

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3

จัดทำโดย หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่ปรึกษา

พระราชปรียัติภิกษี, ศ.ดร.	อธิการบดี	
พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	
พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	
พระเมธีธรรมาจารย์, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	
พระเทพเวที, ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต	
พระโสภณวชิราภรณ์	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ	
พระครูโสภณพุทธิศาสตร์, ผศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	
พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	
พระครูปรียัติภิกษี, รศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์	
ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	ศ.ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์	ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์
ศ.พล.ต.ท.ดร.นัยนา เกิดวิชัย	รศ.ประณต นันทียกุล	รศ.ดร.สมาน งามสนิท

บรรณาธิการ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร. ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี
ผศ.ดร.อนุวัต กระจ่างชัย อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว

กองบรรณาธิการ

พระปลัดระพี พุทธิสาโร, ผศ.ดร.	พระมหาภาษา กิตติโสภณ, ผศ.ดร.	พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.
รศ.ดร.สุรินทร์ นียมมากร	รศ.ดร.อภิรักษ์ จันทะนี	ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา
ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณิต	อ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์	อ.ดร.กาญจนา คำจตุ
พระสมนึก ธีรปญโญ	พระนุชิต นาคเสโน	นางสาวสุมาลี บุญเรือง
นายกรกต ชำบฉิต	นายสุภัทรชัย สีสะใบ	นางสาวกาญจนา บุญเรือง
นางสาววันเพ็ญ ฉายสอาด	นางสาวพัชรี หลาง	

ฝ่ายศิลปกรรม ผศ.ดร.อนุวัต กระจ่างชัย, อ.ดร.สุริยา รักษาเมือง, อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว, นายสุภัทรชัย สีสะใบ
นายกรกต ชำบฉิต, นายพลวัฒน์ สีทา



พิมพ์ที่ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ศูนย์จำหน่ายหนังสือและอุปกรณ์การศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (วังน้อย)
79 หมู่ 1 ถนนพหลโยธิน หลักกิโลเมตรที่ 55
ตำบลลำไทร อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035-248000 ต่อ 8048

คำนำ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ และปรัชญาของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ว่า จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม ล้วนแล้วแต่เป็นไปตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 พระองค์ผู้ทรงสถาปนาแห่งนี้ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่บนรากฐานของปณิธานและปรัชญาของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น ดังจะเห็นได้ชัดเจนว่าทุกหลักสูตรและกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นจะต้องนำหลักพระพุทธศาสนาไปบูรณาการกับศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคม การจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 เรื่องนวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยมีนายเทวัญ ลิปตพัลลภ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี บรรยายพิเศษเรื่อง นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองพระพุทธศาสนา โดยในงานจัดประชุมวิชาการดังกล่าว ยังจัดแบ่งกลุ่มการนำเสนอ บทความ ออก 3 กลุ่ม กลุ่มนวัตกรรมทางการจัดการเชิงพุทธ กลุ่มนวัตกรรมทางรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มนวัตกรรมทางรัฐศาสตร์ เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของนักวิชาการจากหลายมหาวิทยาลัยสู่สาธารณะ ทั้งการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการและการจัดประชุมเสวนาทางวิชาการ รวมถึงมีการแสดงนิทรรศการทางวิชาการอีกด้วย

ในนามของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สถาบันรัชต์ภาคย์ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นภาคีร่วมจัดงานครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

หวังว่า การจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ เรื่องนวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0 ครั้งนี้ จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้สนใจใฝ่รู้เรื่องดังกล่าวไปบูรณาการเข้ากับศาสตร์ต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคม ให้มีการอยู่ร่วมกันในสังคมอยู่มีความสุขที่ยั่งยืนตลอดไป

พระราชปริยัติกวี, ศ.ดร.

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

งานประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 (MCU Congress I) ภายใต้หัวข้อ “นวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0” นี้จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ที่จะเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยสู่สาธารณะด้วยการตีพิมพ์ทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่และจะเป็นเวทีสาธารณะเพื่อการเผยแพร่องค์ความรู้จากงานวิจัยและงานวิชาการหลากหลายสาขาที่มีการนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาที่เรียกว่า “พุทธบูรณาการ” ในการจัดงานครั้งนี้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในฐานะเจ้าภาพการจัดงานได้รับการสนับสนุน สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันรัชต์ภาคย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลผลิตที่เป็นองค์ความรู้จากการจัดงาน คณะผู้จัดงานจึงได้กำหนดให้มีการแสดงที่คณะในการประชุมกลุ่มย่อย จำนวน 3 กลุ่มประกอบด้วย 1) กลุ่มนวัตกรรมทางการจัดการเชิงพุทธ 2) กลุ่มนวัตกรรมทางรัฐประศาสนศาสตร์ 3) กลุ่มนวัตกรรมทางรัฐศาสตร์

ในขณะเดียวกันได้จัดให้มีกิจกรรมเพื่อความหลากหลายในการเสนอองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับพุทธบูรณาการ ประกอบด้วย 1) การแสดงปาฐกถา โดยนายเทวัญ ลิปตพัลลภ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี มาเป็นองค์ปาฐก (Keynote Speaker) บรรยายพิเศษเรื่อง นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการปกป้อง และคุ้มครองพระพุทธศาสนา 2) การสัมมนาทางวิชาการโดยมีลักษณะเป็นการอภิปรายร่วม (Panel Discussion) และการประชุมกลุ่มย่อย (Group Discussion) โดยได้รับความเมตตาจากนักวิชาการทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์ จากสถาบันการศึกษาและองค์กรต่าง ๆ 3) การจัดนิทรรศการโดยนำข้อมูลจากงานวิชาการและงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาร่วมกับบุคลากรและนิสิตของมหาวิทยาลัยรวมทั้งจากภาคส่วนต่าง ๆ

สำหรับการดำเนินงานเกี่ยวกับบทบาททางวิชาการ คณะผู้จัดงานได้กำหนดให้มีการเปิดรับบทความ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาถ้อยแถลงบทความ (Peer Review) ทั้งที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยทางมหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาถ้อยแถลงเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ได้จัดส่งบทความที่ส่งปรับปรุงคืนกลับให้เจ้าของบทความได้ปรับแก้ จากนั้นได้แจ้งผลการพิจารณาบทความและผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้นำเสนอบทความในการประชุมกลุ่มย่อยและผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้นำเสนอในรูปแบบของโปสเตอร์ ในการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งนี้มีบทความที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อตีพิมพ์จำนวนทั้งสิ้น 214 เรื่อง โดยมีบทความที่ผ่านการคัดเลือกให้นำเสนอในการประชุมกลุ่มย่อย จำนวน

(4) การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3

84 เรื่อง นำเสนอในรูปแบบโปสเตอร์ จำนวน 35 เรื่อง และเมื่อสำเร็จการประชุมระดับชาติดังกล่าวแล้ว จะได้มีการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมครั้งนี้เพื่อเผยแพร่แก่สาธารณะต่อไป

คณะผู้จัดงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0” นี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในรูปขององค์ความรู้ทางวิชาการไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม ตามปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ว่า “จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม” ต่อไป

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

ประธานกรรมการดำเนินงานการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3



กำหนดการ

การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3)
 เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0”
 ณ ห้องประชุมเธียร์เตอร์บี คณะสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 วันเสาร์ ที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2562

เวลา	รายละเอียด
ภาคเช้า	
เวลา 07.30 น.	- ลงทะเบียนรับของที่ระลึก และเข้าร่วมงาน
เวลา 08.00 น.	- ชมวิดีโอทัศน์ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เวลา 08.30 น.	- พระราชปริยัติกวี,ศ.ดร. อธิการบดี ประธานในพิธีจุดธูปเทียนและนำบูชาพระรัตนตรัย - พระครูปริยัติกิตติธารง,รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์ ถวายสักการะ กล่าวถวายรายงาน - พระราชปริยัติกวี,ศ.ดร. อธิการบดีกล่าวเปิดงานและ บรรยายเรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหาร จัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0” - รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป ถวายของที่ระลึกแต่อธิการบดี
เวลา 10.00 น.	- อาพณฯ เทวัญ ลิขิตพัลลภ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เดินทางมาถึงลานกิจกรรมอาคารเรียนรวมโซนบี ชั้น G เปิดนิทรรศการของหน่วยงานภาคีเครือข่ายและหน่วยงานของมหาวิทยาลัย และเปิดนิทรรศการภาคโปสเตอร์ (Poster Presentation) - อาพณฯ เทวัญ ลิขิตพัลลภ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เดินขึ้นสู่บนเวที - รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป กล่าวรายงาน - อาพณฯ เทวัญ ลิขิตพัลลภ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี เปิดการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3) เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหารจัดการในยุคไทย แลนด์ 4.0” มอบโล่และเกียรติบัตรแก่ภาคีเครือข่ายการประชุมวิชาการระดับชาติ ประกอบด้วย - บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(6) การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3

เวลา	รายละเอียด																								
	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ - สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ - คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ - คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัชต์ภาคย์ - มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ - คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต - คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา - คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ - มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี - มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง <p>- ฯพณฯ เทวัญ ลิปะตพัลลภ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี บรรยายพิเศษเรื่อง “นโยบายของรัฐเกี่ยวกับการปกป้องและ คุ้มครองพระพุทธศาสนา”</p> <ul style="list-style-type: none"> - พระครูปริยัติกิตติธำรง,รศ.ดร. คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มอของที่ระลีกแก่ <p>ฯพณฯ เทวัญ ลิปะตพัลลภ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี</p>																								
เวลา 11.30 น.	- ฉันทภัตตาคารเพล/รับประทานอาหารกลางวัน ณ ลานกิจกรรมอาคารเรียนรวมโซน A ชั้น G																								
ภาคบ่าย																									
เวลา 12.30 -16.30 น.	นำเสนอผลงานภาคบรรยาย																								
	<p>กลุ่มนวัตกรรมทางการจัดการเชิงพุทธ ชุดที่ 1 สถานที่ : อาคารเรียนรวม โซน B ชั้น 2 ห้อง B 207</p> <table border="0"> <tr> <td>1. พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.</td> <td>ประธานกรรมการ</td> </tr> <tr> <td>2. ผศ.ดร.อุทัย สติมัน</td> <td>กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ</td> </tr> <tr> <td>3. พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>4. พระปลัดระพีณ พุทธิสาโร, ผศ.ดร.</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>5. พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.</td> <td>กรรมการและเลขานุการ</td> </tr> <tr> <td>6. นางสาววันเพ็ญ ฉายสอาด</td> <td>กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ</td> </tr> </table> <p>กลุ่มนวัตกรรมทางการจัดการเชิงพุทธ ชุดที่ 2 สถานที่ : อาคารเรียนรวม โซน B ชั้น 2 ห้อง B 208</p> <table border="0"> <tr> <td>1. พระเมธีธรรมจารีย์, รศ.ดร.</td> <td>ประธานกรรมการ</td> </tr> <tr> <td>2. รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์</td> <td>กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ</td> </tr> <tr> <td>3. อ.ดร.อำนาจ บัวศิริ</td> <td>กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ</td> </tr> <tr> <td>4. พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.</td> <td>กรรมการ</td> </tr> <tr> <td>5. อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว</td> <td>กรรมการและเลขานุการ</td> </tr> <tr> <td>6. นายสุภัทรชัย สีสะใบ</td> <td>กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ</td> </tr> </table>	1. พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.	ประธานกรรมการ	2. ผศ.ดร.อุทัย สติมัน	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	3. พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.	กรรมการ	4. พระปลัดระพีณ พุทธิสาโร, ผศ.ดร.	กรรมการ	5. พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.	กรรมการและเลขานุการ	6. นางสาววันเพ็ญ ฉายสอาด	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ	1. พระเมธีธรรมจารีย์, รศ.ดร.	ประธานกรรมการ	2. รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	3. อ.ดร.อำนาจ บัวศิริ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	4. พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.	กรรมการ	5. อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว	กรรมการและเลขานุการ	6. นายสุภัทรชัย สีสะใบ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
1. พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.	ประธานกรรมการ																								
2. ผศ.ดร.อุทัย สติมัน	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ																								
3. พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.	กรรมการ																								
4. พระปลัดระพีณ พุทธิสาโร, ผศ.ดร.	กรรมการ																								
5. พระมหากฤษฏา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.	กรรมการและเลขานุการ																								
6. นางสาววันเพ็ญ ฉายสอาด	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ																								
1. พระเมธีธรรมจารีย์, รศ.ดร.	ประธานกรรมการ																								
2. รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ																								
3. อ.ดร.อำนาจ บัวศิริ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ																								
4. พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.	กรรมการ																								
5. อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว	กรรมการและเลขานุการ																								
6. นายสุภัทรชัย สีสะใบ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ																								

เวลา	รายละเอียด
	กลุ่มนวัตกรรมทางรัฐประศาสนศาสตร์ ชุดที่ 1 สถานที่ : อาคารเรียนรวม โชน B ชั้น 1 ห้องเธียเตอร์B
	1. ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง ประชานกรรมการ 2. ผศ.ดร.วิชุกร นาคธน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3. รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร กรรมการ 4. ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี กรรมการ 5. ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ กรรมการและเลขานุการ 6. พระสมนึก อธิปถโย กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
	กลุ่มนวัตกรรมทางรัฐประศาสนศาสตร์ ชุดที่ 2 สถานที่ : อาคารเรียนรวม โชน B ชั้น 1 ห้อง B107-B108
	1. ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย ประชานกรรมการ 2. ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3. ผศ.ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 4. ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง กรรมการ 5. ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา กรรมการและเลขานุการ 6. พระอนุชิต นาคเสโน กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
	กลุ่มนวัตกรรมทางรัฐศาสตร์ ชุดที่ 1 สถานที่ : อาคารเรียนรวม โชน B ชั้น5 ห้อง B508-B509
	1. รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม ประชานกรรมการ 2. ผศ.ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3. ผศ.ดร.ยุทธนา ปราณีต กรรมการ 4. อ.ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า กรรมการ 5. อ.ดร.สุรียา รักษาเมือง กรรมการและเลขานุการ 6. นายพลวัฒน์ สีทา กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
	กลุ่มนวัตกรรมทางรัฐศาสตร์ ชุดที่ 2 สถานที่ : อาคารเรียนรวม โชน B ชั้น5 ห้อง B507
	1. รศ.ดร.ประณต นันทิยะกุล ประชานกรรมการ 2. อ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ กรรมการ 4. อ.ดร.บวร ชมขุนศรี กรรมการ 5. อ.ดร.กาญจนา คำจตุ กรรมการและเลขานุการ 6. นางสาวกาญจนา บุญเรือง กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
	กลุ่มนวัตกรรมทางรัฐศาสตร์ ชุดที่ 3 สถานที่ : อาคารเรียนรวม โชน B ชั้น5 ห้อง B506
	1. ศ.ดร.จ่านงค์ อติวัฒนสิทธิ์ ประชานกรรมการ 2. อ.ดร.จุฑาทิพย์ สุจรัตกุล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 3. รศ.ดร.พรรษา พฤตยางกูร กรรมการ 4. รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช กรรมการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ

คณะกรรมการการวิพากษ์บทความ

คำนำ

กำหนดการ

การพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา	1
อัมพร เจือจันทร์, วรณัฐ แบบนา	
การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	13
สุเทพ สุดเอี่ยม, สุภาภรณ์ โสภา, สุขอุษา นุ่นทอง, อำพล ปุญญา, ประสิทธิ์ พันธวงษ์	
การศึกษาส่วนประสมทางการตลาดที่ผลมีต่อพฤติกรรมการใช้โรงแรมราคาประหยัดใน จังหวัดเชียงใหม่	31
ชัยยุทธ ชีโนกุล, พันธกิจ ท้าวทอง	
พุทธรัฐศาสตร์: กระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง	47
กรกต ชาบัณทิต	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี	55
ปิยนุช ชมบุญ, พรนภา เตียสุธิกุล	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา	67
นกรินทร์ จัปจิตต์, สุวรรณา โชติสุกานต์, อรสา จรุงธรรม	
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค อย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง	79
มนัญญา มีชู, วิชชาญ จุลทริก	
การบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองน้อย อำเภอบางบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช	89
เฟื่องลดา ชุ่มนวน, วิชชาญ จุลทริก	

(10) การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3

พลวัตภูมิปัญญาภาษาถิ่นของชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง จ.หนองคาย วิวัฒน์ ทองवाद	99
ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและพื้นที่อุปสรรค กับสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าพระนครเหนือ สุภาภรณ์ เจริญประดับ	111
รูปแบบการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจ เพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด เกรียงไกร ทรัพย์แสนมา, สิริ ลภัสลดา ปันसान	125
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดหนึ่ง สุรินทร์ นียมามงกุฎ	139
แนวคิด หลักปฏิบัติในพระพุทธศาสนา : เพื่อพัฒนาให้เป็นกลไกในการพัฒนาสุขภาวะ แบบองค์รวมในผู้สูงอายุ บุญทัน ดอกไธสง, พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุภัทรชัย สีสะใบ, มงคล ชัยวุฒิ	153
แนวคิดการบริหารงานเชิงนวัตกรรมสู่ผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น เกรียงศักดิ์ โชควรรกุล	181
คุณภาพการตรวจสอบภายในและผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สุวรรณี รุ่งจตุรงค์, ฐิตาภรณ์ สินจรรยาศักดิ์	199
ปัจจัยข้อได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก ชัยยุทธ ชีโนกุล	215
การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ณัฐกร ปังละออ, ปณณวิษณุ แสงหล้า	231
การบริหารองค์กรและการเงินในสมัยพุทธกาล ภัทรพล ใจเย็น , พลวัฒน์ ชุมสุข, ปิยวรรณ หอมจันทร์	245

Competency development of Sangha Administrator in Thailand 4.0	261
Phramaha Chaiyaphorn Iddhivaro (Samrit)	
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์	271
สิงห์คำ มณีจันสุข, พลวัฒน์ สีทา	
บทบาทภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์	291
พระสมุห์บุญโชค กิตติสาโร, พลวัฒน์ สีทา	
ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในการประกอบธุรกิจให้เช่าสังฆาริมทรัพย์	307
ศึกษากรณีสัญญาเช่าที่อยู่อาศัย	
ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ, พระสิทธินิติธาดา	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบการทำงานในภาครัฐเพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในยุค 4.0	319
ยุภาดี แหยมสุขสวัสดิ์	
การส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างครอบครัวสันติสุข	329
ณรงค์ศักดิ์ ชาวคอนไชย, นรารัตน์ สงวนทรัพย์, ธิติวุฒิ หมั่นมี	
ธรรมาภิบาลอ่อนแอ สังคมไทยจึงอ่อนแอ	341
นพดล ดีไทยสงค์	
การบริหารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลกตาม ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่	353
สมาน งามสนิท	
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัด อ่างทอง	359
อภิญา ฉัตรช่อฟ้า	
การพัฒนาศักยภาพวิศวกรไทยในโรงงานอุตสาหกรรมตามแนวหลักพุทธธรรม	371
ไพรัฐ พานิชย์สกุลชัย, สุรินทร์ นิยมางกูร, กฤษ เพิ่มทันจิตต์	
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล	385
สาธิต ทิพย์มณี, สุรินทร์ นิยมางกูร	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอาเซียน	397
ประพันธ์ คชแก้ว, สมาน งามสนิท	

(12) การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	417
วิศิษฐ์สร เอกกิตตินันท์	
การบูรณาการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักพุทธธรรม	435
พระครูปลัดชาติชาย ญาณโสภโณ(ชุมเงิน), รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร	
การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารท้องถิ่น: ศึกษากรณี คัดค้านการก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย	447
ยุทธศาสตร์ ฤทธิลอย, สุรินทร์ นียมางกูร	
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	461
บวร ชมขุนศรี, สุรินทร์ นียมางกูร, กฤษ เพิ่มทันจิตต์	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต	479
พระมหาธีรวัฒน์ เสสปัญโญ, สุรินทร์ นียมางกูร, กฤษ เพิ่มทันจิตต์	
จริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	497
ณัชชา อมราภรณ์, สุรินทร์ นียมางกูร, กฤษ เพิ่มทันจิตต์	
สัปปุริสธรรม 7 กับกระบวนการสรรหาบุคคลากรเชิงรุก	521
สุภัทรชัย สีสะใบ, รัตน์นที วิโรจน์ฤทธิ,	
พระสมุห์โอภาส โอภาโส (ศิริกิตติกุล)	
การจัดการซุ่มรับปริญญาของมหาวิทยาลัย มจร	541
พระคมสัน เจริญวงศ์, เอนก ไยอินทร์,	
พระสมนึก ธีรปัญญา (กลับน้อม)	
ความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย	549
ชนะพัฒน์ เดชเลิศวรพัฒน์, ไพวรรณ ปริมาตร	
ภาวะผู้นำตามแนวทางการบริหารเศรษฐกิจชุมชน	561
ไพรัช พานิชสกุลชัย, พรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล	
การปรับตัวขององค์กรภาครัฐ: การเมืองไทยในทศวรรษหน้า	575
ณัฐชนนจ์ ภูจอมจิตร,	
บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน	585
พระมหาอาณัฐ กตปัญญา	

ทฤษฎีเกมส์ : การบริหารเชิงกลยุทธ์	591
ปิยวรรณ หอมจันทร์, พระครูพิพัฒนศาสนกิจจาทร	
การบริหารงานบุคคลด้วยหลักพุทธธรรม	599
พระมหาธงชัย ชาตเมธี	
การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด(ยาบ้า)ของเยาวชนโดยการใช้หลักอริยสัจ ๔	609
กรณีศึกษา : เยาวชนชนในอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด	
ณัฐภัทร เสมานู, สนธิญาณ รักษาภักดี	
การบูรณาการหลักภาวนา ๔ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	625
มนตรี พรมวัน, สุรินทร์ นิยมมางกูร	
อนาคตประชาธิปไตยหลังการเลือกตั้ง 24 มีนาคม 2562	637
พระสุทธินันท์ นามเดช, พระครูธรรมธรรบุญเที่ยง ลักษณะพลวงค์	
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐตามแนวพระพุทธศาสนา	645
พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมโม	
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวเชิงพุทธ	659
พระมหาอุทัย ปณญาภาโส	
การพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง :	675
กรณีศึกษา อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย	
คิต วรุณดี	
ก้าวอย่างประวัติศาสตร์ขององค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของ	697
กฎหมายของประเทศไทย	
โกเมศ ขวัญเมือง	
การพัฒนาการจัดระบบสวัสดิการสังคมของประเทศไทย	715
สุกานดา จันทวารีย์	
การบริหารจัดการภาครัฐยุคดิจิทัล	729
รัฐพล เย็นใจมา, สุรพล สุยพพรหม, พงษ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์	
คุณสมบัติของพระนักเผยแผ่ในสังคมยุคใหม่	743
พระครูปลัดอดุล ปริบุญโนน, ประดิษฐ์ ประคองสาย	
วิวัฒนาการของกฎหมายมรดกแทนที่	759
พระสิทธินิติธาดา (ชลัช โชติทตโต), พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส	

(14) การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม พระอนุวัฒน์ อนุตตโร	777
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพละ 4 อมลวรรณ อบสิน	787
การพัฒนาองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน ยุคไทยแลนด์ 4.0 สุทธิพร จินดา, ตุลยวดี หล่อตระกูล	801
การพัฒนาการบริหารบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบ ธุรกิจประกันภัย ปัญญฉนิสาธ องค์กรปรัชญากุล, สุรินทร์ นียมามงกูร	809
แนวทางการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พระกรินทร์ ฐิตธมโม	821
มุมมองพระพุทธศาสนากับการบริหารงานบุคคล พระสุริยะ ฐานธมโม	833
วิเคราะห์การสร้างภาวะผู้นำ : มุมมองพระพุทธศาสนา พระเตวิช โชติญาโณ	841
ประสิทธิภาพการบริหารองค์การด้วยหลักอิทธิบาท 4 พระปิยะ สิริสุวณโณ (มุลวงศ์)	851
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามหลักพรหมวิหาร ๔ พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสัทโธ	859
ระบบกลไกการพัฒนาสังคมด้วยหลักเบญจศีล พระมหานิวัฒน์ อภิชาโน	867
การศึกษาของคณะสงฆ์ไทย: การอนุรักษ์และการปรับตัว พระมหาบัณฑิต ปณฺฑิตเมธี	873
การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล พระมหาบำรุง ธมมเสฏโฐ	891
ภาวะและการดูแล ด้านสุขภาพพระสงฆ์ไทย พระมหาโสภณ กิตติโสภโณ(นิลยิ้ม)	899

การบริหารชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตย	909
พระยุรฉัตร ภัททธมโม, Channel Nul	
การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา	917
พระสมณีก ธีรพลโณ (กลับน้อม), สุรินทร์ นียมางกูร, กฤษ เพิ่มทันจิตต์	
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนัก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร	933
พงศกร เกสรชื่น, จิรายุ ทรัพย์สิน, นพฤทธิ์ จิตรสายธาร	
บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์	965
พระพล อนาลโย (เพ็งพิศ), วันชัย สุขตาม, ศศิธร ศุนย์กลาง	
วัดคือแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมไทย	989
สมควร แยมบุบผา	
ภาคผนวก	
โครงการ	996
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการ	1001
แบบประเมินบทความวิจัย	1007

(16) การประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3

การพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของ
กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

The Development of Potentiality And Business Learning of
Community Enterprise in Nakhonratchasima Province

อัมพร เจือจันทร์ * วรณช แบบนา **

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้เชิงธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเสนอแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ใช้วิธีการวิจัยแบบคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา วิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครราชสีมาที่ครอบคลุม 32 อำเภอ โดยมีสภาพปัญหาของผู้ประกอบการต่าง ๆ 2) กระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้เชิงธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งกระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้เชิงธุรกิจนั้นต้องพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เช่น ด้านภาวะผู้นำของผู้ประกอบการกับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกของวิสาหกิจชุมชน ด้านการดำเนินงานของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการติดตามและประเมินผล และ 3) เสนอแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวทางดังนี้ แนวทางขั้นที่ 1 แนวทางกาพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของวิสาหกิจชุมชนในระดับพื้นฐาน (เริ่มต้น) และแนวทางที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาในระดับความก้าวหน้า

คำสำคัญ : พัฒนาศักยภาพ, การเรียนรู้เชิงธุรกิจ, นครราชสีมา

Abstract

Objectives of this research are to the Development of potentiality and Business learning of Community Enterprise in Nakhonratchasima Province. To study the problems of SME entrepreneurs in the province. To study the process of

* อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา.

** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา.

learning potential of the business community and province. And to propose ways to strengthen the learning potential and business community of the province. Using research quality 44 key informants were used in the research included interviews the researchers found. 1 Study of Problems of SME entrepreneurs in the province. Community Enterprise in the province of entrepreneurs, small and medium enterprises (SMEs) in the province, covering 32 districts, with the problems of the operators of 2) Process Development Learning business community and province. The process of learning potential to develop the business, entrepreneurial leadership and the involvement of community groups such as the Leadership of entrepreneurs with teamwork. The participation of members of the community. Operational aspects of the community. The beneficiaries And the monitoring and evaluation, and 3) propose strengthening the potential and learning of community enterprise in Nakhon Ratchasima. The guidelines are as follows: The Stage 1 guidelines and check development of learning communities at the grassroots level (default), and approach 2 development and learning potential of the business community in the province in progress.

Keywords : Development of potentiality, Business learning, Nakhonratchasima

บทนำ

การพัฒนาสังคมและประเทศชาติจะให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขนั้น จะต้องมุ่งเน้นทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมควบคู่กันไป ด้านเศรษฐกิจคือการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยการเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย ลดหนี้สิน ซึ่งจะสามารถเพิ่มทรัพย์สินได้ ด้านสังคมคือ การพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้ปราศจากความขัดแย้ง มีความสามัคคีกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เมื่อประชาคมในสังคมมีเศรษฐกิจที่ดี สังคมมั่นคงอบอุ่นก็จะส่งผลให้การเมือง การปกครองมีความมั่นคง มีเสถียรภาพด้วยเช่นกัน ในที่สุดประชาชนก็จะมีชีวิตอยู่เย็นเป็นสุขได้ ดังนั้นรัฐบาลในทุกยุคสมัยต่างให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจนในประเทศไทยซึ่งเป็นปัญหาสังคมที่เรื้อรังมายาวนาน โดยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ต่างกัน พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ประชาชนมีการพัฒนาความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะในชุมชนโดยสนับสนุนให้แต่ละชุมชนมีการรวมกลุ่มในลักษณะของ “กลุ่มอาชีพ” และส่งเสริมให้มีการนำภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้า หรือ

บริการเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ชุมชน ซึ่งเป็นการดำเนินการพัฒนาไปสู่วิถีชีวิตที่พึ่งพาวัตถุดิบโลก แทนที่จะพัฒนาสู่ความเป็นอิสระยิ่งขึ้น กลายเป็นการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2540)

รัฐบาลได้ออกกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน คือพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน พ.ศ. 2548 มีการประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ 18 มกราคม 2548 และมีผลบังคับใช้ 19 มกราคม 2548 เพื่อส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การพัฒนาความสามารถในการจัดการและพัฒนารูปแบบวิสาหกิจเพื่อให้ชุมชนพึ่งตนเองได้และพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง รวมทั้งการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไปสู่ความเป็นผู้ประกอบการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน, 2548)

วิสาหกิจชุมชน (Small and Micro Community Enterprise : SMCE) เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการแก้ปัญหาหนี้สินของประชาชน โดยมีหลักคิดที่ว่า หากประชาชนสามารถนำทรัพยากรต่าง ๆ มาทำให้เกิดมูลค่า ก็จะสามารถสร้างรายได้อาชีพที่มั่นคงยั่งยืนและขจัดปัญหาความยากจนได้ในที่สุด โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน คือ การให้ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกันประกอบกิจการด้านการผลิตสินค้าและบริการ เป็นการสร้างรายได้และการพึ่งพาตนเองของครอบครัว ชุมชนและระหว่างชุมชน ตามนโยบายขจัดความยากจนของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน กรมส่งเสริมการเกษตร)

อย่างไรก็ตาม แม้รัฐบาลจะพยายามส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน แต่ก็ยังพบว่า วิสาหกิจชุมชนยังมีข้อจำกัด มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการมาก ทั้งในแง่การตลาด การบริการจัดการ เงินทุน ทรัพยากร เทคโนโลยี การผลิต เป็นต้น วรกันต์ จารุพัฒน์, 2548) ดังนั้นในการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้ก้าวสู่มาตรฐานและมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนด้วย กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนมีความหลากหลาย อาทิ การถ่ายทอดโดยวิธีบอกเล่าความรู้ เรียนรู้บทเรียนประสบการณ์จากพื้นที่อื่น โดยการศึกษาดูงาน การสรุปบทเรียนในกลุ่มสนทนาอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ท่ามกลางการปฏิบัติ การเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม ผสมผสานความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ และยังมี การจัดการความรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหา ยกระดับ การพัฒนาและประยุกต์ใช้ความรู้ โดยเริ่มต้นจากการศึกษาสภาพปัญหาต่างๆ การทบทวนความรู้ ภูมิปัญญาชาวบ้านตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน การจัด/ปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาต่างๆ การจัดกิจกรรมร่วมกัน การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชนและผู้นำ การสรุปปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

วิสาหกิจชุมชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจาก สามารถพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการสร้างงานและสร้างอาชีพให้เกิดขึ้นกับคนในชุมชน มีการนำเอาทรัพยากรวัตถุดิบ และภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า สามารถแก้ปัญหาความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในประเทศให้อยู่ดีมีสุข ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) จึงยังอยู่เชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” อย่าง

จริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่สมดุล เป็นธรรม และยั่งยืนในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) มาใช้เป็นแนวทาง ซึ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานการพัฒนาที่สำคัญของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจชุมชน เน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียงภายในชุมชน รวมทั้งพัฒนาระบบการบ่มเพาะวิสาหกิจชุมชน ควบคู่ไปกับการสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ด้วยการพัฒนาความรู้และในการจัดทำแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วมการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนที่เน้นการบ่มเพาะวิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ต่าง ๆ ที่เน้นการพัฒนาระบบและการสร้างเครือข่ายสหกรณ์ การเพิ่มทักษะความรู้ในการเป็นผู้ประกอบการควบคู่กับการขยายโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนทั้งระดับชุมชนและระดับชาติ ที่รวมทั้งการสร้างกลไกให้ภูมิปัญญาและนวัตกรรมต่าง ๆ เป็นแหล่งทุนที่สำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ทักษะด้านการจัดการการตลาด องค์ความรู้เกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่น การพัฒนามาตรฐานสินค้า การสร้างตราสินค้า การจัดการเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา และการพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของชุมชนเพื่อลดความเสี่ยงทางเศรษฐกิจ

จังหวัดนครราชสีมาเป็นจังหวัดใหญ่ มีทรัพยากรทางธรรมชาติหลายชนิดอยู่กระจายทั่วทุกอำเภอ และยังมีราษฎรที่มีความรู้ ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน ที่สามารถช่วยส่งเสริมกิจการวิสาหกิจชุมชนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะภูมิปัญญา วิถีชีวิต ที่ได้สั่งสม อีกทั้งการเรียนรู้เชิงธุรกิจซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การฝึกฝน และประสบการณ์ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดกระบวนการผลิตสินค้า การซื้อขายแลกเปลี่ยน หากได้รับการพัฒนาไปในแนวทางที่ถูกต้อง ผันวนกับนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประกอบจัดทำเป็นแนวทางในการส่งเสริมก็สามารถสร้างงานสร้างอาชีพให้กับราษฎรในจังหวัดได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารของจังหวัดทั้งส่วนราชการ และภาคเอกชนให้ความสนใจกำหนดแผนงานสนับสนุน ทั้งทางด้านวิชาการและงบประมาณดำเนินการ และผู้วิจัยจึงสนใจการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา รวมทั้งมีตลาดจำหน่ายที่แน่นอนทำให้วิสาหกิจในบางกลุ่มสามารถผลิตสินค้า จำหน่ายได้ตลอดทั้งปี สินค้าได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาด ดังนั้นเพื่อส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงให้ได้รับการส่งเสริมความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างรายได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการจัดการ การพัฒนาชุดการเรียนรู้ในการเสริมสร้างศักยภาพของวิสาหกิจชุมชน พร้อมทั้งประเมินศักยภาพของชุดการเรียนรู้และพัฒนารูปแบบของวิสาหกิจชุมชนเพื่อให้ระบบเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

3. เพื่อเสนอแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อทราบถึงแนวคิด หลักการ มุ่งเน้นการเสริมสร้างการพัฒนา ศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา โดยการใช้ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกิจกรรม ขั้นตอนใน การดำเนินโครงการวิจัย ประกอบด้วย

1. การศึกษาวิเคราะห์เอกสารควบคู่กับการสำรวจภาคสนามเครือข่ายทางธุรกิจของ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

2. การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Observations Participant) เกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

3. การสัมภาษณ์ คณะผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) สมาชิก กลุ่มวิสาหกิจชุมชน พัฒนาการอำเภอ ผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสังคมของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

4. การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายทางธุรกิจของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา

ดังนี้

5. สรุปและนำผลการศึกษาที่ได้ทั้งจากการศึกษาในเชิงเอกสารและภาคสนาม โดย นำมาวิเคราะห์ตามประเด็นที่สำคัญ คือ แนวคิด หลักการ ความเป็นมา การพัฒนา ศักยภาพและการ เรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา มุ่งเน้นการนำผลการศึกษามา เผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

5. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน จำนวน 4 คน และสมาชิกของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่ม ละ 10 คน จำนวน 4 กลุ่ม รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลจำนวน 44 คน

พื้นที่ในการวิจัย

มุ่งศึกษากลุ่มวิสาหกิจชุมชน ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ศึกษา ได้แก่ กลุ่ม วิสาหกิจชุมชน จำนวน 4 กลุ่ม โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนที่มีในการรวม เป็นกลุ่มคลัสเตอร์ Cluster ในจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ 1) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเครื่องปั้นดินเผา ตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา 2) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ประกอบการไหมปัก ธงชัย ตำบลเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา 3) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเส้นไหมตราดอก

จิก ตำบลพะวงาด อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา 4) กลุ่มวิสาหกิจชุมชนสมุนไพร ตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การดำเนินธุรกิจใช้เงินลงทุนจำนวนไม่สูงและมีการใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นปัจจัยการผลิต มีความคล่องตัวในการบริหาร ทำให้เกิดการจ้างงานสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ตอบสนองความต้องการภายในประเทศได้ ซึ่งการพัฒนาพื้นที่และรูปแบบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จัดทำเป็นตลาดผลิตภัณฑ์ที่ดีหรือที่มีขนาดใหญ่ และมีคุณภาพมาตรฐานสากล ส่งผลให้ผู้ประกอบการจำหน่ายสินค้าได้ลดลงส่งผลกระทบต่อการค้าอยู่และปัญหาหนี้สินในกลุ่มผู้ประกอบการ สภาพปัญหาของผู้ประกอบการสรุปได้โดยสังเขป ดังนี้ (1) สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการผลิต (2) สภาพปัญหาด้านการจัดการ (3) สภาพปัญหาด้านสถานที่จัดจำหน่าย (4) สภาพปัญหาด้านเงินทุน และการพัฒนาศักยภาพทางธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา เกิดจากหน่วยงานของรัฐในจังหวัดนครราชสีมาเป็นแกนกลางในการเชื่อมเครือข่ายโดยจัดทำฐานข้อมูลและสร้างกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของรัฐ เช่น การเข้ามาร่วมงานฉลองชัยชนะท้าวสุรนารีหรืองานย่าโม ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี หน่วยงานของรัฐจะเชิญผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้ประกอบการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดงานและร่วมแสดงผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในงาน เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะพัฒนาชุมชนจังหวัดจะเป็นแกนกลางในการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ทางธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจและประสานการค้าดำเนินกิจกรรมครอบคลุมทุก 32 อำเภอ

2. กระบวนพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยการพัฒนาพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนถือว่าเป็นเศรษฐกิจระดับชุมชน คือ รากฐานที่หล่อเลี้ยงเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนได้พึ่งพาและใช้ประโยชน์จากความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น เพื่อการดำรงชีวิตและสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว การเสริมสร้างโอกาสให้สมาชิกในชุมชนได้นำความรู้ ภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชนเพื่อพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว โดยสมาชิกในชุมชนมีโอกาสในการจำหน่ายสินค้าและบริการของชุมชนเพิ่มมากขึ้น และการส่งเสริมโดยการสร้างองค์ความรู้และสนับสนุนให้ผู้ประกอบการได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน และสนับสนุนด้านเงินทุนพร้อมสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ภายใต้การกำกับของหน่วยงานภาครัฐ และกระบวนการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของผู้ประกอบการและการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ด้านภาวะผู้นำของผู้ประกอบการกับการทำงานเป็นทีม มีการประสานงานระหว่างหัวหน้ากลุ่มและสมาชิกในกลุ่มในการขับเคลื่อนกลุ่ม ร่วมกันปรึกษา แก้ไข ปัญหาอย่างมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกของวิสาหกิจชุมชน สมาชิกของวิสาหกิจชุมชน ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจนและให้ความสำคัญกับหน้าที่ของตนเองมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ช่วยเหลือซึ่ง

กันและกันในการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ด้านการดำเนินงานของสมาชิกวิสาหกิจชุมชน ด้านการรับผลประโยชน์ โดยภาพรวมสมาชิกวิสาหกิจชุมชน และด้านการติดตามและประเมินผล และกระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจด้วยการจัดการที่ดีของวิสาหกิจชุมชน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนด้านการจัดการที่ดีนั้น ซึ่งในสภาพปัจจุบันและปัญหาอุปสรรคของวิสาหกิจ (SWOT) และนำจุดอ่อนมาแก้ปัญหา ทำเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ครอบคลุมระบบการจัดการของวิสาหกิจชุมชน มุ่งสู่คุณภาพการจัดการที่ดีของวิสาหกิจชุมชน ซึ่งจากการวิเคราะห์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็น กระบวนการส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งแก่ผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการหลากหลายมิติ

3. เสนอแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งแนวทางเสริมสร้างการศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา จากการได้รวบรวมข้อมูลด้านเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ สมาชิก และผู้นำต่าง ๆ การเข้าไปมีส่วนร่วมในทำกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ประกอบการ พบว่า กิจกรรมส่วนมากเกิดขึ้นจากการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และประเด็นที่น่าสนใจผู้ประกอบการมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การแบกรับภาระและพัฒนาตนเองเป็นส่วนมาก ดังนั้น แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้เครือข่ายและกิจกรรมของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนมีความมั่นคงและยั่งยืน เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไปสู่การสร้าง ความมั่นคงของกลุ่มแบบยั่งยืน วิสาหกิจชุมชนควรเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเปลี่ยนแกนและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มแกนซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ แนวทางขั้นที่ 1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของวิสาหกิจชุมชนในระดับพื้นฐาน (เริ่มต้น) แนวทางที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาในระดับความก้าวหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตจังหวัดนครราชสีมาที่ครอบคลุม 32 อำเภอ เนื่องจากการดำเนินธุรกิจใช้เงินลงทุนจำนวนไม่สูง และมีการใช้วัตถุดิบภายในประเทศเป็นปัจจัยการผลิต มีความคล่องตัวในการบริหาร ทำให้เกิดการจ้างงานสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ตอบสนองความต้องการภายในประเทศได้ ซึ่งการพัฒนาพื้นที่และรูปแบบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ จัดทำเป็นตลาดผลิตภัณฑ์ที่ดี หรือที่มีขนาดใหญ่ และมีคุณภาพมาตรฐานสากล สอดคล้องกับ สมบูรณ์ ชั้นธิโชติ และชัชสรีย์ รอดยิ้ม สมบูรณ์ ชั้นธิโชติ และชัชสรีย์ รอดยิ้ม, 2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการตลาดกลุ่ม OTOP จังหวัดนนทบุรี : กรณีศึกษากลุ่มสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร อาหาร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งผู้ประกอบการ OTOP ขาดความรู้ความเข้าใจการพัฒนาผลิตภัณฑ์-บรรจุภัณฑ์ และการสร้างแบบ

รนต์ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านการตลาด เครือข่าย OTOP ไม่เข้มแข็งขาดความร่วมมือของบุคคล ในเครือข่าย ขาดเงินทุนในการดำเนินงาน การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากรัฐบาล หน่วยงาน ภาครัฐ และเอกชนจากส่วนกลางและภายในจังหวัดยังไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพ ผู้ประกอบการร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายผู้ประกอบการกลุ่ม OTOP ประเภทสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร เพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับผู้จัดจำหน่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดกิจกรรมเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ OTOP สินค้าของกลุ่มมีลักษณะคล้ายกัน ต้องมีการคัดเลือกสินค้าเด่นของกลุ่มเพื่อทำการ ประชาสัมพันธ์ในลักษณะของกลุ่มหรือเครือข่าย และยังส่งผลให้ผู้ประกอบการจำหน่ายสินค้าได้ ลดลงส่งผลกระทบต่อการค้ารายอยู่และปัญหาหนี้สินในกลุ่มผู้ประกอบการ

2. กระบวนพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัด นครราชสีมา เป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนถือว่าเป็นเศรษฐกิจระดับ ชุมชน คือ รากฐานที่หล่อเลี้ยงเศรษฐกิจของประเทศ ประชาชนได้พึ่งพาและใช้ประโยชน์จากความ อุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น เพื่อการค้ารายชีวิตและสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว การเสริมสร้างโอกาสให้สมาชิกในชุมชนได้นำความรู้ ภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นมาพัฒนา เป็นผลิตภัณฑ์ของชุมชนเพื่อพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว โดยสมาชิกในชุมชนมีโอกาสใน การจำหน่ายสินค้าและบริการของชุมชนเพิ่มมากขึ้น และการส่งเสริมโดยการสร้างองค์ความรู้และ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐาน และสนับสนุนด้านเงินทุนพร้อมสิ่ง สนับสนุนต่าง ๆ ภายใต้การกำกับของหน่วยงานภาครัฐ สอดคล้องกับ วิเชียร ธิมาชัย วิเชียร ธิมาชัย, (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของลูกค้า ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความสำเร็จประกอบด้วยคุณสมบัติของผู้ผู้นำ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับการดำเนินงานของ กลุ่ม บทบาทของคณะกรรมการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารจัดการกลุ่ม การบริหาร ด้านการผลิต การตลาดและด้านเงินทุน และยังสอดคล้องกับ พลอยดี, (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของธุรกิจชุมชน : เปรียบเทียบ ระหว่างภาพรวมและ ภาพย่อย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของธุรกิจชุมชนไว้ 9 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต ปัจจัยด้านการตลาด ปัจจัยด้านแรงงาน ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้าน ปฏิสัมพันธ์กับภายนอก ปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิก ปัจจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ และ ปัจจัยเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับขององค์กร และการจัดให้สถานศึกษาได้เข้าไปทำการวิจัยและ พัฒนาให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด ย่อม

3. เสนอแนวทางเสริมสร้างศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นแนวทางเสริมสร้างศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจของกลุ่ม วิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมา จากการได้รวบรวมข้อมูลด้านเอกสารและการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบการ สมาชิก และผู้นำต่าง ๆ การเข้าไปมีส่วนร่วมในทำกิจกรรมต่าง ๆ ของ ผู้ประกอบการ พบว่า กิจกรรมส่วนมากเกิดขึ้นจากการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และประเด็นที่น่าสนใจผู้ประกอบการมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การแบกรับภาระและ

พัฒนาตนเองเป็นส่วนมาก ดังนั้น แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจังหวัดนครราชสีมาเพื่อให้เครือข่ายและกิจกรรมของผู้ประกอบการวิสาหกิจชุมชนมีความมั่นคงและยั่งยืน ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นสำคัญกลุ่มวิสาหกิจชุมชนควรมีการพัฒนาและปรับทิศทางการสร้างความมั่นคงของกลุ่มให้มากขึ้นแทนการรอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไปสู่การสร้างความมั่นคงของกลุ่มแบบยั่งยืน วิสาหกิจชุมชนควรเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเปลี่ยนและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มแกนซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ แนวทางขั้นที่ 1 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ของวิสาหกิจชุมชนในระดับพื้นฐาน (เริ่มต้น) แนวทางที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ธุรกิจของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาในระดับความก้าวหน้า สอดคล้องกับ นางนุช อิ่มเรื่อง, (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าไหมบ้านห้วยหลึมพบว่า วิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าไหมบ้านห้วยหลึมเกิดขึ้นจากการรวมตัวของสตรีที่มีฝีมือในการทอผ้าไหมเพื่อหารายได้เสริมจากฤดูทำนา ประกอบกับชุมชนมีสภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำเกษตรกรรมเท่าที่ควรส่งผลให้ประชาชนหันมาทอผ้าไหมเป็นอาชีพเสริมเพิ่มมากขึ้น การบริหารจัดการกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นด้านการดำเนินงาน ด้านการผลิต ด้านการตลาดและด้านเงินทุน เป็นไปอย่างมีระบบ ส่วนด้านเงินทุนมีข้อจำกัดของแหล่งเงินทุนที่มีผลต่อปัจจัยการผลิต ปัจจัยแห่งความสำเร็จของกลุ่มจะมาจากการบริหารจัดการกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะขั้นตอนการผลิตที่กลุ่มมีสมาชิกที่มีทักษะฝีมือการผลิตที่ได้มาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ที่ออกมาจึงมีคุณภาพ พร้อมกันนั้นกลุ่มก็มีกระบวนการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา มีการเชื่อมโยงเครือข่ายในด้านต่าง ๆ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของกลุ่ม ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการบันทึกลดทอนผ้าไหมมัดหมี่ลายต่าง ๆ ลงในสื่อ เพื่อเป็นหลักฐานถ่ายทอดให้ลูกหลานได้ศึกษาเรียนรู้ถึงภูมิปัญญาอันล้ำค่าของบรรพบุรุษ ประกอบกับมีการพัฒนาความรู้ของคณะกรรมการกลุ่มและสมาชิกกลุ่ม ในด้านการผลิต การตลาดให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะพัฒนาและสามารถแข่งขันกับวิสาหกิจกลุ่มอื่นได้อย่างยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้เชิงธุรกิจเป็นกระบวนการดำเนินงานของวิสาหกิจชุมชนประกอบด้วย การสำรวจพื้นที่ของกลุ่ม การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพ การจัดทำตัวชี้วัดความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชน การติดตามและประเมินวิสาหกิจชุมชนตามตัวชี้วัดก่อน-หลังการพัฒนา การจัดทำยุทธศาสตร์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำแผนปฏิบัติการ การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนภายหลังการพัฒนา สอดคล้องกับ พนิดา สัตโยภาส , บุญชนิด วิงวอน และบุญชววรรณ วิงวอน , (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพผู้ประกอบการและนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า ศักยภาพผู้ประกอบการและนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อความสามารถทางการแข่งขัน รองลงมา

ศักยภาพผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถทางการแข่งขันลำดับสุดท้ายนวัตกรรมองค์การ มีอิทธิพลทั้งทางตรงต่อความสามารถทางการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยที่นำแผนการพัฒนาดังกล่าว ได้ประยุกต์เอาแนวคิดในการบริหารจัดการของวิสาหกิจชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษานำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การส่งเสริมการเรียนรู้ในครัวเรือนให้มากขึ้น โดยให้สมาชิกในครอบครัวร่วมกันปลูกฝังให้ลูกหลานเห็นคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ

1.2 การส่งเสริมในด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มในการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มให้มากขึ้น เนื่องจากที่ผ่านมาการบริหารกลุ่มจะยึดหลักการให้อิสระแก่สมาชิกในการเข้าร่วมประชุม ซึ่งอาจทำให้สมาชิกยังไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งทางกลุ่มควรมีการหาแนวทางในการให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจได้หลากหลายช่องทางมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสมุนไพร ด้านเครื่องปั้นดินเผา ด้านหมี่และด้านผ้าไหมในเชิงบูรณาการ เพื่อให้สามารถนำรูปแบบการจัดการความรู้ไปใช้ในกลุ่มองค์กรชุมชนที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านอื่น ๆ ได้มากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวิสาหกิจชุมชนให้ครอบคลุมทุกประเภทเพื่อทดสอบและยืนยันในรูปแบบ ของการพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและเจาะลึกในแต่ละประเด็นของวิสาหกิจชุมชนแต่ละประเภท

2.3 ควรมีการนำรูปแบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนหรือวิสาหกิจชุมชนควรมีแผนการพัฒนาและสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา ด้านสมุนไพร ด้านหมี่และด้านผ้าไหมอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาวิสาหกิจชุมชนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

เอกสารอ้างอิง

ใจมานัส พลอยดี. (2540). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของธุรกิจชุมชน : เปรียบเทียบ ระหว่างภาพรวมและภาพย่อย (อำเภอเขาเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร และอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- นงนุช อิมเรือง. (2554). “แนวทางการพัฒนาศักยภาพวิสาหกิจชุมชนกลุ่มทอผ้าไหมบ้านหวายหล่ม”. วารสารการบริหารท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 4 ฉบับที่ เมษายน-มิถุนายน.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2540). **ไอทีภายใต้วัฒนธรรมแห่งปัญญา**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร :บริษัทสหธรรมิกจำกัด.
- พนิดา สัตโยภาส. บุญชนิด วิงวอน และบุญทวารณ วิงวอน. (2555). ศักยภาพผู้ประกอบการและนวัตกรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบน, **ในเอกสารการประชุมวิชาการวิจัยรำไพพรรณี**. ครั้งที่ 6. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรกันต์ จารุพัฒน์. (2548). การวัดประสิทธิภาพกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสินค้าพื้นเมืองในโครงการ “หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์” (OTOP). **วิทยานิพนธ์หลักสูตรเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต**. คณะเศรษฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิเชียร ธิมาชัย. (2549). “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จกลุ่มวิสาหกิจชุมชนของลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในอำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบูรณ์ ชันธิโชติ และชัชสรัญ รอดยิ้ม. (2558). “การพัฒนาศักยภาพด้านการตลาดกลุ่ม OTOP จังหวัดนนทบุรี : กรณีศึกษากลุ่มสมุนไพรที่ไม่ใช่อาหาร”. **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร**. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 .
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

Sustainable Cultural Tourism in Surat Thani province

สุเทพ สุดเอี่ยม* สุภาภรณ์ โสภา** สุขอุษา นุ่นทอง***
อำพล ปญญา**** ประสิทธิ์ พันธวงษ์***** จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ*****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี 2. ศึกษาการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และ 3 การเสนอเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จำนวน 206 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก รองลงมาคือด้านความประทับใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดระดับมาก ซึ่งการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ด้านการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น

การเสนอเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของแหล่งท่องเที่ยว 2. วางแผนการสร้างเส้นทางท่องเที่ยว 3. สำรวจเส้นทางการท่องเที่ยว และการศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยว 4. ร่างเส้นทางการท่องเที่ยว 5. การยืนยันเส้นทาง

* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช ห้องเรียนวัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช ห้องเรียนวัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

*** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช ห้องเรียนวัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช ห้องเรียนวัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

***** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช ห้องเรียนวัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

***** นักวิชาการอิสระผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษย์และสังคม

การท่องเที่ยว และ 6 ปรับปรุงแก้ไขเส้นทางการท่องเที่ยว ผลจากการนำเสนอเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้เส้นทางการท่องเที่ยว 4 เส้นทาง คือ เส้นทางนวัตวิถีของดีรอบอ่าวบ้านดอน เส้นทางขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เส้นทางคืนชีพศรีวิชัย (อาณาจักรศรีวิชัย) และเส้นทางสายหลุดพ้นในแต่ละเส้นทางการท่องเที่ยวประกอบด้วย แผนที่ท่องเที่ยว และรายละเอียดของเส้นทางท่องเที่ยว เช่น แหล่งท่องเที่ยว ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว จุดพักรับประทานอาหาร และจุดพักแรม

คำสำคัญ : พฤติกรรมการท่องเที่ยว, การจัดการแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน, การนำเสนอเส้นทางการท่องเที่ยว.

Abstract

This research used a combined research methodology. They were quantitative and qualitative research. The purposes of this research were: 1. to study cultural tourism behavior in Surat Thani Province 2. to study the management of cultural tourism for sustainability in Surat Thani and 3. present to build cultural tourism routes in Surat Thani Province. The sample group consisted of 206 tourists visiting the cultural tourism destination and 12 informants of a group discussion. Questionnaires were used in the research.

The results showed that: The overall of cultural tourism behavior in Surat Thani province was at a high level. When considering each aspect, it was found that facilities and impression at high levels. The average of cultural exchanges was at very lowest level. The cultural tourism management in Surat Thani province for sustainable tourism consisted of 4 areas: creation of tourist attraction, tourism activities, management, and participation of local communities Presentation of building cultural tourism routes in Surat Thani Province consists of 6 steps: 1. study the basic information of tourist attractions 2. plan the building of tourist routes 3. explore travel routes 4. draft travel routes 5. confirmation of tourist routes and 6 improve the travel route. The presented result of building cultural tourism routes in Surat Thani Province consisted of 4 routes: a path to the good way creation of life around Ban Don Bay, a path to blessing, Si Wichai revival route (Srivijaya Kingdom) and a released path of Phutthathat. Each route consisted of tourist maps. And details of tourist routes, such as tourist attractions, tourist information, tourism activities, dining and resting spots.

Key words: tourism behavior, management of cultural tourism for sustainability, presentation of building cultural tourism routes

บทนำ

อุตสาหกรรมท่องเที่ยวถือเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักของโลกซึ่งในปี 2558 อุตสาหกรรมท่องเที่ยวทั่วโลก มีมูลค่ากว่า 7.86 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ หรือร้อยละ 9.8 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศทั่วโลก (Gross Domestic Product: GDP) ในส่วนของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยนั้นได้สร้างรายได้กว่า 2.23 ล้านล้านบาท มีมูลค่าอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกว่าร้อยละ 17 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ กอปรกับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาพการณ์โลกและพฤติกรรมของผู้บริโภค อุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยจึงต้องมีการปรับตัวตามกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป และวางแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพื่อรักษาและพัฒนาขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวของประเทศ (มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2560 : ออนไลน์) ประเทศไทยมีรายได้จากการท่องเที่ยวซึ่งอยู่ในรูปแบบของธุรกิจบริการและสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญให้กับประเทศ จะเห็นได้จากรายได้รวมของภาคการท่องเที่ยวในปี 2559 ซึ่งมีรายได้ประมาณ 2.51 ล้านล้านบาท เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่เศรษฐกิจไทยหรือมีความสำคัญคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17.7 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) โดยภาคธุรกิจที่ได้รับประโยชน์จากการใช้จ่ายซื้อ สินค้า/บริการ ของนักท่องเที่ยวมากที่สุด 5 อันดับแรก ประกอบด้วย ธุรกิจสถานพักผ่อน ประมาณ 580,000 ล้านบาท ธุรกิจอาหาร/เครื่องดื่ม ประมาณ 448,000 ล้านบาท ธุรกิจการขนส่งโดยสารทางบก ประมาณ 136,000 ล้านบาท ธุรกิจการขนส่งโดยสารทางอากาศ ประมาณ 122,000 ล้านบาท และธุรกิจบริการกีฬา/นันทนาการ ประมาณ 100,000 ล้านบาท ตามลำดับ นอกจากนี้ ธุรกิจในการท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นธุรกิจบริการและกระจายตัวตามภูมิภาคต่างๆ ภาคการท่องเที่ยวจึงเป็นแหล่งสร้างการจ้างงานที่สำคัญกว่า 4,230,000 คน สร้างรายได้ภาษีแก่รัฐ ประมาณ 64,200 ล้านบาท และก่อให้เกิดมูลค่าการลงทุนในประเทศอีก ประมาณ 93,600 ล้านบาท ทั้งนี้ ภาคการท่องเที่ยวยังมีบทบาทสำคัญในการกระจายประโยชน์ทางเศรษฐกิจสู่ภูมิภาคต่างๆ โดยในปีที่ผ่านมา ภาคการท่องเที่ยวได้สร้างมูลค่าเพิ่ม (ทั้งตรงและทางอ้อม) ในเขตพัฒนาการท่องเที่ยวทั้ง 8 แห่ง รวมประมาณ 407,000 ล้านบาท โดยเขตพัฒนาการท่องเที่ยวที่มีมูลค่าเพิ่มจากการท่องเที่ยวสูงสุด 2 อันดับแรกเป็นเขตพัฒนาการท่องเที่ยวทางทะเล/ชายฝั่ง คือ เขตพัฒนาการท่องเที่ยวอันดามัน และเขตพัฒนาการท่องเที่ยวฝั่งทะเลตะวันออก นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากสัดส่วนมูลค่าเพิ่มจากการท่องเที่ยวต่อมูลค่าเพิ่มทั้งหมดในแต่ละพื้นที่ พบว่า เขตพัฒนาการท่องเที่ยวที่ภาคการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจในพื้นที่มากที่สุด 2 อันดับแรก คือ เขตพัฒนาการท่องเที่ยวอันดามันซึ่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 43.3 และเขตพัฒนาการท่องเที่ยวอารยธรรมล้านนา ร้อยละ 10.5 ตามลำดับ สถานการณ์ท่องเที่ยวมกราคม ปี 2560 มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางมาท่องเที่ยวประเทศไทยจำนวน 3.19 ล้านคน ขยายตัวร้อยละ 6.52 จากช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นผลจากการเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวจากเกือบทุกภูมิภาค โดยเฉพาะภูมิภาคอเมริกาและเอเชียใต้ที่ขยายตัวกว่าร้อยละ 16.87 และ 14.31 จากช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา

ตามลำดับ สำหรับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงและยุโรป ซึ่งเป็นตลาดนักท่องเที่ยวหลักขยายตัว เช่นเดียวกัน (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2560 : ออนไลน์) ประเทศไทยมีทรัพยากรท่องเที่ยวจำนวนมากเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวทั่วโลกว่ามีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสวยงามหลากหลายทั้งทะเล ภูเขา น้ำตก แหล่งปะการังตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์น่าประทับใจ มีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศมากมาย เนื่องจากมีปัจจัยต่าง ๆ ภายในประเทศที่เอื้อต่อพัฒนาการท่องเที่ยว ในด้านความอุดมสมบูรณ์ของภูมิอากาศ ภูมิประเทศ ด้านวัตถุดิบของอาหารและการปรุง ด้านอสังหาริมทรัพย์ของคนในท้องถิ่น ด้านศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและสัญลักษณ์ของท้องถิ่นและประเทศแต่ละภูมิภาคมากมาย อีกทั้งมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม (วรพร ฉายกี, 2556 : 2)

ภาคใต้ นับเป็น 1 ใน 4 ภูมิภาคหลักของประเทศไทย มีพื้นที่ 70,715.2 ตารางกิโลเมตร ความยาวจากเหนือจดใต้ประมาณ 750 กิโลเมตร ประกอบด้วย 14 จังหวัด ได้แก่ ชุมพร ระนอง กระบี่ ภูเก็ต นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี พังงา พัทลุง ตรัง สงขลา สตูล ปัตตานี นราธิวาส และยะลา ในด้านประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐานนั้น มีหลักฐานบ่งบอกว่านานกว่า 20,000 ปี มีวิวัฒนาการทางด้านความเป็นอยู่ รวมถึงวิถีวัฒนธรรมที่มีการผสมผสานจนกลมกลืนเป็นเอกลักษณ์ของชาวใต้ ทั้งภาษา การนับถือศาสนา การแต่งกาย อาหาร ประเพณีต่างๆ โดยการผสมผสานส่วนใหญ่ นั้นสัมพันธ์แนบแน่นกับความหลากหลาย รวมทั้งวิถีชีวิตของจีนกลมกลืนเข้ามาบ้าง เห็นได้ชัดเจนในแถบอันดามัน คือ ระนอง พังงา และภูเก็ต สำหรับทางด้านกายภาพ บนพื้นที่ประมาณ 513,115 ตารางกิโลเมตรของแผ่นดินไทย ซึ่งมีรูปร่างคล้ายขวานโบราณ หรือที่นักการทหารมองว่าคล้ายหัวช้างนั้น ได้รับการแบ่งออกเป็นภูมิภาคต่างๆ ตามลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เศรษฐกิจ และวิถีทางวัฒนธรรม เพื่อให้สะดวกต่อการปกครองและการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยภาคใต้เปรียบดั่งด้ามขวาน หรือวงช้างในแผนที่ประเทศไทยนั่นเอง ลักษณะทางกายภาพที่โดดเด่นของภาคใต้ คือ มีรูปร่างเรียวยาวแหลมและถูกขนาบด้วยทะเล โดยฝั่งตะวันออกติดอ่าวไทย ส่วนฝั่งตะวันตกติดทะเลอันดามัน ทุกจังหวัดในภาคใต้มีพื้นที่ติดชายฝั่งทะเล ยกเว้นจังหวัดยะลา ในส่วนของชายหาดฝั่งอ่าวไทยนั้นเกิดจากการที่เปลือกโลกยกตัวขึ้นสูง ทำให้เกิดที่ราบชายฝั่งทะเลยาว เรียบ กว้าง และน้ำตื้น ชายหาดสวยงามทางฝั่งอ่าวไทยมีมากมาย เช่น หาดทุ่งวัว หาดอรุณทัย จังหวัดชุมพร หาดขนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช แหลมสมิหลา จังหวัดสงขลา ฯลฯ ส่วนพื้นที่ฝั่งทะเลอันดามันเกิดการยุบตัวของเปลือกโลก ชายฝั่งจึงยุบต่ำลง มีที่ราบน้อยชายหาดเว้าแหว่ง เป็นโขดหิน มีหน้าผาสูง มีอ่าวและเกาะมากมาย เช่น เกาะภูเก็ต เกาะตะรุเตา เกาะลันตา เกาะลิบง เกาะสมุย ฯลฯ อีกทั้งยังมีชายป่าชายเลนขึ้นอยู่หนาแน่นตั้งแต่อ่าวพังงาลงไปถึงจังหวัดสตูล ส่วนพื้นที่ที่สองฝั่งทะเลของภาคใต้มีความแตกต่างเช่นนี้ นับเป็นข้อดีที่ทำให้นักท่องเที่ยวมีโอกาสเลือกเดินทางไปเยือนได้ตลอดทั้งปี ยกเว้นการลงเรือไปยังหมู่เกาะต่างๆ ต้องดูคืนฟ้าอากาศเป็นสำคัญ โดยช่วงเดือนพฤษภาคม-ตุลาคม ซึ่งเป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดปกคลุมประเทศไทย ก็ควรเลือกไปเที่ยวทะเลฝั่งตะวันออกคืออ่าวไทย ส่วนช่วงมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดผ่านประเทศไทย เดือน พฤศจิกายน- มกราคม ก็ควรไปเที่ยวทะเลฝั่งตะวันตก คือด้านอันดามัน แต่สำหรับแหล่งท่องเที่ยวมากมายบนบกและชายฝั่ง

สามารถท่องเที่ยวได้ตลอดทั้งปี สำหรับลักษณะทางกายภาพบนบก ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ มีเทือกเขาสำคัญ คือเทือกเขาภูเก็ท อยู่ในเขตจังหวัดชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี พังงา และภูเก็ต เทือกเขานครศรีธรรมราช ซึ่งทั้งหมดคือแหล่งต้นน้ำสำคัญของภาคใต้ โดยสายน้ำย่อยๆ ได้ไหลลงไปรวมกันเป็นแม่น้ำสายสำคัญ ได้แก่ แม่น้ำตาปี (จังหวัดนครศรีธรรมราชและสุราษฎร์ธานี) แม่น้ำคีรีรัฐ (สุราษฎร์ธานี) แม่น้ำปากพนัง (จังหวัดนครศรีธรรมราช) แม่น้ำสายบุรี (จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส) และแม่น้ำกระบุรี (จังหวัดระนอง) นอกจากนี้ ความล้ำค่าของภาคใต้ยังอยู่ที่พรรณพืชและสรรพสัตว์มากมาย ทั้งบนบกและใต้ทะเล ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นทรัพยากรทางธรรมชาติที่ทรงคุณค่า หลายชีวิตนับเป็นทรัพยากรทางการท่องเที่ยว เช่น ดอกบัวผุดแห่งเขาสวก ฉลามวาฬ กระเบนราหูใต้ทะเลอันดามัน ปลาหมอตะเล และสิ่งมีชีวิตใต้ห้วงน้ำอ่าวไทย ฯลฯ ซึ่งควรดูแลรักษาไว้ให้คงอยู่เป็น Amazing Thailand และ Unseen Thailand สืบต่อไป (Dooasia, 2560 : ออนไลน์)

จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่บนฝั่งตะวันออกของภาคใต้ห่างจากกรุงเทพฯโดยทางรถยนต์ประมาณ 645 กิโลเมตรและอยู่ห่างจากจังหวัดสงขลาและภูเก็ต ซึ่งเป็นจังหวัดสำคัญในภาคใต้ 400 และ 300 กิโลเมตร ตามลำดับ มีเนื้อที่ประมาณ 13,079.61 ตารางกิโลเมตรหรือ 8,174,758.61 ไร่ มีเนื้อที่มากเป็นอันดับ 6 ของประเทศและมีพื้นที่มากที่สุดในภาคใต้ฝั่งทะเลด้านอ่าวไทยในจังหวัด สุราษฎร์ธานี มีความยาวประมาณ 156 กิโลเมตรมีเกาะขนาดใหญ่เป็นที่รู้จักในระดับประเทศ เช่นเกาะสมุย เกาะพะงัน และหมู่เกาะอ่างทอง มีลักษณะภูมิประเทศประมาณร้อยละ 49 ของพื้นที่เป็นภูเขา ภูเขาสำคัญของจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้แก่เทือกเขาบรรทัด เทือกเขาตะนาวศรี ซึ่งทอดยาวผ่านเนื้อที่จังหวัดใกล้เคียงหลายจังหวัดและทอดเปิดสู่อ่าวไทยเทือกเขาภูเก็ทด้านตะวันตกเป็นต้นกำเนิดลุ่มน้ำใหญ่น้อยรวม 14 ลุ่มน้ำ จนได้ชื่อว่าเป็นเมืองแห่งลุ่มน้ำแม่น้ำลำคลองทุกสายล้วนไหลลงสู่อ่าวไทย จากฝั่งตะวันตกพื้นที่ลาดเอียงไปทางทิศตะวันออกซึ่งมีลักษณะคล้ายกระทงหงาย ภูมิประเทศของจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยสรุปมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1. ภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงภูเขาสลับซับซ้อนได้แก่พื้นที่ในเขตอำเภอคีรีรัฐนิคม พระแสง พนม ท่าฉาง ไชยา ท่าชนะ เวียงสระ ชัยบุรี และวิภาวดี 2. ภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงด้านตะวันออกได้แก่พื้นที่อำเภอ เมืองสุราษฎร์ธานี ดอนสัก กาญจนดิษฐ์ เวียงสระ และบ้านนาสาร 3. ภูมิประเทศที่เป็นที่ราบสูงตอนกลางส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอ พุนพิน เคียนซาพระแสง พนม บ้านนาเดิม ท่าชนะ ท่าฉาง และไชยา 4. ภูมิประเทศเป็นที่ราบชายฝั่งทะเลได้แก่พื้นที่อำเภอเมือง และพุนพิน 5. ลักษณะภูมิประเทศเป็นเกาะในอ่าวไทยได้แก่พื้นที่อำเภอ เกาะสมุย เกาะพะงัน หมู่เกาะอ่างทอง และเกาะบริวารรวม 42 เกาะ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2558 : 5)

จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรท่องเที่ยวของจังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้นมีอยู่กระจายอยู่ทุกอำเภอ จากการศึกษาด้านศักยภาพของการท่องเที่ยวในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีศักยภาพในแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม จากการที่กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาได้ให้จังหวัดต่าง ๆ ทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานระยะ 5 ปี และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือจังหวัดมีการจัดการศักยภาพทางการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนสอดคล้อง

กระแสโลก จากการศึกษาสถิติของนักท่องเที่ยวที่ผ่านมาย้อนหลัง พบว่า อำเภอต่าง ๆ ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นทางผ่าน ภาพลักษณ์การรับรู้ของนักท่องเที่ยวมีเพียง เกาะสมุย เกาะพะงัน เกาะเต่า อุทยานแห่งชาติเขาคอก ทั้ง ๆ ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและธรรมชาติอื่น ๆ ที่น่าสนใจอีกมาก ดังนั้นในแนวคิดในการเขียนยุทธศาสตร์ที่สำคัญจึงต้องส่งเสริมให้การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเชิงนิเวศ พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่กล่าวถึงข้างต้น ทำให้อำเภอต่าง ๆ ไม่ได้รับผลประโยชน์เท่าที่ควร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้ได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
3. เพื่อเสนอเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยทบทวนเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (documentary research) ที่เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย

1) พฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้วัฒนธรรม ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ด้านความประทับใจ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

2) การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างสิ่งดึงดูดใจ ด้านการสร้างกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และด้านการมีส่วนร่วม

3) การเสนอเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การสร้างเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แบบร่างและการสร้างเส้นทางการท่องเที่ยวแบบสมบูรณ์

2. ขอบเขตประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรในงานวิจัยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นนักท่องเที่ยวรวมจำนวนทั้งสิ้น 2,573,355 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยใช้ความคลาดเคลื่อน 7 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน ที่เป็นนักท่องเที่ยวคนไทย จำนวน 103 คน และคนต่างประเทศ จำนวน 103 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 206 คน ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) (สุรพงษ์ โสธนเสถียร, 2549 : 140)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ตัวแทนภาครัฐ นักวิชาการ และผู้ประกอบการในพื้นที่ 4 แห่งๆ ละ 3 คน รวม 12 คน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านสถานที่ 4 อำเภอ โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 4 แห่ง ประกอบด้วย อำเภอไชยา, อำเภอเกาะสมุย อำเภอพุนพิน และอำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2. ศึกษาการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และ 3. เพื่อเสนอเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลกับนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาเที่ยวในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2558 จำนวนทั้งหมด 206 คน

2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และการเสนอเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ใช้วิธีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยประกอบด้วยตัวแทน ภาคประชาชน ภาครัฐ นักวิชาการ และผู้ประกอบการในพื้นที่ แห่งละจำนวน 3 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 12 คน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง ส่วนการเสนอเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์

ธานี ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งท่องเที่ยว ขั้นที่ 2 วางแผนการสร้างเส้นทางการท่องเที่ยว ขั้นที่ 3 สำรวจเส้นทางการท่องเที่ยว และการศึกษาพฤติกรรม การท่องเที่ยว ขั้นที่ 4 การร่างเส้นทางการท่องเที่ยว ขั้นที่ 5 การยืนยันเส้นทางการท่องเที่ยว ขั้นที่ 6 การปรับปรุงแก้ไขเส้นทางการท่องเที่ยว และการเสนอเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยแต่ละเส้นทางประกอบด้วย 1. แผนที่ท่องเที่ยว และ 2. รายละเอียดเกี่ยวกับเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ส่วนใหญ่อายุ 25-34 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เดินทางยังแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยเครื่องบิน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สนใจการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมประเภทภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศส่วนใหญ่สนใจการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมประเภทภูมิปัญญาท้องถิ่น นักท่องเที่ยวชาวไทยส่วนใหญ่สนใจ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมประเภทการเล่นดนตรีและกีฬา ส่วนนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศส่วนใหญ่สนใจการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมประเภทภูมิปัญญาท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ชื่นชอบสินค้าประเภทอาหารพื้นเมือง ด้านพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก รองลงมาคือด้านความประทับใจ ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่ 3 นักท่องเที่ยวสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมของสถานที่ท่องเที่ยวนั้นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่ 3 มีการบันทึกภาพเกี่ยวกับวัฒนธรรมไว้เป็นที่ระลึก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ด้านความประทับใจ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่ 1 ความสวยงามของศิลปะ และสถาปัตยกรรมประจำถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ประเด็นที่ 5 เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก รองลงมาคือประเด็นที่ 1 แผนที่หรือข้อมูลการท่องเที่ยวมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนประเด็นที่ 4 ที่พัก ห้องน้ำ สะอาดถูกหลักอนามัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดระดับมาก ตามลำดับ

2. การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ประกอบด้วยตัวแทน ภาคประชาชน ภาครัฐ นักวิชาการ และผู้ประกอบการในพื้นที่ 4 แห่งๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง ผลการวิจัยพบว่าการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. การค้นหาคุณค่าและอัตลักษณ์ของศิลปะในแต่ละชุมชน การค้นหาคุณค่าและอัตลักษณ์ของชุมชน ก็จะทำให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนนั้น เช่น ทำให้เกิดธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม นำมาซึ่งรายได้สู่ชุมชน

2. การพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่า คือ เมื่อสร้างแหล่งท่องเที่ยวขึ้นมาแล้ว หลังจากนั้นจะต้องพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับสิ่งที่สร้างขึ้น เช่น เป็นสิ่งที่ไม่มีที่ไหน ยิ่งใหญ่ที่สุด เล็กที่สุด มหัศจรรย์ที่สุด เป็นสิ่งสำคัญที่สุด งดงามที่สุด แล้วนำสิ่งนั้นมาพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่า

3. การอนุรักษ์และการสืบสาน คือ การสืบทอดต่อไปยังชนรุ่นหลัง เมื่อรุ่นพ่อรุ่นแม่หมดไปจะต้องมีการสืบทอดไปสู่ลูกหลานเพื่อไม่ให้สูญหายไป

2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 2 ประการดังนี้

1. กิจกรรมการท่องเที่ยว และโปรแกรมการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ

2. มีการจัดการที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ มีที่พักภายในชุมชนและนอกชุมชน

2.3 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 11 ประการดังนี้

1. มีคณะกรรมการ บริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

2. คนในชุมชน ทำหน้าที่เป็นเจ้าบ้านที่ดี

3. มีข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ที่ชัดเจนและครอบคลุม

4. มีการนำทุนชุมชน และทุนทางวัฒนธรรม มาสร้างมูลค่าเพิ่ม

5. มีแผนธุรกิจชุมชนท่องเที่ยว และมีการดำเนินงานตามแผน

6. มีการจัดระเบียบ สิ่งแวดล้อมชุมชน ภูมิทัศน์ จุดถ่ายภาพ รวมถึงเส้นทางคมนาคม ให้มีความสะอาด สวยงาม สะดวกและปลอดภัย

7. มีการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการตลาดได้อย่างน่าสนใจ

8. มีการจัดทำปฏิทินกิจกรรมท่องเที่ยวของชุมชนและเผยแพร่

9. มีการเชื่อมโยงเครือข่าย การท่องเที่ยว

10. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เมืองหลักและเมืองรอง

11. มีการจัดกิจกรรมพิเศษ Special Event ส่งเสริมการตลาดในลักษณะ แปลก ใหม่ ใหญ่ ดัง เช่น จัดกิจกรรม ในวันสำคัญต่างๆ วันวาเลนไทน์ วันสงกรานต์ วันแม่

2.4 ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 2 ประการดังนี้

1. ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

1.1 ชุมชนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการท่องเที่ยว เช่น การนำเที่ยว การให้บริการต่าง ๆ

1.2 ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวของตน

1.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือบริหารจัดการ โดยการจัดตั้งองค์กรในท้องถิ่นเพื่อให้มีบทบาทในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว

2. ชุมชนมีส่วนร่วมเชิงเศรษฐกิจจากกิจกรรมการท่องเที่ยว

2.1 ชุมชนมีรายได้จากการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว

2.2 ชุมชนมีรายได้จากการเป็นผู้นำเที่ยว หรือให้บริการในกิจกรรมการท่องเที่ยว

2.3 ชุมชนมีรายได้จากการขายอาหาร ของที่ระลึก หรือสินค้าพื้นเมือง

2.4 ชุมชนมีรายได้จากการแสดงศิลปวัฒนธรรมพื้นเมือง

3. การเสนอเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า

การสร้างเสนอเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากแหล่งท่องเที่ยว ขั้นที่ 2 วางแผนการสร้างเส้นทางท่องเที่ยว ขั้นที่ 3 สำรวจเส้นทางท่องเที่ยว/การศึกษาพฤติกรรมนักท่องเที่ยว ขั้นที่ 4 การร่างเส้นทางท่องเที่ยว ขั้นที่ 5 การยืนยันเส้นทางท่องเที่ยว และขั้นที่ 6 การปรับปรุงแก้ไขเส้นทางท่องเที่ยว เพื่อเสนอเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองฯ อำเภอพุนพิน อำเภอไชยา และอำเภอเกาะสมุย ประกอบด้วย 4 เส้นทางมีรายละเอียดดังนี้

1. เส้นทางท่องเที่ยว “นวัตวิถีของดีรอบอ่าวบ้านดอน” ประกอบด้วย 9 แหล่งท่องเที่ยว

1) ชุมชนจักสานกระจูดบ้านห้วยลึก

2) ศูนย์วัฒนธรรมศึกษา (เรือน 4 ภาค)

3) ตลาดน้ำประชารัฐบ้านดอน

4) ประเพณีชักพระ

5) ตลาดศาลเจ้า

6) วัดไทร

7) ชุมชนบางใบไม้

8) กลุ่มไข่เค็มอาสาสมัครชุมชน (อสม.) อำเภอไชยา

9) หมู่บ้านทอผ้าพุมเรียง

2. เส้นทางท่องเที่ยว “ขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์” มี 2 เส้นทาง คือ เส้นทางขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์ 1 และเส้นทางขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์ 2 มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เส้นทางขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์ 1 ประกอบด้วย 8 แหล่งท่องเที่ยวดังนี้

1) หลวงพ่อพัฒน์ นารโท วัดพัฒนาราม (พระอารามหลวง)

2) เจ้าแม่กวนอิมสุราษฎร์ธานี

3) มุลินีธิกุศลศรัทธา

4) ศาลเจ้าปึงเถากง

5) ศาลเจ้าฮกเกี้ยน

6) ศาลหลักเมืองสุราษฎร์ธานี

- 7) หลวงพ่อกล่อม นันทะ วัดโพธาราม
- 8) พระธาตุศรีสุราษฎร์ (เขาท่าเพชร)
- 2.2 เส้นทางขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์ 2 ประกอบด้วย 7 แห่งท่องเที่ยว ดังนี้
 - 1) วัดพระใหญ่
 - 2) วัดปลายแหลมสุพรรณาราม
 - 3) วัดราชธรรมาราม (วัดศิลาสูง)
 - 4) ศาลเจ้าพ่อกวนอู
 - 5) เจดีย์แหลมสอ
 - 6) วัดสำเร็จ
 - 7) วัดคุณาราม (หลวงพ่อด่าง ปิยะสีโล)
3. เส้นทาง “คีนซีพศรีวิชัย (อาณาจักรศรีวิชัย)” ประกอบด้วย 8 แห่งท่องเที่ยว

ดังนี้

- 1) วัดทุ่งเสียด
- 2) เขาพระอานนท์
- 3) เขาศรีวิชัย (เขาพระนารายณ์)
- 4) วัดพระบรมธาตุไชยา
- 5) พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติไชยา
- 6) โบราณสถานวัดรัตนาราม (วัดแก้ว)
- 7) โบราณสถานวัดหลง
- 8) แหลมโพธิ์
- 4 เส้นทาง “สายหูลุดพัน” ประกอบด้วย 5 แห่งท่องเที่ยว ดังนี้
 - 1) สวนโมกขพลาราม
 - 2) วัดพุมเรียง
 - 3) บ้านท่านพุทธทาส (ตลาดพุมเรียง)
 - 4) วัดโพธาราม (วัดเหนือ)
 - 5) วัดตระพังจิก (สวนโมกขพลารามแห่งแรก)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาพฤติกรรมกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีพฤติกรรมกรรมการท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก โดยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก รองลงมาคือด้านความประทับใจ ส่วนด้านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่าความสะดวกสบายคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับนักท่องเที่ยวจะสังเกตเห็นได้ว่ามีโรงแรมที่พักที่เกิดขึ้นมากมายในแหล่งท่องเที่ยวเพื่ออำนวยความสะดวกให้นักท่องเที่ยว มีทั้งราคาหลักหมื่นจนถึง

หลักพัน ที่ไหนมีการอำนวยความสะดวกได้ดีนักท่องเที่ยวก็พร้อมจะไปที่นั่น ยกตัวอย่างเช่น นักท่องเที่ยวมาเที่ยวที่อุทยานแห่งชาติเขาสกแต่นักท่องเที่ยวไปพักค้างคืนที่เกาะสมุยหรือที่เกาะภูเก็ต สาเหตุสำคัญคือที่เกาะสมุยและที่เกาะภูเก็ตมีที่พักที่สะดวกสบาย นอกจากนี้จากผลการวิจัยพบว่าด้านความประทับใจมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ความประทับใจจากสถานที่ท่องเที่ยว ความประทับใจจากคนในชุมชนต้องทำหน้าที่เป็นเจ้าบ้านที่ดี คือ สมาชิกในชุมชน ให้การต้อนรับ และบริการนักท่องเที่ยว ด้วยความเต็มใจ มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตใจรักการบริการ มีความอดทนอดกลั้น ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลที่ดีในการท่องเที่ยว ส่วนการเรียนรู้วัฒนธรรมและการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าสองด้านที่กล่าวมาเนื่องจากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมที่ลึกซึ้งและต้องใช้เวลามากในการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างแท้จริงซึ่งนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาริศา บุญสมเกียรติ (2555 : 103) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช : วัดพระมหาธาตุวรมหาวิหาร วัดธาตุน้อย และโบราณสถานวัดโมคคัลลาน ผลการวิจัยพบว่า แหล่งท่องเที่ยวทั้งสามแห่งมีศักยภาพมากที่สุดในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านศักยภาพการท่องเที่ยวและด้านสิ่งดึงดูดใจ

2. การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่าการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสร้างสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ด้านการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น มีรายละเอียดการอภิปรายผลดังนี้

ด้านการสร้างสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยว พบว่าการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน จะต้องสร้างสิ่งที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1. การค้นหาคุณค่าและอัตลักษณ์ของศิลปะในแต่ละชุมชน 2. การพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่า และ 3. การอนุรักษ์และการสืบสาน สาเหตุที่ต้องสร้างสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยว 3 ขั้นตอนเนื่องมาจาก ในแต่ละชุมชนมีวิถีชีวิต ที่เหมือนกันและแตกต่างกันการค้นหาคุณค่าและอัตลักษณ์ของตนเองเจอ ก็เกิดประโยชน์แก่ชุมชนนั้น เช่น ทำให้เกิดธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนำมาซึ่งรายได้สู่ชุมชน ทำให้ประชาชนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มาตรฐานดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็งขึ้น ประเทศก็พัฒนาขึ้น คุณค่าและอัตลักษณ์ของศิลปะในแต่ละชุมชน เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การละเล่น ดนตรี และกีฬา และ วิถีชีวิต เสื้อผ้าเครื่องประดับ อาหาร ฯลฯ เมื่อสร้างแหล่งท่องเที่ยวขึ้นมาแล้ว หลังจากนั้นจะต้องพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับสิ่งที่สร้างขึ้น การพัฒนาและต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าในคุณค่าและอัตลักษณ์ ศิลปะและวัฒนธรรมนั้น คำว่าการดึงดูดใจในที่นี้คือสิ่งดึงดูดใจที่เป็นวัฒนธรรม เช่น เป็นสิ่งที่ไม่มีที่ไหน ยิ่งใหญ่ที่สุด เล็กที่สุด มหัศจรรย์ที่สุด เป็นสิ่งสำคัญที่สุด งดงามที่สุด หรือแปลกใหม่ ใหญ่ ดั่ง แล้วนำสิ่งนั้นมาพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่า การอนุรักษ์และการสืบสาน คือการสืบทอดต่อไปยังชนรุ่นหลัง เมื่อรุ่นพ่อรุ่นแม่หมดไปจะต้องมีการสืบทอดไปสู่ลูกหลาน สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “เด็กในวันนี้คือผู้ใหญ่ในวันหน้า” จะเห็นได้ว่าศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาจะลอบหายไปจาก

แผ่นดินหากไม่มีการอนุรักษ์สืบสานต่อจากรุ่นสู่รุ่น ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาบางอย่างอยู่ในที่ที่ไม่มีคนเห็นค่าสุดท้ายก็หายไปดังนั้นการอนุรักษ์ย่อมดีกว่าการฟื้นฟูและซ่อมแซมเพราะมันจะไม่เหมือนเดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา สุคนธ์ศิริกุล (2556 : ข) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ศักยภาพในการดึงดูดใจในด้านการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวมีความเป็นเอกลักษณ์ด้านวิถีชีวิต ภูมิปัญญา และองค์ความรู้ในงานประเพณีส่วนใหญ่เป็นทางพุทธศาสนา การประกอบพิธีกรรมสืบทอดกันมาจากอดีตถึงปัจจุบัน และมีกิจกรรมเสริมเพื่อให้เกิดความสนุกสนานและน่าสนใจ และความงามทางศิลปวัฒนธรรม เช่น การแต่งกาย ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่นการแสดงและการละเล่น 2) ศักยภาพในการรองรับด้านการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวมีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งมีข้อจำกัดบางประการในการพัฒนาต่อไปในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นลักษณะภูมิประเทศ การวางผังเมืองและสิ่งก่อสร้างต่างๆ ที่ไม่สามารถขยายได้

ด้านการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ควรบริหารการ 2 ประการ คือ 1. กิจกรรมการท่องเที่ยว และโปรแกรมการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ 2. มีการจัดการที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการท่องเที่ยวอย่างเพียงพอ สาเหตุที่ต้องจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว 2 ประการที่กล่าวมาเนื่องมาจากการมีกิจกรรมการท่องเที่ยวภายในชุมชนที่น่าสนใจ มีกิจกรรมให้นักท่องเที่ยวมีโอกาสได้สัมผัสเสน่ห์ชุมชนด้วยการลงมือปฏิบัติ หรือมีโปรแกรมการท่องเที่ยว เช่น “พาเที่ยวบ้านฉัน” สามารถดึงดูดใจนักท่องเที่ยวได้ หากสร้างกิจกรรมให้ตรงกับความสนใจของนักท่องเที่ยวจะทำให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยวและสถานที่ท่องเที่ยวนั้นมีชื่อเสียงจนสามารถเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวไทยและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ คุ่มวงษ์ (2554 : 20) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดบางหัวเสือ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนวัดบางหัวเสือมีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญได้แก่ พิพิธภัณฑสถานพื้นบ้าน ตลาดน้ำ สถาปัตยกรรมสมัยใหม่ของโบสถ์วัดบางหัวเสือ มีการฟื้นฟูแนวทางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวบรรลุศักยภาพสูงสุด ชนบทธรรมนิยมประเพณี และรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชน แนวทางการพัฒนาคือควรมีการเพิ่มกิจกรรมการท่องเที่ยว ควรมีมัคคุเทศก์นำชม ควรเพิ่มแสงสว่างในตู้เก็บวัตถุโบราณ ควรส่งเสริมมารยาทที่ดีแก่พ่อแม่ค้า และควรควบคุมราคาสินค้า

ด้านการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารจัดการการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ควรมีคณะกรรมการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม คนในชุมชน ทำหน้าที่เป็นเจ้าบ้านที่ดี มีข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ที่ชัดเจนและครอบคลุม มีการนำทุนชุมชน และทุนทางวัฒนธรรม มาสร้างมูลค่าเพิ่ม มีแผนธุรกิจชุมชนท่องเที่ยว และมีการดำเนินงานตามแผน มีการจัดระเบียบสิ่งแวดล้อมชุมชน ภูมิทัศน์ จุดถ่ายภาพ รวมถึงเส้นทางคมนาคม มีการประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการตลาด มีการจัดทำปฏิทินกิจกรรมท่องเที่ยวของชุมชนและเผยแพร่ มีการเชื่อมโยงเครือข่าย การท่องเที่ยว มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เมืองหลักและเมืองรอง มีการจัด

กิจกรรมพิเศษ Special Event ส่งเสริมการตลาดในลักษณะ แพลก ใหม่ ใหญ่ ดัง สาเหตุที่ต้องบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เนื่องมาจากการมีคณะกรรมการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม จะทำให้การทำงานอยู่ภายใต้การวางแผนการดำเนินงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพราะว่าแต่ละงานต้องมีผู้รับผิดชอบ เมื่อมีนักท่องเที่ยวมาเที่ยว คนในชุมชนต้องทำหน้าที่เป็นเจ้าบ้านที่ดี คือ สมาชิกในชุมชน ให้การต้อนรับ และบริการนักท่องเที่ยว ด้วยความเต็มใจ มีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตใจรักการบริการ มีความอดทนอดกลั้น ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลที่ดีตลอดเส้นทางท่องเที่ยว สาเหตุที่ต้องทำเช่นนี้เพราะการเป็นเจ้าบ้านที่ดีจะให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจนำไปสู่การกลับมาเที่ยวอีกครั้งในอนาคต หลังจากนั้นชุมชนจะต้องมีข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ที่ชัดเจนและครอบคลุม มีการจัดทำข้อมูล ของชุมชนเป็นเอกสาร หรือเป็นคู่มือ ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว ข้อมูลภูมิปัญญาวิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้าน ผลิตภัณฑ์และสินค้าชุมชน มีการนำข้อมูลชุมชน มาใช้ในการเผยแพร่ และเป็นข้อมูลในการศึกษาเรียนรู้ ของคนในชุมชน เพื่อให้เกิดการดึงดูดคน เข้ามาศึกษาชุมชนและวิถีชีวิตของคนในชุมชนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทธา แจ่มใจเจริญ (2558 : 106) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกรณีศึกษา ชุมชนโอหังมาจิ หมู่บ้านชिरาคาว่าโก จังหวัดกัฎ ประเทศญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนโอหังมาจินั้น มีพัฒนาการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องมาจากทางชุมชนโอหังมาจิมีระบบสังคมตามประเพณีที่มีความเข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ทั้งรัฐบาลและหน่วยงานไม่แสวงหากาไรในด้านวิชาการในการเป็นพี่เลี้ยงในการสร้างระบบจัดการมรดกวัฒนธรรมและการเงิน เป็นต้น ทรัพยากรส่วนใหญ่ในชุมชนถูกจัดการโดยเริ่มจากการชี้ให้เห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรวัฒนธรรมจากหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากที่ชุมชนโอหังมาจิได้รับการขึ้นทะเบียนในบัญชีมรดกโลกนั้น ชุมชนได้รับความสนใจจากกลุ่มนักวิชาการ สื่อ และหน่วยงานเพื่อการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม ชุมชนรับฟังข้อเสนอแนะจากหลายฝ่ายและหาแนวทางเพื่อรักษามรดกวัฒนธรรมของชุมชนให้สมกับเป็นแหล่งมรดกโลกทางวัฒนธรรม โดยมีแรงจูงใจเพื่อรักษาชื่อเสียงของชุมชนในการเป็นแหล่งมรดกโลกและต้องการรักษาความนิยมจากกลุ่มนักท่องเที่ยว

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ควรประกอบด้วย 2 ประการ คือ 1. ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว 2. ชุมชนมีส่วนร่วมเชิงเศรษฐกิจจากกิจกรรมการท่องเที่ยว สาเหตุชุมชนควรมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเนื่องมาจากประเด็นสำคัญที่จะทำให้การท่องเที่ยวเกิดความยั่งยืนจะต้องให้คนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล ชุมชนควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่นของตน ควรมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือบริหารจัดการ โดยการจัดตั้งองค์กรในท้องถิ่นเพื่อให้มีบทบาทในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว หลังจากที่ชุมชนได้สร้างแหล่งท่องเที่ยวมาระยะหนึ่งจะมีรายได้จากการท่องเที่ยวทุกคนในชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นผู้ เช่น นำเที่ยว หรือให้บริการใน

กิจกรรมการท่องเที่ยว จากการขายอาหาร ของที่ระลึก หรือสินค้าพื้นเมืองหรือรายได้จากการแสดง ศิลปวัฒนธรรมพื้นเมือง หากไม่มีส่วนร่วมและไม่ได้รับความเป็นธรรมในรายอาจะเกิดความขัดแย้ง ขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธณี จุฑานนท์ (2548) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการท่องเที่ยว ชุมชนบ้านนาทะเล หมู่ 5 ตำบลชัยชุมพล อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชน บ้านนาทะเล มีศักยภาพที่สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ โดยพบว่าปัจจัยที่มีผล ในการทำให้ชุมชนเกิดศักยภาพคือ การมีส่วนร่วมของชุมชน และความเข้มแข็งของชุมชน เนื่องจาก เป็นชุมชนที่พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจประกอบกับมีความภาคภูมิใจในภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน มี ผลให้คนในชุมชนภายใต้การนำของผู้นำอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความกระตือรือร้น และพร้อมให้ความร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชนในด้านการท่องเที่ยว

3. การเสนอเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 4 เส้นทาง คือ เส้นทางนวัตวิถีของดีรอบอ่าวบ้านดอน เส้นทางขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เส้นทางคืนชีพศรี วิชัย และเส้นทางสายหลุดพ้น สาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุ ราษฎร์ธานี 4 เส้นทาง เนื่องจากผู้วิจัยนำผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พฤติกรรมการ ท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใน หัวข้อประเภทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่นักท่องเที่ยวสนใจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยว สนใจประเภทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเรียงลำดับจากสนใจมากที่สุดไปหาน้อยดังนี้ คือ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น การละเล่นดนตรีและกีฬา ประวัติศาสตร์โบราณคดีและพิพิธภัณฑสถาน สถาปัตยกรรมเก่าแก่ ศิลปกรรมและหัตถกรรม และวิถีชีวิต เสื้อผ้าเครื่องประดับ และอาหาร ตามลำดับ แล้วนำ ผลการวิจัยมาวิเคราะห์เป็นเส้นทางท่องเที่ยวตามความสนใจของนักท่องเที่ยวเพื่อไว้รองรับ นักท่องเที่ยวในอนาคตซึ่งเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความเป็นเรื่องราว มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริเพ็ญ ดาบเพชร และคณะ (2554) ได้วิจัยเรื่อง การสร้าง เส้นทางท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 จากพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว ชาวไทย ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สำเร็จการศึกษา ในระดับปริญญาตรี กิจกรรมการท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวสนใจ 5 อันดับ แรก คือ ทำบุญ/ไหว้พระ ถวายรูป ชมโบราณสถาน ชมวิวและธรรมชาติ และการเที่ยวพิพิธภัณฑสถาน โดยสถานที่ที่นักท่องเที่ยวสนใจ ไปเยี่ยมชม ได้แก่ อุทยานประวัติศาสตร์ วัด และอุทยาน แห่งชาติ และเส้นทางท่องเที่ยวที่มีความ เชื่อมโยงกับกิจกรรมและแหล่งท่องเที่ยวจากความสนใจของนักท่องเที่ยวมี 3 เส้นทาง ได้แก่ เส้นทาง “เมื่อน้ำถึบ...จักรยาน” เส้นทาง “ถ่ายดอกหมอก” และเส้นทาง “หลงอดีตตา”

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก รองลงมาคือด้านความประทับใจ ส่วนด้านการ แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้านการสร้างสิ่งดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ด้านการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น มีรายละเอียดการอภิปรายผลดังนี้

3. การเสนอเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 4 เส้นทาง คือ 1. เส้นทางนวัตวิถีของดีรอบอ่าวบ้านดอน 2. เส้นทางขอพรสิ่งศักดิ์สิทธิ์ 3. เส้นทางคืนชีพศรีวิชัย (อาณาจักรศรีวิชัย) และ 4. เส้นทางสายหลุดพ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) กรมการท่องเที่ยวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายในการส่งเสริมการสร้างภาคีกับภาคประชาชนและภาคเอกชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้มากขึ้น
- 2) กรมการท่องเที่ยวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายให้หน่วยงานในกำกับติดตามการทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
- 3) กรมการท่องเที่ยวและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีนโยบายในการวางแผนเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในอนาคตว่าจะเพิ่มรายได้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างไร
- 4) กรมการท่องเที่ยวควรมีนโยบายในการให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมของตนเอง
- 5) หน่วยงานภาครัฐควรมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระยะยาว เนื่องจากการสร้างและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแต่ละแห่งกว่าจะสำเร็จต้องใช้ระยะเวลายาวนาน
- 6) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีและกรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้อาณาจักรศรีวิชัยกลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 7) หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวและภาคเอกชนควรมีนโยบายในการสร้างสถานที่และกิจกรรมเพื่อดึงเงินจากนักท่องเที่ยว เช่น การสร้างพิพิธภัณฑ์ในสนามบินหรือเส้นทางที่นักท่องเที่ยวต้องเดินทางผ่าน
- 8) หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีนโยบายในการจัดให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาด ด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ด้านการประชาสัมพันธ์ แก่ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกับการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ
- 2) การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3) การศึกษาการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เช่น ประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุคันธศิริกุล. (2556). การพัฒนาคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **รายงานการวิจัย**. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี.
- กิตติมงคลดี คุ่มวงษ์. (2554). แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม : กรณีศึกษาชุมชนวัดบางหัวเสืออำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. **รายงานวิจัย**. สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชนิดาภา ไมตรีแก้ว. (2554). การจัดวางเส้นทางการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวกลุ่มประเทศตะวันออกกลางให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด : กรณีศึกษาบริษัทเอ็กซ์โซติกส์เคทอะเวย์. **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พรรณี จุฑานนท์. (2548). รูปแบบการท่องเที่ยวชุมชนบ้านนาทะเล หมู่ 5 ตำบลชัยชุมพล อำเภอลับแลจังหวัด อุตรดิตถ์. **รายงานวิจัย**. สาขาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ภัทรา แจ่มใจเจริญ. (2558). การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมกรณีศึกษา ชุมชนโอหิงมาจิ หมู่บ้านชี ราคาว่าโกจังหวัดกิฬุ ประเทศญี่ปุ่น. **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วริศรา บุญสมเกียรติ.(2555). แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช วัดพระมหาธาตุวรมหาวิหาร วัดธาตุน้อย และโบราณสถานวัดโมคัลลาน. **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ชุรกิจบัณฑิต.
- วรพร ฉายกี. (2556). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่มีต่อการเข้าชมอุทยานประวัติศาสตร์ศรีสขนาลัย จังหวัดสุโขทัย. **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุรพงษ์ โสธนเสถียร.(2549). หลักการและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประสิทธิ ภัณฑแอนด์พริ้นติง.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2558). **แผนพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2558-2560**. สุราษฎร์ธานี.
- กรุงเทพธุรกิจ. **ภาคท่องเที่ยวปี 59 ดันรายได้ 17% ของจีดีพี**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/740824> (28 พฤษภาคม. 2561)

การศึกษาส่วนประสมทางการตลาดที่ผลมีต่อพฤติกรรมการใช้โรงแรมราคาประหยัด ในจังหวัดเชียงใหม่

The Study of Marketing Mix Affecting Hostel Consuming Behavior in Chiang Mai

ชัยยุทธ ชีโนกุล* พันธกิจ ท้าวทอง**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรที่ส่งผลต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ ศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริโภคของการใช้บริการและศึกษาปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดที่ส่งผลการใช้บริการ การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพซึ่งใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือประชากรนักท่องเที่ยวที่เคยเข้าพักโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนในการตอบแบบสอบถาม และทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างหลักความน่าจะเป็น (โดยใช้รูปแบบการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายอย่างสุ่ม กลุ่มตัวอย่างปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายคุณลักษณะของ รวมทั้งมีการใช้ t-test และ f-test เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าศึกษา ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 25-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ระดับรายได้มากกว่า 46,500 บาท (1,500 เหรียญสหรัฐอเมริกา) ส่วนใหญ่มาจากทวีปยุโรป ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้บริการโรงแรมราคาประหยัด 1-2 ครั้ง ระยะเวลาเข้าพัก 1-3 คืน วัตถุประสงค์ในการเข้ามาพักเพื่อการท่องเที่ยว ผู้ใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดมีความพึงพอใจในการบริการภาพรวมและความคิดเห็นต่อการตัดสินใจภาพรวม อยู่ในระดับ “มาก” ระดับอายุ การศึกษาและรายได้มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้บริการที่ “แตกต่างกัน” ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้โรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน และปัจจัยกลยุทธ์ทางการตลาด อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่

* อาจารย์ประจำคณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สำหรับข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การตลาด ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ด้านราคา ด้านพนักงาน ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ถึงแม้ว่าในมุมมองของผู้ประกอบการไม่ได้เน้นกลยุทธ์ด้านราคาแต่ผู้บริโภคก็ให้ความสำคัญที่อยู่ในระดับมาก และราคาเป็นปัจจัยอันดับแรกในการพิจารณาประกอบการตัดสินใจ ดังนั้น กลยุทธ์ด้านราคาเป็นเครื่องมือช่วยดึงดูดความสนใจ และเป็นเหตุผลในอันดับต้นของการตัดสินใจในการใช้บริการ

คำสำคัญ 1) ส่วนประสมทางการตลาด 2) โรงแรมราคาประหยัด

Abstract

The research is aim to study classification factor affects to consuming hostel in Chiang Mai; to study behavior factor of consuming the hostel and study marketing strategy affect to consuming the hostel. This research is a quantitative research study. (Quantitative Research) and qualitative (Qualitative Research) which uses survey research The researcher used the questionnaire as a tool to collect data. The sample group used in this research is the population of tourists who have stayed in a budget hotel in Chiang Mai. By using the sample size of 400 people to answer the questionnaire and interviewed 3 sample groups. Probability Sampling was conducted by using a simple random sampling model which is a sampling that every sample unit has properties in The information needed to study is no different. Statistics used in data analysis include frequency and percentage, to describe the characteristics of demographic samples. Which consists of gender, age, education level Income level and social status Mean (Mean) to analyze the average value of the sample group Standard deviation to find the deviation of data Including the use of t-test and f-test to test hypotheses about the relationship of variables in statistical analysis By determining the level of statistical significance used in this analysis At a significant level of 0.05 The results of the study showed that the demographic factors affecting the use of budget hotels in Chiang Mai Most of the users are female, with the age range of 25-30 years, education level lower than bachelor's degree, single status, income level more than 1,500 US dollars. Come from Europe, age, education and income, have opinions on the behavior of using services that are "different"

The suggestion from this research is Entrepreneurs pay more attention to marketing strategies. Products and services in terms of price, staff, distribution channels Although in the view of entrepreneurs not focusing on the price strategy, consumers pay more attention to the high level. And the price is the first factor in

determining the decision, so the price strategy may be a tool to attract attention. And is the top reason for decision to use the service.

Keywords Marketing Mix, Hostel

บทนำ

ความสำคัญของการท่องเที่ยวส่งผลอย่างมากต่อเศรษฐกิจระดับมหภาคในระดับโลกและระดับประเทศ จำนวนนักท่องเที่ยวทั่วโลกในปี พ.ศ. 2558 มีมากถึง 810 ล้านคน สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจถึง 7.8 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐฯ นับเป็นร้อยละ 3.5 ผลิตภัณฑ์มวลรวมของทั้งโลก และยังทำให้เกิดการจ้างงาน 284 ล้านคน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2558: 6) อัตราของนักท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกขยายตัวมากที่สุด การเติบโตทางเศรษฐกิจการท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้สูงถึงร้อยละ 7 (The World Travel & Tourism Council (WTTC), 2015 อ้างใน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2558: 6) โดยรายได้จากการท่องเที่ยวในปี พ.ศ.2557 มีมูลค่าถึง 1,172.798 ล้านบาท โดยมีผู้เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยถึง 24.81 ล้านคน (กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2558) เนื่องจากเกิดการใช้จ่ายและในการซื้อผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจในระหว่างการท่องเที่ยว ทำให้เกิดการพัฒนากิจการจำหน่ายสินค้าและบริการ จนกลายเป็นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (Tourism Industry) (วิภาพรรณ กนิษฐนาคะ, 2535: 5-6) โดย ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) ในปี พ.ศ. 2557 มาจากภาคการท่องเที่ยว คิดเป็นร้อยละ 19.3 ถือเป็นอุตสาหกรรมใน 4 อันดับแรกที่สามารถสร้างรายได้ให้ประเทศรองจากรัฐกิจยานยนต์ ภาคเกษตรกรรม และธุรกิจค้าปลีก (The World Travel & Tourism Council (WTTC), 2015: 1) เป็นที่ประจักษ์ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ เพราะอุตสาหกรรมนี้ความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับธุรกิจหลายประเภท เช่น ธุรกิจที่พัก โรงแรม ธุรกิจนำเที่ยว ธุรกิจอาหาร (มาลี โชคเจริญเลิศ, มปป: 1) รวมถึงก่อให้เกิดการจ้างงานถึง 5.4 ล้านตำแหน่งในปี พ.ศ. 2557 คิดเป็นร้อยละ 14.1 ของการจ้างงานในปีนั้นอีกด้วย การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเติบโตถึงร้อยละ 187 และเศรษฐกิจทั้งหมดขยายตัวร้อยละ 6 ตั้งแต่ปี 2538 – 2557 จึงคาดการณ์ว่าแต่ละปีในอีก 10 ปีข้างหน้าอุตสาหกรรมนี้ยังคงจะเติบโตประมาณร้อยละ 6.2 ต่อปีโดยเฉลี่ย (WTTC, 2015: 2) ธุรกิจโรงแรมเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการท่องเที่ยว ซึ่งสร้างรายได้ให้กับประเทศและเพิ่มการลงทุนของภาคเอกชนโดยส่งผลต่อการขยายตัวของธุรกิจในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว รัฐบาลจึงวางนโยบายมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 ให้ความสำคัญกับธุรกิจโรงแรมและต้องการยกระดับมาตรฐานของการบริการ ความสะดวกในการเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ปัจจุบันมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคผลิตและให้บริการต้องการยกระดับมาตรฐานของการบริการทั้งในอุตสาหกรรมบริการเดิมที่มีอยู่แล้วและฐานบริการใหม่ เพื่อให้เศรษฐกิจประเทศขับเคลื่อนและเติบโตอย่างเข้มแข็ง โดยความ

สะดวกในการเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ปัจจุบันมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ในขณะที่เดียวกันนักท่องเที่ยวเข้าใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ได้ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์หรือบริการ ราคา การส่งเสริมการตลาด ช่องทางการตลาด การสื่อสารทางการตลาดแบบองค์รวม บุคคลผู้ให้บริการ กระบวนการให้บริการ และปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Booms and Bitner, 1981) ในการเลือกใช้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษากลยุทธ์ด้านการตลาดของการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบธุรกิจบริการด้านที่พัก สามารถนำข้อมูลพัฒนากลยุทธ์ทางการตลาดที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริโภคของการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดที่ส่งผลการให้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

- 1) ตัวแปรอิสระได้แก่
 - ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ภูมิลำเนา และสถานภาพการสมรส
 - ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและการส่งเสริมทางการตลาด ด้านกระบวนการ ด้านพนักงาน ด้านลักษณะทางกายภาพ
- 2) ตัวแปรตามคือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริโภคซึ่งประกอบไปด้วย ความถี่ในการใช้บริการของผู้บริโภค ระยะเวลาในการเข้าพักของผู้บริโภค วัตถุประสงค์ในการเข้าพัก ความพึงพอใจและการตัดสินใจใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายและการส่งเสริมทางการตลาด ด้านกระบวนการ ด้านพนักงาน ด้านลักษณะทางกายภาพ

ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการวิจัยจากประชากรที่เป็นผู้ใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่

-ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการศึกษานักท่องเที่ยวที่ใช้บริการห้องพักราคาประหยัดตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึง เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 ระยะเวลา 1 เดือน

สมมติฐานการวิจัย

-ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้โรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน

-ปัจจัยกลยุทธ์ทางการตลาด ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์หรือการบริการ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมทางการตลาด ด้านพนักงาน ด้านกระบวนการ และ ด้านลักษณะทางกายภาพ อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่

นิยามศัพท์เฉพาะ

นักท่องเที่ยว หมายถึง บุคคลทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่ไม่ได้อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้น แต่เดินทางเข้ามาด้วยวัตถุประสงค์ใดก็ตามที่ไม่เป็นการประกอบอาชีพหรือหารายได้

ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการ หมายถึง องค์ประกอบของปัจจัยทางการตลาด ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านทำเลที่ตั้งและช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านส่งเสริมการตลาด ด้านพนักงาน ด้านการบริการ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่มีผลในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับนักท่องเที่ยวในการตัดสินใจเลือกพักห้องพักราคาประหยัด

ที่พักราคาประหยัด หมายถึง อาคารบ้านพักที่ดัดแปลงหรือสร้างขึ้นและมีการแบ่งห้องพักเป็นที่พักรวม มีลักษณะเป็นทั้งห้องพักรวมและห้องพักเดี่ยว มีห้องน้ำรวมหรือห้องน้ำในตัว การเก็บอัตราเข้าพักราคาถูกกว่าโรงแรม อาจจะเก็บค่าเช่า เป็นรายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับจากการซื้อสินค้าและบริการ โดยมูลค่าที่รับรู้ได้มากกว่าสิ่งที่คาดหวัง

การทบทวนวรรณกรรม

Armstrong and Kotler (2016: 32) กล่าวถึงกลยุทธ์ทางการตลาด หมายถึง การใช้ส่วนประสมทางการตลาดที่เหมาะสมต่อลูกค้ากลุ่มเป้าหมาย และตลาดเป้าหมาย เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ทางการตลาดที่ทางกิจการได้กำหนดไว้ กลยุทธ์การตลาด (Marketing Strategy) หมายถึง การวางแผนทางการตลาด โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของลูกค้า

กลุ่มเป้าหมาย แล้วใช้เครื่องมือส่วนประสมทางการตลาดในการกำหนดตลาดเป้าหมาย การวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ

McCarthy (อ้างถึงใน Muhammad, 2014: 95-96) ได้กล่าวถึง ส่วนประสมทางการตลาด (Marketing Mix) หรือ 4Ps ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวางแผนการตลาด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผลิตภัณฑ์ (Product) ด้านราคา (Price) ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ด้านการส่งเสริมการขาย (Promotion) ซึ่ง Armstrong and Kotler (2016: 24) ก็ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ส่วนประสมทางการตลาดเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่สามารถควบคุมได้ โดยกิจการจะผสมผสานเครื่องมือเหล่านี้ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วยทุกสิ่งทุกอย่างที่กิจการใช้เพื่อให้มีอิทธิพลโน้มน้าวความต้องการผลิตภัณฑ์ของกิจการ

ต่อมาภายหลังเนื่องจากความก้าวหน้าของสารสนเทศ ธุรกิจบริการมีการขยายตัว Zeithaml and Bitner (1981: 20) จึงได้เพิ่มส่วนประสมทางการตลาดขึ้นมาอีก 3 ด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการตลาด สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ได้แก่ ด้านบุคคลหรือบุคลากร (People) ด้านกายภาพ (Physical Evidence) และด้านกระบวนการ (Process) ซึ่งธีรกิต นวรัตน์ อยุธยา (2557:35) ได้อ้างอิงไว้ว่า ส่วนประสมทางการตลาด หรือที่รู้จักกันในชื่อ 4Ps ที่ได้พัฒนาขึ้นในช่วงทศวรรษ 1960 เป็นมุมมองที่ค่อนข้างแคบเกินไป และไม่เหมาะสมที่จะใช้กับการบริการที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากสินค้าโดยทั่วไป

Kotler and Keller (2006: 344) ให้ความหมายเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ (Product) ว่าเป็นสิ่งที่นำเสนอต่อตลาดซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ซื้อ โดยมีลักษณะจับต้องได้ เช่น การบริการ ประสบการณ์ บุคคล สถานที่ เป็นต้น ราคา (Price) คือ เป็นองค์ประกอบสำคัญของส่วนประสมทางการตลาดที่สร้างรายได้ให้กับองค์กร ราคาเป็นสิ่งที่ปรับเปลี่ยนได้ง่าย หากเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่นของส่วนประสมทางการตลาด ราคาสามารถสื่อสารการวางตำแหน่งของคุณค่าของสินค้าหรือตราสินค้าขององค์กรได้ การจัดการจำหน่าย หมายถึง ช่องทางการจัดจำหน่าย (Place) ที่องค์การใช้ในการพึ่งพาอาศัย ตั้งแต่กระบวนการการผลิต เพื่อการใช้ จนนำไปสู่การบริโภคขั้นสุดท้าย การส่งเสริมการตลาด (Promotion) คือ การสื่อสารทางการตลาด ซึ่งประกอบไปด้วยช่องทางในการสื่อสารทางการตลาด 6 ช่องทาง ได้แก่ การโฆษณา การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการขาย การขายโดยใช้พนักงานขาย และการสร้างกิจกรรมและประสบการณ์ บุคคล (People) หมายถึง บุคคลที่มีส่วนร่วมกับการนำเสนอสินค้าหรือบริการ หรือช่วยอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ถึงคุณภาพการให้บริการของลูกค้า กระบวนการ (Process) หมายถึง ขั้นตอนของการดำเนินงาน หรือกระบวนการให้บริการที่ดำเนินงานโดยบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้า และตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังในใจลูกค้า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical evidence) หมายถึง สภาพแวดล้อม หรือสิ่งที่เป็นรูปธรรมที่สามารถมองเห็นหรือจับต้องได้ ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวก

ต่อบุคลากรในการดำเนินงาน การให้บริการกับลูกค้า และยังเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการบริการ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยผสมเป็นทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณโดยที่

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ภูมิภาค สถานภาพสมรส และข้อมูลพฤติกรรมการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ ความถี่ในการใช้บริการของผู้บริโภค ระยะเวลาในการใช้บริการของผู้บริโภค วัตถุประสงค์ในการใช้บริการ ใช้วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยค่าสถิติร้อยละ (Percentages) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้สำหรับอธิบาย ตัวแปรที่ไม่ต่อเนื่อง (Nominal และ Ordinal)

2) ข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดและความคิดเห็นต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัด ประกอบด้วยด้านความพึงพอใจและด้านการตัดสินใจ ศึกษารายละเอียด การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้สำหรับการเปรียบเทียบตัวแปรที่ต่อเนื่อง (Interval และ Ratio)

3) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ t-test (Independent sample t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

4) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) จะทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ One-way ANOVA F-test และเปรียบเทียบเชิงซ้อนรายคู่โดย วิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

5) ทดสอบตัวแปรปัจจัยกลยุทธ์ทางการตลาด ที่ส่งผลต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) หลังจากนั้นจึงสร้างสมการถดถอยเพื่อทดสอบตามสมมติฐานวิจัยที่ 2

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

พฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เข้าใช้บริการ 1-2 ครั้ง ต้องการพักในบริเวณคูเมือง เวลาในการเข้าใช้บริการ 1-3 คืน เข้าใช้บริการในช่วงวันลาพักร้อนและวันหยุดนักขัตฤกษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อการท่องเที่ยว พักร่วมกับคู่รักเป็นสามีภรรยา เข้าพัก 2 คนต่อห้อง ประเภทห้องพักแบบคู่ การตัดสินใจใช้บริการด้วยตัวเอง เต็มใจจ่ายค่าบริการห้องพัก ต่ำกว่า 1,000 บาทต่อคืน โดยจองผ่านตัวแทนจองห้องพักออนไลน์ จองผ่าน Booking.com เหตุผลสำคัญอันดับแรกในการตัดสินใจเลือกเข้าใช้บริการ คือ ด้านราคา ความ

คิดเห็นต่อการตัดสินใจด้านอิทธิพลความคิดเห็นออนไลน์ต่อการตัดสินใจในระดับมาก ระดับความเห็นต่อความพึงพอใจในระดับมาก

การศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า มีระดับอายุ การศึกษาและรายได้ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้บริการที่แตกต่างกัน แต่ในทางตรงกันข้าม เพศ ภูมิลำเนา สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความเห็นต่อพฤติกรรมการใช้บริการไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดที่ส่งผลการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการวิเคราะห์ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดทั้ง 7 ด้าน คือ ปัจจัยกลยุทธ์ทางการตลาดด้านพนักงาน ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านผลิตภัณฑ์หรือการบริการ ด้านกระบวนการ ด้านราคา และด้านลักษณะทางกายภาพ นั้น นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ทางการตลาดอยู่ในระดับ “มาก” และด้านการส่งเสริมการตลาดอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความคิดเห็นด้านพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านผลิตภัณฑ์หรือการบริการ ด้านกระบวนการ ด้านราคา และด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านการส่งเสริมการตลาดตามลำดับ ตามตารางที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจที่พักหรือโรงแรมราคาประหยัด คือ ผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการ โดยเน้นที่การบริการอย่างมีคุณภาพ ที่จะสร้างความพึงพอใจ ก่อให้เกิดการแนะนำต่อผ่านการแสดงความคิดเห็นเป็นออนไลน์โดยส่วนใหญ่ ผู้บริโภคกลับมาใช้ซ้ำเนื่องจากประทับใจต่อการบริการและการดูแลเอาใจใส่ นั่นคือ เรื่องการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า การสื่อสารในยุคปัจจุบันเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และการให้ความเห็นย้อนกลับต่อการบริการในโลกออนไลน์ ผ่านตัวกลางแอปพลิเคชันเกี่ยวกับการจองที่พักหรือการท่องเที่ยว

ตาราง 1 ความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ทางการตลาด 7 ด้าน

กลยุทธ์ทางการตลาด	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ			
ชื่อเสียงของโรงแรม	3.19	1.082	ปานกลาง
สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ครบครัน	3.89	.988	มาก
พื้นที่ขนาดของห้องมีความเหมาะสม	4.06	.862	มาก
ความสะอาด	4.20	.866	มาก
ระบบรักษาความปลอดภัย	3.88	.931	มาก
การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตไร้สาย	4.21	.879	มาก
บริการให้ข้อมูลการท่องเที่ยว	4.03	.978	มาก

กลยุทธ์ทางการตลาด	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
รวม	3.92	.607	มาก
ปัจจัยด้านราคา			
ระดับราคาหลากหลาย	3.66	.963	มาก
ราคาเหมาะสม	4.15	.781	มาก
ราคาถูกกว่าที่อื่น	3.74	.926	มาก
ราคาอาหารและเครื่องดื่มเหมาะสม	3.72	.984	มาก
รวม	3.83	.655	มาก
ปัจจัยทางด้านช่องทางการจัดจำหน่าย			
ใกล้สถานที่ท่องเที่ยว	4.13	.884	มาก
เสียงรบกวนไม่ดัง	3.81	1.061	มาก
เข้ามาติดต่อได้สะดวก	4.18	.861	มาก
มีระบบสำรองห้องพักออนไลน์	4.37	.869	มาก
จองผ่านบริษัทนำเที่ยว	3.93	1.116	มาก
รวม	4.08	.609	มาก
ปัจจัยทางด้านการส่งเสริมการตลาด			
มีการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จัก	3.55	1.037	มาก
การโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์	3.42	1.028	ปานกลาง
การส่งเสริมการตลาดตามฤดูกาล	3.37	1.010	ปานกลาง
มีการลดราคาในช่วงนอกฤดูกาลท่องเที่ยวหลัก (low season)	3.46	.998	ปานกลาง
สิทธิพิเศษผ่านบัตรเครดิตหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	3.42	1.094	ปานกลาง
รวม	3.44	.834	ปานกลาง
ปัจจัยด้านบุคลากร			
ความเพียงพอของพนักงานให้บริการ	4.13	.882	มาก
บริการด้วยกิริยาสุภาพและเป็นมิตร	4.36	.785	มาก
มีทักษะและความสามารถในการให้บริการ	4.20	.819	มาก
สื่อสารภาษาต่างประเทศ	4.23	.828	มาก
บริการอย่างเต็มใจอย่างเท่าเทียม	4.27	.799	มาก

กลยุทธ์ทางการตลาด	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
จัดการปัญหารวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	4.04	.868	มาก
รวม	4.20	.640	มาก
ปัจจัยด้านกระบวนการ			
ขั้นตอนเข้าพักและคืนห้องมีความรวดเร็ว	4.23	.912	มาก
ขั้นตอนการทำงานสอดคล้อง มีมาตรฐาน	3.87	.876	มาก
การต้อนรับด้วยน้ำดื่มหรือผ้าเย็น	3.07	1.304	ปานกลาง
รวม	3.88	.639	มาก
ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ			
ห้องพักตกแต่งสวยงาม	3.74	1.000	มาก
ที่จอดรถมีเพียงพอ	3.30	1.088	ปานกลาง
สัญลักษณ์โรงแรมชัดเจน	3.78	.952	มาก
มีพื้นที่ส่วนกลาง	3.99	.996	มาก
ความสวยงามของตัวอาคาร	3.84	.985	มาก
รวม	3.73	.682	มาก
รวมทั้งหมด	3.87	.506	มาก

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

กลยุทธ์ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจที่พักหรือโรงแรมราคาประหยัด คือ ผลិតภัณฑ์หรือการให้บริการ โดยเน้นที่การบริการอย่างมีคุณภาพ ที่จะสร้างความพึงพอใจ ก่อให้เกิดการแนะนำต่อผ่านการแสดงความคิดเห็นเป็นออนไลน์โดยส่วนใหญ่ ผู้บริโภคกลับมาใช้ซ้ำเนื่องจากประทับใจต่อการบริการและการดูแลเอาใจใส่ นั่นคือ เรื่องการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า การสื่อสารในยุคปัจจุบันเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่าย และการให้ความเห็นย้อนกลับต่อการบริการในโลกออนไลน์ผ่านตัวกลางแอฟพลิเคชั่นเกี่ยวกับการจองที่พักหรือการท่องเที่ยว โดยสรุปผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) กลยุทธ์ทางการตลาดที่ผู้ประกอบการใช้ในการดำเนินธุรกิจโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ คือ ด้านผลิตภัณฑ์หรือการบริการเป็นหลัก

“...กลยุทธ์ที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันระยะยาว คือการพัฒนาคุณภาพด้านการบริการ คุณภาพการบริการ ความสะอาดเป็นสิ่งที่เราให้ความสำคัญ...”

สัมภาษณ์, นางธีรมล เตอกาธิช, วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561

“...เจ้าของกิจการควรเน้นการดูแลเอาใจใส่ด้านการบริการและความสะอาด...”

สัมภาษณ์, นายณกฤษ ศรีสุขคำ, วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561
 “...ไม่ได้กลยุทธ์ทางด้านราคามาดึงดูดลูกค้า แต่ใช้กลยุทธ์คุณภาพเน้นเรื่องความปลอดภัย
 คุณภาพวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้...”

สัมภาษณ์, นายรุจิพันธ์ สุวรรณชัย, วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561
 2) การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าโดยการดูแลเอาใจใส่
 “...สร้างบรรยากาศให้เหมือนการอยู่บ้าน การดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือกับลูกค้าเวลา
 เกิดสถานการณ์ไม่คาดคิด...”

สัมภาษณ์, นางธีรมล เดอการิช, วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561
 “...ผู้ให้บริการได้รับการดูแลทั้งความสะดวกสบาย และมีความสุขเหมือนได้อยู่บ้านที่
 อบอุ่น...”

สัมภาษณ์, นายณกฤษ ศรีสุขคำ, วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้บริโภค อันประกอบด้วย ความถี่ในการใช้บริการของผู้บริโภค ระยะเวลาในการใช้บริการของผู้บริโภค วัตถุประสงค์ในการใช้บริการ ความพึงพอใจและการตัดสินใจ ซึ่งในด้านความถี่ในการใช้บริการ ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่โรงแรมราคาประหยัดได้ใช้บริการ 1-2 ครั้ง ระยะเวลาเข้าพัก 1-3 คืน วัตถุประสงค์ในการเข้ามาพักเพื่อการท่องเที่ยว มีคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการบริการอยู่ในระดับ “มาก” และความคิดเห็นต่อการตัดสินใจด้านอิทธิพลความคิดเห็นออนไลน์ต่อการตัดสินใจในระดับ “มาก” สอดคล้องกับ คุณปวีณวัช สุภาณูสร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ส่วนผสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกโรงแรมประเภทบูติกในจังหวัดเชียงใหม่ของนักท่องเที่ยวนานาชาติ ที่พบว่าที่ว่า โดยมีวัตถุประสงค์เดินทางมาท่องเที่ยวมากที่สุดในช่วงวันหยุดเทศกาล และเดินทางมากับครอบครัว ค่าที่พักเฉลี่ยต่อคืน 50 - 100 ดอลลาร์ รู้จักโรงแรมผ่านทางอินเทอร์เน็ต และวางแผนที่จะกลับมาพักอีก และผลการวิจัยเชิงปริมาณด้านระยะเวลาการเข้าพัก ไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมมาเข้าพักเป็นระยะยาว 8 - 14 วัน

ศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ ระดับอายุ การศึกษาและรายได้ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมมาใช้บริการที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม เพศ ภูมิลำเนา สถานภาพการสมรสที่ต่างกัน มีความเห็นต่อพฤติกรรมมาใช้บริการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับที่การะเกด แก้วมรกต ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการโรงแรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดกระบี่ ผลที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีผลต่อส่วนประสมทางการตลาดในการเลือกใช้บริการโรงแรมของนักท่องเที่ยวชาวไทยในจังหวัดกระบี่ที่แตกต่างกัน

ด้านกลยุทธ์การตลาดที่ส่งผลต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ด้านราคา ด้านพนักงาน ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายส่งผลต่อความคิดเห็นการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องที่ปวิณวัช สุภานุสร วิจัยเรื่องส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกโรงแรมประเภทบูติกในจังหวัดเชียงใหม่ของนักท่องเที่ยวนานาชาติ พบว่าส่วนประสมทางการตลาดมีผลต่อการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวในทุกส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านพนักงาน และช่องทางจัดจำหน่าย แต่ผลวิจัยของปวิณวัช สุภานุสร ไม่สอดคล้องกับผลวิจัยที่ว่าด้านการส่งเสริมการตลาด กระบวนการ และลักษณะทางกายภาพที่ไม่ส่งผลต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่

สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพสอดคล้องกับ ราดิชและบรันกา เบริช ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการตลาดในการขายผลิตภัณฑ์บริการในโรงแรมไม่เล่นนิจ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การออกแบบส่วนประสมทางการตลาดจะช่วยพัฒนาสินค้าและบริการของโรงแรม โดยมีผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยว เกินกว่าที่นักท่องเที่ยวคาดหวัง โรงแรมต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลงส่วนประสมทางการตลาดเพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน ทางโรงแรมต้องมุ่งเน้นที่พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว เดิมเติมและสนองความต้องการและความจำเป็น โดยประยุกต์ส่วนประสมทางการตลาดใหม่ๆ โดยพื้นฐานต้องดูแลพนักงานให้บริการมีความพึงพอใจในการทำงาน มีผลให้โรงแรมประสบความสำเร็จ ด้านพนักงาน การจ้างงานถือเป็นกุญแจสำคัญของโรงแรม มีความสัมพันธ์กับลูกค้าโดยตรง เป็นการตลาดในการดึงดูดลูกค้าจากภายใน พนักงานจะเป็นตัวนำเสนอภาพลักษณ์ของโรงแรม จึงต้องมีความรู้ ผ่านการฝึกอบรม มีแรงจูงใจ สร้างพลังในการให้บริการจนเป็นวัฒนธรรม

สรุปตามวัตถุประสงค์

ด้านพฤติกรรมผู้บริโภคของการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ อันประกอบด้วย ความถี่ในการใช้บริการของผู้บริโภค ระยะเวลาในการใช้บริการของผู้บริโภค วัตถุประสงค์ในการใช้บริการ ความพึงพอใจและการตัดสินใจ ซึ่งในด้านความถี่ในการใช้บริการ พบว่าพฤติกรรมผู้บริโภคในการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เข้าใช้บริการ 1-2 ครั้ง ต้องการพักในบริเวณคูเมือง เวลาในการเข้าใช้บริการ 1-3 คืน เข้าใช้บริการในช่วงวันลาพักผ่อนและหยุดนักขัตฤกษ์ มีวัตถุประสงค์เดินทางเพื่อการท่องเที่ยว คู่พักเป็นสามี-ภรรยา เข้าพัก 2 คนต่อห้อง ประเภทห้องพักแบบคู่ การตัดสินใจใช้บริการด้วยตัวเอง เต็มใจจ่ายค่าบริการห้องพักต่ำกว่า 1,000 บาทต่อคืน โดยจองผ่านตัวแทนจองห้องพักออนไลน์ จองผ่าน Booking.com เหตุผลสำคัญอันดับแรกในการตัดสินใจเลือกเข้าใช้บริการ คือ ด้านราคา ความคิดเห็นต่อการตัดสินใจด้านอิทธิพลความคิดเห็นออนไลน์ต่อการตัดสินใจในระดับมาก ระดับความเห็นต่อความพึงพอใจในระดับมาก

การให้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 25-30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด ระดับรายได้

มากกว่า 48,001 บาท ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่มาจากทวีปยุโรป ระดับอายุ การศึกษาและรายได้ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการใช้บริการที่แตกต่างกัน แต่ในทางตรงกันข้าม เพศ ภูมิภาค สถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความเห็นต่อพฤติกรรมการใช้บริการไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดที่ส่งผลการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการวิเคราะห์ปัจจัยด้านกลยุทธ์ทางการตลาดทั้ง 7 ด้าน คือ ปัจจัยกลยุทธ์ทางการตลาด ด้านพนักงาน ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านผลิตภัณฑ์หรือการบริการ ด้านกระบวนการ ด้านราคา และด้านลักษณะทางกายภาพ นั้น ส่งผลต่อความคิดเห็นการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลในการตัดสินใจของนักท่องเที่ยวในทุกส่วน ประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านพนักงาน ช่องทางการจัดจำหน่าย

ข้อเสนอแนะ

ผู้ประกอบการควรให้ข้อมูลห้องพัก ด้านราคา หรือลักษณะทางกายภาพ ภาพประกอบให้ชัดเจน เพราะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ และให้ความสำคัญกับผลตอบกลับหลังการใช้บริการในสื่อสังคม หรือแอปพลิเคชันกับการจองห้องพักเพราะมีผลต่อการพิจารณาตัดสินใจเข้าใช้บริการ

ผู้ประกอบการกิจการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ควรปรับธุรกิจที่รองรับผู้เข้าใช้บริการที่มาท่องเที่ยวโดยส่วนใหญ่มาจากยุโรป หรือมุ่งไปที่กลุ่มนักท่องเที่ยวจากประเทศจีน โดยเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง การตั้งราคาห้องพักไม่ควรตั้งสูงมากกว่า 1,000 บาทต่อคืน ลักษณะห้องควรเป็นห้องพักสำหรับแขก 2 ท่าน จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกที่สอดคล้องกับช่วงอายุ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้าใช้บริการที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

ผู้ประกอบการให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การตลาด ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ด้านราคา ด้านพนักงาน ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ถึงแม้ว่าในมุมมองของผู้ประกอบการไม่ได้เน้นกลยุทธ์ด้านราคาแต่ผู้บริโภคก็ให้ความสำคัญที่อยู่ในระดับมาก และราคาเป็นปัจจัยอันดับแรกในการพิจารณาประกอบการตัดสินใจ ดังนั้น กลยุทธ์ด้านราคาอาจจะเป็นเครื่องมือช่วยดึงดูดความสนใจ และเป็นเหตุผลในอันดับต้นของการตัดสินใจในการเข้าใช้บริการ นอกจากนี้ ผู้ประกอบการสามารถใช้ราคาเป็นตัวกำหนดลักษณะ คุณภาพของลูกค้ำที่เข้าพักได้ในระดับหนึ่ง การวางตำแหน่งทางการตลาดที่ชัดเจน ควรสอดคล้องกับระดับราคา ให้การบริการที่เหมาะสมกับระดับราคา ในระยะยาว ต้องการลูกค้ำกลับมาใช้บริการซ้ำ ควรเน้นที่การพัฒนาคุณภาพของการบริการ และช่องทางการตลาดในการประชาสัมพันธ์เข้าถึงลูกค้ำ

การวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้ประกอบการธุรกิจสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการพัฒนาด้านกลยุทธ์ทางการตลาดที่มีผลต่อการใช้บริการโรงแรมราคาประหยัดในจังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มผู้บริการที่เป็นนักท่องเที่ยวเน้น

การมาท่องเที่ยว วิเคราะห์หาลักษณะหารูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวในเชียงใหม่ เพื่อออกแบบ การบริการสอดคล้องกับพฤติกรรม นอกจากนี้ วิเคราะห์หาพฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่เป็นมาจาก เอเชียที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะจีนและเกาหลีใต้

เอกสารอ้างอิง

- Bearden, Ingram and LaForge. 2005. **หลักการตลาด**. แปลจาก Marketing: Principles and Perspectives. โดย ผศ.ดร.อรุณ มณีสงฆ์ และคณะ. กรุงเทพมหานคร: แมคกรอ-ฮิล
- Kasper, Hans Helsdingen, Piet van and Gabbott, Mark. 2006. **Services Marketing Management**. 2nd ed. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Kotler, Philip and Armstrong, Gary. 2016. **Principles of Marketing**. 16th ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Kotler, Philip and Armstrong, Gary. 2003. **หลักการตลาด ฉบับมาตรฐาน**. แปลจาก Principles of Marketing. โดย วารุณี ตันติวงศ์วาณิช และคณะ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- Kotler, Philip. 2003. **การจัดการการตลาด**. แปลจาก Marketing Management. โดย ชนวรรณ แสงสุวรรณ และคณะ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- Lovelock, Christopher Wirtz, Jochen Keh, Hean Tat and Lu, Xiongwen. 2005. **Services Marketing in Asia**. 2nd ed. Jurong: Pearson Education South Asia Pte Ltd.
- Schiffman, Leon G. and Kanuk, Leslie Lazar. 2004. **Consumer Behavior**. 8th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Solomon, Michael R. 2009. **Consumer Behavior**. 8th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Wirtz, Jochen Chew, Patricia and Lovelock, Christopher. 2012. **Essentials of Services Marketing**. 2nd ed. North Buona Vista Drive: Pearson Education South Asia Pte Ltd.
- Zeithaml, Valerie A. and Bitner, Mary Jo. 1996. **Services Marketing**. Singapore: McGraw-Hill.
- ฉลาด จันทร์สมบัติ. 2555. **การเขียนวิทยานิพนธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ปรีชา แดงโรจน์. 2525. **การโรงแรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศรีอนันต์.

- ปรีชา แดงโรจน์. 2549. การบริหารจัดการและปฏิบัติงานโรงแรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- พิบูล ทีปะपाल. 2545. **หลักการตลาดยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: บจก.โรงพิมพ์มิตรสัมพันธ์กราฟิก.
- วิทวัส รุ่งเรืองผล. 2555. **หลักการตลาด**. พิมพ์ครั้งที่ 7 ปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพมหานคร: มาร์เก็ตติ้งมูฟ.
- ศิวฤทธิ์ พงศกรรังศิลป์. 2547. **หลักการตลาด**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ท็อป
- สัมภาษณ์, นางธีรมล เดอกาวิช, วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561
- สัมภาษณ์, นายณกฤษ ศรีสุขคำ, วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561
- สัมภาษณ์, นายรุจิพัทธ์ สุวรรณชัย, วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2561
- สุพัตรา สร้อยเพชร. 2553. **การจัดการโรงแรม**. พิมพ์ครั้งที่ 1. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พุทธรัฐศาสตร์ : กระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง
Buddhism in Political Science (Buddharathsat): Paradigm and Dynamic
of Political Thought

กรกต ชาบัณฑิต *

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาการของแนวคิดทางการเมืองในสมัยโบราณจนถึงของแนวคิดทางการเมืองสมัยใหม่ (รัฐศาสตร์) 2) เพื่อศึกษาพุทธทัศน์ด้านกระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง (พุทธศาสตร์) 3) เพื่อนำเสนอตัวแบบพุทธรัฐศาสตร์ในกระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ หลักการปกครอง และแนวคิดทางการเมืองจากคัมภีร์พระไตรปิฎก เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า

1) การพัฒนาการของแนวคิดทางการเมืองในสมัยโบราณจนถึงของแนวคิดทางการเมืองสมัยใหม่ (รัฐศาสตร์) แนวคิดทางการเมืองแบ่งเป็น 2 ยุค คือ ยุคแรก เป็นการเมืองยุคพฤตินิยมศาสตร์ ว่าด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจินตนาการความเป็นไปได้ของการเมืองที่ดีที่สุด มากกว่าเรื่องความรู้เชิงประจักษ์หรือสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของการเมือง ยุคที่สอง เป็นการเมืองยุคหลังพฤตินิยมศาสตร์ ว่าด้วยเรื่องความเชื่อเชิงประจักษ์ เป็นการเมืองที่เกี่ยวข้องกับวิธีวิทยาแบบวิทยาศาสตร์, การทำสถิติ และการสร้างตัวแบบทางการเมือง และเชื่อว่าองค์ความรู้ที่ได้ดังกล่าวนั้นสามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม และทางการเมืองได้อย่างแท้จริง จะเกี่ยวข้องอยู่กับปัจจัยทางการเมือง 3 สิ่งนั่นคือ อุดมการณ์, มโนทัศน์ และค่านิยม

2) พุทธทัศน์ด้านกระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง (พุทธศาสตร์) การเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการเมืองในสมัยพุทธกาล เป็นการสร้างสังคมใหม่ขึ้นมา อันได้แก่ สังคมสงฆ์ ซึ่งเป็นสังคมของผู้มุ่งสู่พระนิพพาน ในมุมมองทางการเมือง มีพุทธทัศน์ว่าด้วยการกำเนิดรัฐตามแนวคิดอัครัญสูตร ปฏิจจสมุปบาท และมหาโควินสูตร พุทธทัศน์ว่าหลักการบริหารปกครองรัฐตามหลักประชาธิปไตย หลักธรรมาธิปไตย และหลักสามัคคีธรรม พุทธทัศน์ว่าด้วยหลักการปฏิบัติเพื่อความอุดมสมบูรณ์ของประชาชนตามหลักส่วนบุคคล หลักส่วนสังคม หลักส่วนประเทศชาติ และหลักส่วนรวมสากลโลก

3) ตัวแบบพุทธรัฐศาสตร์ในกระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง ตัวแบบพุทธรัฐศาสตร์ เป็นการสังเคราะห์แนวคิดตามหลักพระพุทธศาสนานำมาประยุกต์ให้เข้า

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กับบริบททางสังคมรัฐ ซึ่งจะทำให้สังคมรัฐเป็นสังคมที่สมบูรณ์ตามแนวพระพุทธศาสนา โดยได้สรุปตัวแบบพุทธรัฐไว้ 3 แบบ คือ 1) ตัวแบบว่าด้วยพุทธจริยศาสตร์ ประกอบด้วย พุทธจริยศาสตร์กับการเมืองการปกครอง ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 หลักจักรวรรดิวัตร 12 หลักสังคหัตถ์ 4 และหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น 2) ตัวแบบว่าด้วยอุดมคติแนวพุทธ ประกอบด้วย อุดมคติตามแนวตะวันออก ได้แก่ หลักสุขนิยม หลักอสังขนิมิต หลักอรรถนิยาม หลักมนุษยนิยม เป็นต้น และอุดมคติแนวพุทธ ได้แก่ หลักประโยชน์นิยม หลักความสุขนิยม และหลักวิมุตตินิยม เป็นต้น และตัวแบบที่ 3 คือตัวแบบว่าด้วยธัมมิกสังคม ประกอบด้วย โครงสร้างของธัมมิกสังคม ได้แก่ หลักเบญจศีล – เบญจธรรม หลักสัปปายธรรม หลักจักรธรรม เป็นต้น และเป้าหมายสูงสุดของธัมมิกสังคม ประกอบด้วย เป้าหมายแบบโลกิยะ และเป้าหมายแบบโลกุตตระ

คำสำคัญ : พุทธรัฐศาสตร์, ภาวะบวรทัศน์และพลวัต, แนวคิดทางการเมือง

ABSTRACT

This research aims to: 1) study the development of political concepts in antiquity to modern political concepts; 2) study Buddhist views on paradigms and dynamics of political concepts; 3) To present the Buddhist model of political science in the paradigm and dynamics of political concepts. Follow the research methodology of the document (Documentary Research) collected information about the format. Principles of Parenting And the political concepts of the Tipitaka.

The findings of this research were as follows:

1) The development of political concepts from the ancient to the modern political concepts (political science). Political concepts are divided into two periods: first, political, behavioral science. With the concept and theories of the mind, the possibility of the best political. More than empirical knowledge or actual circumstances of Second Politics is postmodern politics. With regard to empirical belief It is a political science that deals with scientific methods, statistics and political modeling. And believe that such knowledge can explain the social phenomenon. And politically true It is related to three political factors: ideology, concept and values.

2) Buddhist views on the paradigm and dynamics of political concepts (Buddhist) Changes in political concepts in the modern era. Create a new society. The Buddhist Society. This is the society of nirvana. In political view There is a

Buddhist view on the origin of the state, according to the concept of the Akha. The view that the principles of state administration based on democracy. Dictate And the fellowship Buddhist views on the principles of personal abundance for the people. Social section The main part of the nation And universal world.

3) The Buddhist political paradigm and dynamics of political concepts. The Buddhist Political Science A synthesis of ideas based on Buddhist principles applied to the context of the social state. This will give the state a social utopia based on Buddhism. He was a Buddhist state into three types: 1) a model that incorporates Buddhism, Buddhist ethics include virtues or duties of the king 10, duties of a universal king 1 2 acts of doing favors, bases of sympathy 4 and virtues of a gentleman 7 2) Models with the Buddhist ideals of its ideals, including along the East include Hedonism, Non-Hedonism, Existentialism and Humanism. Buddhist ideals include Utilitarianism, Hedonism, and skepticism. 3) The socialist model include Structure of the Thymic Society such as the Five Precepts - the five ennobling virtues, suitable things, virtues wheeling one to prosperity. The ultimate goal of socialist model include Mundane and Supramundane.

Keywords: Buddhism In Political, Paradingm and Dynamic, Political Thought.

บทนำ

กระบวนการทางการเมืองนับว่าเป็นบทบาทสำคัญ เนื่องจากเป็นวิธีที่ใช้อำนาจทางการเมืองในการกำหนดกฎเกณฑ์ของข้อบังคับและกฎหมายเพื่อใช้ในสังคม ฉะนั้นกระบวนการทางการเมืองจึงเป็นกิจกรรมที่สลับซับซ้อน เพราะมีหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลายหน่วย แต่ละหน่วยมีความรับผิดชอบโดยเฉพาะ (ณรงค์ เส็งประชา, 2541) ซึ่งผู้มีอำนาจหรือผู้นำองค์กรทางการเมืองในการปกครองสังคมนั้นๆ มีรูปแบบการปกครองที่หลากหลายในประวัติศาสตร์ รูปแบบการปกครองของผู้กำหนดอำนาจทางการเมืองที่เก่าแก่ที่สุดได้แก่ พระมหากษัตริย์และข้าราชการ (พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, 2524)

พระพุทธเจ้าทรงใช้ระบบการปกครองโดยใช้อำนาจแบบพุทธอาณาที่เกิดจากการตรัสรู้ของพระองค์เอง ในการดำเนินกิจกรรมมาของสงฆ์ทุกอย่างทั้งในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ หรือการบวชที่ทรงใช้วิธีการบวชแบบเอหิภิกขุอุปสัมปทาว่า “เอหิภิกขุ” เธอจึงเป็นภิกษุมาเกิด (วิ.ม. (ไทย) 4/28/26) ซึ่งหมายความว่า การกล่าวเช่นนี้ ภูมิภาวะความเป็นภิกษุก็เกิดขึ้นด้วยอำนาจของพระองค์นั้น แต่ในระยะต่อมาก็ได้ทรงผ่อนปรนการให้อำนาจการปกครองโดยทรงมอบอำนาจการบรรพชาอุปสมบทให้กับพระสาวกบางรูปที่มีความรู้ความสามารถ ต่อมาเมื่อมีคณะ

สงฆ์มากขึ้น พระองค์มอบอำนาจให้กับสงฆ์ทำหน้าที่แทน (จ้านงค์ ทองประเสริฐ, 2520) นอกจากนั้นยังพบว่าในด้านแนวคิดทางพระพุทธศาสนาได้ให้กรอบแนวคิดทางการเมืองการปกครองไว้หลายประการ เช่น แนวคิดเรื่องอริยโศกหรือรูปแบบการปกครองที่สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ รูปแบบการปกครองแบบอัตตาทิปไตย แบบโลกาธิปไตย และแบบธรรมาธิปไตย (พิฑูร มลิวัลย์, 2528) ในแนวคิดเกี่ยวกับการเมืองนั้น พระพุทธศาสนาถือได้ว่าเป็นสามารถประยุกต์แนวคิดให้เข้ากับการบริหารบ้านเมืองในยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดีโดยใช้รูปแบบธรรมาธิปไตยในลักษณะการยึดอำนาจหลักธรรมเป็นเกณฑ์ในการปกครอง หากรัฐใดใช้รูปแบบนี้บ้านเมืองก็จะเป็นสุข แต่หากรัฐใดไร้ผู้นำที่ขาดคุณธรรมแล้ว บ้านเมืองนั้นก็จะเป็นทุกข์ ดังปรากฏในพุทธพจน์ว่า เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจ่าฝูงไปคดเคี้ยวโคทั้งหลายก็คดเคี้ยวตามกัน ในเมื่อโคจ่าฝูงไปคดเคี้ยวในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกัน ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม ประชาชนชาวเมืองนั้นก็ประพฤติไม่เป็นธรรมตามไปด้วย หากพระราชามีตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นทุกข์ เมื่อฝูงโคข้ามน้ำไป ถ้าโคจ่าฝูงไปตรงโคทั้งฝูงก็ไม่ตรงตามกันในหมู่มนุษย์ก็เหมือนกันผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ ถ้าผู้นั้นประพฤติชอบธรรมประชาชนชาวเมืองนั้นก็ประพฤติชอบธรรมตามไปด้วย หากพระราชามีตั้งอยู่ในธรรม ชาวเมืองนั้นก็อยู่เป็นสุข (อง. จตฺตก. (ไทย) 21/70/71)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดทางการเมืองในทางพระพุทธศาสนานั้น มุ่งเน้นความเป็นผู้นำหรือผู้บริหารบ้านเมืองที่ตั้งมั่นอยู่ในหลักธรรม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำหลักแนวความคิดเกี่ยวกับการเมืองทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับแนวคิดทางการเมืองตะวันตก โดยศึกษากระทำศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมืองซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุความสมบูรณ์แห่งรัฐหรือพุทธรัฐศาสตร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาการของแนวคิดทางการเมืองในสมัยโบราณจนถึงของแนวคิดทางการเมืองสมัยใหม่ (รัฐศาสตร์)
- 2) เพื่อศึกษาพุทธทัศน์ด้านกระบวนการทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง (พุทธศาสตร์).
- 3) เพื่อนำเสนอตัวแบบพุทธรัฐศาสตร์ในกระบวนการทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง

วิธีดำเนินการวิจัย

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธรัฐศาสตร์ : กระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง” มุ่งศึกษาพัฒนาการความคิดทางการเมืองในยุคดั้งเดิมและยุคใหม่ พุทธทัศน์ด้านกระบวนการทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง และนำเสนอตัวแบบพุทธ

รัฐศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) มีขั้นตอนดังนี้ (1) เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบ หลักการปกครอง และแนวคิดทางการเมืองจากคัมภีร์พระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ โดยมีข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) เช่น พระไตรปิฎกและอรรถกถา ชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) เช่น หนังสือวิชาการด้านพระพุทธศาสนา หนังสือ ตำรา เกี่ยวกับแนวคิดทางการเมือง ทั้งปรัชญาตะวันออกและปรัชญาตะวันตก เอกสารวิจัย วิทยานิพนธ์ ตลอดจนเอกสารวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (2) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความข้อมูลที่รวบรวมได้ (3) เรียบเรียงข้อมูลที่สังเคราะห์เรียบร้อยแล้ว และนำเสนอผลการวิจัย

2) ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

- ตัวแปรต้น การพัฒนาการของแนวคิดทางการเมือง สมัยโบราณ – สมัยใหม่ (รัฐศาสตร์) และพุทธทัศน์ด้านกระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง (พุทธศาสตร์)

- ตัวแปรตาม พุทธรัฐศาสตร์ : กระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา 12 เดือน โดยศึกษาเอกสารตำรา 5 เดือน วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล 3 เดือน สรุปผลการวิจัย 3 เดือน และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 1 เดือน

4) ขอบเขตด้านสถานที่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย

1) การพัฒนาการของแนวคิดทางการเมืองในสมัยโบราณจนถึงของแนวคิดทางการเมืองสมัยใหม่ (รัฐศาสตร์) แนวคิดทางการเมืองแบ่งเป็น 2 ยุค คือ ยุคแรก เป็นการเมืองยุคพุทธธรรมศาสตร์ ว่าด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจินตนาการความเป็นไปได้ของการเมืองที่ดีที่สุดมากกว่าเรื่องความเชื่อเชิงประจักษ์หรือสภาวะการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของการเมือง ยุคที่สอง เป็นการเมืองยุคหลังพุทธธรรมศาสตร์ ว่าด้วยเรื่องความเชื่อเชิงประจักษ์ เป็นการเมืองที่เกี่ยวข้องกับวิถีวิทยาแบบวิทยาศาสตร์, การทำสถิติ และการสร้างตัวแบบทางการเมือง และเชื่อว่าองค์ความรู้ที่ได้ดังกล่าวนั้นสามารถอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม และทางการเมืองได้อย่างแท้จริง จะเกี่ยวพันอยู่กับปัจจัยทางการเมือง 3 สิ่งนั่นคือ อุดมการณ์, มโนทัศน์ และค่านิยม

2) พุทธทัศน์ด้านกระบวนทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง (พุทธศาสตร์) การเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการเมืองในสมัยพุทธกาล เป็นการสร้างสังคมใหม่ขึ้นมา อันได้แก่ สังคมสงฆ์ ซึ่งเป็นสังคมของผู้มุ่งสู่พระนิพพาน ในมุมมองทางการเมือง มีพุทธทัศน์ว่าด้วยการกำเนิดรัฐตามแนวคิดอัครัญญสูตร ปฏิจจสมุปบาท และมหาโควินทสูตร พุทธทัศน์ว่าหลักการบริหารปกครองรัฐตามหลักประชาธิปไตย หลักธรรมาธิปไตย และหลักสามัคคีธรรม พุทธทัศน์ว่าด้วยหลักการปฏิบัติเพื่อความอุดมสมบูรณ์ของประชาชนตามหลักส่วนบุคคล หลักส่วนสังคม หลักส่วนประเทศชาติ และหลักส่วนรวมสากลโลก

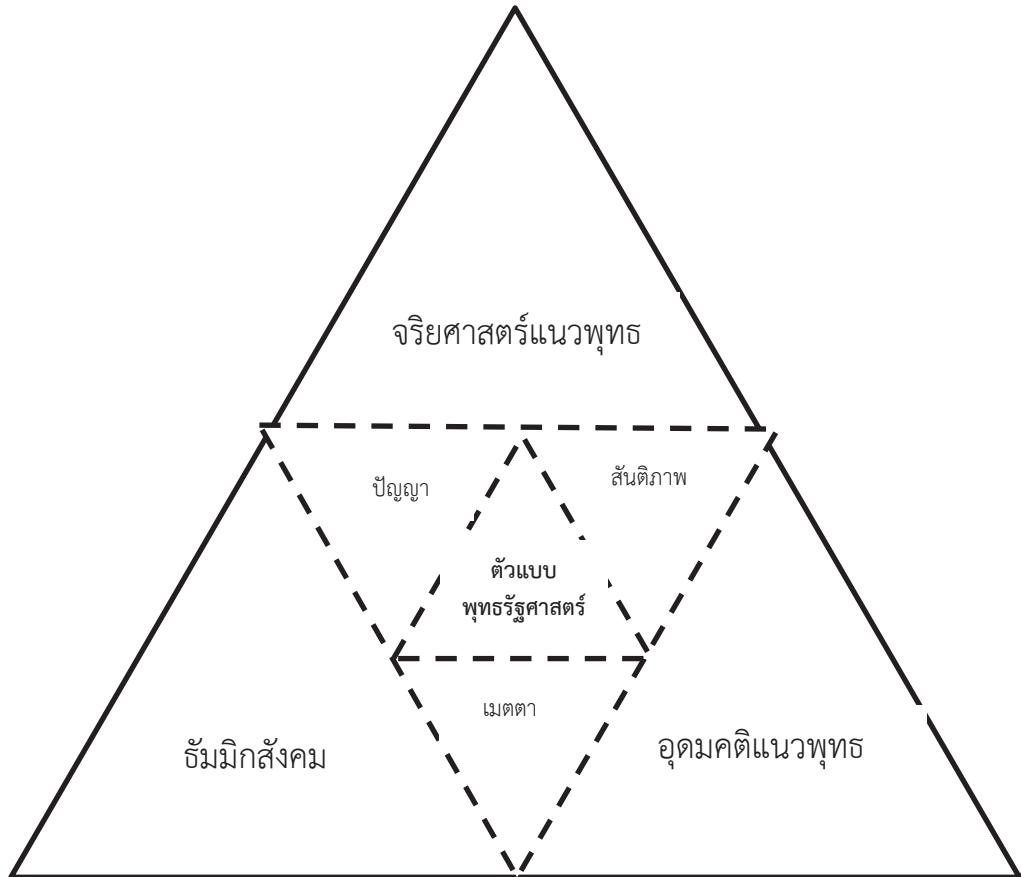
3) ตัวแบบพุทธรัฐศาสตร์ในกระบวนการทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง
ตัวแบบพุทธรัฐศาสตร์

3.1) ตัวแบบว่าด้วย จริยศาสตร์แนวพุทธ จริยศาสตร์แนวพุทธมีการวางรากฐานอยู่บนหลักความประพฤติธรรม ซึ่งไม่สามารถประเมินคุณค่าทางศีลธรรมที่กระทำได้ จริยศาสตร์คุณธรรมเป็นจริยศาสตร์ที่วางรากฐานอยู่บนลักษณะนิสัยปฏิบัติและการประเมินคุณค่าทางศีลธรรมที่การกระทำ ยอมรับการประเมินคุณค่าทางศีลธรรมที่บุคคลผู้กระทำ ลักษณะนิสัยที่มีอยู่ในตัวบุคคลและคุณธรรมที่บุคคลครอบครองในตน จริยศาสตร์คุณธรรมเสนอว่า คุณธรรมที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือที่บุคคลมีเป็นพื้นฐานทางการประเมินคุณค่าทางศีลธรรมได้มากกว่าการกระทำที่บุคคลกระทำ หรือมุ่งเอาเพียงการดูเฉพาะ”เจตนาดี” อย่างค้ำ ณะนั้นเมื่อบุคคลจะประเมินคุณค่าทางศีลธรรมควรจะมีมุ่งประเมินไปที่บุคคลผู้มีศักยภาพที่จะมีศีลธรรม โดยประเมินบุคคลผู้มีศักยภาพที่จะมีศีลธรรมในฐานะภาพรวม ของชีวิตของแต่ละบุคคล ไม่ใช่แยกพิจารณาแต่ละการกระทำ

3.2) ตัวแบบว่าด้วย อุดมคติแนวพุทธ มนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการความสุข ไม่อยากพบกับความทุกข์ มนุษย์ล้วนมีแรงปรารถนา มีความต้องการเพื่อความเจริญของตน ตามธรรมชาติ หากแต่มนุษย์มีปัญหาในการพิจารณา มีสติในการวิเคราะห์ความเหมาะสม การเดินทางไปสู่เป้าหมายให้ถึงที่สุดคือความสำเร็จของชีวิตนั้น ต้องอุดมไปด้วยความสุขกาย สุขใจ รักษาตนให้พ้นจาก โจรภัย ทุกภัยทั้งปวง ดังนั้น มนุษย์จำเป็นต้องมีเครื่องมือช่วยกำกับการเดินทาง นั่นคือ อุดมคติ หรือสิ่งที่มีค่าอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

3.3) ตัวแบบว่า ธัมมิกสังคม ในปัจจุบันสังคมเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมายทำให้มนุษย์แสวงหาความดีนบนเพื่อความอยู่รอดในสังคม ปัจจัยที่สำคัญของปัญหาสังคมประการหนึ่งที่มนุษย์ในปัจจุบันต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือปัญหาเทคโนโลยี แม้ว่าเทคโนโลยีจะนำความเจริญมาให้แก่มนุษย์ชาติมากเพียงใดก็ตาม แต่ในขณะที่เดียวกันเทคโนโลยีก็สร้างปัญหาให้เกิดแก่มนุษย์ชาติเช่นกัน ดังนั้นความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในด้านต่างๆ จึงมีผลต่อสังคมและพฤติกรรมของมนุษย์เป็นอย่างมาก มนุษย์ทุกคนในสังคมควรตระหนักถึงการสร้างสังคมอุคมรัฐ และหันกลับมาทบทวนพฤติกรรมการเป็นอยู่ของตนเอง เพื่อเป็นแนวทางแห่งการสร้างสรรค์สังคมที่พึงประสงค์และยั่งยืนให้เหมาะสมแก่การดำรงชีพของมนุษย์ชาติ

องค์ความรู้พุทธรัฐศาสตร์ : กระบวนการทัศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมือง



พระอริยสงฆ์พุทธบริษัทเถรานุเถระ ธรรมาภิบาลแห่งพระพุทธศาสนาที่แสดงตามหลักการพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ให้เข้ากับบริบททางสังคมรัฐ ซึ่งจะทำให้สังคมรัฐเป็นสังคมที่สมบูรณ์ตามแนวพระพุทธศาสนา โดยได้สรุปตัวแบบพุทธรัฐไว้ 3 แบบ คือ 1) ตัวแบบว่าด้วยจริยศาสตร์แนวพุทธ ประกอบด้วย จริยศาสตร์แนวพุทธกับการเมืองการปกครอง ได้แก่ ทศพิธราชธรรม 10 หลัก จักรวรรดิวัตร 12 หลักสังคหวัตถุ 4 และหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น 2) ตัวแบบว่าด้วยอุดมคติแนวพุทธ ประกอบด้วย อุดมคติตามแนวตะวันออก ได้แก่ หลักสุขนิยม หลักอสุขนิยม หลักอัตถิภาวนิยม หลักมนุษยนิยม เป็นต้น และอุดมคติแนวพุทธ ได้แก่ หลักประโยชน์นิยม หลักความสุขนิยม และหลักวิมุตินิยม เป็นต้น และตัวแบบที่ 3 คือตัวแบบว่าด้วยธัมมิกสังคัม ประกอบด้วย โครงสร้างของธัมมิกสังคัม ได้แก่ หลักเบญจศีล - เบญจธรรม หลักสัปปายธรรม หลักจักรธรรม เป็นต้น และเป้าหมายสูงสุดของธัมมิกสังคัม ประกอบด้วย เป้าหมายแบบโลกิยะ และเป้าหมายแบบโลกุตระระ ดังได้อธิบายไว้เบื้องต้นแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) กำหนดนโยบายของรัฐด้วยหลักบัญญัติทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักทศพิธราชธรรม หลักจักรวรรดิวัตร และหลักสังคหวัตถุ เป็นต้น อย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรมและชัดเจน

1.2) สอดแทรกหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ หลักทศพิธราชธรรม หลักจักรวรรดิวัตร และหลักสังคหวัตถุ เป็นต้น ในกฎหมายพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมือง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1) ตั้งองค์กรอิสระในการตรวจสอบ กำกับดูแล และติดตามประเมินผลการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปใช้ในการบริหารกิจการบ้านเมือง

2.2) องค์กรที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ต้องให้ความรู้แก่องค์กรทางการเมืองและหน่วยราชการ และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1) ควรมีการวิเคราะห์แนวคิดทางการเมืองจากพระสูตรอื่น นอกจาก อคัณฐสูตร มหาโควินทสูตร เพื่อความแตกต่างและหลากหลายในองค์ความรู้

3.2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดทางการเมืองทางพระพุทธศาสนากับหลักคำสอนของศาสนาอื่น ได้แก่ คริสต์ อิสลาม ฮินดู เป็นต้น

3.3) ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ตัวแบบพุทธรัฐศาสตร์ : กระทบทศน์และพลวัตของแนวคิดทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

จำนงค์ ทองประเสริฐ. (2520). *พระพุทธศาสนากับสังคมการเมือง*. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา,

ณรงค์ เสียงประชา.(2541). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ. (2524). *การเมืองเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์

พิฑูร มลิวัลย์. (2528). *หลักธรรมสำหรับการปกครอง*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี

Human Resources Development for Thailand 4.0 Policy in Pathumthani Provincial Administrative Organization

ปิยนุช ชมบุญ* พรนภา เตียสุธิกุล**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยจะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการหาค่าความเชื่อถือได้ที่ระดับ 0.923 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และวิธีวิเคราะห์พหุคูณการถดถอย มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดเป็น

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ลำดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการจัดการ, ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีระดับความคิดเห็นลำดับน้อยสุด คือ ด้านการสัมมนา/การศึกษาตลอดชีวิต ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้แก่ (1) ลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ (2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน

3. ข้อเสนอแนะที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาและเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะหรือความชำนาญ ความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และความยั่งยืนขององค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์, นโยบายประเทศไทย 4.0

Abstract

The objectives of this research are 1) to study human resource development according to Thailand 4 .0 policy of Pathum Thani Provincial Administration Organization 2) to study factors affecting human resource development according to Thailand 4 .0 policy of Pathum Thani Provincial Administration Organization and 3) To propose guidelines for human resource development in accordance with Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization This research uses quantitative research methods. The population and the sample group are personnel working within the Pathum Thani Provincial Administration Organization, consisting of civil servants, employees and employees of Pathum Thani Provincial Administration Organization. By using a sample of 224 people in this research Using questionnaires that have been evaluated at the level of 0.923 as a tool for data collection Which received 224

complete questionnaires, representing 100 percent of the sample group Statistics used in data analysis were percentage, mean, variance. And multiple regression analysis methods with statistical significance level of 0.05

The research found that

1. Human resource development according to the Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization found that the development of human resources in accordance with Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administration Organization as a whole, in 4 aspects, opinions were at a high level And every aspect has a high level of opinion as well When considering each aspect The highest level of opinion is the career development, followed by the development of management, training. And the least level of opinion is the seminar / education for life, respectively

2. Factors affecting human resource development according to Thailand 4.0 policy of Pathum Thani Provincial Administrative Organization, which are (1) desirable characteristics consisting of people who are well-versed Conceptual style Having a shared vision Team learning And system thinking (2) change management consists of leadership, organizational structure Information technology, digital age and organizational culture, found that the factors mentioned above Is a factor that affects personnel development according to Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization in all aspects

3. Important suggestions for human resource development in accordance with Thailand 4.0 policy of the Pathum Thani Provincial Administration Organization is that the organization administrators should formulate a policy and a continuous plan on personnel training at all levels. Encourage personnel to be educated and continue to receive training to improve their performance. Increase skills or expertise, knowledge and good attitude towards work And should focus on development And maintaining personnel To enhance motivation Advancement in job positions for personnel in the organization Which will lead to success in the work, progress and sustainability of the organization

Keywords :Development, Human Resources, Thailand Policy 4.0

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจโดยการขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพและนวัตกรรม ซึ่งกลไกสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนไปสู่เศรษฐกิจยุคประเทศไทย 4.0 คือ การพัฒนา

บุคลากรในมิติต่างๆให้มีคุณภาพเพื่อสร้างกลไกขับเคลื่อนและยกระดับผลิตภาพ ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล 4.0 จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ให้เข้ากับประชาชนทุกคน เพื่อให้เป็นประเทศไทย 4.0 สิ่งแรกที่ต้องดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล คือ การพัฒนาบุคลากรของรัฐ ซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงบุคลากรเอกชนและรัฐวิสาหกิจต่อเนื่องไปด้วย เพื่อให้คนเหล่านี้ทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติและประชาชนมากที่สุด

ในการพัฒนาองค์กรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรและผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย การพัฒนาภาวะผู้นำ, การปรับโครงสร้างองค์กร, รูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม, การบริหารจัดการ, การคัดเลือก, พัฒนาและรักษาบุคลากร, ปัญหาการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน, องค์กรแห่งการเรียนรู้สู่การสร้างนวัตกรรมใหม่, การกำหนดวันเวลาทำงานให้เหมาะสมกับคนหลาย และความสำคัญประโยชน์ของบุคลากร ดังนั้น พื้นฐานสำคัญในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร คือ ความคิดของบุคลากรต้องพร้อมในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปองค์กร ซึ่งองค์กรเองก็ต้องสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีทีมงานที่ช่วยในการผลักดันและส่งเสริม ทำให้คนในองค์กรสามารถผสมผสานทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกับการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญและเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุกระดับมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองและก้าวไปข้างหน้าพร้อม ๆ กับองค์กรในยุค 4.0 ได้อย่างมั่นคง (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ถือเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอคลองหลวง อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา อำเภอลาดหลุมแก้วอำเภอสสามโคก และอำเภอหนองเสือ จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัดตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการแก่ประชาชนในท้องถิ่น ปัจจุบัน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 507 คน ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า บุคลากรบางคนไม่พัฒนาตนเองตามแผนที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะไม่สามารถพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน เช่น การนำเทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่เข้ามาปรับใช้ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาว่า การพัฒนาผลงานวิชาการไม่เป็นไปตามแผน ความรู้ความสามารถบางคนมีไม่เพียงพอในการทำงานที่ซับซ้อนหรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายใหม่ ๆ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งยังปฏิบัติงานแบบไม่กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ร่วมงาน การปฏิบัติงานผู้ที่เป็นหัวหน้ามักจะเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก บางครั้งการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นขาดความสามัคคี เป็นต้น ดังนั้น ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้

ทักษะและความชำนาญ สามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อนได้ดี มีศักยภาพสูงขึ้น และสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ได้แก่ การให้โอกาสในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมสัมมนา การให้โอกาสเปลี่ยนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ การโอนย้ายบุคลากรให้ตรงตามความสามารถ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทั้งด้านความคิด ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ เกิดผลผลิตทั้งทาง ด้านเศรษฐกิจและสังคม บุคลากรที่ทำงานที่ตนเองรัก จะเกิดความรู้สึกออริ่งในการทำงานไม่ เฉื่อยชา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเข้มแข็งและก้าวสู่ความเป็นเลิศในทุกด้าน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรเป็นอย่างไร มีปัจจัยในด้านใดบ้าง ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 และเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนได้ทันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาจะใช้กลุ่มตัวอย่างในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 โดยใช้การคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างใน อังโน อีรุฉุฉิ เอกะกุล, 2543) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงรายข้อคำถามอยู่ในช่วง 0.60-1.00 และได้ทำการทดสอบจำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามหรือค่าสัมประสิทธิ์

อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1984 อ้างถึงใน Creswell, 2011: 161) ของแบบสอบถามทั้งฉบับซึ่งอยู่ที่ระดับ 0.923

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับคอมพิวเตอร์ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และวิธีวิเคราะห์พหุคูณการถดถอย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 224 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 76.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 มีสถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 64.3 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2

2. ผลการวิเคราะห์ลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านบุคคลที่รอบรู้ รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม, ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน, ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านรูปแบบความคิด

3. ผลการวิเคราะห์การจัดการการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ, ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และด้านโครงสร้างองค์การ

4. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาการจัดการ, ด้านการฝึกอบรม และด้านการสัมมนา/การศึกษาตลอดชีวิต

5. ผลการวิเคราะห์ลักษณะที่พึงประสงค์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านบุคคลที่รอบรู้ (2) ด้านรูปแบบความคิด (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ (5) ด้านการคิดเชิงระบบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\beta = 0.055$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\beta = 0.020$), ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\beta = -0.012$), ด้านบุคคลที่รอบรู้ ($\beta = -0.015$) และด้านรูปแบบความคิด ($\beta = -0.019$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 น้อยที่สุด

6. ผลการวิเคราะห์การจัดการการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านภาวะผู้นำ (2) ด้านโครงสร้างองค์การ (3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และ (4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านภาวะผู้นำ ($\beta = 0.059$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล ($\beta = 0.058$), ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\beta = -0.057$) และด้านโครงสร้างองค์การ ($\beta = -0.026$) มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 น้อยที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดเป็นลำดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการจัดการจัดการ, ด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีระดับความคิดเห็นลำดับน้อยสุด คือ ด้านการสัมมนา/การศึกษาตลอดชีวิต เนื่องจาก ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะความรู้ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ว่าจะเป็นผลการประเมินที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือการเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น ถือเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติเป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าบุคลากรจึงเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กร

ก้าว สู่ทศวรรษ 4.0 ได้ แต่ต้องได้รับการพัฒนาและได้เรียนรู้สิ่งใหม่ในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุด (2545) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ การพัฒนา (Development) การฝึกอบรม (Training) และการศึกษา (Education) เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาที่ครอบคลุมจนมีความความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มีความมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติยรติ ใจอาษา (2555) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์การมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนบุคลากรให้มีก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเอก ราช กิตติธโร (สมเฝ้า) (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัด ศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้แก่ (1) ลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ (2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศยุคดิจิทัล และวัฒนธรรมองค์การ พบว่า ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน เนื่องจากปัจจัยที่สองข้อไม่ว่าจะเป็นด้านที่เกี่ยวข้องกับ (1) ลักษณะที่พึงประสงค์ และ (2) การจัดการการเปลี่ยนแปลง เป็นส่วนประกอบสำคัญในการพัฒนาคน และเมื่อนำไปปรับใช้ปฏิบัติในทุกตำแหน่งงาน ผลสัมฤทธิ์ ความเข้มแข็ง ความก้าวหน้า ตลอดจนความเป็นเลิศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับองค์กรก็จะเกิดขึ้น แต่ถ้าเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือเมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรสามารถเผชิญปัญหานำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้แก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งมีความใส่ใจความคืบหน้าในการทำงาน ซึ่งแสดงถึงลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี ส่วนในด้านของโครงสร้างองค์การนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากรที่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ มีการวางแผนทางการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นทางการ มีการปรับโครงสร้างกำลังคนทางด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบในลักษณะของการบูรณาการ เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านกำลังคนร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริการงานนั้นบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้มีการกำหนดกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรในภาพรวมให้มีศักยภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน ผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผนการจัตองค์การ การนำและการควบคุมซึ่งผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการนำแผนงานที่กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกับทรัพยากรขององค์กร ซึ่งงานวิจัยของพระมหาวรพงศ์ กุศลชโย (2561) พบว่า ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุค 4.0 ผู้นำจะต้องมีความสามารถชักจูงซึ่งนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาวิวัฒน์ ต่างมุ่งเน้นพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ อันเป็นปัจจัยแห่งการพัฒนาภายนอก จนลืมพัฒนาทางด้านจิตใจ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรเริ่มปรับระบบความคิด คำพูด และการกระทำเปลี่ยนรูปแบบการบริหารองค์กรโดยมุ่งเน้นพัฒนาด้านนวัตกรรมเพียงอย่างเดียว แต่ควรนำหลักคุณธรรมจริยธรรมมาพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่องเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ และควรประเมินผลด้วยว่า พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้มากน้อยเพียงใด และควรจัดการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความชำนาญเพิ่มศักยภาพของพนักงานทุกสายงาน ให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ควรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบายรวมทั้งแผนงานที่ชัดเจนและต่อเนื่องเกี่ยวกับการสัมมนาหรือการศึกษาต่อ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในแต่ละด้านให้มากและเพียงพอ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษาต่อหรือส่งไปสัมมนา ล้วนเป็นการส่งไปเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ทักษะหรือความชำนาญ ความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

1.3 มีการจัดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน และมีสายงานครบถ้วนตามภารกิจขององค์กร มีการกำหนดขอบข่ายอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง และมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นส่วนต่าง ๆ ตามความเหมาะสม การจัดสรรปันส่วนงบประมาณในการดำเนินงานพัฒนาให้กับทุกกองงานและโครงการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.4 ควรจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการของทุกหน่วยงานในสังกัดและการจัดให้มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงาน และการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับสูง รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยประเมินจากข้อตกลงในการปฏิบัติราชการที่ได้จัดทำไว้

2. ข้อเสนอแนะการบริหาร

2.1 ควรมีการคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือมีวุฒิการศึกษา ความชำนาญ เฉพาะด้านสาขาอาชีพ เข้ามาปฏิบัติงานให้ตรงกับสายงาน ซึ่งจะส่งผลด้านการพัฒนาความก้าวหน้า ในอาชีพ

2.2 ควรติดตั้งระบบข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการบริหารลดขั้นตอนการ สื่อสาร และการเข้าถึงได้ของประชาชน

2.3 ในการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมิน ผลที่บุคลากรจะได้รับ ผู้บริหารต้อง ประเมินด้วยความยุติธรรมเน้นผลงานเป็นสำคัญ

2.4 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารควรรวบรวมองค์ ความรู้จากสภาพแวดล้อมภายนอกมีการเชื่อมโยงข้อมูลจากหลาย ๆ ที่ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ที่มาจากข้อมูลพื้นฐานความต้องการที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคล อย่างแท้จริง และนอกจากนี้ควรจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วนในองค์กร เข้ามาเป็นคณะกรรมการเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติพร้อมทั้งการ ติดตามและประเมินผลหลังจากการปฏิบัติแล้ว

3.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรกำหนดนโยบายในการให้ ความสำคัญกับการพัฒนา และการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ พัฒนา ความก้าวหน้าในการดำเนินงานให้แก่บุคลากรในองค์กร เพราะ บุคลากร ถือเป็นปัจจัยทางการ บริหารที่สำคัญที่สุด หากองค์กรไหนมีบุคลากรที่มีคุณภาพก็ย่อมที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า และความยั่งยืนขององค์กร

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำในการบริหารงานของภาครัฐแนวใหม่ ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0

4.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วน จังหวัดปทุมธานี ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อนำผลที่ได้มาเพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

दनัย เทียนพุด. (2545). การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กรโดยมีอาชีพเพื่อมีอาชีพ.
กรุงเทพฯ : นาโกต้า.

ธีรวิฑู เอกะกลุ . (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี:
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- นิตยรัตน์ ใจอาษา. (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระเอกราช กิตติธโร(สมเฒ่า). (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.
- Cresswell J.W.&Plano Clark V.L. (2011). *Mixed Methods Research*. 2nd Sage Publications, Inc.UK.
- Conbach, L. Joseph. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc-Graw Hill.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*.3rdEd. New York. Harper and Row Publications.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
Factors Affecting Learning Organization Under
Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational
Service Area Office

นครินทร์ จัปจิตต์* สุวรรณมา โขติสุกานต์** อรสา จรุงธรรม***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ประชากรที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,710 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 324 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และ ด้านการจัดการความรู้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจูงใจ และ ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และ ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .921 มีประสิทธิภาพในการ

* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

** ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

*** ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ทำนายสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = .509 + .212 X_{17} + .189 X_{18} + .127 X_{14} + .125 X_{16} + .124 X_{13} + .105 X_{12}$$

$$Z = .257 Z_{17} + .241 Z_{18} + .134 Z_{14} + .155 Z_{16} + .149 Z_{13} + .122 Z_{12}$$

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ / ไมเคิล เจ มาร์ควอร์ท

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) study organization of learning in school primary educational 2) study the factors affecting learning organization of the Office of primary educational 3) an analysis of factors affecting of the office of primary educational. The population used is the administrators of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1,710 people. There were 324 samples in this research. Selected-by-sample-group stratified sampling methods. Define the sample by according to the school. The tools used for-research was a 5-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The results of the research were as follows:

1. The level of being as learning organizations of schools, as a whole and each aspect were at a high level. The people empowerment and organization transformation-was-at-the-highest-mean, followed by the technology application, learning dynamic and knowledge management.

2. The factors that affect to learning organization, as a whole and each aspect were at a high level. The motivation and technology was at the highest mean, followed by the communication and-the-atmosphere-that-supports learning was-at-the-lowest-mean.

3. There were three factors affecting schools as learning organizations: 6 sides is reinforcement, diversion, communication, motivation, strategic, the participation in management. With these 6 factors. The multiple correlation coefficient was .921 and predictive efficiency was 84.5 percent. These prediction regression equation in the form of raw score and standard score as follows:

$$Y = .509 + .212 X_{17} + .189 X_{18} + .127 X_{14} + .125 X_{16} + .124 X_{13} + .105 X_{12}$$

$$Z = .257 Z_{17} + .241 Z_{18} + .134 Z_{14} + .155 Z_{16} + .149 Z_{13} + .122 Z_{12}$$

Key Words: Learning Organization / Michael J. Marquardt

บทนำ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้โดยองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นความเจริญงอกงามด้วยตนเอง เป็นการเพิ่มพูน ทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ (วีรวิธ มาฆะศิริานนท์, 2542: 69)

สถานการณ์และแนวโน้มการจัดการศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) ด้านการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งภายนอกและภายใน ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อให้ทราบบริบทของการจัดการศึกษาว่าเป็นอย่างไร พบว่าปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อ และควรพัฒนาตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors Analysis) ด้านจุดอ่อน (Weakness) ได้แก่ 1. สถาบันการศึกษาในเขตเมืองกับเขตนอกเมืองมีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยกระบวนการ และผลผลิตทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อภาพรวมในการบริหารจัดการศึกษา 2. มีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมากที่มีทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอส่งต่อการ บริหารจัดการ และคุณภาพการจัดการศึกษา 3. สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังไม่สามารถบริหารจัดการหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 4. ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในภาพรวมของจังหวัด ยังไม่ครอบคลุมและไม่ครบถ้วน 5. ครูผู้สอนส่วนหนึ่งสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก และสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวนมากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่มีครูไม่ครบชั้น 6. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ของครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังไม่คุ้มค่า ไม่เกิดประโยชน์สูงสุด 7. นักเรียนส่วนหนึ่งมีปัญหาด้านการอ่าน การเขียนและขาดทักษะความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผลและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 8. คุณภาพการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ 9. อัตราการออกกลางคันของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาและอาชีวศึกษามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น 10. จำนวนผู้เรียนสายอาชีพต่ำกว่าเป้าหมาย 11. การผลิตกำลังคนไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2560 :21)

ซึ่งผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญที่สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็น

ข้อมูลสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายงานบริหารงานสถานศึกษา 4 ฝ่าย 1. ด้านบริหารงานวิชาการ 2. ด้านบริหารงานงบประมาณ 3. ด้านบริหารงานบุคคล 4. ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,710 คน จาก 342 สถานศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 324 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างให้สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ทำการเก็บข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามไปจำนวน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แบบสอบถามคืนมาและสมบูรณ์จำนวน 324 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้ง 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ตรวจสอบแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

4.2 จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัสในแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสังคมศาสตร์

4.4 สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการปรับเปลี่ยนองค์กร และการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การจัดการความรู้ พลวัตแห่งการเรียนรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จำแนกตามด้านต่างๆปรากฏผลในภาพรวมและรายด้านดังนี้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. พลวัตแห่งการเรียนรู้	4.19	.72	มาก
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	4.22	.73	มาก
3. การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร	4.22	.74	มาก
4. การจัดการความรู้	4.19	.71	มาก
5. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.19	.73	มาก
รวม	4.20	.73	มาก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านด้านการเทคโนโลยีและจงใจอยู่ในอันดับสูงสุด

รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านเทคโนโลยี	4.23	.72	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.21	.71	มาก
3. ด้านภาวะผู้นำ	4.19	.78	มาก
4. ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้	4.15	.78	มาก
5. ด้านการบริหารจัดการความรู้	4.19	.72	มาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.18	.74	มาก
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.20	.72	มาก
8. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	4.18	.74	มาก
9. ด้านกลยุทธ์	4.18	.74	มาก
10. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.22	.74	มาก
11. ด้านวิสัยทัศน์	4.17	.74	มาก
12. ด้านการจูงใจ	4.23	.73	มาก
13. ด้านการเสริมแรง	4.16	.74	มาก
14. ด้านความผูกพัน	4.17	.75	มาก
รวม	4.19	.74	มาก

3. ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยปัจจัยทั้ง 6 ได้แก่ การเสริมแรง ความผูกพัน การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ กลยุทธ์ การมีส่วนร่วมในการบริหาร สามารถร่วมกันทำนาย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84.5 (Adjusted R Square = .845) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .509 + .212 X_{17} + .189 X_{18} + .127 X_{14} + .125 X_{16} + .124 X_{13} + .105 X_{12}$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .257 Z_{17} + .241 Z_{18} + .134 Z_{14} + .155 Z_{16} + .149 Z_{13} + .122 Z_{12}$$

ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 12 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์พหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Stepwise Linear Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.509	.092		5.523	.000
ด้านความผูกพัน (X ₁₈)	.189	.030	.241	6.260	.000
ด้านการเสริมแรง (X ₁₇)	.212	.030	.257	7.019	.000
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X ₁₄)	.127	.037	.134	3.458	.001
ด้านการจูงใจ (X ₁₆)	.125	.029	.155	4.292	.000
ด้านกลยุทธ์ (X ₁₃)	.124	.030	.149	4.083	.000
ด้านการมีส่วนร่วม (X ₁₂)	.105	.035	.122	3.050	.002

อภิปรายผลการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยรวมค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ และ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัย งานวิจัยของ ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556: 96) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร รองลงมา คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ การให้อำนาจและสร้างความสามารถ

ให้กับบุคลากรและการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการความรู้

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา ปัจจัยด้านการบริหาร 11 ด้าน ได้แก่ เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมในการบริหาร กลยุทธ์ การติดต่อสื่อสาร วิทยุทัศน์ ปัจจัยด้านจิตวิทยา 3 ด้าน ได้แก่ การจูงใจ การเสริมแรง ความผูกพัน โดยรวมค่าเฉลี่ยปัจจัย ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านจิตวิทยา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย รุสนานี ยาโม (2555: 150) ซึ่งได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน มีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับ มาก ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 11 ปัจจัย ได้แก่ 1. ด้านภาวะนา 2. ด้านความมีประสิทธิผล 3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4. ด้านแรงจูงใจ 5. ด้านกระบวนการบริหาร 6. ด้านการทำงานเป็นทีม 7. ด้านโครงสร้างขององค์กร 8. ด้านวิทยุทัศน์ และกลยุทธ์ 9. ด้านการสร้างสรรคและถ่ายโอนความรู้ 10. ด้านการพัฒนาบุคลากร 11. และด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 6 ด้าน คือ การเสริมแรง ความผูกพัน การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ กลยุทธ์ การมีส่วนร่วมในการบริหาร อภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการเสริมแรง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหาร พิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบทางราชการ ด้วยความเป็นธรรมอยู่ มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติที่ทำทายความสามารถทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มอบใบประกาศนียบัตรหรือเชิดชูเกียรติคุณแก่บุคลากร ที่ทำผลงานได้รับการยกย่อง มีระเบียบวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม

ด้านความผูกพัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและความสามัคคีร่วมกันภายในสถานศึกษาอยู่ไว้วางใจบุคลากรทุกคนและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ผู้บริหารให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ด้านการติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการประชุมคณะทำงาน/คณะทำงานเฉพาะกิจ/ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้/ครูทั้งสถานศึกษามีคำสั่งที่ออกเป็นลายลักษณ์อักษรมีลายเซ็นผู้บริหารหรือผู้ที่รับมอบหมายอย่างเป็นทางการเช่นกำกับไว้ แจ้งข่าวสารแก่บุคลากรใน

สถานศึกษาพร้อมแสดงเอกสารต้นฉบับหรือสำเนาต้นฉบับของข่าวสารให้เห็นด้วย มีการติดต่อสื่อสารกันผ่าน Application Line อีกทั้งใช้วิธีการสื่อสารข่าวสำคัญหลายวิธีกับบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ หนังสือเวียน ประชุม และผู้บริหารติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการกับบุคลากรในสถานศึกษาตามโอกาสหรือสถานการณ์

ด้านการจูงใจ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ทำการประเมินวิทยฐานะหรือสอบเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทุกระดับให้ก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง ผู้บริหารได้มอบหมายงานที่ทำหายตรงตามความสามารถและปฏิบัติได้ให้บุคลากร ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรให้เป็นบุคคลตัวอย่างของสถานศึกษา ผู้บริหารชมเชยครูว่ามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพงานวิชาการของสถานศึกษา

ด้านกลยุทธ์ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร นำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้บริหารสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ นำผลงานความสำเร็จที่เกิดจากครูและทีมงานมาเป็นแนวทางพัฒนากลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ให้รางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่สามารถเรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ จัดเวลาแก่บุคลากรและทีมงาน เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ และผู้บริหารมีความพร้อมที่จะบริหารสถานศึกษาในทุกสถานการณ์

ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหาร จัดประชุมบุคลากรทุกคนหรือกลุ่มงานร่วมวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกสถานศึกษาเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และสิ่งที่เป็นอุปสรรคของสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมตัดสินใจในทุกกิจกรรมที่เกิดขึ้นและ จัดให้ครูทุกคนร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ผู้บริหารมอบหน้าที่และความรับผิดชอบไปยังบุคลากรฝ่ายต่างๆ ให้มีโอกาสตัดสินใจในงานอย่างมีอิสระ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนส่วนเกี่ยวข้องร่วมประเมินผลงานตามความเหมาะสม

3.2 ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 12 คือ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ อภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านระดับการศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย ไพลิน บุญนา (2559: 84) ได้ศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเพราะในปัจจุบันเป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารในการแสวงหาความรู้เพื่อความอยู่รอดขององค์กรไม่ว่าบุคลากรจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยย่อมมีความรู้ความสามารถต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนรับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งในยุคของการพัฒนาและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลง

สามารถที่จะเรียนรู้การได้อย่างรวดเร็วและสร้างกระบวนการเรียนรู้ความเข้าใจ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเช่นกัน

ด้านเทคโนโลยี สถานศึกษาควรมีระบบอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทั่วสถานศึกษา มีการแต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบในการดำเนินการฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และสถานศึกษาควรมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่สามารถบริหารงานในสถานศึกษาและด้านการเรียนการสอน

ด้านโครงสร้างองค์กร สถานศึกษาควรมีระเบียบปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นช่วยให้งานคล่องตัว มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรประสานงานภายในโดยการเชื่อมโยงทั้งระบบมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายงานอย่างชัดเจน

ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีความมั่นใจในศักยภาพและส่งเสริมการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารปฏิบัติตนให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน และผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมีความรักและความภาคภูมิใจในสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีห้องสำหรับทำงานด้านบริหารงานในสถานศึกษา 4 ฝ่าย และมีเครื่องใช้สำนักงานที่อำนวยความสะดวกเพียงพอ ผู้บริหารควรมีบุคลากรพร้อมร่วมมือร่วมใจกันทำงานและให้ความช่วยเหลือกันด้วยความจริงใจ และสถานศึกษามีระบบคอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร และค้นคว้าหาความรู้เพียงพอกับครูทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยง่าย

ด้านการบริหารจัดการความรู้ สถานศึกษาควรมีการเก็บรักษาข้อมูลขององค์กรทั้งภายในและมีการภายนอกสถานศึกษาและการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่นครูและทีมงานของผู้บริหารนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสถานศึกษาควรมีแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนับสนุนบุคลากรไปศึกษาดูงานเรียนรู้ความสำเร็จของบุคลากรภายนอกสถานศึกษา และสถานศึกษาควรมีการใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายในการถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้

ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีทีมบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบและประสบความสำเร็จ โดยสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครู มีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำ และสถานศึกษาควรชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรแต่ละคนและทีมงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน

ด้านการพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งสถานศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารควรมีความสนใจถึงวิธีการที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในทุกด้าน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความพร้อมของบุคลากร และผู้บริหารควรลำดับความคิดเกี่ยวกับพัฒนาสถานศึกษาไว้อย่างเป็นลายลักษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ และ ปัจจัยด้านการเสริมแรง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าในด้านดังกล่าว ค่าเฉลี่ย ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งผลให้สถานศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัญหาของการพัฒนาสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3 กลุ่ม 18 ด้าน และ แนวคิด การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดของ ไมเคิล เจ มาร์คควอร์ท 5 ด้าน เท่านั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปผู้สนใจอาจศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม และแนวคิด การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อื่นๆ เพื่อจะได้ผลของข้อมูลที่หลากหลายยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. (วิทยานิพนธ์.ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).

ไพลิน บุญนา. (2559). *ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์.ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

รุสนานี ยาโม. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์.ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

วีรุธ มาฆะศิรานนท์. (2542). *คัมภีร์ บริหารองค์กรเรียนรู้สู่ TQM*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560*. พระนครศรีอยุธยา. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค
บริโภคอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง
จังหวัดตรัง

Public Participation in Water Resource Management for Consumption
Sustainable Consumption of Tambon Na Khao Subdistrict
Administrative Organization, Na Yong District, Trang

มนัญญา มีชู* วิชชาญ จุลทริก**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ การอนุรักษ์แหล่งน้ำในท้องถิ่น และปลูกฝังให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าของน้ำเพื่อให้มีน้ำไว้ใช้ในอนาคต 2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการขาดแคลนน้ำในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบน้ำประปาในท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างประชากร คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย จำนวน 379 คน จากการคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภค และบริโภคอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลำดับที่ต่ำได้ดังนี้ คือ ด้านความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 (S.D=0.422) และรองลงมาคือ ด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 (S.D=0.431) และน้อยที่สุดคือ ด้านความยั่งยืนด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.68 (S.D.=0.478) ตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลควรปรับปรุงคุณภาพของน้ำให้ดีขึ้นกว่าเดิม และควรบริหารจัดการน้ำให้มีความเพียงพอในช่วงฤดูน้ำแล้ง

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม ประชาชน การบริหารจัดการน้ำ

* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract This research aims to 1.To study public participation in water resource management Conservation of local water resources And instilling the public to realize the value of water in order to have water for use in the future. 2. To study the condition of local water shortage to lead the way to improve the local water supply system to be more efficient.The simple population is 379 people who have the right to vote in Tambon Na Khao Subdistrict administrative organization. Based on the formula of Taro Yamane. Data analysis with computer program. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and one-way analysis of variance. Statistical significance this time is set at the level of .05.

The research found that Public participation in water management for consumption and sustainable consumption of Tambon Na Khao Subdistrict administrative organization.When considering each aspect, it was found that. All aspects are at a moderate level. By sorting from the side that has a high average to low, as follows: economic sustainability with an average of 3.48 (S.D.= 0.422) and followed by Environmental sustainability with an average of 3.34 (S.D.=0.431) and the least is Social sustainability with an average of 2.68 (S.D.=0.478).respectively. For suggestions that the Tambon Administrative Organization should improve the quality of the water better And should manage the water to be adequate during the dry season

Keywords: public participation, water management

บทนำ

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายให้สภาตำบลดำเนินการจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ได้ดำเนินการตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยได้มีการจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืนโดยได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการน้ำไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ได้จัดทำบริการสาธารณะลงสู่หมู่บ้านต่างๆอย่างทั่วถึงครอบคลุมทั่วทั้งตำบลและให้ความสำคัญกับการจัดสรรน้ำประปาหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้นำมาใช้ในการอุปโภค บริโภค และการเกษตร โดยปริมาณน้ำที่ใช้ในแต่ละวันจะมีปริมาณมาก ประกอบกับประชากรในหมู่บ้านใช้น้ำอย่างสิ้นเปลืองไม่คำนึงถึงการรักษาไว้ใช้ในระยะเวลา ส่งผลให้ในช่วงหน้าแล้งเกิดปัญหาน้ำไม่พอใช้ ทำให้บางหมู่บ้านจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาโดยการงดจ่ายน้ำให้แก่ครัวเรือน ส่งผลให้มีน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ปัญหาเรื่องน้ำจึงเป็นปัญหา

สำคัญที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนา เนื่องจากส่งผลกระทบต่อประชาชนในท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียเป็นวงกว้าง ทั้งในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน และสุขอนามัย

จากปัญหาได้เห็นความสำคัญของการบริหารจัดการน้ำ และได้ทราบถึงปัญหาด้าน ทรัพยากรน้ำที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน จึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ การอนุรักษ์แหล่งน้ำในท้องถิ่น และปลูกฝังให้ ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าของน้ำเพื่อให้มีน้ำไว้ใช้ในอนาคต และเพื่อศึกษาสภาพปัญหาการขาด แคลนน้ำในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบน้ำประปาในท้องถิ่นให้ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ การอนุรักษ์ แหล่งน้ำในท้องถิ่น และปลูกฝังให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าของน้ำเพื่อให้มีน้ำไว้ใช้ในอนาคต
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการขาดแคลนน้ำในท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางในการ พัฒนาปรับปรุงระบบน้ำประปาในท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ขอบเขตการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เพื่อการอุปโภค และบริโภคอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ได้ทำการศึกษาใน 3 ด้านดังนี้

- 1.1 ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม
- 1.2 ความยั่งยืนด้านสังคม
- 1.3 ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ (อ้างอิงจาก มูธาธิร์ รักษาติเจริญ)

2. ขอบเขตของประชากรเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากร น้ำเพื่อการอุปโภค และบริโภคอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรังมีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด10หมู่บ้าน มีประชากรทั้งหมด 9,264 คน กลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล นาข้าวเสีย จำนวน 7,026 คนโดยใช้วิธีการหากลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนของประชากรตามสูตร ของ TaroYamane. ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนคิดเป็นร้อยละ 5% ได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 379 คน

3. ขอบเขตของพื้นที่ศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ตั้งอยู่เลขที่ 243 หมู่ที่ 4 ตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง มีเนื้อที่ประมาณ 20 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป

มีหลายลักษณะทั้งที่ราบและที่ลุ่มโดยทางตอนเหนือและทางทิศตะวันตกเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนทางตอนใต้และทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบ พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ปลูกยางพารา ปลูกข้าว ผลไม้และพืชผัก มีทรัพยากรแหล่งน้ำที่สำคัญไหลผ่าน

4. ขอบเขตระยะเวลาการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย อันประกอบไปด้วย การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. การสุ่มตัวอย่าง สำหรับการสุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) เป็นการเลือกตัวอย่าง แบบไม่ได้ยึดตามหลักเกณฑ์ เพียงแต่ตั้งเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างให้ตรงกับ วัตถุประสงค์การวิจัย และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตพื้นที่ปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง โดยไม่ระบุเจาะจงลักษณะ เมื่อพบบุคลากรกลุ่มตัวอย่างสามารถสอบถามความคิดเห็นได้ทันทีให้ครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการกำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้น โดยที่ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และแบ่งข้อคำถาม ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ

ส่วนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบช่วงหรืออันตรภาค (rating scale) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้เกิดความยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยงโดยใช้คำถามแบบปลายปิด (close-ended)

ส่วนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและอื่นๆ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาจากทฤษฎี แนวคิด ข้อมูลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 379 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ทุกฉบับ นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(Percentage)

3. วิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D) โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปล ความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับปาน

กลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบระดับความคาดหวังของประชาชน จำแนกตามอายุและ วุฒิการศึกษาโดยการทดสอบค่าที (t-test for Independent Sample)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานได้แก่ (X)

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 ค่าร้อยละ

2. สถิติในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือได้แก่

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่

3.1 การทดสอบค่าที (t-test for Independent Sample)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ คือ ด้านความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ ด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความยั่งยืนด้านสังคม ตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างยั่งยืนของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
1. ด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	3.34	0.431	ปานกลาง
2. ด้านความยั่งยืนด้านสังคม	2.68	0.478	ปานกลาง
3. ด้านความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ	3.48	0.422	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	0.334	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างยั่งยืนมากที่สุดคือ ด้านความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.48 (S.D=0.422) และรองลงมาคือ ด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.34 (S.D=0.431) และน้อยที่สุดคือ ด้านความยั่งยืนด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.68 (S.D=0.478)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง

ด้านความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
1. ด้านความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ			
1.1. ท่านมีส่วนร่วมในการประหยัดน้ำ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน	3.73	0.554	มาก
1.2. ท่านมีส่วนร่วมในการใช้น้ำเพื่อการเกษตร เช่น ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ เพื่อการจำหน่าย	2.99	1.026	ปาน
1.3. ท่านคิดว่าน้ำมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในด้านการเกษตร	2.54	0.780	กลาง
1.4. ท่านคิดว่าน้ำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในท้องถิ่น	4.09	0.614	ปาน
1.5. ท่านคิดว่าน้ำเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ในครัวเรือน และสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น	4.27	0.665	กลาง
รวม	3.48	0.422	มาก
			ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงตารางด้านความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ พบว่า ประเด็นที่ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมมาก คือประเด็น ท่านคิดว่าน้ำเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ในครัวเรือน และสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D=0.665) รองลงมาคือประเด็น ท่านคิดว่าน้ำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D=0.614) และต่ำที่สุดคือประเด็น ท่านคิดว่าน้ำมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในด้านการเกษตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 (S.D=0.780)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรังด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
2. ด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม			
2.1. ท่านมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แหล่งน้ำในท้องถิ่น	3.09	0.524	ปานกลาง
2.2. ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นหูเป็นตา ป้องกันไม่ให้แหล่งน้ำถูกทำลายหรือทำให้เกิดน้ำเน่าเสีย	3.00	0.657	ปานกลาง
2.3. ท่านมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูแหล่งน้ำที่ทรุดโทรมให้สามารถกลับมารองรับน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคได้	3.06	0.750	ปานกลาง
2.4. ท่านคิดว่าน้ำในแหล่งน้ำต่างๆในท้องถิ่นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้เมื่อเกิดปัญหาน้ำไม่เพียงพอ	3.70	0.848	มาก
2.5. ท่านคิดว่าการพัฒนาแหล่งน้ำต่างๆจะช่วยให้ท้องถิ่นมีระบบนิเวศที่อุดมสมบูรณ์	3.95	0.823	มาก
รวม	3.34	0.431	ปานกลาง

จากตารางที่3 แสดงตารางด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ประเด็นที่ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมมาก คือประเด็น ท่านคิดว่าการพัฒนาแหล่งน้ำต่างๆจะช่วยให้ท้องถิ่นมีระบบนิเวศที่อุดมสมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D=0.823) รองลงมาคือประเด็น ท่านคิดว่าน้ำในแหล่งน้ำต่างๆในท้องถิ่นสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้เมื่อเกิดปัญหาน้ำไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (S.D=0.848) และต่ำที่สุดคือประเด็น ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นหูเป็นตา ป้องกันไม่ให้แหล่งน้ำถูกทำลาย หรือทำให้เกิดน้ำเน่าเสียมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 (S.D=0.657)

ตารางที่4 ค่าเฉลี่ยรวมและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างยั่งยืน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรังด้านความยั่งยืนด้านสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็น	\bar{X}	S.D	ระดับ
3. ด้านความยั่งยืนด้านสังคม			
3.1. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในเรื่องเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์น้ำ	2.92	0.681	ปาน
	2.89	0.678	กลาง
3.2. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบน้ำประปาในท้องถิ่น	2.85	0.682	ปาน
			กลาง
3.3. ท่านมีส่วนร่วมในการร่วมประชุมและการเข้าทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำ	2.68	0.966	ปาน
	2.77	0.951	กลาง
3.4. ท่านคิดว่าน้ำมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการอุปโภค บริโภคของคนในท้องถิ่น	2.68	0.478	ปาน
			กลาง
3.5. ท่านคิดว่าน้ำมีคุณภาพเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการอุปโภค บริโภคและการเกษตร			ปาน
			กลาง
รวม			ปาน
			กลาง

จากตารางที่ 4 แสดงตารางด้านความยั่งยืนด้านสังคม พบว่า ประเด็นที่ประชาชนมีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือประเด็น ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในเรื่องเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์น้ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 (S.D.= 0.681) รองลงมาคือประเด็น ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบน้ำประปาในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 (S.D= 0.678) และต่ำที่สุดคือ ประเด็น ท่านคิดว่าน้ำมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการอุปโภค บริโภค ของคนในท้องถิ่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 (S.D=0.966)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงระบบน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถามพบว่าข้อเสนอแนะที่ประชาชนมีต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบน้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสีย ในครั้งนี้ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวเสียควรปรับปรุงคุณภาพของน้ำให้ดีขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากน้ำมีสีขุ่นและมีตะกอนทำให้ไม่เหมาะสมแก่การนำมาใช้ประโยชน์ และควรบริหารจัดการน้ำให้มีความเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในช่วงฤดูน้ำแล้ง

เอกสารอ้างอิง

- มูรธาธิร์ รักษาติเจริญ. (2558). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการน้ำทางการเกษตรอย่างยั่งยืนของ ชุมชนในลุ่มน้ำลำเชียงไกร.
- ธานี ไชยรักษ์. (2538). เจตคติที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ดิน น้ำ ป่าไม้ ของประชาชนในเขตชนบท จังหวัดอุบลราชธานี.
- อรัญชยา จรุงกิตติกุล. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการที่ดี จังหวัดปัตตานี.
- จิราพร โชติพานิช. การจัดการทรัพยากรชายฝั่งโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน:กรณีศึกษาชุมชนปากันเคย ตำบลตันหยงโป อำเภอเมือง จังหวัดสตูล.
- วัชรินทร์ อินทพรหม. (2557). รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน.
- ฐกร กาญจน์จิระเดช และคนอื่นๆ. (2561). รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืนของจังหวัดอุทัยธานี ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.
- ศรีสุวรรณ เกษมสวัสดิ์. (2555). คุณภาพน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภคอย่างยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม.

**การบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
Administration of Public Affairs Under The Good Governance
Principles of Khlong Noi Subdistrict Administrative Organization, Pak
Phanang District, Nakhon Si Thammarat Province**

เฟื่องลดา ชุ่มนวน* วิชาญ จุลทริก**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จ.นครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยจำนวน 372 คนโดยใช้สูตรของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่ามีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักการมีส่วนร่วมมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าเฉลี่ยต่ำได้ดังนี้ คือ ด้านหลักความคุ้มค่า $\bar{X} = 3.56$ (S.D .526) ด้านหลักความรับผิดชอบ $\bar{X} = 3.54$ (S.D .499) ด้านหลักคุณธรรม $\bar{X} = 3.37$ (S.D .768) ด้านหลักความโปร่งใส $\bar{X} = 3.32$ (S.D .496) ด้านหลักการมีส่วนร่วม $\bar{X} = 3.05$ (S.D .688) และด้านหลักนิติธรรม $\bar{X} = 3.03$ (S.D .525) ตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ การบริหารงานในองค์การประชาชนสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ ประชาชนสามารถติดตาม และประเมินผลการบริหารกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ในครั้งต่อไป และเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ : ประชาชน การมีส่วนร่วม ตรวจสอบการดำเนินงาน ประเมินผล กิจการสาธารณะ

Abstract

The objective of this research is to (1) study administration according to good governance principles of Khlong Noi Subdistrict Administration Organization, Pak Phanang District, Nakhon Si Thammarat Province. The sample group used in this

* คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

research is the people who have the right to vote in the Khlong Noi Subdistrict Administration Organization. 372 people using the formula of Taro Yamane. The instrument used for data collection is a questionnaire. The statistics used in data analysis are percentage, mean, standard deviation, t-test at the statistical significance level .05. When considering each aspect, it was found that Responsibility And the value of the main aspects is very high. For the rule of law Moral principles Transparency And the principle of participation has a moderate level By sorting from the side that has a high average to find the average low value as follows: value principle $\bar{x} = 3.56$ (SD. 526) on the principle of responsibility $\bar{x} = 3.54$ (SD .499) moral aspects $\bar{x} = 3.37$ (SD. 768) On the principle of transparency $\bar{x} = 3.32$ (SD. 496) on the principle of participation $\bar{x} = 3.05$ (SD. 688) and the rule of law rule $\bar{x} = 3.03$ (SD. 525) respectively for other suggestions, such as administration in public organizations, can monitor operations. People can follow And evaluate the management of public affairs of the Subdistrict Administration Organization next time And increasing the efficiency of public affairs management under the principle of good governance for greater efficiency

Keywords: public participation, monitoring operations Estimate the results. Public Affairs

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คลองน้อยได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2539 ตำบลคลองน้อยมีจำนวน 19หมู่บ้านจะมีผู้บริหารท้องถิ่นหรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน1 คนและมีจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ละ 2 คน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชเพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในด้านศักยภาพของผู้ดำเนินการบริหารกิจการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภopakพนัง จ.นครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของการศึกษา เรื่องการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ทำการศึกษา ด้านโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 6ประการ ได้แก่

- | | |
|----------------------|--|
| 1.1หลักนิติธรรม | 1.5หลักความรับผิดชอบ |
| 1.2หลักคุณธรรม | 1.6หลักความคุ้มค่า (อ้างอิงจาก พระไพฑูริย์
รตนิโก 2556) |
| 1.3หลักความโปร่งใส | |
| 1.4หลักการมีส่วนร่วม | |

2. ขอบเขตของประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวนประชากรทั้งหมด 11,436คน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้จำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยจำนวน 5,232คนโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ในการคำนวณหาประชากรจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 372คน

3. ขอบเขตของพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

4. ขอบเขตระยะเวลาของการศึกษา ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม จนถึง 30 พฤษภาคม 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภopakพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย อันประกอบไปด้วย การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือ การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) เป็นการเลือกตัวอย่าง แบบไม่ได้ยึดตามหลักเกณฑ์ เพียงแต่ตั้งเป้าหมายของกลุ่มตัวอย่างให้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย เมื่อพบบุคลากรกลุ่มตัวอย่างสามารถนำแบบสอบถามไปสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการกำหนดไว้จำนวน372 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลที่สร้างขึ้น โดยที่ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเป็นปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้

ส่วนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบช่วงหรืออันตรภาค (rating scale) เกี่ยวกับการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (close-ended) โดยแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักนิติธรรม 2. ด้านหลักคุณธรรม 3. ด้านหลักความโปร่งใส 4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม 5. ด้านหลักความรับผิดชอบ 6. ด้านหลักความคุ้มค่า

ส่วนที่ 3 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี แนวคิดข้อมูลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 372 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามทุกฉบับ นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักของแต่ละข้อตามที่กำหนด และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การแปล ความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ความคาดหวังระดับน้อยที่สุด

4. เปรียบเทียบระดับความคาดหวังของประชาชน จำแนกตามอายุและ วุฒิการศึกษาโดยการทดสอบค่าที (t-test for Independent Sample)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (X)

1.1 ร้อยละ (Percentage)

- 1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 1.3 ค่าร้อยละ
2. สถิติในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือได้แก่
 - 2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index fo Item Objective Congruence : IOC)
 3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่
 - 3.1 การทดสอบค่าที (t-test for Independent Sample)

ผลการทดลอง

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่ามีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักการมีส่วนร่วมมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยรวมและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
1. ด้านหลักนิติธรรม	3.03	.525	ปานกลาง
2. ด้านหลักคุณธรรม	3.37	.768	ปานกลาง
3. ด้านหลักความโปร่งใส	3.32	.496	ปานกลาง
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.05	.688	ปานกลาง
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ	3.54	.499	มาก
6. ด้านหลักความคุ้มค่า	3.56	.526	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	.353	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ประเด็นที่ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช มากคือ ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D 526) รองลงมาคือด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D .499) รองลงมาคือด้านหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (S.D .768) รองลงมาคือด้านหลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 (S.D .496) รองลงมาคือด้านหลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 (S.D .688) และต่ำที่สุดคือด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 (S.D .525)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านหลักนิติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
1. ด้านหลักนิติธรรม			
1.1 ท่านคิดว่าการบริหารกิจการสาธารณะของอบต.มีการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง	3.24	.767	ปานกลาง
1.2 ท่านคิดว่าผู้นำมีการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนด้วยความเสมอภาค			
1.3 การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำมีความถูกต้องตามหลักกฎระเบียบ ข้อบังคับ	3.28	.731	
1.4 กฎระเบียบ ข้อบังคับของอบต. มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา	2.94	.764	ปานกลาง
1.5 ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม	2.77	.697	ปานกลาง
รวม	2.90	.936	ปานกลาง
	3.03	.525	ปานกลาง
			ปานกลาง
			ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ประชาชนขององค์การส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชมีระดับความพึงพอใจด้านหลักนิติธรรม เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 (S.D .525)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านหลักคุณธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
2.ด้านหลักคุณธรรม			
2.1 ผู้นำขององค์กรยึดหลักคุณธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชนเสมอ	3.53	.629	มาก
2.2 ผู้นำมีจิตสำนึก ภาคภูมิใจต่อการบริหารกิจการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	3.43	.687	ปานกลาง
2.3 ผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนและพร้อมให้บริการประชาชน	2.87	.769	ปานกลาง
2.4 ผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริตยึดมั่นในศีลธรรมและจริยธรรม	3.39	.728	ปานกลาง
2.5 ผู้นำยึดหลักความถูกต้องและความเสมอภาคในการบริหารกิจการสาธารณะรวม	3.62	.992	มาก
	3.37	.768	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ประชาชนขององค์การส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชมีระดับความพึงพอใจด้านหลักคุณธรรมมาก คือประเด็นผู้นำยึดหลักความถูกต้องและความเสมอภาคในการบริหารกิจการสาธารณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.62 (S.D .992) รองลงมาคือผู้นำขององค์กรยึดหลักคุณธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชนเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.53 (S.D .629) และต่ำที่สุดคือผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนและพร้อมให้บริการประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.87 (S.D .769)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านหลักความโปร่งใส โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
3.ด้านหลักความโปร่งใส			
3.1. ท่านคิดว่าการดำเนินงานเป็นไปอย่างเปิดเผยและสามารถตรวจสอบได้	3.04	.757	ปานกลาง
3.2. การบริหารกิจการสาธารณะมีความโปร่งใสต่อสาธารณชน	3.07	.675	ปานกลาง
3.3 การบริหารกิจการสาธารณะประชาชนสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต.ได้	2.92	.755	ปานกลาง
3.4 การจัดเก็บภาษีและการจัดงบประมาณกระทำอย่างเปิดเผยเสมอ	3.83	.807	มาก
3.5 การบริหารกิจการสาธารณะมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่นเป็นหลัก	3.71	.775	มาก
รวม	3.32	.496	ปานกลาง

จากตารางที่ 4พบว่า ประชาชนขององค์การส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชมีระดับความพึงพอใจด้านหลักความโปร่งใสมาก คือประเด็นการจัดเก็บภาษีและการจัดงบประมาณกระทำอย่างเปิดเผยเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D .807)รองลงมาคือการบริหารกิจการสาธารณะมุ่งประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่นเป็นหลักมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D .775)

และต่ำที่สุดคือการบริหารกิจการสาธารณะประชาชนสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของอบต.ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 (S.D .755)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
4.ด้านหลักการมีส่วนร่วม			
4.1 ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของผู้ดำเนินการบริหารกิจการสาธารณะ	2.90	.930	ปานกลาง
4.2 ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมหรือรับฟังข้อมูลข่าวสารของการบริหารกิจการสาธารณะ	3.31	.831	ปานกลาง
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	3.23	.815	ปานกลาง
4.4 ท่านมีส่วนร่วมในการเข้าไปดำเนินการบริหารกิจการสาธารณะ	3.13	.851	ปานกลาง
4.5 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการบริหารกิจการสาธารณะ	2.66	.858	ปานกลาง
รวม	3.05	.688	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 จากตารางข้างต้นพบว่า ประชาชนขององค์การส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชมีระดับความพึงพอใจด้านหลักการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 (S.D .688)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
5.ด้านหลักความรับผิดชอบ			
5.1. อบต.มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน	3.36	.730	ปานกลาง
5.2.การบริหารกิจการสาธารณะที่ดำเนินการไปเห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน	3.58	.709	มาก
5.3 ผู้นำพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทันที	3.54	.670	มาก
5.4 การบริหารกิจการสาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น	3.63	.743	มาก
5.5 ผู้นำมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน	3.58	.724	มาก
รวม	3.54	.499	มาก

จากตารางที่ 6 จากตารางข้างต้นพบว่า ประชาชนขององค์การส่วนตำบลคลองน้อย อำเภopakpang จังหวัดนครศรีธรรมราชมีระดับความพึงพอใจด้านหลักความโปร่งใสมาก คือประเด็นการบริหารกิจการสาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D .743) รองลงมาคือผู้นำมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D .724) และการบริหารกิจการสาธารณะที่ดำเนินการไปเห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D .709) และต่ำที่สุดคืออบต.มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (S.D .730)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภopakpang จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านหลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ประเด็น	\bar{x}	S.D	ระดับ
6.ด้านหลักความคุ้มค่า			
6.1 การบริหารงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3.41	.742	ปานกลาง
6.2 งบประมาณที่ใช้ในการบริหารกิจการสาธารณะมีความคุ้มค่า	3.45	.801	ปานกลาง
6.3 การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่น	3.69	.681	มาก
6.4 การบริหารกิจการสาธารณะสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนเป็นอย่างมาก	3.73	.740	มาก
6.5 การจัดสรรตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.51	.679	มาก
รวม	3.56	.526	มาก

จากตารางที่ 7 จากตารางข้างต้นพบว่า ประชาชนขององค์การส่วนตำบลคลองน้อย อำเภopakpang จังหวัดนครศรีธรรมราชมีระดับความพึงพอใจด้านหลักความคุ้มค่ามาก คือประเด็นการบริหารกิจการสาธารณะสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D .740) และต่ำที่สุดคือการบริหารงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D .742)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากประชาชนในชุมชน ดังนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากแบบสอบถามพบว่าข้อเสนอแนะที่ประชาชนมีต่อการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย อำเภopakpang จังหวัดนครศรีธรรมราช ในครั้งนี้ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานในองค์การประชาชนสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ ประชาชนสามารถติดตาม และ

ประเมินผลการบริหารกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ในครั้งต่อไป และเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารกิจการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้มีวิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยตั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการออกกฎระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถติดตาม และประเมินผลการบริหารกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ในครั้งต่อไปเพื่อที่จะให้การบริหารงานในองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ดำรง วัฒนา. (2545). บนเส้นทางการปฏิรูปทางการเมืองและการบริหารราชการแผ่นดิน.

กรุงเทพมหานคร.

เทพศักดิ์ บุญรัตนพันธ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนำนโยบายการให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ.

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). อำนาจของรัฐสภากับการบริหารราชการแผ่นดิน: การบริหารจัดการ.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษากรุงเทพมหานคร : ทิพยสุทธิ.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). แร่งงานสัมพันธ์: หลักการ กฎหมาย และการบริหาร.

กรุงเทพมหานคร.

Klongnoy. (2555). โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.klongnoy.go.th/index.php>

พลวัตภูมิปัญญาภาษาถิ่นของชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง จ.หนองคาย
The Dynamic of Communities Wisdom Dialect the Mekong River
in Nongkhai Province

วิวัฒน์ ทองวาด*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาการด้านภาษาถิ่น ของชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง จังหวัดหนองคาย 2) เพื่อศึกษาพลวัตภูมิปัญญาภาษาท้องถิ่นกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม และ 3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรมและภาษาอังกฤษที่มีต่อภาษาถิ่น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์และสังเกตแบบมีส่วนร่วม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ปรากฏภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญเรื่องภาษาหรือชาวบ้านที่เข้าใจโครงสร้างของภาษาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ในเขตชุมชนลุ่มแม่น้ำโขงในจังหวัดหนองคาย ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15-20 รูป/คน แล้วนำผลการสัมภาษณ์ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความและสร้างข้อสรุปให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผลจากการวิจัย พบว่า

อักษรถิ่นอีสานกำลังเริ่มมีการฟื้นฟูด้วยระบบของรัฐบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อักษรถิ่นอีสานเป็นภูมิปัญญาดั้งเดิมของคนอีสาน ได้แก่ อักษรไทยน้อย และอักษรธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2555 กรมส่งเสริมวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรม ได้มีพิธีประกาศขึ้นทะเบียนมรดก ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ ประจำปีพุทธศักราช 2555 จำนวน 6 รายการด้วยกัน คือ 1) อักษรธรรมล้านนา 2) อักษรไทยน้อย 3) อักษรธรรมอีสาน 4) ภาษาซอง 5) ภาษาญ้อ และ 6) ภาษาท่ง ซึ่งในรายการขึ้นทะเบียนมรดกดังกล่าวได้มี อักษรอีสานได้ขึ้นทะเบียนเป็นมรดก ภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมเรียบร้อยแล้วเช่นกัน คือ อักษรไทยน้อย และอักษรธรรมอีสาน ซึ่งก็เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งวัตถุประสงค์ของการขึ้นทะเบียนในครั้งนี้ ก็เพราะว่า ภาษาและอักษรเป็นมรดกทางภูมิปัญญาของชุมชน เสี่ยงต่อการสูญหาย หรือเผชิญกับภัยคุกคาม ดังนั้น สถาบันครอบครัวเป็นสิ่ง

* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แรกที่เราควรปลูกฝังให้เด็กเห็นว่าภาษาถิ่นมีความสำคัญอย่างไร และปลูกฝังให้เด็ก ไม่อายกล้าที่จะพูดภาษาถิ่นในสังคม หรือในครอบครัว ส่วนสถาบันที่สองคือคนในสังคม ที่ไม่ควรทำรังเกียจหรือเห็นว่าคนพูดภาษาถิ่นเป็นสิ่งแปลกประหลาด เราควรยกย่องด้วยซ้ำ เพราะภาษาถิ่นมีคุณค่าควรแก่การรักษาไว้

คำสำคัญ : พลวัตภูมิปัญญาภาษาถิ่นชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง จ. หนองคาย

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study dialect for development of the Mekong River Basin community at Nongkhai Province. 2) To study the dynamic of wisdom dialect, social and cultural changes and 3) To study and analyzing social influences Culture and English language towards dialects. Data collection tools are interview forms and observation, data collection by interview and participatory observation the groups was given the data consist of local wisdom philosopher and language experts or villagers who understand the structure of the language that lives in the Mekong Basin community in Nongkhai province. Acquired by purposive selection method of 15-20 person after that, take the interview results to analyze and synthesize the data by interpreting and creating conclusions in accordance with the objectives.

The results showed that:

Isan dialect Alphabet is beginning to be restored by the government system otherwise, probably because Isan dialect Alphabet is the original wisdom of the Isan people such as Thai Noi Alphabet and Dharma Alphabet which can be seen from the year 2555 B.C. under The Department of Culture Promotion, Ministry of Culture. Have a legacy registration ceremony National cultural wisdom 2012 B.C. amount 6 people are 1) Dhamma Lanna Alphabet 2) Thai Noi Alphabet 3) Isan Dialect Alphabet 4) Chong Dialect 5) Nyah-kur Dialect and 6) Kong Dialect in which, the registration of such heritage has Isan alphabet is registered as a heritage. Successful cultural wisdom as well. Is the Thai Noi alphabet and the Thai Dhamma Isan alphabet which is very proud which the purpose of this registration is because

language and Alphabet are the wisdom of the community risk of loss or face threats. Therefore, the family institution is the first thing that should be instilled in children to see that the local language has How important? And instill in children not embarrassed to speak the local language in society or in the family. The second institution is people in society that should not be disgusted or seeing that people speak the local language is strange. We should even praise because the local language is worth keeping.

Keywords: The Dynamic of Communities Wisdom Dialect Communities at the Mekong River in Nongkhai Province

บทนำ

จากเทือกเขาเหนือบนเขตที่ราบสูงทิเบต หยดน้ำหยดแล้วหยดเลาะละลายจากหิมะมาผสมกับสายน้ำจากพายุฟ้าและผืนแผ่นดินรวบรวมน้ำจนกลายเป็นต้นกำเนิดสายน้ำอันยิ่งใหญ่ของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ “แม่น้ำโขง” แม่น้ำโขงไหลผ่านหรือเป็นเส้นกั้นพรมแดนประเทศน้อยใหญ่มากถึง 6 ประเทศ ตั้งแต่ จีน พม่า ลาว ไทย กัมพูชา ก่อนไหลลงสู่ทะเลจีนใต้ที่ประเทศเวียดนาม บริเวณปากแม่น้ำโขงตรงนั้นมีสามเหลี่ยมดินดอนยักษ์อันได้รับการยกย่องจากนานาชาติว่ามีความหลากหลายทางชีววิทยาและธรณีวิทยาอย่างยิ่ง อีกทั้งตลอดเส้นทางของแม่น้ำโขงยังมีพันธุ์ปลาน้ำจืด พันชนิด โดยเฉพาะปลาบึกซึ่งพบได้เพียงเฉพาะแม่น้ำสายนี้เท่านั้น จึงเป็นแม่น้ำที่สำคัญอย่างยิ่งในระดับโลก ความยาวของแม่น้ำโขงวัดแล้วยาวตั้งราว 4,900 กิโลเมตร ติดอันดับ 10 ของแม่น้ำที่ยาวที่สุดในโลกพอดิบพอดี อยู่ในเขตประเทศจีนประมาณ 2,000 กิโลเมตร สำหรับประเทศไทยแม่น้ำโขงไหลมาหาเราจุดแรกที่สามเหลี่ยมทองคำอันลือลั่นในจังหวัดเชียงราย บริเวณดังกล่าวแม่น้ำโขงเป็นจุดแบ่งแยกประเทศถึง 3 ประเทศ คือ ไทย จีน และลาว นับจากอำเภอเชียงคาน แม่น้ำโขงกลายเป็นพรมแดนกั้นระหว่างไทยกับลาวยาวต่อเนื่องมากกว่า 800 กิโลเมตร แม่น้ำแห่งพญานาคไหลผ่านทั้งเขตป่าเขียวขจี ภูเขาหินทรายสูงตระหง่านผ่านแหล่งชุมชนซึ่งยังคงวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไว้เหนียวแน่น ผ่านเมืองใหญ่ซึ่งได้รับการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของภูมิภาค ไล่มาตั้งแต่จังหวัดเลยหนองคาย กับ บึงกาฬ ที่แม่น้ำไหลจากทิศตะวันตกไปตะวันออก เข้าสู่ นครพนม มุกดาหาร อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี ที่ไหลจากทิศเหนือลงทิศใต้ โดยจุดสุดท้ายซึ่งแม่น้ำโขงอำลาประเทศไทยคือบ้านเวินบึก อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี

อำเภอริมขอบแดนไทย-ลาว ภาษาถิ่น เป็นภาษาที่พูดกันในท้องถิ่นต่างๆ ตามปกติ เป็นภาษาที่คนในถิ่นนั้นๆ ยังคงพูดและใช้อยู่จำนวนมาก คำบางคำในภาษากลางได้เลิกใช้ไปแล้ว แต่ในภาษาถิ่นยังคงรักษาขนบธรรมเนียมไว้เป็นอย่างดี ในการศึกษาภาษาถิ่นย่อมจะศึกษาท้องถิ่นในด้านที่อยู่อาศัย ความเป็นอยู่ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมได้ เพราะภาษาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ภาษาถิ่นจะรักษาคำเดิมได้ดีกว่าภาษามาตรฐาน เพราะจะมีการเปลี่ยนแปลงทางภาษาและวัฒนธรรมน้อยกว่า นอกจากนี้การศึกษาในท้องถิ่นมีประโยชน์ในการศึกษาด้านวรรณคดีอีกด้วย เพราะวรรณคดีเก่าๆ นั้น ใช้ภาษาโบราณ ซึ่งเป็นภาษาถิ่นจำนวนมาก เช่น วรรณคดีสุโขทัย สมัยอยุธยา และสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น ถ้าเราไม่เข้าใจภาษาถิ่นที่ใช้ ก็จะทำให้ความไม่ออกและยากต่อการศึกษาวรรณคดีนั้นๆ ได้ ฉะนั้นเราจึงควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาภาษาถิ่นทุกถิ่น จึงจะมีความรู้กว้างขวาง เช่นในหลักศิลาจารึกพ่อขุนรามคำแหงหลักที่ 1 ว่า “เมื่อกูขึ้นใหญ่ได้สืบเก้าเข้า” คำว่า “เข้า” แปลว่า ปี ลิบเก้าเข้า คือ อายุเต็ม 18 ย่าง 19 “ตนกูฟ่งข้างขุนสามชนตัวชื่อมาสเมืองแพ้ขุนสามชนพ่ายหนี” คำว่า แพ้ ในที่นี้ เป็นภาษาถิ่นเหนือ แปลว่าชนะ คำว่า พ่าย จึงแปลว่า แพ้ ถ้าเป็นภาษากลาง คำว่า พ่าย หรือคำว่าแพ้ แปลเหมือนกันคือไม่ชนะ ข้อความนี้หมายถึงพ่อขุนรามคำแหงทรงไล่ข้างเข้าชนกับข้างของขุนสามชนตัวที่ชื่อมาสเมือง และพระองค์ทรงสามารถรบชนะขุนสามชนจนขุนสามชนแพ้แล้วไล่ข้างหนีไป (ระวีวรรณ อินทร์แหยม, 2542, หน้า 10)

นอกจากนี้ ฉันทส ทองช่วย (2534, หน้า 13-15) กล่าวว่า ภาษาถิ่น เป็นภาษาของกลุ่มชาติที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นต่างๆ เช่น ภาษาไทยถิ่นเป็นภาษาของกลุ่มชาวไทย ซึ่งอาศัยกระจายอยู่ทั่วประเทศ ภาษาถิ่นของชนกลุ่มใดย่อมเป็นภาษาที่มีความสำคัญต่อชนกลุ่มนั้นมากที่สุด เพราะเป็นภาษาที่ใช้พูดติดต่อสื่อสารร่วมกันมาตั้งแต่เกิด โดยสามารถพิจารณาจากเจ้าของภาษาและผู้ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับภาษาได้ตั้งนั้นเป็นภาษาประจำถิ่นของกลุ่มชนที่ 1 ภาษาถิ่นอาศัยอยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นภาษาที่ต้องใช้ติดต่อสื่อสารกันในชีวิตประจำวัน เป็นภาษาที่เข้ามาตั้งแต่แรกเกิดได้เรียนรู้ จดจำ สืบทอดและร่วมรับในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เป็นภาษาที่มีความสำคัญในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต ภาษาถิ่นจึงมีความสำคัญต่อกลุ่มชนผู้เป็นเจ้าของภาษานั้นๆ มากที่สุด

1. ภาษาถิ่นเป็นวัฒนธรรมส่วนหนึ่งที่ควรศึกษา เพราะการศึกษาภาษาถิ่นจะช่วยให้เข้าใจสภาพสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มชนได้ทางหนึ่ง ภูมิปัญญาของชาวบ้านด้านต่างๆ เช่น เพลงกล่อมเด็ก นิทาน ปริศนาคำทาย ชื่อบุคคล ชื่อพืชและชื่อสัตว์ ชื่อสิ่งของเครื่องใช้ ชื่ออาหาร เครื่องดื่ม บทสวดในพิธีกรรม และวรรณกรรมท้องถิ่นต่างๆ ล้วนแล้วแต่ต้องใช้ภาษาเป็นเครื่องมือสื่อสารถ่ายทอดทั้งสิ้น

2. ภาษาถิ่นเป็นรากฐานทางประวัติศาสตร์ของกลุ่มชน เราอาจกล่าวได้ว่ากลุ่มระดับชาวบ้านที่ใช้ภาษาเดียวกันในชีวิตประจำวันสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคนจะต้องมีประวัติความเป็นมาาร่วมกัน เช่นชาวไทยถิ่นตากใบกับชาวมลายูเชื้อสายไทยในอำเภอตุมปัตร์รัฐกลันตันประเทศมาเลเซีย ซึ่งพูดภาษาไทยถิ่นตากใบในชีวิตประจำวันอยู่ในขณะนี้ จะต้องมีประวัติศาสตร์ของกลุ่มชนร่วมกันมาในอดีต ปัจจุบันก็ต้องเกี่ยวข้องกันมาเป็นเวลาหลายร้อยปี แสดงว่าเราสามารถใชภาษาถิ่นเป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์ของกลุ่มชนได้

3. ภาษาถิ่นเป็นบ่อเกิดของวรรณกรรมท้องถิ่น ผลการสำรวจวรรณกรรมท้องถิ่น ที่สืบทอดกันด้วยวาจา หรือเป็นเรื่องเล่าที่สืบทอดกันมาปากต่อปาก (มุขปาฐะ) และวรรณกรรมที่ได้มีผู้บันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น วรรณกรรมสมุดข่อย วรรณกรรมใบลานและ ศิลจารึก พบว่ามีจำนวนมหาศาล วรรณกรรมเหล่านี้มีหลายประเภท เช่น วรรณกรรมเกี่ยวกับศาสนา ความเชื่อ นิทาน ประโลมโลก ตำนาน เป็นต้น วรรณกรรมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่สะท้อนให้เห็นถึงภูมิปัญญาของชาวบ้านแต่ละท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญคือ เป็นวรรณกรรมที่ใชภาษาถิ่นเป็นสื่อในการถ่ายทอด ดังนั้นถ้าไม่มีภาษาถิ่นวรรณกรรมท้องถิ่นเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้อย่างไร

ดังนั้น ภาษาถิ่นจึงมีความสำคัญคือ เป็นภาษาประจำถิ่นของกลุ่มชนที่บรรพบุรุษได้สร้างสรรค์และสืบทอดต่อเนื่องมายังลูกหลาน โดยผ่านวัฒนธรรมทางภาษาที่เป็นรากฐานทางประวัติศาสตร์และเป็นบ่อเกิดของวรรณกรรมท้องถิ่นปัจจัยใหญ่ที่สุดที่คุกคามภาษาของกลุ่มชาติพันธุ์ในลุ่มน้ำโขงคือการแพร่กระจายของภาษาหลัก เช่น ภาษาประจำชาติและภาษาราชการ โดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับที่สนับสนุนหรือบังคับใช้ภาษาหลัก ขณะที่เด็กกลุ่มชาติพันธุ์มีความจำเป็นและมีสิทธิในการเรียนภาษาประจำชาติและภาษาราชการ แต่ครูหรือพ่อแม่เองพยายามจำกัดการใช้ภาษากลุ่มชาติพันธุ์ทั้งโดยตรงและทางอ้อม ทำให้เด็กตั้งคำถามถึงคุณค่าของการเกิดและการเลี้ยงดูอบรมสั่งสอนของตัวเอง ด้วยเหตุนี้ภาษากลุ่มชาติพันธุ์จึงไม่ได้มีการใช้ในโรงเรียนหรือแม้แต่ในบ้านและไม่อาจส่งผ่านไปยังคนรุ่นต่อไป นอกจากนี้ภาษาหลักยังขยายตัวผ่านทีวี วิทยุ หนังสือพิมพ์ และการสื่อสารอื่นๆ เช่นเดียวกับวัฒนธรรมป๊อปในหนังและดนตรี อีกทั้งการเปิดประชาคมอาเซียน AEC (Association of Southeast Asian Nations) ในปี 2558 (2015) ของกลุ่มประเทศอาเซียนได้ตกลงที่จะใช้ภาษาอังกฤษเป็นช่องทางการสื่อสาร ทำให้ยากที่จะให้ความสนใจความสำคัญในคุณค่าของภาษากลุ่มชาติพันธุ์ ความขัดแย้งและสงครามกลางเมือง ภัยธรรมชาติ โรคระบาด และการ(บังคับ)ย้ายถิ่นฐานจากการพัฒนาขนาดใหญ่ เช่น การสร้างเขื่อนกำลังคุกคามต่อภาษากลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มคนที่พูดภาษามอแกนซึ่งเป็นคนพื้นถิ่นอาศัยอยู่ทางตอนใต้ของพม่าและไทย ซึ่งก่อนนั้นก็โดนเอาเปรียบทางเศรษฐกิจและสังคมอยู่แล้ว ได้ประสบภัย

แผ่นดินไหวและซินามิในเดือนธันวาคม 2547 (2004) โดยเฉพาะพวกที่อาศัยอยู่ตามชายฝั่ง นอกจากสูญเสียเรือและบ้านไปกับซินามิแล้ว ยังพบกับวิกฤตดังกล่าวด้วย (Skehan 2012) และกลุ่มคนที่พูดภาษาอู๋ก๊อง---ภาษาในตระกูลภาษาจีน-ทิเบต - อาศัยอยู่ในภาคตะวันตกของไทยถูกบังคับให้ย้ายถิ่นฐาน เพราะการสร้างเขื่อนของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) ด้วยเหตุนี้ความเป็นบิกแผ่นดินเหนียวแน่นของชุมชนท้องถิ่นจึงอ่อนแอลง เกิดอุปสรรคในการรักษาภาษาและอัตลักษณ์ (Bradley 1989) ภาษาของกลุ่มชาติพันธุ์นั้นเต็มไปด้วยภูมิปัญญาและความรู้สะสมผ่านประเพณีวิถีชีวิต และการอยู่รอดในธรรมชาติของผู้คนรุ่นแล้วรุ่นเล่า นักวิจัยท่านหนึ่งกล่าวว่า คนเราเกิดมาพร้อมสิทธิในการพูดภาษาและวัฒนธรรม (McCarty et al. 2007) เท่ากับว่าการหายสาบสูญของภาษาก็ทำให้ภูมิปัญญาหายไปด้วย และยังมีอันตรายจากการถูกปฏิเสธสิทธิทางวัฒนธรรมของผู้คนกลุ่มนั้นๆ อีก เราไม่ได้กำลังประสบวิกฤตในแง่ความหลากหลายทางชีววิทยาเท่านั้น แต่เป็นวิกฤตในแง่ความหลากหลายทางภาษาด้วย

การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ และภูมิปัญญาภาษาถิ่นของไทยจะแปรเปลี่ยนไปตามกระแสการไหลเวียนของประชากรในภูมิภาคที่เข้ามาติดต่อทำธุรกิจกันมากขึ้น ดังนั้น เพื่อธำรงไว้ซึ่งความเป็นอัตลักษณ์ด้านภูมิปัญญาภาษาถิ่นของไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยกันพัฒนาและสืบสานมรดกทางภูมิปัญญา โดยอาศัยบุคคลที่มีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ และจิตวิญญาณทางภูมิปัญญาภาษาถิ่น ถ่ายทอดองค์ความรู้ดังกล่าวให้แก่คนรุ่นใหม่ ที่สนใจเรียนรู้และสืบสานงานด้านภูมิปัญญาภาษาถิ่นของไทย นำไปศึกษาเพิ่มเติม ทดลองฝึกปฏิบัติ จนมีความรู้ ความชำนาญ และถ่ายทอดภูมิปัญญาภาษาถิ่นให้แก่คนรุ่นต่อไป ปัจจุบันประชาชนองค์กรภาครัฐ และเอกชน ต่างตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีแนวทางการเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกันไปตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งหากมีการบูรณาการร่วมกันอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้ประเทศไทยมีความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปลายปี พ.ศ. 2558จังหวัดหนองคาย เป็นจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีลักษณะเด่นเป็นจังหวัดที่ประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรมมาเป็นเวลาอันยาวนานนับได้หลายพันปี จนถึงปัจจุบัน และที่เป็นสิ่งที่น่าภูมิใจของจังหวัดหนองคายก็คือ ภูมิปัญญาภาษาถิ่นในจังหวัดหนองคาย ชาวบ้านมีการใช้ภาษาถิ่นที่ยังคงไว้และสืบต่อไปที่เด่นชัดเจน เป็นต้น ประกอบกับจังหวัดหนองคาย เป็นพื้นที่รองรับการขยายตัวของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมทั้งเป็นประตูการค้าสู่ประเทศอินโดจีน ทำให้การพัฒนาจึงต้องคำนึงปัจจัยด้านผลกระทบทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผลผลิตที่เกิดจากภูมิปัญญาภาษาถิ่นของคนหนองคาย จำเป็นอย่างยิ่งต้องช่วยกันพัฒนาและสืบสานมรดกทางปัญญา เห็นควรให้คนรุ่นหลังซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการถ่ายทอด

ภูมิปัญญาภาษาถิ่นที่ได้ส่งสมมาอย่างยาวนานแก่คนรุ่นใหม่ เป็นการดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ วัฒนธรรม และประเพณีที่สืบสานมาจากบรรพบุรุษให้คงอยู่คู่สังคมไทยสืบไป เป็นกระบวนการ ส่งเสริมการเรียนรู้และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาการด้านภาษาถิ่น ของชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง จ. หนองคาย
- 2) เพื่อศึกษาพลวัตภูมิปัญญาภาษาท้องถิ่นกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม
- 3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรมและภาษาอังกฤษที่มีต่อภาษาถิ่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) พื้นที่ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่ในเขตชุมชนลุ่มแม่น้ำโขงใน จ. หนองคาย
- 2) ประชากร คือ ประชาชนภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญเรื่องภาษาหรือชาวบ้านที่เข้าใจ

โครงสร้างของภาษา จำนวน 15-20 คน

- 3) เครื่องมือ คือ แบบการสัมภาษณ์

ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ เช่น แนวคิดการพัฒนาภูมิปัญญาภาษาถิ่น จังหวัดหนองคาย ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดหนองคาย เอกสารเกี่ยวภูมิปัญญาภาษาถิ่น เป็นต้น โดยการศึกษาจากเอกสารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาค้นคว้า

- 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพื้นที่ภาคสนาม

2.2.1 ขั้นเตรียมการ

- 2.2.1.1 เตรียมคำถามวิจัย เป็นขั้นที่มีความสำคัญที่สุดในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งคำถามหลักประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัว คำถามเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของชาวบ้าน และคำถามที่เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านภาษา คำถามเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นต้น

- 2.2.2 เตรียมอุปกรณ์ในการลงพื้นที่ ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ

2.2.2 ชั้นลงพื้นที่

2.2.2.1 เก็บข้อมูลตามที่นัดหมายโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยขออนุญาต บันทึกเสียง บันทึกภาพประกอบ รูปแบบวิธีการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการเบื้องต้นถามตามประเด็นคำถามที่เตรียมไว้ ทั้งข้อมูลส่วนตัว คำถามหลักเกี่ยวกับการวิจัย และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับวิถีชีวิตชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านภาษา และการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นต้น

2.2.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2.2.3.1 บุคคลทั่วไปที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาภาษาถิ่นในท้องถิ่น เช่น ประชาชนชาวบ้าน เป็นต้น

3) ชั้นวิเคราะห์ข้อมูลและตีความ นำข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ และตีความโดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบ วัตถุประสงค์ที่วางไว้แล้วนำมาเสนอโดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิเคราะห์“พลวัตภูมิปัญญาภาษาถิ่นของชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง จังหวัดหนองคาย” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาการพัฒนาการด้านภาษาถิ่นของชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง จังหวัดหนองคาย ศึกษาพลวัตภูมิปัญญาภาษาถิ่นกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม และศึกษาวิเคราะห์อิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรมและภาษาอังกฤษที่มีต่อภาษาถิ่น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ และสังเกตแบบมีส่วนร่วม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ประชาชนภูมิปัญญาท้องถิ่นผู้เชี่ยวชาญเรื่องภาษาหรือชาวบ้านที่เข้าใจโครงสร้างของภาษาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ในเขตชุมชนลุ่มแม่น้ำโขงในจังหวัดหนองคาย ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15-20 รูป/คน แล้วนำผลการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยการตีความและสร้างข้อสรุปให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาภาษาถิ่นอีสานทั้งประวัติความเป็นมา และอักษรที่เป็นต้นตอของอีสาน ก็ยิ่งทำให้ทราบว่า อักษรถิ่นอีสานกำลังเริ่มมีการฟื้นฟูด้วยระบบของรัฐบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อักษรถิ่นอีสานเป็นภูมิปัญญาดั้งเดิมของคนอีสาน ได้แก่ อักษรไทยน้อย และอักษรธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2555 กรมส่งเสริมวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรม ได้มีพิธีประกาศขึ้นทะเบียนมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ ประจำปีพุทธศักราช 2555 จำนวน 6 รายการด้วยกัน คือ 1) อักษรธรรมล้านนา 2) อักษรไทยน้อย 3) อักษรธรรมอีสาน 4) ภาษาของ 5)

ภาษาญ้อกูร และ 6) ภาษาकों ซึ่งในรายการขึ้นทะเบียนมรดกดังกล่าวได้มี อักษรอีสานได้ขึ้นทะเบียนเป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมเรียบร้อยแล้ว เช่นกัน คือ อักษรไทยน้อย และอักษรธรรมอีสาน ซึ่งก็เป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งวัตถุประสงค์ของการขึ้นทะเบียนในครั้งนี้ ก็เพราะว่า ภาษาและอักษรเป็นมรดกทางภูมิปัญญาของชุมชน เสี่ยงต่อการสูญหาย หรือเผชิญกับภัยคุกคาม เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อมูลที่ได้ มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจคือ ภาษาและอักษรเป็นมรดกทางภูมิปัญญาของชุมชน เสี่ยงต่อการสูญหาย หรือเผชิญกับภัยคุกคาม ดังนั้น สถาบันครอบครัวเป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้เด็กเห็นว่าภาษาถิ่นมี ความสำคัญอย่างไร และปลูกฝังให้เด็ก ไม่อายกล้าที่จะพูดภาษาถิ่นในสังคม หรือในครอบครัว ส่วนสถาบันที่สองคือคนในสังคม ที่ไม่ควรทำรังเกียจหรือเห็นว่าคนพูดภาษาถิ่นเป็นสิ่งแปลกประหลาด เราควรยกย่องด้วยซ้ำ เพราะภาษาถิ่นมีคุณค่าควรแก่การรักษาไว้

โดยผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการอนุรักษ์และแนวทางการฟื้นฟูภาษาถิ่นไว้ดังนี้

แนวทางในการอนุรักษ์ภาษาถิ่น ดังนี้

1) ควรนำภาษาท้องถิ่นเข้าสู่ระบบโรงเรียนให้เข้ากับแต่ละพื้นที่ เพื่อส่งเสริมภาษาถิ่นในด้านการเรียนการสอนโดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษา ท่าทาง สำนวน หรือแม้กระทั่งวัฒนธรรมท้องถิ่น ก็จะช่วยปลูกฝังให้เด็กสามารถเรียนรู้ รับรู้ การมีอยู่ คุณค่าและความสำคัญของภาษาถิ่น

2) ควรการปลูกฝังความรู้ ความเข้าใจภาษาถิ่นตั้งแต่เด็กโดยการนำภาษาถิ่นไปใช้ในการเรียนการสอน

3) ควรการปลูกฝังให้เด็กมีความกล้าที่จะแสดงออก ในการพูดภาษาถิ่น

4) ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน ภาษาถิ่น โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วย

5) ควรมีการรณรงค์ และ ส่งเสริมการใช้ภาษาถิ่นอย่างแพร่หลาย

แนวทางในการฟื้นฟูภาษาถิ่น ดังนี้

1) ช่วยกันรณรงค์ ส่งเสริมให้ เด็กวัยรุ่นในยุคปัจจุบัน เห็นว่าภาษาท้องถิ่นมีความสำคัญ และมีคุณค่า เป็นภาษาที่สวยงาม เป็นมรดกทางวัฒนธรรมและมนุษยชาติ ที่เราทุกคนต้องช่วยกันดูแลรักษาเพื่อให้ภาษาถิ่นคงอยู่ต่อไป โดยเริ่มจากสถาบันครอบครัว เพราะเด็กบางคนพูดภาษาถิ่นแต่ในบ้านหรือในครอบครัว แต่พอออกไปนอกบ้านไปอยู่ในสังคมเมือง สังคมใหญ่ๆ ก็

จะพูดภาษากลาง จนในที่สุดก็จะลืมและละเลยภาษาถิ่นไป เพราะพูดภาษากลางจนเคยชิน จะหลงเหลือก็แค่สำเนียงเล็กๆน้อยๆ

2) กระทรวงศึกษาธิการควรมีนโยบายอย่างเร่งด่วนให้มีการบรรจุหลักสูตรภาษาถิ่น เพื่อใช้ในการเรียนการสอนภายในโรงเรียน โดยเริ่มตั้งแต่การปลูกฝังให้เด็กเล็กๆ ตั้งแต่ อนุบาล ประถม มัธยม จนถึง มหาลัย ซึ่งเมื่อโตแล้ว เด็กสามารถคิดเองเป็นและ สามารถรับรู้ได้ว่า ควรดูแลรักษา ควรปฏิบัติตัวอย่างไร เพื่อไม่ให้ภาษาถิ่นของเราหายไป อย่างไม่รู้ค่า ไร้ความหมาย

3) นักวิชาการควรมีการศึกษาวิจัยภาษาถิ่นอย่างจริงจังเพื่อนำมาใช้ในสังคมอย่างเร่งด่วน เพราะภาษาถิ่นเป็นวัฒนธรรมส่วนหนึ่งที่ควรศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาภาษาถิ่น จะช่วยให้เข้าใจสภาพสังคมและวัฒนธรรมของกลุ่มชนได้ทางหนึ่ง ภูมิปัญญาของชาวบ้านด้านต่างๆ เช่น เพลงกล่อมเด็ก นิทาน ปริศนาคำทาย ชื่อบุคคล ชื่อพืชและชื่อสัตว์ ชื่อสิ่งของเครื่องใช้ ชื่ออาหารเครื่องดื่ม บทสวดในพิธีกรรม และวรรณกรรมท้องถิ่นต่างๆ ล้วนแล้วแต่ต้องใช้ภาษาเป็นเครื่องมือสื่อสารถ่ายทอดทั้งสิ้น

ถึงแม้ว่าอักษรอีสานได้ขึ้นทะเบียนมรดกภูมิปัญญาแล้วก็ตาม ถ้าหากยังไม่นำมาปฏิบัติใช้กันให้แพร่หลาย ประโยชน์ที่เกิดขึ้นก็คงอาจจะไม่เต็มที่ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ควรเพิ่มบทบาทด้านอักษรประจำท้องถิ่นอีสาน คือ อักษรไทยน้อย และอักษรธรรมอีสาน ให้ยอมรับกันได้แบบสากล เช่น มีการบรรจุลงในหนังสือเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ให้เป็นวิชาบังคับเรียน เพียงเท่านี้ภาษาไทยน้อย และภาษาธรรมอีสาน ก็คงยังคงอยู่และยั่งยืนสืบไป

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “พลวัตภูมิปัญญาภาษาถิ่นของชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง จังหวัดหนองคาย” ทำให้มีข้อเสนอแนะโดยสรุปในภาพรวมดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้การศึกษาวិเคราะห์

จากการศึกษาวิเคราะห์ “พลวัตภูมิปัญญาภาษาถิ่นของชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง จังหวัดหนองคาย” จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของภาษาถิ่นไปอย่างมากตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง แต่ยังคงมีแนวทางในการอนุรักษ์และฟื้นฟูภาษาถิ่นให้เป็นที่ยอมรับและอนุรักษ์ไว้ให้คงอยู่สืบไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

- ควรศึกษาพัฒนาการด้านภาษาถิ่นของชุมชนลุ่มแม่น้ำโขงในจังหวัดอื่นของภาคอีสาน

- ควรศึกษาเกี่ยวกับพลวัตภูมิปัญญาภาษาท้องถิ่นกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อนำมาใช้ในการเรียนรู้บูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือรายวิชาที่จัดการเรียนการสอน

- ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน และปลูกฝังเยาวชนให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาถิ่นแม่ในปัจจุบันจะได้รับอิทธิพลทางสังคม วัฒนธรรมและภาษาอังกฤษที่มีต่อภาษาถิ่นมากน้อยเพียงใดก็ตาม

References

- Asian Development Bank (ADB), *Impacts of climate change and development on Mekong flow regimes*. MRC Technical Paper No. 29. June 2010, Source : http://www.mrcmekong.org/download/free_download/Technical_paper_29-revised_Nov10.pdf [17 Dec. 2559]
- Ben Tre – huge potential of ecological tourism in Vietnam, Source : <http://www.vietnambeauty.com/top-destinations/destination-in-the-south/24destination-in-the-south/57-ben-tre-huge-potential-of-ecological-tourism-in-vietnam.html>. [16 Dec. 2559].
- Hiroshi Hori, *The Mekong : Environment and Development*. (New York, USA : The United Nations University Press, 2000), Source : <http://books.google.co.th/books?id=mZa57ilh9RkC&pg=PA191&lpg=PA191> [23 Dec. 2559]
- The World Bank, *Rural Development & Agriculture in the Mekong Region*, [Online]. Source: <http://web.worldbank.org>. [03 Mar.2560].
- Water Environment Partnership in Asia (WEPA), Ministry of the Environment of Kunming Hydroelectric Investigation and Design Institute, Source: Hiroshi Hori, *The Mekong : Environment and Development*. 1985.
- National Geographic Society (U.S.), *Atlas of the world*. 7th Edition. (Willard, Ohio, U.S.A.: R.R. Donnelley & Sons Company. 1999.
- Qinghai Province. *Map of the People’s Republic of China*, (Chengdu,China : Chengdu Cartographic Publishing House. 2006.

Yunnan Geographic Environmental Research Journal, Source: Hiroshi Hori, The
Mekong : Environment and Development. March 1999.

Vu The Binh et al, Vietnam Tourist Guidebook, (Hanoi: Vietnam National
Administration of Tourism, 2001).

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค
กับสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The Relationship Between Adversity Quotient And Family Relationship of
Academic Support In King Mongkut's University of Technology North
Bangkok

สุภาภรณ์ เจริญประดับ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ระดับสัมพันธภาพในครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว เป็นคำถามลักษณะแบบให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีความเที่ยงของแบบสอบถามซึ่งผ่านความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้ (Try out) ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

* ภาควิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และสังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ 1518 ถนนประชากรราษฎร์ 1 แขวงวงศ์สว่าง เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 โทร. 02-555-2000 e-mail: Spp @ Hotmail.co.th

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.20 อายุ 42 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.80 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.71 เงินเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.52 ประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.58 และมีรูปแบบครอบครัว เป็นครอบครัวเดี่ยว คิดเป็นร้อยละ 59.87

2. ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการพึ่งพาอุปสรรคของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก

3. สัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่าสัมพันธภาพในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง

4. สัมพันธภาพในครอบครัวและความสามารถในการเผชิญปัญหาและการพึ่งพาอุปสรรค พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาโดยรวม อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .26, p < .01$)

คำสำคัญ: การเผชิญปัญหาและการพึ่งพาอุปสรรค, สัมพันธภาพในครอบครัว, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

The purposes of this descriptive research were to investigate Adversity Quotient level, Family Relationship level and the relationship between Adversity Quotient and Family Relationship of Academic Support in King Mongkut's University of Technology North Bangkok. The sample consisted of Academic Support in King Mongkut's University of Technology North Bangkok, 304 subjects. Three questionnaires were used in this study: the demographic characteristic scale, the adversity quotient scale, and the family relationship scale. The reliability coefficients of the relationship between Adversity Quotient and Family Relationship of Academic Support in King Mongkut's University of Technology North Bangkok Scale were .891, respectively. Data were analyzed using frequency, percentage, mean,

standard deviation, range of the total score and the relational statistic i.e. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of this study:

1. The general information of the relationship between Adversity Quotient and Family Relationship of Academic Support in King Mongkut's University of Technology North Bangkok are the Personals. The most of the sample are, Sex: female 85.20%, Age: 42 years old and above 40.80%, Education: undergraduate, 47.71%. Working experience: 3 years - 5 years 56.58%.

2. Adversity Quotient of Academic Support in King Mongkut's University of Technology North Bangkok: it was found that the overall scores were at a high level, and it was found that the each side score was at the most level and high level.

3. Family Relationship of Academic Support in King Mongkut's University of Technology North Bangkok: it was found that the overall scores were at a high level, and it was found that the each side score was at high level and moderate level.

4. The relationship between Adversity Quotient and Family Relationship of Academic Support in King Mongkut's University of Technology North Bangkok: overall, positive relationship; low level, at the statistical significance level 0.01. ($r = .26, p < .01$)

Keywords: Adversity Quotient, Family Relationship, Academic Support

บทนำ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง เป็นหนึ่งในหกกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งความมั่นคงถือเป็นเป้าหมายสำคัญสูงสุดของทุกสังคมในทุกยุคสมัย ซึ่งกรอบแนวคิดความมั่นคงให้น้ำหนักความสำคัญกับมิติที่เกี่ยวข้องทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร ฯลฯ แตกต่างกันไปตามบริบทของสภาวะแวดล้อม ในแต่ละช่วงเวลา โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูล

ขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ ทั้งนี้ เป้าหมายหนึ่งของยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง คือประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นดัชนีชี้วัดความสุขของประชากร (World Happiness Index) (ฉัตรชัย ศรีเมือง กาญจนนา, 2561:1) ผลจากการสำรวจกลุ่มประชาชนวัยทำงานของกรมสุขภาพจิต พบว่า ประชาชนในวัยทำงานมีความเครียดในปัจจุบัน 3 อันดับแรก คือ อันดับที่ 1 คือด้านเศรษฐกิจร้อยละ 30.82 โดยเพศชายและหญิงมีความเครียดใกล้เคียงกัน รองลงมาคือด้านสังคม ร้อยละ 20 และอันดับที่ 3 คือด้านครอบครัว ร้อยละ 14.52 สาเหตุที่ทำให้เครียดอันดับแรกคือ ปัญหาการเงิน รายได้ไม่พอ ร้อยละ 17.92 อันดับที่ 2 เป็นความวิตกกังวล ร้อยละ 14.23 อันดับที่ 3 เป็นปัญหาค่าครองชีพ ร้อยละ 12.97 และอันดับที่ 4 คือปัญหาครอบครัวร้อยละ 9.08 นอกจากนี้ยังมีความเครียดมาจากการเสพข่าวมากเกินไปและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยอีกร้อยละ 13.21 ซึ่งผลของความเครียดทำให้กลุ่มตัวอย่าง 1 ใน 4 มีปัญหาการนอนเกิดขึ้นบ่อยครั้งและเป็นประจำ เช่น นอนไม่หลับหรือนอนมาก หงุดหงิด ว้าวุ่นใจ เบื่อเซ็ง ตลอดจนทำให้มีสมาธิน้อยลง มีความรู้สึกไม่อยากพบผู้คน (ทวีศักดิ์ สิริรัตนเรขา, 2561)

บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรนั้นสามารถนำทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กรมาบริหารจัดการให้เกิดคุณค่าสู่เป้าหมายที่กำหนดได้ ดังนั้นหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานก็จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพตามไปด้วย โดยพฤติกรรมที่เหมาะสมเหล่านี้เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานสามารถอดทนต่อความยากลำบากและอุปสรรคได้ดี มีกำลังใจในการต่อสู้กับปัญหา สามารถที่จะเอาชนะวิกฤติได้ คุณลักษณะเช่นนี้จะส่งผลต่อการทำงานโดยบุคลากรสามารถดูแลงานของตนเองและสามารถให้ความช่วยเหลือเพื่อร่วมงานได้อีกด้วย จึงนับได้ว่า การที่บุคลากรมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคสูง เป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย โดย Rhoades & Eisenberger (2002: 698-714) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้ที่มีความสุขจะสนใจ กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การสนับสนุนจากองค์กรกับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพอใจในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ และมีส่วนช่วยลดปฏิกิริยาที่ไม่ดีทางด้านจิตใจและร่างกาย ความเหนื่อยล้า ความวิตกกังวล และอาการปวดศีรษะ นั้น วรกร ทรัพย์วิระปกรณ์ และพัชรี ฤกษ์แก้ว (2559:บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการศึกษาตัว

พยากรณ์ที่ดีและสามารถพยากรณ์ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนคือต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก ด้านความมุ่งมั่นในความสามารถตนเอง สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการทำงานและสังคม นั้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นหน่วยงานมุ่งมั่นที่มีหน้าที่ผลิตบัณฑิต ให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสอดคล้องและตรงตามความต้องการของ ภาคอุตสาหกรรม ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็น กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จ เป็นกลไกในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามพันธกิจของ มหาวิทยาลัยให้บรรลุได้นั้น เพื่อนำมาซึ่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามหน้าที่ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยเล็งเห็น ความสำคัญของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระ นครเหนือ ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการ บริหารองค์กรและความสำเร็จขององค์กร จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถใน การเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพและ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนอีกทั้งเป็นการพัฒนาให้บุคลากรตื่นตัวในการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค ของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับสัมพันธภาพในครอบครัว ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับ สัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เหนือ

สมมติฐานการวิจัย

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับ สัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร เหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ปฏิบัติงานประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คณะอุตสาหกรรมกรรมเกษตร คณะเทคโนโลยี และการจัดการอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย วิศวกรรมศาสตร์นานาชาติสิรินธร ไทย-เยอรมัน บัณฑิตวิทยาลัย คณะสถาปัตยกรรมและการออกแบบ สำนักงานอธิการบดี สำนักคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม สำนักหอสมุดกลาง สถาบันนวัตกรรมเทคโนโลยี ไทย-ฝรั่งเศส และสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 1,270 คน ใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานตามแนวคิดของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) $n = N / (1 + N (e^2))$ ที่มีค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ($\alpha = 0.05$) ได้กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จำนวน 304 คน

วิธีการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบใช้ (Try-out) กับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha = \text{Alpha Coefficient}$) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.891 และนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และได้รับกลับคืน จำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ส่วนที่เป็นข้อมูลทั่วไป ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) และข้อมูลเกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน ใช้ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทดสอบความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05

เกณฑ์ที่ใช้กำหนดการแปลผล (กนกทิพย์ พัฒนาพิวพันธ์, 2553) ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค แบ่งระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ออกได้เป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาฯ อยู่ในระดับมาก

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาฯ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาฯ อยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ระดับสัมพันธภาพในครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคกับสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีดังนี้

1. ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.82) และรายด้านพบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟันฝ่าอุปสรรคของของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก พบว่า ด้านความอดทน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.80) ในขณะที่ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟันฝ่าอุปสรรคของของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.76) ด้านที่แสดงถึงผลกระทบที่จะมาถึงมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.85) และด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟันฝ่าอุปสรรคของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามความสามารถในการเผชิญปัญหาฯ โดยรวมและรายด้าน (n = 304 คน)

ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟันฝ่าอุปสรรค ฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค	3.89	0.86	มาก
ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ	3.99	0.76	มาก
ด้านที่แสดงถึงผลกระทบที่จะมาถึง	3.99	0.85	มาก
ด้านความอดทน	4.36	0.80	มากที่สุด
รวม	4.06	0.82	มาก

2. ระดับความสัมพันธ์ภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.19) และรายด้าน พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฏิบัติตามหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 1.02) และด้านสมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.32)

ในขณะที่ค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.18) และด้านสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุยปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.23) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมพันธภาพในครอบครัว ของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามสัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมและรายด้าน (n = 304 คน)

สัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน ฯ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว	3.21	1.18	ปานกลาง
ด้านสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุยปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ	2.75	1.23	ปานกลาง
ด้านสมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน	3.57	1.32	มาก
ด้านการปฏิบัติตามหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว	4.19	1.02	มาก
รวม	3.43	1.19	มาก

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคและสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .26, p < .01$)

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมกับสัมพันธภาพในครอบครัวรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วยด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว ด้านสมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปฏิบัติตามหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว และด้านสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุยปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ($r = .69, r = .63, r = .55$ และ $r = .42, p < .01$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรครายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วยด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบด้านที่แสดงถึงผลกระทบที่จะมาถึงด้านความอดทน และด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .40, r = .37, r = .37$ และ $r = .34, p < .01$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรครายด้านกับสัมพันธภาพในครอบครัวรายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย แต่ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัว ด้านการปฏิบัติตามหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรค ด้านความอดทน อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .38, p < .01$)

ในขณะที่ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทนกับสัมพันธภาพในครอบครัวด้านสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุยปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม อยู่ในระดับน้อย ($-r = .07$) ซึ่ง 93% ($1 - r^2 = 1 - .07 = .93$) ความแปรปรวนในความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคด้านความอดทนไม่สามารถอธิบายหรือทำนายได้ด้วยสัมพันธภาพในครอบครัวด้านสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุยปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคและสัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมและรายด้าน ($n = 304$ คน)

ตัวแปร	ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวม	ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค	ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ	ด้านที่แสดงถึงผลกระทบที่จะมาถึง	ด้านความอดทน
สัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวม	0.26**	0.34**	0.40**	0.37**	0.37**
การใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว	0.69**	0.07	0.09	0.12	0.09
สมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุยปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ	0.42**	0.05	0.06	0.05	-0.07
สมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน	0.63**	0.29**	0.21**	0.06	0.20**
การปฏิบัติตามหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว	0.55**	0.20**	0.17*	0.15*	0.38**

** p<.01

* P<.05

การอภิปรายผลการวิจัย

1) ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ซึ่งความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก คือ ด้านความอดทน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ในขณะที่ความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านที่แสดงถึงผลกระทบที่จะมาถึง และด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราธร โหมดสุวรรณ และจันทนา แสนสุข (2560: 278) พบว่าบุคลากรทำงานได้สำเร็จย่อมมีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans et.al. (2007) ซึ่งได้กล่าวถึงทุนทางจิตใจเชิงบวกที่เสมือนเป็นภูมิคุ้มกันทางจิตเพื่อให้บุคคลฝ่าฟันวิกฤติต่าง ๆ ในชีวิตไปได้

2) สัมพันธภาพในครอบครัวของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการปฏิบัติตามหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว และด้านสมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ในขณะที่ค่าเฉลี่ยสัมพันธภาพในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว และด้านสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุยปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ นั้นสอดคล้องกับ Skinner, Steinhauer, and Santa – Barbara, 1995; Friendman, 1992 ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่ครอบครัวกระทำต่อกันระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นความสามารถของครอบครัวทำให้ครอบครัวดำเนินไปได้อย่างมีความสุขและปรับตัวได้ดี

3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคกับสัมพันธภาพในครอบครัว พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในครอบครัว โดยรวม อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรคโดยรวมกับสัมพันธภาพในครอบครัวรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการใช้เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในครอบครัว ด้านสมาชิกในครอบครัวแสดงออกซึ่งความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปฏิบัติตามหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกในครอบครัว และด้านสมาชิกในครอบครัวมีการพูดคุยปรึกษาหารือและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวโดยรวมกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและการฟื้นฟูอุปสรรครายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบด้านที่แสดงถึงผลกระทบที่จะมาถึงด้านความอดทน และด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับขวัญฤทัย ม่วงกลิ้งและอริสา สำรอง (2560) พบว่า ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟูอุปสรรค ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้เช่นกัน Edward, J.R. & Rothbard, N.P. (2000) ได้สรุปไว้ว่าสมดุลชีวิตการทำงาน คือการไม่มีความขัดแย้งในชีวิตทำงาน (Work-life conflict) โดยความไม่สมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับงานก็จะรับรู้ได้ง่าย และ Stoltz (1997) ยังได้กล่าวไว้ว่า คนที่มีความสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคสูงจะมีจิตที่

เข้มแข็ง อดทน ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหา พยายามหาวิธีแก้ปัญหายู่เสมอ เป็นความมั่นคงทางอารมณ์ที่จำเป็นต้องปลูกฝังให้แก่เด็กและเยาวชน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้คนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายและดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้

ข้อเสนอแนะ

1) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยโดยศึกษาประสบการณ์ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคในแต่ละด้านซึ่งได้แก่ ด้านความสามารถในการควบคุมอุปสรรค ด้านต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านที่แสดงออกถึงผลกระทบที่จะมาถึง และ ด้านความอดทน เพื่อช่วยให้เข้าใจถึงปรากฏการณ์ของความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฟ้อุปสรรคได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

2) ศึกษาถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถทำนายถึงสัมพันธภาพในครอบครัวและความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคของประชากรในกลุ่มอื่น ๆ

References

- Chatchai Simuangkanchana. (2019). *National Strategic Framework for Security*. The Secretariat of the House of Representatives, Retrieved July 30, 2019, from [http:// www.paliament.go.th/library](http://www.paliament.go.th/library).
- Edward, J.R. & Rothbard, N.P. (2002). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family conflicts. *Academy of Management Review*. 25(1), 178-199.
- Friedman, M. M. (1992). *Family nursing theory and practice*. (3rd ed.). New Jersey: Appleton & Lange.
- Jirathorn Modsuwan and Jantana Sansook. (2017). Factors Affecting On Self-Development and Adversity Quotient of Teachers under Non-Formal and Informal Education Centre (Nfe) In Chao Phraya River Group. *Veridian E-Journal*, 10(3), 270-285.
- Kanokhip Pattana Phuphan. (2010). *Educational Statistics*. Chiang Mai: Chiang Mai University.

- Kwonrutai Mounkling and Arisa Samrong. (2017). The Relationship between Adversity Quotient, Happy Workplace, and Perceived Organization Support and The Organizational Citizenship Behavior of Personnel at The National Health Security Office . *Ph. D. in Social Sciences Journal*, 7(3), 122-132.
- Luthans, F., et al. (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. *Personnel Psychology*, 60: 541-572
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Skinner, H. A., Steinhauer, P. D., & Santa – Barbara, J (1995). *Family assessment measure version III*. New York: Multi-Health System. Inc.
- Stoltz, P.G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. New York: John Wiley & son. Inc.
- Taveesak Siriratspatial. (2018). Department of Mental Health reveals working people in Bangkok 45% being stress, stealing happiness. Retrieved July 30, 2019, from <http://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=28253>.
- Warakorn Supwirapakorn and Patcharee Thoongkaew. (2016). Happiness of Staff Personnel: A Case Study in Faculty of Education at Burapha University. *Journal of Education*, 27 (1) 113-129.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. New York: Harper and Row Publication.

รูปแบบการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจ

เพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด

Model of Agricultural Development of Pracharath Raksamakee Social Enterprise (Thailand) Co., Ltd.

เกรียงไกร ทรัพย์แสนมา* สิริ ลภัสลดา ปันสาน**

บทคัดย่อ

ผู้วิจัยในการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม(ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การศึกษาวิจัยแบบผสมผสานวิธีสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยสอบถามความคิดเห็นจากกรรมการหรือตัวแทนบริษัทประชารัฐจำนวน 15 ท่าน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้เทคนิคสนทนากลุ่มในการยืนยันรูปแบบแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม ส่วนสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ข้าราชการจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กลุ่มที่สองเจ้าหน้าที่บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม และกลุ่มสุดท้ายประชาชนหรือเกษตรกรที่เข้าร่วมกับบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมจากจังหวัดที่มีการจดทะเบียนตั้งบริษัทประชารัฐในระยะที่ 1 ประกอบด้วยเชียงใหม่ อุตรดิตถ์ บุรีรัมย์ เพชรบุรีและภูเก็ต

* Doctorial's Degree Program, Doctor of Philosophy Burapha University.

** Faculty of Public of Management, Burapha University.

ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่สำคัญอันดับ 1 คือการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลร ต่อมาอันดับ 2 คือการสนับสนุนจากหัวหน้าชุมชน ปัจจัยที่สำคัญอันดับที่ 3 คือการมีส่วนร่วมของ คนในชุมชนและปัจจัยสำคัญอันดับสุดท้ายคือการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

คำสำคัญ : 1. รูปแบบการพัฒนาสินค้าเกษตร

2. บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด

Abstract

In the study of model of agricultural development of PRACHARATH RAKSAMAKEE SOCIAL ENTERPRISE (THAILAND) Co., Ltd, the objective is to study the model of success of agricultural development. The researcher used the survey from three sample groups of five provinces in Thailand that were established as companies in the early stages. Provinces in Thailand established as a company in the early stages are Chiang Mai, Udon Thani, Buriram, Phetchaburi and Phuket. The researcher collected data from three sample groups of 450 samples. Three sample groups were the farmers who joined the company, the civil servants related to the company and the company officials. The researcher used the in-depth interviews to find relevant factors. Then use statistical analysis is multiple linear regression analysis method. The research found that the most important factor is human resource management. The second most important factor is Support from local leaders; the third most important factor is the participation of people in the community and the last most important factor is the environmental management.

Keywords 1. Model Of Agricultural Development

2. Pracharathraksamakee Social Enterprise (Thailand) Co., Ltd

บทนำ

ในปัจจุบันการช่วยเหลือประชาชนในระดับรากหญ้าถือเป็นจุดมุ่งหมายหลักและเป็นหน้าที่สำคัญที่รัฐบาลต้องปฏิบัติอย่างเร่งด่วน ทั้งในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลมีความพยายามในการแก้ปัญหาความยากจนในระดับฐานรากโดยใช้นโยบายกึ่งการคลังหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่านโยบายประชานิยม เช่น โครงการจำนำข้าว โครงการธนาคารประชาชน โครงการบ้านเอื้ออาทร โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร โครงการโคล้านตัว และการปล่อยสินเชื่อที่มีเงื่อนไขที่ผ่อนปรนให้แก่ผู้ประกอบการรายย่อยและสินเชื่อรายบุคคล เป็นต้น (Kosittanurith Boontree, 2012) โครงการประชานิยมที่หลายรัฐบาลที่ผ่านมาเลือกมาใช้นั้นทำให้เกิดผลที่ตามมาโดยมีทั้งผลดีและผลเสียตามมา กล่าวคือนโยบายประชานิยมมีผลดีคือจะช่วยเพิ่มความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการดำเนินนโยบายของรัฐบาล ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรง เนื่องจากนโยบายทางการคลังที่มีขั้นตอนในการเสนอของบประมาณรายจ่ายที่ใช้เวลานาน ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทันที่ (Pholjarern, V, 2017) แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดผลเสียอย่างมากเนื่องจากเป็นภาระการคลังแบบต่อเนื่อง ผลกระทบของนโยบายประชานิยมต่อสถานการณ์การคลังมีมากมาย เช่น การไม่สามารถสะท้อนถึงสถานะที่แท้จริงของฐานะการคลังของรัฐบาล สถานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจ (State enterprise) และสถาบันการเงินเฉพาะกิจ (Specialized financial institutions: SFIs) ถูกบั่นทอน การผลักภาระงบประมาณไปในอนาคต การบิดเบือนกลไกราคาของตลาดและการเพิ่มขึ้นของหนี้สาธารณะ เป็นต้น (Santiprapob, V, 2014) รัฐบาลในช่วงที่ผ่านมาได้มีการดำเนินนโยบายประชานิยมผ่านรัฐวิสาหกิจ สถาบันการเงินเฉพาะกิจ และธนาคารกลาง ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าในความเป็นจริงแล้ว รัฐบาลไม่อาจหลีกเลี่ยงภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินนโยบายประชานิยมได้ แม้จะดูเหมือนว่ารัฐบาลจะสามารถผลักภาระดังกล่าวให้แก่รัฐวิสาหกิจและสถาบันการเงินเฉพาะกิจ แต่ก็ก็เป็นเพียงการประวิงเวลาในการรับภาระดังกล่าวของรัฐบาลออกไปในอนาคตเท่านั้น หากแต่ในระยะยาวแล้ว รัฐบาลก็ยังคงต้องเป็นผู้รับภาระอยู่ดี โดยอาจอยู่ในรูปแบบของการให้เงินอุดหนุน (Subsidies) หรือชดเชยผลการขาดทุนจากการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เกิดจากนโยบายประชานิยม

จากความสำคัญข้างต้น ทำให้รัฐบาลปัจจุบันได้สนับสนุนการจัดตั้งบริษัท ประชาธิปไตย สหกรณ์วิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด โดยหน่วยงานของรัฐอย่างกระทรวง มหาดไทยและ ภาคราชการสังคม มาจับมือกันเป็นภาคีตั้งบริษัท ประชาธิปไตย สหกรณ์วิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัด ทั้ง 76 จังหวัดทั่วประเทศ ที่จะจัดตั้งให้ครบภายในสิ้นปี 2559 โดยมีการระดมทุนจากภาคเอกชนมาผลักดันให้เกิดขึ้น โดยบริษัทประชาธิปไตยจะมีภาระหน้าที่เข้าไปช่วยเหลือให้ความรู้แก่เกษตรกรเพื่อเพิ่มความสามารถในการขายในตลาดและคอยช่วยเหลือเกษตรกรในกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในการอบรมพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพและเพิ่มราคาสินค้าเกษตรพร้อมทั้งหาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตรแบบใหม่ เมื่อกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเข้าไปสนับสนุนสิ่งต่างๆของบริษัทประชาธิปไตย บริษัทก็จะได้รับรายได้จากร้อยละที่เพิ่มขึ้นแล้วนำมาขยายงานต่อโดยไม่มีการปันผลซึ่งเป็นไปตามรูปแบบของวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social enterprise : SE) บริษัทเข้าช่วยเหลือเกษตรกรซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มสินค้าเกษตร 2) กลุ่มแปรรูป 3) กลุ่มท่องเที่ยวโดยชุมชน โดยผู้วิจัยได้สนใจทำการวิจัยในส่วนของการพัฒนาสินค้าเกษตร

โดยหลักการของบริษัทประชาธิปไตย สหกรณ์วิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด คือ การรวมตัวของภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระรายจ่ายของรัฐบาลในการช่วยเหลือประชาชนและคิดหาทางสร้างอนาคตให้ประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีความพยายามช่วยสร้างรายได้ให้ประชาชนสูงขึ้นผ่านโครงสร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งเน้นลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มความสุขและพัฒนาคุณภาพคนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงมีเป้าหมายในการขจัดความยากจนและช่วยกันแก้ปัญหาการติดกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle-Income Trap) โดยมียุทธศาสตร์ที่แน่นอนและหนึ่งในนั้นคือการทำงานสานพลังประชาธิปไตยซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันคือการสร้างเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความสุขและมีรายได้เพิ่มขึ้น (Pracharath raksamakee (Thailand) co., Ltd., 2017)

บทนำ

ในวันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2559 พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มอบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานสานพลังประชาธิปไตย เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและร่วมเป็นสักขีพยานในพิธีลงนามการจัดตั้ง “บริษัท ประชาธิปไตย สหกรณ์วิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมี นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ รองนายกรัฐมนตรี พลเอก อนุพงษ์ เผ่าจินดา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด นายธำปน สิริวัฒนภักดี หัวหน้า

คณะและคณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ประกอบการภาคเอกชน ตัวแทนภาคประชาชน ภาคประชาสังคม เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและ สื่อมวลชนเข้าร่วมพิธีลงนามดังกล่าว (ไทยรัฐ, 2558) นายธำปณ สิริวิวัฒนภักดี หัวหน้าทีม ภาคเอกชน คณะทำงานสานพลังประชารัฐเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ได้กล่าวรายงานสรุป เกี่ยวกับรายละเอียดการดำเนินงานสานพลังประชารัฐ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ว่า คณะทำงานการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากทำงานภายใต้เป้าหมายการสร้างรายได้ให้ชุมชน ประชาชนมีความสุข และเพื่อประชาชนที่ยังขาดโอกาสได้รับการช่วยเหลือด้านองค์ความรู้ สนับสนุนด้านการค้าเพื่อความสุขที่ยั่งยืนและมั่นคง โดยมีวิธีการดำเนินงาน 1 เป้าหมาย กลุ่มงาน 5 กระบวนการ 76 จังหวัด และอีก 1 ส่วนกลาง คือเน้นการสร้างรายได้ให้ชุมชนผ่าน 3 กลุ่มงาน ได้แก่ เกษตร แปรรูป และท่องเที่ยวโดยชุมชน

รัฐบาลและคณะทำงานด้านเศรษฐกิจฐานรากโดยนายธำปณ สิริวิวัฒนภักดี ได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจฐานราก โดยมีการดำเนินการหลายมาตรการเพื่อช่วยเหลือประชาชนและเกษตรกรหรือผู้มีรายได้น้อย โดยอาศัยหลักการทำงานร่วมกันทั้ง 5 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐบาล ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคนักวิชาการและภาคประชาสังคม โดยแนวคิดประชารัฐ เป็นการเอาจุดเด่นของแต่ละภาคส่วนมารวมกัน 5 ภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐบาล จุดเด่น คือ มีคนมากกระจายอยู่เต็มพื้นที่ มีองค์ความรู้ มีงบประมาณและบทบาทหน้าที่ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ภาคเอกชน จุดเด่น คือ ทันสมัย บริหารจัดการเก่ง มีทุนที่คล่องตัว ภาคประชาชน จุดเด่น คือ มีฝีมือ มีความสามารถผลิตสินค้า รักบ้านเกิด ภาควิชาการ จุดเด่น คือ มีองค์ความรู้ เทคโนโลยี การค้นคว้าวิจัยเพื่อต่อยอด ภาคประชาสังคม จุดเด่น คือ ทำงานเชิงลึก การติดตามและมีเครือข่ายมาก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสินค้าเกษตรของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม.

2.การพัฒนาสินค้าเกษตรตามแนวทางของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัดในด้านต่าง ๆ มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัดมีแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.การศึกษาความเป็นมา วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งและการดำเนินงานของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมประเทศไทย จำกัด

2.การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกิจการเพื่อสังคม (Social enterprise) การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate social relation : CSR) ในประเทศไทยและต่างประเทศ

3.การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการห่วงโซ่มูลค่าและห่วงโซ่อุปทาน (Value chain management and supply chain management)

รูปแบบการทำงานของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมจะเข้าไปช่วยเหลือเกษตรกรนั้น จะเกี่ยวข้องกับการจัดการห่วงโซ่มูลค่าโลกของโซ่อุปทาน (Value chain management and supply chain management)ของการพัฒนาสินค้าเกษตร (Agricultural Product development)ตั้งแต่การจัดการต้นน้ำโดยช่วยปรับปรุงพื้นที่เกษตรและการช่วยจัดหาแหล่งเงินทุน การจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร

จากนั้นจะมีการพัฒนาสร้างองค์ความรู้ทางการเกษตรสมัยใหม่ การช่วยสร้างมาตรฐานคุณภาพสินค้าเกษตรรวมถึงการช่วยวิจัยการขึ้นทะเบียนสิทธิบัตร และต่อมาคือเรื่องการออกแบบบรรจุภัณฑ์ให้ทันสมัยสะดวกสบายในการขนส่ง การสร้างเอกลักษณ์ภาพลักษณ์สินค้า การพัฒนาคุณยุทธ์การตลาด

ADB social development (2013) โดย i-genius A world community of social entrepreneurs ได้ทำการสำรวจโครงการกิจการเพื่อสังคมในเอเชีย Asia survey report พบว่าประชาชนในประเทศต่าง ๆ ที่ธนาคารเพื่อการพัฒนาสังคมแห่งเอเชียที่เข้าไปให้ความช่วยเหลือ อาทิเช่น กัมพูชา ลาว จะเข้าใจงานกิจการเพื่อสังคมร้อยละ 76.92 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่รัฐบาลควรให้ความช่วยเหลืองานโครงการกิจการเพื่อสังคมเพื่อการแก้ปัญหาความยากจน คือ ให้

โอกาสประชาชนเข้าถึงปัจจัยที่สำคัญในการประกอบกิจการ เข้าถึงแหล่งเงินทุน การให้ความรู้ที่เพียงพอ และการให้ประชาชนรู้จักการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้การที่รัฐบาลจะช่วยให้องค์กรเอกชนที่คิดจะทำกิจการเพื่อสังคมโดยสร้างมาตรการจูงใจต่าง ๆ ที่จำเป็น อาทิ การออกกฎหมายที่เอื้ออำนวยหรือเพิ่มความสะดวกให้กับภาคเอกชนในการเข้ามาทำงานกิจการเพื่อสังคม (Social enterprise: SE) ซึ่งจะทำให้สามารถเข้าถึงชาวชุมชนรวมถึงเครือข่ายเดิมในท้องถิ่นได้ง่าย และช่วยให้เข้าถึงประชาชนที่ยากจน และเป็นการช่วยสำรวจความต้องการและความสามารถของคนยากจนเหล่านั้นได้ การช่วยสร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมมือแก้ปัญหา และรัฐบาลควรมีกฎหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับงานกิจการเพื่อสังคมซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยให้ง่ายต่อการเข้าถึงผู้ประกอบการในท้องถิ่นเพื่อร่วมมือกันสร้างกิจการเพื่อสังคม ส่วนผู้บริหารกิจการเพื่อสังคมควรต้องเน้นกระบวนการสรรหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานร่วมกันซึ่งต้องใช้คนที่มีความรู้ ความเข้าใจในงานกิจการเพื่อสังคมมีความเสียสละเพื่อชุมชนรวมถึงมีทักษะในการพัฒนาชุมชน และอีกประเด็นที่สำคัญคือ การให้อำนาจแก่ท้องถิ่นให้สามารถตัดสินใจด้วยตัวเองตามความความถนัดของท้องถิ่นโดยการกระจายอำนาจจากส่วนกลางซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปัญหาที่พบในแต่ละประเทศ คือ การขาดการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างแท้จริงและต่อเนื่องในการสร้างบรรยากาศที่ง่ายต่อการสร้างองค์กรกิจการเพื่อสังคม โครงสร้างทางกฎหมายที่เป็นอุปสรรค รัฐบาลขาดการช่วยให้เข้าถึงแรงงานที่ยากจนและการขาดการสำรวจความต้องการอย่างแท้จริง และการขาดการให้ความรู้การศึกษาในเรื่องกิจการเพื่อสังคมแก่องค์กรที่คิดจะทำงานกิจการเพื่อสังคมอย่างถูกต้อง ผลการสำรวจยังพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มี ความมั่นใจว่า นโยบายกิจการเพื่อสังคม จะสามารถช่วยแก้ปัญหาความยากจนได้อย่างยั่งยืนได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการพัฒนาสินค้าเกษตรตามแนวทางของบริษัทประชารัฐวิสาหกิจเพื่อสังคม

ตัวแปรตามได้แก่ความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่รายได้ต่อหัวของประชากรและจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้ประโยชน์เพิ่มขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึกได้แก่กรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคี วิสาหกิจเพื่อสังคมจังหวัดเชียงใหม่อุดรธานีบุรีรัมย์เพชรบุรีและภูเก็ตจำนวน 15 ท่านซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่อิมตัว โดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการเก็บแบบสอบถามจำนวน 450 ตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่เกษตรกรที่เข้าร่วมงานกับบริษัทประชารัฐ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่บริษัทประชารัฐ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Quota sampling) โดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามจังหวัดที่มีการจัดตั้งบริษัท ประชากรรักสามัคคี จำกัด ในระยะที่ 1 ที่อยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากบริษัทฯ ใน 5 จังหวัดนี้ได้ผ่านการดำเนินงานครบ 1 ปี และได้มีการปิดงบดุลบริษัท จึงทำให้ได้ผลการดำเนินงานบริษัทอย่างชัดเจน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience sampling) โดยการแจกแบบสอบถาม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้พบว่า ระยะเวลาในการรับราชการ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการรุ่นใหม่จะให้ความสำคัญมากกว่า

สรุปผลการวิจัย

สรุปสาเหตุที่เป็นปัจจัยที่ทำให้บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) ในการพัฒนาสินค้าเกษตรประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยจากข้อมูลผลการปฏิบัติของบริษัท ประชากรรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัดและศูนย์ประสานงานสานพลังประชารัฐรักสามัคคี กรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นและข้อมูลจากการวิเคราะห์สมมติฐาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 1). ปัจจัยด้านการส่งเสริมการเข้าถึงปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร ได้แก่ การช่วยปรับปรุงพื้นที่เกษตรเดิม การช่วยพัฒนาพื้นที่การเกษตรใหม่ การจัดหาเงินทุนในการเพาะปลูก ซื้อปุ๋ย วัสดุ หรืออุปกรณ์ทางการเกษตร การจัดอบรมพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพและเพิ่มคุณค่าสินค้าเกษตร

การจัดหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาทางการเพาะปลูก และการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร อาทิ การช่วยหาอุปกรณ์ทางการเกษตรมูลค่าสูง

2) ปัจจัยด้านการสร้างองค์ความรู้ทางการเกษตรสมัยใหม่ ได้แก่ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ (นวัตกรรมทางการเกษตร) การช่วยสร้างมาตรฐานคุณภาพและการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร การช่วยวิจัย การช่วยขึ้นทะเบียนหรือการจดสิทธิบัตรกระบวนการผลิตสินค้าเกษตร การช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อขีดความสามารถในการแข่งขันการผลิตสินค้าเกษตร การให้สิทธิพิเศษกับเกษตรกร อาทิ ให้บัตรสินเชื่อปลอดดอกเบี้ยในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์ทางการเกษตร และการพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ อาทิ การไปดูงานที่ประสบความสำเร็จ

3) ปัจจัยด้านการสื่อสารการตลาดสินค้าเกษตร ได้แก่ การออกแบบบรรจุภัณฑ์สินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐาน การสร้างเอกลักษณ์และภาพลักษณ์สินค้าเกษตร การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารทางการตลาดแบบออนไลน์ การส่งเสริมการรวมกลุ่มชุมชนเกษตรกรกรการเกษตร และการส่งเสริมการรวมกลุ่มชุมชนเกษตรกรกรการเกษตร

4) ปัจจัยด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างได้แก่ การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเกษตร การสร้างจิตสำนึกในชุมชนเกษตร การน้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติการสนับสนุนจากผู้นำชุมชน และการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง

5) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริษัทประชารัฐวิสาหกิจเพื่อสังคม ได้แก่ การช่วยสร้างแผนทางการเงินให้เกษตรกร อาทิ บัญชีครัวเรือน การเปลี่ยนเป็นบริษัทวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) การบริหารจัดการภายใน อาทิ การคัดเลือกเพื่อให้บุคลากรที่เหมาะสม การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และการช่วยสร้างแผนธุรกิจ

สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะดังนี้ จากลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต่างกันมีผลต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมที่แตกต่างกันหรือไม่ จะพบว่าระยะเวลาในการประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับงานประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐ

รัฐวิสาหกิจเพื่อสังคมที่แตกต่าง โดยที่ข้าราชการควรเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการมา น้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากมีคุณสมบัติการปรับตัวเข้ากับงานดี นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพตาม แนวทางของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด มีผลต่อความสำเร็จ ของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมที่แตกต่างกันหรือไม่ จะพบข้อมูลว่า ปัจจัยด้าน การส่งเสริมการเข้าถึงปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร ปัจจัยด้านการสร้างองค์ความรู้ทางการเกษตร สมัยใหม่ ปัจจัยด้านการสื่อสารการตลาดสินค้าเกษตร ปัจจัยด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืน และปัจจัยด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริษัทประชา รัฐวิสาหกิจเพื่อสังคม มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจ เพื่อสังคม

อภิปรายผลการวิจัย

สาเหตุที่เป็นปัจจัยที่ทำให้บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยจากข้อมูลผลการปฏิบัติ ของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัดและศูนย์ประสานงานสานพลังประชารัฐรัก สามัคคี กรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลจากการสำรวจ ความคิดเห็นและข้อมูลจากการวิเคราะห์สมมติฐาน ทำให้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อ สังคมซึ่งถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญ อันดับ 1 โดยจากการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของกรรมการผู้จัดการ บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม จำกัด โดยกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ส่วนใหญ่ต่าง แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่บริษัทฯที่ต้อง ทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ มีหน้าที่ประสานงานระหว่างชุมชนกับหน่วยงานราชการ โดยควร เป็นบุคลากรในพื้นที่หรือคนในชุมชน นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ในส่วนกรรมการผู้จัดการบริษัทของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีตามจังหวัดต่าง ๆ เนื่องจากเป็น บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจการดำเนินงานของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีในจังหวัดนั้น ๆ ควรเป็นคนที่ทุ่มเทและกระตือรือร้นการทำงานและเป็นบุคคลที่เสียสละอย่างแท้จริง

สำหรับประเด็นด้านการคัดเลือกบุคลากรมารับผิดชอบทั้งตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประสานงาน ธุรกิจและตำแหน่งกรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐประจำจังหวัดนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความ ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Juijaingam J. And

Teppaya P. (2014) ได้ทำการศึกษา เรื่องกิจการเพื่อสังคม แนวโน้มระบอบทุนนิยมสมัยใหม่ กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จจากภายในประเทศไทยและต่างประเทศ

2). ด้านการพัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนโดยจากการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของกรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด โดยกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ส่วนใหญ่ต่างแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่หรือชุมชนเกษตรกรและการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐบาลอย่างต่อเนื่อง โดยจากการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเกษตรกรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันในประเด็นนี้คือ การที่นโยบายภาครัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย เปลี่ยนแปลงไวและไม่ต่อเนื่อง อาทิ โครงการเก่ายังไม่เสร็จ โครงการใหม่ก็เข้ามา ทำให้เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการฯไม่สามารถปรับตัวได้ทัน ซึ่งสอดคล้อง NISE Research Center. (2014). ที่กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการทำโครงการเพื่อสังคมคือการมีส่วนร่วมของชุมชน และการสนับสนุนของผู้นำชุมชนอย่างจริงจังและการสนับสนุนรัฐบาลอย่างต่อเนื่องและให้ระยะเวลาในการดำเนินโครงการอย่างเหมาะสม

3). ด้านการสื่อสารการตลาดสินค้าเกษตรตามหลักการของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม โดยจากการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของกรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมโดยกรรมการผู้จัดการบริษัทฯ ส่วนใหญ่ต่างแสดงความคิดเห็นว่าเป็นประเด็นที่สำคัญสูงมาก เนื่องจากบริษัทประชารัฐฯมีความชำนาญทางด้านการตลาด อาทิ การสร้างความต้องการซื้อ การสร้างคุณค่าและความพึงพอใจในสินค้าเกษตร รวมถึงการสร้างเครือข่ายทางการตลาด ดังนั้นสิ่งที่ต้องการให้บริษัทฯเข้ามาช่วยให้มากคือเรื่องการออกแบบบรรจุภัณฑ์สินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐาน รูปแบบที่ทันสมัย มีความชัดเจนเรียบง่ายเหมาะสมกับสินค้าเกษตรชุมชน มองดูแลสะดวกตามีความหลากหลายในรูปแบบต่าง ๆ และใช้งานง่าย เนื่องจากในปัจจุบัน มีการแข่งขันกันอย่างมากในตลาดสินค้าเกษตร (Agricultural market competition) ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาตรการกีดกันสินค้าเกษตร (Barriers of International Trade) ของแต่ละประเทศทำให้สินค้าเกษตรท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวให้ทันกับโลกาภิวัตน์ (Adjustment under Globalization) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nitayakasetwat A. (2012). ได้ทำการศึกษาโครงการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจการเพื่อสังคม:กรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศ และการประยุกต์ใช้ในประเทศไทย พบว่า ในปัจจุบัน ซึ่งงานวิจัยพบว่าบทบาทผู้บริหารงานกิจการเพื่อสังคมว่าควรต้องรู้ทันสถานการณ์ด้านการตลาดของผู้บริโภคที่มีเปลี่ยนแปลงโดยตลอด ดังนั้นผู้บริหารกิจการเพื่อสังคมควรมีความรู้ความเข้าใจด้านการตลาดอย่างลึกซึ้ง โดยสามารถใช้หลักการ

สื่อสารการตลาดได้ตีรวมถึงการรู้สร้างความต้องการของสินค้าในตลาดรวมถึงการสร้างสร้างเอกลักษณ์และภาพลักษณ์ของสินค้าเกษตรนั้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า กิจกรรมทางการตลาดของงานกิจการเพื่อสังคมไม่ได้มีความแตกต่างจากงานการตลาดของภาคเอกชนแต่อย่างใด

4). ด้านการส่งเสริมการเข้าถึงปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) พบว่าการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร อาทิ การช่วยหาอุปกรณ์ทางการเกษตรมูลค่าสูง เช่น เครื่องเกี่ยวข้าว เครื่องสีข้าว ได้รับการให้ความสำคัญเป็นอันดับ 1 เนื่องจากการทำการเกษตรในหลายพื้นที่ยังขาดอุปกรณ์ เครื่องมือทางการเกษตรที่สำคัญ เนื่องจากเครื่องมือเหล่านี้มีราคาสูง นอกจากนี้กลุ่มเกษตรกรยังต้องการให้บริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้กระบวนการทางสถิติ พบว่าการส่งเสริมการเข้าถึงปัจจัยการผลิตสินค้าเกษตร อาทิ การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร อาทิ การช่วยหาอุปกรณ์ทางการเกษตรซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในหัวข้อนี้มีผลอย่างเป็นนัยสำคัญต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัดอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fraser Valley Centre for Social Enterprise. (2008). ได้บรรยายรายงานวิจัยเรื่อง Nurturing Social enterprise for poverty reduction ซึ่งได้พบว่าปัจจัยที่จะมีผลต่อความสำเร็จของงานด้านกิจการเพื่อสังคม อาทิ การช่วยทำให้ประชาชนเข้าถึงปัจจัยที่สำคัญที่สามารถสร้างเป็นรูปแบบความสนใจได้อย่างชัดเจน

5). ด้านการสร้างองค์ความรู้ทางการเกษตรสมัยใหม่จากการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของกรรมการผู้จัดการบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม(ประเทศไทย) จำกัด รวมถึงการเก็บสำรวจความคิดเห็นโดยการเก็บข้อมูลภาคสนามของผู้วิจัยพบว่าปัจจัยนี้ได้รับความสำคัญไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปัจจัยภายในปัจจัยหลักตัวนี้คือการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่หรือนวัตกรรมทางการเกษตร (Agricultural innovations) อาทิ การออกแบบพื้นที่เกษตรกรรมด้วยการปลูกพืชหลากหลายชนิดได้จำนวนมากขึ้น ระบบเกษตรกรรมที่มาจากเป้าหมายหลักคือ การพึ่งพาซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต่างก็มีผลต่อความสำเร็จของบริษัทประชารัฐรักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคมในการพัฒนาสินค้าเกษตร ผู้วิจัยพบว่า การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่บริษัท ประชากรรัฐ

รักสามัคคีวิสาหกิจเพื่อสังคม (ประเทศไทย) จำกัด ที่จะเข้ามารับหน้าที่ประสานงาน ทำงานร่วมกับทุกฝ่ายทั้งฝ่ายหน่วยงานราชการต่าง ๆ และฝ่ายบริษัทเอกชน ควรต้องมีลักษณะเป็นคนในท้องถิ่น หรือในชุมชนที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท หากเป็นข้าราชการควรเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่ได้รับราชการมา น้อยกว่า 5 ปี เนื่องจากมีคุณสมบัติการปรับตัวเข้ากับงานได้ดี

References

ADB. (2013). *Country Economic Review: Thailand*. Asian Development Bank.

Aungreutai. (2012). Poverty resolution. Can access by http://pan-ha-khuam-yak-jon.blogspot.com/2012/02/blog-post_17.html

Fraser Valley Centre for Social Enterprise. (2008). *Analysis of L3C and CIC social enterprise models*. <http://www.centreforsocialenterprise.com/index.html> Accessed: June 1, 2009.

Kosittanurith Boontree (2012). *Risk and fiscal burden*. Documents for academic seminars, stage of the Fiscal Policy Office. Fiscal Policy Office. July.

Juijaingam J. and Teppaya P. (2014). *Trend of Social Enterprise in case of success and failure*. Bangkok: \ Post Publishing.

Nitayakasetwat A. (2012). *Social Enterprise of Thailand*. Can access by <https://www.scribd.com/document/81293552>

NISE Research Center. (2014). *Success of Social Enterprise*. Can access by <http://www.makemoneyclub.com/newnip/images/pdf/nip22.pdf>

Pholjarern, V.(2017). *The impact of populist policies on the economy Thai society and politics*. Faculty of Political, Thammasat University.

Pracharath raksamakee (Thailand) co., Ltd. (2017). *Pracharath raksamakee News*. Retrieved from URL <http://www.prsthailand.com>

Santiprapob, V. (2014). *Sethasart mee jarith*. Bangkok: \ Post Publishing.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดหนึ่ง

Factors Affecting the Organizational Commitment of Personnel in
Local Administrative Organizations In A Province

สุรินทร์ นียมามงกูร*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะงาน บรรยากาศขององค์การ แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดนี้ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้ และ (3) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน ตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 288 คน ทำการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ จากประชากรพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด จำนวน 1,022 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างง่ายชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายและการวิเคราะห์แบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่เป็นตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานโดยรวม เฉลี่ยและความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การโดยรวมเฉลี่ยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปาน กลาง และความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ส่วนความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบ สมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย พบว่า คุณลักษณะงาน, บรรยากาศของ องค์การและแรงจูงใจในการทำงานต่างก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และผล การทดสอบปัจจัยที่อิทธิพลร่วมโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า บรรยากาศของ

* Department of Political Science, Faculty of Social Science, MCU

องค์การและแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลร่วมกันต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.627 และ 0.191 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้นและสร้างบรรยากาศขององค์การให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์การ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงาน

Abstract

The objectives of this research were (1) to study job characteristics, organizational climate, working motivation, and organizational commitment of personnel in local administrative organizations in a province, (2) to study the factors affecting organizational commitment of personnel in local administrative organizations in a province, and (3) to propose the guideline for promotion of organizational commitment of personnel in local administrative organizations in a province. The research methodology was quantitative research using survey research. The data was collected from a sample of 288 personnel computed by applying Taro Yamane's formula from a population of 1,022 personnel of local administrative organizations in a province. The data was collected by using questionnaire. The statistical methods for data analyses were descriptive statistics with frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics with simple linear regression and stepwise regression.

The research findings were as following: From descriptive statistics it was found that the opinion of sampled personnel on overall average of job characteristics and on overall average of organizational climate were appropriated at the moderate level, while opinion on overall average of working motivation was appropriated at the high level. The opinion of sampled personnel on overall average of organizational commitment was appropriated at the high level. For the hypothesis testing by simple linear regression, it was found that individual factor (job characteristic, organizational climate, and working motivation) had significant affected on organizational commitment of personnel of local administrative

organizations. When applying stepwise regression for testing of common effect of the factors, it was found that the organizational climate and working motivation had significant common affected on organizational commitment of personnel of local administrative organizations with standardized regression coefficients (β) of 0.627 and 0.191 respectively. For the recommendation form this research, the local administrative organizations should improve working motivation and organizational climate in order to promote the organizational commitment of personnel of local administrative organizations

Keywords: organizational commitment, local administrative organization, organizational personnel

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การโดยทั่วไป เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการบริหารองค์การ หากองค์การใดขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน การบริหารองค์การก็ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม หลักสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็คือ ความพยายามที่จะดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์การให้ได้ และเมื่อได้บุคลากรเข้ามาทำงานแล้วก็ต้องพยายามรักษาทรัพยากรบุคลากรเหล่านี้ให้คงทำงานอยู่ในองค์การ พร้อมทั้งการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรเหล่านี้ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในองค์การให้ลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดขอบเขตอยู่ที่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานเท่านั้น แต่ยังมีสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินควบคู่ไปด้วยคือการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรขององค์การเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป ในการนี้้องค์การจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและสร้างความสำเร็จให้กับองค์การโดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยและความยากลำบาก ดังนั้น้องค์การจะต้องคอยกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ เพราะถ้าหาก

บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะส่งผลการปฏิบัติงานขององค์การประสบผลสำเร็จในเป็นอย่างดี

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับประชาชนส่วนใหญ่ในต่างจังหวัดของประเทศ มีบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเหล่านี้ รวมทั้งการศึกษาหาปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเหล่านี้ ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น

การตรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

นักวิชาการหลายท่าน เช่น Hackman and Oldham (1980), Nelson and Quick (1997), Nelson and Quick (1997), Greenberg and Baron, (2000) และอีกหลายท่าน ได้ให้ความหมายว่าคุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานซึ่งมุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลักของงานที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของงานเป็นกรอบความคิดเพื่อทำให้เกิดความเข้าใจความเหมาะสมระหว่างคนกับงานผ่านทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างมิติหลักของงานกับลำดับขั้นทางจิตวิทยาที่สำคัญภายในตัวบุคคล คุณลักษณะของงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน สำหรับองค์การทั่วไปการกำหนดคุณลักษณะของงานที่ชัดเจนจะเป็นการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงานและมีการตอบสนองคุณลักษณะของงานคือ การสร้างการรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองตอบความต้องการบรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของพนักงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและคุณประโยชน์ต่อองค์กร

จากการศึกษาความหมายและแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านคือ 1) ด้านความหลากหลายของทักษะ 2) ด้านเอกลักษณ์ของงาน 3) ด้านความสำคัญของงาน 4) ด้านความมีเอกลักษณ์ในงาน และ 5) ด้านผลย้อนกลับของงาน

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

สำหรับบรรยากาศองค์การ นักวิชาการ เช่น Litwin & Stringer (1968), Brown & Moberg (1980), Steer (1991), ฯลฯ ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจะบรรยายถึงสภาพขององค์การ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การต่างๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ บรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่เชื่อว่าควรจะเป็น บรรยากาศองค์การมีลักษณะเฉพาะแต่ละองค์การไม่ซ้ำแบบกัน บรรยากาศองค์การที่แสดงออกมาให้เห็นภายในองค์การจะเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญๆ ของบุคคลในองค์การ บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่เขาทำงานอยู่

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้านคือ 1) ด้านโครงสร้างขององค์การ 2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ด้านความอบอุ่น 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 6) ด้านความขัดแย้ง และ 7) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการ เช่น Daft (1988), Hodgetts (1982), Plunket (1995), Specter (1996), ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ แรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งที่ทางจิตวิทยาเรียกว่าแรงขับเคลื่อน ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของการกระทำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลนั้น แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นกระบวนการภายในที่เกิดกับมนุษย์ทุกคน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับการได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยภายนอก บุคคลจะถูกกระตุ้นจากสาเหตุต่างๆ มากมายที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเขา แรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งชักจูงซึ่งเป็นสถานการณ์ภายในบุคคลซึ่งช่วยกระตุ้นและริเริ่มเรื่องของกิจกรรมการเคลื่อนไหวแล้วนำไปสู่การปฏิบัติตามช่องทางอย่างตั้งใจและมุ่งมั่น

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า ซึ่งก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายในที่แสดงพฤติกรรมการ

ทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

จากแนวคิดที่ได้จากการตรวจเอกสาร สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้านคือ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สำหรับความผูกพันต่อองค์การ นักวิชาการ เช่น Buchanan (1974), Mowday & Steers (1982), Northcraft & Neale (1990), Allen & Meyer (1993), และ Schalk & Freese (1997) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การซึ่งจะเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง ให้พนักงานยังคงอยู่ในองค์การ ความผูกพันต่อองค์การคือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันของพนักงานที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กรโดยให้ผลงานได้ระดับมาตรฐานตามข้อกำหนดที่ได้ตกลงกันไว้กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกของพนักงาน เนื่องมาจากความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การ ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยความรู้สึกที่ดีจะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

จากแนวคิดของ Kanter (1968), Buchanan (1974), Steer (1991), และ Allen & Meyer (1993) สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านคือ 1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และ 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจสอบผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้คือ

สุนิสา นพรัตน์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.96) และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.11) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจโดยรวม (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01)

วุฒิพงษ์ สองสี (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย 4.12), ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.93) และความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.94) และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01) และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01) เช่นเดียวกัน

ปาริชาติ ฤทธิ์ทรงเมือง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการ (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ คือ

3.1 ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่

(1) **คุณลักษณะงาน** ประกอบด้วย 1) ด้านความหลากหลายของทักษะ 2) ด้านเอกลักษณ์ของงาน 3) ด้านความสำคัญของงาน 4) ด้านความมีเอกสิทธิ์ในงาน และ 5) ด้านผลย้อนกลับของงาน

(2) **บรรยากาศขององค์กร** ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างขององค์กร 2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ด้านความอบอุ่น 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 6) ด้านความขัดแย้ง และ 7) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

(3) **แรงจูงใจในการทำงาน** ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ด้านสภาพการทำงาน และ 6) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานการวิจัยดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้

สมมติฐานที่ 4 คุณลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 288 คน ทำการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ จากประชากรพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด จำนวน 1,022 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง

แบบแบ่งชั้นภูมิชั้นภูมิอย่างง่ายชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน คือ (1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.818, (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.856, (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.838, และ (5) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.907 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติอนุมาน ได้แก่ การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression) และการวิเคราะห์แบบขั้นตอน (stepwise regression)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามพนักงานตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 288 คน ปรากฏว่า พนักงานที่เป็นตัวอย่างมีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานโดยรวมเฉลี่ยที่ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.63), ความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การโดยรวมเฉลี่ยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.63), และความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67), ส่วนความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

(1) สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้

ผลการทดสอบอิทธิพลของคุณลักษณะงาน (X_1) ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression) ได้สมการการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย คือ

$$Y = 56.000 + 0.306 (X_1)$$

โดยมี $F = 16.135$, $p\text{-value} = 0.000$ และ $R\text{-square} = 0.053$ (5.3%)

แสดงว่า คุณลักษณะงาน (X_1) มีอิทธิพลของต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และคุณลักษณะงาน (X_1) สามารถ

อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) ได้ร้อยละ 5.3

(2) สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้

ผลการทดสอบอิทธิพลของบรรยากาศขององค์การ (X2) ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression) ได้สมการการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย คือ

$$Y = 16.015 + 0.672 (X2)$$

โดยมี $F = 264.983$, $p\text{-value} = 0.000$ และ $R\text{-square} = 0.481$ (48.1%)

แสดงว่า บรรยากาศขององค์การ (X2) มีอิทธิพลของต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และบรรยากาศขององค์การ (X2) สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) ได้ร้อยละ 48.1

(3) สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้

ผลการทดสอบอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน (X3) ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (simple linear regression) ได้สมการการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย คือ

$$Y = 33.567 + 0.383 (X3)$$

โดยมี $F = 57.881$, $p\text{-value} = 0.000$ และ $R\text{-square} = 0.168$ (16.8%)

แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงาน (X3) มีอิทธิพลของต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแรงจูงใจในการทำงาน (X3) สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) ได้ร้อยละ 16.8

(4) สมมติฐานที่ 4 คุณลักษณะงาน บรรยากาศขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลร่วมกันต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนี้

ผลการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (stepwise regression) ได้สมการการถดถอย คือ

$$Y = 5.283 + 0.607 (X2) + 0.178 (X3)$$

โดยมี $F = 150.023$, $p\text{-value} = 0.000$ และ $R\text{-square} = 0.513$ (51.3%)

แสดงว่า บรรยากาศขององค์กร (X2) และแรงจูงใจในการทำงาน (X3) มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยที่บรรยากาศขององค์กร (X2) และแรงจูงใจในการทำงาน (X3) สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) ได้ร้อยละ 51.3 และเมื่อพิจารณาอิทธิพลรายปัจจัย ปรากฏว่า บรรยากาศขององค์กร (X2) มีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.627 และแรงจูงใจในการทำงาน (X3) มีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.191

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานโดยรวมเฉลี่ยที่ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.63), ความเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรโดยรวมเฉลี่ยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.63), ความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมเฉลี่ยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67) และความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74) แสดงว่า ตามความคิดเห็นของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คุณลักษณะงานและบรรยากาศขององค์กรควรมีการปรับปรุงแก้ไข ส่วนความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันขององค์กรนั้น มีความเหมาะสมดีแล้ว

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัยคือ คุณลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงานต่างก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนด พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพันขององค์กร (R^2 เท่ากับ 0.461) รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงาน และคุณลักษณะงาน (R^2 เท่ากับ 0.168 และ 0.053 ตามลำดับ)

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผูกพันขององค์การโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า มีเพียง 2 ปัจจัย คือบรรยากาศขององค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผูกพันขององค์การ (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.627 และ 0.191 ตามลำดับ แสดงว่า บรรยากาศขององค์การ ที่มีอิทธิพลร่วมกันต่อความผูกพันขององค์การ มากกว่าแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายคือ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศขององค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลร่วมกันต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงควรเน้นที่การสร้างบรรยากาศขององค์การและแรงจูงใจในกาทำงานให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรเน้นการสร้างและส่งเสริมบรรยากาศขององค์การให้ดีขึ้นกว่านี้ โดยการพิจารณาส่งเสริมด้านต่างของบรรยากาศขององค์การ ซึ่งได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างขององค์การ 2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ด้านความอบอุ่น 4) ด้านการสนับสนุน 5) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 6) ด้านความขัดแย้ง และ 7) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ก็ตาม ผู้บริหารควรพยายามปรับปรุงและส่งเสริมแรงจูงใจในด้านต่างๆ ให้มีความเหมาะสมให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีส่วนทำให้พนักงานองค์การส่วนท้องถิ่นมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- ปาริชาติ ฤทธิทรงเมือง (2557), ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ตุลาคม 1557 – มกราคม 2558 น. 78-86
- วุฒิพงษ์ สองสี (2557), ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี, วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราช

ภักวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2558
น. 140-156

สุนิสา นพรัตน์ (2557)], **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา,
วารสารวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ตุลาคม 1557 – มกราคม 2558 น. 167-166**

Angle, H.L. & Perry, J.L. (1981). “An Empirical Assessment of Organizational commitment and Organizational Effectiveness.” **Administrative Science Quarterly**. 26: 1-12.

Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. **Administrative Science Quarterly**. 19(3), 533 - 546.

Hackman, R.J. & Oldham G.R. (1980). **Work Redesign**. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company.

Kanter, I.M. (1968). “Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities.” **American Sociology Review**. 33 (August 1968): 499-517.

Likert (1976). **New Way of Management Conflict**. New York: McGraw-Hill, Inc.

Litwin & Stringer. (1968). **Motivation and organizational climate**. Boston: Harvard University.

Mowday, R. T.; Porter, L. W. & Steer, R. M. (1982) . **Employee–Organization Linkages**. New York: Linkages.

Spector, P.E. (1966). **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. New York: John Wiley & Sons Inc.

Steer, R.M. (1977). “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.” **Administrative Science Quarterly**. March: 22-46

Steers, R.M. (1991). **Introduction to organizational behavior**. 4th ed. New York: Harper Collins Publisher.

แนวคิด หลักปฏิบัติในพระพุทธศาสนา :
เพื่อพัฒนาให้เป็นกลไกในการพัฒนาสุขภาพแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ

Idealism and Disciples in Buddhism:

To develop a mechanism for the development of holistic health for
the elderly

บุญทัน ดอกไธสง * พระมหากฤษณา กิตติโสภโณ ** พระปลัดระพิน พุทธิสารโ***
พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์**** สุภัทรชัย สีสะไบ***** มงคล ณ เชียงใหม่*****

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาถึงหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุตามแนวพุทธ ใช้การศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดที่ปรากฏในการศึกษา

ผลที่พบมีหลักธรรมคำสอนจำนวนมากที่ส่งเสริมให้เกิดเป็นหลักคิด แนวปฏิบัติ สำหรับดูแลผู้สูงอายุให้เกิดหลักคิดในการปฏิบัติตามแนวทางพระพุทธศาสนา และกรณีศึกษา ตัวอย่างเพื่อการปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานหรือองค์กรที่นำแนวคิดทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังกรณีพระพุทธเจ้าโปรดพุทธบิดา พระสารีบุตรไปโปรดมารดาที่อยู่ในฐานะผู้สูงอายุ หรือการที่พระพุทธเจ้าและพระสารีบุตรจัดให้มีการสงเคราะห์บวชผู้สูงอายุอย่างพระราธะ รวมไปถึงหลักธรรมที่มีเป้าหมายเพื่อการจัดการส่งเสริมผู้สูงอายุอย่างหลักสัปปายะ หลักอิทธิบาทธรรม หลักอุตุนิยาม หลักกตัญญูกตเวทิตา เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดเป็นหลักที่มีเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมการจัดการและพัฒนาผู้สูงอายุให้มีสุขภาพะทั้งทางกาย จิตใจ ชีวิต ความคิด และปัญญาให้มีผลเป็นความสุขอยู่อย่างมีค่า ชราอย่างเป็นสุข ตามคติหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาด้วยเช่นกัน

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

***** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

***** มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำสำคัญ : หลักธรรม, กลไกการพัฒนาสุขภาพแบบองค์รวม, ผู้สูงอายุ

Abstract

This article explores the doctrines in Buddhism. This article is the outcome from develop the elderly according to the Buddhist style. Research paper and concepts from the research study.

The results findings found that there are many doctrinal principles that promote the idea, Guideline of how the caring of the elderly should be manage the principles of Buddhism as for the case of study. Examples to practice Including organizations that apply Buddhism concepts to apply as a guidance as the case of the Buddha preaching for his father while Phra Saributr has preached his mother who live as seniors. The Buddha and Phra Saributr have ordained the elderly people to prove the elderly was not abandoned and give peace to there mind to be happy in life. Such as Phra Ratha. Including principles that aim to manage and promote the elderly by mental and physical soundness. The principle of Suitable manners and bless for success to line happy in both. All of saying are primarily aimed promote management and develop the elderly to have physical and mental health good life, thoughts and their wisdom to be happy in the period. The valuable life and happiness of the living life elderly according to Buddhist principles are the path of elderly to live in this world.

Keywords: Disciple in Buddhism, Mechanism for the development of holistic health, Elderly

บทนำ

การสูงวัยของประชากรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ใน พ.ศ. 2559 โลกของเรามีประชากรทั้งหมดประมาณ 7,433 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรสูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป 929 ล้านคน หรือคิดเป็น ร้อยละ 12.5 ของประชากรทั้งหมด ส่วนในประชาคมอาเซียน 10 ประเทศ ประชากรของอาเซียนที่กำลัง มีอายุสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ใน พ.ศ. 2559 มีประเทศสมาชิก 3 ประเทศได้กลายเป็น สังคมสูงอายุแล้ว ได้แก่ สิงคโปร์ (ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 18.7) ประเทศไทย (ร้อยละ 16.5) และเวียดนาม (ร้อยละ 10.7) ประเทศที่กำลังจะ เข้าสู่สังคมสูงอายุใน

อีก 2-3 ปีข้างหน้าได้แก่ มาเลเซีย (ร้อยละ 9.5) เมียนมา (ร้อยละ 9.2) ส่วนประเทศไทย พบข้อมูลว่า ใน พ.ศ. 2559 ประเทศไทยมีประชากรอาศัยอยู่ทั้งหมดประมาณ 68.9 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นประชากรไทย 65.9 ล้านคน และเป็นแรงงานข้ามชาติอีกประมาณ 3 ล้านคน ในจำนวนประชากรไทยทั้งหมด 65.9 ล้านคน มีผู้สูงอายุที่อายุ 60 ปีขึ้นไปประมาณ 11 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.5 จากข้อมูลที่ปรากฏย้อนหลังพบว่า ประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นจาก 4 ล้านคน (ร้อยละ 6.8) ในปี 2537 เป็น 10 ล้านคน (ร้อยละ 14.9) ในปี 2557 และคาดว่าจะเพิ่มเป็น 20.5 ล้านคน (ร้อยละ 32.1) ในปี 2583 และจากข้อมูลในปี 2558 กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการประเมินคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุ จำนวน 6,394,022 คน พบว่า เป็นกลุ่มติดสังคมประมาณ 5 ล้านคน หรือร้อยละ 79 และเป็นผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง กลุ่มติดบ้าน ติดเตียง จำเป็นต้องสนับสนุนด้านสุขภาพและสังคม ประมาณ 1.3 ล้านคน หรือร้อยละ 21 (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2561) และข้อมูลเชิงประจักษ์ยืนยันว่า ในปี 2562 มีผู้สูงอายุอายุเกินกว่า 100 ปีทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นภาวะติดบ้านและไม่สามารถพึ่งพาตัวเองได้ยอดรวมที่ 20,287 คน (สำนักบริการทะเบียนกรมการปกครอง, 2562) และสถิติผู้สูงอายุ ที่มีอายุเกินกว่า 60 ปี ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2562 ทั่วประเทศที่ 11,030,287 คน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562) ดังนั้นสถานการณ์สังคมผู้สูงวัยในประเทศไทย มีแนวโน้มจำนวนประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังมีการคาดการณ์ว่าเมื่อ ถึง พ.ศ. 2578 จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเป็น 16 ล้านคน (ร้อยละ 25) เท่ากับเพิ่มขึ้นเกือบ 3 เท่าตัวในเวลาราวๆ 30 ปีเท่านั้น (ปีพมา ว่าพัฒนางศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล, 2549) ดังนั้นสภาพปัญหาโดยรวมจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ ครอบคลุมทั้งมิติ ด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อให้ผู้สูงวัยดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพศักดิ์ศรี ลดภาระการเลี้ยงดูของครอบครัว เพื่อเป็นพลังของสังคมในภาพรวม

ในทุกภาพส่วนตระหนักถึงปัญหาที่มาพร้อมกับภาวะของความสูงอายุ จากการสำรวจมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษา พร้อมสะท้อนผลการศึกษา ถึงแนวทาง มาตรการ และกลไกเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนผู้สูงอายุให้เป็นผู้สูงอายุที่มีประสิทธิภาพทั้งกาย ใจ เป็นกลไกขับเคลื่อนที่เนื่องด้วยเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพ “แก่อย่างมีค่า ชราอย่างเป็นสุข” และลดการพึ่งพิงจากรัฐให้ได้มากที่สุด ดังที่สำรวจพบงานวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่ปรากฏในวารสาร TCI (Thai Citation Index) มีจำนวนกว่า 2,574 เรื่อง อาทิ สถานการณ์ ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2560 (ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2561) ประชากรไทยในอนาคต (ปีพมา ว่าพัฒนางศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล, 2549) การช้ยาในผู้สูงอายุ (ทิพวัลย์ สุวรรณรักษ์ และอัญชลี เชี่ยวโสธร ดุวอล, 2557) การพัฒนารายการโทรทัศน์เพื่อผู้สูงอายุ (จารุวรรณ นิธิไพบูลย์และคณะ, 2559) พลุดมพลัง:

บทบาทของกลุ่มผู้สูงอายุและ “ทุน” ที่ใช้ในการขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ (ปณิธิ บราวน์, 2557) สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย (สุชาติรัตน์ สุดสมบูรณ์, 2557) การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในผู้สูงอายุ (ศิริมา เขมะเพชร, 2559) ผู้สูงอายุกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (สมาน ลอยฟ้า, 2554 : 53-64) ผลของการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยผ่านกลุ่มผู้นำชุมชน (ดวงใจ เปลี่ยนบำรุง, 2557) การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์สวัสดิการผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก (ศราวุฒิ บัณฑิตเมธาพงศ์, 2557) การส่งเสริมการใช้มาตรฐานการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่ (ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์, 2559) โครงการเสริมสร้างโครงข่ายการคุ้มครองทางสังคมของผู้สูงอายุ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559) กลไกการขับเคลื่อนศักยภาพขีดความสามารถของผู้สูงอายุ โดยบูรณาการหลักพุทธธรรม, (บุญทัน ดอกโรสง และคณะ, 2562 : 26-32) เป็นต้น

ในส่วนพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีอิทธิพลต่อสังคมไทย โดยมีหลักคำสอน และหลักธรรมที่ใช้เพื่อเป็นกลไกการปฏิบัติเพื่อส่งเสริม พัฒนา ให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่ดีที่สุด ดังนั้นในบทความนี้จะได้นำแนวคิด หลักธรรม หลักปฏิบัติที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา มานำเสนอเพื่อเป็นกลไกเสริมแรงให้กับผู้สูงอายุ ในการดำเนินชีวิต เพื่อตอบโจทย์เป็นหลักคิด แนวปฏิบัติผสมรวมกับแนวทางอื่น ๆ ในภาคส่วนอื่น ๆ ของสังคมไทย ที่จะเป็นสังคมผู้สูงอายุในอีก 10-20 ปีข้างหน้า ว่ามีหลักการ ผสมรวมกับแนวทางใด หรือมาตรการใดที่จะขับเคลื่อนให้เกิดเป็นพลังในการดูแล ส่งเสริม และสร้างพัฒนาการในการดูแล ส่งเสริม ผู้สูงอายุให้มีพหุพลังทางบวกในการดำเนินชีวิตให้แก่ออย่างมีค่าชราอย่างเป็นสุขได้

พระพุทธศาสนากับแนวคิด หลักปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ

แนวคิดเรื่องรัตตัญญู ผู้รู้ราตรีนาน หรือการที่พระพุทธศาสนายกย่องบุคคลที่เกิดมานานว่ามีประสบการณ์ “รัตตัญญู” ดังที่ยกย่องพระมหากัสสปะ รวมไปถึงการที่สมาชิกในศาสนามีสุขภาวะ และอายุที่ยืนยาวดังกรณีพระพุทธเจ้าปรินิพพานในขณะที่อายุ 80 ปี หรือมีพระภิกษุอีกจำนวนหลายรูป อาทิ พระโมคคัลลานะ พระสารีบุตร พระมหากัสสปะ พระอานนท์ ล้วนมีอายุยืนยาวดังที่ปรากฏเป็นหลักฐานว่ามีอายุยืนยาวถึง 120 ปี ข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลที่สำรวจได้ รวมไปถึงการที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ โดยยังมองว่าผู้สูงอายุยังเป็นบุคลากรที่สามารถพัฒนาส่งเสริมได้ ดังกรณีเปิดโอกาสให้พระราชา ที่เป็น “ผู้สูงอายุ” มาบวชในพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาจิต ยกใจ จนกระทั่งเป็นผู้ไปถึงเป้าหมายในพระพุทธศาสนาได้ หรือเหตุการณ์ที่พระพุทธเจ้าให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุที่เป็นผู้ป่วยติดเตียงดังกรณีที่พระพุทธเจ้าในฐานะบุตรพระเจ้าสุทโธทนะ

พร้อมสงฆ์สาวกไปเยี่ยม ซึ่งในขณะนั้นถือว่าพระเจ้าสุทโธทนะ เป็นผู้สูงอายุ เป็นผู้ป่วยติดเตียง รวมทั้งพระพุทธศาสนามีแนวคิดในเรื่อง “กตัญญูตา” ที่เปิดโอกาสให้แสดงคำว่า “อุปการะคุณ” ที่จะพึงแสดงต่อผู้คนที่เคยมีอุปการคุณในการส่งเสริมคุณธรรมภายในเพื่อส่งเสริมการมีชีวิตร่วมกับบุคคลที่เคยอยู่มาก่อน ดังปรากฏเป็นแนวคิดตอนที่ นางจุฬสวัททา บุตรสาวของอนาถปิณฑิกเศรษฐี จะเดินทางไปอยู่กับครอบครัวของสามี เศรษฐีจึงเรียกลูกสาวเข้ามาอบรมสั่งสอนด้วยหลักคำสอน 10 ประการ โดยมีข้อ 1 ที่สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวที่เนื่องด้วยผู้มีอุปการคุณคุณที่ว่า “จงให้แก่คนที่ให้และไม่ให้ หมายถึง ญาติมิตรแม้ยืมของไปแล้วจะคืนหรือไม่คืนก็ตาม ก็ควรให้ยืมอีก” ในความหมายก็คือการให้แก่บุคคลใกล้ชิด อาจเป็นพ่อแม่ พี่น้อง แต่ในแนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้มีอุปการคุณควรได้รับการดูแลคืนกลับและให้ความสำคัญแก่เขาอย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์ในองค์กรรวม รวมทั้งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนายังมีอีกหลายหลัก ที่จะใช้เป็นฐานและเป็นแนวคิดในการปฏิบัติ รวมไปถึงเป็นแนวทางส่งเสริมให้เกิดการนำไปปฏิบัติได้ด้วยเช่นกัน

ดังนั้น เมื่อพิจารณาในองค์กรรวมเกี่ยวกับแนวคิด หลักปฏิบัติ ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุทั้งมีกลไกและแนวปฏิบัติเพื่อการพัฒนาผู้สูงอายุให้เกิดขึ้น



ภาพที่ 1 พระพุทธเจ้าในบทบาท “ญาติตถจริย” สงเคราะห์ญาติ ซึ่งเป็นพระเจ้าสุทโธทนะ (บิดา) ที่เป็นทั้งผู้สูงอายุและผู้ป่วย นำมาเป็นแนวคิดในเรื่องหลักธรรมเพื่อผู้สูงอายุ (ภาพ : ออนไลน์)

หลักธรรม หลักคิดในเรื่องสถานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุตามแนวคิดสัปปายะ 7

แนวคิดทางการจัดการผ่านหลักธรรมว่าด้วยเรื่องสัปปายะ มีผู้ทำวิจัย ไว้ในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งสะท้อนถึงแนวคิดในการนำสัปปายะมาเป็นกลไกร่วมในการบริหารสถานที่เพื่อเอื้อต่อการ

อยู่อาศัย และปฏิบัติธรรมรวมทั้งการดำเนินชีวิต ดังปรากฏในงานของ พระวีระศักดิ์ ชยธมโม (สุวรรณวงศ์) เรื่อง วิเนยทางการจัดการวัดสันติสุขตามหลักสัปปายะ 7 : กรณีศึกษาวัดธารน้ำไหล (สวนโมกขพลาราม) ตำบลเลม็ด อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี-The Ways of the Management in Buddhist Temples for Peace According to the Seven ‘SAPPĀYA’ : The Case Study of Wat Thannamlai (Suanmokkphalarama) in Lamet Sub-District, Chaiya District, Suratthani Province” หรือในงานของ ชีโรชิตี เกิดแล้ว (2547, หน้า 80-92) ในงานเรื่อง “สัปปายะ 7 : หลักคิดการจัดระเบียบเพื่อความสมดุลของครอบครัว/สังคม หรือในงานของพระครูสังฆรักษ์วิสิทธิ์ ฒมวโร (วัดนาค) (2559) การบริหารสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดเชิงพุทธบูรณาการ-The Buddhist Administration Province Dhamma Practice Centers โดยในงานวิจัยที่พบจะยกกรณีของสัปปายะมาเป็นกรอบในการบริหาร

โดยในงานวิจัยทั้งหมดให้ความหมายของสัปปายะไว้ว่า สัปปายะ หมายถึง มีประโยชน์ ก่อให้เกิดความเจริญ เป็นธรรมที่มีอุปการะต่อการศึกษาและปฏิบัติ (อง.สตตก.อ. (บาลี) 3/38/179) หมายถึง ธรรมอันเป็นที่สบาย 7 อย่าง (พระพุทธโฆสเถระ, 2548, หน้า 220) สิ่งทีสบาย สภาพเอื้อ สิ่งทีเกื้อกูล ต่อการอยู่ดีและจะพัฒนาคุณภาพชีวิต สิ่งทีเหมาะสมกัน อันเกื้อหนุนในการเจริญ ภาวนาให้ได้ผลดี ช่วยให้สมาธิตั้งมั่น ไม่เสื่อมถอย (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต, 2551, หน้า 209-210) ความสะดวก ความเหมาะสม ความเกื้อกูล ความสราญ ในคำไทย ใช้ว่า สบาย คำวัด ใช้สัปปายะ หมายถึง สิ่งทีเหมาะสม สิ่งทีสนับสนุนเกื้อกูล ส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้เกิดความสะดวกสบายเกิดความคล่องตัวในการเป็นอยู่ในการทำความดี เช่น ในการบำเพ็ญเพียรหรือทำกรรมฐาน (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548, หน้า 1090) โดยมี 7 อย่าง คือ 1) อาวาสสัปปายะ (ที่อยู่อาศัยเป็นที่สบาย) 2) โคจรสัปปายะ (แหล่งอาหารเป็นที่สบาย) 3) ภัตสสัปปายะ (ถ้อยคำเป็นที่สบาย) 4) บุคคลสัปปายะ (บุคคลเป็นที่สบาย) 5) โภชนสัปปายะ (อาหารเป็นที่สบาย) 6) อุตุสัปปายะ (อุณหภูมิเป็นที่สบาย) และ 7) อิริยาบถสัปปายะ (การเคลื่อนไหวเป็นที่สบาย) (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548, หน้า 1090)

สัปปายะ เป็นสถานที่หรือบุคคล ซึ่งเป็นที่สบาย เหมาะกัน เกื้อกูล หรือเอื้ออำนวย โดยเฉพาะที่ช่วยเกื้อกูลแก่การบำเพ็ญ และประดับประดาองค์รักษาสมาธิท่านแสดงไว้ 7 ข้อ คือ 1) อาวาส (ที่อยู่) 2) โคจร (ที่บิณฑบาตหรือแหล่งอาหาร) 3) ภัตสส (เรื่องพูดคุยที่เสริมการปฏิบัติ) 4) บุคคล (ผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยแล้วช่วยให้จิตใจสงบใสสงบมั่นคง) 5) โภชนะ (อาหาร) 6) อุตุ (สภาพแวดล้อมและอุณหภูมิ) และ 7) อิริยาบถ ทั้งหมดนี้เหมาะสมกันเป็นสัปปายะ ไม่เหมาะสมกันเป็นอสัปปายะ (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2548, หน้า 274. และ อง. ทสก. (ไทย) 24/11/18-19) โดยสิ่งทีเกื้อกูล

สิ่งที่เหมาะสม เป็นประโยชน์ มีสภาพที่เอื้อ อันเกื้อหนุนในการเจริญภาวนาให้ได้ผลดี ช่วยให้สมาธิตั้งมั่น ไม่เสื่อมถอย มี 7 สิ่ง ดังนี้

(1) **อาวาสสัปปายะ (Suitable Abode)** ที่อยู่อาศัย หรือ วัด ราวป่า โคนต้นไม้ สำนักปฏิบัติธรรม กุฏิสงฆ์ อาราม เรือนว่างอันเป็นที่สบาย สงบ ปราศจากผู้คนสัญจรไปมา ไม่ใกล้หนองน้ำ บ่อน้ำ หรือแหล่งชุมชนจนเกินไป อันอาจเกิดความรำคาญจากการไปมาของผู้คน มีรั้วรอบขอบชิด ปลอดภัยต่อความเป็นอยู่ สถานที่นั้นมีที่ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติธรรม การเดินจงกรม เปลี่ยนอิริยาบถ ที่อยู่อาศัยเป็นที่สบาย เหมาะกัน ปลอดภัย ไม่พลุกพล่าน จอแจ พระพุทธเจ้าแนะนำให้ภิกษุทั้งหลาย ไปเลือกปลีกวิเวกปฏิบัติอยู่คนเดียวที่ เรือนว่างบ้าง โคนไม้บ้าง ในป่าบ้าง ในถ้ำบ้าง บนเขาบ้าง หรือถ้ำอยู่ในวัด ควรปลุกกุฏิห่างกัน พอประมาณ ไม่ควรมองเห็นกัน เพื่อไม่รบกวนกัน มีทางเดินเข้าและออก ที่สะดวกพอประมาณ มีทางสำหรับเดินจงกรมในที่สงบ แม้พระพุทธองค์ทรงตรัสสรรเสริญถึงแหล่งที่เป็นสัปปายะ เหมาะในการบำเพ็ญภาวนา โดยยกตัวอย่างตำบลดูรูเวลาเสนาณิคม ในแคว้นมคธว่า ภูมิประเทศเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีราวป่าน่าเพลิดเพลินใจ มีแม่น้ำไหลรินไม่ขาดสาย มีทำน้ำสะอาดดี น่ารื่นรมย์ มีโคจรคามอยู่โดยรอบ เหมาะแก่การบำเพ็ญเพียรของกุลบุตรผู้ปรารถนาจะบำเพ็ญเพียร (ม.ม. (ไทย) 13/329/398; ม.ม. (ไทย) 13/477/604; ม.ม. (ไทย) 12/279/303-304; ม.ม. (ไทย) 12/373/409) นิमितที่ยังไม่เกิดก็เกิดขึ้น ที่เกิดขึ้นแล้วก็ตั้งมั่นอยู่ได้ไม่หายไป สติที่ยังไม่ปรากฏก็ปรากฏขึ้น จิตที่ยังไม่สงบ ยังไม่ตั้งมั่น ก็มีความสงบตั้งมั่นขึ้นได้ (พระสัทธัมมโชติกะ ธรรมาจริยะ, 2539, หน้า 55)

(2) **โคจรสัปปายะ (Suitable Resort)** สถานที่แห่งนั้นต้องมีทางโคจร หรือ ทางเดินถนนหนทางไปมาได้สะดวก ไม่ใกล้นัก ไม่ไกลนัก หนทางในการบิณฑบาตไม่ลำบากนัก เหมาะแก่การจาริก อีกทั้งภายในสถานที่ก็ควรมีทางเดินจงกรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติธรรม มีเส้นทางที่พอใช้เดินได้ไม่เสียงอันตราย ไม่ลำบากเกินไป พ้นจากแสงอาทิตย์ขึ้นส่องหน้าในเวลาไปหรือกลับจากบิณฑบาต และภิกษุรู้จักเส้นทางนั้นดีซึ่ง อยู่ไม่ไกลเกินไป ประมาณ หนึ่งโกสะ ถึงหนึ่งโกสะครึ่ง (1-5 กิโลเมตร) พอที่จะเดินไป และเดินกลับได้ในเวลาพอสมควร (พระพุทธโฆสเถระ, อ้างแล้ว, หน้า 221.) และข้อสำคัญ ที่โคจรไปนั้นต้องไม่เป็นแหล่งยั่ววนกวนกิเลสซึ่งจะเป็นอันตรายต่อการประพฤติ และปฏิบัติกรรมฐาน เช่นแหล่งอบายมุข หรือแหล่งของหญิงแพศยา (วิ.ม.อ. (ไทย) 4/139; ชุ.ธ.อ. (บาลี) 25/168-169/85) เป็นต้น ซึ่งเป็นแดนอโคจร เพราะเสี่ยงต่อการเกิดกามคุณ 5 (ส.ม. (ไทย) 19/372/218-219) คือ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส ที่รู้แจ้ง (จิตเห็น) ทางตา หู จมูก ลิ้น และกาย ว่าน่าปรารถนา น่าพอใจ ชวนให้รัก ชักให้ใคร่ พาใจให้กำหนด

(3) **ภัตสลับปายะ (Suitable Speech)** การสนทนา พูดคุย การฟัง คือ การสนทนา พูดคุยกันแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติ ได้ฟังสิ่งที่จะทำให้จิตใจเกิดศรัทธา วิริยะ อุสสาหะ ความสงบระงับในการที่จะทำความเพียร หรือมีผู้รู้ พหูสูต ครูบาอาจารย์ที่อบรมสั่งสอนกรรมฐานให้ได้รับความรู้ และเป็นอุปการคุณแก่การเจริญกรรมฐานให้ก้าวหน้า ให้เว้นการสนทนา พูดคุยในสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ไม่เป็นสลับปายะนั้นเสีย การพูดคุยที่เหมาะสมเป็นที่สบาย พูดคุยเล่าขานกันแต่ในกถาวัตถุ 10 และพูดแต่พอประมาณ เฉพาะข่าวสารและสื่อสารที่เอื้อปัญญา

(4) **บุคคลสลับปายะ (Suitable Person)** สถานที่นั้น ๆ มีบุคคลากรและสมาชิกเอื้อต่อการอยู่อาศัย บุคคลที่อยู่ร่วมกัน บุคคลที่ติดต่อคบหา ควรเป็นผู้ตั้งมั่นในศีลธรรม มีความสันโดษ มักน้อย ชักจูงแนะนำไปในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำความเพียร ความสงบ และถ้าเป็นครูบาอาจารย์ หรือบุคคลที่เคยเจริญกรรมฐานมาแล้ว ก็วยังเป็นประโยชน์มาก ให้ฟังเว้นการคบหาสมาคมกับบุคคลที่มีจิตฟุ้งซ่าน บุคคลที่มากไปด้วยกามารมณ์ในทางโลกีย หมายถึง บุคคลที่ถูกกันเหมาะสม เช่น ไม่เป็นคนร้าย เป็นผู้ทรงคุณธรรม ทรงภูมิปัญญาเป็นที่ปรึกษาที่เหมาะสม เป็นผู้เกื้อกูล อำนวยประโยชน์ให้ และมีอุปนิสัยเข้ากันได้ดีทั้งผู้เป็นศิษย์และอาจารย์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ พระจุฬปนถก ในสมัยที่พระภิกษุพี่ชายคือพระมหาปันถกไล่ออกจากวัด ก็คิดน้อยใจว่าพี่ชาย คงหมดเชื้อใยในตัวท่านแล้วอย่างไม่ต้องสงสัย วันรุ่งขึ้นแต่เช้าตรู่ จึงเดินออกจากวัดไปตั้งใจจะสักขณเวลาใกล้รุ่งนั้นพระศาสดาทรงตรวจดูโลก (คือหมู่มสัตว์) ทรงเห็นเหตุนี้แล้ว จึงเสด็จล่วงหน้าไปก่อน ได้ทรงหยุดจงกรมอยู่ที่ซุ้มประตูใกล้ทางที่พระจุฬปนถกไป พระจุฬปนถกเมื่อเดินไปพบพระศาสดา จึงเข้าไปเฝ้าถวายบังคม พระพุทธองค์ทรงลูบศีรษะด้วยความเมตตา กรุณา ทรงจับแขน พาเข้าไปสู่สังฆาราม ให้นั่งที่หน้ามุขพระคันธกุฎี แล้วสอนด้วยวิธีที่เหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ของพระจุฬปนถก โดยพระศาสดาได้ประทานผ้าสำหรับเช็ดเท้าให้พระจุฬปนถก แล้วทรงตรัสว่า เธอจงอธิษฐานผ้าสะอาดนี้ เมื่อพระจุฬปนถก ลูบไล้ผ้าผืนนั้นและ ยกผ้าขึ้นอธิษฐาน หันหน้าไปทางทิศตะวันออกแล้วบริกรรมว่า “**โรฆุหรณฺโณ โรฆุหรณฺโณ**” จากผ้าที่ขาวสะอาด เมื่อถูกลูบไล้นานเข้า จึงเปื้อนเหลืองจากมือของจุฬปนถก ผ้าผืนนั้นกลายเป็นผ้าหมองคล้ำ จิตเริ่มเห็นความไม่เที่ยงของสังขาร พระศาสดาทรงทราบวา จิตของพระจุฬปนถกขึ้นสูวิปัสสนาแล้ว จึงส่งกระแสจิตถึงจุฬปนถก ว่าเธออย่าทำความหมายเฉพาะท่อนผ้านั้นว่า เศร้าหมองแล้ว ดิตถุสฺสึ, ก็ธฺสึทั้งหลายมีธฺสึคือราคะเป็นต้น มีอยู่ในภายในของเธอ, เธอจงนำ (คือกำจัด) มันออกเสีย แล้ว ทรงเปล่งพระรัศมี เป็นผู้มีพระรูปปรากฏดุจประทับนั่งตรงหน้าจุฬปนถก พร้อมทั้งได้ทรงภาสิตคาถาเหล่านี้ว่า

ราคะ โทสะ โมหะ ชื่อว่าธฺสึ แต่เรณฺุ (ละออง) ท่านหาเรียกว่า (ธฺสึ) ไม่ คำว่า ธฺสึนั้นเป็นชื่อของราคะ โทสะ และโมหะเมื่อภิกษุทั้งหลายละธฺสึเหล่านั้นได้

ขาดแล้วย่อมอยู่ในศาสนาของพระพุทธเจ้าผู้ปราศจากธุลีได้ (ขุ.เถร. (ไทย)
26/557-566/437)

เมื่อทรงจบคาถา พระจุฬป็นถก ซึ่งเคยสะสมบารมีมาแต่ปางก่อน ได้บรรลुพระอรหัต
พร้อมด้วยปฏิสัมภิทาทั้งหลาย

(5) โภชนสัปปายะ (Suitable Food) ได้แก่อาหารที่บริโภคนั้น ควรเป็นอาหารที่สบาย
ต่อความเป็นอยู่ในอรรถภาพแห่งตน เมื่อบริโภคเข้าไปแล้ว ไม่ทำให้เกิดทุกข์เวทนา เช่น ท้องอืด
ท้องร่วง ท้องเดิน เป็นอาหารที่จะเป็นคุณประโยชน์แก่ร่างกายโดยประมาณ โดยไม่ต้องคำนึงถึงรส
ของอาหารแม้รสจะดีแต่เมื่อทำให้ร่างกายเกิดทุกข์เวทนามากก็ควรงดเสีย อาหารที่เหมาะสมกับร่างกาย
อาหารนั้นถูกย่อยไปเลี้ยงร่างกายได้ง่าย เกื้อกูลต่อสุขภาพ และฉ้นไม่ยาก ดังมีเรื่องที่ว่า พระศาสดา
ตรัสเล่า เมื่อประทับอยู่ที่เชตวันาราม เมืองสาวัตถี ว่ามีบ้านอยู่หมู่บ้านหนึ่ง ชื่อมาตีกคาม ใกล้เชิง
เขาแห่งแคว้นโกศล วันหนึ่งภิกษุประมาณ 60 รูปเรียนกรรมฐานจากสำนักพระศาสดาแล้วไปสู่มาคคาม
คามนั้น ได้มารดาของผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้อุปถัมภ์ให้บำเพ็ญสมณธรรมโดยสะดวก ครั้งหนึ่งอุบาสิก
หรือมาตีกมาตา ได้ถามพระทั้งหลายว่า สมณธรรมนั้นคืออะไร พระตอบว่า พวกอาตมาทำการ
สธายายอาการ 32 มีผม ขน เล็บ ฟัน หนังเป็นต้นว่า โดยความเป็นของปฏิกุศลคือไม่สะอาด และ
พิจารณาความสิ้นและความเสื่อมในอรรถภาพอยู่ นางจึงขอให้ภิกษุได้บอกอาการ 32 นั้นแก่นางเพื่อ
ปฏิบัติบ้าง

เมื่อภิกษุบอกแล้วนางก็จากไป สธายายอยู่ไม่นานนักก็ได้บรรลุนาคามีมรรค
อนาคามีผล ก่อนภิกษุเหล่านั้นเสียอีก นอกจากนี้ นางยังได้ปฏิสัมภิทา 4 และโลกียอภิญญา 5 อีก
ด้วย (เว้นอัสวัคขยญาน นอกนั้นเป็นโลกียอภิญญามีอิทธิวิธี แสดงฤทธิ์ได้และทิพจักขุตาทิพย์ เป็น
ต้น) นางได้ออกจากสุขอันเกิดแต่มรรคและผลแล้ว ตรวจดูด้วยทิพจักขุ ใครตรวจอยู่ว่า “เมื่อไร
หนอพระคุณเจ้าทั้งหลาย จักบรรลุธรรมนี้” จึงรู้ว่า “พระคุณเจ้าทั้งหมดยังมี ราคะ โทสะและโมหะ
ยังไม่ได้แม้แต่ถ่านและวิปัสสนา” จึงตรวจดูด้วยทิพจักขุว่า “อุปนิสัยแห่งอรรถตมรรค-ผล ของ
พระคุณเจ้ามีอยู่หรือไม่หนอ” ได้เห็นว่ามิอยู่ จึงรำพึงต่อไปว่า “พระคุณเจ้าทั้งหลายยังขาดอะไรอยู่
ที่อยู่หรือเสนาสนสัปปายะ เพียงพอสบายดี บุคคลสัปปายะ ก็มีได้ขาด อาหารสัปปายะ อาหารอัน
เป็นที่สบาย มีอยู่หรือไม่หนอ นางได้เห็นว่า พระคุณเจ้าทั้งหลายยังขาดอาหารอันเป็นที่สบาย หรือ
อาหารอันสมควรแก่การทำสมาธิเพียร”

นับแต่นั้น นางสั่งให้จัดอาหารอันประณีตหลายอย่างไปถวายแล้วแต่จะเลือกฉันให้
เหมาะสมกับความต้องการของร่างกายและจิตใจ เมื่อภิกษุได้อาหารอันเป็นที่สบาย สรรีระก็

กระปรีกระเป่า จิตก็ตั้งลงสู่อารมณ์เดียว เจริญวิปัสสนาไม่นานนักได้บรรลุอรหัตตผล พร้อมด้วย ปฏิสัมภีทาทั้งหลาย เธอเหล่านั้นระลึกถึงอุปการะของอุบาสิกาวา การแทงตลอดมรรคครั้งนี้ เป็น เพราะได้อาศัยอาหารอันดีของอุบาสิกา

เมื่อออกพรรษา ปวารณาแล้ว ภิกษุเหล่านั้นได้ลาอุบาสิกาเพื่อไปเฝ้าพระผู้มีพระภาค ที่ พระเชตวันมหาวิหาร อุบาสิกาได้ตามมาส่งในสถานที่ควร กล่าวคำอันเป็นเหตุให้ระลึกถึงและขอร้อง ให้ภิกษุเหล่านั้นมาเยี่ยมอีก แล้วกลับไปสู่เรือนของตน ฝ่ายภิกษุเหล่านั้นเข้าเฝ้าพระศาสดา เมื่อพระ พุทธองค์ทรงตรัสถามถึงเรื่องต่างๆ มีเรื่องอาหารบิณฑบาต เป็นต้น ภิกษุเหล่านั้นทูลเล่าถึงอุปการะ ของอุบาสิกา ผู้เป็นมารดาของนายมาติกะและสรรเสริญอุบาสิกานั้นเป็นอนุเคราะห์ประการ เช่นเป็นผู้ ถวายอาหารบิณฑบาตอันประณีต และสามารถรู้วาระจิตของพวกตนว่าต้องการอะไร ไม่ต้องการอะไร เป็นต้น (วคิน อินทสระ, 2559)

นอกจากอาหารตามปกติแล้ว คิลานปัจฉัยเภสัชบริขาร ก็เป็นสิ่งสัพบายะ คิลานปัจฉัย เภสัชบริขาร คือ เภสัช 5 ชนิด ได้แก่ เนยใส เนยข้น น้ำมัน น้ำผึ้ง น้ำอ้อย (วิ.อ. (บาลี) 2/290/40; สารตล.ฎีกา. (ไทย) 2/290/393) โดย (1) เป็นสิ่งสัพบายะสำหรับภิกษุผู้เจ็บไข้ จัดว่าเป็นบริขารคือ บริวารของชีวิต ดุจกำแพงล้อมพระนครเพราะคอยป้องกันรักษาไม่ให้อาพาธที่จะบันทอนชีวิต ได้ ช่องเกิดขึ้นและเป็นสัมภาระของชีวิต คือคอยประคับประคองชีวิตให้ดำรงอยู่นาน (2) เป็นเครื่อง ป้องกันโรค บำบัดโรคที่ให้เกิดทุกขเวทนา เนื่องจากธาตุกำเริบให้หายไป

(6) อุตุสัพบายะ (Suitable Climate) อากาศเป็นที่สบาย คือ ดินฟ้าอากาศ ธรรมชาติที่แวดล้อมที่เหมาะสม เช่น ไม่หนาวเกินไป ไม่ร้อนเกินไป เป็นต้น ดังตัวอย่างภูมิประเทศ ของแคว้นกุรุซึ่งอยู่ในบริเวณที่มีอากาศดี อากาศเหมาะสมทุกฤดูกาล ก่อให้เกิดความสบาย ดังนั้น ประชาชนชาวกุรุจึงมีสุขภาพแข็งแรง กำลังกายดี และสุขภาพจิตของชาวกุรุก็สมบูรณ์ดี พระพุทธเจ้าทรงทราบข้อนี้ดี พระพุทธองค์ทรงพิจารณาแล้วเห็นว่า ชาวแคว้นกุรุมีความเหมาะสม สามารถรับเทศนาที่ลึกซึ้งของพระองค์ได้ ดังนั้นพระพุทธองค์ จึงทรงตรัสสอนมหาสติปัฏฐานสูตร ซึ่งมีเนื้อหาหลักซึ่งอย่างยิ่ง แล้วทรงตรัสสอนคัมภีร์อื่นที่มีความลึกซึ้งอีก คือ มหานิทานสูตรในคัมภีร์ ทีฆนิกาย สติปัฏฐานสูตร มหาสาริปมสูตร รุกโขปมสูตร รัฏฐุปาลสูตร มาคันชียสูตร อาเนญชสั ปายสูตร ซึ่งพระสูตรเหล่านี้อยู่ในคัมภีร์มัชฌิมนิกาย จากข้อมูลในคัมภีร์ แสดงให้เห็นว่าชาวกุรุเป็น ชาวเมืองที่สนใจในการปฏิบัติสติปัฏฐาน อาจจะทำให้สุขภาพดีก็ได้

(7) อิริยาบถสัพบายะ (Suitable Posture) ได้แก่อิริยาบถอันเป็นที่สบาย หมายถึง อิริยาบถทั้ง 4 หรือ การเคลื่อนไหว ยืน เดิน นั่ง นอน อิริยาบถใดที่ทำให้จิตไม่สงบระงับ ก็แสดงว่า อิริยาบถนั้นไม่สบายไม่เหมาะสม จึงเว้นเสียจากการใช้อิริยาบถนั้น หากเมื่อจำเป็นก็ใช้แต่น้อย

อิริยาบถที่เหมาะสมเอื้อต่อการสร้างสุขภาวะทางกายให้เกิดขึ้นสำหรับผู้สูงอายุโดยในทางพระพุทธศาสนา อาจหมายถึง การเดินจงกรม การนั่งสมาธิ หรือการเคลื่อนไหวต่างๆ สามารถเป็นสื่อให้จิตเกิดความตั้งมั่นได้เช่นกัน แนวทางในการปฏิบัติเบื้องต้น คือ ความตั้งใจในการเดินไปและกลับในจังหวะต่างๆ ตามระยะทางที่กำหนดไว้ (พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทธิ), 2532, หน้า 314-315) โดยในการปฏิบัติผู้ปฏิบัติจะต้องมีสติตามกำหนดรู้ให้ทันกับอิริยาบถ อย่าให้ช้าหรือเร็วเกินไป ขณะที่เดินถ้ามีสิ่งใดมากระทบ หรือเกิดเวทนาเกิดธรรมใดๆ ขึ้นมา ให้มีสติตามกำหนดรู้ให้ทัน แล้วจึงกำหนดเดินต่อไป ผู้ปฏิบัติวิปัสสนาจะต้องเริ่มจากเดินจงกลมทุกครั้งๆ ละประมาณ 15-30 นาที ก่อนที่จะนั่งสมาธิ ในการทำอิริยาบถที่เหมาะสมนั้น แต่ละคนก็จะมีอรรถาศัยแตกต่างกัน เช่น บางคนถูกกับการเดินจงกรม บางคนถูกกับการนั่งสมาธิ เป็นต้น

โดยสรุปหลักสัปปายะ 7 เป็นแนวคิดที่ประยุกต์เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงสถานที่ให้เอื้อต่อการอำนวยความสะดวกให้ผู้สูงอายุ หรือบุคคลที่อยู่อาศัยและบุคคลที่เข้ามาใช้ประโยชน์ 7 ด้าน คือ 1) อาวาสสัปปายะ เน้นพัฒนา ออกแบบ วางระบบให้ที่อยู่อาศัยนั้นเป็นที่สบายเหมาะแก่การดำเนินชีวิตอันว่าด้วยเรื่องสถานที่ 2) โจรสัปปายะ (แหล่งอาหารเป็นที่สบาย) 3) ภัตสัปปายะ (ถ้อยคำเป็นที่สบาย) 4) บุคคลสัปปายะ (บุคคลเป็นที่สบาย) 5) โภชนสัปปายะ (อาหารเป็นที่สบาย) 6) อุตสัปปายะ (อุณหภูมิมืดเป็นที่สบาย) และ 7) อิริยาบถสัปปายะ (การเคลื่อนไหวเป็นที่สบาย)

สุขภาวะทางจิตกับการพัฒนาจิต ส่งเสริมกำลังใจของผู้สูงอายุ

การดูแลสุขภาพจิตใจผ่านทางผัสสะต่างๆ เนื่องจากผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งหมดสามารถตัดสินที่ความรู้สึกทางใจทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดจากประสาทสัมผัสหรือสภาพแวดล้อมที่เป็นมนุษย์ก็ตาม ซึ่งคำว่า “ผัสสะ” เป็นศัพท์ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เพราะประสบการณ์เชิงผัสสะนั้น สามารถครอบคลุมมากกว่า คำว่า ประสาทสัมผัสที่วิชาวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ได้จำกัดไว้ แค่เพียง 5 ประการ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย แต่ในทางพระพุทธศาสนานั้น ผัสสะสัมพันธ์กับคำว่า “อายตนะ” คือ อายตนะทั้ง 6 อันมี “ใจ” เป็นส่วนที่เพิ่มเติมขึ้นจากวิทยาศาสตร์ (โกศล จึงเสถียรทรัพย์, 2553, หน้า 45) ผัสสะ ในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง ความกระทบ ความประจวบกันแห่งอายตนะภายใน อายตนะภายนอก และวิญญาณ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า 271) อธิบายให้เข้าใจง่ายๆ ว่า ผัสสะหรือสัมผัสทางพระพุทธศาสนามี 6 อย่าง คือ (1) จักขุสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางตา คือ ตา+รูป+จักขุวิญญาณ (2) โสตสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางหู คือ หู+เสียง+โสตวิญญาณ (3) ชานสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางจมูก คือ จมูก+กลิ่น+ชานวิญญาณ (4)

ชีวหาสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางลิ้น คือ ลิ้น+รส+ชีวหาวิญญูณ (5) กายสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางกาย คือ กาย+โณภูฐัพพะ (เช่น ร้อน เย็น อ่อน แข็ง)+กายวิญญูณ และ (6) มโนสัมผัส หมายถึง ความกระทบทางใจ คือ ใจ+ธรรมารมณ(สิ่งที่ใจนึกคิด)+มโนวิญญูณ (โกศล จิ่งเสถียรทรัพย์, 2553, หน้า 46)

การที่มนุษย์มีความรู้สึกต่อสิ่งต่างๆ ว่าดีหรือไม่ดีนั้น เป็นเพราะเกิดกระบวนการเปรียบเทียบสิ่งที่รับรู้กับชุดข้อมูลเก่าที่เคยมีอยู่ในระบบความจำ เรียกว่า “สัญญา” ซึ่งหมายถึงการจำได้หมายรู้ ก่อนที่ตาจะไปกระทบกับรูป คนเราโดยทั่วไปจะมีข้อมูลชุดหนึ่งที่บันทึกเอาไว้ในจิตใจหรือในสมองของเราอยู่ก่อนแล้ว เมื่อตากระทบรูป ก็ส่งสัญญาไปเปรียบเทียบกับชุดข้อมูลเดิม แล้วประมวลผลออกมาเป็นความรู้สึกที่ดี ไม่ดี หรือว่าเฉยๆ ซึ่งก็จะมีชุดข้อมูลในทุกๆ ช่องทางของการรับรู้ทั้ง 6 ช่องทาง ผลที่ประมวลผลออกมาได้ เรียกว่า “เวทนา” ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 3



กลุ่มคือ สุขเวทนา ทุกขเวทนา และ อทุกขมสุขเวทนา หรือ ไม่สุขไม่ทุกข์ พุดง่ายๆ คือ เฉยๆ

ภาพที่ 3 วัดในหน่วยวิจัย กับบาทบาทในการนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาเป็นฐานในการพัฒนาผู้สูงอายุ อาทิ จังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช เชียงราย เชียงใหม่ ขอนแก่น และอุดรธานี เป็นต้น (ภาพ : คณะนักวิจัย)

ในพระพุทธศาสนา เป้าหมายสูงสุดของของการฝึกฝนจิตได้ดีก็คือ ผัสสะจะต้องไม่เกิดผลกระทบต่ออารมณ์ของเราได้ คือฝึกให้เกิดความรู้สึกเฉยๆ ไม่ยินดียินร้ายกับ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และธรรมารมณ์ ดังนั้น เมื่อตากระทบรูปที่เห็นก็เกิดการปรุงแต่งในอารมณ์ขึ้นมา เกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีกับสิ่งที่เห็น และไม่สามารถก้าวข้ามไปสู่การวางเฉยอย่างรู้เท่าทันได้ ทำให้เกิดเวทนา (เวทนา หมายถึง การเสวยอารมณ์ หรือเสพรับรู้ในรสชาติของทั้ง รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส และธรรมารมณ์ อันล้วนเกิดแต่เหตุปัจจัยตั้งข้างต้นที่มากกระทบผัสสะกันนั่นเอง) ในรูปแบบต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งก็จะมี ความเครียด ความหงุดหงิด และความกังวลเป็นอารมณ์ ส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพของร่างกาย เพราะเมื่อเกิดผัสสะ ก็เกิดกระบวนการประมวลผลจากความรู้หรือความทรงจำเก่าๆในอดีต ที่เป็นตัวกำหนด ทักษะคติ ความเชื่อ คุณค่า และเจตนา ในการกระทำของมนุษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ทั้งหมดนี้ จัดเป็นสภาพแวดล้อมภายในจิตใจของมนุษย์ ดังนั้นจึงต้องจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เอื้อต่อจิตใจของผู้อยู่อาศัยด้วย สภาพแวดล้อมที่สัมผัสได้ด้วยจิตเจ้านั้นส่งผลกระทบต่อบุคคลแตกต่างกัน บุคคลที่มีจิตใจที่ดี ผ่านการฝึกฝนพอสมควรก็อาจรับรู้สภาพแวดล้อมได้อย่างรู้เท่าทัน จากคำที่กล่าวว่า จิตที่ฝึกแล้วย่อมนำสุขมาให้ (ขุ.ธ. (ไทย) 25/35/36) การสร้างสภาพแวดล้อมในจิตใจให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ดีหรือ สุขภาวะทางจิตเจ้านั้น นอกจากจะต้องผ่านการยอมรับและฝึกฝนด้วยตนเองแล้ว แรงสนับสนุนทางด้านสังคม (Social Support) ก็มีบทบาทมากในการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลที่อาจจะมามีภาวะที่ไม่มั่นคง อ่อนไหว ให้มั่นคงขึ้น เมื่อพิจารณาในแง่ของผัสสะ สามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้านด้วยกัน ดังนี้

(1) **รูป** หมายถึง สิ่งที่เห็น คือ สิ่งที่สัมผัสด้วยตา เช่น รูปงาม รูปน่าเกลียด รูปที่พึงอารมณ์ รูปที่ไม่พึงอารมณ์ เป็นต้น เช่น การเห็นต้นไม้ เห็นแม่น้ำ หรือเห็นดอกไม้ธรรมชาติที่สบายตาน่ารื่นรมย์ ก็ส่งผลกระทบต่อจิตใจดี เช่น นางเขมาเห็นผู้หญิงที่สวยกว่าตนเองทำให้เกิดความสบายใจและเกิดปัญญา ส่วนรูปที่น่าเกลียดทำให้คนตกใจได้

(2) **เสียง** หมายถึง สิ่งที่สัมผัสด้วยหู เช่น เสียงดัง เสียงค่อย เสียงที่พึงอารมณ์ เสียงที่ไม่พึงอารมณ์ เป็นต้น ดังนั้น หากเสียงเป็นเสียงที่ไม่ดังหรือ ค่อยจนเกินไป ก็น่าจะเป็นเสียงที่มีความเหมาะสม เช่น เสียงน้ำไหล หรือเสียงสายลมที่พัดผ่านใบไม้ เสียงนกร้องในยามเช้า เสียงไก่ขันที่เป็นเสียงที่มีตามธรรมชาติ เมื่อพระภิกษุฟังแล้วก็เกิดความสบายใจ เกิดความรื่นรมย์ใจจึงเป็นเสียงที่เหมาะสมแก่การฟัง หรือกรณีเสียงนั้นไม่ได้ดังแต่เป็นเสียงที่มีความน่ากลัวสยดสยองก็มีผลต่อจิตใจ ดังนั้น เสียงที่ดีจึงเป็นเสียงที่น่าฟัง และไม่ดังไม่ค่อยจนเกินไป

(3) กลิ่น หมายถึง สิ่งสัมผัสด้วยจมูก เช่น กลิ่นหอม กลิ่นเหม็น กลิ่นที่พึงอารมณฺ์ กลิ่นที่ไม่พึงอารมณฺ์ เป็นต้น ดังนั้น กลิ่นที่ดี กลิ่นสะอาดก็ทำให้พระจิตใจดี เช่น การได้กลิ่นดอกไม้ เครื่องหอมที่ได้รับการปรุงอย่างดี หรือการได้กลิ่นดินกลิ่นป่าไม้จากธรรมชาติ ก็ส่งผลต่อจิตใจที่ดี

(4) รส หมายถึง สิ่งสัมผัสด้วยลิ้น เช่น รสหวาน รสขม รสเค็ม เป็นต้น ดังนั้น การที่พระภิกษุได้บริโภคอาหารที่มีรสชาติดี ก็ย่อมเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งเป็นคุณูปการต่อพระภิกษุผู้เป็นโยคาวจรผู้บำเพ็ญธรรม

(5) โผฏฐัพพะ หมายถึง สิ่งสัมผัสด้วยกาย เช่น ความเย็น ความร้อน อ่อน แข็ง (ประเวศ วรรสี, 2550, หน้า 81) ดังนั้น ที่นั่งที่อยู่ หากมีความนุ่ม แต่ไม่นุ่มจนเกินไป หรือมีความแข็ง แต่ก็ไม่แข็งจนเกินไป หรือสถานที่นั้นไม่ร้อนและไม่เย็น จนเกินไป ก็เป็นที่สบายของพระภิกษุ

(6) ธรรมารมณฺ์ หมายถึง สิ่งที่ถูกใจรับรู้ เช่น ในบางขณะเราไม่ได้สัมผัสอะไรจากภายนอกเลย ไม่ว่าทางตา หู จมูก ลิ้น กาย แต่ใจเกิดรับรู้ขึ้นมา เช่น นึกถึงภาพผู้หญิงที่เคยเห็น เรียกว่าสัมผัสระหว่างใจกับภาพผู้หญิงที่เคยเห็น (ขณะนั้นไม่มีผู้หญิงคนนั้น หรือรูปของผู้หญิง คนนั้นให้สัมผัสด้วยตา) แต่เป็นการสัมผัสด้วยใจ ภาพของผู้หญิงคนนั้นมาจากความทรงจำ สิ่งนี้เรียกว่า ธรรมารมณฺ์ (ประเวศ วรรสี, 2550, หน้า 80) ดังนั้น ในด้านของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมก็เช่นเดียวกัน ไม่ว่าเราจะแสดงเรื่องราวอะไร ก็ส่งผลต่อจิตใจผู้ผู้ได้รับฟังเสมอไม่ว่าทางบวกก็ทางลบ เมื่อเล่าเรื่องหรือแสดงเรื่องราวที่ดี เรื่องราวที่ก่อให้เกิดความคิดในด้านกุศลก็ส่งผลต่อจิตใจของผู้ฟัง เรื่องราวที่ดีมีประโยชน์ เหมาะแก่การเล่าให้ผู้อื่นฟัง เพื่อให้ผู้อื่นได้รับฟังเรื่องราวที่ดีๆ และมีความสบายใจ เช่น เรื่องราวของการฟังข้อธรรมะที่ดีมีประโยชน์

ดังนั้น เมื่อตาเห็นรูป หูได้ยินเสียง ลิ้นกระทบรส กายได้สัมผัส และใจได้เกิดเป็น ธรรมารมณฺ์ขึ้น เรียกว่าเกิดผัสสะ เป็นกระบวนการเริ่มต้นการทำงานของจิต ดังนั้นเมื่อมีอะไรมากระทบหรือเกิดผัสสะ ก็เกิดความรู้สึกลึกซึ้ง ชอบ ไม่สุขหรือทุกข์ ไม่ชอบ หรือเฉยๆ เรียกว่าเกิดเป็น เวทนาขึ้น ดังนั้น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมนั้น เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติธรรมฝึกจิตภาวนา โดยมีความสำคัญ 2 ด้านคือ (1) ความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และ (2) ความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางจิตภาพ

หลักภาวนา 4 (ประเวศ วรรสี, หน้า 81) เป็นหลักการสำคัญเป็น 2 ประการ คือ ประการที่ 1 การจัดการภายนอก และหลักการที่ 2 การจัดการภายใน มีรายละเอียดดังนี้

ประการที่ 1 การจัดการภายนอก คือ การดูแลตนเองและสังคมหรือผู้อื่นที่อาศัยอยู่ร่วมกัน แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ การฝึกอบรมตนทางกาย และการฝึกอบรมตนเองทางศีล ดังนี้

(1) **กายภาวนา หรือ ภาวิตกาย (Physical Development)** เป็นการฝึกอบรมกาย คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูล และได้ผลดี เป็นคุณ ไม่เกิดโทษ เริ่มแต่ รู้จักบริโภคปัจจัย 4 รู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ในการเสพหรือใช้สอยวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีทั้งหลาย ในทางที่จะเป็นการส่งเสริมสันติสุข (กินเป็น ใช้เป็น บริโภคเป็น ดูเป็น ฟังเป็น) โดยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งไม่มีชีวิต ซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ ได้แก่ ดิน น้ำ อากาศ แร่ธาตุ และสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์ได้สร้างหรือตัดแปลงขึ้น โดยอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี หรือความสามารถทางศิลปะ เช่น บ้านเรือน ถนนหนทาง โรงงาน วัด โบสถ์ รูปปั้น เป็นต้น

(2) **ศีลภาวนา หรือ ภาวิตศีล (Social Development)** การฝึกอบรมพฤติกรรมทางด้านกาย วาจาไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น มีวินัยในตนเอง และประกอบอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูล สร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข (เสวนาคบหาเป็น สังคมเป็น พูดเป็น สื่อสารเป็น ทำเป็น) คือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ บุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา

สองข้อธรรมนี้จัดอยู่ในหลักการฝึกอบรมพัฒนาตนในหลักไตรสิกขา กล่าวคือ ศีล หมายถึง การดูแลร่างกายของตนเอง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2549, หน้า 17) อันหมายถึง การดูแลร่างกายให้สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยอาหาร ซึ่งต้องใช้ปัญญาไตร่ตรองว่าอาหารชนิดใดมีโทษต่อร่างกาย และไม่มีโทษต่อร่างกาย ร่างกายจะทำงานได้เป็นปกติไม่เกิดความบกพร่องเสียหายก็ด้วยอาหารที่ไม่มีโทษ (อาหาร) การดูแลตนเองด้วยการใส่เสื้อผ้า ไม่ให้เกิดความร้อนหรือหนาว และเพื่อไม่ให้ถูกจาดตาต่อผู้พบเห็นด้วยการสวมใส่เสื้อผ้าอาภรณ์ที่เหมาะสมแก่ฤดูกาล และไม่สั้นหรือบางจนเกินไป (จีวร) การดูแลร่างกายให้อยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัย ด้วยการอยู่ในอาคารสถานที่ ปลอดภัยจากความร้อน ฝน แดด และสัตว์ร้าย (ที่อยู่อาศัย) การดูแลร่างกายให้มีสุขภาพที่ดีด้วยยารักษาโรคต่างๆ (ยารักษาโรค) นอกจากดูแลเรื่องของยารักษาโรคในยามป่วยไข้แล้ว ยังต้องดูแลเรื่องของสุขอนามัยต่างๆ ด้วยดังนี้ การอาบน้ำชำระร่างกายทุกวัน การใช้ไม้สีฟัน เพื่อชำระฟัน การตัดเล็บเสมอเนื้อ การไม่ไว้เล็บยาว ไม้ไว้ผมยาวจะไว้ได้เพียง 2 เดือน หรือ 2 นิ้ว ไม้ไว้หนวดเครา ไม้ไว้ขนจมูก มีการซักจีวรให้มีความสะอาดเสมอ ล้างบาตรหลังฉันอาหารเสร็จแล้ว คว่ำกลางแดด การเดินจงกรม ควรฉันทน้ำที่มีการกรองด้วยผ้ากรองน้ำ เป็นต้น (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2543, หน้า 3-30)

การทำความสะอาดที่อยู่อาศัย ดังปรากฏในกัมมัฏที่ 14 ได้แก่ การปิดกวาดเสนาสนะที่อยู่อาศัยให้มีความสะอาดอยู่เสมอ ตั้งน้ำฉันทน้ำใช้ การปูลาดอาสนะไว้ให้พร้อม เหล่านี้เป็นกิจที่ทำ

ร่วมกัน มารยาทในการฉัน การอยู่การไปเป็นต้น สอนให้มีความเกรงใจผู้อื่น ล้างเท้าก่อนเข้ามา เสนาสนะที่ปกอาศัย ให้มีความใส่ใจในเรื่องของการรักษาความสะอาดด้านอนามัยเช่น ไม่ถ่มเสมหะ ลงพื้น จะขึ้นที่ปกให้ถอดรองเท้า ถ้าเท้าเปื้อนหรือเปียกก็ห้ามเข้าให้เช็ดให้สะอาดเรียบร้อย ให้ทำการกวาดหยากไย่อยู่เสมอ หากมีการใช้กระโถน ก็ต้องรักษาความสะอาดด้วย จัดให้มีห้องส้วมที่เหมาะสมและเพียงพอและดูแลรักษาความสะอาดเสมอ

สรุปความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เรียกว่าศีล ดังนั้น เมื่อมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในลักษณะที่ดี จะช่วยให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี เช่น การรับประทานอาหารที่ดี มีประโยชน์ ไม่เกิดโทษหรือเป็นพิษต่อร่างกาย เสื้อผ้าที่ใส่ให้มีความพอเหมาะพอดีไม่คับหรือหลวม จนเกินไป ถ้าเสื้อผ้าคับจนเกินไป ก็เกิดการหายใจไม่ออก อึดอัด หรืออาจเกิดการกดทับตรงบริเวณ ซิบ หรือตะเข็บทำให้เกิดแผล หรือถูกกดเป็นเวลานานๆ ก็อาจทำให้เกิดเป็นซีสได้ อยู่ในสถานที่อาศัยที่มีความปลอดภัย ดูแลสุขอนามัยของร่างกาย และสุขอนามัยแวดล้อม

หลักการที่ 2 การจัดการภายในตนเอง คือ การฝึกอบรมพัฒนาสมาธิและปัญญาของตนเองให้เกิดความรู้แจ้งชัดในสังขารธรรม แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ การฝึกอบรมตนทางสมาธิ และการฝึกอบรมตนเองทางปัญญา ดังนี้

(3) ภาวิตจิต หรือจิตตภาวนา (Emotional Development) เป็นการฝึกอบรมด้านจิตใจ ให้สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตที่ดี (ตั้งจิตเป็น วางใจเป็น ทำใจเป็น) ได้แก่ การมีจิตใจที่มีคุณธรรม เมตตา เอื้ออาทร มีความเคารพ ความอ่อนน้อม มีความกตัญญู รู้คุณ ด้านสมรรถภาพจิตได้แก่ การมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง เพียรพยายาม อุทิศตน มีความรับผิดชอบ มีสติและสมาธิ ส่วนด้านสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ การมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส เบิกบานสดชื่น อิ่มเอิบ ผ่องใส และสบายสุข

2) สมาธิ คือ การดูแลพัฒนาภาวะจิต หรือสมาธิ เป็นเรื่องที่พระพุทธเจ้าทรงเน้นในการเสริมสร้างจิตให้มีสุขภาวะต้องมีการสร้างเสริมให้เกิดจิต 3 ลักษณะ คือ (1) จิตมีความเข้มแข็ง มีความสามารถ (2) จิตมีคุณภาพ และมีคุณธรรม และ (3) จิตมีสุขภาพดีคือโปร่งโล่ง ไม่เครียด สงบ เย็น อ่อนโยน นุ่มนวล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **สุขภาพของครุรวมแนวพุทธ**, 133)

หลักในการดูแลใจให้มีสุขภาวะใน 3 ลักษณะ เป็นดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539, หน้า 16) (1) หลักการดูแลใจให้มีประสิทธิสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกใจให้มีสมาธิเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ ต้องฝึกสติ และวิริยะให้เกิดกับจิตตลอดเวลา จิตจึงจะมีสมรรถภาพตามที่ต้องการ (2) หลักการดูแลใจให้มีคุณภาพ ได้แก่ หมั่นฝึกใช้คุณธรรมหรือปลูกธรรมในใจเสมอ โดยเริ่มตั้งแต่คุณธรรมที่ทำให้จิตใจมีความประณีตงดงาม เช่นความมีเมตตา มีศรัทธา มีความกตัญญูกตเวที และ

(3) หลักการดูแลใจให้มีสุขภาพ ได้แก่ การทำใจให้มีความสุข มีความบาย มีความเบิกบาน มีปิติ มีความปรารถนา ซึ่งวิธีการทำให้ในเกิดสภาวะที่เรียกว่า “สุขภาพ” มีหลายวิธีด้วยกัน เช่น การได้ทำในสิ่งที่ใจรัก และสิ่งที่ใจรักเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม หรือการนั่งสมาธิเพื่อให้ใจสงบเย็น ก็เป็นวิธีหนึ่ง แต่วิธีที่พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้พระภิกษุใช้มากที่สุด คือ “อานาปานสติ” (ขุ.ปา. (ไทย) 31/152/233)

การดูแลตนในด้านจิตใจ ก็เพื่อให้บุคคลมีความสุขสบายใจไม่คิดมาก ไม่มีความกังวลใจ โดยในทางพระพุทธศาสนามีวิธีที่ทำให้จิตใจสงบ เช่น การฝึกสมาธิ การฟังธรรม การสวดมนต์ การเดินจงกรม การทำบุญ 10 วิธีหรือบุญกิริยาวัตถุ 10 เป็นวิธีการแห่งความสุขที่ทำให้จิตใจสงบและมีความสุข ดังนั้นในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงอยู่ของชีวิต ก็ต้องมีการจัดในมิติด้านจิตใจของบุคคล กล่าวคือเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อจิตใจไม่หลุด การฝึกใจให้มีความสุข มีความสบายอิมเอิบ แต่วิธีที่พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้พระภิกษุใช้มากที่สุดวิธีหนึ่งคือ อานาปานสติ การภาวนาหรือกรรมฐานโดยใช้สติกำหนดลมหายใจเข้าออก โดยได้ทรงกล่าวถึงสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การกำหนดอารมณ์กรรมฐานด้วยกายหายใจเข้าออกว่ามีลักษณะดังนี้ “ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ไปสู่ป่าก็ดี ไปสู่โคนไม้ก็ดี ไปสู่เรือนว่างก็ดี นั่งคู้บัลลังก์ตั้งกายตรง ดำรงสติไว้เฉพาะหน้า มีสติหายใจออก มีสติหายใจเข้า” (วิ.ม. (ไทย) 1/165/139)

(4) **ภาวิตปัญญา หรือปัญญาภาวนา (Wisdom Development)** การฝึกอบรมด้านปัญญา ได้แก่ รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุผล มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ไม่มีอคติเคลือบแฝง เป็นอิสระจากการครอบงำของกิเลส เป็นอยู่ด้วยความรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิต (คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น) การดูแลสุขภาพทางปัญญาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การเสริมสร้างให้ปัญญา มีความเจริญก้าวหน้า โดยการพัฒนาปัญญาทางพระพุทธศาสนามี 3 ประการ คือ (1) สุตมยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการฟัง (2) จินตามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการคิด และ (3) ภาวนามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการอบรม (ที.ปา. (ไทย) 11/305/271)

การฝึกอบรมตนในทางพระพุทธศาสนาก็เพื่อให้บรรลุผลขั้นสูงสุด ในทางพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ยังทำให้เห็นให้รู้ไตรลักษณ์ ยอมรับกับสิ่งที่เป็นได้ คนที่ป่วยแล้วมาภาวะของการกลัวยตาย เกิดความเครียด หวาดหวั่น วิตกกังวล เกิดความเครียดเหตุเพราะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ได้ แต่ในทางพระพุทธศาสนานั้นทำให้บุคคลสามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้

สรุปได้ว่า หลักการของแนวคตินิเวศวิทยาวัฒนธรรมภายในตามหลักภาวนา 4 นั้น พบว่า มีการกล่าวถึงสิ่งแวดล้อมไว้ 2 ข้อคือ กายภาวนา เป็นเรื่องของความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

ทางกายภาพซึ่งหมายถึง สิ่งไม่มีชีวิต ซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ ได้แก่ ดิน น้ำ อากาศ แร่ธาตุ และสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์ได้สร้างหรือดัดแปลงขึ้น โดยอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี หรือความสามารถทางศิลปะ เช่น บ้านเรือน ถนนหนทาง วัด โรงพยาบาล เป็นต้น และสี่ภาวนา เป็นเรื่องของสิ่งแวดล้อมทางสังคม หรือบุคคลต่างๆ ที่อยู่รอบตัว ซึ่งหลักการนิเวศวิทยาวัฒนธรรมตามสี่ภาวนา 4 นี้ เป็นการพัฒนากายกับจิตของบุคคลที่อยู่อาศัยและบุคคลที่เข้ามาใช้ประโยชน์ โดยใช้สี่ภาวนา 4 แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ (1) นิเวศวิทยาวัฒนธรรมทางกาย ได้แก่ กายภาวนา (Physical Development) เป็นการฝึกอบรมกายให้รู้เท่าทันกับธรรมชาติ เป็นการฝึกอบรมกาย คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สอดคล้องสมดุลกันกับธรรมชาติ ได้แก่ ดิน น้ำ อากาศ แร่ธาตุ และสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์ได้สร้างหรือดัดแปลงขึ้น โดยอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี หรือความสามารถทางศิลปะ เช่น บ้านเรือน ถนนหนทาง สระน้ำ โรงงาน วัด โบสถ์ เป็นต้น และสี่ภาวนา (Social Development) การฝึกอบรมพฤติกรรมทางด้านกาย วาจาไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น มีวินัยในตนเอง และประกอบอาชีพที่สุจริต มีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูลสร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข (2) นิเวศวิทยาวัฒนธรรมทางจิต ได้แก่ จิตตภาวนา (Emotional Development) เป็นการฝึกอบรมด้านจิตใจ ให้สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต สมรรถภาพจิต และสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ การมีจิตใจที่มีคุณธรรม เมตตา เอื้ออาทร มีความเคารพ ความอ่อนน้อม มีความกตัญญูรู้คุณ ด้านสมรรถภาพจิตได้แก่ การมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง เพียรพยายาม อุตสาหะ มีความรับผิดชอบ มีสติและสมาธิ ส่วนด้านสุขภาพจิตที่ดี ได้แก่ การมีจิตใจร่าเริงแจ่มใส เบิกบานสดชื่น อิ่มเอิบ ผ่องใส และสงบสุข และปัญญาภาวนา (Wisdom Development) การฝึกอบรมด้านปัญญา ได้แก่ รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุผล มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง ไม่มีอคติเคลือบแฝง เป็นอิสระจากการครอบงำของกิเลส เป็นอยู่ด้วยความรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่สนับสนุนด้านจิตใจให้ผู้สูงอายุสามารถมีอายุยืนยาวได้นั้น ปรากฏในหลักอริยบท 4 (ที. ม. 10/1/112; ที.ปา. 11/231/233; อภิ.วิ. 35/505/292) ในมหาปริณิพพานสูตร ที่มณิกาย มหาวรรค เรื่องมีว่า ครั้งที่พระพุทธเจ้าทรงปลงอายุสังขาร ณ ปาวาลเจดีย์ พระพุทธเจ้าทรงแสดงนิมิตโอกาสแก่พระอานนท์เพื่อเป็นนัยะบอกว่า ผู้ใดเจริญอริยบท 4 ประการดีแล้ว ถ้าปรารถนาก็อาจมีอายุยืนอยู่ได้ถึงกัปปหรือเกินกัปป (อรรถกถากล่าวว่า กัปปหนึ่งคือ มีอายุได้ 100 ปี) แต่พระอานนท์ไม่ได้นึกถึงด้วยอุกมารถใจ จึงไม่ได้อาราธนานิมนต์พระพุทธรองค์ไว้ หลักอริยบท 4 จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการบูรณาการเข้ากับกิจกรรมของ

ผู้สูงอายุ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2538, หน้า 482) ให้ความหมายไว้ว่า

อิทธิบาท 4 เป็นธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ คือ หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ อิทธิบาท มาจากคำว่า อิทธิ หมายถึง การบรรลุผล ความสำเร็จ และคำว่า บาท หมายถึง รากฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีอยู่ 5 ประการ คือ

1. **ฉันทะ ความพอใจ เป็นกระบวนการเริ่มต้นในการทำงานนั้น บนฐานของความพึงพอใจ** เป็นความชอบใจ ความยินดี ความต้องการ ความรักใคร่ต่อสิ่งนั้นในการทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จุดเริ่มต้นของการทำงานขึ้นอยู่กับใจ เมื่อใจรักก็อยากทำ เต็มใจทำงานนั้น พระพรหมคุณาภรณ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2538, หน้า 496) กล่าวว่า บุคคลที่ทำการด้วยฉันทะ จะเริ่มต้นการกระทำจากความคิดหรือเข้าใจเหตุผล และได้ประจักษ์ผลที่ตามมาของการกระทำที่เป็นสาเหตุ จึงไม่เกิดทุกข์ โดยสรุปก็คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือ เพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2538, หน้า 487) การปรับประยุกต์ใช้ก็คือ สร้างความต้องการให้ผู้สูงอายุ มีใจอยากในงานที่ทำอยู่สำเร็จผลอย่างสมบูรณ์ ความมีใจรักในการทำงานที่เหมาะสมกับวัย และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของการทำงานนั้น พุดง่าย ๆ ว่า มีใจรักงานและรักความสำเร็จของงาน ความรักเอาใจใส่ปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ เกิดมีสิ่งที่เป็นความจริงขึ้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้ไม่ใช่ความอยากที่เป็นกิเลส เพราะเป็นความอยากทำในสิ่งที่ดีงาม ก่อให้เกิดความสุขสงบทางใจ เกิดความชื่นชม เมื่อเห็นสิ่งนั้น ขณะที่เมื่อสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดความปิติเป็นความอímเอิบใจ ความพอใจ ครั้นเมื่อสิ่งนั้นหรืองานนั้นบรรลุสู่จุดหมายก็เกิดความโสมนัสยินดี

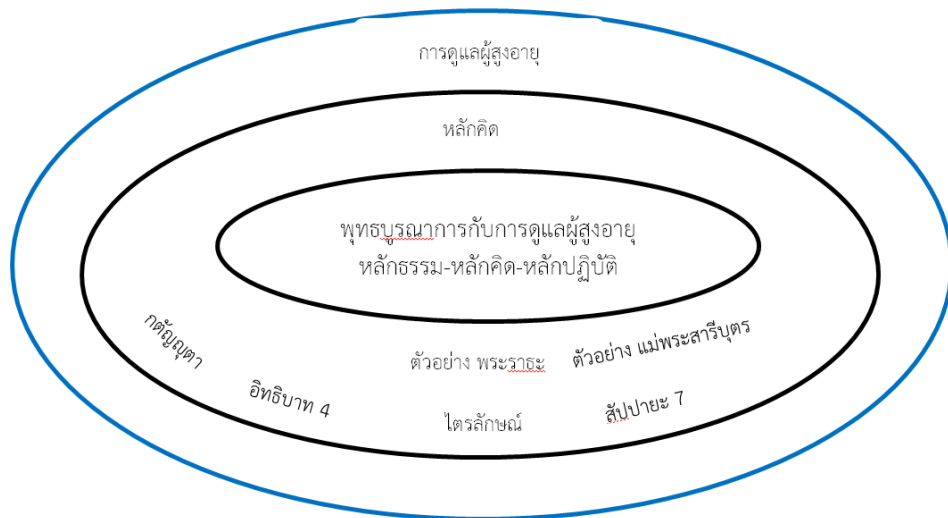
2. **วิริยะ คือ ความเพียร** ได้แก่ ความบากบั่น ความพยายามทำหน้าที่อย่างไม่ทอดทิ้งในการทำงาน แม้ว่าจะถูกใจ หากบุคคลใดเกิดวิริยะแล้ว บุคคลนั้นจะมีความเพียรพยายาม มีความเข้มแข็ง ไม่หวั่นกลัวหรือทอดทิ้งอุปสรรคและความยากลำบาก และกลับเห็นว่าอุปสรรคหรือความยากลำบากนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ต้องเอาชนะหรือปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จ และผลสำเร็จของงานนั้นเกิดจากความพยายามของตนมิใช่ผลจากการดลบันดาลจากสิ่งใด โดยสรุปคือ พากเพียรทำขยันหมั่นเพียร หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2538, หน้า 488) การปรับประยุกต์ใช้ก็คือ การสร้างความอาจหาญ แก่กล้า ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก แม้

จะมีอายุมาก แต่ก็มีความมานะพยายามโดยใช้กำลังสติปัญญาและจิตใจเป็นสำคัญ และรู้ว่าตนมีคุณค่าควรแก่การทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่ความคิดเกี่ยวกับอุปสรรคทางกายมาปิดกั้นความเพียรพยายาม ถึงแม้จะใช้เวลานานตราบชั่วชีวิต แต่ก็ไม่ท้อถอยในการสร้างแบบอย่างที่ดีแก่คนในรุ่นต่อไป ดังกรณี พระพุทธเจ้าก็ทรงตรัสเทศนาสั่งสอนแก่พระสาวกองค์สุดท้ายจนบรรลุพระอรหันต์ ถึงแม้ขณะนั้นจะทรงชราภาพและทุพพลภาพจนเจียนปรีณิพพานแล้วก็ตาม ก็ทรงไม่ท้อถอยที่จะเทศนาสั่งสอนเวไนยสัตว์ จะเห็นได้ว่า ทรงเป็นแบบอย่างของพระสงฆ์และผู้สูงอายุเป็นอย่างดี

3. จิตตะ คือ เอาใจใส่ เอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้นไม่วางธุระ มีความคิดจดจ่อไม่ฟุ้งซ่าน ในการทำงานต้องเอาใจใส่กับงานที่ไม่ปล่อยปละละเลย คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ จะสามารถปรับปรุงแก้ไขงานที่ทำให้ประสบผลสำเร็จได้ เป็นการตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ หากบุคคลใดเกิดจิตตะแล้ว จะเป็นบุคคลที่มีจิตจดจ่อกับงาน มองเห็นความสำคัญของงาน หากมีความเสียหายอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นหรือมีข้อบกพร่องในการทำงาน บุคคลนั้นจะสามารถแก้ไขได้อย่างทันท่วงที ไม่ปล่อยให้เกิดความเสียหายรุนแรง โดยสรุปคือ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลือนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2538, หน้า 488) การปรับประยุกต์ใช้ก็คือ การสร้างความคิดจดจ่อในการทำงาน ความมีจิตผูกพันเผ้าคิดเรื่องนั้นไม่ห่าง ซึ่งไม่ใช่การคิดหมกมุ่น แต่เป็นการคิดแบบมีสมาธิและสติสัมปชัญญะคอยกำกับตลอดเวลา ไม่ใช่คิดเรื่องนั้นแล้วลืมทุกสิ่งทุกอย่างโดยขาดสติ ซึ่งนั่นไม่ใช่ความติดแบบจิตตะ การมีใจจดจ่อฝักใฝ่ย่อมสร้างพลังทางความคิดให้แน่วแน่ ชี้อตรงต่อการงานจนประสบผลสำเร็จได้

4. วิมังสา คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง หมั่นตรองเหตุผลในสิ่งนั้นในการทำงานโดยใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น ๆ ริเริ่มใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้งานนั้นง่ายขึ้น การใช้ปัญญาจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน หากบุคคลใดเกิดวิมังสาแล้ว จะใคร่ครวญตรวจตรา คิดหาเหตุผลและทดลองแก้ไขหรือปรับปรุงงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยสรุปคือ ใช้ปัญญาสอบสวน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2538, หน้า 489) การปรับประยุกต์ใช้ก็คือ การสร้างความคิดแบบวิเคราะห์ ใช้ปัญญาพิเคราะห์ปัญหาหรือการงานนั้นอย่างมีระบบ ใคร่ครวญหาเหตุผล ตรวจสอบข้อบกพร่องหรือกิจการงานที่ขัดข้องจากอุปสรรคปัญหา รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง มีการ

คาดการณ์ผลสำเร็จและผลกระทบ แยกแยะองค์ประกอบ และปัจจัยที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ เพราะการทำงานทุกอย่างนั้น ถึงแม้จะดำเนินการอย่างรอบคอบ ก็อาจไม่สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายก็ได้ ดังนั้น การรู้เท่าทันว่า ปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ และเหตุปัจจัยใดที่จะทำให้การทำงานล้มเหลวหรือสำเร็จกิจเพียงครั้งหนึ่ง ก็จะทำให้ผู้ทำงานไม่รู้จักย่อท้อต่อการทำงาน แต่กลับสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจทำการทำงานต่อไป หรือบอกกล่าวแก่ผู้อื่นได้ ซึ่งผู้สูงอายุมักจะมีมั่งสามมาก เนื่องจากเป็นผู้ผ่านประสบการณ์และทำงานมาตลอดชั่วชีวิต จะเป็นที่ปรึกษาของผู้อื่นต่อไปได้อย่างดี



ภาพที่ 4 แผนภาพการจัดการผู้สูงอายุโดยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

6.สรุป หลักธรรมกับการพัฒนาให้เป็นกลไกในการพัฒนาสุขภาวะแบบองค์รวมในผู้สูงอายุ

แนวคิดที่ยกมาต้องการสื่อให้เห็นว่าหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาจะเป็นฐานในการปฏิบัติ หรือมีกรอบคิดในการปฏิบัติในเชิงสังคม ดังกรณีความกตัญญู จะจะต้องเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติคำสอนในทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดประโยชน์ กรณีที่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนา ทั้งในส่วนพระภิกษุในอดีต และภาระงานของพระสงฆ์ในปัจจุบัน จะต้องเป็นกลไกของการเกิดขึ้น และทำให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญ จนกระทั่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อชีวิต และการดำเนินชีวิต ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นในกระบวนการของการทำให้หลักทางพระพุทธศาสนาเป็นกลไกร่วมแบบองค์รวมในการพัฒนาผู้สูงอายุตามแนวพุทธ คือการทำให้หลักเป็นอุดมคติ หรือกลไกทางความคิด ดังกรณี

หลักกตัญญู หลักสัปปายะ ที่ออกแบบสำหรับผู้สูงอายุ หลักกตุนิยาม ที่จะต้องเข้าไปสร้างกลไกให้เกิดการออกแบบและปฏิบัติสำหรับผู้สูงอายุ การสร้างตัวแบบที่เคยเกิดขึ้นในครั้งพุทธกาล เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาแนวคิด หลักปฏิบัติอย่างไร รวมทั้งแนวทางอันเป็นกลไกการปฏิบัติในปัจจุบันสำหรับผู้สูงอายุให้เกิดแนวทางร่วมของการพัฒนาผู้สูงอายุให้เกิดหรือให้เห็นความสำคัญที่ขับเคลื่อนคนเหล่านั้นให้เป็นพลังหรือพลวัตหนึ่งในการพัฒนาตนเองไปสู่กลไกของการปฏิบัติในองค์รวมด้วยเช่นกัน แนวคิดที่สำคัญและก่อให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาไปจะเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อรองรับเป็นสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ

ดังปรากฏในงานของ ทิพวรรณ สุธานนท์ (Tippawan Sutanont, 2556) ในเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขของผู้สูงอายุ-An Application of Buddhist Principle for Old Aged People’s Happy Living” หรือในงานของ ฐิติวรรณ แสงสิงห์ (Thitiwan Sangsing, 2556) ที่ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาวีถีชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม : กรณีศึกษาชุมชนบ้านลือคำหาญ อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี-The Lifestyle Aged People According to Buddhist Doctrines : Case Study Ban Luekhamhan Community, Warinchamrab District, Ubonratthani Province” หรือในงานของพระมงคลธรรมวิธาน และประสิทธิ์ สระทอง (Phramongkolthammavithan, Prasit Srathong, 2560) ในเรื่อง “ผู้สูงอายุกับการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม-Elderly People with the Practice of Buddhist Principles” หรือในงาน ทิพย์ธัญญา สรณะ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2017) ในเรื่อง “หลักธรรมกับการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ กรณีศึกษา แหล่งชุมชน ณ บริเวณวัดศรีเมือง จังหวัดจันทบุรี-Dharmic principle for lifestyle of the elderly : a case of community at Wat Si Mueang, Chanthaburi หรือในงาน สมบูรณ์ วัฒนะ (Somboon Watana, 2559 : 173-193) แนวคิดการดูแลผู้สูงอายุ ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท Concept of Elderly Care in Theravāda Buddhism” โดยในงานเหล่านี้ได้ก่อให้เกิดความแตกต่าง ในวิธีการในการดูแลผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่ แต่ในอีกความหมายหนึ่งกลับกลายเป็นการจัดการอย่างเป็นระบบและก่อให้เกิดการขับเคลื่อนในการนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปเป็นส่วนสำคัญในการบริหารพระพุทธศาสนาในองค์รวม ดังปรากฏในงานวิจัย ดังนั้นแนวคิดที่สำคัญ ก็คือการนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ และนำไปเป็นแนวปฏิบัติที่จะเป็นเงื่อนไข ทำให้เกิดการปฏิบัติและไม่ปฏิบัติในพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญ

ขอขอบคุณคณะนักวิจัยจากพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งในส่วนนักวิจัยภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคอีสานอันเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลใน จำนวน 8 วัด คือ 1. วัดอินทาราม จังหวัดสมุทรสงคราม 2. วัดบางโกลนใน จังหวัดสมุทรปราการ 3. วัดโพธิ์ จังหวัดขอนแก่น 4. วัดประสาทราม จังหวัดชัยภูมิ 5. วัดดอยสะเก็ด อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ 6. วัดหัวฝาย อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย 7. วัดป่าเขาหัวช้าง จังหวัดนครศรีธรรมราช 8. วัดดอนศักดิ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่เป็นส่วนให้เกิดการศึกษาแนวคิดทางพระพุทธศาสนากับการดูแลผู้สูงอายุ เนื่องด้วยโครงการวิจัยเรื่อง “กลไกการขับเคลื่อนศักยภาพขีดความสามารถของผู้สูงอายุโดยบูรณาการหลักพุทธธรรม” โดยมี ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย โดยได้รับทุนมุ่งเป้า ประจำปีงบประมาณ 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ และได้นำองค์ความรู้บางส่วนมาเผยแพร่เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการผู้สูงอายุ ตามแนวพุทธ

เอกสารอ้างอิง

- โกศล จิงเสถียรทรัพย์. “Healing Environment: การออกแบบสภาพแวดล้อมสถานพยาบาลให้เอื้อต่อการเยียวยา”. เอกสารการบรรยายเรื่อง Healing Environment และการเปลี่ยนแปลง. ในงาน SHA Conference & Contest ความงามและความหมายนิยามใหม่ของงานคุณภาพ จัดโดยสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ณ โรงแรมอิมพีเรียล ควีนส์ ปาร์ค กรุงเทพมหานคร, วันที่ 15-17 ธันวาคม 2553, หน้า 45.
- คณะกรรมการแผนกตำรา. (2550). **มังคลัตถทีปนีแปล เล่ม 1**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- จารุวรรณ นิธิไพบูลย์ สันทัด ทองรินทร์และวิทยาธร ท่อแก้ว. (2559). “การพัฒนารายการโทรทัศน์สำหรับผู้สูงอายุ”. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 10 (2) พฤษภาคม - สิงหาคม 2559 : 21-39.
- จิตติวรรณ แสงสิงห์. (2556). “การศึกษาวิถีชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม : กรณีศึกษาชุมชนบ้านลือคำหาญ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดวงใจ เปลี่ยนบำรุง. (2557). “ผลของการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยผ่านกลุ่มผู้นำชุมชน”.

วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ. 32 (3) กรกฎาคม-กันยายน 2557 : 77-85,
ทิพย์ัญญา สรณะ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2017). “หลักธรรมกับการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ
กรณีศึกษาแหล่งชุมชน ณ บริเวณวัดศรีเมือง จังหวัดจันทบุรี-Dharmic principle for
lifestyle of the elderly : a case of community at Wat Si Mueang,
Chanthaburi. **การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ครั้งที่ 9** "ราช
มงคลสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ยั่งยืนสู่ประเทศไทย 4.0" (Creative RMUT and
Sustainable Innovation for Thailand 4.0)

ทิพวรรณ สุชานนท์. (2556). “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขของ
ผู้สูงอายุ-An Application of Buddhist Principle for Old Aged People’s Happy
Living”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** (สาขาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทิพวัลย์ สุวรรณรักษ์ และอัญชลี เขียวโสธร ดุวอล. (2557). “การใช้ยาในผู้สูงอายุ”.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 8 (2)
กรกฎาคม-ธันวาคม 2557 : 79-86.

ธีรโชติ เกิดแล้ว. (2547). “สัปปายะ 7 : หลักคิดการจัดระเบียบเพื่อความสมดุลของครอบครัว/
สังคม”. **วารสาร มจร.วิชาการ.** 8 (15), (กรกฎาคม-ธันวาคม) : 80-92.

บุญทัน ดอกไธสง และคณะ. (2562). กลไกการขับเคลื่อนศักยภาพชีวิตความสามารถของผู้สูงอายุโดย
บูรณาการหลักพุทธธรรม. **วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา** : 26-32.

ปณิธิ บรรวณ. (2557). “พถมพลัง: บทบาทของกลุ่มผู้สูงอายุและ “ทุน” ที่ใช้ในการขับเคลื่อนงาน
ด้านผู้สูงวัย”. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์.** 31 (3) กันยายน-ธันวาคม 2557 : 97-
120.

ประเวศ วะสี. (2550). **วิถีชีวิตมนุษย์ในศตวรรษที่ 21** ศูนย์ หนึ่ง เก้า. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพมหานคร : แพลนปรีนติ้ง จำกัด.

ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2561). **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2560.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
เดือนตุลา จำกัด.

พระมงคลธรรมวิธาน และประสิทธิ์ สระทอง. (2560). “ผู้สูงอายุกับการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม.
วารสารนาครทรรศน์. 10 (3) (กันยายน-ธันวาคม 2560) : 1849-1864.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2549). **สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร :
- โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2539). **ธรรมกับการพัฒนาชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2538). **จริยธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2538). **ธรรมะกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด,
- พระพุทฺธโฆสเถระ.(2548). **คัมภีร์วิสุทธิมรรค**. แปลและเรียบเรียงโดย สมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ธนาเพรส.
- พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตฺโต. (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 16.กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). **คำวัด**. กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียง.
- พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยะ. (2539). **ปรมัตถโชติกะ ปริเฉทที่ 9 เล่ม 1 สมถกรรมฐานที่ปณี**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- พระธรรมธีรราชฆานูณี (โชตก) .(2532). **วิปัสสนากรรมฐาน ภาค 2**. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พรินติ้ง กรู๊ป.
- พระครูสังฆรักษ์วิสิทธิ์ ธมฺมวโร (วัฒนคุณ). (2559). “การบริหารสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดเชิงพุทธบูรณาการ”. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์**. 3 (2) (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 142-153.
- พระลิขิต ทินนปญฺโญ (เมืองจันทร์). (2560). “รูปแบบการจัดการสัปปายะในสำนักปฏิบัติธรรม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย”. **วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์**. 13 (3) ฉบับพิเศษ (มิถุนายน) : 34-45.

- พระวีระศักดิ์ ชยธมโม (สุวรรณวงศ์). (2557). “แนวทางการจัดการวัดสันติสุขตามหลักสัปปายะ 7 : กรณีศึกษาวัดธารน้ำไหล (สวนโมกขพลาราม) ตำบลเลม็ด อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิสิษฐ์ โคตรสุโพธิ์ และคณะ. (2559). **ปุราโนวาท หลักจริยศาสตร์สร้างคุณลักษณะชีวิตแบบล้านนา**. เชียงใหม่ : สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2559). “โครงการเสริมสร้างโครงข่ายการคุ้มครองทางสังคมของผู้สูงอายุ”. **รายงานวิจัย**. สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- วศิน อินทสระ. (2559). **จิตที่ดี นำความสุขมาให้**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.dharma-gateway.com/ubasok/wasin/wasin-040.htm>. [30 พฤศจิกายน 2559].
- ศราววุฒิ บัณฑิตเมธาพงศ์. (2557). “การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์สวัสดิการผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลก”. **วารสารสักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 20 (1) : 91-102.
- ศิริมา เขมะเพชร. (2559). “การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในผู้สูงอายุ”. **วารสารพยาบาลตำรวจ**. 8 (2) กรกฎาคม-ธันวาคม 2559 : 201-211.
- ศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์. (2559). “การส่งเสริมการใช้มาตรฐานการส่งเสริมสวัสดิภาพและคุ้มครองพิทักษ์ สิทธิผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่”. **รายงานวิจัย**. สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สมบูรณ์ วัฒนะ. (2559). “แนวคิดการดูแลผู้สูงอายุ ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท”. **วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 24 (44) (มกราคม - เมษายน 2559) : 173-193
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2552). **วินัยมุข เล่ม 1 (หลักสูตรนักรธรรมชั้นตรี)**. พิมพ์ครั้งที่ 40/2552. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2543). **วินัยมุข เล่ม 2 (หลักสูตรนักรธรรมชั้นโท)**. พิมพ์ครั้งที่ 31. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมาน ลอยฟ้า. (2554). “ผู้สูงอายุกับเทคโนโลยีสารสนเทศ”. **วารสารสารสนเทศศาสตร์**. 29 (2) พฤษภาคม-สิงหาคม 2554 : 53-64.

สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557). “สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย”. วารสารเทคโนโลยี
ภาคใต้. 7 (1) มกราคม-มิถุนายน 2557 : 73-82.

OECD. (2004). *OECD Principles of Corporate Governance*. France: OECD
Publications Service.

แนวคิดการบริหารงานเชิงนวัตกรรมสู่ผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

The Concept of Administration Innovation

To The Leaders In Local Development

เกรียงศักดิ์ โชควรรกุล*

บทคัดย่อ

การพัฒนาท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 มีจุดเน้นเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่มีความท้าทาย ผู้นำท้องถิ่นจึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารที่ใช้นวัตกรรมและการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) จะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) หากมีแนวทางในการบริหารงานเชิงนวัตกรรม มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อนำนวัตกรรมไปพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : การบริหารงานเชิงนวัตกรรม / ผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น / องค์กรแห่งนวัตกรรม

Abstract

The local development strategy with focus on Thailand country 4.0 to reduce inequality and improve the quality of life for the local public. There are tasks that are challenging local leaders, therefore, play a major role in local development. Management innovation and enterprise creation, innovation will be able to develop the enterprise, Enterprise Innovation. If there are any guidelines on management innovation. Have the direction, objectives, goals, and strategies that can improve the Organization, striving to become the Enterprise Innovation In order to develop local innovation properly.

* คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, kreang@gmail.com

Keywords: Innovative management, The leader local development, Innovative Organizations

บทนำ

การอยู่ในชุมชนสังคมมีความแตกต่างและหลากหลาย ทั้งในด้านของความรู้สึกนึกคิดความต้องการ ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและจะทำให้เกิดการพัฒนา ในขณะที่เดียวกันก็เกิดปัญหาระหว่างกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อบรรลุประโยชน์และความสำเร็จที่เป็นจุดหมาย ต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ สื่อกกลางที่สำคัญในการช่วยประสานคนในชุมชนให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ คือ “ผู้นำชุมชน” ซึ่งเป็นบุคคลที่มาช่วยประสานกำลังแรงใจและสมองในการทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทางที่ดี งานด้านการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นผู้นำชุมชนถือได้ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ มีความรู้ความสามารถที่จะระดมทรัพยากรในด้านต่างๆ เพื่อใช้ในกิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้งานพัฒนานั้นไปสู่จุดหมาย สามารถจะนำพาท้องถิ่นไปสู่การพัฒนาที่มีความเหมาะสมและเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศเข้าสู่อาเซียนซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายความมั่นคงของชาติ จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ การรักษาความมั่นคงของรัฐเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องสนับสนุนการสร้างความร่วมมือด้านต่างประเทศและด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อลดความหวาดระแวง สร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ สร้างสันติภาพและความสงบสุข รวมทั้งสนับสนุนภารกิจเพื่อสันติภาพ โดยเฉพาะตามแนวชายแดนผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างความมั่นคงอย่างยิ่ง และผู้นำชุมชนต้องอาศัยคุณลักษณะเฉพาะตัวโดยมีองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชนมีคุณธรรม เช่น ความโอบอ้อมอารี เป็นที่ยอมรับในชุมชน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถประสานงานเจรจาต่อรองเรื่องต่างๆ ได้ดีฐานะค่อนข้างมั่นคงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (เอมอร แสนภูวา, 2559)

แนวความคิดเรื่องนวัตกรรม มีวิวัฒนาการมาอย่างน้อย 50 ปีแล้ว ในช่วงทศวรรษที่ 1950 นักวิชาการมองว่านวัตกรรมเป็นการพัฒนาอย่างหนึ่งที่ยกออกมาจากการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ซึ่งแนวคิดดั้งเดิมของนักเศรษฐศาสตร์ เช่น Schumpeter (1934) ใน The Theory of Economic Development โดยจะเน้นที่การสร้างสรรคการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันจะนำไปสู่การได้มาซึ่ง นวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) เพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์เป็นหลัก แต่ในยุคปัจจุบันจะเห็นได้ว่า นวัตกรรมไม่ได้หมายความเฉพาะการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สุดมาใช้เท่านั้นในทางตรงกันข้ามนวัตกรรมเป็นเรื่องของการ

ปรับเปลี่ยนวิธีคิดเพื่อหาข้อสรุป หรือทางแก้ไขเชิงสร้างสรรค์ภายในองค์กรมากกว่าที่จะเป็นเรื่องของเทคโนโลยีเพียงประการเดียว ในบริบทดังกล่าวนี้ เทคนิคในการจัดการนวัตกรรมจึงเป็นเครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างเป็นระบบและทันท่วงที นวัตกรรมไม่ได้ถูกมองว่าเป็นเพียงผลลัพธ์ของการดำเนินงานของปัจเจกบุคคลหากแต่เป็นผลของกระบวนการ (Process) ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหา (Problem Solving Process) ที่เกิดในองค์กรหรือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ มีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านเครือข่ายความร่วมมือเชิงพาณิชย์หรือกระบวนการเรียนรู้แบบแปรผัน (Diversified Learning Process) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากปัจจัยแตกต่างกัน เช่น การเรียนรู้โดยการใช้ (Learning by Using) การเรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by Doing) การเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยน (Learning by Sharing) ซึ่งมีได้ทั้งองค์ความรู้ภายในและภายนอกองค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการดูดซับความรู้ขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลสามารถได้มาตั้งแต่กำเนิดและพัฒนาจากประสบการณ์การเรียนรู้การฝึกอบรม ตลอดจนการฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ (Hersey, Blanchard and Johnson, 1996) สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำคือต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ความสามารถ ฉลาด ไหวพริบมีความสำเร็จในผลงานและการปฏิบัติงาน มีความรู้รับผิดชอบ มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (Bass and Stogdill, 1990) ตลอดจนมีสถานภาพเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม นอกจากนี้พฤติกรรมของความเป็นผู้นำจะเป็นตัวบ่งบอกการแสดงออกในบทบาทของผู้นำว่าจะมุ่งเน้นคน มุ่งเน้นงานเป็นสำคัญ หรือมุ่งเน้นทั้งสองอย่าง (Anna and Brown, 1998) ซึ่งความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวผู้นำเองลักษณะของผู้ร่วมงานและสถานการณ์ที่มากกระทบทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรและไม่มีผู้นำคนใดที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยพฤติกรรมหรือรูปแบบความเป็นผู้นำแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว ผู้นำต้องปรับพฤติกรรม และลักษณะของตนเองให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงลักษณะของผู้ร่วมงาน สถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการพัฒนาของหน่วยงาน เช่น สภาพความกดดันทางภาวะเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสารการพัฒนาด้านเทคโนโลยีความต้องการทางสังคม สภาพโลกรั้วพรมแดน การแข่งขันทาง

ธุรกิจ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองและทิศทางของกระแสวิกฤต จะเห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ของการบริหารงาน

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีสถานภาพและหน้าที่เป็นที่ยอมรับในฐานะที่เป็นหัวหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมเดียวกัน ผู้ที่สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (House, Robert J. :1971, P.227) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กระบวนการใช้อิทธิพลที่หัวหน้าพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายขององค์การ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือ ผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตามบุคคลที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือ บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการนำ ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมที่มีอิทธิพลของบุคคลต่อผู้อื่นในการให้ความร่วมมือให้ทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อเป้าหมายความสำเร็จของกลุ่ม (Stogdill, 1974) เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Robbins, 1990 : 302) ภาวะความเป็นผู้นำของบุคคลสามารถได้มาตั้งแต่กำเนิดและพัฒนาจากประสบการณ์การเรียนรู้การฝึกอบรม ตลอดจนการฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ (Hersey et al., 1996) สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำคือ ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถ ฉลาดไหวพริบดีมีความสำเร็จในผลงานและการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี (Bass and Stogdill, 1990) ซึ่งความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้อง เช่น ตัวผู้นำเองลักษณะของผู้ร่วมงานและสถานการณ์ที่มากระทบทั้งจากภายในและภายนอกองค์การและไม่มีผู้นำคนใดที่จะประสบความสำเร็จได้ด้วยพฤติกรรมหรือรูปแบบความเป็นผู้นำแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียว (อรอนงค์ โรจนวัฒน์บุลย์, 2554 : 7)

ภาวะผู้นำ (LEADERS) ดังนี้

L = Listening & Learning ผู้นำที่ดีไม่ใช่ผู้ที่ชอบสั่งการให้ผู้อื่นทำงานแทนเท่านั้น แต่ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะในการฟังคือต้องฟังอย่างตั้งใจและเข้าใจ

E = Ethic คุณธรรมที่ว่าเป็นความมั่งคั่งในจิตใจ (Integrity) ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน

A = Ability ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถ (Competence) และมีบุคลิกลักษณะ (Characters) เป็นที่น่าเชื่อถือมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

D = Dominance ไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าผู้นำที่มีคุณธรรมสามารถสร้างบารมี (Charisma) ให้กับตนเองได้โดยบารมีในที่นี้คือ การแสดงออกให้ผู้อื่นยอมรับและทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่โดยไม่รู้สึกว่าคุณบังคับ

E = Employee-center การเป็นผู้นำที่ดีต้องรู้จักเข้าใจและประสานใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีในการทำงานสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะเอื้อไปถึงการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข

R = Reinforcement การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จร่วมกันซึ่งเป็นหนึ่งในคุณสมบัติที่ท่านสามารถสร้างทีมของท่านให้แข็งแกร่ง

S = Stability (No bias) ความยุติธรรม หากองค์กรใดมีความลำเอียงผู้ใต้บังคับบัญชาทำดีเท่าไรก็เหมือนไม่ทำเสียดีกว่าท่านผู้นำอาจปล่อยคนทำงานมือดีหลุดมือไปไม่ช้า

ผู้นำที่ดีต้องเป็นบุคคลที่มีศีล สมာธิ และปัญญา ที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่จุดหมาย (Khiaawlie, 2017) คุณลักษณะอีกประการหนึ่งที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีวุฒิภาวะคือ ความตระหนักในความรับผิดชอบ เช่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับเลือกเข้ามาเป็นผู้นำ รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมส่วนรวม เป็นต้น โดยมีลักษณะของการเกิดผู้นำ ได้แก่

1) ผู้นำที่เกิดจากการพัฒนาชุมชน ผู้นำประเภทนี้ทำให้ชาวชุมชนเชื่อมั่นและเข้าร่วมกิจกรรมตลอด ลักษณะผู้นำประเภทนี้ เน้นการประชาสัมพันธ์ การประชุม การประสานกับเพื่อนชุมชนอื่นๆ และถ่ายทอดได้ดี สมาชิกเข้าใจง่าย มีความโปร่งใส เคารพกติกาที่วางร่วมกัน

2) ผู้นำการต่อสู้ เมื่อเกิดปัญหาหรือมีสถานการณ์ต้องเผชิญหน้ากับทางราชการ หรือโรงงานอุตสาหกรรม จะมีผู้นำที่เป็นคนหนุ่ม การที่จะต่อรองและเรียกร้องสิทธิแต่จะไม่ค่อยมีคุณธรรม ผู้นำประเภทนี้ระยะหลังหาผลประโยชน์ใส่ตัวเอง ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในชุมชนในภาวะปกติ

ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงจะสามารถผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปตามกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงได้นอกจากนั้นจะต้องมีความจริงใจและซื่อสัตย์มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีมีความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและผู้ประสานงานที่ดียอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตลอดจนกระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

การบริหารงานเชิงนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) หรือสิ่งใหม่ที่จะแพร่กระจายไปสู่สังคมเกิดขึ้น นวัตกรรมที่จะแพร่กระจายและเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมนั้น โดยทั่วไปประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือส่วนที่เป็นความคิดและส่วนที่เป็นนวัตกรรมใดจะถูกยอมรับหรือไม่นั้น นอกจากจะเกี่ยวกับตัวผู้รับระบบสังคม และรับการสื่อสารแล้ว ตัวของนวัตกรรมเองก็มีความสำคัญนวัตกรรมที่ยอมรับได้ง่ายควรจะต้องมีลักษณะ 5 ประการดังนี้

1) ผลประโยชน์ ที่ได้รับจากนวัตกรรม (Relation Advantage) คือระดับของการรับรู้หรือความเชื่อว่านวัตกรรมนั้นมีคุณสมบัติที่ดีกว่าความคิด หรือสิ่งที่มีอยู่เดิม ซึ่งถูกแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ถ้าหากนวัตกรรมนั้นมีข้อดีและให้ประโยชน์ต่อผู้ใช้นวัตกรรมนั้นมากเท่าใด ก็มีโอกาที่จะมีผลที่ยอมรับมากขึ้น

2) การเข้ากันได้กับสิ่งที่มีอยู่เดิม (Compatibility) การเข้ากันได้คือระดับของนวัตกรรมซึ่งมีความสอดคล้องกับคุณค่า ประสพการณ์และความต้องการที่มีอยู่แล้งในตัวผู้รับนวัตกรรมนั้น ๆ ถ้าหากนวัตกรรมนั้นสามารถเข้ากันได้ดีกับสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาก็มีโอกาสได้รับการยอมรับได้ง่ายขึ้น

3) ความซับซ้อน (Complexity) ความซับซ้อนคือระดับของความเชื่อว่านวัตกรรมนั้นมีความยากต่อการเข้าใจและการนำไปใช้ นวัตกรรมบางอย่างสามารถทำความเข้าใจและนำมาใช้ได้ง่าย ในขณะที่บางอย่างมีความซับซ้อนและเข้าใจยากกว่า นวัตกรรมที่มีความซับซ้อนน้อยกว่ามีโอกาสที่จะได้รับการยอมรับมากกว่า

4) การทดลองได้ (Trial ability) การทดลองได้คือระดับของนวัตกรรมที่สามารถมองเห็นผลจากการทดลองปฏิบัติเพื่อให้เห็นผลได้จริง อย่างน้อยภายใต้สภาพที่จำกัดความคิดเหล่านี้สามารถทดสอบหรือทดลองได้อย่างเป็นขั้นตอน หรือเป็นช่วง ๆ ไป ก็จะได้รับกรยอมรับอย่างรวดเร็ว นวัตกรรมไม่สามารถทดลองได้ก่อนมีโอกาสที่จะได้รับการยอมรับน้อยกว่า

5) การสังเกตได้ (Observability) การสังเกตได้คือระดับของนวัตกรรมที่สามารถมองเห็นกระบวนการในการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถสัมผัสและแตะต้องได้จริง ๆ การเสนอขาย

สินค้าที่เป็นแบบขายตรง ที่ได้รับผลสำเร็จสูงถึงแม้ว่าราคาจะค่อนข้างแพงก็เนื่องมาจากของนวัตกรรมในข้อนี้ คือ สามารถนำมาให้ลูกค้าชมและสาธิตให้ดูว่าสินค้าชิ้นนี้มีข้อดีอย่างไร เป็นขั้น ๆ เมื่อดูแล้วลูกค้ามีความเห็นว่าดีจริงซื้อสินค้านั้น

การบริหารเชิงนวัตกรรม (Innovation Management หรือ IM) จึงมีความสำคัญและจำเป็นมากขึ้นทุกวัน โดยเฉพาะสำหรับองค์กรต่างๆในประเทศไทย ที่จะต้องขยับปรับระบบการบริหารงานภายในไปสู่การใช้ความคิดควบคู่ไปกับทักษะแรงงานที่หลากหลาย คำตอบของคำถามก็คือ IMS ซึ่งมี 2 ส่วนด้วยกันคือ Innovation Management System การพัฒนาระบบงานใหม่ในองค์กรที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงแบบก้าวกระโดด และ Innovation Management Standard มาตรฐานที่จะมากำหนดแนวทางและวิธีการ (guideline) เพื่อให้แน่ใจว่าระบบการจัดการนั้นดำเนินการได้อย่างครบถ้วนรอบด้านมากพอ

เครื่องมือและวิธีการที่สำคัญตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานนี้ ประกอบด้วย 5 ประเด็นสำคัญคือ

- 1) Strategy กำหนดหนทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน
- 2) Culture วัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยให้คนเกิดความคิดใหม่ได้ในทุกวัน
- 3) Process กระบวนการที่สามารถวัดผลทำซ้ำและก่อให้เกิดผลสำเร็จ
- 4) Tools & Techniques เครื่องมือและวิธีการที่ใช้เพื่อสร้างนวัตกรรม
- 5) Metrics ตัวชี้วัดผลงานที่เกิดขึ้นและสามารถสอบย้อนกลับได้

การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่างๆ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ในขณะที่เดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ๆทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ดังนั้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารจัดการท้องถิ่นในปัจจุบัน จำเป็นต้องใช้ “นวัตกรรม” เข้ามาเป็นเครื่องมือในการจัดการเพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรที่ดีท้องถิ่น ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคนในท้องถิ่นสร้างและพัฒนาคนในท้องถิ่นให้สามารถหาวิธีการ แนวคิดใหม่ๆในการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน ทั้งในรูปของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมกระบวนการ เช่น การรวมกลุ่มของ

ชาวบ้านในการตั้งกองทุนหมู่บ้าน เพื่อช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ กลุ่มแม่บ้านชุมชนเพื่อประกอบอาชีพ รวมกลุ่มสำหรับจำหน่ายสินค้า O-Top กลุ่ม อสม. เป็นต้น ผู้นำท้องถิ่นก็ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าถึงข้อมูล รู้จักจัดการความรู้ เข้าถึงและใช้เทคโนโลยีในการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาในท้องถิ่นให้มี คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมที่ดีขึ้น

องค์กรแห่งนวัตกรรม

เป็นองค์กรที่มีการจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้องค์กรต้องมีการเคลื่อนไหว ผู้นำองค์กรจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (พลู เดชะรัตน์ , 2546) อีกทั้งการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารและความสามารถขององค์กรให้สูงขึ้นนั้นจะเป็นการเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กรทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งในตลาดได้ (กฤตกร จิรภานุเมศ และคณะ, 2554) เพราะเหตุนี้เององค์กรนวัตกรรมจึงมีความสำคัญอย่างมากในยุคปัจจุบัน องค์กรที่เป็นผู้นำทางธุรกิจส่วนใหญ่พบว่า เกิดจากความสำเร็จอันเนื่องมาจากนวัตกรรมไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ยกตัวอย่างเช่น นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมด้านบริการ นวัตกรรมด้านกระบวนการ นวัตกรรมด้านการจัดการและนวัตกรรมด้านการตลาด เป็นต้น ทั้งนี้พบว่า นวัตกรรมยังมีความสัมพันธ์กับความสามารถทางนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการเช่นกัน เห็นได้จาก การสร้างความพึงพอใจการสร้างความแตกต่าง การตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการลดต้นทุนในการบริหารจัดการ(สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2549)

“องค์กรแห่งนวัตกรรม” ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงการมีหน่วยงานทางด้านการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องเกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรที่จัดว่ามีลักษณะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นและทุ่มเทของผู้บริหาร และเมื่อทิศทางและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีความชัดเจนแล้ว ต้องมีลักษณะโครงสร้างองค์กรที่สามารถกระตุ้น และก่อให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสมที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กรได้ ตัวอย่างเช่น บริษัท 3M ประเทศไทย จำกัด มีการดำเนินการบริหารตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูงจากประเทศ

สหรัฐอเมริกาที่ต้องการให้3M เป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรม และเมื่อใดที่ลูกค้าต้องการผลิตภัณฑ์ใหม่ อะไรก็ตาม จะต้องนึกถึง3Mก่อนเป็นอันดับแรก

2) ผู้บริหารควรมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมีบุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่างๆภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้นับสนุน อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรยังต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าการมุ่งเน้นส่วนบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากนวัตกรรมจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้จากการทำงานร่วมกันของบุคคลที่มีพื้นฐานที่หลากหลาย(Cross-functional) ในขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการที่บุคลากรจะเป็นผู้ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้บุคลากรเองจะต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น บริษัท ซัมซุง สามารถเข้ามาสู่การเป็นหนึ่งในผู้นำตลาดของผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ระดับโลก และสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างทัดเทียมกับบริษัท โซนี่ได้นั้นเป็นเพราะสาเหตุมาจากการเป็นองค์กรที่มีความเชื่อมั่นต่อการสร้างนวัตกรรมและให้ความสำคัญกับการปรับปรุงและพัฒนา“ทรัพยากรมนุษย์” อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสร้างนวัตกรรมในองค์กรของ “ซัมซุง” นั้น เริ่มต้นจากการทำให้การสร้างนวัตกรรม กลายเป็นค่านิยมของพนักงาน และเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุดนอกจากนั้นยังมีการจัดตั้งทีมพัฒนานวัตกรรมที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีลักษณะและแนวความคิดที่แตกต่างกันขึ้นมา

3) การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค้โดยที่การตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน(Layout) แบบเห็นหน้าเห็นตากันและพบปะกัน(Interactive)ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุย สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ๆ ตัวอย่างเช่น บริษัท กูเกิล มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการแลกเปลี่ยนทางแนวความคิดเพื่อการสร้างนวัตกรรมโดยใน“กูเกิลเพล็กซ์”ซึ่งเป็นสำนักงานใหญ่ของกูเกิลในมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้สร้างที่ทำงานของบุคลากรแต่ละคนในลักษณะ “เต็นท์” ส่วนตัวที่มีขอบเขตของแต่ละคนแต่ใช้วัสดุโปร่งใสทำให้บุคลากรแต่ละคนรู้สึกถึงความเป็นอิสระในการทำงานและในขณะเดียวกันก็ช่วยให้มีการพบปะพูดคุยหรือการสบสายตาในลักษณะ “Eye Contact” ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกเสมือนตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนั้นการดีไซน์เครื่องตกแต่งในสำนักงานให้เป็นลักษณะสตูดิโอที่มีผนังและประตูเป็นอะคริลิกโปร่งใส ซึ่งให้ความรู้สึกทั้งเป็นส่วนตัวและเปิดรับต่อไอเดียภายนอกพร้อมๆ กัน ก็กำลังเป็นที่นิยมอย่างมากในปัจจุบันนี้

4) ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(Learning Organization) อย่างแท้จริง และการจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมได้นั้นความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กรก็จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากหลายครั้งที่นวัตกรรมที่สำคัญภายในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในแต่เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดต่างๆ จากภายนอกเข้ามาสู่องค์กร ไม่ว่าจะเป็นจากนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงจากความต้องการของผู้บริโภค ตัวอย่างเช่น บริษัท พร็อกเตอร์แอนด์แกมเบล (P&G) ที่พัฒนาเทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social Network Mapping) ด้วยการสร้างเครือข่ายเสมือนจริงผ่านทางอินเทอร์เน็ตและการสื่อสารแบบไร้สาย ซึ่งมักจะใช้เว็บไซต์ของกิจการในการเชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน โดยการเชื่อมโยงกลุ่มบุคลากรคุณภาพของตนเพื่อทำการวิจัยและพัฒนาในหัวข้อต่างๆตามความต้องการของกิจการ ซึ่งเครือข่ายของพีแอนด์จีนี้ ไม่ได้เพียงแค่เชื่อมโยงระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกอีกด้วย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้กันอย่างกว้างขวางมากขึ้นนอกจากนั้นจะเห็นได้จากกิจการโรงแรมสตาร์วูดในสหรัฐอเมริกา ได้ออกแบบโรงแรมในรูปแบบใหม่ ที่มีลักษณะแตกต่างจากเดิมซึ่งได้มีการนำเทคนิคการจำลองสถานการณ์มาใช้ โดยลองออกแบบโรงแรมรูปแบบใหม่ในโลกจำลองบนระบบอินเทอร์เน็ตและให้ทั้งบุคลากรของตน รวมถึงผู้เข้าเยี่ยมชมทั่วไป เข้ามาให้ความเห็นและปรับเปลี่ยนไปตามข้อเสนอแนะต่างๆ ได้จนกระทั่งได้รูปแบบใหม่ที่เป็นที่พึงพอใจแก่ทั้งบุคลากร ลูกค้ำและผู้เข้าเยี่ยมชมแล้วจึงค่อยพัฒนาออกมาเป็นสินค้าต้นแบบ (Prototype) ซึ่งเทคนิคดังกล่าวเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมทั้งในรูปแบบของผลิตภัณฑ์และการดำเนินงาน มีความเสี่ยงทางด้านกรยอมรับของตลาดน้อยลง รวมถึงยังลดต้นทุนในการพัฒนาและปรับปรุงแนวคิดใหม่ๆ ให้กับทางบริษัทอีกด้วย

กลไกในการสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จนั้นองค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์กรจะต้องมีการเชื่อมโยงระหว่างทีมงานและองค์กรความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กรและวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องการกระตุ้นและจูงใจ บุคลากรใดและส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนให้สอดคล้องและเกิดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการสร้างคุณค่าแก่องค์กรร่วมกัน รวมถึงต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่คอยให้การสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรมและสนับสนุนให้บุคลากรของตนมีความกล้าคิด กล้าทำ นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการคิดนอกกรอบที่พร้อมจะเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นอยู่เสมอ รวมถึงมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ ให้เกิด

ประโยชน์และมีคุณค่าสูงสุด

ดังนั้น องค์การนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ก็เมื่อในองค์การนั้นมีการสนับสนุนให้ปัจเจกและทีมงานต่างๆ ที่ต้องการทำนวัตกรรมและสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การปรับปรุง ซึ่งมีใช้เฉพาะการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเท่านั้น โดยองค์การจะต้องเริ่มต้นที่ผู้นำขององค์การทำความเข้าใจแก่ทุกคนอย่างเข้าใจ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดใหม่ หรือเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศสร้างนวัตกรรมภายในองค์การ และอีกประการหนึ่งบุคลากรในองค์การจะต้องเห็นเรื่องการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติชอบสิ่งที่ทำหาย ข้อมูลภายในองค์การต้องสามารถเข้าถึงได้ง่าย ชอบการทดลอง มีการยืดหยุ่นในการทำงาน หลังจากนั้นก็ต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม อาจจะไม่จำกัดขอบเขตของการเรียนรู้ระหว่างนั้นก็ต้องการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำความรู้มาใช้ในการสร้างนวัตกรรม เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เก็บการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นคลังข้อมูล และนำเอาความรู้ที่มีมาถ่ายทอดให้บุคลากรในองค์การได้รับรู้ดังนั้น นวัตกรรมจะสัมฤทธิ์ผลได้จะต้องมีการเรียนรู้จัดการเรียนรู้ในองค์การ และสำคัญสำหรับการสร้างนวัตกรรมคือการพัฒนากลยุทธ์นวัตกรรมขององค์การ โดยการทบทวนนโยบายทางด้านบุคลากร สร้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม

ผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

ท้องถิ่น ชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรระดับต่างๆ จำเป็นต้องมีผู้นำที่จะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรของตน ผู้นำมีอยู่ในทุกระดับตั้งแต่สังคมหรือหน่วยงานขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้น ประสิทธิภาพของผู้นำจึงมีความสำคัญและมีผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ซึ่งหากองค์กรใดมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพหน่วยงานหรือองค์กรนั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดี หลักการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นจากแนวคิดพื้นฐาน หลักการพัฒนาได้นำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินงานพัฒนา ดังต่อไปนี้

- 1) ยึดหลักความมีศักดิ์ศรีและศักยภาพของประชาชน โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นใช้ศักยภาพที่มีอยู่ให้มากที่สุด และต้องเชื่อมั่นว่าประชาชนนั้นมีศักยภาพที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ จึงต้องให้โอกาสประชาชนในการคิด วางแผน เพื่อแก้ปัญหาชุมชนด้วยตัวของเขาเอง

2) ยึดหลักการพึ่งตนเองของประชาชน ยึดมั่นเป็นหลักการสำคัญว่าต้องสนับสนุนให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ โดยการสร้างพลังชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชน ส่วนรัฐบาลจะช่วยเหลือสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และช่วยเหลือในส่วนที่เกินขีดความสามารถของประชาชน

3) ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนร่วมคิด ตัดสินใจวางแผน ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผลในกิจกรรม หรือโครงการใดๆ ที่จะทำในชุมชนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการดำเนินงาน อันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความเป็นเจ้าของโครงการ หรือกิจกรรม

4) ยึดหลักประชาธิปไตย ในการทำงานพัฒนาชุมชน จะต้องเริ่มด้วยการพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน คิดร่วมกัน ตัดสินใจและทำร่วมกัน รวมถึงรับผิดชอบร่วมกันภายใต้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตย

บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นเรามากนึกถึง อบต. เทศบาล อบจ. ไม่นึกถึงนายกเทศบาล สมาชิก อบต. หรือปลัด เจ้าหน้าที่ต่างๆ ขององค์กรส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชนได้ง่ายที่สุด ทำให้องค์กรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งภารกิจหลักขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น คือความรับผิดชอบต่อการจัดบริการสาธารณะระดับชุมชน และพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉินความท้าทายหรืออุปสรรคในการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญและประชาชนอยู่ดีมีสุขนั้น ถือเป็นภารกิจหลักของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงาน แต่ละแห่งก็จะมียุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านต่างๆ โดยมีเป้าหมายหลักของยุทธศาสตร์ดังกล่าวคือ การพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นเมืองน่าอยู่ในด้านความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม การคมนาคม การให้บริการ และสวัสดิภาพของประชาชนเพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวเดินนำไปสู่จุดหมายที่วางไว้ แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง เกิดจากความพร้อมในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านพื้นที่ ผู้บริหาร บุคลากร และองค์กร ขณะเดียวกันเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอที ได้เข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วน เพราะการมีระบบสารสนเทศพื้นฐานที่ดีช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวนโยบายที่วางไว้ประสบความสำเร็จ ช่วยให้การทำงานและบริหารงานภายในองค์กรทำได้อย่างราบรื่น ทำให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นได้รับบริการที่ดี ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การช่วยเหลือประชาชนในภาวะฉุกเฉินนอกเหนือจากการพัฒนาท้องถิ่นและการดูแลประชาชนในภาวะปกติแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิด และรับรู้เรื่องความเป็นอยู่

รวมถึงช่วยเหลือประชาชน ในยามที่เกิดสภาวะฉุกเฉิน เช่น การเกิดอุทกภัยแผ่นดินไหว ภัยธรรมชาติ หรือ เหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การให้บริการด้านสุขภาพที่ต้องทำได้อย่างรวดเร็วและทันท่วงที การส่งถุงยังชีพหรือของบริจาคต่างๆ ไปให้กับผู้ประสบภัย อีกทั้งยังต้องตรงกับความต้องการของผู้ประสบภัยอีกด้วย (พิชญ์นิษฐา พรรณศิลป์, บทความ)

กระแสในปัจจุบันได้มุ่งให้ความสนใจกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leadership) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้ได้พยายามอธิบายว่า ผู้นำประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์การ ความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความชื่นชมในตัวผู้นำ การอุทิศตนในการทำงาน ความจงรักภักดี และการปฏิบัติงานของสมาชิกได้อย่างไร และยังพยายามอธิบายอีกว่า ผู้นำบางคนสามารถนำองค์การหรือหน่วยงานของตนประสบความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยมได้อย่างไร เนื่องจากการดำเนินธุรกิจขององค์การในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการลงทุนหรือดำเนินธุรกิจข้ามประเทศ ทำให้หลายๆ องค์การมุ่งสร้างผู้นำที่สามารถบริหารและจัดการคนในประเทศที่ไปลงทุนหรือดำเนินธุรกิจ ประกอบกับแนวคิดที่มีอยู่ยังอาจไม่เพียงพอต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมขึ้น (Hartog and Koopman, 2001) ผู้นำชุมชนจึงต้องมีการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เพื่อปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

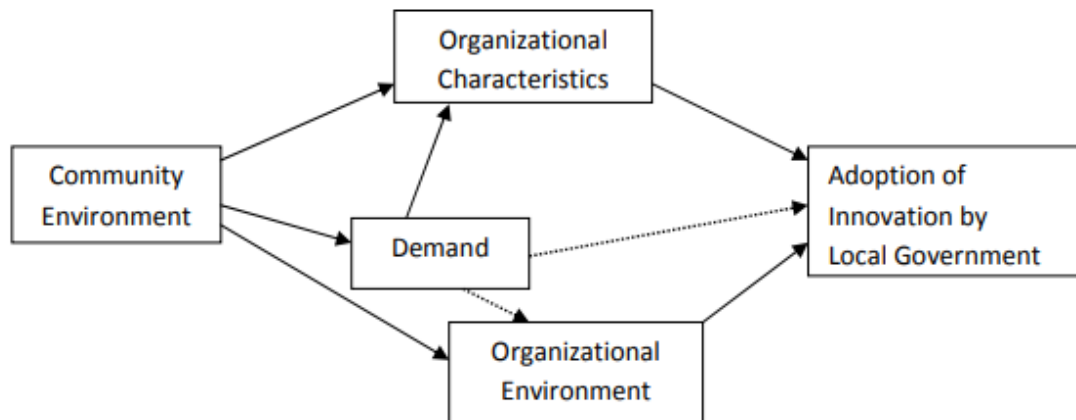
การบริหารงานเชิงนวัตกรรมกับผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

เมื่อมีการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กร กำหนดแผนการดำเนินงานและได้เริ่มมีการเผยแพร่แนวคิดของท้องถิ่นแห่งนวัตกรรมแล้ว สิ่งสำคัญลำดับแรกที่ต้องปลูกฝังให้อยู่ในสายเลือดของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด คือ ความคิดริเริ่มในการดำเนินกิจกรรม และแนวคิดที่ว่านวัตกรรมเป็นงานของทุกคนเพื่อให้ท้องถิ่น มีความเข้าใจตรงกันและมีเป้าหมายเดียวกัน เมื่อท้องถิ่น ภายในองค์กรมีความพร้อม แนวคิดในการสร้างก็จะถูกกระจายออกไปสู่กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายจนในที่สุดจะมีการชักจูงชี้แจงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันและพยายามให้เกิดการรวมกลุ่มกันของอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่อยู่ในคลัสเตอร์เดียวกันทั้งแนวตั้งและแนวนอน (Vertical & Horizontal Clusters) ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ สุดท้ายก็จะมีการให้เห็นเป็นรูปธรรมในพื้นที่บริเวณเดียวกันของอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่องตั้งแต่การวิจัย การออกแบบ การผลิตวัตถุดิบ โรงงานผู้ผลิต ผู้ขนส่ง จนถึงผู้ขาย บนปรัชญาพื้นฐานเริ่มต้นที่ทุกธุรกิจสามารถใช้องค์ความรู้ร่วมกัน การรวมตัวกันเป็นกลุ่มธุรกิจหรือคลัสเตอร์นั้นจะทำให้เกิดกระบวนการสร้างการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

การแลกเปลี่ยนเทคโนโลยี รวมถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน และยังช่วยลดต้นทุนต่างๆ ในห่วงโซ่อุปทานอันจะนำไปสู่ศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมและการผลิตร่วมกัน ทำให้มีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นและสามารถสร้างความแตกต่างที่ทำให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยมีห้องถิ่นแห่งนวัตกรรมเป็นผู้จุดประกายให้เกิดความสำเร็จดังกล่าว

นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาชีวิตขององค์กรและรักษาความได้เปรียบคู่แข่งขององค์กรจึงต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมต้องระบุปัญหาและโอกาส หาพันธมิตรด้วยการแสดงวิสัยทัศน์การยุติการต่อต้าน การมอบอำนาจ และการให้รางวัลกับความสำเร็จ (Kinichi & Williams, 2551, หน้า 163-164) ส่วน Porter (อ้างถึงใน กิรติ ยศยิ่งยง, 2552, หน้า 26-27) กล่าวว่า องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรใช้พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากพลังสมอง เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ความสามารถและความชำนาญของบุคลากร เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันและความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงขององค์กรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะจัดการความรู้และดึงความสามารถในการปรับและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากรออกมาเป็นรูปธรรม

Osborne and Plastrik (2000) ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการและ Light (1998) ศึกษานวัตกรรมในองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร รวมทั้งองค์กรภาครัฐขนาดเล็ก พบว่า การสร้างนวัตกรรมในองค์กรภาครัฐมีที่มาหลากหลาย เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง มุมมองจากภายนอก ผู้มีส่วนได้เสียการมีส่วนร่วม การทดลอง มีทรัพยากรที่เหมาะสม การส่งเสริม การสร้างความมั่นใจ การเรียนรู้ที่จะยอมรับ การบริหารความเสี่ยง และการประเมินผล เป็นต้น Bingham (as cited in Fimm, 2011, p. 15) กล่าวถึง รูปแบบการยอมรับนวัตกรรมเทคโนโลยีในห้องถิ่นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของชุมชน ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อมองค์กรและข้อเรียกร้องดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมในท้องถิ่น (Model for the Adoption of Technological Innovation by Local Government)

ที่มา. จาก Innovation Strategies in Australian Local Government (p. 15) by Bingham (as cited in Fimm, 2011, Retrieved July 14, 2011, from <http://www.ahui.edu.au/downloads/publication/occasional>)

บทสรุป

การบริหารงานเชิงนวัตกรรมสู่ผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ผู้นำท้องถิ่นจำเป็นประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในด้านต่างๆ และรวมกลุ่มบุคคลให้มุ่งมั่นสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้วยการเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายและเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างไม่หยุดยั้ง โดยพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อยู่เสมอ โดยคุณลักษณะที่สำคัญคือ 1.คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 2.มีความตั้งใจ เอาใจใส่ และรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ 3.มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ 4.มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ขัดต่อศีลธรรม ประเพณี กติกา ข้อตกลง 5.ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม 6.มีการเรียนรู้และพัฒนางานด้วยข้อมูลที่เป็นความจริง และมีการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางาน 7.มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หาทางออกให้กับชุมชนท้องถิ่น โดยไม่หยุดนิ่ง 8. มีการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ 9.สร้างและประสาน เครือข่ายในหลากหลายลักษณะ 10.ทำงานร่วมกับทุกฝ่าย ทุกภาคส่วน

เอกสารอ้างอิง

- กฤตกร จิรภานุเมศ และคณะ. (2554). ผลของการมุ่งเน้นความเป็นผู้ประกอบการและกลยุทธ์ ที่มีต่อความสามารถทางนวัตกรรมและผลการดำเนินงานการศึกษาเชิงประจักษ์ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ ปีที่ 28 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2554*. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กีรติ ยศยิ่งยง. (2552). *องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิดและกระบวนการ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). “*นวัตกรรมทางกลยุทธ์*” *นวัตกรรมเพื่อการแข่งขันที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญ์นิษฐา พรรณศิริลป. (บทความ). *บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21*. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. 2549. *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- อรอนงค์ โรจนวิฒนบุญลย์. (2554). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอมอร แสนภูวา, (2559). *บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. รายงานวิจัยชุมชนสำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- Bass, Bernard M. and Stogdill, Ralph M. (1990). *Handbook of Leadership: Theory Research and Managerial Applications*. NY: Free Press.
- Hersey, P. et al. (1996). *Management of Organizational Behavior*. (7th ed.). NJ: Prentice-Hall.
- Khiawlie, J. (2017). *Leadership and Community Leadership for Development*. Source <https://www.l3nr.org/posts/448872> Searched on June 11, 2560.
- Kinichi, A., & Williams, B. (2551). *องค์การและการจัดการ (เบญจมาภรณ์ อิศรเดช และคนอื่น ๆ, ผู้แปล)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.

- Light, P. C. (1998). Innovation in public services-literature review. Retrieved July 18, 2011, from [http:// www.idea.gov.uk/idk/aio/1118552](http://www.idea.gov.uk/idk/aio/1118552)
- Osborne, D. & Plastrik, P. (2000). Innovation in public services-literature review. Retrieved July 18, 2011, from [http:// www.idea.gov.uk/idk/aio/1118552](http://www.idea.gov.uk/idk/aio/1118552)
- Robbins, Stephen P. (1990). Organization Theory : Structure, Designs and Applications.(3 rd ed.). London, Prentice-Hall.
- Stogdill, E.J. (1974). Handbook of Leadership. London: Collier Macmillan Publishers.

คุณภาพการตรวจสอบภายในและผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

The Internal Audit Quality and the Firm Performance of Listed
Companies in the Stock Exchange of Thailand

สุวรรณณี รุ่งจตุรงค์* ฐิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์**

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพการตรวจสอบภายใน
ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากการ
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตรวจสอบภายในและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ
พบว่า บริษัทที่มีระบบการควบคุมภายใน และมีการกำหนดวิธีปฏิบัติการตรวจสอบอย่างเหมาะสม
ครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ บริษัทช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของการบริหารงาน การ
ควบคุมดูแลการใช้ทรัพยากร การปฏิบัติตามระเบียบคำสั่ง ความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูลทาง
บัญชีและการเงิน และคุณสมบัติของหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน ขนาดของการตรวจสอบ
ภายในและประสพการณ์ของการตรวจสอบภายใน มีผลกระทบต่อคุณภาพการตรวจสอบภายใน
โดยที่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของคุณภาพการตรวจสอบภายใน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผล
การดำเนินงานและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการได้อย่างสูงสุด

คำสำคัญ: คุณภาพการตรวจสอบภายใน, ผลการดำเนินงานของกิจการ

Abstract

This paper aims to study the impact of internal audit quality on the firm performance of listed companies in the Stock Exchange of Thailand. This paper collected data from related research paper and conducted a review of literatures and theories related to the Internal Audit and the Firms Performance, was found

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต (การบัญชี) คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

** ผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต (การบัญชี) คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

that companies have internal audit procedures appropriately to know the weaknesses Strengths of Internal control system, and use of resources, role of Compliance, Evaluating, accuracy, reliability of accounting and financial information, effectiveness and efficiency of internal auditing to help the organization achieve its objectives correctly Transparent and added business value.

Keywords: Internal Audit Quality, Firm Performance.

บทนำ

การดำเนินงานที่มีความหลากหลายแตกต่างกันของแต่ละองค์กร ทำให้จำเป็นต้องใช้วิธีปฏิบัติการตรวจสอบให้เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่างานตรวจสอบภายในครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการตรวจสอบแต่ละระบบงาน หรือแต่ละกิจกรรมให้มีส่วนสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานและผลการดำเนินงานของกิจการ ในการกำหนดวิธีการตรวจสอบและแยกประเภทของการตรวจสอบภายในของแต่ละองค์กรโดยทั่วไป เช่น การตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบการบริหาร การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ การตรวจสอบพิเศษ เพื่อแสดงความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนว่าบริษัทมีระบบการบริหารและการจัดการที่มีคุณภาพ รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใส รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้เสีย เจ้าหนี้ และส่วนราชการที่กำกับดูแลที่ต้องการทราบข้อมูลทางการบัญชีที่มีความถูกต้อง โปร่งใส และเชื่อถือได้ ผู้ตรวจสอบภายในจึงเป็นทรัพยากรสำคัญที่ต้องตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่เที่ยงผู้ประกอบวิชาชีพอยู่เสมอเช่นเดียวกับการปฏิบัติงานวิชาชีพอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดให้ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ มีความเป็นอิสระและปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้การตรวจสอบภายในเป็นกลไกสำคัญของระบบการควบคุมการดำเนินงานของกิจการ (Charoen Chetsadawan. 2008: pp 24)

การตรวจสอบภายในพัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสมาคมผู้ตรวจสอบภายในสากล (The Institute of Internal Auditors: IIA) บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไป เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ เพิ่มคุณค่า และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ และเป็นระเบียบ (IIA, 2013) ผู้ตรวจสอบภายในมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เพื่อหาแนวทาง และกำหนด

วิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมภายใต้ภาวะการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการตรวจสอบภายในยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้องค์กรมีการบริหารจัดการการกำกับดูแลกิจการที่ดี และคุณสมบัติที่เหมาะสมของทีมงานตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพ ตรวจสอบภายในประกอบด้วย คุณสมบัติของหัวหน้าผู้บริหารงานตรวจสอบภายใน ขนาดของการตรวจสอบภายใน และประสบการณ์ของการตรวจสอบภายใน ส่งผลให้งานตรวจสอบภายในมีประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงมากขึ้นทำให้เกิดความเชื่อมั่นในผลการดำเนินงานของกิจการ และช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่งอย่างยั่งยืน (Ramamoorti, 2003)

ผลการดำเนินงานของกิจการจากการวิเคราะห์ทั้งกำไรขาดทุนของบริษัท ทำให้นักลงทุนเห็นภาพเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกิจการ และผลตอบแทนในรูปของเงินปันผลที่จะได้รับจากองค์กร ซึ่งเป็นหนึ่งในเหตุผลที่ช่วยประกอบในการตัดสินใจลงทุนในกิจการนั้น ๆ โดยผู้ลงทุนจะศึกษาผลการดำเนินงานจากอัตราส่วนกำไรต่อหุ้น อัตราผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น อัตรากำไรสุทธิ อัตรากำไรจากการดำเนินงาน อัตรากำไรขั้นต้นและอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ โดยข้อมูลดังกล่าวนั้นจะเป็นอัตราส่วนที่แสดงให้เห็นถึงการลงทุนพึงพอใจหรือไม่ ดังนั้นอัตราส่วนทางการเงินจึงเป็นส่วนหนึ่งในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นว่ากิจการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งการวัดผลการดำเนินงานทางการเงินเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอเพราะตัวเลขทางบัญชีอาจมีการตกแต่งตัวเลขโดยผู้บริหาร และข้อมูลทางบัญชีเป็นการแสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้นมาแล้วในอดีตอาจไม่แสดงให้เห็นถึงมูลค่าเพิ่มในอนาคต นักลงทุนอาจต้องพิจารณาถึงอัตราส่วนทางการเงินที่มีการผสมผสานระหว่างการบัญชีการเงิน และเศรษฐศาสตร์เข้าไปด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจลงทุนในบริษัทที่มีผลการดำเนินงานที่ดียิ่งอย่างแท้จริง (Beaver, 1968)

คุณภาพของการตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน หมายถึง กิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการให้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ (ที่มา : The Institute of Internal Auditors : IIA, 2013)

สมาคมผู้ตรวจสอบภายในแห่งประเทศไทยได้ให้ความหมายการตรวจสอบภายใน คือ การให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมเป็นอิสระเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการ

ดำเนินงานขององค์กร การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ (Internal Auditor Association of Thailand, 2017)

กรมบัญชีกลางได้ให้ความหมายการตรวจสอบภายใน คือ กิจกรรมให้ความเชื่อมั่นและการให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรมและเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในจะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ โดยจำแนกงานตรวจสอบภายในออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) งานบริการให้ความเชื่อมั่น (Assurance Service) คือการตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ ของส่วนราชการอย่างเที่ยงธรรม และการประเมินผลอย่างเป็นอิสระ เช่น การตรวจสอบงบการเงิน การตรวจสอบผลการดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น (2) งานบริการให้คำปรึกษา (Consulting Service) คือการให้คำแนะนำและบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยลักษณะงานและขอบเขตของงาน โดยการจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้รับบริการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ และการปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมของส่วนราชการให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องความคล่องตัวในการดำเนินงาน การออกแบบระบบงาน และการฝึกอบรม เป็นต้น (The Comptroller General's Department, 2018)

การตรวจสอบภายในเป็นการให้บริการข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารและเป็นหลักประกันขององค์กรในด้านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในที่มีความเหมาะสมในด้านการเงินและการบริหารงาน การตรวจสอบภายในมีความสำคัญ และประโยชน์ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (Transparency) ป้องกันการประพฤติมิชอบหรือการทุจริต และเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจนทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2. ส่งเสริมให้เกิดการบันทึกบัญชีและรายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) ทำให้องค์กรได้ข้อมูลหรือรายงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นพื้นฐานของหลักความโปร่งใส (Transparency) และความสามารถตรวจสอบได้ (Auditability)

3. ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Efficiency and Effectiveness of Performance) ขององค์กร เนื่องจากการตรวจสอบภายในเป็นการประเมินวิเคราะห์ เปรียบเทียบข้อมูลทุกด้านในการปฏิบัติงาน จึงเป็นข้อมูลที่สำคัญที่ช่วยปรับปรุงระบบงานให้สะดวก รวดกุม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลาช่วยลดเวลาและ

ค่าใช้จ่าย เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานในการประสานและลดปัญหาความไม่เข้าใจ
ในนโยบาย

4. มาตรการถ่วงดุลแห่งอำนาจ (Check and Balance) ส่งเสริมให้เกิดการจัดสรรการใช้
ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นประโยชน์
สูงสุดต่อองค์กร

5. สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า (Warning Signals) ของการประพตติมิชอบหรือการทุจริตใน
องค์กรลดโอกาสความร้ายแรงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จของงาน
วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบภายใน คือ การปฏิบัติงานโดยอิสระปราศจากการแทรกแซง
ในการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรด้วยการ
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ประเมินให้คำปรึกษาให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะ เพื่อสนับสนุน
ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ
ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการดำเนินงานตรวจสอบภายในจะอยู่ในรูปของ
รายงานผลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการสนับสนุนให้มีการควบคุมภายในที่
มีประสิทธิภาพภายใต้ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบภายใน

ผู้ตรวจสอบภายในที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาชีพ และความรู้ในสาขาวิชาอื่นซึ่งจำเป็น
ต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและต้องมีคุณสมบัติส่วนตัวที่จำเป็น และเหมาะสม ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน เช่น การ
บัญชี เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งจาก
ภายในและภายนอกองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. มีความรู้ ความชำนาญ ในการปรับใช้มาตรฐานการตรวจสอบภายใน และเทคนิคการ
ตรวจสอบต่าง ๆ ที่จำเป็นในการตรวจสอบภายใน

3. มีความรอบรู้เข้าใจในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ การวางแผนงาน
การจัดทำและการบริหารงบประมาณ

4. มีความสามารถในการสื่อสารการทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ การวิเคราะห์ การ
ประเมินผล การเขียนรายงาน

5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลาง รู้จักกาลเทศะ ยึดมั่นในอุดมการณ์ หลักการที่
ถูกต้อง กล้าแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ได้วิเคราะห์ และประเมินจากการตรวจสอบ

7. มีความอดทน หนักแน่น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

8. มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีความสามารถที่จะวินิจฉัยและตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม

9. เป็นผู้วิวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ติดตามวิวัฒนาการที่ทันสมัย มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมองปัญหาด้วยสายตาเยี่ยงผู้บริหาร (Office of the Board Civil servants: Office of the Civil Service Commission, MPO)

ประเภทของการตรวจสอบ

โดยทั่วไปแยกประเภทของการตรวจสอบภายในที่ใช้กันโดยทั่วไปเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การตรวจสอบทางการเงิน (Financial Auditing) คือการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลและตัวเลขต่าง ๆ ทางการเงิน การบัญชีและรายงานทางการเงิน โดยครอบคลุมถึงการดูแลป้องกันทรัพย์สิน และประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในของระบบงานต่าง ๆ ว่ามีเพียงพอที่จะมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่บันทึกบัญชี รายงานทะเบียน และเอกสารต่าง ๆ ถูกต้อง และสามารถสอบทานได้หรือเพียงพอที่จะป้องกันการรั่วไหล สูญหาย ของทรัพย์สินต่าง ๆ ได้

2. การตรวจสอบการดำเนินงาน (Performance Auditing) คือการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการขององค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหรือหลักการที่กำหนด การตรวจสอบเน้นถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า โดยต้องมีผลผลิตและผลลัพธ์ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งวัดจากตัวชี้วัดที่เหมาะสม ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเพียงพอ ความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในขององค์กรประกอบด้วย

2.1 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ มีการจัดระบบงานให้มั่นใจได้ว่าการใช้ทรัพยากรสำหรับแต่ละกิจกรรมสามารถเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนอันมีผลทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างคุ้มค่า

2.2 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ มีการจัดระบบงานและวิธีปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผลที่เกิดจากการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 ความคุ้มค่า (Economy) คือ มีการใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ ระมัดระวัง ไม่สุรุ่ยสุร่ายฟุ่มเฟือย ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถประหยัดต้นทุนหรือลดการใช้ทรัพยากรต่ำกว่าที่กำหนดไว้โดยยังได้รับผลผลิตตามเป้าหมาย

3. การตรวจสอบการบริหาร (Management Auditing) เป็นการตรวจสอบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรว่ามีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผน การควบคุมการประเมินผล

เกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งเป็นไปตามหลักประกันการบริหารงานและหลักการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) ในเรื่องความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และความโปร่งใส

4. การตรวจสอบการปฏิบัติตามข้อกำหนด (Compliance Auditing) คือการตรวจสอบการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรว่าเป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องที่กำหนดทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

5. การตรวจสอบระบบงานสารสนเทศ (Information System Auditing) คือการพิสูจน์ความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของระบบงาน ระบบข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งระบบการเข้าถึงข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การตรวจสอบประเภทนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานตรวจสอบภายในเกือบทุกงานที่นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การตรวจสอบทางการเงิน การตรวจสอบการดำเนินงาน หรือการตรวจสอบการบริหาร ผู้ตรวจสอบภายในจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในระบบงานสารสนเทศนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การตรวจสอบพิเศษ (Special Auditing) คือการตรวจสอบในกรณีที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบริหาร หรือกรณีที่มีการทุจริตหรือการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต ผิดกฎหมาย หรือกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤตินิยมชอบเกิดขึ้นซึ่งผู้ตรวจสอบภายในจะดำเนินการตรวจสอบเพื่อค้นหาสาเหตุ ข้อเท็จจริง ผลเสียหายหรือผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งเสนอแนะมาตรการป้องกัน

คุณภาพของรายงานการตรวจสอบภายใน ผู้ตรวจสอบภายในต้องสื่อสารหรือรายงานผลการตรวจสอบตามที่มาตรฐานการตรวจสอบภายในกำหนด การสื่อสารและรายงานผลการตรวจสอบ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการปฏิบัติการกิจการที่จะต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ การตรวจสอบภายใน ช่วยกำหนดความน่าเชื่อถือ ความเป็นจริง และความสมบูรณ์ของข้อมูลทางการเงิน การดำเนินงานจากหน่วยงานที่แตกต่างกัน จะมีการตัดสินใจทางธุรกิจที่เหมาะสมในทุกระดับของการจัดการ ดังนั้น กิจการที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีการดำเนินงานตรวจสอบภายในที่ต้องเป็นอิสระด้วยเหตุนี้รายงานการตรวจสอบภายในจึงเป็นวิธีการสื่อสารระหว่างการตรวจสอบ และการจัดการภายใน และเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการ (Ljubisavljević & Jovanovi, 2011)

คุณภาพของการตรวจสอบภายใน (Internal Audit Quality) การตรวจสอบภายในเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญของฝ่ายบริหาร ในการประเมินผลการดำเนินงาน และระบบการควบคุมภายในขององค์กร ผู้ตรวจสอบภายในหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการ วิธีการตรวจสอบเกี่ยวกับการตรวจสอบ

ภายใน รวมทั้งต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไปตามหลักการสากล และที่กำหนดโดยหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง งานตรวจสอบภายในที่ประสบความสำเร็จนั้นผู้บริหารต้องสามารถนำผลผลิตของงานตรวจสอบภายในไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้กิจการสามารถประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดมูลค่าเพิ่มได้อย่างแท้จริง จากการศึกษาในอดีต มีผู้วิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการตรวจสอบภายในและผลการดำเนินงานของกิจการ ซึ่งโดยทั่วไปนั้นมีทั้งการศึกษาข้อมูลจากในประเทศที่พัฒนาแล้ว และประเทศที่กำลังพัฒนา สรุปได้ว่า จากความหลากหลาย และความแตกต่างกันของธุรกิจนั้น การกำหนดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบอย่างเหมาะสม (Lipton & Lorsch, 1992 และ Jensen, 1993) แนะนำจำนวนสมาชิกของคณะกรรมการตรวจสอบควรเป็น 7-8 ท่าน องค์กรที่มีสมาชิกของคณะกรรมการตรวจสอบไม่น้อยกว่า 8 ท่าน เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมการโต้ตอบ และการอภิปรายผล และคณะกรรมการตรวจสอบควรมีความเป็นอิสระ ขนาดการตรวจสอบภายในมีความสำคัญต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของบริษัท ขนาดของหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้นอยู่กับจำนวนหน่วยงานตรวจสอบภายในที่มีอยู่กับคณะกรรมการตรวจสอบ พื้นที่ของการตรวจสอบขนาดใหญ่มักมีลักษณะการกระจายความรับผิดชอบ ซึ่งนำไปสู่การไม่แน่นอน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์โดยการแบ่งสัดส่วนของกลุ่ม ละลดความมุ่งมั่นของกลุ่ม (DeAngelo, 1981 และ Goodwin & Yeo, 2001) ความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้บริหารในระดับสูง และผู้ตรวจสอบภายในขององค์กร การทำงานส่วนใหญ่ของการตรวจสอบภายในมีบทบาทเพื่อสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ อาจทำให้ขาดความเป็นอิสระในการตรวจสอบ (Sarens & De Bedde, 2006) คุณสมบัติของหัวหน้าผู้ตรวจสอบ และสมาชิกในคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่มีประสบการณ์การตรวจสอบ มีคุณสมบัติทางด้านบัญชี มีความรู้ความเข้าใจในระบบธุรกิจ และในเรื่องอื่น ๆ ทางธุรกิจ ช่วยทำให้คุณภาพการตรวจสอบภายใน และผลการดำเนินงานของกิจการมีโอกาสเติบโตสูง (Hutchinson & Zain, 2009) การควบคุมภายในของหน่วยงานถือเป็นกลไกการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพ (Barac & Steden, 2014) ปัจจัยด้านองค์กรและสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบริษัทโดยมีความสำคัญต่อคุณภาพ และความซบซึ้งของบริษัท เป็นการยืนยันว่าบริษัทที่ซบซึ้งมีความต้องการการตรวจสอบ และการให้คำปรึกษา การควบคุมอย่างเป็นทางการจากคณะกรรมการตรวจสอบที่เข้มแข็งสูงกว่า (Like Jiang, Paul André, Chrystelle Richard, 2018) ภาคเอกชนจะมีกิจกรรมการตรวจสอบภายในมากกว่าภาครัฐเล็กน้อย มีความแตกต่างระหว่างสองภาคเกี่ยวกับระดับของการประสานงานระหว่างผู้ตรวจสอบภายใน และภายนอก (Madawaki, M., Ahmi, A., & Ahmad, H. N., 2018) จากเหตุผลดังกล่าวการศึกษาในปัจจุบันจึงพยายามที่จะทบทวน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของการตรวจสอบภายในกับผลการดำเนินงานของบริษัทมากขึ้น โดยมีปัจจัย 4 ประการคือ คุณสมบัติของหัวหน้าผู้ตรวจสอบ ขนาด คุณวุฒิและประสบการณ์ของฝ่ายตรวจสอบ การตรวจสอบภายในและผลการดำเนินงานของบริษัทที่มีความสัมพันธ์กันกับคุณสมบัติของผู้บริหาร และผลการดำเนินงานของบริษัทในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน มีความจำเป็นที่ผู้ตรวจสอบภายในควรมีความเป็นอิสระในการตรวจสอบ มีความรู้ความเข้าใจในระบบธุรกิจ และในเรื่องอื่น ๆ ทางธุรกิจ จะสามารถเข้าถึงระบบและขั้นตอนของมาตรฐานรวมถึงการกำหนดว่าวิธีไหนได้ผล และวิธีไหนที่ไม่ใช่จุดแข็ง หรือจุดอ่อน ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของหัวหน้าผู้ตรวจสอบและการดำเนินงานของบริษัท ขนาดของการตรวจสอบภายใน และผลการดำเนินงานของกิจการ

ผลการดำเนินงานของกิจการ

ผลการดำเนินงานของกิจการ องค์กรที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ เป็นไปตามที่ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับบริษัทต้องการ และต้องมีการวัดในการประเมินที่ชัดเจนเพื่อให้มั่นใจในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนในอนาคต (Behn, 2003) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของการชี้วัดการดำเนินงาน 8 ข้อดังนี้ 1) เพื่อการประเมินของหน่วยงานกำกับดูแลของภาครัฐ 2) เพื่อควบคุมการทำงานของผู้บริหารและเพื่อตรวจสอบผู้ได้บังคับบัญชาให้แน่ใจว่ามีการทำงานที่ถูกต้อง 3) เพื่อกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับโครงการต่าง ๆ กำลังคนหรือการจัดสรรจำนวนเงินสู่สาธารณะและสังคม 4) เพื่อการกระตุ้นผู้บริหารพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียให้มีความร่วมมือในการปรับปรุงกระบวนการการทำงาน 5) เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวทางการเมือง นักข่าวหรือประชาชนให้เห็นด้วยกับนโยบายของบริษัท 6) เพื่อเป็นเป้าหมายในความสำเร็จของบริษัท 7) เพื่อเรียนรู้ว่าสิ่งที่ทำหรือสิ่งไม่ควรทำในอนาคต และสุดท้าย 8) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ได้ผลแตกต่าง

การวัดผลการดำเนินงานของบริษัทจะเห็นว่านักวิจัยได้ใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อวัดประสิทธิภาพ โดยจำแนกการวัดที่อิงตามการบัญชีและตามตลาด การวัดประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กร และในการปรับปรุงกระบวนการ เนื่องจากสิ่งที่สามารถวัดได้นั้นสามารถจัดการได้ ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวัดเพื่อกำหนดผลกระทบของระดับประสิทธิผลขององค์กรตามผลการดำเนินงานประสิทธิผล (Al-Matari et al, 2014) ความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์เดียวกัน และถือว่าเป็นการนำเสนอข้อมูลที่มีนัยยะทางสถิติที่จะช่วยให้ติดตามการบริหารงานของผู้บริหารในบริษัทให้มี

ประสิทธิภาพ (Koufopoulos et. al., 2008) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของบริษัทแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. **ตัวชี้วัดด้านการเงิน (Financial Key Performance Indicator)** เป็นการนำตัวเลขในรายงานทางการเงินเพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินของบริษัทผลการดำเนินงานของกิจการ หรือกระแสเงินสดซึ่งตัวเลขเหล่านี้หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการเงินอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสามารถในการแข่งขัน และการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง มีความสำคัญมากต่อผู้มีส่วนได้เสีย เช่นเจ้าของบริษัท ผู้บริหาร นักลงทุนนักวิเคราะห์ทางการเงินหรือหน่วยงานราชการ ถือได้ว่าข้อมูลในรายงานทางการเงินนี้ช่วยสะท้อนถึงการปฏิบัติงานทั้งภายใน และภายนอกบริษัท จากการวิเคราะห์รายงานทางการเงินนั้นออกมาเป็นตัวเลขนำเสนอเป็นมูลค่าทางการเงิน การวัดผลการดำเนินงานทางการเงินนี้ถือว่าเป็นตัวแทนภาษาทางธุรกิจที่มีความเที่ยงตรงมีความเข้าใจง่ายและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางธุรกิจ Al-Matari et al. (2014) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานจำแนกได้เป็น 3 มิติ คือ 1) มิติการวัดทางบัญชี (Accounting-Based Measurements) 2) มิติการวัดทางการตลาด (Market-Based Measurements) 3) มิติด้านอื่น ๆ ที่ไม่สามารถจัดเข้าในมิติทั้ง 2 ได้

1) มิติการวัดทางบัญชี (Accounting-Based Measurements) ซึ่งประกอบด้วยการวัดความสามารถในการทำกำไรซึ่งมีตัวชี้วัด อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ทั้งหมด (Return on Assets: ROA) อัตราผลตอบแทนจากส่วนของผู้ถือหุ้น (Return of Equity: ROE) อัตราผลตอบแทนต่อยอดขาย (Return on Sales : ROS) อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment :ROI) กระแสเงินสดจากการดำเนินงาน (Operation Cash Flow :OCF) กำไรต่อหุ้น (Earnings per Share : EPS) กำไรจากการดำเนินงาน (Operation Profit : OP) การเติบโตของยอดขาย(Growth in Sales : GRO) กำไรต่อหุ้น (Earnings per Share :EPS) การเติบโตของยอดขาย (Growth in Sales : GRO) ผลตอบแทนจากการใช้เงินลงทุน (Return on Capital Employed : ROCE) Al-Matari et al.(2014) สรุปจากการสำรวจการวัด ปรากฏว่า อัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ทั้งหมด มีค่า ROA ได้รับความนิยม ของนักวิจัยมากที่สุดเป็นจำนวนร้อยละ 46 รองลงมาคือ การวัดด้วย อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนหรือ ค่า ROI ร้อยละ 26

2) มิติการวัดทางการตลาด (Market-Based Measurements) ซึ่งประกอบด้วยการวัดโดย Tobin's Q Market ผลการสำรวจปรากฏว่า นักวิจัยส่วนใหญ่ใช้การวัดแบบ Tobin's Q ร้อยละ 78 ส่วนวิธีอื่น ๆ น้อยมาก

3) มิติด้านอื่น ๆ ที่ไม่สามารถจัดเข้าอยู่ในมิติทั้ง 2 ข้างต้นได้ เช่น ผลผลิตต่อพนักงาน ค่าใช้จ่ายต่อการให้บริการ ซึ่งจะเห็นจากงานวิจัยของ (Duke II & Kechi., 2013)

2. **ตัวชี้วัดที่ไม่ใช่ด้านการเงิน (Non- Financial Key Performance Indicator)** คือ การให้ข้อมูลที่สำคัญที่ไม่สามารถวัดหรือนำเสนอเป็นมูลค่าทางการเงินได้เช่นข้อมูลประเด็นสิ่งแวดล้อมอัตราการเข้าออกของพนักงานชั่วโมงการอบรมพนักงานความพึงพอใจของลูกค้า กิจกรรมการให้คำปรึกษา ลักษณะของตัวชี้วัดที่ไม่ใช่ด้านการเงินส่วนใหญ่จะประกอบไปด้วย 7 ลักษณะคือ 1) ไม่สามารถแสดงเป็นจำนวนเงิน 2) มักจะวัดเป็นความถี่วันสัปดาห์เดือนไตรมาสปี 3) การบังคับใช้โดยผู้บริหารระดับสูงหรือคณะกรรมการบริหาร 4) การวัดความสามารถหรือความเข้าใจได้และสามารถติดตามการกระทำได้โดยพนักงาน 5) ความรับผิดชอบในแผนการเป็นกลุ่ม 6) นัยยะสำคัญทางสถิติจะสะท้อนถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และ 7) ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อตัวชี้วัดการดำเนินงานอื่น ๆ (Santos & Brito, 2012)

บทวิเคราะห์และสรุปผล

การนำเสนอเรื่อง คุณภาพการตรวจสอบภายในและผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า ผลกระทบของคุณภาพการตรวจสอบภายในที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานประกอบด้วย 3 ด้านที่สำคัญได้แก่ (1) คุณสมบัติของหัวหน้าผู้บริหรงานตรวจสอบภายใน (2) ด้านขนาดของการตรวจสอบภายใน และ (3) ด้านประสพการณ์ของการตรวจสอบภายใน ส่วนผลการดำเนินงานสามารถสรุปได้ว่า การวัดผลการดำเนินงานด้วยตัวดัชนีชี้วัดความสำเร็จด้านการทำกำไร ด้านผลตอบแทนส่วนผู้ถือหุ้น และความสำเร็จด้านการตลาดได้แก่ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ผลตอบแทนจากการดำเนินงาน ผลตอบแทนจากมูลค่าบริษัท และผลตอบแทนจากส่วนแบ่งทางการตลาด

คุณสมบัติทางวิชาชีพของหัวหน้าผู้บริหรงานตรวจสอบ ขนาดของการตรวจสอบภายใน และประสพการณ์ของการตรวจสอบ มีผลต่อประสิทธิภาพของแผนกตรวจสอบภายใน แผนกตรวจสอบภายในมีความสำคัญต่อบริษัท และถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักในการใช้ระบบบัญชี และยังช่วยในการประเมินการทำงานของฝ่ายบริหาร และแผนกต่าง ๆ การตรวจสอบภายในถือเป็นแกนหลักของการบริหารเป็นส่วนที่ช่วยติดตามการบริหารธุรกิจทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในช่วยในการพัฒนางานของบริษัท เนื่องจากรายงานทางการเงินแสดงคุณภาพของแผนกตรวจสอบภายใน นอกจากนี้การตรวจสอบภายในเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างการกำกับดูแล

กิจการ (CG) ขององค์กร ครอบคลุมกิจกรรมการกำกับดูแลที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการ บริษัท และคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการรายงานทางการเงินที่น่าเชื่อถือ การศึกษานี้ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการตรวจสอบภายในและผลการดำเนินงานของบริษัท ซึ่งวรรณกรรมที่ผ่านมาของการศึกษาเกี่ยวกับการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการตรวจสอบภายใน (IAC) และผลการดำเนินงานของกิจการยังพบว่ามีน้อยมาก ดังนั้นวัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้คือการเติมเต็มช่องว่างในวรรณกรรม และให้โอกาสสำหรับการวิจัยในอนาคตเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์นี้อย่างลึกซึ้ง (Eighme & Cashell, 2002)

การวัดผลการดำเนินงานจะเห็นได้ว่ามีความหลากหลายในมุมมองของการศึกษา สำหรับบทความนี้มุ่งเน้นเฉพาะในส่วนผลการดำเนินงานของบริษัทที่ได้จากการบูรณาการแนวคิดจากนักวิจัยที่ศึกษาและรวบรวมข้างต้น โดยเลือกตัวดัชนีชี้วัดความสำเร็จด้านกำไรด้านผลตอบแทนส่วนผู้ถือหุ้น และความสำเร็จด้านการตลาดได้แก่ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ ผลตอบแทนจากมูลค่าบริษัท และผลตอบแทนจากส่วนแบ่งทางการตลาด แนวคิดด้านการวัดผลการดำเนินงานของบริษัทมีหลายมิติ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการวัด แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้อาจมีส่วนเกี่ยวข้อง และมีผลกระทบมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารตามทฤษฎีตัวแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Hidayat & Utama, 2015 และ Chermian Eforis, 2018) ได้วัดประสิทธิภาพดำเนินงานของกิจการกับการกำกับดูแลกิจการ โดยใช้การวัดจากอัตราผลตอบแทนจากสินทรัพย์ (ROA) อัตราผลตอบแทนจากการขาย (ROS) และมูลค่ากิจการ Tobin's Q โดยพบว่าประสิทธิภาพดำเนินงานของกิจการมีผลต่อโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Sirada Nuanpradit, 2004) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่าความนิยมที่เกิดจากการรวมธุรกิจและความสามารถในการทำกำไรของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้ข้อมูลงบการเงินของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปี พ.ศ. 2543 - 2546 พบว่า บริษัทที่มีค่าความนิยมที่เกิดจากการควบรวมธุรกิจมากจะทำให้มีอัตรากำไรจากการดำเนินงานที่มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารอ้างอิง

Al-Matari. E. M., Al-Swidi, A.K., & Fadzi, F.H. (2014). The Measurements of Firm Performances Dimension. *Asian Journal of Financial & Accounting*, Vol. 6(1): 24-49.

- Barac. K., & Staden. M.V. (2014). Internal auditing as a corporate governance mechanism. A comparison between public sector and private sector functions. *African Journal of Public Policy*, 7(3):17-31.
- Beaver,W.(1968). The information content of annual earnings announcements. *Journal of Accounting Research* 6: 67-92.
- Behn, R.D. (2003) Why Measure Performance?. *Public Administration Review*, Vol. 63 : 586-606.
- Charoen Chetsadawan. (2008). *New concepts in improving the efficiency of internal audit operations*. 2nd edition, Nonthaburi: Fit.
- Chermian Eforis. (2018). Corporate Governance, State Ownership and Firm Performance : An Empirical Study of State-Owned Enterprises in Indonesia., *Accounting and Finance Review* 3(1): 26-32
- DeAngelo (1981). AUDITOR SIZE AND AUDIT QUALITY. *Journal of Accounting and Economics* 3 (1981) 183-199. North-Holland Publishing Company
- Duke II, J. & Kechi, K (2013). Implication of Corporate Social Responsibility for the Performance of Nigerian Firms. *Advance in Management & Applied Economics*, Vol.3-(5): 73-87.
- Eighme & Cashell, (2002). The Effect of the Internal Audit and Firm Performance: A Proposed Research Framework. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 4, No. 1, 2014: 34-41.
- Goodwin, J., Yeo, T.Y. (2001). Two Factors Affecting Internal Audit Independence and Objectivity: Evidence from Singapore. *International Journal of Auditing* 5(2): 107-125.
- Hidayat A.A., Utama S. Board. (2015). Characteristics and Firm Performance: Evidence from Indonesia. *International Research Journal of Business Studies*, Vol.8 No.3:137-154.
- Hutchinson, M. & Zain, M. M. (2009). Internal audit quality, audit committee independence, growth opportunities and firm performance. *Corporate Ownership & Control*, 7(2): 50-65.

- International Standards for The Professional Practice of Internal Auditing (IIA, 2013)
[https://na.theiia.org/Standardsguidance/Public%20Documents/IPPF%202013
&20Thai](https://na.theiia.org/Standardsguidance/Public%20Documents/IPPF%202013&20Thai).
- Internal Auditor Association of Thailand (2017), www.theiiat.or.th.
- Jensen, M. (1993). The Modern Industrial Revolution Exit and The Failure of Internal Control Systems. *Journal of Finance*, 48: 831-880.
- Koufopoulos, D., Zoumbos, V., Argyropoulou, M., & Motwani, J. (2008). Top Management Team and Corporate performance: a Study of Greek firms Team Performance Management. *Team Performance Management*, Vol. 14(8): 340-363.
- Like Jiang, Paul André, Chrystelle Richard (2018). *An International Study of Internal Audit Function Quality*. Department of Accounting, The University of Melbourne.
- Lipton, M., Lorsch, J. (1992). Modest proposal for improved corporate governance. *Business Lawyer*, 12(3): 48-59.
- Ljubisavljević & Jovanovi. (2011). *The Effect of the Internal Audit and Firm Performance: A Proposed Research Framework*. International Review of Management and Marketing. pp.34-41.
- Madawaki, M., Ahmi, A., & Ahmad, H. N. (2018). Internal Audit Functions: An Empirical Study of Public and Private Sectors in Nigeria. *Indian-Pacific Journal of Accounting and Finance (IPJAF)*: 26-37.
- Ministry of Finance Comptroller General's Department. (2 0 1 7). *Internal audit guideline*. Bangkok: Internal Audit Standards Group.
- Ministry of Finance Comptroller General's Department. (1 9 9 5). *Regulation of the Finance Minister On internal audit of state enterprises*. Bangkok: Ministry of Finance. [http://www.dopa.go.th/web_pages/m03130000/kutbat.htm], (22 November 2017).
- Ramamoorti. S. (2003). *Internal Auditing: History, Evolution, and Prospect*. The Institute of Internal Auditors Research.

- Santos, J.B. and Brito, L.A. (2012) Towards a Subjective Measurement Model for Firm Performance. *Brazilian Administration Review*, 9: 95-117.
- Sarens and De Bedde (2006). Informal Interactions between Audit Committees and Internal Audit Functions: Exploratory Evidence and Directions for Future Research. *SSRN Electronic Journal*.
- Sirada Nuanpradit (2004). The relationship between goodwill arising from business combination and profitability of listed companies in the Stock Exchange of Thailand. *Thesis (M.Ed.)*. Faculty of Commerce and Accountancy. Chulalongkorn University.

ปัจจัยข้อได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินในเขตพัฒนาพิเศษ

ภาคตะวันออก

ชัยยุทธ ชีโนกุล*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และปัจจัยข้อได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่าเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็น เรื่องการทำอุตสาหกรรมแบบใหม่ที่จะปรับปรุงระบบการทำงานในพื้นที่เดิม ด้านการแข่งขันและกลยุทธ์จะมีอุตสาหกรรมใหม่เกิดขึ้นโดยเฉพาะอุตสาหกรรมการบินและศูนย์ซ่อมบำรุงที่มีฐานอุตสาหกรรมเดิมในอุ้งทะเกาสันับสนุน มีอุปสงค์เดิมของศูนย์ซ่อมบำรุงและการบิน นอกจากนี้ในพื้นที่ยังต้องการทรัพยากรมนุษย์ น้ำ และการจูงใจด้านภาษี เพื่อตอบสนองการลงทุน การวิจัยกล่าวถึงผู้ประกอบการที่จะได้รับผลในแต่ละช่วงของลูกโซ่แห่งคุณค่า ผู้วิจัยเสนอแนะให้แก้ปัญหา สาธารณูปโภคอย่างมียุทธศาสตร์แก้ปัญหาทรัพยากรบุคคลทุกระดับในอุตสาหกรรมการบินอย่างมืออาชีพ ต้องมองอุตสาหกรรมการบินที่โตเร็วโดยมีแผนสำรอง คาดการณ์ศูนย์ซ่อมบำรุงโดยไม่มองผลบวกอย่างเดียว และวางแผนให้ผู้ประกอบการเข้าถึงเทคโนโลยีที่ใหม่ได้

บทนำ

การพัฒนาพื้นที่บริเวณภาคตะวันออกของไทยมีมาเมื่อ 40 ปีก่อน โดยใช้นโยบายโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Sea Board Development-ESB) ทำให้เกิดการลงทุนอุตสาหกรรมน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ ปิโตรเคมี เหล็กและป๋ย แต่การลงทุนลดลงสวนทางกับประเทศคู่แข่งอื่นๆ เช่น มาเลเซีย เวียดนาม และฟิลิปปินส์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมานโยบายการพัฒนา “เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” เป็นนโยบายเศรษฐกิจที่ถูกสนใจมากที่สุด รัฐบาลมีความมุ่งมั่นจะใช้เขตพัฒนาเศรษฐกิจนี้ยกระดับการลงทุน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรม 3 ประเภท คือ อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมดิจิทัล และอุตสาหกรรมหุ่นยนต์โดยมีพระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2561 รองรับ

* คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อุตสาหกรรมการบินเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมใหม่ (New S-curve) ที่รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยาน (Maintenance Repair and Overhaul: MRO) ของไทยเจริญเติบโตค่อนข้างช้าสวนทางกับอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมนี้ใช้เทคโนโลยีและมีมูลค่าทางเศรษฐกิจสูง รัฐบาลจึงผลักดันสนามบินอุตะเภาก็ให้เป็นเขตส่งเสริมเศรษฐกิจภาคตะวันออก: เมือง (หรือนคร) การบินภาคตะวันออก พัฒนาท่าอากาศยานอุตะเภาก็ให้สนับสนุนงานศูนย์กลางทางการบินของภูมิภาคโดยเชื่อมเข้ากับสนามบินสุวรรณภูมิและตอนเมืองครอบคลุมพื้นที่รอบท่าอากาศยานอุตะเภาก็ถึง 6,500 ไร่ สามารถเป็นสนามบิน ศูนย์ซ่อมและศูนย์การฝึกอบรมได้ครบทั้งระบบ (กองเศรษฐกิจการบิน สถาบันการบินพลเรือน, 2560) ในการวิจัยได้ใช้หลักปัจจัยที่ทำให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันระดับชาติอันประกอบด้วยเงื่อนไขแห่งปัจจัย เงื่อนไขแห่งอุปสงค์ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน รวมทั้ง กลยุทธ์ โครงสร้างองค์การและสภาพแวดล้อมการแข่งขัน (Porter, 1980)

การวิจัยถึงปัจจัยข้อได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เป็นสิ่งสำคัญมาก หากได้ทำการวิจัยในเรื่องนี้แล้ว จะทำให้เห็นภาพในอนาคตของความเจริญที่เกิดขึ้น ทำให้ประเทศเกิดข้อได้เปรียบทางการแข่งขันได้ชัดเจน

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาการดำเนินงานของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
2. ศึกษาปัจจัยข้อได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ปัญหาของการวิจัย

1. การดำเนินงานของในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยข้อได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นอย่างไร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้บริหารและนักลงทุนสามารถนำความรู้ในอุตสาหกรรมการบินในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกไปตัดสินใจในการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

2. นักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินในแง่ของข้อได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างกว้างขวาง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านทฤษฎี ปัจจัยที่ทำให้เกิดข้อได้เปรียบในการแข่งขันระดับชาติอันประกอบด้วยเงื่อนไขแห่งปัจจัย เงื่อนไขแห่งอุปสงค์ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน รวมทั้ง กลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การและสภาพแวดล้อมการแข่งขัน

ขอบเขตด้านเนื้อหา เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบิน การโดยสารทางอากาศ ศูนย์ซ่อมอากาศยาน และศูนย์ฝึกอบรม

ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย กรุงเทพมหานครและระยอง (อู่ตะเภา)

ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน 2562

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยข้อได้เปรียบในการแข่งขันหมายถึงปัจจัย 4 ด้านที่ทำให้ธุรกิจได้เปรียบในการแข่งขันระดับชาติ อันประกอบด้วย เงื่อนไขแห่งปัจจัย เงื่อนไขแห่งอุปสงค์ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน และ กลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การกับสภาพแวดล้อมการแข่งขัน

เงื่อนไขแห่งปัจจัย หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการผลิตที่สำคัญของแต่ละภูมิภาค ทำให้เกิดการได้เปรียบในการแข่งขันเช่นทรัพยากร ทักษะ โครงสร้างพื้นฐาน

เงื่อนไขอุปสงค์ หมายถึง อุปสงค์ในประเทศที่มีต่อสินค้าหรือบริการนั้นที่มีลักษณะเฉพาะ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน หมายถึง การมีอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและอุตสาหกรรมอุปทานที่สามารถแข่งขันระดับสากลได้

กลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การและสภาพแวดล้อมการแข่งขัน หมายถึง องค์การที่ดำเนินการภายใต้กลยุทธ์โครงสร้างองค์การที่ดี และมีการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพในประเทศตน จะสามารถแข่งขันได้ดีต่างในประเทศ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาข้อมูลจากเอกสาร วารสาร หนังสือ และวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองนโยบายอุตสาหกรรมมหภาค สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารบุคลากรและฝึกอบรม สำนักงานโครงการศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานอู่ตะเภา บริษัท การบินไทย

จำกัด (มหาชน) ประธานกิตติมศักดิ์ หอการค้าจังหวัดระยอง ประธานกิตติมศักดิ์ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

การทบทวนวรรณกรรมและวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การได้เปรียบได้การแข่งขันของชาติ (The Competitive Advantage of Nations) หรือที่เรียกว่าโมเดลเพชร (Diamond Model) มาจากงานของพอร์ตเตอร์ (Porter, 1986) และทอมสันปีเตอร์ราฟ แกมเบล และสติคแลนด้นำมาใช้ (Thompson, Peteraf, Gamble and Stickland, 2018: 181) โดยกล่าวถึงปัจจัย 4 ด้าน ที่ทำให้ประเทศหรืออาจเป็นภูมิภาคหรือเมืองที่สนใจได้เปรียบในการแข่งขัน อันประกอบด้วย

ด้านกลยุทธ์องค์กร โครงสร้างองค์กร และสภาพแวดล้อมในการแข่งขัน (Firm Strategy, Structure and Rivalry) ความสามารถในพื้นที่จะนำไปสู่ความสามารถในระดับต่างประเทศ ด้านเงื่อนไขแห่งอุปสงค์ (Demand Conditions) ขนาดและความต้องการของตลาดจะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ทำให้เป็นโอกาสในตลาดโลก ด้านอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน (Related and Supporting Industries) อุตสาหกรรมในแต่ละช่วงลูกโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) จะทำให้เกิดนวัตกรรมทำให้เกิดความเข้มแข็ง และประการสุดท้าย ด้านเงื่อนไขแห่งปัจจัย (Factor Conditions) อาจเป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิต ความรู้ ทุน หรือทรัพยากรธรรมชาติ ทั้ง 4 ประการมีความสำคัญต่อการได้เปรียบของอุตสาหกรรม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก

เขตพัฒนาพิเศษนี้เป็นการพัฒนาจากแผนงานพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (Easternboard –ESB) ที่เริ่มตั้งแต่พ.ศ 2524 ให้จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทราที่เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมหลักของประเทศ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันกับตลาดโลกและเป็นประตูเชื่อมโยงการขนส่งทางทะเล โดยรัฐบาลลงทุนในด้านสาธารณูปโภคและเอกชนลงทุนในอุตสาหกรรม ในปีพ.ศ. 2557 เกิดคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก (กพอ.) รับผิดชอบก่อนจะมีผลในทางปฏิบัติ ภาคนี้มีความพร้อมในตัวอยู่แล้ว ในปีพ.ศ. 2558 ภาคตะวันออกมีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีผลิตภัณฑ์มวลรวม ณ ราคาตลาดถึง 2.4 ล้านล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 17.6 ของทั้งประเทศ โดยเฉพาะจังหวัด ระยอง มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรสูง

ที่สุดของประเทศ (สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560:1)

เขตพัฒนาพิเศษนี้จะเป็พื้นฐานที่ดีของประเทศทั้งการลงทุนและสถานที่ท่องเที่ยว เป็นฐานอุตสาหกรรมด้านโครงสร้างพื้นฐาน (โรงผลิตไฟฟ้า 20 โรงและนิคมอุตสาหกรรม 29 แห่ง) และด้านพลังงาน (โรงกลั่นน้ำมันขนาดใหญ่ 5 โรง กลุ่มอุตสาหกรรมเบโตรเคมี 3 แห่ง) เชื่อมโยงกับโลกทางถนน(ห่างกรุงเทพฯ 200 กิโลเมตร) ทางเรือ (ท่าเรือพาณิชย์ แหลมฉบัง และมาบตาพุด) ทางอากาศ (สนามบินอู่ตะเภา) จึงสามารถพัฒนาสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษที่ดีและทันสมัยในอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2561)

2. โครงสร้างพื้นฐานของพื้นที่ด้านการขนส่งทางอากาศ: สนามบินอู่ตะเภา

สนามบินนี้มีพื้นที่รวม 16,700 ไร่ ใช้ทั้งทางการพาณิชย์และทางทหาร เดิมมีทางวิ่งขนาด 3,500 เมตร คลังสินค้า 20,000 ตารางเมตร และศูนย์ซ่อมอากาศยานของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) 150 ไร่ พ. ศ. 2560 ได้เปิดอาคารผู้โดยสารหลังใหม่ รับผู้โดยสารได้ 3 ล้านคนต่อปี ภายใน 5 ปีจะพัฒนาผู้โดยสารให้ได้ 15 ล้านคนต่อปี โดยจะยกระดับสนามบินเป็นนครการบินภาคตะวันออก ครอบคลุมพื้นที่ 6,500 ไร่ พัฒนาสนามบินเป็น 2 ทางวิ่ง (รันเวย์) รับผู้โดยสารสูงสุด 1,600 คนต่อวัน (จากเดิม 400 คน) และรองรับเครื่องบินขนาดใหญ่อย่างน้อยครั้งละ 4 ลำอนาคตจะมีการสร้างรถไฟความเร็วสูงเชื่อมระหว่างสุวรรณภูมิ ดอนเมือง และอู่ตะเภา (สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 18)

ปัจจุบันมีเที่ยวบินมาลงที่สนามบินนี้เที่ยวระหว่างประเทศ 5 สายการบิน 34 เที่ยวบินและในประเทศ 3 สายการบิน 18 เที่ยวบิน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนเที่ยวบินที่ให้บริการ ณ สนามบินอู่ตะเภา

สายการบิน	ในประเทศ	ระหว่างประเทศ
1. ไทยแอร์เอเชีย	12	10
2. นกแอร์	-	14
3. บางกอกแอร์เวย์ส์	4	-
4. ไทยไลอ้อนแอร์	2	4
5. ไทหนานแอร์ไลน์	-	4
6. กาทาร์แอร์เวย์	-	2
รวม	18	34

(ที่มา: มติชนสุดสัปดาห์, 2561)

กองทัพเรือให้ที่ปรึกษาจากสหรัฐอเมริกาทำแผนแม่บทการพัฒนาสนามบินและนครการบิน ให้ที่ปรึกษาจากอังกฤษ แนวทางการศึกษาร่วมทุน โดยแบ่งกลุ่มธุรกิจออกเป็น 5 กลุ่มคือ กลุ่มอาคารผู้โดยสารและ (ศูนย์ธุรกิจ) การค้า กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมอากาศยาน กลุ่มธุรกิจขนส่งสินค้าทางอากาศและโลจิสติกส์ กลุ่มซ่อมบำรุงอากาศยานเครื่องบิน และศูนย์ ผีกรอบบุคคลากรด้านอากาศยานและธุรกิจการบิน (สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 18)

3. อุตสาหกรรมการบินและการซ่อมบำรุงอากาศยาน

การเดินทางอากาศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความต้องการการซ่อมบำรุงอากาศยานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ผลจากการติดต่อทำธุรกิจและการที่การท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ส่วนใหญ่จะใช้เครื่องบินลำตัวแคบของสายการบินต้นทุนต่ำ นอกนั้นการที่ไทยเป็นศูนย์กลางการคมนาคมทั้งทางอากาศและทางบก ทำให้มีผู้โดยสารขาเข้าประเทศทางอากาศสูงขึ้น การพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกจึงเป็นโอกาสทางออกที่ดีในการสร้างศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานในเขตที่มีการคมนาคมสะดวกนี้

ในระยะแรกจะได้รับความช่วยเหลือจากพันธมิตรผู้ผลิตเครื่องบินแอร์บัสให้บริษัทการบินไทยร่วมลงทุน สร้างศูนย์ซ่อมอากาศยานที่อุตะเกาทั้งในด้านการซ่อมบำรุงและการจัดตั้งศูนย์ ผีกรอบบุคคลากรปัจจุบันศูนย์การซ่อมบำรุงขนาดใหญ่ที่สุดเป็นของสิงคโปร์ ชื่อบริษัทสิงคโปร์ เทคโนโลยี แอร์โรสเปซ (Singapore Technology Aerospace) มีชั่วโมงแรงงานในการซ่อมบำรุงอากาศยานสูงสุด มีปัญหาการขาดแคลนช่างต้องพึ่งช่างจากจีนและฟิลิปปินส์

การสร้างนครการบินจะคล้ายกับที่ประเทศเนเธอร์แลนด์ จีน และเกาหลีใต้ ภายในอุตสาหกรรมการบินยังมีห่วงโซ่ของคุณค่าอื่นประกอบอีก 4 กลุ่ม ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้ามาทำธุรกิจได้แก่ กลุ่มผู้ผลิตเครื่องบินและชิ้นส่วนอากาศยาน (อะไหล่) (เช่น แอร์บัส) กลุ่มผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการบิน (เช่น บริษัททำอากาศยานไทย บริษัทบริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ ครีวการบินไทย และฝ่ายช่างหรือศูนย์ซ่อมบำรุงบริษัทการบินไทย) กลุ่มผู้ให้บริการด้านการขนส่งผู้โดยสาร (เช่น บริษัทการบินไทยและนกแอร์) และขนส่งสินค้า (เช่น การบินไทย) กลุ่มผู้ให้บริการที่ต่อเนื่องอื่นๆ (เช่น บริษัทตัวแทนท่องเที่ยว และบริษัทรับส่งพัสดุภัณฑ์)

ธุรกิจการซ่อมบำรุงเครื่องบินเป็นก้าวสำคัญของประเทศ ต้องเตรียมพัฒนาช่างให้มีมาตรฐานและผ่านหลักสูตรได้รับการรับรองจากทั้งสหรัฐฯ (Federal Aviation Administration-

FAA) และสหภาพยุโรป (European Aviation Safety Agency-EASA) ขยายการผลิตจากช่าง (ระดับต้น) มาเป็น 3,000 คนต่อปี การผลิตชิ้นส่วนของไทยมีโอกาสที่จะได้รับการถ่ายทอด เทคโนโลยีที่ไม่สูงมาก และเป็นการต่อยอดจากการผลิตอุตสาหกรรมรถยนต์โดยเฉพาะชิ้นส่วนรอง เช่น สกรู น็อต สายไฟ และชิ้นส่วนหลัก เช่น ปีกโครงสร้าง ปีกเครื่องบิน และใบพัดอัดอากาศ (ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน), 2561: 20) ปัจจุบันไทยผลิตและส่งออกชิ้นส่วนอากาศยาน ประมาณ 50,000 ล้านบาท เป็นชิ้นส่วนเครื่องบิน ร้อยละ 60 ชุดระบบสายไฟร้อยละ 30 (สุปรีย์ ศรีดำรง, 2560)

4. สภาพการแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินในอาเซียน

การแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินในอาเซียนค่อนข้างสูง ประเทศในกลุ่มอาเซียนทั้ง อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ และไทยต่างสนใจธุรกิจการซ่อมบำรุงอากาศยาน Maintenance, Repair and Overhaul-MRO มีมูลค่า 202,356 ล้านบาท (หรือ 6,570 ล้าน เหรียญสหรัฐ) ธนาคารกรุงเทพ (2562) สรุปว่า

1. อินโดนีเซียจะใช้จะใช้ฐานที่เมืองบาตัมห่างสิงคโปร์ 31 กิโลเมตร สายการบินการค้าจะพัฒนาศูนย์ซ่อมโดยการระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์ 3,200 ล้านบาท และมีสายการบินแอร์ฟรานซ์ ร่วมลงทุน 6,600 ล้านบาท รวมเป็น 9,800 ล้านบาท โดยอาศัยค่าแรงราคาถูก

2. มาเลเซียมีโครงการเมืองท่าอากาศยาน เคแอลไอเอแอร์โรโพลิส และศูนย์ซ่อมบำรุงโดย มาเลเซียเซบังแอร์คราฟท์ เอ็นจีเนียริง ร่วมกับบริษัทแอร์บัส เพื่อซ่อมเครื่องบินชนิด A230 ของสายการบินต้นทุนต่ำ

3. สิงคโปร์ร่วมกับฟิลิปปินส์ โดยนสิงคโปร์แอร์ไลน์ เอ็นจีเนียร์ กับสายการบินเซบู มีฐานที่ มะนิลาเนื่องจากค่าแรงถูกแต่จะอยู่ไกลประเทศอื่นๆ

สิงคโปร์ยังร่วมมือกับจีน โดยสิงคโปร์เทคโนโลยี เอ็นจีเนียร์ ร่วมกับ โรลสรอย โฮลดิ้ง ซ่อมเครื่องบินที่กวางโจว เพิ่มทุน 1,500 ล้านบาท ปัจจุบันสิงคโปร์ มี 3บริษัทศูนย์ซ่อมจัดเป็นผู้นำในอาเซียน

4. ไทยกำลังพัฒนาอู่ตะเภาเป็นนครงการบินและศูนย์ซ่อม ท่ามกลางสภาพการแข่งขันเป็น ศูนย์ซ่อมของโลก

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤตพร พัฒนสถิล และระพีพร ศรีจำปา (2561) ได้วิจัยเรื่อง "การศึกษาเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี (SME) ท้องถิ่นในเขตพื้นที่นวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาค

ตะวันออก (จังหวัดระยอง)" วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาการรับรู้ถึงทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง และนโยบายส่งเสริมนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการท้องถิ่นในเขตพื้นที่นวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มขีดความสามารถเพื่อปรับระดับประเทศให้พ้นจากกับดักของรายได้ปานกลางไปสู่รายได้สูงโดยพัฒนาสินค้าและบริการซึ่งเน้นการใช้วิทยาการหรือเทคโนโลยีกับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ซึ่งเป็นของคนไทย) ให้มีความสามารถทางนวัตกรรมและความแข็งแกร่งในพื้นที่นวัตกรรมระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกนั้นมีความสำคัญ โดยเฉพาะด้านการรับรู้ถึงโอกาสที่เกิดเขตนวัตกรรมระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออก ทั้งด้านทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านนโยบายส่งเสริมนวัตกรรม จะมีผลต่อการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมท้องถิ่นในเขตพื้นที่นวัตกรรมนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการว่าภาครัฐต้องมีแผนเพื่อกำหนดชนิดของธุรกิจที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ในการลงทุนจากโครงการเพื่อให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเข้ามาพัฒนาความสามารถในการดำเนินธุรกิจ นอกเหนือจากการส่งเสริมการลงทุนในเขตนี้ สำหรับผู้ประกอบการเองต้องศึกษาเพื่อนำนวัตกรรมมาสร้างสรรค์เพื่อผู้บริโภค

ชัยรัตน์ เงินท้วม (2561) ได้วิจัย "เรื่องผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการภาคอุตสาหกรรมตามนโยบายรัฐบาลในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง" วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการภาคอุตสาหกรรมตามนโยบายรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยเคยขับเคลื่อนประเทศโดยเกษตรกรรมจากความสมบูรณ์ด้านทรัพยากรมาเป็นอุตสาหกรรมจนกระทั่งพบกับกับดักที่เป็นอุปสรรคในการเจริญเติบโตด้านรายได้ปานกลาง ด้านความไม่เท่าเทียมและไม่สมดุลของการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนดจังหวัดระยองชลบุรีและฉะเชิงเทราเป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเนื่องจากปัจจุบันเป็นฐานของอุตสาหกรรมหลักสามารถใช้ดำเนินอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพและพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคต (เส้นโค้งรูปเอสใหม่) นอกจากนั้นยังพบว่าพื้นที่อุตสาหกรรมนี้มาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับนโยบายการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ดังนั้นผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการอุตสาหกรรมนี้มาจากภาครัฐ เอกชนและประชาชนทั้งในเรื่องทัศนคติของประชาชนการรับรู้ข่าวสารและการเข้าร่วมกิจกรรมตามนโยบายของรัฐบาลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมซึ่งปรากฏว่าการจัดการอุตสาหกรรมตามนโยบายรัฐบาลนำไปสู่ความยั่งยืนหากทำตามข้อเสนอแนะผู้วิจัยที่ว่าหน่วยงานรัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับปัญหาหรือผลกระทบต่อประชาชนที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการจัดการอุตสาหกรรมทั้งให้ความสำคัญผลด้านเศรษฐกิจ (การครองชีพ) สังคม (การเปลี่ยนวัฒนธรรม) และสิ่งแวดล้อม (ความยั่งยืนของ) จังหวัดระยอง

ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2561) วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่าพื้นที่สามจังหวัดนี้เป็นแหล่งลงทุนสำหรับอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสูง 10 ประเภท แต่มีปัญหาในด้านบุคลากรโดยที่ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งอาชีวะ และอุดมศึกษายังมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะไม่ตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรม สถาบันการศึกษายังไม่มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับทักษะและสมรรถนะผู้ประกอบการอุตสาหกรรมจังหวัดแรงงานที่มีความรู้ งานวิจัยและเทคโนโลยียังมีน้อยและไม่ตรงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเรียงตามลำดับต่อไปนี้ คือ ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ด้านความรู้ต้องพัฒนาหลักสูตรการเรียน ด้านทักษะต้องพัฒนาเรื่องเทคนิคนวัตกรรมสมัยใหม่ ด้านคุณลักษณะควรพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำ กฎหมายและภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังนำเสนอโมเดลหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากร 4 ประการประกอบด้วย การพัฒนาที่เน้นความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและเน้นสมรรถนะที่พึงประสงค์อีกด้วย

มณฑิรา โอทองคำ (2561) ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของอุตสาหกรรมสิ่งทอกับระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพ (และบทบาท) ของอุตสาหกรรมสิ่งทอในการพัฒนาระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก ทั้งศึกษาสถานการณ์ และแนวโน้มของอุตสาหกรรมสิ่งทอในการพัฒนาเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (หรือระยองเศรษฐกิจ) นี้ เป็นการพัฒนาต่อความสำเร็จจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกที่เคยดำเนินการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2524 รวม 38 ปีแล้ว ทำให้อุตสาหกรรมปิโตรเคมี ติดอันดับ 1 ใน 5 ของเอเชีย เป็นฐานการผลิตยานยนต์ และอิเล็กทรอนิกส์ของโลก มีท่าเรือน้ำลึกและโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย มาบตาพุด (ระยอง) เป็นอุตสาหกรรมที่ใช้ก๊าซธรรมชาติเป็นวัตถุดิบ แหลมฉบัง (ชลบุรี) เป็นอุตสาหกรรมเบาเพื่อการส่งออก และอุตสาหกรรมที่ไม่มีปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์โทรคมนาคม ยานยนต์ เกษตรแปรรูป และปิโตรเคมี ปัจจุบันพื้นที่ตะวันออกเป็นฐานอุตสาหกรรมหลักของประเทศมีผลิตภัณฑ์มวลรวม 1 ใน 5 ของประเทศ ทางรัฐบาลจึงกำหนดให้จังหวัด ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีพื้นที่ประมาณ 13,000 ตารางกิโลเมตร โดยมีอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพหรือเส้นโค้งรูปเอสแรก (First S-Curve) ได้แก่ อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์ การท่องเที่ยว กลุ่มรายได้ดีและเชิงสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ และการแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมเส้นโค้งรูปเอสใหม่ (New S-Curve) ได้แก่

อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ (เพื่ออุตสาหกรรม) การบินและโลจิสติกส์ เชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ ดิจิทัล และการแพทย์(ครบวงจร) รวม 10 อุตสาหกรรม โดยพื้นที่ฉะเชิงเทราจะมุ่งพัฒนาเป็นเมืองนำอยู่ ชลบุรีจะพัฒนาเป็นศูนย์กลางการศึกษา และการท่องเที่ยว แลพมฉะเชิงเทราจะเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมชั้นสูง เชื่อมโยงทั้งทางบก อากาศ และทะเล พัทยาจะพัฒนาเป็นทั้งการท่องเที่ยวในระดับผู้นำและการแพทย์เชิงท่องเที่ยว อุตะเภจะเป็นทั้งการขนส่ง การซ่อมบำรุงอากาศยาน และธุรกิจท่าเรือและต่อเรือ สำหรับระยองจะเป็นอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และเทคโนโลยีชีวภาพ รวมทั้งอุตสาหกรรมเทคโนโลยีการเกษตรและอาหาร ดังนั้นรัฐบาลจึงวางแผนทำให้เกิดเขตการส่งเสริม ยกตัวอย่าง 3 เขต คือ เขตนวัตกรรม (ระยอง) เศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor of Innovation : EECi) หรือ Innovation Park ประกอบด้วยเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ยานยนต์สมัยใหม่ ระบบอัตโนมัติ หุ่นยนต์ เครื่องมือแพทย์ การบินและอากาศยาน รวมทั้งช่วยส่งเสริมผู้ประกอบการรายใหม่ต่อมา เขตส่งเสริมอุตสาหกรรมและนวัตกรรมดิจิทัล (Eastern Economic Corridor of digital : EECd หรือ Digital Park) เป็นศูนย์กลางนวัตกรรมด้านดิจิทัลที่ใหญ่ที่สุดในอาเซียน แบ่งเป็นฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บริการดิจิทัล อุปกรณ์และบริการสื่อสาร เนื้อหาและข้อมูลดิจิทัล รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล สุดท้ายเขต (ระยอง)เศรษฐกิจภาคตะวันออกด้านการบิน Eastern Economic Corridor of aviation : EECa หรือนครการบินภาคตะวันออก โดยมีสนามบินอุตะเภ และศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน สถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มทำรายได้ เดือนมกราคม 2561 เกิดมูลค่าการค้า 3,452.37 ล้านบาท (112.09 ล้านเหรียญดอลลาร์สหรัฐฯ) สิ่งทอเทคนิคและคุณสมบัติพิเศษ ได้คิดค้นนวัตกรรมที่ทำให้เส้นใยและผลิตภัณฑ์สิ่งทอมีสมรรถนะสูงขึ้น เป็นที่ต้องการของตลาด ให้ผลตอบแทนสูงมีศักยภาพ เดิมสิ่งทอไม่ได้อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้ง 10 กลุ่ม แต่สิ่งทอพิเศษเหล่านี้เป็นต้นทางของอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ต้องการเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ เช่น อุตสาหกรรมการแพทย์นำไปผลิต ผ้าพันแผล ชุดแพทย์พยาบาลผ่าตัด หรืออุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ใช้ทำเบาะ ผ้าใบ และพรมในรถยนต์ ดังนั้น ผู้วิจัยคิดว่าภาครัฐควรสนับสนุนทั้งการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และให้สิทธิพิเศษสำหรับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูงนี้ เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับการจัดตั้งเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ผลการวิจัย

1. เรื่องเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นเรื่องการพัฒนาภายหลังจากการทำอุตสาหกรรมมาระยะหนึ่งแล้วแต่ไม่ได้สร้างผลตอบแทนเพิ่มขึ้น ทำให้ประเทศติดกับดักรายได้ปานกลางจึง

สร้างเขตอุตสาหกรรมใหม่ขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องทำและต้องรู้จักบูรณาการการทำงานมากกว่านี้ ปัจจุบันมีกลไกรองรับในการทำงานทำให้เกิดความคล่องตัวขึ้น

2. ปัจจัยข้อได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมการบินในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

2.1. กลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การและสภาพแวดล้อมการแข่งขัน

ตั้งแต่มีอีสเทิร์นซีบอร์ดมาแล้ว 2 ระยะ โครงการนี้ถือได้ว่าเป็นโครงการใหญ่ที่จะมาสร้างรายได้ สามารถพัฒนาเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอาเซียนที่อยู่บนพื้นที่ทวีป โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมการบินและศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานที่เน้นเครื่องบินลำตัวใหญ่ โดยมีฐานอุตสาหกรรมเดิมสนับสนุน มีนวัตกรรมที่สร้างผลด้านบวกอันได้แก่ กลุ่มการบินและโลจิสติกส์ (ใหม่) หรือ กลุ่มยานยนต์ในอนาคต (เดิม) กลุ่มการท่องเที่ยวรายได้ดีและเชิงสุขภาพ (เดิม) และ กลุ่มเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ (เดิม) เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันจะเกิดผลกระทบเชิงลบในอุตสาหกรรมรถยนต์แบบเดิมต้องว่างงาน เกิดปัญหาเกี่ยวกับจังหวัดต้องทำโครงการระยองชื้อระยอง นำความเจริญมาจังหวัด ผลกระทบทางลบยังเกิดกับผู้ประกอบการรายย่อยที่ต้องช่วยกันพัฒนา โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว อุตสาหกรรมสนับสนุนการบินหรือศูนย์ซ่อมที่ต้องการดูแล

2.2. เงื่อนไขแห่งอุปสงค์ (หรือความต้องการ)

2.2.1. สนามบินอุตะเภาก็เป็นสนามบินนานาชาติที่มีลูกค้าใช้งานถึงปีละ 1.99 ล้านคน และยังสามารถใช้รองรับสนามบินสุวรรณภูมิและสนามบินดอนเมืองได้โดยใช้รถไฟความเร็วสูง

2.2.2. ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานเดิมมีชื่อเสียงของการบินไทยที่ดี หากลงทุนร่วมกับบริษัทแอร์บัสจะได้ลูกค้าของพันธมิตรเพิ่มนอกจากนี้จากการคาดการณ์ความเป็นไปได้ของการสร้างศูนย์ซ่อมบำรุงเป็นผลบวกมีมูลค่าผลตอบแทนจากการลงทุนของโครงการดี น่าจะเกิดผลดี

2.2.3. อุตสาหกรรมในเขตนี้เป็นอุตสาหกรรมใหญ่พึ่งพาอุปสงค์ความต้องการจากต่างประเทศเป็นหลัก ในขณะที่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในพื้นที่ซึ่งต้องใช้เวลาในการยกระดับพัฒนาจะได้ผลจากโครงการเหล่านี้

2.3. อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน

2.3.1. การบินไทยมีศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่แล้วมีประสบการณ์เฉพาะด้านมานาน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคริสต์เตอร์ของอุตสาหกรรมยานยนต์ ในกรุงเทพฯ และชลบุรี มีอุตสาหกรรมหนักหลายชนิดอยู่ไม่ไกล มีพันธมิตรเข้ามาสนับสนุนทำการซ่อมบำรุงได้

เป็นระบบครบวงจรรวมทั้งอะไหล่เป็นเขตอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นมาเพื่อสร้างรายได้ ประชาชาติควรมองถึงผู้ประกอบการที่จะเข้าถึงประโยชน์นี้ด้วย

2.3.2. ในด้านการบินและการท่องเที่ยวสวนการบินอุตะเกาทำการบินไปต่างประเทศอยู่แล้วมีเที่ยวบินไปจีนทุกวัน รองรับการท่องเที่ยวของพหยา หากสามารถเชื่อมสวนบินสุวรรณภูมิและดอนเมืองทางรางได้โดยใช้เวลาไม่นานจะสามารถสนับสนุนการขยายตัวหรือความเจริญเติบโตของการบิน

2.4. เงื่อนไขแห่งปัจจัย

ส่วนใหญ่ยังเป็นปัจจัยที่ต้องพัฒนาประกอบด้วย

2.4.1. ทรัพยากรมนุษย์ แรงงานทั่วไปหายากมีต้นทุนสูงกว่าพื้นที่อื่น แรงงานมีฝีมือประเภทช่างไม่เพียงพอสำหรับอุตสาหกรรมโดยทั่วไป เนื่องจากมีอุตสาหกรรมใหญ่ในพื้นที่มาก สำหรับช่างที่ต้องการใช้ในศูนย์ซ่อมบำรุงต้องวางแผนพัฒนาและสรรหาอย่างเป็นระบบตามลำดับขั้นของคุณสมบัติ สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับสวนบินยังไม่เพียงพอในระยะสั้น หากจะพัฒนาสวนบินขึ้น สนับสนุนสวนบินหลักเดิม และเพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวหรืออุตสาหกรรมการบิน

2.4.2. แหล่งน้ำเป็นปัญหาหลักของพื้นที่ยังคงต้องแก้ไขยังไม่มีเพียงพอกับการอุปโภคบริโภค

2.4.3. มาตรการภาษีเพื่อจูงใจการลงทุนยังไม่คำนึงถึงท้องถิ่นระยะยาว รวมถึงธุรกิจรายเล็กที่ต้องมาสนับสนุนอุตสาหกรรมการบินและการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีกับเชิงสุขภาพ ต้องการมาตรฐานภาษีเพื่อจูงใจ

2.4.4. การใช้พื้นที่จะเป็นผลดีหากส่วนใหญ่เป็นตามแผนคือ ธุรกิจนวัตกรรมที่ใช้พื้นที่น้อยสามารถใช้พื้นที่นิคมอุตสาหกรรมที่ว่าง หรือเป็นอุตสาหกรรมการบินที่มีพื้นที่เดิมอยู่ในสวนบินอุตะเกาถึง 6,500 ไร่

อภิปรายผล

1. เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการหลังจากประเทศขาดนวัตกรรม ทำให้ผลิตได้มากแต่ผลตอบแทนไม่มากการทำงานต้องบูรณาการอีกอย่างมาก ทั้งปัจจุบันมีกลไกรองรับที่ความรับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว แต่ยังเกิดปัญหาเงื่อนไขแห่งปัจจัยของอุตสาหกรรมขาดแคลนแรงงานน้ำ (สาธารณสุขบริโภค) สำหรับการขาดแคลนแรงงานเป็นดังที่ สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2561) ได้กล่าวว่า ไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในขณะที่

เวียดนามมีประชากรวัยทำงานมาก นอกจากนั้นยังมีในแง่ความรู้ของแรงงานที่ไม่ทันต่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับที่ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี (2561) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับเป้าหมายในอนาคตความว่า ต้องพัฒนาโดยเน้นความรู้ (พัฒนาหลักสูตรการเรียน) ทักษะ(พัฒนาเทคโนโลยี) คุณลักษณะ(ความเป็นผู้นำ) สำหรับปัญหา เรื่องความเหลื่อมล้ำในการใช้เขตพัฒนาพิเศษกับผลกระทบในการพัฒนาที่มีต่อชุมชนท่องเที่ยวและการเกษตรกรรมเป็นประเด็นสำคัญที่ชุมชนจังหวัดสะท้อนปัญหาในการพัฒนาที่ไม่สมดุล นอกเหนือ เรื่องการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์

2. ในอุตสาหกรรมการบินและการเดินทางอากาศยานนั้นหากวางตำแหน่งนครการบินเป็น ศูนย์กลางการคมนาคมของโลกนั้นเป็นกลยุทธ์ที่ชัดเจนมากมองการเชื่อม 3 สนามบินโดยรถไฟ ความเร็วสูง ทำให้สามารถแข่งขันเต็มศักยภาพเป็นการสร้างบริการมาตอบสนองอุปสงค์ที่เกิดขึ้น ตามวรรณกรรมปัจจัยการได้เปรียบในการแข่งขันของอุตสาหกรรมข้างต้น รวมทั้งปัจจัย อุตสาหกรรมที่สนับสนุนการบินมีครบถ้วน เนื่องจากทำการบินอยู่แล้วทั้งใน 3 สนามบินหลัก

ในอุตสาหกรรมศูนย์ซ่อมสนับสนุนการบินนั้นร่วมลงทุนเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่จะพึ่งพาตนเอง และสร้างรายได้ หากมองในด้านอุปสงค์หลังจากการเปิดดำเนินการเป็นอุปสงค์จากต่างประเทศเป็นการมองด้านบวกค่อนข้างมาก มองผู้ร่วมลงทุนรายเดียวเป็นจุดแข็ง ตรงข้ามกับแนวคิดของธนาคาร กรุงเทพ (2562) ซึ่งสรุปการแข่งขันในอุตสาหกรรมการบินในอาเซียนจะสูง เนื่องจากทั้งมาเลเซีย ไทย และอินโดนีเซียได้ลงทุนศูนย์ซ่อมบำรุงเข้าแบ่งส่วนตลาดจากสิงคโปร์เจ้าตลาดเดิม ในแง่ อุตสาหกรรมสนับสนุนมีอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีมาตรฐานโลกสนับสนุน ซึ่งอาจเป็นต้นทางของศูนย์ ซ่อมบำรุงในการทำอะไหล่ที่ต้องแยกให้ชัดเจนและส่งเสริมทำนองเดียวกับความคิดของมณเฑียร โอ ทองคำ (2561) ซึ่งวิจัยบทบาทของอุตสาหกรรมสิ่งทอกับระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่ว่า อุตสาหกรรมสิ่งทอถึงจะไม่ได้รับการสนับสนุนแต่เป็นต้นน้ำของอุตสาหกรรมใหม่ที่ควรได้รับการ สนับสนุนเช่น การบิน (ทำแก้อื้อเครื่องบิน, ผ้าที่ใช้บนเครื่องบิน)

สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่จะได้รับผลดีจากเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาค ตะวันออกต้องเข้าใจไปในทางเดียวกับที่ธนาคารไทยพาณิชย์ (2561) กล่าวว่า ภายในอุตสาหกรรม การบินยังมีห่วงโซ่ของคุณค่าอื่นๆประกอบด้วยอีก 4 กลุ่มเช่น กลุ่มผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการบิน (ครีวการบิน) กลุ่มผู้ให้บริการที่ต่อเนื่องอื่นๆ (บริษัทตัวแทนท่องเที่ยว) เป็นต้น จึงสามารถทำธุรกิจ ได้อีกมาก เมื่อมองสภาพแวดล้อมในการแข่งขันที่จะกระทบถึงผู้ประกอบการรายย่อยในแง่ธุรกิจ และทัศนคตินั้นจะสอดคล้องกับที่ กฤตพร พัฒนศิลป์ และระพีพร ศรีจำปา (2561) ศึกษาเรื่อง การ เตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการเอสเอ็มอีท้องถิ่นในพื้นที่นวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาค

ตะวันออก (ระยอง) ที่ว่า ภาครัฐต้องมีแผนเพื่อกำหนดชนิดของธุรกิจที่จะได้รับประโยชน์ จากนั้นผู้ประกอบการจึงจะเข้ามาดำเนินธุรกิจและสัมพันธ์กับที่ ซีอีโอ เงินท่วม (2561) วิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การจัดการภาคอุตสาหกรรมตามนโยบายรัฐบาลในเขตพื้นที่จังหวัดระยองที่ว่า ต้องให้ความสำคัญกับผลกระทบของประชาชนที่มีทัศนคติไม่ดีต่อการจัดการอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ทางแก้ปัญหาของเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกจะมองควบคู่ไปกับเงื่อนไขแห่งปัจจัยของอุตสาหกรรมการบิน ทั้งทางการเดินอากาศและการซ่อมบำรุงเป็นปัญหาเดียวกัน กล่าวคือ มีปัญหาเรื่องคน น้ำ(สาธารณสุขโรค) การจูงใจด้านภาษี และสิทธิประโยชน์ให้มาใช้บริการ รวมทั้งความเหลื่อมล้ำและผลกระทบต่างๆที่จังหวัดระยองได้รับทั้งทางสาธารณสุขโรคและพัฒนา โดยที่ปัญหาเรื่องคนต้องมีผู้รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ มีอาชีพทั้งหลักสูตร ผู้สอน และสถาบัน เรียน และฝึกปฏิบัติมีแผนระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการผลิตบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน นักบิน ช่าง และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการบินภาครัฐเช่น การทำอากาศยาน วิทยุการบิน ตรวจคนเข้าเมือง หรือศุลกากร ปัญหาเรื่องน้ำและถนนเป็นปัญหาสาธารณสุขโรคที่ต้องใช้แผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์แก้ปัญหา เพื่อให้เข้าถึงสาธารณสุขโรคทั้งจังหวัด เรื่องสิทธิประโยชน์ต้องทบทวน สำหรับเรื่องผลกระทบพิษภัยต่อจังหวัดและสิ่งแวดล้อม ชุมชนเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องหาข้อมูลอย่างเป็นธรรม เป็นประชาธิปไตย โดยอุตสาหกรรมกับการท่องเที่ยวและการเกษตร ทั้งก้าวไปด้วยกันได้ ไม่ทิ้งภาคส่วนใดไว้หลัง เขตนี้จะได้มีความร่วมมือสูงสุดจากชุมชน เหมาะสมกับที่สร้างรายได้และมีรายได้ต่อหัวของประชากรสูงสุด และไม่ให้เกิดผลประโยชน์ชาติตกแก่ต่างชาติ

2. อุตสาหกรรมการบินควรจะแก้ปัญหา นอกเหนือจากภาพรวมที่เกิดในข้อที่แล้ว โดยการเร่งสร้างทางรถไฟความเร็วสูงและทางถนนเชื่อม 3 สนามบินจะทำให้การเดินทางทางอากาศของประเทศมีศักยภาพสูงเหมือนมีสนามบินขนาดใหญ่รวมแห่งเดียวจะรองรับความเจริญได้นาน ในขณะเดียวกันต้องหาสนามบินสำรองไว้สำหรับความเจริญที่อาจคาดไม่ถึง (ความต้องการที่อาจเกินศักยภาพ) ที่จังหวัดตราดและนครปฐม ดังวางแผนไว้ ด้านความต้องการใช้บริการสนามบินต้องอาจสามารถรักษาดลาดไว้ โดยใช้ค่าใช้จ่ายในการใช้สนามบินดังดูตามาใช้บริการ, นอกเหนือจากการบริหารศักยภาพต้องมองภาพรวมทั้ง 3 สนามบินพร้อมกัน มองประเทศเป็นจุดเชื่อมที่ได้เปรียบในการเชื่อมตะวันตกกับตะวันออก และเอเชียกับแปซิฟิก

อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยานและอะไหล่ ซึ่งเกิดต่อเนื่องจากอุตสาหกรรมการบิน ต้องลงทุนอย่างระมัดระวัง เนื่องจากการที่มีพันธมิตรเข้ามาร่วมสร้างศูนย์ซ่อมบำรุงและหาตลาดให้เป็น

สิ่งดีและมีข้อจำกัด เนื่องจากจะเป็นการพึ่งพาตลาดเดียว อาจมีการแข่งขันสูง อุตสาหกรรมนี้ยังต้องพึ่งพาเทคโนโลยีระดับสูงจากพันธมิตร

สำหรับธุรกิจขนาดย่อม ที่สนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวการบิน และซ่อมบำรุงในแง่รัฐบาลต้องมีนโยบายชัดเจนในการช่วยรายย่อยพร้อมกับรายใหญ่ ต้องศึกษาว่าในทุกขั้นตอนของลูกโซ่แห่งคุณค่าสามารถกระจายธุรกิจไปสู่ธุรกิจรายย่อยได้อย่างไรบ้าง รายย่อยมีต้นทุนหลักอยู่ที่ค่าแรงสูง (ปัจจุบันวันละประมาณ 330 บาท) ธุรกิจรายย่อยปัจจุบันปรับตัวมากแล้วในจังหวัดนี้แต่ต้องปรับตัวอีก เพื่อเข้าถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากรายใหญ่ที่เข้ามา โดยมีรัฐบาลเป็นผู้กำหนดแนวทางการรับเทคโนโลยี มีสภาหอการค้าและสภาอุตสาหกรรมจังหวัดทำหน้าที่พี่เลี้ยง

บรรณานุกรม

ธนาคารกรุงเทพเอสเอ็มอี. **สี่ประเทศอาเซียนกับการเป็นMROของโลก**. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารกรุงเทพ, 2562.

ธนาคารไทยพาณิชย์. **เจาะลึกอุตสาหกรรมเด่นขนานรับโครงการอีอีซี**. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารไทยพาณิชย์, 2561.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเขตพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2561.

สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาพื้นที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **รายงานความก้าวหน้าการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560.

Porter, Michael E. **The Competitive Advantage of Nations**. New York: Free Press, 1990.

Thompson, Arthur A. ; Peteraf, Margaret A. ; Gamble, John E. ; and Strickland, A.J. III. **Crafting and Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage**. 21th. Ed. New York: McGraw Hill Education, 2018.

กฤตพร พัฒนศิลป์และระพีพร ศรีจำปา “การศึกษาการเตรียมความพร้อมของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ท้องถิ่นในเขตพื้นที่นวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก”, รายงานการประชุมวิชาการการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ Graduate School Conference 2018. (มิถุนายน 2561) : 49-56.

ชัยรัตน์ เงินท้วม “ผลสัมฤทธิ์การ(บริหาร)จัดการภาคอุตสาหกรรมตามนโยบายรัฐบาลในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง”, **วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์**. ปีที่4 (มกราคม-มิถุนายน 2561) : 74-83.

ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต”, **วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ**. ปีที่4 (มกราคม-มิถุนายน 2561) : 303-315.

มณเฑียร โอทองคำ “บทบาทของอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออก”, **วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ**. ปีที่5 (มกราคม-มิถุนายน 2561) : 79-95.

มติชนสุดสัปดาห์ “แผนพัฒนาสนามบินอู่ตะเภาให้เป็นศูนย์ซ่อมบำรุงระดับโลก” **มติชนสุดสัปดาห์** (สิงหาคม 2561) แหล่งที่มา <https://www.matichonweekly.com> [2019, July 16]

สุปรีย์ ศรีสำราญ “ธุรกิจซ่อมบำรุงอากาศยานไทยผันให้ไกลไปถึง”, **ประชาชาติธุรกิจ** (มกราคม 2560) แหล่งที่มา <https://www.sceic.com> [2019, Aug 11]

สัมภาษณ์. ผู้อำนวยการกองนโยบายอุตสาหกรรมมหภาคสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 31 พฤษภาคม 2562.

สัมภาษณ์. ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารบุคลากรและฝึกอบรมสำนักงานโครงการศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานอู่ตะเภาบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน), 4 มิถุนายน 2562.

สัมภาษณ์. ประธานกิตติมศักดิ์ หอการค้าจังหวัดระยอง, 2 มิถุนายน 2562.

สัมภาษณ์. ประธานกิตติมศักดิ์ สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง, 26 กรกฎาคม 2562.

สัมภาษณ์. เจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 31 พฤษภาคม 2562.

สัมภาษณ์. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 12 มิถุนายน 2562.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN BUDDHISM

ณัฐกร ปังละออ* ปณณวิชญ์ แสงหล้า**

บทคัดย่อ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธถือเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กรการคัดเลือกการพัฒนานักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพุทธศาสนาเกิดขึ้นตลอดเวลา นับแต่พระสงฆ์รูปแรกเกิดขึ้นในพุทธศาสนา องค์กรสงฆ์เกิดขึ้นภายหลังจากที่พระพุทธองค์ได้ตัดสินพระทัยที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหนึ่งในรัตนตรัยทั้งสามภายหลังจากที่พราหมณ์โกลนทัณญะได้เข้าใจคำสอนที่ไม่เคยได้ยินได้ฟังมาจากที่แห่งใดและเข้าถึงความเป็นแก่นแท้ของสังขาร ตัดสินใจบวชเป็นพระสงฆ์ องค์กรสงฆ์จึงได้ถือกำเนิดขึ้นมาในวันเพ็ญเดือน 8 นับเวลาได้ 45 ปี ก่อนจะเกิดพุทธศักราช ซึ่งนับเป็นองค์กรที่เก่าแก่มากที่สุดในโลกปัจจุบันองค์กรการบริหารแนวพุทธมีข้อแตกต่างที่สำคัญหลายประการจากการบริหารโดยทั่วไป ที่สำคัญพุทธศาสนาไม่เคยมีเงื่อนไขในการคัดแยกบุคคลด้วยชาติกำเนิดหรือสมบัติที่ติดตัวมาแต่เกิดและไม่เคยตัดสินบุคคลที่คุณลักษณะภายนอก แต่พุทธศาสนาได้จำแนกบุคคลตามที่เหตุแห่งการปฏิบัติและเจตคติที่เขามีต่อส่วนรวม และที่สำคัญมากกว่านั้น พุทธศาสนานำการพัฒนาและบริหารทางจิตเพื่อให้เข้าไปสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเห็นอกเห็นใจและมองทุกสิ่งอย่างเป็นองค์รวมที่แต่ละสิ่งต่างก็มีความเกี่ยวเนื่องกันหมดเพราะผลจากการกระทำของบุคคลหนึ่งอาจจะส่งผลต่ออีกคนอื่นได้ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ในการการบริหารทรัพยากรมนุษย์”

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

* อาจารย์ประจำประจำวิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี.

** อาจารย์ประจำประจำวิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จังหวัดสุพรรณบุรี.

Abstract

Buddhist human resource management is considered value for an organization. The human resource development since the first monk was born in Buddhism. The monastic organization is arisen after the Lord Buddha has decided to reveal the Buddhism which is one of the three jewels after which the Brahmin Guru has been understood the teaching that has never been heard from anywhere. The essence of truth decided to ordain as a priest. The monastic organization was born in the lunar month, 8 years, 45 years before the birth of the Buddhist era. This is the oldest organization in the world and currently, the Buddhist administration organization has many important differences from general administration. Importantly. Buddhism has never been the condition for separating people with national origin or possessions that never judged the person whose external characteristics. But Buddhism has classified people according to the causes of their actions and attitudes towards the public. An important Buddhism focuses on the development and mental management in order to sympathize with other people and see everything in a holistic way that each thing. The result of one person's actions may affect other people, no matter which way, Buddhism therefore gives importance to the various steps in human resource management.

Keywords: Human Resource, Management Buddhism.

บทนำ

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผล งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ ดังนั้น การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถบริการได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมที่สุด ต่อมวลมนุษย์ ดังจะกล่าวต่อไปในบทความนี้

ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการได้นิยามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ค่อนข้างกว้าง โดยเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังเช่น Armstrong (2016: 7) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์และแนวทางที่เชื่อมโยงกันเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ Lim, Mathis, & Jackson (2016: 4) นิยามไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ระบบที่ออกแบบมาเพื่อสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการใช้ความสามารถของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Dessler (2017: 39) ได้นิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการแสวงหาการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การตอบแทนพนักงาน รวมทั้งแรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย และการให้ความเป็นธรรมกับพนักงาน ความหมายดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นหน้าที่งานทางทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับนักวิชาการไทย ดังเช่น บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2560: 26) ได้สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่มีขึ้นเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการดังกล่าว ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

กุลชลี พวงเพ็ชร์ (2558: 2) สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการบุคคลในองค์การเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพสูงเข้าสู่องค์การ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่กับองค์การในระยะยาว ขณะนี้ อนิวิช แก้วจางงค์ (2556: 2) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์การโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหาคัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแล อารังรักษา และการออกจากตำแหน่งงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

การมองว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์การดังกล่าวสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2545: 5) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจในการพัฒนา อารังรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของการได้มา การพัฒนาการประเมินผลงาน การตอบแทนพนักงาน แรงงานสัมพันธ์ สุขภาพและความปลอดภัย และการให้ความเป็นธรรมกับพนักงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้

อีกนัยหนึ่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือหลักการที่ให้ความสำคัญต่อการได้มาและการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดโดยพยายามสร้างความสุขและความพอใจให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากรในองค์กรโดยเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสร้างความเป็นธรรมความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นก็คือการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรผ่านกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้แก่กำหนดความต้องการ, ตอบสนองความต้องการ, และการธำรงรักษาและพัฒนาซึ่งเมื่อนามาวิเคราะห์ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาก็คือหลักพรหมวิหารธรรมประกอบด้วยเมตตา, กรุณา, มุทิตา, และอุเบกขาจะได้แนวทางที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนดังปราชญ์ทางศาสนาได้กล่าวไว้ คือ

พระพุทธศาสนาถือว่าสิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยและมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้นเมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยมนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วยก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้เราเรียกว่าความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัยโลกทั้งโลกจักรวาลทั้งจักรวาลเป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้น เมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่งหรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้มันก็อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนี้ด้วยจะเรียกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็น ก็เป็นไปโดยอัตโนมัติเท่านั้น (พระพรหมคุณาภรณ์,(ป.อ. ปยุตโต),2550)

มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ทางพระเรียกว่าเป็นทัมมะ คือเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุดการเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมาก็เพราะถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึกหลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษาและเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่นทำให้จริยธรรมกับความสุข เป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุข หลักการนี้ถือว่า ความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนา ถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐ และมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริงอันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2549) ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่งคือการทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้งหรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้งศักยภาพของการพัฒนาคือการทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความ ประสานเสริม การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้ง หดเครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริงคือการที่ความสามารถยิ่งขึ้นๆในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูล เอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้นเบียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะสมแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้นพระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น 2 ระดับต่อ

1. จุดหมายระดับโลกิยะในการจะเข้าถึงจุดหมายระดับโลกิยะนั้น สามารถทำได้โดยการดำเนินชีวิตให้บรรลุประโยชน์ที่เป็นจุดหมายของการมีชีวิตในปัจจุบันและในเบื้องหน้าซึ่งในทางพระพุทธศาสนาใช้หลักทฤษฎีอัมมิกัตถะ หมายถึง จุดหมายขั้นตาเห็นหรือประโยชน์ปัจจุบัน ที่สำคัญประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้คือ มีสุขภาพดีร่างกายแข็งแรงไร้โรค งามสง่า อายุยืนยาว มีเงิน มีงาน มีทรัพย์จากอาชีพสุจริต พึ่งตนได้ทางเศรษฐกิจ มีสถานภาพดี ทรงยศ เกียรติ ไฉไล เป็นที่ยอมรับในสังคมและมีครอบครัวผาสุกทำวงศ์ตระกูลให้เป็นที่น่าปลื้มอกจากนั้นยังใช้หลักสัมปรายิกัตถะ หมายถึงจุดหมายขั้นเลียดตาเห็นหรือประโยชน์เบื้องหน้า ที่เป็นคุณค่าของชีวิตซึ่งให้เกิดความสุขล้าลึกภายใน โดยเฉพาะ กล่าวคือ ความอบอุ่นสบายซึ่งสุขใจ ด้วยศรัทธา มีหลักใจ ความภูมิใจในชีวิตที่สะอาด ที่ได้ประพุดิตแต่ความดีงามสุจริต ความแก้แค้นล้างแค้นใจ ด้วยมีปัญญาที่จะแก้ปัญหาหน้าพาชีวิตไป และความโปร่งโล่งมั่นใจ ว่าได้ทำกรรมดี มีหลักประกันวิถีสุภาพใหม่

2. จุดหมายระดับโลกุตตระนั้นจัดเป็นจุดหมายสูงสุดหรือประโยชน์อย่างยิ่งในพระพุทธศาสนา คือ การมีปัญญารู้เท่าทันความจริงเข้าถึงธรรมชาติของโลกและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระ โดยไม่หวั่นไหวหรือถูกครอบงำด้วยความผันผวนปรวนแปรต่าง ๆ ไม่ผิดหวังโศกเศร้าปีบค้ำจืดเพราะความยึดติดถือมั่นในสิ่งใด ๆ ปลอดโปร่งสงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจตลอดเวลาและเป็นอยู่และกระทำการด้วยปัญญาซึ่งมองที่เหตุปัจจัยจะเห็นได้ว่า พระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ที่การบรรลุนิพพานซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายที่มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย**"การพัฒนา"**ซึ่งในพระพุทธศาสนาใช้คำว่า**"ภาวนา"**แปลว่า การทำให้มี ทำให้เป็น และการบรรลุนิพพานมีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการบรรลุนิพพาน ซึ่งจะนำเสนอเป็น 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นแรกนิพพานเป็นภาวะที่ทุกคนอาจบรรลุได้ในชาตินี้คุณลักษณะอย่างหนึ่งของนิพพานที่ว่า

"สนธิญาณ" หมายถึง เห็นชัดได้เอง, ประจักษ์ได้ในชีวิตนี้ และ "อกาลิก" หมายถึง ไม่จำกัดกาล, ไม่ขึ้นต่อเวลาเหล่านี้เป็นการแสดงถึงการบรรลุนิพพาน เป็นสิ่งที่สามารถบรรลุได้ในชาตินี้ดังมีพุทธพจน์ตรัสไว้ดังนี้บุรุษเป็นวิญญู ไม่โอ้อวด ไม่มีมารยา เป็นคนตรง จงมาเถิด เราจะสั่งสอนเราจะแสดงธรรมเมื่อเขาปฏิบัติตามคำสั่งสอนก็จักประจักษ์แจ้งด้วยปัญญาอันยิ่งขึ้นเองซึ่งประโยชน์ยอดเยี่ยม ที่กุลบุตรทั้งหลาย ผู้ออกจากเรือนบวชเป็นอนาคาริกโดยชอบ อันเป็นจุดหมายของพราหมณ์เข้าถึงอยู่ในปัจจุบันนี้ที่เดียว ประเด็นต่อมาคือนิพพานเป็นจุดหมายที่ทุกคนเข้าถึงได้ ไม่จำกัดชาติ ชั้นหญิงชาย เมื่อบุคคลใด มีฉันทะ เพียรพยายาม มีความพร้อมแล้วก็สามารถบรรลุได้ ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องเป็นคนชาติชั้นวรรณะใดมีฐานะอย่างไร

จุดมุ่งหมายของกระบวนการพัฒนามนุษย์เชิงพุทธ

ความคิดพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามี 4 อย่างคือ

1. พระพุทธศาสนา มองว่าสิ่งทั้งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติ ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยและมนุษย์ก็เป็นส่วนหนึ่งในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาตินั้น เมื่อธรรมชาติเป็นระบบความสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยมนุษย์ซึ่งเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งด้วยก็จึงเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยที่เป็นองค์รวมอันนี้ การที่สิ่งทั้งหลายเป็นไปตามเหตุปัจจัยนี้เราเรียกว่าความเป็นไปตามกระบวนการของเหตุปัจจัย โลกทั้งโลกจักรวาลทั้งจักรวาล เป็นระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยทั้งสิ้นเมื่อมนุษย์มาเป็นพวกหนึ่งหรือประเภทหนึ่งอยู่ในระบบนี้มันก็อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนี้ด้วยจะเรียกว่าเป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติหรือไม่เป็นก็เป็นไปได้อัตโนมัติเท่านั้น

2. ในเมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติชีวิตและการกระทำของมนุษย์ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้นมนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้างกระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วยคือทั้งในมุกิรียาและปฏิกิรียาตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่นสิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเองข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเองทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

3. มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และต้องฝึก ทางพระเรียกว่าเป็นธรรมะคือเป็นสัตว์ที่พัฒนาได้ข้อนี้ถือว่าเป็นความคิดรากฐานที่สำคัญที่สุดการเกิดระบบจริยธรรมในพระพุทธศาสนาขึ้นมา ก็เพราะ

ถือว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้และต้องฝึกหลักนี้เป็นแกนสำคัญของจริยธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งทำให้จริยธรรมมีความหมายเท่ากับการศึกษาและเพราะเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกฝนพัฒนาได้ จริยธรรมจึงเป็นระบบที่มีความประสานกลมกลืน เช่นทำให้จริยธรรมกับความสุขเป็นสภาพที่พัฒนาไปด้วยกันได้หรือเป็นจริยธรรมแห่งความสุขหลักการนี้ถือว่าความประเสริฐของมนุษย์อยู่ที่การฝึกฝนพัฒนาถ้าไม่พัฒนาแล้วมนุษย์ไม่ประเสริฐและมนุษย์นั้นเมื่อพัฒนาแล้วสามารถเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริงอันนี้เป็นข้อยืนยันของพระพุทธศาสนาว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่พัฒนาได้จนประเสริฐสุดเข้าถึงอิสรภาพและความสุขได้จริง

4. ความสามารถของมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างหนึ่งคือการทำให้ความแตกต่างกลายเป็นความประสานเสริมเติมเต็มกลมกลืนซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนาทำให้เกิดความแตกต่างเป็นขัดแย้งหรือเกิดความสับสนแล้วความแตกต่างก็กลายเป็นความขัดแย้งศักยภาพของการพัฒนาคือการทำให้คนสามารถทำให้ความขัดแย้งมีความหมายเป็นความประสานเสริมการพัฒนาของมนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมดเรื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริงคือการทำความสามารถยิ่งขึ้นๆในการทำความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูลเอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้นเบียดเบียนกันน้อยลงและทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้น)พระพุทธศาสนาได้แบ่งจุดหมายของชีวิตออกเป็น 2 ระดับคือจุดหมายระดับโลกียะและระดับโลกุตระการจะเข้าถึงแต่ละจุดหมายนั้นมีวิธีการที่แตกต่างกันและคุณสมบัติของผู้สำเร็จในแต่ละเป้าหมายก็แตกต่างกันเช่นกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนากล่าวคือมนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตนซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนเป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจาตั้งนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำหรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์และมนุษย์ก็ยังคงเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอกซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ด้วยเหตุนี้เมื่อ

พระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนาดังนั้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไปหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ใน

การพัฒนามนุษย์ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมีเมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลยนอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีชีวิตเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลกแต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเองหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน คือ

ไตรสิกขา 3 ศีล 5 สัปปริสธรรม 7 พรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มีจุดมุ่งหมายให้มนุษย์มีชีวิตที่ประเสริฐและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และไม่เบียดเบียนกันการพัฒนาตนของบุคคลตามแนวพุทธต้องตั้งอยู่บนหลักภาวนา 3 คือ กายภาวนาจิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ประการคือทำให้บุคคลเป็นคนดีของสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมายแต่อยู่ในกรอบวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของสังคมพระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นกายทุจริตวจีทุจริตและประพฤติแต่กายสุจริตวจีสุริตอันเป็นไปตามหลักของศีลเรียกว่ากายภาวนากายภาวนานี้เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและวาจาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมให้บุคคลแสดงออกเฉพาะพฤติกรรมในด้านดีเท่านั้นทำให้บุคคลมีจิตใจและอารมณ์มั่นคงเป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนดีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมพระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาทแล้วให้ประพฤติแต่โมโนสุจริตไม่มีความโลภไม่มีความพยาบาทหรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัย ตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่าจิตภาวนาทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริตปฏิบัติตามมโนสุจริตเป็นการพัฒนาบุคคลตามหลักของปัญญาเรียกว่าปัญญาภาวนาการปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้งจนถึงสัมมาญาณและบรรลूसัมมาวิมุตติ(ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง)ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาตนให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า "หลักแห่งความประพฤติ"หรือ แนวทางของการประพฤติดีปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนเป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต (พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2533)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). คือการมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัยอยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือศีล 5 เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคมได้แก่การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิตชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมดซึ่งการที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล จากการเว้นถือเอาของที่

เรามีได้ให้การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต การเว้นจากการประพฤติดีในทางมดเว้นจากความประพฤติในการที่จะล่วงละเมิดคุ้มครองหรือการที่ไม่ล่วงเกินในขอบเขตแห่งความเป็นสามีภรรยาซึ่งดำเนินไปทางกายในการประพฤติดเมณด้วย ประสงค์ในการเสพอสังกรรม โดยมีเจตนาล่วงเกินอนมณีนฐาน(ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคุ้มครอง) การเว้นจากการพูดเท็จงดเว้นจากความประพฤติในการที่จะกล่าวด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความเป็นจริงโดยมีความจงใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่าคำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง

พระพุทธองค์ตรัสสอนให้ยึดหลักสำหรับใช้ในชีวิต คือหนทางการดำเนินชีวิตมนุษย์ มีความประพฤติปฏิบัติชอบ ประกอบกายสุจริตวจีสุจริต มโนสุจริตการปฏิบัติตามศีลธรรมซึ่งเป็นเป็นขั้นพื้นฐานของการพัฒนามนุษย์ที่สำคัญที่จะแก้ไข้ปัญหาเรื่องความทุกข์เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสุขและหลุดพ้นจากความทุกข์ดับกิเลสได้สิ้นเชิงการประพฤติปฏิบัติจะต้องสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางสูงสุดของชีวิตคือการบรรลุถึงนิพพาน อันเป็นความสุขอย่างยิ่งที่ชีวิตมนุษย์ทุก ๆ ชีวิตต้องการหลักสัปปริสธรรม 7 เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มีมนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุถึงนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย

1. ัมมัญญตารูจักหลักการ รู้จักเหตุผลรู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงานฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลสตัณหา อุปาทาน

2. อัตถัญญตารูความมุ่งหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำรู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้น ๆ เพื่อประโยชน์อะไรเป็นผลดีหรือผลเสียตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นสาระแก่นสารของชีวิต

3. อัตตัญญตารูจักตนตามความเป็นจริง โดยฐานะภาวะ เพศ ความรู้กำลังความสามารถคุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมและรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดมุ่งหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. มัตตัญญตารูจักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สินคือ รู้จักพอดีพอเหมาะ รู้จักคิด พูด กระทำกิจต่าง ๆ แต่พอดีแม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

5. กาลัญญตารูกาลเวลาอันควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหนใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่าง ๆ

6. ปริสัญญุตการรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่นควรมีกริยาวาจาอย่างไร มีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไรควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

7. บุคคลัญญุตการรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันธรรมที่พัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และเป็นคุณสมบัติของคนดีซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาที่ถูกต้องและยั่งยืนนอกจากหลักสัปปุริสธรรมดังกล่าวนี้แล้วยังมีหลักธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาให้เกิดประสิทธิภาพและรู้ทันต่อสิ่งต่าง ๆ เข้ามาในชีวิตมนุษย์ คือหลักธรรมที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งเป็นหลักธรรมที่กล่าวถึงความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ ความจริงที่ทำให้ปุถุชนเป็นพระอริยะประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ หรืออริยสัจจ 4 มีดังนี้

1. ทุกข์ความทุกข์ สภาพที่ทนได้ยาก สภาวะที่บีบคั้นสภาวะที่ขัดแย้ง บกพร่อง ขาดแก่นสารและความเที่ยงแท้ไม่ให้ความพึงพอใจแท้จริงหรือเรียกกันในส่วนนชวนชาวบ้านว่า ความไม่สบายกายไม่สบายใจ ได้แก่ชาติ ชรา มรณะ การเกิด แก่ เจ็บ ตายการประจวบกับสิ่งอันไม่เป็นที่รัก การพลัดพรากจากสิ่งที่รักความปรารถนาที่ไม่ได้ดังหวัง

2. สมุทัยเหตุเกิดแห่งทุกข์สาเหตุให้ทุกข์เกิด ได้แก่ ตัณหา ความทะยานอยาก ความดิ้นรน ความแส่นหาในอารมณ์ จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ

3. นิโรธความดับทุกข์ ความดับตัณหาได้อย่างสิ้นเชิงภาวะที่ตัณหาดับสิ้นไป ภาวะที่เข้าถึงได้เมื่อกำจัดอวิชชาสำรอกตัณหาสิ้นแล้ว ภาวะที่หลุดพ้น สงบ ปลอดภัย เป็นอิสระ หรือเรียกว่าภาวะนิพพาน การบรรลุนิพพาน คือความดับเพลิงทุกข์เพลิงกิเลสได้โดยเบ็ดเสร็จเด็ดขาด

4. มรรคข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ หรือเรียกว่า อริยมรรคหมายถึงปัญญาอันเห็นชอบว่าสิ่งนี้เป็นทุกข์ สิ่งนี้เป็นเหตุให้เกิดทุกข์สิ่งนี้คือความดับทุกข์ สิ่งนี้คือทางให้ถึงความดับทุกข์ อริยสัจทั้ง 4 ประการนี้ เป็นวิธีการแห่งปัญญาซึ่งดำเนินการแก้ปัญหาตามเหตุผล ตามปัจจัย เป็นการแก้ปัญหาต่างๆของบุคคลด้วยปัญญาของตัวเองไม่ต้องอาศัยการดลบันดาลจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายเป็นความจริงที่เกี่ยวกับชีวิตของคนทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใดอยู่ในเพศภาวะใดจะต้องประสบด้วยกันทั้งสิ้นเป็นหลักความจริงที่เป็นกลางที่ติดเนื่องสัมพันธ์กับชีวิตของบุคคลตลอดเวลาไม่ว่าบุคคลจะแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาชีวิตขึ้นมาใหม่แล้วสูญสลายไปอย่างไรหลักนี้ยังคงอยู่ไม่เปลี่ยนแปลง ฉะนั้น อริยสัจ 4 จึงเป็นหลักความจริงอันประเสริฐ หลักความจริงอันมั่นคง

โดยเฉพาะในการแก้ปัญหาชีวิตมนุษย์ในสังคม เราสามารถนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาชีวิตและทรัพยากรมนุษย์ได้ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ทุกข์เรียกว่าขั้นตัวปัญหาหมายถึงสภาพปัญหาหรือความไม่พอใจ ความติดขัด บกพร่องที่บุคคลได้ประสบหรือเกิดขึ้นในชีวิตของตน ในขั้นนี้พระพุทธศาสนาสอนให้บุคคลกำหนดรู้ ยอมรับ ทำความเข้าใจและกำหนดขอบเขตของมันให้แจ่มชัดว่าเป็นปัญหาหรือไม่เป็นปัญหาใหญ่ หรือปัญหารองจัดเป็นขั้นแกลงปัญหาที่จะต้องทำความเข้าใจและรู้ขอบเขต เรียกว่าปริณญากิจ

2. ขั้นที่ 2 สมุทัยเรียกว่าขั้นสาเหตุปัญหาหมายถึงเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวก่อให้เกิดปัญหา เกิดความติดขัดบกพร่องในชีวิตบุคคลในขั้นนี้พระพุทธศาสนาสอนให้บุคคลค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา หรือความทุกข์ต่าง ๆ ให้ถูกต้องชัดเจน และต้องเป็นสาเหตุต้นตอจริง ๆ ที่เกิดจากตัวเองเป็นส่วนใหญ่ มิใช่ไปโทษดินฟ้าอากาศหรือโชคชะตาซึ่งเป็นเรื่องนอกตัวออกไปทำเดี๋ยวจัดเป็นขั้นวิเคราะห์และ วินิจฉัยมูลเหตุของปัญหาซึ่งจะต้องแก้ไขกำจัดให้หมดสิ้นไป เรียกว่าปหานกิจ

3. ขั้นที่ 3 นิโรธเรียกว่าขั้นดับทุกข์หมายถึงความหลุดพ้นจากปัญหา เป็นขั้นที่ต้องทำให้ ประจักษ์แจ้งแก่ใจหรือทำให้เป็นจริงเป็นจังขึ้นมาเป็นขั้นกำหนดจุดหมายปลายทางที่แน่นอนพร้อม ทั้งกำหนดจุดหมายและเป้าหมายรองไว้ด้วยว่าแต่ละขั้นต่อนั้นมีจุดหมายและเป้าหมายเพียงใด แค่นั้นจัดเป็นขั้นชี้บอกภาวะปราศจากปัญหาซึ่งเป็นจุดหมายที่ต้องการให้เห็นว่าการแก้ปัญหา เป็นไปได้และจุดหมายนั้นควรเข้าถึงซึ่งจะต้องทำให้สำเร็จ เรียกว่าสังฉิกิริยากิจ พระพรหมคุณา ภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2538)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความจำเป็นจะต้อง ฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อให้ดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาทและธรรมะก็จะเป็นยาใจ ที่รักษาให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีภารกิจ ความแก่ความเจ็บ ความตายนี้เป็นกฎของธรรมของโลก เมื่อรู้จักกฎของโลกแล้วถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วย่อมจะพัฒนา ตนเองอย่างมีคุณภาพหลักธรรมที่นำมาวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในที่นี้ผู้ศึกษาจะ วิเคราะห์หลักธรรมซึ่งเกี่ยวกับการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือสุจริตการประพฤติชอบ การประพฤติดีหรือความประพฤติดีใช้คำว่าความเป็นเรื่องของกายและวาจา ส่วนที่ใช้คำว่า ความ เป็นเรื่องของจิตใจมโนสุจริต การประพฤติที่เป็นเหตุให้บุคคลเป็นคนดี อันเป็นที่พึงประสงค์เป็นที่ ปรรารถนาของอารยชนโดยเหตุที่คนเราจะมีคุณค่าหรือมีความดีพอที่คนอื่นจะเห็นความสำคัญและ

ความสำคัญแล้วยกย่องนับถือหรือไว้เนื้อเชื่อใจ ยอมคบหาสมาคมด้วยก็เพราะมีดีอยู่ในตัว เช่น การประพฤติดี หรือความประพฤติดีประเภทนี้เป็นความดีขั้นพื้นฐานในตัวคนเพราะคนที่มีความประพฤติดีเป็นพื้นฐานแล้ว แม้ตัวอย่างอื่นจะบกพร่องไปบ้างก็ยังคงเอาตัวรอดเป็นที่ไว้เนื้อเชื่อใจของคนอื่นได้หรือยังพอที่จะแสวงหาความเจริญก้าวหน้าให้แก่ตนเองได้พระพุทธศาสนาได้วางหลักสุจริตธรรมเป็นเครื่องกำหนดวัดบุคคลว่าเป็นผู้มีความประพฤติดี จำแนกตามทวารเป็น 3 ทางหรือสุจริต 3 อย่างดังนี้

1. กายสุจริตการประพฤติดีทางกายการงดเว้นคือไม่ใช้กายทำความชั่วเลวทรามต่อผู้อื่น หรือสัตว์อื่น จำแนกเป็น 3 อย่างคือเว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติผิดในกาม

2. วาจาสุจริตการประพฤติดีทางวาจาการงดเว้นคือไม่ใช้คำพูดที่ช่วยยาบต่อผู้อื่น จำแนกเป็น 4 อย่าง คือเว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

3. มโนสุจริตความประพฤติดีทางใจความรู้จักยังคิดไม่ปล่อยจิตให้เกิดชั่วร้ายปองร้าย ทรัพย์สินหรือชีวิตของผู้อื่น แต่ให้คิดดีถูกต้องตามหลักกุศลธรรม จำแนกเป็น 3 อย่าง คือความไม่โลภอยากได้ของเขา ความไม่พยายาบปองร้ายเขา ความเห็นชอบตามคลองธรรม

สุจริต 3 อย่างนี้เป็นสิ่งที่มนุษย์ควรทำควรประพฤติให้เกิดขึ้นในตนเองเมื่อมนุษย์ปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวแล้วจะทำให้มนุษย์อยู่อย่างมีความสุขและหลักธรรมที่มนุษย์ควรพยายามเข้าถึงให้ได้สม่ำเสมอหรือสุขอันชอบธรรมที่มนุษย์พึงมี ซึ่งมนุษย์จะสมบูรณ์ได้ก็เพราะสุข 4 อย่างนี้ คือ

1. อัตตีสุสุขเกิดแต่ความมีทรัพย์ความภูมิใจอิมเอิบใจว่าตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรงความขยันหมั่นเพียรของตนและโดยชอบธรรมบุคคลที่ขยันทำงานเก็บเงินทองไว้ได้เป็นจำนวนพอเพียงย่อมมีความสุขใจภูมิใจในความพยายามของตน ถือว่าเป็นความสุขประการหนึ่ง

2. โภคีสุสุขเกิดแต่การจ่ายทรัพย์บริโภคความภูมิใจ อิมเอิบใจว่าตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบธรรมนั้นเลี้ยงชีพ เลี้ยงผู้ควรเลี้ยง และบำเพ็ญประโยชน์

3. อนนีสุสุขเกิดแต่ความไม่เป็นหนี้ความภูมิใจอิมเอิบใจว่าตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร ความไม่เป็นหนี้เป็นสุขอย่างไรนั้นคนที่ไม่เป็นหนี้เท่านั้นรู้สึกได้และความเป็นหนี้เป็นทุกข์คนจะมีความสุขแท้ต้องพึงการงานที่ไม่มีโทษ คือ ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรมไม่เป็นที่ครหาของปวงชนสุขข้อที่

4. นี้่นับว่ามีค่ามากที่สุดกว่าสุข 3 ข้อข้างต้น เมื่อมนุษย์มีความสุขทางโภคทรัพย์แล้วมนุษย์ควรระลึกถึงคุณธรรมประจำตัวของอุบาสก อุบาสิกา หรือองค์คุณของอุบาสิกา อุบาสกอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งเรียกว่าอุบาสก อุปาสิกาธรรม คือ

1. ประกอบด้วยศรัทธาต้องมีความเชื่อมั่นในพระรัตนตรัยอย่างมั่นคงไม่หวั่นไหว ไม่แกว่งไกว ถือธรรมเป็นใหญ่และสูงสุดมีความเชื่อประกอบด้วยปัญญาคือเชื่อในบุคคลและสิ่งที่ควรเชื่อตามหลักศรัทธาในพระพุทธศาสนาที่กำหนดไว้ 4 ประการ คือ เชื่อว่าพระผู้มีพระภาคเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าจริง เชื่อว่ากรรมดีกรรมชั่วมีอยู่จริง เชื่อว่าผลแห่งกรรมดีกรรมชั่วมีอยู่จริงและเชื่อว่าสรรพสัตว์มีกรรมเป็นของตน ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

2. มีศีลบริสุทธิต้องมีศีล 5 อันเป็นศีลของอุบาสก อุบาสิกา ที่ไม่ต่าง ไม่พร้อย ไม่ขาด ไม่ทะลุ รวมถึงมีความประพฤติและเลี้ยงชีพเป็นแบบอย่างได้ด้วย

3. ไม่ถือมงคลตื่นข่าว เชื่อกรรม ไม่เชื่อมงคลต้องเป็นผู้มุ่งหวังผลจากการกระทำด้วยเรี่ยวแรงความเพียรพยายามตามเหตุผลไม่ตื่นข่าวเล่าลือโศกลางเรื่องหลังมงคลไม่หวังผลจากการขออำนาจดลบันดาลเพราะพระพุทธศาสนาสอนไม่ให้ถือเช่นนั้นแต่สอนให้เชื่อว่าเรามีกรรมเป็นของตนเอง เราทำดีจักได้ดี ทำชั่วจักได้ชั่ว

4. ไม่แสวงเขตบุญนอกพุทธศาสนาต้องไม่ยอมเชื่อถือ ไม่นินดีไม่ปฏิบัติกิจหรือพิธีต่าง ๆ อันมิใช่หลักทางพระพุทธศาสนาโดยแสวงหาแต่ทักษิณียบุคคลคือ พระภิกษุสุปฏิปันโนในพระพุทธศาสนาที่ควรแก่ทักษิณาและจัดเป็นบุญเขตชั้นยอดของชาวโลก

5. บำเพ็ญบุญแต่ในพุทธศาสนาต้องมีความริเริ่มกระทำการส่งเสริมสนับสนุนกุศลกิจในพระพุทธศาสนาเป็นเบื้องต้นโดยเป็นผู้ชักนำในการอุปถัมภ์บำรุงคุ้มครองพระพุทธศาสนาเมื่อจะทำบุญกุศลมีทานเป็นต้น ก็ทำในภิกษุสงฆ์ก่อนแล้วจึงควรทำบุญตามลัทธิศาสนาและประเพณีอื่น ๆ โดยไม่ผิดศีลธรรมหลักธรรมที่ได้นำมากล่าวถึงเป็นหลักธรรมที่มนุษย์ควรนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความมั่นคงและเจริญตลอดไป

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือหลักการที่ให้ความสำคัญต่อการได้มาและการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดโดยพยายามสร้างความสุขและความพอใจให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากรในองค์กรโดยเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสร้างความเป็นธรรมความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั่นก็คือการตอบสนองความต้องการของบุคลากรใน

องค์กรผ่านกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้แก่กำหนดความต้องการ, ตอบสนองความต้องการ, และการดำรงรักษาและพัฒนาซึ่งเมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาก็คือหลักพรหมวิหารธรรมประกอบด้วยเมตตา, กรุณา, มุทิตา, และอุเบกขาจะได้แนวทางที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนถาวรเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

อย่างไรก็ตามหากมนุษย์มีหลักธรรม ในการพัฒนาตนเอง จะทำให้เกิดความสมบูรณ์และดุลยภาพ เมื่อมนุษย์ยังไม่พัฒนา ทำให้เกิดความแตกต่างเป็นความขัดแย้ง การพัฒนามนุษย์อย่างนี้จะต้องมาประยุกต์เข้ากับการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมทั้งหมดเครื่องวัดการพัฒนาของมนุษย์ที่แท้จริงคือการทำความสามารถยิ่งขึ้นในการทำให้ความเป็นอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายเกื้อกูล เอื้อประโยชน์แก่กันมากขึ้นเปียดเบียนกันน้อยลง และทำให้โลกอุดมสมบูรณ์งดงามเหมาะแก่การอยู่อาศัยมากยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ทางศาสนานั้นเอง

เอกสารอ้างอิง

กุลชลี พวงเพชร (2558)การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ศูนย์หนังสือจุฬา หน้า 2

พยอม วงศ์สารศรี พิมพ์ลักษณ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ : สุภา ครั้งที่พิมพ์, พิมพ์ครั้งที่ 1, 2545)หน้า 5.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน.(พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด,2550),.

_____, พุทธธรรม.พิมพ์ครั้งที่6. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,2538),.

พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธมมจิตโต).พุทธศาสนากับปรัชญา.(กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป,2533),.

อนิวิช แก้วจำนงค์พิมพ์ลักษณ์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human resource management กรุงเทพฯ : (2556pp: 2

การบริหารองค์กรและการเงินในสมัยพุทธกาล

Financial and Administration Administration in Buddhist Era

ภัทรพล ใจเย็น , พลวัฒน์ ชุมสุข* , ปิยวรรณ หอมจันทร์**

บทคัดย่อ

วันอาสาฬหบูชาเป็นจุดกำเนิดองค์การ พระพุทธศาสนาขึ้นอย่างสมบูรณ์ โดยมี พระพุทธเจ้าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร และพระสงฆ์สาวกเป็นสมาชิก ซึ่งได้ร่วมแรงร่วมใจกัน ทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์การให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

ในช่วงแรกของการก่อตั้งองค์การพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้ายังไม่ได้บัญญัติ พระวินัยซึ่งเป็นปาฏิโมกข์และอภิสมจารพระภิกษุเมื่อเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาก็ถือปฏิบัติตามรูปแบบที่เป็นธรรมเนียมของพระพุทธเจ้า มีทั้งธรรมและวินัย คำสั่งและคำสอนอยู่ด้วยกัน ซึ่งจัดเป็น จารีตศีลเรียกว่า โอวาทปาติโมกข์

ต่อมาเมื่อพระพุทธศาสนาเจริญเติบโตขึ้นได้มีผู้ศรัทธาเข้ามาบวชเป็นจำนวนมาก ทำให้สังคมสงฆ์มีความหลากหลาย เป็นเหตุให้มีการประพฤติแตกต่างกันออกไป ตามฐานะและความเชื่อของแต่ละท้องถิ่น ชนบทที่ตนอาศัยอยู่ การประพฤติผิดทั้งที่เจตนาและไม่เจตนา จึงเกิดมีขึ้น อันเป็นเหตุให้พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปกครองและให้การศึกษาแก่พระภิกษุ และยิ่งไปกว่านั้นพระพุทธองค์ยังส่งเสริมให้ชาวพุทธในระดับส่วนบุคคลได้รู้จักการบริหารการเงินที่เรียกว่า โภคาวิภาค อีกด้วย

คำสำคัญ : การบริหารองค์กร , การบริหารการเงิน , สมัยพุทธกาล

*Department of Economics Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University

**Department of Political sciences Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ABSTRACT

Asalaha Bucha Day is the beginning of Buddhism organization perfectly by having Buddha is the leader or organization executive and the monks as the members that they cooperated and worked to move the organization as the set policy.

In the beginning of setting Buddhism organization that Buddha did not set up the Vinaya as Patimokkha and rules of monks who came to be the monks in Buddhism and behavior along with the tradition of Buddha that had Dhamma and Vinnaya, command , teachings as the tradition called as Ovatapatimokkha.

Later, when Buddhism grew up and had many people had the faith and begged for monkhood that made the Sangha society had the variety, causing had the different behavior according to status and local belief that they lived. The mistake behavior with intention and without intention had happened and caused Lord Buddha set up Vinaya for using as the tool to govern and to give the education to the monks and Lord Buddha also support the Buddhists to have financial administration named as Phokawipak.

Keywords : Organization Administration , Financial Administration , Buddhist Era

บทนำ

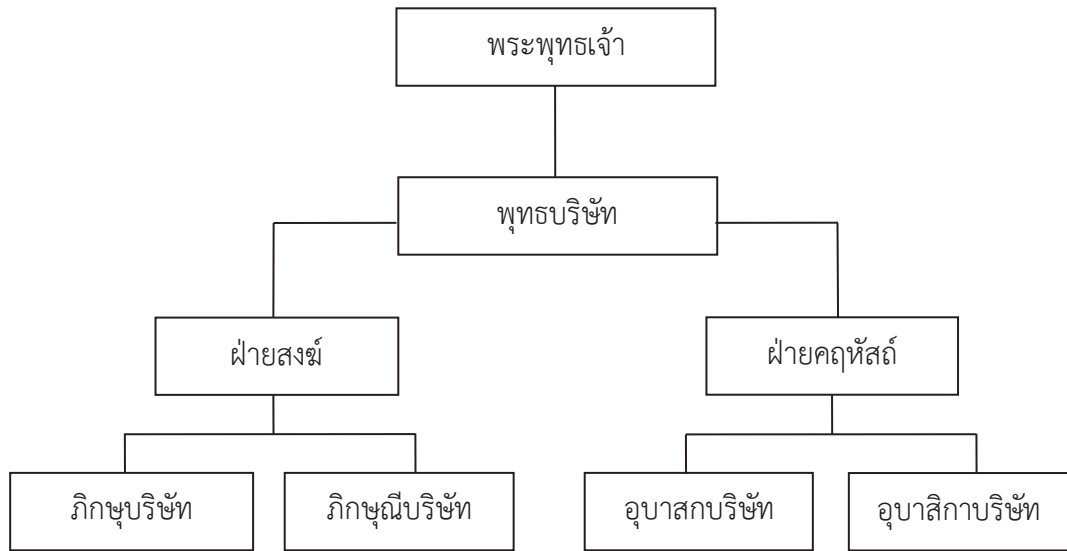
จุดกำเนิดองค์กรตามแนวพระพุทธศาสนาเมื่อพระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว มีดำริที่จะเผยแผ่พระสัจธรรมแก่เวไนยสัตว์ จึงทรงดำริถึงอาจารย์คือ อาหารดาบส และอุทกดาบส เมื่อรู้ว่ายานทั้งสอง ได้เสียชีวิตแล้ว พระพุทธองค์จึงได้เสด็จไปโปรดปัจจุวัคคีย์ มีพระอัญญาโกณฑัญญะ พระวัปปะ พระภัททิยะ พระมหานามและพระอัสสชิ ที่อาศัยอยู่ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน เขตกรุงพาราณสี เมื่อเสด็จไปถึงทรงแสดงธรรมชื่อว่าธัมมจักกัปปวัตตนสูตรโปรดท่านเหล่านั้น พอจบพระธรรมเทศนาพระอัญญาโกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรมว่า “สิ่งใดสิ่งหนึ่งมีความเกิดขึ้นเป็นธรรมดา สิ่งทั้งปวงนั้น มีความดับไปเป็นธรรมดา” และทูลขอบรรพชาอุปสมบทในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 8 เรียกว่า วันอาสาฬหบูชา ซึ่งเป็นวันที่พระรัตนไตรครบ 3 ประการ คือพระพุทธ พระธรรมและพระสงฆ์ จึงนับได้ว่า พระอัญญาโกณฑัญญะเป็นพระสงฆ์องค์แรกที่เกิดขึ้นใน

พระพุทธศาสนา ส่วนอีก 4 คนที่เหลือ พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอนอบรมจนได้ดวงตาเห็นธรรมและบรรลุอรหัตผลในเวลาต่อมา พระพุทธองค์ทรงประทานการบรรพชาด้วยเอหิภิกขุอุปสัมปทาโดยตรัสว่า “เธอทั้งหลายจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าว ดีแล้ว เธอทั้งหลายจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์ โดยชอบเถิด” ด้วยพระดำรัสนี้ ทำให้พระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

จากประเด็นที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าวันอาสาฬหบูชาขึ้นเป็นจุดกำเนิดองค์การพระพุทธศาสนาขึ้นอย่างสมบูรณ์ โดยมีพระพุทธเจ้าเป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ และพระสงฆ์สาวกเป็นสมาชิก ซึ่งได้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์การให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้คือ การประกาศพระธรรมวินัย ต่อมาพระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงธรรมแก่ยสะกุลบุตร และสหายของ ยสะอีก 4 คน คือ วิมลเส สุพาหุ ปุณณชิ ควัมปติ ซึ่งเป็นบุตรของเศรษฐีในกรุงพาราณสีนั่นเอง เมื่อ 4 คนนี้ได้รับการบรรพชาแล้ว สหายอีก 50 คน ของพระยสะที่เป็นชาวชนบททราบข่าวแล้วมีความคิดว่า ธรรมวินัยและการบรรพชาที่ยสะกุลบุตรโกณผมและนุ่งหมผ้ากาสายะออกจากเรือนไปบวชเป็นบรรพชิตนั้น คงจะไม่ต่ำทรามเป็นแน่ จึงได้พากันเดินทางมาหาพระยสะและได้เข้าเฝ้าพระพุทธเจ้า รับฟังธรรมเทศนาจนได้ดวงตาเห็นธรรมและสำเร็จอรหัตผลในเวลาต่อมาทำให้องค์การพระพุทธ ศาสนามีสมาชิกเพิ่มมากขึ้น รวมมีพระอรหัตเกิดขึ้นในโลก 61 รูป เมื่อพระสงฆ์สาวกมีจำนวนมากพอสมควรแล้ว จึงมีพระดำรัสที่จะส่งพระสาวกออกไปปฏิบัติหน้าที่คือ การประกาศเผยแผ่พระพุทธ ศาสนาโดยได้ตรัสรับสั่งกับภิกษุทั้งหลายว่า “ดูก่อน ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และมีความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน” พระดำรัสนี้ นับว่าเป็นนโยบายในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์การพระพุทธศาสนา ในกาลต่อมาเมื่อมีผู้เลื่อมใสใคร่จะบวชพระพุทธองค์ก็จะทรงประทานการบวชให้ด้วยพระองค์เอง เรียกว่า “เอหิภิกขุอุป สัมปทา” และได้ทำการสั่งสอนพระสาวกในขั้นต้นจนได้บรรลุคุณธรรมเป็นพระอริยบุคคลพร้อมกับได้ส่งพระสาวกเหล่านั้นออกประกาศเผยแผ่พระศาสนาในที่ต่าง ๆ

ซึ่งจะให้เห็นว่าการบริหารองค์การในขณะนั้นทุกอย่างขึ้นตรงต่อพระพุทธเจ้า ฉะนั้น การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของพระสาวกทั้งหลายจึงยึดถือปฏิบัติตามพระพุทธองค์เท่านั้น เนื่องจากในกาลนั้นพระพุทธองค์ยังไม่ได้บัญญัติพระวินัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการปกครองคณะสงฆ์

ดังนั้น โครงสร้างองค์การพระพุทธศาสนาในช่วงระยะต้นของพุทธกาลนั้นจึงมีลักษณะเรียบง่าย ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรสงฆ์สมัยพุทธกาล

การบัญญัติพระธรรมวินัย

พระธรรมวินัย เป็นคำที่ใช้เรียกพระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาล ซึ่งเป็นคำประสมมาจากคำว่า ธรรม + วินัย พระธรรมคือความจริงของสิ่งทั้งหลาย เป็นเรื่องธรรมดามีอยู่แล้วในธรรมชาติ ไม่ว่าพระพุทธเจ้าจะเกิดหรือไม่เกิด มันก็มีอยู่อย่างนั้นเป็นธรรมดาเป็นธรรมชาติ เมื่อพระพุทธเจ้าค้นพบธรรมนั้นแล้วก็ทรงนำมาเผยแผ่เพื่อเกิดประโยชน์แก่หมู่มนุษย์ จากนั้นก็อาศัยหลักความจริงที่มีอยู่ในธรรมชาติซึ่งเป็นเรื่องของกฎแห่งเหตุปัจจัยนั้นมาจัดตั้งวางเป็นระบบระเบียบในหมู่มนุษย์เรียกว่า วินัย (Dhammapitaga, 1996 : 3) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สิกขาบทหรือศีล ในคัมภีร์สมันตปาสาทิกา อรรถกถาพระวินัยปิฎก อธิบายความหมายของคำว่า วินัยไว้ว่า “พระวินัย อันบัณฑิตผู้รู้อรุณแห่งวินัยทั้งหลาย กล่าวว่า วินัย เพราะมีนัยต่างๆ เพราะมีนัยพิเศษและเพราะฝึกกายและวาจา”

ดังนั้นจึงสามารถแยกความหมาย วินัย ออกเป็น 3 นัย คือ (Sawaeng Udom Si , 2006:7)

1) วินัย หมายถึง นัยต่างๆ (วิวิธ + นย) เพราะมีปาติโมกข์ 2 คือ ภิกขุปาติโมกข์และภิกขุณีปาติโมกข์ มีวิภังค์ 2 คือ ภิกขุวิภังค์และภิกขุณีวิภังค์และมี อาบัติ 7 กอง

2) วินัย หมายถึง นัยพิเศษ (วิเสส + นย) เพราะมีพระอนุบัญญัติเพิ่มเติมให้ สิกขาบทที่ทรงบัญญัติไว้แล้วมีความรัดกุมมากยิ่งขึ้น หรือผ่อนผันให้เหมาะสมแก่การกระทำ ความผิดหรือการล่วงละเมิด

3) วินัย หมายถึง กฎหรือข้อบังคับสำหรับฝึกร่างกายและวาจา เพราะเป็น เครื่องป้องกันการประพฤตินี้ไม่เหมาะสมทางกายและวาจา

คำว่า วินัย นั้นมีคำที่เป็นไวพจน์หรือคำที่เขียนต่างกัน แต่ความหมายเหมือนกันหรือ ใกล้เคียงกันมาก มี 3 คำ คือ ศีล สิกขาบท และ พระบัญญัติ ซึ่งมีความหมายเดียวกันคือ เป็นข้อที่ พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาและการปกครอง โดยเฉพาะในหมู่ พระสงฆ์

ในช่วงแรกของการก่อตั้งองค์การพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้ายังไม่ได้บัญญัติ พระวินัยทั้งที่เป็นปาฏิโมกข์และอภิสมัจจารพระภิกษุเมื่อเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา ก็ถือปฏิบัติตาม รูปแบบที่เป็นธรรมเนียมของพระพุทธเจ้า มีทั้งธรรมและวินัย คำสั่งและคำสอนอยู่ด้วยกัน ซึ่งจัดเป็น จาริตศีลเรียกว่า โอวาทปาติโมกข์ มีใจความสำคัญ ดังนี้ “การไม่ทำบาปทั้งปวง การทำกุศลให้ถึงพร้อม การทำจิตของตนให้ผ่องแผ้ว นี้คือคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย ความอดทน ความอดกลั้นเป็นตบะอย่างยิ่ง พระพุทธเจ้าทั้งหลายตรัสว่า นิพพานเป็นบรมธรรม ผู้ทำร้ายผู้อื่น ไม่ชื่อว่า เป็นบรรพชิตผู้เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ชื่อว่า เป็นสมณะ การไม่กล่าวร้ายผู้อื่น การไม่เบียดเบียนผู้อื่น ความสำรวมในพระปาติโมกข์ ความเป็นผู้รู้จักประมาณในอาหาร การอยู่ในเสนาสนะที่สงัด การประกอบความเพียรในอธิจิต นี้คือคำสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย”

ต่อมาเมื่อพระพุทธศาสนาเจริญเติบโตขึ้นได้มีผู้ศรัทธาเข้ามาบวชเป็นจำนวนมาก ทำให้ สังคมสงฆ์มีความหลากหลาย เป็นเหตุให้มีการประพฤติดแตกต่างกันออกไป ตามฐานะและความเชื่อ ของแต่ละท้องถิ่น ชนบทที่ตนอาศัยอยู่ การประพฤติดั้งที่เจตนาและไม่เจตนา จึงเกิดมีขึ้น อัน เป็นเหตุให้พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปกครองและให้การศึกษา แก่พระภิกษุโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1) อาทิพรหมจรรย์สิกขา หมายถึง หลักการศึกษาในฝ่ายบพบัญญัติ หรือข้อ ปฏิบัติอันเป็นเบื้องต้นของพรหมจรรย์ที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติเป็นพุทธอาณาเพื่อป้องกันความ ประพฤติเสียหายและวางโทษแก่ผู้ล่วงละเมิดโดยปรับอาบัติหนักบ้าง เบาบ้างและมีการสวดทุกกึ่ง เดือน เรียกว่า พระปาติโมกข์

2) อภิสมาจาริกาสิกขา หมายถึง หลักการศึกษาอบรมในฝ่ายขนบธรรมเนียมเกี่ยวกับมารยาทและความเป็นอยู่ที่ดีงาม สำหรับชักนำความประพฤติ ความเป็นอยู่ของพระสงฆ์ให้ดีงาม มีคุณค่า น่าเลื่อมใสศรัทธามากยิ่งขึ้น

การบัญญัติพระวินัยนั้น พระพุทธองค์ทรงคำนึงถึงเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบหลัก ดังที่พระพุทธองค์ ทรงตรัสกับพระสารีบุตรเมื่อครั้งพระสารีได้ทูลขอร้อง ให้ทรงบัญญัติวินัยหรือสิกขาบท และแสดงปาติโมกข์แก่พระสาวก อันจะเหตุให้พรหมจรรย์ ดำรงอยู่ได้นาน ซึ่งพระพุทธองค์ทรงตรัสว่า เวลาและเหตุที่จะทรงบัญญัติสิกขาบทนั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

- 1) สังคมสงฆ์ตั้งได้เป็นเวลานานพอสมควร
- 2) สังคมสงฆ์ขยายตัวใหญ่ขึ้น
- 3) มีผลประโยชน์เกิดมากขึ้น
- 4) มีผู้ทรงความรู้มากขึ้น
- 5) มีผู้ประพฤติผิดให้เป็นที่เสื่อมเสีย

จะเห็นได้ว่าการที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติวินัยนั้น พระองค์ไม่ได้บัญญัติล่วงหน้า เหมือนกับการบัญญัติกฎหมายหรือกฎระเบียบขององค์การโดยทั่วไป แต่ทรงคำนึงถึงกาลเวลาและความเหมาะสมของเหตุการณ์เป็นหลักและพุทธวิธีในการบัญญัติสิกขาบทนั้นประกอบด้วย

- 1) เมื่อมีเรื่องไม่ดีไม่งามเกิดขึ้น ทรงรับสั่งให้ประชุมสงฆ์
- 2) ตรัสถามภิกษุผู้เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
- 3) ทรงตำหนิภิกษุที่ก่อเรื่อง
- 4) ชี้โทษแห่งการล่วงละเมิด
- 5) แสดงอานิสงส์แห่งการสำรวมระวัง
- 6) บัญญัติสิกขาบทให้ภิกษุถือปฏิบัติตาม

ลักษณะการปกครององค์กรพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาล

ในช่วงระยะเวลา 45 ปี ที่พระพุทธเจ้าทรงพระชนมาชีพบำเพ็ญพุทธกิจอยู่นั้น ทำให้การปกครององค์กรพระพุทธศาสนามีวิวัฒนาการที่เจริญขึ้นตามลำดับกาล โดยเฉพาะองค์คณะสงฆ์ เมื่อพระสาวก 60 รูปแรก ออกประกาศพระพุทธศาสนาปรากฏว่ามีผู้มีศรัทธาเลื่อมใสจะขอบวชด้วยจำนวนมาก พระสงฆ์สาวกได้นำกุลบุตรเหล่านั้น มาเฝ้าพระพุทธเจ้าเพื่อที่จะให้พระองค์ทรงบรรพชาให้ พระสาวกเหล่านั้นต่างได้รับความลำบากในการเดินทาง เพราะการคมนาคมยังไม่

สะดวก ทำให้งานเผยแผ่เป็นไปอย่างล่าช้า พระพุทธองค์ทรงคำนึงถึงเหตุเหล่านี้ จึงทรงอนุญาตให้พระสาวกผู้ใหญ่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นพระอุปัชฌาย์ให้การบรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรที่มีศรัทธาด้วยวิธี “ติสรณคณูปสัมปทาหรือไตรสรณคณัม” และให้การปกครองดูแลกันเองในกลุ่ม

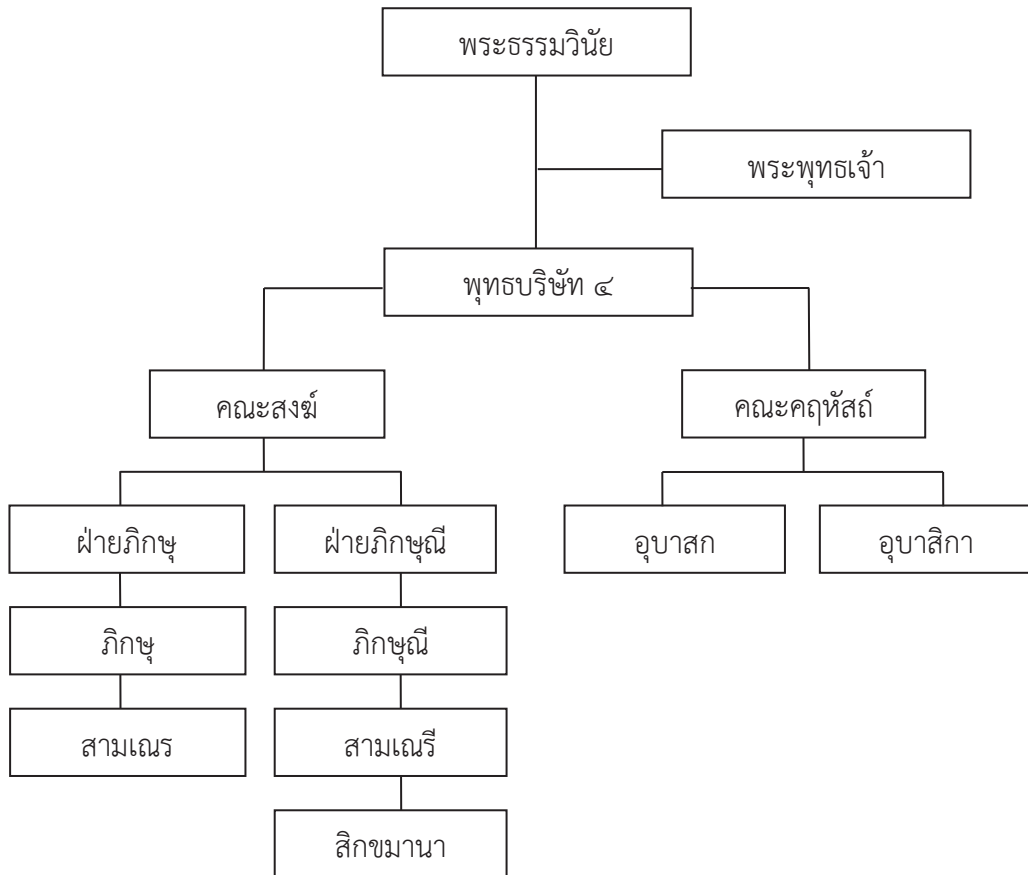
การที่พระพุทธองค์ทรงอนุญาตให้พระสาวกเป็นพระอุปัชฌาย์ให้การบรรพชา แก่กุลบุตรผู้มีศรัทธาทัวไปนั้นเป็นการมอบอำนาจประการให้พระสาวกได้ปกครองกัน ในลักษณะของอุปัชฌาย์ปกครองสหวิหาริกและอาจารย์ปกครองอันเตวาสิกของตน โดยพระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการของพระศาสนาที่เรียกว่า “โอวาทปาฏิโมกข์” เพื่อเป็นหลักการบริหารปกครองของพระพุทธศาสนาและการดำเนินชีวิตร่วมกันของพระสาวก

ในกาลนี้ พระพุทธองค์ทรงดำเนินการปกครองและบริหารจัดการให้การศึกษาแก่พระสาวกด้วยตัวพระองค์เองและมอบหน้าที่ให้พระอุปัชฌาย์ดูแลบ้างเพราะลักษณะของงานพระพุทธศาสนานั้น ได้มุ่งเน้นไปในด้านการประกาศเผยแผ่หลักคำสอนของพระพุทธองค์เป็นส่วนใหญ่ พระภิกษุในพระพุทธศาสนามีสถานะเป็นอนาคาริกที่เร่ร่อนไปตามที่ต่างๆ เพื่อประกาศหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า ไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่งอาศัยบิณฑบาตเลี้ยงชีพ จึงทำให้พระพุทธศาสนาเผยแผ่ไปอย่างรวดเร็วและเข้าถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง

ต่อมาพระพุทธเจ้าทรงมีพระพุทธานุญาต ให้ภิกษุทำการอุปสมบทแก่สตรีที่ประสงค์จะบวชเป็นนางภิกษุณี อันสืบเนื่องมาจากการร้องขอของพระนางมหาปชาบดีโคตมีและมีพระอานนท์เป็นผู้ทูลช่วยเหลือให้ได้รับการอุปสมบท พระนางมหาปชาบดีโคตมีจึงได้เป็นภิกษุณีรูปแรกในพระพุทธศาสนา เป็นการบวชด้วยการรับครุธรรม 8 ประการ จากพระพุทธองค์และต่อมาก็บวชให้แก่เหล่าบริวารของพระนางมหาปชาบดีโคตมีทำให้มีพุทธบริษัทเป็น 4 ฝ่าย ทำให้รูปลักษณะการปกครององค์การในช่วงระยะเวลานี้เป็นงานด้านการปกครองเพื่อการศึกษาและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเสียเป็นส่วนใหญ่

เมื่อทรงอนุญาตการบวชให้เป็นกิจของสงฆ์หรือมอบหมายความเป็นใหญ่ให้สงฆ์อย่างเต็มที่แล้ว พระองค์ก็ทรงงดการอุปสมบทให้แก่ใครๆ ทรงทำหน้าที่สั่งสอนและดูแลภายในองค์การพระพุทธศาสนาโดยทั่วไปมาถึงตอนนี้จะเห็นได้ว่าพระพุทธองค์ทรงมีพระพุทธรูปประสงค์ที่จะให้สงฆ์ปกครองกันเองอย่างแน่นอน โดยให้ยึดพระธรรมวินัยเป็นหลักหรือเป็นใหญ่ ในการปกครองไม่ทรงปรารถนาให้พระเถระรูปหนึ่งรูปใดมีอำนาจหน้าที่ในการปกครอง ดังปัจฉิมโอวาทที่ทรงตรัสกับพระอานนท์ก่อนที่จะพระปริณิพพานว่า “อานนท์ พระธรรมวินัยใด ที่เราแสดงและบัญญัติไว้ เมื่อเราล่วงลับไปแล้ว พระธรรมและวินัยนั้นแหละ จักเป็นพระศาสดาของเธอทั้งหลาย” เป็นต้น เพราะฉะนั้น มาถึงช่วงปลายๆ สมัยพุทธกาล พระพุทธองค์จึงได้ทรงมอบภาระการบริหารการ

ปกครองให้แก่คณะสงฆ์เป็นผู้ปกครองกันเองโดยยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นใหญ่ในการปกครอง ดังนั้น เมื่อแสดงรูปลักษณ์การปกครององค์การพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาล จึงสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างการปกครององค์การสมัยพุทธกาล

การบริหารองค์การพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาล

เมื่อพระพุทธองค์ทรงเห็นว่ามีพระสงฆ์สาวกและพุทธสาขิกเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก งานของพระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างกว้างขวาง สังคมพุทธกลายเป็นสังคมที่มีขนาดใหญ่ สมควรที่จะมอบหมายภาระให้คณะสงฆ์ช่วยบริหาร เพื่อเป็นการปูพื้นฐานการบริหารให้แก่ คณะสงฆ์ พระพุทธองค์จึงได้ทรงยกเลิกการบวชด้วยเอทธิภิกขุอุปสัมปทาและไตรสรณคมน์แล้วทรงอนุญาตให้พระภิกษุทำการบวชให้ผู้ที่มิมีศรัทธาต้องการบวชในพระพุทธศาสนาได้ด้วยวิธี “ญัตติจตุตถ

กรรมวาจา” และ ได้นำวิธีการบวชแบบไตรสรณคมน์ไปใช้กับการบวชของสามเณรแทน ซึ่งมีพุทธวิธีมอบหมายภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

การแบ่งงานกันทำ

การที่มโนษย์เข้ามาร่วมกันทำงานในรูปขององค์การ และต้องการจะดำเนินการ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นจะต้องมีการแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลในลักษณะของการมอบหมายงานให้ทำตามความถนัดและความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Phongsansri Somsup and Chalida Sornmanee,1998:197) หากได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้แล้ว การปฏิบัติงานก็มีโอกาสประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อนำหลักการนี้ มาวิเคราะห์ลักษณะการแบ่งงานในองค์กรคณะสงฆ์สมัยพุทธกาลแล้วจะเห็นได้ว่า พระพุทธองค์ก็ทรงมีพุทธวิธีการจัดแบ่งงานในองค์ องค์กรสมัยพุทธกาล ซึ่งมีลักษณะคล้ายๆ กันกับการจัดแบ่งงานขององค์การในปัจจุบัน โดยเฉพาะลักษณะงานที่พระพุทธองค์ทรงจัดแบ่งให้คณะสงฆ์สมัยพุทธกาลนั้นสามารถพิจารณาได้ 3 ลักษณะ คือ

1) ลักษณะที่เป็นงานหลัก คือเป็นงานที่มีการดำเนินการอยู่เป็นประจำในองค์การ พระพุทธศาสนาซึ่งสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท คือ

(1) งานด้านการปกครอง เป็นงานที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิด ความเรียบร้อย ติงามในองค์การ อันประกอบไปด้วยงานที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้คือ การรับบุคคล เข้าเป็นสมาชิก องค์การคณะสงฆ์ การบัญญัติพระธรรมวินัย การวางระเบียบการลงโทษการตัดสินอิทธิกรรม การส่งเสริมความสามัคคีและการทำสังฆกรรมประเภทต่างๆ

(2) งานด้านการให้การศึกษา เป็นการส่งเสริมให้พุทธบริษัทได้รับประโยชน์ในส่วนของตน ด้วยการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาที่เป็นไปตามกระบวนการหรือ ตามลำดับขั้นของการศึกษา มีการจัดสภาพการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาของภิกษุและคฤหัสถ์ เช่น การแต่งตั้งผู้ให้การอบรมศึกษาหรือแสดงธรรม การให้ถืออุปัชฌาย์และอาจารย์การให้ถือนิสัยสัททวิหาริกวัตร และอันตเวทสิกวัตร เป็นต้น

(3) งานด้านการเผยแผ่ศาสนา เป็นการประกาศเผยแผ่หลักธรรม คำสอนของพระพุทธเจ้า ด้วยการส่งเสริมให้มีการศึกษาและการปฏิบัติ เช่น การส่งเสริมงานด้านการเผยแผ่ การจัดส่งบุคคลไปทำงานด้านการเผยแผ่ที่ยังที่ต่างๆ และการตรวจเยี่ยมแนะนำวิธีการเผยแผ่ เป็นต้น

(4) งานด้านสาธารณูปการ คือ การดูแลนวรรรม การก่อสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัย และการใช้คนวัดให้ทำงาน เป็นต้น

2) ลักษณะงานที่จัดเป็นแผนก (Department) ด้วยการพิจารณาลักษณะงานที่เกิดขึ้นในองค์กรคณะสงฆ์ เมื่อเห็นว่ามีกิจกรรมที่เหมือนกันก็จัดไว้ด้วยกันเป็นหมวดหมู่ของงาน ซึ่งลักษณะงานเช่นนี้ในองค์กรคณะสงฆ์ได้แก่ การสมมติแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทำการแทนสงฆ์ให้เป็นผู้มีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งตามแต่สงฆ์จะเห็นสมควรด้วยกิจนั้นๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรคณะสงฆ์ เพราะการที่คนมาอยู่ร่วมกันเป็นคณะ ย่อมมีกิจการอันเป็นกลางที่เรียกว่าเป็นของคณะเกิดขึ้น คณะนั้นต้องจัดคนในคณะให้รับหน้าที่ทำกิจการนั้นเป็นแผนกๆ

การแต่งตั้งสมมติผู้ทำการแทนสงฆ์คือ การมีมติร่วมกันหรือการยอมรับร่วมกัน โดยการที่ประชุมสงฆ์ตกลงมอบหมายหรือแต่งตั้งภิกษุให้ทำกิจหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในเรื่องอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อที่จะดำเนินการแทนคณะสงฆ์ตามที่ได้รับมอบหมายหน้าที่นั้นๆ เป็นการแบ่งงานตามกิจที่มีขึ้นในสงฆ์ หรือหมู่คณะนั้น ๆ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นผู้ดำเนินการร่วมกัน ด้วยการมอบหมายงานแก่บุคคลที่เห็นว่า มีคุณสมบัติเหมาะสม พระภิกษุรูปเดียวแต่เป็นผู้มีความรู้และความสามารถอาจได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หลายๆ อย่างพร้อมกันก็ได้ โดยประเภทของผู้ทำการแทนสงฆ์ ตามพระพุทธองค์ทรงมีพุทธานุญาตไว้มี ดังนี้

(1) เจ้าอธิการแห่งจีวร ประกอบไปด้วยผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้คือ ผู้รับจีวร เรียกว่า จีวรปฎกคาหกะ ผู้เก็บจีวร เรียกว่า จีวรนิทหกะ ผู้แจกจีวร เรียกว่า จีวรภาซกะ ภิกษุรูปเดียวอาจทำหน้าที่ทั้ง 3 ประการก็ได้ โดยการสมมติในคราวเดียวกัน

(2) เจ้าอธิการแห่งอาหาร ประกอบไปด้วยผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้คือ เป็นผู้แจกภัตร เรียกว่า ภัตตุเทศกะ เป็นผู้แจกยาคุ เรียกว่า ยาคุภาซกะ เป็นผู้แจกผลไม้ เรียกว่า ผลภาซกะ เป็นผู้แจกของขบเคี้ยว เรียกว่า ซัสซภาซกะ

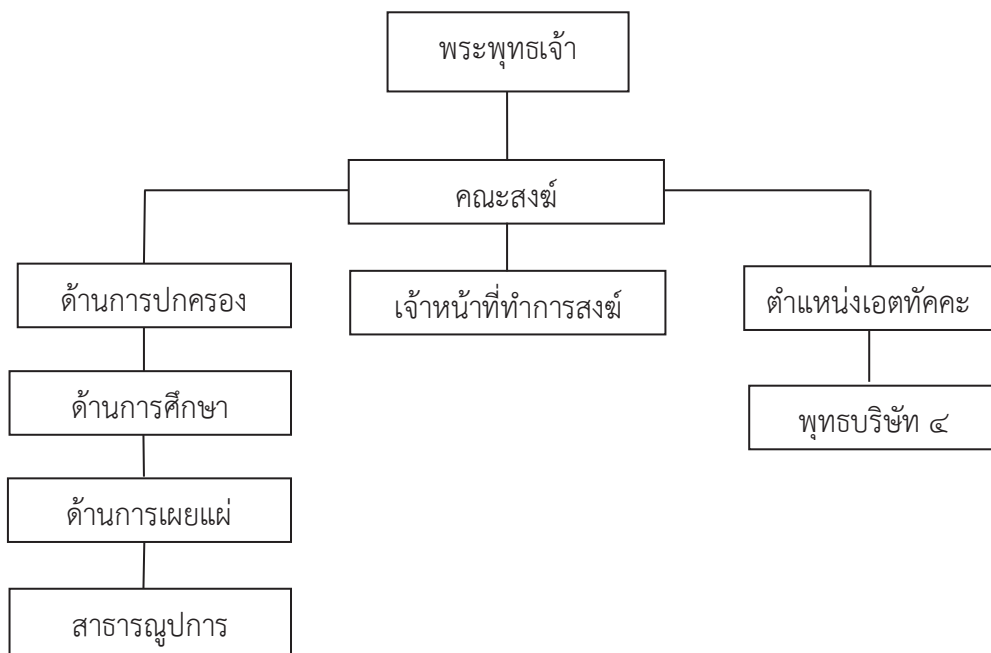
(3) เจ้าอธิการแห่งเสนาสนะ ประกอบไปด้วยผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้ คือ เป็นผู้มีหน้าที่แจกเสนาสนะ เรียกว่า เสนาสนคาหาปกะ เป็นผู้แต่งตั้งเสนาสนะ เรียกว่า เสนาสนบัญญัติปกะ ภิกษุรูปเดียวอาจรับทั้ง 2 หน้าที่ได้

(4) เจ้าอธิการแห่งอาราม ประกอบไปด้วยผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้คือ มีหน้าที่เป็นผู้ใช้คนทำการวัดเรียกว่าอารามิกเปสกะผู้มีหน้าที่ใช้สมาณเรียกว่า สามณเรปสกะ เป็นผู้มีหน้าที่ดูแลนวดกรรม เรียกว่า นวกัมมิกะ

การแต่งตั้งสมมติพระภิกษุเพื่อทำหน้าที่แทนสงฆ์ในสังฆกรรมต่างๆ พระพุทธเจ้าทรงวางหลักการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันตามแต่ละชนิด โดยหลักกว้างๆ นั้น จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ คือ เว้นจากอคติ 4 และเป็นผู้ฉลาดและรู้จักกิจนั้นๆ เป็นอย่างดี จึงจะได้รับ การแต่งตั้งจากสงฆ์ให้ทำหน้าที่ตามกิจที่เกิดขึ้นนั้นๆ

3) ลักษณะงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นการจัดแบ่งงานให้สมาชิกในองค์กรเพื่อปฏิบัติงาน โดยพิจารณาถึงความถนัดและความสามารถส่วนบุคคลเป็นหลัก ซึ่งในองค์กรคณะสงฆ์ตรงกับลักษณะงานในตำแหน่ง “เอตทัคคะ” ที่พระพุทธองค์ทรงแต่งตั้งให้แก่พระสาวกในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในด้านนั้นๆ เป็นการเฉพาะ เช่น พระสารีบุตรเป็นผู้มีปัญญามากทรงแต่งตั้งเป็นเลิศกว่าภิกษุทั้งปวง ในด้านมีปัญญาและยังได้ชื่อว่าเป็นพระธรรมเสนาบดี ส่วนพระโมคคัลลานะ เป็นผู้มึฤทธิ์มาก ก็ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้เลิศกว่าภิกษุทั้งหลาย ในด้านมีฤทธิ์ทำงานช่วยในด้านการปกครองสงฆ์ เป็นต้น ตำแหน่งเหล่านี้ในระยะกาลแรกๆ มีไม่มากนัก แต่เมื่อพระพุทธองค์ทรงเห็นว่ามีความสำคัญต่อพระสาวกและเหล่าพุทธบริษัท จึงได้ทรงแต่งตั้งให้ทั้งพุทธบริษัท 4 ที่มีความรู้ความสามารถแต่ละด้านที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการให้กำลังใจและส่งเสริมการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างของพุทธบริษัทรุ่นหลังๆ

การแบ่งงานในองค์กรพระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาล จึงมีลักษณะงานที่แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ งานที่มีการปฏิบัติอยู่เป็นประจำ การจัดงานเป็นแผนก และการแบ่งงานตาม ความชำนาญเฉพาะด้าน ตามกิจการขององค์กรพระพุทธศาสนาในสมัยนั้น ซึ่งมอบภาระหน้าที่หลักให้ คณะสงฆ์เป็นผู้ดูแล โดยสามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 3 โครงสร้างการมอบหน้าที่ในองค์กรในสมัยพุทธกาล

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่ในทางพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธเจ้าทรงปฏิเสธอำนาจที่ไม่เกิดจากพระธรรมวินัย แต่ให้การยอมรับอำนาจที่มาจากหน้าที่ มีศรัทธา เห็นคุณค่าของหลักธรรม คำสอนนั้น และปฏิบัติตามด้วยความเคารพ เช่น กุลบุตรที่เข้ามาบวชเป็นสมาชิกของคณะสงฆ์ ล้วนเกิดจากศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญา เมื่อปฏิบัติตนจนเห็นประโยชน์ในพระพุทธศาสนาแล้ว จึงนำไปสั่งสอนคนอื่นต่อไป

การมอบอำนาจหน้าที่ในองค์การพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาลนั้น เริ่มจากที่พระพุทธองค์ทรงส่งพระสาวกออกประกาศพระพุทธศาสนา ปรากฏว่ามีกุลบุตรต้องการบวชเป็นจำนวนมาก และเมื่อมีผู้ต้องการจะบวชพระสาวกก็จะนำมาเฝ้าพระพุทธเจ้าเพื่อบวชให้ ซึ่งเป็นความลำบากแก่พระสาวกและผู้ที่ต้องการจะบวช พระพุทธองค์จึงทรงประทานอนุญาตให้พระสาวกเป็นพระอุปัชฌาย์บวชกุลบุตรที่มีศรัทธาในท้องถิ่นและชนบทที่ห่างไกลนั้นๆ ได้ โดยไม่ต้องนำมาเฝ้าพระองค์ ด้วยวิธีการบวชแบบ “ติสรณคณุปสัมภทา” เมื่อพระสาวกรูปใดได้รับมอบหมายหน้าที่แล้ว ก็จะได้สิทธิในการกระทำหรือในการตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ภายในขอบเขตหน้าที่ที่ตนได้รับมอบ ซึ่งเป็นบ่อเกิดของอำนาจตามมาคือ มีอำนาจในการพิจารณาความดีความชอบหรือมีความสามารถทำการลงโทษผู้ใ้บังคับบัญชาได้

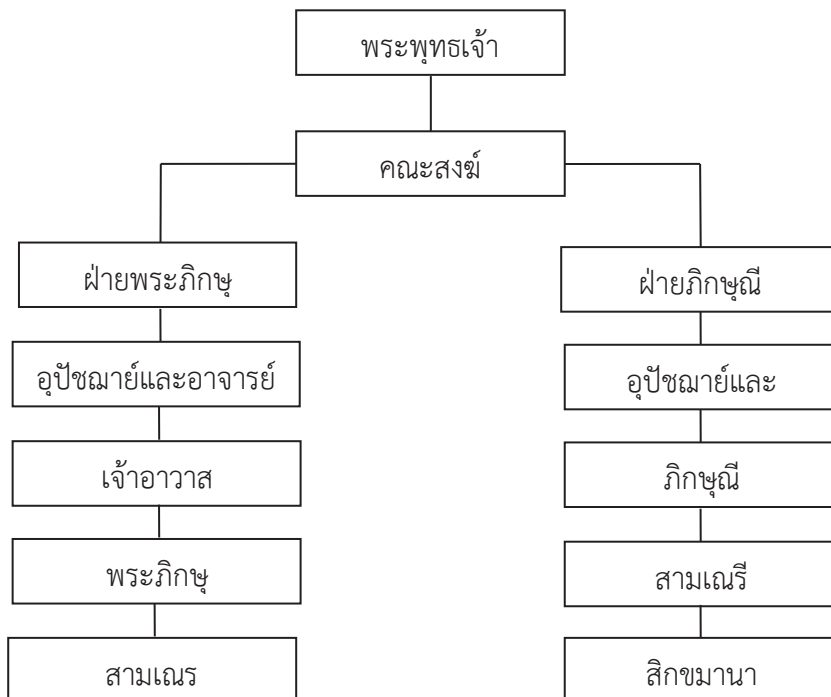
ส่วนความรับผิดชอบนั้น จะเห็นได้จากที่พระพุทธองค์ทรงอนุญาตให้พระสาวก ผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเป็นอุปัชฌาย์ให้การบวชแก่กุลบุตรแล้ว เพื่อไม่ให้เป็นปัญหาในการปกครองจึงทรงให้พระสาวกหรือภิกษุหนึ่งถืออุปัชฌาย์อันเป็นข้อปฏิบัติระหว่างอุปัชฌาย์และสัทธิวาสิกจะพึงปฏิบัติต่อกัน เรียกว่า อุปัชฌาย์วัตรและสัทธิวาสิกวัตร

การที่พระพุทธองค์ทรงอนุญาต ให้มีการถืออุปัชฌาย์วัตรและสัทธิวาสิกวัตรดังกล่าวนี้ ถ้าพิจารณาให้ลึกซึ้งก็จะได้เห็นว่า พระพุทธองค์ทรงมีพระประสงค์จะมอบหน้าที่ในการปกครองพระสงฆ์ในเบื้องต้นให้เป็นภาระโดยตรงของพระอุปัชฌาย์จะต้องรับผิดชอบ เพราะพระอุปัชฌาย์แต่ละรูปนั้นเปรียบเสมือนเป็นบิดาบังเกิดเกล้าที่ให้กำเนิดแก่บุตรผู้เป็นสัทธิวาสิก ดังนั้น การอบรมพร่ำสอนให้บุตรได้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบจึงเป็นภาระเบื้องต้นของผู้เป็นบิดามารดาที่จะต้องรับผิดชอบด้วยสามัญสำนึกของผู้ให้กำเนิด จะเห็นได้ว่าหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องมีความสัมพันธ์กันจึงจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จและเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม

หลักการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในองค์การพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาลนั้น พระพุทธองค์ทรงประทานหลักการที่เป็นระเบียบการเพื่อใช้ในการสรรหา การคัดเลือกและการดำเนินงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามหลักพระธรรมวินัย โดยพิจารณาแล้วสามารถสรุปได้

3 ประการ คือ 1) หลักพระวินัย คือ การแต่งตั้งสมมติด้วยการถือเอาอายุพรรษาเป็นเครื่องมือกำหนด เพื่อให้พระภิกษุผู้ได้รับการแต่งตั้งสมมติได้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ เพราะผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจะประกอบไปด้วยภาวะที่สามารถปกครองตนเองและสามารถปกครองคนอื่น 2) หลักพระธรรม คือ การแต่งตั้งสมมติพระภิกษุเพื่อทำการแทนสงฆ์ โดยถือเอาความสามารถเป็นหลักในการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ให้ดำเนินการในกิจนั้นๆ ทั้งนี้เพราะเหตุที่ว่า พระภิกษุบางรูปถึงจะมีพรรษาตามที่กำหนดแล้ว แต่อาจจะเป็นผู้มีอุปนิสัยในด้านอื่นไม่ตรงกับหน้าที่นั้นๆ หรืออาจเป็นผู้ที่ไร้ความสามารถเป็นผู้โง่เขลาไม่ฉลาดในกิจที่ได้รับการแต่งตั้ง ดังนั้น จึงต้องอาศัยหลักความสามารถเป็นเครื่องกำหนดคุณสมบัติเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ เช่น การแต่งตั้ง พระโมคคัลลานะและพระสารีบุตรเป็นอัครสาวกชายขวา เป็นต้น 3) หลักพระธรรมวินัยรวมกัน คือ การแต่งตั้งสมมติพระภิกษุเป็นเจ้าหน้าที่ทำการแทนสงฆ์โดยยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นการถือเอาอายุพรรษาและความสามารถเป็นเครื่องในการกำหนดคุณสมบัติเพื่อแต่งตั้งสมมติ ซึ่งผู้ที่รับการแต่งตั้งอาจจะเป็นผู้ที่มีพรรษามากหรือพรรษาน้อยก็ได้

การจัดช่วงการบังคับบัญชาในองค์การพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาล โดยเฉพาะฝ่ายภิกษุบริษัทนั้น พระพุทธองค์ไม่ได้กำหนดไว้ตายตัวว่าผู้ปกครองคนหนึ่งจะต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชากี่คน แต่ในกาลหนึ่งมีพระภิกษุได้ถกเถียงกันเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวทำให้ความนี้ทราบถึงพระพุทธเจ้า พระพุทธองค์จึงได้ทรงรับสั่งเป็นอนุบัญญัติกับภิกษุทั้งหลายว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตให้ภิกษุรูปเดียวซึ่งเป็นผู้ฉลาดสามารถใช้สามเณร 2 รูปให้อุปฐากได้หรืออนุญาตให้ใช้สามเณรเท่าที่สามารถจะดักเตือนพราสาทให้อุปฐากได้” ดังนั้น ลักษณะการจัดสายการบังคับบัญชาในองค์การพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาลโดยเฉพาะสายการบังคับบัญชาของคณะสงฆ์สามารถแสดงเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 4 สายการบังคับบัญชาของคณะสงฆ์ในองค์กรสมัยพุทธกาล

สรุปความว่า องค์การพระพุทธศาสนาสมัยพุทธกาลนั้นได้ก่อกำเนิดขึ้น โดยพระพุทธเจ้า ต่อมาเมื่อองค์การมีความเจริญเติบโตขึ้น พระพุทธองค์จึงทรงบัญญัติพระธรรมวินัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารปกครอง และ ให้การศึกษาแก่สมาชิกภายในองค์การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้บรรลุจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา โดยมีพระธรรมวินัย ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกอย่าง เริ่มตั้งแต่กำหนดคุณสมบัติ สิทธิหน้าที่ และวิธีการรับสมาชิกใหม่เข้ามาสู่องค์การและคณะสงฆ์ การดูแลสมาชิกใหม่ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทำการสงฆ์และรวมถึงระเบียบเกี่ยวกับการแสวงหา การจัดทำ การเก็บรักษาและการแบ่งสรรปัจจัย 4 เป็นต้น ทั้งหมดนี้ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงใช้พุทธวิธีการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ชี้แจงวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เพื่อประสานงานสมาชิกภายในองค์การให้ดำเนินงานไปทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การพระพุทธศาสนาที่ได้วางไว้

นอกจากนั้นองค์กรขนาดใหญ่ เช่นองค์กรพระพุทธศาสนาแล้ว พระพุทธองค์ท่านได้ทรงสอน การบริหารส่วนบุคคล นั่นก็คือ การบริหารการเงินซึ่งปรากฏในคัมภีร์ของพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน

พระพุทธเจ้าได้ทรงสอนการบริหารการเงินไว้ที่เรียกว่าโภควิภาค คือการแบ่งทรัพย์ รู้จักใช้ทรัพย์ให้เป็น หรือ “โภควิภาค 4” ซึ่งแบ่งเงินออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

หนึ่งส่วน สำหรับการใช้จ่ายเลี้ยงตนเอง ครอบครัว และทำประโยชน์แก่ผู้อื่น (25%)

อีกสองส่วน ใช้สำหรับการลงทุนประกอบกิจการงาน (50%)

อีกหนึ่งส่วน สำหรับเก็บออม (25%)

“คำสอนนี้เป็นประโยชน์มาก คือเมื่อเราหาทรัพย์มาได้ ก็แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือใช้จ่าย ลงทุน และเก็บออม”

ส่วนการทำให้เงินเป็นข่าวที่ดีของมนุษย์ คือต้องมีหลักการในการใช้เงิน และหลักการบริหารเงิน ก็คือ “ต้องรู้จักจัดลำดับความสำคัญของเงิน”

References

Dhammapitaga, (1996), *Disciplinary matters that are bigger than you think.*,

Bangkok: Sahamikit Company Limited,

Sawaeng Udom Si, (2006), *The Discipline of Piyakas 1*, for Maha Vajiralongkorn or Bhikkhuniwipang.

Phongsansri Somsup and Chalida Sornmanee, (1988), *Principles of organization and management*, Bangkok: Mon.Changchan, Printing,

Phra Yutthana romanithammo, (2010) *Analytical study of organization of the Buddhist era*, Bangkok: Mon.Changchan, Printing,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, (1996), *Thai Tripitaka Version of Maha Chulalongkorn Ratchawitthayalai*, Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya Printing Factory

COMPETENCY DEVELOPMENT OF SANGHA ADMINISTRATOR IN THAILAND 4.0

Phramaha Chaiyaphorn Iddhivaro (Samrit) *

Abstract

The effective administration of Sangha must consist of several factors. Sangha administrators are the most important factor. Therefore, competency development of Sangha administrator was a direct impact on the effectiveness of Sangha administration. Competency development of Sangha administrator was 3 approaches; 1) self-development, 2) training and development and 3) in-service development. Sangha administrators who were developed the competency will can manage the effective administration of Sangha effectively.

Key words: Competency development, Sangha administrator

Introduction

In the present the word “Thailand 4.0” is popular in the various circles especially education. In academic circles have adapted to Thailand 4.0. The related fields such as social sciences were aroused and applied according to Thailand 4.0 especially competency development of personnel in organization. Competency development was directly affected the effectiveness of the administration in organization. Therefore, the organization is trying to find the approach to develop the human resources competencies in organization to have the skills, knowledge and ability to manage organization to achieve the goals efficiently. It is the same for Thai Sangha organization. Organization administrators of

* Department of Economics Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Thai Sangha at all levels need to develop competencies and capabilities to manage the Sangha administration to be effective. Nowadays, monks are close to society, spiritual leader, performing the duties for society, propagating Buddhism to people, leading people to do well according to the Buddhist principle. Therefore, the relationship between monks and layman or society was; Layman have a duty to support monks in terms of eatables and material, the monks have a duty to support the laymen in terms of morals, namely moral guidance, morality, which will be the principles or concepts of improving the better lives. (Somdet Phra Nyanasamvara Somdet Phra Sangharaj Sakolmahasanghapharinayok, 1998: 115) When we talk about importance of the monastery the temple should have characteristics according to the wishes of the Lord Buddha which define in Tipitaka that the monastery not far from community, not near the community, convenient to travel, daytime not crowded, in the night be quiet not noise, suitable for the practicing of the person who needs peace according to the nature of the monk. Above characteristics show that the monastery like a center of the minds of Buddhists and like a center of community activities and various public benefits. Therefore, relationship between monastery and community has been long in terms of mutual benefits. (Phrathamworamethi (Suchin Akkachino), 2007: 67)

At present, the monk and monastery represent Buddhist institution. The Sangha Supreme Council of Thailand and administrative monk was administrator of Sangha and Sangha administration to be successful according to Dhamma, discipline, country law and tradition of Thai society in every part at all levels. The word “Phra-Sang-Gha-Dhi-Kan” means Buddhist monks who hold administrative positions in Sangha which is the operational people of the Sangha administration and Buddhism to be correct (Office of Sangha administrator region 16, 2004: 46). The word “Kan-Ka-Na-Song” or “Kan-Phra-Sad-Sa-Na” means 6 missions include Governance, education, Welfare education, Buddhist dissemination, Construction and Renovation and Public Welfare. All 6 missions, some mission defines in the

regulation of Sangha council but for some mission follows by traditional rule. (Planning Division, Department of Religious Affairs, Ministry of Education, 1997: 71)

The important part of public benefit was public welfare because it shows the image and position of Sangha. This welfare called public welfare was 4 characteristics: (Phratheppariyatsuthee (Worawit Kongkhapanyo), 1997: 62)

1) Help and support activity include one of the activities that monastery or Sangha do for public welfare such as activities of district training affairs public liberty affairs and vocational training for local people etc.

2) Helping others' work for the public welfare include helping, supporting and promoting activity of public and private or any one which this activity was public welfare such as community development, sub-district development, dig a big well to be a source of food and a recreational place, conserve culture and environment and providing funding for relief and others.

3) Support for public property include road construction, dredge the canal, build a hospital and purchasing medical equipment, create a water supply, create a electric generator, planting trees and others.

4) Supporting people or animals include helping people such as establishing a public relief volunteer office, helping people in fire and flooding situation, provide consumer goods to victims or at regular times, establishing a foundation to cook orphans and underprivileged children or the relief process for people suffering from accidents, accidents and public disasters, including disasters, poverty, sickness.

However, Thailand received Western culture 100 years ago. The government has developed the country by creating a national economic and social development plan by developing the country according to the western style. That event has resulted in more high technological advancements in the country but for negative, the importance of the monastery began to diminish. Many prominent roles and some roles of the monastery are forgotten according to a manner that got a new forgot the old. (Phrathamworamethi (Suchin Akkachino), 2007: 69)

Therefore, the monks need to be proactive and always develop knowledge and ability especially self-development, training and development and in-service development to propagate Buddhism, to be a moral and ethical leader and to perform duties for the nation and society in 4.0 era efficiently.

Sangha Administrator

The meaning of Sangha administrator

The word Sangha administrator comes from the word “Sang-ka” and “Adhikara” include “Phrasanghadhikan” means the monks who work by lacking rights in the Sangha or the monks who work for Sangha by position. Therefore, it means the monk who holds the position in the Sangha administration. (Office of Buddhism Amnatcharoen Province, 2004: 8) Sangha Act, BE 2505 amended by the Sangha Act (No. 2) BE 2535 has determined that Sangha administrator was the monk who holds the position in the Sangha administration that 1) 1) Large primate 2) Region primate and deputy primate 3) Provincial Primate and Provincial Primate Deputy 4) Primate, District and Deputy District Primate 5) Sub-district and Sub-District Primate 8) Abbot, deputy abbot and assistant abbot.

Important of Sangha administrator

The Sangha administrator was the guardian of the Sangha in the administrative area and the monastery to be accordance with the Dhamma, Vinaya, laws, rules of the Sangha council, regulation, rules, order, command, resolution, announcement and the Act of Patriarch which has a duty to control and promote the goodness of the monks, manage and develop the education, welfare education, Buddhist dissemination, construction and renovation and public welfare to be well. The Sangha administrator were important in supervision the monks and novices maintain the temple orderly, control the monk and novice to be good practice Behave in accordance with the Dhamma Vinaya. Therefore, Sangha administrator was successor Buddhism to be sustainable, control the behavior of monks and novices not letting out of the Dhamma Vinaya. Sangha administrator

especially the abbot, deputy abbot and assistant abbot must maintains and manages the monastery and monastery property completely governs and monitors and leads monk and layman in the monastery to behave in accordance with Dhamma and Vinaya, train and teach monk and layman for Dhamma and Vinaya and directs for make a merit properly. Religious Affairs Department, Ministry of Education define important of Sangha administrator that the Buddhism is a national religion that will flourish forever must rely on the Sangha administrator because the Sangha administrator is close to the people, especially the Sangha administrators Abbot level which is the respect of the people by the Sangha Act, therefore, the abbot has the power and duty to admin and manage the monastery effectively. (Department of Religious Affairs, Ministry of Education, 1997: 1)

Competency

Meaning and importance of competency

Competency means knowledge, skills and behavioral characteristics of a person that is required to perform a certain position to be successful by achieving a higher standard or more outstanding than colleagues in different situation. (Sunada Phinichkan, 2007: 4) Competency may refer to a group of related knowledge, skills and attributes which affects the main task of a job position. (Parry, Scott B., 1997: 43) Competency is a feature that is within the person which affects effective performance and/or excellent performance (Boyatzis, R.E., et.al., 1996: 25-41) that able to solve problems that are encountered while working successfully those who can solve problems successfully on one side Indicates that the person has the capacity in that area. (Huber, Diane, 2000: 54) The basic characteristics of each person can predict the effect of superior performance more than others meaningfully.

In summary, Competency is the ability that has been developed in individuals which affects the effectiveness of the organization, is a unique feature of a person who can develop continuously. When the person has already developed

will have ability to work within the organization to achieve the goal. When the personnel in the organization have high competency means that they can perform their duties better than those with low competency. The Sangha administrator is the same. If the Sangha administrator was developed in a high competency, they can perform their duties for the longevity of Buddhism and for the benefit of many people, it was accordance with Buddha's word "Bhikkhus, they will go on pilgrimage for the benefit of many people, for the happiness of many people to help the animals of the world, for the benefit to support, for happiness to all gods and humans". (Di. Ma. (Thai) 2/52/46) Therefore, the Sangha administrators need to constantly develop competencies.

Competency development of Sangha Administrators

Competency development has many ways. In this article are three development guidelines that include 1) self-development, 2) training and development and 3) in-service development. (Somchat Kityanyong and Others, 2007: 80) These three developments are in line with the mission of the Sangha administrators as mentioned above. Therefore, these three developments are an appropriate model for development the competency of Sangha administrators in Thailand 4.0 era efficiently. Three models were as follows:

1) Self-development

- 1.1) Using of ready-made lessons
- 1.2) Distance education
- 1.3) Publishing of academic journals in the professional field
- 1.4) Study from documents Working manual
- 1.5) Study from various visual media
- 1.6) Provide additional short and long term education
- 1.7) Documentation of presentation
- 1.8) Book review

2) Training and development

- 2.1) Organizing training programs within the organization
- 2.2) Consign personnel to train external institutions
- 2.3) Plan annual training programs
- 2.4) Training plan to develop personnel as necessary
- 2.5) Develop personnel in accordance with plans and technology
- 2.6) Use training courses to evaluate work promotion and migration
- 2.7) Create incentives for training and development with various activities/games.

3. In-service development

- 3.1) Acting
- 3.2) Acting as a committee
- 3.3) Cooperate with the committee
- 3.4) Establishing a group of activities
- 3.5) Consultation
- 3.6) Observation
- 3.7) Having effective colleagues
- 3.8) Being a good example
- 3.9) Suggestions to be applied
- 3.10) Study visits
- 3.11) Switching jobs
- 3.12) Teaching job guidance
- 3.13) Training at the event
- 3.14) Assignment

Conclusion

Competency development of Sangha administrator in Thailand 4.0 can develop by several approaches. The appropriate approach was: 1) self-development, 2) training and development and 3) in-service development. Sangha administrators can apply 3 approaches in line with the mission as follows;

1) Self-development, the Sangha administrator the sangha administrators must be developed in education according to the education curriculum of the Sangha by appropriate methods and media include Self-improvement by using the ready-made lessons, distance learning or learning in the class, disseminating academic work, study and dissemination of works, which need to communicate through various media devices that are consistent with the 4.0 era.

2) Training and development, the Sangha administrator must be trained and developed various potentials by organizing training programs within the Sangha organization and outside monastic institutions which are related external organization. The Sangha administrator must plan annual training, specialized development training such as meditation training, training in education, Buddhist discipline, communication and technology to be consistent with the propagation and administration of the Sangha in 4.0 era.

3) In-service development, The Sangha administrator must be developed in the administration and administrative work. The Sangha senior level administrators must consult with Sangha administrators in the administration. Sangha administrators must work together as a team in order to increase skills and performance in team work. Should have a study trip outside the field to apply and integrate and develop their knowledge from education, assign the job according to the knowledge and ability of Sangha administrator for maximum effectiveness and to develop skills in the field.

In summary, competency development of Sangha administrator in Thailand 4.0 was a model that develops the Sangha Administrator to have skills in the administration of the Sangha administration for efficiency and effectiveness was 3 approaches: 1) manage education and encourage Sangha Administrators to develop their own knowledge to create new knowledge, 2) providing training and development of Sangha administrator to have knowledge and ability in accordance with the educational process of the Sangha continuously consistently and 3) work development by transferring knowledge from experience of expert Sangha

administrator. The three approaches that presented can be applied to develop competencies of Sangha Administrators at all levels for the efficiency and effectiveness of Sangha administration.

Referent

Religious Affairs Department, Ministry of Education. (1997). *Handbook of Sangha Administrators on the subject of Sanha and religion*. Bangkok: Religious Printing Press.

Planning Division, Religious Affairs Department, Ministry of Education. (1997). *Handbook of Sangha Administrators on the Rules, Regulations and Orders of the Sangha*. Bangkok: Religious Printing Factory.

Phratheppariyatsuthee (Worawit Kongkhapanyo). (1997). *Sangha and religion*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya Press.

Phrathamworamethi (Suchin Akkachino). (2007). *Monastery Development*. Bangkok: National Buddhism Printing Office.

Somchat kityanyong and Oncharee Na Takua Thung. (2007). *Techniques for training*. Bangkok: Technology Promotion Association (Thailand-Japan).

Somdet Phra Nyanasamvara Somdet Phra Sangharaj Sakolmahasanghapari nayok. (1998). *Buddhism and development*. Bangkok: Aksorn Thai Printing LP.

Office of Sangha administrator region 16. (2004). *Handbook of Sangha Practice*. Suratthani: Office of Sangha administrator region 16.

Office of Buddhism Amnatcharoen Province. (2004). *Buddhism practice Meeting of Sangha Administrators, Ecclesiastical Province Governor and Ecclesiastical District officer*. Bangkok: Printing of religion.

Sunida Phinijkarn. (2007). *Lecture document for the core and theoretical theory of educational administration: executive competency*. Bangkok: Ramkhamhaeng University, 2007.

Boyatzis, R.E., et.al. (1996). *Competencies Can Be Developed. But Not The Way We Thought*. *Capability*. 2(2) : 25-41.

Huber, Diane. (2000). *Leadership and Nursing Care Management*. 2nd ed. Philadelphia : W.B. Saunders.

Parry, Scott B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์

Human Resource Management in globalization

สิงห์คำ มณีจันสุข* พลวัฒน์ สีทา**

บทคัดย่อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ การจัดการทรัพยากรมนุษย์พัฒนามาจาก การบริหารบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงาน 2. สรรหาบุคลากรที่ดีและมีความสามารถตรงตามความต้องการ 3. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4. จัดสรรการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม 5. ป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร 6. เกิดการประเมินผลงานของบุคลากร 7. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างทำงานและกับผู้บริหาร

คำสำคัญ: การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Human Resource Management is the key element approach to managing the most valuable of the organization. Thus, it is essential for organizations to develop their processes of Human Capital Management. Moreover, effective human capital management will lead to overall benefits for social and country. The concept of Human Capital Management has been developed from Personal

* หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 39/16 หมู่ 3 ตำบลบางกอบัว อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 10130 Email : basaralivecrassic@hotmail.com

** หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Email : pollawatseeta@gmail.com

Management, Human Resource Management and Human Capital Management. The idea of Human Capital Management considers human capital as the most valuable resources which contribute to organization effectiveness. Human capital strategy aims to 1. Provide sufficiency employees 2. Seek for qualified employees 3. Improve human capital 4. Allocate an employee's compensation management and welfare benefits appropriations 5. Prevent and improve misbehave employees 6. Create staff's evaluation 7. Build up relationship between management and staff.

Keywords: Management, Human Capital

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Management) จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องทำการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้ได้เป้าหมายเดียวกัน เพื่อทำประโยชน์ให้แก่สังคม และประเทศชาติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวิธีการและหลักสูตรมากมายหลายหลักสูตร การให้รู้จักการทำงานเป็นทีม ให้รู้จักการสร้างทีม แต่ทั้งนี้จำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง (Self Development) ให้พร้อมเสียก่อน เมื่อตนเองพร้อมแล้วทุกอย่างก็จะเป็นไปได้ดี โดยเฉพาะทีมหรือกลุ่มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการได้รับการวิเคราะห์และการรายงานข้อมูลเพื่อนำสิ่งต่างๆเหล่านี้ไปปรับทิศทางกลยุทธ์ทางด้านมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร การลงทุน และการตัดสินใจ เพื่อบริหารการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับองค์กร และระดับการให้บริการลูกค้า โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์นี้มีการพัฒนาการมาจาก การบริหารบุคคล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ แล้วจึงมาสู่กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้ การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร เน้นภารกิจในการได้คนเข้ามาทำงานในองค์กร เป็นการกำหนดตามหน้าที่ของงานเป็นเรื่องราว ทำให้เกิดข้อจำกัดมากมายเช่น ทำให้คนขาดความรู้ในงาน จึงเป็นการตัดโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่สามารถตรวจทานด้านการออกแบบหรือวิเคราะห์งาน หรือแม้แต่การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น บทบาทของฝ่ายบริหารงานบุคคลจะมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ให้คำแนะนำ รวมทั้งควบคุมและสั่งการตามสายการบังคับบัญชา นอกจากนี้ยังเป็นหน้าที่ที่เกี่ยวกับตัวบุคคลด้วยเช่น การสรรหาและคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน การโยกย้ายหรือเลื่อนขั้น หรือแม้แต่การเกษียณอายุ เป็นต้น กิจกรรมและกระบวนการต่างๆของการบริหารงานบุคคลไม่ค่อยมีความสัมพันธ์

กัน และไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มองเป็นจุดๆและมองในระยะสั้น มีการมีส่วนร่วม น้อย เน้นให้ความเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ

ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง “ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเองและสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง” ดังนั้นการที่องค์กรจะจัดการหรือหาวิธีการที่จะทำให้คนแต่ละคนในองค์กรใช้ศักยภาพหรือความรู้ความสามารถที่มีมาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้นจึงต้องมีความเข้าใจในคุณสมบัติของทรัพยากรบุคคลที่มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆคือคนเป็น “สินทรัพย์” ที่จับต้องไม่ได้(Intangible Asset)ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น คนคือ “ทุน” (Human Capital) ที่สามารถสร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ คนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ปัญหาอยู่ที่ว่าคนในองค์กรของคุณสักกี่คนที่จะเป็นนักคิดหรือมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า เพราะหลายองค์กรมักจะจำกัดคนที่จะเป็นนักคิดสร้างสรรค์ หรือมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ ไว้เพียงบางฝ่าย โดยยึดติดรูปแบบการทำงานตามหน้าที่ (Functions) ของงานที่แบ่งเป็นฝ่าย ส่วน แผนกเป็นหลัก

สำหรับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ Mondy & Noe, (1996) ให้ความหมายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดWilliam Werther & Kiath David (1985) กล่าวว่า ความหมายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) คือการจัดการบุคลากรในองค์การ โดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรี ความเป็นคน และต้องทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม Phensri Yaiwanont (1994) ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นงานการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวข้องกับการกำหนดและดำเนินนโยบายในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานสัมพันธ์เพื่อการธำรงรักษากำลังคนและการฟื้นฟูสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์การ Wiroj Lkana-anusol (2009) มองว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังล้าหลังอยู่ซึ่งปัญหาและอุปสรรค ที่ขัดขวางความก้าวหน้าของประเทศไทย คือ การขาดการพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งจะสังเกตได้

ว่าประเทศไทย เป็นประเทศที่ผลิต และส่งออกข้าว แต่ผลผลิตต่อไร่ นั้นต่ำกว่าประเทศอื่นๆ ในโลกหลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่น จีน แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการผลิตข้าวของไทยตกต่ำลง เพราะไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยีในการที่จะปรับปรุงผลผลิตภาพให้ดียิ่งขึ้น ขณะที่ประเทศจีนกำลังพัฒนาเทคโนโลยี Bio-Tech รวมทั้งการพัฒนาพันธุกรรมของข้าวและพืชผักธัญญาหาร ซึ่งในที่สุดหากประเทศไทยยังไม่เริ่มที่จะพัฒนาเทคโนโลยีให้เท่าทันประเทศอื่น จะทำให้เกิดปัญหา อย่างรุนแรงตามมา ก็คือในเมื่อผลิตภัณธ์ของไทยมีคุณภาพ มีรูปแบบที่สู้ประเทศคู่แข่งไม่ได้ ก็ต้องมีการลดราคาเพื่อให้สามารถขายได้ และการลดราคาที่ลดไปเรื่อยๆ สุดท้ายก็จะทำให้เกิดการขาดทุน และทำลายวงจรธุรกิจทั้งระบบในที่สุด Wirach Niphawan (2009) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การว่าทรัพยากรหมายถึง คนหรือกลุ่มคน ซึ่งเป็นคนที่มีค่ามากที่สุด ในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนเมื่อนำค่า 2 คำมารวมกัน ก็คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก่อนหน้านั้นก็มีการเรียกชื่อให้ต่างกันออกไปเรียกว่าการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารบุคลากร บางครั้งบอกว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การจัดคนให้เข้ากับตำแหน่ง การเลือกสรรหรือ การคัดเลือก การเลื่อน ลด ปลด ย้าย หรือการปฐมนิเทศจรรยาวัธ วินัย การลงโทษ การดำรงรักษาคณะเอาไว้การพัฒนา Thongchai santiwong & Somchai Hirankitti (2005) ให้ความหมายของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึงบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ องค์การมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการส่งเสริมบุคคลในองค์กรให้มีความพร้อมในการแข่งขันกับคู่แข่งภายนอกน้อยเพียงใด ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความพร้อมและความสามารถให้กับทุกคนในหน่วยงานไม่ใช่ไปสร้างไว้กับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะและต้องมีวิธีคิดใหม่ในเรื่องของการค้นหาศักยภาพหรือความสามารถในองค์กรของคนในองค์กรให้พบ โดยไม่ไปใช้ข้อจำกัดตามลักษณะงานหรือตามหน้าที่หรือตามตำแหน่งที่เขาทำอยู่เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความพร้อมที่จะแข่งขันกับคู่แข่งได้ตลอดเวลาและในทุกสถานการณ์กล่าวคือองค์กรต้องหาความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานทุกคนโดยไม่เลือกหมู่เหล่าใครแนวคิดหรือวิธีการจะคิดหรือเสนอแนะอะไรที่น่าสนใจก็จะต้องรับมาพิจารณาเพื่อต่อยอดความคิดนั้น ซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงนี้ได้ ในที่สุด องค์กรกับคนในองค์กรก็เหมือนกับการปลูกต้นไม้ ถ้าเรา

หมั่นรดน้ำ พรวนดิน ใส่ปุ๋ย เอาใจใส่ ก็จะทำให้ต้นไม้ออกดอกผลได้ดีกว่ามีรากที่แข็งแรงกว่าการปล่อยไปตามเรื่องตามราวอย่างแน่นอน องค์กร ต้องมีการวางแผนในการสร้างสมรรถนะหรือความสามารถ (Competency) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความพร้อมในการแข่งขัน

ในการบริหารองค์กรนั้น มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้นล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีดังต่อไปนี้คือ

- 1) ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่องเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กร ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคตนอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความต้องการทรัพยากรมนุษย์ประเภทใดจำนวนเท่าใดเมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับสมัครเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาและการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็นและมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่างๆ อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์กรส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

- 2) ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

- 3) ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ในการบริหารองค์กร

- 4) ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการ

ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคคนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กร

5) ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีและการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดี และก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7) ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่างๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์กร

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวิวัฒนาการแบ่ง 3 ขั้นตอนดังนี้

1) การบริหารงานบุคคล (Personnel Management หรือ Personnel Administration) เน้นกระบวนการที่เป็นงานปฏิบัติและงานประจำตามกฎหมาย ระเบียบ เช่น บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ

2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ยึดคนเป็นทรัพยากรขององค์กรและมีกระบวนการที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร เช่น การวางแผนและพัฒนากำลังคน ฯลฯ

3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ Human Capital Management เป็นแนวคิดใหม่ ถือคนเป็นสินทรัพย์ สามารถอธิบายความหมายได้ ดังนี้

การบริหารงานบุคคล(Personel Administration หรือ Personel Management) หมายถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีกระบวนการสำคัญ ดังนี้

การกำหนดนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการบริหารนโยบายจะเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายในแผนพัฒนาระดับกระทรวงมติคณะรัฐมนตรีส่วนภาคธุรกิจเอกชนเน้นที่นโยบายและระเบียบที่จำเป็นแก่การดำเนินงาน

การวางแผนกำลังคน Man Power Planning เป็นกระบวนการวางแผนว่าหน่วยงานมีกำลังคนกี่คน แต่ละคนปฏิบัติหน้าที่อย่างไร ความรู้ความสามารถด้านใดบ้างเพื่อความเหมาะสมกับงานซึ่งเริ่มตั้งแต่แผนความต้องการแผนการให้ได้มาของกำลังคนและแผนการใช้กำลังคน

การจัดบุคคลและการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง Placement&Recruitment ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะประชาสัมพันธ์หน่วยงานเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมสำหรับองค์กรให้มาสมัครเพื่อคัดเลือก Selection คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่สุดเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กร การจัดบุคคล Placement หมายถึง การจัดบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่หน่วยงานวางแผนไว้แล้ว เพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มุ่งสนองตอบเป้าหมายเป็นสำคัญ เช่น การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาให้เหมาะสมกับงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ความสามารถ รวมถึงการเสริมสร้างประสบการณ์เพื่อควมมีประสิทธิภาพของบุคลากร การพยายามหาแรงจูงใจเพื่อรักษาพนักงานให้อยู่ทำงานนานที่สุดเป็นต้นบทบาทของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่ ทิศทางขององค์กร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เข้ากับงาน และเสริมสร้างความสามารถเป็นประสบการณ์การทำงานให้แก่พนักงาน หลังจากนั้นก็ติดตามผลว่าเกิดประโยชน์หรือไม่ มากน้อยเพียงใดกิจกรรมและกระบวนการต่างๆมีความสัมพันธ์และบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างมากมองเป็นภาพรวมทั้งหมดและมองในระยะยาวสามารถเข้าถึงได้หลายช่องทางสำหรับการติดต่อสื่อสารเน้นให้ความสำคัญกับการเข้ามามีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบของคนในองค์กรในการให้สิทธิการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 3 ระยะและอธิบายความหมายดังนี้

ระยะการได้มา (Acquisition) ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่จะเข้ามาทำงานใน จะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขั้นต้นแรกก่อนที่ จะมีการสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุพนักงานเข้าทำงาน ซึ่ง การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

เป็นการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ทั้งในด้านจำนวนและทักษะความสามารถ เพื่อให้แน่ใจว่าจะมีทรัพยากรมนุษย์ใช้ตามความต้องการขององค์การ การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ดังนั้น ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจึงมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งเช่นกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตที่สำคัญขององค์การ ได้แก่ การเจริญเติบโตขององค์การ และการออกจากงานของพนักงาน เช่น ความต้องการใช้บริการของลูกค้าเพิ่มขึ้นมีการขยายบริการหรือเพิ่มคุณภาพและระดับความสามารถในการทำงานขึ้น รวมทั้งการลาออก การให้ออก และการเกษียณของพนักงานเก่า หากขาดการวางแผนที่ดีจะทำให้พนักงานที่มีอยู่เก่าและพนักงานที่รับใหม่มีไม่เพียงพอ หรือบางครั้งเกินความต้องการขององค์การได้ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การ หรือส่งผลต่อค่าใช้จ่ายขององค์การในกรณีที่มีคนเกินเป็นต้น

กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์อุปสงค์ (Demand) ด้านทรัพยากรมนุษย์จากแผนธุรกิจและแผนกิจกรรมที่จะมีในอนาคต เพื่อสามารถคาดการณ์ความต้องการในอนาคตในขณะเดียวกันต้องวิเคราะห์อุปทาน (Supply) ด้านทรัพยากรมนุษย์ประเภทต่างๆ ที่องค์การต้องการในอนาคต ทั้งทรัพยากรที่มีอยู่เดิมในองค์การ เช่น การเลื่อน การโอนย้าย ตำแหน่งพนักงานที่มีอยู่เดิม และจากตลาดแรงงานภายนอกองค์การ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารคาดการณ์ได้ว่าจะมีพนักงานขาดหรือเกินในอนาคต ถ้าคาดว่าจะขาดพนักงาน จำเป็นต้องวางแผนการสรรหา การฝึกอบรมพัฒนา การเพิ่มผลผลิตของพนักงานเดิม หรือการใช้ทรัพยากรทางเลือกอื่นๆ ถ้าทำได้ ส่วนในกรณีที่คาดการณ์ว่าจะมีพนักงานเกิน จำเป็นต้องวางแผนการลดพนักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้เกษียณก่อนกำหนด หรือการขยายงานให้สอดคล้องกับจำนวนพนักงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้น เป็นต้น ซึ่งเมื่อวางแผนการเพิ่มหรือลดคนแล้ว จะต้องมีการกำหนดงบประมาณที่จะใช้ และมาตรฐานทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการ เช่น จำนวนพนักงาน ความรู้ ทักษะและความสามารถที่ต้องการ รวมถึงการกำหนดวิธีการควบคุมให้เกิดการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ถึงแม้ว่าการวางแผนจะถูกกำหนดให้เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะของการได้มา แต่การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมองภาพรวมของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ทั้งการได้มา การดูแลรักษา และการออกจากงาน เพราะทั้ง 3 ระยะต่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

การสรรหา (Recruitment) การสรรหาเป็นกระบวนการค้นหาและชักจูงให้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการมาสมัครทำงาน เพื่อองค์การจะได้ทำการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุด

เข้าทำงานต่อไป การสรรหาสามารถทำได้ทั้งจากแหล่งภายในองค์กรเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย หรือจากแหล่งภายนอกองค์กรก็ได้ ซึ่งทั้งสองแหล่งมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะใช้วิธีการสรรหาว่าจ้างคนใหม่เข้ามาทำงาน ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาทางเลือกอื่นๆ ก่อน เช่น การให้คนงานที่มีอยู่ทำงานล่วงเวลา หรือการจ้างคนงานชั่วคราวหรือทำงานบางเวลา เพื่อไม่ให้เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว แต่ถ้าพิจารณาแล้วไม่มีทางเลือกอื่น จำเป็นต้องสรรหาคนใหม่เข้ามาทำงานในองค์กร สามารถใช้วิธีการสรรหาได้หลายวิธี คือ

- 1) การให้ผู้สมัครมาสมัครเอง (Walk In) ซึ่งเหมาะกับสถานที่ที่มีชื่อเสียงและตั้งอยู่ในที่ผู้สมัครสามารถเข้าถึงได้ง่าย
- 2) การให้คนงานเดิมแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดมาสมัคร
- 3) การโฆษณาผ่านสื่อมวลชนต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสารวิชาชีพ วิทยุ หรือโทรทัศน์ เป็นต้น
- 4) การแจ้งผ่านสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรในตำแหน่งที่องค์กรต้องการ
- 5) การแจ้งผ่านสมาคมวิชาชีพของงานที่ต้องการ เช่น แพทย์สภา หรือสภาการพยาบาล สมาคมฯ เป็นต้น
- 6) การแจ้งผ่านศูนย์จัดหางาน ทั้งของรัฐและเอกชน เช่น ที่กรมการจัดหางาน หรือสำนักงานจัดหางานของเอกชน เป็นต้น
- 7) การทาบทามบุคคลที่เป็นที่รู้จักดีอยู่แล้วและทำงานที่องค์กรหรือองค์กรอื่น ซึ่งเป็นผู้มีความสามารถและประสบการณ์ตรงตามที่ต้องการ วิธีนี้เหมาะกับตำแหน่งงานในระดับสูง
- 8) การให้บริษัทค้นหาผู้บริหาร (Executive Search Firms) เป็นบริษัทที่ทำหน้าที่ค้นหาบุคคลที่มีความสามารถและประสบการณ์สูงในตำแหน่งที่ต้องการรับ ซึ่งมักเป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะค้นหาและทาบทามบุคคลดังกล่าว (Headhunters) ที่ทำงานอยู่ในองค์กรอื่นให้มาทำงานกับองค์กรที่ต้องการ ซึ่งมักได้คนที่ความสามารถสูงและมาทำงานได้ทันที แต่ต้องเสียค่าบริการในอัตราสูง

การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือก เป็นการกลั่นกรองผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานว่างที่เปิดรับซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการสรรหาได้ผู้สมัครงานในจำนวนที่พึงพอใจแล้วกระบวนการคัดเลือกที่ดีจะทำให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานที่ต้องการ หรือ Put the Right Man on The Right Job นั่นเอง ขั้นตอนการคัดเลือกอาจแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรและในแต่ละตำแหน่ง เช่น บางองค์กรอาจไม่มีการสัมภาษณ์ขั้นต้นแต่ใช้วิธีการ

ทดสอบข้อเขียนก่อนโดยเฉพาะตำแหน่งที่มีคนสมัครจำนวนมากเพื่อคัดกรองคนที่เหมาะสมให้เหลือ น้อยลง หรือบางตำแหน่งอาจใช้วิธีการทดสอบภาคปฏิบัติ เช่น ตำแหน่งพนักงานธุรการ อาจให้ ทดสอบการพิมพ์ หรือการใช้คอมพิวเตอร์ บางตำแหน่งที่มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพไว้แน่นอน แล้ว เช่น แพทย์ พยาบาล หรือเภสัชกร อาจพิจารณาจากใบประกอบวิชาชีพแทนการสอบสำหรับการ สัมภาษณ์เพื่อจ้างงาน นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่ง เพราะสามารถรวบรวมข้อมูลของ ผู้สมัครในลักษณะการเผชิญหน้า จึงมีโอกาสได้ข้อมูลที่ตรงตามเป็นจริงได้มาก เพราะสามารถสังเกต ปฏิบัติการประกอบการสัมภาษณ์ได้ด้วย ซึ่งการสัมภาษณ์นอกจากจะได้ข้อมูลของผู้สมัครเกี่ยวกับ บุคลิกภาพ ทักษะ ไหวพริบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานที่สมัครแล้ว ผู้ สัมภาษณ์ยังสามารถให้ข้อมูลที่เป็นจริงบางประการเกี่ยวกับลักษณะงานในองค์การเพื่อให้ผู้สมัคร พิจารณาว่าตรงตามที่คาดหวังหรือไม่ เมื่อจบการสัมภาษณ์ควรให้ผู้สมัครประเมินตนเองว่า เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะรับหรือไม่

การปฐมนิเทศ (Orientation) ภายหลังจากคัดเลือกแล้วการแนะนำตัวและการ ปฐมนิเทศพนักงานใหม่เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการต่อไป วัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศ คือ เพื่อให้พนักงานใหม่เข้าใจปรัชญาและวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการรับรู้เกี่ยวกับองค์การและ บทบาทของตนเองอย่างถูกต้อง ได้เรียนรู้วิธีการทำงานและวัฒนธรรมขององค์การ ตลอดจนรู้จัก เพื่อนร่วมงานใหม่และสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยองค์การควรให้ข้อมูลแก่พนักงานใหม่ในเรื่อง เกี่ยวกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ขององค์การสภาพทางกายภาพขององค์การ โครงสร้างการบริหาร แนวปฏิบัติเรื่องความปลอดภัยและอัคคีภัย บริการด้านสุขภาพและบริการช่วยเหลืออื่นๆ นโยบาย สำคัญและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ รวมถึงช่วงเวลา วิธีการ และผู้ทำหน้าที่ให้การดูแล ฝึกอบรมและทดลองงานของพนักงานใหม่ ซึ่งการปฐมนิเทศที่ดีจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ช่วยให้ พนักงานใหม่สามารถเรียนรู้การทำงานและมีพฤติกรรมตามที่องค์การคาดหวัง

ระยะการดูแลรักษา (Retention) ระยะการดูแลรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานใน องค์การ มีจุดประสงค์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การประเมินผลงาน การจัดวางคน การฝึกอบรมและพัฒนา ระเบียบวินัย การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การช่วยเหลือให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งอธิบายความได้ดังนี้

การประเมินผลงาน (Performance Appraisal) การประเมินผลงานเป็นระบบการ วัดผลงานของบุคคลที่ทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน ที่กำหนด ซึ่งการประเมินผลงานของพนักงานเป็นมาตรการหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลเกี่ยวกับ

ระดับผลงานของพนักงานแต่ละคนเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และเป็นข้อมูลป้อนกลับสำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การบริหารค่าตอบแทน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือการโอนย้ายหน้าที่ การฝึกอบรมและพัฒนาและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการประเมินผลงานสามารถดำเนินการได้ 4 ลักษณะ คือ

- (1) การประเมินผลงานเพื่อบรรจุหลังการทดลองงาน
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (3) การประเมินผลในช่วงการรักษาการในตำแหน่งก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่
- (4) การประเมินศักยภาพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

การจัดวางคน (Employee Placement) ข้อมูลจากการประเมินผลงานจะทำให้ผู้บริหารนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจจัดวางคนในตำแหน่งต่างๆให้เหมาะสมกับศักยภาพที่มีอยู่เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง หรือการโอนย้าย เป็นต้น

การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ สำหรับเหตุผลสำคัญที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 5 ประการ ได้แก่

เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งพนักงานที่ขาดทักษะที่จำเป็นในการทำงานนับเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม นอกจากนี้พนักงานบางรายที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและยังขาดทักษะและความสามารถบางประการในการดำรงตำแหน่งใหม่ ก็จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเช่นกัน

เพื่อช่วยให้พนักงานมีทักษะก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี องค์กร และวิธีการบริหาร เช่น เมื่อมีการปรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร จำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในองค์กรต่างๆ

เพื่อช่วยให้ปัญหาขององค์กรได้รับการแก้ไข เช่น ปัญหาความขัดแย้ง คนงานลาออก การทำงานไม่ได้มาตรฐาน ฯลฯ ซึ่งการฝึกอบรมพนักงานเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว

เพื่อเตรียมพร้อมให้กับพนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการจูงใจพนักงานด้วยการเลื่อนตำแหน่งให้จะต้องทำควบคู่กับการมีโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างกว้างขวาง และ

เพื่อปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ซึ่งได้กล่าวรายละเอียดมาแล้วข้างต้น การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนช่วยให้การดำเนินงานขององค์การแผนกและองค์การประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และช่วยให้เป้าประสงค์ของแต่ละบุคคลบรรลุด้วย นอกจากนี้ยังสามารถช่วยในการผลักดันและสร้างวัฒนธรรมขององค์การให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา

ระเบียบวินัย (Discipline) เมื่อกล่าวถึงระเบียบวินัย คนส่วนใหญ่มักจะมองในด้านลบว่าเกี่ยวข้องกับการลงโทษ แต่ถ้ามองในด้านบวกระเบียบวินัยช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน และเกิดการยอมรับนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์การ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้นโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่กำหนดต้องสมเหตุสมผล และพนักงานมีความเข้าใจต่อสิ่งที่องค์การคาดหวังให้เขาปฏิบัติรวมทั้งพนักงานต้องยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารที่จะออกระเบียบวินัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีของพนักงานและให้การยอมรับการดำเนินการใดๆ ของผู้บริหาร เมื่อมีพนักงานละเมิดระเบียบวินัยดังกล่าว

การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits Administration) สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาคนที่ทำงานให้ทำงานตามที่มุ่งหวังและอยู่กับองค์การต่อไป โดยไม่ย้ายงาน หรือลาออก คือ การบริหารค่าตอบแทนให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสม มีทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส ฯลฯ พร้อมทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินสะสม และเงินบำเหน็จบำนาญ และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การให้วันหยุด การลาภัก การลาป่วย การลาพักผ่อน การให้ชุดทำงานแก่คนงาน การให้เครื่องดื่มหรืออาหารขณะขึ้นเวรป่วยและเวรดึก เป็นต้น

การช่วยเหลือ/ให้คำปรึกษา (Employee Assistance/Career Counseling) เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์การในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์แต่ละคนต่างมีปัญหาส่วนตัวและปัญหาครอบครัวที่แตกต่างกันไป บางคนสามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ในขณะที่บางคนไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน เช่น อาจเป็นเหตุให้ต้องมาทำงานสาย หยุดงาน อารมณ์หงุดหงิดขณะทำงาน หรือเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ดังนั้น แต่ละองค์การควรให้ความสำคัญในการจัดโปรแกรมการช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่คนงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้สวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำการให้บริการคลินิกคลายเครียดการจัดคลินิกเลิกบุหรี่และเลิกสุราให้แก่คนงานที่มีปัญหาในเรื่องดังกล่าวการให้

คำปรึกษาเรื่องอาชีพเพื่อให้คนงานมีการพัฒนาตนให้สอดคล้องกับความต้องการทรัพยากรมนุษย์ใน
อนาคตขององค์กร

การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (Safety and Health) นอกจากกฎหมายแรงงานที่
กำหนดให้องค์กรต่างๆต้องดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานแล้วพนักงานขององค์กร
บางตำแหน่งยังต้องทำงานที่เสี่ยงภัยต่อสุขภาพ

ระยะการออกจากงาน การที่พนักงานออกจากงานมีหลายสาเหตุ ได้แก่ ได้งานอื่นที่
ดีกว่า การให้ออก การเกษียณอายุการทำงาน หรือเนื่องจากการเสียชีวิต โดยเฉพาะในปัจจุบัน
องค์กรเอกชนต่างๆ หลายแห่งต้องให้คนงานออกจากงานมากขึ้น เนื่องจากได้มีการนำเทคโนโลยี
มาใช้เพิ่มขึ้นทำให้ความจำเป็นต้องใช้คนทำงานในบางตำแหน่งลดน้อยลง หรือมีการเพิ่ม
ประสิทธิภาพขององค์กรด้วยการลดคน หรือการใช้ระบบจ้างบุคคลหรือองค์กรจากภายนอก
(Outsource) มาทำงานแทนการจ้างพนักงานประจำที่มีภาระเงินเดือนและสวัสดิการสูง อันเป็นการ
ลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้นั้นยิ่งส่งผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน
ระยะการออกจากงานมีความสำคัญมากขึ้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะการออกจากงานจะเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือและ
กำกับการออกของคนงานจากองค์กร นอกจากกิจกรรมปกติที่ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องดูแล
เช่นการเก็บคืนเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ที่องค์กรเคยมอบให้พนักงานไว้ใช้งาน การเก็บกุญแจและ
รายงานต่างๆ สรุปแฟ้มประวัติการจ้างงานการดำเนินการเรื่องการจ่ายเงินก่อนออกจากงานและการ
สัมภาษณ์ก่อนออกเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสาเหตุของการลาออก ปัจจุบันหลายองค์กร
ยังให้ความสำคัญกับกิจกรรมการวางแผนการเกษียณให้แก่พนักงานเพื่อให้คนงานมีการเตรียมพร้อม
และสามารถปรับตัวเข้ากับวัยเกษียณได้และกิจกรรมการหางานใหม่ (Outplacement) ให้แก่
คนงานในกรณีที่องค์กรเดิมมีการยุบ เลิก หรือควบกับกิจการใหม่ด้วย เช่น มีการฝึกอบรมคนงาน
ให้มีความพร้อมที่จะออกไปทำงานกับองค์กรใหม่ที่ได้จัดเตรียมติดต่อไว้ให้เมื่อองค์กรเดิมต้องยุบ
เลิกหรือการโฆษณาหางานใหม่ให้ในนามขององค์กรเดิมหรือการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพ
ทางเลือกอื่นๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือให้คนงานที่ต้องออกจากงานได้มีงานทำต่อไป กรณีการ
จ่ายเงินให้แก่ทายาทของคนงานที่เสียชีวิตการจ่ายเงินชดเชยกรณีให้คนงานออกหรือปลดออกและ
การจ่ายเงินหรือค่าครองชีพกรณีเกษียณให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานที่ได้กำหนดไว้สิ่งหนึ่งที่
ผู้บริหารควรให้ความสนใจคือในกรณีที่มิคนงานออกจากงานควรให้ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำ
การสัมภาษณ์ก่อนออก (Exit Interview) เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานหัวหน้างานสิ่งอำนวยความสะดวก
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจะช่วยให้ทราบจุดอ่อนและจุดแข็งของการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ขององค์กร และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการมาปรับปรุงแก้ไข อย่างไรก็ตาม กระบวนการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลควรเชื่อถือได้และควรเป็นความลับ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Management) หมายถึง “ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสมอยู่ในตัวเองและสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง” ดังนั้นการที่องค์กรจะจัดการหรือหาวิธีการที่จะทำให้คนแต่ละคนในองค์กรใช้ศักยภาพหรือความรู้ความสามารถที่มีมาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้นจึงต้องมีความเข้าใจในคุณสมบัติของทรัพยากรบุคคลที่มีความแตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ คือคนเป็น “สินทรัพย์” ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น คนคือ “ทุน” (Human Capital) ที่สามารถสร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ คนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะผลักดันให้องค์กรไปถึงเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ปัญหาอยู่ที่ว่าคนในองค์กรของคุณสักกี่คนที่จะเป็นนักคิด หรือมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า เพราะหลายองค์กรมักจะจำกัดคนที่จะเป็นนักคิดสร้างสรรค์ หรือมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ ไว้เพียงบางฝ่าย โดยยึดติดรูปแบบการทำงานตามหน้าที่ (Functions) ของงานที่แบ่งเป็นฝ่าย ส่วน แผนกเป็นหลัก

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลากหลายแง่มุมดังนี้

เปลี่ยนจากการมองคนเป็นค่าใช้จ่ายไปสู่การมองคนเป็นสินทรัพย์ สมัยก่อน องค์กรจะมองบุคลากรเป็นค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องควบคุมมิฉะนั้นแล้วผลงานที่ได้อาจไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่จ่ายไปในค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ การบริหารงานบุคคลในมุมมองแบบเก่าจึงมีโครงสร้างสูงเป็นแนวตั้ง การบริหารคนจะเน้นที่กิจกรรมแยกเป็นส่วนๆ โดยเน้นประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละส่วนตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรม การวิเคราะห์งาน การประเมินผลงาน การจ่ายค่าตอบแทน ตามแนวคิดใหม่ องค์กรจะมองบุคลากรเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคา เป็น “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเน้นความสำคัญของความรู้และการใช้สติปัญญาในการนำข้อมูลสารสนเทศทั้งหลายมาใช้ให้เป็นประโยชน์และเกิดข้อได้เปรียบแก่องค์กรโดยมีการประสานการดำเนินการกับส่วนงานอื่นๆ ในลักษณะของการบูรณาการความรู้และทักษะ ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ นอกจากนี้จะเป็นการเปลี่ยนมุมมองของคนจาก ค่าใช้จ่ายเป็น สินทรัพย์ แล้ว Thomas Davenport (ศิระ โอภาสพงษ์, ผู้แปลและเรียบเรียง. 2543) ยังมองลึกลงไปถึงขั้นที่ว่า แท้จริงแล้ว พนักงานเป็นเจ้าของทุน

เป็นผู้ลงทุน เพราะพนักงานเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำงานที่ไหน เมื่อใด และอย่างไร จะเอาทุนของตนไปทำงานกับองค์กรใดที่ให้ผลตอบแทนการลงทุนของเขาอย่างคุ้มค่าที่สุด แนวคิดดังกล่าวมีผลโดยตรงต่อวิธีการทำงาน องค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้คนอยากอยู่ทำงานที่นี่แทนที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น การสร้างแรงจูงใจดังกล่าวไม่ได้มีแต่เฉพาะการให้ค่าตอบแทนตามความคิดแบบเก่า แต่จะต้องให้โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนา และความมั่นใจในความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานด้วย

มองทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่เป็นคุณสมบัติแยกออกจากตัวบุคคล “ทรัพยากรมนุษย์” จัดเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหาก (พิพัฒน์ ก้องกิจกุล อ้างถึงใน ประชญา ชุมนานเสียว, ม.ป.ป) ทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่สิ่งที่ยังคงเป็นเจ้าของ ดังนั้น แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในฐานะนายจ้างโดยมีบุคคลผู้เป็นเจ้าของ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นลูกจ้าง แต่ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นคุณสมบัติภายในของลูกจ้างก็ยังเป็นของลูกจ้าง หาได้เป็นของนายจ้างแต่อย่างใด แนวความคิดที่แยกทรัพยากรมนุษย์ออกจากตัวลูกจ้างจึงเป็นสิ่งทำลายความสามารถในการจัดการความรู้ขององค์กรที่จะทำอย่างไรจึงจะสามารถดึง Tacit Knowledge นี้ออกมาจากตัวลูกจ้างได้โดยสมัครใจ

3) เกิดแนวคิดคู่ประสานระหว่างการสร้างความผูกพันและการพัฒนาทุนทางปัญญา แต่เดิมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ภาระหน้าที่ในการพัฒนาลูกจ้างจึงตกเป็นของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว หากนายจ้างต้องการผู้มีความรู้ความสามารถก็ต้องลงทุนพัฒนาคนเพราะเมื่อลูกจ้างมีความรู้ ความสามารถก็จะทำประโยชน์ให้แก่ นายจ้างเป็นการคืนทุนที่ลงไป แต่จากการมองคนเป็นเจ้าของทุน มอง “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ที่มีพนักงานเป็นเจ้าของ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” ที่เจ้าของทุนคือตัวพนักงานก็ต้องให้ความสำคัญและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เพราะตัวพนักงานเองก็คือผู้ได้รับประโยชน์และมีเสรีที่จะเลือกทำงานอยู่กับใครก็ได้

การพัฒนาทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นเรื่องที่ยากออกได้ยากจากการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ซึ่งมีอยู่สองแนวทาง คือ แบบอังกฤษ (British Approach) ที่เน้นการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้ได้มาตรฐานงาน กับแบบอเมริกัน (American Approach) ที่เน้นการพัฒนาขีดความสามารถบนฐานของการพัฒนาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (จิระประภา อัครบวร, ม.ป.ป) ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลซึ่งมีขีด

ความสามารถหรือทุนทางปัญญาที่สูงขึ้นนั้น จะต้องนำเอาความสามารถดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร สิ่งนี้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องสร้างให้เกิดควบคู่ไปกับการพัฒนา “ทรัพยากรมนุษย์” จึงเป็นเรื่องของการสร้างความผูกพัน (Commitment) กับองค์กรด้วยการรักษาความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิต กับ การพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อให้เกิดความผูกพันที่จะนำความรู้ความสามารถที่พัฒนานั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มที่ การออกแบบผลตอบแทน ต้องทำให้เข้าใจง่าย ทำง่าย และทุกคนยอมรับ รวมทั้งต้องเป็นตัวกระตุ้นให้ขยัน มุ่งไปข้างหน้าถึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างที่เขาเรียกว่า Win-Win (ชัยวัฒน์ ชยางกูร, 2548, หน้า 64)

ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติด้านเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์องค์ประกอบของ “ทรัพยากรมนุษย์” ที่สำคัญและทำให้เกิดแนวคิดที่ต่างไปจาก “ทรัพยากรมนุษย์” ก็คือ ทุนทางสังคม (Social Capital) หรือเครือข่ายความสัมพันธ์ และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) หรือความฉลาดทางอารมณ์ ในการปฏิบัติงานทั้งหลาย นอกเหนือจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติ แล้ว เครือข่ายความสัมพันธ์และความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะทำให้บุคคลสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ เครือข่ายความสัมพันธ์เป็นเครื่องช่วยให้เกิดความหลากหลายในความคิดและเป็นกรณีศึกษาที่จะช่วยให้การเรียนรู้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น ในขณะที่การควบคุมอารมณ์จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถรับรู้เรื่องราวและเรื่องราวต่างๆที่ตรงข้ามกับความคิดของเราได้มากขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้ต่อเนื่องและขยายขอบเขตออกไปได้ในลักษณะเสริมส่งซึ่งกันและกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการบูรณาการความรู้หลากหลายสาขาจึงสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อนำมุมมองของทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมและการควบคุมอารมณ์เป็นการเพิ่มเติมขึ้นไปจากความรู้ความสามารถซึ่งเป็นทุนทางปัญญา

เน้นคุณค่าของคนและวิธีการที่ใช้ในการบริหารคนมากกว่าหน้าที่เฉพาะบุคคล นิยามคำว่า “ทรัพยากรมนุษย์” ในลักษณะที่เป็นนามธรรม ไม่ได้ส่งผลแต่เฉพาะในส่วนแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ยังส่งผลต่อแนวคิดของการบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Andrew Mayo (นิสตาเร่ เวชยานนท์. (2551.) กล่าวว่า Human Resource Management (HRM) และ Human Capital Management (HCM) มีความแตกต่างกันในสองเรื่อง คือ

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” จะเน้นคุณค่าของคน (Value of People) และสิ่งที่คนสร้าง มากกว่าสนใจตัวกระบวนการหรือหน้าที่ด้านบุคคล (HR Function)

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” จะให้ความสำคัญกับการประเมินวิธีการที่ใช้ในการบริหารคนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

เกิดแนวคิดการวัดค่าสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน เนื่องจาก “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน และการบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” จะเน้นที่คุณค่าของคน ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ แล้วจะวัดค่าของ “ทรัพยากรมนุษย์” ได้อย่างไร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดแบบเก่า จะใช้จำนวนบุคลากรและจำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรม หรือ อัตราการเข้าออกจากงาน (Turn Over) หรือประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณค่าของบุคคล แต่ตัวชี้วัดดังกล่าว ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับการวัดค่าของ “ทรัพยากรมนุษย์”

จากวลียอดฮิตในวงการ Balance Scorecard ของ David P. Norton ที่ว่า “หากคุณไม่สามารถวัดมันได้ คุณก็ไม่สามารถจัดการกับมันได้” (Robert S. Kaplan, David P. Norton, Janice Koch and Cassandra A. Frangos, พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, ผู้แปล, 2548, หน้า 29) สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการต้องรู้จักสิ่งที่เราจะเข้าไปเกี่ยวข้องจัดการในลักษณะเดียวกับสุขภาพจิตเงินที่ว่า “รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง” ที่ผ่านมา วงการธุรกิจทั้งหลายได้ใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Balance Scorecard ด้วยการจัดทำแผนที่กลยุทธ์ (strategy map) และนำมาใช้ในการวัดกลยุทธ์ขององค์กรซึ่งก็ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในฐานะการเป็นตัวแบบการจัดการในสามด้าน คือ ด้านการเงิน อิงพื้นฐาน ROI ของ DuPont ด้านลูกค้า อิงพื้นฐานข้อเสนอด้านคุณค่าที่มอบให้กับลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน อิงปัจจัยที่แวดล้อมอยู่ตามห่วงโซ่ทางคุณค่า (value chains) แต่มุมมองด้านความรู้และการเติบโตซึ่งเป็นคุณสมบัติของ “ทรัพยากรมนุษย์” ที่แวดล้อมไปด้วยสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตนตัวอื่นๆ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ฯลฯ ยังไม่มีกรอบการจัดการอันเป็นที่ยอมรับ

จากการเชิญผู้บริหารระดับสูงทางด้านทรัพยากรมนุษย์กว่า 20 องค์กรซึ่งจัดโดยสำนัก Balance Scorecard Collaborative มาร่วมกันคิดหาแนวทางการวัดค่าของทรัพยากรมนุษย์ ที่ประชุมได้เสนอแนวคิดที่ “ทรัพยากรมนุษย์” จะมีมูลค่าขึ้นมาได้ก็เฉพาะในแง่มุมมองที่เกี่ยวเนื่องกับกลยุทธ์ขององค์กรเท่านั้น เช่น แผนการอบรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงทางด้านคุณภาพจะให้ผลกระทบแตกต่างเป็นอย่างมากกับแผนการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการเจรจาต่อรอง เพราะฉะนั้นถ้าจะถามว่าแผนการอบรมใดให้มูลค่าหรือมีคุณค่ามากกว่ากัน คำตอบก็ต้องย้อนถามไปก่อนว่า แล้วแผนการอบรมไหนที่สอดรับกับกลยุทธ์ขององค์กรมากกว่า สินทรัพย์ทั้งหลาย (ซึ่งก็รวมทรัพยากรมนุษย์ด้วย) ที่สนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร จะมีมูลค่ามากกว่าบรรดาสินทรัพย์ที่ไม่สนับสนุนต่อกลยุทธ์ (Robert S. Kaplan et al., พิพัฒน์ ก้องกิจกุล, ผู้แปล, 2548, หน้า 30-49) ทำให้การ

บริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของทุกฝ่ายในองค์กร เนื่องจากการบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กร จึงไม่ใช่การมองแค่ตัวคนหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นการมองทั้งสองอย่างๆ เชื่อมโยงกันโดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นแกนในการดำเนินการ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวคิดของ “ทรัพยากรมนุษย์” จึงไม่ใช่เรื่องของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นเรื่องของทุกฝ่าย ทั้งด้านธุรกิจ ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฯลฯ ที่จะต้องนำทุนทั้งสามด้าน คือ Intellectual Capital, Social Capital และ Emotional Capital มาประสานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามกลยุทธ์ขององค์กรปัจจัยหลัก 4 ประการแห่งความสำเร็จขององค์กรอันประกอบด้วย ความสามารถหลัก (Core Competency), ทักษะการใช้ทรัพยากรขององค์กร, กลยุทธ์ และสภาพแวดล้อม มีปัจจัยด้าน “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นตัวเชื่อมโยงปัจจัยทั้งสี่เข้าด้วยกัน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องเสริมความรู้และทักษะให้กับพนักงานควบคู่ไปกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานให้อำนาจพนักงานในการตัดสินใจ มอบรางวัลเป็นผลตอบแทนเมื่อเมื่อเขาทำงานขึ้นสำคัญประสบความสำเร็จ ยิ่ง “ทรัพยากรมนุษย์” มีความสามารถในการสร้างคุณประโยชน์มากขึ้นเท่าใด ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กรก็ยิ่งมีประสิทธิภาพและโอกาสในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้แต่พัฒนาได้ โดยมีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กรและเป็นเรื่องของทุกฝ่ายไม่เฉพาะกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ทำให้เกิดแนวคิดในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้าง “ทรัพยากรมนุษย์” ในองค์กรควบคู่ไปกับแนวคิดเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เป็นวิธีการที่จะทำให้องค์กรสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองตั้งใจหรือมุ่งมั่น รวมทั้งแผนงานต่างๆที่มีความสำคัญ ครอบคลุมเรื่องของลูกจ้างสัมพันธ์ การสรรหา การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลรวมทั้งนโยบายและแนวทางปฏิบัติเรื่องแรงงานสัมพันธ์ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญกับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารกลยุทธ์ขององค์กร (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, ผู้แปล, 2549, หน้า 70)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เป็นการพัฒนาความรู้ให้มีความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้เรียนรู้ซึ่งก็คือพนักงานทุกระดับในองค์กร เป็นการสร้างความรู้ที่เน้นการพัฒนากระบวนการคิดตั้งแต่การรับรู้ไปจนถึงการสังเคราะห์โดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นตัวประกอบให้การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน “ทรัพยากรมนุษย์” ที่สร้างขึ้นมาจากกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ แม้จะถือเป็น

สมบัติส่วนตัวของพนักงานแต่ละคน แต่ก็ก็เป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาคัดกรองและแปลง Tacit Knowledge ของพนักงานให้เป็น Explicit Knowledge ให้เร็วและมากที่สุด เพราะตามแนวคิดที่ว่าคนเป็นเจ้าของทุนซึ่งสามารถที่จะเลือกทำงานที่ไหนก็ได้ ทำให้องค์กรแม้จะพยายามสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความรู้สึกผูกพันองค์กร (Commitment) มากเพียงใดก็ตามก็ยังมีความเสี่ยงอยู่อย่างมากที่พนักงานที่มี “ทรัพยากรมนุษย์” ที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นจะลาออกและนำ “ทรัพยากรมนุษย์” ดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่คู่แข่งของเราได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรของเรามีขนาดเล็กกว่าและไม่สามารถเสนอผลตอบแทนที่เพียงพอจะรักษาความจงรักภักดี (loyalty) ของพนักงานไว้ได้ เรื่องนี้จึงเป็นภาระหน้าที่ของทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงมาจะต้องร่วมกับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพที่จะหาวิธีการที่เหมาะสมทั้งกับองค์กรเองและพนักงานที่เป็นเจ้าของ “ทรัพยากรมนุษย์”

บทสรุป

หลักการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดคือองค์กรต้องหยุดคิดว่าพนักงานเป็นต้นทุนทางการบริหารและเปลี่ยนมุมมองให้เป็นพนักงานเป็นการลงทุนทางกลยุทธ์ ที่สำคัญทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มและสร้างคุณค่าให้กับคนเป็นทุนขององค์กรที่มีมูลค่าสูงและสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้มากกว่าสินทรัพย์อื่นใดขององค์กร โดยการมองทั้งคนและกระบวนการอย่างเชื่อมโยงด้วยหลักความเกี่ยวพัน หลักการเชื่อมโยงและหลักพันธะผูกพันเป็นผลให้คนมีความสมัครใจที่จะผลักดันและพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ซึ่งแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นความคิดเห็นในปัจจุบันการประเมินภาวะผู้นำ ความผูกพันของพนักงาน การเข้าถึงองค์กร การสร้างประโยชน์สูงสุดจากกำลังคน และความสามารถในการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อทราบถึงแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเช่น ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปรวมทั้งต้องเสียเวลาและงบประมาณอีกจำนวนมากเพื่อคัดเลือกหรือพัฒนาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการรองรับการเติบโตของภาคธุรกิจที่จะเกิดขึ้นอันจะทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยพนักงานบางส่วนองค์กรไม่สามารถไม่แน่ใจได้เลยว่าจะมีความผูกพันกับองค์กรมากน้อยเพียงใด จึงมีความจำเป็นต้องหาแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

Thongchai santiwong & Somchai Hirankitti ,(2005) Human Resource Management.
Bangkok: Thai Wattana Panich

Phensri Yaiwanont, (1994) Human resources management. Printed at 2. Bangkok:
Chulalongkorn University.

Wirach Niphawan, (2009) How to organize people in the organization.

Clark, R. B. (1992). Marine Pollution. 3rd ed. Oxford: Clarendon.

Cornelius, N. (2001). Human Resource Management. London: Thomas Learning.

Mondy, R. W. & Noe , R. M. (1996). Human Resources Mamagment. New York:
Prentice-Hall.

Wayne, F. (2003). Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life,
Profits. New York: McGraw - Hill.

Werther, W. B. & Keith D. (1985). Personal Management and Human Resources. 2nd
ed. New York: McGraw-Hill.

Robert S. Kaplan, David P. Norton (2005). Focusing your organizaton on strategy with
the balanced scorecard

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า.
กรุงเทพมหานคร: โกลเด้นที่ไทม์พริ้นติ้ง.

บทบาทภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์

The character Leadership in the Globalization

พระสมุห์บุญโชค กิตติสารโ* พลวัฒน์ สีทา**

บทคัดย่อ

บทบาทภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการกล่าวถึงภาวะผู้นำตามแนวคิดและหลักการเป็นผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎี ย่อมประกอบด้วยหลักการ 3 ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาดน การพัฒนาคน และการพัฒนาระบบงาน และคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคง บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, โลกาภิวัตน์

Abstracts

Character leadership in the globalization mentioned that good leadership is based on the concepts and the principles of theories, consist of three main points; humanities is focused on the leadership that means the leadership have to improve the personality's and working, the n, improving of the working and last, morality is very necessary for working in the personality to contribute very the duties and leads to the success of the planning. Moreover, it means that good leadership are leads to peace of the society. This article aimed to study the

* เจ้าอาวาสวัดบ้านน้อย ตำบลเขาวง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โทร : 080-7395615
นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย Email : lujimano6-6@hotmail.com

** หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย Email : pollawatseeta@gmail.com

theories of the leadership, the model of Desirable leadership in the globalization, the role and the duty of Desirable leadership in the globalization and the characteristics of Desirable leadership in the globalization.

Keyword : leadership, globalization

บทนำ

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทั้งโดยองค์ประกอบ ภาวะ ฐานะ ทิศทางสถานการณ์ในโลกที่เปลี่ยนแปลงนำไปสู่ความแปรปรวนของโอกาส และ ข้อจำกัดหลายประการ ในฐานะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ย่อมต้องรู้และเข้าใจสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลก ใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น หรือสร้างโอกาสให้เกิดขึ้นตามความ เหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหมู่คณะสังคม และประเทศชาติเป็นหลักสำคัญ ไม่มุ่งแต่หา ประโยชน์ส่วนตนโดยมองข้ามซึ่งคุณธรรม จริยธรรม อันดีงามแห่งสังคมและประเทศชาติผู้นำที่พึง ประสงค์นี้จะต้องถูกยกย่อง ยอมรับ ศรัทธา นับถือจากหมู่ชนทั้งภายในและภายนอกองค์กร (สุเมธ แสง นิมนนวล, 2552:3)ทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและมั่นคงตลอดไปในทุก ภาวะการณ์ของโลก ผู้นำที่พึงประสงค์ย่อมมีความสามารถใช้ประโยชน์หรือดำรงตนให้เกิดประโยชน์ ได้เสมอแม้ในภาวะสงครามหรือในภาวะที่โลกเกิดหายนะ ซึ่งผู้นำที่พึงประสงค์ที่จะได้รับประโยชน์ จากโลกหรือสร้างประโยชน์ให้แก่โลกได้ในทุกภาวะต้องเป็นผู้นำที่สามารถเข้าใจภาวะการณ์ของโลก อย่างแท้จริง เป็นผู้นำที่เป็นอิสระเหนือโลก และมีบุคลิกเหมาะสมที่จะสามารถบริหารจัดการ โลกในแต่ละภาวะการณ์ เพื่อนำประโยชน์สุขมาสู่หมู่คณะสังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริงและ ยั่งยืนตลอดไป

แนวคิดและหลักการเป็นผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎี

คนบางคนเป็นหัวหน้า แต่ไม่ได้เป็นผู้นำ ส่วนบางคนเป็นผู้นำ แต่ไม่ได้เป็นหัวหน้า และ คนบางคน เป็นได้ทั้งหัวหน้า และเป็นทั้งผู้นำ”หรือ “ฝูงคนต้องนำ ผูกสัตว์ต้องต้อน”และ “หัวไม่ สาย หางไม่กระดิก” คำกล่าวเหล่านี้ล้วนสื่อความถึงความหมายของคำว่า “ผู้นำ” หรือ “หัวหน้า” ทั้งสิ้น ทั้งยังเกี่ยวพันกับคำว่าผู้บริหารและนักบริหารที่มีความหมายในการทำงานเดียวกับคำว่า ผู้นำ อีก ด้วย(สุเมธ แสงนิมนนวล, 2552:3) นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรม ภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มี อิทธิพลต่อการ ตัดสินใจของกลุ่มสูง นำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้

แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย เป็นบุคคลที่มีมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด (กวี วงศ์พุด, 2545:14-15) ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผน และผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงาน คอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถให้บรรลุเป้าหมาย (บุญทัน ดอกไธสง, 2535:266)

บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น (วิภาดา คุปตานนท์, 2544:237) ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการ และอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมาย (มัลลิกา ต้นสอน, 2544:47)

ภาวะผู้นำที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการว่าประกอบด้วย ผู้นำผู้ยึดหลักการ ผู้นำต้องมีความรู้ และมีวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องเป็นนักปฏิบัติ และผู้นำต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะศิริ, 2542:85-89) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544:12) บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้า

บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ กลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม และมีวิสัยทัศน์ เป็นนักปฏิบัติ และได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การวางแผน การชี้แนะ สั่งการ สามารถปกครอง บังคับบัญชา บริหารผลักดัน และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำอาจเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ตำแหน่งของผู้นำแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน และองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัดเจ้าอาวาส ปลัดกระทรวงคมนาคม เป็นต้น (Yukl, Gary A, 1989:3-4)

ผู้นำ และที่มาของผู้นำมี 3 ลักษณะ คือ 1 มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ กล่าวคือผู้นำต้องสามารถจูงใจให้คนทำหรือไม่ทำอะไรตามที่ต้องการด้วยความเต็มใจได้เช่น ผู้นำ

ด้านลัทธิความเชื่อ หรือ ผู้นำกลุ่มคนที่รวมตัวกันขึ้นจากการชักจูงให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งทางการเมืองหรือเพื่อทำประโยชน์ต่อสังคม 2 มีสถานการณ์เป็นตัวกำหนด สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่า ใครจะเป็นผู้นำในสถานการณ์นั้นๆ เช่น บนรถเมล์ที่เรานั่ง จะถือว่าคนขับเป็นผู้นำ ส่วนผู้โดยสารเป็นผู้ตาม เขาขับให้เรานั่ง แสดงว่าเราเต็มใจไปกับเขา เพราะถ้าไม่เต็มใจ เราคงไม่นั่งให้เขาขับพาเราไปในที่ต่างๆ เช่นเดียวกับไกด์ที่เรายินยอมให้เป็นผู้นำเที่ยวในสถานที่ที่เราไม่เคยไป เป็นต้น 3 มีการเลือกตั้ง ทำให้ได้รับการยอมรับการเลือกตั้ง คือ ผ่านการเลือกของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปจนถึงกลุ่มคนขนาดใหญ่ ซึ่งตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย เราจะถือเอาจากบุคคลที่เสียงส่วนใหญ่ลงมติเลือกให้เขาเป็นผู้นำ (สุเมธ แสงนิมนวล, 2552:3-4)

ผู้นำคือบุคคลที่กลุ่มได้มอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม (Fiedler, 1976:431-432) เป็นบุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และเพื่อทำหน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม (Dejnozka, 1983:110-125) นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (DuBrin J.A., 1998:140-147) ผู้นำยังเป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆของกลุ่มให้สำเร็จ(เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์,2536:233-294)

ภาวะผู้นำมีความหมายแตกต่างกัน ในยุคก่อนนั้นมีคำที่แสดงความเป็นผู้นำ เช่น หัวหน้า ประมุข ราชา พญา เป็นต้น Oxford English Dictionary ได้ชี้ให้เห็นว่าคำว่า Leader มีในภาษาอังกฤษประมาณ ค.ศ. 1300 แต่คำว่า Leadership เพิ่งจะมีประมาณ ปีค.ศ.1800 อย่างไรก็ตามการศึกษาการเป็นผู้นำนั้นมีมานานแล้ว เช่น ในหนังสือ Republic ซึ่ง Plato ได้พยายามอธิบายคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นPhilosopher-king ซึ่งก็ทำหน้าที่เป็นผู้นำนั่นเอง(เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538:3) ทั้งผู้นำ และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันมากจนบางครั้งเป็นคำเดียวกัน แต่ลักษณะสำคัญของคำ 2 คำ บอกถึงความแตกต่างกันได้ โดยใช้หลักของกระบวนการกลุ่มเป็นตัวกำหนด เช่น ภาวะผู้นำ จะหมายถึงกระบวนการแต่ ผู้นำ เป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่มหรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล(Nath Bhanthumnavin, 1985:27) คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม โดยประกอบไปด้วยตัวผู้นำ ผู้ตาม จุดหมาย หลักการ และวิธีการสิ่งที่จะทำและ

สถานการณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550:4-5) ภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก “ธรรม” เช่น พรหมวิหาร 4 พละ 5 และสัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้ และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุข และมั่นคงตลอดไป

รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยหลักการ 3 ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาด้านการพัฒนาคน และการพัฒนาระบบงาน ให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้ง 2 ด้าน คือ

1 คุณภาพด้านความสามารถ เพื่อให้ผู้นำเกิดการพัฒนาด้าน พัฒนาคน และพัฒนาองค์การ

2 คุณภาพด้านจิตใจ เพื่อให้เกิดการยกระดับจิตใจของผู้นำให้มีคุณธรรมจริยธรรมเห็นแก่ประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นหลักเพื่อให้สามารถนำพาหมู่คณะ องค์การ และสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืน และมั่นคงตลอดไป (นันทวรรณ อิศรานันต์ชัย, 2550:115) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีโอกาสต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ(วิโรจน์ สารรัตน์, 2542:106) กระบวนการในการแนะแนว และนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน (Nelson, 1997:346)

ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม มีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย (Gibson, 1997:272)

สภาพของความเป็นผู้นำเป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ต้องการ ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเต็มใจของพวกเขาเอง ส่วนวิธีการสร้างภาวะผู้นำหรือสร้างศิลปะในการทำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเต็มใจของพวกเขาผู้ปฏิบัตินั้นมีสูตรสำเร็จ 5 ประการ ที่เรียกว่า สูตร 1 2 3 4 5 คือ เข้มแข็ง หมายถึง ความเข้มแข็ง คือ ต้องเป็นคนเข้มแข็งทั้งทางร่างกายและจิตใจไม่หวั่นไหว ไม่ว่าจะตกอยู่ในสถานการณ์อย่างไรก็ตาม แกร่งกล้า หมายถึง ความแกร่งกล้า 2 ประการ คือ แกร่งกล้ารับผิดชอบ คือ ต้องแกร่งกล้ารับทั้งผิด รับทั้งชอบ จะรับอย่างไรอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวไม่ได้ ซึ่งเป็นที่มาของคำว่า ความรับผิดชอบ ศรัทธา หมายถึง ความศรัทธา 3 ประการ ได้แก่ ศรัทธาตัวเอง โดยเริ่มต้นที่ ตัวเอง ก่อน ว่าเราเป็นคนมีความรู้ มี

ความสามารถ สิ่งใดที่ผู้อื่นทำได้ เราก็ต้องทำได้ และพยายามทำให้ดีกว่านอกจากศรัทธาในตัวเองแล้ว ศรัทธาเพื่อนร่วมงาน ต้องรู้จักให้เกียรติผู้อื่นเห็นความสำคัญและความสามารถของผู้อื่นตลอดจนเข้าใจถึงวิธีการทำงานเป็นทีม ศรัทธาหน่วยงาน หรือองค์กรที่เราสังกัดอยู่ผู้นำคือตัวแทนของหน่วยงานถ้าเราต้องการสร้างภาวะผู้นำ โดยขาดสำนักแห่งศรัทธาต่อหน่วยงานของตนเอง ย่อมไม่สามารถจูงใจให้ผู้ตามฮึกเหิมที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ คุณค่า หมายถึง ความมีคุณค่า 4 ประการ คือ คุณค่าแห่งการคิด คือต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ไม่หยุดนิ่ง คิดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและอยู่ในกรอบของคุณธรรม คุณค่าแห่งการพูด คือ รู้จักพูด เพื่อถ่ายทอดความคิดให้ผู้อื่นได้รับทราบและปฏิบัติตามได้ถูกต้อง พูดเพื่อให้เกิดผลในทางบวก เกิดความศรัทธาในองค์กรเกิดความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เกิดความเห็นอกเห็นใจผู้ที่มีตำแหน่งด้อยกว่า และเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จ คุณค่าแห่งการตัดสินใจ การสร้างคุณค่าด้วยการตัดสินใจ การตัดสินใจที่เด็ด ขาด มั่นคง โดยผ่านการไตร่ตรองด้วยเหตุผลมาอย่างดีแล้ว ถือเป็นคุณสมบัติพิเศษของผู้นำ และเมื่อตัดสินใจแล้ว ผลจะออกมาถูกหรือผิด ผู้นำจะต้องรับผิดชอบแต่โดยดี ไม่ปิดความผิดไปให้ผู้อื่น คุณค่าแห่งการกระทำ การสร้างคุณค่าด้วยการกระทำ เมื่อมีความคิด มีการถ่ายทอดให้เข้าใจด้วยการพูด มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดมั่นคงแล้ว ก็ถึงขั้นของการกระทำ ผู้นำต้องกระทำการใด ๆ อย่างห้าวหาญ เป็นตัวอย่าง มีความขยันหมั่นเพียรมากกว่าผู้อื่น มีความอดทนมากกว่าผู้อื่น ตลอดจนยึดหลักความถูกต้อง และคุณธรรมมากกว่าผู้อื่น เหล่านี้จึงจะเรียกได้ว่ามีภาวะผู้นำ ดังนั้นคนเป็นผู้นำต้องสร้างคุณค่าให้คนเห็น เชื่อถือ เคารพรัก และศรัทธาการคิด การพูด การตัดสินใจ ตลอดจนการกระทำจึงต้องผ่านการกลั่นกรองมาก่อนเสมอ สามารถ หมายถึง ความสามารถ 5 ประการ คือ ความสามารถในการ วางแผนงาน มอบหมายงาน ควบคุมงาน ประสานงาน พัฒนาคณะพัฒนางาน ซึ่งทั้ง 5 สามารถนี้ ถือเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำนักบริหารเพราะผู้นำนักบริหารนั้น ต้องรู้จักการวางแผนงาน จะทำอะไร ต้องคิดไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร โดยใคร ขึ้นต่อไปคือมอบหมายให้ผู้ที่ถูกระบุขึ้นไปดำเนินการ เรียกว่า การมอบหมายงาน โดยคำนึงอยู่เสมอว่า ผู้บริหาร คือ “ผู้ที่ทำงานให้เสร็จ โดยไม่ลงมือทำด้วยตนเอง แต่ใช้วิธีจูงใจ ให้คนอื่นมาทำงานแทนตนจนสำเร็จ”เมื่อมอบหมายงานแล้ว ก็ต้องรู้จักติดตามงาน ตรวจสอบ ว่างานที่มอบให้ผู้อื่นไปทำนั้นได้ผลประการใด มีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ วิธีการนี้เรียกว่า การควบคุมงาน และถึงแม้ว่าจะมีการควบคุมงานอย่างดีแล้วก็ตาม การทำงานในปัจจุบัน ไม่ได้กระทำร่วมกับคน ๆ เดียวหรือหน่วยงานเดียว การประสานงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญ แต่ที่สำคัญมากไปกว่านั้นคือ ต้องมีการพัฒนาคณะ พัฒนางาน อยู่ตลอดเวลา (สุเมธ แสงนันทนวล,

2552:10-14) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์ (Bennis, W., and Nanus, 1985:114)

การที่ผู้นำนั้นมีอิทธิพลหรือใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นหรือได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ (เย็นใจ ศรีวรรณบุรณ์, 2541:61-62) และกระบวนการทางสังคมที่ผู้ตามเมื่อได้รับอิทธิพลจากผู้นำจะเข้าไปผูกพันด้วยความเต็มใจในการกระทำหรือในพฤติกรรมที่ผู้ตามมีความรู้สึกว่ามี ความชอบธรรมสำหรับผู้นำที่จะใช้อิทธิพล หรือหมายถึงความสามารถที่จะชักจูง หวานล้อมให้ผู้อื่นแสวงหาเป้าหมาย และเทคนิคที่จะทำให้บุคคลเหล่านั้นไปถึงเป้าหมาย การสร้างโอกาสให้พนักงาน และบุคคลอื่น ๆ ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นตัวแทนของความตั้งใจและความพยายามของผู้นำในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของพนักงานให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (ชาญชัย อาจินสมจาร, 2543:9)

ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์การหรือหมายถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือหมายถึงศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539:43) ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธา เป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ภาวะผู้นำ อาจมีในบิดา มารดา ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางการเมืองหรือบุคคลอื่น ๆ และภาวะผู้นำอาจจะมีในบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือไม่ใช่ก็ได้ (ประเวศ วัชชี, 2544:5) คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพาไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544:2) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังมีคุณสมบัติ เช่น

- 1) เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการ และสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้
- 2) เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมดูแล และประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
- 3) เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกกลุ่ม และกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) อิทธิพลในตัวของผู้คนที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5) การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะการกระทำดังกล่าว ทำให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขาซึ่งสามารถพิสูจน์ได้ จากลักษณะทางการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

6) ความคิดริเริ่ม และการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติการร่วมกัน

7) การที่บุคคลมีอิทธิพลมาก และทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การ

8) เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน (ริงสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544:11-12)

ภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์ และศิลปะในการบริหารที่สำคัญยิ่งเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การเป็นผู้มีสติปัญญาดี มีความรู้ความสามารถเหนือผู้อื่น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีคุณธรรม และคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดาภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่มีอิทธิพลที่จะโน้มน้าว ชักจูงบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และยังสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการบริหารงานเป็นความสามารถของบุคคลในการโน้มน้าวใจสมาชิกให้ยอมรับ และทำตามได้ ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัยคือ ผู้นำ ผู้ตาม และ สถานการณ์(พินธ์ศักดิ์ พลสารมัย, 2548) ภาวะผู้นำคือกระบวนการ และ สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนี้ (สุรชัย คุ่มสิน, 2546)

นอกจากนี้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศ เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่าหากทำตามแล้วจะบรรลุผลตามที่ต้องการ (Jacob,1970:112) และสัมพันธ์ภาพของการทำงานระหว่างกลุ่มสมาชิกโดยผู้นำเข้าร่วมดำเนินงานและใช้ความสามารถให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงโดยสมบูรณ์ (Stogdill,1974:100) การที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมความปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ โดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม(Boles, 1975:115) กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อนำพฤติกรรมองค์การให้เป็นไปตามทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้(Trewatha, 1982:97) กระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจของผู้นำให้ผู้ตาม

ประพฤติปฏิบัติซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ หรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม (Sergiovanni, T.J. and Moore, J.H.,1989:225)

ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นตอนใช้อำนาจเพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ
- 2) กระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และ
- 3) ขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมองค์การ

(Bovee, 1993:4)

กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์(Yukl, G.,1998:45-54) เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Daff, R.L.,1999:110-125)

กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ(Owens, R.G.,2004:4) กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล และของกลุ่ม ในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย(ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2532:6) การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล(เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536:111) ซึ่งคุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำคนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องชอบธรรม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต),2540:22-26)

คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์

มนุษย์แต่ละคนเกิดมามีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารก็เช่นกัน องค์การใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดีพร้อม ย่อมจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ คุณลักษณะของผู้บริหารจะเป็นส่วนสนับสนุนให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และมีผลโดยตรงต่อคุณภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่าง ๆ(ประคอง รัตมีแก้ว,2551:14) ลักษณะที่ผู้นำจะต้องมีคือ 1) ความฉลาดรอบรู้ สามารถเห็นเหตุการณ์ได้เร็วกว่า และสามารถตีความประเด็นของสถานการณ์ได้ 2)

มีความกระตือรือร้น 3) สนใจสิ่งภายนอกและอยากเรียนรู้ตลอดเวลา 4) สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ 5) มีความอยากรู้อยากเห็นว่าอะไรจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ 6) มีความจำดี 7) มีความโอปอ อ้อมอารี เอาใจเขามาใส่ใจเรา 8) ไว้เนื้อเชื่อใจได้ 9) มีความสามารถจูงใจให้เห็นตามด้วย 10) ทำตัวเป็นตัวอย่าง 11) มีความสามารถในการสื่อสาร และ 12) มีความยุติธรรม (วิรัญญู บิตรวัฒนา และคณะ, 2543:25-26)

ลักษณะของผู้นำ คือ เป็นผู้มีลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ร่วมทำงานและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีน้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย มีอารมณ์มั่นคง มีความเข้มแข็งแต่ถ่อมตน มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ซื่อสัตย์ อดทน อดกลั้น รับทั้งผิด และชอบ เสียสละ เป็นคนดีของสังคม(ธีระ รุญเจริญ,2545:13-18) คุณสมบัติของผู้นำที่ดีต้องมี 8 ประการ คือ 1) ไว้วางใจ ไม่หวงอำนาจ 2) หยั่งรู้แล้วเตรียมพร้อม 3) รู้จักตัวเอง 4) มีจิตนาการและการจูงใจ 5) ประพฤติสิ่งที่น่านับถือ 6) เชื่อมมั่นและรับฟัง 7) รู้จักปรับตัว และยืดหยุ่น 8) ยอมรับทั้งความผิดพลาด และความถูกต้อง คุณสมบัติทั้ง 8 ประการนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องประจำอยู่ในตน จึงจะถือได้ว่าเป็นผู้นำที่ดีได้(สุเมธ แสงนิม นวล,2552:16-18) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) คุณลักษณะพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ความรู้ความสามารถด้านสารสนเทศ และความรู้ทางวิชาชีพ 2) คุณลักษณะเฉพาะ ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว คือ ภาวะผู้นำ ความรู้เท่าทันสถานการณ์ ทักษะทางสังคม ทักษะการวิเคราะห์ ปัญหาการควบคุมอารมณ์ พฤติกรรมกล้าเสี่ยง การเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและการมีวิสัยทัศน์ 3) คุณลักษณะเชิงบูรณาการ คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น และความใฝ่รู้ (สุรศักดิ์ ปาเฮ,2543:27-33)

ผู้นำ หมายความว่าบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางดีหรือชั่วได้ โดยใช้ระบบกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตน ดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายของตนได้ ดังนั้นการเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน และนำคนแต่ละคนไปโดยที่คนเหล่านั้นมีความเชื่ออย่างเต็มใจ มีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือ และให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี ในปัจจุบันเรามักจะมุ่งที่ตัวผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานไปพร้อม ๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ งานขององค์กรจะก้าวหน้าอย่างไรอยู่ที่ตัวผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำจะต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆ มากกว่าคนอื่น แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ สามารถทำให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องตามสถานการณ์ ดังนั้น องค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องมีผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ดังนี้

1) ต้องมีความฉลาด ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ย สูงกว่าบุคคลที่เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นจะสามารถจัดการกับปัญหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2) ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่างๆ ไม่ว่าจะแพ้หรือชนะ ไม่ว่าจะผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่างๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

3) ต้องมีแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจทำลายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงเพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4) ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจ และทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์

ผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 4 ประการ ได้แก่

1. กำหนดแนวทางหลัก ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย และแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงาน ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุน และความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่าง และผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือ การทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้อง กับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

3. มอบอำนาจ หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศ ในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผล และเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น และศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาพที่จะกระตุ้นการสร้างเสริม และปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ใน บุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. สร้างตัวแบบ หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่า จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณภาพระหว่างคุณลักษณะ กับความรู้ความสามารถ เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสมผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผน และจัดระเบียบให้ งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตาม และการที่คนอื่นตามผู้นำ ก็ไม่มีใคร รับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ

ดังนั้น คนที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการ หรือบริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหาร ผู้จัดการที่ดี ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้(พรทิพย์ อัยยิมานพันธ์, 2547:65-68) นอกจากนี้หน้าที่ของผู้นำยังมีประเด็นอื่นอีก ดังต่อไปนี้ผู้นำในฐานะผู้บริหาร ผู้นำในฐานะนักวางแผน ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณให้โทษ ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ ผู้นำในฐานะบิดา ผู้นำในฐานะรับผิดชอบแทน (สุพรรณณี มาตรโพธิ์, 2549:12)

(รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544:16-17) กล่าวว่าผู้นำเป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ เป็น นักพูดที่ดี เป็นนักเจรจาต่อรอง การสอนงาน เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ แสดงบทบาททำงานเป็น ทีมสามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้การประกอบการ ส่วนบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ(สมชาติ กิจ บรรยง, 2544:24-27) ได้จำแนกออกเป็น 11 ประการ คือ สร้างความเข้าใจในองค์การให้เกิดกับ

ผู้ได้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การวางแผนและกำหนดงาน การพัฒนา
คนทำงาน ทักษะจะได้รับความร่วมมือจากทีมงาน การปรับปรุงตนเอง การจัดการองค์การ การจัด
คนเข้าทำงาน การสั่งและมอบหมายงาน การควบคุมงาน มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีประสานประโยชน์

ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายประการ ผู้นำเป็นทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงานผู้ให้กำลังใจ
ตลอดจนเป็นผู้วินิจฉัยตัดสินใจกลุ่มของตน บทบาท และหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญ มี 3 ลักษณะดังนี้
ดังนี้

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบใน
กระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม หมายถึงเขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่
อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การ
ติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

บทสรุป

บทบาทผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ ย่อมเป็นผู้นำที่มีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก
(Global perspective) มีความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง (Manage change) อย่างมี
ประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นไปตามคุณสมบัติของผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป
(Transformation Leadership Theory) และในขณะเดียวกันก็เป็นผู้นำที่มีความพอเหมาะพอดีใน
การดำเนินกิจการงานทุกด้านอย่างเหมาะสมตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งย่อมมีความเหมาะสมกับ
ยุคเศรษฐกิจพอเพียงในปัจจุบันในการที่จะนำพาองค์กรหมู่คณะ สังคม และประเทศชาติให้อยู่อย่าง
เป็นสุขถาวรและยั่งยืนตลอดไปแนวโน้มของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงมากขึ้นทุกวันนี้ทั้ง
ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ภัยธรรมชาติการก่อการร้าย เป็นต้น ย่อมมีผลกระทบต่อองค์กรและการ
เป็นผู้นำที่จะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดเชิงกระบวนการทัศนใหม่ๆ ที่ต้องเผชิญต่อภาวะแนวโน้มที่เกิดขึ้น
ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นแล้ว ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่นำเสนอนี้ก็จะต้องมี
การปรับเปลี่ยนคุณภาพขององค์ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมตามไปด้วยที่เขี่ยนำเสนอ
คุณสมบัติและบทบาทของผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักครองตน ครองคนครองงาน
โดยพยายามเน้นให้เห็นถึงคุณภาพของการเป็นผู้นำทั้งคุณภาพด้านจิตใจและคุณภาพด้าน
ความสามารถ เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้ หากแต่รูปแบบผู้นำที่พึง

ประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักครองคน ครองตน ครองงาน ที่ได้นำเสนอนี้เมื่อมีการนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานใดก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนคุณสมบัติและบทบาทหน้าที่ของผู้ทำให้เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พี.เค. อินเตอร์พริ้นท์.
- ชาญชัย อาจิสมาจาร. (2543). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เอ็กเปอร์เน็ท.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). ผู้บริหารศึกษามีอาชีพ : ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : เยลโล่การพิมพ์.
- นันทวรรณ อิศรานวัฒน์ชัย.(2550) ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญพัน ดอกไธสง. (2535). ภาวะผู้นำและทฤษฎีผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์.
- ประคอง รัตมีแก้ว. (2551). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประเวศ วะสี. (2544). ภาวะผู้นำ : ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข. กรุงเทพมหานคร : ธาริชาการพิมพ์.
- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. Leadership for Organizational Effectiveness. วารสารการบริหารคน. (มีนาคม. 2547) : 65.68.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักต์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540). ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ไทย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. เปิดประเด็น. วารสารครุศาสตร์. (กรกฎาคม-กันยายน.2548. 34(1)) : 176.
- มัลลิกา ตันสอน. พฤติกรรมองค์การ. (2544). กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เย็นใจ ศรีวรรณบุรณ์. ผู้บริหารควรมีลักษณะผู้นำอย่างไร. วารสารเพิ่มผลผลิต (มิถุนายน - กรกฎาคม 2541) : 61-62.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธาริชาการพิมพ์.

- วิภาดา คุปตานนท์. (2544). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิริญญ์ บิตรวัฒนา และคณะ. (2543). ผู้นำแห่งโลกอนาคตการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : อัลฟ่ามีเดีย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2532). ภาวะผู้นำหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในวิทยาลัยครู. ปรินญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะศิริ. (2542). ผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร : พิมพ์พรินต์ติ้งเซ็นเตอร์.
- สมชาติ กิจบรยง. (2544). ความฉลาดรู้ของผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ์. (2549). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเมธ แสงนิมมวล. (2552). ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพมหานคร : ส เจริญการพิมพ์.
- สุรัชย์ คุ้มสิน. วิกฤติภาวะผู้นำ : อุปสรรคในการปฏิรูปสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (กันยายน-ธันวาคม.2546 ฉบับที่ 2(6)) : 15.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. สู่มิติการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. วารสารข้าราชการครู 21. 1 (ตุลาคม – พฤศจิกายน. 2543). หน้า 27-33.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ. ในประมวลสาระชุด วิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8-9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____. (2538). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- _____. (2536). ภาวะผู้นำ. ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 5-8. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- Bennis. W.. and Nanus. B..(1985) Leaders : The Strategies for Taking Change. New York : Harper and Row.
- Boles. H.W. and Davanport. J.A..(1975) Introduction to Education Leadership. New York : Harper and Row.
- Bovee. C.L.. et.al..(1993) Management. 4th ed.. New York : McGraw-Hill.
- Daff. R.L..(1999). Leadership Theory and Practice. Florida : The Dryden Press.
- Dejnozka. E.L.(1 9 8 3). Educational Administration Glossary. Westport. CT : Greenwood. 1983.
- DuBrin J.A.. (1998). Leadership : Research Findings. Practice. and Skills. Englewood Cliffs. NJ : Houghton Mifflin.
- Fiedler. F.E..(1976). Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept. New York : Wiley and Son.
- Jacob. T.O. (1970). Leadership and Exchange in Formal Organizations. Alexandria. Washington : Human Resources Research Organization.
- Nath Bhanthumnavin..(1 9 8 5). Leadership and Organization Effectiveness in Rice Farmer's Association : The Case of Central Region. Thailand Docter's Thesis. Los Banos : University of the Philippines.
- Nelson. D. L.. & Quick. J. C.. (1997). Organizational Behavior : Foundations Realities. and Challenges. New York : West Publishing.
- Owens. R.G..(2001). Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform. 7th ed.. Boston : Allyn and Bacon.

ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในการประกอบธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ ศึกษากรณีสัญญาเช่าที่อยู่อาศัย

Unfair Contract Term : A Case Study of Residential Rentals

ประเสริฐ ลิ้มประเสริฐ* พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส**

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในการประกอบธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ศึกษากรณีสัญญาเช่าที่อยู่อาศัย ซึ่งชีวิตประจำวันของมนุษย์เรา ไม่ว่าจะในอยู่สถานะบุคคลธรรมดาหรือเป็นบุคคลที่มีสภาพตามกฎหมายอย่างนิติบุคคล ย่อมมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับนิติกรรมสัญญาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในด้านสัญญาจ้างทำงาน สัญญาซื้อขาย สัญญาจ้างทำของ สัญญากู้ยืม สัญญาให้ สัญญาค้ำประกัน สัญญาเช่า เป็นต้น ซึ่งในการเข้าทำนิติกรรมสัญญาใด ๆ นั้น ล้วนแล้วแต่อยู่ภายใต้ความยอมรับว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าบุคคลผู้นั้นจะมีถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง ทุกๆคนย่อมได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกันภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งบุคคลย่อมมีสิทธิเสรีภาพในการทำนิติกรรม โดยอาศัยหลักเสรีภาพในการแสดงเจตนาและหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนาเป็นสำคัญ โดยไม่เป็นการบังคับ ชูเชิญ หลอกลวง บังคับ ฉ้อฉล และกระทำด้วยความสมัครใจ อันเป็นองค์ประกอบที่ถือว่าทำสัญญากันได้ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มสังคมทุกกลุ่ม

สัญญาที่เกิดขึ้นเปรียบเสมือนเป็นกฎหมายที่คู่สัญญาจะต้องถูกบังคับและปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ซึ่งถือเป็นหลักสากลกฎหมายของทุกประเทศในการทำสัญญา

* อาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนสัญญาที่ผู้ประกอบการธุรกิจ ทำกับผู้บริโภคมักจะจัดทำเป็นสัญญาสำเร็จรูป ในบางกรณีนั้นเป็นการเอาเปรียบต่อผู้บริโภค และมีความไม่เป็นธรรมต่อคู่สัญญาอีกฝ่าย ซึ่งจะพบว่าการเอาเปรียบในการทำสัญญามีลักษณะเป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะสัญญาเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อการอยู่อาศัย ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้นหลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา อยู่ในหมวดเรื่องการเช่าอสังหาริมทรัพย์ ที่เป็นเรื่องระหว่างคู่สัญญาที่เป็นเอกชน รัฐจะคุ้มครองเฉพาะที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของส่วนรวมเท่านั้น อันได้แก่ การอันใดที่วัตถุประสงค์นั้นเป็นการต้องห้ามโดยชัดแจ้งโดยข้อกำหนด เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นการพนันวิสัย การนั้นย่อมเป็นโมฆะ ดังนั้นการที่ผู้ใดลงนามในสัญญาแล้วจะมากล่าวอ้างหรือโต้แย้งในภายหลัง จึงเป็นฝ่ายเสียเปรียบและแพ็คติในที่สุด

สัญญาเช่าอสังหาริมทรัพย์กรณีที่อยู่อาศัยนั้น เป็นสัญญาชนิดหนึ่งแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ได้มีการกำหนดสาระสำคัญถึงสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการสิ้นสุดระงับลงของสัญญา ในการทำสัญญาเช่าอสังหาริมทรัพย์ในอดีตนั้น ผู้ประกอบการธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์มักจะจัดทำสัญญาในรูปแบบสัญญาสำเร็จรูปและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมและความเสียหายแก่คู่กรณีที่เป็นผู้บริโภค

นอกจากกรณีที่รัฐต้องกำหนดแนวทางและมาตรการที่ช่วยป้องกันและกำกับดูแลปัญหาด้านข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในการประกอบธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อคุ้มครองผู้บริโภคแล้วควรจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้ให้เช่าได้รับด้วย ทั้งสองฝ่ายจึงจะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข จึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ 1) เสนอแบบตัวอย่างข้อสัญญาอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นธรรมและไม่เป็นธรรม 2) กำหนดอัตราหรือข้อจำกัดในการกำหนดค่าส่วนกลางของผู้ให้เช่าที่เรียกเก็บจากผู้เช่าอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม 3) กำหนดมาตรการหรือวิธีการกำกับดูแลผู้ให้เช่า ในกรณีที่ผู้เช่าไม่ชำระค่าเช่าหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อันเกี่ยวกับการเช่าอาคาร

คำสำคัญ : สัญญา , ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม , รัฐ , การให้เช่าที่อยู่อาศัย

ABSTRACT

This article aims to study Unfair Contract Term : A Case Study of Residential Rentals. In our daily life even natural person or juristic have to

concern with contract Act for example employment contract, sale contract, hire of work contract, loan contract, promise contract, quarantine contract, rental contract etc. All contract acts are under the right freedom, equal and human dignity and for all race, skin color, language, sex, age, disability, health, status, religion, education or politics. To do juristic acts have to be done under the acceptable of freedom and right individually under the protection and acceptable by the law without compulsion, and deceive that is the basic factor for every society.

The contract is compared as law so that the partners of the contract have to comply with the law of all countries. The contract between entrepreneur and always consumer with instant agreement which always take disadvantage to the consumer especially in real estate rental. According to the provisions of civil and commercial law which cover only in private sector. The government will consider only the one which affect to the public for example the intention to do the agreement is illegal where as it is beyond one's control or it is affected to the harmony or morality, it will be determined as invalid. Therefore, the one who do the agreement cannot claim or argument later. It will be disadvantage agreement and defeated case.

The contract of residential rental is one of the civil and commercial law that considers about the right, duty, responsibility and it considers stop at any time. In the past, the entrepreneur used the instant contract that is unfair for the consumer.

Besides the government have to setup guideline of the problem preventive of unfair contract to protect the rental and consumer.

Recommendation from the researcher

1. Present the example of justice and injustice of residential contract.
2. Set up the rate of Maintenance fee that is fair and reasonable for renter.
3. Set up the regulations for the renter payment or any other charge.

Keywords: Contract, Unfair Contract Term, Government, Residential Rentals

บทนำ

การศึกษากรณีนิติกรรมสัญญาในการเช่าอสังหาริมทรัพย์นั้นคือข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในการประกอบธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ : ศึกษากรณีสัญญาเช่าที่อยู่อาศัย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมากและมีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดถึงรายละเอียดและข้อบังคับหลายฉบับ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติ หอพัก พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540 และกฎหมาย ที่มีการบัญญัติและประกาศใช้เมื่อไม่นานมานี้ โดยประกาศ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2561 คือ ประกาศคณะกรรมการว่าด้วยสัญญา เรื่องให้ธุรกิจการให้เช่าอาคารเพื่ออยู่อาศัยเป็นธุรกิจที่ควบคุมสัญญาพ.ศ. 2561 ซึ่งกำหนดให้ธุรกิจที่อยู่ในการควบคุมภายใต้ประกาศนี้คือ “การประกอบธุรกิจที่ ผู้ประกอบธุรกิจตกลงให้ผู้เช่าซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาได้ใช้อาคารเพื่ออยู่อาศัย และผู้เช่าตกลงจะให้ค่าเช่าเพื่อการนั้นโดยมีสถานที่ที่จัดแบ่งให้เช่าตั้งแต่ ๕ หน่วยขึ้นไป ไม่ว่าจะอยู่ในอาคารเดียวกันหรือหลายอาคารรวมกัน “ ตามข้อ 2 ของประกาศฉบับนี้

ถึงแม้ว่าวิวัฒนาการและการออกบทบัญญัติของกฎหมายเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากฎหมายให้มีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างเป็นธรรมในรูปแบบและลักษณะต่างๆแล้วนั้น แต่ยังคงมีจุดบกพร่องและเกิดปัญหาหลายประการทั้งมาจากบทบัญญัติของกฎหมายเอง การตีความ การนำไปปรับใช้และความไม่สุจริตระหว่างคู่สัญญาที่เจตนาจะเอาเปรียบหรือหาประโยชน์อันไม่ควรได้จากคู่สัญญาอีกฝ่ายโดยทุจริต

ส่วนตามหลักกฎหมายของประเทศไทยบทบัญญัติที่เป็นพื้นฐานและกล่าวถึงองค์ประกอบของการทำนิติกรรมและสัญญาคือ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 149 บัญญัติว่า นิติกรรม หมายความว่า การใด ๆ อันทำลงโดยชอบด้วยกฎหมายและด้วยใจสมัครมุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ขึ้นระหว่างบุคคล เพื่อจะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือระงับซึ่งสิทธิ” อธิบายตามหลักกฎหมายมาตรานี้คือการทำนิติกรรมหรือสัญญาใดๆที่ถูกต้องและบังคับใช้ได้ตามกฎหมายนั้นจำต้องมีองค์ประกอบทั้ง 4 ข้อนี้ครบทุกประการ คือ

- 1) การใดๆที่กระทำโดยถูกต้องตามกฎหมาย
- 2) กระทำด้วยความสมัครใจ

3) มุ่งที่จะให้เกิดผลทางกฎหมายหรือนิติสัมพันธ์

4) เป็นนิติกรรมหรือสัญญาที่สร้างขึ้นมาก่อนจะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือระงับซึ่งสิทธิ

หากนิติกรรมหรือสัญญาใดๆ ไม่มีองค์ประกอบครบทุกข้อดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้นย่อมไม่มีความสมบูรณ์ตามหลักของกฎหมาย การนำไปบังคับฟ้องร้องดำเนินคดีย่อมมีความบกพร่องและเป็นเหตุให้ไม่สามารถกระทำได้หรือกระทำแล้วก่อให้เกิดความเสียหายในภายหลังนั่นเอง หรือที่เรียกในทางกฎหมายว่าโมฆะกรรม และ โมฆียะกรรม

ดังนั้นด้วยปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จึงสังเกตเห็นถึงความสำคัญและมีความตั้งใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาวิจัยเพื่อทราบและหาแนวทางข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประชาชนโดยรวม สังคมและประเทศชาติสืบต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี ความเป็นมา วิวัฒนาการในการประกอบธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์และหลักการให้ความคุ้มครองผู้เช่าอสังหาริมทรัพย์

การทำนิติกรรมสัญญานั้น มีความเป็นมาตั้งแต่โบราณกาล เริ่มจากการทำข้อตกลงข้อมนุษย์ทั้งในรูปแบบฝ่ายเดียว หรือตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปอันมีแนวคิดมาจากทฤษฎีว่าด้วยเสรีภาพในการแสดงเจตนา (The Doctrine of Freedom of Contract) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันมากตามหลักสากลจวบจนมาถึงในปัจจุบัน ในศตวรรษที่ 18 อัดัม สมิธ (Adam Smith) (2266-2333) นักปรัชญาศีลธรรม และ นักเศรษฐศาสตร์การเมืองชาวสกอตแลนด์ได้กล่าวไว้ว่า “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการทำสัญญาอย่างไรก็ได้ซึ่งตนเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อตนมากที่สุด” จากนั้นก็ได้มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและรายละเอียดของนิติกรรมสัญญาให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นทั้งในการตราเป็นบทบัญญัติทางกฎหมาย การจัดทำและแบ่งประเภทของสัญญา การทำสัญญามาใช้ในการดำรงชีวิตทั้งในด้านการประกอบอาชีพ การดำเนินธุรกิจการค้าการลงทุน การแลกเปลี่ยนซื้อขาย การเช่า การกู้ยืม การบันทึกข้อตกลงต่าง ตลอดจนสัญญาที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์เราในทุกๆอย่างที่จะต้องเป็นคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามและมีผลบังคับใช้ตามกฎหมายของแต่ละรัฐและท้องถิ่น ทั้งโดยหลักทั่วไปและเป็นการเฉพาะเรื่อง

นอกจากทฤษฎีว่าด้วยเสรีภาพในการแสดงเจตนา (The Doctrine of Freedom of Contract) แล้วนั้น ยังมีหลักการที่สำคัญที่มีความเกี่ยวข้องการนิติกรรมสัญญา ซึ่งเป็นหลัก

กฎหมายพื้นฐานสำหรับระบบซีวิลลอว์ (civil law system) และเป็นต้นแบบสำหรับวงการกฎหมายระหว่างประเทศทั่วโลกนั้นคือหลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (pacta sunt servanda) หลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา (Autonomy of Will) และหลักสุจริต (good faith) หลักความสงบเรียบร้อย (public policy หรือ public order) และศีลธรรมอันดีของประชาชน (good moral) ซึ่งหลักการตีความสัญญาทางแพ่ง (interpretation of contract under private law) ซึ่งตามหลักการและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น มีสาระสำคัญว่าคู่สัญญาต้องกระทำการโดยสุจริตซึ่งกันและกัน กระทำด้วยความสมัครใจไม่มีการบังคับขู่เข็ญ มีเสรีภาพและความเท่าเทียมกันในการทำสัญญาไม่ว่าจะมีความแตกต่างกันทางด้านถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สีผิว ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง และเมื่อทำสัญญาแล้วนั้น คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามและบังคับใช้ให้ผลเป็นไปตามที่ตกลงกันในสัญญานั้นๆ มีการตีความในทางกฎหมายแพ่งและมีความเข้าใจถึงความต้องการตามที่ตกลงกัน และเมื่อบังคับใช้และมีผลในทางกฎหมายแล้ว จะนำมาซึ่งความเรียบร้อยทางการ เมืองการปกครอง เพื่อคุ้มครองสถาบันต่างๆ ในสังคม อันได้แก่ รัฐ ครอบครัว และเอกชน รวมทั้งความเรียบร้อยทางเศรษฐกิจเพื่อรักษาประโยชน์ของสังคมและเอกชน ทุกๆฝ่ายสามารถ อยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และมีความขัดแย้งหรือเกิดปัญหาน้อยที่สุด

หลักกฎหมายในการให้ความคุ้มครองผู้เช่าอสังหาริมทรัพย์ในประเทศไทยและต่างประเทศ

ในปัจจุบันฝ่ายนิติบัญญัติ รัฐ ส่วนราชการ ผู้บริหารประเทศและผู้มีความเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ บัญญัติออกมาเป็นกฎหมาย ระเบียบ ประกาศหรือชื่อเรียกอื่นใดอันมีสถานะทางกฎหมายมาคอยกำกับ ควบคุม ดูแล การประกอบธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในการประกอบธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ สำหรับกรณีสัญญาเช่าที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีและมีเจตนารมณ์ให้เกิดนิติกรรมสัญญาที่เป็นธรรมกับทุกฝ่าย ลดความขัดแย้งและปัญหาข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นในด้านต่างๆ แต่ถึงอย่างไรก็ดีในสภาพความเป็นจริงนั้นยังคงมีปัญหาและข้อพิพาทเกิดขึ้นอยู่เสมอในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป

ปัญหาดังกล่าวเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านตัวบุคคล และ ด้านบทบัญญัติของกฎหมายโดยในเรื่องปัจจัยด้านตัวบุคคลนั้นก็มาจากปัญหาทางด้านจิตใจ แนวคิด ทศนคติใน

การดำรงชีวิตของแต่ละคน ซึ่งต้องยอมรับว่าในสังคมปัจจุบันเป็นยุคที่คุณธรรมและศีลธรรมในจิตใจมนุษย์เราหลายคนมีความเห็นแก่ตัว คิดเห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าความเดือดร้อนของผู้อื่นจนเกิดการ

แต่ยังมีมีแนวทางในการปลูกหรือเสริมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติในการเป็นคนที่ดี อันมีแนวทางสำหรับการปฏิบัติ ดังนี้

1. สอดแทรกการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้กับคนทุกเพศ ทุกวัย ให้ตระหนักและเห็นคุณค่าของคุณธรรมจริยธรรม คุณงามความดี และผลกระทบจากการกระทำของตนที่ส่งผลต่อผู้อื่นหรือสังคม
2. ร่วมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ ต่อชีวิตตนเองโดยไม่ไปละเมิดหรือเบียดเบียนผู้อื่นหรือสิ่งมีชีวิตอื่นใดทั้งสิ้น
3. ให้ความรู้ ความเข้าใจในด้านธรรมะ กฎแห่งกรรม ความดีความชั่ว ผลแห่งบาปหรือกรรม โดยนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาอธิบายและนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน
4. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ตระหนักถึงโทษจากการทำความผิด
5. จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคมในรูปแบบที่น่าสนใจและเข้าถึงได้ง่าย

ปัญหาการคุ้มครองผู้เช่าอสังหาริมทรัพย์จากการประกอบธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ในรูปแบบห้องพักอาศัยทั่วไป

การแก้ปัญหาด้านปัจจัยของตัวบุคคลแล้วนั้นเห็นว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรมในการประกอบธุรกิจให้เช่าอสังหาริมทรัพย์ สำหรับกรณีสัญญาเช่าที่อยู่อาศัย ที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันยังคงมีช่องว่างและอาจก่อให้เกิดปัญหาในลักษณะต่างๆ ได้ โดยประเด็นที่นำมาสรุปผลในครั้งนี้ได้แก่

พระราชบัญญัติ ว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๔ บัญญัติว่า “ข้อตกลงในสัญญาระหว่างผู้บริโภคกับผู้ประกอบธุรกิจการค้า หรือวิชาชีพ หรือในสัญญาสำเร็จรูป หรือในสัญญาขายฝากที่ทำให้ผู้ประกอบธุรกิจการค้า หรือวิชาชีพหรือผู้กำหนดสัญญาสำเร็จรูป หรือผู้ซื้อฝากได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเกินสมควร เป็นข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม และให้มีผลบังคับได้เพียงเท่าที่เป็นธรรมและพอสมควรแก่กรณีเท่านั้น

ในกรณีที่มีข้อสงสัย ให้ตีความสัญญาสำเร็จรูปไปในทางที่เป็นคุณแก่ฝ่ายซึ่งมิได้เป็นผู้กำหนดสัญญาสำเร็จรูปนั้น

ข้อตกลงที่มีลักษณะหรือมีผลให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติหรือรับภาระเกินกว่าที่วิญญูชนจะพึงคาดหมายได้ตามปกติ เป็นข้อตกลงที่อาจถือได้ว่าทำให้ได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งเช่น

- (1) ข้อตกลงยกเว้นหรือจำกัดความรับผิดที่เกิดจากการผิดสัญญา
- (2) ข้อตกลงให้ต้องรับผิดหรือรับภาระมากกว่าที่กฎหมายกำหนด
- (3) ข้อตกลงให้สัญญาสิ้นสุดลงโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือให้สิทธิบอกเลิกสัญญาได้โดยอีกฝ่ายหนึ่งมิได้ผิดสัญญาในข้อสาระสำคัญ
- (4) ข้อตกลงให้สิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้อหนึ่งข้อใด หรือปฏิบัติตามสัญญาในระยะเวลาที่ล่าช้าได้โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) ข้อตกลงให้สิทธิคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งเรียกร้องหรือกำหนดให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องรับภาระเพิ่มขึ้นมากกว่าภาระที่เป็นอยู่ในเวลาทำสัญญา
- (6) ข้อตกลงในสัญญาขายฝากที่ผู้ซื้อฝากกำหนดราคาสินไถ่สูงกว่าราคาขายบวกอัตราดอกเบี้ยเกินกว่าร้อยละสิบห้าต่อปี
- (7) ข้อตกลงในสัญญาเช่าซื้อที่กำหนดราคาเช่าซื้อ หรือกำหนดให้ผู้เช่าซื้อต้องรับภาระสูงเกินกว่าที่ควร
- (8) ข้อตกลงในสัญญาบัตรเครดิตที่กำหนดให้ผู้บริโภคต้องชำระดอกเบี้ย เบี้ยปรับค่าใช้จ่ายหรือประโยชน์อื่นใดสูงเกินกว่าที่ควรในกรณีที่ผิดนัดหรือที่เกี่ยวเนื่องกับการผิดนัดชำระหนี้
- (9) ข้อตกลงที่กำหนดวิธีคิดดอกเบี้ยทบต้นที่ทำให้ผู้บริโภคต้องรับภาระสูงเกินกว่าที่ควร”

จากบทบัญญัติในมาตรา 4 ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ต้องมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ เป็นข้อตกลงที่ผู้ประกอบการค้าหรือวิชาชีพหรือผู้กำหนดสัญญาสำเร็จรูปได้เปรียบคู่สัญญาอีกฝ่าย และอีกประการหนึ่งคือการได้เปรียบนั้นจะต้องได้เปรียบที่เกินแก่สมควร จากที่กล่าวมาสัญญาสำเร็จรูป ตามความในมาตรานี้ได้มีบัญญัติในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ความว่า “สัญญาสำเร็จรูป” หมายความว่า สัญญาที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีการกำหนดข้อสัญญาที่เป็นสาระสำคัญไว้ล่วงหน้า ไม่ว่าจะทำในรูปแบบใด ซึ่งคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดนำมาใช้ในการประกอบกิจการของตน”

ประเด็นปัญหาในการพิจารณาว่าความได้เปรียบและความเกินสมควรดังเช่นว่านั้น มีขอบเขตที่กำหนดแนวทางมากหรือน้อยเพียงไร และประเด็นที่กล่าวถึงคำว่า สัญญาที่ไม่เป็น

ธรรม นั้น ควรจะมีหลักเกณฑ์ คำนิยาม หรือข้อกำหนดที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เป็นที่เข้าใจ ได้ตรงกันว่า มีความไม่เป็นธรรมในลักษณะใด รูปแบบใด ประการใดได้บ้าง ทำให้ผู้มีความรู้ และผู้ที่มีความรู้ทางกฎหมายไม่มากนัก มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่เกิดปัญหาข้อ พิพาทในการตีความว่าสัญญาต่างๆที่เกิดขึ้นนั้น มีความเป็นธรรมหรือไม่ และได้เปรียบ เสียเปรียบ คู่สัญญาอีกฝ่ายเกินสมควรหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด

5. แนวทางในการให้ความคุ้มครองผู้เช่าอสังหาริมทรัพย์จากผู้ประกอบธุรกิจให้เช่า อสังหาริมทรัพย์

บทบัญญัติของกฎหมายที่ปรับปรุงแก้ไขเพื่อความเป็นธรรมของคู่สัญญาและผู้บริโภคที่สำคัญอีกฉบับหนึ่งคือ ประกาศคณะกรรมการว่าด้วยสัญญา เรื่อง ให้ธุรกิจการให้ เช่าอาคารเพื่ออยู่อาศัยเป็นธุรกิจที่ควบคุมสัญญา พ.ศ. 2561

ประกาศฉบับดังกล่าวมีเจตนารมณ์เพื่อให้มีการควบคุมสัญญาอันเกี่ยวข้องกับธุรกิจ การให้เช่าอาคารเพื่ออยู่อาศัย ให้ผู้บริโภคหรือผู้เช่าได้รับความเป็นธรรมไม่ถูกเอาเปรียบ จากผู้ให้เช่า แต่ยังมีช่องว่างหรือความไม่ชัดเจนซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาอันได้แก่

ข้อ 4 บัญญัติว่า” ข้อสัญญาที่ผู้ประกอบธุรกิจทำกับผู้เช่าต้องไม่ใช่ข้อสัญญาที่มี ลักษณะหรือความหมายในลักษณะทำนองเดียวกัน ดังต่อไปนี้..

(7) ข้อสัญญาที่กำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจกำหนดอัตราค่าบริการกระแสไฟฟ้าและน้ำประปา เกินกว่าอัตราที่ผู้ให้บริการกระแสไฟฟ้าและน้ำประปาเรียกเก็บจากผู้ประกอบธุรกิจ

(8) ข้อสัญญาที่กำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจมีสิทธิกระทำการปิดกั้นไม่ให้ผู้เช่าเข้าใช้ประโยชน์ อาคารหรือมีสิทธิเข้าไปในอาคารเพื่อยึดทรัพย์สิน หรือขนย้ายทรัพย์สินของผู้เช่า ในกรณีที่ผู้ เช่าไม่ชำระค่าเช่าหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อันเกี่ยวกับการเช่าอาคาร...”

จากข้อ 4 (7) ที่ได้มีการกำหนดมิให้ผู้ประกอบธุรกิจกำหนดอัตราค่าบริการ กระแสไฟฟ้าและน้ำประปาเกินกว่าอัตราที่ผู้ให้บริการกระแสไฟฟ้าและน้ำประปาเรียกเก็บ จากผู้ประกอบธุรกิจนั้น จะมีผลทำให้ผู้เช่าได้ชำระค่าน้ำและค่าไฟฟ้าในอัตราที่ตรงตาม มิเตอร์หน่วยวัด ซึ่งเป็นผลดีแก่ผู้เช่าเป็นอย่างมาก

แต่ในสภาพความเป็นจริงนั้น ผู้ประกอบธุรกิจ ได้มีการเรียกเก็บค่าส่วนกลางเพิ่มขึ้น หรือบางแห่งจากเดิมที่ไม่เคยมีการเก็บค่าส่วนกลางเลย ก็มีการเรียกเก็บขึ้นมา ด้วยเหตุผล ในการชดเชยรายได้ที่เสียไปและเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับผู้ประกอบธุรกิจในการดำเนินการด้าน สาธารณูปโภคต่างๆ ซึ่งในบางแห่งเมื่อมีการคำนวณโดยเฉลี่ยแล้วจะเป็นการผลัการะการ

ชำระเงินให้แก่ผู้เช่าอยู่ดี ซึ่งในบางกรณีหากใช้ไฟฟ้าหรือน้ำประปาไม่มาก จะทำให้มีรายจ่ายมากขึ้นกว่าเดิมเสียอีก จึงมีความเห็นให้มีการกำหนดอัตราหรือข้อจำกัดในการกำหนดค่าส่วนกลางของผู้ให้เช่าที่เรียกเก็บจากผู้เช่าอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม มิให้มากเกินไป

อีกประเด็นหนึ่งจาก ข้อ 4 ที่ได้มีการบัญญัติไว้ว่า (8) “ที่มีการกำหนดห้ามมิให้ผู้ประกอบธุรกิจมีสิทธิกระทำการปิดกั้นไม่ให้ผู้เช่าเข้าใช้ประโยชน์อาคารหรือมีสิทธิเข้าไปในอาคารเพื่อยืดทรัพย์สิน หรือขนย้ายทรัพย์สินของผู้เช่า ในกรณีที่ผู้เช่าไม่ชำระค่าเช่าหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อันเกี่ยวกับอาคาร” แล้วนั้น มีความเห็นว่าเป็นมาตรการที่อาจนำไปสู่ปัญหาการไม่ชำระค่าเช่าหรือค่าใช้จ่ายอื่นๆที่ตามมาได้ เนื่องจากมาตรการตามกฎหมายที่มีเพื่อดำเนินการในเรื่องการขับไล่หรือให้ผู้เช่าอาศัยออกจากทรัพย์สินที่ให้เช่า นั้น มีระยะเวลาในการดำเนินการที่ล่าช้า และก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ประกอบการได้ จึงเห็นสมควรให้มีการกำหนดมาตรการหรือวิธีการกำกับดูแลผู้ให้เช่า ในกรณีที่ผู้เช่าไม่ชำระค่าเช่าหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อันเกี่ยวกับการเช่าอาคาร เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งอันนำมาซึ่งข้อพิพาทหรือการกระทบกระทั่งกันได้ อีกทั้งการที่ผู้เช่าไม่ชำระค่าเช่า นั้น ในทางนิติกรรมสัญญา นั้นถือเป็นการผิดสัญญา ผู้ให้เช่าควรได้รับความเป็นธรรมจากการที่ผู้เช่าผิดสัญญาตามที่ตกลงกันได้ไว้ เรื่องการชำระ ค่าเช่านี้ เป็นการให้ความเป็นธรรมกับคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย

บทสรุป

การตราบัญญัติและประกาศ บังคับใช้กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับสัญญาอันเกี่ยวข้องกับธุรกิจการให้เช่าอาคารเพื่ออยู่อาศัยในปัจจุบันนั้นถือว่ามีเจตนารมณ์ที่ดีและเป็นการนำหลักการและแนวคิด ทฤษฎี อันได้แก่ทฤษฎีว่าด้วยเสรีภาพในการแสดงเจตนา (The Doctrine of Freedom of Contract) , หลักสัญญาต้องเป็นสัญญา (pacta sunt servanda) , หลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา (Autonomy of Will) , หลักสุจริต (good faith) หลักความสงบเรียบร้อย (public policy หรือ public order) และศีลธรรมอันดีของประชาชน (good moral) หลักการตีความสัญญาทางแพ่ง (interpretation of contract under private law) นำมาเป็นพื้นฐานแม่แบบปรับใช้ให้เข้ากับบริบทสภาพสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันอย่างสมดุล แม้จะมีช่องว่างหรือรายละเอียดที่ไม่ชัดเจน หรือมีจุดบกพร่องอยู่บ้าง แต่ทุกอย่างนั้นเมื่อกาลเวลาผ่านไป ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะ

ฝ่ายนิติบัญญัติก็มีการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม และพัฒนากฎหมายอยู่เสมอ นอกจากการแก้ไขกฎหมายแล้วสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการแก้ไขที่ตัวบุคคล ซึ่งเกิดบ่อเกิดของข้อตกลงให้มีนิติกรรมหรือสัญญา

มีความเห็นว่า ปัญหาที่อย่างล้นแก้ไขได้เมื่อผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับทุกภาคส่วนและประชาชนทุกคนมีจิตสำนึกที่ดี ตระหนักถึงความรับผิดชอบของตน ไม่กระทำการละเมิดหรือเบียดเบียนผู้อื่นได้รับความเสียหาย มีความสามัคคีร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการ ปฏิบัติตามคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และปฏิบัติยึดถือตามบทบัญญัติของกฎหมายโดยเคร่งครัด จะสามารถทำให้ทุกคนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขทั้งปัจจุบันและ ในอนาคตสืบต่อไป

ข้อเสนอแนะ

- 7.1 เสนอแบบตัวอย่างข้อสัญญาอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นธรรมและไม่เป็นธรรม
- 7.2 กำหนดอัตราหรือข้อจำกัดในการกำหนดค่าส่วนกลางของผู้ให้เช่าที่เรียกเก็บจากผู้เช่าอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม
- 7.3 กำหนดมาตรการหรือวิธีการกำกับดูแลผู้ให้เช่า ในกรณีที่ผู้เช่าไม่ชำระค่าเช่าหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อันเกี่ยวกับการเช่าอาคาร
- 7.4 กำหนดหลักเกณฑ์และรายละเอียดของคำว่า “ข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม” ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จรัญ ภัคตินานกุล. “สรุปสาระสำคัญพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2540”. พระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงยุติธรรม, 2542
- _____ . “สรุปสาระสำคัญพระราชบัญญัติว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม”. **ตุลพาท** เล่ม 1 ปีที่ 45 (มกราคม-มิถุนายน 2541) : 77-145.
- จิต เศรษฐบุตร. **หลักกฎหมายแพ่งลักษณะหนี้**. พิมพ์ครั้งที่ 13 . กรุงเทพมหานคร : คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2545

จำปี โสทธิพันธุ์ . คำอธิบายหลักกฎหมายนิติกรรม - สัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 7 .
กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2545.

ไชยยศ เหมะรัชตะ. กฎหมายว่าด้วยสัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : คณะ
นิติศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

ดารารพร ถิระวัฒน์. กฎหมายว่าด้วยสัญญา : สถานะใหม่ของสัญญาปัจจุบันและข้อ
สัญญาที่ไม่เป็นธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปรีดี เกษมทรัพย์. กฎหมายแพ่ง : หลักทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์,
2525.

พินัย ณ นคร “กฎหมายว่าด้วยข้อสัญญาที่ไม่เป็นธรรม : แนววิเคราะห์ใหม่เชิง
เปรียบเทียบ”. วารสารนิติศาสตร์ 30, 4 (ธันวาคม 2543) : 546-588

มานิตย์ วงศ์เสรี. หลักทั่วไปในการควบคุมข้อสัญญาสำเร็จรูปตามกฎหมายว่าด้วยข้อสัญญา
สำเร็จรูปของประเทศสาธารณรัฐเยอรมัน. เอกสารประกอบการสอน วิชา
ทฤษฎีและหลักกฎหมายแพ่งทั่วไป ชั้นปริญญาโท. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และระบบการทำงานในภาครัฐ
เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในยุค 4.0

ADMINISTRATION OF HUMAN RESOURCE AND WORKING SYSTEM IN PUBLIC
SECTOR FOR FOCUSING ON ACHIEVEMENT 4.0

ยุภาดี แหยมสุขสวัสดิ์*

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารของประเทศต่างๆในโลกเชื่อมถึงกันได้สะดวกขึ้นและทำให้การแข่งขันของประเทศต่างๆรุนแรงมากขึ้นด้วย การบริหารองค์การภาครัฐในยุคปัจจุบันจึงมีอาจใช้วิธีการแบบดั้งเดิมที่เคยใช้มาในอดีต องค์การภาครัฐจะต้องพร้อมปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทันท่วงทีกับความก้าวหน้าของภาคเอกชนและเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศได้พัฒนาไปอย่างก้าวไกล ในขณะที่ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการก็มีความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อการบริการของภาครัฐ ส่งผลให้ภาครัฐต้องปรับตัวและมีนวัตกรรมในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งบทความนี้ขอเสนอเกี่ยวกับการเตรียมตัวขององค์การภาครัฐในด้านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และจริยธรรม, ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์, การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ, และการเสนอแนะให้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในการบริหาร เพื่อพัฒนาให้เกิดองค์การภาครัฐที่พึงประสงค์และสามารถแข่งขันในยุค 4.0 ได้

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์, ระบบการทำงาน, วัฒนธรรมองค์การ

ABSTRACT

The changing of globalization results in easier communication between countries in the world and makes the competition of various countries more intense. The administration of public sector organizations in the present cannot use the traditional methods that have been used in the past. Public sector organizations must be ready to adapt with changing that will occur all time, response the progress of the private sector, promote and support the country to

* นักวิชาการอิสระด้านรัฐประศาสนศาสตร์, Independent Scholars in Public Administration

develop further. While the people who are service recipients have higher expectations from public sector services which result to the public sector organization must adapt and have innovation in work inevitably. This article presents the preparation of public sector organizations in human resource management systems with the knowledge and ethics, efficient working systems and focus on achievement, creating an organizational culture for effective working, and suggesting the Buddhist principles should be applied in administration for develop the desired public sector organizations and be able to compete in the 4.0.

Keywords: Human Resource, Working System, Culture Organization

Introduction

Public sector organizations are challenges faced in setting policies to cope with unexpected future environments which have to manage in various dimensions. Thus, the important things that public sector organizations need to develop first is "human resource" and secondary rank is "working system".

The development of "human resource" must setting the manpower planning by the executives plan together with human resource managers to define vision, mission, performance in each position as well as creating an organizational culture to effort dedicated with organization for lead to goal and benefits together.

The development of "working system" must a management international standard system, clear framework of personnel in specific careers certified according to professional standard, transparent, good governance and continuously develop the organization's system.

Transforming the role of public sector organizations in accordance with the national strategy and support the development model of Thailand 4.0 by adhering to good governance for the benefit of the people which need to change the concept and methods as follow:

1. Public sector organizations must open and connect the information by transparency of working. Third parties can access and audit public information. The

private sector and the civil sector have been involved and transferred the missions that the public sector organizations should not take action by organizing structural relationships in accordance with the network working.

2. Public sector organizations must proactive working by realize the citizen-centric, focus on solving problems and responding to the needs of people without wait or request assistance from the public sector organizations. In addition, using the digital systems to offer the public services as well as facilitate by the connection of public sector organizations to provide services in one stop service. People can contact various ways such as by themselves, social media or mobile phone application.

3. Public sector organizations must risk analysis, create innovation, and apply the knowledge in a multidisciplinary as well as being smart and high competency and adapting to modern organization. Engagement the human resource effort and perform their duties appropriately with their roles.

To sum up, the rapid changing in various dimensions need the public sector organizations must prepare the unexpected environment. The success factors of the adaptation to public sector organizations 4.0 are the human resource management systems with the knowledge and ethics, efficient working systems and focus on achievement, creating an organizational culture for effective working, and suggesting the Buddhist principles should be applied in administration for develop the desired public sector organizations and be able to compete in the 4.0.

Human resource management systems with the knowledge and ethics.

Modern public sector organizations have adapted digital technology to appropriate human resource and service recipients. Modern working requires more specific skill personnel therefore the organizations must develop the projects that induce the talents with knowledge and ability to enter the organization since

graduation for develop the potential and learn the working system until the preparation of becoming an executive of the organization.

Manpower Planning is the key of recruiting and selection the human resource which have an appropriate of amount, knowledgeable, utilize from human resources and maintain to sustainable competition.

The human resource management system must be flexible, support for changing, access to information, uncomplicated, create cooperation for teamwork both within the organization and the external network, create competence for individual and team.

Human resource development must push personnel for learning always, accumulate knowledge and skills to gain expertise in core competencies, develop digital technology knowledge, support research and develop for create the new knowledge or innovation, and develop ethics in parallel too.

Human resource development in training process must be mix method that reduces lecture and increases practicality, focus on systematic knowledge management, recognize the different learning of individual which human resource development does not require the same pattern. A summary knowledge in infographic form that access the organization's knowledge easily and have more understanding.

Ethical development can be developed by absorbing through the appropriate time and form. Development must be done systematically, continuous monitoring and evaluation. Therefore, organizations must insert ethical issues into all activities of human resource management.

To sum up, human resource is very valuable resource. Human resource management must be ready to adapt for sustainable competitive advantage. In terms of ethics, it must focus on responsibility both within and outside society.

Efficient working systems and focus on achievement.

Administration of the public sector which focus on the outcomes by emphasize the determination of mission and objectives of the project and clear goal. Determining the desired output and outcomes of all projects to be consistent with the mission and objectives of the organization which must have the clearly key performance indicators for measure the progress of project.

The basic factor management that focus on the achievement is the validity and reliable information system. The information system is able to show the changing level of results which lead to the goal of organization. Getting the right information will help executives make the right decisions to plan continuously.

The heart of the future organization is leading the technology to reform society. The working system must be adjusted to the multidisciplinary team and create the connection system by using technology to replace human labor in uncomplicated tasks.

The method of administration which focus on achievement depends on creating the Key Performance Indicators (KPI) that are validity, reliable, acceptable and convenient to use of information for directing, monitoring, and reporting on the performance of organization. Therefore, the success reforming of public sector organization is the satisfaction of the people.

The achievement of administration is the provision of resources which must economical manner, efficient using, and achieving organizational goal. This is the innovation of administration in many developed countries which have implemented in reforming the public sector organization for efficiency, effectiveness, transparency, and can be audit.

Performance appraisal system must motivate personnel to achieve organizational objectives. Job designing and working environment must be convenient, safety, reduce complexity, and suitable for each age range which can access the working system anywhere for respond to the problems and needs of people as service recipients from public sector organizations very well.

To sum up, the efficient working systems which focus on achievement must have indicators which clear, fair, explained, and improving the system to be more efficient and effective for respond to the problems and needs of the people as service recipients to the highest satisfaction.

Creating an organizational culture for effective working.

The working environment of each organization is the center of human from various sources which have different ideas and attitudes in each person. Working with colleagues may not be easy, if you want these personnel work together for the same organizational goal that need to have something to hold all personnel in organization can walk in the same direction.

The key of organizational culture is the "Core Value" which should be instilled in human resource to understand since the first day to start working or in orientation day for recognize that they are an important part of driving organization and guide how to apply in daily life.

Awareness of creating organizational culture are: 1 . determine the same direction of the organization in the future follow as the mission of organization, 2. push regularly for achieve long-term consistency, 3 . Realize the importance of human resource all levels to involvement and promote teamwork. 4. Adapt the organizational culture is consistent with changing of environment.

To sum up, the organization must find the factors which engage to the commitment of dedicate, careful, open opportunity to offer creativity for continue creating innovation, proud their performance, and create ownership for personnel. The important aspect of the organizational culture that should have is the continuation of the operation to create a sustainable organizational culture.

Conclusion

Adaptation of public sector organizations to focus on achievement in 4.0 has resulted in the organizations having to move towards international competition and

development more diverse. Therefore the public sector organizations must have learning to human resources management, working systems, technology and the evolution of online society have increased the expectations of the service recipients who need fast service response and participate in offering various opinions. The challenging is pushing for realization and creating a sustainable organizational culture.

Suggestion

The current administration or management science organizations are required to manage the unavoidable situations because the modern world is capitalism or consumerism, profit-oriented and competitive. Superior in management and organizational development is needed to achieve corporate goals with the modern management principles into management strategies or principles.

It can be concluded that the principles of modern management science require management supporting the organization to empower management efficiency, effectiveness, human resources (HR) organization consistently including the use of modern technology to support the database and personnel's ability. Management should be checked regularly to assess performance, fairness, and equality in organizations. The synergized partnerships with proper decentralization will guide the administration and lead to the modern globalized and competitive advantage. The current system of capitalism cannot be avoided.

Buddhist management principles are primarily associated with Buddhist teachings taught for more than two thousand five hundred years. Buddhism describes the management as the relationship between people and the environment emphasizing moral and ethical values found in human society or social factors in the process of living or mutual dependence. Current techniques of modern management principles and methods place a focus on profit and competition of the organization that is a model of capitalism. If the modern management will be integrated with Buddhist principles, it is a new approach or

dimension of the administration with long-lasting stability, sustainability and fairness to individuals and related social enterprises. Besides, it is the innovation of management principles integrated with Buddhist principles.

References

- David D. Dubois et William J. Rothwell. *Competency-Based Human Resource Management*. United States: Davies-Black Publishing, 2004.
- Edward E. Lawler III et John W. Boudreau. *Effective Human Resource Management*. United States: Stanford University Press, 2012.
- Edward E. Lawler III et John W. Boudreau. *Achieving Excellence in Human Resources Management: An Assessment of Human Resource Functions*. United States: Stanford University Press, 2013.
- Michael J. Kavanagh et Richard D. Johnson. *Human Resource Information Systems*. 4th Edition. United States: SAGE Publications, Inc., 2017.
- P. Subba Rao. *International Human Resource Management*. 2nd Edition. India: Himalaya Publishing House Pvt. Ltd., 2015.
- Stephen E. Condrey. *Handbook of Human Resource Management in Government*. 3rd Edition. United States: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2015.
- Nisachon Chatthong. "Context Thailand Government to Step Into An Innovative Organization". *Journal of Information Humanities & Social Sciences*. Vol. 17 No. 1 (January – June 2018): 28-34.
- Sanit Noonin. "Ethical Development in Organizations through Human Resource Management Processes". *Journal of Silpakorn University Thai Version*. Vol. 33 No. 1 (2013): 140-141.
- Kanok Sanprasert. "Modern Management Principles and Management Principles in Buddhist Studies". [Online]. Source: <http://www.onab.go.th/en/articles/modern-management-principles-management-principles-buddhist-studies/> [7 July 2019].

Office of the Public Sector Development Commission. “*Preparation of Personnel Public Sector in 4.0*”. [Online]. Source: <https://www.opdc.go.th/file/reader/ZmZ8fDQwNDl8fGZpbGVfdXBsb2Fk> [3 July 2019].

Ponsak Jina. “*Results Based Management: RBM*”. [Online]. Source: <http://www.lertchaimaster.com/forum/index.php?topic=1036.0> [8 July 2019].

Soft Bank Thai. “*Elements of Good Organizational Culture*”. [Online]. Source: <https://www.softbankthai.com/Article/Detail/16903> [11 July 2019].

การส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างครอบครัวสันติสุข
REINFORCEMENT SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY TO PEACEFUL
FAMILY

ณรงค์ศักดิ์ ชาวคอนไชย* นรรัตน์ สงวนทรัพย์** ธิติวุฒิ หมั่นมี***

บทคัดย่อ

การส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างครอบครัวสันติสุข คือการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ภายใต้กรอบนโยบายส่งเสริม ชีวิตพอเพียง และมีความสุขในครอบครัว ตามหลักการ 3 ท่วง 2 เงื่อนไข โดยรัฐมีการส่งเสริมด้านการบริหารคน คือ “ประชาชน” บริหารงาน รวมถึงการบริหารเงิน คืองบประมาณ ประสานเชื่อมโยงด้วยศาสตร์แห่งพระราชามาจัดกระบวนการจัดการภาครัฐสู่การส่งเสริมบูรณาการเชิงพุทธด้วยหลัก หัวใจเศรษฐกิจ “อุ อา กะ สะ” และนำพาสันติสุขสู่ครัวเรือน ในปัจจุบันวิถีการดำเนินชีวิตมีอุปสรรค ความขัดแย้งเริ่มทวีความรุนแรง ทำให้แนวทางให้การช่วยเหลือประชาชนจากทางภาครัฐย่อมต้องเร่งปรับกระบวนการช่วยเหลือ พัฒนาสังคมให้มีหลัก และทิศทางในการดำรงชีวิตแบบเรียบง่าย แต่ในขณะเดียวกันยังต้องยึดโยงความสุขไว้ได้ ซึ่งแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในสมัยรัชกาลที่ 9 ให้อัจฉริยภาพที่ดี มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี มีความรู้ และคุณธรรม โดยผ่านการส่งเสริมการเข้าถึงหลักนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงตามกรอบแนวคิด (FIT Model) ภายใต้กิจกรรม “พออิ่มสุข” “พอเพียง พอคำ นำสุข” “พอเก็บสุข”

คำสำคัญ : การส่งเสริม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ครอบครัวสันติสุข

Abstract

** ผู้ประกอบการอสังหาริมทรัพย์.

*** อาจารย์พิเศษพุทธศาสน์ ศาสนศึกษา คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศาลายา.

*** อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง วังน้อย พระนครศรีอยุธยา.

Reinforcement Sufficiency Economy Philosophy to peaceful family is a life style being under the policy framework for reinforcement sufficient life and having happiness in the family according to the 3 loop principles 2 conditions. The government has promoted the administration of people, “people” administration, including money management, which is budget. Coordinate with the science of The King come to organize the government management process to promote Buddhist integration with heart of the rich “U AR KA SA” heart and bringing peace to household at present, lifestyle has obstacles. The conflict began to intensify. Making the guidelines for helping people from government sector need to accelerate to adjust help process develop the society to have principle and the simple way of living but at the same time must hold the happiness which the principle of sufficiency economy philosophy in the reign of King Rama 9 to know the fit reasoning with good immunity, knowledge and virtue through promoting access to the sufficiency economy policy .According to the conceptual framework (FIT Model) enough, good speech , happiness.

Keyword ; Reinforcement , Sufficiency Economy Philosophy , Peaceful family

บทนำ

ปัจจุบันประชากรส่วนใหญ่ประสบกับปัญหามากมายในแต่ละครอบครัว การสื่อสาร การศึกษาความอบอุ่นในครัวเรือน การเลี้ยงดูบุตรทางร่างกายสุขภาพ และจิตใจ แม้กระทั่งด้าน เศรษฐกิจการโดยเฉพาะเรื่องรายได้ครัวเรือน เนื่องจากค่าครองชีพขยับตัวสูงมาก รายได้ที่ต่ำเกินไป ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ทำให้ประชาชนดำรงชีวิตที่ลำบากขึ้น จึงมีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับ สมาชิกภายในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างสามีภรรยาผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำครอบครัว มี ปฏิสัมพันธ์ที่ขัดกัน อาทิ ความคิดเห็นแตกต่างกัน ไม่รับรู้ หรือไม่เข้าใจความรู้สึกของอีกฝ่ายหนึ่ง การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกัน ไม่สอดคล้องกัน เป็นต้น ซึ่งความขัดแย้งนี้อาจนำไปสู่การจบความสัมพันธ์

ลงได้ หากว่าคู่สมรสไม่พยายามเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือไม่ร่วมมือกันหาทางออกในปัญหาที่เกิดขึ้น มีภาวะความเครียดสะสม ส่งผลให้เกิดเป็นความขัดแย้ง ขาดความสามัคคี ขาดความเข้าใจอันดีต่อกัน จนเป็นผลกระทบส่งต่อสังคมโดยปริยาย แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นในครอบครัวส่วนใหญ่มักมีสาเหตุมาจาก 1. นิสัยและความเคยชินส่วนตัวของแต่ละฝ่าย 2. ขาดความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตัวเอง 3. การไม่มีเวลาให้กันและกัน 4. การใช้ความรุนแรงตัดสินปัญหาในครอบครัว และ 5. การนอกใจกันของคู่ครอง ซึ่งเป็นความขัดแย้งให้เกิดปัญหาอื่นตามมา

อีกทั้งปัญหาเหล่านี้ กระทบต่อความสุขภายในครอบครัว ที่นำไปถึงปัญหาที่ใหญ่กว่าอีก 3 ด้าน มีปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาระหว่างบุคคลในครอบครัว และปัญหาเกิดจากบุคคลภายนอกทางภาครัฐได้ตระหนักถึงสภาพครัวเรือนต้องมีความเข้มแข็ง จึงแสดงบทบาทหน้าที่อันพึงมีต่อประชาชนในด้านการจัดการบริหารจัดการให้ชุมชนมีการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข ตามแนวทางการบริหารรัฐกิจ หมายถึงรัฐมีหน้าที่บริหารนโยบายที่ดี เอื้อประโยชน์แก่ประชาชนมาเป็นตัวสร้างชีวิตที่พัฒนาแก่ประชาชน โดยขับเคลื่อนผ่านวิธีการ ขั้นตอน การดำเนินการจัดการที่เหมาะสม แก่พื้นที่ ประชากร ทรัพยากรที่มีอยู่ให้พัฒนาเต็มที่ ในที่นี้การนำหลักการบริหารภาครัฐหรือการบริหารรัฐกิจ มาสร้างกระบวนการตามแนวพระราชดำริในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อชุมชนสันติสุข และเข้มแข็งยั่งยืนด้วยการสร้างรายได้ในครัวเรือนอย่างมีนโยบายสนับสนุน โดยรัฐกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนภายใต้นโยบายเพื่อประชาชน นำสู่กระบวนการลงมือปฏิบัติโดยคนของรัฐ เพื่อประชาชนมีชีวิตที่ดี และเกิดสุข

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ ปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงชี้แนวทางการดำเนินชีวิตให้แก่ปวงชนชาวไทยมาเป็นระยะเวลานาน ในช่วงตั้งแต่มก่อนการเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ เพื่อมุ่งให้พสกนิกรได้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างยั่งยืน มั่นคง และปลอดภัย ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ อีกทั้งพระองค์ยังได้ทรงพระราชทานความหมายของ เศรษฐกิจพอเพียง เอาไว้เป็นภาษาอังกฤษว่า Sufficiency Economy ดังพระราชดำรัสที่ได้ทรงตรัสไว้เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2554 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น เป็นแนวทางการดำรงชีวิตและการปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ โดยยึดแนวทางการพัฒนาที่มีคน หรือประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองจะเป็นตัวการที่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หรือในภาษาอังกฤษ คือ Sustainable Development หลักการบริหารงานของรัฐในการนำแนวทางพระราชดำริหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น อันดับแรกสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเลย

คือ “ประชาชน” ฉะนั้นนโยบายที่ออกมาโดยรัฐ ก็เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนเป็นที่สุด การส่งเสริมให้ครอบครัวมีสันติสุขด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง จึงทางเลือกที่ภาครัฐมีนโยบายแก่ประชาชน มาเป็นแนวทางให้ประชาชนของพระองค์มีความเป็นอยู่ที่พอเพียงแต่ละครัวเรือน บนพื้นฐานความสุข ปราศจากความขัดแย้งอันมาจากเศรษฐกิจครัวเรือนที่ตกต่ำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยหลักการประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ดังนี้

หลัก 3 ห่วง ได้แก่ พอเพียง มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และมี 2 เงื่อนไข ได้แก่ ความรู้ คือ รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง เงื่อนไขที่ แห่งคุณธรรม คือ ซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน สติปัญญา แบ่งปัน โดยใส่ในกระบวนการบริหารภาครัฐ เพื่อการประยุกต์ 3 ด้านในหลักรัฐกิจเพื่อนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

การส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

การส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยการบริหารรัฐกิจ 3 ด้านมาขับเคลื่อนนโยบายสร้างรายได้พอเพียงให้ครัวเรือนเพื่อเกิดความสุข คือ เงิน งาน คน โดยมีการบริหารเงิน (งบประมาณ) การบริหารงาน (ขั้นตอน กระบวนการจัดการ) และการบริหารคน (การจัดหน้าที่ให้เหมาะกับงานที่ได้รับมอบหมาย) ซึ่งความเข้าใจหลักบริหารรัฐกิจทั้งหมดนี้คือการเชื่อมโยงศาสตร์ที่มากกว่าหนึ่งเข้าด้วยกัน จึงส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ได้ ดังนี้

ต้องมีความรู้ด้านบริหารธุรกิจมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์ภายในองค์กร เทคนิคการบริหาร การวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดระเบียบภายในองค์กร หรือ การควบคุมงบประมาณ ในรัฐกิจที่ว่าด้วยเรื่องของ “งาน”

ต้องมีความรู้ด้านสังคมวิทยา ซึ่งเป็นการศึกษาถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เป็นการทำความเข้าใจและทำการศึกษาเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม เพราะขนบธรรมเนียมประเพณีมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของประชาชน การปฏิบัติการโดยมุ่งเน้นที่ประชาชน “คน”

ต้องมีความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์การเงินในภาคครัวเรือน นำความรู้มาช่วยในส่วนของ การวางแผนพัฒนาประเทศ ทำให้เกิดการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานของประเทศ ซึ่งตรงกับหลักรัฐกิจด้านการจัดสรรงบประมาณแห่งรัฐมาเข้าสู่ความเป็นไปได้ ว่าด้วยเรื่องของ “เงิน”

เมื่อรัฐนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใส่กระบวนการบริหารรัฐกิจเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อมาส่งเสริมให้เป็นไปได้แต่ละชุมชนครอบครัว ที่มีความต่าง

ด้านพื้นที่ วัฒนธรรม ทรัพยากรที่แตกต่างกัน จึงอาศัยความเชื่อมโยงวิเคราะห์ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 3 ด้านเข้ามาประสานกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ยิ่งจะเป็นการขยายผลและได้รับผลที่ดี

การส่งเสริมด้านบริหารงาน การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างครอบครัวสันติสุข พระราชดำรัสที่ว่า “เมื่อปี 2517 วันนั้นทรงตรัสว่า เราควรปฏิบัติให้พอมีพอกิน พอมีพอกินนี้ก็แปลว่า เศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง ถ้าแต่ละคนมีพอมีพอกินก็ใช้ได้ ยิ่งถ้าทั้งประเทศพอมีพอกินก็ยิ่งดี และประเทศไทยเวลานั้นก็เริ่มจะเป็นไม่พอมีพอกิน บางคนก็มีมาก บางคนก็ไม่มีเลย...” (พระราชดำรัสในหลวงรัชกาลที่ 9 เมื่อ 4 ธันวาคม 2541)

ภาครัฐ ได้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาจัดกระบวนการและภาคีทัศน์ ให้ไปสู่ชุมชนได้ โดยการจัดการวางแผน วางโครงสร้างขั้นตอนการทำงาน วางบุคคล งบประมาณ ระยะเวลา รวมถึงพื้นที่ที่เหมาะสมแก่หลักเศรษฐกิจชุมชนนั้นๆ โดยยึดหลักรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้บุคคล รู้ชุมชน เป็นหลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตว์บุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตว์บุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ทำให้นโยบายภาครัฐจะเป็นไปได้ด้วยดีและพัฒนา

ซึ่งการบริหารภาครัฐได้กระทำด้วยความสอดคล้องกับแนว 3 ห่วงที่ว่า “พอเพียง มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันที่ดี” ด้วยนโยบายการวางแผนของรัฐก่อนลงมือปฏิบัติสู่ชุมชน ให้เกิดครอบครัวสันติสุขในการสร้างรายได้ ลดภาระหนี้ครัวเรือน นำความสุขคืนสู่ครอบครัวด้วยความพอเพียง

การส่งเสริมด้านบริหารคน เป็นการเชื่อมโยงศาสตร์กับศิลปะเข้าด้วยกัน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเพียงศาสตร์หนึ่งของพระราชฯ แต่รัฐพึงนำศาสตร์ที่ว่า มาสร้างองค์ความรู้แนวทางการเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแต่ละบริบทของพื้นที่ ทรัพยากรต่างๆ ด้วยความเข้าใจในสภาพปัจจัยความเป็นไปได้ เรียกว่า ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็น ศาสตร์พระราชฯ แต่คนของรัฐมาสร้างกระบวนการส่งเสริมให้ศาสตร์นั้นเข้าถึงชุมชนได้ เรียกว่า ศิลป์ หรือ ศิลปะ นั่นเอง การนำศาสตร์คือองค์ความรู้ไปสู่ประชาชน เราต้องแปลงสาร คือสารให้เข้าใจ เข้าถึง เข้าเป้าประสงค์ของศาสตร์นั้น จึงนำพาให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้ เพราะ “คน” คือส่วนหนึ่งของงาน โดยเฉพาะ 2 เงื่อนไขในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีว่า คนต้องมี “ความรู้” และมี “คุณธรรม” นำพา ซึ่งหมายความว่า คนของรัฐต้องมีความรู้ รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง และคนมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน สติปัญญา แบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ และคุณธรรม ไปสู่ครัวเรือนให้เข้าถึงความสุข ที่มีรายได้จากอาชีพด้วยความพอเพียงแก่อัตภาพ

การส่งเสริมด้านบริหารเงิน หรืองบประมาณแห่งรัฐ คือการจัดสรรเงินงบประมาณช่วยเหลือ ภาคเอกชนครัวเรือนในฐานะที่ตนพึงจะกระทำ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน อย่างรู้คุณค่าในงบประมาณ เนื่องจากที่ทราบแล้วว่า หลักเศรษฐกิจพอเพียง คือการจัดการกระทำด้วยความพอเพียง ไม่เกินพอดี นำทรัพยากรที่มีมาสร้างอาชีพ รายได้แก่ครัวเรือน โดยรัฐมีหน้าที่ให้บริการทางทักษะความรู้ อาชีพ ตลอดจนจัดหาแหล่งทุนเพื่อบริหารการลงทุนในการสร้างรายได้คืนมา อย่างรัดกุมที่สุด อีกทั้งบริการความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ รายรับรายจ่าย งบดุล การแนะนำวิธีการออมเงิน การแบ่งสัดส่วนของที่มา ที่ไป ของรายได้ต่อครัวเรือน ทั้งนี้ก็เพื่อเข้าใจหัวใจของการใช้เงิน พอให้เป็นแนวทางได้

ซึ่งหลักการทำความเข้าใจในเรื่องงบประมาณของรัฐ และความเข้าใจในการใช้จ่ายของภาคเอกชนครัวเรือนนั้น มีความสัมพันธ์กันทั้งสองฝ่าย รัฐเองอาศัยความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์เข้ามาบริหารศาสตร์พระราชา ส่วนประชาชนมีความตระหนักในวิถีการเป็นอยู่ที่สมฐานะ พอเหมาะแก่อัตภาพตน ตามที่ได้รับความรู้ที่ได้ถ่ายทอดจากรัฐ ทำให้ประสานประโยชน์สูงสุดในการสร้างรายได้ การออม การเป็นอยู่ที่พอเพียงเต็มไปด้วยความสุขในครัวเรือนที่เกิดขึ้นชัดเจน ยั่งยืน โดยส่วนสุดท้ายเข้าหลักการที่องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า วางแนวทางเพื่อขรवासของพระองค์ไว้แล้ว ในหลักแห่ง “หัวใจเศรษฐกิจ” คือ “อุ อา กะ สะ” ซึ่งหากรัฐวางแนวทางนโยบายตามขั้นตอนอย่างรัดกุม ผนวกกับความเข้าใจอันดีของครัวเรือน ทำให้สภาพเศรษฐกิจขยายตัวดีขึ้นอย่างพอเพียง พอดี สมเหตุผล การขับเคลื่อนนโยบายใดๆก็ตาม หากเพิ่มกระบวนการส่งเสริมให้ขั้นตอนนั้นสำเร็จและยั่งยืนยิ่งขึ้น จะเป็นทางเลือกให้ขั้นตอนนั้นไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน และรวดเร็ว ในที่นี้ การนำแนวทาง “อุ อา กะ สะ” มาส่งเสริมให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีแรงจูงใจอีกทาง รัฐและครัวเรือนจะได้รับคำตอบคือ “ความสุข” ตามดัชนีชี้วัดความสุขอีกด้วย ความสุขมีด้วยกันหลายด้าน โดยเฉพาะความสุขที่ได้จาก ความพอเพียง ความสุขจากการคิดเชิงบวก ความสุขจากภายใน (นิรามิสสุข) คือความสุขที่เกิดขึ้นจากระดับจิตใจ ความสุขจากภายนอก (สามิสสุข) ความสุขจากการดำรงชีวิตภายนอก

ครอบครัวสันติสุขจากความพอเพียง

ครอบครัวสันติสุข คือความสุขจากความพอเพียง จากผลสำรวจในหลายประเทศพบว่า คนที่มีความสุข คือคนที่ทำงานเพื่อครอบครัว และช่วยเหลือสังคม ซึ่งจะก่อสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครัวเรือน แล้วยังลดความขัดแย้งในสังคมได้อีกด้วย ส่วนระดับความสุขนั้นก็ขึ้นกับปัจจัยหลายด้าน การศึกษา อายุ รายได้ ฯลฯ เพราะฉะนั้น คนที่มีความสุขที่แท้จริงนั้นก็คือคนที่ มองชีวิต ใช้ชีวิตที่

พอใจในสิ่งที่ตัวเองมีอยู่ ความภูมิใจตัวเอง การมองโลกในแง่ดี และการเคารพตนเองที่มีงานทำ “เมื่อ ปี 2517 วันนั้นได้พูดถึงว่า เราควรปฏิบัติให้ **พอมีพอกิน** พอมีพอกินนี้ก็แปลว่า เศรษฐกิจพอเพียงนั่นเอง ถ้าแต่ละคนมีพอมีพอกิน ก็ใช้ได้ ยิ่งถ้าทั้งประเทศพอมีพอกินก็ยิ่งดี และประเทศไทยเวลานั้นก็เริ่มจะเป็นไม่พอมีพอกิน บางคนก็มีมาก บางคนก็ไม่มีเลย “พอเพียง” มีความหมายกว้างขวางยิ่งกว่านี้อีก คือคำว่า “พอ” ก็พอเพียงนี้ก็พอแค่นั้นเอง คนเราถ้าพอในความต้องการก็มี ความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อยก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าประเทศใดมีความคิดอันนี้ มีความคิดว่าทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่าพอประมาณ ซื่อตรง ไม่โลภอย่างมาก “**คนเราก็อยู่เป็นสุข**” พอเพียงนี้อาจจะมี มีมากอาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น”

การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตครอบครัว สามารถยับยั้งการเกิดปัญหาต่างๆ และยังสามารถนำพาความสุขมาสู่ครอบครัว โดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ โดยมีการส่งเสริมสนับสนุนจนถึงหนทางความสุขได้จริง โดยอาศัยแรงเสริมจากหลักพุทธธรรม “หัวใจเศรษฐกิจ” ที่ว่า

1. อุ คือ อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น คือ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ การงาน ประกอบอาชีพอันสุจริต มีความชำนาญ รู้จักใช้ปัญญาสอดส่อง ตรวจสอบหาอุบายวิธี สามารถจัดดำเนินการให้ได้ผลดี ว่าด้วยการใส่ใจสภาพของการดำรงชีวิตของบุคคล เกี่ยวกับรายได้ รายจ่ายที่ต้องขยันหมั่นเพียร หาเลี้ยงด้วยสุจริต และฉลาดในการสร้างอาชีพ ให้ได้มาตรฐานที่สังคมวางไว้ ดังนั้น ความยากจนก็คือความขาดแคลนปัจจัยทางเศรษฐกิจที่จำเป็นขั้นพื้นฐาน ที่ภาครัฐได้ส่งเสริมกิจกรรมอาชีพเศรษฐกิจพอเพียง ตามพื้นที่ และนำออกจากครัวเรือน สู่ชุมชน จังหวัด และประเทศ จากทรัพยากรของและพื้นที่อาศัย เป็นการใช้ออกาสที่ภาครัฐมานำร่อง

2. อา คือ อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา คือ รู้จักคุ้มครองเก็บรักษาโภคทรัพย์ และผลงานอันตนได้ทำไว้ด้วยความขยัน หมั่นเพียร โดยชอบธรรม ด้วยกำลังงานของตน ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย ประหยัดทรัพย์ที่ได้มา คือ (1) ง่ายมากกว่าเงินที่หามาได้ (2) ซื่อแต่ของที่ไม่จำเป็น (3) ซื่อของไม่คำนึงถึงมูลค่ากับคุณค่า (4) ไม่ลงทุนเพื่อคุณภาพ (5) ไม่คำนึงถึงความจำเป็นจริง ๆ ของตนเอง (6) การยึดติดกับยึดถือสินค้า (7) ซื่อของด้วยความใจร้อน (8) ไม่ตรวจสอบใจว่าอยากซื้อหรือไม่ เหล่านี้เป็นเครื่องขัดขวางการออมในปัจจุบันทั้งสิ้น

3. กะ คือ กัลยาณมิตตตา คบคนดีเป็นมิตร คือ รู้จักกำหนดบุคคลในถิ่นที่อาศัย เลือกเสวนาสำเนียงศึกษาเยี่ยงอย่างท่านผู้ทรงคุณมีศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา ในทางพระพุทธศาสนา ใช้หลักธรรมในการคบมิตรตามหลักจักรธรรม 4 คือ (1) ปฏิรูปเทสวาสะ คือ การอยู่ในถิ่นที่ดีที่เหมาะสม (2) สปัปฺริสุปฺสสยะ คือ การคบกับสัตบุรุษ คบคนดีและเว้นคนชั่ว (3) อตฺตสัมมาปณฺธิ คือ การตั้งตนไว้ชอบทั้งทางโลกและทางธรรม (4) ปุพฺเพทตฺตปญฺญตา คือ ความเป็นผู้ได้ความดีไว้แล้ว มี

เพิ่มเติมดี ส่วนสำคัญในการคบมิตรเป็นไปด้วยดีไม่มีอุปสรรคปัญหาใด ๆ การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ต่อกันระหว่างมิตรนั้น แต่มิตรในที่นี้ คือครอบครัว สามี-ภรรยา ประกอบเข้ากับการให้ความเคารพกันในครอบครัว คือ บูชาใน “ทิศ 6” เป็นเครื่องแสดงถึงความกตัญญู และหน้าที่เป็นที่ตั้งไว้ด้วยดี ย่อมนำพาชีวิตไปได้ด้วยความสันติสุขในครัวเรือน

4. สะ คือ สมชีวิตา มีความเป็นอยู่เหมาะสม คือ รู้จักกำหนดรายได้และรายจ่ายเลี้ยงชีวิตแต่พอดี มิให้ผิดเคืองหรือพุ่มพวย ให้รายได้เหนือรายจ่าย มีประหยัดเก็บไว้ และดำเนินชีวิตให้สมควรแก่ธรรม เรียกสั้นๆ ว่า ทิฐุธัมมิกัตถะ หรือ ทิฐุธัมมิกัตถประโยชน์ บางท่านเอาค่านำหน้ามาเป็นคาถาว่า คาถาหัวใจเศรษฐี คือ อุ อา กะ สะ หมายถึง ขยันหา รักษาดี มีกัลยาณมิตร ดำเนินชีวิตแบบพอเพียง พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสหลักประโยชน์ในปัจจุบันไว้ใน “ทีฆชาณสูตร”

การส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างครอบครัวสันติสุข สรุปรวมจากข้างต้น ปัญหาครอบครัวจึงแบ่งเป็น 2 หลักใหญ่คือ ปัญหาที่มาจากภายในครอบครัวและปัญหาจากสิ่งเร้าภายนอกเป็นเหตุให้ครอบครัวเกิดความขัดแย้ง การใช้แนวทางช่วยเหลือภาครัฐเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง ในระดับการส่งเสริม และพัฒนาในกระบวนการทางความคิด หลักธรรม กิจกรรมสัมพันธ์ รวมถึงสร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ เพื่อลดช่องว่างความขัดสนที่สร้างความตึงเครียดในครอบครัว

จะเห็นได้ว่า รัฐเองพยายามเร่งการสร้างรายได้ให้ประชาชน ได้มีงานทำเพื่อหาเลี้ยงชีพ จัดสรรให้งบประมาณ จัดบริการส่งเสริมการงานอาชีพภาคครัวเรือนที่เข้ากับบริบทของพื้นที่นั้นๆ จัดตั้งโครงการขึ้นเพื่อช่วยเหลือประชาชนที่มีความเดือดร้อน เช่น ค่าครองชีพที่สูงและค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในแต่ละวันของประชาชน ทำให้ประชาชนที่มีรายได้น้อยต้องใช้จ่ายแบบประหยัด เก็บออมเงินเพื่อใช้ในอนาคตได้ ความต้องการความหรรษา ต้องการมีความสะดวกสบาย แต่ถ้าประชาชนรู้จักหันมาใช้จ่ายอย่างพอเพียง รู้จักประหยัดเก็บออมเงินมากขึ้น รู้จักการทำมาหากินที่สุจริตและดำรงชีวิตของตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 สามารถช่วยจัดสรรการดำเนินชีวิตให้ทุกวันได้อย่างมีความสุข “ดูกรพโยคัมปะชชะ ธรรม 4 ประการนี้ย่อมเป็นไปเพื่อประโยชน์เพื่อความสุขในปัจจุบันแก่กุลบุตร 4 ประการเป็นไฉนคือ อฎฐานสัมปทา 1 อารักขสัมปทา 1 กัลยาณมิตตตา 1 สมชีวิตา 1 สรุปรวมว่า ความถึงพร้อมด้วยความหมั่น ความถึงพร้อมด้วยการรักษา การคบคนดีเป็นมิตร การมีความเป็นอยู่เหมาะสม (ตามนัยแห่งพระสูตร)

ฉะนั้น กิจกรรมงานที่รัฐเป็นผู้นำมาปฏิบัติทำเพื่อเกิดประโยชน์แก่สาธารณชน จึงมีการศึกษาตัวชี้วัดความสุขชุมชน เพื่อการสร้างและการใช้ (Sustainable community happiness indicators) แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ ระดับบุคคล ระดับองค์กร เครือข่าย ระดับชุมชนท้องถิ่น ระดับ

จังหวัด ภาค ส่วนกลาง ระดับสังคม ประเทศ และระดับมวลชน ซึ่งไม่เพียงแต่ครอบครัว ชุมชนเป็นสุข แต่ความสุขจะเป็นไปโดยวงกว้างตามที่กล่าวมาข้างต้น การส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างครอบครัวให้สันติสุขได้โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิด (FIT Model) ให้สอดคล้องกัน ดังนี้

F Family หมายถึง การที่รัฐให้ความสำคัญต่อครัวเรือน การคำนึงถึง “ประชาชน” ของรัฐโดยเสมอภาคกัน เสมือนเป็นครอบครัวในการปกครองดูแล โดยยึดโยงด้วยหลักการบริหารคน ในฐานะหน้าที่เป็นบุคคลของรัฐ นำพาครัวเรือนให้มีความสุข ประมาดตน เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีแก่ครอบครัวอย่างมีสุข ด้วยความเข้าใจในหลักการบริหารคน ให้สอดคล้องกับนโยบายระหว่างรัฐ กับ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกิจกรรมการส่งเสริมภายใต้ความรัก สามัคคี “พออิ่มสุข” รู้ตระหนักรักครอบครัว หวังสุข

I Interactive หมายถึง การสื่อสารอันดีต่อกันในครอบครัว ต่อชุมชน รัฐเองมีการสื่อสารที่ทำให้ประชาชนเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ปัญหา อุปสรรค การแก้ไขชีวิตอย่างมีสติ รวมถึงจัดอบรมกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ครัวเรือน การเข้าไปมีส่วนร่วมภาคครัวเรือน ตามหลักบริหารงาน ว่าด้วยการให้ความสำคัญงานขั้นต้นวิธีการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนามีคุณค่าที่สุด มาขับเคลื่อนกระบวนการทำงานในแต่ละบทบาทหน้าที่ รวมถึงเห็นความสำคัญในกระบวนการสื่อสารในครอบครัว มีความเป็นกัลยาณมิตร มีจิตปรารถนาที่จะให้มีความสุขแก่กัน ในครอบครัว ชุมชน และกระทำการให้ต่อเนื่องยั่งยืน กิจกรรมการส่งเสริมภายใต้ “พอเพียง พอคำ นำสุข”

T Transformation หมายถึง ความคาดหวังที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการจัดสรรงบประมาณการเงิน รัฐวางแผนเศรษฐกิจการคลังอย่างคุ้มค่า หมั่นตรวจสอบเช็คการกระทำสม่ำเสมอ โดยใช้หลักการบริหารเงิน คืองบประมาณภาครัฐที่สนับสนุนครัวเรือน มีการวางแผน นำไปปฏิบัติ ติดตามตรวจเช็ค ดำเนินการ ประเมินผลเพื่อการพัฒนา สุดท้ายประชาชนครัวเรือน มีรายได้จากการเปลี่ยนแปลงที่รัฐสนับสนุน ตามลักษณะพื้นที่แหล่งทรัพยากรที่ต่างกัน มาสร้างความเปลี่ยนแปลง ประชาชนมีรายได้พอยังชีพ ด้วยหลัก ขยันหา รักษาดี มีกัลยาณมิตร ใช้ชีวิตสมควร เป็นความสุขในกิจกรรมภายใต้การพัฒนา “พอเก็บ สร้างสุข”

บทสรุป

การส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างครอบครัวสันติสุข ที่ให้ประชาชนมีความสุข ปราศจากการขัดแย้งในครัวเรือน ด้วยการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง อย่างบูรณาการเชิง

พุทธในแนวทางประโยชน์ในปัจจุบัน 4 อย่าง มี “อุ อา กะ สะ” ว่า ขยันหา รักษาดี มีกัลยาณมิตร ใช้ชีวิตพอเพียง เรียก ทิฏฐธัมมิกัตถะสังวัตตนิถธรรม รัฐมีส่วนสนับสนุน ส่งเสริม สอดคล้องนโยบาย ให้มีสันติสุข โดยตัวชี้วัดการสร้างความสุขร่วมกัน คือ 1. ดัชนีความสุขประชาชาติ 2. ดัชนีความสุขตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 3. ดัชนีโลกของความสุขต่อตนเอง โดย “มาตรวัดความสุข” ในหลักเศรษฐกิจพอเพียง ที่พอประมาณ อยู่ในเหตุผล สร้างภูมิคุ้มกันที่ดี บนเงื่อนไขคุณธรรมและความรู้ ที่รัฐนำมาสร้างกิจกรรมส่งเสริมความรู้ เข้าใจในเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกิจกรรมการเข้าถึงตัวหลักการ 3 ด้าน คือกิจกรรมส่งเสริมรักแท้ (พออิมสุข) กิจกรรมสื่อสารดีมีสุข (พอเพียง พอคำ นำสุข) กิจกรรมสร้างสุขถาวร (พอเก็บสุข) ทุกกิจกรรมเป็นทางเลือกในการจะส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างครอบครัวสันติสุขยั่งยืน ตรงเป้า และนำสุขมาให้

เอกสารอ้างอิง

- การประยุกต์ใช้หลักทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์กับการแก้ไขปัญหาสังคมไทย จำอากาศโทสุธา ทองบุตร
- ตัวชี้วัดความสุข กลยุทธ์การสร้างและการใช้เพื่อชุมชนเป็นสุข ,ดร.พระมหาสุทิตย์ อาภากรโรว์ ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ
- แนวทางการดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ส.อ.หญิงปฐมาภรณ์ ผาดี ผศ.ดร.วิจิตรา ศรีสอน.
- พระไตรปิฎกภาษาไทย พุทธศักราช 2549 (ฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี) เล่มที่ 23 ข้อ 54 หน้า 356-357. มหาเถรสมาคม.
- พระไตรปิฎกภาษาไทย พุทธศักราช 2549 (ฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี) เล่มที่ 23 ข้อ 54 หน้า 356-357. มหาเถรสมาคม.
- ราชกิจจานุเบกษา. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) เล่ม 133 ตอน 115 ก (30 ธันวาคม 2559)
- สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ความอยู่เย็นเป็นสุข ,2548.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ. 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2555). เศรษฐกิจพอเพียง: ปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงชีวิต. กรุงเทพฯ: หลักสูตรพุทธศาสนมหาบัณฑิต วิทยาเขตนครราชสีมา.

- อํ สตตท พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 23 /54/341.
- อจ.อฎฐก.23/144/289.

ธรรมาภิบาลอ่อนแอ สังคมไทยจึงอ่อนแอ

POOR GOVERNANCE : THAI SOCIETY IS WEAK

นพดล ดีไทยสงค์*

บทคัดย่อ

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก

คำสำคัญ : หลักธรรมาภิบาล, สังคมไทย

Abstracts

Good Governance is the administration, management, control, and control of corporate affairs. It also means good management. Can be used both public and private. Principles used in this administration. The meaning is broad, that is, meaning only religious principles. This includes morality, morality, ethics, and righteousness. People should have and behave like transparency. No interference from outside organizations.

Key words: good governance, Thai society

บทนำ

หลักธรรมาภิบาลหรือหลักธรรมรัฐ ซึ่งเรารู้จักกันในนาม “Good Governance” ซึ่งหมายถึง การปกครองที่เป็นธรรม ไม่ใช่แนวความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่เป็นการสะสมความรู้ที่เป็นวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมวลมนุษย์เป็นพัน ๆ ปี ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหา หรือข้อขัดแย้งโดยสันติวิธี และพัฒนาสังคมให้มีความยั่งยืน ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ซึ่งในสังคมไทยปัจจุบันยอมรับกันว่าธรรมาภิบาลนี้ เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

แนวคิดเรื่อง “Governance” ได้ปรากฏมาตั้งแต่อารยธรรมการปกครอง ของกรีกสมัยโบราณมาจากศัพท์ของคำว่า “Kubernan” ที่บัญญัติโดยปราชญ์ที่ชื่อ Plato ซึ่งก็คือระบบการปกครอง (System of Governing) คำว่า Gubernare ซึ่งหมายถึง “Rule making or Steering” การกำหนดหรือถือหางเสือในการปกครองแต่เดิมในภาษาอังกฤษคำนี้หมายถึง รัฐบาล (Government) ในเชิงนามธรรม (Act of Governing หรือ Manner of Governing) ซึ่งก็คือ การจัดการปกครอง (Agere, Sam, 2000) แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามภาษาไทยเป็นแนวคิดที่ได้มีการกล่าวถึงกว้างขวาง หลังจากมีเหตุการณ์วิกฤติทางเศรษฐกิจในประเทศไทย และในเอเชียตะวันออกเฉียงโดยแนวคิดเรื่องการจัดการปกครอง และการจัดการปกครองที่ดีนั้น ได้รับการรณรงค์อย่างมากโดยสถาบันทางเศรษฐกิจและการเงินระดับโลก (พหุติสถาน ชุมพล, 2546) และดังที่ทราบแล้วว่าแนวคิดนี้ได้มีการค้นพบมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2532 แต่ถึงกระนั้นก็ได้มีการนำคำว่า Good Governance มาใช้อย่างเป็นทางการซึ่งที่กล่าวได้ว่าคำว่า Good Governance พึ่งมีการนำมาใช้อย่างเป็นทางการเมื่อไม่นานนี้เอง

คำว่า Good Governance ได้เริ่มนำมาใช้เมื่อต้นทศวรรษที่ 1990 โดยปรากฏในรายงานของธนาคารโลก และเอกสารของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ซึ่งองค์การระหว่างประเทศทั้งสองนี้ถือว่า Good Governance เป็นพื้นฐานสำคัญในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของประเทศที่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน และเนื่องจากองค์การทั้งสองนี้ต้องรับผิดชอบต่อเจ้าของเงินทุน จึงกำหนดเป็นเงื่อนไขให้ประเทศที่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงินจะต้องสร้างให้เกิดธรรมาภิบาลขึ้น และ มีการดำเนินการตามนโยบายสาธารณะที่ได้ตกลงไว้ในสัญญารับการสนับสนุนทาง

การเงิน อย่างเคร่งครัดปัจจัยทั้งสองนี้จะช่วยให้ประเทศที่ประสบปัญหาสามารถพัฒนาเศรษฐกิจ ให้กลับสู่เสถียรภาพได้อย่างรวดเร็ว และในระยะยาวสังคมที่มีธรรมาภิบาลจะเป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งมั่นคง มีความสมดุลในการบริหารบ้านเมือง และมีภูมิคุ้มกันวิกฤตที่จะเกิดขึ้นภายหลัง (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2543)

แนวความคิด “Governance” ได้มีการศึกษากว้างขวางขึ้นและคำนี้ก็ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในวงการและองค์การเครือข่ายของธนาคารโลกโดยในระยะแรก ๆ ธนาคารโลกกำหนดความหมายตามกรอบความคิด ของการดำเนินงานที่เกี่ยวกับขอบเขต ของธนาคารโลกว่า ด้วย Governance and Development ดังนั้นคำว่า Governance จึงเป็นที่เข้าใจกันว่า “การกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐในการบริหารทรัพยากรทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนา” ในระยะเริ่มแรกนั้นธนาคารโลกได้พยายามอธิบายความหมายของ Governance ว่าครอบคลุมถึงความหมาย 3 ลักษณะคือ (เอเจอร์, แซม, 2545)

1. โครงสร้างและรูปแบบของระบอบการเมือง (Political Regime)
2. กระบวนการและขั้นตอนที่ผู้มีอำนาจในการเมือง ใช้ในการบริหารทรัพยากรทางเศรษฐกิจ และสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ
3. ชีตความสามารถของรัฐบาลในการกำหนดนโยบาย และการดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของธรรมาภิบาล

ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลนั้นมีผู้ให้คำนิยามไว้หลายบริบท ดังนี้ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nation Development Program: UNDP, 1997) ได้ให้นิยามความหมายของ Good Governance หรือธรรมาภิบาล ว่าเป็นการใช้อำนาจทางการเมือง การบริหาร และเศรษฐกิจในการดำเนินภารกิจ กิจกรรมต่าง ๆ ของประเทศในทุกๆระดับ โดยมีกลไกกระบวนการสถาบันซึ่งประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ สามารถแสดงออกถึงความต้องการผลประโยชน์ การใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย การประสานประนีประนอมความแตกต่างโดยผ่านกลไกกระบวนการ และสถาบันเหล่านั้น

ธนาคารโลก (World Bank) (2544) ได้ให้ความหมายของ Good Governance ว่าหมายถึงการกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐ ในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนา การดำเนินงานการกำหนดนโยบาย ที่ประชาชนสามารถ

รับทราบและเข้าใจได้ มีลักษณะที่เปิดเผยและเป็นนโยบายที่มีประโยชน์ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แห่งสาธารณชน

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank: ADB) (อมรา พงศาพิชญ์ และ นิตยา ภัทรสิริตะพันธ์, 2541) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า Good Governance คือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลมีความสามารถ

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช (2541) ได้กล่าวถึงธรรมาภิบาลว่า เป็นกลไกของรัฐทั้งทางการเมืองและการบริหารมีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ สะอาดโปร่งใส และรับผิดชอบ เป็นการให้ความสำคัญกับภาครัฐและรัฐบาลเป็นด้านหลัก

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศโดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบ 3 ส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศชาติเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

ธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรรัฐอย่างไร

องค์กรของรัฐและทุกๆ ส่วนนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ให้กว้างขวางและยั่งยืน จำเป็นต้องมีปัจจัยสำคัญหลายๆ ปัจจัย ที่นอกเหนือจากความตระหนักของบุคลากรในหน่วยงานและผู้บริหารแล้ว คือ ความต่อเนื่องหรือความยั่งยืนของการเป็นประชาธิปไตยและความมั่นคงของประเทศ (sustainability of democracy and national security) เพราะประชาธิปไตยค่อนข้างเป็นพลวัต เพราะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม และยังมี การอภิปรายกันถึงความหมายที่แท้จริงอยู่อย่างกว้างขวาง แต่มิติที่สำคัญของประชาธิปไตยก็คือการ แข่งขัน การมีส่วนร่วม และเสรีภาพในทางการเมือง การเป็นประชาธิปไตยและความยั่งยืนของประชาธิปไตยจึงเป็นสิ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมาภิบาลคงอยู่ได้ เนื่องจาก ตรายใดที่ไม่เป็นเผด็จการ ประชาชนย่อมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการตรวจสอบการดำเนินการของรัฐ ทำให้เกิดความโปร่งใส ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนตลอดหน่วยงานต่างๆ มีสำนึกรับผิดชอบ ประชาธิปไตยจึงมีข้อดี คือเป็นวิธีส่งเสริม

การมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งแทนการใช้ความรุนแรง กระบวนการเป็นประชาธิปไตยนำมาสู่การส่งเสริมสันติวิธีในชาติ และระหว่างชาติได้ (Boutros-Ghali, Boutros, 2000) ประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ มีการลงคะแนนเสียงโดยเท่าเทียมกัน มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการควบคุมทางนโยบาย ประชาธิปไตยนำมาสู่การหลีกเลี่ยงทรราช การมีสิทธิเสรีภาพ มีการแสดงความคิดเห็นของตนเอง มีความอิสระทางความคิด มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปกป้องความสนใจส่วนบุคคล มีความเท่าเทียมกันทางการเมืองและประชาธิปไตยแนวใหม่นำมาสู่การแสวงหาเสรีภาพและความเจริญ (Dahl, Robert A, 2000) และที่สำคัญกระบวนการประชาธิปไตยนำมาสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างการเจริญเติบโตในด้านการสร้างความรับผิดชอบและสร้างปัญญา ขณะเดียวกันก็นำมาซึ่งแนวทางที่สำคัญที่สุดสำหรับประชาชนในการปกป้องและนำเสนอความสนใจของพวกเขา

การใช้กระบวนการประชาธิปไตยเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย การบริหารและทางสังคม ตลอดจนการมีความเป็นธรรมมากขึ้นจัดเป็นเรื่องยาก แต่ก็เป็นที่เข้าใจกันว่าการเมืองแบบประชาธิปไตยทำให้เกิดนิติธรรม เป็นส่งเสริมเสรีภาพทางการเมืองและเสรีภาพของประชาชน เกิดการเลือกตั้งได้ผู้จะทำหน้าที่ในกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างเสรีและเป็นธรรม

ประชาธิปไตยเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งของการมีธรรมาภิบาล อันที่จริงแล้วธรรมาภิบาลและประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกันอยู่ ประเทศใดที่มีได้เป็นประชาธิปไตย การมีธรรมาภิบาลคงเกิดขึ้นได้ยากยิ่ง เพราะไม่มีปัจจัยสำคัญของการเป็นธรรมาภิบาล หรือไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นหรือทำให้เกิดขึ้นได้ อาทิเช่น หลักของนิติธรรม นิติรัฐ ผู้มีอำนาจจะใช้กฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้องมากกว่าเพื่อประชาชนโดยรวม ทั้งนี้เพื่อให้คงความมีอำนาจของตนและพวกต่อไป กฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ จึงเป็นไปเพื่อกำจัดฝ่ายตรงข้ามเสียมากกว่า

หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน จะเกิดขึ้นยากมากเพราะตราบไต่ที่ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของภาครัฐได้ ตราบนั้นผู้มีอำนาจสามารถทำงานได้ยากยิ่ง เพราะต้องคอยตอบคำถาม ต้องให้ข้อมูล ให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนกลุ่มต่างๆ มาร่วมรับรู้ ตัดสินใจ และที่สำคัญหากใช้หลักการนี้มากๆ การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง หรือถอดถอน อาจนำมาสู่การหลุดจากอำนาจได้

อนึ่ง ธรรมาภิบาลจะยั่งยืนต้องมีประชาธิปไตยที่ยั่งยืนและความยั่งยืนของประชาธิปไตย จะเกิดได้ต้องมีประชาชนมีจิตสำนึกและพฤติกรรมในการเป็นประชาธิปไตย มีความเชื่อมั่นสถาบันประชาธิปไตย มีประสิทธิภาพทางการเมืองของประเทศ มีทุนทางสังคมสูง มีการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เมืองสูง มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม ผู้นำเป็นผู้แทนประชาชนอย่างแท้จริง มาจากการเลือกตั้งของประชาชน

“ธรรมาภิบาล” ปัจจัยสู่ไทยแลนด์ 4.0

จากการประชุมวิชาการเรื่อง "หลักธรรมาภิบาลทางออกสังคมไทย" มีการสรุปสาระสำคัญไว้ว่า การประชุมวิชาการเรื่องหลักธรรมาภิบาลทางออกสังคมไทยนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านประเทศเข้าสู่ประเทศที่มีระดับการพัฒนาสูง แทบทุกประเทศที่ประสบความสำเร็จในการก้าวสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ล้วนมีจุดตั้งต้นที่คล้ายกัน คือการเอาจริงเอาจังกับเรื่องธรรมาภิบาล เช่น การปลูกฝังค่านิยม no tolerance for corruption ของท่านนายกรัฐมนตรี ลีควนยู ซึ่งได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในประเทศต่างๆ ทั่วโลกด้วย ซึ่งหลักฐานเชิงประจักษ์ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาเป็นสิ่งพิสูจน์ชัดเจนว่า ธรรมาภิบาลมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาในหลายด้าน ทั้งขนาดเศรษฐกิจของประเทศ รายได้ของประชากร ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความสนใจลงทุนจากต่างชาติ เสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศ ในกรณีของประเทศไทยนั้น หลักธรรมาภิบาลยังเป็นหลักคิดหรือ mindset สำคัญ ที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่เป้าหมายไทยแลนด์ 4.0 อีกทั้งในด้านการพัฒนาคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 การปรับปรุงกลไกภาครัฐ การยกระดับ นวัตกรรมของประเทศ ซึ่งหลักคิดดังกล่าวยังมีความเชื่อมโยงกับทุกองค์ประกอบของแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอีกด้วย

โครงการไทยแลนด์ 4.0 นั้น เป็นนโยบายสาธารณะที่ต้องใช้การขับเคลื่อนในระยะยาว และต้องทำเป็นยุทธศาสตร์ชาติต่อเนื่องหลายปี อาจจะต้องใช้การเปลี่ยนผ่านหลายรัฐบาล ทั้งนี้ ปัจจัยที่สำคัญลำดับแรกคือ “หลักนิติธรรม” เพียงข้อแรกของหลักธรรมาภิบาลก็เป็นปัจจัยที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงความเที่ยงธรรมของธรรมาภิบาลในสังคมไทย เช่น ชั่ว ปชช สรุปผลการแจ้งทรัพย์สินของรัฐมนตรีเรื่องนาฬิกา และข่าวการสร้างบ้านพักผู้พิพากษาที่จังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความ “เที่ยงธรรม” ขององค์การภาครัฐที่ทำให้หน้าที่ในการขับเคลื่อน “หลักนิติธรรม” เมื่อเกิดภาวะการณ์ดังกล่าวขึ้น จึงทำให้เกิดภาพที่สั่นคลอนต่อการบริหารภาครัฐเป็นอย่างยิ่ง

ในพระพุทธศาสนาอธิบายถึงหลักธรรมาภิบาลไว้อย่างไร

มีนักวิชาการ อธิบายไว้ว่า “พระพุทธเจ้าเป็นผู้บริหาร” การบริหารของพระพุทธเจ้าเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดระบบหนึ่งในโลก จึงทรงทำให้บรรลุเป้าหมายและพระศาสนายั่งยืน มาถึง

5,000 ปี ตัวธรรมนั้น คือ มรดกหลักที่ทรงมอบให้แก่ศาสนิกชนทั้งหมดทั้งเป็นเทพดา และมนุษย์ ธรรมะตามหลักของ นักปกครองที่ควรมี ก็เป็นหลักธรรมสำคัญที่จะทำให้หมู่พลมนุษยชาติเกิด ความสงบสุขได้ ก็ต้องเริ่มจากมีนักปกครองที่ดี มีหลักการปกครองที่ดี หลักการดังต่อไปนี้จะเป็น หลักการที่จำเป็นสำหรับ นักปกครองทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองแผ่นดิน หรือผู้ปกครองส่วน ท้องถิ่น หรือระดับผู้บริหาร ในองค์กรต่างๆ โดยยึดหลักปกครองตามแบบฉบับที่พระพุทธเจ้าได้ ทรงแสดงว่า หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า หลักพุทธธรรมาภิบาล (ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์, 2554) ซึ่ง หลักธรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย หลักธรรมาธิปไตย หลักทศพิชราชธรรม หลักราชสังคหวัตถุ 4 หลัก จักรวรรดิวัตร หลักอภิธานิยธรรม 7 หลักสิทธิ เสรีภาพความเสมอภาค กฎพันตสูตร และทศ 6 โดยที่หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการปกครองที่ดีที่นักปกครองพึงควรมีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ซึ่งในอดีตต้องคัมภีร์สัมมาสัมพุทธเจ้าก็ทรงใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครอง คณะสงฆ์ และใช้ในการเผยแผ่หลักคำสอน ซึ่งในปัจจุบันได้เรียกหลักธรรมนี้ว่า หลักพุทธธรรมาภิบาล ซึ่งหลักพุทธธรรมาภิบาลก็คือหลักธรรมต่าง ๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในพระไตรปิฎก มีประโยชน์หรือ คุณค่ามากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับการที่นักปกครองจะพินิจนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ซึ่ง ต้องพึงสังวรไว้วางนักปกครองที่ดีจะเป็นผู้นำความสงบสุขมาสู่สังคมโลกต่อไปในอนาคต (พระครู ภาวนาโสภิต วิ., 2556) แต่ในขณะที่เดียวกันมีนักวิชาได้อธิบายเกี่ยวกับธรรมาภิบาลไว้ในอีกแง่มุมที่ น่าสนใจว่า จุดอ่อนสำคัญของแนวคิดธรรมาภิบาลแบบตะวันตกก็คือเป็นแนวคิดแบบวัตถุนิยมหรือ ประโยชน์นิยม นอกจากนี้กระบวนการธรรมาภิบาลในปัจจุบันยังให้ความสำคัญกับผู้นำผู้บริหาร มากกว่าพนักงาน หรือประชาชน รวมถึงระดับโครงสร้างมีการใช้กฎหมาย กฎบัตรหรือกติการ่วม เป็นเครื่องมือมากกว่าที่จะเริ่มต้นที่ภายในจิตใจ ซึ่งมีความละเอียดลึกซึ้งและเป็นรากเหง้าแห่ง ปัญหาที่แท้จริง นอกจากนี้ธรรมาภิบาลดังกล่าวยังมีลักษณะหยุดนิ่ง นั่นคือมุ่งเพียงสันติภาพ ภายนอก สุขภายนอกเท่านั้น ไม่เอื้อต่อการเข้าถึงธรรมหรืออุดมคติที่สูงขึ้นไปอีก ในขณะที่พุทธ ศาสนามีอุดมการณ์และเป้าหมายที่สูงส่งและแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง นั่นคือพื้นที่สีดำที่ ทุกฝ่ายจะได้ผลประโยชน์ร่วมกันทั้งทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และทางธรรมะโดยไม่มี ความขัดแย้ง

ธรรมาภิบาลอ่อนแอ สังคมไทยจึงอ่อนแอ

เมื่อเกิดภาวะการณ์ธรรมาภิบาลอ่อนแอจึงเกิดผลกระทบข้างเคียงอย่างเลี่ยงไม่ได้ของ สังคมไทย 5 ประการ ได้แก่

1. ศีลธรรมอ่อนแอ นำไปสู่สภาวะวิกฤตทุกเรื่อง ทั้งรัฐ สังคม เศรษฐกิจ และปัญหา

2. ปัญญาอ่อนแอ สังคมไทยใช้อำนาจมากกว่าปัญญา นิยมใช้ความเห็นมากกว่าการสร้างความรู้ สังคมไทยจึงใช้ปัญญาน้อย

3. เศรษฐกิจอ่อนแอ ปัจจุบันเศรษฐกิจฐานบนส่วนใหญ่เป็นเศรษฐกิจเทียม การพัฒนาเศรษฐกิจกลับทำลายเศรษฐกิจฐานล่าง

4. รัฐอ่อนแอ องค์กรหลายองค์กรขาดธรรมาภิบาล

5. สังคมอ่อนแอ ความสัมพันธ์ในสังคมไทยเป็นสังคมเชิงอำนาจ เป็นสังคมอุปถัมภ์พึ่งผู้อื่น ไม่พึ่งตนเอง จึงเกิดความสัมพันธ์ทางดิ่งมากกว่าทางราบ

ความอ่อนแอทั้ง 5 ประการนั้น เป็นผลมาจากการที่ธรรมาภิบาลอ่อนแอ ซึ่งในบรรดาหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 นั้น ถ้าหลักนิติธรรมอ่อนแอ คือ เกิดความเหลื่อมล้ำจากการบังคับใช้กฎหมายที่มาตรฐานไม่เท่ากันในสังคมทุกชนชั้นในการให้คุณให้โทษ หรือผู้รักษากฎหมายทำผิดกฎหมายเสียเอง จึงเป็นเหตุให้สังคมอ่อนแอและเจ็บไข้ได้ป่วยล้มไปในที่สุด จากการขาด “ภูมิคุ้มกัน” ของการบริหารจัดการที่ดี

นิติธรรมเข้มแข็ง สังคมไทยแข็งแรง

หลักนิติธรรมเป็นเสาหลักที่สำคัญในระบอบประชาธิปไตย แม้ว่าหลักนิติธรรมจะมีความหมายคือหลักพื้นฐานแห่งกฎหมาย โดยที่กฎหมายหรือกระบวนการทางยุติธรรมจะขัดแย้งต่อหลักนิติธรรมไม่ได้ แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าหลักนิติธรรมจะจำกัดอยู่แต่ในแง่การออกหรือแก้ไขกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมเท่านั้น แต่หลักนิติธรรมยังเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในมิติอื่นๆ อีกหลายด้าน นักการเมืองและฝ่ายนิติบัญญัติอาจใช้เสียงข้างมากในการออกหรือแก้ไขกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของหลักนิติธรรมได้ แต่ก็อาจไม่เป็นไปด้วยความชอบธรรมและเป็นธรรม การมีกฎหมายที่ดีแต่การบังคับใช้หรือกระบวนการยุติธรรมไม่เข้มแข็งก็สามารถทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน สร้างความเสียหายจำนวนมากแก่ประเทศชาติได้ กรณีกฎหมายที่มุ่งเสริมเฉพาะด้านเช่นเพื่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจก็อาจส่งเสริมให้มีผู้ได้เปรียบและมีความไม่เสมอภาค ซึ่งอาจสร้างปัญหาที่ไม่ตั้งใจให้สังคม เช่น ความเหลื่อมล้ำในสังคมระหว่างคนรวยกับคนจน เพราะกฎหมายซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นนั้นต้องมีหลักไว้ให้ยึด มีหลักไว้ให้พึ่ง หากกฎหมายออกนอกหลักที่ปักไว้ ก็ไม่เป็นกฎหมาย ดังนั้น การออกกฎหมาย การใช้บังคับกฎหมาย การตีความกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ต้องอยู่ภายใต้หลักยึดนี้ ซึ่งก็คือหลักนิติธรรม หากออกนอกหลักก็ไม่มีผลใช้บังคับ ซึ่งในการสร้างนิติธรรมให้เข้มแข็งนั้น ศาสตราจารย์ ดร. กำชัย จงจักรพันธ์ ประธานคณะอนุกรรมการวิชาการว่าด้วยหลักนิติธรรม

แห่งชาติ ได้อธิบายไว้ว่าต้องประกอบด้วย 1) หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา ไม่ถูกแทรกแซง
ทั้งจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือแม้แต่ฝ่ายตุลาการด้วยตนเอง 2) กฎหมายไม่มีผลย้อนหลัง
เป็นโทษ กฎหมายจะบัญญัติให้การกระทำใดเป็นความผิดอาญาและลงโทษย้อนหลังไม่ได้ 3)
กฎหมายต้องมีการประกาศใช้ให้ประชาชนทราบ 4) กฎหมายต้องใช้บังคับเป็นการทั่วไป บังคับใช้
กับบุคคลทุกคนโดยทั่วไปเสมอภาคกัน 5) เจ้าหน้าที่รัฐจะใช้อำนาจได้ภายใต้การให้อำนาจโดย
กฎหมาย จะใช้อำนาจเกินกว่าขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไม่ได้ 6) ห้ามยกเว้นความรับผิดชอบให้แก่การ
กระทำในอนาคต ไม่ควรออกกฎหมายนิรโทษกรรมความผิดไว้ล่วงหน้า (กำชัย จงจักรพันธ์, 2561)

บทสรุป

หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการบริหารที่เริ่มจากการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง
ๆ ขององค์กร อันเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สร้างความไว้วางใจซึ่งกัน
และกัน ปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์
อย่างตรงไปตรงมา และมีการตรวจสอบได้ถูกต้องชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรและสังคมมีส่วนร่วม
รับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญต่าง ๆ ตระหนักในสิทธิหน้าที่มีจิตสำนึกใน
ความรับผิดชอบ การใส่ใจในปัญหา และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพใน
ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และความกล้าที่จะยอมรับผลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เป็นการ
บริหารที่ว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้
ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชนและภาคประชาชนได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ในการบริหารกิจการ
บ้านเมือง และสังคมให้มีประสิทธิภาพตามหลักกฎหมาย การปกครองในระบอบประชาธิปไตย มี
ส่วนรับผิดชอบในระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคม โดยอาศัยหลักสำคัญ 6 ประการ คือ
หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลัก
ความคุ้มค่า

เอกสารอ้างอิง

เอเจอร์. แซม. **ธรรมาภิบาลการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
น้ำฝน. 2545.

ไชย ฌ พล อัครศุภเศรษฐ์. **ระบบบริหารมาตรฐานพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เคล็ดไทย. 2554.

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. **Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา – การปฏิรูปการเมือง**.ม.
ป.พ. 2541.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. “**ธรรมาภิบาลกับราชการไทย**”. สรรพกรสารสน. ปีที่ 47 ฉบับที่ 9 กันยายน 2543.

บุษบง ชัยเจริญ และบุญมี ลี. “**ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล**”. รายงานการวิจัย. สถาบันพระปกเกล้า. 2544.

พระครูภาวนาโสภิต วิ. . บุญญรัตน์ เมืองวงศ์. **พุทธธรรมาภิบาล หนังสืออ่านประกอบหลักสูตร พุทธธรรมาภิบาลระดับปริญญาตรีและปริญญาโท**. ลำพูน : หสม. ฌัฐพลการพิมพ์ คณะบุคคล. 2556.หน้า 39-40.

พฤทธิสาน ชุมพล. **คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัย**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2546.

อมรา พงศาพิชญ์ และนิตยา ภัทรสิริตะพันธ์. “**รายงานผลการวิจัยเรื่อง องค์การให้ทุนเพื่อประชาสังคมในประเทศไทย**”. รายงานการวิจัย. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2541.

กำชัย จงจักรพันธ์.**หลักนิติธรรม ความหมาย สาระสำคัญ และผลของการฝ่าฝืน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.lrc.go.th/th/?p=5716>. [มีนาคม 2561].

อุทัย สติมัน.จากธรรมราชาสู่ธรรมาภิบาลวิถีพุทธ :พุทธปัญญาเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/76952/61802>

Agere.Sam. **Promoting Good Governance : Principles . Practices and Perspective**. London : Commonwealth Secretariat. 2000.

Boutros-Ghali. Boutros. **An Agenda for Democratization**. in Global Democracy. Barry Holden ed. New York: Routledge. 2000.

Dahl. Robert A. **On Democracy**. New Haven and London : Yale University Press. 2000.

moneychannel. **ปัจจัยสำคัญ สู่ไทยแลนด์ 4.0**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.moneychannel.co.th/news_detail/18502/ “ธรรมาภิบาล”-ปัจจัยสำคัญสู่ไทยแลนด์-4.0. [มีนาคม 2561].

The Standard. **เปิดปมบ้านพักตุลาการเชิงดอยสุเทพ ไม่ผิดกฎหมาย แต่ไม่ถูกใจประชาชน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://thestandard.co/judicial-house-at-doi-suthep-conflict/>. [มีนาคม 2561].

United Nations Development UNDP 1997. Glossary of key terms in Governance for Sustainable Human Development.

Workpointnews. ป.ป.ช. แฉลง พบ “พล.อ.ประวิตร” ยี้มนาฬิกาเพื่อน 22 เรือน .<https://workpointnews.com/2018/03/29/พบ-พล-อ-ประวิตร-ยี้มนาฬิกา/>. [มีนาคม 2561].

การบริหารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลก ตาม
ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่

Mahachulalongkornrajavidyalaya Administration for Being The Center
of The World Buddhism According To The Structural And Functional
Theory

สมาน งามสนิท *

บทคัดย่อ

ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่มองว่าสังคมมีโครงสร้างที่ประกอบด้วยส่วนต่างๆที่ออกแบบมาเพื่อตอบสนองความต้องการของของเอกัตบุคคลและสังคม พัฒนามาจากความคิดของ เฮอร์เบิร์ต สเปนเซอร์ Herbert (Spencer1820-1903) นักปรัชญาและชีววิทยาชาวอังกฤษ ผู้ที่มองสังคมเป็นเสมือนองคัพยบของร่างกายมนุษย์ที่ประกอบไปด้วยอวัยวะน้อยใหญ่ที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้ร่างกายทำงานได้ตามหน้าที่ สังคมก็เช่นเดียวกัน ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆแต่ทำงานร่วมกันเพื่อให้สังคมทำหน้าที่ได้ ส่วนต่างๆที่ สเปนเซอร์พูดถึงหมายถึงสถาบันทางสังคม หรือรูปแบบของความเชื่อและพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม เช่นสถาบันครอบครัว สถาบันรัฐบาล สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนาและสถาบัน เศรษฐกิจ

Abstract

Structural Functional theory sees society as a structure with interrelated parts designed to meet the biological and social needs of individual in that society. Functionalism grew out of English philosopher and biologist, Herbert Spencer(1802-1903) who saw similarities between society and the human body, various organs of the body work together to keep the body functioning just as various parts of society work together to keep society functioning. The parts of society that Spencer referred to were the social institutions or patterns of beliefs

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

and behaviors to meet social needs, such as family, government, education, religion and economy.

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงสถาปนามหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยขึ้น โดยให้ย้ายการสอนพระปริยัติธรรมจากศาลาบอกพระปริยัติธรรมภายในวัดพระศรีรัตนศาสดารามไปตั้งที่วัดมหาธาตุ เพื่อเป็นที่เล่าเรียนของพระสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย และคฤหัสถ์ เมื่อ พ.ศ.2430 และโปรดให้เรียกว่า มหาธาตุวิทยาลัยได้จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกเดิมในนามมหาธาตุวิทยาลัยตลอดมาจนกระทั่งวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2490 พระมหาเถรานุเถระ ฝ่ายมหานิกายจำนวน 57 รูป มีพระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทัตตเถร) เป็นประธานได้ประชุมกัน ณ ตำหนักสมเด็จ วัดมหาธาตุฯ ประกาศให้มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัย ตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยได้เปิดการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2490 เป็นต้นมา

โครงสร้าง หน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยเป็นสถาบันทางการศาสนาและการศึกษาระดับสูงของสังคมไทยและสังคมโลก มีพระราชบัญญัติรองรับ มีโครงสร้าง มีหน้าที่ตามทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ (Structural Functional theory) ตามทฤษฎี ของ Talcot Parson and Herbert Spencer ทุกประการ

ด้านโครงสร้างการบริหาร ประกอบด้วย สภามหาวิทยาลัย มีอธิการบดี มีรองอธิการบดี มีสภาวิชาการ มีสำนัก มีสถาบัน มีศูนย์ มีคณะ มีวิทยาเขต มีวิทยาลัยสงฆ์ มีสถาบันสมทบทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายแห่ง

ด้านหน้าที่นั้น เป็นไปตามพันธกิจ เริ่มด้วย **สุภาษิต**ว่า ปญญา โลกสมิ ปชโชโต แปลว่า ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก **มีปรัชญา** ว่า จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม **มีปณิธาน**ว่า ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ **มีวิสัยทัศน์**ว่า ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ ที่สร้างคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ จัดการศึกษาและวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการอย่างมีคุณภาพ บริหารตัวอย่างมีประสิทธิภาพ **และมีพันธกิจ** คือ

1. ผลิตภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์และพัฒนานวัตกรรมให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 9 ประการ คือ

M = Morality มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส

A = Awareness เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม

H = Helpfulness มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา

A = Ability มีความสามารถในการแก้ปัญหา

C = Curiosity มีความใฝ่รู้ใฝ่คิด

H = Hospitality รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม

U = Universality มีโลกทัศน์ กว้างไกล

L = Leadership เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา

A = Aspiration ศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

2. วิจัยและพัฒนา การวิจัยและค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา ศิลธรรม และจริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนา คุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

3. ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน จัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักคำสอน และเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง และ

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

จากการที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีพระราชบัญญัติรองรับ มีคณะผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงทำให้มหาวิทยาลัยเจริญรุ่งเรืองมาถึงยุคที่ 4.0 ความรุ่งเรืองของมหาวิทยาลัยสามารถประเมินได้จากการเติบโตและเพิ่มขึ้นของงบประมาณ หลักสูตร จำนวนนิสิต จำนวนผู้จบการศึกษา จำนวนของส่วนงานจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา จำนวนการผลิตผลงานทางวิชาการ ทั้งคัมภีร์ ตำรา หนังสือ และงานเขียนต่างๆ จำนวนมาก มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้เพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนการสร้างเครือข่ายของ

ชาวพุทธทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศจนทำให้เกิดการยอมรับและร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และจัดงานนานาชาติร่วมกัน ดังจะเห็นได้จากการจัดงานเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชาโลก และการจัดสัมมนานานาชาติอย่างต่อเนื่อง

แต่เพียงแค่นี้ยังไม่พอ มหาวิทยาลัยไม่ควรพอใจเพียงรักษาสถานภาพ (status quo) เดิมนี้ไว้ให้ได้ ต้องก้าวสู่ความเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลกอย่างสมบูรณ์ให้ได้

โครงสร้างและหน้าที่ที่จะทำให้มหาจุฬาลงกรณเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลกอย่างสมบูรณ์

เนื่องจากเทคโนโลยีล้าสมัยของเดิม (Destructive technology) มาแล้ว สังคมโลกกลายเป็นสังคม digital ต่อไปเทคโนโลยีเป็นผู้กำหนด ไม่ใช่สังคมเป็นผู้กำหนดอีกต่อไปแล้ว เราเห็นชัดเจนว่า เมื่อ 4G มา มี E book เกิดขึ้นอย่างมากมาย ทำให้ธุรกิจสิ่งพิมพ์ล้มละลายไปตามๆกัน E commerce มา ทำให้ห้างสรรพสินค้าสิ้นสะเทือน คนตกงานมากขึ้น เพราะผู้บริโภคนิยมซื้อของทางอินเทอร์เน็ต แม้แต่ธุรกิจถ่ายรูปแบบใช้ฟิล์มและกล้องถ่ายรูปจะหมดความสำคัญไปเรื่อยๆแม้กล้องในโทรศัพท์มือถือ

ในปี ค.ศ. 2020 หรือ พ.ศ. 2563 เทคโนโลยี 5 G มาแน่นอน มาพร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น fintech, Blockchain, Digital Business and Robotic สามารถทำธุรกรรมบนมือถือ E Learning มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยอย่างแน่นอน ผู้เรียนตามระบบเดิมจะลดลงจนถึงหมดไป มหาวิทยาลัยที่มีคณะต่างๆ มีอาคารหรรุๆสวยงามมากมายต้องเตรียมตัวรู้เท่าทันเทคโนโลยี digital นี้ใช้ให้เป็น เพราะเราต้องอยู่กับมันอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ต้องรู้เท่าทันกับเทคโนโลยีนี้ เช่นภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น

โครงสร้างที่ต้องเพิ่มจากโครงสร้างเดิม คือ เพิ่มรองอธิการบดีฝ่ายเทคโนโลยีและนวัตกรรม รองคณะบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายหาทุน และหน่วยคลังสมองและตอบโจทย์ (Think tank and clearing house) มีรายละเอียดดังนี้

1. รองอธิการบดีฝ่ายเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นหนึ่งในโครงสร้าง (structure) การบริหารของมหาวิทยาลัย มีรองอธิการบดีเป็นหัวหน้าทีม มีหน่วยงานรองรับในสายการบังคับบัญชา คือ สำนักเทคโนโลยีและนวัตกรรม และคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีหน้าที่ (function) ดังต่อไปนี้

- 1.1 เก่งและนำเทคโนโลยีล้ำๆมาใช้ในการบริหารจัดการทั้งการบริหาร การเรียนการสอน และการสร้างเครือข่าย

1.2 ด้านนวัตกรรม สร้างโรงภาพยนตร์ 6 มิติขนาด 300-500 ที่นั่งในมหาจุฬาลงกรณเทคโนโลยี ที่มีแล้วในประเทศจีน สร้างภาพยนตร์ 6 มิติ เกี่ยวกับ พุทธประวัติ สังฆนิยสถานและประวัติมหาจุฬาลงกรณ ผู้ที่มามหาจุฬาลงกรณต้องเข้าดูภาพยนตร์ในโรงภาพยนตร์แห่งนี้ เพื่อให้โรงภาพยนตร์นี้เลี้ยงตนเองได้

1.3 ขยายพื้นที่มหาจุฬาลงกรณ โดยการสร้างศรัทธาจากรัฐบาลและเศรษฐกิจ เพื่อสร้างสังฆนิยสถาน 4 ตำบลจำลอง ยกสังฆนิยสถาน 4 ตำบล คือสถานที่ประสูติ ตรัสรู้ แสดงปฐมเทศนา และปรินิพพาน มาไว้ที่มหาจุฬาลงกรณ ที่ชาวพุทธไทยและชาวพุทธโลก เมื่อมามหาจุฬาลงกรณ หลังจากดูภาพยนตร์ในโรง 6 มิติแล้ว จะได้ไปไหว้สังฆนิยสถานเหล่านั้นอย่างครบถ้วน เป็นบริการจุดเดียวจบครบครัน (one stop service)

1.4 สำนักเทคโนโลยี พัฒนานวัตกรรม E Learning อย่างเป็นทางการ เพื่อรองรับการเรียนการสอนทางไกลไร้พรมแดน ทั้งระดับปริญญาตรี โท เอก และประกาศนียบัตร

2. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา เป็นอีกหนึ่งโครงสร้าง (structure) ของการบริหาร โดยให้มีหน่วยงานในสายการบังคับบัญชา ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนา คณะวิจัยและพัฒนา ให้มีหน้าที่ (function) ในการวิจัยเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อการบริหาร การเรียนการสอนทั้งในระบบปกติและระบบ E Learning และการพัฒนาประเทศ

3. รองอธิการบดีฝ่ายหาทุนเป็นอีกโครงสร้างหนึ่งที่เป็นในยุคที่งบประมาณจากรัฐบาลมีจำกัด มีหน่วยงานในสายการบังคับบัญชา คือ สำนักการศึกษาต่อเนื่องและฝึกอบรม สำนักกิจกรรม สถาบันวิปัสสนา โรงภาพยนตร์และวงดนตรี พุทธยูเวนดี มีหน้าที่ในการจัดการให้ การศึกษาอย่างต่อเนื่องระยะสั้น จัดการฝึกอบรมทั้งทางไกลและทางไกล (E Learning) รมรงค์ให้คนมาชมภาพยนตร์ และใช้วงดนตรีพุทธยูเวนดี ในงานวันเกิด วันแต่งงาน วันฉลองสมณศักดิ์ และกิจกรรมสร้างเครื่องช่วยกับชาวพุทธทั่วโลกเพื่อบริจาคเงินสนับสนุนกิจกรรมของมหาจุฬาลงกรณ

4. หน่วยคลังสมองและตบใจ (think tank and clearing house) อย่างน้อยจัดเป็นกลุ่ม (cluster) 3 กลุ่ม คือกลุ่มพระพุทธศาสนา กลุ่ม ภาษาอังกฤษ บาลี สันสกฤต และกลุ่มเทคโนโลยี แต่ละกลุ่มรวบรวมคนเก่งด้านนั้นๆเข้าเป็นกลุ่มไว้ด้วยด้วย เช่นกลุ่มพระพุทธศาสนา มีโครงสร้าง ประกอบด้วย ประธานกลุ่ม ได้แก่ศาสตราจารย์ สมาชิกประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา มีหน้าที่ในการศึกษา สืบค้นให้เข้าใจพระพุทธศาสนาที่ถูกต้อง เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา กลุ่มนี้จะทำหน้าที่ clearing house กลุ่มนี้ จะทำหน้าที่ในการให้คำอธิบายทุกอย่างเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาที่ถูกต้อง ก่อนที่จะให้นักเผยแผ่

นำไปเผยแพร่ต่อไป ส่วนโครงสร้างและหน้าที่ของกลุ่มภาษา และกลุ่มเทคโนโลยี คล้ายกับกลุ่มพระพุทธศาสนา

บทสรุป

แม้ว่ามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคม จะมีโครงสร้างและหน้าที่ดีอย่างไรก็ตาม ถ้าขาดคนเก่งและคนดีเป็นผู้บริหารแล้ว สถาบันนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จ

เพราะฉะนั้นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต้องเพิ่มปรัชญาอีกอันหนึ่งว่า คนเก่งคนดี ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน เป็นของมหาจุฬาฯ

เมื่อได้คนเก่งคนดีมาแล้วมหาวิทยาลัยต้องรักษาคนเก่งและคนดีไว้กับองค์กร ตามทฤษฎี 3 M's ของ ศาสตราจารย์ Canter แห่ง Harvard Business School. โดยใช้หลัก 3M's ได้แก่

M: Mastery มอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำ

M: Membership ยอมรับเขาและครอบครัว ว่าเป็นสมาชิกขององค์กร

M: Meaning เห็นคุณค่า ความเก่ง และความสำคัญของเขา

เพราะคนเก่งและดีคือสินทรัพย์ที่สำคัญที่ประเมินค่ามิได้

เอกสารอ้างอิง

ประวัติมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย <http://oldweb.mcu.ac.th/site/history.php>

Rosabeth Moss Kanter <https://hbr.org/2013/10/three-things-that-actually-motivate-employees/> Parson T. (1961) Theory of Society: foundation of modern sociological theory, New York, Free Press,

Spencer Herbert, (1885) The Principles of Sociology, New York: Appleton-Century

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ทอง
จังหวัดอ่างทอง

Work Motivation Among Employees of Pho Thong Subdistrict
Administrative Centre In Ang Thong

อภิญา ฉัตรช่อฟ้า*

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง โดยผู้ศึกษาได้เรียบเรียงขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาและนำไปปฏิบัติกับองค์การต่างๆ ในบริบทอื่นๆ โดยมีประเด็นสำคัญต่างๆ ได้แก่ ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน, ประเภทของแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง, รูปแบบในการจูงใจ ตลอดจนแนวทางในการสร้างแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการบริหารองค์การต่างๆ และเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มีสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำพาองค์การสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จและยั่งยืนได้ ดังจะเห็นได้ว่า เมื่อองค์การใดๆ ให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจเป็นสำคัญ ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ ประสบความสำเร็จทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามหากมีการนำความรู้ที่ได้รับในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทองนี้ไปปรับใช้กับองค์การต่างๆ จะต้องมีการศึกษาถึงบริบทของแต่ละองค์การนั้นให้ชัดเจนและประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การพัฒนาอย่างยั่งยืน, ประสิทธิภาพ, ผลสำเร็จ

Abstract

This article aims to study the work motivation of employees at Pho Thong sub-district administrative centre in Ang Thong province. The study is structured

*** อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง วังน้อย พระนครศรีอยุธยา.

based on concepts, theories and empirical data for a purpose of educational guideline and practical application in different organizations and contexts. The key components of this study include the importance of work motivation, types of motivation according to relevant concepts and theories, and motivation patterns toward success and future sustainable development. The study, therefore, sees the motivation as a key to success, enabling the organizations to achieve their goals and sustainability. When any organization prioritizes to motivation, it would result in the success of that organization in both efficiency and effectiveness. However, if this finding of the study is to be applied by other organizations, the context of that particular organizations must be carefully studied, and it is appropriately applied.

Keyword: Motivation, Sustainable Development, Efficiency, Success

บทนำ

การดำเนินงานต่างๆ ทั้งองค์การของรัฐและองค์การเอกชนต่างๆ ย่อมมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสำเร็จ โดยลักษณะขององค์การต่างๆ ทั้งที่พัฒนาแล้ว กำลังพัฒนา หรือรอการพัฒนาที่ตาม ล้วนต้องมีเป้าหมายสำคัญ คือ ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้องค์การเกิดความสำเร็งนั้นประกอบด้วยหลายปัจจัยด้วยกัน สำหรับปัจจัยที่สำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ (Sustainable Development) คือ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากองค์การจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสร้างความยั่งยืนได้คือ พนักงานและผู้บริหารองค์การ สำหรับในส่วนที่จะขับเคลื่อนสำคัญยิ่งคือตัวพนักงาน ทั้งนี้หากพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานย่อมนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อองค์การนั้นๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากและมีความยากอย่างมากเช่นเดียวกัน แต่หากองค์การใดทำได้ก็จะส่งผลกระทบต่อเชิงบวกอย่างยั่งยืนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป สำหรับการศึกษาที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทองและใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาและนำไปปฏิบัติกับองค์การต่างๆ ในบริบทอื่นๆ ต่อไป

แรงจูงใจ (motive) มาจากคำว่า movere ภาษาละติน หมายถึง “เคลื่อนไหว (move)” ซึ่งได้มีการให้ความหมายของคำนี้ไว้หลากหลาย เช่น แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, 1998) เป็นกระบวนการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ (Lovell, 1980) และคือบางสิ่งที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลต่อบุคคลนั้น เพื่อกระทำ เคลื่อนไหว หรือแสดงพฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย นั่นคือ แรงจูงใจเป็นเหตุของการกระทำ (Walters, 1978) นอกจากนี้ แรงจูงใจเป็นสภาวะที่อยู่ภายในตัว ซึ่งเป็นพลังที่ทำให้ร่างกายเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายตามที่ได้เลือกไว้ ซึ่งเป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำและเป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง (Loundon and Bitta, 1988) ดังนั้น แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม โดยกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันของพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในแต่ละสถานการณ์

การจูงใจ (motivation) หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ (Schiffman and Kanuk, 1991) เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Woolfolk, 1995) คือ ภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจ กระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996) และเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจมีความพิเศษกว่าการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา หรือการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996) ดังนั้น การจูงใจ จึงเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจเพื่อให้กระทำการใดๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความพิเศษกว่าพฤติกรรมที่ปราศจากการจูงใจ ซึ่งมีทิศทางและเป้าหมายชัดเจน และมีความเข้มข้นของพฤติกรรม โดยเป็นผลมาจากแรงจูงใจให้กระทำ

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน และยังช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมในการทำงานของคนด้วย เนื่องจากมนุษย์มีความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่าง

กันของพฤติกรรมการทำงานและต่อการจูงใจขององค์การ ในการนี้ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

แรงจูงใจ เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ทำให้บุคคลมีพลัง มีความพยายาม กระตือรือร้น อดทนต่อการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ และไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคต่างๆ จนสามารถทำงานสำเร็จได้ โดยมีการพัฒนางานในด้านต่างให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนี้ ย่อมส่งผลให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นนั่นเอง

แรงจูงใจ ช่วยให้สามารถอธิบายเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมที่บุคคลกระทำได้ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ดังนั้น จึงทำให้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลตามแรงจูงใจได้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีพฤติกรรมตามที่ต้องการได้ อย่างไรก็ตาม มนุษย์มีความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น แรงจูงใจประเภทเดียวกันอาจส่งผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้แตกต่างกัน และบุคคลแต่ละคนอาจมีพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันได้ ในกรณีนี้เราจึงสามารถใช้แรงจูงใจในการอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ เช่น สำหรับบุคลากรบางกลุ่มเราสามารถให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในการจูงใจ ในขณะที่ต้องให้การจูงใจด้วยตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการได้รับการยกย่องสำหรับบุคลากรอีกกลุ่ม

ดังนั้น แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการบริหารจัดการให้บุคคลกระทำพฤติกรรมตามที่ประสงค์ได้ โดยต้องเลือกใช้การจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ทั้งนี้ สามารถใช้การจูงใจประเภทต่างๆ ประกอบกันได้ตามความเหมาะสม ตามสถานการณ์และโอกาส เพื่อกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น ด้วยความเต็มใจ โดยมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

สามารถจำแนกประเภทของแรงจูงใจในการทำงานได้จากทฤษฎีแรงจูงใจ ในการนี้ สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ 1) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และ 2) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) สรุปได้ ดังนี้

1) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา: เป็นประเด็นเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของแรงจูงใจ โดยความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในจะเป็นสิ่งจูงใจและกำหนดแนวทางการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้มีหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก

1.1) ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) โดย อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) อธิบายลำดับชั้นความสำคัญของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมมีความต้องการต่อสิ่งที่ยังไม่ได้รับอยู่ตลอดเวลา จนกระทั่งเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งนั้นก็จะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลนั้นอีกต่อไป หากแต่ความต้องการใหม่ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไปนั่นเอง ทั้งนี้ ความต้องการของมนุษย์เริ่มจากระดับชั้นต่ำสุดไปถึงระดับชั้นสูงสุด เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นอีก โดยทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ มี 5 ระดับ ดังนี้

(1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการทางสภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัยเป็นอิสระจากภัยคุกคามต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพเรียบร้อยแล้ว

(3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นที่รักและการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองด้านความต้องการความปลอดภัยแล้ว

(4) ความต้องการความมีคุณค่า (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่าหรือนับถือตนเอง ประสบความสำเร็จ ได้รับการยกย่อง มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และได้รับการเคารพนับถือจากผู้อื่น

(5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้เต็มศักยภาพสูงสุด ตามขีดความสามารถของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่า การตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การเข้าใจธรรมชาติของความต้องการของบุคคล จึงมีความสำคัญต่อการจูงใจให้มีพฤติกรรมตามที่ต้องการได้ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการเรียงลำดับชั้นความต้องการไม่เป็นไปตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Wahba & Bridwell, 1973) และมีนักวิชาการหลายท่านระบุว่ามาสโลว์ไม่ได้ต้องการให้ลำดับชั้นความต้องการเป็นสิ่งที่ไม่มียืดหยุ่น ซึ่งความต้องการบางอย่างอาจมีความสำคัญมากกว่าความต้องการอย่างอื่น นอกจากนี้ ความต้องการไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในลำดับขั้นที่เข้มงวด (Barnes & Pressey, 2012)

1.2) ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation Approaches)

(1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล เป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เป็นความต้องการมีความสามารถ สามารถการกำหนดสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ และการมองเห็นคุณค่า โดยสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม นอกจากนี้ อารมณ์และความสนใจมีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน (Task Intrinsic Incentives) เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบและความแปลกใหม่ โดยไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก

(2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นแรงเสริมหรือกฏข้อบังคับที่มาเป็นเงื่อนไข กำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา ซึ่งอาจเป็นสิ่งจูงใจทางบวกหรือทางลบก็ได้ ทั้งนี้ สิ่งจูงใจภายนอกบางประเภทเป็นตัวบั่นทอนแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่สิ่งจูงใจภายนอกบางอย่างส่งผลทางบวกต่อผลการทำงาน

2) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ: เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิด ในการตัดสินใจและเลือกกระทำพฤติกรรม โดยอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร รวมทั้งรูปแบบของความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ เช่น ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเป็นธรรม

(2.1) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ เอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke) ความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยมุ่งความสนใจ ความเพียรพยายามและหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการที่ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและท้าทายจะสามารถจูงใจและเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมไปในทางที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การกำหนดเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น ควรเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ลักษณะสำคัญตามทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายคือ ความผูกพันกับเป้าหมายของบุคคล (Individual Goal Commitment) เป็นความเข้มข้นของความมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ปัจจัยปฏิสัมพันธ์และปัจจัยภายใน

(2.2) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดย วิคเตอร์ รูม (Victor Vroom) อธิบายว่า บุคคลจะคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งที่ต้องการจากการจูงใจให้ทำงานหรือกิจกรรมนั้น ซึ่งมนุษย์มีเหตุผลเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทำพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับรางวัลจากการกระทำ โดยรางวัลมี

ความหมายสำหรับบุคคลนั้นก่อนที่บุคคลจะทำกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ เป็นผลมาจากผลคูณขององค์ประกอบของความเชื่อที่บุคคลมีอยู่ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy) การกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) และการรับรู้คุณค่า (Valence) โดยเมื่อองค์ประกอบทั้งสามส่วนมีคุณค่าสูงจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าองค์ประกอบใดมีค่าเป็นศูนย์ย่อมจะทำให้ระดับแรงจูงใจรวมเป็นศูนย์ สำหรับทฤษฎีนี้ แรงจูงใจเป็นเพียงหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในการทำงานนั้น ต้องมีการผสมผสานแรงจูงใจกับทักษะและความสามารถ การรับรู้บทบาท และโอกาสในการทำงาน

2.3 ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory) โดย เจ สเตซีย์ อัดัมส์ (J. Stacy Adams) ได้อธิบายว่าการจูงใจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นโดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า (Inputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งปัจจัยนำเข้า เป็นสิ่งที่บุคคลมีส่วนในการทำงาน เช่น เวลา ประสิทธิภาพ และปริมาณงาน ส่วนผลลัพธ์เป็นสิ่งที่ได้จากการทำงาน เช่น ผลประโยชน์ และค่าจ้าง โดยเมื่อเปรียบเทียบแล้วตัดสินว่ามีความเป็นธรรม บุคคลก็จะถูกจูงใจให้คงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไว้ แต่ถ้าเป็นผลในทางตรงข้ามแล้ว บุคคลจะลดการปฏิบัติงานลง นอกจากนี้ การรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมจะส่งผลต่อผลลัพธ์การทำงานที่ไม่พึงประสงค์ด้วย โดยแสดงพฤติกรรมต่อต้าน มีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ตั้งใจลาออกจากงาน และส่งผลต่ออารมณ์ทางลบ (Disley, Hatton & Dagnan, 2009; Roy, Bastounis & Minibas-Poussard, 2012) ทั้งนี้ จากทฤษฎีดังกล่าว ได้มีการขยายขอบเขตศึกษาในหลายลักษณะ เช่น ความเป็นธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ความเป็นธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) ความเป็นธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) ความเป็นธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) และความเป็นธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice)

รูปแบบของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบของแรงจูงใจได้เป็นหลายรูปแบบ ซึ่งมีรูปแบบที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรม ที่จะประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ คือ มุ่งหาความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงานดี มีความอดทนในการทำงาน รู้

ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มักจะเป็นผู้ที่โอ้ออม อารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งมีลักษณะสำคัญ คือ ในการทำอะไรจะมีเป้าหมายเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก ตั้งเป้าหมายต่ำ หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจนี้ ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง ขาดบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการ ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็นปมด้วย จึงพยายามสร้างปมเด่นขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น บางครั้งออกมาในลักษณะการก้าวร้าว ต่อต้านสังคม แสวงหาชื่อเสียง ชอบเสี่ยง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกายและอุปสรรคต่างๆ และชอบเป็นผู้นำ

4) แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป จึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่างๆ ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ถือความคิดเห็นหรือให้ความสำคัญตนเองเป็นใหญ่ และชอบทำร้ายผู้อื่นทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา

5) แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ เนื่องมาจากการเลี้ยงดูของพ่อแม่ที่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพามีลักษณะสำคัญ ได้แก่ ไม่มั่นใจในตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ มักจะลังเล ไม่กล้าเสี่ยง ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

แนวทางในการจูงใจ

ผู้บริหารสามารถประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคลและบริบทของหน่วยงาน เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานนั้น ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่างๆ เป็นสำคัญ เนื่องจาก เมื่อได้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแรงจูงใจของตนแล้วจะทำให้บุคคลนั้นเต็มใจใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เช่น การมอบหมายงานที่ทำหายความสามารถให้กับพนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง นอกจากนี้ ควรสร้างความน่าดึงดูดใจและน่าสนใจ ให้กับงานที่ทำ โดยให้สอดคล้องกับแรงจูงใจและค่านิยมของพนักงาน เช่น พนักงานที่มีแรงจูงใจภายใน ควรเพิ่มคุณค่าของงาน โดยทำให้งานมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ โดยให้อิสระในการปฏิบัติงานด้วย

การใช้สิ่งจูงใจ ให้ผลตอบแทนและรางวัลในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ต้องการ ควรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นสำคัญด้วย เมื่อเห็นคุณค่าในสิ่งที่ได้รับก็ จะทำให้มีความพึงพอใจต่องานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กร ทั้งนี้ พนักงานต้องรับรู้ว่าผลตอบแทนดังกล่าวมีความยุติธรรม และคุ้มค่ากับการทุ่มเทให้

การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน สรรพทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน และเครื่อง อำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพียงพอ เพื่อให้พนักงานสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสพนักงานมีโอกาสเลือก เวลาในการทำงานที่ต้องการตามตารางเวลาที่จัดให้ เช่น การจัดเวลาทำงานที่แปรเปลี่ยนได้ (Variable Work Schedules) หรือมีการยืดหยุ่นเวลาในการปฏิบัติงาน (Flextime Work Schedule)

การมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ ชัดเจนเฉพาะเจาะจง ทำท่าย น่าสนใจและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึก ภาคภูมิใจ รับผิดชอบงานและพยายามดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ นอกจากนี้ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งการวางแผนและการตัดสินใจ จะ เป็นการสร้างความผูกพันกับงาน และเห็นคุณค่าของตนว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงาน

บทสรุป

แนวทางการจูงใจบุคลากรในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ได้นั้น เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารในการสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นๆ เพื่อให้การ ดำเนินงานเกิดความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎีทั้งใน ส่วนของกลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) ด้านแรงจูงใจประกอบกับการประยุกต์ใช้ในบริบทต่างๆ ให้เกิดขึ้นและเห็นผลเป็น รูปธรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง และองค์กรอื่นๆ เกิดการสร้างการพัฒนา (Sustainable Development) ต่อไป ในอนาคตอย่างต่อเนื่องอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารต้องศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานในทุกๆ ด้านตลอดจนมี การศึกษาภูมิหลังให้ชัดเจนเชิงประจักษ์ทั้งในส่วนของ แรงจูงใจ ความต้องการ ค่านิยม ความสามารถ ความสนใจและการเรียนรู้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและค่านิยมของพนักงานเหมาะสมกับ งานที่ทำอย่างแท้จริง เช่น พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงควรจัดสรรงานที่มีความท้าทาย ดึง

ความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละคนออกมาใช้อย่างเต็มศักยภาพ และในทางตรงข้ามกัน หากพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ควรจัดสรรงานที่เหมาะสมและสร้างแรงกระตุ้นให้เพิ่มแนวคิด และสร้างทัศนคติในเชิงสร้างเสริมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้เรื่องของการรางวัลและผลตอบแทนควรจัดสรรให้สอดคล้องกับความต้องการ

2. การสร้างคุณค่าของงาน หรือเรียกว่า Job Enrichment เพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะแรงจูงใจภายในของพนักงาน ซึ่งทำให้เกิดความน่าสนใจ น่าค้นหา และให้อิสระในการวิธีการทำงาน อย่างไรก็ตาม หากพนักงานขาดความสามารถในด้านทักษะหรือประสบการณ์ควรเพิ่มเติมโดยการส่งเสริมให้พนักงานทำงานตามความถนัด เพื่อสร้างแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความถนัด และทำงานได้สำเร็จแล้วค่อยปรับเปลี่ยนหมุนเวียนไปทำงานอื่นๆ ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับงานเดิม เพื่อให้พนักงานเกิดการปรับตัวและพัฒนาต่อไป นอกจากนี้ยังทำให้ไม่เกิดการเบื่อหน่ายในการทำงานเดิมๆ

3. สร้างสรรคสิ่งจูงใจเชิงรุก ได้แก่ ผลตอบแทนและรางวัลในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดก่อนการทำงาน และเป็นการกระตุ้นให้เกิดความรักในงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรมีของรางวัลในประเภทต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่ง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การยอมรับ ทั้งนี้การกระทำดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงสิ่งที่พนักงานต้องรับรู้ว่ามีคุณค่าและคุ้มค่ากับการที่พนักงานทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจและความรู้ความสามารถในการทำให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนอย่างแท้จริง

4. การจัดสรรเรื่องของเวลาในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการทำงานของพนักงานแต่ละคน ตลอดจนการสับเปลี่ยนเวลาเมื่อมีเหตุจำเป็นอย่างคล่องตัว และไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งการจัดสรรเวลาถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความจำเป็นที่แตกต่างกัน หากเปิดโอกาสเรื่องเวลาและมีส่วนในการเลือกเวลาตามที่ตนเองต้องการ การกระทำดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลของงานและเกิดความยืดหยุ่นต่อการทำงานได้อย่างมาก

5. องค์กรต่างๆ ต้องให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรบุคคล สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกต่างๆ แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างรวดเร็วและเกิดการพัฒนาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. องค์กรควรจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการคิด เสนอความคิดเห็น วางแผนและร่วมตัดสินใจในงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ ซึ่งผลดีต่อการทำงานและช่วยให้เกิดความผูกพัน ในองค์กรและในงาน เนื่องจากพนักงานจะมีความคิดและความรู้สึกที่ตัวเองเป็นเจ้าของ เป็นสิ่งที่ ต้องทำให้ดีที่สุด และส่งผลให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการความสำเร็จที่เกิดขึ้น

7. องค์กรต้องมีเป้าหมาย (Target goad) ที่ชัดเจน ซึ่งการกำหนดเป้าหมายควรเป็น เป้าหมายที่ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานร่วมกันระดมความคิด และสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการ กระตุ้นการทำงาน และเกิดความภาคภูมิใจของพนักงาน หากพนักงานได้มีส่วนร่วมดังกล่าวแล้วจะ ส่งผลต่อความรับผิดชอบและพยายามทำงานให้สำเร็จ อย่างไรก็ตามแม้ว่าเป้าหมายจะทำนาย เพียงใดก็ตาม หากพนักงานได้ร่วมกันตัดสินใจกำหนดเป้าหมายแล้วจะเกิดผลดีมากกว่าผลเสียที่มาก กระทบ และเมื่อเจออุปสรรคต่างๆ จะร่วมกันแก้ไขให้สำเร็จได้ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2554). การประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เรียน ใน การออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารบริหารธุรกิจ นิต้า, 9, 22-39.
- อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ และ อังศินันท์ อินทรกำแหง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างครอบครัว-งานกับคุณภาพชีวิต. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 16(2), 32-49.
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualization of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review*, 3(3), 185-201.
- Barnes, S. J., & Pressey, A. D. (2012). Who needs real-life? Examining needs in virtual worlds. *Journal of Computer Information Systems*. 52(4), 40-48.
- Chiang, C., & Jang, S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322.
- Disley, P., Hatton, C., & Dagnan, D. (2009). Applying equity theory to staff working with individuals with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual & Development Disability*, 34(1), 55-66.
- Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26, 331-362.

- Johnson, R. R. (2009). Using expectancy theory to explain officer security check activity. *International Journal of Police Science & Management*, 11(3), 274-284.
- Kouzes, Thomas S. & Snell, Soctt A. (2004). *Management*. (6 thed). New York : McGraw-Hall.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- McQuail, Dennis. McQuail S. (2005). *Mass Communication Theory*. London : Sage.
- McShane, Stephen L. & VonGlinow. (2007). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*. Burr Ridge, IL: Irwin/McGraw-Hill.
- Roy, J. L., Bastounis, M., & Minibas-Poussand, J. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior & Personality*, 40(8), 1341-1356.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1973). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Academy of Management Proceedings*. 514-520.

การพัฒนาศักยภาพวิศวกรไทยในโรงงานอุตสาหกรรมตามแนวหลักพุทธธรรม
The Development of Thai Engineers' Potential In Industrial Plants In
Accordance With The Buddhist Principles

ไพรัช พานิชย์สกุลชัย* สุรินทร์ นิยมางกูร** กฤษ เพิ่มทันจิตต์***

บทคัดย่อ

วิศวกรโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของไทย จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในโลกยุค ทำให้แรงงานฝีมือของวิศวกรไทย ต้องปรับตัวอย่างมาก ต้องสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

ศักยภาพ ซึ่งหมายถึง แรงงานต้องมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีระเบียบวินัย และทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ การส่งเสริมให้วิศวกรโรงงานมีความรู้ มีความสามารถ มีสมรรถนะ สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การ ตลอดจนมีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของวิศวกรโรงงานของไทย ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลก เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกของแต่ละองค์การ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอยู่เสมอ

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ , การพัฒนาศักยภาพวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมของไทยตามแนวหลักพุทธธรรม, การพัฒนาศักยภาพวิศวกรโรงงาน , การพัฒนาวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม

Abstract

* นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Factory engineers in Thai industrial plants organized as an important resource for national development rapid technological development in the modern world making skilled workers of Thai engineers need to adjust the sample very much Must be able to perform tasks to achieve goals effectively.

Effectiveness is a quality workforce which means workers must have knowledge, ability, expertise, discipline and attitudes that are appropriate to the duties. Promotion of factory engineers to have knowledge, ability and competency in accordance with the goals and strategies of the organization. As well as having behavior that creates the most benefit to the organization In addition, it also prepares the Thai factory engineers to have the knowledge, ability and skills to support the changes in the world due to various work environments. Both inside and outside of each organization is constantly changing.

Keyword : Potential development, Potential development of engineers in Thai industrial plants along the principles of Buddhism, Potential development, Factory engineers, Industrial engineers development

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพของวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมของไทย มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สมรรถนะวิศวกรโรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมของไทยเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แรงงานฝีมือของวิศวกรไทย มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นประโยชน์กับภาคอุตสาหกรรมของไทย การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เช่น ลูกน้อง หัวหน้างาน และชาวต่างชาติ แผนกอื่น เช่น แผนกตรวจสอบ แผนกขาย แผนกบุคคล ฯลฯ นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงองค์กร หมายถึง โรงงาน หรือ บริษัทด้วย ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในตำแหน่งวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม

แรงจูงใจก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของวิศวกรไทยในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากมนุษย์มีความเป็นปัจเจกบุคคล จึงมีความคาดหวังในการประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน และการพัฒนาศักยภาพของตน

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคคลที่นำมาใช้ในการทำงาน ร่วมกันจนเกิดเป็นศักยภาพและมีคุณค่า ทำให้องค์กรมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยในครั้งนี้ยึดหลักการพัฒนาทุนมนุษย์ของ ลีโอนาร์ด แน็ดเลอร์ (Leonard Nadler) ใน 3 ด้านสำคัญ ดังนี้

1.1. ด้านฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นในเรื่องของทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงาน

1.2. ด้านการศึกษา หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เข้าถึง และสามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่รับผิดชอบได้ ทั้งนี้อาจหมายถึงรวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้นด้วย

1.3. ด้านการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมทั้งองค์กรเพื่อผลแห่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้น โดยมีพื้นฐานมาจากศักยภาพของบุคลากรหรือทุนมนุษย์ แต่ละส่วนงานมาประกอบเข้าด้วยกัน

2. สมรรถนะหลัก 5 ด้าน หมายถึง หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย

2.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น

2.2) บริการที่ดี คือ ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3) การสั่งสมความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจ ใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ และความสามารถของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษา

2.5) การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจและความพร้อม ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หน่วยงาน หรือ ส่วนราชการ รวมถึงมีความสามารถในการสร้างและรักษา สัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมงานด้วย

3. สมรรถนะต้นแบบ หมายถึง ชีตความสามารถในการทำงานตามหลักของ David C.McClelland บุคคลทำงานได้ดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด ซึ่งมีองค์ประกอบหลักใหญ่ๆคือ ความรู้ ทักษะความสามารถ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมแล้วมีผลต่อความสำเร็จของงาน

3.1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิด ต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้ อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

3.2) ทักษะ (skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการ ปฏิบัติงาน ทั้งด้านการใช้วัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ หรือ กล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” ระดับหรือประเภทของสมรรถนะนี้เราสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3) ทศนคติ ค่านิยม Self-Concept หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึง ทศนคติ (attitude) ค่านิยม (value) จินตภาพส่วนบุคคล (self-image) เป็นต้น

3.4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล Traits หมายถึง เป็นคุณลักษณะทาง ภายนอกของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมา เพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่าง สม่าเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของ บุคคล เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3.5) แรงจูงใจ (motive) หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่ง แรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือ ทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ในสภาวะการขององค์การในปัจจุบัน องค์การทั้งหลายจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้มีความเข้มแข็งเพื่อให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งได้ หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ การนำคนมารวมเป็นกลุ่มทำงานด้วยกัน ในบางครั้งอาจไม่ช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การเกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ผู้นำจึงต้องสร้างให้เกิดการทำงานเป็นทีมขึ้น เพื่อใช้ประโยชน์ของทีมงานในการสร้างผลผลิตของงานและความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์การอื่นๆ

การทำงานเป็นทีม มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และ ต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน (Kezsbom อ้างจากเกสร เสวตรนิสากร 2549: 72)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนดำเนินการด้วยความรู้ ความสามารถ และ ใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ภายใต้การมีส่วนร่วมทางสติปัญญา ของสมาชิกในทีม และ ผู้นำทีมจะต้องมีบทบาทที่หลากหลาย ที่จะทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Haris อ้างจากบุตรี จารุโรจน์ 2550:108)

การทำงานเป็นทีม หมายถึงการเชื่อมโยง และ การใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลจากการใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลร่วมกัน ซึ่งจะมีระดับของผลงานสูงกว่าผลรวมของปัจเจกนำเข้าของแต่ละบุคคล หรือ หมายถึงกลุ่มของบุคคลที่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์การ หรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ 2550:185)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้ปฏิบัติงานก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น (ยงยุทธ เกษสาคร 2554:182)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ (สุนันทา เลาหนันท์ อ้างจากเกสร เสวตรนิสากร 2549:72)

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกัน มีการประสานงาน และสื่อสารกันภายในทีมงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (เกสร เสวตรนิสากร 2549:72-74)

1. เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ในการทำงานย่อมมีปัญหาเกิดขึ้น การร่วมกันระดมความคิดในการแก้ไขปัญหา จะทำให้ทีมงานมีทางเลือกหลายทาง จากนั้นทีมงานจะเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ดังที่สุภาภิตไทยกล่าวว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว”

2. เพื่อแบ่งงานกันทำ บุคคลแต่ละคนย่อมมีความสามารถแตกต่างกัน ในทีมงานจะแบ่งงานกันทำตามความสามารถ ตามความชำนาญ เช่น ทีมฟุตบอล จะมีคนเล่นฟุตบอลในตำแหน่งต่างๆ เช่น ศูนย์หน้า ปีกซ้าย ปีกขวา กองกลาง กองหลัง เป็นต้น เมื่อทุกคนได้แบ่งงานกันแล้ว และประสานงานการทำงานอย่างเป็นระบบ งานก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

3. เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น การทำงานร่วมกัน จะทำให้ทีมงานได้ฝึกทักษะร่วมกัน ทีมงานช่วยเสริมทักษะความเชี่ยวชาญ ให้เพิ่มพูนมากขึ้น ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในการที่สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงานของทีมจะลดต่ำลง และ ความตึงเครียดจะเพิ่มสูงขึ้น หากหลีกเลี่ยงการป้อนกลับข้อมูล และวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นการแสดงความคิดเห็นในลักษณะข้อมูลป้อนกลับ จึงเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งในการพัฒนาทีมงาน

5. เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การไว้วางใจกัน และการเปิดเผยความจริงใจในหมู่สมาชิกทีมงานเดียวกัน ด้วยการเห็นคุณค่าของคนอื่น และ การยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคคล ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน ความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวบุคคล จะทำให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

6. เพื่อสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมงานได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ เป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความคิดที่เป็นประโยชน์ สามารถนำมาใช้ในองค์กรได้อย่างดี เพราะข้อเสนอความคิด แต่ละคนย่อมมีความหลากหลาย เป็นหน้าที่ของผู้นำ และทีมงาน ที่จะช่วยกันนำความคิดเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์หลักของการทำงานเป็นทีม คือเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น โดยใช้พลังของทีมช่วยให้องค์กร ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจการปฏิบัติงาน และ มีความพอใจใจเพื่อร่วมทีม

แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน และยังช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมในการทำงานของคนด้วย เนื่องจากมนุษย์มีความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นแต่ละบุคคลจึงมีความแตกต่างกันของพฤติกรรม การตอบสนองต่องานและการจูงใจขององค์กร ในกรณีนี้ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

แรงจูงใจ เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ทำให้บุคคลมีพลัง มีความพยายาม กระตือรือร้น มานะ อดทนต่อการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ด้วยความเต็มใจ และไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคต่างๆ จนสามารถทำงานสำเร็จได้ โดยมีการพัฒนางานในด้านต่างให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องาน ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนี้ ย่อมส่งผลให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นนั่นเอง

แรงจูงใจ ช่วยให้สามารถอธิบายเกี่ยวกับสาเหตุของพฤติกรรมที่บุคคลกระทำได้ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ดังนั้น จึงทำให้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลตามแรงจูงใจได้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีพฤติกรรมตามที่ต้องการได้ อย่างไรก็ตาม มนุษย์มีความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้น แรงจูงใจประเภทเดียวกันอาจส่งผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้แตกต่างกัน และบุคคลแต่ละคนอาจมีพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันได้ ในกรณีนี้เราจึงสามารถใช้แรงจูงใจในการอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ เช่น สำหรับบุคลากรบางกลุ่มเราสามารถใช้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในการจูงใจ ในขณะที่ต้องใช้การจูงใจด้วยตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการได้รับการยกย่องสำหรับบุคลากรอีกกลุ่ม

ดังนั้น แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการบริหารจัดการให้บุคคลกระทำพฤติกรรมตามที่ประสงค์ได้ โดยต้องเลือกใช้การจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ทั้งนี้ สามารถใช้การจูงใจประเภทต่างๆ ประกอบกันได้ตามความเหมาะสม ตามสถานการณ์และโอกาส เพื่อกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น ด้วยความเต็มใจ โดยมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน และเป็นเป้าหมายที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

สามารถจำแนกประเภทของแรงจูงใจในการทำงานได้จากทฤษฎีแรงจูงใจ ในกรณีนี้ สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ 1) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และ 2) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) สรุปได้ ดังนี้

1) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา: เป็นประเด็นเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของแรงจูงใจ โดยความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในจะเป็นสิ่งจูงใจและกำหนดแนวทางการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจในกลุ่มนี้มีหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก

1.1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs Hierarchy Theory) โดย อับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) อธิบายลำดับขั้นความสำคัญของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมมีความต้องการต่อสิ่งที่ยังไม่ได้รับอยู่ตลอดเวลา จนกระทั่งเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว สิ่งนั้นก็就不再เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลนั้นอีกต่อไป หากแต่ความต้องการใหม่ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไปนั่นเอง ทั้งนี้ ความต้องการของมนุษย์เริ่มจากระดับขั้นต่ำสุดไปถึงระดับขั้นสูงสุด เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นอีก โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ มี 5 ระดับ ดังนี้

(1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการทางสภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัยเป็นอิสระจากภัยคุกคามต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายภาพเรียบร้อยแล้ว

(3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นที่รักและการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการตอบสนองด้านความต้องการความปลอดภัยแล้ว

(4) ความต้องการความมีคุณค่า (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่าหรือนับถือตนเอง ประสบความสำเร็จ ได้รับการยกย่อง มีเกียรติยศ ชื่อเสียง และได้รับการเคารพนับถือจากผู้อื่น

(5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้เต็มศักยภาพสูงสุด ตามขีดความสามารถของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่า การตอบสนองความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การเข้าใจธรรมชาติของความต้องการของบุคคล จึงมีความสำคัญต่อการจูงใจให้มีพฤติกรรมตามที่ต้องการได้ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการเรียงลำดับขั้นความต้องการไม่เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Wahba & Bridwell, 1973) และ

มีนักวิชาการหลายท่านระบุว่ามาสโลว์ไม่ได้ต้องการให้ลำดับชั้นความต้องการเป็นสิ่งที่ไม่ยืดหยุ่น ซึ่งความต้องการบางอย่างอาจมีความสำคัญมากกว่าความต้องการอย่างอื่น นอกจากนี้ ความต้องการไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในลำดับชั้นที่เข้มงวด (Barnes & Pressey, 2012)

1.2) ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation Approaches)

(1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล เป็นความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เป็นความต้องการมีความสามารถ สามารถการกำหนดสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ และการมองเห็นคุณค่า โดยสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม นอกจากนี้ อารมณ์และความสนใจมีบทบาทเกี่ยวข้องโดยตรงที่สำคัญต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจในสิ่งจูงใจภายในงาน (Task Intrinsic Incentives) เช่น ความท้าทาย ความรับผิดชอบและความแปลกใหม่ โดยไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก

(2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง เป็นแรงเสริมหรือกฏข้อบังคับที่มาเป็นเงื่อนไข กำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา ซึ่งอาจเป็นสิ่งจูงใจทางบวกหรือทางลบก็ได้ ทั้งนี้ สิ่งจูงใจภายนอกบางประเภทเป็นตัวบั่นทอนแรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์ ในขณะที่สิ่งจูงใจภายนอกบางอย่างส่งผลทางบวกต่อผลการทำงาน

2) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ: เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรู้คิด ในการตัดสินใจและเลือกกระทำพฤติกรรม โดยอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร รวมทั้งรูปแบบของความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ เช่น ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเป็นธรรม

(2.1) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ได้พัฒนามาจากแนวคิดของ เอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke) ความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยมุ่งความสนใจ ความเพียรพยายามและหาวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการที่ได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและท้าทายจะสามารถจูงใจและเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมไปในทางที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การกำหนดเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้น ควรเป็นเป้าหมายที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ลักษณะสำคัญตามทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายคือ ความผูกพันกับเป้าหมายของบุคคล (Individual Goal Commitment) เป็นความเข้มข้นของความมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ปัจจัยปฏิสัมพันธ์และปัจจัยภายใน

(2.2) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดย วิคเตอร์ วูม (Victor Vroom) อธิบายว่า บุคคลจะคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งที่ต้องการจากการตั้งใจให้ทำงานหรือกิจกรรมนั้น ซึ่งมนุษย์มีเหตุผลเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการทำพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับรางวัลจากการกระทำ โดยรางวัลมีความหมายสำหรับบุคคลนั้นก่อนที่บุคคลจะทำกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ เป็นผลมาจากผลคูณขององค์ประกอบของความเชื่อที่บุคคลมีอยู่ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectancy) การกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) และการรับรู้คุณค่า (Valence) โดยเมื่อองค์ประกอบทั้งสามส่วนมีคุณค่าสูงจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าองค์ประกอบใดมีค่าเป็นศูนย์ย่อมจะทำให้ระดับแรงจูงใจรวมเป็นศูนย์ สำหรับทฤษฎีนี้ แรงจูงใจเป็นเพียงหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในการทำงานนั้น ต้องมีการผสมผสานแรงจูงใจกับทักษะและความสามารถ การรับรู้บทบาท และโอกาสในการทำงาน

2.3 ทฤษฎีความเป็นธรรม (Equity Theory) โดย เจ สเตซีย์ อัดัมส์ (J. Stacy Adams) ได้อธิบายว่าการตั้งใจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นโดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า (Inputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งปัจจัยนำเข้า เป็นสิ่งที่บุคคลมีส่วนในการทำงาน เช่น เวลา ประสิทธิภาพ และปริมาณงาน ส่วนผลลัพธ์เป็นสิ่งที่ได้จากการทำงาน เช่น ผลประโยชน์ และค่าจ้าง โดยเมื่อเปรียบเทียบแล้วตัดสินว่ามีความเป็นธรรม บุคคลก็จะถูกจูงใจให้คงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไว้ แต่ถ้าเป็นผลในทางตรงข้ามแล้ว บุคคลจะลดการปฏิบัติงานลง นอกจากนี้ การรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมจะส่งผลต่อผลลัพธ์การทำงานที่ไม่พึงประสงค์ด้วย โดยแสดงพฤติกรรมต่อต้าน มีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ตั้งใจลาออกจากงาน และส่งผลต่ออารมณ์ทางลบ (Disley, Hatton & Dagnan, 2009; Roy, Bastounis & Minibas-Poussard, 2012) ทั้งนี้ จากทฤษฎีดังกล่าว ได้มีการขยายขอบเขตศึกษาในหลายลักษณะ เช่น ความเป็นธรรมด้านผลตอบแทน (Distributive Justice) ความเป็นธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) ความเป็นธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) ความเป็นธรรมด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) และความเป็นธรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice)

หลักพุทธธรรมที่ช่วยให้การพัฒนาศักยภาพวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรมประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

1. อธิปไตย 4 คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ มี 4 ประการคือ

ฉันทะ ความพอใจในงานที่ทำ หรือในสิ่งที่จะศึกษาเล่าเรียน

วิริยะ ความเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน

จิตตะ ความเอาใจใส่ในการทำงาน ตั้งใจทำงานอย่างสม่ำเสมอ

วิมังสา ความคิดรอบคอบ ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำว่ามีข้อบกพร่องอะไร ที่ควรแก้ไข หรือควรเพิ่มเติมอะไรซึ่งจะทำให้งานนั้นดีขึ้น

หลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้ เป็นเหตุเป็นผลกัน นั่นคือ ความพอใจทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ซึ่งจะทำให้เกิดความเอาใจใส่ และมีจิตใจจดจ่อต่อการทำงานนั้น และ ความเอาใจใส่นี้เองจะทำให้เกิดการพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำไปแล้วว่าดีหรือยัง มีข้อบกพร่องหรือไม่ ถ้ามีข้อบกพร่องก็สามารถแก้ไขได้ทัน

2. ฆราวาสธรรม 4 หมายถึง หลักธรรมที่ผู้ครองเรือนควรปฏิบัติ มี 4 ประการ คือ

สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความซื่อตรงต่อกัน คนที่อาศัยอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ควรมีความซื่อสัตย์ต่อกันทั้งกาย วาจาและใจ จะทำให้เกิดความไว้วางใจกัน ร่วมมือกันพัฒนาครอบครัวให้เจริญรุ่งเรืองขึ้นในฐานะที่เราเป็นสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัว เราจึงควรแสดงความซื่อสัตย์ต่อพ่อแม่ พี่น้อง และสมาชิกทุกคนในบ้าน เช่นไม่พูดปดมีความตั้งใจที่จะทำงานตามหน้าที่ด้วยความตั้งใจเป็นต้น

ทมะ คือ การข่มใจ การรู้จักข่มจิตของตน ไม่หุนหันพลันแล่น การฝึกฝนตนเองไม่ให้ประพฤติชั่ว คนเราเมื่ออยู่ด้วยกัน ย่อมจะมีความขัดแย้งกันบ้าง สิ่งใดที่ไม่ตรงกับความคิดของเรา เราควรพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบ ไม่ควรแสดงกิริยาอาการโต้แย้งออกมาทันที ถ้าเราสามารถข่มใจและพิจารณาปัญหาให้เข้าใจแล้ว เราก็สามารถแก้ปัญหานั้นด้วยความสงบเรียบร้อย

ขันติ คือ ความอดทนและให้อภัย หมายถึง ความอดทนต่อสิ่งที่ไม่ดี อดทนต่อความยากลำบาก การอดทนต่อความยากลำบากทางกาย อดทนต่อการพูดจาไม่สุภาพ และอดกลั้นจิตใจให้อยู่ในความสงบ ไหมโกรธ ไม่อิจฉาริษยาผู้อื่น ถ้าเรามีขันติในเรื่องต่าง ๆ แล้วจะทำให้เราอยู่ในครอบครัวได้อย่างมีความสุข

จาคะ คือ การเสียสละ การแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้อื่น การเสียสละแบ่งปันของตนแก่คนที่ควรแบ่งปัน เราอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ควรสละสิ่งของ แบ่งปันของกินของใช้ให้กันและกันตามสมควรแก่ฐานะ การแบ่งปันกันจะทำให้เกิดความสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ

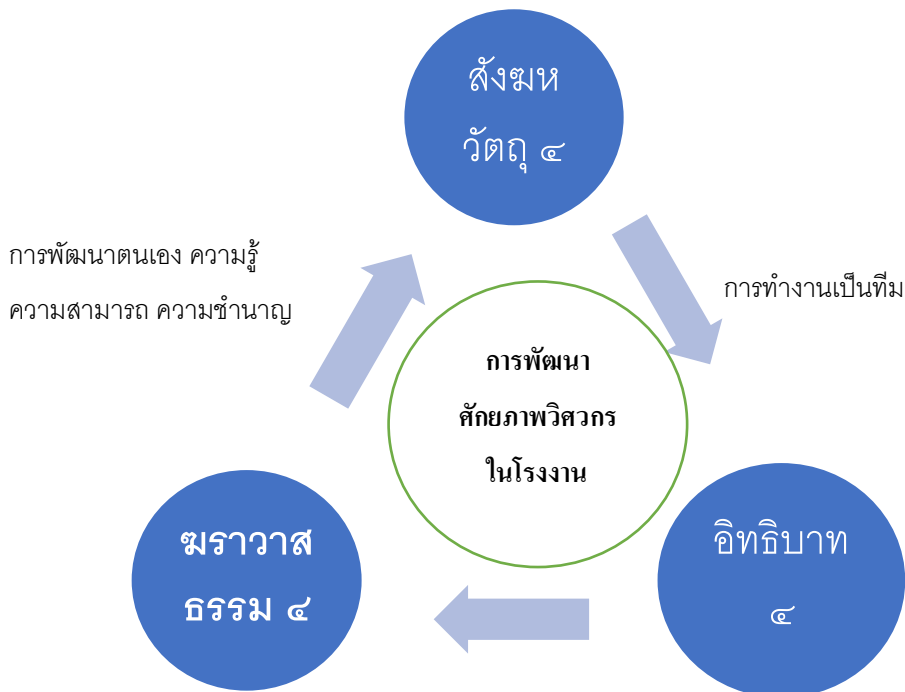
3. สังคหัตถ์ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน เป็นวิธีปฏิบัติเพื่อยึดเหนี่ยวจิตใจคน เป็นหลักธรรมที่ช่วยผูกมิตรไมตรีซึ่งกันและกัน ให้นั่นแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

ทาน คือ การให้ปันสิ่งของของตนให้แก่ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้รับ การให้เป็นการยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน อย่างดียิ่ง เป็นการสงเคราะห์สมานน้ำใจกัน ผูกมิตรไมตรีกันให้ยั่งยืน

ปิยวาจา คือ การกล่าวถ้อยคำ การเจรจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน พูดชวนให้คนอื่นเกิดความรักและ นับถือ คำพูดที่ดีนั้นย่อมผูกใจคน ให้แน่นแฟ้นตลอดไป หรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิด ความเข้าใจดี สมานสามัคคี ย่อมทำให้เกิดไมตรี ทำให้ รักใคร่นับถือและช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน

อัตถจริยา คือ การบำเพ็ญประโยชน์ การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน คือช่วยเหลือด้วยแรงกายและ ขวนขวาย ช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป เป็นคนไม่ดูตาย ช่วยให้เกิดสติสำนึกในความผิดชอบชั่วดี หรือช่วย แนะนำให้เกิดความรู้ ความสามารถในการ ประกอบอาชีพ

สมานัตตตา คือ การประพฤติตนสม่ำเสมอทั้งต่อหน้าและลับหลัง การวางตนเป็นปกติเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัวการวางตนให้ เหมาะสม กับฐานะของตนตามสภาพ ได้แก่ เป็นผู้ใหญ่ ผู้น้อย หรือผู้เสมอกัน เอาใจใส่ปฏิบัติตามฐานะ ผู้น้อย คารวะนอบน้อมยำเกรงผู้ใหญ่



ภาพที่ 1. แสดงหลักพุทธธรรมที่ช่วยให้การพัฒนาศักยภาพวิศวกรในโรงงานอุตสาหกรรม ประสบความสำเร็จ และ บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจในการทำงาน

จากแผนภาพที่ 1. แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพของวิศวกรไทยในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำเป็นต้องมีการบูรณาการในศาสตร์ต่างๆหลายด้าน ทั้งการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และ แรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการใช้หลักธรรมในการพัฒนาตนเอง และ พัฒนางองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ และ บรรลุเป้าหมาย ในการพัฒนาศักยภาพได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- บุตรี จารุโรจน์. (2550). ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เกสร เสวตรนิสากร. (2549). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนาถ
- สุรีพร พึ่งพุทธคุณ. (2550). การบริหารจัดการทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ธรรมมล การพิมพ์,
- ธงชัย สันติวงษ์ และสมชาย หิรัญกิจ. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). การจัดการทุนมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พิมพ์ตะวัน,
- พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต). (2549). พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 6 . กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- พระอุทิศสเถระ, (2548). วิมุตติมรรค, แปลโดยพระเทพโสภณ (ประยูร ธรรมจิตโต) และคณะ. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2552). การจัดคนในองค์กรอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ. ม.ป.ท.
- พรชวรธรณ สุขสมวัฒน์. (2556). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. บธ.ม. การจัดการทั่วไป. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

Mondy, R. W. & Noe , R. M. (1996). Human Resources Mamagment. New York: Prentice-Hall. New York: McGraw - Hill.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล

Factors Affecting the use of Medical Devices of Hospital Staffs

สาธิต ทิพย์มณี* สุรินทร์ นียมานุกร**

บทคัดย่อ

องค์ประกอบอันหนึ่งที่ทำให้ การรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน คือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ใน โรงพยาบาล สถานบริการสุขภาพ ซึ่งการใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ให้ปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน ข้อกำหนด และ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ให้ปลอดภัย มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องหลายประการ แต่ที่สำคัญมี 3 ประการได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมของการใช้เครื่องมือ 2. การใช้งานของเจ้าหน้าที่ 3. การบำรุงรักษา ซึ่งปัจจัยทั้งสามประการนี้มีผลการใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลเป็นอย่างมาก จะทำให้ผู้เข้ามารับบริการทางการแพทย์มีความปลอดภัยหรือไม่ รวมทั้งตัวเจ้าหน้าที่ด้วย

การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้การใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลมีปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยหลักธรรมที่เสนอในบทความนี้คือหลักธรรม อิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะช่วยส่งเสริมให้ การใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ให้ปลอดภัยนั้นประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น และตัวเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด โดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : การใช้เครื่องมือแพทย์, เจ้าหน้าที่, ปัจจัย, อิทธิบาท 4

Abstract

One element that makes medical care and health promotion which is provided to the people with quality and standards is a tool used in hospitals and

* กองคลังแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก Email: satit_tipmanee@yahoo.com

** คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

health facilities. The use of staff medical equipment to be safe is extremely important and must comply with relevant standards, regulations and laws

There are many factors involved by using the medical device of the staff to be safe however 3 important factors as follows: 1. The environment of the use of tools 2. The use of staff 3. Maintenance are great effect on the use of medical devices of hospital staff.

Integrating Buddhism principles is a way to help the medical device use of staff in the hospital is much safer. The principle proposed in this article is Dharma Itti 4 which is a principle that will help promote the use of the medical device of the staff to be safe is more successful so the relevant staff must comply with relevant standards, regulations and laws strictly by appropriately to apply the Dharma Itti 4.

Keywords : Using the medical device, Staff, factors, Dharma Itti 4

บทนำ

การรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพที่เกิดจากการให้บริการของโรงพยาบาล หรือสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับนั้น เกิดจากองค์ประกอบหลายประการ และองค์ประกอบอันหนึ่งที่ทำให้ การรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพที่ให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน คือเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ใน โรงพยาบาล สถานบริการสุขภาพ จำเป็นต้องมีกระบวนการบริหารจัดการเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ และมีการใช้งานอย่างเป็นระบบ

จากสภาพปัญหาของความไม่ปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมต่อการทำงานและการให้บริการในโรงพยาบาล การเสื่อมสภาพก่อนเวลาอันควรของเครื่องมือและ อุปกรณ์ทางการแพทย์ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมในโรงพยาบาลที่มีแนวโน้ม สูงขึ้นตามลำดับ อันเนื่องมาจากการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ที่ไม่ได้มาตรฐานความปลอดภัย และจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม อีกทั้งผู้ปฏิบัติอาจขาดความรู้ความเข้าใจและ ทักษะในเชิงระบบทางวิศวกรรมโรงพยาบาล ทำให้เกิดความ

ไม่ปลอดภัยทั้งในส่วนของผู้ป่วย และ เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งคือ โรงพยาบาล ส่วนมาก ยังไม่มีข้อกำหนดหรือมาตรฐาน ที่จะเป็นแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับเครื่องมือแพทย์ให้มีความปลอดภัย

ปัจจุบันสถานพยาบาล ได้มีความพยายาม ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการบริการ เพื่อพัฒนาด้านการให้บริการสุขภาพ เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากในการบริการ หากผู้ใช้ได้มีการใช้งานอย่างถูกต้อง มีการใช้งานอย่างปลอดภัย และมีการบำรุงรักษาที่ถูกรวิธี จะทำให้มีอายุการใช้งานนานขึ้น และสร้างความมั่นใจในการจัดการด้านมาตรฐานและคุณภาพให้ บริการแก่ประชาชน

ความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือแพทย์

ความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือแพทย์เป็นเรื่อง สำคัญ ซึ่งใน พระราชบัญญัติสถานพยาบาล (ฉบับที่ 4)พ.ศ. 2559 ได้ ระบุไว้ใน มาตรา 34 (4) ให้ผู้ดำเนินการกิจการสถานพยาบาล มีหน้าที่ความคุมควบคุมและดูแลสถานพยาบาลให้สะอาด เรียบร้อย ปลอดภัย และมีลักษณะอันเหมาะสม ซึ่งก็ความหมายถึงการบริหาร การใช้งานเครื่องมือแพทย์ให้มีความปลอดภัย ต่อเจ้าหน้าที่และผู้มาใช้บริการด้วย

“มาตรา 34 ให้ผู้ดำเนินการมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(1) ...(4) ควบคุมและดูแลสถานพยาบาลให้สะอาด เรียบร้อย ปลอดภัย และมีลักษณะอันเหมาะสมแก่การใช้เป็นสถานพยาบาล”

เนื่องจากเครื่องมือแพทย์มีหลายชนิดหลายประเภท เพื่อให้เกิดความง่ายและความเข้าใจในการปฏิบัติ จึงนิยมในการจำแนกเครื่องมือแพทย์ตามระดับความเสี่ยง ซึ่งจะได้เน้นระดับการให้ควมสำคัญ ด้านความปลอดภัย การจำแนกเครื่องมือแพทย์ระดับสากล(บริษัท แอทเทส (ประเทศไทย) 2562) เพื่อความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือแพทย์ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทความเสี่ยงสูง ประเภทความเสี่ยงกลาง และ ประเภทความเสี่ยงต่ำ

ประเภทความเสี่ยงสูง เป็นเครื่องมือแพทย์ใด ๆก็ตามที่ใช้รักษา วินิจฉัย ติดตามเฝ้าระวังหรือเพื่อการกายภาพ หากขณะใช้กับผู้ป่วยแล้วเครื่องมือมีอาการผิดปกติหรือการใช้ผิดพลาด ผู้ใช้เครื่องไม่สามารถเข้าไปขัดขวางหรือให้การช่วยเหลือได้ทันทีอาจทำให้ผู้ป่วยได้รับอันตรายหรืออาการป่วยเพิ่มมากขึ้น

ประเภทความเสี่ยงกลาง เป็นเครื่องมือแพทย์ใด ๆก็ตามที่ใช้รักษา วินิจฉัย ติดตามเฝ้าระวังหรือเพื่อการกายภาพบำบัดหากใช้กับผู้ป่วยแล้วเครื่องมือมีการผิดปกติหรือการใช้ผิดพลาด ผู้ใช้เครื่องยังสามารถเข้าไปขัดขวางหรือตรวจสอบได้ก่อนที่ผู้ป่วยจะได้รับอันตราย

ประเภทความเสี่ยงต่ำเป็นเครื่องมือที่ใช้การวินิจฉัยเสียเป็นส่วนใหญ่และไม่ส่งผลใด ๆ กับผู้ป่วยโดยตรง ผู้ใช้เครื่องสามารถบ่งถึงความผิดปกติจากการใช้เครื่องได้

ความปลอดภัยทางไฟฟ้ากับเครื่องมือแพทย์ (จีรเดช ภัทรวโรดม,2562)

ไฟฟ้าดูดเป็นอันตรายที่เกิดกับบุคคลที่ร้ายแรงและทำให้บาดเจ็บหรือเสียชีวิตได้ ไฟฟ้าดูดอาจเกิดกับบุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าหรือไม่ก็ได้ บุคคลที่ใช้อุปกรณ์ไฟฟ้ามีโอกาสถูกไฟฟ้าดูดได้มากกว่า หากเครื่องมือทางการแพทย์หรือเครื่องใช้ไฟฟ้านั้นมีกระแสไฟฟ้ารั่ว การตรวจสอบกระแสไฟฟ้ารั่วเหล่านั้น เป็นส่วนหนึ่งของการบำรุงรักษาเครื่องมือทางการแพทย์หรือเครื่องใช้ไฟฟ้า เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1. การเกิดอันตรายจากไฟฟ้า

ซึ่งโดยทั่วไปสามารถแบ่งสาเหตุของการเกิดอันตรายจากไฟฟ้าได้ 2 สาเหตุหลักๆ คือ ไฟฟ้าลัดวงจร (Short Circuit) และไฟฟ้าดูด (Electric Shock)

1.1 ไฟฟ้าลัดวงจร (Short Circuit) หมายถึงกระแสไฟฟ้าไหลครบวงจรโดยไม่ผ่านโหลดหรือไม่ผ่านเครื่องใช้ไฟฟ้า กระแสที่ลัดวงจรนี้มีกระแสไหลในปริมาณสูงมาก ประกายไฟและความร้อนจะทำให้เกิดการหลอมละลายของฉนวนไฟฟ้าและส่งผลให้สายตัวนำไฟฟ้าสัมผัสกัน เกิดเป็นประกายไฟฟ้า และทำให้ฉนวน ที่หลอมละลายลุกไหม้ขึ้นมา ส่วนสายตัวนำที่สัมผัสหรือลัดวงจรกันนั้นก็เกิดการระเบิดตัว กระจายเปลวไฟที่กำลังลุกไหม้ขยายวงออกไป หากมีวัสดุติดไฟอยู่ในบริเวณนั้นก็เสริมให้การลุกไหม้รุนแรงในกรณีหากเกิดขึ้นในบริเวณ ของโรงพยาบาล ที่เป็นโซนก๊าซติดไฟ อาจจะทำให้เกิดการระเบิดขึ้นได้ทำความเสียหายแก่ทรัพย์สินและบุคคลได้ ซึ่งสาเหตุของการเกิดไฟฟ้าลัดวงจรพอสรุปได้ดังนี้

- การติดตั้งอุปกรณ์ที่ไม่ถูกต้องตามมาตรฐานและขาดความรับผิดชอบ
- เกิดจากการผลิตไม่ได้มาตรฐาน
- ฉนวนไฟฟ้าชำรุดและเสื่อมสภาพ อาจเนื่องมาจากอายุการใช้งานนาน สภาพแวดล้อมมีความร้อนสูง
- การใช้งานที่ไม่ถูกต้อง เช่นการใช้งานเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีกระแสมากเกินไปที่สายไฟฟ้าจะรับได้ ซึ่งทำให้เกิดความร้อนและหลอมละลายจนเกิดลัดวงจรได้

1.2 ไฟฟ้าดูด (Electric Shock) หมายถึง กระแสไฟฟ้าไหลครบวงจรโดยผ่านร่างกายของบุคคลทำให้เกิดอันตรายแก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งลักษณะการเกิดกระแสไฟฟ้าไหลผ่านร่างกายเกิดได้ 2 ลักษณะคือกระแสไฟฟ้าไหลผ่านร่างกาย

ซึ่งลักษณะร่างกายสัมผัสส่วนที่มีไฟฟ้า แบ่งได้ 2 แบบ

- สัมผัสโดยตรง (Direct Contact) คือการที่ส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายสัมผัสไฟฟ้าโดยตรง เช่น สัมผัสสายไฟฟ้าที่รั่วจากการที่ฉนวนชำรุด

- สัมผัสโดยอ้อม (Indirect Contact) คือการที่ส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายไปสัมผัสกับเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือเครื่องมือที่มีกระแสไฟฟ้ารั่ว

กระแสไฟฟ้าผ่านร่างกายมนุษย์แล้วจะเกิดอันตรายหรือเกิดผลต่อร่างกายมนุษย์ 7 ประการด้วยกัน

1. กล้ามเนื้อกระตุกหรือเกิดอาการหดตัว (Muscular freezing) อาการเช่นนี้จะพบเมื่อเวลาที่ผลออกไปจับต้องสิ่งที่มีไฟฟ้ารั่วอยู่จะรู้สึกมีอาการกระตุกทันที แต่ถ้าหากต้องอยู่ในสภาพที่กระแสไฟฟ้าไหลผ่านตัวอยู่ต่อไป กล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ จะหดตัว มีอาการเกร็ง

2. ระบบประสาทเกิดอาการชงักงัน (Nerve block) ผลจากกระแสไฟฟ้าไหลผ่านร่างกายมีปริมาณตั้งแต่ 10 ถึง 50 มิลลิแอมแปร์ จะทำให้ระบบประสาทชงักงันไปชั่วขณะหนึ่ง มีอาการกระตุกอย่างแรง หมดความสามารถในการควบคุมกล้ามเนื้อในส่วนที่มีกระแสไฟฟ้าไหล ไม่สามารถที่จะสลัดหลุดได้ ระบบประสาทส่วนกลางที่ควบคุมการทำงานของหัวใจจะเป็นอัมพาตชั่วคราว มีผลทำให้การทำงานของหัวใจล้มเหลว

3. หัวใจเกิดอาการเดินเร็ว ถี่รัวหรือเต้นกระตุก (Ventricular fibrillation) ผลจากการที่กระแสไฟฟ้าที่ไหลผ่านร่างกายมีปริมาณมากกว่า 50 มิลลิแอมแปร์ขึ้นไป จะทำให้หัวใจเต้นรัวประมาณ 120-130 ครั้งต่อนาที ปกติกล้ามเนื้อหัวใจจะมีการหดตัวและขยายตัวเป็นจังหวะเท่ากับจังหวะการเต้นของหัวใจโดยเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้หัวใจทำหน้าที่สูบฉีดโลหิตไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกายได้ตลอดเวลา แต่ถ้ามีกระแสไฟฟ้าผ่านหัวใจ การเต้นหรือการหดตัวและขยายตัวของกล้ามเนื้อหัวใจจะเปลี่ยนไปเป็นการเต้นในจังหวะขยายตัวของกล้ามเนื้อหัวใจจะเปลี่ยนไปเป็นการเต้นในจังหวะที่ผิดปกติ เช่นมีอาการกระตุกหรือมีการเต้นถี่รัว แต่เป็นการเต้นที่อ่อนการสูบฉีดเลือดไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกายจึงทำได้ไม่เต็มที่ทำให้ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายขาดเลือดไปเลี้ยงอย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะส่วนสมอง ต่อมาหัวใจก็จะหยุดเต้นจนถึงแก่ชีวิต การแก้อาการเต้นกระตุกหรือถี่รัวของหัวใจ จะใช้วิธีการนวดหัวใจจากภายนอกไม่ได้ แพทย์ชำนาญเท่านั้นที่จะช่วยได้

กล่าวคือจะต้องใช้วิธีการป้อนกระแสไฟฟ้าเข้าไปกระตุ้นหัวใจโดยใช้กระแสไฟฟ้า แรงดัน และระยะเวลาที่เหมาะสม วิธีการนี้เรียกว่าการกระตุ้นหัวใจด้วยกระแสไฟฟ้า(Defibrillation) หรือเรียกว่าการช็อกด้วยไฟฟ้า

4. หัวใจหยุดทำงานทันที (Cardiac arrest) เกิดจากการที่กระแสไฟฟ้าปริมาณมากไหลผ่านหัวใจในระยะเวลาอันสั้นกระแสไฟฟ้าประมาณ 250 มิลลิแอมแปร์ จะทำให้กล้ามเนื้อหัวใจหดตัวอย่างแรงและหัวใจจะหยุดเต้นทันทีและบางครั้งหัวใจอาจจะกลับเต้นหรือทำงานได้ตัวเองหรือหลังจากการใช้วิธีนวดหัวใจจากภายนอก (External cardiac massage)

5. เซลล์ภายในร่างกายเสีย หรือตาย ผลจากการกระแสไฟฟ้าที่ผ่านร่างกายมันจะมีปริมาณไม่มากพอที่จะทำให้เกิดบาดแผลไหม้ก็อาจจะทำให้เซลล์ในร่างกายบางส่วนเสียหาย เซลล์ที่ถูกทำลายอาจจะเกิดการเน่าเสียและลูกกลมแผ่กว้างออกไป เกิดเป็นพิษแก่เนื้อเยื่อต่างๆได้ โดยปกติกระแสไฟฟ้าที่ผ่านร่างกาย มักจะผ่านในเส้นทางที่มีความต้านทานน้อยๆ เช่น หลอดเลือดและไขสันหลัง จึงมักทำให้เกิดการแข็งตัวของเลือดในหลอดเลือดและเส้นประสาทไขสันหลังได้รับอันตรายอาการที่เป็นผลจากไฟฟ้าในกรณีนี้อาจจะไม่เกิดขึ้นทันที แต่อาจจะเกิดขึ้นภายหลังจากที่ประสบอันตรายจากไฟฟ้าในระยะหนึ่งแล้ว

6. เนื้อเยื่อและเซลล์ต่างๆ ของร่างกายถูกทำลายผลจากการกระแสไฟฟ้าแรงดันสูงที่ไหลผ่านร่างกายจะทำให้เกิดอันตรายร้ายแรงในส่วนที่กระแสไฟฟ้าไหลผ่าน เนื่องจากความร้อนที่เกิดจากกระแสไฟฟ้า ส่วนของร่างกายที่มักเป็นอันตรายคือส่วนที่กระแสไฟฟ้าเข้าและผ่านออกลงดิน กระแสไฟฟ้าตั้งแต่ 200 มิลลิแอมแปร์ขึ้นไปทำให้เกิดบาดแผลได้ บาดแผลไหม้จะรุนแรงเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปริมาณของกระแสไฟฟ้าเพราะถ้ากระแสไฟฟ้ามีปริมาณมากความร้อนที่เกิดจะมีปริมาณมากด้วย ผู้ที่ได้รับอันตรายจากความร้อนเนื่องจากกระแสไฟฟ้า ถ้าไม่เสียชีวิต ก็มักจะพิการ สูญเสียอวัยวะที่เกิดบาดแผลไหม้

7. ดวงตาอักเสบ ผลจากการกระแสไฟฟ้าซึ่งสาเหตุมักเกิดจากแสงสว่างที่มีความเข้มสูงจากการเชื่อมโลหะหรือประกายไฟที่เกิดจากการลัดวงจร ประกายไฟหรือแสงสว่างนี้จะทำอันตรายต่อดวงตาอาจทำให้ตาอักเสบหรือตาบอด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของการใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล มีข้อพิจารณาอยู่ 3 ประการ (กองวิศวกรรมการแพทย์, 2551)

ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมของการใช้เครื่องมือ
2. การใช้งานของเจ้าหน้าที่
3. การบำรุงรักษา

1.สภาพแวดล้อมของการใช้เครื่องมือ นั้นแปรผันได้มากและสามารถมีผลกระทบอย่างมากต่อการใช้เครื่องมือแพทย์ ซึ่งจะต้องใช้ปริมาณ ความคิด ความสนใจ และการจดจ่อของสิ่งนั้น ๆ เรียกว่าภาระงานทางด้านจิตใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ใช้งานเครื่องมือ เช่น ในห้อง OR อาจมีสัญญาณเตือนหลายอย่างเกินไปของเครื่องมือ ทำให้ผู้ใช้งานเกิดความสับสน มีผลต่อการใช้งานเครื่องมือให้ปลอดภัย

สิ่งแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานเครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ อากาศที่หายใจ เสียง แสงสว่าง ความร้อน สารเคมี และรวมถึงเชื้อโรคต่าง ๆ ด้วย

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 4 ประการ

1.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)

สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ได้แก่ เสียงดัง ความร้อน ความสั่นสะเทือน แสงสว่าง ความกดดันบรรยากาศ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งบริเวณสถานที่ทำงาน

1.2 สิ่งแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment)

สิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเกี่ยวข้อง เช่น สารเคมีที่ใช้ สารเคมีที่เป็นผลผลิต สารเคมีที่เป็นของเสียต้องกำจัด เช่น สังกะสี แมงกานีส สารตะกั่ว สารปรอท สารเคมีนั้นอาจอยู่ในรูปของก๊าซ ไอ ฝุ่น ละออง ครัน หรืออยู่ในรูปของเหลว เช่น ตัวทำละลาย กรด ต่าง เป็น

1.3 สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment)

ประกอบด้วยสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต ได้แก่ แบคทีเรีย เชื้อรา ไวรัส พยาธิ และสัตว์อื่น ๆ เช่น งู ตะขาบ และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นข้าว ฝุ่นเมล็ดพืชต่าง ๆ

1.4 สิ่งแวดล้อมทางเออร์โกโนมิกส์ (Ergonomics)

สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม และเศรษฐกิจในการทำงาน ได้แก่ สภาวะในการทำงานที่ถูกเร่งรัดหรือบีบบังคับให้ต้องทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายให้ทำงานมากเกินไปจนก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย การ

ทำงานล่วงเวลา การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

2. การใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ เครื่องมือที่ใช่ง่ายสำหรับคนหนึ่งในการใช้ให้มีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพอาจทำให้เกิดปัญหาได้สำหรับผู้อื่น ลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของกลุ่มผู้ใช้เครื่องมือ

สุขภาพโดยทั่วไปและสภาพจิตใจ รวมทั้ง ความสามารถทางด้านสัมผัสความรู้เกี่ยวกับการใช้งาน

3. ระบบการบำรุงรักษาเครื่องมือที่ดีเป็นปัจจัยหนึ่ง ในการบริหารจัดการเครื่องมือ และในการบำรุงรักษาเครื่องมือ นั้น มีกระบวนการ 3 ส่วนที่มาเกี่ยวข้องกับเครื่องมือคือ ผู้ใช้เครื่องมือ ช่างของโรงพยาบาล และช่างจากองค์กรภายนอกที่มาเกี่ยวข้องกับเครื่องมือ ดังนั้นการบำรุงรักษาเครื่องมือที่ดี จึงต้องมีการบำรุงรักษาจากผู้ใช้เครื่องมือ และบำรุงรักษาโดยช่างของโรงพยาบาลรวมทั้ง การบำรุงรักษาโดยบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญ

หลักธรรมที่ส่งเสริมการใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล

หลักธรรมที่ส่งเสริมการใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ได้แก่ อธิบาท 4 คำว่า อธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
2. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกฝนในสิ่งนั้น
4. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม 4 อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ ตนถือว่า ดีที่สุด ที่มนุษย์เรา ควรจะได้ ข้อนี้เป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ข้อต่อไป ทุกข้อ

วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกัน ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบ ความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วย ส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้น ไปจากความรู้สึก ของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็น
วัตถุประสงค์ นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่
วิมังสา หมายถึงความสอดส่องใน เหตุและผล แห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้
ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่

การบูรณาการหลักธรรมเพื่อความปลอดภัยการใช้เครื่องมือแพทย์ในโรงพยาบาล

อิทธิบาท ถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตามความประสงค์ 4 อย่าง
ซึ่งเป็นหลักใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะ
สำเร็จ ซึ่งคำว่า อิทธิ นอกจากจะแปลว่า สำเร็จแล้ว ยังแปลว่า ฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้ จะโดยวิธี
ทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ก็ตาม ซึ่งต้องอาศัยหลักอิทธิบาท 4 และหากมีการบูรณาการ
หลักธรรม อิทธิบาท 4 ในการใช้เครื่องมือแพทย์ให้ปลอดภัยแล้ว จะช่วงเสริมให้การใช้เครื่องมือ
แพทย์ ได้ปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

พุทธทาสภิกขุ อธิบายว่า การทำงานแบบใด ๆ โดยไม่รู้สึกรู้สีก ตัว มีระดับมากน้อยแตกต่างกัน
กัน คนที่ทำงานด้วยความพอใจ ขยันขันแข็ง เอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอ นั้น เรียกว่า มีอิทธิบาท 4
ประการ มีการปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งตัว ซึ่งอิทธิบาททั้ง 4 ประการนี้ ถ้าปฏิบัติได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ว่าจะ
จะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ก็ตาม ย่อมที่จะประสบความสำเร็จดังประสงค์

อิทธิบาท 4

1. ฉันทะ (aspiration)

ฉันทะ แห่งอิทธิบาท 4 คือ ความพอใจ รักใคร่ เต็มใจ และฝักใฝ่ในงานอยู่เสมอ
ทุ่มเทความสามารถ และปรารถนาเพื่อที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ด้วยการรักในงานของตน ชอบใน
งานของตน งานในที่นี้หมายถึง สิ่งที่เราทำ ผู้ใดมีงานอะไรแล้วมีความรักใคร่พอใจในงานนั้น เรียกว่า
มีฉันทะ คนที่ขาดฉันทะ ไม่พอใจในงานของตน มักจะทำงานด้วยความเหน็ดเหนื่อยใจ และชอบทิ้ง
งานให้จับจดและคั่งค้าง การใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลต้องมี ฉันทะ รักและ
ปรารถนาจะใช้เครื่องมือแพทย์อย่างปลอดภัย มีความทุ่มเท ตั้งใจที่จะทำงานให้ปลอดภัยมากที่สุด

ฉันทะ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในจิตภายใต้หลักธรรม คือ โยนิโสมนสิการ คือ การรู้จัก
คิด วิเคราะห์ หรือคิดในทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ภายใต้
สภาวะแห่งเหตุ และผล ดังนั้น เมื่อเกิดฉันทะ คือ ความพอใจหรือยินดีในสิ่งนั้นแล้ว ย่อมทำให้เป็นผู้

ที่รู้จักใช้โยนิโสมนสิการ คือ การคิดวิเคราะห์หาแนวทางที่จะดำเนินต่อไป ซึ่งจะนำมาสู่การเกิดวิริยะ คือ ความเพียรในแนวทางใช้เครื่องมือแพทย์อย่างปลอดภัย ต่อไป

2. วิริยะ (exertion)

วิริยะ แห่งอิทธิบาท 4 คือ ความเพียรพยายาม ความอดุสาหะ และมานะบากบั่น ที่จะทำงานหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีที่สุด ไม่ท้อถอยเมื่อเกิดอุปสรรค และความยากลำบากต่าง ๆ ด้วยการมองปัญหาหรืออุปสรรคที่ขัดขวางต่อการทำสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และต้องเอาชนะให้สำเร็จ

วิริยะ เป็นความเพียรที่ประกอบความดี มีความขยันหมั่นเพียร ไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพุงความพอใจไม่ให้ท้อถอยในการทำงาน เพราะว่างานทุกชนิดมักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำจึงจำเป็นต้องใช้ความพยายามเรื่อยไปจนกว่าจะสำเร็จตามความพอใจที่ตั้งใจไว้ วิริยะ หรือ ความเพียรนี้ มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานหรือการกระทำต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขณะนั้น เพราะหากต้องการความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก็ต้องจำเป็นต้องมีความพยายามเป็นสำคัญ แต่ความพยายามนี้ มิใช่หมายครอบคลุมถึง การปฏิบัติหรือการกระทำที่ไม่มีวันหยุด หรือ ไม่รู้ซึ่งพื้นฐานของตนเอง ที่มาจากหลักธรรมแห่งโยนิโสมนสิการ คือ การรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุ และผลในคัมภีร์มงคลธรรม ความเพียรในแนวทางใช้เครื่องมือแพทย์อย่างปลอดภัย เป็นการบูรณาการหลักธรรม วิริยะ มุ่งมั่นที่จะใช้เครื่องมือแพทย์ให้ปลอดภัย ถึงแม้จะมีอุปสรรค ต่าง ๆ เช่น ปัจจัยจากสภาพแวดล้อม การใช้งานของบุคลากร หรืออื่นๆ เป็นต้น

3. จิตตะ (thoughtfulness)

จิตตะ แห่งอิทธิบาท 4 คือ การเอาใจใส่ และให้ใจจดจ่ออยู่กับอยู่กับสิ่งที่ทำ มีสมาธิมั่นคงอยู่กับงาน ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ และทำงานด้วยความตั้งใจที่จะให้งานนั้นสำเร็จ แต่หากใครทำการสิ่งใดด้วยความเป็นคนประมาท ไม่เอาใจใส่กับงานที่ตนทำ ทำอะไรทิ้งๆ ขว้างๆ งานนั้นย่อมไม่สำเร็จตามเป้าประสงค์หรือหากสำเร็จ แต่ก็เป็นการสำเร็จที่ไม่มีประสิทธิผลในงาน

จิตตะ มีความสัมพันธ์กับสมาธิ คือ หมายถึง จิตเป็นเครื่องผลักดัน และควบคุม การเกิดของสมาธิ โดยสภาวะจิตที่มีความแน่วแน่ และจดจ่อต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ภาวะที่เกิดขึ้นกับจิตนี้ จึงเรียกว่า สมาธิ ซึ่งเป็นเครื่องเสริมประสิทธิภาพในการจะกระทำสิ่งใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จ เพราะจิตที่เป็นสมาธิแน่วแน่อยู่กับสิ่งที่กำลังทำ อยู่ โดยไม่เกิดความฟุ้งซ่าน ย่อมทำให้งานประสบความสำเร็จได้ดี ไม่ผิดพลาด และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ทั้งนี้ จิตตะ หมายถึง จิตใจ คือ ส่วนที่ทำหน้าที่รู้สำนึก รู้คิด ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นจากจิตนั้น เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน อดีตกาล หรือกำลังจะเกิดในอนาคต ล้วนเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในจิต หรือที่ผ่านมาแล้วทั้งสิ้น หมายถึง จิตสังสมความรู้ที่เกิดขึ้นในกาลทั้ง 3 นั้นเอง ส่วนจิตตะในที่นี่ หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่สะท้อนมาจากจิต อาทิ ความเข้มแข็ง ความมั่นคง ความมุ่งมั่น และความจดจ่อ ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ทำอยู่นั้น การใช้เครื่องมือแพทย์อย่างปลอดภัยก็เช่นเดียวกัน ต้องมีสมาธิตั้งมั่นจดจ่อต่อการให้เครื่องมือให้ได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ให้งานออกมาประสบความสำเร็จ และมีความปลอดภัยสูงสุดต่อผู้มารับบริการ

4. วิมังสา (investigation)

วิมังสา แห่งอิทธิบาท 4 คือ การสอบสวน ไตร่ตรอง และพิจารณาตรวจสอบในสิ่งที่กำลังทำนั้น ๆ รวมถึงการรู้จักค้นคว้า ทดลอง คิดค้น และรู้จักคิดแก้ไขปรับปรุงงาน ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำสิ่งใด ๆ ย่อมเกิดจากปัจจัยจากข้อนี้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการใช้วิมังสา คือ การคิด วิเคราะห์ อย่างมีเหตุ และผล ย่อมทำให้เข้าใจต่อกระบวนการ วิธีการ และแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้อง เหมาะสม รวมถึงย่อมรู้จักแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ดี แต่หากไม่มีการใช้ปัญญาก่อนทำหรือขณะทำสิ่งใด ๆ แล้ว ย่อมนำมาซึ่งปัญหา และอุปสรรคในสิ่งนั้น ๆ ส่งผลต่อการท้อแท้ การทำสิ่งนั้นไม่สำเร็จ หรือหากสำเร็จก็ จะไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

วิมังสา คือ การรู้จักคิด วิเคราะห์ ที่มักคู่กับคำว่า ปัญญา คือ ความรู้ หรือ ความรู้แจ้ง เป็นความรู้ ความเข้าใจ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเหตุ และผล รวมถึงองค์ประกอบ และพื้นฐานของสิ่งๆนั้น สามารถตัดสินใจ และบ่งชี้สิ่งนั้นได้เป็นมาอย่างไร มีลักษณะอย่างไร รวมถึงรู้แยกแยะสิ่งต่างๆว่าถูกผิด ดีชั่ว ดังนั้นแล้ว การมีปัญญาจึงเป็นการรอบรู้ในทุก ๆ ด้าน และพึงใช้ปัญญาก่อนที่จะทำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และลึกซึ้งก่อน เพื่อให้การใช้เครื่องมือแพทย์อย่างปลอดภัยนั้นดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และไม่เกิดปัญหาอุปสรรค พร้อมทั้งประสิทธิภาพในสิ่งนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

บทสรุป

การใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลให้ปลอดภัย มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ใช้เครื่องมือต้องพึงระลึกถึงความปลอดภัยอยู่อย่างสม่ำเสมอ ต้องคำนึงถึงข้อกำหนดหรือมาตรฐานการใช้งาน โดยต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผู้เข้ามารับบริการทางการแพทย์ได้รับ

ความปลอดภัยอย่างสูงสุด โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ที่สำคัญ 3 ประการได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมของการใช้เครื่องมือ 2. การใช้งานของเจ้าหน้าที่ 3. การบำรุงรักษา ซึ่งปัจจัยทั้งสามประการนี้จะส่งผลให้การใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และมีความปลอดภัยตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่

การนำหลักการทางพระพุทธศาสนามาใช้กับ การใช้เครื่องมือแพทย์ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล จะช่วยส่งเสริมให้ การใช้งานเครื่องมือแพทย์ได้รับความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยหลักการที่เสนอในบทความนี้คือ หลักธรรม อิทธิบาท 4 ซึ่งเป็น หลักธรรม เป็นแนวทางปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ที่จะทำให้การใช้งานเครื่องมือแพทย์ อย่างปลอดภัยประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะในการใช้งานเครื่องมือแพทย์ได้รับความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ ต้องปฏิบัติตามที่มาตรฐาน ข้อกำหนด หรือตามกฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยบูรณาการกับหลักธรรม อิทธิบาท 4 หรือหลักธรรมอื่น ๆ ที่ผู้ใช้เห็นว่าเหมาะสม เพื่อให้งานของเจ้าหน้าที่ประสบผลสำเร็จ และผู้รับบริการทางการแพทย์มีความปลอดภัยและความพึงพอใจสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กองวิศวกรรมการแพทย์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือมาตรฐาน

วิศวกรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล. 2551: 18

ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 107 ก พระราชบัญญัติ สถานพยาบาล (ฉบับที่ 4)พ.ศ. 2559

20 ธันวาคม 2559: 41

บริษัท แอทเทส (ประเทศไทย) จำกัด. การจำแนกเครื่องมือแพทย์ระดับสากล [ออนไลน์]

แหล่งที่มา http://www.attest.co.th/news/view.php?id_main=7&cate= [6 สิงหาคม 2562]

ธีรเดช ภัทรวิโรดม. ความปลอดภัยทางไฟฟ้ากับเครื่องมือแพทย์ [ออนไลน์] แหล่งที่มา

<https://sites.google.com/site/teeradat24/kheruxng-mux-phaethy/ngan-kheruxng-mux-phaethy-1/krasae-fifa-raw> [6 สิงหาคม 2562

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอาเซียน

Human Resource Management In Asean Countries

ประพันธ์ คชแก้ว* สมาน งามสนิท**

บทคัดย่อ

จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียน ทำให้เกิดการขยายตัวในด้านการค้าและการลงทุน ส่งผลให้องค์การธุรกิจในประเทศไทย และประเทศสมาชิกในอาเซียน ต้องปรับตัวภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น องค์การจึงจำเป็นต้องเร่งปรับมาตรฐาน กระบวนการ ข้อกำหนดต่างๆ และเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทั้งในลักษณะเร่งรุกและตั้งรับ ต้องสามารถสร้างความได้เปรียบและลดข้อเสียเปรียบทั้งด้านการลงทุน กระบวนการผลิต การขนส่ง เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสรรหา พัฒนาความรู้ ทักษะและยกระดับสมรรถนะของคนในองค์การให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล รักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีท่ามกลางการแข่งขันในตลาดแรงงานอาเซียน เพื่อให้องค์การมีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ,กลุ่มประเทศอาเซียน

Abstract

From economic integration in the ASEAN region Causing expansion in trade and investment resulting in business organizations in Thailand And member countries in ASEAN Must adapt under more intense competition The organization therefore needs to speed up the process standards, requirements and prepare personnel to be ready.To face the changes that can occur both in the form of

*นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ที่ปรึกษา/อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

speeding and receiving Must be able to create an advantage and reduce disadvantages both in investment Production process, transportation, technology and human resources

Human resource management in ASEAN countries Is developing a human resource management system to recruit, develop knowledge, skills and upgrade the performance of people in the organization to be comparable to international standards Maintain potential human resources And have a good quality of life amid the competition in the ASEAN labor market In order for the organization to be ready for the ASEAN community effectively

Keywords : Human Resource Management , ASEAN Countries

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประเทศชาติ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556)

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก ที่มีการแข่งขันทวีความรุนแรงมากขึ้นทำให้ประเทศในภูมิภาคเกิดการรวมตัวกันจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำนวน 10 ประเทศได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไนดารุสซาลาม ไทย กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางด้าน การเมือง เศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปิดเสรีการค้า และปรับกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งในภูมิภาคอาเซียน ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องเร่งปรับตัวและเตรียมคนให้มีความพร้อม ทั้งบุคลากรในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในฐานะผู้ดูแลและบริหารคน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับพันธะสัญญา ข้อตกลงต่างๆ และผลผูกพันระหว่างประเทศสมาชิกในอาเซียน ศึกษาโอกาสและผลกระทบที่จะ

เกิดขึ้นกับองค์กร พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และยกระดับสมรรถนะของคนในองค์กรให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล และสามารถแข่งขันได้ เพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิภา วิริยะพิพัฒน์, 2559)

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่้องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ใน้องค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกพื้นที่ทุกชั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาคูคลากรเข้ามาปฏิบัติ การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกใน้องค์กร 3 ช่วงระยะเวลา คือ

1. **ก่อนปฏิบัติงาน** ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องวางแผน สรรหา และจงใจ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานด้านนี้จำเป็นต้องรู้ และเข้าใจถึงกลุ่มเป้าหมายที่้องค์กรต้องการ เพื่อให้เข้ามาร่วมงานด้วยความเหมาะสมต่อไป

2. **ขณะปฏิบัติงาน** หลังจากสรรหาคูบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาร่วมงานกับ้องค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังจำเป็นต้องธำรงรักษาให้บุคลากรของ้องค์กรมีคุณภาพ มีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความศรัทธา และจงรักภักดีต่อ้องค์กร โดยคำนึงถึงผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจบุคลากรที่ดีเข้ามาร่วมปฏิบัติงานได้

หลังการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้มุ่งหวังผลเพียงได้บุคลากรเข้ามาและปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น ภาระงานอีกหน้าที่หนึ่งที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความเอาใจใส่เช่นเดียวกัน คือ การดูแลบุคลากรหลังเกษียณอายุ หรือ บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนเวลาด้วยความจำเป็นบางประการ โดย้องค์กรจะต้องจัดเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมหลังออกจากงาน อาจจะเป็นเรื่องเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และผลตอบแทนในรูปแบบอื่นๆที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตที่มีความสุขได้ต่อไป (วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล, 2554)

ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. องค์กรที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ จะทำให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโต ถ้าผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เชื่อและยอมรับข้อความนี้ จะดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานเข้ามาอยู่ในองค์กร ทำให้องค์กรไม่เกิดปัญหาการปฏิบัติงานให้ บรรลุแผนงานที่กำหนดไว้

2. องค์กรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความพึงพอใจระหว่างสมาชิกกับสมาชิก และระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ แล้ว จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร จากความคิดดังกล่าวจะเป็นแนวทางแก่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพ การสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่มวลสมาชิกเพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. การจัดให้บุคคลได้ทำงานตรงกับความสามารถของตน จะเกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน แนวความคิดนี้คล้ายข้อแรกแตกต่างตรงที่เน้นบุคคล ฉะนั้นการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย ควรคำนึงถึงแนวคิดนี้ เพื่อก่อให้เกิดผลดีในการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร

4. บุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้น มีส่วนช่วยเหลือและพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต

5. การประนีประนอม การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร องค์กรกับสังคม และก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและสร้างความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

6. สภาพสังคมมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ฉะนั้นวิทยาการใหม่ๆ และความทันสมัยใน ความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

7. องค์กรเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ฉะนั้นควรมีการพิจารณาจัดหาเงินทดแทนเมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดอันตรายต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน และเมื่อทำงานครบเกษียณที่ จะต้องออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเหล่านี้มีความสุขใจ เมื่อต้องออกไปเผชิญกับสังคมภายนอก ขณะเดียวกันการดำเนินกิจกรรมในลักษณะนี้ยังส่งผลสะท้อนกลับให้บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจ และมองเห็นได้ว่าการเอาใจใส่พวกตน อันเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรและยังเป็นการสร้าง ความรู้สึกที่ดีต่อมวลสมาชิกในสังคมทั่วไป ยอมรับ และศรัทธาองค์กรมากยิ่งขึ้น

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องมาก่อนระบบ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาสถาบัน หรือองค์กร คือ การจัดหาระบบที่ดีที่มีการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่ม

จากการที่ ต้องให้ได้คนดี คนเก่ง มาจัดทำระบบให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนในสถาบัน หรือองค์การเสียก่อนดังนั้น การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ ในการวางตำแหน่งการบริหารงานต่างๆ (Put the right man to the right job) เป็นประการแรก เพื่อให้มีการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management at work) เป็นสิ่งสำคัญยิ่งและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในสถาบันหรือองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของสถาบันหรือองค์การ การพิจารณามองหาบุคคล ต้องมองว่าเป็นเรื่องของการลงทุนทำให้เพิ่มมูลค่าได้ซึ่งขอแบ่งทรัพยากรมนุษย์ ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 “คนดีคนเก่ง” เป็นคนที่มีจิตคุณธรรมที่ดีมีมนุษย์สัมพันธ์มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีเป็นกลุ่มคนที่หายากที่ทุกๆ สถาบัน หรือองค์การต่างอยากได้และอยาก มีมากๆ

กลุ่มที่ 2 “คนดีคนไม่เก่ง” เป็นคล้ายกับคนกลุ่มที่ 1 เพียงแต่อาจจะมีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในระดับปานกลางเรียกว่าเก่งน้อยหน่อย แต่ถ้าได้ประสบการณ์มากขึ้นก็จะสามารถเก่งขึ้นไปได้เรื่อยๆ กลุ่มนี้ทางสถาบัน หรือองค์การต่าง ๆ อยากจะหาเข้ามาอย่างน้อยก็เป็นคนดี ความเก่งสามารถฝึกฝนกันได้ ถ้าให้โอกาส

กลุ่ม ที่ 3 “คนไม่ดีแต่เป็นคนเก่ง” แม้จะเป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดีแต่ความคิด ความประพฤติทุจริต คอร์รัปชั่น เอาดีเข้าใส่ตัว ไม่มีจิตคุณธรรม คนกลุ่มนี้จึงน่ากลัวมาก เพราะจะใช้ความเก่งในทางที่ผิด จะสามารถทำให้สถาบัน หรือองค์การถึงกาลล่มสลายได้

กลุ่มที่ 4 “คนไม่ดีคนไม่เก่ง” เป็นคนไม่ดีมีความคิด ความประพฤติทุจริต คอร์รัปชั่น เอาดีเข้าใส่ตัว ไม่มีจิตคุณธรรมอยู่แล้ว ยังเป็นคนด้อยปัญญา มีความรู้และทักษะในการแก้ไขปัญหาต่างๆ น้อยนิด คิดว่าคงไม่มีสถาบัน หรือองค์การไหนเอาคนกลุ่มนี้เข้ามาทำงานเป็นแน่ ยกเว้นการเล่นพรรค เล่นพวกเพื่อการทุจริต

สรุป ในเบื้องต้นของการพิจารณารับบุคคลเข้ามาทำงาน ต้องเลือกคนดีเป็นประการแรก ความเก่งจึงเป็นรอง เป็นทักษะที่ต้องอาศัยประสบการณ์การที่จะพิจารณาว่า คนไหนเป็นคนดีหรือคนไหน เป็นคนไม่ดีหรือเป็นคนชั่ว (เลว) ดูได้จากพฤติกรรม ผลงานและแนวคิดในการปฏิบัติตน เช่น คนที่มีปัญหาทางการเงิน ไซ้ว่าจะเป็นคนไม่ดีหรือคนชั่ว(เลว) ไปทุกคน เพราะเขาอาจจะมีปัญหาทางการเงิน จากการถูกกระทำมาก็ได้เช่น การถูกคดโกงจากการทำธุรกิจหุ้นส่วน เป็นต้น ใน

ทำนองเดียวกัน คนที่มีเงินทอง มีความร่ำรวย ก็เชื่อว่าจะเป็นคนดีไปทุกคน เพราะเขาอาจจะร่ำรวยมาจากความไม่ซื่อตรง การกินส่วนต่าง การทุจริต หรือการคอร์ปชั่น มากก็ได้ดังนั้น คนจะดีก็อยู่ที่เจตนาของความคิดและการกระทำ ของแต่ละบุคคล เพราะยังมีความยุติธรรมอยู่ จึงยังมีคำพูดที่ว่า “ทำดีแล้วไม่ได้ดีทุ่มเทการทำงานด้วย จิตวิญญาณแล้ว แต่เจ้านายไม่เห็น” ซึ่งมีให้เห็นอยู่ทั่วไปในสังคมมนุษย์ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอาเซียน

การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นส่วนสำคัญขององค์การที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากกลไกและมาตรการการเคลื่อนย้ายเสรี จะมีแรงงานมากมายที่เข้ามาสู่ระบบตลาดแรงงานภายในประเทศ ในขณะที่เดียวกันแรงงานไทยก็เคลื่อนย้ายตนเองเข้าสู่ตลาดแรงงานในต่างประเทศ กลายเป็นระบบตลาดแรงงาน อาเซียน องค์การที่มีความได้เปรียบในด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีโอกาสที่จะได้สรรหา และคัดเลือกแรงงานที่มีคุณภาพมากขึ้น ในขณะที่บางองค์การยังต้องกังวลกับภาวะการไหลออกของแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นหากไม่มีระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพไว้ได้ และทรัพยากรมนุษย์ในระบบตลาดที่มีความผันผวนเช่นนี้ หากไม่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิต ความสุขสมบูรณ์ของทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นก็มีแนวโน้มที่จะลดลง

การพัฒนาไปสู่การเป็น “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” จะก่อให้เกิดผลสำคัญ ประการหนึ่งคือ การที่มีแรงงานฝีมือเคลื่อนย้ายไปทั่วทั้งภูมิภาคของประชาคมอาเซียน ท่วมกลางเงินทุนไหลเวียนโดยเสรี โดยแนวโน้มด้านทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย มีโอกาสเกิดสถานการณ์ดังต่อไปนี้

แนวโน้มด้านทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอาเซียน

1) การโยกย้ายแรงงานที่ใช้ทักษะสูงจากไทยไปยังประเทศอาเซียนอื่นที่มีรายได้ สูงกว่า เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ในทางกลับกันก็จะเกิดการย้ายแรงงานทักษะจากประเทศอื่นมายังประเทศไทย เช่น ฟิลิปปินส์ กัมพูชา ลาว

2) การแข่งขันด้านแรงงานจะเข้มข้นมากขึ้น โอกาสการจ้างงานจะเป็นของนายจ้างมีมากขึ้น เพราะมีตัวเลือกในตลาดแรงงานที่มากกว่าเดิม และมีโอกาสจ้างงานด้วยค่าจ้างที่ถูกลง

3) ช่องว่างความแตกต่างของศักยภาพของแรงงานและทักษะจะกว้างมากขึ้น กว่าเดิม จากการแข่งขันด้านการจ้างงานที่รุนแรง ทำให้แรงงานทักษะจะต้องพัฒนาตัวเองให้เกิดศักยภาพ และ

ความสามารถที่หลากหลาย โดดเด่นกว่า “ผู้อื่น” ซึ่ง “ผู้อื่น” นับจากนี้ไปจึงไม่ใช่เป็นเพียงคนในตลาดแรงงานในประเทศของตนเองเท่านั้น แต่หมายรวมไปถึงคนในตลาดแรงงานที่อยู่ในกลุ่มประเทศอาเซียนทั้งหมด 10 ประเทศด้วยกัน ดังนั้นผู้ที่มีโอกาสในการพัฒนามากกว่าก็จะได้เปรียบมากยิ่งขึ้นไป

4) เกิดความต้องการทักษะความสามารถบางอย่างสูงกว่าที่เคยเป็นก่อนหน้านี้ โดยอย่างน้อยจะเป็นทักษะความสามารถเกี่ยวกับ

- ทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาจีน รองลงมาคือภาษาอื่นในประเทศอาเซียนที่แรงงานทักษะที่ไม่ใช่คนในประเทศนั้นสนใจ ไปทำงาน เช่น แรงงานทักษะในกัมพูชาที่ต้องการมาทำงานในประเทศไทยนอกจากจะมีทักษะภาษาอังกฤษอยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว หากสามารถใช้ภาษาไทย ได้ก็จะมีโอกาสดีกว่าผู้อื่น ทั้งนี้ทักษะด้านภาษาที่ต้องการไม่ได้เป็นเพียงในระดับของการใช้ได้เท่านั้นแต่จะต้องอยู่ในระดับที่ใช้ได้เป็นอย่างดี

- ทักษะการนำเสนอ ซึ่งต่อยอดจากทักษะด้านภาษา เพราะทักษะการนำเสนอ จะเป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลที่อยู่ต่างชาติต่างภาษา สามารถ จะรับรู้และเข้าใจสิ่งที่เราต้องการเพื่อนำไปสู่การเห็นชอบ การอนุมัติ หรือการนำไปปฏิบัติได้

- การมีความกล้าถาม กล้านำเสนอความคิดของตน ซึ่งทักษะเรื่องนี้จะทำให้ผู้อื่นได้รับรู้ความคิดของเรา และเราก็จะได้รับทราบ ความคิดของอีกฝ่ายได้อย่างถูกต้อง เพราะคนไทยจะมีจุดอ่อนอย่างมากในเรื่องนี้ ทำให้คนชาติอื่นมองคนไทยด้วยความไม่เข้าใจซึ่งทำให้เรา เสียโอกาสไป

- การทำงานข้ามวัฒนธรรมและความหลากหลาย เป็นเรื่องเกี่ยวกับการ เข้าใจในความต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศของแต่ละสังคม แล้ว สามารถปรับตัว บริหารจัดการและรับมือกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา และสามารถสร้างผลสำเร็จในการทำงานได้ แม้จะมีความต่างทางวัฒนธรรม ซึ่งแรงงานทักษะคนใดที่ปรับตัวได้ง่าย ในการข้ามวัฒนธรรมทั้งการไปประจำที่อื่นหรือการทำงานร่วมกับ คนชาติอื่นๆ ที่เข้ามาในประเทศของตน แรงงานทักษะคนนั้นก็จะมีโอกาส ในการถูกจ้างงานสูงกว่าผู้อื่น

- ความพร้อมในการเดินทางทั้งชั่วคราวและไปประจำเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ยังต่างประเทศ แรงงานทักษะคนใดที่ไม่ยึดติดกับสถานที่ใดที่หนึ่ง มีความพร้อมที่จะเดินทางไปประจำยังประเทศใดก็ได้ หรือเดินทางไปทีใด ก็ได้ตามที่ได้รับมอบหมาย ก็จะมีโอกาสในการถูกจ้างงานสูงกว่าคนอื่น ๆ เพราะแม้ว่าปัจจุบันเราจะสามารถทำงานผ่านเครือข่ายการสื่อสารที่มีการพัฒนามาเป็นลำดับ แต่ความจำเป็นที่จะต้องมีคนไปทำงานประจำ ยังประเทศต่างๆ ก็ยังมีความจำเป็นในบางงานที่จะต้องอาศัยการควบคุม ใกล้ชิดหรือจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารกันแบบต่อหน้า

- การทำงานอย่างไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่มี การพัฒนาไปมาก ทำให้ความเหลื่อมเวลาของแต่ละประเทศ เช่น เวลาที่ สิงคโปร์เร็วกว่าไทย 1 ชั่วโมง ไม่ได้เป็นอุปสรรคที่จะต้องจำกัดเวลา ให้อยู่ในชั่วโมงทำงานอีกต่อไป ดังนั้น แรงงานทักษะจึงต้องมีความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อให้สามารถทำงานกับ เพื่อนร่วมงานที่อยู่ในประเทศต่างๆ ได้

5) การเกิดสำนักงานเสมือนจริง ในสองลักษณะคือ การไม่มีสำนักงานประจำ แต่มีสำนักงานที่ใช้ประชุมทางไกล โดยบุคลากรยังประจำอยู่ในประเทศ ของตน หรืออาจจะเกิดลักษณะ ของการทำงานข้ามประเทศเสมือนอยู่ในประเทศนั้น เช่น บริษัทมีสำนักงานตั้งอยู่ที่สิงคโปร์ แต่หน่วยงานให้บริการลูกค้าแบบ Call Center ตั้งอยู่ที่ฟิลิปปินส์

6) ตลาดแรงงานจะเปิดกว้างมากขึ้น จากเดิมที่มีกรอบความคิดแค่ว่าเมื่อจบ การศึกษา มาแล้วจะทำงานในประเทศไทยเสียเป็นส่วนใหญ่ ก็จะกลายเป็นว่า ถ้าใครมีความพร้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความรู้ความสามารถและอยู่ในกลุ่มวิชาชีพ 8 สาขา คือ (แพทย์ พยาบาล วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักสำรวจ ทันตแพทย์ และบุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยว) และสามารถสื่อสารด้วย ภาษาอังกฤษได้ จะ มีโอกาสได้ไปทำงานในประเทศต่างๆ ในอาเซียน ได้อีกด้วย

7) จากการที่ตลาดแรงงานเปิดกว้างมากขึ้นเป็นได้ทั้งวิกฤติและโอกาส เป็น โอกาสของ ลูกจ้างที่จะได้ทำงานในประเทศอื่นๆ และมีโอกาสที่จะได้รับ ค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น แต่ถ้าแรงงาน ที่มีฝีมือเหล่านี้ถูกดึงตัวไปทำงาน ในประเทศอื่นมากขึ้นเรื่อยๆ ก็จะเกิดวิกฤติในเรื่องการขาดแคลน แรงงาน มีฝีมือภายในประเทศด้วยเช่นเดียวกัน

8) ภาวะตกรงานภายในประเทศ ถ้าแรงงานในประเทศขาดความสามารถ ขาดทักษะฝีมือ แรงงาน คนเหล่านี้ ก็มีโอกาสดกงานได้ เพราะนายจ้าง มีโอกาสจ้างแรงงานที่มีทักษะฝีมือแรงงาน จากประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานแทน โดยอาจจะยอมจ่ายแพงกว่าแต่ได้ผลิตผล (Productivity) ที่ มากกว่าการจ้างแรงงานคนไทยที่ขาดทักษะฝีมือแรงงาน (วชิระ ชนะบุตร, 2553)

การเตรียมความพร้อมขององค์กร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศ อาเซียน

การเตรียมความพร้อมขององค์กรที่ต้องปรับตัวจากการดำเนินธุรกิจภายใต้ กรอบ วิสัยทัศน์ระดับท้องถิ่นภายในประเทศไปสู่การทำธุรกิจระหว่างประเทศหรือระดับ ภูมิภาคไม่ต้อ งจำกัดตนเองอยู่เพียงแต่ในประเทศอีกต่อไป ซึ่งไม่ได้หมายความว่าธุรกิจ จะต้องออกไปตั้งถิ่นฐาน ยังต่างประเทศเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการคำนึงถึงตลาดการค้าที่กว้างขึ้น ดังนั้นองค์กร ต้องมีการ

เตรียมความพร้อม ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและการเตรียมความพร้อมองค์กรเมื่อต้องก้าวต่อไปใน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

1) การจัดการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องก้าวล้ำไปข้างหน้า เพื่อคอยกระตุ้นเตือนและนำทางผู้คนให้ก้าวเดินไปในทิศทางที่ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ จะไปให้ถึง มีการปรับปรุงให้มีความยืดหยุ่น และสร้างบรรยากาศของความเป็นมิตรมากขึ้น เพื่อให้คนในองค์กรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน สร้างผลงาน แบบไม่มีขีดจำกัด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเรียกว่า เปลี่ยนจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรับ (Defensive HR) มาเป็นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เชิงรุก (Offensive HR)

2) การจัดการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องทำงานในบทบาทของที่ปรึกษา โดยการจัดเวทีให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่ ให้ บุคลากรได้มีโอกาสทำในสิ่งที่รักและถนัด ซึ่งจะทุ่มเททำด้วยความตั้งใจอย่างเต็มที่ ผลงานก็จะออกมาอย่างมีคุณภาพ ด้วยความภาคภูมิใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และไม่ลืมที่จะแสดงออกถึงความชื่นชมและการยอมรับในความเป็นคนดี และคนเก่งของบุคลากร ด้วยขวัญกำลังใจของบุคลากรก็จะสูงขึ้นและมีความรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3) การให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรมความดีงามในจิตใจของผู้คนในองค์กร การปลูกจิตสำนึกและหล่อหลอมในเรื่องคุณค่าของความมีคุณธรรม จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4) การมุ่งเน้นเรื่องการบริหารคนดีและคนเก่งอยู่ในองค์กร เช่น การจับมือกับสถาบันการศึกษาอันดับต้นๆ ของประเทศและของโลกโดยการสร้างเครือข่ายความ สัมพันธ์ที่ดี เช่น การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาในสาขาและชั้นปีที่มีย่นย สำคัญกับธุรกิจ และต้องดูแลคนดีคนเก่งเหล่านั้นอย่างจริงจังและจริงใจ

5) ควรเพิ่มบทบาทของการพัฒนาองค์กรให้มากขึ้น และบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้ใจบุคลากร เพราะคนคือหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร เพราะเชื่อว่าบรรยากาศของ Home & Fun สามารถทำให้คนทำงาน อย่างมีความสุข และจะทุ่มเทศักยภาพอย่างเต็มที่ผลงานจึงมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูง

6) การทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) องค์กรต้องเตรียม ความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง เช่น ในการขยายธุรกิจที่มีสินค้าและ บริการหลากหลายมากขึ้น การขยายสาขาออกไปในต่างแดนที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน บริษัทข้ามชาติที่มีชื่อเสียงที่มาทำธุรกิจอยู่ในเมืองไทย

จะมี กระบวนการทำงานที่เป็นมาตรฐานโดยการควบคุมจากสำนักงานใหญ่หรือบริษัทแม่ ดังนั้น การออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาจึงมี ความสำคัญและจำเป็นยิ่ง

7) HR ต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ในเรื่องการประเมินรอบทิศทาง (360 Degree Feedback) โดยใช้หลัก Dialogue หรือสุนทรียสนทนาเพื่อสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ กัน ในระดับผู้บริหารจะต้องมี Executive Coaching เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การบริหารให้ดีขึ้น มองเห็นจุดบอดของตัวเองและกล้าเปลี่ยนแปลงในทาง สร้างสรรค์

8) HR ต้องเป็นเพื่อนคู่คิดมิตรคู่ใจ (Business Partner) กับหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร ให้ได้จริงๆ HR กับหน่วยงานต้องมีการปรึกษาหารือช่วยกัน คิดในเรื่องที่กลยุทธ์ทางธุรกิจจะมีผลต่อ คนตั้งแต่แรก เช่น ในการจัดหา คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในหน่วยงานได้ทันเวลาที่ การเตรียมความรู้และทักษะด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมได้ทันการณ์ การจ่ายผลตอบแทนที่ แข่งขันได้ในตลาดแรงงานด้านนั้นๆ

9) การเตรียมความพร้อมด้านภาษาและวัฒนธรรมในลักษณะข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural) ด้านภาษาทั้งฟัง พูด อ่าน เขียน จะต้องใช้งานได้ ภาษาพื้นฐานที่หน่วยงานควรส่งเสริม ให้บุคลากรเรียน คือ ภาษาอังกฤษ และภาษาจีน ส่วนภาษาที่เปิดสอนแพร่หลายมากขึ้น คือ ภาษา เกาหลี ภาษาเวียดนาม ภาษามลายู ภาษาเขมร และภาษาพม่า ดังนั้น HR ต้องติดต่อสื่อสารด้วย ภาษาต่างประเทศที่หลากหลายขึ้นกว่าเดิม เพราะต้องติดต่อสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนหลายชาติหลาย ภาษามากขึ้น ต้องมีความพร้อมที่จะเข้าใจคนต่างชาติต่างภาษามากขึ้น มีระบบงานและรูปแบบ การทำงานที่เป็นนานาชาติมากขึ้น พร้อมที่จะเดินทางไปต่างประเทศและ สามารถปรับตัวในการใช้ ชีวิตในต่างแดนได้ หรือมีความคล่องตัวในการ ทำงานทั้งในและต่างประเทศมากขึ้น ดังนั้นการทำ ความเข้าใจเรื่องภาษา และวัฒนธรรมของประเทศที่ต้องทำธุรกิจด้วยจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก (วิริณีย์ กิตติพิชัย, อรทัย เลิศพิชิตกุล ,ธนอมรัตน์ พองเลา, 2557)

กลยุทธ์และแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มประเทศใน อาเซียน

ประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีความแตกต่างกันทางสภาพภูมิศาสตร์และทรัพยากร การเมือง สังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ประเทศในอาเซียนจึงต้องมีกลยุทธ์และแนวทางใน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศของตน ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถ ใน การที่จะแข่งขันระหว่างประเทศ และพัฒนาไปพร้อมกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคได้ ดังนี้

1. กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐบรูไน ดารุสซาลาม (Brunei Darussalam)

ประเทศบรูไนดารุสซาลามได้พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Systems-HRMS) ของส่วนราชการทุกส่วน โดยใช้โปรแกรมสารสนเทศด้านระบบการบริหารจัดการพนักงานของรัฐ (Government Employee Management System: GEMS) เข้ามาช่วย โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพการบริหารกำลังคนภาครัฐ สนับสนุนการวางแผนและการจัดการองค์การ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐบาล โดยกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐบรูไน คือ

1) รวบรวมนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดแล้ว นำมาวางแผนให้ครอบคลุมทุก ๆ กระบวนการ ทุก ๆ แผน และนำนโยบายไปปฏิบัติจริง

2) พัฒนาผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรผู้ที่สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เน้นในเรื่องของความชำนาญด้านที่แตกต่างจากนักทรัพยากรมนุษย์คนอื่น คือเน้นที่การปรับโครงสร้างองค์การ

3) จัดผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมวางแผนกลยุทธ์ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ ขององค์การที่จะต้องวางแผนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) ใช้ระบบการอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เกิดความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ตอบสนองให้เกิดการทำงานเพื่อบรรลุตามสมรรถนะ (Competency) ที่กำหนดไว้ โดยมีการติดตามวัดผลและการประเมินผลการปฏิบัติ

5) ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การทำ e-Learning กับข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,2558)

2. แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลราชอาณาจักรกัมพูชา (Kingdom of Cambodia)

รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก มีการส่งเสริมและกำหนดให้การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับทั่วประเทศ มีแผนที่จะพัฒนาคุณภาพด้านสาธารณสุข การดูแลสุขภาพของเด็กและเยาวชนเพื่อสนับสนุนความพร้อมในการเข้าศึกษา รวมถึงส่งเสริมการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับอาชีวศึกษา ทั้งเรื่องจำนวนและคุณภาพของสถานศึกษาและบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาความต้องการที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างภาคธุรกิจและภาคการศึกษา

ปัจจุบันกัมพูชามีแต่บุคลากรที่จบการศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจ ทำให้ขาดแคลนแรงงานที่มีมือที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิศวกรรมจำนวนมากในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีสาเหตุหลักมาจากทัศนคติของเยาวชนที่ต้องการเรียนจบด้านบริหารธุรกิจ การจัดการ หรือบัญชี เพื่อมาทำงานในสำนักงานมากกว่าที่จะจบด้านวิศวกรรม แล้วต้องไปทำงานนอกสถานที่ ประกอบกับการจัดการเรียนการสอนด้านวิศวกรรมหรือวิทยาศาสตร์มีต้นทุนที่สูงและได้กำไรน้อย จึงทำให้มีสถาบันที่มีคุณภาพเปิดสอนในสาขาเหล่านี้จำนวนน้อยมาก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558)

3. แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสาธารณรัฐอินโดนีเซีย (Republic of Indonesia)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของรัฐบาลอินโดนีเซียที่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการขยายกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และต้องการเพิ่มมูลค่าของสินค้า ผ่านการพัฒนาเทคโนโลยีและการสนับสนุนฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะขยายภาคอุตสาหกรรมที่มีอยู่เดิม และการรับเอากระบวนการวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ แต่โครงสร้างพื้นฐานด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอินโดนีเซียกำลังขาดแคลนผู้ที่เคยผ่านการอบรมภาคสนาม และผู้ที่มีความพร้อมทางการศึกษาที่จะทำให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจนี้สามารถเกิดขึ้นได้จริง

รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมของประเทศมีความคาดหวังว่าจะสามารถเพิ่มปริมาณนักศึกษาในด้านวิศวกรรมศาสตร์ได้ ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบเศรษฐกิจอย่างเร่งด่วน รวมไปถึงต้องจัดตั้งโรงเรียนเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรด้านวิชาชีพให้ตีมากพอที่จะพัฒนาประสิทธิภาพของนักศึกษาตามที่ตั้งเป้าไว้ได้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2558)

4. อุปสรรคในการพัฒนาข้าราชการของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (The Lao People's Democratic Republic)

เป้าหมายการพัฒนาระยะยาวของสปป.ลาว คือ การหลุดพ้นจากการเป็นประเทศพัฒนาน้อยที่สุดภายในปี พ.ศ. 2563 โดยจะต้องมีระบบราชการที่สามารถสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาคุณภาพของข้าราชการเองถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในกระบวนการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างการบริการของรัฐที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผ่านการอบรม สุจริต และมีจรรยาบรรณ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนสปป.ลาว ที่มีหลากหลายภายในสังคมที่มั่นคงและสันติ และ

สามารถสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการกำจัดความยากจนและสร้างประเทศให้ทันสมัย อุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระบบราชการมีหลายประเด็นหลักๆ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ และจำนวนผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่งดียังมีไม่มากนัก จำนวนของบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งในภาครัฐก็ยังมีจำนวนจำกัดยิ่งขึ้น
- 2) การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ไม่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทน ขาดการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกับการทำงาน
- 3) การกระจายข้าราชการทั่วประเทศเป็นไปไม่เหมาะสม และฐานข้อมูลของข้าราชการที่ยังไม่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558)

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐมาเลเซีย (Malaysia)

หน่วยงานข้าราชการพลเรือนของมาเลเซีย ได้มีการก่อตั้งหน่วยวางแผนการบริหารการจัดการที่ทันสมัย เพื่อให้บริการภาครัฐมีคุณภาพและเที่ยงตรงมากขึ้น นอกจากนี้ยังได้จัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) แก่ภาครัฐ ได้มีการส่งข้าราชการส่วนหนึ่งไปศึกษาเพิ่มเติมในต่างประเทศด้านการจัดการภาครัฐ (Public Administration) ภายหลังจากได้มีการเปิดการเรียนการสอนในประเทศ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ เนื่องจากความต้องการข้าราชการที่มีความรู้มากกว่าอุปถุญญามากขึ้น จึงได้มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการศึกษาต่อปริญญาตรีและปริญญาโท ด้านการบริหารภาครัฐ มีการจัดตั้งสถาบันการบริหารรัฐกิจแห่งชาติ และศูนย์การอบรมภาครัฐ ซึ่งแนวทางการพัฒนาข้าราชการมาเลเซียของหน่วยงานข้าราชการพลเรือน เพื่อเพิ่มความสามารถขององค์การจัดการบุคลากรให้มีคุณภาพ พัฒนาแรงงานให้มีความสามารถจัดการผลการปฏิบัติงานให้รางวัลและสร้างองค์การให้เป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558)

6. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลของสหภาพพม่า (Union of Myanmar)

ปัญหาหลักสำคัญหนึ่งของเมียนมาร์ที่ต้องเผชิญอยู่ที่ผ่านมา คือ แม้เมียนมาร์จะมีแรงงานราคาถูกอันล้นเหลือที่พร้อมรองรับการย้ายฐานการผลิตของอุตสาหกรรมประเภทใช้แรงงานเข้มข้น (Labor-intensive) หากแต่บุคลากรในระดับเทคนิค วิชาชีพ วางแผน และบริหารเป็นสิ่งที่เมียนมาร์ยังคงขาดแคลนอยู่อย่างมากทั้งในภาครัฐและเอกชน รวมถึงระบบเศรษฐกิจที่วุ่นวายนี้ยังทำให้ภาคเอกชนมีการขยายตัวที่ต่ำ อันหมายถึงบุคลากรและเจ้าหน้าที่ภาคเอกชนที่มีจำนวนเพียงน้อยนิด ในทางเดียวกัน การละลายที่จะให้ความสำคัญกับการศึกษาในทุกๆระดับ และการปิด

มหาวิทยาลัยหลายครั้งเพื่อยุติบทบาทการเคลื่อนไหร่นักศึกษาได้กระทบต่อการพัฒนาและวางรากฐานทรัพยากรบุคคลของประเทศด้วยเช่นกัน

แม้ในหลายภาคส่วนทางเศรษฐกิจและการเงิน จะปรากฏข่าวการให้ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคและการอบรมจากสถาบันการเงินต่างประเทศ หากแต่นั้นเป็นสิ่งที่ยังคงต้องเวลาและการสร้างความคุ้นเคยสำหรับเจ้าหน้าที่ในประเทศ ที่แทบจะตัดขาดจากระบบการเงินสมัยใหม่ของโลก ทำนองเดียวกับการพัฒนาบุคลากรผ่านการศึกษที่จำเป็นต้องใช้เวลาอย่างมากกว่าจะเห็นผล รวมถึงการที่รัฐบาลแทบจะไม่มี การส่งคนหรือบุคลากรไปศึกษาต่อต่างประเทศ เพื่อซึมซับระบบการทำงานและสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และเทคนิควิธีการ (หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ, 2555)

7. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ (Republic of the Philippines)

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของฟิลิปปินส์ ได้ปรับปรุงแผนพัฒนาและฝึกอบรมตนเองในภาครัฐ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการทดสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้มีการเพิ่มจำนวนทุนการศึกษาแก่บุคลากรภาครัฐที่มีคุณภาพ โครงการนี้เกิดขึ้นจากการอนุมัติของรัฐบาล โดยให้ข้าราชการได้แบ่งปันประสบการณ์ และการได้มี ส่วนร่วมที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาาระบบราชการในประเทศฟิลิปปินส์

กลยุทธ์การพัฒนาข้าราชการ

มีการสนับสนุนโครงการทุนการศึกษาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้โอกาสทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับบัณฑิตศึกษาให้กับบุคลากรของรัฐ เติริมความพร้อมเพื่อความรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยเป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ทศนคติที่มีต่ออาชีพ และความเจริญก้าวหน้าของแต่ละคน ต่อมาได้มีการกระจายอำนาจการบริหารข้าราชการ เช่น การจัดสอบการแต่งตั้งและโยกย้าย และการกำหนดกฎระเบียบบริหารงานบุคคล โดยมีความพยายามที่จะปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานที่ดูแลด้านบุคคลให้ทันสมัยขึ้น โดยปี พ.ศ.2530 ในรัฐธรรมนูญได้มีการกำหนดความเป็นมืออาชีพในระบบราชการเพิ่มขึ้น โดยมีการกำหนดให้ใช้ชื่อใหม่ว่า "คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (Civil Service Commission)" ทำหน้าที่บริหารงานบุคลากรในระบบราชการทุกกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2558)

8. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สาธารณรัฐสิงคโปร์ (Republic of Singapore)

สิงคโปร์เป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ที่มีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทั้งที่ต้องเจอกับอุปสรรคมากมาย ไม่ว่าจะเป็นพื้นที่และจำนวนประชาชนที่น้อย การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ แต่สิงคโปร์ก็สามารถก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางด้านการค้าที่สำคัญของอาเซียนได้สำเร็จ

นโยบายสำคัญคือทำให้ประชาชนได้รับความรู้จากการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยออกแบบหลักสูตรการศึกษาซึ่งเน้นให้นักเรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และคิดวิเคราะห์ พร้อมทั้งส่งเสริมการศึกษาสายอาชีพ เพื่อผลิตแรงงานที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรธุรกิจ นอกจากนี้การศึกษาในระดับพื้นฐานแล้ว สิงคโปร์ยังสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในประเทศ เพื่อส่งเสริมการรักการอ่านและการเรียนรู้อย่างยั่งยืนให้กับประชาชน แน่ใจว่าเมื่อประชาชนมีความรู้ ความเป็นอยู่ที่ดี ศิลปวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์ก็เกิดขึ้น

ขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม

จากจุดเริ่มต้นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ แต่สิงคโปร์ก็ยังไม่หยุดยั้งที่จะส่งเสริมให้ประชาชนพัฒนาความรู้อยู่เสมอ การให้เงินทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ทั้งนี้ เพราะสิงคโปร์เชื่อมั่นว่าการสร้างเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ประชาชน จะกลายเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งในการก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ และพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

9.การพัฒนาบุคลากรภาครัฐสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (Socialist Republic of Vietnam)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐของเวียดนาม โดยกระทรวงข้อมูลและการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลักดันการลงทุนด้านการศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยภาครัฐภาคเอกชน และการลงทุนทั้งหมดเป็นงบการลงทุนจากต่างชาติ โดยแรงงานในภาคส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ ของเวียดนามมีจุดแข็ง คือ แรงงานมีอายุน้อย ทำงานหนัก มีความฉลาดมีไหวพริบ และกระตือรือร้น รวมทั้งมีความรู้ด้านคณิตศาสตร์เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่ออุตสาหกรรม

นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังต้องมีการเชื่อมโยงกับการปรับปรุงระบบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย และที่สำคัญอย่างยิ่ง การระดมทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีที่มีความเชี่ยวชาญถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ปฏิรูประบบการศึกษาของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเอาการฝึกอบรมหลักสูตรขึ้น

สูงระดับนานาชาติที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมมาใช้ เพื่อดึงดูดนักลงทุนต่างชาติ ในการลงทุนด้านการศึกษาในเวียดนาม และการรับรองคุณภาพให้กับสถาบันฝึกอบรมด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของต่างชาติและเวียดนาม โดยการส่งนักศึกษาและผู้สำเร็จ การศึกษาไปฝึกอบรมทักษะยังต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558)

10 . การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 ของประเทศไทย

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ Thailand 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งใน กลยุทธ์สำคัญ ที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมาย ประเทศไทยจะต้องร่วมมือกัน พัฒนาระบบ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายการนำประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัล ที่รัฐบาลชู นโยบายสำคัญอย่าง Thailand 4.0 หรืออุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเป็นโมเดลเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการบริการระดับสูง เพื่อผลักดันการเติบโตของ รายได้ในประเทศให้สูงขึ้นภายใน 5 ปีข้างหน้า

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องปรับบทบาทในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่มีผลผลิตภาพสูงและเป็นแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งในที่นี้ไม่ใช่การทดแทนคน แต่เป็น การช่วยเหลือและเปลี่ยนแปลงธุรกิจ ในเรื่องของ การสรรหา การรักษาบุคลากรและการมอบรางวัล ให้แก่พนักงานที่มีความสามารถ ด้วยเหตุนี้ภาคเอกชนในประเทศไทยหลายๆ แห่ง จึงต้องหันมา พัฒนาตัวเองให้ทันยุคทันสมัยอย่างไร้ข้อกังขา ในโลกที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การ เปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลเป็นตัวกำหนดให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการทำธุรกิจให้ทันสมัยในทุก วิถีทาง

กลยุทธ์การรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงสุด

สิ่งหนึ่งที่ถือได้ว่าเป็นความท้าทายขององค์การในยุคปัจจุบัน คือการรักษาและพัฒนา ความสามารถของบุคลากร สิ่งสำคัญอยู่ที่ความก้าวหน้าของอาชีพ การงาน และการจัดการ ความสำเร็จ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะสร้างความเชื่อมั่น ให้บุคลากรที่มีศักยภาพได้เดินต่อไปสู่ การเป็นผู้นำ พร้อมกับบทบาทที่ดียิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นคงปฏิเสธไม่ได้ว่า ระบบทรัพยากร มนุษย์ยุคดิจิทัลนั้น ต้องอาศัยคนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ ให้อยู่ในแถว หน้าของการผลักดันองค์การให้เติบโตไปพร้อมๆ กัน ผลตอบแทนที่อยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความแม่นยำ และประสิทธิภาพในการทำงาน งานที่มีความท้าทายสูงมักตามมาด้วย ผลตอบแทนอันดีงาม ในขณะเดียวกัน รางวัลในการทำงานก็มาจากความทุ่มเทของพนักงาน การที่ องค์การสามารถรักษาบุคลากรที่มีฝีมือไว้ได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่พนักงานได้รับ บริษัท ทั้งหลายต่างแข่งขันกันเพื่อสรรหาและรักษาพนักงานที่มีฝีมือเอาไว้ การเปลี่ยนแปลงสู่โลกดิจิทัลได้

สร้างระบบทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่และปฏิวัติรูปแบบการทำงาน ไม่ใช่แค่เพียงในประเทศไทย แต่ยังแพร่หลายไปทั่วโลก ดังนั้น สิ่งสำคัญคือการทำที่ระบบทรัพยากรมนุษย์สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับคอนเซ็ปต์ของสถานที่ทำงานยุคดิจิทัล และเตรียมพร้อมกับการรับเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างรวดเร็วโดยอาศัยโซลูชันสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การใช้ผู้ที่มีศักยภาพเป็นศูนย์กลาง การใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ สังคมการทำงานและความร่วมมือ รวมถึงเทคโนโลยีบนมือถือ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ภาพรวมการทำงานที่เน้นผู้ที่มีความสามารถ ข้อมูลทางธุรกิจและกลยุทธ์ทางสังคมคือสิ่งที่ขาดไม่ได้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยความช่วยเหลือจากเทคโนโลยีในการพัฒนาประสบการณ์ของพนักงาน ด้วยวิธีที่เป็นได้มากกว่าการจัดการ แต่ยังคงช่วยเสริมสร้างพลังให้แก่บุคลากรได้อีกด้วย การปฏิบัติงานที่อยู่บนความเร็ว ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมและปรับตัวได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สิ่งเหล่านี้คือกุญแจสำคัญที่จะช่วยสร้างระบบทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ, 2561)

บทสรุป

ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประเทศอาเซียน เป็นการเป็นการยกระดับสมรรถนะของบุคลากร ในองค์การให้เทียบเคียงกับมาตรฐานสากล สามารถแข่งขันได้ และมีความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนบุคลากรในองค์การให้มีสมรรถนะที่สามารถตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านบวกและในด้านลบ ต้องเริ่มต้นบทบาทของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยบุคลากรจะต้องช่วยกันสร้างมูลค่าเพิ่ม หรือเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์การสามารถบริหารงานให้สำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย ควบคู่กับการเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีความรอบรู้ทางธุรกิจ มีความเชี่ยวชาญในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆ เพื่อสามารถขับเคลื่อนให้เติบโตไปพร้อมกับองค์การ¹⁷

โดยเฉพาะบุคลากรและผู้บริหารต้องเข้าใจในความแตกต่างของชาติต่างๆ สามารถบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรม ระบบการประเมิน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากร ในองค์การที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม วิธีการทำงาน ฯลฯ ดังนั้น เพื่อให้้องค์การในประเทศสามารถแข่งขันในประชาคมอาเซียนได้ จึงต้องมีเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีขีดความสามารถที่เข้มแข็ง ซึ่งต้องมีการบริการจัดการ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในด้านต่างๆ ได้อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สุวรรณศรี, (2556)เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คอลัมน์ มุมมองบ้านสามย่าน,ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลของพม่า, หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ 2

สิงหาคม 2555

นิภา วิริยะพิพัฒน์, วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,

บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : ปรับกลยุทธ์รับมือ AEC, ปีที่ 36 ฉบับที่2

เดือนเมษายน – มิถุนายน 2559.

วชิระ ชนบุตร. (2553), การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management), วารสาร

PEOPLE, 31(3)

วิรัตน์ กิตติพิชัย, อรทัย เลิศพิชิตกุล ,ถนอมรัตน์ ฟองเลา , การประเมินการเตรียมความพร้อมด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน , โครงการ

“การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำองค์กรไปสู่องค์กรสุขภาวะ” เดือนพฤศจิกายน

พ.ศ. 2557 .

วิลารวรรณ รพีพิศาล, (2554), ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, (หน้า 1-

9), กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ วิจิตรทัศนกิจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2558)การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเวียดนาม. สืบค้น

เมื่อ 15 กรกฎาคม 2556, จาก

http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=4889&filename=aseanknowledge

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2558)กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐฟิลิปปินส์.

สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2556, จาก

http://www.asean thai.net/ewt_t_news.php?nid=4907&filename=index

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2558)กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐมาเลเซีย.

สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2556, จาก

http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=4838&filename=aseanknowledge .

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2558)กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ

หน่วยงานภาครัฐบรูไน. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2556, จาก

http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=4816&filename=aseanknowledge

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2558)แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกัมพูชา. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2556, จาก

http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=4346&filename=index .

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2558)แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอินโดนีเซีย. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2556, จาก

http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=4744&filename=index .

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (2558)อุปสรรคในการพัฒนาข้าราชการของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในปัจจุบัน. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2556, จาก http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=5612&filename=index .

Creative City เมื่อความมั่งคั่งสร้างจากเมือง. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สิงคโปร์, โดย ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ (TCDC) .

หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ, (2561)การจัดการแรงงานดิจิทัลทำหายธุรกิจยุค 4.0, สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2556, จาก

<https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/788131>

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Human Resource Management

วิศิษฐ์สร เอกกิตตินันท์*

บทคัดย่อ

ในสภาพปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการแข่งขัน มีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบน พื้นฐานแห่งความเป็นไทย การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา ประเทศ ควรมีการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีเครื่องมือทันสมัยขึ้น วิธีการปฏิบัติงาน และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดยิ่งในยุคปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นได้เกิดการบูรณาการมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลทั้งในระดับจุลภาค และมหัพภาค

เนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรที่ดี เพราะบุคลากรใน องค์กรเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความ เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรทุกองค์การ เพราะการปฏิบัติงานใน องค์กรจำเป็นต้องมีการ ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ถ้าสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้น บรรยากาศแตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย บรรยากาศที่แตกต่างกันมีอิทธิพล ต่อการสร้าง ความพึงพอใจให้ บุคคลในองค์กรได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะ

* หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการบรรยากาศองค์การก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ ประสิทธิภาพ ขององค์การด้วยเช่นกัน

การที่องค์การจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากร บริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มี ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อการ พัฒนางองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้ง ดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมี ภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและ ความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

At present, the world has progressed rapidly in science and technology causing Thailand to compete with many countries in many ways in order to make the country more competitive. With dignity in the upper world society the basis of being Thai The development of human quality is both the most important factor and result of national development. Social change today, such as scientific progress And technology has more advanced tools The working process And the attitude of personnel In order for the organization to survive even more in modern times, human resource management has been integrated into human resource management. To emphasize that human beings are the center of things development efficiently Effective both at the micro and macro levels.

Because effective human resource management affects the organization climate as well. Because personnel in the organization is the creator of all things

until it becomes a product or services according to each type of organization which leads to success and creating a good image for the organization. Therefore every organization executive should have knowledge and deep understanding of human resource management principles. In order to be able to manage human resources for the benefit of efficiency, effectiveness for the organization.

Organizational climate is important to every organization. Because the operations in the organization need to be Interaction between personnel within the organization If the environment within the organization facilitates the performance of personnel Will result in morale in the organization And are satisfied with the performance as well, so the atmosphere is different Would make the work efficiency different too Different atmosphere influences To create satisfaction for individuals in different organizations And when one of the organizational variables has changed Whether behavioral variables The structure or process of the organizational climate will be affected by that change. May have a positive effect Or negative to the atmosphere Which will influence the operation is the effectiveness of the organization as well. The organizational climate is important to every organization. Because the operations in the organization need to be Interaction between personnel within the organization If the environment within the organization facilitates the performance of personnel Will result in morale in the organization And are satisfied with the performance as well, so the atmosphere is different Would make the work efficiency different too Different atmosphere influences To create satisfaction for individuals in different organizations And when one of the organizational variables has changed Whether behavioral variables The structure or process of the organizational climate will be affected by that change. May have a positive effect or negative to the atmosphere Which will influence the operation is the effectiveness of the organization as well.

The organization's main mission is to achieve the objectives and be effective. Agencies need to have qualified personnel in the right amount for the job. Therefore, human resource management Therefore classified as one of the

important factors in the administration Because personnel are the suppliers and use other management resources, whether money Materials and management, which, if the organization starts with having good personnel, capable, other factors will be good as well. Therefore, human resource management is important to Human Resource Management Organization Development It is the operation that involves the person who is considered the most valuable resource of the organization in order to be able to perform the work according to the objectives of the organization as well as to maintain and develop the human resources of the organization with quality of work life. Principles include human resource planning, job assignment or job design. Job analysis, recruitment, selection, employee evaluation Training and compensation development, health and safety, employee retirement, therefore is the duty of all levels of executives to be responsible for human resource management.

บทนำ

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถพัฒนาได้จากปฏุชนให้กลายเป็นสัตว์บุรุษตลอดจนถึงพระอริยบุคคลในระดับต่างๆได้แก่ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ พระพุทธศาสนาถือว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่จะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมตนให้เป็นสุจริตชนหรือคนดี เพราะการที่ได้มนุษย์ที่มีความดีนั้น ย่อมนำไปสู่การดำเนินชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ การประกอบอาชีพ รวมถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีปกติสุข เป็นการสร้างคุณภาพชีวิตให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในสังคม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ ฉบับที่ 10 เป็นต้นมา สังคมไทยให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตของคนไทยในบริบทแห่งความสมดุลของชีวิตเนื่องจาก ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) สังคมไทยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางทุกภาคส่วน ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันสูงขึ้น ในหลายด้าน และสามารถปรับตัวรับกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนได้จากดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยโดยรวมที่ไม่ได้รับผลกระทบอยู่ระหว่างร้อยละ 66 - 68 มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน และความอบอุ่นของครอบครัวที่ส่งผลดีต่อความอยู่เย็นเป็นสุข อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรค ได้แก่ ความสมานฉันท์ในสังคม ในขณะที่เดียวกัน การพัฒนาตามแผนพัฒนาฯ ฉบับ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประเทศไทย

จะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ ที่ปรับเปลี่ยนเร็ว และซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมในแง่คนในสังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศ เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการ ปฏิบัติตาม อำนาจและหน้าที่ที่ได้รับให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุข ของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากมนุษย์มีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยการจัดการองค์การ การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์ การประสานงาน และการควบคุม งานในขั้นตอนดังกล่าว การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดการ เกี่ยวกับมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือหัวใจของการบริหารงานทุกชนิด

องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง แต่ถ้าหากองค์กรใด ขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ องค์กรนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ ก่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ว่าจะ เป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมี ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

ในสภาพปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ประเทศชาติมีศักยภาพในการแข่งขัน มีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบน พื้นฐานแห่งความเป็นไทย การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เป็น ทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา ประเทศ ควรมีการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีเครื่องมือทันสมัยขึ้น วิธีการปฏิบัติงาน และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดยิ่งในยุคปัจจุบันการ บริหารทรัพยากรบุคคลนั้นได้เกิดการบูรณาการมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นให้ มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลทั้งในระดับ จุลภาค และมหัพภาค

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

คำว่า "พัฒนา" เป็นคำกริยา แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร ดังนั้น "การพัฒนา" ก็คือการทำให้เจริญ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง คำว่า "ทรัพยากร (Natural resource)" มาจากรากศัพท์ ทรัพยากร + อากร = ทรัพยากร (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) หรือ อีกประการหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต (อานวยแสงสว่าง, 2540) ดังนั้น "การพัฒนา" ก็คือ การทำให้เจริญ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง (วิชญาภา เมธีวรฉัตร, 2557) "ทรัพยากร" คือ สิ่งถือว่ามีคุณภาพ (A useful thing or quality) อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติพัสดุสถานและอาจจะไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์ ส่วนอากร แปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิดทรัพยากร จึงหมายถึงสิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้ (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2541)

"มนุษย์" เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สึกษา หรือศึกษา คือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็น "สัตว์ประเสริฐ" เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามและเว้นสิ่งไม่ดีด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดิ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2539) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และบำรุงรักษา (Maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยผสมผสานความต้องการเจริญรุ่งเรืองระหว่างการพัฒนาบุคคลและการพัฒนาองค์กร เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรม ที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม (Nadler, Leonard, 1982) ทรัพยากรมนุษย์ คือความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคนที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์ (Frederick Harris Harbison, 1973) เป็นการศึกษาของ

บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น (Russell C. Swanbury, 1968)

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

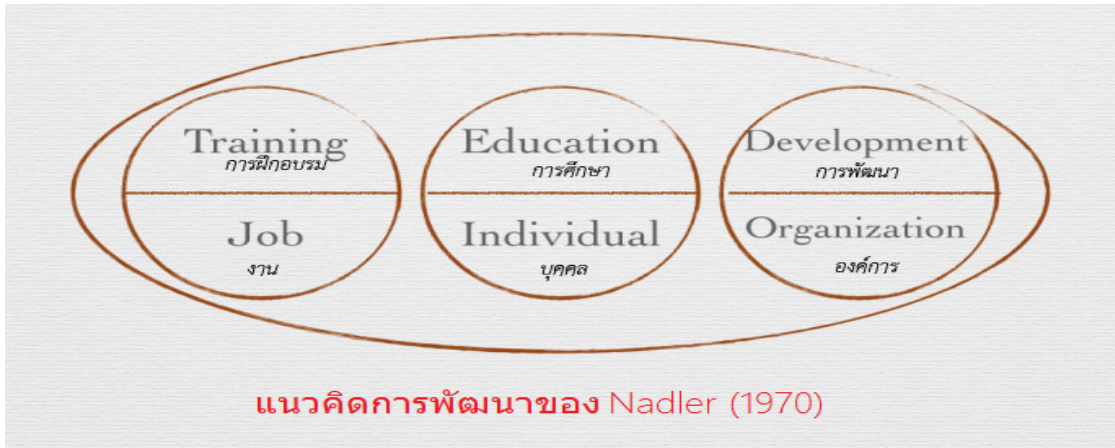
แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์ประกอบของระบบ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญคือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ คน เงิน และวิทยากร กระบวนการแปรสภาพ ซึ่งได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา และปัจจัยนำออกซึ่งได้แก่ คนที่มีคุณภาพ (David Easton, John G. Gunnell, , 1991) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain circle) ตั้งแต่การวางนโยบายกำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพ (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายให้สร้างสมความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญและคุณธรรมจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้โดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาตนเองให้ เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัย (เสนห์ จุ้ยโต, 2547)

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อตนเอง บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสังคมโดยรวมของประเทศชาติอย่างมาก เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ผันแปรอยู่ตลอดเวลา แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญคือแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอร์ (Leonard Nadler)

ลีโอนาร์ด นัทเลอร์ (Leonard Nadler) ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยนัทเลอร์ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวต้องออกแบบไว้เพื่อจุดประสงค์หรือเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร Leonard Nadler, , 1980) โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย 3 รูปแบบหลัก คือ ด้านฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา

(Education) และการด้านการพัฒนา (Development) สามารถนำเสนอแผนภาพองค์ความรู้แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ลีโอนาร์ด นัทเลอร์ (Leonard Nadler) ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 องค์ความรู้แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอร์ (Nadler's Concept of HRD Model, 1970) (Leonard Nadler, 1970)

จากองค์ความรู้แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ นัทเลอร์ (Leonard Nadler) ประกอบด้วยรูปแบบของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมกับสิ่งที่เป็นเป้าหมายหลักที่ต้องการพัฒนาดังนี้

1) งาน (Job) หมายถึง งานในปัจจุบัน (Current or present job of the individual) ที่บุคลากรทำอยู่ ถูกจัดไว้คู่กับการฝึกอบรม (Training) ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานขณะนั้น มีความพร้อมในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมภาคทฤษฎีในห้องบรรยาย การฝึกปฏิบัติจริงในที่ทำงาน (On – the – job – training) การฝึกอบรมทางไกล (Distance training)

2) ปัจเจกบุคคล (Individual) การพัฒนาบุคลากรโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ในลักษณะให้การศึกษา (Education) เป็นการสร้างการเรียนรู้เพื่องานในอนาคตที่เป็นไปตามเป้าหมายการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนด (Future but identified job the individual) ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการไปรับงานหรือตำแหน่งใหม่นั้นเอง

3) องค์กร (Organization) การพัฒนา (Development) หมายถึง การทำให้ดียิ่งขึ้นให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ในกรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นไปยังตัวองค์กร เพื่อให้องค์กรปรับตัวอยู่ได้ในทุกสถานการณ์ นัทเลอร์ (Leonard Nadler) ใช้คำว่า การพัฒนาองค์กร (Organization development) และยังสามารถใช้คำว่า การพัฒนา (Development) กับการพัฒนาปัจเจกบุคคล ในความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้กับบุคลากรที่นอกเหนือจากการ

ฝึกอบรมและการศึกษาอีกด้วย ซึ่งการพัฒนาบุคคลมิได้เน้นทั้งงานในปัจจุบันและงานในอนาคตเป็นการเฉพาะ ในความหมายของการพัฒนาในบริบทนี้ คือ การเรียนรู้เพื่อการเติบโต ก้าวหน้าทุกๆไป ทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่เสริมให้บุคคลชาวนุญลาด รอบรู้ ทั้งในงานและชีวิตส่วนตัวมากยิ่งขึ้น

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวเรื่องคนในองค์การ เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ หน้าที่หนึ่งขององค์การ เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ตั้งแต่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การให้ รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีหน้าที่สำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ivancevich, vancevichill. 1998)

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การที่ดี เพราะบุคลากรใน องค์การเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การ ดังนั้นผู้บริหารองค์การทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความ เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพก่อให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์การ

บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การทุกองค์การ เพราะการปฏิบัติงานในองค์การจำเป็นต้องมีการ ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้น บรรยากาศแตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย บรรยากาศที่แตกต่างกันมีอิทธิพล ต่อการสร้างควมพึงพอใจให้บุคคลในองค์การได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการบรรยากาศขององค์การก็จะกระทบกระเทือน

โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ ประสิทธิภาพ ขององค์การด้วยเช่นกัน (ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, 2550)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายใน องค์การ บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้น มีควบคู่กับอารยธรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะ ของความรู้ ความสามารถ เมื่อกลุ่มสังคมมีการขยายเติบโตขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์เริ่มสร้าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จ สงบสุขเรียบร้อยขึ้นในองค์การ ดังนั้นการบริหารงานทุกประเภท ควรดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคน ส่วนรวม และสร้างความเจริญแก่ชุมชนและบ้านเมือง โดยเฉพาะการบริหารราชการที่ต้องใช้เงิน ภาษีอากรของประชาชนในการบริหารประเทศ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ ทั้ง 9 ประการดังต่อไปนี้

1. การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพได้อย่างมีความสุข
2. จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่างๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความก้าวหน้าทางสังคม ทางวิทยาการ (technology) ด้านต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อม ของสังคมในอนาคต
6. การบริหารลักษณะเป็นการท างานร่วมกัน ของบุคคลในองค์การ ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหาร จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมการเมืองอยู่เป็นอันมาก
7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้อุปกรณ์ปัจจัยการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ

8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวพัน กับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด

9. การบริหารกับการเมืองเป็นของคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาดได้ ฉะนั้น การศึกษาวิชาบริหาร จึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในสังคมมนุษย์เป็นผลมาจากการบริหาร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

บทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนในองค์กร เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มตั้งแต่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากใน การกำหนดนโยบาย และการเข้ามามีส่วนร่วมของทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยการบริหารโดยผ่าน กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่

- 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมใน เวลาที่ต้องการ
- 2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย และ
- 4) การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากร มีความตระหนัก และมีส่วนร่วม ทั้งนี้กระบวนการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพพอที่จะผลักดันให้ยุทธศาสตร์ขององค์กร สำเร็จลุล่วงไปได้และบรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้

แนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่จะตรวจสอบความสามารถในการทำงานของพนักงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นระบบ ประเมินผลบุคคลอันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และ วิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนา

พนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขาจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตความสำเร็จของการประเมินผลพนักงาน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นจากเดิม และสามารถแยกบุคลากรที่มี ความสามารถแตกต่างกันได้ นอกจากนี้ยังช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวางแผนความก้าวหน้าใน อาชีพได้อีกด้วยการ อารมณ์รักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

2) แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง

การให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความคิด และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการ ท างานที่ดีด้วยการให้คำแนะนำ ปรึกษาที่ดี การทำให้สภาพการท างานดีขึ้น โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการท างานที่ เหมาะสม การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตนเององค์กรต้องพยายาม ให้บุคลากรมีโอกาสมากขึ้นในการสร้าง ผลงานของตน การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อ ความสำเร็จของตนเองและ องค์กร เป็นวิธีการสื่อสารระหว่างองค์กรกับบุคลากร เพื่อให้สามารถทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับ ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เป็นการลดความกดดันทั้งสองฝ่าย ซึ่งการติดต่อสื่อสารใช้ได้ทั้ง การ ติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและผสมผสานกับการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเกิดความ สะดวกในการ ปฏิบัติงานโดยแบ่งเป็นระบบการติดต่อสื่อสารจากบนมาล่าง (Downward Communication Systems) เป็นการ ติดต่อสื่อสารที่ได้ผลเร็วที่สุด เพราะเป็นการนำส่งข้อความ จากผู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่าไปยังผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามี อิทธิพลต่อการจูงใจเป็นอย่างมากทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อการจูง ใจในการทำงาน กิจกรรม สุขภาพและความปลอดภัยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อให้ บุคลากรมีความรู้สึก มั่นคงในความปลอดภัย ปราศจากความวิตกกังวล เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2546)

3) วัตถุประสงค์การจัดตั้งขององค์กร 6 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (public administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการ สาธารณะ (public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบ เรียบร้อย ตลอดจน การพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหาร ของหน่วยงานของ ภาครัฐ (public or governmental organization) ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานทั้ง ในส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนัก

นายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง รวมตลอดทั้งการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

ส่วนที่สอง การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหาร ธุรกิจ (Business administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมี วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (maximum profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจน จากการบริหารงานของ บริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

ส่วนที่สาม การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non-Governmental Organization) ซึ่งเรียกย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO.) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิและสมาคม

ส่วนที่สี่ การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (International organization) มี วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของ สหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ห้า การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดขึ้น หลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้ กำหนดให้มืองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้อง คุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่หก การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อ ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและถูก เอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่ม ผู้ให้บริการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2545)

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดทำ และใช้ทรัพยากร บริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มี ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อการ พัฒนาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับ บุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้ง ดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมี ภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและ ความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทสรุป

องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทาง สร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง แต่ถ้าหากองค์กรใด ขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ องค์กรนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก เพราะทรัพยากร มนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมี ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

ในสภาพปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ประเทศไทยมีศักยภาพใน การแข่งขัน มีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบน พื้นฐานแห่งความเป็นไทย การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เป็น ทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา ประเทศ ควรมีการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีเครื่องมือ ทันสมัยขึ้น วิธีการปฏิบัติงาน และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดยิ่งในยุคปัจจุบันการ บริหารทรัพยากรบุคคลนั้นได้เกิดการบูรณาการมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นให้

มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลทั้งในระดับจุลภาค และมหัพภาค

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อตนเอง บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสังคมโดยรวมของประเทศชาติอย่างมาก เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ผันแปรอยู่ตลอดเวลา แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญคือแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอร์ (Leonard Nadler)

ลีโอนาร์ด นัทเลอร์ (Leonard Nadler) ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยนัทเลอร์ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวต้องออกแบบไว้เพื่อจุดประสงค์หรือเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย 3 รูปแบบหลัก คือ ด้านฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

เนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรที่ดี เพราะบุคลากรใน องค์กรเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความ เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรทุกองค์การ เพราะการปฏิบัติงานในองค์กรจำเป็นต้องมีการ ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้น บรรยากาศแตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย บรรยากาศที่แตกต่างกันมีอิทธิพล ต่อการสร้าง ความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการบรรยากาศขององค์กรก็จะกระทบกระเทือนโดยการ เปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ ประสิทธิภาพ ขององค์กรด้วยเช่นกัน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนในองค์การ เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยเริ่มตั้งแต่การจัดหาการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากใน การกำหนดนโยบายและการเข้ามามีส่วนร่วมของทรัพยากรบุคคล

การที่องค์การจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร บริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มี ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อการ พัฒนางค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้ง ดำเนินการดำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมี ภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การ กำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลังนานา วิทยา.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). **การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปราชัญญ์สยาม,
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2541). **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร**. กรุงเทพมหานคร: บรรณาการ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2539). **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลบอลคิมทอง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท นาน มีบุ๊ค จำกัด.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ . (2545). **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทร์เพช.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงมหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เสน่ห์ จุ้ยโต รศ.ดร. (2547). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อำนวยการ แสงสว่าง. (2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). **เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. (2550). “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิษณุภา เมธีวรฉัตร. (2557). “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ตอนล่าง 2”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต**. สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Frederick Harris Harbison. 1973. **Human Resources as the Wealth of Nations**. New York: Oxford University Press,
- Harrey & Bowin. **Human Resources and Technology**. Manchester University UK: Human Resource Employment And Devopment (volume 2).
- Ivancevich. Vancevich. J. M. **Human Resource Management**. 7thed, Boston : McGrawHill. 1998.
- Leonard Nadler. **Corporate Human Resource Development**. New York: American Society for Training and Development, 1980.
- Nadler, Leonard. **Designing Training Program: The Critical Events Model**. Reading, Mass: Addison - Wesley, 1982.
- Russell C. Swanbury. **In Service Education**. New York: G.D. Putmen Sons, 1968.

การบูรณาการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยใช้หลักพุทธธรรม

Integration of Rules, Regulations and Discipline

Human Resource Management Using Buddhadhamma

พระครูปลัดชาติชาย ญาณโสภโณ (ชุมเงิน)* รศ.ดร.สุรินทร์ นียมมางกูร*

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการบูรณาการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักพุทธธรรม โดยผู้ศึกษาได้เรียบเรียงขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาและนำไปปฏิบัติกับองค์กรต่างๆ โดยมีประเด็นสำคัญ กล่าวคือองค์กร หรือหน่วยงานใดก็ตามไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือว่าขนาดใหญ่จะสามารถขับเคลื่อนไปได้นั้นจะต้องอาศัยกลไกที่สำคัญในการควบคุมดูแลเพื่อให้องค์กรนั้นอยู่รอดและเป็นระเบียบแบบแผน ไม่ว่าจะองค์กร หรือหน่วยงานนั้นจะมีทรัพยากรมนุษย์มากน้อยเพียงใดก็ตาม ซึ่ง จะต้องมึสิ่งทีคอยจัดให้อยู่ในระบบ นั้นก็คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย นั้นเอง ซึ่งการที่จะมีสิ่งเหล่านี้มาบังคับได้นั้นจะต้องสะท้อนออกมาจากองค์กรภายในเพื่อที่จะได้รับการยอมรับของบุคคลที่อาศัยอยู่ในองค์กร แต่ทั้งหมดนี้ต้องมีหลักที่สำคัญที่เป็นแกนกลางสำคัญในการกำหนดสิ่งเหล่านี้ออกมาได้นั้นก็คือ หลักพุทธธรรม อันจะเป็นเสมือนแกนกลางในการเชื่อมต่อกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือวินัย ต่างๆ ให้ออกมาอย่างมีคุณธรรม และเป็นกลางสร้างการยอมรับให้กับบุคคลที่อยู่ในองค์กรได้ ซึ่งในบทความนี้ผู้เขียนได้นำเสนอหลักพุทธธรรมอันเป็นการยืนยันได้เป็นอย่างดีว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือวินัย ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกันสามารถนำมาบูรณาการหรือเป็นแกนกลางในการยึดเป็นแม่บทของการออกข้อบังคับ หรือระเบียบในองค์กร ในหลายขนาดได้อย่างเหมาะสมต่อไปได้

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หลักพุทธธรรม, การบูรณาการ

* เจ้าอาวาสวัดธรรมนิยาราม ตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน, ประธานหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลต้นธง.

* อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Abstract

This academic article aims to study the integration of rules, regulations and discipline in human resource management by using Buddhist principles. The study was compiled using theories and the empirical data. To be a guideline for education and practice with various organizations With important issues That is, the organization Or any agency, whether small or large, can be driven, must rely on important mechanisms to control Take care to make the organization survive and be organized, no matter how much the organization or organization has human resources. Which must have the things that are arranged in the system, that is, rules, regulations, discipline that, in order to have these things to be enforced, must be reflected from the internal organization in order to be accepted by the person Live in the organization But all of this must have an important principle that is central to determining these things, that is, the principle of Buddhism Which will be the core in connecting with rules, regulations or discipline to come out with virtue And neutral, creating acceptance for people in the organization In this article, the author has presented the Buddha Dharma principle, which confirms well that the rules, regulations or discipline in human resource management Consistency can be integrated or as a core in the seizure as a master of regulations or regulations in the organization. Can be appropriately sized.

Keyword: Human Resource Development , Buddhadhamma , Integration

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่างความเจริญหรือความถลำหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่นๆ ที่

ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management = HRM) มีคำที่ใช้ใกล้เคียงกันหลายคำ เช่น การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน และการบริหารงานบุคคล คำที่พบในตำราภาษาไทยมากคือ คำว่า การบริหารงานบุคคล แต่ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นทรัพยากรที่สามารถปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ต่อสังคมได้มากมายถ้าหากเรารู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์หรือเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกต้อง

เนื่องจากทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาร่วมงาน จึงจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และผู้บริหารควรจะยึดหลักจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอีกด้วย

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ประโยชน์(Utilization) ทรัพยากรมนุษย์เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่เบื้องต้นของผู้บริหารทุกระดับ และเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานโดยอาศัยความพยายามและความร่วมมือของบุคคลอื่นผู้บริหารทุกคนจะต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรและความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานที่ดีในระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์กรและส่งเสริมความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลที่พร้อมมูลเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรภารกิจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีภารกิจสำคัญดังนี้ คือ ต้องการคนดีมีความสามารถมาทำงาน รู้จัก วิธีการใช้คนให้สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีประสิทธิภาพสูงและสามารถธำรงรักษาความเต็มใจของสมาชิกทุกคนที่จะทุ่มเทจิตใจช่วยกันทำงานให้กับเป้าหมายส่วนรวมขององค์กร

หน้าที่งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน (Human Resource Planning, Recruitment and Selection) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อการทำงาน

2.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การวางแผนอาชีพ การพัฒนานักบริหาร รวมทั้งการจัดการตำแหน่งงาน

3.การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ แก่พนักงาน (Compensation and Benefit) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน ระบบค่าจ้างแรงจูงใจ การแบ่งปันผลกำไรการจัดผลประโยชน์และบริการต่างๆแก่พนักงาน

4.ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน (Safety and Health) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบความปลอดภัยการรักษาสุขภาพอนามัยสำหรับพนักงาน

5.แรงงานสัมพันธ์หรือพนักงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สภาพแรงงาน การร้องทุกข์ การเจรจาต่อรอง และวินัยพนักงาน ฐนิตยา เจริญประเสริฐ, 2562)

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายของการบริหารงานบุคคลที่สำคัญคือ การใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนด การบริหารงานบุคคลที่ดีหรือการให้คนปฏิบัติงานได้ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 3 ประการคือ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความประพฤติดี องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ กล่าวได้ว่าความประพฤติสำคัญมากเพราะคนจะมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าความประพฤติไม่ดี ความรู้ความสามารถก็ไม่เกิดประโยชน์ ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้ ดังนั้นการควบคุมการประพฤติปฏิบัติของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานบุคคล สิ่งที่ใช้ควบคุมความประพฤติโดยทั่วไปได้แก่ กฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งใช้บังคับหรือควบคุมประชาชนทุกคนที่อยู่ในรัฐ ประเทศ และแคว้นต่าง ๆ หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดจะถูกลงโทษตามความผิด แต่สำหรับข้าราชการนั้น นอกจากจะถูกควบคุมโดยกฎหมายของบ้านเมืองแล้วยังถูกควบคุมความประพฤติโดยวินัยขององค์การอีกส่วนหนึ่งด้วย เมื่อนำวินัยขององค์การมาใช้มักมีปัญหากเกิดขึ้นว่า

“ทำไมต้องมีการกำหนดวินัยขึ้นมาควบคุมพนักงาน” ผู้บริหารจำนวนมากที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับวินัยองค์การมักจะคำนึงถึงบทลงโทษเป็นลำดับแรก เหตุใดพนักงานจึงต้องถูกลงโทษเป็นคำถามที่มักจะเกิดขึ้นอยู่เสมอในองค์การ

การลงโทษทางวินัยเป็นกระบวนการสำคัญอันหนึ่งในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการและมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงค์ศักดิ์ศรีของข้าราชการด้วย การลงโทษทางวินัยถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเชิงลบควบคู่กับการให้รางวัลซึ่งเป็นมาตรการเชิงบวก ภายใต้แนวคิดที่ว่า ข้าราชการที่ดีมีประสิทธิภาพควรได้รับการยกย่องและให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นตัวอย่างที่ดี ข้าราชการที่กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษตามควรแก่กรณี เพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่ข้าราชการอื่น จากแนวคิดที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าวินัย หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคม ความสามารถของบุคคลในการกระทำและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังและเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากสามัญสำนึกขึ้นมาเองซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ดีงามที่มีอยู่ในตัวบุคคลเกิดจากการได้รับการอบรม ปลูกฝังของมนุษย์ด้วยความสนใจและมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่ดีงามแม้จะมีสิ่งเร้าภายนอกหรือภายในตนเอง พฤติกรรมก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงโดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นจะต้องไม่ขัดกับระเบียบของสังคมด้วย

จากหลักการสำคัญของวินัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า หลักการสำคัญของวินัยองค์การสามารถนำหลักการหรือแนวปฏิบัติที่ออกหรือกำหนดโดยหน่วยงานบังคับบัญชาระดับสูงหรือองค์กรสามารถกำหนดขึ้น อาจจะองค์กรกำหนดขึ้นเองหรือองค์กรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎหรือแนวปฏิบัติก็ได้โดยวินัยนั้นมีการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันหรือการแก้ไขไว้ ซึ่งการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากร ควรประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการส่งเสริมวินัยของบุคลากร ประกอบด้วย (1) การมีความรับผิดชอบ (2) ขยัน ประหยัดและอดออม (3) ความเชื่อมั่นในตนเอง (4) ความซื่อสัตย์ (5) การพึ่งตนเอง

2) ด้านการป้องกันการทำผิดวินัยของบุคลากร ประกอบด้วย (1) การแต่งกาย (2) ความประพฤติ (3) เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมมีวินัย (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3) ด้านการแก้ไขวินัยของบุคลากร ประกอบด้วย (1) การทำกิจกรรม (2) การลงโทษ
วินัยในการปฏิบัติงานซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. วินัยพื้นฐาน เป็นข้อควรปฏิบัติหรือข้อควรละเว้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ดีโดยทั่ว ๆ ไปใช้กับทุกองค์การหรือหน่วยงาน เช่น การตรงต่อเวลา ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามัคคี ความจงรักภักดี

2. วินัยเฉพาะตำแหน่ง คือ ข้อควรปฏิบัติหรือข้อควรยกเว้นเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น ครู อาจารย์ แพทย์ พยาบาล พนักงานการเงิน พนักงานขับรถ

3. วินัยเฉพาะกิจการ คือ ข้อปฏิบัติที่กำหนดขึ้นและมีข้อควรปฏิบัติไว้เฉพาะ เช่น กิจการธนาคารอาจกำหนดวินัยห้ามพนักงานธนาคารกู้เงินลูกค้าแม้ว่าจะกู้เป็นการส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับธนาคารก็ตาม (ศรีอรุณ เรศานนท์.2532) วิธีปฏิบัติของแนวทางในแต่ละประเภทมีดังต่อไปนี้

1. ระเบียบวินัยส่วนตัว หมายถึง กฎเกณฑ์แนวปฏิบัติหรือคติประจำใจซึ่งแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไปเพราะแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัวไม่เหมือนกัน เช่น เพศ วัย ฐานะทางสังคม ระดับการศึกษา หน้าที่การงานหรือค่านิยม เช่น การตรงเวลา เป็นต้น

2. ระเบียบวินัยในหน้าที่ หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน เช่น วินัยของครอบครัวที่ทุกคนในบ้านจะต้องปฏิบัติในฐานะบิดามารดา ลูกหลานหรือผู้อาศัย วินัยของโรงเรียนเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ เช่น การแต่งกาย การทำความเคารพ เป็นต้น

3. ระเบียบวินัยทางสังคม หมายถึง แนวปฏิบัติอันดีทุกคนในสังคมยึดถือปฏิบัติเหมือนกัน มีลักษณะเหมือนกับวินัยส่วนตัวและวินัยในหน้าที่แต่วินัยทางสังคมมีความหมายที่กว้างกว่า เช่น มารยาท กฎหมาย จารีตประเพณี หลักปฏิบัติของทางศาสนา เป็นต้น (รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม,2545).

กระบวนการวินัยองค์กรทั่ว ๆ ไป (The Discipline Process)

ขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการวินัยองค์กร คือ การกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและกฎการทำงาน ข้อกำหนดของประสิทธิภาพการทำงาน มักถูกกำหนดขึ้นในระหว่างกระบวนการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะได้อธิบายในคราวต่อ ๆ ไป กฎของการทำงานจะเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือการบรรลุประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการนำระบบกฎการทำงานมาใช้จะขึ้นอยู่กับความพยายามของพนักงาน

ขั้นตอนที่ 2 ของกระบวนการวินัยองค์กร คือ การสื่อสารข้อกำหนดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและกฎของการทำงานไปยังพนักงานทั้งหมด ซึ่งมักดำเนินการในระหว่างการปฐมนิเทศพนักงานและการประเมินผลพนักงาน กฎของทำงานสามารถสื่อไปยังพนักงานได้หลายทาง ตามปกติองค์กรมักจะจัดทำคู่มือแจกจ่ายไปยังพนักงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือหัวหน้างานของพนักงานจะเป็นผู้อธิบายกฎของการทำงานและนโยบายให้พนักงานใหม่ในระหว่าง

การปฐมนิเทศ บางครั้งพนักงานใหม่จำเป็นต้องเซ็นต์ชื่อรับเอกสารดังกล่าวเพื่อป้องกันการปฏิเสธไม่รับทราบข้อมูลใน

ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวินัยขององค์การ การกำหนดวิธีการแก้ไขในกรณีที่เป็น ซึ่งความจำเป็นดังกล่าว ได้แก่ เมื่อพนักงานมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์หรือฝ่าฝืนกฎการทำงาน

หลักพุทธธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น โดยใช้หลักพุทธธรรมมาบูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมากในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องอาศัยพุทธธรรม หรือก็คือคำสั่งสอนหรือหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องประกอบ โดยมากแล้วหลักพุทธธรรมมีหลายประการที่จะสามารถนำมาบูรณาการปรับเข้าใช้ได้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังต่อไปนี้

1. หลักสังคหัตถ์ 4 ผู้บริหารควรยึดหลักสังคหัตถ์ 4 ในการครองใจคน กล่าวคือ
 - ทาน การให้ หมายถึง น้ำใจอันเต็มเปี่ยมไปด้วยความปรารถนาดี
 - ปิยวาจา หมายถึงการใช้คำพูดอันทำให้คนอื่นรักใคร่
 - อุตถจริยา หมายถึงการทำตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคม ฝึกฝนตนเองให้มีสมรรถภาพ พอที่จะช่วยคนอื่นได้ทั้งกำลังกายกำลังความคิด สติปัญญา หรือกำลังทรัพย์
 - สมานัตตตา หมายถึง การทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ไม่เย่อหยิ่งจองหอง เมื่อเปลี่ยนฐานะไปอย่างใดก็ไม่ลืมตัว สามารถเข้ากับคนได้ทุกชนชั้น
2. มรรค 8 หรือ อริยมรรคมีองค์ 8 ประการ คือ ทางประเสริฐมีองค์ 8 ประการ หรือ วิธี 8 ประการที่นำบุคคลไปสู่ความสายกลางที่มีความเหมาะสมพอดี และนำไปสู่ความสุขในชีวิต ได้แก่
 - สัมมาทิฎฐิ หรือ ความเห็นชอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องของปัญหา และวิธีแก้ปัญหา ซึ่งในทางพุทธศาสนา ปัญหาก็คือ ทุกข์
 - สัมมาสังกัปปะ หรือ ความดำริชอบ ได้แก่ การตั้งจิตให้พ้นจากกิเลส อันได้แก่ ความโลภ ความโกรธ และความหลง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความเมตตากรุณาต่อสิ่งมีชีวิตทั่วไป
 - สัมมาวาจา หรือ การพูดชอบ ได้แก่ การงดเว้นจากการพูดอันไม่สมควร 4 ประการ คือ การงดพูดเท็จ งดพูดเพื่อเจตนาพูดส่อเสียด งดพูดหยาบค้าย
 - สัมมากัมมันตะ หรือการกระทำชอบ ได้แก่ การกระทำที่เว้นจากการเบียดเบียน ร่างกาย ถือเอาทรัพย์สินของผู้อื่น และการเสพเมถุน

- สัมมาอาชีวะ หรือการเลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ การประกอบอาชีพที่ถูกต้องเหมาะสม ใช้ความขยันหมั่นเพียรและความสุจริตในการประกอบอาชีพ

- สัมมาวายามะ หรือความพยายามชอบ ได้แก่ ละความชั่ว และสร้างคุณดี

- สัมมาสติ หรือ ความระลึกชอบ ได้แก่ การระมัดระวังจิตใจไม่ให้คิดในทางที่ไม่ดี

- สัมมาสมาธิ หรือการตั้งจิตมั่นชอบ ได้แก่ ความตั้งใจให้มั่นคงในทางที่ชอบ การสำรวมจิตให้แน่วแน่มีความหนักแน่น สงบเยือกเย็น

3. หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย

- ฉันทะ หรือ ความพอใจ ได้แก่ความพอใจจะทำงานนั้นและทำด้วยใจรัก

- วิริยะ หรือ ความเพียร ได้แก่การทำงานนั้นอย่างต่อเนื่อง และฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ ด้วยความอุตสาหะเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์

- จิตตะ หรือ ความเอาใจใส่ได้แก่ การตั้งใจให้แน่วแน่ในสิ่งที่ทำ

- วิมังสา หรือ ความพิจารณาชอบ ได้แก่ การใช้เหตุผลพิจารณาตรวจสอบสิ่งที่ทำให้ละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้ได้งานที่ดีที่สุด

4.หลักพรหมวิหาร 4

- เมตตา ได้แก่ความรักความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

- กรุณา ได้แก่ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

- มุทิตา ได้แก่ความรู้สึกลึกลับชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข

- อุเบกขา ได้แก่ความรู้สึกล้างเฉยเป็นกลางไม่โลภ ไม่อิจฉา ไม่เข้าข้างคนใดคนหนึ่ง นั่นคือมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและการลงโทษ

บทสรุป

การที่คนหมู่มากอยู่ร่วมกันเป็นสังคมนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิบัติตนเพื่อให้สังคมสามารถดำรงอยู่อย่างสงบ สุข และมีพัฒนาการในทิศทางที่เหมาะสม องค์การเป็นระบบ สังคมที่ประกอบด้วยบุคคลจำนวนมากที่มีความแตกต่างทั้งในทางกายภาพและทางจิตใจ (Physical and Psychological Differences) มาอยู่ร่วมกัน จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อให้ องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

ในทางปฏิบัติหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะมีหน้าที่ควบคุม ดูแล และให้คำแนะนำกับสมาชิกขององค์การ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับที่

องค์การกำหนดได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนพยายามศึกษา วิเคราะห์ และปรับปรุงกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ให้เกิดความ สอดคล้องกับกาลสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้องค์การและสมาชิกสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย

ส่วนประกอบของวินัย มีดังนี้

1. ระบบ วินัยเป็นระบบที่องค์การนำมาใช้สำหรับชี้แนะ และควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตัวตามที่ต้องการต้องการ เนื่องจากสมาชิกแต่ละ คนต่างก็มีความแตกต่างกันทั้งทางร่างกายและจิตใจ ถ้าองค์การไม่มีแนวทางให้ สมาชิกปฏิบัติอาจก่อให้เกิดความสับสน ความขัดแย้ง และปัญหาในการ ดำเนินงานขึ้น ดังนั้นองค์การจึงต้องพัฒนาระบบที่ทำให้สมาชิกเข้าใจ บทบาท หน้าที่ วัตถุประสงค์ร่วม (Mutual Objectives) และสามารถปฏิบัติ ตัวตามที่ต้องการต้องการได้

2. พฤติกรรม การแสดงออกของสมาชิกมีผลต่อภาพ ลักษณะ การดำเนินงาน และประสิทธิภาพขององค์การ องค์การที่สมาชิก สามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ย่อมมีโอกาสก้าวหน้า ในอนาคต ดังนั้นวินัยจึงถูกนำมาใช้ควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตาม แนวทางที่ต้องการต้องการ

3. กลุ่มคน วินัยถูกนำมาใช้กับกลุ่มคนเพื่อแสดง พฤติกรรมตามแนวทางที่ต้องการต้องการ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย และ เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เนื่องจากองค์การเกิดขึ้นจากการรวมตัวของ บุคคลหลายคน ดังนั้นจึงต้องมีข้อกำหนดที่สามารถทำให้บุคลากรอยู่และกระทำ กิจกรรมร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การสามารถดำเนินการ ได้ตาม วัตถุประสงค์ที่ต้องการ

4. เครื่องมือ ระบบ วินัยจะต้องอาศัยเครื่องมือต่างๆ มาใช้ควบคุมให้กลุ่มบุคคลประพฤติตนตาม ที่ต้องการ โดยที่เครื่องมือเหล่านี้ ได้แก่ การลงโทษ การให้ รางวัล และการให้คำปรึกษา เนื่องจากการดำเนินการทางวินัยเป็นเรื่อง ละเอียดอ่อนและเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคล ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ รักษาวินัยจะต้องพิจารณาถึงความรุนแรง ผลกระทบ และความเหมาะสมของ เครื่องมือแต่ละประเภทก่อนตัดสินใจนำมาใช้กับพนักงาน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในอนาคต

จะเห็นได้ว่า วินัยเป็นระบบชี้แนะและควบคุมพฤติกรรมของคนหมู่มากให้ดำเนินไปตามแนวทางที่ กำหนด โดยอาศัยเครื่องมือต่างๆ เช่น การลงโทษ การให้รางวัล หรือการให้ คำปรึกษา วินัยเป็นหัวใจสำคัญในการที่กลุ่มคนจะมาอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบ สุข องค์การ จำเป็นต้องมีระบบวินัยที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ สมาชิกปฏิบัติตัวตามที่ต้องการ ต้องการ ในอดีตบุคคลทั่วไปจะนึกถึงวินัยกับ การลงโทษที่รุนแรง แต่ในทางปฏิบัติเราสามารถ

เลือกระบบวินัยที่มีความ รุนแรงหรือไม่ใช้ความรุนแรงได้ตามความเหมาะสม โดยปัญหาหลักด้านวินัยภายใน องค์การสามารถแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การเข้างาน
2. พฤติกรรมขณะปฏิบัติงาน
3. ความไม่ซื่อสัตย์
4. การทำกิจกรรมภายนอกองค์การ

ดังนั้นผู้ทำหน้าที่ในการรักษาวินัยขององค์การจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์และ ประเภทของวินัยอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อทั้งองค์การและบุคลากรองค์กร หรือหน่วยงานใดก็ตามไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือว่าขนาดใหญ่จะสามารถขับเคลื่อนไปได้นั้นจะต้องอาศัยกลไกที่สำคัญในการควบคุม ดูแลเพื่อให้องค์กรนั้นอยู่รอดและเป็นระเบียบแบบแผน ไม่ว่าจะองค์กร หรือหน่วยงานนั้นจะมีทรัพยากรมนุษย์มากน้อยเพียงใดก็ตาม ซึ่งจะต้องมีสิ่งที่ยึดเหนี่ยวอยู่ในระบบ นั่นก็คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย นั่นเอง ซึ่งการที่จะมีสิ่งเหล่านี้มาบังคับได้นั้นจะต้องสะท้อนออกมาจากองค์กรภายในเพื่อที่จะได้รับการยอมรับของบุคคลที่อาศัยอยู่ในองค์กร แต่ทั้งหมดนี้ต้องมีหลักที่สำคัญที่เป็นแกนกลางสำคัญในการกำหนดสิ่งเหล่านี้ ออกมาได้ นั่นก็คือ หลักพุทธธรรม อันจะเป็นเสมือนแกนกลางในการเชื่อมต่อกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือวินัย ต่างๆ ให้ออกมาอย่างมีคุณธรรม และเป็นกลางสร้างการยอมรับให้กับบุคคลที่อยู่ในองค์กรได้ ดังจะเห็นได้จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ ที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือวินัย ต่างล้วนแล้วแต่จะเป็นการออกโดยใช้บังคับตัวบุคคลให้อยู่ในระบบของแต่ละหน่วยงาน อันเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้นอกจากจะบังคับใช้แล้วอาจจะกล่าวได้แต่เพียงว่า บังคับได้แต่เพียงภายนอก ให้ปฏิบัติตาม วินัย หรือข้อบังคับ ต่างๆ ได้ แต่ภายในนั้นยังต้องใช้หลักพุทธธรรมเป็นเครื่องกล่อมเกลานำให้น้อมเข้าถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยต่างๆ เพราะทุกย่างนั้น ถ้ากาย คือองค์ประกอบภายนอกนั้นทำตาม ใจ คือองค์ประกอบภายในทำตามแล้ว องค์กรนั้นๆจะประสบความสำเร็จได้ไม่ยากจนเกินไปเพราะ กำลังหลักขององค์กร คือ คน หรือพนักงานต่างๆที่ทำงานภายใต้กฎระเบียบที่ออกมาโดยยึดหลักพุทธธรรมเป็นหลักจะสามารถทำให้องค์ประกอบนั้นสำเร็จได้ โดยใช้คำว่า “พุทธบูรณาการ” นั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

นิตยา เจริญประเสริฐ. (2562). หลักจริยธรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์, ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บทความออนไลน์ ,สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม.

- ศรีอรุณ เรศานนท์. (2532). การจัดการงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุจิรี ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
- दनัย เทียนพุด. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- รัชรี ทรงประชุม. (2549). มิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. โครงการปริญญาเอกทางรัฐประศาสนศาสตร์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2549). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอนคณะรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2545). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บริษัท เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารท้องถิ่น
: ศึกษากรณี คัดค้านการก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียในอำเภอแม่สาย
จังหวัดเชียงราย

Resolving Conflicts In Local Administration
: A Case Study of The Opposition to The Wastewater Treatment Pond
Construction In Mae Sai District Chiang Rai Province

ยุทธศาสตร์ ฤทธิลอย* สุรินทร์ นียมางกูร**

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ (1) ศึกษาทำความเข้าใจถึงลักษณะ สาเหตุ รวมทั้งกระบวนการแก้ไขความขัดแย้งในพื้นที่กรณีศึกษา และ (2) วิเคราะห์ว่ามีเงื่อนไขปัจจัยใดบ้างที่แปรเปลี่ยนความขัดแย้งไปสู่การใช้ความรุนแรงหรือไม่ และถ้าหากเกิดเหตุรุนแรงขึ้น จะได้ส่งผลกระทบต่อท้องถิ่น สำหรับวิธีการศึกษาได้อาศัยข้อมูลเชิงคุณภาพจากหลากหลายแหล่งผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เอกสารของทางราชการ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น นำเสนอโดยอธิบายเรียงลำดับเวลา

ผลการศึกษาจากกรณีเทศบาลตำบลแม่สายอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย บ่งชี้ว่า (1) ความขัดแย้งเกิดขึ้นในหลายลักษณะ บางช่วงเป็นความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลกับนักการเมืองและประชาชนในพื้นที่ สาเหตุมาจากทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงโครงสร้าง การแข่งขันระหว่างกลุ่มการเมืองในการเลือกตั้ง รวมถึงอาจมีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย (2) เหตุการณ์มีการชุมนุมประท้วง ร้องเรียน ฟ้องร้องดำเนินคดี ฯลฯ ทำนองนี้ ถึงแม้จะมีมากมาย แต่ก็ยังคงเป็นไปตามวิถีทางของระบบ ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ในการนำมาใช้จัดการความขัดแย้งต่าง ให้เกิดความสงบเรียบร้อย จนเป็นที่พอใจทั้งสองฝ่าย

* นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมีหลายเงื่อนไขด้วยกัน เช่น เกิดขึ้นในระหว่างนำเสนอโครงการ การจัดสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียในพื้นที่ชุมชนนั้น ฝ่ายบริหารไม่สามารถที่จะสื่อสารทำความเข้าใจกับประชาชนได้ครบถ้วนชัดเจน ฝ่ายบริหารมองข้ามความผูกพันของประชาชนในชุมชนที่ตั้งรกรากอาศัยอยู่มายาวนานจนเกิดความหวงแหน ไม่อยากให้บ่อบำบัดน้ำเสียเข้ามาตั้งอยู่ในใจกลางชุมชน รวมไปถึงเขตพื้นที่ดังกล่าวเป็นต้นน้ำลำธารแม่น้ำลำเหมืองที่ต้องไหลผ่านลงไปทางชุมชนตลอดระยะทาง แม้ว่าทางฝ่ายราชการได้มีการตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมพิจารณาแก้ไขแล้ว แต่ประชาชนผู้คัดค้านยังมองว่า การจัดตั้งคณะกรรมการมีสัดส่วนที่ไม่เป็นธรรม ผู้คัดค้านอ้างว่ามีแต่กลุ่มผู้ที่ได้รับประโยชน์ในการก่อสร้างเอาเปรียบประชาชน ความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับฝ่ายบริหารของเทศบาลเป็นความขัดแย้งที่ยืดเยื้อยาวนานมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 จนถึงปัจจุบัน รวมได้ 10 ปี ถือเป็นเรื่องที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ในการปกครองท้องถิ่นของอำเภอแม่สาย ความขัดแย้งข้างต้นสะท้อนถึงภาวะการเมืองที่ขาดความเป็นเอกภาพ เห็นควรต้องค้นหาเหตุแท้จริงของปัญหา และแก้ไขให้ตรงตามความต้องการทุกฝ่าย เพื่อให้ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดอันมีประชาชนและท้องถิ่นเป็นเป้าหมาย ผลการตัดสินใจ จะต้องไม่มีผู้ชนะไม่มีผู้แพ้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทุกฝ่ายจะต้องพึงพอใจยอมรับเงื่อนไขที่ลดทอนลงมาจนพบกันได้ อนึ่ง มีการแก้ไขแยกแยะ เหตุแห่งปัญหา จนปัญหาปรากฏขึ้น พร้อมแนวทางที่พอดคล้องกันได้ด้วยหลักพุทธธรรมและทฤษฎีที่เคยพิสูจน์จนสำเร็จมาแล้ว

คำสำคัญ: การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการบริหารท้องถิ่น, แนวคิดทฤษฎีและหลักพุทธธรรม

Abstract

The main objective of this study is to (1) study and understand the causes, including the process of resolving conflicts in the case study area and (2) analyzing what conditions are changing the conflict into violence or Not And if the situation arises How will it affect the local area?

For the study method, based on qualitative data from a variety of sources whether interviewing many related parties Official documents, newspapers, etc., presented by describing the time. Results from the case of Mae Sai Municipality, Mueang District Chiang Rai Province indicates that (1) conflicts occur in many ways. Some periods are conflicts between the municipal administration and politicians and people in the area. Caused by both personal factors Structural factors

Competition between political groups in elections Including the potential benefits involved (2) There were many protests, complaints, prosecutions, prosecutions, etc. in this case. But still follows the way of the system which is acceptable to use to manage conflicts to create peace until satisfied both parties.

There are many conflicts that occur, such as during the project presentation. The construction of wastewater treatment ponds in that community area the management is unable to communicate fully with the public. The management overlooked the commitment of the people in the community to settle in for a long time until being cherished. Do not want the waste water treatment pond to come in the center of the community. Including areas such as waterways, rivers, streams, mines that must flow through the community throughout the distance Although the government has set up a committee to consider and resolve But the public who opposed The establishment of the committee has an unfair proportion.

Opponents claim that there are only those who have benefited in the construction of the public. The conflict between the people and the administrative department of the municipality is a conflict that stretches the membrane for a long time since 2009 until the present, for a total of 10 years, is considered to have never happened before. In the local government of Mae Sai District .

The above conflicts reflect the political unity. Should see the true cause of the problem and edit to meet all requirements In order to create the maximum happiness with the people and the local as the goal.

The conclusion of the decision Must not have a winner, no one loser All parties must be satisfied, agree to the conditions that have been compromised until they meet each other. Cause of problems until the problem appears Along with the guidelines that can be agreed upon by the principles of Buddhism and the theory that has been proven successfully

Key words: Conflict resolution in local administration the concepts, Theories and principles of Buddhism

บทนำ

มนุษย์ที่เกิดขึ้นมาทุกคนปรารถนาที่จะมีความสุข ในชีวิต สบายกาย สบายใจ ได้อยู่ในถิ่นที่อุดมสมบูรณ์ อย่างน้อยมีปัจจัย 4 ครบ สะดวกปลอดภัย ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพราะมีความต้องการที่แตกต่างกัน อารมณ์และความรู้สึกที่แตกต่างกัน รวมไปถึงความต้องการในการใช้อำนาจที่แตกต่างกัน ทางพุทธศาสนาบัญญัติชัดเจนว่าคนเรามี จริตที่แตกต่างกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545: 272) ดังนั้น เมื่อคนเราต่างกัน จึงไม่มีสังคมไหนที่อยู่ได้โดยไม่มี ความขัดแย้ง (เอกชัย บุญญาธิ, 2555 : 3) ความขัดแย้งซ่อนลึกอยู่ในจิตใจมนุษย์ที่แม้แต่การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของตนเองก็ยังไม่สามารถระงับความขัดแย้งที่อยู่ในใจตนไม่ได้ จนเกิดอาการฟุ้งเพื่อวิตกกังวล จะกล่าวไปเกี่ยวกับความขัดแย้งที่ต้องเกิดขึ้นได้กับคนสองคน คนกับองค์กร องค์กรต่อองค์กร องค์กรต่อรัฐบาล ประเทศต่อประเทศ ทวีปต่อทวีป จนก่อให้เกิดความรุนแรงประหัตประหารกันอย่างไม่สิ้นสุด พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้คำอธิบาย “ขัดแย้ง” ว่า “ขัด” หมายถึงไม่ทำตาม ฝ่าฝืน ขืนไว้ ส่วน “แย้ง” หมายถึง ไม่ตรงกัน ไม่ลงรอยกัน ต้านไว้ ทานไว้ รวมความแล้ว ความขัดแย้งหมายถึง “สภาพความไม่ลงรอยกัน คือไม่ยอมทำตาม และยังมีความต้านทานไว้”

เว็บสเตอร์ (Webster) กล่าวว่า คำว่า “ความขัดแย้ง” (Conflict) มาจากรากศัพท์ ภาษาละติน คือ “Configure” ซึ่งแปลว่า “การต่อสู้” (fight) หมายถึง “การทำสงคราม” “ความไม่ลงรอยกัน” หรือ “การเข้ากันไม่ได้” “การคัดค้านซึ่งกันและกัน” หรือ “ฝ่ายตรงข้าม” (อรุณ รักธรรม, 2523: 86)

นักสังคมวิทยาและนักมานุษยวิทยาเห็นว่า “ความขัดแย้งเป็นผลผลิตของสิ่งแวดล้อมในทางสังคม (Social environments)” ส่วนนักเศรษฐศาสตร์เห็นว่า “ความขัดแย้งเป็นการศึกษาและการวิเคราะห์ถึงระหว่างผู้แสดงในรายการบางรายการที่หายากและมีคุณค่า (ทางวัตถุ) ส่วนนักรัฐศาสตร์เห็นว่า “...เป็น สัมพันธภาพระหว่างอำนาจ อิทธิพล และอำนาจหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทางสังคม มองที่การแบ่งอำนาจทางสังคม เกี่ยวกับอำนาจ กระบวนการตัดสินใจระหว่างสถาบันต่างๆ การเมืองระหว่างเอกชน กลุ่ม และชาติ และสัมพันธภาพเช่นนั้น ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างบุคคล (ระหว่างผู้ตัดสินใจด้วยกัน) สังคม (รัฐบาลระดับต่างๆ) ระบบ” (อรุณ รักธรรม, 2523: 4)

ความขัดแย้งถือเป็นเรื่องปกติของการอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะสังคมจะเป็นสังคมครอบครัว สังคมเพื่อน สังคมการทำงาน สังคมในการเมืองท้องถิ่นและเห็นได้ชัดเจนระดับชาติ ที่นับทวีคูณ

เพิ่มขึ้น จนภาวะวิกฤติขาดแคลนความสุข ความรักสามัคคี อาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดอ่อนของสังคมไทยที่แก้ไม่ตก (Albert F. Eldridge, 1979: 4-5)

ความขัดแย้งถือเป็นพื้นฐานตามหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตย เป็นสีสันเป็นความงดงาม ที่นำเอาข้อขัดแย้งมาครุ่นคิดทบทวนแก้ไข ในการตัดสินใจ นับตั้งแต่การตัดสินใจในโครงการที่สำคัญ ซึ่งได้ปรากฏให้เห็นหลายโครงการแล้วว่า ได้เกิดข้อผิดพลาดเสียหาย เช่น โครงการทางด่วน โครงการโฮปเวล ดังนั้น เสียงคัดค้านของคนในชุมชนเล็กๆในการปกครองส่วนท้องถิ่นก็ควรถือเป็นต้นทางในการใคร่ครวญคิดพิจารณาให้รอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดเสียหาย ส่งผลกระทบต่อทุกฝ่าย ดังกรณี เทศบาลตำบลแม่สายได้มีดำเนินโครงการก่อสร้างระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียของเทศบาล เริ่มโครงการช่วงปี พ.ศ.2552 ในพื้นที่โครงการชลประทานเชียงรายเหมืองแดง หมู่ที่ 2 ต.แม่สาย โดยจัดสรรงบประมาณไว้แล้ว ฝ่ายคัดค้านคือชาวชุมชนเหมืองแดง หมู่ 2 ตำบลแม่สาย เมื่อทราบข่าวว่าจะมี โครงการบำบัดน้ำเสียของเทศบาลตำบลแม่สาย มาสร้างในพื้นที่ประชิดกับแม่น้ำสาย ซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักที่หล่อเลี้ยงชาวบ้าน ต.แม่สาย มาโดยตลอด ชาวบ้านโต้แย้งว่า โครงการนี้อยู่ติดชุมชนเกินไป จะทำให้เกิดมลพิษ ความสกปรก กลิ่น และการปนเปื้อนในแหล่งน้ำ บริเวณที่จะก่อสร้างนั้นเป็นจุดที่น้ำไหลบ่าลงสู่แม่น้ำสาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงฤดูฝนจะเกิดปัญหามาก ตัวโครงสร้างของบำบัดน้ำเสียที่เทศบาลมีกำหนดจะสร้างขึ้น บนพื้นที่ 29 ไร่ 2 งาน จะเป็นโครงสร้างที่จะกีดขวางทางน้ำไหลธรรมชาติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลให้ชาวบ้านไม่ต่ำกว่า 4 ชุมชน ในอำเภอแม่สาย จะได้รับผลกระทบเรื่องน้ำท่วม อย่างแน่นอน ดังนั้นชาวชุมชนจึงรวมตัวคัดค้านโครงการนี้ มาโดยตลอด ทำายที่สุดได้ยื่นคัดค้านที่ศาลปกครอง แต่ศาลปกครองชั้นต้นศาลมีคำพิพากษายกฟ้อง แต่ชาวบ้านก็ยังไม่ยอมยุติ ได้ทำการยื่นคัดค้านขอให้ศาลอุทธรณ์สั่งระงับโครงการดังกล่าว ในทางกลับกันฝ่ายบริหาร เทศบาลตำบลแม่สาย ได้เข้าไปดำเนินการก่อสร้างโดยอ้างถึง ความจำเป็นในการที่ต้องจัดการบำบัดน้ำเสียในเขตเทศบาลโดยเร่งด่วนตามภารกิจหน้าที่ ซึ่งทางฝ่ายบริหารอ้างว่าได้ดำเนินการทุกอย่างถูกต้องตามลำดับ เป็นขั้นตอนตามระเบียบวิธีปฏิบัติ จนถึงขั้นตอนที่จะดำเนินการก่อสร้างได้แล้ว แต่ชาวบ้านก็ยังไม่ยอมลดละ พยายามขัดขวางไม่ให้ผู้รับเหมาเข้าไปทำการก่อสร้างทุกวิถีทาง ต่อมาปรากฏว่า ทางฝ่ายเทศบาลได้ฟ้องดำเนินคดีกับชาวบ้านเหมืองแดงที่ขัดขวางไม่ให้เข้าไปทำงานก่อสร้างในพื้นที่ ได้ต่อกันไปมาอย่างไม่มีทางสิ้นสุด ต้นเหตุของปัญหาเป็นปัญหาอันเกิดจากความขัดแย้งโดยคนในสังคมด้วยตัวเอง ยาวนานนับ 10 ปี จนบัดนี้ยังหาข้อ

ยุติไม่ได้ ดังนั้นจึงสนใจที่จะนำเรื่องดังกล่าวมาเป็นกรณีศึกษา โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีมาบูรณาการร่วมกับแนวคิดเชิงพุทธธรรมเพื่อหาทางออกอย่างสันติวิธี

แนวคิดและทฤษฎีความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง เกิดขึ้นเพราะความแตกต่างในความคิดในความต้องการจากพื้นฐาน จริตที่แตกต่างกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545: 272) นับตั้งแต่เกิดเป็นมนุษย์ขึ้นมาเราย่อมพบความขัดแย้งเสมอ เพราะเมื่อมีคนที่มีความแตกต่างกัน มาอยู่ร่วมกันโดยเฉพาะมาทำงานร่วมกันมาตัดสินใจร่วมกัน มักเกิดความขัดแย้งขึ้นเป็นเรื่องปกติ ความขัดแย้งจะมีมุมมองด้วยกัน 2 มุมมอง คือ

1. มองว่าตัวความคิดคือตัวเรา ถ้าใครคิดไม่เหมือนก็ไปอยู่ฝ่ายตรงข้าม เป็นศัตรูกับเรา โดยตรง มุมมองลักษณะอย่างนี้จะทำให้การบริหารความขัดแย้งเป็นไปด้วยความยากลำบาก และเป็นมุมมองของการต่อสู้ ฟาดฟันกัน

2. มองว่าจริงๆ แล้วมันมีความจริงอยู่ แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่ถูกที่สุด คือทุกอย่างเป็นความจริง อันนี้ก็จริงอันนั้นก็จริง ไม่มีอะไรถูกที่สุด เพราะฉะนั้นเวลามีปัญหากันก็แค่เอามาแสดงออก แล้วสามารถทะเลาะกันบนโต๊ะได้ พอจบจากโต๊ะไปก็สามารถนั่งกอดคอ กินข้าวกันได้

สาเหตุของความขัดแย้งมีด้วยกันหลากหลาย ตัวอย่างเช่น

1. ความขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์ ทั้งส่วนบุคคล ส่วนสถาบัน
2. ความขัดแย้งในการยึดมั่นกับความคิดของตัวเองมากเกินไป
3. ความขัดแย้งที่เกินจากการแยกไม่ออกระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวม
4. ความขัดแย้งเรื่องไม่สามารถเข้าใจในวิถีคิด ระเบียบวิถีคิด และบุคลิกลักษณะนิสัยของแต่ละคนที่แตกต่างกัน
5. ความขัดแย้งที่เกิดจากการขาดสติ เวลาเกิดความผิดก็พยายามปกป้องหน้าตาตัวเองด้วยการแสดงออก สร้างความถูกต้อง ยกเหตุผลต่างๆ นานามาอ้างมากมายเพื่อให้ตัวเองถูก

แนวคิดของ คาร์ล มากซ์ (Karl Marx) คาร์ล มากซ์ เชื่อว่าความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลงเป็นของคู่กัน เป็นกฎพื้นฐานของชีวิต เป็นสภาพปกติของสังคม โดยความขัดแย้งเริ่มที่เศรษฐกิจซึ่งหลีกเลี่ยงได้ยาก แล้วจะนำไปสู่ความขัดแย้งทางสังคม และเชื่อในการใช้ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนสังคม การวิเคราะห์ของคาร์ล มากซ์ใช้ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สังคม โดยอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาความขัดแย้งทางเศรษฐกิจ ทฤษฎีความขัดแย้งของ

คาร์ล มากซ์ได้อธิบายว่าสังคมเป็นอย่างไร และมีแนวทางในการเปลี่ยนสังคมอย่างไร (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542: 157-158) ส่วนแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) แมกซ์ เวเบอร์ มีแนวคิดที่ ความขัดแย้งในผลประโยชน์ระหว่างบุคคลเกิดได้ทุกที่ โดยเกิดจากการกระทำของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมายและเกิดปะทะกับอีกฝ่าย หนึ่ง ซึ่งความขัดแย้งเป็นผลมาจากการที่มีทรัพยากรหรือรางวัลอย่างจำกัด ซึ่งการแข่งขันกัน (Competition) เป็นรูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งด้วย (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542: 158)

แนวคิดของ ยอร์จ ซิมเมล (Georg Simmel) ยอร์จ ซิมเมล มีแนวความคิดว่าความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์แบบหนึ่ง (sociation) ที่เกิดขึ้นในกลุ่มสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน โดยเชื่อว่าความขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายแสดงให้เห็นลักษณะความสัมพันธ์ของทั้ง สองฝ่าย โดยเป็นผลจากการที่มีความรู้สึกเข้าข้างตนเองมากกว่าเข้าข้างฝ่ายอื่น ความขัดแย้งมีอยู่ทุกองค์การซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคม ผลของความขัดแย้งคือจะเกิดความกลมเกลียวภายในกลุ่ม แต่ความกลมเกลียวภายในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มก็จะเป็นต้นเหตุของความขัดแย้ง (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542: 159-161)

แนวคิดของ มอสคา (Mosca) มอสคา เชื่อว่าความขัดแย้งในสังคม เป็นสิ่งปกติ เกิดโดยธรรมชาติหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งทำให้เกิดความก้าวหน้าระเบียบ และเสรีภาพ ซึ่งมีความแตกต่างไปจาก คาร์ล มากซ์ ที่มอสคาเห็นว่าความขัดแย้งจะเกิดหลังจากที่บรรลุด้านความต้องการทางด้าน เศรษฐกิจบรรลุผลแล้ว จากนั้นคนจะดิ้นรนเพื่ออำนาจภายหลัง ซึ่งจะนำมาสู่ความอย่างไร (พรนพ พุกกะพันธ์, 2542: 162)

เดวิด ให้ความหมายไว้ว่า ความขัดแย้ง (conflict) หมายถึง การที่ทั้งสองฝ่ายมีการรับรู้ที่ไปด้วยกันไม่ได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ หรือจุดมุ่งหมาย ไม่ว่าจะการรับรู้นั้นจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ตาม คนที่อยู่ในความขัดแย้งจะมีความรู้สึก ว่า ถ้าหากฝ่ายหนึ่งชนะ อีกฝ่ายหนึ่งก็จะแพ้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534: 11 อ้างจาก David, 1983 : 499)

นักวิชาการได้ให้ความหมาย ความขัดแย้ง หมายถึง สภาพที่ทำให้เกิดความคับข้องใจกันหรือตกอยู่ในสภาวะที่สามารถจะตัดสินใจหรือตกลงหาข้อยุติอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้ (นพ พงษ์ บุญจิตราดุล, 2534 : 12)

Filley (1975) ได้เสนอกระบวนการของความขัดแย้ง โดยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอนที่น่าสนใจดังนี้

1. สภาพก่อนเกิดความขัดแย้ง (Antecedent Condition of Conflict) เป็นลักษณะของสภาพการณ์ที่อาจปราศจากความขัดแย้ง แต่จะนำไปสู่การขัดแย้ง

2. ความขัดแย้งที่รับรู้ได้ (Perceived Conflict) เป็นการรับรู้จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่าง ๆ ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น

3. ความขัดแย้งที่รู้สึกได้ (Felt Conflict) โดยอาจมีความรู้สึก ว่า ถูกคุกคาม ถูกเกลียดชังกลัว หรือไม่ไว้วางใจ

4. พฤติกรรมที่ปรากฏชัด (Manifest Behavior) อาจแสดงความก้าวร้าว การแข่งขัน การโต้เถียงหรือการแก้ปัญหา

5. การแก้ปัญหาหรือระงับความขัดแย้ง (Conflict Resolution or Supervision รวมไปถึงทฤษฎีการตัดสินใจที่มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีเกมส์ของจอห์นแนช ได้กล่าวถึงการตัดสินใจที่จะแก้ไขความขัดแย้งมี 4 วิธี ได้แก่

5.1 วิธีชนะ-แพ้ (Win-Lose Method)

5.2 วิธีแพ้ทั้งคู่ (Lose-Lose methods)

5.3 วิธีการที่ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะ (Win-Win methods)

5.4 วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน หรือแบบชนะทั้งคู่ (Win-Win Method)

จอห์น สัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1987: 273) มีแนวคิดว่าคุณคนแตกต่างกัน จึงใช้กลยุทธ์ในการจัดการความขัดแย้งโดยแต่ละคนมีรูปแบบการแก้ปัญหาเป็นของตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และหาวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการความขัดแย้งในภาวะขัดแย้ง ประเด็นหลักที่ต้องใส่ใจ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัว เมื่ออยู่ในภาวะขัดแย้ง คนแต่ละคนจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างจากผู้อื่น และการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น แบบพฤติกรรมในการจัดการความขัดแย้ง 5 แบบ คือ

1. ลักษณะแบบ "เต่า" (ถอนตัว, หดหัว) มีลักษณะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ยอมละวัตถุประสงค์และความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยการหลีกเลี่ยงไม่เผชิญกับคู่กรณี จะไม่ตัดสินใจอย่างแน่นอนหนึ่งเพื่อแก้ปัญหา

2. ลักษณะแบบ "ฉลาม" (บังคับ, ชอบใช้กำลัง) เป็นการแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง คำนึงถึงเป้าหมายงานหรือความต้องการของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะแบบ "ตุ๊กตาหมี" (สัมพันธภาพราบรื่น) เชื่อว่าความขัดแย้งหลีกเลี่ยงได้เพื่อเห็นแก่ความกลมเกลียว ยอมยกเลิกเป้าหมาย เพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้

4. ลักษณะแบบ "สุนัขจิ้งจอก" (ประนีประนอม, แก้ปัญหาเฉพาะหน้า) จะคำนึงถึงเป้าหมายส่วนตนและสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในระดับปานกลาง แสวงหาการประนีประนอมพร้อมและเต็มใจที่จะสละวัตถุประสงค์และสัมพันธภาพบางส่วนเพื่อหาข้อตกลงร่วม ที่ดี

5. ลักษณะแบบ "นกฮูก" (เผชิญหน้ากัน, สุขุม) จะมองความขัดแย้งว่าเป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไข ให้คุณค่าแก่เป้าหมายและสัมพันธภาพ สิ่งที่ต้องการคือการบรรลุเป้าหมายของตนเองและผู้อื่น

การแก้ปัญหา ความขัดแย้งมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และบุคลิกของผู้ขัดแย้งว่าเป็นอย่างไร เราต้องเลือกรวิธีการแก้ปัญหาให้ถูกวิธีและพยายามทำให้ทุกคนเป็นผู้ชนะ องค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ

ผลดี ผลเสีย ของความขัดแย้ง

ความขัดแย้งใดใดที่เกิดขึ้นมิใช่มีผลเสียเสมอไป ความขัดแย้งที่ปรากฏขึ้นมีมุมมองของอรุณรักรธรรม ได้สรุปไว้อย่างน่าสนใจ คือ

1. ป้องกันการหยุดอยู่กับที่ เพราะความขัดแย้งจะทำให้เกิดการพัฒนา
2. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้เพื่อมาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น
3. มีความชัดเจน เมื่อมีความขัดแย้งแล้วจะเกิดความชัดเจนขึ้นเพราะจะถูกวิเคราะห์และจับตามอง

4. สร้างเอกลักษณ์ โดยต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อจัดการกับปัญหาจึงต้องมีเอกลักษณ์เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว

5. ถ้าเกิดจากภายนอกจะสร้างความสามัคคี เพื่อให้สามารถผ่านพ้นความขัดแย้งไปได้
6. เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อใช้แก้ปัญหา และเพื่อการป้องกันในวันข้างหน้าด้วย
7. กระตุ้นให้แสวงหาคำตอบ คือทางออกของการแก้ปัญหานั้นเอง
8. เพิ่มความสามารถและไหวพริบ เป็นการฝึกไปในตัวเอง
9. ช่วยบำบัดความต้องการทางจิต
10. สร้างโอกาส เมื่อมีความขัดแย้งก็จะดิ้นรน ซึ่งอาจพบทางที่ดีใหม่ๆ ขึ้นได้
11. เรียนรู้วิธีการแก้ไขและป้องกันการขัดแย้ง
12. สร้างความตื่นตัว เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งซ้ำซ้อนขึ้นมาอีก
13. ให้ข้อมูลที่มาของปัญหา เมื่อมีการศึกษาก็จะทราบว่าที่มาของปัญหาคืออะไร
14. ก่อให้เกิดความสามัคคีเพื่อต่อต้านภัยที่มาถึงตัว

ส่วนผลเสียของความขัดแย้ง อรุณ รักธรรม สรุปรเอาไว้ดังนี้

1. สูญเสียกำลังคน ทำให้การดำเนินงานมุ่งไปข้างหน้าอย่างเดียวไม่ได้ ต้องคอยระวังปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย ทำให้ใช้งานคนไม่ได้เต็มที่
2. ทำให้ความเป็นมิตรลดน้อยลง เนื่องจากต้องระมัดระวังตัวเองอยู่ตลอดเวลา
3. บรรยากาศความเชื่อถือและไว้วางใจลดน้อยลง
4. ทำให้เกิดการต่อต้านความขัดแย้ง เพราะคิดว่าความขัดแย้งก่อให้เกิดความยุ่งยาก
5. ปิดบังความรู้ เพราะไม่ต้องการให้อีกฝ่ายหนึ่งได้เปรียบฝ่ายตน
6. ผิดปกติทางจิตวิทยา จะมีความหวาดระแวงอยู่ตลอดเวลา
7. เห็นแก่ตัว เพราะต้องเอาตัวเองให้รอดจากปัญหา
8. ส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ
9. เสียเวลา
10. เกิดผลเสียด้านการเงิน
11. ปิดเบือนความจริง (อรุณ รักธรรม, 2523: 18)

แนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

การแก้ปัญหา ความขัดแย้งมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และบุคลิกของผู้ขัดแย้งว่าเป็นอย่างไร เราต้องเลือกวิธีการแก้ปัญหาให้ถูกวิธีและพยายามทำให้ทุกคนเป็นผู้ชนะ การแก้ปัญหาจึงจะประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธี

1. ประชุมกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นออกมาอย่างหลากหลาย และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนภายในกลุ่ม เพราะการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดประสิทธิผลมากที่สุด
2. มีการเลือกหัวหน้ากลุ่มที่มีความเหมาะสม คือ สามารถไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนภายในกลุ่ม มีความเป็นผู้นำ
3. การประนีประนอม มีการโอนอ่อนผ่อนตาม ไม่สร้างความขัดแย้งให้ขยายกว้างไปกว่าเดิม ว่าความต้องการฝ่ายเขาฝ่ายเราที่ยังแฝงเร้นอยู่คืออะไร
4. สมาชิกในกลุ่มต้องมีการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยให้ทั้งสองฝ่ายชี้แจงเหตุผลและปัญหาเพื่อสร้างความเข้าใจ และหาข้อยุติที่เหมาะสม
5. ให้กำลังใจและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ควรช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อขจัดปัญหา ไม่ยึดเยียดปัญหาให้ใครคนใดคนหนึ่งเป็นคนคอยแก้ไข เมื่อเกิดความ

ขัดแย้งก็ต้องร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และที่สำคัญต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่มด้วย ซึ่งแนวทางการแก้ปัญหาตรงกับแนวทางของศาสนาพุทธ โดยพระพุทธเจ้าเป็นผู้ค้นพบวิธีมาก่อน ในพุทธศาสนาได้มีหลักการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยใช้หลักธรรมที่เป็นหัวใจในการดับทุกข์อันหมายถึงความขัดแย้งที่กำลังปรากฏขึ้นในสังคมนั้นคือ อริยสัจ 4 ประการ อธิบายได้ดังนี้

อริยสัจ 4 หมายถึง ความจริงแห่งพระอริยะ สำหรับการดับทุกข์ เพื่อให้หลุดพ้นจากกิเลสทั้งปวงอันประกอบด้วยธรรม 4 ประการ คือ

1. ทุกข์ คือ ความทุกข์ เป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา นั่นคือความขัดแย้งทั้งสองฝ่ายได้ปรากฏขึ้นแล้ว หากทำโครงการต่อไปชุมชนก็จะเกิดความทุกข์ วิตกกังวลในผลงานของฝ่ายเทศบาล ส่วนฝ่ายเทศบาลก็จะผิดหวังที่ล้มเหลวในทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร ที่ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายที่แถลงไว้กับประชาชน ในการแก้ปัญหานี้จะเสียหายในพื้นที่

2. สมุทัย คือ มูลเหตุหรือต้นเหตุแห่งทุกข์นั้น ในความเป็นจริงแล้วทั้งสองฝ่ายต้องทบทวนว่าได้สื่อสารให้เข้าใจกันทั้งสองฝ่ายสมบูรณ์ดีแล้วหรือยัง อาจมีข้อบาดหมางอื่นๆแฝงเร้นซ่อนอยู่ก็ได้ อาจมีการทบทวนถึงข้อจำกัดต่างๆที่ก่อตัวขึ้นสามารถแก้ไขได้ต้นทางได้หรือไม่ เงื่อนไขอะไรก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งปะทุขึ้น

3. นิโรธ คือ สิ่งที่ใช้ดับทุกข์ นั่นคือการเจรจาหาทางออกร่วมกันในข้อตกลงใหม่ที่ต่างฝ่ายยอมลดเงื่อนไขบางอย่างที่ทำได้ เสนอมาเพื่อหาข้อยุติ ดังที่ ผู้ว่าราชการจังหวัด

4. มรรค คือ แนวทางแห่งการดับทุกข์ ควรนำไปสู่การปฏิบัติจนทำให้เกิดความพึงพอใจทุกฝ่ายและควรยึดโยงข้อตกลงร่วมกันเป็นสัญญาผูกพันที่ต้องปฏิบัติตาม ยึดถือเป็นแนวทางปกป้องความขัดแย้งโดยกำหนดให้เป็นข้อยุติเพื่อไม่ให้เกิดปัญหานี้ต่อไป (ราชบัณฑิตยสถาน, 2548: 65-66) ซึ่งในข้อเท็จจริงแล้ว ประชาชนในชุมชนไม่ได้ต่อต้านโครงการของเทศบาลทั้งหมดเพียงมีข้อกังวลเรื่องระบบการป้องกันน้ำท่วม กลิ่น น้ำเน่าเสีย และระบบต่างๆที่ฝ่ายเทคนิคอาจจะอธิบายไม่ชัดเจนเพียงพอ และประชาชนเองยังมีข้อเสนอแนะให้เทศบาลควรย้ายไปที่ใหม่ที่ไม่ได้มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของชุมชน ซึ่งอาจมีช่องทางที่ทำได้ ในการปรับแก้ไข สัญญาและแบบการก่อสร้าง ซึ่งมีช่องทางที่เป็นไปได้ทั้งนั้น หากทั้งสองฝ่ายยินดีที่จะร่วมมือกันแก้ปัญหาให้ส่วนรวม (สัมภาษณ์ นายจักรวิรัช ดอกไม้, 12 พฤษภาคม 2562)

ต่อมา นายบุญส่ง เตชะมณีสถิตย์ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ได้เข้ามาเป็นคนกลางไกล่เกลี่ย แต่ชาวบ้านก็ต้องเป็นผู้พูดคุยกับเทศบาลเอง และขอให้ชาวบ้านอย่าเห็นแก่ตัวหรืออย่าทำตัวเป็นฮีโร่ เพราะทุกคนต้องใช้น้ำ วันนี้น้ำเสียเกิดขึ้นใน

ทุกวัน ทุกฝ่ายจึงต้องมีน้ำใจช่วยเหลือส่วนรวม (หนังสือพิมพ์ข่าวสด วันที่ 10 พฤษภาคม 2562: 19)

นายจตุรวิชัย กล่าวอีกว่า ชาวบ้านไม่ได้คัดค้านโครงการบำบัดน้ำเสีย และเข้าใจว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อชุมชน แต่ชาวบ้านต้องการให้ย้ายจุดที่สร้างออกไปในบริเวณปลายน้ำ และเหนือสิ่งอื่นใดคือชาวบ้านต้องการให้มีการจัดเวทีสาธารณะจริงๆ ไม่ใช่การแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาโดยมีสัดส่วนชาวบ้านเพียง 1 คน จาก 16 คน (สัมภาษณ์ นายจตุรวิชัย ดอกไม้, 12 พฤษภาคม 2562) จะเห็นได้ว่าความต้องการในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายเพื่อหาข้อยุติยังมีอยู่ ข้อสำคัญการเจรจาทั้งสองฝ่ายควรอยู่บนหลักพุทธธรรม นั่นคือ สาราณียธรรม 6 ประการ

โดยหลักสาราณียธรรม 6 ดังกล่าว หมายถึง ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ถือว่าเป็นธรรมที่เป็นพลังในการสร้างความสามัคคี มีอยู่ 6 ข้อ คือ

1. กายกรรม อันประกอบด้วยเมตตา คือ การกระทำทางกายที่ประกอบด้วยเมตตา เช่น การให้การอนุเคราะห์ช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ไม่รังแกทำร้ายผู้อื่น ผลลัพธ์การเจรจาต้องเอื้อเฟื้อต่อกันอย่าให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเดือดร้อน

2. วจีกรรม อันประกอบด้วยเมตตา คือ การมีวาจาที่ดี สุภาพ อ่อนหวาน พุดมีเหตุผล ไม่พุดให้ร้ายผู้อื่นทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

3. มโนกรรมอัน ประกอบด้วยเมตตา คือ ความคิดที่ประกอบด้วยเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นการคิดดีต่อกันไม่คิดอิจฉาริษยาหรือไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท หากทุกคนคิดแล้วปฏิบัติเหมือนกันความสามัคคีก็จะเกิดขึ้นในสังคม การมีจิตตั้งมั่นแบบนี้จะทำให้จิตใจกว้างขวางเปิดทางออกได้กว้างมากขึ้น

4. สาธารณโภคี คือ การรู้จักแบ่งสิ่งของให้กันและกันตามโอกาสอันควร เพื่อแสดงความรักความหวังดีของผู้ที่อยู่ในสังคมเดียวกัน

5. สีลสามัญญตา คือ ความรักใคร่สามัคคี รักษาศีลอย่างเคร่งครัดเหมาะสมตามสถานะของตนมีความประพฤติสุจริตปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของหมู่คณะ ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ถือหลักสามัคคีธรรมเป็นที่ตั้ง

6. ทิฐีสามัญญตา คือ การมีความเห็นร่วมกัน ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสงบ

ธรรม 6 ประการ ที่ผู้ใดได้ประพฤตินี้จะเกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกื้อกูลกัน ไม่ทะเลาะวิวาทกัน อันจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันตลอดไป (ราชบัณฑิตยสถาน, 2548: 273)

บทสรุป

ความจริงความขัดแย้งมีอยู่ในตัวตนอยู่แล้วเมื่อเกิดมาเป็นมนุษย์ถือเป็นสัจจะธรรม มนุษย์มีความขัดแย้งในตน นอกตนจากบุคคลที่สอง ไปจนถึงองค์กรขยายขึ้นไปเป็นระดับชั้น ทุกอย่างเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไป เป็นสัจจะธรรม ปัญหาความขัดแย้งที่ดูเหมือนเป็นปัญหาเล็กๆในท้องถิ่น แต่อาจจะก่อตัวเป็นวิกฤติระดับชาติขึ้นมาได้ หากไม่พยายามที่จะแก้ไขให้จบสิ้น แต่ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นไม่มีจีรังยั่งยืน จะไม่ดำรงอยู่ ล้วนแล้วต้องดับสลายหายไป ดังนั้นจึงต้องมีทางออกของปัญหาเสมอการเจรจาถือว่าเป็นทางออกที่ดีกว่าจะปล่อยให้แต่ละฝ่ายใช้การสื่อสารผ่านสื่อต่างๆ เพื่อทำลายล้างความน่าเชื่อถือของฝ่ายตรงข้าม แท้จริงแล้วธรรมชาติของมนุษย์ต้องการความรัก ต้องการความสามัคคี ต้องการความสงบเย็น เป็นที่สุด แต่สิ่งที่ปรากฏขึ้น เกิดจากมูลเหตุและปัจจัยที่แต่ละฝ่ายไม่เข้าใจในข้อเท็จจริงที่ครบถ้วน ทำให้เกิดอริชชาคือความไม่รู้ในความเป็นจริงทั้งหมด จึงเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด คลาดเคลื่อน ดังนั้น การแก้ปัญหาข้อขัดแย้งนั้น ต้องหาต้นตอสาเหตุของความขัดแย้งให้พบได้จริงๆ เมื่อพบแล้วควรต้องรับนำมาปรับแก้ หาทางออกที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย เมื่อพบทางออกแล้ว ต้องเปิดทางการเจรจาอย่างฉันทมิตร มีเมตตาธรรม มีเหตุผลที่ถูกต้องตามหลัก อริยสัจ 4 การเจรจาต้องเปิดใจให้กว้างใช้แนวคิดตามหลักสารานียธรรม 6 และตามแนวคิดหลักทฤษฎีเกมส์ของจอห์นแนช คือ ต้องให้เกิดผลความพอใจทั้งสองฝ่าย โดยไม่มีฝ่ายไหนเป็นผู้แพ้ ผลการเจรจาต้องให้ทั้งสองฝ่ายเป็นผู้ชนะทั้งคู่ ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นก็คือการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสถาพรยั่งยืนนาน

ข้อเท็จจริงแล้ว กรณีความขัดแย้งครั้งนี้สามารถหาข้อยุติได้ โดยเทศบาลในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจรัฐที่เกิดจากการเลือกเข้ามาจากประชาชน ได้รับเงินเดือนจากประชาชน โดยมีหน้าที่บริหารเงินภาษีของประชาชน ต้องยึดหลักธรรมมาภิบาล ในข้อเท็จจริงตามหลักการแล้ว เทศบาล สามารถไปหาสถานที่อื่นในการก่อสร้างได้ โดยปรับแก้สัญญาใหม่กับผู้รับเหมาก่อสร้างโดยอ้างถึงความจำเป็นในการก่อสร้างได้ โดยเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรับทราบเพื่อแจ้งความจำเป็นให้ต้นสังกัดต่อไป เมื่อผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกระดับชั้นได้รับรู้ปัญหาของประชาชนในเฉพาะกรณี ก็สามารถทำได้ โดยยึดหลักการปกครองเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ก็ถือว่าโครงการบำบัดน้ำเสียสามารถทำนอกเขต ได้เฉกเช่นเดียวกับโครงการอื่นๆที่เทศบาลตำบลแม่สาย ได้เคยทำมาก่อน เช่นโครงการการฝังกลบขยะ ที่อยู่นอกพื้นที่ปกครองของเทศบาลตำบลแม่สาย ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจะไม่มีใครเสียหาย และไม่มีกรณีพิพาทเสียค่าปรับ โครงการบำบัดน้ำ

เสียของเทศบาลตำบลแม่สายก็ดำเนินต่อไปจนสำเร็จได้ ชาวบ้านผู้คัดค้านก็สามารถดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง :

พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง*. กรุงเทพมหานคร : ว.สกุลเพชร.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2545). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*.

กรุงเทพมหานคร สหธรรมมิก.

เอกชัย บุญญาธิฐาน. (2555). *การบริหารความขัดแย้ง*. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.

อรุณ รักธรรม. (2523). *การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). *พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์.

หนังสือพิมพ์ข่าวสด วันที่ 10 พฤษภาคม 2562 หน้า 19

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). *บริหารเพื่อการสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร : ตะเกียง.

สัมภาษณ์ นายจตุรวิชัย ดอกไม้. ประธานกลุ่มอนุรักษ์แก่งน่านการต่อต้านโครงการบ่อบำบัดน้ำเสียของเทศบาลตำบลแม่สาย. วันที่ 12 พฤษภาคม 2562.

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

Human resource planning

บวร ชมขุนศรี* สุรินทร์ นิยมางกูร** กฤษ เพิ่มทันจิตต์***

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จำเป็น โดยเฉพาะในปัจจุบันถือเป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าหรือที่เรียกว่าสังคมโลกาภิวัตน์เพื่อให้ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ องค์กร การที่องค์กรจะสามารถปรับตัว ดำรงอยู่ และเจริญเติบโตได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรของ องค์กรเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทาง ที่องค์กรต้องการ พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนารได้เจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงานโดยองค์กรจะต้องสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนมีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญต่อ อนาคตของบุคคลและองค์กร

เมื่อวิเคราะห์คำนิยามของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาจะพบว่า มีองค์การ ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ คือ การคาดการณ์ (Forecasting) และการกำหนดแผนปฏิบัติ (Programming) จึงอาจกล่าวได้ว่าเป็นการนำแนวความคิดจากการคาดการณ์มาสู่การปฏิบัติจริง เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต้องใส่ใจ

* นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทั้งในเรื่องของการบริหาร, การสร้างความเจริญให้แก่องค์กร จะต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ – ความสามารถ รวมทั้งมีความพร้อมที่เข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร อีกทั้งยังต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดี อีกทั้งยังส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท, เสียสละ, รักในองค์กรมากขึ้น ในมุมมองขนาดใหญ่ จะช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ดีมากขึ้น ก็จะช่วยทำให้บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มรายได้จากต่างประเทศ ให้แก่ประเทศชาติของเราได้อีกทางหนึ่ง โดยสรุปแนวความคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร 2. การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การนำเอา แผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับ บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์กร 3. การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อ ช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และ 4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง หน้าที่ทางการ จัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดผลการทำงานในองค์กรเป็นแนวคิด ที่สำคัญในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้นำหรือบริหาร จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ใน สังเกตของตนให้ตรงกับภาระหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Put the Right man to the Right Job คือใช้คน ให้ถูกกับงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่และขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการต่อยอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์เมื่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงแห่งสังคมโลก

คำสำคัญ: การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Human resource development is an essential activity. Especially at present, it is considered an era of prosperity, also known as globalization, in order to be successful in organizational management. The organization will be able to adapt and survive. Must rely on personnel of the organization as important by trying to

develop human resources to have skills and potential in the operation as well as being eager to perform the full capacity with the objective to develop knowledge, skills, capabilities, potentials and attitudes of personnel. In accordance with the direction that the organization needs As well as encouraging potential personnel and development to progress in their work, which the organization must be able to develop human resources to be able to perform effectively. As well as having the potential and readiness to work continuously Is important for the future of individuals and organizations.

When analyzing the definition of human resource planning mentioned above, it will be found that there are 2 main components of organization: forecasting and implementation plan (Programming), therefore, can be said to be the concept of forecasting into real action for maximum efficiency in human resource management. Human resource planning Must pay attention in terms of management, creating prosperity for the organization Must select personnel with knowledge - ability, including being ready to link various missions Of each organization in the organization Also need to create morale in the operation To personnel who have performed their work with good knowledge and ability It also results in the dedication, sacrifice, love in the organization more. In a large view will help build stability for society and the nation When human resource development is better Will help make the personnel more quality It also helps to increase income from abroad for our country in another way.

In summary, the concept of modern human resource planning consists of 4 aspects:

1. Planning means choosing the work method to achieve the goals of the organization.

2. Organization (Organization) refers to the implementation of a defined plan to define duties for Personnel or groups of people who will perform within the organization

3. Leading (related) motivation, leadership and interpersonal communication in the organization to help the organization achieve its objectives and

4. Controlling means management functions for administrators to gather information to be used as a measure of performance in the organization as an important concept in human resource planning in the new era. Human resource planning therefore requires leaders or managers to take into account the human resource development process in order to be able to allocate their human resources in accordance with the duties Or called Put the Right man to the Right Job is to use the right person for the job In order to achieve the performance of duties and eliminate problems that arise in the performance of duties Including the extension of knowledge in performing duties to human resources when the change of the world society.

Keywords: Human resource planning

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกหลักในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กรในทุกระดับ ทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างจากทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลนั้น จำเป็นต้องได้รับคำสั่งหรือหน้าที่จากผู้นำหรือผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยไม่มีการกระทำนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย แต่ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นบุคคลที่มีคุณค่า สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยวิธีการที่มีประสิทธิภาพจากกระบวนการทางความคิด นำไปสู่พฤติกรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่าทรัพยากรบุคคล โดยที่ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นผลมาจากการสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงจริยธรรม และระบบคุณธรรมได้อย่างครบถ้วน

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้แม้ว่าจะไม่ใช่ภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ แต่การที่ผู้นำหรือผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพทางความคิด ภาวะพฤติกรรม สติปัญญา รวมไปถึงคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นรากฐานการพัฒนาคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าสามารถนำมาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาการดำเนินชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ การประกอบอาชีพในองค์กรที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ รวมไปถึงการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเพื่อร่วมงาน การสร้างบริบทแห่งนวัตกรรม

รวมไปถึงการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และประสิทธิผลของผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสมในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาตามยุคสมัย

มนุษย์ถือเป็นสิ่งมีชีวิตที่ฝึกฝนอบรมตนให้พัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้นได้ โดยอาศัยการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา ทั้งทางด้านพฤติกรรม ระเบียบวินัย กระบวนการทางความคิด และสติปัญญา เพื่อให้เป็นอภิมนุษย์ คือ มนุษย์ผู้เยี่ยมยอด เป็นบุคคลที่สามารถสร้างกระบวนการแห่งการดำเนินชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ การประกอบอาชีพได้อย่างทรงคุณค่า สามารถแสดงศักยภาพด้านต่างๆ ให้บังเกิดขึ้นในสังคมรอบข้าง สร้างเสถียรภาพการประพฤติปฏิบัติตนและสามารถเผยแพร่กระบวนการทางความคิดสู่การปฏิบัติได้อย่างยอดเยี่ยม เป็นตัวอย่างให้ประจักษ์แก่สายตาของมหาชน

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้นำหรือบริหารจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดของตนให้ตรงกับภาระหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Put the Right man to the Right Job คือใช้คนให้ถูกกับงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่และขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการต่อยอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงแห่งสังคมโลก

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นิยามความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์ถือเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาได้โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาทางด้านต่างๆ ทั้งที่เป็นหลักสูตร และมีใช้หลักสูตร ในยุคปัจจุบัน องค์กรโดยส่วนใหญ่ต่างนำสรรพวิทยาการต่างๆ ที่มีความทันสมัยมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นการสร้างให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของพลวัตการดำเนินกิจกรรมทุกรูปแบบในลักษณะ One Stop Service คือ สามารถดำเนินกิจการต่างๆ ให้สำเร็จเสร็จสิ้นได้โดยอาศัยเพียงแค่มนุษย์คนเดียว ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นบรรทัดฐานแห่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพราะการที่จะสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ ก็จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนเพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ตามความเหมาะสมของภาระงาน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคล หรือองค์กรได้ โดยสามารถเปลี่ยนแปลงที่โครงสร้างองค์กรใหม่ การติดตั้งระบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ใหม่ได้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มี

ประสิทธิภาพและให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ขององค์การได้นั้นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ซึ่งเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ และถือได้ว่าเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่น่ามาใช้ในการพัฒนา องค์การ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นบุคลากรที่เป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลัก อันนำไปสู่ความสำเร็จต่อไป ในอนาคตได้ เพราะสมรรถนะที่จะมีการพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา กล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ ว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อองค์การทุกองค์การ เพราะทรัพยากรมนุษย์ เปรียบได้กับเป็นผู้ประสานและ เชื่อมโยงผู้พัฒนา คือ “มนุษย์” ผู้ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกลักษณะ คุณธรรม อุดมการณ์และการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามที่องค์การต้องการ ได้รับจากตัวบุคลากร เพื่อที่จะได้ช่วยพัฒนาศักยภาพที่ดีต่อองค์การให้มีความเข้มแข็งและมีความมั่นคง ยิ่งขึ้น และที่สำคัญคือ มีความรักต่อองค์การ ดังนั้นองค์การต่างๆ จึงหันมาให้ความสนใจในการ พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กันอย่างต่อเนื่อง เพราะต่างก็ตระหนักดีว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นจะช่วยให้อุบลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งยังเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ สร้างทัศนคติที่ดี ที่ถูกต้องได้เพราะ หากทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีการพัฒนาที่ดี ที่มีศักยภาพแล้วก็จะพลังสำคัญ ที่จะนำพา องค์การ ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่องค์การต้องการและทำให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมายได้

ดังนั้น องค์การสมัยใหม่ จึงเริ่มให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของตน เพราะมนุษย์ เป็น ทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อองค์การ ในการสร้างคุณค่าให้กับองค์การได้อย่างมหาศาล เพราะการที่ องค์การ จะประสบความสำเร็จได้นั้น ล้วนต้องเกิดจากบุคลากรทั้งหลายที่เป็นส่วนสำคัญในการทำงานทุกระบบ ให้มีประสิทธิภาพได้ องค์การต่างๆไม่ว่าเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจึงให้ความสำคัญในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพิ่มมากขึ้น โดยจำเป็นต้องใช้กระบวนการเริ่มตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน แต่ไม่ได้หมายความว่า กำลังคนเหล่านี้จะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน สูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้อง มีการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานและ สามารถปรับตัว ให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความเจริญทาง วิทยาการ เครื่องใช้อุปกรณ์ต่างๆ ตลอด จนลักษณะหน้าที่การงานที่เปลี่ยนไปในวิถีทางที่ก้าวหน้า ขึ้นซึ่งถ้าถูกมองข้ามการพัฒนาไปนั้นก็ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นมาในภายองค์การ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่ดี จึงควรที่จะทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและ

หน้าที่ที่ต้องการ (Put the right man on the right job) พร้อมทั้งต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการดำเนินงานต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, หน้า 138).

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดดำเนินการให้ พนักงานได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอันที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุง ความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของ แนนเดอร์ มิได้หมายถึง เฉพาะการฝึกอบรม (training) เท่านั้น แต่อาจจะมียุทธศาสตร์ ที่มาของการฝึกอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง หรือเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรม ที่ปฏิบัติจัดทำในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายของ แนนเดอร์ ยังหมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์ (learning experience) ที่เกิดจากการจัดขึ้นใน ช่วงเวลาที่กำหนดเฉพาะเจาะจง และได้รับการออกแบบที่จะไปสู่ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Nadler, 1980, pp. 4-5).

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความจำเป็นที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพที่ดีนั้น จะต้องได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ซึ่งในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งความเจริญในกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมาในการพัฒนาในทุกระดับ

“มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สึกษา หรือศึกษา คือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็น “สัตว์ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามและเว้นสิ่งไม่ดีด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดิ์ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539, หน้า 47) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคน ให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยผสมผสานความต้องการเจริญรุ่งเรืองระหว่างการพัฒนาบุคคลและการพัฒนาองค์กร (Harrey & Bowin, p. 6) เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรม ที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม (Nadler, 1982, p. 12) ทรัพยากรมนุษย์ คือความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคนที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์

(Frederick Harris Harbison, 1973, p. 1) เป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากรู้เห็นของบุคคลนั้น (Russell C. Swanbury, 1968, p. 47)

คำว่า "พัฒนา" แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร ดังนั้น "การพัฒนา" ก็คือการทำให้เจริญ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการ เปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง คำว่า "ทรัพยากร (Natural resource)" มาจากรากศัพท์ ทรัพยากร + อากร = ทรัพยากร (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 503) หรือ อีกประการหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต (อำนาจ แสงสว่าง, 2540, หน้า 296)

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์ประกอบของระบบ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญคือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ คน เงิน และวิทยาการ กระบวนการแปรสภาพ ซึ่งได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา และปัจจัยนำออกซึ่งได้แก่ คนที่มีคุณภาพ (เติมศักดิ์ ทองอินทร์, ผศ.ดร., 2547, หน้า 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain circle) ตั้งแต่การวางแผนนโยบายกำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพ (ธงชัย สมบูรณ์, 2549, หน้า 11 - 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายให้สร้างสมความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญและคุณธรรมจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้โดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัย (เสน่ห์ จุ้ยโต, รศ.ดร., 2547, หน้า 179 - 180)

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จำเป็น โดยเฉพาะในปัจจุบันถือเป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าหรือที่เรียกว่าสังคมโลกาภิวัตน์เพื่อให้ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ องค์กร การที่องค์กรจะสามารถปรับตัว ดำรงอยู่ และเจริญเติบโตได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรของ องค์กรเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นที่ตามทิศทาง ที่องค์กรต้องการ พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนาการได้เจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงานโดยองค์กรจะต้องสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนมีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญต่อ อนาคตของบุคคลและองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, ผศ.ดร., 2545, หน้า 157 – 159) การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถภาพในด้านต่างๆ ของ บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการแสดงออกมาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ ในองค์กร วัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี ดังนี้

- ๑) เพื่อเพิ่มปริมาณงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจะมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของตนเองสูงขึ้น
- ๒) เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้มีความเป็นมาตรฐาน โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาใน การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เข้าใจในกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ย่อมสามารถทำให้ผลงานที่ ออกมานั้นมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) เพื่อลดต้นทุนในการบริหารจัดการ ทำให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์กรลด น้อยลง สามารถนำเงินไปพัฒนาด้านอื่นได้อย่างทั่วถึง
- ๔) เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีทักษะ และรู้จักขั้นตอนที่ ถูกต้องในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้การเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลดลง
- ๕) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเมื่อมนุษย์ได้มีการปฏิบัติงานอย่างใดอย่าง หนึ่งแล้วทำเรื่องนั้นเป็นเวลานาน จะเกิดความเบื่อหน่ายไม่ยากปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนา

บุคลากรให้เรียนรู้ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (มัลลี เวชชาชีวะ, 2524, หน้า 49)

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ศักยภาพ ทักษะคิด และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันถือเป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นต้องยกระดับศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยอาศัยการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สูงขึ้น เกิดความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารขององค์กรลดลง การเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลดลงเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของงานให้มีความเป็นมาตรฐานต่อไป

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วย่อมได้รับความรู้ ความสามารถ ความคิด พฤติกรรม และคุณธรรมเป็นสิ่งที่จัดสรรให้ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถวางแผนการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วยประสิทธิภาพในด้านต่างๆ มาดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้

นิยามการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

“ทรัพยากรมนุษย์” นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในบรรดาปัจจัยที่เป็นทรัพยากร 4 ประการของการบริหาร คือ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุอุปกรณ์และเครื่องจักร (Material and Machine) 4) การจัดการ (Management) ฉะนั้น ถ้าองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นล่าช้า พบอุปสรรคนานาประการ ซึ่งทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ วิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรไม่เกิดปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning : HRP) นั่นเอง

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือบางที่เรียกว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) การวางแผนบุคลากร (Personnel Planning) หรือ การวางแผนการจ้างงาน (Employment Planning)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไว้ล่วงหน้า ว่าต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร ระดับใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ด้วยวิธีการใด ต้องพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถอย่างไร และจะควบคุมจำนวนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อจะใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เมื่อวิเคราะห์คำนิยามของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาจะพบว่ามีการประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ คือ การคาดการณ์ (Forecasting) และการกำหนดแผนปฏิบัติ (Programming) จึงอาจกล่าวได้ว่า เป็นการนำแนวความคิดจากการคาดการณ์มาสู่การปฏิบัติจริงเพื่อประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะสร้างประโยชน์ให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่างๆ ไปสู่เป้าหมายได้ด้วยความมั่นใจ คุณภาพของบุคลากรจัดเป็นปัจจัยสำคัญ ในการพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ โดยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่เลือกคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรได้คัดสรรบุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว ก็จะต้องดูแลต่อ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์ทันสมัยสอดคล้องไปกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันถือว่ามีความสำคัญดังจะเสนอไว้ในแต่ละประเด็นดังนี้

๑. การแข่งขันของธุรกิจในยุคใหม่ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม , เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากรและผู้บริหาร บุคลากรสามารถย้ายงานได้ตามความพอใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน , สวัสดิการ , ความเป็นอยู่ เป็นต้น โดยผู้บริหารยุคใหม่ ไม่ได้บริหารงานโดยใช้อำนาจอย่างเดียวอีกต่อไป หากแต่ต้องใช้เรื่องเกียรติยศในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย

๒. กรณีเกิดการรัดเอาเปรียบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงทำให้รัฐบาลได้เข้ามาควบคุมการดำเนินงานมากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนก่อตั้งธุรกิจ รวมทั้งกฎเกณฑ์ตลอดจนข้อกำหนดต่างๆ ที่บัญญัติขึ้นมา เพื่อทำให้ระบบเศรษฐกิจดีขึ้น รัฐบาล ได้เข้ามามีบทบาทในเรื่องสวัสดิการ, รายได้, สภาพปฏิบัติงาน, อัตราจ้างแรงงานในวันหยุด เป็นต้น เพื่อไม่ให้ผู้บริหารเอาเปรียบบุคลากร

๓. ความเติบโตทางด้านเทคโนโลยี ใน ปัจจุบันนี้บุคลากรได้ปฏิบัติงานโดยอาศัยเครื่องมือที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องทุ่นแรง ทำให้การปฏิบัติงานมีความซับซ้อนมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องจัดงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ตลอดจนความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๔. การเปลี่ยนแปลงบทบาทของฝ่ายบริหาร โดยในอดีตจากการบริหารงานที่หวังกำไรเพียงอย่างเดียว ในปัจจุบันนี้ยังจะต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศเป็นหลัก โดยวัตถุประสงค์ใหม่ของธุรกิจในปัจจุบัน จึงมุ่งตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร , ลูกค้า และสังคม ขณะเดียวกันก็จะต้องได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของกำไรอีกด้วย

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต้องใส่ใจทั้งในเรื่องของการบริหาร, การสร้างความเจริญให้แก่องค์กร จะต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ – ความสามารถ รวมทั้งมีความพร้อมที่เข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร อีกทั้งยังต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดี อีกทั้งยังส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท, เสียสละ, รักในองค์กรมากขึ้น ในมุมมองขนาดใหญ่ จะช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดีขึ้น ก็จะช่วยทำให้บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มรายได้จากต่างประเทศให้แก่ประเทศชาติของเราได้อีกทางหนึ่ง

แนวคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ POLE

ขบวนการทั้ง 4 คือ POLE หรือ PODC คำว่า POLE มาจาก การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การเป็นผู้นำหรือการบริหารคน (Leading) การประเมินผล (Evaluating) กระบวนการจัดการเป็นแนวความคิดที่กล่าวถึงขั้นตอนของการบริหารงาน และ ภาระหน้าที่ของนักบริหารเริ่มต้นจากแนวคิดของฟายอลแล้วดัดแปลงมาเป็น POSDCORB และ เปลี่ยนแปลงมาเป็น POLE หรือ PODC ในปัจจุบัน สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ขององค์กรและกำหนดว่าจะทำงานนั้นอย่างไรการวางแผนเป็นเรื่องที่

เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ขององค์กรอนาคตอันใกล้ในระยะสั้น (Short term) และระยะยาว (Long-term)

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนด หน้าที่สำหรับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์การ เป็นการเริ่มต้น ของกลไกใน การนำเอาแผนงานไปสู่การปฏิบัติบุคลากรในองค์การได้รับการมอบหมายงานที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยงานของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มต่างประสานสอดคล้องกันสู่ ความสำเร็จขององค์การ

3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นการจูงใจการชักนำ การกระตุ้น และใช้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้น มนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่ สูงกว่าภาวะงานเพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลใน องค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการวัตถุประสงค์ของการนำ คือการเพิ่ม ผลผลิตขององค์การโดยผ่านแนวคิดทางด้านทำให้ความสำคัญกับคน (Human-oriented work situations) มากกว่าการให้ความสำคัญกับงาน (Task-oriented work situations)

4. การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่ หน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการ รวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดผลการท างานในองค์การ รวมทั้งการวัดผลการทำงานใน ปัจจุบันเพื่อให้มีมาตรฐาน เช่น มาตรฐานการดำเนินการ มาตรฐานด้านคุณภาพ มีการ เปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้เพื่อปรับปรุงแก้ไขผลการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดการสูญเสียสิ้นเปลืองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

โดยสรุปแนวคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ
2. การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การนำเอาแผนงานที่กำหนดไว้มากำหนด หน้าที่สำหรับ บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์การ
3. การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และ

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง หน้าที่ทางการจัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดผลการทำงานในองค์การเป็นแนวคิดที่สำคัญในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้นำหรือบริหารจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดของตนให้ตรงกับภาระหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Put the Right man to the Right Job คือใช้คนให้ถูกกับงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่และขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการต่อยอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงแห่งสังคมโลก

สรุป

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกหลักในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กรในทุกระดับ ทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างจากทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลนั้น จำเป็นต้องได้รับคำสั่งหรือหน้าที่จากผู้นำหรือผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยไม่มีการกระทำนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย แต่ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นบุคคลที่มีคุณค่า สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยวิธีการที่มีประสิทธิภาพจากกระบวนการทางความคิด นำไปสู่พฤติกรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่าทรัพยากรบุคคล โดยที่ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นผลมาจากการสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงจริยธรรม และระบบคุณธรรมได้อย่างครบถ้วน

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้แม้ว่าจะไม่ใช่ภาระหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ แต่การที่ผู้นำหรือผู้บริหารได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพทางความคิด ภาวะพฤติกรรม สติปัญญา รวมไปถึงคุณธรรม จริยธรรมที่เป็นรากฐานการพัฒนาคุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่าสามารถนำมาเป็นกลไกหลักในการพัฒนาการดำเนินชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ การประกอบอาชีพในองค์กรที่ตามทีตนได้รับมอบหมายได้ รวมไปถึงการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของเพื่อร่วมงาน การสร้างบริบทแห่งนวัตกรรม รวมไปถึงการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และประสิทธิผลของผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น นำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสมในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาตามยุคสมัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความจำเป็นที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพที่ดีนั้น

จะต้องได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เหมาะสมกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ซึ่งในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคแห่งความเจริญในกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมาในการพัฒนาในทุกระดับ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่จำเป็น โดยเฉพาะในปัจจุบันถือเป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าหรือที่เรียกว่าสังคมโลกาภิวัตน์เพื่อให้ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ องค์การ การที่องค์การจะสามารถปรับตัว ดำรงอยู่ และเจริญเติบโตได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรขององค์การเป็นสำคัญ โดยต้องพยายามพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นที่ตามทิศทางที่องค์การต้องการ พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนารได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยองค์การจะต้องสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญต่ออนาคตของบุคคลและองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถภาพในด้านต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการแสดงออกมาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ในองค์การ

ทรัพยากรมนุษย์นั้นเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วย่อมได้รับความรู้ ความสามารถ ความคิด พฤติกรรม และคุณธรรมเป็นสิ่งที่จัดสรรให้ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถวางแผนการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วยประสิทธิภาพในด้านต่างๆ มาดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการคาดการณ์ความต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไว้ล่วงหน้า ว่าต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร ระดับใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ด้วยวิธีการใด ต้องพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถอย่างไร และจะควบคุมจำนวนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อจะใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เมื่อวิเคราะห์คำนิยามของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาจะพบว่ามีองค์การประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ คือ การคาดการณ์ (Forecasting) และการกำหนดแผนปฏิบัติ

(Programming) จึงอาจ กล่าวได้ว่า เป็นการนำแนวความคิดจากการคาดการณ์มาสู่การปฏิบัติจริง เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต้องใส่ใจ ทั้งในเรื่องของการบริหาร, การสร้างความเจริญให้แก่องค์กร จะต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ – ความสามารถ รวมทั้งมีความพร้อมที่เข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร อีกทั้งยังต้องสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานที่ตนเอง มีความรู้ ความสามารถเป็นอย่างดี อีกทั้งยังส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท, เสียสละ, รักในองค์กรมากขึ้น ในมุมมองขนาดใหญ่ จะช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เมื่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ดีมากขึ้น ก็จะช่วยทำให้บุคลากรมีคุณภาพมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มรายได้จากต่างประเทศ ให้แก่ประเทศชาติของเราได้อีกทางหนึ่ง โดยสรุปแนวคิดการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้ บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร 2. การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การนำเอา แผนงานที่กำหนดไว้มากำหนดหน้าที่สำหรับ บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่จะปฏิบัติภายในองค์กร 3. การนำ (Leading) เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ภาวะผู้นำ และการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อ ช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และ 4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง หน้าที่ทางการ จัดการสำหรับผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นมาตรวัดผลการทำงานในองค์กรเป็นแนวคิด ที่สำคัญในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้นำหรือบริหาร จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ใน สังกัดของตนให้ตรงกับภาระหน้าที่ หรือที่เรียกว่า Put the Right man to the Right Job คือใช้คน ให้ถูกกับงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่และขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการต่อยอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์เมื่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงแห่งสังคมโลก

เอกสารอ้างอิง :

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, ผศ. ดร. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, ผศ.ดร. (2547). *เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ประชาชนสยาม.

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2539). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ NIDA.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คจำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: อีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- เสน่ห์ จุ้ยโต, รศ.ดร. (2547). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อำนาจ แสงสว่าง.(2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- Frederick Harris Harbison. (1973). *Human Resources as the Wealth of Nations*. New York: Oxford University Press.
- Harrey & Bowin. *Human Resources and Technology*. Manchester University UK: Human Resource Employment And Devopment (volume 2).
- Nadler. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van.Nostrand Reinhold Company.
- Nadler Leonard. (1982). *Designing Training Program: The Critical Events Model*. Reading. Mass: Addison – Wesley.
- Russell C. Swanbury. (1968). *In Service Education*. New York: G.D. Putmen Sons.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

Human Resource Management In the Future

พระมหาธีรวัฒน์ เสสปัญโญ* สุรินทร์ นิยมางกูร** กฤษ เพิ่มทันจิตต์***

บทคัดย่อ

ความเปลี่ยนแปลงของยุคนวัตกรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในลักษณะต่างมากมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องอาศัยการใช้ระบบ Commercial หรือ ระบบ Technology มาใช้เป็นหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเพื่อให้เกิดเสถียรภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันและรองรับการพัฒนาของโลกศาสตร์ในอนาคต ซึ่งการที่จะสามารถสร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องรู้จักภาวะทันสมัยของโลก นำไปสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วจึงสามารถนำมาบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัฒนธรรมเป้าหมายและเป้าหมายขององค์กรและผู้นำ

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร บริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มี ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการ พัฒนาองค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

*นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

***อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมี ภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและ ความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอยู่ในรูปแบบหนึ่งแบบใดตั้งแต่ระยะเริ่มแรก หน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ เป็นทางการตามธรรมชาติหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิบัติต่อเมื่อคนรวมกันอยู่ และมีความมุ่งหมายร่วมกัน ระหว่างศตวรรษดังกล่าวกระบวนการจัดการเกี่ยวกับคนได้ มีลักษณะเป็นทางการและใช้ความชำนาญมากขึ้นเป็นลำดับ ผลของการจัดการเกี่ยวกับคนที่ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการซึ่งได้รับการสั่งสมมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยนักปฏิบัติการและนักวิชาการ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

Abstract

The change of the era of innovation causes many changes in the world. Human resource management therefore requires the use of commercial systems or technology systems. Used as a core in human resource management in order to ensure stability in human resource management in the present day and support the development of world science in the future To be able to create an effective human resource management system in the future Need to know the modern state of the world Leading to the process of human resource development and therefore can be used to manage human resources in the future in a stable manner according to the culture, meanings and goals of the organization and leaders.

The organization's main mission is to achieve the objectives and be effective. Agencies need to have qualified personnel in the right amount for the job. Therefore, human resource management Therefore

classified as one of the important factors in the administration Because personnel are the suppliers and use other management resources, whether money Materials and management, which, if the organization starts with having good personnel, capable, other factors will be good as well. Therefore, human resource management is important to Human Resource Management Organization Development It is the operation that involves the person who is considered the most valuable resource of the organization in order to be able to perform the work in accordance with the objectives of the organization as well as to maintain and develop the human resources of the organization with quality of work life. Principles include human resource planning, job assignment or job design. Job analysis, recruitment, selection, employee evaluation Training and compensation development, health and safety, employee retirement, therefore is the duty of all levels of executives to be responsible for human resource management.

Therefore, human resource management is available in any form from the beginning. The functions of human resources are not available. As a natural official, the duties of human resources are treated when people gather together And have a common purpose During the centuries of such a process Can deal with people Have formal characteristics and use more expertise in order The result of management about people who have progressed in the knowledge about the processes that have been accumulated more and more by practitioners and scholars.

Keywords: Human Resource Management In the Future

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ประเทศชาติมีศักยภาพในการแข่งขัน มีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบน พื้นฐานแห่งความเป็นไทย การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา ประเทศ ควรมีการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีเครื่องมือทันสมัยขึ้น วิธีการปฏิบัติงาน และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้องค์การอยู่รอดยิ่งในยุคปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นได้เกิดการบูรณาการมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลทั้งในระดับจุลภาค และมหัพภาค

ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการ ปฏิบัติตาม อำนาจและหน้าที่ที่ได้รับให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุข ของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากมนุษย์มีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยการจัดการองค์การ การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์ การประสานงาน และการควบคุม งานในขั้นตอนดังกล่าว การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดการ เกี่ยวกับมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือหัวใจของการบริหารงานทุกชนิด

องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง แต่ถ้าหากองค์กรใด ขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ องค์กรนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ ก่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความเปลี่ยนแปลงของยุคนวัตกรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในลักษณะต่าง มากมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องอาศัยการใช้ระบบCommercial หรือ ระบบ Technology มาใช้เป็นหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเพื่อให้เกิดเสถียรภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันและรองรับการพัฒนาของโลกศาสตร์ในอนาคต ซึ่งการที่จะสามารถสร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องรู้จัก

ภาวะทันสมัยของโลก นำไปสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วจึงสามารถนำมาบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัฒนธรรมเป้าหมายและเป้าหมายขององค์กรและผู้นำ

แนวคิดการวิจัยอนาคต

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการใช้เทคโนโลยีมีการคิดค้นที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวัน เป็นผลทำให้เกิดความรู้ใหม่และการเปลี่ยนแปลง ความรู้อยู่ตลอดเวลาโดยปราศจากพรมแดน การศึกษาในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญในสังคมที่ทำหน้าที่ในการพัฒนามนุษย์ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด รูปแบบ กระบวนการ และวิธีการให้การศึกษาที่ สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในบริบทของโลก เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในกระแส การเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

ความหมายของการวิจัยอนาคต

การศึกษาเรื่องของอนาคตเป็นการศึกษาในลักษณะที่ต้องการสารสนเทศ เพื่อเป็นข้อมูล การ ดำเนินงาน วิธีวิทยาในการศึกษาอนาคตใช้ระเบียบวิธีวิจัย เรียกว่า “การวิจัยอนาคต” ซึ่งเป็นเทคนิค วิธีการวิจัยที่ศึกษาองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งระยะสั้นระยะยาว (เทียนฉาย กิระนันท์, 2525, หน้า 2) ผู้เขียนเห็นว่า ภาพอนาคตสามารถ ช่วยกำหนดนโยบายระยะยาว ยุทธวิธี และวางแผน ที่ช่วยไปสู่สิ่งที่องค์กรต้องการและต้องการให้ เกิดขึ้นไม่ใช่เพื่อต้องการรู้อนาคตแต่ต้องการให้มีการตัดสินใจที่ดีกว่า เป็นวิธีการแสวงหาคำตอบอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทางเลือกในอนาคต โดยพิจารณา ความเป็นไปได้ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง (Textor, Robert B, 1990, p. 139) การวิจัยอนาคตเป็นกิจกรรมหนึ่ง que เพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตอันเนื่องมาจากการ ตัดสินใจและนโยบายในปัจจุบันหรือบางคนอาจจะกล่าวว่า การวิจัยอนาคตเป็นการวางแผนระยะยาว ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรม 3 อย่าง คือ การวางแผน (Planning) การพยากรณ์ (Forecasting) และ การตัดสินใจ (Decision making) (Allen. Allen, T. Harrell, 1978, p. 75)

ความสำคัญของการวิจัยอนาคต

เนื่องจากปัจจุบันนี้โลกได้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านข้อมูล ข่าวสาร ด้านความรู้ด้านการคมนาคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น ทำให้ คน ในสังคมต้องปรับตัวให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถอยู่ได้อย่างมีคุณภาพการ

เตรียมพร้อม ที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้คนในสังคมดำรงอยู่ได้อย่างสงบสุข การเตรียมพร้อมในเรื่องอนาคตหรือที่เรารู้จักกันดีก็คือ การใช้แผนรุก “วิธีที่ดีที่สุดในการสร้างอนาคตอันสดใสให้แก่ประเทศไทย คือ การหลีกเลี่ยงการใช้ แผนรับซึ่งเน้นการสนองตอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นและการแก้ปัญหาหลังจากปัญหานั้นได้เกิดขึ้นแล้ว” การมองอนาคตเป็นการสร้างกลไกเชิงรุกสามารถปลุกเร้าใจให้มีผู้ร่วม ผนึกกำลังด้วยความหวังอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ส่วนปัญหาที่จะคลี่คลายไปถ้าเลือกแนวทางรุกที่ซวก หนามน้อยที่สุด” ดังนั้น วิธีการหนึ่งของการใช้แผนรุกก็คือ การศึกษาในเรื่องของอนาคตโดยใช้การ วิจัยเข้ามาช่วย ที่เรียกว่า การวิจัยอนาคต “ ในปัจจุบัน ผู้คนตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยอนาคต เพื่อป้องกันปัญหา เพื่อการวางแผนที่เป็นไปได้ และเหมาะสมและเพื่อประเมินและพัฒนาสถาบันต่างๆ ให้เข้ากับบริบทของอนาคต”

จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต

อลเลน ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต ไว้ดังนี้

1. การวิจัยอนาคตมุ่งที่จะเปลี่ยนทัศนคติเดิมว่าอนาคตไม่ใช่สิ่งที่แปลกประหลาดหรือเพื่อฝันแต่เป็นสิ่งที่สามารถทำนายได้และมีความเป็นไปได้
2. หัวใจของการวิจัยอนาคตนั้น เพื่อที่จะขยายความคิดจากการพยากรณ์ง่าย ๆ ไปสู่การอธิบายผลของการกระทำที่หลากหลาย เพื่อกำหนดเป็นนโยบายและนำไปสู่อนาคตที่ต้องการ (Allen. Allen, T. Harrell, 1978, p. 79)

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตเพื่อที่จะศึกษาเหตุการณ์ที่พึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และเพื่อเตือนว่าอนาคตที่ไม่พึงปรารถนาอาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งทำให้เข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้เตรียมตัวหรือกำหนดเป็น นโยบายเพื่อนำไปสู่อนาคตที่ต้องการ

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการ เปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง คำว่า "ทรัพยากร (Natural resource)" มาจากรากศัพท์ ทรัพยากร + อากร = ทรัพยากร (ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๖, หน้า ๕๐๓) หรืออีกประการหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้

ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต (อำนาจ แสงสว่าง, ๒๕๔๐, หน้า ๒๙๖) ดังนั้น “การพัฒนา” ก็คือ การทำให้เจริญ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง (วิชญาภา เมธีวรฉัตร, ๒๕๕๗, หน้า ๒๔ - ๒๕) “ทรัพยากร” คือ สิ่งถือว่ามีคุณภาพ (A useful thing or quality) อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติพัสดุสถานและอาจจะไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์ ส่วนอาการแปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิดทรัพยากร จึงหมายถึงสิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้ (บุญคง หันจางสิทธิ์, ๒๕๔๑, หน้า ๑) “มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ ศึกษา หรือศึกษา คือการเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนามนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็น “สัตว์ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามและเว้นสิ่งไม่ดีด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดิ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ๒๕๓๙, หน้า ๔๗) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคน ให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยผสมผสานความต้องการเจริญรุ่งเรืองระหว่างการพัฒนาบุคคลและการพัฒนาองค์กร (Harrey & Bowin, p. 6) เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรม ที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม (Nadler, Leonard, 1982, p. 12) ทรัพยากรมนุษย์ คือความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคนที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์ Frederick Harris Harbison, 1973, p. 1) เป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิชาการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น (Russell C. Swanbury, 1968, p. 47)

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เรื่ององค์ประกอบของระบบ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญคือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ คน เงิน และวิทยากร กระบวนการแปรสภาพ ซึ่งได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา และปัจจัยนำออกซึ่งได้แก่ คนที่มีคุณภาพ (David Easton, John G. Gunnell, Luigi Graziano, 1991) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการ

ดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain circle) ตั้งแต่การวางนโยบายกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพ (ธงชัย สมบูรณ์, ๒๕๔๙, หน้า ๑๑ - ๑๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายให้สร้างสมความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญ และคุณธรรมจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้โดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบ อาชีพการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของ สังคมเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัย (เสนห์ จุ้ยโต, รศ.ดร., ๒๕๔๗, หน้า ๑๗๙ - ๑๘๐)

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวเรื่องคนในองค์กร เพื่อให้ได้ คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้กับ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร หน้าที่หนึ่งขององค์กร เพื่อ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ตั้งแต่การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้ รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การบริหารทรัพยากร มนุษย์เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีหน้าที่สำคัญต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ivancevich, vancevich, J. M, 1998, p. 708)

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรที่ดี เพราะบุคลากรใน องค์กรเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการ ตามแต่ประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความ เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพก่อให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์กร

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อองค์การทุกองค์การ เพราะการปฏิบัติงานในองค์การ จำเป็นต้องมีการ ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้น บรรยากาศแตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย บรรยากาศที่แตกต่างกันมีอิทธิพล ต่อการสร้างควมพึงพอใจให้บุคคลในองค์การได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์การมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการบรรยากาศองค์การก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ ประสิทธิภาพ ขององค์การด้วยเช่นกัน (ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, 2550, หน้า 43)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศขององค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์การ บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้น มีความคู่กับอารยธรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะ ของความรู้ ความสามารถ เมื่อกลุ่มสังคมมีการขยายเติบโตขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์เริ่มสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จสงบสุขเรียบร้อยขึ้นในองค์การ ดังนั้น การบริหารงานทุกประเภท ควรดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคน ส่วนรวม และสร้างความเจริญแก่ชุมชนและบ้านเมือง โดยเฉพาะการบริหารราชการที่ต้องใช้เงิน ภาษีอากรของประชาชนในการบริหารประเทศ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ ทั้ง 9 ประการดังต่อไปนี้

1. การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้ มนุษย์ดำรงชีพได้อย่างมีความสุข
2. จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่างๆ ต้องขยายงาน ด้านการบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ ให้ทราบถึงความก้าวหน้าทางสังคม ทางวิทยาการ (technology) ด้านต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อม ของสังคมในอนาคต
6. การบริหารลักษณะเป็นการทำงานร่วมกัน ของบุคคลในองค์การ ฉะนั้น ความสำเร็จของการบริหาร จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมการเมืองอยู่ เป็นอันมาก
7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้อารมณ์ขันและการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหาร จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ
8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพัน กับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่าง ฉลาด
9. การบริหารกับการเมืองเป็นของคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาดได้ ฉะนั้น การศึกษาวิชาการบริหาร จึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในสังคมมนุษย์เป็นผลมาจากการบริหาร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 4)

บทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนในองค์การ เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยเริ่มตั้งแต่การจัดหาการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากใน การกำหนดนโยบายและการเข้ามามีส่วนร่วมของทรัพยากรบุคคล (ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, 2550, หน้า 67)

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยการบริหารโดยผ่าน กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่

- 1) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมใน เวลาที่ต้องการ
- 2) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย และ
- 4) การดำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากร มีความตระหนักและมีส่วนร่วม ทั้งนี้กระบวนการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพพอที่จะผลักดันให้ยุทธศาสตร์ขององค์การ สำเร็จลุล่วงไปได้และบรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ (Ivancevich, vancevich, J. M, 1998, p. 708)

แนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่จะตรวจสอบความสามารถในการท างานของพนักงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นระบบ ประเมินผลบุคคลอันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และ วิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนา พนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องทาง ความก้าวหน้าของ เขาจะส่งผลให้องค์การเจริญเติบโตความสำเร็จของการประเมินผลพนักงาน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาการทำงานของคุณคลากรให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้นจากเดิม และสามารถแยกบุคลากรที่มี ความสามารถแตกต่างกันได้ นอกจากนี้ ยังช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวางแผนความก้าวหน้าใน อาชีพได้อีกด้วยการ อารังรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (Ivancevich, Vancevich, J. M, 1998, pp. 183 – 185)

2) แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง

การให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความคิด และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น ทำให้เกิด คุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดีด้วยการให้คำแนะนำ ปรีกษาที่ดี การทำให้สภาพการท างานดีขึ้น โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการท างานที่ เหมาะสม การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน และแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้องกันเององค์กรต้องพยายาม ให้บุคลากรมีโอกาสมากขึ้นในการสร้าง ผลงานของตน การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อความสำเร็จของตนเองและ องค์กร เป็นวิธีการสื่อสารระหว่างองค์กรกับบุคลากร เพื่อให้สามารถทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับ ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เป็นการลดความกดดันทั้งสองฝ่าย ซึ่งการติดต่อสื่อสารใช้ได้ทั้ง การ ติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและผสมผสานกับการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเกิดความ สะดวกในการปฏิบัติงานโดยแบ่งเป็นระบบการติดต่อสื่อสารจากบนมาล่าง (Downward Communication Systems) เป็นการ ติดต่อสื่อสารที่ได้ผลเร็วที่สุด เพราะเป็นการนำส่งข้อความ จากผู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่าไปยังผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามี อิทธิพลต่อการจูงใจเป็นอย่างมากทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและเข้าใจปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อการจูง ใจในการทำงาน กิจกรรม สุขภาพและความปลอดภัยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อให้ บุคลากรมีความรู้สึก มั่นคงในความปลอดภัย ปราศจากความวิตกกังวล เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2546, หน้า 359-370)

3) วัตถุประสงค์การจัดตั้งขององค์กร 6 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (public administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจน การพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานของ ภาครัฐ (public or governmental organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง รวมตลอดทั้งการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

ส่วนที่สอง การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหาร ธุรกิจ (Business administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมี วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (maximum profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจน จากการบริหารงานของ บริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

ส่วนที่สาม การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non-Governmental Organization) ซึ่งเรียกย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO.) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิและสมาคม

ส่วนที่สี่ การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (International organization) มี วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของสหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ห้า การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดขึ้น หลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้ กำหนดให้มีองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการ

จัดตั้งเพื่อปกป้อง ค้ำครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่หก การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง เพื่อ ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ และถูก เอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่ม ผู้ให้บริการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2545, หน้า 36-38)

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดทำ และใช้ทรัพยากร บริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วย การมีบุคลากรที่ดี มี ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อการ พัฒนาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้ง ดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมี ภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การ กำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและ ความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓.๖ แนวคิดที่ว่าด้วยการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

องค์กรจะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ได้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงคือเป็นที่ ชัดเจนว่าจะต้องอาศัยคุณภาพ (Quality) การสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นขององค์กรที่ จะประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะร่วมกันดังนี้

1. มุ่งที่การกระทำ (Action-Oriented) สามารถสนองต่อการสร้างสรรค์และการ เปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเน้นที่การแก้ปัญหาขององค์กรเพื่อแก้ปัญหาให้ เกิดความ พึงพอใจแก่พนักงาน และปฏิบัติการที่ได้ผลสูง

2. มุ่งที่คนแต่ละคน (Individual-Oriented) ความผูกพันทั้งหมดที่ปฏิบัติต่อพนักงาน แต่ละคนในฐานะบุคคลและบริการต่าง ๆ ที่ให้ตลอดจนโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ก็เพื่อสร้างความ พึงพอใจในงาน และขวัญกำลังใจแก่พนักงาน

3. มุ่งที่การเข้ามีส่วนของพนักงาน (Employee-Oriented) เป็นการเพิ่มพูนคุณค่า ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ภาระงานที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อการสกัดเอาปัญหาที่แหลมคมในการปฏิบัติงานออกมาจากพนักงาน โดยปกติพนักงานต้องการมีส่วนร่วมได้เสียในงานอยู่แล้ว

4. มุ่งที่โลกาภิวัตน์ (Globally-Oriented) การสร้างองค์การให้ สามารถบริหารอย่างเป็นวิชาชีพอยู่ได้ในโลกไร้พรมแดน โดยปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและอย่างยุติธรรม ด้วยการยอมรับนับถือและตระหนักถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม

5. มุ่งที่คุณภาพ (Quality-Oriented) คุณภาพช่วยผลักดันไปสู่การบรรลุความพึงพอใจของลูกค้าโดยอาศัยโปรแกรมเบ็ดเสร็จซึ่งเป็นหลักประกันว่าทุกงานได้กระทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอยู่ในรูปแบบหนึ่งแบบใดตั้งแต่ระยะเริ่มแรก หน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่มี เป็นทางการตามธรรมชาติหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิบัติต่อเมื่อคนรวมกันอยู่ และมีความมุ่งหมายร่วมกันระหว่างศตวรรษดังกล่าวกระบวนการจัดการเกี่ยวกับคนได้ มีลักษณะเป็นทางการและใช้ความชำนาญมากขึ้นเป็นลำดับ ผลของการจัดการเกี่ยวกับคนที่ให้ เกิดความเจริญก้าวหน้าในความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการซึ่งได้รับการส่งเสริมมากขึ้น เรื่อย ๆ โดยนักปฏิบัติการและนักวิชาการ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550, หน้า ๑๘๓, ๕๒, ๘)

สรุป

องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง แต่ถ้าหากองค์กรใด ขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ องค์กรนั้นก็พัฒนาไปได้ยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ ก่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความเปลี่ยนแปลงของยุคนวัตกรรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในลักษณะต่างมากมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องอาศัยการใช้ระบบCommercial หรือ ระบบ Technology มาใช้เป็นหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเพื่อให้เกิดเสถียรภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันและรองรับการพัฒนาของโลกศาสตร์ในอนาคต ซึ่งการที่จะสามารถสร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องรู้จักภาวะทันสมัยของโลก นำไปสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วจึงสามารถนำมาบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัฒนธรรมเป้าหมายและเป้าหมายขององค์กรและผู้นำ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการใช้เทคโนโลยีมีการคิดค้นที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นทุกวัน เป็นผลทำให้เกิดความรู้ใหม่และการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่อยู่ตลอดเวลาโดยปราศจากพรมแดน การศึกษาในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญในสังคมที่ทำหน้าที่ในการพัฒนามนุษย์ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด รูปแบบ กระบวนการ และวิธีการให้การศึกษที่ สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในบริบทของโลก เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในกระแส การเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain circle) ตั้งแต่การวางนโยบายกำหนดแผนงาน อัตราค่าจ้างคน การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมีขวัญ กำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายให้สร้างสมความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญและคุณธรรมจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้โดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคม เป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัย

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอยู่ในรูปแบบหนึ่งแบบใดตั้งแต่ระยะเริ่มแรก หน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่มี เป็นทางการตามธรรมชาติหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิบัติต่อเมื่อคนรวมกันอยู่ และมีความมุ่งหมายร่วมกัน ระหว่างศตวรรษดังกล่าวกระบวนการจัดการเกี่ยวกับคนได้ มีลักษณะเป็นทางการและใช้ความชำนาญมากขึ้นเป็นลำดับผลของการจัดการเกี่ยวกับคนที่ให้ เกิดความเจริญก้าวหน้าในความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการซึ่งได้รับการสั่งสมมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยนักปฏิบัติการและนักวิชาการ

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากร บริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มี ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะได้ตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จึงมีความสำคัญต่อการ พัฒนาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้ง ดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมี ภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและ ความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เอกสารอ้างอิง :

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รุ่งเรืองรัตน์พรินต์ติ้ง จำกัด, 2550

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลัง นานาวิทยา, 2546.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ผศ.ดร. *เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2547.

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

เทียนฉาย กิระนันท์. *เอกสารวิชาการประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยปัญหา กรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 2 ณ ห้องประชุม สารนิเทศ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย 16 มกราคม 2525*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ธงชัย สมบูรณ์. *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปราชญ์สยาม, 2549.

บุญคง หันจางสิทธิ์. *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร*. กรุงเทพมหานคร: บรรณาคาร, 2541.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2539.

ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทนาน มีบุ๊ค จำกัด, 2546.

- วิชาญา เมธีวรฉัตร. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2545.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงมหาวิทยาลัย, 2556.
- สมพงษ์ เกษมสิน. *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- เสนห์ จุ้ยโต, รศ.ดร. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547.
- อำนวยการ แสงสว่าง. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2540.
- Allen. Allen. T. Harrell. *New Methods in Social Science Research*. NewYork: Praeger, 1978.
- Frederick Harris Harbison. *Human Resources as the Wealth of Nations*. New York: Oxford University Press, 1973.
- Harrey & Bowin. *Human Resources and Technology*. Manchester University UK: Human Resource Employment And Devopment (volume 2).
- Ivancevich. Vancevich. J. M. *Human Resource Management*. 7thed, Boston: McGrawHill. 1998.
- Leonard Nadler. *Corporate Human Resource Development*. New York: American Society for Training and Development, 1980.
- Nadler, Leonard. *Designing Training Program: The Critical Events Model*. Reading, Mass: Addison - Wesley, 1982.
- Russell C. Swanbury. *In Service Education*. New York: G.D. Putmen Sons, 1968.
- Textor. Robert B. *The middle path for the future of Thailand: Technology in harmony with culture and environment*. Bangkok: Thai Watana Panich, 1990.

จริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Ethics and Fair Treatment in Human Resource Management

ณัชชา อมราภรณ์* สุรินทร์ นิยมางกูร** กฤษ เพิ่มทันจิตต์***

บทคัดย่อ

จริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรของผู้บริหาร แต่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นสร้างขวัญกำลังใจสร้างความมั่นคงสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นผลสืบเนื่องจากการปฏิบัติตนระหว่างผู้บริหารกับมั่นคงสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ และการที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ ผู้นำหรือผู้บริหารก็จำเป็นต้องประกอบด้วยจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายในองค์กรทรัพยากรมนุษย์ซึ่งองค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อสิ่งนี้นอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กรที่มีการดำเนินอยู่ภายในองค์กรแล้ว จริยธรรมหรือความเป็นธรรมก็มีความสำคัญในการความเชื่อมั่นสร้างขวัญกำลังใจสร้างความมั่นคงสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ และการที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ ผู้นำหรือผู้บริหารก็จำเป็นต้องประกอบด้วยจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายในองค์กร

หากผู้นำหรือผู้บริหารมีจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมก็จะมีผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต การไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นธรรม มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถส่งผลให้เกิดการปรับปรุงจุดอ่อนแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติหน้าที่ทั้งของผู้นำและผู้บริหารและทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ และสร้างจุดแข็งให้เกิดขึ้น

* นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หากผู้นำหรือผู้บริหารมีจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมก็จะมีผลต่อการสร้างแรงงานสัมพันธ์ได้มากขึ้นเพราะเมื่อทรัพยากรมนุษย์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็ย่อมเกิดความสามัคคีภายในองค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สวຍเหลือกัน มีการเจรจาต่อรองโดยอาศัยเหตุผลมากกว่าอารมณ์ สามารถควบคุมผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: จริยธรรม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Ethics and fair treatment in human resource management. Even though it is not part of the internal duties of the leaders or executives but is considered an important factor in building confidence, building morale, building stability, building loyalty of human resources within the organization these are considered as a result of the conduct between the executive and the stable, creating loyalty of human resources within the organization. Ethics and fair treatment in human resource management Even though it is not part of the internal duties of the leaders or executives But is considered an important factor in building confidence, building morale, building stability, building loyalty of human resources within the organization. These are considered as a result of the conduct between the executive and the stable, creating loyalty of human resources within the organization and to maintain human resources within the organization. Leaders or executives need to be composed of ethics and fair treatment within the human resource organization, which the organization in the modern era needs to focus on this, in addition to the organizational culture that is already implemented within the organization. Ethics or fairness is important in confidence, building morale, creating stability, building loyalty of human resources within the organization. And to maintain human resources within the organization Leaders or executives need to consist of ethics and fair treatment within the organization.

If the leader or executive has ethics and fair treatment, there will be an evaluation of performance with honesty. Not discriminate is fair See the public

benefit rather than personal can result in the improvement of weaknesses, obstacles that arise from the performance of both leaders and executives and human resources leading to creating opportunities for organizational development in various fields and create strengths.

If leaders or executives are ethical and fair practices, there will be more labor relations because when human resources have morale to perform their duties, they will create unity within the organization. Able to perform duties together there is generosity, beautiful and rest. There is negotiation based on reason rather than emotion. Able to effectively control the effects that occur from human resources.

Keywords: Ethics, Human Resource Management

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะทำให้กระบวนการทำงานดำเนินไปอย่างคล่องแคล่ว ว่องไว หรือที่เรียกว่ามีสภาพคล่อง ปัจจัยที่สำคัญในการที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีความรู้ความสามารถรวมถึงศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน กอปรกับมีจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีปัญหาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารรวมถึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องทันเวลาบรรลุเป้าหมายประเมินผลความเป็นมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ได้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่ว่าจะเป็นองค์กรในระดับใด มีความแตกต่างกันในด้านวัฒนธรรมองค์กรแค่ไหน หรือความแตกต่างกันทางด้านประเภทขององค์กร ก็ย่อมจะต้องประกอบด้วย หลักการรวมทั้งสิ้น 3 หลักการ คือ 1. การจัดการองค์กร 2. การจัดการทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรมนุษย์ และ 3. จริยธรรมภายในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดทฤษฎีองค์กรและการจัดการ

ถึงแม้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารจะมีความรู้ความสามารถเท่าใด มีอายุการบริหารกิจการองค์กรมานานขนาดไหน ก็ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้ แต่ การที่จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นสร้างขวัญกำลังใจสร้างความมั่นคง

สร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรของผู้นำหรือผู้บริหาร แต่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นสร้างขวัญกำลังใจสร้างความมั่นคงสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นผลสืบเนื่องจากการปฏิบัติตนระหว่างผู้บริหารกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อสิ่งนี้นอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กรที่มีการดำเนินอยู่ภายในองค์กรแล้ว จริยธรรมหรือความเป็นธรรมก็มีความสำคัญในการความเชื่อมั่นสร้างขวัญกำลังใจสร้างความมั่นคงสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ และการที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ ผู้นำหรือผู้บริหารก็จำเป็นต้องประกอบด้วยจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายในองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกหลักในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กรในทุกระดับ ทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างจากทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลนั้น จำเป็นต้องได้รับคำสั่งหรือหน้าที่จากผู้นำหรือผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยไม่มีการกระทำนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย แต่ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นบุคคลที่มีคุณค่า สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยวิธีการที่มีประสิทธิภาพจากกระบวนการทางความคิด นำไปสู่พฤติกรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่าทรัพยากรบุคคล โดยที่ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นผลมาจากการสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงจริยธรรมและระบบคุณธรรมได้อย่างครบถ้วน

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวเรื่องคนในองค์กร เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร หน้าที่หนึ่งขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ตั้งแต่การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้ รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีหน้าที่สำคัญต่อ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ivancevich, vancevich, J. M, 1998, p. 708).

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรที่ดี เพราะบุคลากรใน องค์กรเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการ ตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความ เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพก่อให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์กร

บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรทุกองค์การ เพราะการปฏิบัติงานในองค์กร จำเป็นต้องมีการ ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจ และมีความพึง พอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้น บรรยากาศแตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการ ทำงานแตกต่างกันไปด้วย บรรยากาศที่แตกต่างกันมีอิทธิพล ต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลใน องค์กรได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัว แปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการบรรยากาศขององค์กรก็จะกระทบกระเทือน โดยการ เปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงานคือ ประสิทธิภาพ ขององค์กรด้วยเช่นกัน (ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, 2550, หน้า 43)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัด บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายใน องค์กร บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการ ทำงานของบุคลากรในองค์กรและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้น มีควบคู่กับอารยธรรมและการ ดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่ง งานกันทำตามลักษณะ ของความรู้ ความสามารถ เมื่อกลุ่มสังคมมีการขยายเติบโตขึ้น มีความ ซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์เริ่มสร้าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิด ความสำเร็จ สงบสุขเรียบร้อยขึ้นในองค์กร ดังนั้นการบริหารงานทุกประเภท ควรดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคน ส่วรวม และสร้างความเจริญแก่ชุมชนและบ้านเมือง โดยเฉพาะการบริหาร

ราชการที่ต้องใช้เงิน ภาษีอากรของประชาชนในการบริหารประเทศ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญ ทั้ง 9 ประการดังต่อไปนี้

1. การบริหารได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้ มนุษย์ดำรงชีพได้อย่างมีความสุข

2. จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่างๆ ต้องขยายงาน ด้านการบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความก้าวหน้าทางสังคม ทางวิทยาการ (technology) ด้านต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น

4. การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อม ของสังคมในอนาคต

6. การบริหารลักษณะเป็นการท างานร่วมกัน ของบุคคลในองค์การ ฉะนั้น ความสำเร็จของการบริหาร จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมการเมืองอยู่ เป็นอันมาก

7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้อุปกรณ์ปัจจัยสิ่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหาร จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ

8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด

9. การบริหารกับการเมืองเป็นของคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาดได้ ฉะนั้น การศึกษาวิชาบริหาร จึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าในสังคมมนุษย์เป็นผลมาจากการบริหาร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, หน้า 4)

บทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนในองค์การ เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยเริ่มตั้งแต่การจัดหาการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากใน การกำหนดนโยบาย และการเข้ามามีส่วนร่วมของทรัพยากรบุคคล (ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, 2550, หน้า 67)

ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยการบริหารโดยผ่าน กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มตั้งแต่

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมใน เวลาที่ต้องการ
2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการเพิ่มทักษะความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย และ
4. การจํารักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากร มีความตระหนักและมีส่วนร่วม ทั้งนี้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพพอที่จะผลักดันให้ยุทธศาสตร์ขององค์การ สำเร็จลุล่วงไปได้และบรรลุเป้าหมาย เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ (Ivancevich, Vancevich, J. M, 1998, p. 708).

แนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่จะตรวจสอบความสามารถในการทำงานของพนักงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นระบบ ประเมินผลบุคคลอื่นเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และ วิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนา พนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเห็นช่องทาง ความก้าวหน้าของ เขาจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตความสำเร็จของการประเมินผลพนักงาน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้นจากเดิม และสามารถแยกบุคลากรที่มี ความสามารถแตกต่างกันได้ นอกจากนี้ ยังช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวางแผนความก้าวหน้าใน อาชีพได้อีกด้วยการ จํารักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (Ivancevich, Vancevich, J. M, 1998, pp. 183 – 185).

2. แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง

การให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความคิด และกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น ทำให้เกิด คุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดีด้วยการให้คำแนะนำ ปรีกษาที่ดี การทำให้สภาพการทำงานดีขึ้น โดย การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เหมาะสม การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบงานและ แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตนเององค์กรต้องพยายาม ให้บุคลากรมีโอกาสมากขึ้นในการสร้างผลงาน ของตน การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อ ความสำเร็จของตนเองและองค์กร เป็นวิธีการสื่อสารระหว่างองค์กรกับบุคลากร เพื่อให้สามารถทำการตัดสินใจ เกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เป็นการลดความกดดันทั้งสองฝ่าย ซึ่งการติดต่อสื่อสารใช้ได้ทั้งการ

ติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและผสมผสานกับการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งจะเกิดความสะดวกในการ ปฏิบัติงานโดยแบ่งเป็นระบบการติดต่อสื่อสารจากบนมาล่าง (Downward Communication Systems) เป็นการ ติดต่อสื่อสารที่ได้ผลเร็วที่สุด เพราะเป็นการนำส่งข้อความจากผู้ที่อยู่ในระดับสูงกว่าไปยังผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามี อิทธิพลต่อการจูงใจเป็นอย่างมากทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อการจูงใจในการทำงาน กิจกรรม สุขภาพและความปลอดภัยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อให้ บุคลากรมีความรู้สึก มั่นคงในความปลอดภัย ปราศจากความวิตกกังวล เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2546, หน้า 359-370)

3. วัตถุประสงค์การจัดตั้งขององค์กร 6 ส่วน

ส่วนที่หนึ่ง การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (public administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการ สาธารณะ (public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจน การพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานของ ภาครัฐ (public or governmental organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง รวมตลอดทั้งการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

ส่วนที่สอง การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหาร ธุรกิจ (Business administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมี วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (maximum profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจน จากการบริหารงานของ บริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

ส่วนที่สาม การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non-Governmental Organization) ซึ่งเรียกละย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO.) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิและสมาคม

ส่วนที่สี่ การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (International organization) มี วัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของ

สหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

ส่วนที่ห้า การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดขึ้น หลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้ กำหนดให้มีองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้อง คุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่หก การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อ ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ และถูก เอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่ม ผู้ให้บริการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2545, หน้า 36-38)

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดทำ และใช้ทรัพยากร บริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มี ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อการ พัฒนาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้ง ดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมี ภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและ ความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดว่าด้วยการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

องค์กรจะประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ได้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงคือเป็นที่ยึดมั่นว่าจะต้องอาศัยคุณภาพ (Quality) การสร้างสรรค์และความยืดหยุ่นขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณลักษณะร่วมกันดังนี้

1. มุ่งที่การกระทำ (Action-Oriented) สามารถสนองต่อการสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเน้นที่การแก้ปัญหาขององค์กรเพื่อเกื้อกูลให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงาน และปฏิบัติการที่ได้ผลสูง

2. มุ่งที่คนแต่ละคน (Individual-Oriented) ความผูกพันทั้งหมดที่ปฏิบัติต่อพนักงาน แต่ละคนในฐานะบุคคลและบริการต่าง ๆ ที่ให้ตลอดจนโปรแกรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ก็เพื่อสร้างความพอใจในงาน และขวัญกำลังใจแก่พนักงาน

3. มุ่งที่การเข้ามีส่วนของพนักงาน (Employee-Oriented) เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ภาระงานที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อการสกัดเอาปัญหาที่แหลมคมในการปฏิบัติงานออกมาจากพนักงาน โดยปกติพนักงานต้องการมีส่วนร่วมได้เสียในงานอยู่แล้ว

4. มุ่งที่โลกาภิวัตน์ (Globally-Oriented) การสร้างองค์กรให้ สามารถบริหารอย่างเป็นวิชาชีพอยู่ได้ในโลกไร้พรมแดน โดยปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกันและอย่างยุติธรรม ด้วยการยอมรับนับถือและตระหนักถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม

5. มุ่งที่คุณภาพ (Quality-Oriented) คุณภาพช่วยผลักดันไปสู่การบรรลุความพึงพอใจของลูกค้าโดยอาศัยโปรแกรมเบ็ดเสร็จซึ่งเป็นหลักประกันว่าทุกงานได้กระทำอย่างถูกต้องสมบูรณ์

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอยู่ในรูปแบบหนึ่งแบบใดตั้งแต่ระยะเริ่มแรก หน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ เป็นทางการตามธรรมชาติหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ได้รับการปฏิบัติต่อเมื่อคนรวมกันอยู่ และมีความมุ่งหมายร่วมกัน ระหว่างศตวรรษดังกล่าวกระบวนการจัดการเกี่ยวกับคนได้ มีลักษณะเป็นทางการและใช้ความชำนาญมากขึ้นเป็นลำดับ ผลของการจัดการเกี่ยวกับคนที่ให้ เกิดความเจริญก้าวหน้าในความรู้ที่เกี่ยวกับกระบวนการซึ่งได้รับการสั่งสมมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยนักปฏิบัติการและนักวิชาการ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2550, หน้า 183, 52, 8)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารได้ดำเนินการมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จากหลากหลายองค์กร แต่ไม่มีความเด่นชัดในรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง ในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับความสนใจต่อผู้บริหารระดับสูงเท่าที่ควร ทั้งที่ความเป็น

จริงแล้ว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญ และจำเป็นมากต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลว ขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีเสียงสะท้อนว่าผู้นำหรือผู้บริหาร ยังขาดวินัยและคุณธรรม ไม่ รักษาความถูกต้องให้สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคม ยังมุ่งในประโยชน์ส่วนตนมากกว่า ส่วนรวม ยอมรับใช้นักการเมืองหรือยอมแพ้อิทธิพลภายนอกมากกว่าจะรักษาระเบียบวินัยจึงจำเป็นต้องมีการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อให้เกิดจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของจริยธรรม

ปัจจุบันมีการกล่าวถึงเรื่องศีลธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานกันอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารที่มีสติปัญญาแต่ไม่มีจริยธรรมหรือศีลธรรมอาจไม่เป็นที่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาได้ คุณลักษณะเชิงบูรณาการ คุณลักษณะเฉพาะ/ ความสามารถและทักษะ เฉพาะตัว คุณลักษณะ เฉพาะระดับ พื้นฐาน ในระยะยาวเพราะบุคคลส่วนมากต้องการความซื่อสัตย์และจริงใจในการ ทำงาน ผู้บริหารที่ไม่มี ความโปร่งใสในการบริหารงาน อาจไม่สามารถยืนหยัดในโลกที่ต้องการ เรียกร้องความเป็น ธรรมาภิบาล (Good governance) ในการบริหารงานและความโปร่งใสในการ ทำงาน (Transparency) ได้ “จริยธรรม” เป็นเรื่องศีลธรรมที่เราหา มาใช้เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและ ป้องกันกับการทุจริตประพฤติ มิชอบต่าง ๆ ในวงราชการทั้งราชการพลเรือนทั่ว ไป และยัง เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด โดยสมมติฐานทั่ว ไปเชื่อว่า ถ้าบุคคลใดที่มีพื้นฐานทาง ศีลธรรม ประพฤติตนอยู่ ในกรอบ แห่งคุณธรรมและจริยธรรม มีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกทาง ภายใต้อยู่ แล้ว การที่จะคิดและ ประพฤติในสิ่งที่ไม่ดีงามหรือประพฤติชั่วนั้นเกิดขึ้นได้ยาก

จริยธรรม คำว่า “Ethic” มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า “Ethos” หมายถึง วัฒนธรรม (Custom) การประพฤติปฏิบัติ (Conduct) และคุณลักษณะ (Character) จริยธรรม จึงเป็นสิ่งที่ แสดงถึงคุณค่าและคุณธรรมเฉพาะตนหรือสังคมที่ปรากฏ ดังนั้นทฤษฎี จริยธรรม จึงเป็นระบบของ กฎระเบียบหรือหลักการที่เป็นแนวทางในการตัดสินใจซึ่งเกี่ยวข้องกับ “ถูกหรือผิด (Right or Wrong)” “ดีหรือเลว (Good or Bad)” ในสถานการณ์ต่างๆ เป็นพื้นฐานของควมมีคุณธรรมของ มนุษย์ (Northouse, Northouse, Peter G, 2007, p. 302)

จริยธรรมอาจทำให้เกิดความสับสนได้ เมื่อมีการใช้หลายคำที่ ใกล้เคียงกัน คือ “ค่านิยม” (Values) “จริยธรรม” (Ethics) และ “คุณธรรม” (Morals) ซึ่งแท้จริงแล้วแต่ละคำ มีความหมายที่ สอดคล้อง เชื่อมโยง และแตกต่างกันเล็กน้อยดังนี้

1. ค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อหลัก หรือแนวทางและจงใจให้เกิดทัศนคติ และการ กระทำ (Motivate)

2. คุณธรรม (Morals) เป็นความเชื่อเฉพาะตนเองว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด จึงเป็นการประเมินส่วนบุคคลของค่านิยม และการกระทำที่เป็นระบบภายในตัวตน (Inner Compass)

3. จริยธรรม (Ethics) เป็นมาตรฐานขั้นพื้นฐาน (Foundation) ที่ชี้แนะว่าบุคคล จะปฏิบัติอย่างไรบนพื้นฐานความเชื่อเฉพาะตน หลักการเบื้องต้นที่ถูกต้อง จริยธรรมจะเป็น ความสามารถในการแยกแยะความถูก ออกจากความผิด และสัญญาว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Walker, Katey, 1993 : 13-14)

สรุป จริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติ ของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญา + เหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะ ความดี ถูก ผิด ควร ไม่ควร

ความสำคัญของจริยธรรมธรรมสำหรับผู้บริหาร

จริยธรรมคือ แนวทางประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่าพึงประสงค์โดยทั่วไปจริยธรรม มักอิงอยู่กับศาสนาทั้งนี้เพราะคำสอนทางศาสนามีส่วนสร้างระบบจริยธรรมให้สังคมแต่ทั้งนี้ไม่ได้ หมายความว่าจริยธรรมอิงอยู่กับหลักคำสอนทางศาสนาเพียงอย่างเดียวแท้ที่จริงจริยธรรมยังหยั่งราก อยู่บนวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและโดยนัยนี้บางท่านเรียกหลักแห่งความประพฤติอัน เนื่องมาจากคำสอนทางศาสนาว่าศีลธรรมและเรียกหลักแห่งความประพฤติอันพัฒนามาจากแหล่งอื่น ว่าจริยธรรม บุคคลต้องเรียนรู้ถึงความสำคัญของการเกิดจริยธรรมมีดังนี้ จริยธรรม เกิดมาจาก 3 กรณีคือความกลัวถูกลงโทษกฎหมาย ความอยากดี คือใฝ่ดี และความมีปัญญารู้จริง เรื่องนั้นอย่างถูกต้องดังนั้นจริยธรรมจึงมีระดับ ต่ำสุด สูงขึ้น สูงสุดและนั่นคือจริยธรรมสามารถสอน และจริยธรรมพัฒนาได้

จิตสำนึกกับจริยธรรม

ประเด็นจริยธรรมยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ “จิตสำนึก” (Conscious) ของผู้บริหาร เช่น การรู้สึกผิด การละอาย การไม่สบายใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งที่ควรทำเช่น

วันนี้ชะลอเรื่องการพิจารณาโครงการใหม่ของลูกค้าที่ไม่ใช่พวกเขาไว้ ให้ลูกน้องผู้นั้นกังวลใจไปสักระยะ งวดนี้ ขอเลื่อนตำแหน่งให้ลูกน้องคนสนิท ให้คนที่มีความสามารถรอไปก่อน หากงาน โครงการให้กับธุรกิจ ที่เป็นเครือข่าย หรือตนเองมีผลประโยชน์ร่วมและรับพรรคพวกตนเองเข้ามาทำงานหวังให้เป็นฐาน สนับสนุนตนเองในการครองอำนาจเป็นต้น

การกระทำเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง หากกระทำ ไปแล้วยังไม่รู้รู้สึกผิด ไม่ละอาย เป็นปัญหาของจิตสำนึก หากวัฒนธรรมองค์กรใดกำหนดให้สิ่งเหล่านี้ เป็นปรากฏการณ์ปกติองค์กรนั้นกำลังเผชิญวิกฤติวัฒนธรรมและนำไปสู่ยุคเสื่อม ต้องเผชิญปัญหา ความแตกแยก ความ

ไม่เป็นมิตร และการล่มสลาย การพัฒนาแก้ไขในทางที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็น เร่งด่วน จริยธรรมในการบริหารงานจึงเป็นเรื่องของพฤติกรรมการบริหารที่เป็นไปตามหลักแห่ง ความดี หลักคุณธรรม ศีลธรรม ความมีสำนึก และการให้ความสำคัญต่อสาธารณะผลของการมี จริยธรรมจะนำไปสู่ความรักใคร่ สามัคคี นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืนประชาชนมีความเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และเป็นมิตร

ภาวะผู้นำเชิงพุทธ

1) ความหมายของผู้นำเชิงพุทธ

บุคคลผู้ที่จะเป็นผู้นำเชิงพุทธนั้นจะต้องมีจิตใจที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ใหญ่ ความเป็นผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่สร้างความศรัทธาเคารพนับถือจากบุคคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลรอบข้าง เพื่อให้สามารถสร้างเสถียรภาพในการสร้างสรรค์พัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายยิ่งในยุคปัจจุบัน องค์กรจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคคลากรเป็นองค์เดียวกัน มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น จะต้องมีความรับผิดชอบองค์การในการขยายภาคส่วนออกไปเรื่อยๆ ผู้นำเชิงพุทธจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการทางจิตใจที่มีความเป็นผู้ใหญ่หรือผู้บริหารเพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการบุคคลกลุ่มใหญ่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้นำเชิงพุทธเป็นบุคคลผู้ประกอบด้วยภาวะผู้นำในลักษณะปกติแต่มีคุณวิเศษคือ เป็นบุคคลผู้ที่มีการแสดงออกในสถานะผู้นำโดยอาศัยหลักธรรมสำคัญของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่รัก เคารพ ศรัทธาจากบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำกับผู้บริหารนั้นมีความแตกต่างกันคือ ผู้นำนั้นมีบริบทโดยตำแหน่งรวมถึงภาวะทางพฤติกรรม แต่ผู้บริหารนั้นมีบริบทเกี่ยวข้องกับระบบการทำงานซึ่งอาจเป็นงานในหน้าที่ในองค์กร ส่วนความหมายของผู้นำโดยทั่วไปนั้นมีดังต่อไปนี้

ผู้นำคือ บุคคลที่เป็นหัวหน้าทำหน้าที่ในการสั่งการแนะนำหรือชี้แนะให้กลุ่มปฏิบัติตามหรือมีบทบาทในการนำด้านการปฏิบัติการแสดงความคิดเห็นตลอดจนความเคลื่อนไหวต่างๆ นอกนั้นก็คือนิยามของผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ที่ได้ศึกษาและกำหนดว่าผู้นำคือบุคคลที่มีสถานะภาพและหน้าที่เป็นที่ยอมรับในฐานะที่เป็นหัวหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมเดียวกัน ผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ (House, Robert J., 1971: 227) ผู้นำคือบุคคล ที่มีความ สามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (McFarland, McClelland, David C, 1979, 214-215)

2) คุณลักษณะของผู้นำเชิงพุทธ

บุคคลผู้ที่จะมาเป็นผู้นำเชิงพุทธถึงแม้ว่าจะสามารถควบคุมพฤติกรรมอันเป็นไปตามหลัก กุศลกรรมบถ 10 แต่บุคคลที่จะมาเป็นผู้นำเชิงพุทธได้นั้นจะต้องมีคุณธรรมที่แสดงให้เห็นถึงคุณ ลักษณะเฉพาะของผู้นำเชิงพุทธที่ผู้นำในลักษณะอื่นๆ อาจจะไม่เห็นเพราะอาจมองเห็นถึงความไม่ จำเป็นที่จะต้องนำมาใช้เพราะอาจมองเห็นว่าการเป็นผู้นำในการบริหารกิจการองค์กรนั้นหาก ประกอบด้วยหลักพุทธธรรมอันแสดงถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงพุทธหมวดนี้ อาจจะไม่เห็นว่าจะไม่ สามารถพัฒนาองค์กรตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งหลักธรรมหมวดนี้ได้แก่

(1) หลักสุจริต 3

หลักสุจริต 3 ถือเป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงความดีงามที่เกิดขึ้น 3 ทาง คือทางกาย ทาง วาจา และทางใจ ผู้นำเชิงพุทธจำเป็นต้องประกอบด้วยคุณสมบัติชอบ 3 ประการ กล่าวคือ

- 1 กายสุจริต (ความประพฤติชอบด้วยกาย)
- 2 วาจาสุจริต (ความประพฤติชอบด้วยวาจา)
- 3 มโนสุจริต (ความประพฤติชอบด้วยใจ) (ช.อิตติ. (ไทย) 25/65/421)

หลักสุจริต 3 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญในการสร้างคุณลักษณะของผู้นำเชิงพุทธ เพราะ การดำเนินชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ และการประกอบอาชีพ จะต้องมีความสุจริตในทุกเวลา เพราะความสุจริตนั้นเป็นเกราะป้องกันภัยอันตรายทั้งปวง แต่ผู้นำในลักษณะอื่นๆ อาจจะไม่เห็นเพราะ อาจมองเห็นถึงความไม่จำเป็นที่จะต้องนำมาใช้เพราะอาจมองเห็นว่าการเป็นผู้นำในการบริหาร กิจการองค์กรนั้นหากประกอบด้วยหลักพุทธธรรมอันแสดงถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงพุทธหมวดนี้ อาจจะไม่เห็นว่าจะไม่สามารถพัฒนาองค์กรตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ เพราะ

1 การประกอบด้วยกายสุจริตหรือความประพฤติชอบทางกายนั้น จะปราศจากความน่า เกรงขามหรือ ความเกรงใจ บางครั้งบุคคลผู้เป็นผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ บริหารงานองค์กร เช่น การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำผิดพลาด หรือการแสดงพฤติกรรมที่ เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การตบไหล่ หรือ พฤติกรรมแสดงถึงการสั่งสอนโดยทำ ตัวอย่างที่ผิดพลาดให้ได้รับการศึกษา รวมไปถึงการแสดงพฤติกรรมสนุกสนานเพื่อแสดงความผ่อนคลาย ไม่เครียดให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วก็ยังอยู่ในขอบข่ายของกายสุจริตอยู่ดี เพราะ ประกอบด้วยเจตนาที่เป็นกุศล

2 การประกอบด้วยวาจาสุจริตหรือความประพฤติชอบทางวาจานั้น จะปราศจากความน่า เกรงขามหรือ ความเกรงใจ บางครั้งบุคคลผู้เป็นผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ บริหารงานองค์กร เช่น การพูดโกหกเพื่อให้เกิดความสบายใจ ยกตัวอย่างเช่น เมื่อบุคลากรมีความ ทุกข์จากการทำงาน ก็อาจจะบอกเพื่อให้เขามีความสุขมากขึ้นว่า “คุณไม่ต้องกังวลอะไร ปฏิบัติ

หน้าที่ให้ดีที่สุด แล้วคุณจะได้เลื่อนตำแหน่ง” ทั้งๆ ที่ไม่มีตำแหน่งเพิ่ม แต่ก็เป็นการสร้างความสุขด้วยความหวังของบุคลากร หรือ การพูดส่อเสียดบุคคลผู้กระทำความผิดเพื่อไม่ให้เอาเป็นเยี่ยงอย่าง หรือ การพูดหยาบคายเพื่อสั่งสอนหรือสร้างขวัญกำลังใจ เช่น “อยากเป็นควายหรือไงทำไมไม่รู้จักเรียนรู้งาน อย่างนี้องค์กรจะเป็นยังไง” หรือ “ถ้าทำแค่นี้ไม่ได้ก็อายเด็ก” ซึ่งแท้จริงแล้วก็ยังอยู่ในขอบข่ายของวจีสจฺริตอยู่ดี เพราะประกอบด้วยเจตนาที่เป็นกุศล

หลักสจฺริต 3 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญในการสร้างคุณลักษณะของผู้นำเชิงพุทธ เพราะ การดำเนินชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ และการประกอบอาชีพ จะต้องมีความสจฺริตในทุกเวลา เพราะความสจฺริตนั้นเป็นเกราะป้องกันภัยอันตรายทั้งปวง

(2) หลักพรหมวิหาร 4

บุคคลผู้ที่จะเป็นผู้นำเชิงพุทธนั้นจะต้องมีจิตใจที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ใหญ่ ความเป็นผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่สร้างความศรัทธาเคารพนับถือจากบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลรอบข้าง เพื่อให้สามารถสร้างเสถียรภาพในการสร้างสรรค์พัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ยิ่งในยุคปัจจุบัน องค์กรจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคลากรเป็นองค์เดียวกัน มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น จะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรในการขยายภาคส่วนออกไปเรื่อยๆ ผู้นำเชิงพุทธจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการทางจิตใจที่มีความเป็นผู้นำหรือผู้บริหารเพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการบุคคลกลุ่มใหญ่ๆ ได้อย่างมีเสถียรภาพ

หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักพุทธธรรมในการสร้างวุฒิภาวะของผู้นำให้เกิดความศรัทธา เคารพนับถือจากบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลรอบข้าง เพื่อให้สามารถสร้างเสถียรภาพในการสร้างสรรค์พัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย 4 ประการ ได้แก่

- 1) เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข
- 2) กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์
- 3) มุทิตา คือ ความพลอยยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดี
- 4) อุเบกขา คือ ความเฉยๆ ไม่ยินดีหรือยินร้ายเมื่อเกินความสามารถที่จะช่วยเหลือได้

หลักพรหมวิหาร 4 มีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำเชิงพุทธมาก เพราะเป็นหลักธรรมที่สร้างคุณลักษณะผู้นำในฐานะผู้ให้ เพราะเมื่อมีจิตใจประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 ย่อมมีพฤติกรรมที่เป็นผู้ให้ทั้งในด้านทาน ปิยวาจา อตถะจริยา และสมานัตตตา หรือ หลักสังคหวัตถุ 4 การที่ผู้นำประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 ย่อมเป็นการลดความเห็นแก่ตัวที่เกิดขึ้นในจิตใจ การลดความเห็นแก่ตัวนั้น ถือเป็นกาณ์ให้ของผู้นำเชิงพุทธซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องใช้สิ่งของ ทั้งพฤติกรรมและวาจาที่เป็นคุณแก่บุคลากร ก็ถือเป็นคุณลักษณะของผู้นำตามหลักพรหมวิหาร 4

(3) สังคหวัตถุ 4

การสงเคราะห์บุคคลรอบข้างถือเป็นคุณลักษณะของผู้นำเชิงพุทธในการที่จะทำให้บุคคลมีความสุขจากการเป็นผู้ให้อันมีส่วนคล้ายคลึงกับหลักพรหมวิหาร 4 แต่ต่างตรงที่ พรหมวิหาร 4 จะแสดงออกทางจิตใจ ส่วนสังคหวัตถุ 4 จะแสดงออกทางกาย หรือ พฤติกรรม หรืออาจตีความได้ว่าหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการแสดงออกของหลักพรหมวิหาร 4 ได้ เพราะเป็นหลักธรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หลักสังคหวัตถุ 4 ประการ คือ

- 1) ทาน คือ การให้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือสิ่งที่ไม่ขัดกับหลักพระพุทธศาสนาเท่านั้น
- 2) ปิยวาจา คือ การกล่าววาจาไพเราะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ที่ไม่ประกอบด้วยวิหจจริต 4 คือ การพูดปด การพูดส่อเสียด การพูดคำหยาบ และการพูดเพ้อเจ้อ
- 3) อตถจริยา คือ การกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น ตลอดจนสังคม ประเทศชาติ ตลอดเวลาอย่างสม่ำเสมอ
- 4) สมานัตตตา คือ การวางตนเสมอต้นเสมอปลายด้วยความจริงใจไม่ทุจจริตทั้งทางกาย ทางวาจาและทางใจ

การสงเคราะห์บุคคลรอบข้างถือเป็นคุณลักษณะของผู้นำเชิงพุทธในการที่จะทำให้บุคคลมีความสุขจากการเป็นผู้ให้ บุคคลผู้ประกอบด้วยสังคหวัตถุ 4 จะเป็นผู้ประกอบด้วยบุญอยู่ตลอดเวลา ทั้งการให้ด้วยทาน การกล่าวมธุรสวาจาหรือคำพูดที่เป็นคุณประโยชน์ มีการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ตามสมควรและ วางตนเป็นคนดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ 4

3) องค์ประกอบของผู้นำเชิงพุทธ

(1) การควบคุมอารมณ์

การที่บุคคลผู้เป็นผู้นำนั้นสามารถพัฒนาให้กลายเป็นผู้นำเชิงพุทธได้นั้นมีความจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองอยู่บ้าง การที่จะเป็นผู้ทำเชิงพุทธได้นั้นจะต้องอาศัยมโนคติในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ อาศัยการใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ อารมณ์นั้น เมื่อมองในมิติพุทธศาสนานั้นคือ อารมณ์ที่เกิดขึ้นทางอายตนะ ทั้ง 6 คือ

- 1 รูปารมณ์ อารมณ์ที่เกิดขึ้นทางจักขุประสาท
- 2 สัทธารมณ์ อารมณ์ที่เกิดขึ้นทางโสตประสาท
- 3 คันธารมณ์ อารมณ์ที่เกิดขึ้นทางฆานะประสาท
- 4 รสารมณ์ อารมณ์ที่เกิดขึ้นทางชีวหาประสาท
- 5 โผฐัพพารมณ์ อารมณ์ที่เกิดขึ้นทางกายประสาท

6 อัมมารมณ อารมณ์ที่เกิดขึ้นทางวิญญาณ

บุคคลผู้เป็นผู้นำ โดยส่วนใหญ่เมื่อ มีกระบวนการปฏิบัติทางอารมณ์ จากการกระทบทางตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกอันเป็นวิบากแห่งการกระทบอารมณ์เหล่านั้น ย่อมเกิดขึ้นทางจิตใจ หรือที่เรียกว่า เวทนา 5 คือ

- 1 สุขเวทนา ความสุขกาย
- 2 ทุกขเวทนา ความทุกข์กาย
- 3 โสมนัสเวทนา ความสุขใจ
- 4 โทมนัสเวทนา ความทุกข์ใจ
- 5 อุเบกขาเวทนา ความเฉยๆ (ส.สหา. (ไทย) 18/270/302 – 303.)

บุคคลผู้เป็นผู้นำ โดยส่วนใหญ่เมื่อเกิดอารมณ์ทั้ง 6 รวมถึงเวทนาทั้ง 5 ย่อมมีการแสดงออกทางพฤติกรรมทางกายในลักษณะต่างๆ เช่น เมื่อเกิดเวทนาในฝ่ายบวก คือ สุขเวทนาและโสมนัสเวทนา ย่อมแสดงออกด้วยปิยรูปหรือปิยวาจา เช่นเกิดรอยยิ้มหรือ มธุรสวาจา ให้เกิดขึ้นในทางกลับกัน เมื่อเกิดเวทนาในฝ่ายลบ คือ ทุกขเวทนาและโทมนัสเวทนา ย่อมแสดงออกด้วยอปิยรูปหรืออปิยวาจา เช่นเกิดความเคร่งเครียดหรือมธุรสวาจา เช่นเดียวกัน แต่ในบางครั้งการแสดงออกในลักษณะเนกาทีฟ (Negative) ของผู้นำ แสดงออกเพื่อเป็นตัวอย่งให้บุคคลผู้รับฟังเห็นว่าสิ่งนี้คือสิ่งที่ไม่ดี ถึงแม้ว่าบุคคลทั่วไปจะมองกิจกรรมการแสดงออกผู้นำในเชิงลบแต่เมื่อได้ฟังว่าสิ่งที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะนั้นๆ เป็นการสร้างตัวอย่งให้เห็นว่าสิ่งนี้คือสิ่งที่ไม่ดี ไม่ควรปฏิบัติตาม ผู้นำจึงจำเป็นต้องอาศัยหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการควบคุมอารมณ์ได้แก่ หลักธรรมที่มีอุปการะมากคือ สติ ยิ่งในยุคปัจจุบัน การใช้สติมีความจำเป็นมาก เพราะยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยี มีความสะดวกสบายหลายอย่างที่เกิดขึ้นในสังคมยุคนี้ ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้นำในการควบคุมอารมณ์มิให้หลงไหลไปกับคลื่นแห่งความเปลี่ยนแปลงที่ลูกโซนเหมือนการสุ่มไฟ

สังคมโลกที่มีการพัฒนาในลักษณะพลวัต (Dynamic) คือ มีการพัฒนาในระบบกระบวนการภายใน มิใช่การสร้างวิชาใหม่ๆ แต่เป็นการพัฒนากระบวนการทำงานที่เกิดขึ้น โดยการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนประกอบ ในขณะเดียวกันเป็นการใช้ระบบอุตสาหกรรมเทคโนโลยีมาแทนบุคลากรเช่น Application AI VR ฯลฯ ซึ่งเป็นการสร้างความสะดวกสบายต่อการบริหารงานต่างๆ ซึ่งผู้นำที่ปราศจากสติและสัมปชัญญะจะไม่สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความสมดุลได้ ผลที่ตามมาคือความเสียหายทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินจากความประมาทในการปฏิบัติหน้าที่ สติ ความตามระลึก ความหวนระลึก สติ กิริยาที่ระลึก ความระลึกความทรงจำ ความไม่เลื่อนลอย ความไม่หลงลืม สติ สตินทรีย์ สติพละ สัมมาสติ นี้เรียกว่า สติ (อภิ.วิ. (ไทย)

35/524/393) ผู้นำที่ประกอบด้วยสติจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ผลกระทบในทางลบย่อมเกิดขึ้น
หลักสติจึงสามารถนำมาใช้ในการควบคุมอารมณ์ของผู้นำได้

(2) การควบคุมพฤติกรรม

การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารกิจการ
องค์กร รวมไปถึงการบริหารงานบุคคล เพราะพฤติกรรมของผู้ทำถือเป็นกลไกหลักในการสร้าง
ความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้เกิดขึ้นแก่องค์กร จริงอยู่ในทุกองค์กรนั้นจะต้องมีกฎระเบียบ
ข้อบังคับ รวมไปถึงจรรยาบรรณของบุคลากร แต่สิ่งเหล่านั้นก็อยู่ภายใต้หลักในการควบคุม
พฤติกรรมทางพระพุทธศาสนา คือ กุศลกรรมบถ 10 ประการอันถือเป็นการควบคุมแบบองค์รวมทั้ง
3 พฤติกรรม คือ

1 พฤติกรรมทางกาย 3+1

- (1) เป็นผู้ละเว้นขาดจากการฆ่าสัตว์
- (2) เป็นผู้ละเว้นขาดจากการลักทรัพย์
- (3) เป็นผู้ละเว้นขาดจากการประพฤตินอกใจ

2 พฤติกรรมทางวาจา 4

- (1) เป็นผู้ละเว้นขาดจากการพูดเท็จ
- (2) เป็นผู้ละเว้นขาดจากการพูดส่อเสียด
- (3) เป็นผู้ละเว้นขาดจากการพูดคำหยาบ
- (4) เป็นผู้ละเว้นขาดจากการพูดเพ้อเจ้อ

3 พฤติกรรมทางใจ 3

- (1) เป็นผู้ไม่เพ่งเล็งอยากได้ของเขา
- (2) เป็นผู้ไม่มีจิตไม่พยาบาท
- (3) เป็นสัมมาทิฐิ (ม.ม. (ไทย) 12/440/476 – 477)

หลักกุศลกรรมบถ 10 สามารถนำมาวิเคราะห์กับการควบคุมพฤติกรรมได้ดังต่อไปนี้

1 พฤติกรรมทางกาย 3 + 1

- (1) เป็นผู้ไม่เบียดเบียนหรือประทุษร้ายบุคคลรอบข้างให้เกิดความเดือดร้อนทางร่างกาย
- (2) ไม่ลักขโมยทรัพย์สินขององค์กร และไม่ลักขโมยทรัพย์สินของผู้ร่วมงาน หรือ ใช้

ทรัพย์สินให้เป็นไปตามความเป็นจริงตามโครงการ

- (3) เป็นผู้ไม่ล่วงละเมิดในเชิงชู้สาวให้เกิดขึ้นในองค์กร

2 พฤติกรรมทางวาจา 4

- (1) ไม่หลอกลวงให้บุคคลอื่นหลงเชื่อ
- (2) ไม่ชักนำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร
- (3) มีความสุภาพเรียบร้อยทั้งกายวาจา
- (4) พูดแต่สิ่งที่ประกอบด้วยเหตุผลหาข้อสรุปได้

3 พฤติกรรมทางใจ 3

- (1) มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่
- (2) มีจิตเมตตากรุณาต่อบุคคลรอบข้าง
- (3) เห็นชอบตามธรรมนองคลองธรรม

การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้หน้านั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารกิจการองค์กร รวมไปถึงการบริหารงานบุคคล เพราะพฤติกรรมของผู้ทำถือเป็นกลไกหลักในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้เกิดขึ้นแก่องค์กร จริงอยู่ในทุกองค์กรนั้นจะต้องมีกฎระเบียบข้อบังคับ รวมไปถึงจรรยาบรรณของบุคลากร แต่สิ่งเหล่านั้นก็อยู่ภายใต้หลักในการควบคุมพฤติกรรมทางพระพุทธศาสนา คือ กุศลกรรมบถ 10 ประการอันถือเป็นการควบคุมแบบองค์รวมทั้ง 3 พฤติกรรม

4) แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำเชิงพุทธ

บุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงพุทธถึงแม้ว่าจะมีหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมดังที่กล่าวมาแล้ว แต่บุคคลผู้เป็นผู้นำเชิงพุทธนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำเชิงพุทธ เพราะเป็นหลักที่มีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะบุคคลผู้เป็นผู้นำเชิงพุทธจะต้องมีคุณภาวะแห่งผู้นำ อันประกอบด้วยสติปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำเชิงพุทธจะต้องอาศัยแนวทาง 7 ประการอันเป็นธรรมของสัตตบุรุษ กล่าวคือ

- 1) รู้จักสาเหตุของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตั้งแต่จุดเริ่มต้นหรือปัจจัยสาเหตุ
- 2) รู้จักผลของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สามารถปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตั้งแต่จุดเริ่มต้นหรือปัจจัยสาเหตุให้ดีขึ้นต่อไป
- 3) รู้จักศักยภาพของตนเอง บุคลากร และองค์กร เพื่อให้สามารถจัดสรรภาระหน้าที่ให้ตรงตามความเหมาะสม
- 4) รู้จักประเภทของงาน วิธีการ แนวทางที่จะทำให้งานเหล่านั้นประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ได้วางไว้

5) รู้จักเวลาการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ตามกาลเทศะ ไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป ไม่กระทำทุจริตทางด้านเวลา

6) รู้จักบุคคลที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันว่าเข้ามามีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใด จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้หรือไม่

7) รู้จักวัฒนธรรมองค์กรแนวทางปฏิบัติหน้าที่ กฎระเบียบ รวมไปถึงบทลงโทษรวมถึงหลักการที่มีความสำคัญต่อองค์กรของตน

บุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นผู้นำเชิงพุทธถึงแม้ว่าจะมีหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมดังที่กล่าวมาแล้ว แต่บุคคลผู้เป็นผู้นำเชิงพุทธนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำเชิงพุทธ เพราะเป็นหลักที่มีความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะบุคคลผู้เป็นผู้นำเชิงพุทธจะต้องมีวุฒิภาวะแห่งผู้นำ อันประกอบด้วยสติปัญญาในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการองค์กร การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำเชิงพุทธจะต้องอาศัยแนวทาง 7 ประการอันเป็นธรรมของสัตตบุรุษดังที่กล่าวมาแล้ว

5) จริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ดังที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารได้ดำเนินการมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จากหลากหลายองค์กร แต่ไม่มีความเด่นชัดในรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง ในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับความสนใจต่อผู้บริหารระดับสูงเท่าที่ควร ทั้งที่ความเป็นจริงแล้ว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญ และจำเป็นมากต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีเสียงสะท้อนว่าผู้นำหรือผู้บริหาร ยังขาดวินัยและคุณธรรม ไม่รักษาความถูกต้องให้สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่สังคม ยังมุ่งในประโยชน์ส่วนตนมากกว่า ส่วนรวม ยอมรับใช้นักการเมืองหรือยอมแพ้ต่ออิทธิพล ภายนอกมากกว่าจะรักษาระเบียบวินัยจึงจำเป็นต้องมีการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อให้เกิดจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังที่ได้ยกตัวอย่างไว้คือ

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หากผู้นำหรือผู้บริหารมีจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมก็จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นธรรม มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วน

ตน สารส่งผลให้เกิดการปรับปรุงจุดอ่อนแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติหน้าที่ทั้งของผู้
ผู้นำและผู้บริหารและทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ
และสร้างจุดแข็งให้เกิดขึ้น

2. แรงงานสัมพันธ์และการเจรจาต่อรอง

หากผู้นำหรือผู้บริหารมีจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมก็จะมีสร้างแรงงาน
สัมพันธ์ได้มากขึ้นเพราะเมื่อทรัพยากรมนุษย์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็ย่อมเกิดความ
สามัคคีภายในองค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สว่สว่สว่สว่สว่สว่สว่
ต่อรองโดยอาศัยเหตุผลมากกว่าอารมณ์ สามารถควบคุมผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากทรัพยากรมนุษย์
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

จริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้
เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรของผู้นำหรือผู้บริหาร แต่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการ
สร้างความเชื่อมั่นสร้างขวัญกำลังใจสร้างความมั่นคงสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์
ภายในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นผลสืบเนื่องจากการปฏิบัติตนระหว่างผู้บริหารกับทรัพยากรมนุษย์
ซึ่งองค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อสิ่งนี้นอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กรที่มีการ
ดำเนินอยู่ภายในองค์กรแล้ว จริยธรรมหรือความเป็นธรรมก็มีความสำคัญในการความเชื่อมั่นสร้าง
ขวัญกำลังใจสร้างความมั่นคงสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ และการที่
จะดำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรได้ ผู้นำหรือผู้บริหารก็จำเป็นต้องประกอบด้วย
จริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมภายในองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลไกหลักในการนำความสำเร็จมาสู่องค์กรในทุกระดับ ทรัพยากร
มนุษย์มีความแตกต่างจากทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลนั้น จำเป็นต้องได้รับคำสั่งหรือ
หน้าที่จากผู้นำหรือผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร โดยไม่มีการกระทำนอกเหนือจากหน้าที่ที่
ตนเองได้รับมอบหมาย แต่ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นบุคคลที่มีคุณค่า สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัย
วิธีการที่มีประสิทธิภาพจากกระบวนการทางความคิด นำไปสู่พฤติกรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่
ได้รับมอบหมายได้ดีกว่าทรัพยากรบุคคล โดยที่ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นผลมาจากการสร้างระบบ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงจริยธรรม
และระบบคุณธรรมได้อย่างครบถ้วน

บุคคลผู้ที่จะเป็นผู้นำเชิงพุทธนั้นจะต้องมีจิตใจที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ใหญ่ ความเป็นผู้ใหญ่ นั้นเป็นสิ่งที่สร้างความศรัทธาเคารพนับถือจากบุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลรอบข้าง เพื่อให้สามารถสร้างเสถียรภาพในการสร้างสรรค์พัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ยิ่งในยุคปัจจุบัน องค์กรจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคลากรเป็นองค์เดียวกัน มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น จะต้องมีวัฒนธรรมองค์กรในการขยายภาคส่วนออกไปเรื่อยๆ ผู้นำเชิงพุทธจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการทางจิตใจที่มีความเป็นใหญ่หรือผู้บริหารเพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการบุคคลกลุ่มใหญ่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สังคมโลกที่มีการพัฒนาในลักษณะพลวัต (Dynamic) คือมีการพัฒนาในระบบกระบวนการภายใน มีใช้การสร้างวิชาใหม่ๆ แต่เป็นการพัฒนากระบวนการทำงานที่เกิดขึ้น โดยการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนประกอบ ในขณะเดียวกันเป็นการใช้ระบบอุตสาหกรรมเทคโนโลยีมาแทนบุคลากรเช่น Application AI VR ฯลฯ ซึ่งเป็นการสร้างความสะดวกสบายต่อการบริหารงานต่างๆ ซึ่งผู้นำที่ปราศจากสติและสัมปชัญญะจะไม่สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความสมดุลได้ ผลที่ตามมาคือความเสียหายทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินจากความประมาทในการปฏิบัติหน้าที่ สติ ความตามระลึก ความทวนระลึก สติ กิริยาที่ระลึก ความระลึกความทรงจำ ความไม่เลื่อนลอย ความไม่หลงลืม สติ สตินทรีย์ สติพละ สัมมาสติ นี้เรียกว่า สติ ผู้นำที่ประกอบด้วยสติจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ผลกระทบในทางลบย่อมเกิดขึ้น หลักสติจึงสามารถนำมาใช้ในการควบคุมอารมณ์ของผู้นำได้

ผู้นำเชิงพุทธเป็นบุคคลผู้ประกอบด้วยภาวะผู้นำในลักษณะปกติแต่มีคุณวิเศษคือ เป็นบุคคลผู้ที่มีการแสดงออกในสถานะผู้นำโดยอาศัยหลักธรรมสำคัญของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่รัก เคารพ ศรัทธาจากบุคคลผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำกับผู้บริหารนั้นมีความแตกต่างกันคือ ผู้นำนั้นมีบริบทโดยตำแหน่งรวมไปถึงภาวะทางพฤติกรรม แต่ผู้บริหารนั้นมีบริบทเกี่ยวข้องกับระบบการทำงานซึ่งอาจเป็นงานในหน้าที่ในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารได้ดำเนินการมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จากหลากหลายองค์กร แต่ไม่มีความเด่นชัดในรูปแบบการทำงานอย่างเป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง ในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับความสนใจต่อผู้บริหารระดับสูงเท่าที่ควร ทั้งที่ความเป็นจริงแล้ว ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสำคัญ และจำเป็นมากต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีเสียงสะท้อนว่า ผู้นำหรือผู้บริหาร ยังขาดวินัยและคุณธรรม ไม่รักษาความถูกต้องให้สังคม ไม่ทำหน้าที่บริการแก่

สังคม ยังมุ่งในประโยชน์ส่วนตนมากกว่า ส่วนรวม ยอมรับใช้นักการเมืองหรือยอมแพ้ต่ออิทธิพลภายนอกมากกว่าจะรักษาระเบียบวินัยจึงจำเป็นต้องมีการให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อให้เกิดจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังที่ได้ยกตัวอย่างไว้

หากผู้นำหรือผู้บริหารมีจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมก็จะมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ มีความเป็นธรรม มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สารผลส่งผลให้เกิดการปรับปรุงจุดอ่อนแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติหน้าที่ทั้งของผู้นำและผู้บริหารและทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่การสร้างโอกาสในการพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ และสร้างจุดแข็งให้เกิดขึ้น

หากผู้นำหรือผู้บริหารมีจริยธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมก็จะมีผลสร้างแรงงานสัมพันธ์ได้มากขึ้นเพราะเมื่อทรัพยากรมนุษย์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็ย่อมเกิดความสามัคคีภายในองค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สวຍเหลือกัน มีการเจรจาต่อรองโดยอาศัยเหตุผลมากกว่าอารมณ์ สามารถควบคุมผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง :

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท รุ่งเรืองรัตน์พรินติ้ง จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. (ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วีรัช วีรัชนิภาวรรณ. (2545). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. (2550). “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน เขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- House. Robert J. 1971. *A Path Goal Theory of Leadership Effectiveness*. Administrative Science Quarterly. 16,
- Ivancevich. vancevich. J. M. 1998.. *Human Resource Management*. 7th ed. Boston : McGrawHill,
- McFarland. McClelland. David C. 1979. *Motivating economic achievement*. New York: Free Press.
- Northouse. Northouse. Peter G, 2007.. *Leadership Theory and Practice*. (3rd edition), (Western Michigan University: SAGE Publications,
- Walker. Katey. “*Values. Ethics. and Ethical DecisionMaking*”. 1993. November/ December. *Adult Learning*. 5(2):13-14.

สัปปุริสธรรม 7 กับกระบวนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

The Seven Sappurisadhamma with Proactive Recruitment Process

สุภัทรชัย สีสะใบ* รัตนนที วิโรจน์ฤทธิ์ พระสมุห์โสภาส โสภาโส (ศิริกิตติกุล)

บทคัดย่อ

บทความนี้กล่าวถึงการสรรหาบุคลากรเชิงรุกขององค์กร โดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการกระบวนการสรรหา ทุกกระบวนการที่ค้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ การใช้หลักธรรมมาช่วยในการบริหารจัดการก็ถือว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหา และช่วยเสริมสร้างแนวทางการบริหารบุคลากรแบบยั่งยืนได้ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลไว้หลายประการ โดยเฉพาะ หลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1. ธัมมัญญาตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) 2. อัตถัญญาตา (เป็นผู้รู้จักผล) 3. อตตัญญาตา (เป็นผู้รู้จักตน) 4. มัตตัญญาตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) 5. กาลัญญาตา (เป็นผู้รู้จักกาล) 6. ปริสัญญูตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) 7. บุคคลัญญาตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรเชิงรุกกับหลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาบูรณาการร่วมกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุกในแต่ละกระบวนการของการทำงาน จะทำให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างมากต่อองค์กร ซึ่งสามารถเลือกใช้คนให้ถูกกับงานหรือใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อจะได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพมาทำงานในองค์กร

คำสำคัญ: กระบวนการสรรหา, การสรรหาบุคลากรเชิงรุก, สัปปุริสธรรม 7

Abstract

This article discusses the Proactive recruitment of an organization by using the seven Sappurisadhamma to apply in the Recruitment process by are paradigms. The Rapid change of business environment has affecting to the operation of the

* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

organization and human resource management strategies inevitably. The persons who manage human resources in the organization must be aware of that changing the applying of Dhamma principles to help in management is considered an alternative solution to help strengthen the sustainable management of personnel. In Buddhism has stated the Dhamma principles can promote and support the management of human resources in many respects, especially the seven Sappurisadhamma principles which consisting of 1. Dharmannutta (knowing the cause) 2. Atthannuta (knowing the consequence) 3. Attannuta (knowing oneself) 4. Mattannuta (knowing how to be temperate) 5. Kàlannutà (knowing the proper time) 6. Parisannutà (knowing the assembly) 7. Puggalannutà (knowing the individual). The results of the analysis of the consistency data between proactive recruitment and the seven Sappurisadhamma found that bringing the seven Sappurisadhamma to integrate with proactive recruitment in each process of work. It will bring tremendous benefits to the organization. Which can choose to use the right person to work or use someone to suit the job. In order to get an effective person to work in the organization.

Key words: Recruitment process, Proactive recruitment, The seven Sappurisadhamma

บทนำ

จากสภาพแวดล้อมของธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ การแข่งขันทางธุรกิจ โลกาภิวัตน์ สังคมและวัฒนธรรม ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวทั้งด้านโครงสร้าง กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร และวิธีการบริหารจัดการ หากองค์กรยังยึดติดอยู่กับรูปแบบการดำเนินงานที่เคยทำในอดีตก็ยากที่จะรักษาความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาวได้ จากการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาปฏิเสธไม่ได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรจะได้รับผลกระทบไปด้วย ส่งผลให้การบริหารบุคคลแบบเดิมๆ ไม่สามารถใช้ได้อีกต่อไป จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจและองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดอย่างยั่งยืนขององค์กร (Noe, R. A., Hollenbeck, J, R., Gerhart, B. & Wright, P. M., 2012, p. 25) ซึ่งนักบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการ

ทำงานให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และปรับตัวให้พร้อมด้วยแนวปฏิบัติที่เป็น การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุกมากขึ้น (Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M., 2013: 457-471) โดยจะต้องมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพทั้งเชิงปฏิบัติการและเชิงยุทธศาสตร์ และจะต้องเป็นผู้นำในการเตรียมความพร้อมของ คนในองค์กรให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ทรัพยากรบุคคลจะต้องมี ความเข้าใจธุรกิจขององค์กรเป็นอย่างดี ร่วมผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ใน ปัจจุบันและอนาคต

รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก คือการเปลี่ยนรูปแบบงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลใหม่ โดยมีการเชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กรมากขึ้น มุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงและการ พัฒนาความสามารถใหม่ๆ ได้แก่ การสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพมาร่วมงาน การพัฒนาทรัพยากร บุคคล การดูแลรักษาพนักงาน การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งในบทความนี้ผู้เขียนจะเน้นเรื่องของการสรรหาพนักงานเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี ความสามารถสูง โดยนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมของสัตบุรุษมาประยุกต์ใช้ในแต่ละ กระบวนการของการสรรหาเชิงรุก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุก (Proactive Recruitment)

การสรรหาบุคลากร หมายถึง การเสาะแสวงหาบุคคลที่พร้อมและสามารถทำงานได้เข้า มาสมัครงานตามที่ส่วนราชการกำหนด (สำนักงาน ก.พ., 2557).

การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและองค์กร โดยองค์กรต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์ตำแหน่งที่ ต้องการให้กลุ่มเป้าหมายหรือตลาดแรงงานรับทราบ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามา สมัครทั้งนี้อาจเป็นการสรรหาจากภายในหรือภายนอกองค์กรก็ได้ (กฤติน บัญเฑ็ง, 2555, หน้า 34).

แนวคิดเรื่องการสรรหาเชิงรุกได้รับการกล่าวถึงมามากกว่า 10 ปี โดยบริษัทที่ปรึกษา McKinsey & Company ซึ่งเริ่มใช้คำว่ายุคแห่งสงครามช่วงชิงคนเก่ง (The War of Talent) ในปี พ.ศ. 2544 โดยสรุปได้ว่า การสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) เป็นการปรับแนวทางการ สรรหาให้มีความเข้มข้นในเชิงของการสนับสนุนกลยุทธ์องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการเพิ่ม ช่องทางที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายให้หลากหลายวิธีมากขึ้น รวมถึงมีการวิเคราะห์ต้นทุนการดำเนินงาน สรรหาเทียบกับค่าใช้จ่ายอื่นๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวอย่างความสำเร็จด้านการสรรหา เชิงรุก เช่น บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งได้ให้ความหมายการสรรหาเชิงรุกว่า หมายถึง การ

ใช้ทุกช่องทาง ทุกโอกาส ทุกสถานการณ์เพื่อการสรรหาคูลากรอย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสรรหาเชิงรุก เป็นการมุ่งเข้าหาผู้สมัครกลุ่มเป้าหมาย วิธีการนี้เป็นวิธีการที่แตกต่างจากการสรรหาแบบปกติซึ่งเป็นกระบวนการสรรหาเชิงรับโดยทั่วไป เช่น การประกาศรับสมัครผ่านหนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ใบปลิว โปสเตอร์ เพื่อนแนะนำ หรืองาน job fair เป็นต้น (ศูนย์สรรหาและคัดเลือก สำนักงาน ก.พ., 2558, หน้า 8).

การสรรหาในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการดำเนินงานอย่างมีกลยุทธ์ในเชิงรุก เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ โดยกลยุทธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องสอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์ และพันธกิจอีกด้วย ซึ่งข้อมูลนำเข้าสำคัญสำหรับกลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกก็คือการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน และองค์กรที่สะท้อนถึงจำนวนที่เหมาะสมและความรู้ความสามารถที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้รู้ทั้งปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการ นอกจากนี้ กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกยังต้องกำหนดวิธีการสรรหาทั้งช่องทาง ประชาสัมพันธ์และรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสม สามารถเข้าถึง และดึงดูดความสนใจของกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด

ลักษณะการปฏิบัติงานที่โดดเด่นของการสรรหาคูลากรเชิงรุก

1. พัฒนาวิธีการสรรหาอย่างต่อเนื่อง โดยต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศมากขึ้นกว่าเดิม การสรรหาแบบเดิมๆ องค์กรอื่นสามารถเลียนแบบและทำตามได้อย่างรวดเร็วรวมทั้งการหาสาเหตุให้พบว่าเหตุผลจูงใจใดของคุณคู่แข่งที่ทำให้คนเก่งลาออกไปทำงานด้วย

2. สร้างแบรนด์หรือประกาศจุดยืนการสรรหาว่าคนลักษณะใดที่องค์กรต้องการการสร้างความรู้สึกท้าทายสำหรับคนเก่งที่ต้องการทำงานร่วมกับคนเก่งอื่นๆ เหมือนกับ ดังที่ Google เคยประกาศในยุคเริ่มต้นธุรกิจว่า “เราต้องการจ้างคนฉลาดล้ำเลิศอย่างคุณ” (You’re brilliant, we’re hiring)

3. การปรับปรุงลักษณะงานให้มีความท้าทายน่าสนใจรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน รูปแบบการบริหารจัดการค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่น่าดึงดูดใจ

4. กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการตามความเป็นจริง ไม่เฉพาะแต่คุณวุฒิการศึกษาแต่เน้นความสามารถทางสติปัญญาทักษะการเรียนรู้ทักษะการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแม้แต่การกล้าคิดนอกกรอบ เช่นเดียวกับที่ Google ได้ประกาศรับสมัครไว้ที่หน้าแรกของเว็บไซต์สมัครงานว่าให้ความสำคัญกับคะแนนน้อยกว่าความสามารถในการทำงานและการเข้ากับเพื่อนร่วมทีม

5. 80%ของผลลัพธ์องค์กรเช่นรายได้และผลกำไรมักมาจากความพยายามของพนักงานจำนวน 20% ของทั้งองค์กร ซึ่งเป็นระดับตำแหน่งผู้บริหาร ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญ การทุ่มเทเวลาและทรัพยากรในกิจกรรมสรรหาผู้บริหารทุกระดับ และ/หรือตำแหน่งงานที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรมากกว่าการสรรหาดำแหน่งงานทั่วไป

6. ปฏิบัติต่อผู้สมัครเช่นเดียวกับที่ปฏิบัติต่อลูกค้า ซึ่งหมายถึงจำเป็นต้องหาข้อมูลเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้สามารถเข้าใจความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น หรือปรับแต่งลักษณะงานหรือข้อเสนอให้น่าสนใจ ซึ่งอาจโน้มน้าวใจให้กลุ่มเป้าหมายลาออกมาทำงานกับที่ทำงานแห่งใหม่

7. สร้างโอกาสและทำสิ่งที่แตกต่างเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในการจ้างงาน

8. ปรับปรุงขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกให้รวดเร็ว เนื่องจากส่วนใหญ่คนเก่งมักถูกจ้างงานภายในระยะเวลาอันสั้น เพื่อป้องกันการเปลี่ยนใจหรือถูกชิงตัวจากองค์กรคู่แข่ง

9. ทุกคนในองค์กรต้องทำหน้าที่เป็นเครือข่ายในการช่วยหาคนเก่งให้องค์กรด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งระดับผู้บริหารขึ้นไปเพราะมีโอกาสได้พบปะคนเก่งในแวดวงการทำงานสถาบันวิชาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญในสายงานมากกว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคล

10. การปรับเครื่องมือการสรรหาเพื่อให้ทันกับยุคดิจิทัลและเหมาะสมกับ Lifestyle ของคนรุ่นใหม่ที่ต้องการความคล่องตัวเพื่อลดช่องว่างและเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสารรวมถึงเพิ่มความสะดวกในการสรรหาอีกด้วยเช่นการสัมภาษณ์ผ่าน Application Online เช่น Skype หรือ Line หรือ Facetime แทนการสัมภาษณ์ที่สำนักงาน เพราะคนเก่งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายอาจจะยังไม่ลาออกเป็นต้น

11. การเป็นพันธมิตร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กับองค์กรที่อาจช่วยสนับสนุนการสรรหาขององค์กรเช่น สมาคมวิชาชีพสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรมหน่วยงานภาครัฐที่เป็นศูนย์รวมกลุ่มเป้าหมายหรือแหล่งผลิตคนในวิชาชีพเฉพาะทางเป็นต้นเพื่อเพิ่มโอกาสได้พบกับกลุ่มเป้าหมาย (ศูนย์สรรหาและคัดเลือก สำนักงาน ก.พ., 2558, หน้า 8-9).

คุณลักษณะของการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

เมื่อกล่าวถึงกระบวนการสรรหาเชิงรุก สามารถพิจารณาได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. องค์กรมีการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. ข้อมูลที่ใช้สำหรับการจัดทำแผนกำลังคน/แผนอัตรากำลังมาจากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรและต้องเป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

3. แผนอัตรากำลังจะถูกกำหนดออกมาเป็นกลยุทธ์การสรรหาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรต้องเป็นกลยุทธ์เชิงรุกในด้าน คุณภาพ ปริมาณ และเวลา กล่าวคือ ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ในปริมาณที่กำหนด และ ณ ช่วงเวลาที่ต้องการ

5. มีแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดช่วงเวลาและผลลัพธ์ของความก้าวหน้า และมีตัวชี้วัดที่วัดผลได้อย่างครอบคลุม

6. งานสรรหาเชิงรุกต้องเป็นงานหลักไม่ใช่งานฝาก ต้องมีการจัดสรรงบประมาณ และผู้รับผิดชอบหลักไว้อย่างชัดเจน

7. มีการติดตามประเมินผล เพื่อใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง และต้องเชื่อมต่อกับกระบวนการรักษาบุคลากร (Retention) ในองค์กร มิเช่นนั้นจะเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า (ศูนย์สรรหาและคัดเลือก สำนักงาน ก.พ., 2558, หน้า 4-5).

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการสรรหาเชิงรุกเป็นการกระทำที่มีระบบ มีทิศทาง และเป้าหมาย (คุณภาพ ปริมาณ และเวลา) ที่ชัดเจน ซึ่งเมื่อถูกเรียกว่ากลยุทธ์แล้วต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

ขั้นตอนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

เมื่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรเป็นผลมาจากความสามารถของบุคลากร การทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงต้องสรรหาคนทำงานที่ตอบโจทย์องค์กรให้ได้มากที่สุด และวิธีที่ต้องนำมาใช้ก็คือ การสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment) ที่เป็นการสรรหาผู้สมัครงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ได้คนทำงานตามที่ต้องการอย่างรวดเร็วหรือก่อนนายจ้างรายอื่น ซึ่งมี 3 ขั้นตอนอย่างง่าย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนสรรหาเชิงรุก

- วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Manpower Planning)
- ทีมสรรหาและผู้จัดการของหน่วยงานที่ต้องการอัตรากำลังคน ร่วมกันตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดของผลงาน พร้อมร่วมกันทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือก
- วางแผนการคัดเลือกจากแหล่งสรรหาที่เหมาะสม

ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการวางแผน ทีมสรรหาและผู้จัดการของหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาทักษะการสรรหา คัดเลือกและสัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อให้ได้คนทำงานที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ จากนั้นต้องมีการระดมความเห็นของทีมสรรหาและผู้จัดการของหน่วยงานเพื่อนำมา

ปรับปรุงในงานสรรหาครั้งต่อไป และต้องรักษาขีดความสามารถในการสรรหาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่อิงตามความจำเป็นในการสรรหา โดยอาจจะยึดเกณฑ์ตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Position) หรือหาได้ยาก (Hard-to-Fill Position) เป็นตำแหน่งที่จะสรรหาใหม่หรือสรรหาทดแทนมาก่อนตำแหน่งงานด้านสนับสนุน (Support Function Position)

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก

- วิเคราะห์ตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Position) หรือหาได้ยาก (Hard-to-Fill Position) และนำมาค้นหาวามีพนักงานภายในตำแหน่งใดที่สามารถปฏิบัติงานทดแทนได้บ้าง หรือนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและจัดทำแผนการลดเวลาสรรหา เช่น การสัมภาษณ์ผู้สมัครงานเพื่อขึ้นบัญชีเก็บไว้ให้พร้อมเรียกทำงานในอนาคต

- ค้นหาแหล่งจ้างงานเฉพาะทางหรือเฉพาะสาขาอาชีพ ซึ่งอาจใช้วิธีซื้อพื้นที่ประกาศงาน ก็จะช่วยให้อ้างถึงผู้สมัครงานที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- วิเคราะห์ประสิทธิภาพของช่องทางการสรรหาแต่ละแห่งที่เลือกใช้ พร้อมจัดลำดับความสำคัญของแต่ละช่องทาง เพื่อให้แผนการสรรหาและการบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ติดตามสถานการณ์การจ้างงานและแหล่งจ้างงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการหาช่องทางรับคนเข้าทำงาน

ตลอดการดำเนินการสรรหา ควรสร้างเครือข่ายและประสบการณ์ที่ดีกับผู้สมัครงานและแหล่งจ้างงานต่างๆ ด้วย เพื่อประสิทธิภาพในการสรรหาและผลลัพธ์ที่ดีที่จะส่งผลในระยะยาว

ขั้นตอนที่ 3 วัดผลเชิงรุก

- นำตัวชี้วัดที่ตั้งไว้จากขั้นตอนการวางแผนมาวัดผลงานที่ได้จากการสรรหา

- นำผลการประเมินที่วัดได้มาปรับปรุงเพื่อนำไปพัฒนาในการสรรหาครั้งต่อไป (ช้ขบวนการวงศัศกัฏท, ออนไลน์).

จะเห็นได้ว่า การสรรหาเชิงรุกทั้ง 3 ขั้นตอน จะต้องมีการวิเคราะห์ในทุกขั้นตอน ดังนั้นถ้ามีการวิเคราะห์อย่างละเอียดถี่ถ้วนและตั้งคำถามพร้อมหาคำตอบได้มากเท่าไร การสรรหาเชิงรุกก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สัปปุริสธรรม 7

คุณธรรม คือ คุณงามความดี เป็นตัวคอยกำหนดให้คนประพฤติปฏิบัติดี หลักธรรมด้วยธรรม 7 ประการ ของสัปปุริสธรรม ซึ่งทุกคนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ และถือปฏิบัติ โดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา สมควรต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น และจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม ซึ่งจะช่วยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (สัปปุริสธรรม 7 ประการ, 2562, ออนไลน์) ประกอบด้วยหลักธรรมที่ 7 ประการ คือ

1. ธัมมัญญตา คือ การรู้จักเหตุ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล

พระธรรมปิฎก ให้ความหมายของการรู้จักเหตุในเชิงที่ว่า คือ การรู้จัก และเข้าใจในหลักการ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ของสิ่งต่างๆ ในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต โดยรู้จักว่าตนจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่มีอยู่อย่างไร สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำภายใต้เหตุ และผลอันถูกต้อง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2540, หน้า 4)

ตัวอย่างการรู้จักเหตุ

- รู้จักว่า สิ่งที่ต้องทำมีวิธีการหรือกระบวนการอย่างไร
- รู้จักว่า เรื่องนั้นๆมีที่มาที่ไปอย่างไร
- รู้จักว่า สิ่งนั้นๆมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกันอย่างไร
- รู้จักว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำมีสาเหตุมาจากอะไร

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์ และมีความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงาน ย่อมทำให้การทำงานที่บรรลุผลสำเร็จ

2. อัตถัญญตา คือ การรู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ คือ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักผลในเชิงที่ว่า คือ การเป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่างได้ชัดเจน เช่น รู้ว่าประพฤติตามธรรมข้อนี้จะได้รับผลอย่างนี้ และรู้จักที่จะแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง และผู้อื่น เพราะเห็นด้วยปัญญาว่าเกิดผลดีจากการปฏิบัติ (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548, หน้า 170-171)

ตัวอย่างการรู้จักผล

- รู้จักว่า เมื่อทำสิ่งนั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสีย
- รู้จักว่า เมื่อทำสิ่งนั้นจะเกิดผลดีแก่ใคร ผลเสียแก่ใคร

- รู้จักว่า เมื่อทำสิ่งนั้นจะเกิดผลดีหรือผลเสียมากน้อยเพียงใด
- รู้จักว่า จะทำสิ่งใดจะต้องมีเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ ย่อมเข้าใจถึงผลทั้งหลายที่มีมาแต่เหตุ การกระทำที่รู้จักความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จัก และเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น ย่อมสามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้อง

3. อัตตัญญูตา คือ การรู้จักตน รู้จักตัวตนของเราเอง ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักตนเองในเชิงที่ว่า คือ ความรู้จักประมาณตนในเรื่องต่างๆ ทั้งฐานะทางการเงิน และความเป็นอยู่ ฐานะหรือตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมไปถึงถึงรู้จักสภาพความคิด และจิตใจของตน เมื่อรู้ว่าตนมีกำลัง มีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไร เมื่อนั้น ย่อมที่จะสามารถวางตัวหรือปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมในสังคม (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548, หน้า 170-171)

ตัวอย่างการรู้จักตน

- รู้จักว่า ตนมีความสามารถอย่างไร เก่งด้านใด ไม่เก่งด้านใด
- รู้จักว่า ตนมีนิสัยอย่างไร
- รู้จักว่า ตนชอบหรือไม่ชอบอะไร
- รู้จักว่า ตนมีตำแหน่งหน้าที่ในการงานอย่างไร

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักตนเองจะสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้ว ประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะเกิดผลดีต่องานในหน้าที่

4. มัตตัญญูตา คือ การรู้จักประมาณ

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักประมาณในเชิงที่ว่า คือ การเป็นคนรู้จักความพอดี หรือ ความพอเพียงในทุกๆ ด้าน ทั้งความพอดีในตน ความพอเพียงในชีวิต รู้จักความพอดีในการพูด พอดีในการทำงาน พอดีในการหาทรัพย์ และพอดีในการจ่ายทรัพย์ ด้วยการรู้จักประมาณกำลังตนเอง (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548, หน้า 170-171)

ตัวอย่างการรู้จักประมาณ

- รู้จักประมาณตนว่าอยู่ตำแหน่งใดเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่ตำแหน่งสูงกว่าที่ควรนอบน้อมให้ความเคารพ

- รู้จักประมาณกำลังทรัพย์ของตนในการซื้อสิ่งของ
- รู้จักประมาณกำลังตนเองขณะทำงาน
- รู้จักประมาณประโยชน์แก่ตนในปริมาณที่พอเหมาะ

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้กิจการงานเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่วางเอาไว้ ทั้งนี้ พึงใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาประยุกต์ใช้ยิ่งทำให้เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

5. กาลัญญตา คือ การรู้จักเวลา

พระธรรมปิฎก ให้ความหมายของการรู้จักเวลาในเชิงที่ว่า คือ การเข้าใจในกาลเวลาอันสมควร และระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทำกิจอันใดๆ และพึงใช้กาลเวลานั้นให้เหมาะสม เช่น รู้ว่าเวลาไหนควร เวลาไหนไม่ควรทำ รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อะไรควรทำก่อน อะไรควรทำหลัง ด้วยการจัดลำดับของงาน และเวลาให้สัมพันธ์กัน รวมถึงรู้จักประมาณเวลาขณะทำสิ่งๆ นั้นให้เหมาะสม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2540, หน้า 4)

ตัวอย่างการรู้จักกาลเวลา

- รู้จักเวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน
- รู้จักงานใดทำก่อน งานใดทำหลัง
- รู้จักเวลาอ่านหนังสือ เวลาเข้านอน
- รู้จักเวลาพูด เวลาใดไม่ควรพูด

ดังนั้น ผู้ที่เป็นคนรู้คุณค่าของเวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานที่สัมพันธ์กับเวลา ว่าควรทำหรือควรจะทำก่อน ว่าควรทำอันใดก่อนหลัง เมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

6. ปริสัญญตา คือ การรู้จักชุมชน

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักชุมชนในเชิงที่ว่า คือ การเป็นผู้รู้จักชุมชนถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้ว ย่อมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความร่วมมือจากชุมชนอย่างแท้จริง (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548, หน้า 170-171)

ตัวอย่างการรู้จักชุมชน

- รู้จักว่า ชุมชนมีกฎเกณฑ์หรือข้อตกลงร่วมกันอย่างไร
- รู้จักว่า ชุมชนมีขนบธรรมเนียม และประเพณีอย่างไร

– รู้จักว่า ชุมชนมีความขาดแคลนในด้านใด

– รู้จักว่า ชุมชนมีความต้องการอย่างไร

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักปรับตัวให้เข้ากับชุมชน และเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณีโดยการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับชุมชนนั้น ๆ

7. ปุคโคลปรปรัชญาตา คือ การรู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น

พระธรรมกิตติวงศ์ ให้ความหมายของการรู้จักบุคคลในเชิงที่ว่า คือ การเป็นผู้รู้จักเลือกคบคน ใครควรคบหรือไม่ควรคบ และรู้ว่าคนแต่ละคนมีอุปนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน มีคุณธรรมต่างกัน มีความประพฤติต่างกัน มีหน้าที่การงานต่างกัน ดังนั้น จึงควรรู้จักเลือกคบหาคนที่ควรคบ ทำให้ได้คนดี คนทำงานเก่ง และเหมาะสมกับงาน (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2548, หน้า 170-171)

ตัวอย่างการรู้จักคน

– รู้จักว่า คนนั้นมีนิสัยอย่างไร

– รู้จักว่า คนนั้นมีประวัติเสื่อมเสียหรือไม่

– รู้จักว่า คนนั้นมีความสามารถอย่างไร

– รู้จักว่า คนนั้นไม่เก่งในด้านใด

ดังนั้น ผู้ที่รู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

จากความหมายของหลักสี่ปฐิฐธรรม 7 ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้บริหารจัดการเรื่องคนในองค์กรที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเอง และผู้อื่น รู้จักกาลเทศะโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัยความต้องการความสามารถของคนในองค์กร รวมถึงผู้ที่จะเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กร เพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกกับงานหรือใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งสามารถนำหลักสี่ปฐิฐธรรม 7 มาประยุกต์ใช้กับกระบวนการสรรหาเชิงรุกได้เป็นอย่างดี ดังที่จะกล่าวต่อไป

สี่ปฐิฐธรรม 7 กับกระบวนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

กระบวนการสรรหาคนเข้าสู่องค์กรในยุคปัจจุบัน จึงเป็นปัญหาหลักและเป็นปัญหาใหญ่มากสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะผู้บริหารในองค์กรที่เป็นธุรกิจ ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มักจะมีความเห็นตรงกันว่า หากคนมาสมัครงานก็ยาก มาทำงานแล้วก็ทำงานไม่ค่อยทน

และไม่ค่อยเต็มที่ให้กับองค์กร ถึงเวลาแล้วที่นักบริหารงานบุคคลควรจะมีการทบทวนระบบการสรรหาเสียใหม่ ให้เป็นกระบวนการสรรหาบุคลากรเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักสี่ปรัศธรรม 7 หมายถึง ธรรม 7 ประการ ของสัตบุรุษที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือ ความเป็นคนดีที่สมบูรณ์ เป็นธรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้ที่ผู้บริหารด้านบุคคลในองค์กรที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเอง และผู้อื่น รู้จักกาลเทศะโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนินยัความต้องการ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกกับงานหรือใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งสามารถนำหลักสี่ปรัศธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการสรรหาเชิงรุกได้ดังนี้

1. หลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) คือ การรู้หลักความจริง รู้หลักเกณฑ์ รู้หลักการทำที่จะทำให้เกิดผล สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกได้โดย เริ่มจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) จะต้องทราบนโยบาย หลักเกณฑ์การสรรหาบุคลากรเชิงรุกขององค์กรอย่างถ่องแท้ว่า เป็นอย่างไรจะได้ดำเนินการได้สอดคล้องกับนโยบายและหลักเกณฑ์ขององค์กร เช่น หากนโยบายขององค์กรการสรรหาบุคลากรเชิงรุกจะต้องเป็นการสรรหาจากภายในองค์กรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้เรื่องขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างดี หากทราบชัดเจนถึงนโยบายขององค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้ดำเนินการสรรหาจากภายในองค์กร ไม่ต้องไปวางแผนการสรรหาจากภายนอกทำให้ประหยัดงบประมาณในการสรรหา และได้บุคลากรตรงตามความต้องการ

อีกตัวอย่างหนึ่งของการนำหลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) มาประยุกต์ใช้ก็คือ การเสริมสร้างแบรนด์สินค้าให้เป็นที่รู้จักซึ่งเป็นหนึ่งในกระบวนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก ปัจจุบันคนรุ่นใหม่อยากทำงานในองค์กรที่เขาใฝ่ฝันตั้งแต่เด็ก เพราะว่า ตรายี่ห้อสินค้า ได้ทำให้เขาเกิดความรู้สึกที่ดี อยากเข้ามาร่วมงาน เช่น KFC แมคโดนัลด์ ทั้งสองแบรนด์ได้สร้างความประทับใจ ด้านรสชาติอาหารและตัวสินค้าตั้งแต่เด็ก จนทำให้เกิดความผูกพันและเกิดความเชื่อมั่นฝังใจ เมื่อเติบโตขึ้นมาก็ยังจำความรู้สึกเมื่อยังเด็กได้ เลยอยากมีส่วนร่วมกับองค์กรที่มีการสร้างแบรนด์ให้เป็นที่รู้จัก ตรงกับหลักธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) นั่นคือองค์กรต้องรู้ว่าสิ่งที่จูงใจให้คนรุ่นใหม่ๆ เข้ามาสมัครงานกับองค์กร อาจมีเหตุมาจากแบรนด์สินค้าที่เค้าเห็น รู้จัก และยอมรับมาตั้งแต่เด็ก เมื่อรู้ดังนั้นแล้วจะทำให้องค์กรทำการสร้างแบรนด์ หรือสื่อสารองค์กรออกไปได้ตรงกับกลุ่มบุคคลที่ต้องการได้มากขึ้น ตัวอย่างการสร้างแบรนด์ที่ชาญฉลาด ต้องรู้ดีถึงพลังการส่งต่อจากกลุ่มลูกค้าเดิมสู่กลุ่มลูกค้าใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเมื่อปี 2554 บ.โคคา โคลา ได้ปล่อยแคมเปญ “Shark a Coke” เริ่มที่ประเทศออสเตรเลีย โดยนำเอาชื่อเล่นยอดนิยมมาพิมพ์ลงบนบรรจุภัณฑ์ทั้งกระป๋องและขวดของ

Coca-Cola เกิดการแชร์ต่อกันทั้งโลกออนไลน์และออฟไลน์ประสบความสำเร็จอย่างมากจนได้รับการเผยแพร่ออกไปกว่า 80 ประเทศ ทำให้จำนวนผู้ติดตาม Facebook ของ Coca-Cola เพิ่มขึ้นกว่า 25 ล้านคน เพิ่มส่วนแบ่งการตลาดขึ้น 4% และยังทำให้มีผู้สนใจสมัครงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย (TerraBKK เคล็ดลับการลงทุน, 2562, ออนไลน์)



ภาพที่ 1 การสร้างแบรนด์ของ บ.โคคา โคลา เมื่อปี 2554

2. อุตัญญาตา (รู้จักผล) คือ การรู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่จะได้รับอันเนื่องมาจากการกระทำ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกได้โดย เมื่อฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ทราบนโยบายในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกขององค์กรว่า การที่ให้สรรหาจากบุคลากรภายในก็เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร สามารถปรับตัวได้ง่าย และเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น หาก HR เข้าใจเหตุและผลดังนั้นแล้วก็จะลงมือดำเนินการสรรหาบุคลากรเชิงรุกจากภายในองค์กรโดยไม่มีข้อสงสัยในนโยบายขององค์กร ทำให้สามารถสรรหาคนได้ตรงกับความต้องการมากขึ้นในทุกๆ ตำแหน่งเพราะรู้แล้วว่าตำแหน่งใดต้องการคนแบบไหนถึงจะเหมาะสม ปรับตัวง่ายกับวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายนั้นๆ ยังมีตัวอย่างของการนำหลัก อุตัญญาตา (รู้จักผล) มาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกอีก เช่น

การจัดตั้งโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเป็นของตัวเองเพื่อผลิตคนที่มีความรู้และทักษะเฉพาะให้กับองค์กรเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนแรงงานที่มีผลกระทบต่อองค์กรและกระบวนการผลิต ดังตัวอย่างเช่น องค์กรใหญ่ๆ ได้ทำกัน เช่น บริษัทเจริญโภคภัณฑ์ (CP All) ที่จัดตั้งสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, 2562, ออนไลน์) สอนในระดับอุดมศึกษา ระหว่างศึกษา ก็ทำงานในองค์กรไปด้วย และเมื่อ

จบการศึกษาก็มีโอกาสได้ทำงานใน บ. CP All ในข้อนี้เป็นการนำหลักอรรถัตถยญา (รู้จักผล) มาใช้ในการสรรหา นั่นคือ องค์กรรู้ผลประโยชน์ที่ได้จากการจัดตั้งโรงเรียน หรือสถาบันเอง เนื่องจากจะทำให้องค์กรได้คนในแบบที่องค์กรต้องการ เพราะคนเหล่านั้นได้ศึกษาทั้งความรู้ ความสามารถ และ วัฒนธรรมขององค์กรจาก โรงเรียนหรือสถาบันที่จัดตั้งโดยองค์กรเอง



ภาพที่ 2 สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจัดตั้งจาก บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด

3. อรรถัตถยญา (รู้จักตน) คือ การรู้จักตัวตนของเราเอง ว่ามีความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกได้โดย สิ่งสำคัญอย่างแรกคือ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) จะต้องรู้จักความเป็นตัวตนขององค์กรเป็นอย่างดี อาจพิจารณาได้จากวิสัยทัศน์ หรือพันธกิจขององค์กร การที่รู้จักตัวตนขององค์กรดี เมื่อฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ประกาศรับสมัครบุคคลทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร HR จะต้องทำประกาศรับสมัครให้ผู้สมัครได้เห็นตัวตน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรด้วย เพื่อให้น่าสนใจ ชัดเจน และสามารถดึงดูดบุคคลที่มีลักษณะแบบเดียวกับที่องค์กรต้องการเข้ามาสมัครงาน อย่างเช่นการประกาศรับสมัครงานของ TOMs บริษัทรองเท้าช่วยเหลือสังคม ตั้งอยู่ที่ รัฐแคลิฟอร์เนีย ประกาศหานักศึกษาฝึกงานมาช่วยงาน ทั้งที่งานหนัก ไม่จ่ายค่าตอบแทน แต่กลับมีคนมาสมัครงานกับ TOMs อย่างเต็มอกเต็มใจ โดยประกาศรับสมัครงานของ TOMs มีข้อความว่า

หัวข้อ : (งานการตลาด) บริษัทรองเท้าสุดฮิปมองหาเด็กฝึกเจ๋งๆ!

ถ้าคุณเป็นคนฉลาด ครีเอทีฟ และมีหัวแบบผู้ประกอบการ นี่คือนโอกาสสุดเจ๋งสำหรับคุณ TOMs เป็นบริษัทรองเท้าที่มีแนวโน้มไปได้ไกล อยู่ที่เวนิซ รัฐแคลิฟอร์เนีย รองเท้าของเราเป็นการ

ผสมผสานระหว่างแพชชันอาร์เจนตินาและวัฒนธรรมไคโคลีนสไตล์แคลิฟอร์เนีย ทุกครั้งที่เราขาย รองเท้าได้คู่หนึ่ง เราจะบริจาคอีกคู่ให้แก่ผู้ยากไร้ในลาตินอเมริกาหรือแอฟริกา

บริษัทกำลังมองหาคนมาช่วยตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

1. เด็กฝึกงานด้านธุรกิจสุดเจ๋ง – คนที่ได้รับเลือกในตำแหน่งนี้จะทำงานขึ้นตรงกับ ซีอีโอ ซึ่งบอกไว้ก่อนเลยว่า ไม่มีเครื่องทำกาแฟให้ โดยคุณจะต้องดูแลงานแบบเต็มมือ ไม่ว่าจะป็นโฆษณา การตลาด พัฒนาแบรนด์ และการจัดจำหน่าย

2. เด็กฝึกงานออกแบบเว็บไซต์ – คุณจะต้องเป็นนักศึกษาที่มีประสบการณ์และ ต้องเจ๋ง เพราะงานของคุณมีผลต่อการเติบโตของบริษัท และนี่เป็นโอกาสอันดีเลิศที่คุณ จะได้สร้างเรซูเม่เจ๋งๆ ไว้สมัครงาน

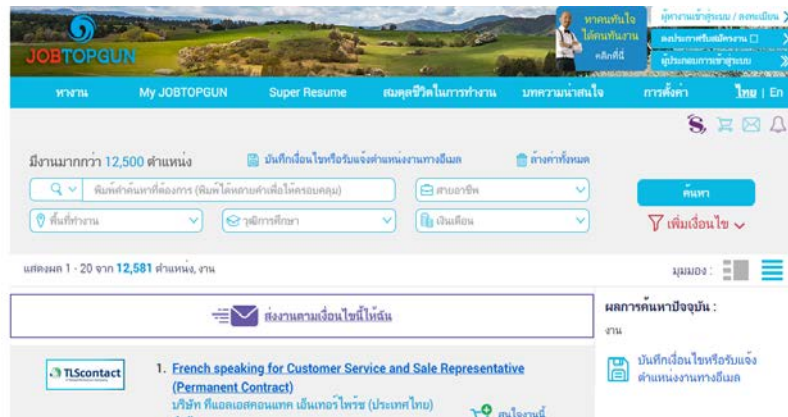
อย่างไรก็ตาม งานนี้ไม่มีค่าตอบแทน แต่คุณจะได้โอกาสของจริงที่จะช่วยให้คุณได้งาน ประจำที่ได้ผลตอบแทนงดงาม (รวิศ หาญอุตสาหะ, 2562, ออนไลน์)

จากประกาศรับสมัครงานจะเห็นได้ว่า มีการสื่อสารถึงนโยบายขององค์กร คือเป็นองค์กร ที่ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งแน่นอนคนที่จะถูกดึงดูดเข้ามาสมัครงานนี้จะต้องเป็นคนที่มีความนิยมอยาก ช่วยเหลือสังคมแบบเดียวกับ TOMs และนี่เองคือการนำหลัก อัตตัญญู (รู้จักตน) มาใช้ในการสรรหา บุคลากรเชิงรุก นอกจากองค์กรต้องรู้จักตัวตนของตัวเององค์กรเองแล้ว ผู้สมัครก็จะต้องรู้จักตัวตนของ ตนเองด้วย

4. หลักอัตตัญญู (รู้จักประมาณ) คือ การเป็นผู้รู้จักความพอดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกได้โดย องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการทำงานที่ประหยัดค่าใช้จ่าย ให้กับองค์กร การสรรหาบุคลากรก็เช่นการ HR ขององค์กรจะต้องมีการวางแผนงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร พิจารณาว่าวิธีใดเป็นวิธีที่คุ้มค่ามากที่สุดในการสรรหาคนมาทำงาน เช่นการใช้วิธีสรรหาจากภายในองค์กรก่อนการสรรหาภายนอกเพราะประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่าทั้ง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายในการประกาศโฆษณา โดยการเอางบประมาณเหล่านั้นมาใช้ ในการการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานให้มีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา เมื่อองค์กร ต้องการสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กรเมื่อไร ก็จะมีผู้ที่มีทักษะความสามารถพร้อมใช้งาน จึง ควรมุ่งเน้นใส่ใจ การพัฒนา ความรู้ ความสามารถพนักงาน ให้มีทักษะที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน และยิ่งมากกว่านั้น ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่ บริษัทส่งไปฝึกอบรม เกิดความรู้สึกที่ดี และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานอีกด้วย

5. หลักกาลัญญา (รู้จักกาล) คือ การเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมที่จะกระทำหน้าที่การทำงาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกได้โดย ทำการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งงานใดบ้างที่ต้องใช้ระยะเวลาในการหาคน หรือหายากในตลาดแรงงาน ควรจะนำมาจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก เช่น การลดเวลาในการสรรหาโดยการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า บางครั้งอาจจะเพิ่มตัวเลือกให้กับผู้สมัครที่ค่อนข้างหายากให้มากขึ้น เช่น จัดรถรับส่งไปยังที่มหาวิทยาลัย หรือเก็บรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะเก็บไว้ในบัญชีของผู้สมัคร ที่พร้อมจะเรียกทำงาน โดยมีการติดต่อจากองค์กรอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ผู้สมัครเกิดความมั่นใจว่ายังมีองค์กรที่มีความต้องการตัวเขาอยู่ ซึ่งการวิเคราะห์ระยะเวลาที่ใช้ในการสรรหาคนนี้ เป็นการนำหลักกาลัญญา (รู้จักกาล) มาประยุกต์ใช้ในการหาคน เพื่อพิจารณาระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรม (สรรหาคน) นั้นๆ และควรใช้เวลาที่เหมาะสม สำหรับการวางแผนให้รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อะไรควรทำก่อน อะไรควรทำหลัง ด้วยการจัดลำดับของงาน และเวลาให้สัมพันธ์กัน เห็นคุณค่าของเวลา อีกตัวอย่างหนึ่งในการนำหลักกาลัญญา มาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรคือ การสรรหาด้วยวิธี Job fair ซึ่งวิธีนี้จะเป็นการสรรหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของเวลามากที่สุด คือจะต้องรู้ว่าช่วงเวลาใดที่จะมีนิสิตนักศึกษาจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่องค์กรต้องการเป็นจำนวนมาก ก็จะต้องเข้าไปรับสมัคร ณ ช่วงเวลานั้นเพื่อให้มีผู้สมัครให้เลือกหลากหลาย ทำให้องค์กรมี pool ใบสมัครสำหรับเด็กจบใหม่เป็นฐานข้อมูลในองค์กร สะดวกต่อการเรียกใช้งาน

6. หลักปรีศัญญา (รู้จักชุมชน) คือ การรู้จักิริยาที่จะประพตต่อชุมชนนั้นๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกได้โดย หลักนี้จะเชื่อมโยงกับหลักการสรรหาบุคลากรเชิงรุกได้เป็นอย่างดี ทำให้เรารู้ว่าเวลาที่เราจะเข้าไปสรรหาบุคลากร ณ แหล่งใด ควรต้องเข้าไปด้วยรูปแบบใดจึงจะดึงดูดให้ผู้สมัครเข้ามาสมัครงานกับองค์กร เช่น หากองค์กรต้องการบุคลากรในตำแหน่งบริหารระดับสูงวิธีการที่จะเข้าสู่กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการได้ควรใช้วิธีการสรรหาโดยการประกาศรับสมัครในหนังสือพิมพ์ แต่ถ้าหากต้องการเด็กสมัยใหม่ การประกาศรับสมัครงานก็ต้องใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์หางาน Facebook หรือ Application ต่างๆ เป็นต้น (หางาน, 2562, ออนไลน์) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การดำเนินการสรรหาคนทดแทนจากบุคลากรภายใน มีข้อดีคือองค์กรรู้จักคนในองค์กรดีอยู่แล้ว องค์กรจะทราบว่าหากเราต้องการคนแบบหนึ่ง เราจะสามารถหาได้จากส่วนไหนขององค์กร รวมถึงบุคลากรในองค์กรก็รู้จักองค์กรดี ทั้งวิธีการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรก็จะทำให้บุคลากรรู้ว่าตนเหมาะกับตำแหน่งที่กำลังสรรหาอยู่หรือไม่



ภาพที่ 3 เว็บไซต์ Jobtopgun เว็บไซต์หางานยอดนิยม

อีกวิธีการหนึ่งของการนำหลักปรัชญา (รู้จักชุมชน) มาใช้ในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกคือการช่วยเหลือสังคมและชุมชนบริเวณรอบองค์กร หรือ Corporate Social Responsibility (CSR) เป็นการทำให้ชุมชนได้รู้จักองค์กร และสินค้า ก็จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ ชุมชนในละแวกองค์กร เกิดความศรัทธาและนับถือ ส่งลูกหลาน เข้ามาทำงานในองค์กร โดยทำให้เกิดความผูกพันระหว่างองค์กรและชุมชน ซึ่งจะทำให้เกิดความแข็งแกร่งที่ชุมชนก็จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต่างพึ่งพาอาศัยกัน กระบวนการสรรหาคนก็ไม่ต้องเดินทางไกล สามารถใช้แรงงานจากชุมชนที่ใกล้บริเวณองค์กร ส่งผลดีตามมาคือ บริษัทไม่มีค่าใช้จ่ายในการจัดสถานที่พัก สะดวกในการเดินทางในการมาปฏิบัติงาน ชุมชนภายนอกองค์กรก็เป็นอีกกลุ่มที่มีผลกระทบต่อการสรรหาเชิงรุกขององค์กร การเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้ว ย่อมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความร่วมมือจากชุมชนอย่างแท้จริง (บริษัท SCG, 2562, ออนไลน์)



ภาพที่ 4 ตัวอย่างการทำ CSR รั้งน้ำเพื่ออนาคตของ SCG

7. บุคคลโปรปรียญ (รู้จักบุคคล) คือ การเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างของบุคคลทั้ง อัจฉริยะ ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาบุคลากรเชิงรุกคือ การสร้างองค์กรให้เกิดความแตกต่าง ผู้บริหารระดับสูงหลายองค์กรเริ่มมีความเข้าใจความหลากหลายของพฤติกรรมมนุษย์ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ มีความคิดที่แตกต่างไปจากคนรุ่นเก่า ผู้บริหารก็จะมีการสร้างความแตกต่างขององค์กร เพื่อเป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้สมัครหันมาสนใจบริษัท เช่น การปรับใช้สวัสดิการแบบยืดหยุ่น โดยการให้พนักงานที่เข้าใหม่ได้มีโอกาสได้เลือกแพ็คเกจว่าต้องการแบบเงินเดือนอย่างเดียว หรือเป็นแบบเงินเดือนบวกสวัสดิการ เพราะคนแต่ละ gen มีความต้องการที่ต่างกันไป เป็นการจัดองค์กรให้มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น เพราะทราบว่าองค์กรต้องการคนแบบใด ต้องจัดองค์กรเป็นแบบไหนจึงจะดึงดูดคนเหล่านั้นได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั่นเอง

สรุปการสรรหาบุคลากรเชิงรุก จำเป็นต้องมีการวางแผนระยะยาว และนำเอาเครื่องมือการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องต่างๆ เข้ามาช่วย และต้องสามารถตอบได้ตลอดเวลาว่า ถ้างานที่ทำอยู่เกิดปัญหา การขาดแคลนแรงงาน องค์กรต้องเตรียมความพร้อมที่จะรับมือการสรรหาบุคลากรเชิงรุกทำให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ใช้หลักของการรู้จักบุคคล (บุคคลโปรปรียญตา) คือความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ คุณธรรมที่ต่างกันไป ต้องดูให้ออกว่าคนลักษณะไหนเหมาะกับงานประเภทใด จึงจะสามารถสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าบรรจุในแต่ละตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ดังประโยคที่ว่า put the right man on the right job ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างแท้จริง

สรุป

ผู้เขียนคิดว่าหากนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปบูรณาการร่วมกับการสรรหาบุคลากรเชิงรุก (Proactive Promotion) ในแต่ละกระบวนการของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล ก็จะทำให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะเนื่องจาก สัปปุริสธรรม 7 สามารถนำมาปรับใช้ในภาพรวมของการสรรหาเชิงรุกได้ไม่ว่าจะเป็น รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล อย่างที่ได้อธิบายมาแล้วข้างต้น และผู้เขียน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าในอนาคตองค์กรต่างๆ คงจะสามารถดำเนินการสรรหาจนสามารถคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมด้วยกระบวนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก (Proactive Promotion) ได้ และสามารถป้องกันหรือลดการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ เสียเครดิต และเสียต้นทุนที่ไม่ควรเสียเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยกลยุทธ์ของกระบวนการดังกล่าว จำเป็นต้องสอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กฤติน บัญเพ็ง. (2555). *กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- โครงการสรรหาเชิงรุก ศูนย์สรรหาและคัดเลือก (ศสล) สำนักงาน ก.พ. (2558). *กรณีศึกษา เทคนิคการสรรหาเชิงรุก*. สำนักงาน ก.พ.
- _____. *การดำเนินการสรรหาเชิงรุก (Proactive Recruitment Strategy)*. สำนักงาน ก.พ.
- ชีชาวล อรวงศ์ศุภทัต. 3 ขั้นตอนการสรรหาเชิงรุกเพิ่มโอกาสได้คนทำงานตบใจthyองค์กร. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://www.jobbkk.com/variety/detail/5059> (5 สิงหาคม 2562).
- บริษัท SCG. *SCG CSR Workforces Dynamics*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.tma.or.th/2016/uploads/file/Ms.Pornpimol%20Marukatat.compressed.pdf> [22 สิงหาคม 2562].
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *ภาษาธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เลี้ยงเชียง.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). (2540). *หนังสือธรรมนุญชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: พุทธจริยธรรม.
- รวีศ หาญอุตสาหะ. *ประกาศรับสมัครงานอย่างไร ให้ได้คนที่มี DNA ตรงกันมาร่วมงาน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://thestandard.co/business-rocket-job-postings-get-people-with-match-to-work/> [22 สิงหาคม 2562].
- สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์. *ประวัติความเป็นมา*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.pim.ac.th/th> [22 สิงหาคม 2562].
- สัปปุริสธรรม 7 ประการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://thaihealthlife.com/สัปปุริสธรรม7/>
- สำนักงาน ก.พ. (2557). *ร่างแผนกลยุทธ์สำหรับการสรรหาเชิงรุก*.
หางาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.jobtopgun.com [22 สิงหาคม 2562].

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & Wright, P. M. (2012). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 8 th ed., New York: McGraw-Hill/ Irwin.

TerraBKK เคล็ดลับการลงทุน. 3 วิธีสร้าง Brand สินค้าระดับโลก. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://today.line.me/th/pc/article/3+วิธีสร้าง+Brand+สินค้า+ระดับโลก-XnXP7X> [22 สิงหาคม 2562].

Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2013). *The State of the HR Profession*. *Human Resource Management*. 52(3) : 457-471.

การจัดการซุ้มรับปริญญาของมหาวิทยาลัย มจร
Degree Facade Management of Mahachulalongkornrajavidyalaya
University

พระคมสัน เจริญวงศ์* เอนก ไยอินทร์** พระสมนึก ธีรปญโญ (กลับน้อม)***

บทคัดย่อ

การรับใบปริญญาบัตรเป็นการแสดงว่าบัณฑิตนั้นจบการศึกษาอย่างสมบูรณ์ การจัดงานรับปริญญาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีขึ้นเพื่อให้ญาติพี่น้อง เพื่อน และบุคคลที่รู้จักได้เดินทางมาแสดงความยินดี การถ่ายรูปหมู่ร่วมกันเพื่อเก็บไว้เป็นความทรงจำและเป็นที่ระลึกในความสำเร็จตามซุ้มแสดงความยินดีเป็นอีกกิจกรรมที่บัณฑิตใหม่และญาติได้กระทำร่วมกัน ซึ่งบริเวณจัดซุ้มแสดงความยินดีเพื่อให้ถ่ายรูปมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากรถยนต์ เนื่องจากพื้นที่ที่จัดให้แต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมีพื้นที่จำกัดและอยู่บนถนนซึ่งเป็นเส้นจราจรออกเส้นหลักในงานรับปริญญาอีกด้วย

คำสำคัญ : การจัดการ, ซุ้มรับปริญญา, การแสดงความยินดี

Abstract

Receiving the degree certificate is to show that the new graduate has finished the education perfectly. The preparing for convocation ceremony of Mahachulalongkornrajavidyalaya University has provided the places for relatives, friends and related persons to come for congratulations and to take the photograph for good memory and unforgettable day. In each degree post has their own place for congratulative activities for new graduates and relatives, who group together in front of degree facade area to show their success but the limited

* อาจารย์ประจำหลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** นักวิชาการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

degree place for a facade area and each place is faced a risk of accidents, due to the section is limited places and this area of University is in the intersection road to the main exit of traffic road of the convocation ceremony.

Keywords: Management; Degree Façade; Congratulations

บทนำ

การแสดงความยินดีของญาติพี่น้อง กลุ่มเพื่อน และคนรู้จักคุ้นเคยกับบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นระดับบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต ในวันรับใบปริญญาที่ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจัดขึ้น โดยมีช่วงวันและเวลายำหนดแน่นอนของทุก ๆ ปี การแสดงความยินดีกับบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาในงานรับปริญญาส่วนมากจะใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Congratulations” แปลว่า ขอแสดงความยินดี หรือบางที่จะพูดคำสั้น ๆ ว่า “Congrats” เป็นการแสดงความยินดีประมาณว่า “ยินดีด้วยเพื่อน, ยินดีด้วยพระคุณเจ้า” ซึ่งบุคคลทั่ว ๆ ไปจะนิยมใช้คำพูดแบบนี้แสดงความยินดีกับบัณฑิตใหม่ ส่วนในทางพระการแสดงความยินดีกับความสำเร็จจะนิยมใช้คำว่า “มุทิตา” แปลว่า ความเป็นผู้มีใจชื่นชมยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดีหรือได้รับความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นอาการที่เกิดขึ้นในใจเองโดยมิได้บังคับ เกิดขึ้นเพราะจิตใจปราศจากความอิจฉาริษยา เกิดขึ้นเพราะเป็นผู้มีปกติยอมรับในผลสำเร็จหรือความดีของคนอื่น เพราะฉะนั้นจึงเรียกเป็นคำเต็มได้ว่า “มุทิตาจิต” การรับปริญญาของพระสงฆ์และฆราวาสในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงเห็นการแสดงมุทิตาจิตอยู่เป็นเนืองนิตย์ เช่น การมอบช่อดอกไม้ การมอบของขวัญ การกล่าวคำแสดงความยินดี และการจัดงานฉลองทำบุญใบปริญญาของบัณฑิตใหม่ เป็นต้น การรับปริญญาบัตรเป็นพิธีการพิเศษซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจัดขึ้นเพื่อมอบปริญญาบัตรแก่บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาประจำปีอย่างเป็นทางการ โดยบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการรับปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด มีขั้นตอนการลงทะเบียน การขอรับปริญญาบัตรย่อยและซ่อมใหญ่ และเข้ารับประทานปริญญาบัตรจริง ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะได้รับประทานปริญญาบัตรจากสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก พระองค์ได้เสด็จมาประทานปริญญาบัตรให้แก่บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาเป็นประจำทุก ๆ ปี เป็นขวัญและกำลังใจ ทำให้รู้สึกปราบปลื้มปิติอย่างมากสำหรับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษานั้น ๆ



ภาพที่ 1 การถ่ายรูปแสดงความยินดีกับบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อเป็นที่ระลึกและความทรงจำ

การจัดซุ้มแสดงความยินดีกับปัญหาการจราจร

การจัดซุ้มแสดงความยินดีเพื่อแสดงความยินดีกับบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษา เป็นกิจกรรมสำคัญของหน่วยงานต่าง ๆ ในกำกับของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็น คณะ ส่วนงานต่าง ๆ ที่อยู่ส่วนกลาง วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ หน่วยวิทยบริการ และห้องเรียน เป็นต้น ทุกส่วนงานต่างขมิ้นประกวอดประชันจัดทำซุ้มแสดงความยินดีอย่างยิ่งใหญ่อลังการ บริเวณรอบ ๆ สระน้ำหน้าหอประชุม มวก. 48 พรรษา จะเต็มไปด้วยซุ้มแสดงความยินดีเพื่อให้บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาและญาติพี่น้อง คนรู้จักคุ้นเคยได้ถ่ายรูปร่วมกัน ได้แสดงความยินดี ได้แสดงมุทิตาจิต พร้อมทำกิจกรรมการละเล่นพื้นบ้าน พื้นเมือง เพื่อเฉลิมฉลองการจบการศึกษาของบุตรหลาน เช่น การละเล่นของกลุ่มไทยใหญ่ การละเล่นของคนพม่า เป็นต้น ซึ่งตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ตั้งแต่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ย้ายสถานที่รับปริญญาจากพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มารับปริญญาที่หอประชุม มวก. 48 พรรษา ภายในมหาวิทยาลัยฯ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา เป็นหาใหญ่ของการรับปริญญาไม่ใช้การไม่มีสถานที่การรับปริญญาเป็นของตัวเอง แต่เป็นปัญหาการจราจรงานรับปริญญาซึ่งถือว่าเป็นปัญหาใหญ่และเป็นปัญหาหลักของการรับปริญญาทุก ๆ ปี ตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา มีหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยได้ผลัดเปลี่ยนกันเข้ามาดูแลเรื่องจราจรงานรับปริญญา ซึ่งดูเหมือนว่าจะไม่มีหน่วยงานไหนจะแบกรับการจัดระเบียบการจราจรในงานรับปริญญาตลอดทั้งวันได้เลย เมื่อปี พ.ศ. 2556 คณะสังคมศาสตร์ ภายใต้การนำของ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ได้ระดมกำลังเจ้าหน้าที่และคณาจารย์ ภายใต้คณะสังคมศาสตร์ทั้งหมดให้ดูแลการจราจรงานรับปริญญาทุกจุดทั่วมหาวิทยาลัย ถึงแม้ว่าจะดูแลเรื่องจราจรงานรับปริญญาได้ดีในระดับหนึ่งก็ตาม แต่ปัญหาที่พบเจอได้ทุก ๆ นั่นก็คือ ความเสี่ยง ความปลอดภัย ปัญหาการจราจรติดขัดระหว่างถนนคนเดินถ่ายรูป

ตามซุ้มแสดงความยินดีที่มีอยู่รายรอบสระน้ำ ทำให้รถต้องชะลอตัวติดชะงักเป็นระยะยาว ขวางทางเข้า-ออก ลามไปถึงการจราจรหน้ามหาวิทยาลัยอีกด้วย

ซุ้มแสดงความยินดีกับปัญหาการจราจรในงานรับปริญญาเป็นปัญหาที่ทางมหาวิทยาลัยต้องเร่งแก้ไข เนื่องจากเป็นปัญหากับการสัญจรมาหลายปีแล้ว ถ้าหากมองผิวเผินอาจจะไม่ใช่เรื่องใหญ่ เพราะที่ไหน ๆ ที่มีการจัดงานรับปริญญาการจราจรจะต้องติดขัดเป็นเรื่องธรรมดา ไม่มีที่ไหนที่จราจรไม่ติดขัด แต่ถ้าหากสังเกตดูปัญหาการจราจรงานรับปริญญาภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น จะสังเกตได้ว่าถนนเส้นหลักการจราจรทั้งขาเข้าและขาออก โดยเฉพาะบริเวณสระน้ำหน้าหอประชุม มวก. 48 พรรษา ซึ่งเป็นสถานที่รับปริญญาบัตร เป็นส่วนที่มีการจัดซุ้มแสดงความยินดี เป็นจุดที่มีคนรอพบญาติพี่น้องและบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษา เป็นจุดถ่ายรูปรูปและม็ววีดีโออาคารเรียนรวมที่ดีที่สุดและสวยงามที่สุด เป็นจุดที่รถขาเข้าและขาออกมาพบกันพอดี (สามแยกบริเวณกำแพงทิศตะวันตก) เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ถ้าสังเกตดี ๆ จะเห็นเป็นเรื่องใหญ่ เนื่องจากบริเวณนี้เป็นทั้งเส้นจราจรและถ่ายรูปแสดงความยินดีกับบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษา หลายครั้งเกือบจะมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในบริเวณนี้ เพราะต่างคนต่างผลอไม่ได้ดู คนถ่ายรูปก็ไม่ได้ดูรถ คนขับรถก็มัวแต่ดูความสวยงามของซุ้มรับปริญญา ซึ่งบริเวณนี้มีความเสี่ยงจะเกิดอุบัติเหตุรถชนได้ ดังนั้นผู้มีส่วนร่วมในงานรับปริญญาทุกส่วนงานควรเร่งหาวิธีการแก้ไขปัญหามหาวิทยาลัยอย่างเร่งด่วนไม่อย่างนั้นอาจจะมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในงานแสดงความยินดีภายในมหาวิทยาลัยแน่นอน



ภาพที่ 2 ซุ้มแสดงความยินดีกับความเสี่ยงของคนเดินถนนและถ่ายรูป

การประชุมร่วมกันและการหาทางออกร่วมกัน

การวางแผนทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการจัดการซุ้มแสดงความยินดีงานรับปริญญา การวางแผนเป็นภารกิจที่ฝ่ายจัดงานรับปริญญาต้องกระทำเป็นอันดับแรก ก่อนการดำเนินการใด ๆ ทั้งหมด ถ้ามีการวางแผนที่ดีมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนเชื่อได้ว่า

การจัดการชุมนุมแสดงความยินดีจะออกมาดีและสวยงาม ถูกใจทั้งคนจัดชุมนุมและคนที่มาถ่ายรูปไว้เป็นที่ระลึก ซึ่งตลอด 5 ปีที่ผ่านมา คณะผู้บริหารและคณะทำงานงานรับปริญญาของมหาวิทยาลัยไม่ได้สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นจึงผ่านไปตามเวลาเมื่อถึงรอบปีจัดงานรับปริญญา ก็จะเจอปัญหาแบบเดิม ๆ และคอยแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เรื่อยไป การไม่ได้ประชุมร่วมกันระหว่างส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เช่น วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ และหน่วยวิทยบริการ จึงเกิดประเพณีการจัดชุมนุมแสดงความยินดีงานรับปริญญาแบบต่างคนต่างทำ ต่างคนต่างโชว์ฝีมือการจัดชุมนุมแข่งขันกัน ซึ่งบางปีมีการกำหนดรางวัลชุมนุมรับปริญญาดีเด่น จัดอันดับและรางวัลต่าง ๆ ให้กับชุมนุมแสดงความยินดี นั้นหมายความว่า การประสานงานกันระหว่างหน่วยงานยังด้อย ไม่มีการพูดคุย ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการหาทางออกและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดชุมนุมจากงานรับปริญญาของมหาวิทยาลัย การจัดหลาย ๆ ชุมนเพื่อการแข่งขันฝีมือกันตามริมขอบสระน้ำและขอบถนนส่งผลกระทบต่ออะไรบ้าง หลังจากเสร็จงานรับปริญญาเกิดมลภาวะต่ออะไรบ้าง และหากมองไปถึงงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ลงทุนจัดเต็มกันมาตั้งแต่จังหวัดของตัวเองใช้งบประมาณจำนวนเท่าใด ค่าใช้จ่ายระหว่างเดินทางและค่าเลี้ยงดูทีมงานในเชิงปริมาณเท่าใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต้องประชุมและร่วมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานรับปริญญาในปีต่อ ๆ ไป มีความสะดวก ราบรื่น ปลอดภัย และประทับใจกับผู้ที่มีาร่วมแสดงความยินดีกับบัณฑิตใหม่

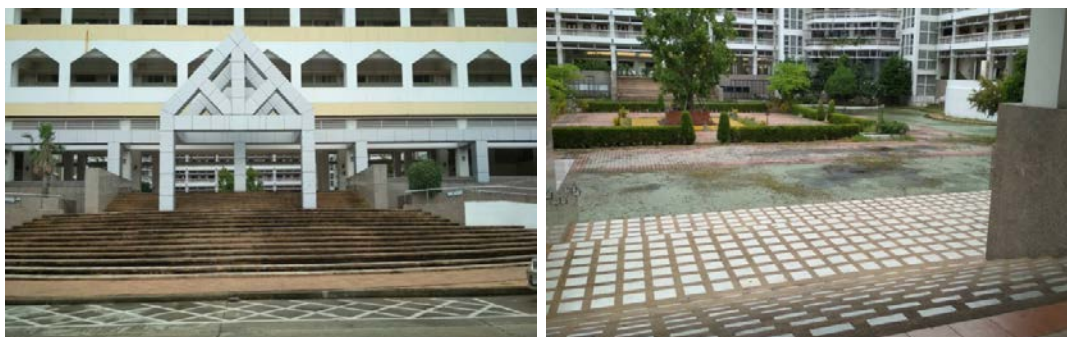
การหาทางออกร่วมกันด้วยการระดมทุนแต่ละหน่วยงานร่วมกัน โดยกำหนดงบประมาณแต่ละหน่วยงาน เช่น คณะ วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ และหน่วยวิทยบริการ พร้อมกำหนดวงเงินที่จะร่วมทุนไว้เป็นกองกลาง จัดตั้งคณะทำงานการจัดชุมนุมรับปริญญาหรือต้นไม้ประดับหรือดอกไม้ประดับ โดยใช้พื้นที่บริเวณที่ไม่กระทบต่อการจราจรจัดนิทรรศการดอกไม้และชุมนุมแสดงความยินดีเพื่อการถ่ายรูปไว้เป็นที่ระลึก ลดขั้นตอนการแย่งพื้นที่รอบขอบสระน้ำและขอบถนน ซึ่งวิธีการนี้คงต้องได้รับความยินยอมกับทุกส่วนงานถึงจะเกิดเป็นรูปเป็นร่างได้ หากส่วนงานต่าง ๆ ไม่ยินยอมก็คงสิ้นหวัง



ภาพที่ 3 ขยะบางส่วนที่เกิดขึ้นจากการจัดซุ้มหลังวันรับปริญญาเสร็จสิ้น

การใช้พื้นที่รอบตึกอาคารเรียนรวมให้เป็นประโยชน์

บริเวณรอบตึกจุดที่เป็นบันไดเดินขึ้น-ลง และบริเวณลานกว้างกลางตึกของอาคารเรียนรวม เป็นพื้นที่ที่ไม่ค่อยจะได้ใช้ประโยชน์ให้ได้เต็มประสิทธิภาพที่ควรจะเป็น พื้นที่ส่วนนี้ทุก ๆ ปี มหาวิทยาลัยจะปล่อยว่างไว้ โดยเฉพาะบริเวณบันไดขึ้น-ลงทางฝั่งตะวันตกใกล้สระน้ำตรงข้ามกับตึกประชุม มวก. 48 พรรษา พื้นที่ตรงจุดนี้ทุก ๆ ปี จะกลายเป็นพื้นที่การละเล่นศิลปะพื้นเมืองของชนชาวไทยใหญ่ ซึ่งยิ่งทำให้เกิดการชุมนุมคับคั่งด้วยผู้คนจำนวนมาก (โดยเฉพาะชาวไทยใหญ่และพม่าที่เดินทางมาร่วมแสดงความยินดีกับบัณฑิตใหม่ของพวกเขา ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 15 คันรถบัสขึ้นไป) บริเวณพื้นที่ตรงจุดนี้หากมหาวิทยาลัยบริหารจัดการให้ดี เนรมิตพื้นที่ส่วนของบันไดขึ้น-ลง ให้เป็นสวนดอกไม้บานาพันธุ์ โดยจัดการเล่นระดับดอกไม้ตามระดับขั้นบันได เพื่อให้เกิดความสวยงามจะเป็นที่ดึงดูดใจให้กับบัณฑิตใหม่และผู้ที่มาแสดงความยินดีกับบัณฑิตใหม่ให้เข้ามาถ่ายรูปเพื่อเก็บไว้เป็นที่ระลึกอย่างแน่นอน พื้นที่อีก 2 จุดที่ควรพิจารณาจัดเหมือนกันกับพื้นที่บันไดขึ้น-ลงฝั่งตะวันตก คือ พื้นที่บันไดขึ้น-ลง หน้าคณะสังคมศาสตร์ และหน้าคณะมนุษยศาสตร์ เป็นอีกพื้นที่ที่มีผู้คนพลุกพล่านและเหมาะสำหรับถ่ายรูปไว้เป็นที่ระลึก พื้นที่ที่สำคัญที่สุดที่ไม่ค่อยจะได้ใช้ประโยชน์สักเท่าไรคือบริเวณกลางตึกอาคารเรียนรวม บริเวณจุดนี้ทุก ๆ ปี ใช้จัดคอนเสิร์ตเพื่อความบันเทิงช่วงตอนกลางคืนก่อนวันรับปริญญาเพียงวันเดียว และหลังจากนั้นพื้นที่ตรงจุดนี้จะว่างเปล่าไม่ได้ใช้งานเลย ซึ่งหากเป็นไปได้ฝ่ายจัดงานรับปริญญาจัดสรรให้ซุ้มแสดงความยินดีของแต่ละวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ และหน่วยวิทยบริการ ย้ายจากรอบสระน้ำหน้าตึกประชุม มวก. 48 พรรษา ให้เข้ามาจัดซุ้มบริเวณกลางตึกอาคารเรียนรวมแทน หากแนวคิดนี้เป็นไปได้และเกิดขึ้นได้จริง จะทำให้ป้องกันลมซึ่งเป็นภัยธรรมชาติที่จะเกิดขึ้นต่อซุ้มแสดงความยินดี และทุก ๆ ปี บรรดาซุ้มแสดงความยินดีงานรับปริญญาจะประสบเหตุการณ์แบบนี้อยู่ร่ำไป ทำให้เกิดความเสียหายและสิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมแซมเป็นเงินจำนวนมาก และสิ่งที่สำคัญที่สุดจากการย้ายซุ้มแสดงความยินดีไปจัดบริเวณกลางตึกอาคารเรียนรวม จะทำให้การจราจรบริเวณหน้าตึกประชุม มวก. 48 พรรษา และรอบสระน้ำ ไม่ติดขัดมากจนเกินไป จากการหยุดถ่ายรูป การแสดงความยินดีแบบเดี่ยวหรือแบบกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ผู้คนที่มาร่วมงานแสดงความยินดีกับบัณฑิตใหม่ไม่กระจุกตัวบริเวณรอบสระน้ำ ช่วยการเคลื่อนตัวของรถยนต์ที่มีจำนวนมากได้คล่องตัวและไม่ติดขัด จะทำให้ฝ่ายจราจรไม่เหนื่อยมากและต้องคอยระวังอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นตามมาอีกด้วย



ภาพที่ 4 บริเวณพื้นที่บันไดขึ้น-ลง และบริเวณกลางตึกอาคารเรียนรวม

บทสรุป

การจัดการชุมนุมแสดงความยินดีงานรับปริญญาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จเชิงความปลอดภัย ทำให้เกิดความซุกลมุน การจราจรติดขัด เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุรถชนผู้มาร่วมงาน เนื่องจากส่วนของการจัดการชุมนุมแสดงความยินดีเพื่อถ่ายรูปเป็นที่ระลึกของแต่ละแห่งจัดบนขอบถนน และบางซุ้มได้กินพื้นที่ถนนออกมา เมื่อมีการถ่ายรูปบริเวณหน้าซุ้มผู้ถ่ายรูปหรือช่างกล้องจะต้องถอยห่างออกมากลางถนนซึ่งเสี่ยงเกิดอุบัติเหตุอย่างมาก และทำให้รถยนต์ที่เคลื่อนไปบนท้องถนนต้องชะลอตัว ทำให้เกิดการจราจรติดขัดตั้งแต่หน้าหอประชุม มวก. 48 พรรษา ลามไปถึงถนนใหญ่หน้ามหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สัญจรไปมาได้รับความเดือดร้อนจากการจราจรติดขัด หากฝ่ายจัดงานรับปริญญาสามารถบริหารจัดการชุมนุมรับปริญญาไม่ให้จัดรอบสระน้ำหน้าหอประชุม มวก. 48 พรรษา และฟุตบอลสนามทางเดินข้างกำแพงทางทิศตะวันตกจะทำให้การจราจรงานรับปริญญาติดขัดน้อยลง ลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุรถชนได้อีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- บริษัท แอปพลิแคด จำกัด (มหาชน). (2560). *การจัดการพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย Area Management*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2562, จาก <https://www.applicadthai.com>
- ปกรณั์ ปริญญากร. (2559). *การวางแผน การวิเคราะห์ และแนวทางการบริหารโครงการให้ประสบผลสำเร็จ*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2562, จาก http://planning.pn.psu.ac.th/plan_doc/procedure/docs_procedure/200_1530261702.pdf
- วันชัย ทรงเมตตา. (2560). *การจัดการและควบคุมการจราจร*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2562, จาก <http://songmetta.com/security/manual/09traffic.pdf>

วิเชียร วิทญูตม. (2558). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร เวียงวะลัย. (2556). *การจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

Piyawon-on. (2556). *พื้นที่ชุมชนปลอดภัยลดจุดเสี่ยงทางถนน*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2562, จาก

ความเป็นพลเมืองในระบบประชาธิปไตย

Democratic Citizenship

ธนะพัฒน์ เดชเลิศวรพัฒน์* ไพบรรณ ปุริมาตราชัย**

บทคัดย่อ

เมื่อกล่าวถึง คำว่า “พลเมือง” คงมีคำถามมากมายเกิดขึ้นว่า “พลเมือง” คืออะไร ซึ่งแท้จริง แล้วพลเมืองไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่ไม่ค่อยได้รับความสนใจจากผู้คนในสังคม คำว่า “พลเมือง” ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นหลังจากที่การปกครองระบอบประชาธิปไตย แบบตัวแทน (Representative Democracy) เริ่มมีปัญหาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของ คนในสังคม ได้ ขณะที่การกำหนดนโยบายสาธารณะหลายครั้งภาคประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วมอย่าง แท้จริง ทำให้ นโยบายหลายเรื่องนำมาสู่ปัญหามากกว่าจะนำมาซึ่งการแก้ไข ส่งผลให้ภาคประชาชน รวมตัวกัน มากขึ้นเพื่อปกป้องสิทธิของตนในฐานะพลเมือง ด้วยความหวังว่าเมื่อการเมืองภาคตัวแทน ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ “คำตอบสุดท้าย” จึงกลับมาสู่ภาคประชาชน

คำสำคัญ : พลเมือง, ระบอบประชาธิปไตย

Abstract

When the word "citizens" still have many questions as "citizen", which is actually not a new citizen. But rarely get the attention of people in society, the word "citizen" has been a growing interest in the democratic representative (Representative Democracy) started having problems, can not meet the needs of people in society now. the public policy several times, the public sector does not contribute to truly make policy brings about many more issues will bring editing. As

*นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต นครราชสีมา

a result, the public sector Gathered more to protect their rights as citizens. With the hope that the political representatives. Can not fix the problem "Final Solution" to return to the public sector.

Keywords : Democratic, Citizenship

บทนำ

ในสังคมไทยยังมีความเข้าใจความหมายที่ของคำว่า “พลเมือง” แตกต่างกัน โดยหลายต่อหลายครั้งมักใช้คำว่า “พลเมือง” “ประชาชน” และ “ราษฎร” ควบคู่กันไปโดยเข้าใจ ว่า 3 คำนี้มีความหมายเหมือนกันและสามารถใช้แทนกันได้ทั้งที่แท้จริงแล้วทั้ง 3 คำนี้มีความหมาย ที่แตกต่างกันอย่างมาก สิ่งสำคัญประการแรกในการสร้างความเป็นพลเมืองคือต้องเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจ ความหมายของคำว่าพลเมืองให้ถูกต้องตรงกันก่อนเพื่อให้เห็นว่าเพราะเหตุใดพลเมืองจึงมีความ สำคัญ รวมไปถึงคุณสมบัติที่สำคัญและบทบาทหน้าที่ของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขควรเป็นเช่นใด โดยความแตกต่างที่สำคัญของคำว่า “ราษฎร” “ประชาชน” และ “พลเมือง” อยู่ที่จิตสำนึกความรับผิดชอบและพฤติกรรมการแสดงออกต่อ สาธารณะดังต่อไปนี้ “ราษฎร” (subject) หมายถึงผู้ที่เป็นภาระให้แก่สังคมไม่สามารถพึ่งพาตัวเอง ได้ รอคอย ช่วยเหลือจากคนอื่นอย่างเดียว อย่างไรก็ตาม สังคมจะต้องเปิดโอกาสให้พวกเขามีการพัฒนาเพื่อ พึ่งพาตนเองได้มากขึ้น ผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลและมีบทบาทเพียงการรับคำสั่งและทำตาม คำสั่ง “ประชาชน” (people) หมายถึงคนที่อยู่ใต้อำนาจ เป็นผู้รับคำสั่งและทำตามคำสั่ง เป็น ผู้ดูแล และไม่ใช่ผู้เล่น ในอีกนัยยะคือ ในสังคมมีผู้ปกครองและผู้ที่อยู่ใต้การปกครอง ประชาชนในที่ นี้ ถูกผู้ปกครองบอกให้ไปเลือกตั้งหรือเสียภาษีก็จะทำตาม แต่ถ้ามีโอกาสก็จะหนีภาษีหรือไม่ไปเลือก ตั้ง เป็นต้น เพราะจะมองที่ผลประโยชน์ของตนเองอย่างเดียว โดยถ้าตัวเองไม่ได้ผลประโยชน์ก็จะ คิด หยิบฉวย แต่ถ้าต้องเสียผลประโยชน์ก็จะไม่ยอมเสียสละหรือมีส่วนในการช่วยกันแก้ปัญหาซึ่งถือ ว่า มีจำนวนมากในสังคมบ้านเรา คือ เป็นเพียงคนยืนดูเฉยๆ มีนัยความหมายสะท้อนให้เห็นอำนาจ มาก ขึ้น มีการสื่อถึงความเป็นเจ้าของประเทศ และเจ้าของอำนาจอธิปไตยมากกว่าว่าราษฎร

ส่วนคำว่า “พลเมือง” (citizen) มีรากศัพท์มาจาก 2 คำ คือ “พละ” + “เมือง” หมายถึง พละกำลัง “เมือง” หมายถึงบ้านเมือง เมื่อนำ 2 คำนี้มารวมกันจึงทำให้คำว่า “พลเมือง” มีความหมายที่มากกว่าผู้ที่มีบทบาทหน้าที่เพียงแค้รับคำสั่งจากรัฐและทำตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังหมายถึง ผู้ที่เป็นกำลัง/พลังของบ้านเมือง รวมตัวกันทำเรื่องดีๆ รวมถึงมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ ต่อตัวเองและสังคม ชื่อสัตย์ เสียสละมีเหตุผล เห็นกับประโยชน์ส่วนรวมและเป็นส่วนช่วยให้สังคม

และประเทศชาติมีความเจริญ โดยสรุป พลเมืองจึงหมายถึงคนที่เป็น “พลกำลังของบ้านเมือง” ไม่เป็นภาระให้กับคนอื่นแต่สามารถพึ่งตนเองและช่วยเหลือสังคมได้ ในส่วนของภาษาอังกฤษได้ให้ความแตกต่างระหว่างคำว่า “ราษฎร” “ประชาชน” และ “พลเมือง” ไว้เช่นกัน คือ “ราษฎร” มาจากภาษาอังกฤษคือ “Subject” ซึ่งในภาษาอังกฤษมีความ หมายถึงผู้ที่ถูกระงับ “ประชาชน” มาจากภาษาอังกฤษว่า “People” ซึ่งมีความหมายถึงกลุ่ม คนหรือประชาชนทั่วไปในประเทศ ส่วนคำว่า “พลเมือง” มาจากภาษาอังกฤษ “Citizen” ศ.ดร.บวรศักดิ์ อูวรรณโณ (2542 : 23) กล่าวว่า สังคมจะมีคุณภาพได้หากประชาชนพ้นจากความเป็นราษฎรสู่ความเป็นพลเมือง ดังนั้น การพัฒนาสังคมหนึ่งๆ ให้มีคุณภาพจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยกระดับ ความรู้ความ สามารถ (knowledge) ทักษะ (skill) และเจตคติ (disposition) ของผู้คนในสังคมจาก “ราษฎร” ที่ยังเป็นภาระให้กับคนอื่นและสังคมไปสู่ “ประชาชน” ที่เป็นเพียงผู้เฝ้าดูยืนมองเฉยๆ ให้กลายเป็น “พลเมือง” ที่มีความรู้ ความสามารถ ตระหนักในศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้นที่จะใช้สิทธิ เสรีภาพตามกฎหมาย นั้นอย่างเหมาะสมตามลำดับเห็นกับประโยชน์ของส่วนรวมเป็นส่วนใหญ่และทำเพื่อให้บ้านเมืองมีความเจริญก้าวหน้ามีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขกันทั่วหน้า

พลเมือง ในระบอบประชาธิปไตยจะต้องมีคุณสมบัติอะไรบ้าง

“ประชาธิปไตย” มาจากคำว่า “ประชา” บวกกับ “อธิปไตย” ซึ่งแปลว่าอำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศ ประชาธิปไตยจึงหมายถึงระบอบการปกครองที่อำนาจสูงสุดเป็นของประชาชน ดังนั้น ประเทศใดปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย ประชาชนจึงมีฐานะเป็น “เจ้าของประเทศ” และจึงทำให้ “พลเมือง” ของประเทศที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย แตกต่างจาก “พลเมือง” ของประเทศที่ปกครองด้วยระบอบอื่น เพราะ “พลเมือง” ของระบอบอื่นไม่ใช่เจ้าของประเทศ จึงมีสิทธิเสรีภาพเท่าที่เจ้าของประเทศหรือผู้มีอำนาจของประเทศจะให้และมีหน้าที่ต้องทำตามคำสั่งของผู้มีอำนาจของประเทศ แต่ “พลเมือง” ของระบอบประชาธิปไตยนั้นเป็นเจ้าของประเทศ จึงย่อมมีสิทธิเสรีภาพในประเทศและโดยที่เป็นเจ้าของประเทศ ร่วมกัน สิทธิเสรีภาพของพลเมืองจึงต้องมีอย่าง (ชนะศักดิ์ ยุวบูรณ์, 2543 : 34) เสมอภาคกัน แต่ถ้าทุกคนต่างใช้สิทธิเสรีภาพของคนตามอำเภอใจโดยไม่คำนึงถึงกฎหมายหรือกติกาของสังคม ไม่คำนึงถึงสิทธิของเจ้าของประเทศคนอื่นไม่รับผิดชอบหรือเห็นแต่ประโยชน์ของตนเองสังคมก็ย่อมเต็มไปด้วยความวุ่นวาย มีแต่ปัญหาและประชาธิปไตยก็ย่อมไปไม่รอดในที่สุด “พลเมือง” ในระบอบประชาธิปไตยจึงต้องใช้สิทธิเสรีภาพ โดยมีความรับผิดชอบต่อ เคารพกฎหมาย (กฎหมายในระบอบประชาธิปไตยต้องมาจากประชาชน) และเคารพสิทธิของเจ้าของประเทศคนอื่น ดังนั้นเพื่อให้ประชาธิปไตย หรือ

การปกครองตนเองของประชาชน ประสบความสำเร็จ เราก็จะต้องสร้างพลเมือง ที่ใช้สิทธิเสรีภาพ ภายใต้กติกา เคารพสิทธิผู้อื่นและใช้สิทธิเสรีภาพโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เราต้องทราบคือว่า ไม่มีชนชาติใดเกิดมาเป็นชนชาติประชาธิปไตย ประเทศที่ประสบความสำเร็จกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย ล้วนแต่เคยล้มเหลวและเคยฆ่ากันมาแล้วทุกประเทศ การที่ประชาชนของประเทศเหล่านี้มีความเป็น “พลเมือง” ในระบอบประชาธิปไตย เป็นสิ่งที่มาสร้างในภายหลังด้วย “การศึกษา” ทั้งสิ้น และการศึกษาที่เขาใช้คือ “การศึกษาเพื่อสร้างพลเมือง” หรือ Civic Education นั่นเอง การสร้างพลเมืองให้มีความสามารถในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจึงเป็นสิ่งที่ทำได้และเป็นปัจจัยของความสำเร็จของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยทุกประเทศ ในปี พ.ศ. 2553 สภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ตั้งคณะกรรมการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง ขึ้นมาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ของการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองของประเทศไทยและได้ข้อสรุปว่า “ความเป็นพลเมือง” ในระบอบประชาธิปไตย ที่เป็นขั้นพื้นฐาน มี 6 ประการ คือ (1) เคารพกติกา (2) เคารพสิทธิผู้อื่น (3) เคารพความแตกต่าง (4) เคารพหลักความเสมอภาค (5) พึ่งตนเอง และ (6) รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งคุณสมบัติของความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยนี้ไม่ได้เกิดขึ้นมาได้โดยการฟังบรรยายหรือสอนด้วยการพูดให้ฟัง หากเกิดจากการ “เรียนรู้” และ “ฝึกฝน” โดยการใช้กิจกรรมและการลงมือปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดได้และพัฒนาคุณสมบัติเหล่านี้ให้มีขึ้นมาได้ด้วยตนเอง (ปริญา เทวานฤมิตรกุล, 2556 : 1-2)

ประชาธิปไตยจะประสบความสำเร็จได้ ประชาชนจะต้องเป็น “พลเมือง” ตามระบอบประชาธิปไตย การปกครองในระบอบ “ประชาธิปไตย” ไม่เพียงแต่จะต้องมีกติกาหรือรัฐธรรมนูญที่จะกำหนดรูปแบบหรือระบบ ที่ใช้ในการปกครองประเทศภายใต้หลักการดังที่ได้กล่าวมาเท่านั้น สิ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่ากันก็คือ คนหรือประชาชน – ผู้ซึ่งเป็น “เจ้าของประเทศ” ที่มีสิทธิเสรีภาพในประเทศอย่างเสมอภาคกัน จะต้องมีความสามารถในการปกครองกันเอง ระบอบประชาธิปไตยที่เป็นการปกครอง โดยประชาชนหรือการปกครองที่ประชาชนปกครองตนเอง จึงจะประสบความสำเร็จได้ “พลเมือง” ของระบอบประชาธิปไตยจึงไม่เหมือนกับ “พลเมือง” ของการปกครองระบอบอื่น “พลเมือง” ของการปกครองระบอบอื่นจะมีคุณสมบัติอย่างไรจะขึ้นอยู่กับอำเภอใจของผู้เป็นเจ้าของอำนาจของประเทศประชาธิปไตย จึงมีอิสรภาพในการเลือกวิถีชีวิตและมีสิทธิเสรีภาพอย่างเสมอภาคกัน แต่ถ้าทุกคนต่างใช้สิทธิเสรีภาพของตนเอง สังคมก็ย่อมเต็มไปด้วยความวุ่นวาย มีแต่ปัญหาและประชาธิปไตย หรือ “การปกครองตนเองของประชาชน” ก็ย่อมไม่รอด เพราะประชาธิปไตยมิใช่ระบอบการปกครอง ตามอำเภอใจหรือใครอยากทำอะไรก็ทำโดยไม่คำนึงถึง

ส่วนรวม อิสรภาพของ “พลเมือง” จึงมิใช่อิสรภาพตามอำเภอใจ หากเป็นอิสรภาพที่ควบคู่กับความรับผิดชอบ คือรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม “ความเป็นพลเมือง” (Citizenship) ของระบอบประชาธิปไตยจึงหมายถึง การเป็นสมาชิกของสังคมที่มีอิสรภาพ ควบคู่กับ ความรับผิดชอบต่อ และมี สิทธิเสรีภาพ ควบคู่กับหน้าที่ โดยมีความสามารถในการยอมรับความแตกต่างและเคารพกตติกาในการอยู่ร่วมกัน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมต่อความเป็นไปและการแก้ปัญหาของสังคมของตนเอง ประเทศที่ปกครองโดยระบอบประชาธิปไตยอาจมีการให้น้ำหนักคุณสมบัติของ “ความเป็นพลเมือง” ที่แตกต่างกันบ้าง แต่โดยสรุปแล้ว “พลเมือง” ในระบอบประชาธิปไตย ประกอบไปด้วย ลักษณะหกประการดังต่อไปนี้ คือ **หนึ่ง** รับผิดชอบต่อตนเองและพึ่งตนเองได้ **สอง** เคารพ สิทธิผู้อื่น **สาม** เคารพความแตกต่าง **สี่** เคารพหลักความเสมอภาค **ห้า** เคารพกตติกา และ **หก** รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม ซึ่งจะได้กล่าวเป็น ลำดับไปดังนี้ (ปริญญา เทวานฤมิตรกุล, 2556 : 4-7)

(1) รับผิดชอบต่อตนเองและพึ่งตนเองได้ – ระบอบประชาธิปไตย คือ ระบอบการปกครองที่ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอิสระสูงสุดของประเทศ ประชาชนในประเทศจึงมีฐานะเป็นเจ้าของประเทศเมื่อประชาชนเป็นเจ้าของประเทศ ประชาชนจึงเป็นเจ้าของชีวิตและมีสิทธิเสรีภาพในประเทศของตนเอง ทำนองเดียวกับเจ้าของบ้านมีสิทธิเสรีภาพในบ้านของตน ระบอบประชาธิปไตยจึงทำให้เกิด**หลักสิทธิเสรีภาพ** และทำให้ประชาชนมี **อิสรภาพ** คือ เป็นเจ้าของชีวิตตนเอง พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย จึงเป็น **ไท** คือเป็นอิสระชน ที่รับผิดชอบต่อตนเองและพึ่งตนเองได้ ไม่ยอมตนอยู่ภายใต้อิทธิพลอำนาจ หรือภายใต้ “ระบอบอุปถัมภ์” ของผู้ใด เด็กจะกลายเป็น “ผู้ใหญ่” และเป็น “พลเมือง” หรือสมาชิกคนหนึ่งของสังคมได้อย่างแท้จริง เมื่อสามารถรับผิดชอบต่อตนเองได้

(2) เคารพสิทธิผู้อื่น – ในระบอบประชาธิปไตย ทุกคนเป็นเจ้าของประเทศ ทุกคนจึงมี **สิทธิเสรีภาพ** แต่ถ้าทุกคนใช้สิทธิเสรีภาพโดยคำนึงถึงแต่ประโยชน์ตนเองหรือเอาแต่ความคิดของตนเองเป็นที่ตั้ง โดยไม่คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นหรือไม่สนใจว่าจะเกิดความเดือดร้อนแก่ผู้ใด ย่อมจะทำให้เกิดการใช้สิทธิเสรีภาพที่กระทบกระทั่งกันจนกระทั่งไม่อาจที่จะอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกต่อไปได้ ประชาธิปไตย ก็จะเป็นอนาธิปไตย เพราะทุกคนเอาแต่สิทธิเสรีภาพของตนเองเป็นใหญ่ สุดท้ายประเทศชาติย่อมจะไปไม่รอด การใช้สิทธิเสรีภาพในระบอบประชาธิปไตยจึงจำเป็นต้องมี

ขอบเขต คือ ใช้สิทธิเสรีภาพได้เท่าที่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น “พลเมือง” ในระบอบประชาธิปไตยจึงต้อง **เคารพ** สิทธิเสรีภาพของผู้อื่น และจะต้องไม่ใช้สิทธิเสรีภาพของตนไป **ละเมิด** สิทธิเสรีภาพของผู้อื่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 28 วรรคหนึ่งจึงบัญญัติว่า “บุคคลย่อมใช้...สิทธิเสรีภาพของตนได้เท่าที่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น...”

(3) **เคารพความแตกต่าง** – เมื่อประชาชนเป็นเจ้าของประเทศ ประชาชนจึงมี เสรีภาพ ในประเทศของตนเองดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ระบอบประชาธิปไตยจึงให้เสรีภาพและยอมรับความ หลากหลายของประชาชน ประชาชนจึงแตกต่างกันได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเลือกอาชีพ วิถีชีวิต ความเชื่อทางศาสนา หรือ ความคิดเห็นทางการเมือง ดังนั้น เพื่อมิให้ ความแตกต่าง นามาซึ่ง ความแตกแยก พลเมือง ในระบอบประชาธิปไตยจึงต้อง ยอมรับ และ เคารพ ความแตกต่างของกัน และกันเพื่อให้สามารถ อยู่ร่วมกันได้ ถึงแม้จะแตกต่างกันและจะต้องไม่มีการใช้ความรุนแรงต่อผู้ที่ เห็นแตกต่างไปจากเราได้และต้องยอมรับโดยไม่จาเป็นที่จะต้อง เข้าใจ ว่าทำไมเขาถึงเชื่อหรือเห็น ต่างไปจากเราและไม่ต้องพยายามไปบังคับให้คนอื่นมาคิดเหมือนเรา “พลเมือง” จึงคุยเรื่อง การเมืองในบ้านได้ ถึงแม้จะเลือกพรรคการเมืองคนละพรรคหรือมีความคิดเห็นทางการเมืองคนละ ข้างกันก็ตาม

(4) **เคารพหลักความเสมอภาค** – อำนาจอสูงสุดของประเทศนั้นเป็นของประชาชนทุกคน ประชาชนทุกคนจึงเป็นเจ้าของประเทศ ร่วมกัน เมื่อเป็นเจ้าของร่วมกัน ทุกคนจึงมีส่วนในประเทศ อย่างเท่า ๆ กัน ดังนั้นประชาชนทุกคนไม่ว่าจะเป็นใคร ไม่ว่าจะร่ำรวย หรือยากจน ไม่ว่าจะจบ ดอกเตอร์หรือจบ ป.4 ไม่ว่าจะม้ออาชีพอะไร ไม่ว่าจะเป็เจ้านายหรือเป็ลูกน้อง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นเพียง ความแตกต่าง โดยทุกคนล้วนแต่เท่าเทียมกัน ในฐานะที่เป็น **เจ้าของประเทศ** ดังนั้น พลเมืองจึงต้อง **เคารพหลักความเสมอภาค** และ จะต้อง **เห็นคนเท่าเทียมกัน** คือเห็นคนเป็น แนว ระนาบ(Horizontal) เห็นคนเท่าเทียมกับคนอื่นและเห็นคนอื่นเท่าเทียมกับตน ไม่ว่าจะยากดีมีจน ทุกคนล้วนมี **ศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าของประเทศ** อย่างเสมอกัน ถึงแม้จะมีการการพึ่งพาอาศัย แต่จะเป็นไปอย่าง **เท่าเทียม** ซึ่งจะแตกต่างอย่างสิ้นเชิงจากสังคมแบบ อำนาจนิยมในระบอบเผด็จ การ หรือสังคม **ระบบอุปถัมภ์** ซึ่งโครงสร้างสังคมจะเป็น **แนวตั้ง (Vertical)** ที่ประชาชนไม่เสมอ ภาค ไม่เท่าเทียม ไม่ใช่อิสระชน และมองเห็นคนเป็นแนวตั้ง มีคนที่อยู่สูงกว่าและมีคนที่อยู่ต่ำกว่า โดยจะ **ยอมคนที่อยู่สูงกว่า** แต่จะ **เหยียด** คนที่อยู่ต่ำกว่า ซึ่งมีใช้ลักษณะของ “พลเมือง” ในระบอบ ประชาธิปไตย

(5) **เคารพกติกา** – ประชาธิปไตยต้องใช้ กติกา หรือ กฎหมาย ในการปกครอง ไม่ใช่ อำนาจใจ หรือ ใช้กำลัง โดยทุกคนต้องเสมอภาคกันภายใต้กติกานั้น แต่ถึงแม้กฎหมายหรือมีกติกา แต่หากว่าประชาชนไม่เคารพ หรือไม่ปฏิบัติตาม กติกาก็ห้ามมีประโยชน์อันใดไม่ ระบอบ ประชาธิปไตยจึงประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อมี “พลเมือง” ที่เคารพกติกา และ ยอมรับผล ของการ ละเมิดกติกา “พลเมือง” จึงต้องเคารพ “กติกา” ถ้ามีปัญหาหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็ต้องใช้ วิธีทางประชาธิปไตยและใช้กติกาในการแก้ไข ไม่เล่นนอกกติกาและไม่ใช้กำลังหรือความรุนแรง

(6) **รับผิดชอบต่อสังคมและส่วนรวม** –สังคมหรือประเทศชาติมิได้ ดีขึ้น หรือ แย่ลง โดยตัวของมันเอง ที่สังคมแย่ลงไปทุกวันนี้ เป็นเพราะ การกระทำ ของคน ในทางกลับกันสังคมก็ย่อมจะดีขึ้นได้ด้วย การกระทำ ของคนในสังคม “พลเมือง” ในระบอบประชาธิปไตย จึงเป็นผู้ที่ตระหนักว่าตนเองเป็น สมาชิกคนหนึ่งของสังคม และรับผิดชอบต่อการกระทำของตน “พลเมือง” จึงไม่ใช่คนที่ใช้สิทธิเสรีภาพตามอำเภอใจ แล้วทำให้สังคม เสื่อม หรือเลวร้ายไป หากเป็นผู้ที่ใช้สิทธิเสรีภาพโดยตระหนักอยู่เสมอว่าการกระทำใด ๆ ของตนเองย่อมมีผลต่อสังคมส่วนรวม “พลเมือง” จึงต้องรับผิดชอบต่อสังคม และมองตนเองเชื่อมโยงกับสังคมเห็นตนเองส่วนหนึ่งของปัญหาและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่ตนเองเริ่มต้นที่ตนเอง คือ ร่วมแก้ปัญหาด้วยการไม่ก่อปัญหาและลงมือทำด้วยตนเองไม่ใช่เอาแต่เรียกร้องคนอื่นหรือเรียกร้องแต่รัฐบาลให้แก้ปัญหา แล้วก็ก่อปัญหานั้นต่อไป

คุณลักษณะสำคัญของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

หลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สะท้อนให้เห็นคุณสมบัติที่สำคัญของ “พลเมือง” ได้เป็นอย่างดีว่า พลเมืองคือคนที่จะต้องเป็นผู้เล่นไม่ใช่ยืนดู และเป็นผู้ใช้อำนาจอธิปไตยอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม พลเมืองที่ดีจึงต้องรู้จักสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและ มีส่วนร่วมในการปกครองภายใต้กรอบของกฎหมาย หลักแห่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการเคารพ สิทธิของผู้อื่นตลอดจนความรับผิดชอบต่อความคิดเห็นของตน ผู้อื่น และความเป็นไปของเพื่อน ร่วมชาติอันเนื่องมาจากการกระทำของตน รวมไปถึงปัญหาของบ้านเมือง พลเมืองในระบอบประชาธิปไตยจึงมีบทบาททั้งการเป็นผู้นำและผู้ตาม ไม่ได้เป็นเพียงผู้ ตามที่จาทาหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามนโยบายของรัฐเท่านั้น แต่สามารถริเริ่มเสนอนโยบายต่างๆ ได้ ด้วยเหตุนี้ พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย จึงควรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองและ ผู้อื่น ไม่ปล่อยให้การบริหารประเทศชาติหรือการกำหนดนโยบายต่างๆ เป็นหน้าที่ของนักการเมือง ผู้นำ หรือรัฐบาลเท่านั้น แต่ควรช่วยกันติดตามตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ต่อนโยบายเหล่านั้นด้วยเพลโต (Plato) และ อริสโตเติล (Aristotle) บิดาทางรัฐศาสตร์ของตะวันตก กล่าวว่า หากต้องการให้ระบบการเมืองและประเทศชาติมีความมั่นคง และเอื้อประโยชน์ต่อคนในสังคมอย่าง แท้จริงแล้วหน้า พลเมืองจะต้องเป็นผู้ที่ความคิด พฤติกรรม และวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับระบอบการ ปกครอง เพราะบทบาทที่สำคัญของพลเมืองคือการสนับสนุนและค้ำจุนการดำรงอยู่หรือความมั่นคงของรัฐ

ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะของพลเมืองให้มีความสอดคล้องและไปด้วยกันกับระบอบการ ปกครองเพื่อส่งเสริมกันและกันจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง สถาบันพระปกเกล้า ได้กำหนดค่านิยมประชาธิปไตยไว้ 9 ประการ ประกอบด้วย (ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ, 2546 : 65-66)

1. การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพ
2. การทำหน้าที่และมีสำนึกรับผิดชอบ
3. การดำรงไว้ซึ่งเสรีภาพของตนเคารพเสรีภาพของผู้อื่น
4. การยึดหลักกฎหมายในการกระทำ การต่าง ๆ
5. การเคารพระเบียบ กติกา ข้อบังคับของสังคม
6. การใช้เหตุผลในการพิจารณา
7. การยึดมั่นในความยุติธรรม ความถูกต้องชอบธรรม
8. การยึดหลักสันติวิธีและธรรมาภิบาลในการดำเนินการและจัดการปัญหาต่างๆ
9. การมีส่วนร่วมและการเป็นเจ้าของประเทศ

สำนักส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง สถาบันพระปกเกล้า ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะของความเป็นพลเมือง พบว่ามีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบ
2. ความมี ระเบียบวินัย
3. จิตสาธารณะ
4. ความซื่อสัตย์
5. ความมีเหตุผล

โดยสรุป พลเมืองในระบอบประชาธิปไตยจะต้องเป็นผู้ที่มีสำนึก รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ และมีจิตสาธารณะเป็นคุณธรรมประจำใจ รวมไปถึงต้องเป็นผู้มีวินัย มีเหตุผล แสดงออกซึ่งสิทธิเสรีภาพนั้นได้อย่างเหมาะสมไม่ละเมิดผู้อื่น ที่สำคัญคือมีความรับผิดชอบต่อสังคม ภาระต้อหรือรับและเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง เมื่อเป็นเช่นนี้ การเลือกตั้งจึงเป็นเพียงวิธีการหนึ่งเท่านั้นที่พลเมืองจะต้องปฏิบัติและถือเป็นหน้าที่ แต่โดยที่อำนาจทั้งหมดไม่ได้หมดไปหลังการเลือกตั้ง พลเมืองในระบอบประชาธิปไตยยังมีหน้าที่ อีกหลายประการที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน หลักการดี ๆ ของระบอบประชาธิปไตยคงเป็นได้เพียงแค่ว่าหนังสือ หาก สูดทำแล้วพลเมืองเอาแต่นิ่งเฉยและคิดเพียงแต่ว่าไม่ใช่หน้าที่ พลเมืองในระบอบประชาธิปไตยคงไม่ แตกต่างไปจากพลเมืองในระบอบการปกครองอื่นๆ เพราะแม้จะมีเสรีภาพ แต่ไม่ยอมใช้สิทธิเสรีภาพ นั้นให้เกิดประโยชน์

ปกครองตนเองได้ ผู้คนต้องเป็นพลเมือง

ในหนังสือเรื่อง The Discourses มาเคียเวลลี (Niccolo Machiavelli) ย้ำว่าบทบาทของพลเมืองในสาธารณรัฐโรมันโบราณซึ่งมีอายุอยู่หลายร้อยปี มีบทบาทในการทำให้บ้านเมืองรุ่งเรือง

หรือล่มสลาย มาเคียวเวลลีเห็นว่า พลเมืองต้องมี “Virtu” ซึ่งหมายถึง มีทั้งความดีและความกล้าหาญเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าจะความกล้าหาญนี้ขัดกับหลักจริยธรรมและคุณธรรมส่วนบุคคลเช่นใดก็ตาม ก็ถือว่าเป็นความดีได้ หากเป็นไปเพื่อประโยชน์ของสาธารณรัฐ พูดอีกอย่างก็คือ บางครั้งเราต้องยอมเป็นคนไม่ดีเพื่อให้บ้านเมืองไปได้ดี ด้วยเหตุผลนี้คำว่า “คนดี” กับ “พลเมืองดี” จึงไม่จำเป็นต้องไปด้วยกันเสมอไป มาเคียวเวลลีเห็นว่า อันตรายต่อสาธารณรัฐจะเกิดขึ้นได้ง่ายที่สุดก็เมื่อประชาชนหรือพลเมืองพากันคิดแต่เรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของครอบครัวหรือเรื่องเฉพาะตน เฉพาะส่วนโดยละทิ้งความรับผิดชอบต่อบ้านต่อเมืองไปเสีย ซึ่งมาเคียวเวลลีเรียกปรากฏการณ์เช่นนี้ว่า “คอร์รัปชั่น” สิ่งที่มาเคียวเวลลีวิตกที่สุดคือการคอร์รัปชั่นในจิตใจของประชาชน โดยพากันไปสนใจแต่เรื่องส่วนตัว ส่วนย่อยหรือเฉพาะกลุ่ม สิ่งที่มาเคียวเวลลีถามก็คือ คุณความดีของผู้คนในสาธารณรัฐนั้นจะมองเห็นกันได้อย่างไร ซึ่งคำตอบของเขาก็คือ ต้องดูว่าสิ่งที่ผู้คนหรือพลเมืองทานั้น เป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองหรือไม่ ถ้าเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมือง ย่อมถือว่าเป็นคุณงามความดีได้ทั้งสิ้น และจะคงเป็นความดี ความงามได้ แม้เมื่อมองจากเหตุผลส่วนบุคคลออกไปแล้ว มันจะเป็นความชั่วร้ายเหยียดหยาม ทารุณแค่นี้ก็ตาม สิ่งที่มาเคียวเวลลีคิดว่าพลเมืองจะต้องมีนั่นก็คือ “Virtu” ซึ่งแปลได้ว่าคุณธรรมหรือความดีเท่านั้น บางท่านแปลว่าคุณธรรมหรือสัจธรรมในความเป็นพลเมือง และโดยเช่นนี้ก็ลดความแตกต่างของการเป็น “พลเมืองดี” กับการเป็น “คนดี” ลง ซึ่งคนในยุคปัจจุบันนั้นยอมรับได้ยากกับการใช้ความเหยียดหยาม ทารุณหรือการใช้เล่ห์เพทุบายเพื่อประโยชน์ของบ้านเมืองแม้ตามหลักคิดของมาเคียวเวลลี แล้วจะถือได้ว่าเป็นคุณธรรมก็ได้ แต่สำหรับคนทั่วไปในขณะนั้น การทำประโยชน์ให้บ้านเมืองหรือส่วนรวมนั้น ควรต้องหลีกเลี่ยงการใช้เล่ห์เหลี่ยมชั้นเชิงกลอุบายหรือความรุนแรงด้วยอย่างแน่นอน คำว่าVirtu ในภาษาอิตาเลียน จึงกลายเป็น Virtu ในภาษาอังกฤษ และ “คุณธรรม” ในภาษาไทย ซึ่งแม้กระนั้นก็ยังเป็นหลักคิดที่ใช้ได้ในการปลูกฝังความคิดให้พลเมืองมีความรับผิดชอบและเสียสละต่อบ้านเมืองแต่ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับหลักจริยธรรมส่วนบุคคลด้วย (เครตัน, เจมส์ แอล, 2543 : 170)

สิ่งที่จะต้องย้ำก็คือ ในระบอบประชาธิปไตยนั้นประชาชนจะเป็นเพียงผู้ดู ผู้ชมหรือผู้วิจารณ์การเมืองไม่ได้ หากต้องเข้ามาทาการเมืองเองด้วยหรืออาจกล่าวได้ว่าการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบอบประชาธิปไตยนั้นต้องถือว่าเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เกินกว่าที่จะปล่อยให้อยู่ในมือของผู้นำ ผู้แทนหรือนักการเมืองเท่านั้นหากคิดตามโพคอกและสกินเนอร์ การปฏิรูปการเมืองที่สำคัญในประเทศต่างๆ รวมทั้งในประเทศไทยในขณะนี้ ก็คือการยกระดับความคิด จิตสำนึกของประชาชน ซึ่งในหลายที่หลายแห่งยังเห็นตนเองเป็นเพียงผู้น้อย ผู้ฟังฟังตนเองไม่ได้ ไม่ต่างจาก

“ไพร่ทาส” ในยุคโบราณสักเท่าไร ให้กลายมาเป็นประชาชนชั้นหนึ่งที่เรียกตามพวกกรีกและโรมัน โบราณว่า “พลเมือง” นั้นเอง (เอนก เหล่าธรรมทัศน์, 2554 : 74-76)

สรุปได้ว่า มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในเชิงความคิดพื้นฐานบางประการแต่คำว่าความเป็นพลเมืองนั้นมีความหมายที่ลึกซึ้ง เพราะหมายถึงการเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่แห่งตน พอ ๆ กับที่เข้าใจในสิทธิที่แต่ละคนพึงได้รับทุกคนสามารถเลือกใช้ชีวิตที่สมดุลโดยมีสถานะหลายบทบาทได้อาจจะเป็นสมาชิกของประชาสังคมแบบใดแบบหนึ่งหรือหลายองค์ประกอบประชาสังคมหรือไม่เป็นสมาชิกของประชาสังคมใดเลย นอกจากนี้คำว่า “พลเมืองดี” กับคำว่า “คนดี” ไม่จำเป็นต้องไปด้วยกันเสมอไปเพราะพลเมืองต้องมีความดีและความกล้าหาญ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าจะความกล้าหาญนี้ขัดกับหลักจริยธรรมและคุณธรรมส่วนบุคคลเช่นใดก็ตามและการได้รับการศึกษาทางการเมืองของพลเมืองช่วยส่งเสริมให้สังคมมีทุนมนุษย์ ทุนสังคม ที่ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของระบอบประชาธิปไตย

สรุป

การเมืองภาคพลเมืองและกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยชุมชน เป็นแนวคิดและหลักการสำคัญของการพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองและการพัฒนาประชาธิปไตยชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป้าหมายของประชาธิปไตยชุมชน คือ การปลูกความตื่นตัว ปลูกความตระหนักถึงสิทธิความเป็นประชาชนของคนในชุมชนท้องถิ่น ตามสิทธิชุมชนในรัฐธรรมนูญ ให้คนในชุมชนลุกขึ้นมาปกป้อง ลุกขึ้นมาจัดการปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง มีความเสมอภาคมีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องของส่วนรวมและเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องของประชาธิปไตยโดยตรง ทำให้เป็นประชาธิปไตยที่กินได้คือประชาธิปไตยที่สามารถแก้ปัญหาปากท้องของชาวบ้านได้จริงๆ กระบวนการประชาธิปไตยชุมชนเป็นเครื่องมือหรือเป็นกลไกหนึ่งที่รวมคนให้มาเรียนรู้ร่วมกัน มาแก้ไขปัญหาาร่วมกันและมาทำงานพัฒนาโดยมีมิติทางการเมือง คือ เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งยกระดับจิตของคนขึ้นให้มีความกล้าหาญ ให้มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อชุมชนของตนเองและต่อนักการเมืองที่ได้เลือกมาด้วย ประชาธิปไตยที่เริ่มต้นจากระดับฐานรากแม้ว่าจะต้องอาศัยระยะเวลาเพื่อพัฒนาแนวคิดและสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจกและชุมชน หากสามารถทำได้สำเร็จจะเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนรวมทั้งเป็นการสร้างและปลูกฝังจิตวิญญาณประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมให้กับประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- เครตัน, เจมส์ แอล. (2543). “A guide book for involving citizens in community decision making” แปลและเรียบเรียงโดย วันชัย วัฒนศัพท์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.
- ชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์. (2543). *กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีใน การปกครองที่ดี (Good Governance)*. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ. (2546). “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนและความคิดเห็นต่อการทำงานของ รัฐบาลและองค์กรอิสระ”. *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และสถาบันพระปกเกล้า.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. (2556). *คู่มือการจัดกิจกรรมในรายวิชาเพื่อสร้างพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- เอนก เหล่าธรรมทัศน์. (2554). *แปรถิ่น เปลี่ยนฐาน: สร้างการปกครองท้องถิ่นให้เป็นรากฐานของประชาธิปไตย*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาวะผู้นำตามแนวทางการบริหารเศรษฐกิจชุมชน

Leadership Based Approach to Economic Management

ไพรัช พานิชสกุลชัย* พรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล**

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศและจะต้องมีคุณลักษณะ คือ มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความดีงามและความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมา ประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามและลักษณะผู้นำที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง ตลอดจนต้องมีประสิทธิภาพตามแนวทางของหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคนและสังคม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การบริหาร, เศรษฐกิจชุมชน

Abstract

Leadership is critical to the development of the developing countries and must feature the wisdom, knowledge, goodness, virtue and abilities of individuals. To induce people to come together and go to where the good and the quality leader must consist of 3 main flung it far and ambition, as well as being effective, according to the Buddhist system. To maximize the benefits to the development of people and society.

Keywords: Leadership, Management, Economic

*นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้รับการขนานพระนามจากชาวโลกว่า “ทรงเป็นพระมหากษัตริย์นักพัฒนา” พระองค์ทรงเยี่ยมเยียนพสกนิกรที่ยากไร้และด้อยโอกาสทั่วทุกภูมิภาค ทรงสดับรับฟังปัญหาทุกข์ยากของราษฎร และทรงพระเมตตาพระราชทานแนวทางการดำรงชีพ เพื่อให้ประชาชนของพระองค์สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549 : 3 - 52)

ปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งชี้แนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้นความสมดุล องค์กรวม และยั่งยืน โดยเน้นหลักการความพอประมาณและการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอที่จะต้านทานและลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ปรัชญาดังกล่าวเน้นแนวทาง “การเดินทางสายกลาง” ทำให้องค์กรสหประชาชาติมีปณิธานมุ่งมั่นพัฒนาคน ให้ประชาชนเป็นเป้าหมายศูนย์กลางในการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืนต่อไป

บทบาทของภาวะความเป็นผู้นำ

บทบาทของภาวะความเป็นผู้นำทั้งที่มาจากผู้นำด้วยตำแหน่งแต่งตั้งและผู้นำที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ดังนี้

1. บทบาทของการเป็นตัวแทนของหน่วยงานในทุกสถานการณ์ (figurehead) ที่สำคัญก็คือการเป็นตัวแทนการเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อรวบรวมข้อมูลจากภายนอกหน่วยงานรวมถึงบทบาทการต้อนรับผู้มาเยี่ยมเยียนหน่วยงาน
2. บทบาทของนักพูด (spokesperson) เป็นบทบาทการนำเสนอกิจกรรมของหน่วยงาน บทบาทการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีของหน่วยงาน รวมถึงบทบาทการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของหน่วยงานให้เป็นที่รู้จักของบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ผู้รับบริการ เพื่อนร่วมอาชีพ และสังคมภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น
3. บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (negotiator) เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงานและเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานเป็นสำคัญ เช่น การต่อรองจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์เข้าหน่วยงาน การต่อรองราคาค่าก่อสร้างอาคารที่ทำการใหม่ของหน่วยงาน เป็นต้น
4. บทบาทการสอนงาน (coach) แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น และทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจว่าผู้ตามเพื่อนร่วมงานทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และผลงานที่ได้จะมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย
5. บทบาทในการสร้างทีมงาน (team builder) เพื่อเป็นการรวมพลังความสามัคคีของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้งานที่ทำอยู่สำเร็จลุล่วงไปได้โดยง่าย ช่วยลด

ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นขณะทำงานร่วมกัน และที่สำคัญก็คือเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดียิ่งให้แก่ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานโดยตรง

6.บทบาทในการแก้ปัญหาด้านเทคนิค (technical problem solver) โดยการให้บริการ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ผู้แนะนำด้านวิชาการ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7.บทบาทของผู้ประกอบการ (entrepreneur) เพื่อให้หน่วยงานดำรงอยู่ได้ และปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง

บทบาทของภาวะความเป็นผู้นำทั้ง 7 บทบาทข้างต้น เมื่อพิจารณาอีกมุมมองหนึ่งจะพบว่า มีลักษณะที่เป็นกระบวนการ (process) ซึ่งมีความเป็นระบบ มีระเบียบ มีหลักเกณฑ์เป็นลำดับขั้นตอนจากง่ายไปหายาก ซึ่งกระบวนการภาวะความเป็นผู้นำนับว่าเป็นสิ่งสำคัญควรค่าแก่การศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ความหมายของ ภาวะผู้นำ (Leadership)

นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นักวิชาการและผู้รู้จำนวนมากต่างพยายามศึกษา ภาวะผู้นำ ว่าอะไรทำให้บุคคลหนึ่งๆ มีความพิเศษ โดดเด่น ที่ทำให้คนอื่นๆ เดินตามและในหลายกรณี สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งใหญ่ในประวัติศาสตร์ มีผู้พยายามให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าคือ คุณสมบัติที่ดี เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2545 : 4) และผู้นำจะต้องยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะในเรื่องของการเสียสละ พากเพียร อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทุ่มเทศปัญญา มุ่งทำงานเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (วิกรม กรมดิษฐ์, 2551 : 8) นายแพทย์ประเวศ วะสี อธิบายว่า ผู้นำตามธรรมชาติจึงจะเป็นผู้นำที่แท้ โดยมีคุณลักษณะที่ 1) ฉลาด ผู้นำตามธรรมชาติจะฉลาดกว่าผู้นำที่มาจากแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง เพราะการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งมักมีเหตุปัจจัยที่ไม่ได้ของแท้ แต่ในการกระบวนร่วมกันคิดร่วมกันทำ ของแท้จะปรากฏให้ได้รู้เสมอ 2) เป็นคนที่เห็นแก่ส่วนรวม ทำให้ส่วนรวมมีกำลังในการทำงานร่วมกัน ความเห็นแก่ตัวหรือเห็นแก่ส่วนรวมจะปรากฏให้ผู้อื่นได้รับรู้ แต่ในการแต่งตั้งและเลือกตั้ง คุณสมบัติเหล่านี้ไม่ปรากฏ 3) เป็นคนติดต่อสื่อสารกับคนรู้เรื่อง ถ้าเป็นคนฉลาดและเห็นแก่ส่วนรวมแต่เป็นคนไม่สื่อสารหรือติดต่อสื่อสารไม่รู้เรื่อง ก็เป็นผู้นำไม่ได้ 4) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ คือ ผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ ทำให้การทำงานในองค์กรราบรื่น มีความสุขและมีประสิทธิภาพซึ่งต่างจากการได้ผู้นำวิธีอื่น ซึ่งมักมีเรื่องแตกแยกเรื้อรัง

ภาวะผู้นำ หรือ ความเป็นผู้นำ ยังหมายถึง บุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างในตัวผู้นำที่สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะ เป็นบุคลิกภาพลักษณะของความผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ เป็นต้น เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งในบางขณะคนที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ แต่ก็ไม่ได้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจจะพูดว่าเขาไม่มีภาวะผู้นำ ตรงกันข้ามบางคนไม่ได้เป็นผู้นำ แต่กลับได้รับความเชื่อถือ ยอมรับและร่วมมือปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำปฏิบัติตาม ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวสอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “ผู้นำอาจจะไม่มีภาวะผู้นำ ผู้มีภาวะผู้นำอาจจะไม่ได้เป็นผู้นำ” (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550 : 3)

ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถหลายๆ ด้านของผู้นำ ได้แก่

1) ความสามารถในการทำงาน คือ ผู้นำจักต้องศึกษาให้เข้าใจถ่องแท้ในหน้าที่ของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้และให้คำแนะนำได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2) ความสามารถในการจูงใจ คือ ผู้นำจักต้องมีจิตวิทยาในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้านเป็นอย่างดี

3) ความสามารถในการควบคุม คือ ผู้นำต้องควบคุมงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

4) ความสามารถในการประสานงาน คือ ผู้นำต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

5) ความสามารถในการตัดสินใจ คือ เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ขึ้น ผู้นำต้องสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเป็นส่วนใหญ่

6) ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้นำต้องมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีแก่องค์กร (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2537 : 21)

ความแตกต่างระหว่าง ผู้บริหาร กับ ผู้นำ ไว้อย่างน่าสนใจว่า ผู้บริหารสนใจเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนผู้นำสนใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้บริหารคิดถึงต้นไม้ ส่วนผู้นำคิดถึงป่าทั้งป่า รวมทั้งต้นไม้และสิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ในนั้นด้วย (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551 : 2)

ภาวะผู้นำ (Leadership) ว่าเป็นบุคลิกภาพและอุปนิสัยของบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่นและนำพาบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ คุณลักษณะที่สำคัญ

ของผู้นำคือจะต้องเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี อีกทั้งมีความมุ่งมั่นเพียรพยายามขณะเผชิญหน้ากับปัญหาที่ยาก ทั้งจะต้องแผ่รังสีความเชื่อมั่นออกมา แม้ว่าตัวเองไม่แน่ใจในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น บททดสอบสุดท้ายสำหรับผู้นำ คือ ความรู้สึกของผู้ร่วมประชุมว่าภายหลังการประชุมกับผู้นำแล้ว มีความรู้สึกฮึกเหิมและเชื่อมั่นหรือไม่ (วิลเลียม อี. ไฮเนคส์และโจนาธาน มาร์ช, 2546 : 107)

เกณฑ์ที่บอกความเป็นผู้นำที่ดีมีดังนี้ สร้างแรงจูงใจให้ลูกน้อง เป็นผู้ฟังที่ดี เชื่อมมั่นในทีมงาน รู้จักพูดขอบคุณ มีบุคลิกแบบร่าเริงไม่อมทุกข์ รับผิดชอบต่อลูกน้อง เคารพเวลาส่วนตัวของลูกน้อง สุขุมภายใต้แรงกดดัน เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานของตัวเอง อ่อนน้อมถ่อมตัวมากอารมณ์ขัน และ ต้องเลี้ยงฉลองเมื่อมีความสำเร็จ (วิลเลียม อี. ไฮเนคส์และโจนาธาน มาร์ช, 2546 : 109-110) คุณลักษณะของผู้นำที่ดีควรมี 8 ประการ ได้แก่

1) ต้องเป็นผู้ที่ใฝ่การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (Continually Learning) ทั้งการเรียน การอบรม การฝึกฝน และตั้งใจฟังในสิ่งที่คนอื่นพูด ทั้งยังชอบถามคำถาม และกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

2) ขอบบริการผู้อื่น (Service-Oriented) มีชีวิตเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น มิใช่คิดแต่เรื่องความสำเร็จทางอาชีพเท่านั้น มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมและอยากให้การบริการแก่ทุกคน

3) เชื่อมมั่นในพลังด้านบวก (Positive Energy) มีความร่าเริง มีความสุข คิดในแง่บวก มีศรัทธาต่อสิ่งที่ทำ มีอารมณ์ขัน และนิยมหลีกเลี่ยงความคิดหรือพลังด้านลบ

4) เชื่อมมั่นในบุคคลอื่น (Believe in Other People) พยายามแสวงหาจุดแข็งของคนอื่น ไม่คอยหาจุดบกพร่องในบุคคล นิยมให้อภัยในความผิดพลาดของคนอื่น ไม่ผูกอาฆาตแค้น มักเชื่อว่าทุกคนมีข้อดีที่ซ่อนอยู่ในตน

5) ใช้ชีวิตได้อย่างสมดุล (Balanced Lives) มีชีวิตส่วนตัว ชีวิตสังคม สุขภาพกายและใจที่สมดุล ไม่นิยมความสุดโต่ง มีความสม่ำเสมอในการทำกิจกรรมชีวิตในแต่ละวัน และพักผ่อนอย่างเพียงพอ

6) มองชีวิตเป็นการผจญภัย (Adventure) คาดหวังว่าจะได้เห็นเรื่องใหม่ๆ ในชีวิตได้ทุกวัน ขณะที่คนอื่นๆ เห็นเป็นเรื่องจำเจ ความสำเร็จของผู้นำมาจากภายใน ไม่ชอบเดินตามใคร มีความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิตสูง

7) นิยมทำงานเป็นทีม (Synergistic) มักนำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ทีมงานได้อย่างอัศจรรย์ ทำงานหนักและมีความเฉลียวฉลาด เคารพความสามารถของผู้อื่น ไม่สนใจตำแหน่งแต่สนใจการทำงานให้สำเร็จ

8) พัฒนาศักยภาพในตนเอง (Self-Renewal) ใน 4 ด้านตลอดเวลา ได้แก่ ด้านกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ ด้านกายภาพมีการออกกำลังกาย เป็นต้น ด้านสติปัญญา มีการอ่านหนังสือ การเขียน และการจินตนาการ ด้านอารมณ์ คือ การฝึกตนให้อดทน ฟังคนอื่นอย่างตั้งใจ รับผิดชอบในภารกิจการงาน ด้านจิตใจ มีการสวดมนต์ ทำสมาธิ อ่านคัมภีร์ศาสนา และถือศีลอด เป็นต้น (Steven R. Covey, 1992 : 33-39)

การศึกษาของสตีเวน โควีย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ แจ็ค เวลช์ (Jack Welch) นักบริหารจัดการที่มีชื่อเสียงของบริษัทจีอี หรือ General Electric ซึ่งเขียนหนังสืออัตชีวประวัติตนเองชื่อ “Jack: Straight from the Gut” เขากล่าวว่า ผู้นำต้องเป็นคนระดับยอดเยี่ยมหรือระดับ A ที่มีความกระตือรือร้นสูง สามารถทำงานให้สำเร็จเป็นรูปธรรมได้ เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นจากคนรอบด้าน และมองเห็นทางออกให้แก่ปัญหาขององค์กรได้หลายทาง ผู้นำยังต้องสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานให้สนุก คุณสมบัติของผู้นำที่ แจ็ค เวลช์ คิดไว้คือต้องมีองค์ประกอบ 4 อี (4 Es) ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีพลังสูง (Energy) มีความกระตือรือร้นในการทำงานและการใช้ชีวิต
2. สามารถสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่บุคคลอื่น (Energize others) ให้มุ่งสู่จุดหมายเดียวกันขององค์กรได้
3. มีการตัดสินใจได้อย่างเฉียบขาด (the Edge to make tough decisions)
4. สามารถบริหารงานและส่งงานได้ตามเวลา (Execute and deliver on their promises) (Jack Welch, 2003 : 195)

โดยองค์ประกอบทั้ง 4 นี้ต้องออกมาจาก แรงผลักดันภายใน (Passion) ที่อยู่ในตัวผู้นำ แจ็ค เวลช์ กล่าวว่า หากผู้นำปราศจากคุณสมบัติเหล่านี้ เขาจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่และประสบความสำเร็จไม่ได้เลย

โฮแกน และคณะ (Hogan and others) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ การชักชวนบุคคลอื่นให้ปล่อยวางความสนใจส่วนตัว และให้ปฏิบัติตามเป้าหมายส่วนรวมที่จำเป็นสำหรับสวัสดิภาพของกลุ่ม (Robert Hogan, Gordon J. 1994 : 49)

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของ เบนนิส และนานุส (Bennis and Nanus) ที่ได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยกว่า 1,000 ชิ้น และชี้ให้เห็นว่างานวิจัยเหล่านี้ทำให้เกิดค่านิยมภาวะผู้นำที่ดีหรือภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective Leadership) มากกว่า 350 นิยาม และกล่าวว่าไม่มีค่านิยมใดชัดเจนและเข้าใจง่ายเท่ากับค่านิยมที่แยกให้เห็นข้อแตกต่างระหว่าง ผู้นำ (Leader) กับ ผู้ไม่เป็นผู้นำ (Non-leader) และแยกให้เห็นข้อแตกต่างระหว่าง ผู้จัดการ (Manager) กับ ผู้นำ

(Leader) ว่า “ผู้จัดการ คือ ผู้ทำสิ่งให้ถูกต้อง ส่วนผู้นำ คือ ผู้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง” (A manager does the thing right, a leader does the right thing.)

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ตัดสินใจหลายเรื่องในเวลาเดียวกัน ผู้นำที่ดีจะมุ่งเฉพาะไปที่เรื่องที่สำคัญจริงๆ เท่านั้นที่มีผลกระทบอย่างมากต่อองค์กร ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความคิดละเอียดอ่อน แยกแยะได้ว่าเรื่องใดมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกัน ผู้นำจะไม่มาคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน เขาจะเข้าไปเกี่ยวกับงานเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญที่สุดระดับขององค์กรเท่านั้น (ทองหล่อ เดชไทย, 2544 : 10)

ในปี ค.ศ. 1940 ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำและสรุปงานวิจัยออกมาได้ถึง 79 ลักษณะ เขาสรุปออกมาได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. ความฉลาด (Intelligence) 2. ความคิดสร้างสรรค์ (Initiative) 3. ความมีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) 4. การชอบแสดงออก (Extroversion) (Bruce J. Cohen, 1979 : 6)

ชาวกรีกโบราณระบุภาวะผู้นำในฝันว่ามีลักษณะ 4 ประการ (งามพิศ สัตย์สงวน, 2538 : 96) ได้แก่

1. ความยุติธรรมและความพินิจพิจารณา (Justice and Judgment)
2. ความรอบรู้และการให้การปรึกษาแนะนำ (Wisdom and Counsel)
3. ความสุขุมและไหวพริบ (Shrewdness and Cunning)
4. ความกล้าและการกระทำ (Valor and Action)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ ลักษณะ หรือคุณลักษณะที่โดดเด่นของคนๆ หนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่นๆ หันมายอมรับ เชื่อถือ และยอมทำตาม คุณสมบัติดังกล่าว อาทิ สติปัญญา ความดีงาม คุณธรรม ความ پاکเพียร ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการสื่อสาร มองโลกในแง่บวก การมีอารมณ์ขัน เป็นต้น และยังคงควรเป็นผู้ที่มุ่งหวังประโยชน์ส่วนรวมหรือเป้าหมายขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ผู้นำยังควรเป็นแบบอย่างในการรักษาสมดุลของชีวิต ทั้งสุขภาพกาย ใจ และอารมณ์ ให้เป็นแบบอย่างแก่คนอื่นๆ อีกด้วย

บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

ผู้ที่เป็นผู้นำต้องสามารถนำพาทีมให้บรรลุวัตถุประสงค์การทำงานและตอบสนองความต้องการของลูกค้าทีมให้ได้ ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างไปจากลูกทีมคนอื่นๆ ความหมายของคำว่า บทบาท ได้แก่ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกตามที่สังคมหรือองค์กรกำหนดให้ในการปฏิบัติหน้าที่ บุคคลจึงแสดงพฤติกรรมไปตามบทบาทที่ถูกกำหนดนั้น บางคนอาจ

ไม่กระทำตามบทบาทนั้นๆ ก็ได้ ซึ่งผลกระทบทางสังคมจะมีต่อมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเสมอ บทบาท ยังหมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับคนที่อยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกันว่าต้องปฏิบัติตัวเช่นไร เป็นบทบาทที่กลุ่มคนหรือสังคมคาดหวัง ซึ่งบทบาทสามารถนำมาใช้พยากรณ์พฤติกรรมของบุคคลได้ด้วย(งามพิศ สัตย์สงวน, 2538 : 96)

ผู้นำของสถานศึกษาและสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำต้องมีบทบาทใน 17 ประการ ได้แก่ (Richard D. Gorton, 1983 : 71)

1. เป็นผู้กำหนดทิศทางในการทำงาน (Direction Setter) เพื่อให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จตามภารกิจและพันธกิจที่ตั้งไว้
2. เป็นผู้จุดประกายภาวะผู้นำขึ้นในตนเองและคนอื่นๆ (Leadership Catalyst) สามารถจูงใจคน และโน้มน้าวลูกทีมให้ทำงานหนักได้
3. เป็นนักวางแผน (Planner) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต และเตรียมทีมให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
4. เป็นนักตัดสินใจที่ดี (Decision Maker) มีความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจ และมีความคิดพินิจพิเคราะห์ได้อย่างรอบด้านก่อนกระทำการตัดสินใจ
5. เป็นนักจัดการองค์การที่ดี (Organizer) สามารถจัดระเบียบของสถานศึกษาที่ตนเองทำงานได้อย่างเป็นระบบและเข้าใจพฤติกรรมองค์การของตนเอง
6. เป็นนักเปลี่ยนแปลง (Change Manager) ผู้นำต้องไม่กลัวการเปลี่ยนแปลงและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์การดีขึ้น
7. เป็นผู้ประสานงานที่ดี (Coordinator) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน รู้วิธีการสื่อสารกับคนอื่นๆ สามารถประสานกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. เป็นนักสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารต้องสามารถสื่อสารได้อย่างดีทั้งในการพูดและการเขียน และใช้สื่อต่างๆ เป็นในการสื่อสาร
9. เป็นนักไกล่เกลี่ย (Conflict Manager) สามารถต่อรอง ไกล่เกลี่ย แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับองค์การได้
10. เป็นนักแก้ปัญหา (Problem Manager) สามารถวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาได้ดี
11. เป็นนักจัดระบบ (System Manager) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ในการบริหารได้
12. เป็นผู้สอนที่ดี (Instructor) สามารถสอนงานลูกทีมได้ และรู้จักพัฒนาการของมนุษย์ สร้างหลักสูตรการเรียน การอบรมได้

13. เป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personnel Manager) สามารถทำงานได้กับคนทุกระดับ ประเมินผลการทำงานของทุกคนได้อย่างยุติธรรม

14. เป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถในการบริหารงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้างและการบำรุงรักษา

15. เป็นผู้ประเมิน (Appraiser) มีความสามารถในการประเมินการปฏิบัติงานของทีม ประเมินความต้องการ ประเมินระบบ และเรียนรู้วิธีทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. เป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relation Manager) สามารถสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ให้แก่องค์กร รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อต่างๆ ชนิด

17. เป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) สามารถเป็นประธานในพิธีได้ดี มีบุคลิกแบบผู้นำ มีความสามารถในการพูดและแสดงบทบาทได้อย่างหลากหลาย

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาไว้ 14 บทบาท ได้แก่ (กิติพันธ์ รุจิรากุล, 2529 : 58-61)

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The leader as executive)
2. ผู้นำในฐานะนักวางแผน (The leader as planner)
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The leader as policy maker)
4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The leader as expert)
5. ผู้นำในฐานะเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก (The leader as external group representative)
6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม (The leader as controller of internal relations)
7. ผู้นำในฐานะผู้ให้ คุณ และ โทษ (The leader as purvey of reward and punishment)
8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน (The leader as arbitrator and mediator)
9. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง (The leader as exemplary)
10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ (The leader as symbol of the group)
11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ (The leader as substitute for individual responsibility)
12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The leader as ideology)
13. ผู้นำในฐานะบิดา (The leader as father figure)

14. ผู้นำในฐานะผู้รับผิดชอบ (The leader as scapegoat)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุเกี่ยวกับบทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน 2) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารเมื่อเข้ามารับตำแหน่ง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 101)

การบริหาร

การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์

วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 2500 ปี เป็นข้อมูลให้เราศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร¹

การศึกษาวิธีพุทธบริหารในครั้งนี้ขอใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นกำหนดแนวทางแนวดำเนินงานปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการใช้คนให้เหมาะกับงาน

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

เราจะพิจารณาพุทธวิธีบริหารในประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผนการจัดองค์กรการบริหารงานบุคคลการอำนวยความสะดวกและการกำกับดูแลตามลำดับต่อไปนี้

นักบริหารที่ดี :

วิธีบริหารงานที่ดี คือ ธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ ซึ่งทำให้ได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงานนักบริหารแบบธรรมาธิปไตยยึดธรรมเป็นหลักในการบริหาร เขามีธรรมที่เรียกว่า พละ 4 ประการอยู่ในใจ คือ

๑. ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
๒. วิริยะพละ กำลังแห่งความเพียร
๓. อนุวัชพละ กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต
๔. สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การแต่งตั้งบุคลากรอำนวยความสะดวก ควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง 4 ประการ แม้เพียงบางข้อเขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้

ผู้นำที่ดี :

ผู้นำคือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหว หรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ (ณัฐนรี ศรีทอง, 2552 : 296 – 309)

ปัญหาของผู้นำก็คือทำอย่างไรจะให้เป็นที่ยอมรับของผู้ตาม เริ่มตั้งแต่หาทางให้ได้รับการเลือกตั้งเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำ เมื่อได้รับเลือกตั้งแล้วก็ยังได้รับความร่วมมือจากสมาชิกช่วยกันทำงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนพร้อมที่จะได้รับเลือกตั้งให้กลับมาดำรงตำแหน่งอีกในสมัยหน้า

ผู้นำจะประสบความสำเร็จตามขั้นตอนดังกล่าวได้ก็ต้องมีธรรมะประจำใจ ธรรมะข้อหนึ่งสำหรับผู้นำก็คือ นิวาตะ หมายถึง ความอ่อนน้อมถ่อมตน คำว่า นิวาตะ แปลตามตัวอักษรว่า ไหลมออก บางคนพอได้รับเลือกเป็นผู้นำหรือเป็นกรรมการบอร์ดต่าง ๆ ชักกร่างหรือวางท่าพองลมด้วยทิฐิมานะ ว่าข้าเป็นผู้นำแล้วนะ สวมหัวโขนแล้วใส่ประจำไม่เคยถอด ไปไหนก็ใส่หัวโขนข่มคนอื่น คนประเภทนี้ต้องไหลมออกบ้าง คือ หัดถอดหัวโขนออกบ้างแล้วจะสบายขึ้น

ภาวะผู้นำทางเศรษฐกิจชุมชนต้องรู้หลักครองเรือนความสุขสี่ประการ : การจะเป็นผู้บริหารและเป็นผู้นำทางเศรษฐกิจชุมชนนั้นต้องเป็นผู้รู้หลักการครองเรือน หลักที่ว่านี้ถือเป็น

ธรรมนุญชีวิตประการหนึ่งที่ชาวไทยควรรยึดถือปฏิบัติและจะต้องวัดหลักเกณฑ์ดังนี้ (อุดมพร อมรธรรม, 2549 : 132)

มีความสุขสี่ประการ คือ ความสุขอันชอบธรรมที่ผู้ครองเรือนควรมีหรือความสุขที่ชาวบ้านควรพยายามทำให้เกิดขึ้นแก่ตนอยู่เสมอ เรียกลิ้น ๆ ว่า สุขของคฤหัสถ์ (กามโภคีสุข) 4 คือ

1.1 อติสุข สุขเกิดจากความมีทรัพย์ คือ ความภูมิใจ เอิบอ้อมและอุ่นใจว่าตนมีโภคทรัพย์ ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรงความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยทางชอบธรรม

1.2 โภคสุข สุขเกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ คือ ความภูมิใจ เอิบอ้อมใจว่า ตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบนั้น เลี้ยงตัว เลี้ยงครอบครัว เลี้ยงผู้ที่ควรเลี้ยงและบำเพ็ญคุณประโยชน์

1.3 อนนสุข สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ คือ ความภูมิใจเอิบอ้อมใจว่า ตนเป็นไท ไม่มีหนี้สินติดค้างใคร

1.4 อนวัชสุข สุขเกิดจากความประพฤติไม่มีโทษ คือ ความภูมิใจ เอิบอ้อมใจว่า ตนมีความประพฤติสุจริต ไม่บกพร่องเสียหาย ใครติเตียนไม่ได้ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจบรรดาสุข 4 อย่างนี้ อนวัชสุข มีค่ามากที่สุด

สรุป

"ภาวะผู้นำ" คือ พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน นักบริหารงาน คือ ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น เขาบริหารด้วยธรรมาธิปไตย ที่ถือหลักการและความสำเร็จของงานเป็นใหญ่ จึงเป็นผู้นำที่นั่งอยู่ในหัวใจของคนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะเขามีธรรมเป็นพลังในการบริหาร 4 ประการ คือ ปัญญาพละ กำลังแห่งความรู้เรื่องต้น เรื่องคน และเรื่องของงาน วิริยะพละ กำลังแห่งความขยันที่ปลุกใจตนเอง และคนอื่นตลอดเวลา อนวัชพละกำลังแห่งความสุจริตที่ปราศจากรู้อ้วแห่งชีวิตอันเกิดจากอบายมุข สังคหพละ กำลังแห่งมนุษยสัมพันธ์ที่ประสานใจคนร่วมงานเข้าด้วยความโอบอ้อมอารี วจีไพเราะ และสงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี ผู้มีธรรมอยู่ในหัวใจ ย่อมเป็นศูนย์รวมใจคนร่วมงาน และสามารถจัดการให้งานในหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี ดังพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า “เอโส ทิ อุตตริโตริ ภาราวโห รุรฺนุโร โย ปเรสาธิปนฺนํ สยํ สฺนฺธาตุมรฺหติ ผู้ใดเมื่อคนเหล่าอื่นขัดแย้งกันอยู่ตนเองเป็นผู้ประสานให้พวกเขาดีกัน ผู้นั้นเป็นคนรับภาระและจัดการธุระที่ยอดเยี่ยม”

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ ร.ส.พ.
- กิติพันธ์ รุจิรากุล. (2529). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2538). *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- ณัฐนรี ศรีทอง. (2552). *การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพมหานคร : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2537). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- ประเวศ วะสี. (2540). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2545). *ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.
- วิกรม กรมดิษฐ์. (2551). *มองซีอีโอโลก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท โปสต์พับลิชชิง จำกัด มหาชน.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์มและเซเท็กซ์ จำกัด.
- วิลเลียม อี. ไฮเนคกีและโจนาธาน มาร์ช. *เก้าแก้วมือโปร เคล็ดลับ 25 ข้อสำหรับผู้บริหารในโลกยุคไร้พรมแดน*. แปลโดย จีระ หงส์ลดาธรมภ์ และ บุญรัตน์ อภิชาติไตรสรณ์. (2546). พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดีเจ็มจี.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- อุดมพร อมรธรรม. (2549). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพระเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงดาว.
- Bruce J. Cohen. (1979). *Introduction to Sociology*. New York : McGraw-Hill
- Jack Welch. (2003). *Jack : Straight from the Gut*. New York : Warner Books Inc.
- Richard D. Gorton. (1983). *School of Administration and Supervision*. Dubuque : WMC Brown.

Robert Hogan. Gordon J. Curphy and Joyce Hogan. (1994). “What We Know about Leadership : Effectiveness and Personality”. America Psychologist.

Steven R. Covey. (1992). Principle-Centered Leadership. London : Simon & Schuster UK Ltd.

Warren Bennis and Burt Nanus. Leaders : The Strategies for Taking Charge. New York : Harper & Row. 1985. อังไฉ สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

การปรับตัวขององค์กรภาครัฐ: การเมืองไทยในทศวรรษหน้า

Adjusting of Government Organizations: Thai Politics in the Next Decade

ณัฐชนนย์ ภูจอมจิตร*

บทคัดย่อ

การปรับตัวขององค์กรภาครัฐเป็นการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เท่าทันและตอบสนองความคาดหวังของทุกภาคส่วนในการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 และสอดคล้องกับนโยบายการเมืองไทยในทศวรรษหน้า โดยมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ

คำสำคัญ: การปรับตัว, องค์กรภาครัฐ, การเมืองไทยในทศวรรษหน้า

Abstract

The adaptation of government organizations is a change to keep up and meet the expectations of all sectors in becoming Thailand 4.0 and in line with Thai politics in the next decade. By focusing on the efficiency of public administration, such as the administration focusing on achievement Professional management Consideration of value Compact and horizontal structure management Opportunity for the private sector to compete in public services. Focusing on values Professional ethics Morality and ethics Throughout the focus on providing services to the people with quality in mind

Keywords: Adjusting, Government Organizations, Thai Politics in the Next Decade

**นักวิจัยอิสระ

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงมักถูกมองเป็นเรื่องปกติวิสัย ที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยพื้นฐานถือเป็นเรื่องธรรมชาติที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป หรืออาจเกิดจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันที่เป็นผลของการกระทำของบุคคลที่ตกอยู่ในภาวะความผันผวนของสถาบันการเงินโลก วิกฤตทางการเมือง สภาพสังคมที่วุ่นวายซึ่งมีทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เรียกว่า “การพัฒนา” ส่วนการเปลี่ยนแปลงที่ลดลงกว่าเดิม จะเรียกว่า “ไม่มีการพัฒนา” ดังนั้นการเรียนรู้และทำความเข้าใจในสาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการมีความรู้สึกที่ไวต่อ การเปลี่ยนแปลงขององค์การ (Sensitivity of Change) เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้น องค์การจึงควรมีการออกแบบโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่น มีกลไกในการกำหนดวัฒนธรรม องค์การการกำหนดกระบวนการผลิต การใช้ทรัพยากรในการผลิตและปฏิบัติงาน การหยั่งรู้ถึงแนวโน้มสภาพตลาดในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งในปัจจุบันและอนาคตถือว่าการเปลี่ยนแปลง นำมาซึ่งการสร้างความเข้มแข็งและการสร้างเสถียรภาพต่อองค์การ

นอกจากนี้ องค์การภาครัฐยังจะต้องปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าของภาคเอกชนและองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ด้วย เพื่อจะได้เสริมและเกื้อหนุนให้ภาคธุรกิจได้พัฒนาไปอย่างก้าวไกล ในขณะที่ประชาชนหรือผู้รับบริการก็จะต้องมีความคาดหวังที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ต่อการบริการของภาครัฐจึงทำให้ภาครัฐไม่อาจหยุดนิ่งได้ ซึ่งต้องปรับตัวและมีนวัตกรรมในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ระบบราชการ 4.0 ของประเทศไทยมุ่งสู่ ไทยแลนด์ 4.0 มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวกในการอำนวยความสะดวกทางเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัล ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ (Disruptive) จึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภาคเศรษฐกิจพิเศษ (Agenda-Base) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพลิกโฉมระบบราชการ สู่ Government 4.0

หลักเกณฑ์ในเรื่องความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (สำนักสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 26 เมษายน 2562) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไว้ดังนี้

(1) การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาในการทำงานและงบประมาณที่ต้องใช้ความคุ้มค่าในภารกิจของรัฐ ส่วนราชการจะต้องกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน

หรือโครงการและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ โดยต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบ

(2) หลักความคุ้มค่า งานบริการสาธารณะต้องเกิดความคุ้มค่า โดยส่วนราชการจะต้องจัดทำบัญชีต้นทุนและต้องคำนวณรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะ พร้อมทั้งรายงานให้สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ ถ้างานบริการสาธารณะใดของส่วนราชการใดมีรายจ่ายสูงกว่ารายจ่ายของงานประเภทและคุณภาพเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันของส่วนราชการอื่น จะต้องจัดทำแผนการลดรายจ่ายเสนอต่อสำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสำนักงบประมาณ จะร่วมกันประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่ แล้วรายงานคณะรัฐมนตรีเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าภารกิจใดสมควรจะได้ดำเนินการต่อไปหรือยุบเลิก และจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำงบประมาณในปีต่อไป

การประเมินความคุ้มค่ายังรวมถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคมและประโยชน์หรือผลเสียซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ด้วย

(3) ความโปร่งใส การจัดซื้อหรือจัดจ้างจะต้องเปิดเผยและเที่ยงธรรม ในการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่ต้องคำนึงถึงคุณภาพและการดูแลรักษาเป็นสำคัญ การจัดซื้อหรือจัดจ้างไม่ต้องถือราคาต่ำสุดในการเสนอซื้อหรือจ้างเสมอไป

(4) ประสิทธิภาพในการบริหารราชการ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การอนุญาต อนุมัติ หรือให้ความเห็นชอบส่วนราชการอื่น ที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนด จะต้องแจ้งผลการพิจารณาให้ทราบภายในสิบห้า วันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติไว้ และขั้นตอนการปฏิบัตินั้นต้องใช้ระยะเวลาเกินสิบห้าวัน ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือให้ความเห็นชอบ ประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาไว้ให้ส่วนราชการอื่นทราบ ถ้าส่วนราชการที่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือให้ความเห็นชอบไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด หากเกิดความเสียหายขึ้น ให้ถือว่าข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการนั้นประมาทเลินเล่อ อย่างร้ายแรง เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่ามิได้เกิดขึ้นจากความผิดของตน

นอกจากนี้ การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาใด ๆ ส่วนราชการที่รับผิดชอบในปัญหานั้น ๆ จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดโดยเร็ว การตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาวินิจฉัย ให้ดำเนินการได้

เท่าที่จำเป็น ในการพิจารณาเรื่องใด ๆ โดยคณะกรรมการที่ไม่ใช่การวินิจฉัยปัญหาด้านกฎหมาย เมื่อคณะกรรมการมีมติแล้ว ให้มติของคณะกรรมการผูกพันส่วนราชการซึ่งมีผู้แทนร่วมเป็นกรรมการอยู่ด้วย แม้ว่าในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องนั้นผู้แทนของส่วนราชการที่เป็นกรรมการจะมีได้ เข้าร่วมพิจารณาวินิจฉัยก็ตาม ถ้ามีความเห็นแตกต่างกันสองฝ่าย ให้บันทึกความเห็นของกรรมการฝ่ายข้างน้อยไว้ให้ปรากฏในเรื่องนั้นด้วย

(5) ความรับผิดชอบ โดยปกติการสั่งราชการจะสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นที่ไม่อาจสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในขณะนั้น สามารถจะสั่งราชการด้วยวาจา แต่ผู้รับคำสั่งต้องบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและเมื่อปฏิบัติราชการตามคำสั่งดังกล่าวแล้วให้บันทึกรายงานให้ผู้สั่งราชการทราบ ในบันทึกให้อ้างอิงคำสั่งด้วยวาจาไว้ด้วย การปรับปรุงระบบการทำงาน ให้มีระบบการจัดการเป็นสากล มีกรอบการทำงานชัดเจน บุคลากรในสายงานต่างๆเป็นมืออาชีพ ได้รับการรับรองตามมาตรฐานวิชาชีพ มีระบบตรวจสอบที่โปร่งใส มีจริยธรรม คุณธรรมและเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีการลงทุนในคนเก่ง คนดี และมีการปรับเปลี่ยนระบบ และรูปแบบขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

รัฐบาลดิจิทัล

รัฐบาลดิจิทัลเป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับการทำงานภาครัฐให้มีความทันสมัย เพื่อสร้างบริการที่มีคุณค่าสู่ประชาชน ด้วยการทำงานอย่างเป็นระบบและพึงพาทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานอิสระ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน และปัจเจกบุคคลที่มีบทบาทในฐานะผู้ให้และผู้ใช้ข้อมูล รวมถึงร่วมสรรค์สร้างสาระที่จำเป็นและสำคัญต่อการให้บริการของภาครัฐ (Recommendation of the Council on Digital Government Strategies, OECD, 2557, อ้างถึงใน สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์, 2558)

รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) หมายถึง การออกแบบและปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการของรัฐโดยอาศัยข้อมูลดิจิทัลเพื่อสร้างบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ ผ่านเทคโนโลยี Mobile Social Cloud Technology ในยุคอินเทอร์เน็ต โดยมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1) Re-integration เป็นการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ

2) Needs-based holism เป็นการปรับปรุงองค์กรภาครัฐเพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะที่ให้ความสำคัญต่อการนำความต้องการของพลเมืองมาเป็นศูนย์กลาง

3) Digitalization เป็นการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการนาระบบบริหารสารสนเทศมาใช้ รวมถึง การให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งจะเข้ามาแทนที่วิธีการทำงานแบบเดิม (Digital Economy Thailand, ม.ป.ป.)

การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลต้องโปร่งใส อำนวยความสะดวก รวดเร็ว และเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว การบริการของภาครัฐต้องตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ และต้องมีโครงสร้างพื้นฐาน การจัดเก็บ การบริหารข้อมูลที่เป็นบูรณาการไม่ซ้ำซ้อน พร้อมรองรับการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน การให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประชาชน เข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวก และเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน

การเมืองไทยในทศวรรษหน้า: ก้าวสู่การบริหารจัดการภาครัฐ 4.0 อย่างยั่งยืน

รัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้โดยได้กำหนด “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ ของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 สำนักงาน ก.พ.ร ได้ศึกษาและนำเสนอแนวทางที่จะส่งเสริมให้ภาครัฐก้าวสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 โดยจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Good Governance for Better Life) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นพึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

1. ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน (Open and Connected Government) โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกัน

เองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government)

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์ องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการ มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

นอกจากหลักการแนวคิดทั้ง 3 ข้อดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังได้ระบุปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 อีก 3 ประการ ประกอบด้วย 1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) 2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และ 3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization)

เมื่อได้กำหนดหลักการแนวคิด และปัจจัยแห่งความสำเร็จของการปรับเปลี่ยนองค์การภาครัฐ เป็นระบบราชการ 4.0 แล้วได้มีการศึกษาและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการส่งเสริมหน่วยงานภาครัฐ การเป็นระบบราชการ 4.0 ได้แก่ การนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการแนวคิดและปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการข้างต้นต่อไป

บทสัมภาษณ์บางส่วนจากงานสัมมนา ภาพอนาคตในปี 2035 : ที่ดิน พลังงาน และ น้ำในประเทศไทย จัดโดย สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ประเมินภาพในอนาคตของเศรษฐกิจไทยในปี 2035 หรือปี พ.ศ. 2578 ประเทศไทยมีทิศทางการเติบโตทางเศรษฐกิจใน 4 รูปแบบและมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ “แตกต่างกัน” ขึ้นอยู่กับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ ใน 4 รูปแบบ ได้แก่

1. ประเทศไทยสามารถประสบความสำเร็จในการยกระดับการพัฒนาประเทศด้วยการผลักดันนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยสามารถยกระดับการพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมในการผลิตได้ตามที่รัฐบาลวางเป้าหมายไว้จะทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (จีดีพี) ขยายตัวเฉลี่ย 4.69% โดยมีจีดีพีภาคเกษตรขยายตัวเฉลี่ย 4.74% และจีดีพีภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเฉลี่ย 6.02%

2. กรณีที่ประเทศไทยไม่สามารถปรับเปลี่ยนการพัฒนาประเทศได้ และมีการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบเดียวกับในอดีตในช่วง 15 ปีที่ผ่านมา (Business As Usual:BAU) จีดีพีของไทยจะมีการขยายตัวเฉลี่ย 2.54% ลดลงจากปัจจุบันที่ขยายตัวในระดับ 3 – 3.5% โดยเป็นการขยายตัวของจีดีพีภาคเกษตรเฉลี่ย 1.09% และจีดีพีภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเฉลี่ย 2.93% โดยสาเหตุที่เศรษฐกิจในแบบจำลองนี้มีแนวโน้มขยายตัวลดลง เนื่องจากมี ข้อจำกัด ในเรื่องของแรงงาน และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่เป็นข้อจำกัดของการขยายตัวของเศรษฐกิจในระยะต่อไป

3. กรณีที่เศรษฐกิจไทยมีการปรับโครงสร้างการผลิตไปสู่การผลิตแบบอุตสาหกรรมแบบเข้มข้นตัวอย่างคล้ายกับการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศเกาหลีใต้ จีดีพีจะขยายตัวเฉลี่ย 3.95% โดยจีดีพีภาคอุตสาหกรรมจะขยายตัวเฉลี่ย 6.35% ส่วนจีดีพีภาคเกษตรขยายตัวเฉลี่ยเพียง 0.98%

และ 4. กรณีที่ประเทศไทยใช้นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจที่เน้นการเติบโตของภาคเกษตรและภาคบริการในรูปแบบใกล้เคียงกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศฝรั่งเศส ซึ่งจีดีพีโดยรวมจะขยายตัวเฉลี่ย 2.87% โดยจีดีพีภาคเกษตรจะขยายตัวสูงถึง 6.36% ขณะที่จีดีพีภาคอุตสาหกรรมจะขยายตัว 2.56% ส่วนจีดีพีภาคบริการจะขยายตัวได้ 2.28%

บทสรุป

อย่างไรก็ตาม ภายใต้อิทธิพลของความไม่แน่นอนทางการเมืองซึ่งทำให้ภาคการลงทุนชะลอตัวเงินทุนไหลออกเพิ่มเติม ความเชื่อมั่นของผู้บริโภคถดถอยลง การชะลอตัวของเศรษฐกิจเป็นผลมาจากการชะลอตัวของภาคส่งออกและภาคการลงทุน ท่ามกลางสถานการณ์ที่รายล้อมไปด้วยปัจจัย

ลบ แฉมถูกกดดันอย่างหนักให้ต้องเร่งปรับเปลี่ยนตัวองค์กร ตลอดจนการบริหารจัดการ ผลพวงจากเทคโนโลยียุคดิจิทัลทำให้ธุรกิจหลักในหลากหลายอุตสาหกรรมเผชิญกับความพลิกผัน ผลกระทบจึงเกิดขึ้นในวงกว้างทั้งกับตัวองค์กร พนักงาน ส่งผลต่อเนื่องถึงภาพรวมของภาครัฐ เศรษฐกิจ สังคม ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับชาติ ทุกภาคส่วนจึงต้องเตรียมความพร้อมและเร่งปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังมาถึง เพราะถ้าหากตระหนักและเตรียมพร้อมรองรับความเสี่ยงไว้ล่วงหน้า อย่างน้อยน่าจะช่วยลดผลกระทบที่จะมีตามมา คลายความรุนแรงของ digital disruption ได้บ้าง โดยสถานการณ์เศรษฐกิจภายในประเทศจะดีกว่านี้หากประเทศเราจัดการเลือกตั้งได้อย่างเสรีและเป็นธรรม สามารถจัดตั้งรัฐบาลตามเจตนารมณ์ของประชาชนได้ในทันทีหลังทราบผลการเลือกตั้งที่ไม่บิดเบือน การเมืองเปลี่ยนผ่านจากระบอบรัฐประหาร ไปสู่ ระบอบประชาธิปไตยครั้งใบแล้วสถานการณ์ควรจะค่อยๆ คลี่คลายดีขึ้นในอนาคต ซึ่งมีความจำเป็นต้องผลักดันนรณงค์ให้มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญให้เป็นประชาธิปไตยต่อไป

บรรณานุกรม

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2560) การขับเคลื่อนระบบราชการสู่ Government 4.0 . สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)
- จิตวิวัฒน์ หมั่นมี. (2557), หลักพุทธธรรมกับการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์. สืบค้น 1 สิงหาคม 2562 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/582135>
- รัฐพล เย็นใจมา.(2562), เอกสารประกอบการสอนรายวิชาทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2551) โครงการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของ รัฐ และการจัดทำรายงานการดำเนินงานของรัฐต่อสาธารณะ, กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน้า 3 – 7
- ศูนย์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาระบบราชการไทย. (2560). สืบค้น 1 สิงหาคม 2562 . จาก <http://www.opdc.go.th/psic/main.php?url=content &gp=1& mn=3>,
- สถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(TDRI) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.(2560). เอกสารประกอบงานสัมมนา ภาพอนาคตในปี 2035: ที่ดิน พลังงาน และน้ำในประเทศไทย สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (มิถุนายน 2560): ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (มีนาคม 2559). ภาครัฐไทยกับการก้าวเข้าสู่
รัฐบาลดิจิทัล

สุรพล สุยะพรหม. (2555) ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. (25 มิถุนายน 2558). ศัพท์น่ารู้ : รัฐบาลในรูปแบบต่าง ๆ. สืบค้น
1 สิงหาคม 2562 จาก <https://www.ega.or.th/th/content/890/855/>

สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี(26 เมษายน
2562). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.
2546. เล่ม 136 ตอนที่ 56 ก. หน้า 253

อนุนัต กระจ่างชัย. (2560) พื้นฐานรัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์มหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย

Recommendation of the Council on Digital Government Strategies, OECD, 2562,
<https://www.oecd.org/>, 2558)

บทบาทพระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน

Role of monks and community development

พระมหาอาณัฐ กตปุญโญ*

บทคัดย่อ

นับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน พระสงฆ์ได้มีส่วนสำคัญกับสังคมไทยมาโดยตลอด โดยจัดเป็นสถาบัน ทางสังคมสถาบันหนึ่งและได้ทำหน้าที่สืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่จนถึงปัจจุบันทุกวันนี้พระสงฆ์มิได้ทำเฉพาะหน้าที่ในการสืบทอดพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังสามารถทำหน้าที่ในการช่วยเหลือสงเคราะห์สังคมในด้านต่าง ๆ หลายด้านด้วยกัน พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2535 ได้ระบุถึงบทบาทของวัดและพระสงฆ์ ในการพัฒนาสังคมไทยในปัจจุบันไว้ 6 ภารกิจคือ งานปกครองคณะสงฆ์งานศาสนาศึกษา งานศึกษาสงเคราะห์งานเผยแผ่ศาสนาธรรม งานสาธารณูปการและงานสาธารณสงเคราะห์

บทบาทหลักที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้เป็นแนวทางแก่พระสงฆ์ได้นำไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะบทบาทด้านการเผยแผ่พระศาสนา เป็นบทบาทหลักดั้งเดิมแต่พุทธกาลที่พระองค์ทรง ตรัสรู้เริ่มเผยแผ่พระธรรม ได้มอบหมายภารกิจแก่พระสงฆ์สาวกให้สำนึกในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่อสังคมไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงจาริกไปเพื่อประโยชน์และความสุขของ ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ทั้งหลาย” พระพุทธดำรัสดังกล่าวพระองค์ทรงตรัสไว้เป็นหลักให้แก่พระสงฆ์ได้ยึดถือปฏิบัติเป็น แนวในการแสดงหน้าที่และบทบาทมิให้คลาดเคลื่อน พระสงฆ์ในฐานะที่เป็นสาวกของพระสัมมาสัมพุทธเจ้ายังคงทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องเรื่อยมาทั้งในการศึกษาธรรมและนำธรรมที่ตนได้ศึกษาแล้วไปเผยแผ่ให้ประชาชนได้รู้ตามและสามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้นั้น เป็นลักษณะบทบาทที่พระสงฆ์ได้ทำหน้าที่ช่วยเหลือสงเคราะห์ชาวบ้านด้วยธรรมะ และชาวบ้านก็ให้การอุปถัมภ์ค้ำชูพระสงฆ์โดยมาตลอด

คำสำคัญ : บทบาท, พระสงฆ์กับการพัฒนาชุมชน,งานสาธารณูปการ,งานสาธารณสงเคราะห์

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ABSTRACT

From past to present Monks have always been important to Thai society. By organizing as an institution one social institution and has served as a successor to the age of Buddhism until today. The monks do not only do the duty of inheriting Buddhism. But has also served to help social welfare in different areas Many sides together The Royal Highness of the Buddhist Monk, BE 2505 (1962) Amendment to the Buddhist Constitution, BE 2535 (1992) In the development of Thai society in the present time Welfare education, missionary work Public utilities and public works work

Broadly defined core roles In order to be a guideline for monks to lead Especially the role of evangelism Is the original main role but the Buddha Enlightenment began to spread the Dhamma Assigned the mission to the disciples to make sense of duty and Social responsibility "All monks You will go for the benefit and happiness of many people to help the world. For the benefit of God and all gods and humans " Such a Buddha image, His Majesty, said primarily to the monks to extend their practice. Guidelines for showing duties and roles that are not in error The monks, as followers of the Lord Buddha, continued to perform their duties continuously in both the study of theology and the dharma that he could. Study and disseminate to the public to know and be able to practice in daily life That is the role that the monks perform to help the villagers with dharma. And the villagers always support the monks.

Keywords: roles, monks and community development, public works, public works

บทนำ

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าสภาพสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเป็นเรื่องวัตถุ และส่งผลให้ประชาชนส่วน

ใหญ่ของประเทศประสบความล้มเหลวทางเศรษฐกิจ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ประชาชนเป็นหนี้สินต้องพบกับความยากจนชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนที่เคยอยู่อย่างสงบสุขในอดีตนั้น ปัจจุบันต้องดิ้นรนแสวงหาทรัพย์สินเงินทองมาเลี้ยงชีวิตและครอบครัวอย่างยากลำบาก พึ่งตนเองไม่ได้ครอบครัวแตกแยก ทำให้วิถีชีวิตของคนเริ่มห่างจากศาสนามากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาด้านศีลธรรม ปัญหาสังคม และปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้นอันเป็นผลมาจากการขาดการพัฒนาทางศีลธรรมจรรยาอันดีงาม ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจให้ควบคู่กันไปกับความเจริญทางวัตถุ โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชนที่จะเป็นบุคลากรในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคต

จากผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2549)และผลการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษารวมทั้งสถาบัน ต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ปัญหาสังคมและการปลูกฝังคุณภาพจริยธรรมของประชาชน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งมีความจำ เป็นอย่างยิ่ง ที่พระสงฆ์จะต้องรับและ เพิ่มบทบาทจากอดีตที่ทำงานในเชิงรับ เปลี่ยนเป็นเชิงรุกให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะสังคมที่มีลักษณะเช่นนี้ คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่พระสงฆ์จะต้องหันมาเน้นบทบาทในด้านนี้และให้ความสำคัญ มากขึ้นด้วยการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการพัฒนาคุณภาพทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่จักต้องได้รับการเน้นหนักเอาใจใส่เป็นพิเศษ โดยเฉพาะในชุมชน ซึ่งเป็นอยู่ใกล้ชิดกับวัดและพระสงฆ์หากชุมชนได้รับการคุ้มกัน ที่ดีด้วยการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม เพียงพอแล้ว เช่น การมีความเอื้ออาทรต่อกัน การเสียสละต่อส่วนรวม ย่อมนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีได้ และเป็นความเข้มแข็งในการพัฒนาประเทศชาติด้วย

ในเมื่อการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนในยุค ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเช่นนี้แล้ว การที่พระสงฆ์หันมาปรับเพิ่มบทบาทของตนเพื่อพัฒนาชุมชนในด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มากยิ่งขึ้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ ซึ่งผู้เขียนในฐานะที่เป็นผู้คลุกคลีใกล้ชิดกับวงการคณะสงฆ์และรับใช้ในการกิจของคณะสงฆ์หลายอย่างมาโดยตลอด จึงต้องการที่จะศึกษาว่า พระสงฆ์มีบทบาทต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในชุมชนอย่างไรบ้าง มีกิจกรรมและปัญหาอุปสรรคในดำเนินบทบาทของพระสงฆ์อย่างไร

บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อชุมชน

สถาบันสงฆ์เป็นสถาบันจารีตประเพณีที่มีความสำคัญยิ่งพระสงฆ์จากอดีตจนถึงปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด และมีบทบาทสำคัญ ในการชี้นำ สังคม ซึ่งถึงแม้บทบาทในด้าน การ เป็นผู้นำ จะลดน้อยลงไปในปัจจุบันแต่บทบาทด้านการเป็นผู้นำทางศีลธรรมชีวิตประจำวัน ของชาวชนบทส่วนใหญ่ ซึ่งนอกจากเป็นที่พึ่งทางใจแล้วยังเป็นสถานที่เอื้ออำนวยในด้านบริการ สังคมอื่น ๆ ที่กลไกของรัฐบาลเข้าไปให้บริการไม่ทั่ว ถึง เพื่อเป็นการสร้างบูรณาการภายใน ชุมชนดังที่พระราชวรมนู (ประยูรธ ปรยุตโต) ได้กล่าวถึงบทบาทของวัดและพระสงฆ์ไว้ดังนี้

1. เป็นสถานศึกษาสำหรับชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระสงฆ์รับการฝึกอบรม ทาง ศีลธรรม และเล่าเรียนวิชาการต่าง ๆ ตามที่มีสอนในแต่ละยุค สมัย
2. เป็นสถานสงเคราะห์ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิต และ ศึกษา เล่าเรียนด้วย ตลอดจนผู้ใหญ่ที่ยากจนมาอาศัยเลี้ยงชีพ
3. เป็นสถานพยาบาล ที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิปัญญาความรู้ของพระสงฆ์
4. เป็นที่พักของคนเดินทาง
5. เป็นสโมสรที่ชาวบ้านมาพบปะสังสรรค์พักผ่อนหย่อนใจหาความรู้เพิ่มเติม
6. เป็นสถาบันบันเทิง ที่จัดงานเทศกาลและงานมหรสพต่าง ๆ สำหรับชาวบ้าน
7. เป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิต ครอบครัวยุคและความทุกข์ ต่าง ๆ
8. เป็นศูนย์ศิลปะวัฒนธรรม ที่รวบรวมศิลปกรรมต่าง ๆ ของชาติเป็นเหมือนพิพิธภัณฑ์ ที่เก็บรวบรวมศิลปวัตถุที่เป็นภูมิปัญญาของท้องถิ่น
9. เป็นคลังพัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่าง ๆ ซึ่งชาวบ้านได้ใช้ร่วมกัน เมื่อมีงานที่วัดหรือ ยืมไปใช้เมื่อตนจัดงานขึ้น
10. เป็นศูนย์กลางการบริหารการปกครอง ที่กำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน จะเรียกลูกบ้านมา ประชุมกัน เพื่อแจ้งข่าวสารทางราชการต่าง ๆ
11. เป็นที่ประกอบพิธีกรรมหรือบริการด้านพิธีกรรมอื่น เป็นเรื่องผูกพันกับชีวิตของ คนในระยะเวลาต่าง ๆ
12. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองพระสงฆ์จะถูกชักนำ เข้าสู่กระบวนการพัฒนา ทั้งโดยอิสระและร่วมงานพัฒนากับรัฐบาล

นอกจากนี้พระสงฆ์ยังมีบทบาทการพัฒนาที่เน้นการสร้างทุนชุมชน หรือการส่งเสริมกลุ่ม/องค์กรชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อการพึ่งตนเองได้ของชุมชนเอง โดยผ่านกระบวนการดำเนินกิจกรรมนั้น สัจจะสะสมทรัพย์ถือว่า เป็นการแสดงบทบาทที่เขาไปส่งเสริมการสร้างทุนของพระสงฆ์ได้อย่างชัดเจนผ่านกระบวนการเหล่านี้คือ

1. ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เน้น ในเรื่องบุญการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความสันโดษ เป็นหัวใจสำคัญโดยการเชื่อมโยงบุญ -ใจ-เงิน ให้เกิดเป็นกิจกรรมสะสมทรัพย์ที่ ปราศจากความคิดเป็นโลกจจริต โดยการใช้หลักธรรมสอดแทรกไปในการแนะนำเรื่องการลงทุน
2. พัฒนากิจกรรมออมทรัพย์ให้เกิดเป็นผลประโยชน์ร่วมของชุมชน เพื่อสร้างแรงจูงใจของคนในชุมชนให้หันมาร่วมมือพึ่งพากันแทนการแก่งแย่งตัวใครตัวมัน
3. ใช้วิธีคิด “จิตสำนึกร่วมชุมชน” ทดแทนวิธีคิดแบบปัจเจกชน โดยอาศัยระบบการบริหารการจัดการ สวัสดิการ การกาหนดกลุ่มเป้าหมายของสมาชิก และการใช้กลไกของชุมชน ในการตรวจสอบ เพื่อสร้างจิตสำนึกร่วมของชุมชน
4. อาศัยระบบการจัดการที่โปร่งใส มีระบบบัญชีที่สามารถตรวจสอบได้อีกทั้ง คณะกรรมการ รวมไปถึงที่ปรึกษาก็มีความโปร่งใส
5. การบริหารมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมของชุมชน เช่น การให้เงินกู้การระดมเงินฝากที่ละเล็กละน้อย การจัดการเรื่องปันผล สวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของชาวบ้าน
6. อาศัยบทบาทผู้นำและเป็นผู้นำคนสำคัญที่ชาวบ้านศรัทธาไปจนถึงคณะกรรมการที่มาดูแลเรื่องกองทุน ก็ถูกคัดเลือกด้วยหลักเกณฑ์ด้านคุณธรรมและบารมี
7. อาศัยบทบาทการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ชุมชน โดยการ
 - ใช้สถานที่สาธารณะของชุมชน คือ วัด อันเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านมีโอกาสมาปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ซึ่งหากไปจัดการที่บ้านใคร หรือหน่วยงานใด ความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือการเข้าถึงคงจะไม่เหมาะสมเท่าใด
 - สร้างเงื่อนไขให้ผู้คนต้องมาพบปะแลกเปลี่ยนทุกข์สุขกันอยู่เสมอเช่น การต้อง มาออกทุกเดือน
 - ใช้ระบบการจัดการที่รวดเร็ว เช่น การจัดการเรื่องสินค้าที่สามารถบริหารได้ภายในวันเดียวไม่ต้องมีคลังสินค้า เช่น สหกรณ์ที่ต้องเพิ่มการจัดการ
 - ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ทั้งการตั้งคณะกรรมการ การตัดสินใจวางกฎเกณฑ์ของกองทุน การติดตามประเมินผล ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

เหล่านี้เป็นการแสดงบทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมกลุ่ม/องค์กรชุมชน เพื่อ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยผ่านกระบวนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม/องค์กรในชุมชนนั้น ๆ

มาณีไชย ธีรานวัณศิริ และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์เกี่ยวกับ ทักษะของพระสงฆ์ที่ชาวพุทธให้ความเคารพศรัทธาและความนิยมของพุทธศาสนิกชน ต่อ บทบาทของพระสงฆ์ผลการศึกษาพบว่า บทบาทพระสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ในทัศนะของพระสงฆ์ที่ชาวพุทธให้ความเคารพศรัทธานั้นควรมีบทบาทหน้าที่ตามบทบาทของพระพุทธานุศาสนาคือ

1. บทบาทด้านการอบรมตน พระสงฆ์มีบทบาทเป็นผู้นำทางปัญญา ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษาพระพุทธานุศาสนาคือ ต้องศึกษาพระไตรปิฎก พระธรรมวินัยทั้งทางคันถธุระ และวิปัสสนาธุระ

1.2 ด้านการพัฒนาตนเองให้บริสุทธิ์ทั้งกาย วาจาและใจ ถือศีล 227 ข้อทุก อิริยาบถ

1.3 ด้านการปกครองสงฆ์ต้องดูแลอบรมสั่งสอนพระอ่อนพรรษากว่า ทั้งด้านการศึกษาและการประพฤติตามพระธรรมวินัย รวมทั้งการร่วมมือแก้ไขปัญหาการทำผิดของพระสงฆ์ทั้งแก้ไขบุคคลและกฎระเบียบในการปกครองสงฆ์

2. บทบาทด้านการเผยแผ่พระพุทธานุศาสนาหรือการพัฒนาคน เป้าหมายประการหนึ่งของการกำหนดให้พระสงฆ์ต้องมีการอบรมตนและเผยแผ่พระพุทธานุศาสนาก็เพื่อ “พัฒนาคน” โดยเฉพาะทางด้าน “จิตใจ” พระสงฆ์จึงมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาจิตใจคนให้สูงขึ้นโดยไม่เลือกชั้นวรรณะและทำในทุกโอกาส

นอกจากพระสงฆ์อบรมตนให้ดีแล้ว หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การอบรมคน โดยใช้การเผยแผ่พระพุทธานุศาสนา หรือนำคำสอนและธรรมของพระพุทธเจ้าไปพัฒนายกระดับจิตใจคนให้สูงขึ้นให้มีศีล สมาธิปัญญา โดยเฉพาะเรื่องของการถือศีลห้าของพระพุทธบริษัทซึ่งพระสงฆ์ในทุกวัดทั้งมหานิกายและวัชรธรรมยุติกนิกายให้ความสำคัญเรื่องนี้เป็นพิเศษเหมือนกัน

3. บทบาทด้านการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการร่วมโครงการพัฒนาชุมชนกับองค์กรต่าง ๆ และชาวบ้านใช้วิธีการด้านการสงเคราะห์วัตถุสิ่งของรวมทั้งการรักษาโรคใช้พิธีกรรมและวัตถุมงคล แต่ต้องใช้อย่างสร้างสรรค์ไม่มุ่งมายหรือใช้ทำลายอื่น

4. บทบาทด้านการพัฒนาวัดการพัฒนาสิ่งก่อสร้างเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันเป็นต้นว่าจัดห้องสมุดธรรมให้ทั้งพระสงฆ์และประชาชนทั่วไปได้เข้าไปอ่านหนังสือได้รวมทั้งการดูแลบริเวณวัดให้สะอาดร่มรื่นเป็นธรรมชาติ

ทฤษฎีเกมส์ : การบริหารเชิงกลยุทธ์

Game Theory: Strategic Management

ปิยวรรณ หอมจันทร์* พระครูพิพัฒน์ศาสนกิจจาทร**

บทคัดย่อ

Game Theory คือ ทฤษฎีที่แสดงรูปแบบการตัดสินใจแต่ละแบบที่เกิดขึ้นได้และผลประโยชน์ที่ได้รับจากทางเลือกนั้น (Decision Making) จากผู้เล่นหลายฝ่ายเมื่อเกิดสิ่งที่ขัดแย้งกันภายใต้เงื่อนไขหรือกฎบางอย่างซึ่งแต่ละฝ่ายต้องการผลประโยชน์ที่มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทฤษฎีเกมส์คือแนวคิดที่เกิดขึ้นมานานแล้ว เพียงแต่ทฤษฎีเกมส์ได้ถูกนำมาพิสูจน์โดย John Nash ในภายหลังโดยที่แนชพิสูจน์ว่าเกมส์ที่ไม่มีการร่วมมือกันระหว่างผู้เล่นจะนำไปสู่ จุดดุลยภาพของแนช (Nash Equilibrium) อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีเกมส์ถึงแม้จะเป็นเพียงแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ แต่สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายๆ ผ่านการอธิบายในลักษณะของเกมส์ที่จำลองให้เห็นทางเลือกแต่ละแบบของแต่ละฝ่ายและผลประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับจากแต่ละทางเลือกนั้น ซึ่งทฤษฎีเกมส์นี้มีความสอดคล้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในเรื่องของการปฏิบัติตามกลยุทธ์และการควบคุมสถานการณ์ให้เป็นกระบวนการตามแผนที่กำหนดการและการมองเห็นความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นจริง

คำสำคัญ : ทฤษฎีเกมส์, การบริหารเชิงกลยุทธ์

* อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Department of Political Science Faculty of Social Science Mahachulalongkornrajavidyalaya University

** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Research student : Buddhist Department
Political Science Faculty of Social Science Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Abstract

Game Theory is the model of decision making and benefit from choice of multiple group player when it has the conflict under condition or law that each player would like to get maximum benefit or possible. The game theory is a long concept and is proved by John Nash, after that Nash preyed that game does not have the cooperation among players will lead “Nash Equilibrium” However game theory is just a mathematics demonstration model but can understand easily through explaining the characteristics of game demonstration model to see the choice in each model to each group and benefits in each group will get in each choice that the game theory will match with the strategic management about story of practice to strategy and to control the situation a long with plan and real possibility to strategy.

Keywords : Game Theory, Strategic Management

บทนำ

การบริหารองค์การในทุกวันนี้ประสบปัญหาการบริหารในภาวะวิกฤตโลก ผู้บริหารต่างก็ต้องประสบกับปัญหายุ่งยากต่าง ๆ มากกว่าอดีต วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การต้องตกต่ำลงไปจากเดิมเป็นอันมาก ทางเลือกที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้การบริหารสามารถประสบผลสำเร็จได้ดีในทุกสถานการณ์ และทุกเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมนั้นคือ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นเรื่องของกระบวนการหรือเป็นเรื่องของลำดับขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติการ ปัจจุบันกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ส่วนใหญ่ถูกกำหนดขึ้นโดยหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคธุรกิจ

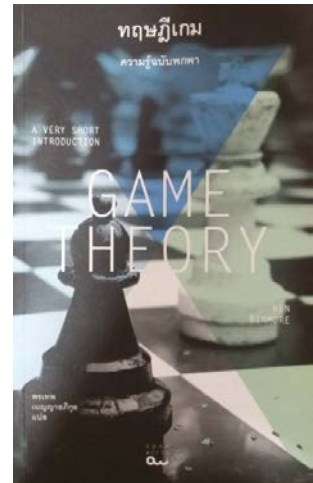
การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นการจัดการเรื่องต่าง ๆ ในแนวทางการคิดเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารเปิดกว้างสำหรับการคิดค้นหาทางออก ในวิธีบริหารต่าง ๆ ทุกด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหารโดยวิธีนี้ความสนใจจะกระจายทุ่มเทให้การบริหารองค์การ ทั้งต่อภายนอกกับสภาพแวดล้อม และกับการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์การ โดยที่จุดแข็งอยู่ที่การเปิดกว้างทำให้มีขอบเขตกว้างและมองไกล การวิเคราะห์

พิจารณาจึงพลอยกว้างขวางตามไปด้วย และอีกประการหนึ่งก็คือ มีการคิดริเริ่มทางกลยุทธ์ได้ตลอดเวลาทั้งงานทุกด้านและปัญหาทุกอย่างของกิจการ สอดคล้องกับทฤษฎีเกมส์นั่นคือ การจำลองรูปแบบสถานการณ์หลายๆ รูปแบบ สถานการณ์ต่างๆ นั้น ในบางครั้งอาจจะมีแค่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มีกลยุทธ์เด่นหรืออาจจะไม่มีกลยุทธ์เด่นเลย และจุดสมดุลของแนชอาจจะมีมากกว่าหนึ่งจุด ทฤษฎีเกมส์ทำให้เราสามารถวางแผนและวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ ในทางปฏิบัติแล้วทฤษฎีนี้ได้มีการประยุกต์เอาไปใช้ในหลายสาขาอย่างไรก็ดี การบริหารเชิงกลยุทธ์และทฤษฎีเกมส์แม้ไม่ใช่หลักประกันความสำเร็จขององค์กร เพราะความสำเร็จไม่ได้เกิดจากสูตรสำเร็จใดๆ ทั้งสิ้น แต่ความพยายามในการทำงานนำพาซึ่งความสำเร็จได้ ในทางตรงกันข้ามก็อาจนำความล้มเหลวมาสู่องค์กรได้เช่นกัน ผู้บริหารที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ทฤษฎีเกมส์

ทฤษฎีเกมส์พัฒนาขึ้นมาในช่วงกลางศตวรรษที่ 20 ซึ่งทำให้มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นสำคัญภายใต้ข้อสมมติที่ว่า ผู้เล่นเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล ทฤษฎีเกมส์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ผู้เล่นมีปฏิสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ต่อกัน หรืออีกนัยคือทฤษฎีเกมส์จะช่วยให้เราหาคำตอบว่า ผู้เล่นแต่ละรายมีพฤติกรรมอย่างไร พฤติกรรมของผู้เล่นจะเปลี่ยนแปลงอย่างไรถ้าพฤติกรรมของอีกฝ่ายเปลี่ยนแปลงไป สิ่งที่ผู้เล่นรู้หรือไม่รู้เกี่ยวกับฝ่ายตรงข้ามส่งผลต่อพฤติกรรมอย่างไร และผลลัพธ์ที่เราคาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งทฤษฎีเกมส์ถูกนำมาใช้ในหลากหลายสาขาเช่น เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหารธุรกิจ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยา จนกระทั่งปรัชญาและชีววิทยา เพราะเป็นการทำความเข้าใจปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และสถาบันทางสังคมที่นำไปสู่ความร่วมมือหรือความขัดแย้งนั้นล้วนเป็นเป้าหมายของศาสตร์แทบทุกแขนง

ทฤษฎีเกมส์ เป็นแนวทางที่ใช้ในการเจรจาต่อรองที่มีการศึกษาและนำไปใช้กันในวงกว้างไม่ว่าจะเป็นในทางรัฐศาสตร์ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรอง ทฤษฎีเกมส์สามารถที่จะใช้ในการวิเคราะห์และพยากรณ์พฤติกรรมของคู่เจรจาหรือในกรณีที่เป็นการแข่งขันทางการทูตนั้นก็สามารที่จะพยากรณ์ถึงผลการเจรจาที่จะเกิดขึ้นได้ ในทางวิชาการรัฐศาสตร์นั้นทฤษฎีเกมส์ก็เคยถูกยกมาอธิบายในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของประเทศต่างๆในโลกยุคสงครามเย็นอันเป็นโลกซึ่งมีการ



แบ่งระบบการเมืองออกเป็น 2 ขั้ว หรือทางวิชาเศรษฐศาสตร์ทฤษฎีเกมส์ได้ถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาพฤติกรรมกลยุทธ์ สำหรับในเรื่องการเจรจาต่อรองนั้นทฤษฎีเกมส์ได้ถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวางและมีประสิทธิภาพซึ่งทำให้การเจรจาต่อรองเป็นไปตามเงื่อนไขหรือทิศทางที่กำหนดไว้ ทฤษฎีเกมส์ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าคุณเจรจาจะมีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันและมีข้อมูลเท่าเทียมกันซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวจะส่งผลให้การเจรจามีข้อยุติในลักษณะที่คาดการณ์ได้ ฉะนั้น ทฤษฎีเกมส์นั้นจึงสามารถที่จะใช้ในการอธิบายได้อย่างดีในกรณีที่หากว่าคุณเจรจาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีข้อมูลที่ดีกว่าและมีการเตรียมการที่ดีกว่าย่อมประสบความสำเร็จและได้เปรียบอีกฝ่ายหนึ่งที่ขาดข้อมูลและการเตรียมการ

การประยุกต์การบริหารเชิงกลยุทธ์กับทฤษฎีเกมส์

กลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้การบริหารสามารถประสบผลสำเร็จได้อย่างดีในทุกสถานการณ์ และทุกเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมนั้น จะต้องมึลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการบริหารเชิงรวมที่กระทำอย่างเป็นระบบที่มีการบริหารครบสมบูรณ์ทุกด้าน
2. เป็นการบริหารที่พร้อมสมบูรณ์ด้วยแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ที่ซึ่งระบุออกมาโดยอาศัยเป้าหมายเป็นเครื่องมือ แผนงานที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้ จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการให้ผูปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดเป้าหมายเหล่านี้ด้วย
3. เป็นการบริหารที่พร้อมสมบูรณ์ด้วย เทคนิคการจัดทำแผน การวัดผล การจูงใจ การควบคุม การพัฒนานักบริหาร และการสามารถแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อีกด้วย

ตามลักษณะทั้งสามประการข้างต้น ถ้านำมาพิจารณาจัดทำเป็นกลยุทธ์การบริหารในทางปฏิบัติแล้ว อาจแยกเป็น “กลยุทธ์การบริหาร” ประการต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. การใช้วิธีการบริหารอย่างเป็นระบบโดยอาศัย การบริหารโดยเป้าหมาย (MBO) เป็นเครื่องมือ
2. การอาศัยแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือเสริมสร้างประสิทธิภาพผลผลิตระยะยาว
3. การใช้โครงสร้างเป้าหมายผลสำเร็จเป็นตัวเร่งผลผลิต
4. การอาศัยกระบวนการร่วมวางแผน และตั้งเป้าหมาย เพื่อให้พนักงานผูกพันต่อเป้าหมายผลสำเร็จ
5. การใช้วิธีจูงใจคนเพื่อเพิ่มผลผลิต
6. การอาศัยระบบการควบคุมแบบสร้างสรรค์

7. การเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการวางแผนทรัพยากรบุคคล และพัฒนาความสามารถทางการบริหาร

8. การเพิ่มประสิทธิภาพ ด้วยวิธีเสริมขวัญและกำลังใจ โดยอาศัยการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่งานบริหาร

9. การใช้กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพจากการบริหารพฤติกรรมองค์การโดยส่วนรวม

10. การเพิ่มประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้และเอาชนะคู่แข่งชั้น

11. การสร้างประสิทธิภาพ โดยปรับการบริหารให้สอดคล้องกับปัญหาในอนาคต

ในการเล่นเกมส์ผู้เล่นแต่ละคนมีทางเลือกหรือวิธีให้เลือกหลายๆ วิธีต่างกัน เช่นเดียวกับการบริหาร ซึ่งทฤษฎีการบริหารนั้นมีหลักการอย่างหลากหลายหลักการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือบริบทของแต่ละองค์กร ทางให้เลือกนี้เรียกว่า “กลยุทธ์” โดยเกมส์ระหว่างสองฝ่ายมีผลรวมเท่ากับศูนย์เมื่อฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายได้ อีกฝ่ายหนึ่งจะเป็นฝ่ายเสีย ผลได้ของฝ่ายหนึ่งจะพอดีกับผลเสียของอีกฝ่ายหนึ่ง หรืออาจกล่าวได้ว่า ฝ่ายหนึ่งได้ผลกำไรจำนวนเท่าใดก็จะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งจะต้องเสียเป็นจำนวนเท่านั้น กลยุทธ์ (Strategies) คือทางเลือกที่แต่ละฝ่ายจะเลือกใช้ผู้เล่นแต่ละฝ่ายจะมีก็กลวิธีก็ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้เล่นแต่ละฝ่าย กลยุทธ์มี 2 ประเภทคือ

1. กลยุทธ์แท้ (Pure Strategies) คือ การเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งเป็นประจำ โดยไม่สนใจว่าคู่แข่งอีกฝ่ายหนึ่งจะใช้กลยุทธ์ใด หรือทั้งสองฝ่ายเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งเพียงวิธีเดียวอยู่ตลอดเวลาไม่มีการเล่นหรือการบริหารหลากหลายวิธีผสมกัน

2. กลยุทธ์ผสม (Mix Strategies) คือ กลยุทธ์ที่ใช้ในการเล่นเกมส์ระหว่างบุคคลสองฝ่าย โดยผู้เล่นไม่ได้เล่นกลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่งเพียงวิธีเดียว แต่จะเล่นหลายวิธีผสมกันจึงจำเป็นต้องใช้หลักคณิตศาสตร์คำนวณว่าจะเล่นแต่ละวิธีเป็นสัดส่วนเท่าใดและถ้าเล่นตามสัดส่วนจะมีค่าเกมเป็นเท่าใดลักษณะสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าเป็นกลวิธีผสมคือไม่มีจุดศูนย์ถ่วง วิธีการหาค่าทำได้หลายวิธีด้วยกันได้แก่ วิธีคำนวณโดยใช้ความน่าจะเป็น ทั้งคำนวณโดยใช้เลขคณิต พีชคณิต และวิธีคำนวณโดยกราฟ วิธีคำนวณโดยใช้โปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

ลักษณะสถานการณ์ของทฤษฎีเกมส์ เป็นสิ่งที่เราได้พบอยู่เป็นประจำทุกวัน เพียงแต่ไม่มีการคิดแจกแจงออกมาเป็นระบบในรูปแบบที่จะเอื้อให้เราตัดสินใจได้ดีที่สุดในสถานการณ์นั้นๆ บทความนี้จะขอยกตัวอย่าง 2 เกมส์ที่มีการกล่าวถึงกันมากในการอธิบาย Game Theory คือ เกมส์ไก่อ่อนและเกมส์ทางเลือก โดยมีรูปแบบของเกมส์อยู่ 4 รูปแบบได้แก่

Cooperative/Non-cooperative

Symmetric/Asymmetric

Zero sum/Non-zero-sum

Simultaneous/Sequential

ซึ่งแต่ละรูปแบบของเกมจะแตกต่างกันที่รูปแบบของผลประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายต้องการ โดยผู้เขียนจะขออธิบายในโอกาสต่อไป

Game of Chicken หรือ เกมสีก่อน ได้สมมติให้มีผู้เล่น 2 ฝ่าย ขับรถพุ่งใส่กันโดยตกลงกันว่า ถ้าหากใครหักรถหลบจะเป็น “ไก่อ่อน” แต่ในความเป็นจริงถ้าทั้งคู่ไม่ยอมหักรถหลบก็จะเกิดความเสียหายอย่างหนักทั้งคู่ ใน Game of Chicken ทั้ง 2 ฝ่ายจะมีปัญหาที่เหมือนกันคือ ความต้องการที่จะไม่เผชิญกับปัญหากันทั้งคู่โดยความเป็นไปได้ของเกมเขียนเป็นตารางได้ ดังนี้

	นาย ข หลบ	นาย ข ไม่หลบ
นาย ก หลบ	0/0	-1/1
นาย ก ไม่หลบ	1/-1	-10/-10

จากตารางพบว่า ในเกมนี้จะไม่มีการยุติเกม เนื่องจากไม่มีทางเลือกใดที่คนหนึ่งเลือกแล้วจะต้องเสียประโยชน์สูงสุดไม่ว่าอีกฝ่ายจะเลือกอะไร มีแค่ชนะกับแพ้ แพ้ทั้งคู่ และเสียหายทั้งคู่

อีกหนึ่งตัวอย่างเป็นเกมในรูปแบบ Cooperative Game ขององค์กรธุรกิจสองบริษัท โดยสมมติว่า เป็นบริษัท H กับ T ทั้งสองเป็นบริษัทที่ขายสินค้าอย่างเดียวกันและเป็นบริษัทใหญ่ที่ครองตลาดอยู่ในเวลาเดียวกัน เมื่อมีบริษัทใหม่ต้องการเข้ามาชิงส่วนแบ่งตลาดโดยตั้งราคาต่ำกว่า ทั้งสองสามารถร่วมมือกันตั้งราคาใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตัวเองได้ ดังนี้

บริษัท H \ บริษัท T	ลดราคา	ไม่ลดราคา
ลดราคา	(-1,-1)	(-4,-2)
ไม่ลดราคา	(-2,-4)	(-2,-2)

ตัวเลขในวงเล็บคือ ผลประโยชน์ของ H,T การลดราคานี้จะทำให้ได้กำไรน้อยลงแน่นอน แต่หากไม่ลดราคาจะทำให้บริษัทใหม่สามารถตั้งตัวได้ และถูกแย่งชิงตลาดบางส่วนไปในระยะยาว หากลดราคาทั้งคู่จะทำให้บริษัทใหม่ไม่สามารถแทรกตัวเข้ามาได้และทำให้ H และ T ยังครองตลาดอยู่ได้ แต่หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งลดราคาก็จะเสียผลประโยชน์มากกว่าทั้งสองฝ่ายลดราคาเพราะบริษัท

ที่ไม่ลดราคาก็จะเสียตลาดไปส่วนหนึ่ง ส่วนบริษัทที่ลดราคาก็ยังต้องเสียตลาดส่วนหนึ่งให้บริษัทใหม่ และยังได้กำไรน้อยลงอีกด้วย แต่หากไม่ลดราคาทั้งคู่ทั้งสองบริษัทก็จะเสียผลประโยชน์ไปเท่าๆกัน สถานการณ์ลักษณะนี้สามารถเห็นได้ในธุรกิจยุคนี้ที่การแข่งขันกันด้านราคาจนไม่มีกำไรมาๆ เหมือนยุคก่อน ถ้าตั้งเป้าหมายราคาสินค้าสูงก็ไม่มีผู้บริโภค จากตัวอย่างนี้จะเห็นได้ว่า ในชีวิตจริง นั้นยังมีตัวแปรอีกมากมายที่เข้ามาเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจ ส่วนนี้ก็มีนักวิชาการ ดร.โนเจล โฮวาร์ด ซึ่งได้นำเอาบทบาทของอารมณ์เข้ามาอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์อยู่ในทฤษฎีเกมส์ด้วย เรียกว่า ทฤษฎีดราม่า (Drama Theory) คือผู้เล่นซึ่งพบว่าตนเองติดอยู่ในเกมส์แบบหนึ่ง มักจะ เปลี่ยนให้เป็นอย่างอื่นด้วยการตอบโต้ทางอารมณ์ ซึ่งทฤษฎีดราม่าพยายามพยากรณ์ผลที่มี แนวโน้มจะเกิดขึ้นนั่นเอง

วิธปฏิบัติจากทฤษฎีเกมส์ ในเบื้องต้นจะมีอยู่ 4 กรณีที่สามารถจะทำได้ คือ

1. หักหลังอีกฝ่าย ในกรณีที่เราอีกฝ่ายจะไม่หักหลังเรา
2. ร่วมมือกับอีกฝ่าย ในกรณีที่เราอีกฝ่ายจะไม่หักหลังเรา
3. ตกลงกันมาแต่แรก เพื่อให้เลือกเหมือนเพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายเสียหายน้อยที่สุด
4. อีกฝ่ายคิดแต่ประโยชน์ส่วนตัว คือรู้ว่าอีกฝ่ายจะหักหลังแน่นอน เราเพียงแค่เลือกตาม

อีกฝ่าย อย่างแย่งที่สุดคือเสียหายทั้ง 2 ฝ่ายแต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่เราได้คาดคะเนก็จะกลายเป็นโชคดี ดังนั้น ในการหาคำตอบของเกมส์หรือก็คือวิธีการบริหารจะต้องมีการวิเคราะห์ในการใช้ กลยุทธ์ของฝ่ายตรงข้ามเสียก่อนว่าจะใช้กลยุทธ์ใด และจากการเลือกเช่นนั้นแล้วจะเกิดผลลัพธ์ ใดๆกับบริษัทหรือองค์กรในอนาคตต่อไป

สรุป

ทฤษฎีเกมส์พัฒนาขึ้นมาในช่วงกลางศตวรรษที่ 20 โดย John Nash เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่คู่แข่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งทฤษฎีเกมส์ถูกนำมาใช้ในหลากหลายสาขาเช่น เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ การบริหารธุรกิจ เป็นต้น ทฤษฎีเกมส์มีความสอดคล้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในเรื่องของการปฏิบัติตามกลยุทธ์และการควบคุมสถานการณ์ ให้เป็นกระบวนการตามที่แผนกำหนดไว้ ซึ่งกลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะทำให้การบริหาร ประสบผลสำเร็จได้อย่างดีในทุกสถานการณ์ต้องมีลักษณะเป็นการบริหารแบบองค์รวมที่กระทำ อย่างเป็นระบบที่มีการบริหารครบสมบูรณ์ทุกด้าน พร้อมด้วยแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ที่ระบุ เป้าหมายเป็นเครื่องมือ แผนงานที่มีประสิทธิภาพนี้เกิดขึ้นได้โดยการให้ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการ

พิจารณากำหนดเป้าหมายด้วย และสิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารจะต้องสามารถแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้เสมออีกด้วย

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นลำดับขั้นตอนที่มีความสำคัญเพราะนอกจากเป็นการกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติแล้วการบริหารเชิงกลยุทธ์ ยังช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ทำให้รู้วิธีปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ให้เกิดความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานไม่หยุดชะงัก นอกจากนี้สำหรับในส่วนผู้บริหารเองต้องมีความรู้ความเข้าใจในการนำกลยุทธ์มาปรับใช้ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและสามารถพัฒนากลยุทธ์นั้นเพื่อนำกลับไปใช้ได้

อย่างไรก็ดี ถึงแม้การบริหารเชิงกลยุทธ์จะไม่ใช่วิธีหลักประกันความสำเร็จขององค์กร เพราะความสำเร็จไม่ได้เกิดจากวิธีที่สำเร็จรูปใดๆ แต่ความพยายามในการทำงานของทุกคนในองค์กรจะนำพาซึ่งความสำเร็จได้ ในทางตรงกันข้ามก็อาจนำความล้มเหลวมาสู่องค์กรได้เช่นกัน ผู้บริหารที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ได้

เอกสารอ้างอิง

คมสัน สุริยะ. 2554. *เอกสารประกอบการบรรยาย วิชาทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาค 2*. เชียงใหม่ :

คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (เอกสารอัดสำเนา).

ทฤษฎีเกมส์ คืออะไร? *ทำความเข้าใจกับทฤษฎีเกมส์*, (ออนไลน์), สืบค้นวันที่ 2 สิงหาคม 2562

จาก : <https://greedisgoods.com/gametheory%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD-%E0%B8%97%E0%B8%A4%E0%B8%A9%E0%B8%8E%E0%B8%B5%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%A1/>

พรเทพ เบญญาอภิกุล. 2558. *ทฤษฎีเกม: ความรู้ฉบับพกพา*. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพมหานคร :

โอเพ่นเวิร์ลด์ส.

อภิชาติ ชยานุกัณฑ์กุล, ดร. (2552). *ทฤษฎีเกมส์. วารสารเพื่อนสแตนเลส*. ปีที่ 4 ฉบับที่ 42-44

กันยายน-พฤศจิกายน.

อุทัย เลหาวิเชียร. (2544). *เอกสารการสอน ร.อ. 600 หลักการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (เอกสารอัดสำเนา).

การบริหารงานบุคคลด้วยหลักพุทธธรรม

Personnel Administration with Buddhist Principles

พระมหาธงชัย ชาตเมธี*

บทคัดย่อ

หลักคำสอนทางพุทธศาสนานั้น มุ่งเน้นให้เห็นถึงความเป็นจริง โดยการหาเหตุที่ทำให้เกิดผล พิจารณาเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์แล้วนำไปแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นการนำเอาหลักธรรมคือสัพปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งประกอบด้วย ธรรมัญญูตา การรู้จักเหตุ อตถัญญูตา การรู้จักผล อตถัญญูตา การรู้จักตน มัตถัญญูตา การรู้จักประมาณ กาลัญญูตา การรู้จักกาล ปริสัญญูตา การรู้จักบริษัท บุคคลัญญูตา การรู้จักบุคคล คำสอนทั้ง 7 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ควรมีในสังคมนตรี ในการบริหารงานบุคคลทั้งในตัวตนและจิตใจของนักบริหาร เพราะเป็นหลักธรรมที่เป็นทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่ดีและมีคุณภาพของบุคคลในองค์กร ทั้งยังสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รอบคอบ รอบด้าน มั่นคง ยั่งยืน เกิดประสิทธิผลสูงสุด หลักธรรมคำสอนจะเป็นทั้งเครื่องยึดแนวจิตใจของผู้บริหารและทรัพยากรบุคคลให้ตั้งอยู่ในคุณความดี บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่นำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร แต่กลับจะสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ผู้นำในด้านการบริหารและยังความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่องค์กรและทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในองค์กร การบริหารองค์กรอาจจะมีขึ้นมีลงตามการเปลี่ยนแปลงของโลก แต่ถ้าจิตใจของทรัพยากรที่มีธรรมแล้วจะไม่เปลี่ยนไปตามกาลเวลา พร้อมจะนำความเจริญก้าวหน้ามาทดแทนสิ่งที่เปลี่ยนไป

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, สัพปุริสธรรม, ประสิทธิภาพ

Abstract

Buddhist doctrine Focus on reality. By finding the cause that results Considered for the analysis and then used to solve the problem for the benefit Therefore, bringing the principle of the seven Sappurisadhamma, which consists of Thammasutta, known as the cause of the eye, knowing the result, the eye, the

* วัดหลักสี่ แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

knowledge of him, the eyes, the knowledge, the approximation, the senses, the known Principles of acquaintances, companies, individuals, acquaintances, people, these 7 teachings are things that should be in the corporate society. In personnel management, both in the identity and the mind of the executive Because it is a principle that is both prevention and problem solving To create a good culture and quality of people in the organization It is also in line with human resource management for efficiency, discretion, stability, sustainability, maximum effectiveness. Dhamma teachings will be both an adherence to the minds of executives and human resources to be located in virtue. Manage with honesty Does not bring discredit to the organization But will strengthen the organization to increase To be a driving force towards leadership in management and success for organizations and human resources in the organization Organizational management may be based on global changes. But if the mind of the resource is wrong, it will not change over time. Ready to bring progress to replace what has changed

Keywords: personnel management, Sappurisdhamma, efficacy,

บทนำ

การบริหารงานบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร บุคคลถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุด องค์ประกอบที่จะชีวิตได้ว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ดีที่สุดก็คือทรัพยากรบุคคลในองค์กร ถึงแม้จะมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยก็เชื่อว่าสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ถ้าขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยเหล่านั้น เพราะทรัพยากรบุคคลคือผู้ที่ปฏิบัติหรือใช้อุปกรณ์เหล่านั้นตามนโยบาย ทรัพยากรบุคคลนั้นมีมากมายทั่วไปแต่ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถนั้นยังมีน้อย การบริหารที่สำคัญคือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรโดยรวม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเห็นการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารงานบุคคลหรือผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการสรรหาหรือพัฒนาบุคคลที่จะนำมาอยู่ในองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้น เพราะในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับทรัพยากรบุคคลในองค์กร เช่นการวางแผน

แผนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานหรือการสร้างแรงจูงใจอื่นๆเพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การพิจารณาตามขั้นตอนของการบริหารงานบุคคลนั้นมี การวางแผนกำลังคน การคัดสรร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การพัฒนาและฝึกอบรม การเลื่อนขั้น การสร้างแรงจูงใจ การจัดสวัสดิการ การพักผ่อน แรงงานสัมพันธ์ แต่ขั้นตอนเหล่านี้จะเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงได้ต้องใช้หลักกรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาควบคู่กันกับการบริหารงานบุคคล นั่นก็คือหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่จะช่วยขัดเกลาจิตใจทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา และยังเป็นหลักธรรมที่เป็นทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหาในองค์กร เพื่อพัฒนาทั้งองค์กรและทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลทั้งทางด้านจิตใจและการบริหาร ทั้งยังนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพนั่นเอง

คำจำกัดความของการบริหารงาน

ผู้เขียนได้ให้คำจำกัดความของการบริหารว่าคือการใช้ความรู้ความสามารถทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือการกำหนดแผน แล้วให้ทรัพยากรอื่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย อีกอย่างหนึ่ง การวางแผนหรือการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยการอาศัยทรัพยากรอย่างอื่นก็เป็นการบริหารเช่นกัน ทั้งผู้เขียนได้รวบรวมความหมายของการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ ดังนี้ การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน (สมาน รังสียกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์, 2544) การกระทำร่วมกันด้วยความตั้งใจของกลุ่มบุคคลอย่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2542) กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลป์และกลยุทธ์ต่างๆดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ ตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งหวัง ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การถึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พะยอมวงศ์สารศรี, 2538) กระบวนการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ซึ่ง มีบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ และบุคคลเหล่านี้จะใช้ทรัพยากรอื่น เช่น เงินทุน เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์อื่น ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สุรพล สุขะพรหม, 2555) การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่หรือไม่มี ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อการตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การหรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไร ของทุกคนในองค์การ (บุญทัน ดอกไธสง, 2541) การบริหารนั้นเป็น

กระบวนการทำกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับอย่างมีระบบ โดยการใช้ปัจจัยต่างๆเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (สมยศ นาวิการ, 2538)

จากคำจำกัดความของการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารคือการใช้ความรู้ความสามารถในการใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุหรืออุปกรณ์อื่นๆที่ทันสมัยหรือไม่ทันสมัยก็ตาม ให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดหรือวางแผนไว้ และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดทั้งบุคคลและองค์การ

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล คือ กระบวนการหรือการทำงานที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ที่ใช้เป็นตัวขับเคลื่อนภายในองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา หรือการจัดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร หรือแม้กระทั่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆเพื่อให้องค์การนั้นบรรลุตามเป้าหมายหรือตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายถึงการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษาการพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพอใจของบุคคลในหน่วยงาน (ภิญโญ สาธร, 2519) ขบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการคัดสรรและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีที่ทำให้สมาชิกในองค์การ ที่ต้องพ้นจากการทำงาน ด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใด ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี, 2538, น. 5) ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดมา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, น. 3) การนำวิธีการต่างๆมาใช้กับทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการรู้จักสรรหา เลือกสรร และบรรจุบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ และพึงพอใจในงานนั้นๆ (เกศินี หงสนันท์, 2518, น. 1) กระบวนการที่เกี่ยวกับ นโยบาย การวางแผน โครงการ ระเบียบ และวิธี ดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การใด องค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

และมีปริมาณเพียงพอเพื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (เพ็ญศรี วายวานนท์, 2514, น. 16)

มนุษย์นั้นถ้าจะพิจารณากันให้ถ่องแท้แล้วจะเห็นว่า เป็นชุมทรัพย์อันเป็นกำลังใหญ่หลวง และสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานทั้งหลายทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดเล็กหรือองค์การขนาดใหญ่ที่มีลักษณะซับซ้อนเพียงใด ปัจจุบันคนคงความสำคัญเป็นเอกและเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงานอยู่เสมอ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, น. 129) กระบวนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดีมีคุณวุฒิและมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุรตา ภักดีวิสุทธิ, 2556) การบริหารงานบุคคลากร คือ การจัดระเบียบดูแลบุคคลเพื่อใช้บุคคล ให้เป็นประโยชน์ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบ ทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งแต่ ระดับสูงสุด และต่ำสุดรวมไปถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลากร หมายถึง การจัดการหรือการดำเนินงานเกี่ยวกับ ตัวบุคคลเพื่อเข้าไปบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด โยคานิ่งถึง ความรู้ความสนใจของผู้ปฏิบัติงานนั้นอันเป็นผลทำให้ องค์การมีการพัฒนาไปในจุดที่สูงที่สุด (จันจิรา มาเมืองทน, 2557)

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจในการวางแผนต่างๆ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจในการเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การบริหารคือการใช้ศิลป์เพื่อเป็นกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กร การบริหารงานบุคคลคือการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุดจากการทำงานของทรัพยากรบุคคล ทั้งยังต้องส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สูงสุดและประสิทธิภาพขององค์กร

หากการบริหารงานบุคคลขาดหลักคุณธรรมจริยธรรม ก็ไม่สามารถที่ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้สมบูรณ์ ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องมีหลักธรรมในการบริหารโดยเฉพาะผู้ที่ผู้นำต้องปกครองบุคคลเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและยังวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานบุคคล

การพัฒนาหลักธรรมเข้ากับการบริหาร

นักบริหารหลายคนได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก จนลืมการพัฒนาภายในของทรัพยากรบุคคลในองค์กรคือการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากร ที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและ

เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร การเกิดปัญหาที่หลากหลายในการบริหารนำมาซึ่งอุปสรรคในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งปัญหภายนอกคือการแข่งขันหรือบริบทรอบข้างองค์กร ปัญหาภายใน ก็คือ ตัวของบุคลากรภายในที่ขาดความเมตตา เอื้อเฟื้อต่อกัน ขาดความสามัคคีในการทำงานเป็นต้น แต่เหนือสิ่งอื่นใดการพัฒนาทางด้านจิตใจจะทำให้การบริหารนั้นเกิดเป็นประสิทธิภาพป้องกันอุปสรรคและแก้ไขปัญหภายใน ฉะนั้นการที่ต้องใช้หลักธรรม คือ สัปปุริสธรรม 7 ประการ ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2551, น. 210) เข้าไปบูรณาการในการบริหารงานบุคคลทางด้านจิตใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรสมควรที่ต้องมีเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารงานด้วยหลักธรรมทั้ง 7 นั้น ไม่ใช่แค่องค์กรจะรับแค่ความสำเร็จ แต่องค์กรจะได้รับทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทั้งด้านจิตใจคือ คุณธรรม จริยธรรม และด้านความสามารถในการทำงานก็คือ การนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อชีวิตที่มีธรรม ทำงานก็มีความสุข เมื่อทำงานมีความสุข ก็ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ก็คือความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสัปปุริสธรรมจึงถือว่าสำคัญอย่างมากในการบริหารในยุคปัจจุบันและทุกองค์กรจำเป็นต้องมี สัปปุริสธรรมจะเป็นทั้งการแก้ไขและการป้องกัน จะช่วยในการใช้เหตุและผลในการบริหาร ทั้งจะทำให้รู้จักคน รู้จักตนและรู้จักงาน ธรรมทั้ง 7 ประการนี้ เป็นเครื่องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ด้วยเหตุผลที่ทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ จึงต้องมีหลักธรรม ที่ได้ชื่อว่าเป็นธรรมของคนดีมีความรู้ความสามารถ เข้าไปพัฒนาทางด้านจิตใจและพฤติกรรมของทรัพยากรบุคคล คือ

1. ธัมมัญญตา ทรัพยากรบุคคลได้รู้จักพิจารณาหาข้อเท็จจริงถี่ถ้วนและวิเคราะห์หาเหตุผลเพื่อการตัดสินใจในการป้องกันและแก้ไขที่แม่นยำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. อัตถัญญตา บุคลากรในองค์กรได้รู้จักจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการบริหาร นั่นก็คือการรู้จักวางแผนหรือการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงานในการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในระหว่างการทำงาน

3. อัตตัญญตา ทำให้ทรัพยากรบุคคลได้รู้จักความสามารถของตนเอง รู้จักการความเหมาะสม รู้จักจุดด้อยและจุดแข็งของตนเอง รู้ว่าเวลาใดสมควรตัดสินใจหรือทำอะไรในเวลาใด รู้เท่าทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือรู้ว่าจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไร และรู้จักแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและองค์กรได้ประสิทธิผลสูงสุดอย่างมั่นคง

4. มัดตัญญูตา ทำให้รู้จักขีดความสามารถของตัวเอง รู้จักขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในองค์กรว่ามีความสามารถที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด ทั้งได้รับผลกระทบน้อยที่สุดจากปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

5. กาลัญญูตา ทำให้ทรัพยากรบุคคลนั้นรู้จักเวลาที่เหมาะสมที่จะทำงาน เข้าใจเข้าใจการลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่งในเวลาที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด และรู้จักการเวลาในการทำงานในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพสูงสุด ลดผลกระทบให้เหลือน้อยที่สุดในเวลานั้นๆ รู้จักสิ่งไหนสมควรทำในขั้นตอนใด ที่ทำให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

6. ปริสัญญูตา ทรัพยากรบุคคลรู้จักบริบทรอบข้างองค์กรหรือส่วนประกอบรอบข้างนอกนโยบายขององค์กร เช่น ชุมชน องค์กรคู่แข่ง เป็นต้น รู้จักวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละพื้นที่ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ควบคู่ไปกับทำงาน สร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในการขับเคลื่อนทั้งภาคองค์กรและประชาชนหรือองค์กรคู่แข่ง ด้วยความรักความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อต่อกัน เพื่อเป็นเอกลักษณ์ที่ดีในองค์กรและการบริหารองค์กร ทั้งก่อก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุณธรรม และจริยธรรมที่ดีขององค์กรที่มีต่อบริบทรอบข้าง

7. ปุคคลัญญูตา จะทำให้ทรัพยากรบุคคลรู้จักความแตกต่างของจิตใจของบุคคลภายในและภายนอกองค์กรโดยอหยาศัย พฤติกรรม ความสามารถของทรัพยากรบุคคล ใช้อุปกรณ์ให้ตรงหรือเหมาะสมกับงาน รู้ว่าสิ่งใดสมควรใช้ในขณะใด เพื่อใช้การขับเคลื่อนองค์กร ใช้ความสามารถหรือดึงขีดความสามารถที่มีอยู่ของอุปกรณ์ออกมาใช้เพื่อให้เกิดผลสูงสุด

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมนั้น เป็นสิ่งที่ผู้นำสมควรที่จะใช้ในการบริหารเพื่อจะก่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรทั้งด้านอหยาศัย ด้านพฤติกรรมในการทำงาน มีจิตใจที่มีความซื่อสัตย์ เป็นทรัพยากรที่ดีทางด้านจิตใจและมีความสามารถในการขับเคลื่อน ทั้งเป็นผู้รู้จักการป้องกันและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าหรือภายในระยะยาว เป็นผู้เฉลียวฉลาดตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรมนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสังคม

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลนั้นถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนองค์กร การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องสำคัญของความสำเร็จ ทุกขั้นตอนของการบริหารบุคคล เริ่มตั้งแต่ การสรรหา การ

วางแผน เป็นต้นเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับองค์กร แต่จะมีแค่ความเหมาะสมแต่ขาดคุณธรรมคือ หลักธรรมของพระพุทธองค์ไม่สามารถที่จะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ เพื่อการขับเคลื่อนที่มี ประสิทธิภาพของทุกองค์กรต้องการทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาอยู่ใน องค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เมื่อทรัพยากรจำนวนมากซึ่งมีความแตกต่าง ทางด้านความคิดมาอยู่ในองค์กร ก็ก่อให้เกิดปัญหาเชิงความคิดในด้านการขับเคลื่อนองค์กร ฉะนั้น ผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านคุณธรรมด้วย ตั้งอยู่ในความดี ประพฤติดีเป็น แบบอย่างที่ถูกต้องตามหลักธรรมในการทำงาน การบริหารบุคคลที่ขาดความรู้ความสามารถทั้ง ภายใน คือ ความสามัคคีมีคุณธรรม ทั้งภายนอก คือ อุปสรรคในการขับเคลื่อนองค์กร ที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถึงจะมีอุปสรรคที่ทันสมัยในการขับเคลื่อน แต่หากขาดทรัพยากรบุคคลที่มี ความรู้ความสามารถทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการทำงานการขับเคลื่อนก็ไร้ ประสิทธิภาพ ดังนั้น การบริหารงานบุคคล จึงมีความจำเป็นสูงสุด เพื่อคัดกรองหรือสรรหาบุคคลที่ มีความเหมาะสมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักสัปปุริสธรรมเข้ามาในองค์กรนั้นๆ การ บริหารบุคคลต้องมีทั้งศาสตร์ คือ แนวทางการบริหาร รวมทั้งการวางแผนในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับงาน และศิลป์ คือ การประพฤติดีที่ดี ตั้งอยู่ในคุณธรรม นำหลักธรรมมาประยุกต์ใน การทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ทั้งการบริหารงานบุคคลเป็นจุดศูนย์กลางในการขับเคลื่อน เป็นตัวชี้วัดทิศทางความสำเร็จ จึงต้องสร้างจุดแข็ง รู้จุดด้อย เพื่อพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ การ พัฒนาที่มีประสิทธิภาพนั้นจะไร้ผล ถ้าไม่รู้จักตน ไม่รู้จักคน ไม่รู้จักการใช้งานทรัพยากรบุคคลให้ เหมาะสมกับงานตามหลักธรรมการบริหาร การบริหารงานบุคคลที่ขาดหลักธรรมที่พึงมี คือ สัปปุริส ธรรม เป็นการขับเคลื่อนที่สมบูรณ์หรือการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ยาก

ฉะนั้น การใช้หลักธรรมคือ สัปปุริสธรรม 7 ประการ ในการบริหารควบคู่กับการ บริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิในองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่เป็นทั้งการป้องกันและการแก้ไข รวมถึงการพัฒนาทางด้านจิตใจของทรัพยากรบุคคล การใช้งานทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด ต้องเริ่มจากความพอใจต่องานของทรัพยากรบุคคล ด้วยการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุ ริสธรรม เมื่อบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม การบริหารงานบุคคลนั้นก็เกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลคือประโยชน์สูงสุดที่องค์กรต้องการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นั่นคือความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- เกศินี หงสนันท์. (2518). *การบริหารงานบุคคลในราชการไทย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- จันจิรา มาเมืองทน. (2557). *สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาลัษราชภัฏกาญจนบุรี.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2541). *การจัดการระหว่างประเทศ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร : สำนักนักพิมพ์ เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2514). *ประมวลคำจำกัดความของคำว่า การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี.
- ภิญโญ สาธร. (2519). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.
- สมาน รั้งสิโยกฤษณ์, สุธี สุทธิสมบุรณ์. (2544). *การบริหารราชการ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ:ทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์
- สุรดา ภักดีวิสุทธิ. (2556). *การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*
- สุรพล สุขะพรหม. (2555). *ทฤษฎีองค์การ และ การจัดการเชิงพุทธ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด(ยาบ้า)ของเยาวชนโดยการใช้หลักอริยสัจ 4

กรณีศึกษา : เยาวชนชนในอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด

Preventing and Solving drug problems (amphetamine) of The Youths
by Application of the Four Noble Truths

Case Study : The Youth of Thung Khao Luang Distict, Roi-ed Province

ณัฐภัทร เสมานู* สนธิญาณ รักษาภักดี**

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการนำหลักธรรมที่สำคัญทางพุทธศาสนาคือหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค มาประยุกต์ใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (ยาบ้า) สำหรับเยาวชนในเขตอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ดของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ดที่ปฏิบัติงานและรับผิดชอบในด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดโดยตรง โดยเน้นให้วัดบ้าน โรงเรียนหรือชุมชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้ชุมชนตระหนักและเห็นถึง มหันตพิษและภัยของยาเสพติด (ยาบ้า) ซึ่งได้แพร่ระบาดกระจายไปทั่วทุกพื้นที่ของประเทศ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการเป็นเกาะป้องกันมิให้ยาเสพติด(ยาบ้า)เข้ามาแพร่ระบาดในชุมชน ป้องกันมิให้เยาวชนของชาติต้องตกเป็นทาสของมัน ช่วยผลักดันให้เขาเหล่านั้นมีชีวิตที่สดใสตามวัยและคืนสู่อ้อมกอดอันอบอุ่นของครอบครัว ซึ่งก็ตรงและสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมอันดีงามของไทยที่คลุกเคล้าและถูกล่อหลอมจากหลักความเชื่อและหลักธรรมทางพุทธศาสนามาเป็นเวลานาน เป็นการแสดงให้เห็นว่าหลักความเชื่อและหลักธรรมสำคัญทางพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักอริยสัจ 4 จัดเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมสำหรับป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด(ยาบ้า)ของเยาวชนในชุมชนได้เป็นอย่างดี

* สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรทุ่งเขาหลวง อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด,
Police Major Inspector (suppression) Thung Khao Luang Police Station, Roi ed Province.

** ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

คำสำคัญ : การแก้ไขป้องกัน, ยาเสพติด (ยาบ้า), การมีส่วนร่วม, หลักอริยสัจ 4, เยาวชน

Abstract

In this article, an attempt was purposely made to study and analyze the way to apply Buddhist teachings, four noble truths: Dhukha, Samudaya, Nirodha and Magga to alternatively solve the drug problems (amphetamine) of youths in Tung Khao Luang Distict Roi-ed Province of Tung Khao Luang police officials, Roi-ed Province, those officers are directly perform duty in order to prevent and suppress the drug through the cooperation of temples, Villages, Schools or Communities and States officials; people from the mentioned places were supposed to take part in managing by providing the recognition of communities in order to make youths aware of the drug's calamity which spread out over all regions of Country, those youths also were supposed to participate by not spreading of drugs in Communities, this leads to protect youths from being enslaved thereby enhancing the quality of life of in all ages bringing them back to their family based on the way of life and good Thai culture. This research was integrated Buddhist teachings, four noble truths, into the preventive principles and then being applied to solve the problem of youths who were addicted to drug.

Keywords: preventing and solving, drug (amphetamine), participation, the four noble truth, Youth

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยจัดอยู่ในยุคที่เครื่องมือสื่อสารเทคโนโลยีก้าวหน้าทันสมัยไร้พรมแดนซึ่งเรียกกันจนติดหูว่ายุคโซเซียลเน็ตเวิร์ค สามารถสื่อสารกันได้ทั่วทุกมุมโลก นับวันยังมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น กอปรกับสภาพความเป็นอยู่ของคนในสังคมที่อบอวนไปด้วยการแข่งขัน แย่งชิงเพื่อเอาชนะและความอยู่รอด พ่อแม่ผู้ปกครองต้องต่อสู้ ตื่นรน ทำงานแข่งกับเวลาเพื่อทำมาหาเลี้ยงชีพสำหรับตนเองและครอบครัว ไม่มีเวลาให้กับบุตรหลานตน บางครอบครัวปล่อยลูกไว้ตามลำพัง บ้างก็จ้างคนมาดูแล บ้างก็เอาไปเรียนหรือฝากไว้ในโรงเรียนหรือศูนย์อบรมเด็กต่างๆ ตามสภาพเศรษฐกิจของแต่ละครอบครัว

เยาวชนจัดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าและสำคัญที่สุดที่รัฐบาลจะต้องให้ความสนใจและจัดให้มีมาตรการเพื่อการศึกษาอบรมให้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตามความเหมาะสมและตามวัย ทุกวันนี้ปัญหาของเยาวชนมีความสลับซับซ้อนขึ้นเป็นเงาตามตัว เพราะพฤติกรรมบางอย่างของเยาวชนไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากสังคม ชุมชน หรือรัฐบาลอย่างที่ควรจะเป็น บางครั้งหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งของรัฐและเอกชนก็เลือกที่จะละเลยปัญหานั้น ๆ ไปเสียเอง จากการที่เยาวชนมีพัฒนาทางด้านกายภาพ ด้านอารมณ์ หรือด้านความคิดเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ความคิดอ่านที่เป็นการต่อต้านผู้ใหญ่ทางด้านความคิด หรือความเข้าใจ จนทำให้ผู้ใหญ่ส่วนมากคิดหรือตัดสินใจไปเองว่าเยาวชนเหล่านั้นสามารถเอาตัวรอดเองได้ แต่เยาวชนเหล่านั้นมักขาดสิ่งที่เรียกว่าประสบการณ์ ทุกสังคม ทุกชนชั้นย่อมมีปัญหาเสมอโดยเฉพาะปัญหายาเสพติด รัฐบาลต้องเข้าใจในสภาพปัญหาและจำเป็นต้องหาวิธีแก้ไขอย่างถูกวิธีและเหมาะสม ในการเป็นเกาะป้องกัน เพราะเยาวชนไทยในวันนี้คืออนาคตของชาติที่จะต้องสืบทอดเจตนารมณ์ของคนรุ่นหลัง ในการที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญยิ่งขึ้นไป

ด้วยแนวคิดพัฒนาคนรุ่นใหม่ที่จะต้องเร่งสร้างหรือปลูกฝังความคิดที่ดีให้แก่ประชาชนในการพัฒนาประเทศชาติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องตระหนักและใส่ใจในการแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาเสพติดของเยาวชนโดยจัดเป็นนโยบายสำคัญระดับชาติ ความไม่เสมอภาคทางสังคม ทั้งด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสาธารณสุข และด้านการเข้าถึงบริการทั่วไปของรัฐ เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านต่างๆ ของคนในสังคม จากปัญหาเหล่านี้เองนับวันยิ่งก่อให้เกิดรอยแตกร้าวระหว่างสังคมมากขึ้นตามลำดับ นับว่าเป็นปัญหาที่รัฐบาลหรือผู้รับผิดชอบจะต้องเร่งแก้ไขอย่างทันที่ ปัญหาทางเศรษฐกิจนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาเสพติดที่เป็นปัญหาทางสังคมอย่างแรก ๆ เพราะสภาพทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวบีบคั้นให้เกิดการต่อสู้ ดิ้นรน เพื่อเอาตัวรอดและต้องการรายได้ให้พอกับรายจ่าย จึงทำให้พ่อแม่มีเวลาที่จะให้ความอบอุ่นแก่คนในครอบครัว หรือดูแลให้ปรึกษาปัญหาภายในครอบครัววันวันยิ่งจะลดน้อยลง บางครอบครัวแทบจะไม่มีเลย เรื่องนี้จึงนับว่าเป็นสมมุติฐานหนึ่งที่ก่อตัวให้เกิดปัญหาเสพติดของเยาวชน เพราะการไม่ใส่ใจหรือไม่มีเวลาให้คำปรึกษาลูกเวลามีปัญหา นั้นย่อมทำให้ลูกหันไปปรึกษาเพื่อน ๆ หรือบุคคลอื่น ซ้ำร้ายเพื่อนกลุ่มนี้อาจชักจูงไปในทางที่ผิดได้ และถ้าเพื่อนที่ไปปรึกษานั้นจัดอยู่ในกลุ่มที่เกเรหรือเป็นพวกที่มีปัญหาทางสังคมโดยเฉพาะติดยาเสพติดอยู่ก่อนแล้ว ยิ่งไปกันใหญ่ ยากที่จะให้หวนกลับคืนดังเดิมได้ เพื่อนกลุ่มที่ติดยาเสพติดนี้มักเป็นพวกที่มีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินชีวิตซึ่งตรงกับความต้องการของตนเป็นทุนเดิม เด็กที่มีปัญหาเสพติดย่อมเองก็พยายามหาทางที่จะแก้ปัญหานั้นด้วยวิธีต่าง ๆ นานา และเด็กอีกหลายๆ กลุ่มเมื่อมี

ปัญหา ไม่สามารถหาทางออกได้ ไม่มีใครที่จะช่วยตัดสินใจได้ จึงตัดสินใจที่จะหนีปัญหา ไม่กล้าที่จะเผชิญปัญหาที่ตนประสบจนกลายเป็นว่าเด็กกลุ่มที่หนีปัญหานี้ต้องการอิสระจึงเลือกที่จะหนีปัญหานั้นในที่สุดจนกลายเป็นปัญหาทางสังคม

เนื้อหา

ขณะที่รัฐบาลไทยมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเพื่อให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศ แต่อีกฟากหนึ่งของสังคมไทยกลับล้นเต็มไปด้วยปัญหาสังคมมากมาย เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาความยากจน ปัญหาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้พิการและผู้สูงอายุที่ไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการปรับปรุงหรือแก้ไขให้หมดไปหรือน้อยลงไปจากสังคมไทย “ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นมานานพอสมควรแล้ว ปัญหายาเสพติดเป็นเหตุให้ปัญหาอื่นตามมามากมาย โดยเฉพาะการลักทรัพย์ ฉกชิงวิ่งราว ชิงทรัพย์ และช่องโจร ขณะนี้ยาเสพติดก็ยังคงระบาดในหมู่เยาวชนหรือเด็กวัยรุ่น มิได้บรรเทาเบาบางลงไปเลย ดูเหมือนว่าจะเพิ่มปริมาณมากขึ้นเสียด้วยซ้ำ” เป็นคำกล่าวของนายตำรวจผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในเขตพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ดโดยตรง

จากการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด มาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบปี พอที่จะสรุปได้ว่า สาเหตุที่ยาเสพติดได้แพร่ระบาดอย่างรวดเร็วในกลุ่มเยาวชนไทยและมีแนวโน้มว่าจะแพร่ระบาดแบบกระจายไปทั่วทุกสารทิศอย่างทั่วถึงในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดและเขตจังหวัดใกล้เคียง อาจเป็นเพราะว่ากฎหมายมีมาตรการในการลงโทษเบาเกินไป มีการปรับเปลี่ยนบทลงโทษใหม่จากโทษหนักกลายเป็นมีโทษไม่มาก ทำให้เป็นที่ขมใจของเยาวชน เห็นได้จากพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษฉบับล่าสุด (ฉบับที่ 6) 2560 ซึ่งรัฐบาลเองก็มองในภาพบวก พยายามจะปกป้องให้เยาวชนได้กลับตัวกลับใจใหม่ เพื่อเป็นคนดีของครอบครัวหรือสังคม ได้ลดโทษขั้นรุนแรงในระดับประหารชีวิตมาเป็นชีวิตเป็นจำคุกตลอดชีวิต เป็นการเปิดช่องให้ผู้ขาย(ยาเสพติด)ไม่ถูกประหาร เป็นการเพิ่มโอกาสให้ผู้ต้องหาพิสูจน์ความบริสุทธิ์ก็จริง ในทางตรงกันข้าม ก็นกลายเป็นการเปิดช่องให้ผู้ค้ายาเสพติด ผลิต หรือนำเข้าเป็นจำนวนมาก สามารถใช้เงินต่อสู้คดีเพื่อให้ตนเองได้รับโทษน้อยลง ทำนองเดียวกัน ความต้องการที่จะหาเงินมาเพื่อต่อสู้คดียาเสพติดของตนเอง ทำให้ยาเสพติดกลับมาแพร่ระบาดมากยิ่งขึ้นเป็นเงาตามตัว ผู้ค้ายาเสพติดเกือบทั่วโลกส่วนมากจะเป็นผู้มีเงินและมีอิทธิพล สภาวการณ์เหล่านี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ส่งผลทำให้เกิดยาบ้าแพร่ระบาดมากยิ่งขึ้น เพราะกลุ่มวัยรุ่น

ที่เพิ่งเข้าสู่กระบวนการติดยาเสพติด (ยาบ้า) ในขณะนี้ เป็นเพียงนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นเท่านั้น โดยการเริ่มต้นเข้าสู่วงจรยาเสพติด (ยาบ้า) เพียงเพราะเหตุผลเพื่อไม่ให้ตก"เทรนด"เท่านั้นเอง

จากข้อมูลของศูนย์อำนวยการป้องกันปราบปรามยาเสพติดจังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีรายละเอียดที่ผู้เขียนอยากให้เห็นภาพของการจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด (ยาบ้า) ดังต่อไปนี้

หน่วยงาน	เป้าหมาย ไตรมาส 1	ผลงาน	ร้อยละ	เป้าหมาย ไตรมาส 2	ผลงาน	ร้อยละ	เป้าหมาย ไตรมาส 2	ผลงาน	ร้อยละ
บำบัดฟื้นฟูระบบบังคับ จ.ร้อยเอ็ด									
แบบไม่ ควบคุมตัว	100	112	112	407	151	37.10	511	659	128.96
แบบควบคุม ตัว	13	15	115.38	50	42	84	88	114	129.55
บำบัดฟื้นฟูระบบต้องโทษ									
เรือนจำ จ.ร้อยเอ็ด	16	81	506.25	64	81	126.56	112	175	156.25
สถานพินิจ จ.ร้อยเอ็ด	5	17	340	20	30	150	35	40	114

สถิติการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในปีพุทธศักราช 2560 พบว่า ในไตรมาสที่ 3 ผลการจับกุมได้เพิ่มขึ้นสูงมาก โดยแบบไม่ควบคุมตัว ถึงร้อยละ 128.96 ส่วนแบบควบคุมตัวได้เพิ่มเป็น 129.55 ส่วนการบำบัดฟื้นฟูระบบต้องโทษก็สูงเช่นกัน โดยเฉพาะในไตรมาสที่ 1 เพิ่มขึ้นถึง 506.29 และในไตรมาสที่ 3 ถึง 156.25 สำหรับไตรมาสที่ 4 ยังไม่มีข้อมูล แต่มีแนวโน้มจะมากยิ่งขึ้นเป็นเงาตามตัว

นับตั้งแต่รัฐบาลประกาศนโยบายสงครามยาเสพติด ลดความเข้มข้นลง เพราะกฎหมายแก้ไขใหม่ โดยเฉพาะมาตรา 65 วรรคสองจากเดิมประหารชีวิต เป็นจำคุกตลอดชีวิต นับว่าเป็นการเปิดช่องให้ผู้ขายไม่ถูกประหารชีวิต เพิ่มโอกาสให้ผู้ต้องหาพิสูจน์ความบริสุทธิ์เป็นการเปิดช่องให้ผู้ค้ายาเสพติด ผลิต นำเข้าสามารถใช้เงินต่อสู้อดีเพื่อให้ตนเองรับโทษน้อยลง และการต้องหาเงินต่อสู้อดียาเสพติดทำให้ยาเสพติดกลับแพร่ระบาดมากยิ่งขึ้น ผู้เขียนในฐานะเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทำการจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด(ยาบ้า) และได้สัมภาษณ์ผู้ถูกจับกุมหลายคนซึ่งเป็นเยาวชน พร้อมกับได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ พอนำมาเป็นแนวทางได้ ดังนี้

นายอำนาจ (นามสมมติ) ได้ให้ข้อมูลว่า “... เริ่มติดยาเสพติดตั้งแต่เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องการทำตัวประซด สาเหตุที่ติดก็เพราะแม่ถูกจับยัดยาบ้าก็เลยเสพยาบ้าประซดสังคม แม่ต้องติดคุก ยาบ้าได้มาจากเพื่อนในห้องเรียน เพื่อนในกลุ่มติดยาบ้า ก็เลยอยากลอง เพื่อนจะเป็นคนไปพยายามให้ แต่เพื่อนไม่บอกว่าไปเอาจากหมู่บ้านไหน ตอนนี้ต้องการอยากเลิกยาเสพติด แต่

เพื่อนก็ทำทนายว่าไม่แน่จริง ถ้าเลิกยาเสพติดกลัวจะถูกเพื่อนต่อว่า การติดยาเสพติดของกลุ่มวัยรุ่น เป็นเรื่องปกติ มันเป็นเหมือนแพชชั่นเพราะคนวัยใกล้เคียงกัน จำนวนไม่น้อยที่นิยมเสพยาบ้า ใครไม่ติดยา จะไม่เป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนฝูง...”

นายชัย (นามสมมติ) ได้เล่าถึงสาเหตุที่ติดยาเสพติด (ยาบ้า) ว่า “... อยากลองเสพยา เพราะเพื่อนพูดคุยกันว่าเคยลองมาแล้ว และก็อยากจะเข้ากลุ่ม เลียบอกเพื่อนว่าขอลองเสพยาบ้าง การลองเสพยาครั้งแรกเพื่อนก็ให้ลอง และบอกว่าต่อไปต้องซื้อยาเอง หลังจากเสพยาครั้งแรกก็ถามเพื่อนว่าจะซื้อยาได้ที่ไหน เพื่อนบอกว่าให้ซื้อกับเขา หลังจากนั้น อีกประมาณ 1 เดือน เพื่อนไม่ว่าง เลียบอกให้ไปซื้อกับคนเดินยา ที่ชื่อสตาร์บอย ซึ่งสตาร์บอยก็เล่าว่า อยากเสพยาที่ไม่ต้องเสียเงินมาก เสียเพียงครั้งหนึ่ง สตาร์บอย ให้หัดเดินยา โดยได้ค่าเดินยาครั้งละ 300 บาท โดยสตาร์บอยบอกให้เดินขายยาครั้งละไม่เกิน 5 เม็ด เพราะเมื่อถูกจับจะได้เป็นเพียงผู้เสพและเข้าร่วมโครงการสมัครใจเลิกยาเสพติดได้ก็เคยถามกลับไปว่าเอายามาจากไหน แต่เขาไม่บอก เพียงแต่กำชับให้เดินยาพอ ขายให้กับเพื่อน ๆ ที่รู้จัก ชยันชาย ชยันเดินยาบอย ๆ ในกลุ่มเพื่อนที่รู้จักให้มากแล้วจะมีเงินเก็บ แต่หลังจากที่ถูกจับก็เลยสำนึกผิด รู้สึกว่าพ่อกับแม่จะเสียใจเลยเปิดเผยข้อมูลให้ทราบ...”

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทำให้มองเห็นภาพชัดเจนว่า การแพร่ระบาดของยาเสพติด (ยาบ้า) ยิ่งจับกุม ยิ่งกลับมาแพร่ระบาดและเพิ่มจำนวนทวีมากยิ่งขึ้น เมื่อรัฐบาลเปิดโอกาสให้สมัครใจเข้าบำบัด ทำให้วัยรุ่นหลายคนได้มารู้จักกัน และบางคนก็เป็นผู้ค้ารายย่อย เพราะเท่าที่ผู้เขียนสามารถจับกุมได้ ทั้งครอบครัวและจำหน่าย และบางส่วนก็เข้าสู่กระบวนการบำบัดตามนโยบายของรัฐบาล ผู้ค้ารายย่อยที่ครอบครองยาเสพติด และจำหน่ายที่ละ 2-3 เม็ด เมื่อเข้าบำบัดก็รู้จักเพื่อนใหม่ ได้ขยายเครือข่ายออกไปอีก วัยรุ่นหลายคนเป็นเพียงผู้เสพแต่เมื่อสมัครใจได้พบกับเพื่อนใหม่ที่เข้าบำบัดด้วยกัน ได้ชักชวนกันมาเป็นเครือข่ายเดินยา เพราะรู้สึกว่า ใครๆ เขาก็ทำกัน เป็นเรื่องธรรมดา ไม่เห็นจะแปลกอะไร ถ้าถามว่ารู้โทษของยาเสพติดไหม ทุกคนต่างตอบว่ารู้ แต่เพื่อให้มีรายได้ด้วยวิธีผิด ก็ทำให้กระบวนการค้ายาเสพติดขยายตัว

พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ซึ่งแก้ไขจากพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้ในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปราม มองว่า รัฐบาลมองโลกในแง่ดีเกินไป ให้ความสำคัญกับผู้ติดยาเสพติดว่าเป็นผู้ป่วยต้องได้รับการรักษา ถ้าต้องการเลิกยาที่สมัครใจแจ้งกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งตามข้อเท็จจริงแล้ว กลุ่มวัยรุ่นที่ติดยาเสพติดได้ติดต่อขอมาเพื่อขอเข้ารับการรักษา ซึ่งทางพนักงานก็จัดให้ในสถานที่เดียวกัน กลับกลายเป็นว่าได้มาพบกันและแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน จนพัฒนาจากผู้เสพมาเป็นผู้ค้ารายย่อย อาศัยช่องว่างของกฎหมาย เหมือนกับข่าวดารา พอลลี ปุณิกา อติตนางามชื่อดัง ถูกจับยาเสพติด ปาร์ตี้ยาเค ก็ขอ

เข้ารับการบำบัด อีกประการหนึ่ง ในฐานะผู้ปฏิบัติ มีความเห็นเพิ่มเติมว่า มาตรา 65 วรรค 2 การจำหน่ายยาเสพติดประเภทที่ 1 มีอัตราโทษสูงสุดคือประหารชีวิตอย่างเดียว แต่แก้ไขเป็นจำคุกตลอดชีวิต ทำให้ผู้ค้ายาเสพติดไม่เกรงกลัว เพราะคิดเสมอว่ายังไงก็ไม่ถึงโทษประหารชีวิต พอพ้นจากโทษตรงนั้นก็กลับมาค้ายาเอง ผลิตเอง และยาเสพติดก็กลับมาแพร่ระบาดเหมือนเดิม ดังกับสุภาษิตจีนที่ว่า “มีเงินจ้างผีไม่แบ่งได้” จึงนับเป็นวงจรอุบาทว์ที่ไม่มีสิ้นสุดของสังคมไทย

สาเหตุของการแพร่ระบาดของยาบ้าอีกประการหนึ่ง เกิดจากการต้องการอยากได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของยาบ้า ตำรวจต้องการสายลับ และผู้ที่เป็นสายลับดีที่สุ่มมักไม่มีปากเสียง เพราะบางส่วนจะเป็นผู้เสพยาบ้าในพื้นที่ เมื่อเจ้าหน้าที่จับกุมได้ ก็จะทำให้เป็นสายลับคอยแจ้งข่าวสาร แล้วปล่อยไป เพื่อแลกกับการเป็นสายข่าว มียาบ้าในครอบครองเพียง 3-4 เม็ด ในขณะที่ถูกจับกุม นอกจากนี้การแพร่ระบาดของยาบ้าเมื่อมองจากกฎหมายแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นอีกที่ส่งผลให้ยาบ้าแพร่ระบาด เมื่อเด็กติดยาและสมัครใจเข้ารับการบำบัด ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งบำบัดด้วยระยะเวลาเพียง 30 วัน เด็กหรือเยาวชนที่ติดยา ยังไม่ถึงกับต้องเลิกยาโดยเด็ดขาด ส่วนมากจะหวนกลับไปเสพยาอีก เพราะปัญหาในเรื่องของภาวะทางอารมณ์ของเยาวชน หลายคนไม่มีความสุข รู้สึกเศร้าใจ รู้สึกทุกข์ใจ มีปัญหาต่างๆ รอบตัวโดยเฉพาะเรื่องในครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่ที่ติดยาเสพติด จากการติดตามและสอบถาม ส่วนมากเกิดจากปัญหาครอบครัว ความไม่ลงรอยกัน ความขัดแย้งกันของพ่อ แม่ในครอบครัว การทะเลาะกันบางครั้งถึงขนาดทำร้ายร่างกายกัน ทำให้เด็กรู้สึกไม่มีความสุข เกิดความกลุ้มใจ ทุกข์ใจ สภาพปัญหาเหล่านี้เองที่ทำให้ขาดที่พึ่งจนหันหน้าเข้าหาเสพยาเสพติด บางคนอาจทดลองด้วยความตั้งใจ เพราะรู้สึกว่าเป็นเวลาที่ชีวิตไม่มีความสุขนั้น มีบางสิ่งบางอย่างสามารถให้ความสุขแทนได้ ทำให้ลืมความทุกข์ต่างๆ ได้ หากครอบครัวมีความสุข เด็กจะไม่สนใจพึ่งยาเสพติดเลย ซึ่งหน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชนต้องหันหน้ามาพิจารณาเพื่อวางแผนในเชิงบูรณาการร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ในอันที่จะแก้ไขปัญหাপ้องกัน และปราบปรามอย่างจริงจัง การอาศัยเพียงเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียงฝ่ายเดียวคงเป็นการยากที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนทั่วประเทศเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดตามแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเมื่อเดือนสิงหาคม 2559 พบว่า ประชาชนร้อยละ 58.7 ระบุว่ามียาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน ซึ่งในจำนวนนี้เห็นว่าปัญหาที่มีแพร่ระบาดอยู่ในระดับมาก - มากที่สุดร้อยละ 5.8 ปานกลางร้อยละ 16.3 และน้อย-น้อยที่สุดร้อยละ 36.6 ขณะที่ร้อยละ 41.3 ระบุว่าไม่มีปัญหา

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ประชาชนร้อยละ 29.4 ระบุว่ามีปัญหาด้านผู้ค้ายาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน ซึ่งในจำนวนนี้เห็นว่าปัญหาที่มีแพร่ระบาดอยู่ในระดับมาก-มากที่สุดร้อยละ 3.4 ปานกลางร้อยละ 8.7 และน้อย-น้อยที่สุดร้อยละ 17.3 ขณะที่ร้อยละ 70.6 ระบุว่าไม่มีปัญหา เมื่อสำรวจเป็นรายภาค พบว่า ประชาชนในกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 6.6 ระบุว่ามีปัญหาด้านผู้ค้ายาเสพติดในระดับมาก-มากที่สุดในส่วนที่สูงกว่าภาคอื่น รองลงมาได้แก่ ภาค 9 ร้อยละ 5.9 ภาค 4 ร้อยละ 4.6 ภาค 8 ร้อยละ 3.9 และภาค 7 ร้อยละ 3.4 ขณะที่ภาคอื่นมีน้อยกว่าร้อยละ 3 และในการสำรวจเป็นรายภาคนี้ ประชาชนที่เห็นว่าหมู่บ้าน/ชุมชนมีปัญหาด้านผู้ค้ายาเสพติด พบว่าในภาค 4 ร้อยละ 15.9 ระบุว่าได้รับความเดือดร้อนอยู่ในระดับมาก-มากที่สุดในส่วนที่สูงกว่าภาคอื่น รองลงมาได้แก่ภาค 9 ร้อยละ 14.6 และกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 10.4 ส่วนภาค 8 ภาค 2 ภาค 7 และภาค 3 มีประมาณร้อยละ 8 ขณะที่ภาค 6 ร้อยละ 6.5 ภาค 1 ร้อยละ 4.7 และภาค 5 ร้อยละ 2.9 จากข้อมูลนี้ ภาค 4 ประกอบด้วย 12 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม บึงกาฬ มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี แสดงให้เห็นว่าข้อมูลเหล่านี้ได้สอดคล้องกับข้อมูลที่ผู้เขียนได้รายงานตั้งแต่ต้น

นอกจากนี้ ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานอีกด้านหนึ่งก็คือ นโยบายในการปราบปรามยาเสพติด ด้านนโยบายถูกกำหนดจากบนลงล่างอย่างเดียว ซึ่งไม่สอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพความเป็นจริงในท้องถิ่นๆ ซึ่งบางครั้งผู้ปฏิบัติได้พยายามสนองตอบอย่างเต็มความสามารถ แต่ก็พบกับปัญหาตรงที่วัตถุประสงค์การทำงานขาดความชัดเจน และควรกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับยาเสพติดในพื้นที่แต่ละแห่ง รวมถึงงบประมาณสนับสนุนต้องเพียงพอและเหมาะสม บ่อยครั้งที่ผู้ปฏิบัติใช้เงินส่วนตัวดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและเพื่อแหล่งข่าว อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น เสื้อเกาะกันกระสุนก็มีความสำคัญไม่น้อย ผู้กำหนดนโยบายควรกำหนดเป้าหมายในการจับกุมในแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน แต่ละพื้นที่จำนวนผู้ค้ายาเสพติดเป็นเพียงรายย่อย หรือเป็นเพียงผู้เสพ ข้อมูลจะแตกต่างกัน เมื่อมีเป้าหมายในภาพรวมที่ไม่ตรงกันหรือสอดคล้องกัน ทำให้บางครั้งก็จำเป็นต้องทำผลงานที่ขัดกับความเป็นจริง อย่างเช่นคดียาเสพติดในพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวงที่ผู้เขียนรับผิดชอบอยู่ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงผู้เสพ

จากการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม มีมุมมองต่อพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560 ว่า “... น่าจะมีปัญหาตามมาค่อนข้างแน่นอน เพราะมีช่องว่างมากมาย คนขายยาบ้าจะอาศัยช่องว่างกฎหมายดังกล่าวเดินยาบ้าด้วยจำนวนน้อย เมื่อถูกจับก็จะอ้างว่าเพื่อเสพ ไม่ใช่เพื่อจำหน่าย อัตราโทษก็จะลดลงตามลำดับ ไม่ต้องรับโทษเมื่อถูกจับ สมควรใจขอรับการบำบัด และบันทึกประวัติไว้ แถมได้รู้จักเพื่อนใหม่เป็นการขยายเครือข่ายออกไป จากสถิติ

การจับกุมในเขตพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด ระหว่างปี พ.ศ. 2559-2560 ผู้ค้ารายย่อย จำนวน 10 ราย และผู้เสพ จำนวน 36 ราย ซึ่งผู้เสพเมื่อถูกจับกุม ก็ขอเข้ากระบวนการบำบัด เพราะของกลางที่จับได้ ส่วนมากเป็นยาบ้าไม่เกิน 5 เม็ด ซึ่งเข้าเงื่อนไขการบำบัดตามนโยบายของ รัฐบาล ปัญหาที่ตามมาคือจะเป็นการแพร่กระจายของผู้ค้ารายย่อย ขยายเครือข่ายไปยังผู้เสพราย ใหม่จนกลายเป็นผู้ค้ารายย่อยไปในตัว เมื่อถูกจับกุม มักจะเป็นผู้ค้ารายใหม่ที่ยังไม่มีข้อมูล ทำให้เกิด การขยายตัวของผู้ค้ารายย่อยไปในตัว...”

จากการเสวนา ทางออกของยาเสพติด เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2559 วีระพันธ์ งามมี กรรมกรและเลขาธิการมูลนิธิโอโซน ได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้เสพยาเป็นผู้ป่วย เป็นเพียง พฤติกรรมที่อาจจะเสี่ยงต่อปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ต่างจากคนที่กินอาหารเค็มจัด หวานจัด หรือคน ตุ่มเหล้า สูบบุหรี่ (Ilaw.or.th) และ นายแพทย์วิโรจน์ วีระชัย ผู้อำนวยการสถาบันบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยา เสพติดแห่งชาติบรมราชชนนี มีความเห็นว่า ผู้เสพยาเสพติดเป็นเพียงผู้ป่วย เมื่อกฎหมายรุนแรง ยา เสพติดมีราคาแพง มีผู้ค้ามากขึ้น การเอาคนไปผ่านเรือนจำ มันเป็นการลดทอนคุณค่าของพวกเขา ทำให้พวกเขาไม่สามารถกลับมาเป็นผู้คนปรกติได้” (Ilaw.or.th) สอดคล้องกับกัลย์รักษ์ บวรเศรษฐ สกุล ที่ได้กล่าวว่า ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกได้มีการทบทวนนโยบายยาเสพติด และได้มีการ ลดทอนความผิดอาญาให้กับยาเสพติด ในแต่ละประเทศมีมองว่าการใช้มาตรการปราบปรามที่ รุนแรงนั้น ไม่ได้ช่วยแก้ไขปัญหายาเสพติดได้อย่างแท้จริงกับ ยิ่งกลับจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากขึ้น และปัญหายาเสพติดนั้นเป็นปัญหาด้านสาธารณสุขของประเทศ โดยมุ่งเน้นไปที่การ จัดโปรแกรมการป้องกันรักษาที่หลากหลาย

หลักอริยสัจ 4 กับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของคนไทยในทุกด้าน และ ถือว่าเป็นศาสนาประจำชาติแม้ไม่ได้ระบุเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในรัฐธรรมนูญก็ตาม ทั้งนี้เป็น เพราะที่พุทธศาสนากับชนชาติไทยมีความสัมพันธ์แนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมานาน ทั้ง ในทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ในทางประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชนชาติไทยเนื่องมา ด้วยกันความเป็นมาของพุทธศาสนาโดยเฉพาะ นับตั้งแต่สมัยที่ชนชาติไทยมีประวัติศาสตร์อัน ชัดเจนชาวไทยก็ได้นับถือพุทธศาสนาโดยตลอดมา จนกล่าวได้ว่าประวัติศาสตร์ของไทยเป็น ประวัติศาสตร์ของชนชาติที่นับถือพุทธศาสนา สำหรับด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตและการดำเนินชีวิต ของคนไทยได้ผูกพันประสานกลมกลืนกับหลักความเชื่อและหลักปฏิบัติในพุทธศาสนาตลอดเวลา จนทำให้เกิดการปรับตัวเข้าหากันและสนองความต้องการของกันและกัน ตลอดจนผสมคลุกเคล้ากับ

ความเชื่อถือและข้อปฏิบัติตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาซึ่งเป็นแบบอย่างหรือเอกลักษณ์ของคนไทยมาช้านาน และสามารถกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมไทยแทบทุกด้านล้วนมีรากฐานสำคัญมาจากพุทธศาสนาแทบทั้งสิ้น โดยเฉพาะคตินิยมและหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่คนไทยได้ยึดถือเป็นแนวทางดำเนินชีวิตและเป็นมาตรฐานสำหรับความประพฤติล้วนมาจากพุทธศาสนาทั้งนั้น กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการโดยรัฐก็ดี ชุมชนก็ดี มักจะมีส่วนประกอบของพิธีกรรมทางพุทธศาสนาโดยตลอด เพื่อเน้นย้ำความสำคัญและเสริมคุณค่าทางจิตใจ รวมถึงกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น ตื่นนอน ล้างหน้า ออกเดินทาง ต่างล้วนนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาเป็นส่วนสำหรับเตือนสติหรือเพื่อความ เป็นสิริมงคลแก่ชีวิต กล่าวได้ว่าชีวิตของคนไทยล้วนผูกพัน อิงอาศัยกันกับพุทธศาสนาตลอดเวลาจนฝังลึกในจิตใจและวิถีชีวิตของคนไทย กลายเป็นเครื่องหล่อหลอม กลั่นกรองนิสัยใจคอ ฟันจิตใจให้คนไทยมีนิสัยอ่อนโยน กตัญญูต่อกัน มีเมตตากรุณาต่อกัน โอบอ้อมอารี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพนับถือผู้มีวิญญูติสูงกว่าตน ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนไทย

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและป้องกันยาเสพติด(ยาบ้า) สำหรับเยาวชนในเขตอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นไปอย่างสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมายการทำงาน พร้อมนำเยาวชนผู้บริสุทธิ์เหล่านี้คืนสู่อ้อมกอดอันอบอุ่นของครอบครัวหรือสังคม และเพื่อให้การทำงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติด(ยาบ้า)ให้หมดไปจากพื้นที่อำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จึงเห็นสมควรที่จะนำหลักธรรมที่สำคัญทางพุทธศาสนาคือหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย :-

1. ทุกข์ (รู้สภาพที่แท้จริงของปัญหา)
2. สมุทัย (รู้สาเหตุที่แท้จริงของปัญหา)
2. นิโรธ (รู้วิธีการที่ทำให้ปัญหาหมดไป)
4. มรรค (มีวิธีการแก้ปัญหาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงและเหมาะสมกับชุมชน)

โดยมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นทุกข์ : การรู้สภาพปัญหาที่แท้จริงของปัญหา ยาเสพติด (ยาบ้า) แพร่กระจายไปสู่ทุกอณูของสังคมไทย จัดเป็นปัญหาที่มาจากหลากหลายสาเหตุ ทั้งเกิดจากการอยากทดลอง ทั้งจากสภาพเศรษฐกิจ ทั้งจากการแนะนำในทางที่ผิดของเพื่อน ทั้งจากการสื่อสารหรือการยั่วอารมณ์ การทำงานเพื่อป้องกันหรือปราบปรามยาเสพติดให้หมดไปจากสังคม เหล่าพึงเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียงฝ่ายเดียวคงเป็นการยากที่จะทำสำเร็จได้ เพราะปัญหายาเสพติดมาจากหลายสาเหตุ คนแรกที่สำคัญที่สุดคือคนในครอบครัวของเยาวชนต้องสร้างความรัก ความอบอุ่นและความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก พ่อแม่ผู้ปกครองต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาให้กับลูกๆ ดูแลสมาชิกไม่ให้ข้องเกี่ยวกับยาเสพติด ตามด้วยโรงเรียน วัด หรือชุมชน มีส่วนสำคัญในการป้องกันและ

ไม่ยอมให้ยาเสพติดเข้าไปรุกรานในชุมชนของตน พระสงฆ์ผู้นำด้านจิตวิญญาณต้องแสดงบทบาทให้คำแนะนำพร่ำสอนเกี่ยวกับหลักธรรมในการดำเนินชีวิตตามหลักพุทธธรรม ครูต้องให้ความสำคัญการศึกษาของเด็ก เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษและอันตรายของยาเสพติด ตลอดจนจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงเรียนให้เพียงพอและสนับสนุนให้นักเรียนร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ และสอนให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ จนถึงรัฐบาลต้องมีมาตรการในการจัดการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง แก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสังคมอย่างจริงจัง จัดให้มีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้เพียงพอโดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและเป็นธรรม จากการสัมภาษณ์นายตำรวจผู้ชำนาญการไปบริหารจัดการในพื้นที่ ซึ่งผู้เขียนได้สัมภาษณ์ พลตำรวจตรีพนมพร อธิธิประเสริฐ รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 ได้สะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการป้องกันยาเสพติดโดยเฉพาะโครงการ “ครูตำรวจแดร์ในโรงเรียน” ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดโครงการนี้ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตามยุทธศาสตร์พลังแผ่นดิน เอาชนะยาเสพติดของรัฐบาล จัดเป็นโครงการที่ทั่วโลกให้การยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการหยุดยั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้าสู่โรงเรียนอย่างได้ผล และยังสามารถสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้กับสังคมได้อีกส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ยังเป็นการผนึกกำลังระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำรวจ สาธารณสุข โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามาแก้ไขปัญหายาเสพติดพร้อมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ “ประชา-รัฐ ร่วมใจต้านภัยยาเสพติด” อันเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ยั่งยืนของรัฐบาล

2) **ขั้นสมุทัย :** การรู้สาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เยาวชนส่วนใหญ่เข้าสู่วงจรยาเสพติดมาจากหลายสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงคือคิดอยากลอง อยากรู้ว่าเป็นเช่นไร ทางอ้อมคือการติดเพื่อนหรือการคบเพื่อน จากการปฏิบัติงานในพื้นที่ พบว่าส่วนใหญ่การริเริ่มเข้าสู่วงจรนี้ มาจากการทำตามอย่างเพื่อน อยากลอง อยากเท และไม่ให้ตกเทรนด์ กอปรกับตนเองขาดความมั่นใจ ความรัก ความอบอุ่น หรือความสัมพันธ์อันดีในครอบครัว จึงแสวงหาที่พึ่ง ที่กำบัง เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินชีวิต พอได้คบหรือสนทนากับเพื่อนที่ติดยาเสพติดมาก่อนและมีแนวทางที่คล้ายๆกันจึงคบเรื่อยมา กว่าจะรู้ว่าตนเองติดยากี่สายเกินเสียแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับพุทธศาสนสุภาษิตที่ว่า ยหิสํ วปะเต พิชํ ตาทิสํ ลภเต ผลํ กลยาณการี กลยาณํ ปาปการี จ ปापकं แปลว่า หวานพืชเช่นใดย่อมได้ผลเช่นนั้น ผู้ทำความดีย่อมได้ผลดี ทำความชั่วย่อมได้ผลชั่ว เพื่อให้เกิดการป้องกันที่ดีแก่เยาวชน รัฐบาลได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปี 2560 ซึ่งได้วางกรอบแนวทางการดำเนินงานสำหรับกลุ่มเป้าหมายในระดับประถมศึกษา ดังนี้

(1) พัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างพัฒนาทักษะชีวิตในการสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดในระดับประถมศึกษา

(2) สร้างภูมิคุ้มกันให้แก่นักเรียนผ่านการเรียนการสอนจากครูและวิทยากรในการสร้างความรู้และเสริมสร้างทักษะชีวิตเพื่อการป้องกันยาเสพติด

(3) สร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจโดยใช้กิจกรรมทางศาสนาควบคู่กับกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

เรื่องดังกล่าวที่ว่ามานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ กล้าหาญ และบรรชร กล้าหาญ ได้ทำวิจัยกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดด้วยหลักพุทธธรรมในหมู่บ้านป่าไผ่ ต.แม่โป่ง อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่ โดยใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา เช่น พุทธธรรม หลักอริยสัจสี่ หลักอปริหานิยธรรม และหลักประโยชน์คือทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ และสัมปรายิกัตถะประโยชน์ และงานวิจัยของประยงค์ แสนบุราณ ได้ทำการวิจัยการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดด้วยพุทธธรรมและด้วยหลักทศก ตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา ในอันที่จะสร้างแกะกำบังหรือป้องกันคนมิให้เข้าไปยุ่งเกี่ยวและพัวพันกับยาเสพติด ซึ่งจากผลการวิจัยทั้งสองเรื่องพบว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนาซึ่งสอดคล้องกับเป็นวิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่นนั้น ๆ มีส่วนในการช่วยให้คนลดละ และเลิกยาเสพติดได้ในที่สุด จะเห็นได้ว่าการทำให้ปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากเยาวชนต้องมีหลายมาตรการและหลายหน่วยงานช่วยกัน ไม่ว่าจะเป็นวัด บ้าน หรือโรงเรียน ต่างมีส่วนช่วยในอันที่จะทำให้สังคมสงบสุข ปราศจากยาเสพติดได้ที่รวมกันเรียกว่า บวร

3) **ขั้นนิโรธ :** การรู้วิธีการที่ทำให้ปัญหาหมดไป การแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นหน้าที่ของทุกคนในสังคมจะต้องร่วมมือกัน โดยเริ่มต้นจากครอบครัวซึ่งใกล้ชิดกับเด็กและเยาวชนมากที่สุด พ่อแม่ผู้ปกครองต้องให้เวลากับบุตรหลานและร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ถัดมาสังคม โรงเรียนและสถานศึกษาต้องมีการติดตาม สังเกตพฤติกรรมนักเรียนที่เข้าข่ายเกี่ยวข้องกับสารเสพติด การมุ่งให้ความรู้ในเรื่องอันตราย ผลกระทบที่เกิดจากการใช้สารเสพติด สร้างการรับรู้ความตระหนักถึงภัยอันตราย น่าจะเป็นแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อีกทางหนึ่ง อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (สบส.) ในฐานะผู้อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ศปส.) กระทรวงสาธารณสุข ให้สัมภาษณ์ว่า จากข้อมูลการเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด พบว่านอกประเทศยังมีการผลิตยาเสพติดจำนวนมาก ส่งผลต่อสถานการณ์ของไทยรุนแรงต่อไปอีก ในปี 2559 ทั่วประเทศมีผู้เสพยาประมาณ 2.7 ล้านคน รัฐบาลโดยกระทรวงสาธารณสุขได้ตั้งเป้าบำบัดผู้เสพยาเสพติดให้ได้ 220,000 คน ผ่านไปหกเดือนผลการบำบัดรวมทั้ง 3 ระบบคือ ระบบสมัครใจ ระบบบังคับบำบัด และระบบต้องโทษรวมจำนวนเพียง 84,326 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ของเป้าหมาย จึงได้เร่งรัดระบบการค้นหา คัด

กรอง ผู้เสพในชุมชน หมู่บ้านต่างๆ อย่างเข้มข้น ตามโครงการพระราชรัฐสร้างหมู่บ้านชุมชนมั่นคงปลอดภัยยาเสพติดในปี พ.ศ. 2559-2560 นอกจากนี้ยังได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมอีกว่า การเสพยาเสพติดส่วนใหญ่เริ่มต้นจากเพื่อน ร้อยละ 50 รองลงมาคือทดลองใช้ ร้อยละ 41 ทั้งนี้ การบำบัดผู้เสพยาเสพติดจะคล้ายการรักษาผู้ป่วยเรื้อรังใช้เวลานานกว่าโรคอื่น สำคัญที่สุดและได้ผลดีที่สุดคือต้องบำบัดทั้งครอบครัว ครอบครัว ต้องมีความเข้าใจและถือว่าเป็นความรับผิดชอบของครอบครัวด้วย จึงต้องร่วมมือช่วยกัน โดยพ่อแม่ทำหน้าที่เป็นหมอรักษา เป็นพยาบาลดูแลคนไข้ ส่วนบ้านคือสถานพยาบาลที่ใช้บำบัดจะทำให้ผู้เสพลีกยาเสพติดได้สำเร็จ

4) **ขั้นบรรเทา :** วิธีการแก้ปัญหาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงและเหมาะสมกับชุมชน โดยการวิเคราะห์ทางเลือกที่เป็นจริง ที่เหมาะสม โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีดำเนินงาน เพื่อให้การทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ ควรมีการบูรณาการกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่สำคัญประการหนึ่งคือหลักอปทานิยธรรม 7 ประการ คือ (1) จัดประชุมและหารือกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้เป็นประจำ โดยการจัดผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใหญ่บ้าน ทหาร หรือตำรวจมวลชนเข้าไปให้ข้อมูลใช้โครงการครูแดร์สร้างความเข้าใจกับเยาวชนและครอบครัวให้เห็นถึงโทษมหันต์ของยาเสพติด (2) ทำกิจอันสมควรให้พร้อมเพรียงกัน กำหนดเวลาประชุมหรือเลิกประชุมให้พร้อมเพรียงกัน เช่น การกำหนดกติกาของชุมชนว่าข้างบ้านใครที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดจะต้องตักเตือนและรายงานให้เจ้าหน้าที่ทราบ ถ้าไม่เลิกพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบและดำเนินการตามขั้นตอนกฎหมาย (3) ให้เกียรติเคารพ นับถือ และเชื่อฟังผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านหรือผู้อาวุโสในหมู่บ้าน (4) ยอมรับและนับถือการมีส่วนร่วมของชุมชนในสังคม ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนคือหัวใจของการป้องกันยาเสพติดไม่ให้แพร่ระบาด โดยการคัดเลือกตัวแทนกลุ่มคนต่าง ๆ ในชุมชน เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ หรือคนที่ชุมชนให้ความเคารพนับถือเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหายาเสพติด (5) เคารพและยึดถือในวัฒนธรรมประเพณีด้วยการใช้หลัก “เจ้าโคตร” เป็นผู้มีบทบาทในการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพราะเจ้าโคตรเป็นระบบผู้อาวุโส ผู้คนในชุมชนส่วนมากจะเกี่ยวพันเป็นเครือญาติกัน การเคารพให้เกียรติผู้อาวุโสสูงสุดในหมู่บ้าน รับฟังคำแนะนำเพื่อแก้ไขปัญหา (6) ให้พระสงฆ์ประจำวัดในหมู่บ้านที่ประชาชนให้การยอมรับนับถือถืออามีส่วนร่วมในชุมชนกับการต่อต้านยาเสพติด เป็นผู้นำจิตวิญญาณในการพัฒนาคน พระสงฆ์จะมีบทบาทสำคัญในชุมชนในการปลูกฝังเด็กและเยาวชน ให้ความรู้พิษภัยของยาเสพติดร่วมกับเจ้าหน้าที่ทางราชการ และ (7) ซ้ำหลักศีล 5 ซึ่งเป็นหลักยึดถือปฏิบัติสำหรับการดำเนินชีวิตขั้นพื้นฐานของพุทธศาสนิกชนมาใช้ในการแก้ไขปัญหายาเสพติด ถ้าคนในชุมชนปฏิบัติได้ตามหลักศีล 5 นี้ นับว่าเป็นการปฏิเสธยาเสพติดไปโดยปริยาย

บทสรุป

ปัญหายาเสพติด(ยาบ้า) จัดเป็นปัญหาสังคมที่ไม่มีวันหมดไปจากสังคมไทยภายในวันสองวัน การที่รัฐบาลปรับแก้พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษฉบับล่าสุด (ฉบับที่ 6) 2560 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปราบปรามนั้น คงไม่เพียงพอที่จะเพิ่มศักยภาพการปราบปรามให้ยาเสพติดหมดไปหรือลดน้อยลงแต่ประการใด กลับกลายเป็นการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้ค้ายาเสพติดรายใหญ่ที่มีทั้งเงินตรา บริวาร และอิทธิพล ทำให้พวกเขาไม่เกรงกลัวเกรงในบทลงโทษตามกฎหมาย โดยเฉพาะโทษประหารชีวิตได้ถูกยกเลิกไปเหลือเพียงแค่จำคุกตลอดชีวิต นอกจากนี้ การแก้ไขปัญหายาเสพติด(ยาบ้า) ในภาพรวมทั้งหมดนั้น ต้องเน้นการทำงานเชิงสร้างสรรค์แบบบูรณาการทุกภาคส่วน โดยทุกภาคส่วนในชุมชนหรือสังคม ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขอย่างจริงจัง โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาก้าวคือหลักอริยสัจ 4 ในทุกมิติ เพราะสังคมไทยเป็นสังคมที่ถูกอบรม พัฒนา และหล่อหลอมมาจากหลักความเชื่อและหลักธรรมทางพุทธศาสนามาช้านาน คนไทยจึงมีนิสัยโอบอ้อมอารี กตัญญูกตเวทิต์ มีจิตประกอบด้วยเมตตา ให้ความเคารพ นับถือ และบูชาผู้ใหญ่ประจำชุมชนหรือหมู่บ้าน เช่น พระสงฆ์ผู้ประพฤติปฏิบัติชอบประจำวัดในหมู่บ้านหรือชุมชน อีกทั้งให้เกียรติ เคารพผู้อาวุโสที่มีวิญญูติและคุณธรรมประจำหมู่บ้านหรือชุมชนด้วยดีเสมอมา จนกลายเป็นเอกลักษณ์ของคนไทยก็ว่าได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนในเขตอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด จะได้ห่างไกลยาเสพติด (ยาบ้า) และหวนคืนสู่อ้อมกอดอุ่นอบอุ่มของครอบครัว นอกจากนี้ยังมีปัญหาสังคมอีกหลายอย่างที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างแท้จริงและส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ เช่น งบประมาณในการบำบัดผู้ติดยาเสพติด (ยาบ้า) การบำบัดรักษาให้ผู้ติดยาเสพติดเลิกติดยาอย่างเด็ดขาด รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจที่ทุกชีวิตต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อปากท้องของครอบครัว สภาพสังคมที่เน้นวัตถุนิยมมากเกินไป ล้วนทำให้หลายคนมุ่งวิถีทางหาเงินให้ได้ง่ายสุดท้ายตัดสินใจเข้าไปสู่วงการค้ายาเสพติดจัดเป็นผู้ค้ารายใหม่ รวมถึงสังคมที่ยังไม่ให้การยอมรับผู้ติดยาเสพติดที่พ้นโทษออกมาแล้ว การประกอบสัมมาชีพทำได้ยาก ลำบาก ทำให้ผู้ค้ายาเสพติดบางส่วนที่พ้นโทษออกมาแล้วต้องหวนคืนไปค้ายาเสพติดอีกรอบ ปัญหายาเสพติดคงเป็นวงจรอุบาทว์สำหรับสังคมไทยจึงอาจกล่าวได้ว่า “ยาเสพติด ยิ่งจับ ยิ่งแพร่ระบาด”

เอกสารอ้างอิง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- กัลยรักษ์ บวรเศรษฐาสกุล. (2558). “การยกเลิกความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ศึกษากรณี : การเสพ และการครอบครองกัญชา”. *วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐภัทร เสมานู. (2558). “การจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการนำนโยบายป้องกันยาเสพติดไปปฏิบัติ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง”. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์ดุสิตบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น อุบลราชธานี.
- ประยงค์ แสนบุราณ. (2559). การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดด้วยพุทธธรรม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มข.* ปีที่ 33 ฉบับที่ 3 (ก.ย.- ธ.ค.).
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2552). *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิมพ์เผยแพร่.
- _____. (2552). *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิมพ์เผยแพร่.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.), กระทรวงยุติธรรม. (2560). *แผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดปี 2560*. กรุงเทพมหานคร : เอกสารเย็บเล่มรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดปี 2560.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2560). *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติด ตามแผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (สิงหาคม 2559)*. กรุงเทพมหานคร : เอกสารเย็บเล่มรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดปี 2560.
- รุ้งทิพย์ กล้าหาญและบรรชรร กล้าหาญ. (2559). *รายงานการวิจัยเรื่อง กระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดด้วยหลักพุทธธรรมในหมู่บ้านป่าไผ่ ต.แม่โป่ง อ.ดอยสะเก็ด จ. เชียงใหม่*.
- ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 5 ก พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2560, 15 มกราคม 2560.
- ศูนย์อำนวยการป้องกันปราบปรามยาเสพติดจังหวัดร้อยเอ็ด. (2560). *รายงานสถิติการจับกุมคดีเกี่ยวกับยาเสพติด*. ศูนย์อำนวยการป้องกันปราบปรามยาเสพติดร้อยเอ็ด.

การบูรณาการหลักภavana 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Integration of the 4 Prayer Principles in Human Resource Development

มนตรี พรหมวัน* สุรินทร์ นียมางกูร**

บทคัดย่อ

การพัฒนาคนมีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิดกายกรรม และวจีกรรม ตามมาอย่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคิดอย่างไรก็จะทำและพูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างไรก็จะสะท้อนถึงความคิดว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นการมีความเข้าใจในมโนกรรมว่า มีความสำคัญและส่งผลอย่างไร ทั้งต่อตนเองและต่อโลก ย่อมจะทำให้เราสามารถเลือกที่จะประกอบมโนกรรมที่ถูกต้อง และส่งผลดีทั้งต่อตนเองและต่อโลก นั่นคือ การทำให้เกิดการพัฒนาตนและโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป ความหมายของคำว่า “การพัฒนาคน” ตามนัยโดยทั่วไปและนัยทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

คำว่า “พัฒนา” ในภาษาสันสกฤตมาจาก “วฺรณ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วฺฒน” หรือ “วฺฒนะ” แปลว่า ความเจริญ ความงดงาม เพิ่มขยายขึ้น ฝึกฝน ทำให้ยืนยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงอกงาม การขยายขยาย

คำว่า “พัฒนา” หรือ “วฒนา” ในภาษาบาลีนั้น แปลว่า รก คือ รกอย่างหนาแน่น เช่น รกหญ้า ผมบนศีระะรก ก็เรียกว่า พัฒนา คือ เป็นความเจริญด้วยเหมือนกัน ถ้าบุคคลมีความประพฤติหรือการกระทำที่ไม่มีประโยชน์อะไรในโลกนี้ ก็เรียกว่า คนทำโลกให้รก รวมความคำว่า “พัฒนา” แปลว่า ทำให้รก หรือสร้างความรก ถ้าจะให้รกไปด้วยคนดี หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว จำเป็นต้องส่งเสริมปลูกสร้าง ทัศนคติโดยต้องพัฒนาทางจิต ซึ่งเป็นผู้นำของกาย ถ้าจะให้รกไปด้วย

* นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัญหาที่ยาก รกไปด้วยความโกลาหลุ่นวาย ก็ต้องพัฒนาวัตถุ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจำเป็นต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 2 ด้าน กล่าวคือ ควรพัฒนาทั้งทางวัตถุ และทางจิตใจให้ควบคู่กับทัศนคติ โดยเฉพาะทัศนคติเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจจะต้องเน้นเป็นพิเศษ เพราะการพัฒนาถูกต้องดีแล้ว ก็จะสามารถควบคุมการพัฒนาทางด้านวัตถุให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องได้และการพัฒนาจิตใจที่ถูกต้องก็คือ พัฒนาจิตใจให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจนกระทั่งพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิ ตั้งมั่น มั่นคง สะอาด สว่าง จากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งหลาย จนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงาน สามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

คำสำคัญ : การบูรณาการ, ภาวนา 4 , การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Human development has a large source of conscience. Which is the origin of the civilization of mankind that appears in various forms, whether it be opinions, beliefs, intentions or attitudes, etc. which result in acrobatics and verbal followings that are interrelated, ie when thinking how to do it And say so Or when doing and speaking, how it reflects the idea of Therefore having an understanding of the concept that Is important and how Both to themselves and to the world Will inevitably allow us to choose the right concept And good results both to themselves and to the world, that is to make their own development and the world in the right direction at the same time The meaning of the word "Human Development" as general and Buddhist implications as follows.

The word "Pattana" in Sanskrit comes from "Wattanan" meaning that prosperity comes from Bali, "Wathana" or "Watwattana" means prosperity, magnificence, extension, practice, making it longer. And used in Thai It means growth, widening

The word "development" or "Worana" in Pali means that the placenta is intensely overgrown, such as the grass placenta. Hair on the placenta's head is called development, which is also prosperous. If a person has behaviors or actions that are not useful in this world, it is called people who make the world cluttered. If you are cluttered with good people Or good human resources Need to promote,

build Attitude by having mental development Which is the leader of the body If you are cluttered with trouble Cluttered with chaos Must develop the object Perfect development needs to be developed in both areas. That is, it should be developed both in the material. And mentally coupled with the attitude In particular, the attitude is a psychological development. Because the development is correct Will be able to control the development of the material in the right direction and the correct mental development is Develop the mind to be fair, hold the mind until develop the mind to concentrate, be firm, clean, bright from all sorrowful desires. Until it is the mind that should work Can be used in everyday life

Keyword : Integration, Prayana 4, Human Resource Management

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา 2 ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิต ภาพของบุคคลและองค์กร ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning)สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา 2 แบบ คือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี 4 กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย 2 กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก 2 กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรม

จาก 4 กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี 3 ประการ กล่าวคือ

- 1) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมองความจำเป็นขององค์กร มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ
- 2) นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

3) พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง 3 ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์กรมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรมศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์กรนั้นมีทั้งข้อที่ 1 และข้อที่ 2 แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ 3 ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์กร หากองค์กรมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์กรที่ว่านี้ก็สามารถพัฒนาได้ 2 ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่น องค์กรที่เป็นธุรกิจเอกชน หรือองค์กรในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์กรทางศาสนาพุทธ เช่น วัดสำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์กรเหล่านี้เป้าหมายการพัฒนาจึงขั้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้

เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ 3 ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้วคือ การพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรม ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการ ปฏิบัติตาม อำนาจ และหน้าที่ที่ได้รับให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายคือประโยชน์สุข ของประชาชนในท้องถิ่น เนื่องจากมนุษย์มีบทบาทในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยการจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์ การประสานงาน และการควบคุม งานในขั้นตอนดังกล่าว การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญมาก จึงอาจกล่าวได้ว่า การจัดการเกี่ยวกับมนุษย์หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือหัวใจของการบริหารงานทุกชนิด

องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง แต่ถ้าหากองค์กรใด ขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ องค์กรนั้นก็พัฒนาไปไต่ยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ ก่อให้เกิดการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมี

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

ในสภาพปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ประเทศชาติมีศักยภาพในการ แข่งขัน มีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบน พื้นฐานแห่งความเป็นไทย การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์เป็นทั้ง ปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา ประเทศ ควรมีการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เช่น ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีมีเครื่องมือ ทันสมัยขึ้น วิธีการปฏิบัติงาน และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดยิ่งในยุคปัจจุบันการ บริหารทรัพยากรบุคคลนั้นได้เกิดการบูรณาการมาเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นให้ มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสิ่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลทั้งในระดับ จุลภาค และมหัพภาค

การบูรณาการหลักหลักพุทธธรรม ภาวนา 4

เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ความสำคัญเกี่ยวกับหลัก ภาวนา การฝึกอบรม ตามหลักพระพุทธศาสนา มีสองอย่างคือ สมถภาวนา ฝึกอบรมให้เกิดความ สงบ และวิปัสสนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตร ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านภาระงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพ ชีวิตการทำงาน

หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้อง ฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้ดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท และธรรมะก็จะเป็นยา รักษาใจที่รักษาให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมีภารกิจ ความแก่ ความเจ็บ และความตายนี้เป็นกฎ ของโลก เมื่อรู้จักกฎของโลกแล้ว ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วย่อมจะพัฒนา ตนเองอย่างมีคุณภาพ

หลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมสำหรับพัฒนา ฝึกฝน อบรมมนุษย์ที่มีชีวิตระคนอยู่ด้วยความอยากได้ อยากดี อยากมี อยากเป็น ให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข มีสัมมาชีพ รู้จัก การดำเนินชีวิตตามมรรควิธีก็ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนตามแนวทางพระพุทธศาสนา 4 ประการ ได้แก่

1) กายภาวนา คือ การพัฒนาฝึกฝนอบรมกาย หมายถึง พัฒนาอินทรีย์ทั้งห้า ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ให้มีอินทรีย์สังวร ความสำรวมในอินทรีย์ รู้จักระมัดระวังรักษาตนไม่ให้ก่อโทษทางกาย และต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม

2) สีลภาวนา คือ การพัฒนาด้านศีล ความประพฤติเรียบร้อยดีงาม มีระเบียบวินัย มีกติกาทาสังคมร่วมกัน อย่างน้อยที่สุดในระดับชาวบ้านก็คือศีลห้าข้อ เพื่อป้องกันความเดือดร้อนเสียหายแก่คนอื่น การไม่ล่วงละเมิดในสิทธิของคนอื่น และให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ประเทศชาติไว้ได้

3) จิตตภาวนา คือ การฝึกฝนอบรมจิตใจให้มีความมั่นคง เข้มแข็ง มีความเจริญไพบุลย์ ด้วยคุณธรรมทั้งปวง เช่น ฝึกฝนตนให้มีความรัก ความเมตตาต่อสรรพสัตว์ พัฒนาจิตใจของตนให้มีความสงสารอยากช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ลำบาก ทาลังประสบกับความทุกข์นานาประการอยู่ในสังคมยุคปัจจุบัน และฝึกฝนจิตใจของตนให้มีความผ่อนคลาย เบิกบาน ดำเนินชีวิตด้วยความสุขใจ

4) ปัญญาภาวนา คือ การพัฒนาฝึกฝนอบรมตน จากการได้ศึกษา เล่าเรียน การสดับตรับฟังมามาก และการลงมือปฏิบัติตามทฤษฎีที่ศึกษามาแล้วนั้น ให้เกิดประโยชน์ต่อตน และคนอื่นส่วนปัญญาในระดับสูง หมายถึง การรู้ตามสภาพของสังขารทั้งหลายที่มาปรุงแต่งกันเข้า แล้วรู้จักละปล่อยวางสังขารเหล่านั้นเสียด้วยปัญญา คือ สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) และสัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) โดยมีเหตุปัจจัยให้เกิด 2 ทางคือ ปัญญาที่เกิดจากผู้อื่นชักจูง การรับฟังจากสื่อต่างๆ บุคคลที่เป็นกัลยาณมิตร และการใคร่ครวญด้วยปัญญาของ ตนเอง

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

คำว่า "พัฒนา" เป็นคำกริยา แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร ดังนั้น "การพัฒนา" ก็คือการทำให้เจริญ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง คำว่า "ทรัพยากร (Natural resource)" มาจากรากศัพท์ ทรัพยากร + อากร = ทรัพยากร หรือ อีกประการหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับอนาคต ดังนั้น "การพัฒนา" ก็คือ การทำให้เจริญ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" คือตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตนเองไป

ในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็นมนุษย์ผู้มีใจสูง “ทรัพยากร” คือ สิ่งถือว่ามีคุณภาพ (A useful thing or quality) อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติฟัสสถานและ อาจจะไม่รูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์ ส่วนอากร แปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิดทรัพยากร จึงหมายถึงสิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดิน สินในน้ำ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้ “มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่น สิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ ลึกษา หรือศึกษา คือการ เรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็น “สัตว์ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนิน ชีวิตที่ดีงามและเว้นสิ่งไม่ดีด้วยตนเอง และช่วยให้สังคมดำรงอยู่ในสันติสุขโดยสวัสดิ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ คือการบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และ อารงรักษา (Maintain) กำลังคน ให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศของ องค์กรโดยผสมผสานความต้องการเจริญรุ่งเรืองระหว่างการพัฒนาบุคคลและการพัฒนาองค์กร เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรม ที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดี ซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อ พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กร และสังคม ทรัพยากรมนุษย์ คือความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคนที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์ เป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของ วิชาการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคลนั้น

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เรื่ององค์ประกอบของระบบ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบ สำคัญคือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ คน เงิน และวิทยาการ กระบวนการแปรสภาพ ซึ่งได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา และปัจจัยนำออกซึ่งได้แก่ คนที่มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น การดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain circle) ตั้งแต่การวางแผนนโยบายกำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพันสภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายให้สร้างสมความรู้ความสามารถทักษะความชำนาญและคุณธรรมจากแหล่งความรู้ที่ สามารถจะหาได้โดยมีเป้าหมายที่การได้เครื่องมือในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิตตนเองและ ครอบครัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มุ่งให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถ

ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมเป็นการพัฒนาตนเองให้ เป็นไปตามธรรมชาติหรือตามปกติวิสัย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อตนเอง บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสังคม โดยรวมของประเทศชาติอย่างมาก เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้เกิดความ เจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง ในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ผัน แปรอยู่ตลอดเวลา แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญคือแนวคิดทฤษฎีการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอ์ (Leonard Nadler)

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวเรื่องคนในองค์กร เพื่อให้ได้ คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้กับ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร หน้าที่หนึ่งขององค์กร เพื่อ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ตั้งแต่การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้ รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้การบริหารทรัพยากร มนุษย์เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีหน้าที่สำคัญต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรที่ดี เพราะบุคลากรใน องค์กรเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการ ตามแต่ละประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรทุกคนสมควรต้องมีความรู้และความ เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากร มนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพก่อให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์กร

บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรทุกองค์กร เพราะการปฏิบัติงานในองค์กร จำเป็นต้องมีการ ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ถ้าสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรก็ จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจ และมีความพึง พอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ดังนั้น บรรยากาศแตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการ

ทำงานแตกต่างกันไปด้วย บรรยากาศที่แตกต่างกันมีอิทธิพล ต่อการสร้างสภาพจิตใจให้บุคคลในองค์กรได้แตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการบรรยากาศองค์กรก็จะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผลในเชิงบวก หรือในเชิงลบต่อบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ ประสิทธิภาพ ขององค์กรด้วยเช่นกัน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมบรรยากาศขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายใน องค์กร บรรยากาศที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลที่ดีต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรและจะเป็นการสนับสนุนการจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นบทบาทและความสำคัญของการบริหารนั้น มีควบคู่กับอารยธรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์ มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะ ของความรู้ ความสามารถ เมื่อกลุ่มสังคมมีการขยายเติบโตขึ้น มีความซับซ้อนมากขึ้น มนุษย์เริ่มสร้าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จ สงบสุขเรียบร้อยขึ้นในองค์กร ดังนั้นการบริหารงานทุกประเภท ควรดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคน ส่วรรวม และสร้างความเจริญแก่ชุมชนและบ้านเมือง

สรุป

จากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาดังกล่าว จะช่วยลดความวุ่นวายสับสนในสังคมและในองค์กรได้เป็นอย่างมาก หากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ได้รับการพัฒนาให้เข้าใจถึงหลักธรรมของพระพุทธศาสนา การพัฒนาตนในด้านจิตใจเป็นไปได้ไม่ยากนัก เพราะเมืองไทยเป็นเมืองที่ประชาชนมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ และมีพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ แต่ละบุคคลพอจะมีพื้นฐานอยู่บ้าง หากองค์กรจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสนใจศึกษาธรรมมากขึ้น และให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ก็จะสามารถขัดเกลาบุคลากรให้เป็นทรัพยากรที่พึงประสงค์ขององค์กรจริงๆ ทุกศาสนาได้ให้แนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันโดยเป้าหมายอันเดียวกัน คือการครองชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อตนเอง บุคคล องค์กร หน่วยงาน และสังคมโดยรวมของประเทศชาติอย่างมาก เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ผัน

แปรรูปตลอดเวลา แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญคือแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของนัทเลอร์ (Leonard Nadler)

ลีโอนาร์ด นัทเลอร์ (Leonard Nadler) ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยนัทเลอร์ได้อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการจัดชุดของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวต้องออกแบบไว้เพื่อจุดประสงค์หรือเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบด้วย 3 รูปแบบหลัก คือ ด้านฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development)

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจเอกชน หรือภาคราชการ การบริหารงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน มีองค์ประกอบหลัก 4 อย่าง ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์อย่างมหาศาลในกระบวนการผลิตตัวบ่อนทั้ง 4 อย่างนั้น ปัจจัยทุกตัวต้องมีบุคลากร เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการจัดการเกี่ยวกับเรื่องคนในองค์กร เพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และมีสิ่งจูงใจให้บุคคลเหล่านี้พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยเริ่มตั้งแต่การจัดหาการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัล ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากใน การกำหนดนโยบายและการเข้ามามีส่วนร่วมของทรัพยากรบุคคล

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงาน จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากร บริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มี ความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จึงมีความสำคัญต่อการ พัฒนาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากร ที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ พร้อมทั้ง ดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมี ภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและ ความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลัง นานา วิทยา, 2546.

ธงชัย สมบูรณ์. *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปราชญ์สยาม, 2549.

บุญคง หันจางสิทธิ์. *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากร*. กรุงเทพมหานคร: บรรณาคาร, 2541.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). *การพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลด์คิมทอง, 2539.

ราชบัณฑิตยสถาน. *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทนาน มีบุ๊ค จำกัด, 2546.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ . *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพร์เพช, 2545.

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงมหาวิทยาลัย, 2556.

สมพงษ์ เกษมสิน. *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

เสน่ห์ จุ้ยโต, รศ.ดร. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

อำนาจ แสงสว่าง. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, 2540.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, ผศ.ดร. *เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2547.

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่”. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

วิษณุภา เมธีวรฉัตร. “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง2”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต*. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2557.

Frederick Harris Harbison. *Human Resources as the Wealth of Nations*. New York: Oxford University Press, 1973.

Harrey & Bowin. *Human Resources and Technology*. Manchester University UK: Human Resource Employment And Devopment (volume 2).

Ivancevich. Vancevich. J. M. *Human Resource Management*. 7thed, Boston : McGrawHill. 1998.

Leonard Nadler. *Corporate Human Resource Development*. New York: American Society for Training and Development, 1980.

Nadler, Leonard. *Designing Training Program: The Critical Events Model*. Reading, Mass: Addison - Wesley, 1982.

Russell C. Swanbury. *In Service Education*. New York: G.D. Putmen Sons, 1968.

อนาคตประชาธิปไตยหลังการเลือกตั้ง 24 มีนาคม 2562

The Future of Democracy After The Election 24 March 2019

พระสุทธิพันธ์ นามเดช* พระครูธรรมจริยาภิบาล เจ้าอาวาสวัดบวรนิเวศวิหาร กรุงเทพมหานคร**

บทคัดย่อ

เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ.2562 ที่ผ่านมา ได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ครั้งแรกในรอบ 8 ปี นับจากปี 2554 มีการเปลี่ยนแปลง "กติกา" "ผู้เล่น" และ "กรรมการ" ทำให้มีเพียง 6 พรรคการเมืองที่ส่งผู้สมัคร ส.ส. แบบเขตครบ 350 คน ประกอบด้วย พรรคประชาธิปัตย์, พรรคภูมิใจไทย, พรรคเสรีรวมไทย, พรรคอนาคตใหม่, พรรครวมพลังประเทศไทย และพรรคพลังประชารัฐ และมีเพียง 4 พรรคการเมืองที่ส่งผู้สมัคร ส.ส. แบบบัญชีรายชื่อเต็มบัญชี 150 คน ประกอบด้วย พรรคประชาธิปัตย์, พรรคภูมิใจไทย, พรรคเพื่อชาติ และพรรครวมพลังประเทศไทย ดังนั้นอนาคตของประชาธิปไตยของไทยจะเป็นไปในทิศทางใด ประชาชนคนไทยทุกคนเป็นผู้กำหนดอนาคตประเทศไทย

คำสำคัญ: การเลือกตั้ง, ประชาธิปไตย

Abstract

On 24 March 2019, the past. Has elected the first member of the House of Representatives (MPs) in 8 years. From the year 2011 has changed. "Rules" "Players" and "Directors". Causing only 6 political parties to submit candidates for the district form of 350 people. Consists of the Democrat Party, the Pride Thai Party, the Liberal Party of Thailand, the Future Party, the Thai National Power Party And the Pracha Ratana Party. And there are only 4 political parties that send the candidate to the full list of 150 MPs. Consisting of the Democrat Party, the Thai Pride Party, the National Party And the Thai National Power Party. So what

* นิสิต สาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์บัณฑิต วช.พะเยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

future of Thai democracy will be? Every Thai citizen determines the future of Thailand.

บทนำ

วันรัฐธรรมนูญประจำปีนี้ (หรือเมื่อวันที่ 10 ธ.ค. 2561 ที่ผ่านมา)...ประเทศเรามีรัฐธรรมนูญที่ถูกร่างโดยคณะบุคคลที่แต่งตั้งโดยคณะรัฐประหารพร้อมกับยังคงคำสั่งของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จำนวนมากมายที่ขัดกับเนื้อหาหลายมาตราของรัฐธรรมนูญ สะท้อนว่าประเทศนี้ไม่ได้ปกครองโดยกฎหมายรัฐธรรมนูญและไม่มีนิติรัฐ รัฐธรรมนูญอันเป็นกติกาสูงสุดก็ไม่ได้มาจากประชาชนอนาคตประชาธิปไตย เศรษฐกิจการเมืองยังคงมีความไม่แน่นอนสูง “หากไม่มีการจัดการเลือกตั้งอย่างเสรีและเป็นธรรม ไม่ทำให้การเลือกตั้งสะท้อนเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง การเลือกตั้งจะเป็นเพียงพิธีกรรมที่สร้างความชอบธรรมให้กับการสืบทอดอำนาจของคณะเผด็จการ คสช. เท่านั้น และเปลี่ยนผ่านประเทศจากระบอบรัฐประหารสู่ระบอบกึ่งประชาธิปไตย” ขณะนี้มีการตั้งคำถามมากขึ้นเรื่อยๆ ในเรื่องการจัดการเลือกตั้งให้บริสุทธิ์ยุติธรรมเสรีและมีการแข่งขันทางการเมืองอย่างเป็นธรรม

ปรากฏการณ์การเลือกตั้งที่ผ่านมา

มีข้อสงสัยมากขึ้นตามลำดับถึงความเป็นกลางและความเป็นอิสระของคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) นำไปสู่การวิตกกังวลว่าจะมีการบิดเบือนเจตนารมณ์ของประชาชน การโกงการเลือกตั้งทั้งก่อน ระหว่างและหลังการเลือกตั้งหรือไม่ ก่อนการเลือกตั้ง การออกแบบระบบเลือกตั้งภายใต้รัฐธรรมนูญอย่างบิดเบี้ยวทำให้ไม่สามารถสะท้อนเสียงของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีการจัดการเลือกตั้งที่ก่อให้เกิดความสับสนต่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

อนาคตเศรษฐกิจไทยหลังการเลือกตั้งจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยหลายอย่างซึ่งยังมีความไม่แน่นอนหรือขึ้นอยู่กับตัวแปรบางส่วน ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมทั้งภายในและภายนอกประเทศ แต่สิ่งที่ผู้ถืออำนาจรัฐและ กกต. ทำได้ คือการจัดการเลือกตั้งให้เสรีและเป็นธรรม เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการลดปัจจัยเสี่ยงทางการเมืองในอนาคต ทั้งที่โดยปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจไทยนั้นมียุคภาพที่จะพัฒนาสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วในระยะเวลา 15-20 ปี หากไม่มีวิกฤตการณ์ทางการเมืองหลังการเลือกตั้ง

“อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการเลือกตั้งไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสี่ยงที่จะเกิดการเผชิญหน้าระหว่างฝ่ายประชาธิปไตยและฝ่ายสืบทอดอำนาจของ คสช. และมีโอกาสเกิดเหตุการณ์แบบเดือนพฤษภาคม 2535 และมีโอกาสจะเกิดรัฐประหารได้อีก และขอพยากรณ์หากสถานการณ์พัฒนาไปสู่สภาวะที่ไม่พึงประสงค์เช่นนั้น ก็จะเป็นจุดเริ่มต้นของวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในอนาคต โดยประเทศจะเข้าสู่ทศวรรษแห่งความถดถอยอีกรอบหนึ่ง”

ไทยจะเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจอาเซียนได้หากเรามีระบอบประชาธิปไตยที่มีความต่อเนื่องมั่นคง หลังทศวรรษแห่งความขัดแย้งและความเสื่อมถอย เราควรช่วยกันสถาปนาระบอบประชาธิปไตยสมบูรณ์ตามแนวคิดของท่านรัฐบุรุษอาวุโสปรีดี พนมยงค์ ประชาธิปไตยสมบูรณ์อันประกอบไปด้วย ประชาธิปไตยทางการเมือง ประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและวิถีชีวิต ประชาธิปไตย ความรุนแรงของปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของไทยเป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน แม้เป็นเรื่องที่แก้ไขยากและต้องใช้เวลา แต่ระบอบประชาธิปไตยจะสามารถแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำได้ดีกว่าระบอบเผด็จการอำนาจนิยม เนื่องจากระบอบประชาธิปไตยจะทำให้อำนาจในการจัดสรรทรัพยากรมีการกระจายตัวมีการตรวจสอบถ่วงดุล

“ความจริงที่เราไม่อาจปฏิเสธได้ ก็คือ หลังการเลือกตั้งการเมืองไทยจะยังไม่เปลี่ยนผ่านสู่ประชาธิปไตยอย่างแท้จริง เป็นเพียงระบอบกึ่งประชาธิปไตยภายใต้กติกาสูงสุดหรือรัฐธรรมนูญหลายมาตราที่ไม่เป็นประชาธิปไตย ภายใต้วุฒิสภาและองค์กรอิสระที่ยังไม่ยึดโยงกับประชาชน ภายใต้ยุทธศาสตร์ระยะยาวที่ยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน”

อนาคตไทยหลังการเลือกตั้งแห่งชาติ

นโยบาย ขึ้นค่าแรงขั้นต่ำวันละ 400-425 บาท เงินเดือนปริญญาตรี 20,000 บาท อาชีวะ 18,000 บาท ของ พรรคพลังประชารัฐ ที่ประกาศออกมาเมื่อสัปดาห์ที่แล้ว หวังเป็น “หมัดเด็ด” น็อกคู่ต่อสู้ในโค้งสุดท้าย กลับบกเข้าคางตัวเอง ถูกตำชนทั่วประเทศ แม้แต่ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ว่าที่นายกฯของพรรคก็ยังไม่ได้ ถ้าขึ้นค่าแรงขั้นต่ำวันละ 400-425 บาท ต้องขึ้นให้แรงงานต่างชาติ อีกหลายล้านคนในไทยด้วย และเตือนว่า อย่าสร้างปราสาททรายที่สวยงามสุดท้ายปราสาททรายต้องล้มไปทั้งหมด แต่ที่จะล้มก่อนเพื่อนก็คือ ธุรกิจเอสเอ็มอีรายเล็กรายน้อยที่รัฐบาลบอกว่าจะอัมช

เมื่อ ว่าที่นายกฯของพรรคไม่เอาด้วย วันวาน พรรคพลังประชารัฐก็ใส่เกียร์ถอย อ้างว่าไม่ได้ปรับขึ้นทันที แต่จะค่อยๆปรับจากวันละ 325 บาท ขึ้นไปจนถึงวันละ 400-425 บาท ในเวลา 3 ปี ก็ว่ากันไปเรื่องที่ “น่าวิตก” อีกเรื่องในเวลานี้ก็คือ อนาคตประเทศไทยหลังเลือกตั้งครั้งแรกในรอบ 8 ปี ดูไม่สดใสเอาเสียเลย ในสายตาของนักธุรกิจและนักลงทุน นโยบายของพรรคการเมืองที่ใช้

หาเสียง ล้วนแข่งกันด้วย “ประชานิยมแจกแจก” เพื่อ หาคะแนนเสียงจากคนยากจนที่มีจำนวนมาก ซึ่งเป็นนโยบายที่ บ่อนทำลายเศรษฐกิจประเทศในระยะสั้นและระยะยาว และ ทำลายวินัยการเงินการคลังอย่างร้ายแรง จนอาจทำให้ประเทศไทยมีหนี้สินล้นพ้นตัวในอนาคต เหมือนหลายประเทศในอเมริกาใต้ เงินเฟ้อ เป็นล้านเปอร์เซ็นต์ ประชาชนต้องอพยพหนีความอดอยากยากแค้น เป็นบทเรียนที่ คนไทยควรศึกษา ก่อนตกเป็นเหยื่อหาเสียงของนักการเมือง เมื่อหลายวันก่อน คุณจิตร ศิริธรานนท์ ประธานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจพื้นที่ภาคกลาง หอการค้าไทย ออกมาให้ความเห็นที่ ตอนนี้องค์การกองทุนเป็นห่วงกันมากขึ้น กับความไม่ชัดเจนของความต่อเนื่องของนโยบายต่างๆหลังการเลือกตั้ง นักลงทุนต่างชาติกำลังติดตามใน 2 ด้าน คือ หลังการเลือกตั้งจะไม่มี คสช. การใช้ ม.44 ในการแก้ปัญหาเร่งด่วนจะหมดลง และ พรรคการเมืองยังไม่มี “บิ๊กโอเดี้ย” ที่จะสร้างความมั่นใจว่า ทิศทางการบริหารประเทศหลังเลือกตั้งจะเป็นอย่างไร เพียงแต่โซว์นโยบายประชานิยมเพื่อให้ชนะการเลือกตั้ง และผลักภาระให้ภาคธุรกิจหลายเรื่อง เช่น การขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 400 บาท หากเป็นแรงงานทักษะ เขาผ่านจุดนี้ไปแล้ว แต่ธุรกิจส่วนใหญ่ยังเป็นรายกลาง รายเล็ก บางแห่งต่ำกว่า 300 บาทยังมีเลย คุณจิตร ศิริธรานนท์ บอกว่าที่เอกชนเป็นห่วงและยังไม่ลงทุน เขามองเรื่อง การจัดตั้งรัฐบาลใหม่จะทำได้เร็วแค่ไหน นโยบายเดิมและโครงการใหม่จะเดินหน้าได้ทันทีหรือไม่ หากเสถียรภาพของรัฐบาลยังไม่มากพอ ทำให้นักลงทุนเดาทิศทางได้ยาก ยิ่งหาเสียงว่าจะขึ้นค่าแรงที่มีผลต่อต้นทุนธุรกิจ หากปล่อยความรู้สึกให้คลุมเครืออย่างนี้ บางส่วนอาจรอไม่ได้ หนีไปลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านแทน ตอนนี้ เวียดนาม น่าจะได้รับอานิสงส์มากที่สุด

การนำพาประเทศเข้าสู่ประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

หากต้องการให้ประเทศไทยเปลี่ยนผ่านสู่ประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอันเป็นหลักประกันพื้นฐานต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าของประเทศ, หลักประกันพื้นฐานต่อสิทธิเสรีภาพ, สิทธิมนุษยชนและคุณภาพชีวิตของประชาชน ความยุติธรรมและหลักการปกครองโดยกฎหมาย (นิติรัฐ) สังคมไทยและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องร่วมกันดำเนินการดังต่อไปนี้ ตามที่ท่าน อนุสรณ์ ธรรมใจ รองประธานมูลนิธิปรีดี พนมยงค์ ได้ขอเรียกร้องผู้มีอำนาจรัฐ คสช. รัฐบาล กกต. ดังต่อไปนี้

1. สังคมไทยต้องเรียกร้องให้ คสช. ทบทวนแผนการสืบทอดอำนาจ ที่เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่การล้มรัฐธรรมนูญฉบับ ศ.ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ “ขอให้หยุดยั้งการสืบทอดอำนาจเสียและควรปล่อยให้กลไกการเลือกตั้งสะท้อนเจตนารมณ์ของประชาชนโดยปราศจากการแทรกแซงและสร้างความได้เปรียบทางการเมืองอย่างไม่เป็นธรรมต่อพรรคการเมืองต่างๆที่แข่งขันกัน” ในการ

เลือกตั้งหาก คสช. ละวางจากอำนาจและปล่อยให้บ้านเมืองพัฒนาไปตามภาวะปกติโดยไม่เข้ามาแทรกแซง ความเสี่ยงของการเกิดวิกฤตการณ์ทางการเมืองจะลดลงอย่างมาก

2. ขอเรียกร้องผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีหลังการเลือกตั้งต้องมาจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.-ระบบบัญชีรายชื่อหรือระบบเขต) และต้องอยู่ในบัญชีรายชื่อผู้ที่ถูกเสนอให้เป็นนายกรัฐมนตรีของพรรคการเมือง คือ นายกรัฐมนตรีต้องมาจาก สส. และมาจากการเลือกตั้ง เพื่อให้ผู้นำประเทศยึดโยงกับประชาชนโดยตรงและมาจากการเลือกตั้ง ของประชาชนโดยตรงอันเป็นหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย เรามีการกำหนดให้นายกรัฐมนตรี ต้องเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ครั้งแรกในรัฐธรรมนูญ 2517 หลังเหตุการณ์เรียกร้องประชาธิปไตย 14 ตุลาคม 2516 ซึ่งมีวีรชนประชาธิปไตยต้องเสียสละชีวิต และอีกครั้งเมื่อมีการแก้ไขรัฐธรรมนูญ 2534 ในวันที่ 12 กันยายน 2535 หลังการต่อสู้เรียกร้องประชาธิปไตยเดือนพฤษภาคม 2535 ซึ่งเกิดความรุนแรงและการสูญเสียเลือดเนื้อ และเราได้ยึดถือหลักการนายกรัฐมนตรีต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมาอย่างต่อเนื่อง “ในรัฐธรรมนูญ 2560 กำหนดให้นายกรัฐมนตรีไม่จำเป็นต้องมาจากสภาผู้แทนราษฎรเพียงแค่ออยู่ในบัญชีรายชื่อเสนอตัวเป็นนายกฯ โดยไม่ต้องเป็นสมาชิกพรรคด้วย เป็นการกำหนดที่ไม่สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตยที่แท้จริง ประชาชนและผู้นำประเทศมีความเชื่อมโยงกันลดลงจนไม่อาจพูดได้เต็มปากว่า นายกฯ มาจากการเลือกของประชาชนเจ้าของประเทศ เจ้าของอำนาจธิปไตย เนื่องจากระบบเลือกตั้งแบบจัดสรรปันส่วนแบบผสมนี้ใช้บัตรใบเดียวในการเลือก สส. เขต เลือกพรรคการเมือง และเลือกนายกฯ ที่พรรคการเมืองเสนอชื่อ” ในกรณีที่ประชาชนต้องการสนับสนุนผู้ใดเป็นนายกรัฐมนตรี จะรู้ได้อย่างไรว่า ประชาชนเลือกใครกันแน่ใน 3 รายชื่อ ที่พรรคการเมืองเสนอ “อีกทั้งเมื่อมีการกำหนดบทเฉพาะกาลในรัฐธรรมนูญให้สมาชิกวุฒิสภา (สว.) 250 คน ที่มาจากการแต่งตั้งของ คสช. ร่วมลงคะแนนเลือกนายกรัฐมนตรีด้วยแล้ว ยิ่งเป็นการตอกย้ำว่า ประชาชนไม่ได้มีส่วนในการเลือกผู้นำประเทศอย่างแท้จริง” อันเป็นการขัดกับหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย

3. ขอให้ กกต. จัดพิมพ์โลโก้ (ตราสัญลักษณ์) และชื่อพรรคในบัตรเลือกตั้ง เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้สิทธิเลือกตั้ง การเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยไม่ใช่การเพียงแค่เลือก สส. แต่เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศผ่านการเลือกพรรคการเมือง “การที่ กกต. จะกำหนดให้บัตรเลือกตั้งไม่มีโลโก้และชื่อพรรคสร้างความสับสนในการเลือกตั้ง” เพิ่มเติมเข้าไปอีก จากเดิมที่มี “การกำหนดให้ผู้สมัครพรรคเดียวกันในแต่ละเขตเลือกตั้งเป็นคนละเบอร์กันอีกก็สร้างความยุ่งยากและสับสนให้กับผู้มีสิทธิเลือกตั้งอยู่แล้ว” และลดบทบาทความเป็นสถาบันของพรรคการเมือง หากบัตรเลือกตั้งไม่มีชื่อพรรคและไม่มีโลโก้พรรค

การเมือง อาจเป็นการวางแผนให้การเลือกตั้งเป็นโมฆะโดยตั้งใจ ซึ่ง กกต. ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่จะเกิดขึ้นด้วย “การกระทำดังกล่าวทำให้เกิดข้อสงสัยว่าเป็นแผนการทำลายระบอบประชาธิปไตยด้วยการทำให้การเลือกตั้งดูสับสน ยุ่งยากและอัปยศด้วยความตั้งใจของผู้มีอำนาจหรือไม่?” และทำให้พรรคการเมืองฝ่ายตรงข้ามกับ คสช. อ่อนแอลง ในที่สุดจะก่อให้เกิดการไม่ยอมรับผลการเลือกตั้งและนำมาสู่วิกฤตการณ์ทางการเมืองที่ไม่เป็นผลดีต่อประเทศชาติและประชาชนเลย

4. ต้องปลดล็อกพรรคการเมืองต่างๆ เพื่อให้พรรคการเมืองสามารถชี้แจงนโยบายได้อย่างเต็มที่ โดยยกเลิกคำสั่งที่ปิดกั้นเสรีภาพและขัดต่อรัฐธรรมนูญ สามารถเตรียมเข้าสู่การเลือกตั้งอย่างมีคุณภาพและเป็นธรรมมีเสรีภาพในการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง โดยพรรคการเมืองต้องแสดงเจตจำนงในการรณรงค์หาเสียงและดำเนินกิจกรรมทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์

5. คืนความเป็นธรรมให้กับคดีทางการเมืองทั้งหลาย ยกเลิกการดำเนินคดีกับประชาชนที่เรียกร้องให้มีการเลือกตั้งและหยุดการดำเนินคดีกับประชาชนผู้ใช้สิทธิเสรีภาพภายใต้ความคุ้มครองของรัฐธรรมนูญ

6. ต้องจัดการเลือกตั้งอย่างสุจริตโปร่งใส เสรี และเป็นธรรม สามารถตรวจสอบข้อมูลและผลการเลือกตั้งได้ โดยปราศจากข้อสงสัยว่าการเลือกตั้งสะท้อนเจตนารมณ์ของประชาชนหรือไม่ หากเกิดความไม่มั่นใจอย่างกว้างขวางว่าระบบการเลือกตั้งมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมหรือไม่ เสนอให้มีการจัดตั้งองค์กรภาคประชาชนสังเกตการณ์การเลือกตั้ง และเชิญองค์กรระหว่างประเทศที่ได้รับการยอมรับจากประชาคมโลกมาร่วมสังเกตการณ์เลือกตั้งหรือร่วมจัดการเลือกตั้ง

7. เพื่อให้กระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ระบอบกึ่งประชาธิปไตยหลังการเลือกตั้งเกิดบรรทัดฐานที่ถูกต้อง มีธรรมาภิบาล และเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาสู่ความเป็นประชาธิปไตยเต็มใบในอนาคต “แกนนำ คสช. ที่ต้องการทำงานทางการเมืองต่อ(สืบทอดอำนาจ) ต้องเข้าสู่กระบวนการเลือกตั้ง เข้าสู่การเสนอตัวแข่งขันอย่างเปิดเผยและเป็นธรรมกับพรรคการเมืองต่างๆ และต้องลาออกจากตำแหน่งทางการเมืองหรือไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับจัดการเลือกตั้ง” เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการเลือกตั้งมีความเป็นกลาง เป็นธรรมและไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน

8. กกต. ควรสนับสนุนองค์กรภาคประชาชนร่วมสังเกตการณ์การเลือกตั้ง เพื่อร่วมกันสอดส่องไม่ให้มีการทุจริตหรือโกงการเลือกตั้ง

9. เมื่อปรากฏผลการเลือกตั้งแล้ว การเลือกนายกรัฐมนตรี และการจัดตั้งคณะรัฐมนตรี (ครม.) ต้องสะท้อนเจตนารมณ์ของประชาชน โดยให้ สส. ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนมีบทบาท ขณะที่ สว. ซึ่งมาจากการแต่งตั้งของ คสช. ต้องวางตัวเป็นกลางและงดออกเสียงในการ

เลือกนายฯ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งระหว่างเจตนารมณ์ของประชาชนกับความต้องการของ คสช. ซึ่งอาจนำมาสู่วิกฤติทางการเมืองได้

10. เมื่อมีการจัดตั้งรัฐบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนแล้วให้มีการจัดลง ประชามติว่าสมควรมีการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นผลพวงจากการรัฐประหารในมาตราหรือเนื้อหาที่ไม่เป็นไปตามหลักการประชาธิปไตยหรือไม่ รวมทั้งถามประชาชนด้วยว่าควรจะมีการปรับเปลี่ยน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีหรือไม่ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางการปฏิรูปประเทศเกิดจากการเปิด กว้างในการมีส่วนร่วมของประชาชนหากผู้มีอำนาจและทุกภาคส่วนช่วยกันดำเนินการขับเคลื่อน ตามข้อเรียกร้องข้างต้น จะทำให้ลดความเสี่ยงในการเกิดวิกฤตการณ์ทางการเมืองในอนาคต ลด ความเสี่ยงในการเกิดการเลือกตั้งสกปรกและเกิดการไม่ยอมรับผลการเลือกตั้ง บ้านเมืองจะได้มี ความมั่นคงและมีเสถียรภาพ นำไปสู่ความก้าวหน้า รุ่งเรือง ของประเทศ สันติสุข ความเป็นธรรม และคุณภาพชีวิตของประชาชนขอให้ผู้มีอำนาจอย่าได้ทำลายโอกาสและความหวังของประชาชน และ อย่าบิดเบือนเจตนารมณ์ของประชาชน จึงขอเรียกร้องให้ผู้มีอำนาจละวางจากอำนาจ หยุดการ สืบทอดอำนาจ เพื่อเห็นแก่ความเป็นปึกแผ่นและความสงบสุข

สรุป

อนาคตประเทศไทยหลังเลือกตั้งดูเหมือนจะมีแต่ปัญหา อนาคตประชาธิปไตย เศรษฐกิจ การเมืองยังคงมีความไม่แน่นอนสูง หากไม่มีการจัดการเลือกตั้งอย่างเสรีและเป็นธรรม ไม่ทำให้การ เลือกตั้งสะท้อนเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง การเลือกตั้งจะเป็นเพียงพิธีกรรมที่สร้างความชอบธรรมให้กับการสืบทอดอำนาจของคณะเผด็จการ คสช. เท่านั้น และเปลี่ยนผ่านประเทศ จากระบอบรัฐประหารสู่ระบอบกึ่งประชาธิปไตย ดังนั้น สังคมไทยต้องเรียกร้องให้ คสช. ทบทวน แผนการสืบทอดอำนาจ และทำให้มีการเลือกตั้งอย่างตรงไปตรงมาและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น ประชาชนสามารถตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

อนุสรณ์ ธรรมใจ บทความพิเศษ : อนาคตประชาธิปไตย-เศรษฐกิจ-การเมือง หลังการเลือกตั้ง 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 : รองประธานมูลนิธิปรีดี พนมยงค์และอดีตประธานมูลนิธิวีรชน ประชาธิปไตย

สรุปข่าวหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และข่าวเศรษฐกิจไทย อ้างอิงจากเว็บไซต์ <https://www.thaichamber.org/content/file/document/0312181520823274.pdf>

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐตามแนวพระพุทธศาสนา
Human Resources Management According to
Government Buddhism

พระปลัดพระพงศ์ ฐิตธมโม (โชตินอก)*

บทคัดย่อ

ทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ นับว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากต้องถือว่าเป็นต้นน้ำของผลผลิตในทุก ๆ มิติขององค์กรซึ่งเป็นเครื่องมือหรือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการจัดการอันได้แก่ วัตถุดิบที่จะผสมผสานก่อให้เกิดผลผลิตต่าง ๆ ได้แก่ 4 M ที่ประกอบไปด้วย Man, Money, Material, และ Management ซึ่งคนในองค์กรไม่ใช่แค่การมองเป็นพนักงานคนหนึ่งในองค์กรเนื่องจากคนมีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่น การจ้างงานของภาครัฐมีจำนวนมาก แทบจะไม่มีบริษัทใดมีขนาดใหญ่ไปกว่าภาครัฐ ภาครัฐจึงต้องมีนโยบายและการจัดการเกี่ยวกับสรรหาบรรจุ ฝึกอบรม เลื่อนตำแหน่งให้ออก หรือเกษียณอายุ นอกจากภาครัฐจะเติบโตแล้วยังมีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน การเปลี่ยนแปลงภายนอกเกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่วนปัจจัยภายในเกิดจากลักษณะการทำงานและทัศนคติที่มีต่องาน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นผลให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐต้องเปลี่ยนแปลงตามที่สำคัญนั้นภาครัฐจะต้องใช้หลักพุทธธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสุขทั้งทางกายทางใจในการทำงานด้วย

คำสำคัญ : การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, พระพุทธศาสนา

Abstract

Human resources or human capital This is the part that is very important to treat the water yield in all dimensions of the organization, which is a component of the management process, including raw materials which combine to cause output include 4 M consists of. man, Money, Material, Management, and the organization is

* อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

looking not just one employee in an organization because people are more important than other resources. The hiring of government are numerous. Almost no company is bigger than the government. The government must have policy and management about training, recruitment, promotion, packing to leave. or retire In addition, government will grow, there are changes both outside and inside. Changes due to external economic factors. Social and political The internal factors caused the behavior and attitude towards work. These changes are the result of human resource management in the public sector need to be changed based on the importance that the government will need to use Buddhist teachings Buddhism was used in the management of human resources in order to be fair and. There was joy in the physical, mental work with.

Keyword : Management, Human resource, Buddhism

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐตามแนวพระพุทธศาสนา (Human Resource Management According to government Buddhism) เป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับวิชาสมัยใหม่ รวมทั้งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ยอมรับกันว่ามีค่ามากกว่าทรัพยากรใด ๆ ในโลก เนื่องด้วยมนุษย์มีสติ ปัญญาอันพิสดารล้ำลึกกว่าสัตว์อื่น ๆ มนุษย์มีจิตใจที่มีศักยภาพในการรับรู้ เรียนรู้ได้ดีเยี่ยมยิ่งกว่าสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย การคิดค้นวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีมาควบคู่กับวิวัฒนาการของสังคมมนุษย์ โดยหวังว่าถ้าสามารถพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพสูงเพียงใด โลกก็จะเจริญรุ่งเรืองมากเพียงนั้นหลักการและทฤษฎี ตลอดจนงานศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเกิดขึ้นมากมาย จากอดีตจนถึงปัจจุบัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ยิ่งมนุษย์พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้ามากขึ้นเท่าใด มนุษย์กลับยิ่งดิ้นรน กระเสือกกระสนเป็นทุกข์ทั้งกายและใจมากยิ่งขึ้นเช่นกัน ปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นกับทุกประเทศ ยิ่งเจริญมาก ยิ่งเป็นทุกข์เดือดร้อนมาก ประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน หากการพัฒนาของมนุษย์ด้วยใจเป็นธรรมและสังเกตอย่างรอบคอบในภาพรวมแล้วจะเห็นว่ามนุษย์ในปัจจุบันยังพัฒนาตนเองให้เจริญก็ยิ่งเดินทางไปสู่จุดติดกัน อึดอัด คับข้องทั้งกายและใจ เพราะมุ่งเน้นพัฒนามิติทางวัตถุ และทางกายมากกว่า ย่อหย่อน ละเลยต่อการพัฒนามนุษย์ทางมิติของจิตใจ เป็นการพัฒนาแบบตัดขอยแยกส่วน ไม่เป็นองค์รวมและไม่สมดุลกัน ชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันเจริญรุ่งเรืองทางวัตถุ

และวิชาการอย่างไม่หยุดยั้ง แต่ชีวิตมนุษย์กลับดีขึ้น กระเสือกกระสนมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม จากปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ดังกล่าวทำให้น่าหันกลับไปดูว่าในอดีตที่ผ่านมาของสังคมไทยของเราพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันอย่างไรจึงร่มเย็นเป็นสุขสร้างบ้านสร้างเมืองให้เจริญตามลำดับจนตกทอดมาถึงรุ่นเรา จากการพิจารณาสังคมไทยในอดีตพบว่า คนไทยเราพัฒนาคนในชาติด้วยมิติทางพุทธธรรม กล่าวคือ คนไทยใช้คำสอนในทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการพัฒนาทั้งจิตใจและร่างกายไปพร้อม ๆ กัน เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมโดยใช้กิจกรรมและวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา ดังจะเห็นได้ว่าประเพณีไทยก็ดี นิทานพื้นบ้านก็ดี เพลงกล่อมเด็กเพลงที่ร้องเล่นกันในเวลาทำงานก็ดี หรือปริศนาคำทาย วรรณกรรมต่าง ๆ ล้วนมีสาระคำสอนของพระพุทธศาสนาอยู่ทั้งสิ้น พุทธธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของสังคมไทยมาโดยตลอด (บุษกร วัฒนบุตร, 2558 : 261-262)

ความแตกต่างระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนในภาครัฐ อาจเรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” (human resource management) หรือบางทีก็เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” (personnel administration) คำทั้งสองคำนี้สามารถใช้แทนกันได้ แต่ถ้าจะจำแนกให้ละเอียดนั้น “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” มีความหมายกว้างกว่าและสูงกว่า ตามประวัติความเป็นมา คำว่า “การบริหารงานบุคคล” เกิดก่อน ซึ่งอาจมีมาตั้งแต่สมัยทศวรรษ 1930 ส่วนคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” เพิ่งเกิดประมาณทศวรรษ 1960 และเพิ่งได้รับความนิยมในราวทศวรรษ 1980 หรือ 1990 เหตุผลสำคัญที่เปลี่ยนมาใช้คำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ก็เพราะต้องการเน้นคุณค่าของความเป็นทรัพยากรมนุษย์และต้องการมองให้กว้างกว่าการบริหารงานบุคคล ซึ่งเน้นกฎระเบียบการทำงานประจำและกระบวนการภายใน หรือกิจกรรมที่กระทำกับกำลังแรงงานระดับล่าง ส่วนการจัดการทรัพยากรมนุษย์เน้นระดับสูงกว่า คือ มองในแง่การบริหารและนโยบายผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถกำหนดทิศทางได้เอง ไม่ต้องรอรับคำสั่งมาปฏิบัติเสมือนเป็นคนรับคำสั่งหรือคนกลางเหมือนสมัยที่ยังเป็นการบริหารงานบุคคล (Derek Torrington and Laura Hall, 1991)

ฟาร์นแฮม (Farnham) จำแนกความแตกต่างของหน้าที่การบริหารงานบุคคล (personnel function) กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management or HRM function) ออกเป็น 5 ประเด็น คือ (Cited in Owen Hughes, 2003)

(1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ต้องมีกลยุทธ์มากกว่า (more strategic) การบริหารงานบุคคลซึ่งในอดีตดำเนินการเฉพาะกิจกรรมภายในและไม่ได้คำนึงถึงการเปลี่ยนของสภาพแวดล้อมภายนอก

(2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนไปใช้แนวเหตุผลมากขึ้น (more rationalist) ไม่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว หรือยึดความเป็นพี่น้องหรือพรรคพวกเหมือนอดีต แต่มุ่งผลงานมากขึ้น

(3) การจ้างงานยืดหยุ่นมากขึ้น (more flexible) และยึดความเป็นมาตรฐานเดียวกัน (less standardized) น้อยกว่าอดีต

(4) ความสัมพันธ์ในการจ้างงานมี 2 แบบ (dualist) คือ คนที่ไม่ใช่ผู้บริหารยังได้เงินเดือน และมีสภาพการทำงานตามระบบการต่อรองร่วม (collective bargaining) ต่อไป แต่สำหรับผู้บริหารใช้วิธีการทำงานตามสัญญา (contracts)

(5) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เน้นการพัฒนาไปเป็นองค์กรชั้นนำที่มีความได้เปรียบในการแข่งขัน (leading-edge organization) ซึ่งเป็นความคิดที่นำมาจากภาคเอกชน ส่วนภาครัฐพยายามที่จะปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

บทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ (human resource management in public sector) หรือ "การบริหารงานบุคคลในภาครัฐ" (public personnel administration) เป็นกิจกรรมสำคัญขององค์การทุกแห่ง เกี่ยวข้องกับคนที่อยู่ในองค์การทุกคน การจัดการนี้มีผลต่อแรงจูงใจ ความสำเร็จ การควบคุมการปฏิบัติ และช่วยกำหนดความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งตอบสนองต่อความพึงพอใจของประชาชน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญไม่แพ้ทางด้านอื่นๆ ขององค์การภาครัฐ เช่น งบประมาณ การตัดสินใจ การวิเคราะห์นโยบายและการบริหารด้านอื่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นเรื่องการจ้างหรือจัดกำลัง การจ่ายเงินเดือน ผลประโยชน์หรือสวัสดิการ การบังคับบัญชาและการทำหน้าที่ต่าง ๆ ทางด้านการบริหารงานบุคคลที่มีผลกระทบต่อการทำงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นการกำหนดนโยบายและนำนโยบายและนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งการออกกฎระเบียบเกี่ยวกับการจัดหา การจัดกำลัง และการรักษา กำลังคนของภาครัฐ ตามความรับผิดชอบดังกล่าวนี้การบริหารงานบุคคลในภาครัฐจึงต้องเกี่ยวกับคนจำนวนมาก เช่น เจ้าหน้าที่ระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ผู้บริหาร แต่คนอื่น เช่น ผู้เชี่ยวชาญ นิติกร สหภาพแรงงานหรือตัวแทนเจ้าหน้าที่ก็มีสิทธิเสนอแนะนโยบาย หรือ

บุคคลภายนอกอาจช่วยให้คำแนะนำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอาจได้รับอิทธิพลภายนอกจากกลุ่มผลประโยชน์ ศาล สภานิติบัญญัติ เจ้าหน้าที่หรือแม้แต่ภาคเอกชน

อย่างไรก็ตาม การกำหนดนโยบายเป็นเพียงส่วนหนึ่ง แต่ยังมีหรือนโยบายไปปฏิบัติและการใช้นโยบายโดยฝ่ายอื่น ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการปฏิบัติตามนโยบาย แต่ฝ่ายอื่นก็มีบทบาทในกระบวนการนี้ด้วย เช่น ผู้เชี่ยวชาญ เจ้าหน้าที่เทคนิค วิศวกร นักฝึกอบรม และนักจิตวิทยาบางครั้งถือว่าเป็นหน้าที่ของบุคคลภายนอกที่จะนำนโยบายบางอย่างไปปฏิบัติ เช่น สหภาพแรงงาน ศาล นักการเมืองและผู้กำหนดนโยบาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ทางด้านการจัดการ แต่หลายคนก็สนใจหน้าที่ดังกล่าวและมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การภาครัฐที่มีการเมืองอยู่ภายใน ก็อาจมีกลุ่มผลประโยชน์เพิ่งเข้ามาในกระบวนการบริหาร

องค์การหลายแห่งมีส่วนจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่ภาระส่วนใหญ่อยู่ที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงหลายมาเป็นอาชีพอย่างหนึ่งในราชการ และมีการความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ยิ่งมีการเปลี่ยนทางกฎหมาย กฎระเบียบ เทคโนโลยี และองค์ประกอบของกำลังแรงงาน ก็ยิ่งทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และจริง ๆ แล้วช่วงไม่นานมานี้เริ่มยอมรับกันว่า หน้าที่ทางด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญขององค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงไม่มีวันสิ้นสุดและกลับเป็นแรงผลักดันที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของกำลังแรงงาน

เฟลิกซ์ เอ ไนโกร (Felix A. Nigro) และลอยด์ จี ไนโกร (Lloyd G. Nigro) ได้ตั้งข้อสังเกตเอาไว้ว่า บทบาทของผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขยายออก เมื่อก่อนบทบาทเพียงการรวบรวมคน แต่ปัจจุบันมีบทบาททางด้านการออกแบบคนด้วย ในอดีตเน้นที่การจัดทำมาตรฐานเป็นแนวทางคัดเลือก จัดกำลัง ประเมินผลงานและจ่ายค่าตอบแทน แต่ปัจจุบันมีหน้าที่มากกว่านี้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความรับผิดชอบในการรักษาทุนมนุษย์ ต้องทำหน้าที่ประเมินคุณภาพของชีวิตแรงงาน ออกแบบกระบวนการเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและเข้าไปแทรกแซงการทำงานประจำของหน่วยงานหลัก ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีผู้เชี่ยวชาญเกิดขึ้นเพื่อรับผิดชอบโดยตรง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้รับการมองว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะต้องรับผิดชอบต่อปัญหาของภาครัฐที่มีทรัพยากรจำกัดและมีแรงดึงดูดน้อยลงความสำเร็จขึ้นอยู่กับองค์การที่สามารถใช้ความสามารถของเจ้าหน้าที่และเปรียบกระบวนการทำให้จูงใจและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ องค์การจึงต้องมีวิสัยทัศน์ในการบูรณาการสภาพแวดล้อมให้เข้ากับความต้องการ ค่านิยมและความคาดหวังของเจ้าหน้าที่

ปัจจุบันบทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงแตกต่างไปจากอดีต ซึ่งแยกเป็น 2 ด้าน คือ (1) การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และ (2) การทำหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

ด้านการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ในอดีตจะเป็นบทบาทเชิงรับ (reactive) คือ คอยทำตามหน่วยปฏิบัติหรือคำสั่งของเจ้าหน้าที่ระดับสูง ส่วนใหญ่จะรับคำสั่งมาปฏิบัติแบบเดียวกันตลอด แต่ในสมัยใหม่บทบาทนี้ไม่เหมาะสมเพราะสภาพแวดล้อมและความคาดหวังของเจ้าที่เปลี่ยนแปลงเร็วมาก มีงานใหม่ๆที่ยากที่จะทำงานเชิงรับได้ โดยเฉพาะการพัฒนาาระบบให้ปรับตัวตามสภาพแวดล้อม และสามารถคาดการณ์ก่อนที่จะก่อนที่จะกระทบต่อองค์กร บทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐจึงเปลี่ยนมาเป็นเชิงรุก (proactive) มากขึ้นเรื่อย ๆ

ส่วนการนำหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้น เดิมบังคับให้ฝ่ายปฏิบัติ (operating departments) จัดการกำลังแรงงานตามนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนด แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป ผู้บริหารระดับล่างหลายคนเห็นว่า ทิศทางการทำงานเช่นนี้ไม่เกิดประโยชน์ เพราะเห็นว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะทำงานก็ต้องแก้ไขในเวลานั้น ซึ่งผู้บริหารระดับล่างสามารถแก้ไขเองได้ด้วยเหตุนี้หน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงต้องเปลี่ยนใหม่หันมาช่วยเหลือแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับคนมากกว่าจะคอยจับตาดู กลยุทธ์ที่ใช้ ได้แก่ ลดการควบคุม เจ้าหน้าที่และหน่วยปฏิบัติ แต่เน้นการให้บริการและคำแนะนำแทน (Gilbert B. Siegel and Robert C. Myrtle, ,1985)

แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์

องค์กรทุกแห่งต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจของการทำงาน อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกมีด้วยกันหลายแนว อาจจำแนกได้เป็น 4 แนว คือ (Felix A Migro and Lloyd G. Nigro,1976)

(1) หลักคุณธรรม (merit principle) หมายถึง การอาศัยความสามารถในการทำงานในตำแหน่งเป็นตัวกำหนดการแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและการตัดสินใจอื่น ๆ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สำหรับระบบคุณธรรมในสหรัฐอเมริกา ใช้วิธีเรียงลำดับตามคะแนนการสอบเพื่อแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง และเสนอบรรจุคนที่มีความสามารถจากลำดับสูงสุดไล่ลงไปทีละ 3 อันดับ (rule of three) ส่วนในอังกฤษไม่ใช้วิธีเรียงรายชื่อตามลำดับและไม่เสนอชื่อคนเป็นจำนวนที่แน่นอนเพื่อการแต่งตั้ง แต่ใช้วิธีสอบข้อเขียน สัมภาษณ์และวิธีคัดเลือกแบบอื่นจำนวนที่แน่นอนเพื่อการแต่งตั้งและการตัดสินใจอื่น ๆ ในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงแตกต่างกัน ผู้เชี่ยวชาญอาจเห็นว่านโยบายและวิธีการตามหลักคุณธรรมทำได้หลายวิธี วิธีที่ใช้ในประเทศหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับอีกประการหนึ่ง

(2) การแต่งตั้งพรรคพวก (spoils of office) อีกแนวทางหนึ่ง คือ การแต่งตั้งคนที่ช่วยพรรคการเมืองที่มีอำนาจในขณะนั้น บางครั้งเรียกว่า “ระบบอุปถัมภ์” (patronage system) วิธีนี้ถือว่าตำแหน่งข้าราชการเป็นของพรรคที่ได้รับชัยชนะ นักการเมืองที่แต่งตั้งมักยืนยันว่าเขามีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกหรือเสนอชื่อผู้สมควรได้รับตำแหน่ง แต่กลับกรองมาจากผู้สนับสนุนพรรคการเมืองเท่านั้น แต่อันที่จริงวิธีนี้เป็นการละเลยหลักคุณธรรม คือ การแข่งขันอย่างเปิดเผย (open competition)

(3) การจ้างงานประชาชนตามแนวคิดสวัสดิการ (welfare conceot of public employment) แนวทางนี้ คือ การใช้งานราชการแก่ใครก็ได้ที่ว่างงาน นโยบายนี้มักเป็นนโยบายของประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งคนว่างงานจำนวนมากได้เรียกร้องต่อผู้นำทางการเมืองเพื่อขอการทำงาน แต่ไม่ค่อยมีในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีรัฐบาลเป็นผู้จ้างงาน เนื่องจากการข้าราชการเป็นอาณานิคมที่เกือบจะไม่มีข้อจำกัด เพราะสามารถจ้างงานได้เต็มที่และสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยให้รัฐบาลขยายงานบอกได้เรื่อย ๆ เช่น การควบคุมมลภาวะ การขนส่ง การศึกษา สาธารณสุข การพักผ่อนหย่อนใจและหน้าที่อื่น ๆ

(4) การจ้างงานเพื่อเป็นทหาร (service in the armed forces) เป็นนโยบายที่ให้สิทธิจ้างงานเพื่อให้คนจากที่ต่าง ๆ มีสิทธิเท่าเทียมในการเป็นทหารของรัฐ เช่น กรณีที่อยู่เขตพื้นที่ต่างกันมาจากชนชั้นต่างกัน หรือชาติพันธุ์ต่างกัน ก็มีสิทธิเข้าข้าราชการทหารเหมือนกัน

แนวทางแต่ละแนวมีวิธีจ้างต่างกัน แนวทางแต่ละอย่างสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของประวัติศาสตร์ของประเทศในแต่ละระยะ เช่น การจ้างงานของรัฐบาลกลางกับท้องถิ่นของสหรัฐอเมริกาจะไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตาม แนวทางทั้งหมดที่กล่าวเป็นแนวทางที่ยังใช้อยู่ในโลกในปัจจุบัน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐตามแนวพระพุทธศาสนา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กรการคัดเลือก การพัฒนาคน ตลอดทั้งการดูแลและรักษาไว้ใช้งานล้วนเป็นเรื่องที่ต้องเข้าใจขั้นตอนอย่างเป็นระบบ แต่ที่สำคัญคือต้องคำนึงคนเป็นศูนย์กลางกล่าวคือเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล เมื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันแล้ว เงื่อนไขการทำงานใช้การสร้างระบบการบริหารงานขึ้นมาก่อน พร้อมทั้งได้สร้างระเบียบปฏิบัติ รวมทั้งการลงโทษและการให้ค่าตอบแทน เงื่อนไขต่าง ๆ ถูกสร้างขึ้นมาก่อนแล้วค่อยนำคนเข้าสู่ระบบ ซึ่งทำให้ระบบดังกล่าวนอกจากจะไม่สอดคล้องต่อสภาพความเป็นจริงและอุปนิสัยของมนุษย์และบางครั้งความยืดหยุ่น

ของเงื่อนไขต่าง ๆ จะเป็นเครื่องมือสำหรับฝ่ายบริหารมากกว่าที่จะเป็นข้อปฏิบัติให้บุคลากร ประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าร่วมงาน จึงจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และผู้บริหารควรจะต้องยึดหลักจริยธรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพุทธศาสนาเกิดขึ้นตลอดเวลา (หัสตินทร์ เชาวนปรีชา, 2546) นับแต่พระสงฆ์รูปแรกเกิดขึ้นในพระพุทธศาสนา องค์กรสงฆ์เกิดขึ้นภายหลังจากที่พระพุทธองค์ได้ตัดสินใจที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหนึ่งในรัตนตรัยทั้งสาม ภายหลังจากที่พราหมณ์โศภนทัณฑุญะได้เข้าใจคำสอนที่ไม่เคยได้ยินได้ฟังมาจากที่แห่งใดและเข้าถึงความเป็นแก่นแท้ของสัจธรรม ตัดสินใจบวชเป็นพระสงฆ์องค์กรสงฆ์จึงได้ถือกำเนิดขึ้นมาในวันเพ็ญเดือน 8 นับเวลาได้ 45 ปี ก่อนที่จะเกิดพุทธศักราช ซึ่งนับเป็นองค์กรที่เก่าแก่มากที่สุดในโลก ปัจจุบันองค์กรสงฆ์ก็ยังคงดำรงอยู่และมีหลักปฏิบัติที่ไม่เคยเสื่อมคลาย แสดงให้เห็นหลักปฏิบัติหรือหลักการบริหารจัดการที่มีพลังอย่างยิ่งที่ยังคงเป็นความยึดเหนี่ยวให้องค์กรสงฆ์อยู่ได้อย่างงดงามและน่าเลื่อมใสมาจนถึงทุกวันนี้ แม้จะผ่านร้อนผ่านหนาวมาหลายพันปี โดนมรสุมทางสังคม การเมือง ถูกบีบบังคับด้วยวิธีการต่าง ๆ จนกระทั่งสูญเสียฐานที่มั่นสำคัญในแดนเกิด องค์กรสงฆ์ก็มาองงามในหลายประเทศที่นับถือพระพุทธศาสนา

การบริหารแนวพุทธมีข้อแตกต่างที่สำคัญหลายประการจากการบริหารโดยทั่วไป ที่สำคัญพุทธศาสนาไม่เคยมีเงื่อนไขในการคัดแยกบุคคลด้วยชาติกำเนิดหรือสมบัติที่ติดตัวมาแต่เกิด และไม่เคยตัดสินบุคคลที่คุณลักษณะภายนอก แต่พุทธศาสนาได้จำแนกบุคคลตามที่เหตุแห่งการปฏิบัติ และเจตคติที่เขามีต่อส่วนรวม และที่สำคัญมากกว่านั้นพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาและการบริหารจัดการทางจิตเพื่อให้เข้าไปสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเห็นอกเห็นใจและมองทุกสิ่งอย่างเป็นองค์รวมที่แต่ละสิ่งต่างก็มีความเกี่ยวเนื่องกันหมด เพราะผลจากการกระทำของบุคคลหนึ่งอาจจะส่งผลต่ออีกคนอื่นได้ไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง พุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญกับขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะเจตจำนงของการตั้งองค์กรสงฆ์ก็เพื่อให้องค์กรดังกล่าวทำหน้าที่พัฒนาจิตใจคนในสังคมให้พ้นจากความทุกข์ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพัฒนาคนในองค์กรสงฆ์ให้เป็นบุคลากรที่พร้อมจะทำงานและพร้อมที่จะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ (พระพุทธานันท์ภิกขุ, 2544) ดังกล่าว

ในขณะที่โลกตะวันตกสมัยใหม่กำลังฉงนและให้ความสนใจอย่างมากกับคำสอนในพุทธศาสนาที่ใกล้เคียงอย่างยิ่งกับการค้นพบความจริงของโลกวิทยาศาสตร์ และนักวิชาการในหลาย

สาขาได้พยายามที่จะศึกษาคำสอนของพุทธศาสนา เพื่อไขความจริงในการนำความรู้มาใช้กับศาสตร์ในแต่ละสาขา นับแต่ศาสตราจารย์ ชูมัคเกอร์ (E. F. Schumacher) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษได้ค้นพบและเรียนรู้วิถีปฏิบัติของชาวพุทธในพม่า เขาก็ได้เปิดประตูวิชาการของโลกตะวันตกสู่โลกตะวันออก เป็นผลให้มีนักวิชาการตะวันตกหันเข้าหาทางเลือกใหม่ของโลกตะวันออกที่สงบ และดูเหมือนจะมีทางออกของปัญหาที่ยุ่งเหยิงในการพัฒนาแบบตะวันตกเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยตรงทั้งแง่ที่มนุษย์ก็ต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และในแง่ที่มนุษย์เองต้องทำงานภายใต้สังคมที่โลกเต็มไปด้วยคนที่ยังไม่พ้นจากความทุกข์ทางใจเพื่ออยู่ร่วมในสังคมและร่วมมือกันพัฒนาสังคมให้เกิดความสงบ เป็นไปในทิศทางที่จะประสานประโยชน์ร่วมกัน

สังคมไทยแม้จะเป็นประเทศที่นับถือพุทธศาสนา อย่างน้อยประชากรในประเทศก็ได้ชื่อว่า เป็นประเทศที่นับถือพุทธมากที่สุด (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2533) และเป็นฐานที่มั่นสำคัญของพระพุทธรศาสนาสายเถรวาท ซึ่งถือกันว่าได้เป็นสายที่ถือปฏิบัติตามคำสอนโดยตรงของพระพุทธเจ้า แต่การศึกษาแก่คำสอนหรือการประยุกต์ใช้กับศาสตร์ต่าง ๆ แทบจะเกิดขึ้นน้อยมาก เมื่อเทียบกับการศึกษาตำราคำสอนของโลกตะวันตก ในขณะที่โลกตะวันตกเองก็เริ่มหันเหให้ความสำคัญกับคำสอนทางพุทธศาสนา แต่ส่วนใหญ่การศึกษาในประเทศไทยก็ยังมองว่าพุทธศาสนาเป็นเพียงศาสนา ไม่ใช่หลักวิชาการที่จะนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ได้ ในแง่ของการทำงาน การนำคำสอนตามหลักพุทธศาสนามาใช้จึงถือเป็นการแยกส่วนกันอย่างชัดเจน โดยมองว่าพุทธศาสนาเป็นเรื่องของพระสงฆ์ที่ต้องศึกษาและเรียนรู้คนภายนอกควรเรียนรู้ตำราสมัยใหม่เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

ระบบคุณธรรม

ตอนแรกที่ใช้ระบบคุณธรรม (merit system) มีความหมายเฉพาะตอนเข้าทำงานไม่ได้ใช้กับทุกขั้นตอนอย่างทุกวันนี้ ระบบคุณธรรมตอนแรก หมายถึง การแต่งตั้งจากการสอบแต่ทุกวันนี้คำว่า “ระบบคุณธรรม” ที่ใช้กันทั่วไป ไม่ได้หมายถึงการคัดเลือกเข้าทำงานอย่างเดียว แต่ยังหมายถึงขั้นตอนอื่น ๆ ทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการทรัพยากร เช่น ความก้าวหน้าตามระบบคุณธรรม การจ่ายค่าตอบแทนตามลักษณะงานและคุณภาพของผลงานและการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานที่พึงปรารถนา ดังนั้น ระบบคุณธรรมในยุคใหม่จึง หมายถึง ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการเปรียบเทียบคุณธรรม หรือยึดถือความสำเร็จจากการคัดเลือกและก้าวหน้าในการทำงานของแต่ละคน และเงื่อนไขตลอดจนการให้รางวัลเป็นไปตามความสามารถและความต่อเนื่องของการทำงาน

ขั้นตอนการเข้าทำงานตามระบบคุณธรรมเห็นได้จากการแข่งขันอย่างเปิดเผย (open competition) เพื่อคว่าผู้สมัครเหมาะสมกับการทำงานในตำแหน่ง อาชีพ หรือการรับราชการหรือไม่ หลักการแข่งขันอย่างเปิดเผย ซึ่งคณะกรรมการพลเรือนสหรัฐอเมริกา (U.s. Civil Service Commission) กำหนดไว้มี 6 ข้อ คือ (O. Glenn Stahl,1983)

(1) เผยแพร่ต่อสาธารณชนอย่างเพียงพอ (adequate publicity) หมายความว่า ตำแหน่งงานว่างและข้อกำหนดเกี่ยวกับงานที่ว่างนั้นต้องประกาศต่อสาธารณะจนกระทั่งประชาชนที่สนใจมีโอกาสได้รู้

(2) มีโอกาสที่จะสมัครงาน (opportunity to apply) หมายความว่า ประชาชนที่สนใจต้องมีโอกาสทำให้ความสนใจนั้นให้คนอื่นรู้ละรับไว้พิจารณา

(3) มีมาตรฐานที่เป็นไปได้จริง (realistic standards) หมายความว่า มาตรฐานคุณสมบัติจะต้องสัมพันธ์กับงานที่ว่างและจะต้องใช้กับทุกคนที่สนใจสมัครอย่างไม่ลำเอียง

(4) ไม่มีการกีดกัน (absence of discrimination) หมายความว่า มาตรฐานที่ใช้ต้องเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องเฉพาะความสามารถและความเหมาะสมกับการจ้างงาน

(5) เรียงลำดับตามความสามารถ (ranking on the basis of ability) ใจความสำคัญของการแข่งขัน คือ การเรียงลำดับผู้สมัครตามการประเมินความสามารถ ความเหมาะสม ทั้งกระบวนการคัดเลือกตั้งสามารถนำมาเรียงลำดับตามนี้ได้

(6) รู้ผลลัพธ์ (knowledge of results) หมายความว่า คนทั่วไปต้องรู้วิธีทำงานของกระบวนการ และคนที่เชื่อว่ากระบวนการดำเนินไปไม่เหมาะสมต้องมีโอกาสตรวจสอบได้

ส่วนประวัติความเป็นมาของระบบคุณธรรมนั้น อาจศึกษาได้จากสหรัฐอเมริกาเพราะสมัยที่สหรัฐอเมริกายังเป็นอาณานิคมนั้นเติบโตมาด้วยระบบพรรคพวก ข้าราชการจึงเป็นคนที่ขุนนางอังกฤษแต่งตั้งในฐานะที่เป็นชนชั้นอภิสิทธิ์ เริ่มแรกสภาอาณานิคมจึงเริ่มหาทางจำกัดอำนาจของผู้สำเร็จราชการ พอถึงสมัยหลังปฏิวัติจึงคิดวิธีป้องกันการใช้อำนาจผูกขาดนี้ได้ คือ ใช้วิธีเลือกตั้งข้าราชการ จนปี ค.ศ. 1820 จึงเริ่มดำรงตำแหน่งเป็นวาระซึ่งเปลี่ยนตามรัฐบาลทุก 4 ปี การใช้วิธีหมุนเวียนนี้จึงเป็นพื้นฐานของระบบอุปถัมภ์ยุคใหม่

การเปลี่ยนข้าราชการทุก 4 ปีทำให้เกิดความอลหม่านและถึงแม้จะยอมรับกฎหมายดังกล่าว แต่ทางปฏิบัติพอเริ่มมีประธานาธิบดี ประธานาธิบดีทุกคนต่างก็ยอมรับว่าราชการต้องมีความสามารถที่ได้มาตรฐานด้วย ระบบอุปถัมภ์จึงยังไม่แบ่งบานเต็มที่ ระบบอุปถัมภ์มาเติบโตสูงสุดสมัยประธานาธิบดีแอนดรูว์ แจ็คสัน (Andrew Jackson) ซึ่งเป็นยุคที่ถือกันว่าคนอเมริกามีความคิดที่เป็นปัจเจก (individualistic) มากที่สุด สังคมต่อต้านการนิยมคนรวยและคนชั้นสูงซึ่งเป็นค่านิยมที่

ยึดมาเป็นเวลา 40 ปี นับตั้งแต่สมัยวอชิงตัน (Washington) เรื่อยมาจนถึงเจฟเฟอร์สัน (Jefferson) สมัยแจ๊คสันคนหันมามีดีคือความเสมอภาคตามระบอบประชาธิปไตย แต่ผลเสีย คือ ไม่สามารถป้องกันระบบอุปถัมภ์เอาไว้ได้อีกต่อไป ระบบอุปถัมภ์ถูกนำมาแต่งตั้งข้าราชการอย่างน่ากลัว

ในที่สุดจึงเกิดขบวนการปฏิรูปเมื่อทศวรรษ 1860 ขบวนการนี้เรียกร้องให้ปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพและมีศีลธรรม เนื่องจากระบบอุปถัมภ์สร้างความเสียหายอย่างมหาศาลจากการยกย่องคนไม่มีประสบการณ์และความสามารถ การบริหารงานไม่เชื่อมต่อ เพราะข้าราชการเปลี่ยนบ่อย การปฏิบัติราชการเต็มไปด้วยความนิยมชมชอบและลำเอียงเป็นการส่วนตัว อีกทั้งข้าราชการไม่มีโอกาสพัฒนาเป็นอาชีพ ขบวนการปฏิรูปเริ่มต้นที่เป้าหมาย 3 อย่าง คือ (1) ให้การสอบเพื่อรับเสียนเพิ่มที่วอชิงตัน ดี ซี (Washington, D.C.) มีน้อยที่สุด (2) พยายามไม่ให้ข้าราชการย้ายเพราะเหตุผลจากเส้นสาย และ (3) ไม่ให้เก็บภาษีข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งเพื่อประโยชน์ของพรรคการเมืองดังที่เคยทำกันมาไม่สำเร็จ จนกระทั่งแนวคิดการปฏิรูปแพร่กระจายออกไปมาก

การปฏิรูปมาประสบผลสำเร็จเมื่อมีการออกกฎหมายข้าราชการพลเรือน (Civil Service Act) ปี ค.ศ. 1883 พัฒนาการของความสำเร็นี้มี 4 ชั้น คือ (1) ความกล้าหาญและอดทนของนักปฏิรูปอย่างเช่น สมาคมปฏิรูประบบราชการแห่งนิวยอร์ก (New York Civil Service Reform Association) เมื่อปี ค.ศ. 1887 ต่อมาเกิดกลุ่มอื่นๆ ระดับรัฐ จนที่สุดกลายเป็นสันนิบาตการปฏิรูประบบราชการแห่งชาติ (National Civil Service Reform League) (3) รายงานการศึกษาของระบบราชการอังกฤษของ ดอร์แมน บี อีตัน (Dorman B. Eaton) ซึ่งเป็นกรรมการที่ แต่งตั้งโดยประธานาธิบดีเฮย์ส (Hayes) และ (4) การลอบยิงประธานาธิบดีการ์ฟิลด์ (Garfield) โดยน้ำมือของผู้ที่ผิดหวังจากการแต่งตั้ง เหตุการณ์สุดท้ายนี้เป็นผลมาจากระบบอุปถัมภ์โดยตรง ในที่สุดจึงกลายเป็นอารมณ์ร่วมของการปฏิรูปที่คิดว่าไม่น่าจะมีเรื่องเช่นนี้อีก

กฎหมายข้าราชการพลเรือน ปี ค.ศ. 1883 นั้นลอกแบบมาจากอังกฤษ หลักใหญ่ คือ ให้ประธานาธิบดีแต่งตั้งคนสองฝ่ายมาเป็นกรรมการเพื่อถ่วงดุลกันและให้คัดเลือกข้าราชการโดยการสอบแข่งขันอย่างเปิดเผย แต่ตอนต้นใช้เฉพาะข้าราชการสำนักงานใหญ่ในกรุงวอชิงตัน ตอนหลังประธานาธิบดีออกคำสั่งให้ขยายออกไป จนกลางศตวรรษที่ 20 การสอบแข่งขันนี้จึงถูกนำไปใช้กับข้าราชการกลางเกือบทุกส่วน ขณะเดียวกันรัฐต่าง ๆ ก็ปฏิรูปตาม เช่น นิวยอร์กออกกฎหมายปฏิรูปในปีเดียวกัน ตามด้วยแมสซาชูเซตต์ปฏิรูปปี ค.ศ. 1884 วิสคอนซินและอิลลินอยส์ ปี ค.ศ. 1905 โคโรลาโด ปี ค.ศ. 1907 นิวเจอร์ซีย์ ปี ค.ศ. 1908 โอไฮโอ ปี ค.ศ. 1912 แคลิฟอร์เนียและคอนเน็คติคัต ปี ค.ศ. 1913 แมรีแลนด์ ปี ค.ศ. 1920 และรัฐอื่น ๆ ส่วนใหญ่ปฏิรูปในปี ค.ศ. 1935 ส่วน

ระดับท้องถิ่นนั้นเมือง (city) ใหม่ ๆ หลายเมืองก็เริ่มปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล และส่วนอื่น เช่น เคาน์ตี (county) และเขตชนบทอื่น ๆ ยังเปลี่ยนแปลงไม่มาก

บทสรุป

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐเป็นเนื้อหาสำคัญอันหนึ่งของการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งพัฒนามาจากระบบการบริหารงานบุคคลเดิมตามทฤษฎีระบบราชการของ แม็ก เวเบอร์ แต่ทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา การบริหารงานบุคคลแนวเก่ามีปัญหาตรงที่มีความแข็งกระด้าง เพราะการยึดกฎระเบียบและมีชั้นบังคับบัญชามาก ระบบการบริหารบุคคลแบบเดิมเปลี่ยนแปลงยากและคับแคบ ปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐกำลังอยู่ในช่วงปฏิรูป โดยหันไปมุ่งเน้นผลงานและความยืดหยุ่น หลายคนเห็นว่าเปลี่ยนจนไม่เหมือนที่เคยเป็นมา ความคิดเดิมบางอย่างหายไป เช่น การอยู่ในตำแหน่งได้ตลอดหรือไม่ถูกไล่ออกง่าย ๆ สภาพหลังปฏิรูปทำให้การเลื่อนตำแหน่งมีความแน่นอนน้อยลงและมีการปฏิรูปแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่กระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการ การปฏิรูปเหล่านี้บางทีก็ขัดกันเอง เช่น พยายามจูงใจให้คนที่มีความสามารถได้รับรางวัล แต่การทำงานกลับไม่มีความมั่นคง หรือกรณีที่เน้นผลงาน แต่ก็ยังใช้ดุลพินิจตัดสินอยู่ที่นี้ นอกจากนั้น ยังเปลี่ยนแปลงข้าราชการก็ยังมีปัญหาขวัญกำลังใจ เพราะรู้สึกไม่แน่นอน และกลัวการเปลี่ยนแปลงที่เถาโถมเข้ามาอย่างรวดเร็วจนปรับตัวไม่ทัน

การปฏิบัติงานใด ๆ ในทางพระพุทธศาสนานั้นเน้นการทำงานเป็นทีม (Group) เช่น การฟังธรรม การรับเข้ามาเป็นสมาชิกของนักบวชต้องทำการสาบานตัวต่อพระอุปัชฌาย์ พระกรรมวาจาจารย์ คือผู้แนะนำการปฏิบัติ รวมทั้งสงฆ์ที่มานั่งเป็นอันดับหรือเป็นสักขีพยานในการรับเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ขององค์การ และเมื่อเข้ามาสู่กลุ่มแล้วจะต้องฉันหรือรับประทานอาหารเป็นกลุ่ม รักษามารยาทในการฉันอาหาร เมื่อเวลาสวดมนต์ก็สวดพร้อมกัน ตื่นเช้าตรู่ต้องมาทำ ความสะอาดที่อยู่อาศัย เวลาศึกษาก็ศึกษาพร้อมเพรียงกัน หลักการดังกล่าวเป็นหลักการของการทำงานร่วมกันและมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่าการจัดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นระบบมาก่อนทฤษฎีตะวันตก

เอกสารอ้างอิง

บุษกร วัฒนบุตร. (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ*. นนทบุรี : บริษัท ฮับพรีนติ้ง จำกัด.

พระพุทธยานันทภิกขุ. (2544). *คนรักชาติ ศีลรักษาคน*. กรุงเทพมหานคร : เอมี่ เทรดดิง.

- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ.(2550). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2533). **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- หัตตินทร์ เขาวนปรีชา. (2546). **พุทธธรรม กับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. วารสารวิชาการ สถาบันราชภัฏ อุตรดิตถ์, กุมภาพันธ์-กรกฎาคม.
- Derek Torrington and Laura Hall. (1991). **Personnel management : A new approach, 2nd ed.** New York : Prentice Hall.
- Cited in Owen Hughes. (2003). **Public management and administration: An introduction, 3rd ed.** New York: Palgrave Macmillan.
- Gilbert B. Siegel and Robert C. Myrtle. (1985). **Public personnel administration: Concept and practices** Boston: Houghton Mifflin.
- Felix A Migro and Lloyd G. Nigro. (1976). **The new public personnel administration, 3rd ed.** Illinois: F.E. Peacock.
- O. Glenn Stahl. (1983). **Public personnel administration, 8th ed.** New York: Harper & Row, Publishers.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวเชิงพุทธ

Buddhist Human Resource Management

พระมหาอุทัย ปญญาปภาโส*

บทคัดย่อ

มนุษย์นั้นจัดว่าเป็นทรัพยากรมีชีวิตที่สำคัญต่อการจัดการงานในหลายด้านและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการในงานด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านสุขภาพ ที่ต้องเน้นคุณภาพมาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้ก็บองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์การเพื่อไปทำหน้าที่ใหม่ด้วยดีแล้วนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ฉะนั้นในทางด้านพระพุทธศาสนาได้ถือเอามนุษย์เป็นจุดศูนย์กลางในการฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์นั้นต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน อันได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญา ที่จะส่งผลสู่ภายนอกตน ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ การนี้จึงได้มีการบูรณาการหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้เป็นส่วนประกอบในฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องของ กาย วาจา และใจ หลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ครั้งนี้ได้แก่หลักสิกขา 3 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหารธรรม 4 และหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งจัดว่าเป็นหลักธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีชีวิตที่ประเสริฐและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขได้ โดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ : การบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์, หลักเชิงพุทธ

ABSTRACT

Human beings are considered to be a living resource that is important for the management of many aspects and requires a lot of human resources in a variety of functions. Because human resources must be the creator of the service

* อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

and provide services in various fields such as Health that needs to focus on quality, safety standards and ethics, etc. The acquisition of quality human resources Development and treatment of human resources to work for the organization efficiently and effectively As well as leaving the organization to perform the new duties well All require good human resource management Therefore, in Buddhism, human beings are centered in training and development. That is, human beings must act by training to create their own qualities, including physical properties, mental and intellectual precepts to be delivered. External results which is a development in terms of human resources In this regard, the principles of Buddhism were integrated into the training and development components. Most of them focus on physical, verbal, and spiritual principles that are applied in human resource management, including the three main principles of Sangkhaharak 4, Brahmawihan Dhamma 4, and Sappurisuthamma 7. Which is considered as a principle that is important to human resource development to have a noble life and live together in peace without hurting each other.

Keywords: Management, Human Resource, Buddhist Principles

บทนำ

ในปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของชาติและการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดด้านการบริหารจัดการอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดหรือเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นจัดว่าเป็นทรัพยากรที่นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่ต้องใช้ในการจัดการและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรทั้งหมดที่จำเป็น ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทน การลงทุนทั้งในระดับชาติและระดับองค์กรควรที่จะให้ความสำคัญกับการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ให้มาก แม้ทรัพยากรมนุษย์จะไม่ใช้ทรัพย์สินแต่ต้องถือว่าเป็นทรัพยากรในการจัดการที่ซื้อหามาด้วยเงินได้ไม่ยากนัก เพราะการที่จะซื้อใจคนเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากมาก องค์กรอาจซื้อใจคนบางคนได้ในบาง

เวลา แต่ไม่อาจซื้อใจคนได้ตลอดเวลา ปัญหาทั้งหลายของประเทศทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ชุมชน ครอบครัว ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สามารถแก้ได้ด้วยการมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพ ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นพลังสำคัญของระบบเศรษฐกิจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545) อย่างไรก็ตามในระดับองค์การทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ ทุกองค์การต่างต้องการคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งเข้ามาทำงานในองค์การ ในสภาพที่มีการแข่งขันกันอย่างมากขององค์การ การเป็นคนดีที่มีคุณภาพและทำงานเก่งได้นั้น ทางพระพุทธศาสนาต้องเป็นคนประกอบด้วยความดีคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่ไปกับการทำงานให้องค์การด้วย จึงจะเรียกว่าเป็นคนที่ดีมีคุณภาพและทำงานเก่งอย่างสมบูรณ์แบบ หากจะพัฒนาคนให้เป็นคนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้ต้องอิงอาศัยศาสตร์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยในการจัดการด้วย ซึ่งการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับศาสตร์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น ถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลในเชิงบวกต่อการบริหารองค์การ เป็นอย่างมาก

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะได้นำเสนอรูปแบบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการตามหลักวิชาการ โดยจะได้นำเสนอประเด็นที่เกี่ยวกับหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปก่อนที่จะนำเสนอหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เป็นลำดับสืบต่อไป

ความหมายของการบริหาร

การบริหาร หมายถึง การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร (บุญทัน ดอกไธสง, 2537) การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542) การบริหาร หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การ ซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย (ธีรวิมล บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิ

ระรัตน์, 2534) การบริหาร หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2532) การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (สมคิด บางโม, 2545) การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคล เป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514)

สรุปได้ว่า การบริหารนั้นเป็นการดำเนินงานตามแผนงาน โดยการนำเอาศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการจัดการทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางด้านวัตถุและมนุษย์มาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายของทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์นั้น หมายถึง ผู้ที่ทำงานตามหน้าที่อยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ประกอบกันเป็นองค์กร องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตาม หรือจะดำเนินธุรกิจประเภทใด ๆ งานที่ดำเนินการภายในองค์กรนั้น ล้วนแต่ต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ทั้งสิ้น ต้องอาศัยมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น เพราะว่ามีมนุษย์นั้นเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพย์ ก่อให้เกิดรายได้และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรนั่นเอง ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่น ๆ อาทิเช่น อุปกรณ์ วัสดุ ดิบ และงบประมาณในการลงทุน รวมถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อใช้ในผลิตสินค้า การที่องค์กรจะอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้มีความเจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันในตลาดได้จะต้องอาศัยการรวมพลังของบุคคลกรทุกคนในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถร่วมแรงร่วมใจประสานกันได้เป็นอย่างดี โดยให้มีทิศทางไปในแนวเดียวกัน เพื่อให้งานต่าง ๆ สอดคล้องและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยส่วนรวมและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานแบบมุ่งประสิทธิผลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีศักยภาพอย่างเหมาะสม มีกรอบของการบริหารงานที่ดี โดยยึดเอาหลักธรรมมาภิบาล ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดก็ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ คุณภาพของคน ในองค์กรนั้น ๆ ก่อนที่องค์กรต่าง ๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคคลเคยถูกมองว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบันบุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็น ทรัพยากรมนุษย์ ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก งานบริหารบุคคลและธุรการ ที่มุ่งเน้นในประเด็น รับคนเข้า เอาคนออก และตรวจบัตรตอก ไปเป็น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นจากการจัดการเฉพาะหน้าหรือเชิงรับไป เป็นการใช้การปฏิบัติงานเชิงรุกอย่างเต็มตัว เป็นผู้สนับสนุนทุก ๆ หน่วยงานในการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากการศึกษาความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสามารถที่จะเอื้อให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้ เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงต้องดำเนินการในกระบวนการต่อไปให้ครบวงจร โดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นภายใต้ระบบเปิดขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อการรองรับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรม ภาษา การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ และสังคม (อนวัต กระสังข์, 2559)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ โดยเฉพาะองค์การที่ต้องการใช้มนุษย์ เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่ทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้คนที่มีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ในสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้กลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรนั้นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำงานรวมกันและกรณีทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และได้มีการกำหนดรูปแบบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เอาไว้หลายแบบจึงอยากจะขอนำเสนอรูปแบบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยสังเขปดังต่อไปนี้

การวางแผน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำหลักการเข้ามาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะต้องสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ เข้ามาประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ผลงานที่ออกมาามีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากนี้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยขั้นตอนที่ละเอียดอ่อนมากมาย โดยขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงานทรัพยากรมนุษย์ก็คือการวางแผน ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถเข้าใจสถานการณ์และสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินงานและความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร เพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพได้

การสรรหา เป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เริ่มต้นตั้งแต่การแสวงหาคนเข้าทำงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาสมัครงานในองค์กรเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานตามที่องค์กรได้ระบุไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์มา

สมัครงาน เพื่อองค์กรจะได้ทำการคัดเลือกต่อไป (สุนันทา เลานันทน์, 2542) ดังนั้น การสรรหาคนที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งที่ต้องตามที่ได้กำหนดไว้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความต้องการแรงงานในภาพรวมขององค์กร อย่างไรก็ตาม หน้าที่ในการสรรหาที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นด่านแรกที่จะบ่งชี้ว่าอนาคตขององค์กรจะเป็นอย่างไร(ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554) ในทางปฏิบัตินั้น การสรรหาเป็นกิจกรรมที่ต้องการความเอาใจใส่จากผู้รับผิดชอบ และมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ได้มีผู้เปรียบเทียบการสรรหาในปัจจุบันว่าเปรียบเสมือนการผลิตสินค้าในตลาดผู้บริโภคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันสูงและค่อนข้างรุนแรง ดังนั้นในการดำเนินการสรรหาจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอนและมีระบบ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดี เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ทำให้มีความคล่องแคล่ว มีความเชื่อมั่นในการทำงาน รู้จักเลือกใช้เครื่องมือถูกต้องและเหมาะสม รู้จักการใช้เทคนิคแก้ปัญหา ตลอดจนรู้จักนำความรู้ และแนวคิดวิธีการจากการอบรมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝน ซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธีที่นิยมใช้มี (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2542) (1) การบรรยาย (Lecture) (2) การประชุม (Conference) (3) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) (4) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) (5) การสาธิต (Demonstration) (6) การสัมมนา (Seminar) (7) การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training)

การพัฒนา เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมมีความแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคลากรที่จะรับการพัฒนาตนเอง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่าและคุณภาพยิ่งขึ้นด้วยวิธีการ อาทิ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษา และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละบุคคล และก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุด

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลสิ่งที่พนักงานประพฤติปฏิบัติให้แก่องค์กรหรือสิ่งที่องค์กรได้รับจากพนักงานภายในเวลาที่กำหนด จากนั้นป้อนกลับผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบว่า ปฏิบัติงานได้ผลดีมากน้อยเพียงใด และ

แนะนำให้พนักงานรู้ถึงวิธีการที่พวกเขาจะต้องปฏิบัติงานให้ดี เพื่อที่จะได้ใช้เปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การปฏิบัติงาน และงานที่ออกมาสามารถที่จะมาวินิจฉัยได้ว่าทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การไปในทิศทางใด ถ้าใช้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การประเมินผล การปฏิบัติงานก็จะสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานได้ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากใช้อย่างไม่เหมาะสม กระบวนการประเมินผลจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้ การประเมินผล และการป้อนกลับข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไม่ใช่วางการ เช่น เมื่อหัวหน้างานได้สังเกต และตำหนิตีเตือน หรือชมเชย กับเหตุการณ์ทั้งที่ดีและไม่ดี ในขณะที่วิธีการที่เป็นทางการ ก็คือมีการทบทวนการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งทำให้หัวหน้างานต้องประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยวิธีการประเมินผลที่เป็นทางการ ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ ได้ใช้การประเมินผลทั้งที่เป็นทางการและไม่ใช่วางการ ในขณะที่องค์การขนาดเล็ก ใช้แค่เพียงการชี้แจงพูดคุยกับพนักงานอย่างไม่ใช่วางการ

การบริหารค่าตอบแทน เป็นการจัดหาขั้นตอนที่ละขั้นตอนเพื่อให้การออกแบบระบบสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เหล่านั้นสะท้อนให้เห็นคุณค่าของความต้องการของงาน เชื่อมโยงถึงรายบุคคล ทีมงาน หน่วยงาน และผลปฏิบัติงานขององค์การ (Henderson, Richard L., 2006) ซึ่งค่าตอบแทนนั้นเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับโดยรวมดังการจูงใจในการปฏิบัติ การเสริมขวัญกำลังใจ และการเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) เงินเดือน/ค่าจ้าง (Salary wage) สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อันเป็นค่าตอบแทนหลัก (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557) เงินเดือนมักใช้กับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน วิชาชีพ ค่าจ้างใช้กับผู้ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานและใช้ความรู้กึ่งวิชาชีพ สิ่งจูงใจ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน คือจ่ายให้เป็น พิเศษ เช่น เบี้ยขยัน โบนัส จัดเที่ยว ซึ่งคนทั่วไปรู้จักคำว่า ค่าจ้าง (Wage) และเงินเดือน (Salary) ซึ่งหมายถึง เงินที่จ่ายให้กับลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน แต่คำว่า "ค่าจ้างและเงินเดือน" เป็นคำที่มีความหมายแคบกว่า จึงให้คำว่าค่าตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้สำหรับทำงานและประโยชน์หรือบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร ค่าตอบแทนเป็นการจ่ายให้ทั้งในรูปแบบโดยตรงกับในรูปแบบอ้อม รูปแบบโดยตรง คือ เงินเดือนและค่าจ้าง รูปแบบโดยอ้อม คือประโยชน์ที่ให้กับบุคลากร เช่น การประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินบำเหน็จเมื่อออกจากงาน เป็นต้น (2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สวัสดิการ คือ สิ่งที่จ่ายให้ นอกเหนือเงินเดือน สิ่งจูงใจซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวก็ได้ เช่น สิทธิการลา ค่าเช่าบ้าน รถ

รับส่ง เป็นต้น ส่วนประโยชน์เกื้อกูล จะคล้ายกับสวัสดิการ แต่ที่แตกต่าง คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้เฉพาะบางตำแหน่ง เช่น รถประจำตำแหน่ง ค่าเลี้ยงรับรอง การเป็นสมาชิกสโมสร เป็นต้น

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็วบนเกมการแข่งขันทางธุรกิจการค้าอุตสาหกรรม วิทยาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ต้องปรับตัว องค์กรที่จัดระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวเท่านี้ที่จะยืนหยัดทานต่อกระแสโลกาภิวัตน์ได้ องค์กรใดบริหารงานแบบดั้งเดิม ไม่ยอมปรับตัวเปลี่ยนแปลงจึงต้องสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน บางองค์กรอาจถึงกับต้องปิดกิจการลงในที่สุดสัญญาณภัยเช่นนี้ได้สร้างแรงกดดันผลักดันให้พนักงานในองค์กรโดยเฉพาะคน ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะและความสามารถที่รู้เท่าทันความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะความเป็นไปของธุรกิจและกว้างออกไปกว่านั้น โดยเฉพาะบุคลากรของบริษัทที่ผลิตเพื่อ การส่งออกต้องรู้ระเบียบการค้าและการเงินของโลก ฉะนั้นพระพุทธศาสนาจึงให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือ มนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางจิต และทางปัญญา ที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกาย และวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาด้านความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยังเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็น การพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไปหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมี ความเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง ส่วนหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จึงพอสรุปได้ดังนี้

หลักศึกษา 3

เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ หรือเป็นบุคคลผู้ที่มีจิตใจสูง ทั้ง 3 ประการ คือ (อง.ตึก. (ไทย) 20/85/311)

1) อธิศีลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริต ทางกาย วาจา และอาชีวะ (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ) เป็นเรื่องของการฝึกฝนในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน ศิลเป็นเครื่องมือที่ใช้ หรือในทางสังคมทั่วไป เรียกว่าวินัย เป็นจุดเริ่มต้นในขบวนการแห่งการศึกษา และพัฒนา การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมที่อยู่ร่วมกัน ศิล หรือ วินัย จะช่วยจัดให้เกิดความเป็นระเบียบ ในความเป็นอยู่ และเอื้อโอกาส ให้เกิดการพัฒนา จนสามารถทำให้มนุษย์มีพฤติกรรม เกิดความเคยชินที่ติงตามแบบอย่างของศิลปะที่กำหนดไว้ดีแล้ว ฉะนั้น การจะฝึกให้เกิดความเคยชินในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะต้องมียุรูปแบบ และวิธีการนั้นๆ อย่างเช่น ศิล หรือ วินัย เป็นต้น ให้เป็นอุปกรณในการฝึกฝน เบื้องต้น

2) อธิจิตตสิกขา คือ การฝึกปรือในด้านสุขภาพ และสมรรถภาพของจิต (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ) สมาธิ เป็นส่วนของการฝึกฝนในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจให้เกิดการพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ คือ ในด้านคุณธรรม เช่น ความมีเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งอดทน ตลอดจนความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง มีสติ สมาธิ และในด้านทำให้เกิดความสุข เช่น ความผ่อนคลายเบิกบาน ความรู้สึกอิ่มใจ หรือ กล่าวโดย สรุปว่า การพัฒนาสุขภาพจิตให้มีความมั่นคง ในการดำรงอยู่ของชีวิตให้มีความสุข

3) อธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนถึงขั้นสุดท้าย มีจิตใจเป็นอิสระผ่องใส เบิกบานโดยสมบูรณ์ (หมายรวมเอาสัมมาทิฏฐิและสัมมาสังกัปปะ ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึก หรือพัฒนาในด้านความรู้ ความจริง โดยเริ่มตั้งแต่ ความเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้ในเหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ด้วยความแยบยลให้เห็นตามความเป็นจริง หมายความว่า รู้เท่าทันความเป็นไปของโลก และชีวิต จนทำให้จิตใจ เป็นอิสระ ข้ามพ้นความ ปราศจากปัญหาถึงความเป็นอิสระภาพโดยสมบูรณ์

หลักสังคหวัตถุ 4

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้

1) ทาน การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนถึงความรู้และแนะนำสั่งสอน ทานในสังคหวัตถุนี้ มุ่งเพื่อให้สังเคราะห์ผู้รับ มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย 4 คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยา

รักษาโรค ฉะนั้น การให้ทานจึงควรให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพ ให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วงปลดเปลื้องความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่กัน ให้ด้วยมุทิตาส่งเสริมสนับสนุนให้แก่ผู้ทำความดี มีความเจริญก้าวหน้า เพราะฉะนั้น การให้ด้วยวัตถุประสงค์ของจึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ

2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานฉันท์ สามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี การพูดดีมีคุณค่า เป็นสื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดี คนที่พูดดี จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ การสื่อสารสัมพันธ์อันดีต่อกันของมนุษย์ เมื่อมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรก็เกิดสัมพันธ์ไมตรีอย่างดีของมนุษย์

3) อัถลจริยา การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์เหลือด้วยแรงกาย และ ขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้ ความเป็นผู้มีในเอื้อเพื่อเอารุระของคนอื่น หรือสังคมด้วยแรงกาย ด้วยปัญญาหรือด้วยทรัพย์ จนเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นเหตุให้รักนับถือกันอย่างมั่นคง ช่วยให้การพัฒนาที่มั่นคงและเข้มแข็งต่อไป

4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้แก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสม ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมเนียมในแต่ละกรณี การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ไม่ถือตัวมีความเสมอภาค วางตนเหมาะสม สามารถผูกพันรักษาความสามัคคีในสังคมนมนุษย์ไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะมนุษย์ทั้งหลาย รักนับถือความวางตนสม่ำเสมอไม่ถือตัว เป็นธรรมประจำโลกที่มนุษย์ทั้งหลายย่อมไม่เสมอกัน ด้วยทรัพย์ ยศศักดิ์ บริวาร ศิลปวิทยา และปัญญา ที่ยิ่งหย่อนกันกว่ากัน หากเราเคารพในความเป็นมนุษย์ ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีเสมอกันในฐานะมนุษย์เหมือนกันกับเรา

หลักพรหมวิหารธรรม 4

เป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2546)

- 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีทางสังคมมนุษย์ โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สุขใจ
- 2) กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลาย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญอย่างกรุณาจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำงานสงเคราะห์ ควรประกอบด้วยอุเบกขากำกับ
- 3) มุทิตา ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจเข้มแข็งเบิกบาน พลอยยินดีปลาบปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้น ประสบผลสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป
- 4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่หมู่พวกพื่อน้อง

หลักสี่ปุริสธรรม 7

เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย (ที.ปา. (ไทย) 11/330/333).

- 1) ฉัมมัณฺณุตตา รู้จักหลักการ รู้เหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบ ตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน
- 2) อัถถัญญุตตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้น ๆ เพื่อประโยชน์อะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นแก่สาระแห่งชีวิต
- 3) อัถตัญญุตตา รู้จักตนตามเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 4) มัตตัญญุตตา การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดี พอเหมาะรู้จักคิด พุด กระทำกิจต่าง ๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

5) กาลัญญута รู้กาลเวลาอันสมควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่าง ๆ

6) ปริสัจญุตตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรมึกิริยาวาจาอย่างไรมีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ

7) บุคคัจญุตตา การรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

จากหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นอันประกอบไปด้วย หลักสิกขา 3 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหารธรรม 4 และหลักสัปปริสธรรม 7 นั้น สามารถเลือกนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งสิ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานภายในองค์กรได้ จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะใช้หลักธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้ตนเองและผู้อื่นตลอดถึงองค์กรเกิดความสุขและความเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

บทสรุป

จากการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่เป็นเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั่วไปและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวเชิงพุทธไปแล้วนั้นทำให้ได้เห็นข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นกว่าเดิมนั้น การที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะทำภารกิจให้บรรลุตามเป้าประสงค์และมีประสิทธิภาพที่ดีได้นั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ฉะนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะว่าตัวมนุษย์นั้นเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้งานทรัพยากรส่วนอื่น ๆ หากว่าองค์กรใดมีการเริ่มต้นด้วยการสรรหาและได้บุคลากรที่ดีตั้งแต่ต้นแล้วละก็ ปัจจัยที่มีผลกระทบที่ดีในส่วนอื่น ๆ ก็จะตามมาด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องด้วยตัวบุคคลโดยตรง เพื่อให้คนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ขององค์กร ควบคู่ไปกับการรักษาและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานหลักของตนเอง อันได้แก่ การวางแผนงาน การสรรหาคนเข้ามาทำงาน การฝึกอบรม การพัฒนาคน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ภาระงานเหล่านี้คือหน้าที่หลักของระดับผู้บริหารองค์กรจะต้องรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงบุคคลนั้นเป็นศูนย์กลางให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันและต้องมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ควบคู่ไปกับการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้พร้อมกับจัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการปฏิบัติงาน ถ้าจะให้งานขององค์กรสำเร็จจุล่ง

ตามเป้าประสงค์ ผู้บริหารจะต้องใส่ใจในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการน้อมนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น หลักศึกษา 3 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหารธรรม 4 และหลักสัปปริสธรรม 7 ผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการทำงานได้ หลักธรรมเหล่านี้จัดเป็นธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและประเสริฐได้ พร้อมกับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขแบบมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2542). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรภูมิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2534). **องค์การและการจัดการ**, กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2537). **การจัดองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ส.เอเชียเพรส.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : פרานนการพิมพ์.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). **วัฒนธรรมการบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมคิด บางโม. (2545). **การบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ฉบับสมบูรณ์ = Human Resource Management (HRM)**. กรุงเทพมหานคร : ไดมอนด์ อินบิสเนส เวิร์ลด์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). **การบริหาร**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์สารานุกรม.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารธุรกิจ และสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนภาพพิมพ์.
- อนุวัต กระสังข์. (2559). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การพัฒนาารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง :
กรณีศึกษา อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

The Development of Righteous Economic Form Participatory Action
of Mekong River Side Community: A Case Study of Nongkhai District,
Nong Khai Province.

คิด วรณดี*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพครั้งนี้คือ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขงอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรม อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย และ 3) เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ขอบเขตของการวิจัย คือ เขตพื้นที่อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย และประชากรที่อยู่ในอำเภอเมืองหนองคาย ในการศึกษการวิจัยคือ ประชากรในชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง ในเขตเทศบาลเมืองหนองคายซึ่งประกอบด้วยตลาดต่างๆ เช่น ตลาดอินโดจีน เป็นต้น ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยกำหนดเนื้อหาของการวิจัยเป็นการศึกษารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมในชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขงใน อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสังเกตที่ไม่มีโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย มีการรณรงค์ในการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ที่เป็นรูปธรรมและการซื้อขายโดยเน้นเรื่องของความยุติธรรมโดยให้บริการสินค้าให้มีคุณภาพตามราคาไม่เอาเปรียบผู้บริโภค และได้พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนได้แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในลักษณะการให้คำแนะนำและ หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดูแลสถานที่

* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

และตรวจดูแลความสะอาดให้เป็นไปตามสุขอนามัย โดยมีการประชาสัมพันธ์เพื่อการรณรงค์ใช้แต่สินค้าที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อการมีสุขอนามัยที่ดีคือการรับรู้จากสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานการณ์ของบ้านเมืองที่ทำให้ประชาชนได้รับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมและปัญหาอุปสรรคการมีส่วนร่วมในทางใช้จ่ายซื้อสินค้าต่างๆ ของชุมชนและการซื้อสินค้าและบริการจะอย่างไรจึงจะมีความยุติธรรมกันในชุมชน จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าแนวทางในการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมก็คือการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในชุมชนและมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสตลอดถึงการได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรมและมีการตรวจสอบให้มีคุณภาพตลอดถึง หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนมากขึ้นในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจทุก ๆ ด้านโดยเฉพาะเศรษฐกิจชุมชนควรให้ความสำคัญต่อชุมชนในเรื่องสุขอนามัยการบริโภคและการใช้จ่ายซื้อสินค้าที่ได้คุณภาพและเป็นธรรม มีการส่งเสริมให้กลุ่มคนเหล่านี้ได้มีโอกาสแสดงบทบาทของตนเองเพิ่มมากขึ้น ผู้นำชุมชนผู้บริหารชุมชน และพัฒนากร ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งมีผลจากการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ สำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนมาใช้ในการพัฒนาชุมชนทำให้เกิดผลในการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของชุมชนในทุกๆ ด้านและไม่มีปัญหาอุปสรรคใดๆ กับมีข้อเสนอแนะและเพื่อปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งในการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปแบบความเป็นธรรม เพื่อความ“อยู่เย็น เป็นสุข”ของประชาชนในชุมชนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรม ของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง.

Abstract

The first purpose of this qualitative and quantitative research is to study the participatory development of the equitable economic model of the Mekong River community in Nong Khai Province. 2) To study the development of a fair economic form in Muang District, Nong Khai Province. 3) To know the problems, obstacles, and suggestions on public participation in the development of fair economic patterns of Mekong communities in Muang Nong District, Nong Khai Province.

The scope of the research's area was Nongkhai District, Nong Khai Province, and the population in Nong Khai Province. In this study, the population of the

Mekong River Community in Nong Khai municipality's area consists of Indo-China Market in Nong Khai District, Nong Khai Province.

The content of the research is a study of the fair economic patterns at the Mekong river community in Muang District, Nong Khai Province. The method of research was an unstructured observation and structured interviews. The research's result found that the development of the Fair Economy Model of Nongkhai District Nong Khai Province, has a campaign to improve the concrete building and trading, and focusing on the virtues by providing quality products at a price that does not exploit the consumer.

The involvement of community leaders and the public has been shown to be participatory in the form of guidance and counseling. The Government agencies are encouraged to participate in site supervision and hygiene inspections. It has a public relations campaign for using the quality products that contribute to community participation by listening to the media about the situation of the country, helping people to be aware of injustice and other problems. The research's results of the approach to developing a fair economic model found that people participate in the decision-making in the community, and have a transparent manner with fair and equitable benefits. The Government supported and encouraged to promote economic participation in all aspects, especially in the community. The community should pay attention to hygiene, consumption and spending on good quality, and fair consumption.

The community leaders and the developers have given people's opportunity to participate and develop the community based on the philosophy of sufficiency economy. The Community Development Office applied the economic philosophy for community development resulting in the development of a fair economic model for the community without any barriers. The suggestions need to improve the efficiency of people's participation for economic development in the form of fairness. It is based on the slogan of the terms "Live Happily" of the people in the community sustainably.

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงแก่คณะบุคคล ต่างๆ ที่เข้าเฝ้าถวาย พระพรชัยมงคลเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย สวน จิตรลดา พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2540 มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า “การจะเป็นเสื่อ นั้นไม่สำคัญ สำคัญที่เรามีเศรษฐกิจแบบพอมีพอกิน แบบพอมีพอกินนั้นหมายความว่าอุ้มชูตัวเองได้ ให้ มีความพอเพียงกับตนเอง อันนี้ก็เคยบอกว่าความพอเพียงนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกคนรอบครัวจะผลิต อาหารของตัวเอง จะต้องทอผ้าใส่เอง อย่างนั้นมันเกินไป แต่ว่าในหมู่บ้านหรือในอำเภอจะต้องมีความ พอเพียงพอสมควร บางสิ่งบางอย่างที่ผลิตได้มากกว่าความต้องการก็ขายได้ แต่ขายในที่ที่ไม่ห่างไกล เท่าไร ไม่ต้องเสียค่าขนส่งมากนัก จึงอาจล้ำสมัย คนอื่นเขาต้องการเศรษฐกิจที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียกว่าเศรษฐกิจการค้าไม่ใช่เศรษฐกิจความพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551)จากพระราชดำรัสดังกล่าวพอสรุปความหมาย ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ว่า (สิริชัย วิชโรท, 2525) เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ให้เห็นแนวทางการดำรงชีวิตและ การปฏิบัติตนของคนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับครอบครัว

ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐบาล เพื่อการบริหารและพัฒนาประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง ความพอเพียงหมายถึงความ พอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบ ใดๆอันจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในด้วยความรอบรู้ รอบคอบ และความระมัดระวัง อย่างมีคุณธรรม หากมองตามทฤษฎีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว นับได้ว่าเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ใน การแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นกับทุกระดับได้เป็นอย่างดี ในการแก้ปัญหานั้นจะเกิดขึ้นและสำเร็จได้ ด้วยดีจากความร่วมมือ ความสามัคคี และความเข้าใจในศักยภาพของชุมชนในการรวมตัวกันทำกิจกรรม เพื่อช่วยเหลือค้ำจุนซึ่งกันและกันระหว่างกัน ระหว่างกลุ่ม และระหว่างชุมชน อันจะทำให้การเอารัด เปรียบกันหรือความเหลื่อมล้ำในสังคมหมดไปได้ และก่อให้เกิดความพอเพียงอันเป็นเกราะที่เข้มแข็งให้ เกิดขึ้นกับครอบครัว ชุมชน และประเทศได้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ในส่วนที่ 10 ว่าด้วยแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรา 87 พอสรุปได้ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น การ ตัดสินใจ การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ การตรวจสอบ การใช้อำนาจรัฐทุกระดับในรูปแบบองค์กรทางวิชาชีพหรือตาม

สาขาอาชีพที่หลากหลายหรือรูปแบบอื่น การส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในการทางเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนา การเมืองภาคพลเมือง เพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรม สาธารณะของชุมชนรวมทั้งสนับสนุนการ ดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะ เครือข่ายทุกรูปแบบให้สามารถแสดงความคิดเห็น และสนองความต้องการของชุมชนในพื้นที่ การ ส่งเสริมและให้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนา การเมืองและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งส่งเสริมให้ ประชาชนได้ใช้สิทธิเลือกตั้ง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร,2550) การจัดทำแผนพัฒนาประเทศของไทยนับตั้งแต่ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 จนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องภายใต้ สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้ง ภายในและภายนอกประเทศ ใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญ ของการวางแผนพัฒนาประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการ พัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิด การพัฒนาที่ สมดุล ต่อมาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้บัญญัติ “ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบ บูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับ ที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) เพื่อการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม, 2551)

ดังนั้นหากพิจารณาถึง แนวนโยบายการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนา ฉบับที่ 9 – 10 ที่ ได้น้อมนำเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ ก็เพื่อให้ ประชาชนได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียงอย่างถ่องแท้ และสามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เป็นแนวทาง ใน การพัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาคุณภาพชุมชน และพัฒนาคุณภาพของสังคมประเทศชาติ โดยมุ่งให้ ยึด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยเริ่มที่ตนเอง ตลอดจน เสริมสร้างบทบาทของครอบครัวให้สามารถจัดการตนเองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การ ปกครองและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โดยมีชุมชนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักการ พึ่งตนเองและ หลักการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามแนวทางระบอบประชาธิปไตยนั่นเอง โดยมีการ วางยุทธศาสตร์การ พัฒนาต่างๆเพื่อความอยู่ดีมีสุขตามแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดย อาศัยทุนเดิมของประเทศที่ มีอยู่ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีภูมิคุ้มกัน และสร้างสมดุลของการ

พัฒนาให้เกิดขึ้นทุกมิติ ทั้งเพื่อ เสริมสร้างการพัฒนาประเทศให้เกิดการอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืนในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยใช้กลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อน

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (2555-2560) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคี การพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ กำหนดวิสัยทัศน์ใน การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ "สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อ การเปลี่ยนแปลง" อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป โดยวางยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์สร้างความเป็นธรรมในสังคม 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่ง การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน 3) ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและ พลังงาน 4) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน 5) ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทาง เศรษฐกิจและสังคม และ 6) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยมีมติในการพัฒนานั้นได้ให้ ความสำคัญการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ พอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี เพื่อความยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินชีวิตมนุษย์บนโลกใบนี้ เพราะมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคมต่างพึ่งพาอาศัยกันและต่างต้องมีบทบาทภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบตามวาระโอกาสที่ มาถึง บทบาทหน้าที่ที่ได้รับจากการยอมรับ บทบาทที่สร้างขึ้นด้วยตนเองเช่นการรับหน้าที่เป็นพ่อแม่ เป็นหัวหน้าครอบครัวเป็นผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำหมู่บ้าน ประชาชนในหมู่บ้าน ความสำคัญของบทบาทหน้าที่ การงานต้องมีกฎระเบียบและองค์การที่มั่นคงคอยช่วยรับนโยบายให้มีสอดคล้องกับกฎหมายของบ้านเมือง แต่ทั้งนี้ การมีส่วนร่วม นั้น รวมถึงการร่วมด้วยช่วยกันในด้านความคิดเห็น การบริหารจัดการ ตลอดจนการ เสียสละเวลาอาคารสถานที่ปัจจัยอื่น ๆ ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมาย (ยุพพร รูปงาม, 2545) จุดมุ่งหมายหนึ่ง ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในการที่จะขับเคลื่อนเศรษฐกิจสำคัญของการพัฒนาการพัฒนาศรษฐกิจพอเพียง คือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐกับชุมชนบนฐานของการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในพื้นที่ไปสู่กระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาร่วมกันของชุมชน

ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่จะสามารถเชื่อมโยงการมี ส่วนร่วมอย่างบูรณาการทั้งในแนวดิ่งและแนวนอนบนเงื่อนไขของการใช้ข้อมูลบริบทของแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสมเพราะการมีส่วนร่วมเป็นการที่ประชาชนได้ใช้ความพยายามหรือใช้ทรัพยากรบางอย่าง

ของตน เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุในกิจกรรมพัฒนานั้นการมีส่วนร่วมจะทำให้ประชาชนหลุดพ้นจากการเป็นผู้รับผลจากการพัฒนาและเป็นผู้กระทำให้เกิดกระบวนการพัฒนา ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงเป็นได้ทั้งวิธีการซึ่งนำไปสู่การพัฒนาและเป็นเป้าหมายของการพัฒนาด้วย (ปรัชญา เวสารัชช, 2528) ในปัจจุบันรัฐบาลต่างให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างมาก โดยให้ ความ สำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนการพัฒนา เริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการค้น ปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และติดตามผล และการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ฯลฯ ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนกำลังเป็น กระแสที่ได้รับความสนใจจากหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน ที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรคและปัญหาของการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ประชา ชนขาดความสนใจหรือขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง รัฐบาลจึงมีแนวนโยบายที่เป็นปัจจัยที่เป็น สิ่งจูงใจให้ประชาชนในท้องถิ่นหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนในลักษณะ ร่วมคิด ร่วมทำร่วมรับผิดชอบนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงเป้าหมาย เกิดความชอบธรรมอันนำมาซึ่งประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังถือได้ว่าเป็นการเริ่มต้นให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนที่สำคัญอีกด้วย (รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร, 2552) ดังนั้นกรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย จึงได้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาส่งเสริมในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข ตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงนี้ มีเกณฑ์การวัดประเมิน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการลดรายจ่าย 2) ด้านการเพิ่มรายได้ 3) ด้านการ ประหยัด 4) ด้านการเรียนรู้ 5) ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

ดังนั้นกรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย จึงได้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาส่งเสริมในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้ยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข ตามนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการพัฒนาพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงนี้ มีเกณฑ์การวัดประเมิน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการลดรายจ่าย 2) ด้านการเพิ่มรายได้ 3) ด้านการประหยัด 4) ด้านการเรียนรู้ 5) ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน 6) ด้านการเอื้ออารีต่อกัน ต่อมา มีการขยายผลการพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนโดยให้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ในการขับเคลื่อนกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้านด้วยการสร้างความรู้

ความสามารถของผู้นำชุมชนในการขับเคลื่อนการพัฒนาหมู่บ้าน สร้างความรู้ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงแก่ชุมชน พัฒนาทักษะการดำรงชีวิตและขับเคลื่อนกิจกรรมการ

พัฒนาชุมชนด้วยการ มีส่วนร่วมของชุมชนตามบริบทของชุมชนนั้นๆ เช่น ในจังหวัดหนองคาย ชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เป็นชุมชนที่กำลังพัฒนาไปอย่างรวดเร็วทั้ง ทางด้านการคมนาคม เศรษฐกิจ การเมือง เพราะตั้งอยู่ติดกับเขตชายแดน ไทย-ลาว เดิมเป็นชุมชน เกษตรกรรมทำสวนผัก สวนผลไม้ คนในชุมชนอยู่แบบต่างพึ่งพากันและกัน เมื่อความเจริญด้านการ คมนาคม หรือทางเศรษฐกิจ เช่นมีโรงงานขนาดย่อม มีหมู่บ้านจัดสรรเกิดขึ้นในชุมชนหรือบริเวณ ใกล้เคียง ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอันส่งผลกระทบต่อในด้าน ต่างๆแก่ชุมชนทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมประเพณี การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไปประชาชนบางส่วน เลิกทำการเกษตรหันมาเป็นลูกจ้างโรงงาน เป็นลูกจ้างบริษัทเอกชน เป็นธรรมดาว่าเมื่อเกิดการ เปลี่ยนแปลงก็ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นตามมาไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านสังคม การเมือง ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่นปัญหาขยะ และปัญหาอื่นๆอีกมากมาย ซึ่งปัญหา เหล่านี้ล้วน แล้วแต่มีผลกระทบในการดำรงชีวิตของคนในชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย ทั้งสิ้น และจากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้นำชุมชนจึงได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนบนฐานของความ พอเพียง อยู่ ดีกินดีและมีภูมิคุ้มกันที่ดี ตามนโยบายของกรมพัฒนาชุมชน กระทรวง มหาดไทย โดย อาศัยการมีส่วนร่วม ร่วมและความร่วมมือของทุกภาคส่วนในชุมชนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการ ดำรงชีวิตพร้อมทั้งส่งเสริมให้นำไปใช้ในการดำเนินชีวิตของ ประชาชนตามบริบทของชุมชน เพื่อ ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนรู้จักใช้ รู้ถึงคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่อันจะเป็นประโยชน์แก่การ ดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชนอย่างพอเพียงและอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจ จะศึกษาว่า ประชาชนในชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย มีระดับ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจในชุมชนของตนในด้านต่างๆคือ

- 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making)
- 2) ด้านการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน (Implementation)
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) และ
- 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) โดยภาพรวมและในแต่ละด้านเป็น

อย่างไร ผู้นำชุมชน ผู้บริหารชุมชน และพัฒนากร ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนาชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ และสำนักงานได้สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนทำให้เกิดผลการพัฒนาชุมชนที่มีปัญหาอุปสรรคและ ได้ ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา เศรษฐกิจในรูปแบบที่เป็นธรรม เพื่อความ “อยู่เย็น เป็นสุข” ของประชาชนในชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาเศรษฐกิจในการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาการแก้ปัญหาและอุปสรรคทางเศรษฐกิจของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นรูปแบบที่เป็นธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยการศึกษาทบทวนเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย โดยศึกษาตามกรอบตามแนวคิด ทฤษฎีการมีส่วนร่วมขั้นพื้นฐานการมีส่วนร่วม 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)
2. ขอบเขตด้านประชากร ในการทำวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ในชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย จำนวน 40 ชุมชน จะทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้นำครัวเรือน เป็นจำนวน 400 ชุด
3. ขอบเขตพื้นที่ในการวิจัยโดยพื้นที่ 3.1. ในเขตพื้นที่ของชุมชนตลาดท่าเสด็จ 3.2. ในเขตพื้นที่ของชุมชนตลาดชัยพร 3.3. ในเขตพื้นที่ของชุมชนตลาดโพธิ์ชัย 3.4 ในเขตพื้นที่ของชุมชนตลาดวัดธาตุ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ. 2562 รวมเป็นระยะเวลา 1 ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่เชื่อมโยงข้อมูลความคิดเห็น และกระบวนการจัดการด้านการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมระหว่างผู้ประกอบการและผู้ให้บริการเข้าด้วยกัน โดยมีวิธีการศึกษาใน 4 ลักษณะ ได้แก่

1. การศึกษาวิจัยในเชิงเอกสาร (Documentary Research) เพื่อค้นหาข้อมูลความรู้เกี่ยวกับรูปแบบเศรษฐกิจ กระบวนการเรียนรู้ให้เห็นคุณค่าเศรษฐกิจที่เป็นธรรมกับการพัฒนาจิตใจ และสาระสำคัญของการเรียนรู้รูปแบบเศรษฐกิจที่ปรากฏในชุมชนอำเภอเมืองหนองคาย รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาความคิดเห็นจากผู้ประกอบการและผู้ให้บริการที่เป็นกรณีศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อทราบถึงแนวทางการพัฒนากิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจที่เน้นการเสริมสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนและสังคมเพื่อเป็นรูปแบบที่เป็นธรรมอย่างยั่งยืน

3. การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ (Inter view) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ร่วมกับนักธุรกิจ ผู้ประกอบการและผู้ให้บริการประชาชน และตัวแทนองค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้ เพื่อทราบถึงแนวทางการเรียนรู้ และกระบวนการให้เห็นคุณค่าการใช้จ่าย การพัฒนาจิตใจ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการเรียนรู้ในการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นธรรม

4. การประชุมสัมมนาในเชิงวิชาการ (หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ) เพื่อเป็นการสนับสนุนให้เศรษฐกิจที่เป็นธรรมในองค์กร/หน่วยงานที่เป็นกรณีศึกษา ผู้ประกอบการทั้งภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจประเทศจะได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรม การเพิ่มพูนความรู้ การสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและการพัฒนาจิตใจตลอดถึงการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของชุมชน

ผลการวิจัย

ลักษณะความเป็นธรรมของเศรษฐกิจโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนอำเภอเมืองหนองคาย จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยมองเห็นว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้ซื้อและผู้ขายแม้จะมีนักวิชาการมากมายได้เสนอมุมมองของการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจย่อมมีอิทธิพลต่อประชาชนหรือผู้ให้บริการอย่างมากเพราะผู้ประกอบการจะต้องมีมีพฤติกรรมต้นแบบในการปฏิบัติเป็นตัวอย่างแก่ตนเองได้อย่างดีที่สุดจนเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากประชาชนอีกทั้งการจัดการเชิงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการและผู้ให้บริการกับผู้ให้บริการมีความใกล้ชิดกัน ซึ่งเป็นได้ทั้งผู้ขายและผู้ซื้อในขณะเดียวกัน มีการปรับเปลี่ยนบริบทของตนเองได้อย่างเสรี ซึ่งที่เห็นเด่นชัดได้ก็คือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างค่านิยมสำหรับการยึดถือของประชาชน รวมทั้งการถ่ายทอดและแรงบันดาลใจเพื่อทำการค้าขายตามเป้าหมายที่ชุมชนกำหนดไว้

อย่างมั่นใจ มั่นคงต่ออุดมการณ์ของผู้ให้บริการกับผู้ใช้บริการในชุมชนนั้นๆ ซึ่งจากการวิเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยในส่วนของลักษณะเศรษฐกิจที่เป็นธรรมนั้นประกอบด้วยหลักที่ควรปฏิบัติซึ่งพบว่า

1. ยึดถือหลักการที่ถูกต้องมากกว่ายึดหลักคนส่วนใหญ่ที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งผู้ประกอบการจะต้องมีความกล้าจะยืนหยัดต่อสู้เพื่อความถูกต้องที่มองถึงผลได้ผลเสียของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเหมาะสมไม่ละเลยประโยชน์ต่อกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดแม้จะเป็นเสียงของคนส่วนน้อยก็ตาม

2. ยึดหลักเหตุผลที่ประกอบด้วยความดีงามรอบด้าน ผู้ประกอบการจะต้องยึดถือหลักของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุกับผลที่ประจักษ์เชิงรูปธรรม ไม่ได้มองตัวบุคคลเป็นแก่น แต่มองที่ผลงานและประชาชนเป็นที่ตั้งโดยการวางเป้าหมายไปที่ประชาชนมาก่อนเสมอ

3. ยึดหลักความจริง โดยเฉพาะคุณลักษณะของผู้ประกอบการพูดอย่างตรงไปตรงมา รักษาวาจา พูดความจริง ไม่บิดเบือน ไม่อ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง แต่ต้องรักษาคุณความดี ละเว้นความชั่วต่างๆ และพูดอย่างไร ต้องกระทำอย่างนั้นและมีความเป็นไปได้ตามที่ตนเองพูดไว้

4. ยึดหลักความถูกต้อง ผู้ประกอบการจะต้องมีอุดมการณ์ในการธำรงความถูกต้องที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม กฎหมายบ้านเมือง และจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความเข้มงวดในการรักษาระเบียบ วินัย และความเรียบร้อย ถูกต้องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและเป็นທີ່ประจักษ์แก่สายตาผู้คนทั่วไป

5. ยึดความเป็นธรรม ผู้ประกอบการมีการยึดมั่นในหลักนิติธรรมยืนหยัดการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย และการเป็นผู้รักกฎหมายเหนือชีวิตในลักษณะยอมทำทุกอย่างเพื่อรักษาความเป็นธรรมให้แก่ผู้คนทั่วไป

6. ยึดหลักประโยชน์ส่วนร่วม ผู้ประกอบการงดเว้นการเห็นแก่ตัวโดยมองการยึดผลประโยชน์ของประชาชนหรือประโยชน์ของผู้มาใช้บริการเป็นอันดับหนึ่งก่อนที่ตนเองจะได้รับประโยชน์

7. การไม่ยึดกระแสเสียงคน การไม่ยึดกระแสเสียงคนส่วนใหญ่ที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม ผู้ประกอบการจะต้องยึดถือสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมแก่ประชาชนทั้งหมดโดยไม่ได้มองถึงประโยชน์ตนมากนัก และการตัดสินใจของคน

กระบวนการพัฒนาความเป็นธรรมรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจโดยการมีส่วนร่วมในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า

จากการเก็บข้อมูลทำให้ทราบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการพัฒนาความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย ได้แก่

1. ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจของผู้ประกอบการว่าด้วยเรื่องของความร่วมมือ ความจริงใจ แรงจูงใจ และประสบการณ์ผ่านมาในอดีต โดยปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ ส่วนกรอบทางสังคมประกอบด้วยความอุดมสมบูรณ์ที่ดี ความเชื่อถือจากผู้คนทั่วไป การมีส่วนร่วมทาง กฎหมาย วัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดการสร้างความร่วมมือ เมื่อนำปัจจัยก่อเกิดกระบวนการกับกรอบทางเศรษฐกิจมาปฏิบัติร่วมกันก็จะก่อให้เกิดการรู้จักแบ่งบันที่ดี

2. ปัจจัยเชิงกระบวนการ การพัฒนาความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจของชุมชนในอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายประกอบด้วย 6 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความพร้อม ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณลักษณะทางด้านความรู้ให้พร้อมที่จะเลือกสรรแต่สิ่งที่ดีในฐานะเป็นผู้ประกอบการ การสร้างจิตสำนึกที่ดีให้เกิดความร่วมมือ มีความพร้อมในด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนทุกคน มีความพร้อมในการเป็นนักบริการ และพร้อมที่จะทำทุกสิ่งให้มีคุณภาพเพื่อส่วนรวม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความร่วมมือ ซึ่งเป็นการสร้างระบบการมีส่วนร่วมตั้งแต่สถาบันครอบครัวเป็นต้นมาให้สามารถเข้าถึงวิธีการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถชักจูงประชาชนผ่านระบบความร่วมมือกัน ในลักษณะเป็นทีมงาน ร่วมรู้ ร่วมคิด มีส่วนร่วมในการผลิตร่วมศึกษาดูงานงานทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการในการประกอบการ

ขั้นตอนที่ 3 การเป็นแบบอย่าง ซึ่งเกิดจากความเชื่อถือและศรัทธาที่ผ่านการตรวจสอบผู้ประกอบการร่วมกับชุมชน อีกทั้งการแสดงจุดยืนของตนเองให้ชัดเจน เป็นรูปธรรมพร้อมชี้้นำการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขของประชาชนทั่วไป เช่น การประกอบการไม่เป็นการเอาเปรียบทุกรูปแบบ การไม่ฝักใฝ่ในสิ่งที่น่าสนใจซึ่งโทษต่างๆ รวมทั้งคุณลักษณะของการนำเอาสิ่งที่ดีมาแก่ชุมชนทั้งเด็กเยาวชนสามารถนำไปยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติได้โดยง่าย

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างการยอมรับจากประชาชน ซึ่งการประกอบการนั้น ๆ จะต้องแสดงศักยภาพของตนเองภายใต้บริบทสถานการณ์บางประการเพื่อแสดงภาพการณ์ไม่เอาเปรียบของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ถึงการพัฒนาในรูปแบบใหม่ให้เห็นเป็นรูปธรรมได้มิใช่ใช้ความเชื่อของตนเองมาตัดสิน การแสดงออกถึงการยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างบริสุทธิ์ที่ไม่ได้ให้ความสำคัญแก่ตนเองตลอดเวลาว่า แนวทางความคิดเห็นของตนเป็นสิ่งที่ถูกต้องเสมอ นอกจากนี้ผู้ประกอบการในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายมักจะได้รับ การยอมรับจากความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ในคำพูดของตนเอง กล่าวลองผิดลองถูก และช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงจังและจริงใจเข้าถึงการปรับปรุงและ สามารถทำให้เข้าใจได้รอบทิศและโน้มน้าวผู้ใช้บริการได้ดี

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างอุดมการณ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงการยึดถือปฏิบัติอย่างยาวนาน จนกลายเป็นเป้าหมายของการทำงานเพื่อชุมชนตลอดเวลาในการแก้ไขปัญหาจะต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมีการปฏิบัติงาน 2 ลักษณะคือ 1. การตั้งสัจจะหรือการปฏิญาณตนตั้งแต่การมีส่วนร่วมร่วมของชุมชน และลักษณะที่ 2 เกิดจากการที่เห็นประชาชนเกิดความไม่เข้าใจ และประสบปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดภาวะวิกฤตในการทำทำธุรกิจมาอย่างยาวนาน

ขั้นตอนที่ 6 การสื่อสาร ซึ่งผู้ประกอบการได้ใช้ทักษะในการพูดที่ดีผ่านการฝึกฝนตนเอง มาอย่างดีแล้ว เพื่อทำความเข้าใจ รู้จักใช้ภาษาไม่ขัดหูผู้ฟังเป็นหลัก เพราะการใช้วาจาเพื่อการชักจูงประชาชนให้เข้าใจตามนั้นจะต้องมีความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ในตัวคำพูดนั้น เมื่อพูดออกไปแล้ว คำพูดหรือวาจานั้นจะเป็นผู้ประกอบการเกี่ยวกับผู้ประกอบการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดภายใต้บริบทของอุดมการณ์ที่ชัดเจน

3 ปัจจัยเชิงผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการทำหน้าที่ของผู้ประกอบการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นธรรมอย่างสมบูรณ์มากที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่จะปรากฏผลผ่านกระบวนการของการปัจจัยนำเข้าและปัจจัยเชิงอุดมการณ์

รูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย พบว่า ประกอบด้วยปัจจัยทางด้านจริยธรรมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความยุติธรรม ความจริง ความเมตตา และความถูกต้อง ด้านการกำหนดนโยบาย ได้แก่ แผน แผนงาน และโครงการ และงบประมาณ ด้านการสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ได้แก่ ความร่วมมือ ความเข้าใจชุมชน การแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ที่ดี และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

2. องค์ประกอบคุณลักษณะของรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย พบว่า

2.1 มุ่งองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านการแสดงออกของผู้ประกอบการ ได้แก่ ชุมชนจะต้องแสดงออกถึงความยุติธรรม ผู้นำชุมชนจะต้องแสดงออกถึงความจริงใจ จริงจัง ผู้ประกอบการจะต้องแสดงออกถึงพรหมวิหารธรรม ผู้ประกอบการจะต้องแสดงออกถึงความเป็นคนดี และคนเก่ง ผู้ประกอบการจะต้องแสดงออกถึงความไม่เห็นแก่ตัว ผู้ประกอบการจะต้องแสดงออกถึงจริยวัตรที่งดงาม ผู้ประกอบการจะต้องแสดงออกถึงความยึดมั่นในศีลธรรม

2.2. องค์ประกอบและคุณลักษณะด้านประสบการณ์ ได้แก่ ผู้ประกอบการที่ผ่านการทำธุรกิจงานมานานหรือผู้นำชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่จะต้องมีความรู้ความสามารถในยุคสมัยใหม่

นักคิด และผู้นำชุมชนปัจจุบัน ความจริงใจ ซื่อสัตย์ ความกล้า และการยอมรับจากประชาชนในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงในเรื่องเศรษฐกิจ

2.3 องค์ประกอบและคุณลักษณะด้านการศึกษา ได้แก่ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับบัญชาผู้นำชุมชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองคายจะต้องเร่งสร้างสิ่งที่เป็นสาธารณสุขหรือศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรเศรษฐศาสตร์ สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดการกับระบบเศรษฐกิจแบบเชิงพุทธหรือศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรเศรษฐศาสตร์ สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกหรือศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรนิติศาสตร์ และสร้างระบบเศรษฐกิจแนวใหม่หรือศูนย์ฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาชุมชน

2.4 องค์ประกอบและคุณลักษณะสร้างเครือข่ายทางเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์และองค์กร ได้แก่ การวางแผนร่วมกับองค์กรการพัฒนาท้องถิ่นและสถาบันการปกครองระดับชุมชน การวางแผนร่วมกับหน่วยงานรัฐอื่นๆที่เชื่อมโยงในลักษณะของการพัฒนาชุมชน การวางแผนร่วมกับภาคเอกชน และการวางแผนร่วมกับสถาบันการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ใกล้เคียง

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 รูป/คน ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 ทำให้พบประเด็นที่ยังผิดพลาดอยู่จะได้ข้อเสนอแนะและความคิดเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ รวมทั้งการตรวจสอบและประเมินผลของรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของผู้นำชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย พบว่า ประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิเน้นย้ำมากเป็นพิเศษคือ องค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมมายังขาดตกบกพร่องอยู่ให้เพิ่ม 2 หลัก ได้แก่ หลักศีลธรรม และหลักกาวาณิขยกรรม ทั้งนี้ในส่วนของบทนำให้เพิ่มเติมการค้นหาถึงสถานการณ์ในจังหวัดหนองคายเกี่ยวกับการประกอบการ เพราะว่าเกิดขึ้นของผู้ประกอบการเป็นจำนวนมากทำให้เห็นโจทย์ว่าทำให้บทบาทผู้นำชุมชนจะสามารถแก้ไขปัญหาสิ่งเหล่านี้ได้ นอกจากนี้เนื้อหาของการประกอบการที่จะนำไปสู่การสร้างระบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมและการฝึกอบรมความรู้คู่คุณธรรมควรให้มีความครอบคลุมประเด็นคุณลักษณะของธรรมรูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะทางด้านรัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ และการพัฒนาชุมชนให้รูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมโดยใช้หลักธรรมในการพัฒนาเศรษฐกิจให้เกิดความสำนึกสำหรับในส่วนกระบวนการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของการมีส่วนร่วมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขงและผู้นำชุมชนให้เพิ่มประเด็นได้แก่ การสร้างความพร้อม การสร้างความร่วมมือ การสร้างแบบอย่าง และการสร้างอุดมการณ์ โดยให้เพิ่มเติมอีก 2 ประเด็นได้แก่ การสร้างความเชื่อมั่นและเป็นที่ยอมรับจากประชาชนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล และการใช้หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเข้าไปสร้างจิตสำนึกให้ผู้ประกอบการในการทำธุรกิจ

อภิปรายผล

ลักษณะความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจตามแนวพระพุทธศาสนาพบว่าจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดทฤษฎีทางเศรษฐกิจและหลักธรรมทางเศรษฐกิจตาม แนวพระพุทธศาสนาทำให้เห็นประเด็นของการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นธรรมมีอยู่ 7 ประการ ได้แก่ ยึดถือหลักการที่ถูกต้องมากกว่ายึดหลักคนส่วนใหญ่ที่ไม่ถูกต้อง ยึดหลักเหตุและผลที่ประกอบด้วยความดีงามรอบด้าน ยึดหลักความจริง ยึดหลักความถูกต้อง ยึดหลักความเป็นธรรม ยึดหลักประโยชน์ส่วนร่วม และการไม่ยึดกระแสเสียงคนส่วนใหญ่ที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรมทำให้เห็นถึงความไม่เป็นธรรมทางเศรษฐกิจตามแนวพระพุทธศาสนาที่ผูกโยงด้วยแนวทางของอุดมการณ์ของการยึดหลักการและหลักปฏิบัติอย่างถูกต้องสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจยุคปัจจุบันซึ่งตอบสนองความต้องการของกระแสโลกคือเป็นระบบเศรษฐกิจแบบแข่งขันมีเป้าหมายในการผลิตเพื่อการตลาดแข่งขันผลิตแข่งขันบริโภคโดยการส่งเสริมการบริโภคเท่าที่สุกเท่าที่จะมากได้ ดังคำว่า เศรษฐศาสตร์คือ ศาสตร์หรือวิชาที่ว่าด้วยการผลิต การจำหน่ายจ่ายแจกและการบริโภคใช้สอยสิ่งต่าง ๆ ของชุมชน พบว่า ฐิริ สิริสุนทร ให้คำนิยามของวิชาเศรษฐศาสตร์ว่าวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้การผลิตและการแบ่งปันสินค้าและบริการสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์และสังคมจนบรรลุสวัสดิการสูงสุด อเนก เขียรถาวร ได้ให้คำนิยามของคำว่าเศรษฐศาสตร์ว่า เศรษฐศาสตร์เป็นแขนงหนึ่งของสังคมศาสตร์ ที่ศึกษาถึงการเลือกหาหนทางที่จะใช้ปัจจัยในการผลิตซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดเพื่อบำบัดความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีอยู่อย่างมากมายนับไม่ถ้วน จะเห็นได้ว่า เศรษฐศาสตร์ศึกษาเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อตอบสนองความต้องการต่างๆของมนุษย์ที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด

การพัฒนา รูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย พบว่า ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ที่สำคัญ ได้แก่ 1 ปัจจัย นำเข้ากระบวนการพัฒนาความเป็นธรรมทางด้านเศรษฐกิจของผู้ประกอบการโดยผู้นำชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วม ประกอบด้วยเรื่องของความพร้อม ความจริงใจ แรงจูงใจ และประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตที่เป็นตัวแปรในการสร้างสังคมแห่งความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ วิจัยเรื่อง “อารยสามัคคี: พลังสามัคคีบนฐานความดี ความงาม ความจริง” พบว่า การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศชาติบ้านเมืองให้เกิดความเจริญก้าวหน้า แม้ว่าความสามัคคีจะเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ทุกคนต่างยอมรับ แต่ความสามัคคีที่แท้จริงจะมีพลังสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามและคุณแก่สังคมการอยู่ร่วมของมนุษย์นั้น ต้องเป็นความสามัคคีบนฐานความดี ความงาม ความจริง ยึดผลประโยชน์ของสังคมและส่วนรวมเป็นสรณะประสานการทำงานร่วมกัน เป็นทีมอย่างมีเอกภาพ มี

จิตใจทุ่มเทเสียสละ ร่วมทุกข์ร่วมสุขช่วยเหลือเกื้อกูล¹ ปัจจัยที่ 2 ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความพร้อม ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความร่วมมือ ขั้นตอนที่ 3 การเป็นแบบอย่าง ขั้นตอนที่ 4 การสร้างการยอมรับจากประชาชน ขั้นตอนที่ 5 การสร้างอุดมการณ์ ขั้นตอนที่ 6 การสื่อสาร ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะต้องพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการกับประชาชนสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม คุมา วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ของผู้ประกอบการกับประชาชน

**การพัฒนาารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง
อำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย พบว่า**

1. ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของการมีส่วนร่วมของชุมชนในเขตอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสำรวมอินทรีย์ ไม่ให้บาปอกุศลครอบงำจิตใจ 2. ความรู้จักประมาณในการบริโภคคือรู้จักพิจารณาในการพิจารณารับประทานอาหารเพื่อหล่อเลี้ยงร่างกายให้ชีวิตมาสุกไม่ใช้เพื่อสนุกสนานมัวเมา 3. ขยันหมั่นเพียร ตั้งตัวอยู่เป็นนิจพร้อมเสมอทุกเวลาที่จะปฏิบัติกิจให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของชุมชนอย่างมากทำให้เป็นปัจจัยที่สำคัญในฐานะผู้เป็นต้นแบบเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดความสุขสอดคล้องกับหลักธรรมในพระไตรปิฎก เรื่อง “การบริโภคสิ่งที่ถูกต้อง : การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน” พบว่า ยุทธศาสตร์พัฒนาการมีส่วนร่วมทางการใช้จ่ายของประชาชนจะต้องมีกิจกรรมหรือโครงการ ที่เป็นการที่เป็นรูปแบบแนวใหม่สร้างวิทยากรแกนนำในพื้นที่ การจัดตั้งกลุ่มผลประโยชน์ การสร้างวัฒนธรรมทางการบริโภคสิ่งที่เป็นประโยชน์ในระบอบประชาธิปไตย ให้เป็นการใช้จ่ายภาคพลเมืองที่เข้มแข็ง มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารบ้านเมือง มีเวทีแลกเปลี่ยนปัญหาทางเศรษฐกิจ ที่มีการถอดบทเรียนจัดตั้งกลุ่มติดตามการดำเนินโครงการของรัฐในทุกระดับ และกิจกรรมที่สร้างจิตสำนึกสาธารณะแก่ชุมชน

2. องค์ประกอบและคุณลักษณะของรูปแบบการพัฒนาารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบและคุณลักษณะ 3 ด้านได้แก่ ด้านการแสดงออกของผู้ประกอบการ และด้านประสบการณ์จะต้องสะท้อนผ่านผลงานที่ปรากฏออกมาในรูปแบบของการทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์มากที่สุด และประชาชนพึง

¹ เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, “อารยสามัคคี: พลังสามัคคีบนฐานความดี ความงาม ความจริง”, วารสารสถาบันพระปกเกล้า, วารสารปีที่ 11, ฉบับที่ 3, (เดือนกันยายน-ธันวาคม), 2557 :

พอใจสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2557) วิจัยเรื่อง “อารยสามัคคี : พลังสามัคคีบนฐานความดี ความงาม ความจริง” พบว่า การแสดงออกถึงพลังสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามและคุณรูปการแก่งัดคัมการอยู่ร่วมกันของมนุษย์นั้น ต้องเป็นความสามัคคีบนฐานความดี ความงาม ความจริง ยึดผลประโยชน์ของสังคมและส่วนรวมเป็นสรณะ ประสานการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีเอกภาพ มีจิตใจทุ่มเทเสียสละร่วมทุกข์ร่วมสุขช่วยเหลือเกื้อกูล ยึดมั่นในระบบคุณธรรมและทำอย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของพระเทพเวที ประยุทธ์ ปยุตโต (พระเทพเวที ประยุทธ์ ปยุตโต, 2537) พระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมที่เกื้อกูลแก่เศรษฐกิจ “พบว่าซึ่งจะให้ประโยชน์สูงสุดในปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่า ข้อปฏิบัติในการส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจมีอยู่ 4 ประการ คือ (อุฏฐานสัมปทา) ถึงพร้อมด้วยความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพอย่างสุจริตมีความชำนาญ (อารักขสัมปทา) ถึงพร้อมด้วยความรักษา ไม่ให้พินาศไปด้วยการรักษาหรือเสื่อมไปด้วยอันตรายต่าง ๆ (กัลยาณมิตตตา) คบคนดีเป็นเพื่อนเป็นเหตุให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปมีอาชีพที่สุจริตและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สำหรับด้านการศึกษาเพราะนอกจากจะต้องพัฒนาตนเองในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ (สมชีวิตา) มีความเป็นอยู่อย่างพอดีรู้จักกำหนดรายรับรายจ่ายเลี้ยงชีวิตพอดีหรือการศึกษาตามอัธยาศัยแล้ว ยังจะต้องช่วยยกระดับการศึกษาของประชาชนอีกด้วย แม้บ้านเครือข่ายทางสังคมและองค์กรต่างๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นเอกภาพมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2557) วิจัยเรื่อง “อารยสามัคคี : พลังสามัคคีบนฐานความดี ความงาม ความจริง” พบว่า การจะอะไรของผู้ประกอบการที่จะช่วยสร้างสังคมและต้องอยู่บนฐานความดี ความงาม ความจริง ยึดผลประโยชน์ของสังคมและส่วนรวมเป็นสรณะ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของการมีส่วนร่วมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขงอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย” โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัญหาเศรษฐกิจในการพัฒนาารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 2. เพื่อศึกษาการแก้ปัญหาและอุปสรรคทางเศรษฐกิจของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 3. เพื่อศึกษาการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นรูปแบบที่เป็นธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนริมฝั่งแม่น้ำโขง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 รูป/คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตั้งบนแนวคิดทฤษฎีสภาวะผู้นำและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้ปรากฏผลวิจัยตามข้อสรุป

และองค์ความรู้จากการวิจัย การทำให้ผู้วิจัยทราบข้อมูลและสร้างรูปแบบดังกล่าวเพื่อนำไปประยุกต์ใช้หรือนำไปใช้สำหรับการพัฒนาภาวะผู้ประกอบการพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย และในพื้นที่อื่น เพราะฉะนั้น บทสรุปทั้งหมดคงจะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่ดูแลสถาบันการพัฒนาเศรษฐกิจ และหน่วยงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายสูงขึ้นไป ให้สามารถขับเคลื่อนและพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่เป็นเป้าหมายต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลและพัฒนาวิชาชีพจังหวัดหนองคายจะต้องกำหนดนโยบายการออกตรวจตราเอาใจใส่หรือมีการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยคัดเลือกจากผู้ประกอบการที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการรูปแบบเศรษฐกิจที่ดีและได้มากยิ่งขึ้น ด้วยการคัดเลือกผู้ประกอบการตัวอย่างด้วยความสมัครใจ แต่สำหรับผู้ประกอบการรายย่อยถ้ายังไม่พร้อมให้กำหนดที่จะต้องผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบและมีการศึกษาตามหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง อาจจะแยกเป็น 4-5 หลักสูตรก็ได้ คือ หลักสูตรใบประกาศนียบัตรพุทธเกษตร หลักสูตรรัฐศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรนิติศาสตร์ และหลักสูตรการพัฒนาชุมชน และหลักสูตรทั้งหมดควรมีเนื้อหาสาระที่ผสมผสานร่วมกันกับรูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมและควรมีระยะเวลาการศึกษาอย่างน้อยที่สุด 3-4 ปี จึงจะจบหลักสูตร ให้มีวุฒิบัตรรองรับจากหน่วยงานต้นสังกัด และเทียบเท่ากับวุฒิมหาวิทยาลัยนั้นๆ ควรมีการปรับเนื้อหาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เรียนเป็นหลักสำคัญ หากได้รับการศึกษาแล้ว ก็ให้เทียบวุฒิมหาวิทยาลัยสามารถเรียนในระดับปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลและพัฒนาวิชาชีพจังหวัด ควรมีแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการต่างๆ ในการจัดการรูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมของการมีส่วนร่วมอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย ให้เป็นจังหวัดนำร่องของการพัฒนาภาวะผู้ประกอบการตามธรรมะทางพระพุทธศาสนา งบประมาณไม่เกินจำนวน 30 คน อาจจะใช้เวลาในการศึกษาตามอัยาศัยประมาณ 6 เดือน ถึง 1 ปี จึงจะสำเร็จการประกอบอาชีพ หากมีผู้ประกอบการใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ถือว่าไม่สามารถทำได้ แล้วจะต้องลงทะเบียนใหม่เพื่อรองรับและการันตีให้กับประชาชนในชุมชนนั้นที่ใช้บริการ

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลและบังคับบัญชาผู้ประกอบการ ควรจัดสร้างกลไกเพื่อการพัฒนาความเป็นธรรมตามกระบวนการพัฒนาทั้ง 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความ

พร้อม ขั้นตอนที่ 2 การสร้างความร่วมมือ ขั้นตอนที่ 3 การเป็นแบบอย่าง ขั้นตอนที่ 4 การสร้างการยอมรับจากประชาชน ขั้นตอนที่ 5 การสร้างอุดมการณ์ และขั้นตอนที่ 6 การสื่อสาร

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลและพาณิชย์จังหวัดมีหน้าที่ดูแลผู้ประกอบการ ควรนำรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นธรรมให้แก่ผู้ประกอบการในเขตอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคายไปประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทผู้ประกอบการของตนเองให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความน่าสนใจของงานวิจัยฉบับนี้อยู่ที่การที่จะทำให้ผู้ประกอบการได้นำเอาหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทางด้านจิตใจของตนเองและผู้อื่นได้ด้วย และการบริหารตามหลักธรรมพุทธศาสนาเป็นประการที่สำคัญ โดยค้นหาและหารูปแบบจากข้อมูลต่างๆที่มาจากผู้เชี่ยวชาญและนักธุรกิจที่มีประสบการณ์มาหลายปี พร้อมกับนักวิชาการ และผู้นำชุมชนในอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยจึงพบว่า การสร้างการอบรมปลูกจิตสำนึกจะเป็นสิ่งที่ดีผู้ประกอบการจะทำให้เกิดการพัฒนาคูณลักษณะความเป็นธรรมได้ แต่กระนั้น ในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องก็คือประเด็นการพัฒนาการอบรมตามหลักพุทธเกษตรซึ่งเป็นหลักสูตรที่สำคัญของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย และหลักสูตรอื่นๆ เช่น หลักสูตรการจัดการเชิงพุทธ หลักสูตรเศรษฐศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรนิติศาสตร์ และหลักสูตรการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของผู้ประกอบการในชุมชนในถิ่นนั้นๆ ทำให้เป็นประเด็นที่ท้าทายและน่าสนใจมิใช่น้อย รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับเศรษฐกิจก็จะขึ้นในอีกรูปแบบหนึ่งและกำหนดกลไก และกระบวนการต่างๆ เพื่อทำให้ผู้ประกอบการและผู้นำของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและเข้าสู่ระบบการประกอบการอย่างเป็นระบบไม่ใช่ตามแบบอัตยาศัย หรือในระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพการประกอบการอย่างเป็นธรรมและการบริการให้มีคุณลักษณะของรูปแบบเศรษฐกิจที่เป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

สนธยา พลศรี, (2545). **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์, (2522). **ทฤษฎีการพัฒนาสังคม**, กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอมีเทรดดิ้ง.

ไพฑูริย์ เครือแก้ว, (2538). **ลักษณะสังคมไทย**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิชกาพิมพ์.

- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม, (2544). **สำนักไทยที่พึ่งงานที่ปรารถนา**, กรุงเทพมหานคร : ครูสภา.
- ประเวศ วะสี, (2541). **ประชาคมตำบล**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มติชน.
- สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน, (2555). **คู่มือการดำเนินงานอาสาพัฒนา (อสพ.) รุ่นที่ 65/2**, (กรมการ พัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ , (2543). **"กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา"** , รายงานวิจัย, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย, (2547). **การพัฒนาชุมชน**, กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- วิทยากร เชียงกูล, (2527). **การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย : บทวิเคราะห์** , กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ฉบับแรก.
- จิตจานงค์ กิติศิริ, (2536). **การพัฒนาชุมชน** , กรุงเทพมหานคร : คุณพินอักษรกิจ.
- อภิชัย พันธเสน, (2539). **แนวคิดทฤษฎีและภาพรวมของการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง.
- สิริชัย วิชโรท, (2525). **"การพัฒนาชนบทตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงรายงานวิจัย "** , (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิวิถี ทรศน์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). **"สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ , และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2560"** ,) (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เพชรรุ่งเรืองการพิมพ์ จำกัด.
- ยุพาพร รูปงาม, (2545). **"การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ"** , ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรัชญา เวสารัชช์, (2528). **"การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท"** , รายงานวิจัย , (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร, 2552). **"การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร"** รายงานวิจัย , , (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนกรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย. (2555). **"คู่มือการดำเนินงาน , อาสาพัฒนา รุ่นที่ 652"** , (กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2550). **เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

- สุเมธ ตันติเวชกุล, (2542). การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์กรมพัฒนาชุมชน.
- ประเวศ วะสี,ปาฐกถาปวย อึ้งภากรณ์. (2541). ยุทธศาสตร์เพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจสังคม และศีลธรรม(กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- ประเวศ วะสี, (2541). ประชาคมตำบลยุทธศาสตร์เพื่อเศรษฐกิจพอเพียงศีลธรรมและสุขภาพ, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์เจริญตั้งเซนเตอร์.
- ปิยบุตร หล่อไกรเลิศ, (2547). เศรษฐกิจพอเพียง, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : แม็ค.
- สุเมธ ตันติเวชกุล,ดร, (2544). เบื้องพระยุคลบาท , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดิชน.

ก้าวอย่างประวัติศาสตร์ขององค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ
ของกฎหมายของประเทศไทย

Historical Steps of the Organs which are Responsible for the
Constitutionality of Laws of Thailand

โกเมศ ขวัญเมือง*

บทคัดย่อ

ด้วยเหตุที่ประเทศที่มีกฎหมายรัฐธรรมนูญที่จัดขึ้นไว้ในรูปประมวลกฎหมายรัฐธรรมนูญ เป็นเอกสารฉบับเดียว ตามรูปแบบรัฐธรรมนูญอเมริกัน ซึ่งรัฐธรรมนูญตามรูปแบบนี้จะมีบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ บัญญัติให้ “รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของแผ่นดิน” ฉะนั้น ตามรัฐธรรมนูญรูปแบบอเมริกันนี้ จึงจำเป็นต้องมีบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญว่าด้วยองค์กรที่ทำหน้าที่อารักขาป้องกันหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

สำหรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกจนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) ต่างก็มีบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ รับรองและยืนยันให้รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ พร้อมทั้งมีบทบัญญัติให้มืองค์กรที่มีหน้าที่ควบคุมความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายขึ้น ที่มีศักดิ์ต่ำกว่ารัฐธรรมนูญ

จากการศึกษาประวัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พบว่า นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 นั้น องค์กรที่ทำหน้าที่พิทักษ์ความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญนั้น องค์กรแรกที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 คือ สภาผู้แทนราษฎร และต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489 มีบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญบัญญัติให้ “คณะตุลาการรัฐธรรมนูญ” ทำหน้าที่ควบคุมความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายหมายและให้ “สภาผู้แทนราษฎร” ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ในการปฏิบัติงานของรัฐสภา และต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้มอบอำนาจให้ “ศาลรัฐธรรมนูญ” เป็นองค์กรเดียวที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายที่ฝ่ายนิติบัญญัติตรา

* อาจารย์ประจำหลักสูตร ภาควิชานิติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช

ขึ้น ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับต่อๆ มา ดังเช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. 2560) ต่างก็มอบอำนาจให้ “ศาลรัฐธรรมนูญ” เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายเช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

คำสำคัญ : หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ, การตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมาย, คณะตุลาการรัฐธรรมนูญ, ศาลรัฐธรรมนูญ

Abstract

Because the country with the constitutional law established in the codified constitutional law as single text by American model of the constitution that had provisions of the constitution state that the constitution was the supreme law of the land. Therefore, by this American model of the constitution need to have the provisions of constitution about organization that serve to protect the principle of the Supremacy of the constitution.

For the constitution of the Kingdom of Thailand, since the constitution of the Kingdom of Siam B.E.2475 which was the first constitution until the present constitution (B.E.2560) there are provisions of the constitution certify and confirm the constitution is the supreme law of the state with the provision of an organization that has the duties to control the constitutionality of the any law which has priority lower than the constitution.

From the study of the history of the United Kingdom, it was found that since the constitution of the Kingdom of Siam B.E.2475 until the present constitution (B.E.2560), the first organization that protects the highest law of the constitution appeared in the constitution of the Kingdom of Siam B.E. 2475 was the House of Representatives. After that, the constitution of the Kingdom of Thailand B.E.2489 has provisions of the constitution which state that constitutional council act to control the constitutionality of the law and the House of Representatives acts to examine the constitutionality in the performance of the parliament, and

after that, the constitution of the Kingdom of Thailand B.E.2540 authorized the constitutional Court as the only organization that reviews the constitutionality of laws enacted by lawmakers. The next constitution of the Kingdom of Thailand such as the constitution of the Kingdom of Thailand B.E.2550 and the present constitution of the Kingdom of Thailand (B.E.2560) authorized the Constitutional Court to be an organization that reviews the constitutionality of the law like as the constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2540.

Keywords: Supremacy of the Constitution, Constitutionality Review of Laws, Constitutional Council and Constitutional Court

บทนำ

ก้าวอย่างทางประวัติศาสตร์ขององค์กรที่ทำหน้าที่อำรงไว้ซึ่งความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ ที่มีภารกิจสำคัญยิ่งในระบบรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) ในการปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน มิให้ถูกฝ่ายนิติบัญญัติตรากฎหมายใดๆ ที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามที่บัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญรับรองคุ้มครองให้

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ข้างต้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 ซึ่งถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกของประเทศไทยได้บัญญัติให้สภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้มีสิทธิเด็ดขาดในการตีความรัฐธรรมนูญ นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา องค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายนั้น ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบต่างๆ เป็นลำดับ ตั้งแต่สภาผู้แทนราษฎร คณะตุลาการรัฐธรรมนูญ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489) และศาลรัฐธรรมนูญ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, 2550 และ 2560) เป็นลำดับมาจนถึงในปัจจุบัน ซึ่งในที่นี่จะขอพิจารณารูปแบบต่างๆ ขององค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายตามรัฐธรรมนูญฉบับต่างๆ ออกเป็น 4 ช่วงเวลาดังต่อไปนี้

1.1 ช่วงที่ 1 ช่วงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 นั้น ได้ยอมรับหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญและก่อตั้งองค์กรพิทักษ์ความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญไว้ในมาตรา 61 และ 62 ดังนี้

มาตรา 61 รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ และ

มาตรา 62 สภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งสิทธิเด็ดขาดในการตีความแห่งรัฐธรรมนูญ เมื่อพิจารณาเนื้อหาบทบัญญัติ มาตรา 62 แล้ว จะพบว่า องค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายจะเป็นองค์กรอื่นใดไม่ได้ นอกจากสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเป็นองค์กรผู้มีสิทธิเด็ดขาดในการตีความรัฐธรรมนูญ

เหตุผลที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 มาตรา 62 บัญญัติให้สภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งสิทธิเด็ดขาดในการตีความแห่งรัฐธรรมนูญนั้น นายปรีดี พนมยงค์ ในฐานะเลขาธิการอนุกรรมการตรวจแก้ไข พ.ร.บ.ธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว 2475 ได้ให้ความเห็นไว้ว่า

“องค์กรที่มีอำนาจตีความชี้ขาดว่ากฎหมายใดขัดต่อรัฐธรรมนูญจะเป็นองค์กรอื่นใดมิได้ นอกจากสภาผู้แทนราษฎร เพราะนอกจากสภาซึ่งเป็นผู้แทนประชาชนแล้ว กฎหมายที่ผู้แทนประชาชนตราขึ้นย่อมแสดงออกถึงเจตนารมณ์ร่วมกันของประชาชน

ถ้าให้องค์กรอื่นมาวินิจฉัยแทนเท่ากับว่าการแสดงออกซึ่งเจตนารมณ์ร่วมกันของประชาชนเสียไปได้”

ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 ชุดความคิดเกี่ยวกับองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายที่ฝ่ายนิติบัญญัติตราขึ้นต่างยอมรับว่า สภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งอำนาจในการตีความรัฐธรรมนูญ ซึ่งนั่นก็คือ อำนาจในการตีความวินิจฉัยว่า กฎหมายใดขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญหรือไม่ ชุดความคิดนี้ได้รับการยอมรับนับถือมาโดยตลอดจนกระทั่งเกิดเหตุโต้แย้งทางความคิดเกี่ยวกับองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายขึ้น ระหว่างสภาผู้แทนราษฎรและศาลฎีกา เมื่อสภาผู้แทนราษฎรได้ตราพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488 และศาลฎีกาได้ตัดสินตีความพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488 ในคดีอาชญากรรมสงคราม ตามคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 1/2489 และที่ 2-4/2489 ซึ่งขอแยกพิจารณาทั้งในข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายดังต่อไปนี้

1) ข้อเท็จจริงในคดีอาชญากรรมสงคราม 1/2489 และ 2-4/2489

สงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2482 (ค.ศ. 1939) โดยแบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายใหญ่ๆ คือ ฝ่ายสัมพันธมิตร เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เป็นต้น และฝ่ายอักษะ เช่น เยอรมนี อิตาลี ญี่ปุ่น เป็นต้น โดยเยอรมนีได้บุกชนะฟินแลนด์ นอร์เวย์ โปแลนด์ ฮอลันดา เดนมาร์ก และฝรั่งเศส ขณะเดียวกันทางเอเชีย ญี่ปุ่นได้บุกชนะเวียดนาม ไจเมตีเฟิร์ลฮาเบอร์ สหรัฐอเมริกาและบุกเข้าประเทศไทย เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2484 ซึ่งในขณะนั้น จอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี และอีก 3 วันต่อมา รัฐบาลไทยได้ยอมแพ้ญี่ปุ่น เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2484 ขณะนั้น ม.ร.ว.เสนีย์

ปราโมช เอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. ประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐบาลไทยได้โทรเลขถึง ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช ว่ารัฐบาลไทยยอมแพ้ญี่ปุ่นแล้วและให้เฝ้าเอกสารสำคัญ แต่ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช ได้ประกาศจัดตั้งขบวนการเสรีไทยขึ้นต่อหนังสือพิมพ์อเมริกัน โดยแถลงเป็นใจความว่าการที่รัฐบาลไทยยอมแพ้ญี่ปุ่น ท่านเองไม่เชื่อว่าเป็นเจตนาของคนไทย การจัดตั้งขบวนการเสรีไทยขึ้นเพื่อร่วมมือกับสัมพันธมิตรต่อสู้กับญี่ปุ่น ขอชักชวนให้คนไทยทั้งในและนอกประเทศเข้าร่วมขบวนการนี้ ทำให้ชาวนี้อัดลงหนังสือพิมพ์ในประเทศสหรัฐอเมริกาและแพร่ข่าวออกไปทั่วโลก และในวันหนึ่ง ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช ได้เดินทางไปพบกับ Mr. Adolf Bunley รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อแจ้งข่าวการแถลงข่าวดังกล่าว โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แสดงความพอใจและกล่าวว่ารู้สึกเป็นเกียรติที่ประเทศไทยแสดงตนเป็นสัมพันธมิตร เหตุการณ์เหล่านี้ย่อมแสดงถึงความกล้าหาญของ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช เพราะเป็นการเสี่ยงต่อชีวิต เนื่องจากรัฐบาลอเมริกาอาจส่งตัว ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช กลับเมืองไทยเพื่อแลกกับเอกอัครราชทูตอเมริกันประจำประเทศไทยที่ถูกควบคุมตัวอยู่ที่กรุงเทพฯ และเมื่อเดินทางกลับประเทศไทยอาจโดนข้อหาว่าเป็นกบฏ ยิ่งร้ายกว่านั้นคือ วันที่ 25 มกราคม 2485 รัฐบาลไทยมีคำสั่งทางโทรเลขให้ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช ประกาศสงครามกับอเมริกา ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช จึงได้เดินทางเข้าพบรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาพร้อมนำโทรเลขของรัฐบาลไทยไปด้วย โดยได้แจ้งว่า ท่านไม่ยอมประกาศสงครามตามคำสั่งของรัฐบาลไทยแต่อย่างใด ในที่สุดกลางเดือนสิงหาคม 2488 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ทิ้งระเบิดปรมาณูที่เมืองฮิโรชิมา และเมืองนางาซากิ ส่งผลให้ประเทศญี่ปุ่นยอมแพ้สงคราม ต่อมาเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2488 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลง ได้มีแถลงการณ์ของ Mr. Jamso F. Burnu รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา คนต่อมา เพื่อยืนยันความเป็นเอกราชของประเทศไทยตามหนังสือเลขที่ 616 วันที่ 20 สิงหาคม 2488

ซึ่ง “ที่รัฐบาลไทยปฏิบัติดังนี้ เป็นการก้าวหน้าที่น่ายินดีในสัมพันธภาพระหว่างอเมริกากับประเทศไทย ในขณะเดียวกัน การที่ญี่ปุ่นโจมตีเพิร์ลฮาร์เบอร์ ญี่ปุ่นได้เข้ายึดครองประเทศไทยหลังจากนั้น 9 สัปดาห์ ประเทศไทยก็ได้ประกาศสงคราม รัฐบาลไทยในขณะนั้นต้องตกอยู่ในบังคับควบคุมของญี่ปุ่นอย่างเด็ดขาด รัฐบาลอเมริกาเชื่อเสมอว่า การประกาศสงครามมิได้เป็นไปตามเจตจำนงของประชาชนชาวไทย ด้วยเหตุนี้ เราจึงไม่รู้การประกาศสงครามนั้น และได้รับรองฐานะของทูตไทยในกรุงวอชิงตันเป็นทูตผู้แทนประเทศไทยตลอดมา โดยในเวลาเดียวกันเราหาได้รับรองฐานะของรัฐบาลไทยที่กรุงเทพฯไม่ เพราะรัฐบาลนั้นตกอยู่ในบังคับควบคุมของญี่ปุ่น”

ภายหลังสงครามสิ้นสุดลง นายปรีดี พนมยงค์ ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ เชิญ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช มาเป็นนายกรัฐมนตรี ในเบื้องต้นนั้น ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช ไม่ขอรับเป็น นายกรัฐมนตรี แต่ในที่สุดก็ยินยอมเดินทางกลับประเทศไทยและตกลงรับตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ในเวลาต่อมา มีการตราพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488 ในสมัย ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช นายกรัฐมนตรี เนื่องจากหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ฝ่ายสัมพันธมิตรได้จัดตั้งศาลอาชญากรรมสงคราม ขึ้นเพื่อพิจารณาความผิดของฝ่ายอักษะที่เมืองนูเรมเบิร์ก สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี และ กรุงโตเกียว ราชอาณาจักรญี่ปุ่น ส่งผลให้ทหารนาซีของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีถูกแขวนคอ จำนวน 12 คน เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2489 และทหารญี่ปุ่นถูกแขวนคอ จำนวน 7 คน รวมถึงอดีต นายกรัฐมนตรีโตโจ เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2491 สำหรับประเทศไทยนั้น สถานีวิทยุกระจายเสียงที่กรุงเตลีส สาธารณรัฐอินเดียและที่ซานฟรานซิสโก สหรัฐอเมริกาได้ออกข่าวว่า ฝ่าย สัมพันธมิตรจะนำเอาอาชญากรรมสงครามในประเทศไทยไปขึ้นศาลต่างประเทศ โดยมีอาชญากรรม สงคราม จำนวน 4 คน คือ จอมพล ป. พิบูลสงคราม หลวงวิจิตรวาทการ พลตรี ประยูร ภมรมนตรี และนายสังข์ พัธโนทัย หรือนายมัน ชูชาติ ขณะที่เรื่องอาชญากรรมสงครามกำลังเป็นข่าวอยู่ในขณะนี้ ม.ร.ว.เสนีย์ ปราโมช เพิ่งรับตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ได้สั่งให้พระยาอรรถการีย์นิพนธ์ร่าง พระราชบัญญัติอาชญากรรมสงครามขึ้นและร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้นำเข้าสู่การพิจารณาของสภา ผู้แทนราษฎรในวันที่ 27 กันยายน 2488

2) ปัญหาข้อกฎหมายพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488

1. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488

มาตรา 3 บัญญัติว่า “การประกาศสงครามกับสัมพันธมิตรไม่ว่าการประกาศได้ทำ ขึ้นก่อนหรือในวันที่ พ.ร.บ.นี้ ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นความผิดฐานอาชญากรรมสงครามตาม พระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษสูงสุด คือ ประหารชีวิต”

มาตรา 5 ให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่ง มีหน้าที่

ก. สืบสวน สอบสวนว่ามีบุคคลกระทำการตามมาตรา 3

ข. เป็นโจทก์ฟ้องคดีต่อศาลฎีกาและให้ศาลฎีกาเป็นศาลแรกและศาล สุดท้ายในการพิจารณาคดีคำพิพากษาคดีให้เป็นที่สุด

3) เหตุการณ์ภายหลังพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงครามมีผลใช้บังคับ

(1) คณะกรรมการอาชญากรรมสงคราม รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการอาชญากรรม สงครามตามพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488 มาตรา 4 และมาตรา 5 ทำหน้าที่ สืบสวนและสอบสวน ประกอบด้วย 15 คน คือ นายสงวน ตุลารักษ์ ประธานกรรมการ กรรมการ

ประกอบด้วย หลวงบรรณกรโกวิท หลวงสัมฤทธิ์สุขุมวาท พันตำรวจเอกนิรันดร ชัยนาม หลวงอรรถ ไก่อ้วลวที หลวงอรรถวิภักษ์พนงกร พันเอกสุวรรณ เพ็ญจันทร์ พันโทหลวงเจริญนิติศาสตร์ นาย อัมพร จินตถานนท์ ร้อยตำรวจเอกชมพู อรรถจินดา ร้อยเอกสมจิต ยศสุนทร ร้อยเอกเสนาะ นิลกำแหง นายขุน ศรียาภัย นายสุพจน์ พูลเกษม และนายกมล วรรณประภา เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการอาชญากรรมสงครามดังกล่าว เริ่มสอบปากคำผู้ต้องหาและผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๔๘๘ และในที่สุดคณะกรรมการอาชญากรรมสงครามได้สรุปสำนวนส่งฟ้องผู้ตกเป็นจำเลยต่อศาลฎีกา จำนวน ๘ คน คือ จอมพล ป. พิบูลสงคราม พันโทพระสารสาสน์พลชั้นท์ พลโท จรูญ รัตนกุล เสรีเริงฤทธิ์ พลตรีประยูร ภมรมนตรี พระราชธรรมนิเทศ นายสังข์ พิธินทัย นายฉ่ำ จำรัสเนตร และหลวงวิจิตรวาทการ ส่วนอีก ๕ คน ถูกปล่อยเนื่องจากไม่มีมูล คือ พลโทมังกร พรหมโยธี ร้อยตำรวจเอกสนิท ธรรมเชื้อ นายแดง นาวัน นายจินดา อุดมอักษร และนายโกศล อินทวงศ์

(๒) คณะกรรมการตุลาการ รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการตุลาการพิจารณาในศาลฎีกาขึ้น จำนวน ๘ คน คือ พระยาลัคน์พลีธรรมประคัลภ์ พระมณูภันย์วิมลสาร พระยาอิสสรภักดี ธรรมวิเทศ พระยาเลขวินชธรรมพิทักษ์ หลวงจำรูญนิติศาสตร์ หลวงประสาทศุภนิมิต พระยาธรรมบัณฑิตสิทธิศฤงคาร และพระนาถปรีชา ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการตุลาการพิจารณาพิพากษาคดีอาชญากรรมสงครามตามที่คณะกรรมการอาชญากรรมสงครามฟ้องต่อศาลฎีกา

(๓) คำฟ้องระหว่างคณะกรรมการอาชญากรรมสงคราม โจทก์ และจอมพล ป. พิบูลสงคราม จำเลย ฟ้องต่อศาลฎีกา สรุปย่อได้ว่า “การที่จำเลยได้กระทำตามข้อความที่กล่าวในคำฟ้องนั้น คณะกรรมการอาชญากรรมสงครามถือว่าเป็นความผิดต่อกฎหมายและบทมาตรา ดังนี้ พระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พุทธศักราช ๒๔๘๘ มาตรา ๓ (๑) และ (๔) มาตรา ๙ ประกอบด้วยกฎหมายลักษณะอาญา มาตรา ๖๓ – ๖๔ และ ๗๑ ขอให้พิจารณาพิพากษาลงโทษจำเลยตามกฎหมาย และขอศาลให้สั่งริบทรัพย์สมบัติส่วนตัวของจำเลยทั้งสิ้นกับขอให้ศาลพิพากษาเพิกถอนสิทธิออกเสียงตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งมีกำหนด ๑๒ ปี นับแต่วันพ้นโทษในคดีนี้ด้วย

(๔) คำโต้แย้งปฏิเสธคำฟ้องของ จอมพล ป. พิบูลสงคราม

“พระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. ๒๔๘๘ ที่โจทก์ฟ้องมีบทบัญญัติให้มีผลย้อนหลัง แต่ศาลจะตีความให้กฎหมายนี้มีผลย้อนหลังไปขัดแย้งต่อบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยไม่ได้ มิฉะนั้น พระราชบัญญัตินี้จะตกเป็นโมฆะตามมาตรา ๖๑ แห่งรัฐธรรมนูญ การกระทำที่โจทก์ฟ้องกล่าวหาจำเลยในคดีนี้เป็นการใช้อำนาจของจำเลยในการบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญโดยชอบ จึงเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงครามตามฟ้องของโจทก์ก็ไม่ได้”

(5) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2-4/2489 วันที่ 23 มีนาคม 2489 เรื่อง หาว่ากระทำความผิดฐานเป็นอาชญากรสงคราม

คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 2-4/2489 ตัดสินคดีอาชญากรสงครามระหว่างคณะกรรมการอาชญากรสงครามตามพระราชบัญญัติอาชญากรสงครามกับจอมพล ป. พิบูลสงคราม ที่ 1 นายเพียร ราชธรรมนิเทศ ที่ 2 และนายสังข์ พิธโนทัย ที่ 3 โดยศาลฎีกาได้ยึดแนวคำพิพากษาคดีอาชญากรสงคราม ที่ 1/2489 วันที่ 23 มีนาคม 2489 ว่าการกระทำที่โจทก์ฟ้องจำเลยในการกระทำความผิดก่อนวันที่ 11 ตุลาคม 2488 อันเป็นวันที่พระราชบัญญัติอาชญากรสงครามได้ออกใช้ เมื่อบทบัญญัติที่โจทก์ฟ้องขอให้เอาผิดแก่จำเลย ศาลได้วินิจฉัยแล้วว่าเป็นโมฆะ อันจะลงโทษจำเลยไม่ได้ ก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่ศาลจะฟังคำพยานหลักฐานโจทก์ ศาลฎีกาจึงพิพากษาให้ยกฟ้องและปล่อยจำเลยทั้งสามพ้นข้อหาไป

(6) ผลกระทบจากคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 1/2489, ที่ 2-4/2489

ก. ท่าทีของสภาผู้แทนราษฎร

สภาผู้แทนราษฎรไม่พอใจต่อคำตัดสินของศาลฎีกา เพราะเห็นว่าศาลฎีกาไม่มีอำนาจพิจารณาตีความรัฐธรรมนูญ เพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 มาตรา 62 บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่า “ท่านว่าสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ทรงไว้ซึ่งสิทธิเด็ดขาดในการตีความแห่งรัฐธรรมนูญนี้”

ข. ท่าทีของศาลฎีกา

ศาลฎีกาโต้แย้งว่า

ก) ศาลมีอำนาจในการพิจารารอรรถคดี ฉะนั้น การที่ศาลจะดูว่าอะไรเป็นกฎหมายหรือเป็นกฎหมายที่ใช้ได้หรือไม่ได้ ย่อมเป็นอำนาจศาล เพราะถ้าศาลไม่มีอำนาจดูกฎหมาย ศาลจะดำเนินการพิจารณาคดีได้อย่างไร

ข) การปกครองแบ่งแยกอำนาจเป็น 3 ประเภท แต่ละประเภทย่อมมีอำนาจยับยั้งและกำกับเป็นการควบคุมกันอยู่ สภาผู้แทนราษฎรมีอำนาจในการตรากฎหมาย ถ้าสภาผู้แทนราษฎรออกกฎหมายมาไม่ถูกต้องตามรัฐธรรมนูญ ศาลย่อมมีอำนาจแสดงความไม่ถูกต้องนั้น

ค) เมื่อสภาผู้แทนราษฎรออกกฎหมายที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญแล้ว จะให้สภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นผู้ออกกฎหมายนั่นเองแล้ว จะมีอำนาจตีความว่ากฎหมายนั้นขัดกับรัฐธรรมนูญอีกได้อย่างไร

(7) แนวทางแก้ไขปัญหา

ในการประชุมสภาผู้แทนราษฎร วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2489 นายปรีดี พนมยงค์ นายกรัฐมนตรีได้ตอบผู้ตั้งคำถามของนายกิจจา วัฒนสันต์ ซึ่งเสนอให้สภาตีความมาตรา 61 และ 62 ว่า “การตีความรัฐธรรมนูญนี้ ถ้าเราจะพูดไปโดยละเอียดแล้ว ก็มีเหตุผลด้วยกันหลายฝ่าย ข้าพเจ้าเห็นว่าเรื่องนี้ น่าจะตั้งกรรมาธิการวิสามัญของสภาฯ ไปพิจารณาทำรายงานมาให้สภาฯ วินิจฉัยในภายหลังจะเป็นการสมควรกว่า”

ในที่สุดที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎร จึงมีมติให้แต่งตั้ง “คณะกรรมการวิสามัญ” (Ad hoc Committee) ขึ้นมาคณะหนึ่ง ทำหน้าที่ศึกษาคำพิพากษากฎีกา 1/2489, 2-4/2489 และมาตรา 62 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475

คณะกรรมการวิสามัญชุดนั้น ประกอบด้วยนักกฎหมายที่มีชื่อเรื่องในขณะนั้น ได้แก่ พระยาเทพวิฑูร พระยาวิกรมรัตนสุภาพ พระยานลราชสุวัชน พระยานิติศาสตร์ไพศาล และนายพิชานู บุลง (เรอเน่ กียอง)

คณะกรรมการวิสามัญชุดนี้มีความเห็นว่า

“คณะกรรมการวิสามัญ ค้นพบว่า ในการร่างรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2475 (27 พ.ย. 2475) ประธานอนุกรรมการร่างรัฐธรรมนูญได้อภิปรายว่า ปัญหาการตีความรัฐธรรมนูญในต่างประเทศ เขาให้สภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ชี้ขาดเว้นแต่สหรัฐอเมริกา”

“โดยเหตุผลดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่า ผู้ร่างรัฐธรรมนูญต้องการให้สภาผู้แทนราษฎรมีเอกสิทธิเด็ดขาดในการตีความรัฐธรรมนูญ”

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาว່างองค์กรใดมีอำนาจตีความรัฐธรรมนูญ ต่อมาเมื่อมีการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ (พ.ศ. 2489) จึงได้มีบทบัญญัติให้มีการจัดตั้ง “คณะตุลาการรัฐธรรมนูญ” เป็นครั้งแรกไว้ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2489

1.2 ช่วงที่ 2 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489 – พ.ศ. 2534

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่ 3 ของไทย จัดร่างโดยสภาผู้แทนราษฎร ประกาศใช้และบังคับใช้ในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ. 2489 และถูกยกเลิกในวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2490 โดยคณะรัฐประหาร ซึ่งมี พล.ท.ผิน ชุณหะวัณ นายทหารนอกราชการ เป็นหัวหน้าคณะ รวมอายุการบังคับใช้ 1 ปี 5 เดือน 28 วัน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489 นี้ได้ประกาศยืนยันความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ และจัดให้มีองค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยว่ากฎหมายใดมีข้อความขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญไว้ในมาตรา 86, 87, 88 และ 89 ดังนี้

มาตรา 86 ภายใต้บังคับมาตรา 88 รัฐสภาทรงไว้ซึ่งสิทธิเด็ดขาดในการตีความแห่งรัฐธรรมนูญนี้

มติในการตีความแห่งรัฐธรรมนูญนี้ต้องมีเสียงไม่ต่ำกว่ากึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งสองสภา

มาตรา 87 บทบัญญัติแห่งกฎหมายใดมีข้อความขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ บทบัญญัตินั้นเป็นอันใช้บังคับมิได้

มาตรา 88 ในการที่ศาลจะใช้บทกฎหมายบังคับแก่คดีใด ถ้าศาลเห็นว่าบทกฎหมายนั้นต้องด้วยบทบัญญัติมาตรา 87 ก็ให้ศาลรอการพิจารณาคดีนั้นไว้ชั่วคราว แล้วให้รายงานความเห็นเช่นนั้น ตามทางการไปยังคณะตุลาการรัฐธรรมนูญ เพื่อพิจารณาวินิจฉัย เมื่อคณะตุลาการรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้แจ้งให้ศาลทราบ

คำวินิจฉัยของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญให้ถือเป็นเด็ดขาดและให้ศาลปฏิบัติตามนั้น

มาตรา 89 คณะตุลาการรัฐธรรมนูญประกอบด้วยบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งรัฐสภาแต่งตั้งขึ้นเป็นประธานตุลาการคนหนึ่ง และตุลาการอีกสิบสี่คน

ให้มีการแต่งตั้งคณะตุลาการรัฐธรรมนูญใหม่ทุกครั้ง เมื่อได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทน เพราะเหตุที่สภาผู้แทนหมดอายุหรือถูกยุบ

วิธีพิจารณาของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

จากการพิจารณามาตรา 86 – 89 ข้างต้น จะพบว่า รัฐธรรมนูญมาตรา 87 บัญญัติให้รัฐธรรมนูญมีฐานะเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ ส่วนองค์กรที่ทำหน้าที่ตีความรัฐธรรมนูญนั้นประกอบด้วย

ก. คณะตุลาการรัฐธรรมนูญมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยว่า บทกฎหมายใดมีข้อความแย้งหรือขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ ในกรณีที่ศาลส่งบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้คณะตุลาการรัฐธรรมนูญตีความ ส่วนอีกองค์กรหนึ่งได้แก่

ข. รัฐสภา มาตรา 86 ให้อำนาจรัฐสภาในการตีความรัฐธรรมนูญเฉพาะปัญหาการปฏิบัติงานภายในของรัฐสภาว่าขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่

อย่างไรก็ตาม คณะตุลาการรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489 มาตรา 89 ไม่ได้มีการแต่งตั้งขึ้นแต่อย่างใด อันเนื่องมาจากการรัฐประหารในวันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2490

ในช่วง 21 ปี พ.ศ. 2489 จนถึง ปี พ.ศ. 2534 ประเทศไทยยอมรับให้มีองค์กรที่ทำหน้าที่ตีความรัฐธรรมนูญ 2 สถาบันด้วยกัน คือ รัฐสภาและคณะตุลาการรัฐธรรมนูญ มีอำนาจ

ตีความรัฐธรรมนูญควบคู่กันไป ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่บัญญัติจัดตั้งคณะกรรมการรัฐธรรมนูญขึ้น (แต่ยังไม่มี การแต่งตั้ง คณะตุลาการรัฐธรรมนูญ เนื่องจากเกิดรัฐประหาร ปี 2490 ก่อน) คณะตุลาการรัฐธรรมนูญดังกล่าว มีอำนาจจำกัดเฉพาะกรณี que การตีความกฎหมายขัดรัฐธรรมนูญเฉพาะกรณีตามที่ศาลยุติธรรมส่ง เรื่องให้คณะตุลาการรัฐธรรมนูญวินิจฉัยเท่านั้น ตามมาตรา 86 และมาตรา 88 บัญญัติให้รัฐสภา ทรงไว้ซึ่งสิทธิเด็ดขาดในการตีความแห่งรัฐธรรมนูญนี้ เว้นแต่ในกรณีที่ศาลได้ส่งเรื่องให้คณะตุลา การรัฐธรรมนูญวินิจฉัยแล้วเท่านั้น รัฐสภาจึงไม่มีอำนาจตีความกฎหมายว่าขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ เป็นต้น ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2490 ซึ่งเกิดจากการ ยกร่างของคณะรัฐประหาร พ.ศ. 2490 ได้กลับไปสู่หลักความมีอำนาจสูงสุดของรัฐสภาอีกครั้งหนึ่ง เหมือนกับระยะแรก (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475) โดยไม่มีคณะตุลา การรัฐธรรมนูญแต่อย่างใด โดยมาตรา 94 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2490 บัญญัติให้รัฐสภาทรงไว้ซึ่งสิทธิเด็ดขาดในการตีความแห่งรัฐธรรมนูญนี้ แต่อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญ ฉบับต่อๆ มาได้บัญญัติจัดตั้งคณะกรรมการรัฐธรรมนูญขึ้น และได้ลดอำนาจในการตีความรัฐธรรมนูญ ของรัฐสภาไว้เฉพาะอำนาจวินิจฉัยประเด็นปัญหาอันอยู่ในวงงานของรัฐสภาเท่านั้น เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2492 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2495 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2511 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2521 เป็นต้น

1.3 ช่วงที่ 3 ช่วงปี พ.ศ. 2534 – พ.ศ. 2540

ในช่วงนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้มีคณะตุลาการรัฐธรรมนูญที่มี อำนาจตีความรัฐธรรมนูญ ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 มาตรา 200 บัญญัติว่า คณะตุลาการรัฐธรรมนูญประกอบด้วยประธานรัฐสภา ประธานสภา ผู้แทนราษฎร ประธานศาลฎีกา อัยการสูงสุด และผู้ทรงคุณวุฒิสาขานิติศาสตร์ หรือสาขารัฐศาสตร์ อีก 6 คน ซึ่งวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎรแต่งตั้งสภาละ 3 คน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 กำหนดให้องค์กรที่มีอำนาจ ตีความรัฐธรรมนูญเหลือเพียงองค์กรเดียว คือ คณะตุลาการรัฐธรรมนูญ โดยตัดอำนาจการตีความ ของรัฐสภาออกไป

มาตรา 207 บัญญัติว่า

“ในกรณีที่คณะรัฐมนตรี รัฐสภา วุฒิสภา หรือสภาผู้แทนราษฎรแล้วแต่กรณีมีมติว่ากรณีมีปัญหาจะต้องตีความรัฐธรรมนูญให้นายกรัฐมนตรี ประธานรัฐสภา ประธานวุฒิสภา หรือประธานสภาผู้แทนราษฎรแล้วแต่กรณี ส่งเรื่องไปให้คณะตุลาการรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัย”

ข้อสังเกต

มาตรา 207 บัญญัติไว้กว้างขวางมาก คือ

ถ้าองค์กรใดใน 4 องค์กรข้างต้น ได้แก่ คณะรัฐมนตรี รัฐสภา วุฒิสภา สภาผู้แทนราษฎร เห็นว่ามีปัญหาต้องตีความรัฐธรรมนูญ ใดๆ ที่อาจจะยังไม่มีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นจริง แต่เป็นข้อสงสัยว่าน่าจะขัดรัฐธรรมนูญก็สามารถส่งให้คณะตุลาการรัฐธรรมนูญวินิจฉัยได้

ฉะนั้น จึงเห็นว่ารัฐธรรมนูญปี พุทธศักราช 2534 ทำให้คณะตุลาการรัฐธรรมนูญเป็นเสมือนองค์กรที่มีอำนาจหรือขยายบทบาทบัญญัติรัฐธรรมนูญได้ ด้วยการตีความรัฐธรรมนูญและต่อมาคณะตุลาการรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 ได้ถูกแก้ไขโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

1.4 ช่วงที่ 4 ช่วงปี พ.ศ. 2540 – พ.ศ. 2560

ในชั้นยกร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 นั้น คณะกรรมาธิการยกร่างรัฐธรรมนูญได้มอบหมายให้ผู้เขียนวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญและศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมาธิการยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ซึ่งผู้เขียนได้สรุปความเห็นเสนอต่อคณะกรรมาธิการยกร่างรัฐธรรมนูญ ดังนี้

คณะกรรมการตุลาการตามรัฐธรรมนูญเดิมมีปัญหาหลายประการ เช่น

ก. กระบวนการแต่งตั้งและสรรหาตุลาการฯ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489, 2490, 2495, 2511, 2512, และ 2534 กำหนดให้คณะตุลาการรัฐธรรมนูญ ดำรงตำแหน่งมีวาระไม่ถาวร เช่น กำหนดให้มีการแต่งตั้งตุลาการใหม่ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ข. ความเป็นองค์กรของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญ

คณะตุลาการรัฐธรรมนูญมีลักษณะเป็นองค์กรทางการเมืองมากกว่าความเป็นตุลาการ กล่าวคือ มีปัญหาเรื่องความไม่เป็นอิสระ เนื่องจากเป็นข้าราชการที่มีนักการเมืองเป็นผู้บังคับบัญชา เช่น อธิบดีกรมอัยการ อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์และควมมีส่วนได้ส่วนเสียของตุลาการรัฐธรรมนูญ เช่น ถ้าหากมีปัญหาขัดแย้งระหว่างสภาผู้แทนราษฎรกับองค์กรอื่น ประธานสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นกรรมการตุลาการรัฐธรรมนูญโดยตำแหน่ง ก็ย่อมวินิจฉัยไปในทางความเห็น

ของสภาผู้แทนราษฎร ในขณะที่ประธานวุฒิสภาก็ยอมแสดงความเห็นไปตามแนวทางของวุฒิสภา เป็นต้น

ค. วิธีพิจารณาของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญ

ตุลาการรัฐธรรมนูญต้อออกเสียงได้ แต่หลักการพิจารณาคดีของศาลนั้น องค์คณะที่พิจารณาจะต้อออกเสียงไม่ได้ เพราะศาลไม่ใช่กรรมการในฝ่ายบริหาร เช่น กรณีมีปัญหาเรื่อง พ.ร.ก. นิรโทษกรรมให้แก่พลเอกสุจินดา คราประยูร และคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ซึ่งทำการรัฐประหารในปี พ.ศ. 2535 ซึ่งมีปัญหาว่า พ.ร.ก. นิรโทษกรรมฉบับนั้นชอบด้วยรัฐธรรมนูญหรือไม่ แต่ปรากฏว่า นายมีชัย ฤชุพันธ์ ประธานวุฒิสภาในฐานะตุลาการรัฐธรรมนูญ ซึ่งเคยเป็นรองนายกรัฐมนตรี และมีส่วนในการออก พ.ร.ก. นิรโทษกรรมได้ต้อออกเสียง เป็นต้น

ง. เป็นความจำเป็นที่จะต้องทำให้องค์กรที่ทำหน้าที่ความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายมีลักษณะเป็น “ศาล” เพราะ

ก) จะได้กำหนดให้มีวิธีพิจารณาเช่นเดียวกับวิธีพิจารณาของศาลยุติธรรม ศาลปกครอง หรือศาลอื่นๆ

ข) จะได้เปิดโอกาสให้คู่ความแสดงความเห็นของตนก่อนการวินิจฉัย

ค) เป็นการเปิดโอกาสให้มีการคัดค้านตุลาการศาลรัฐธรรมนูญได้

ง) กำหนดให้คำวินิจฉัยนั้น ต้อมีเหตุผลประกอบเสมอ และในทุกคำวินิจฉัยจะต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้ประชาชนทั่วไปทราบ

จ) กำหนดให้ศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจวินิจฉัยคดีอันเกี่ยวข้องกับปัญหาข้อพิพาททางกฎหมายหรือข้อโต้แย้งระหว่างอำนาจขององค์กรต่างๆ ตามรัฐธรรมนูญ แต่อย่างไรก็ตาม ศาลรัฐธรรมนูญไม่ใช่องค์กรที่ทำหน้าที่ตอบข้อหาหรือทางกฎหมายขององค์กรใด เพราะศาลรัฐธรรมนูญไม่ใช่คณะกรรมการกฤษฎีกา

ฉ) เมื่อศาลรัฐธรรมนูญมีลักษณะเป็นศาลแล้ว ศาลรัฐธรรมนูญจะพิจารณาเกินคำขอไม่ได้ ซึ่งต่างจากตุลาการรัฐธรรมนูญเดิม ซึ่งมีอำนาจเต็มในการตัดสิน แต่ศาลรัฐธรรมนูญนั้นถ้าคู่ความไม่ตั้งประเด็นเป็นคำขอ ศาลรัฐธรรมนูญจะพิจารณาให้ไม่ได้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพุทธศักราช 2560 ต่างก็บัญญัติรับรองให้ศาลรัฐธรรมนูญเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ควบคุมความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายเช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

สรุป

องค์กรที่ทำหน้าที่พิทักษ์และธำรงไว้ซึ่งความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ โดย รัฐธรรมนูญมอบอำนาจให้ทำหน้าที่ตรวจสอบควบคุมมิให้กฎหมายขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 มาตรา 62 ได้บัญญัติให้สภาผู้แทนราษฎร เป็นองค์กรที่มีสิทธิเด็ดขาดในการตีความรัฐธรรมนูญ แต่หลังจากการที่สภาผู้แทนราษฎรได้ตรา พระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พ.ศ. 2488 ขึ้นเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาพิพากษา ความผิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสงครามโลก ครั้งที่ 2 ซึ่งศาลฎีกาโดยคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 1/2489 และ 2-4/2489 ได้วินิจฉัยว่า บทบัญญัติของพระราชบัญญัติอาชญากรรมสงครามมีผลลงโทษจำเลย ย้อนหลัง จึงเป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้ จากคำวินิจฉัยของศาลฎีกาเช่นนี้ ทำให้ฝ่ายสภาผู้แทนราษฎร เห็นในทางยืนยันว่า อำนาจตีความรัฐธรรมนูญนั้น เป็นสิทธิเด็ดขาดของสภาผู้แทนราษฎร ตาม มาตรา 62 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2475 มิใช่เป็นอำนาจของศาลฎีกา

ต่อมาปัญหาความแตกต่างในความเห็นในเรื่องข้างต้น ได้รับการแก้ไข โดยเมื่อมีการจัดทำ รัฐธรรมนูญฉบับต่อมา คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489 มาตรา 86 บัญญัติให้รัฐสภาทรงไว้ซึ่งสิทธิเด็ดขาดในการตีความรัฐธรรมนูญ เว้นแต่ในกรณีที่ศาลได้ส่งเรื่องให้ คณะตุลาการรัฐธรรมนูญวินิจฉัย รัฐสภาไม่มีอำนาจตีความว่ากฎหมายขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ตาม มาตรา 88 อย่างไรก็ตาม รัฐธรรมนูญฉบับต่อๆ มา เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2492 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2495 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2511 รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2521 ต่างก็มี บทบัญญัติให้อำนาจคณะตุลาการรัฐธรรมนูญมีอำนาจตีความรัฐธรรมนูญ และได้ลดอำนาจในการ ตีความรัฐธรรมนูญของรัฐสภาไว้เฉพาะอำนาจวินิจฉัยประเด็นปัญหาอันอยู่ในวงงานของรัฐสภา เท่านั้น

ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 ได้บัญญัติให้มีคณะตุลาการ รัฐธรรมนูญเป็นองค์กรเดียวเท่านั้นที่มีอำนาจตีความรัฐธรรมนูญ โดยตัดอำนาจการตีความของ รัฐสภาออกไป

ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ยกเลิกอำนาจในการ ตีความรัฐธรรมนูญของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญและได้มอบอำนาจให้องค์กรหนึ่งซึ่งมีลักษณะเป็น ศาลมากกว่าคณะตุลาการรัฐธรรมนูญ คือ ศาลรัฐธรรมนูญ ทำหน้าที่ควบคุมความชอบด้วย รัฐธรรมนูญของกฎหมาย ซึ่งศาลรัฐธรรมนูญนี้ ได้รับการรับรองให้เป็นองค์กรตรวจสอบความชอบ

ด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน (พุทธศักราช 2560)

ตารางแสดงถึงองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน

ชื่อองค์กร	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	หมายเหตุ
สภาผู้แทนราษฎร	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475	
สภาผู้แทนราษฎร คณะตุลาการ รัฐธรรมนูญ	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489, พุทธศักราช 2492, พุทธศักราช 2475 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2495, พุทธศักราช 2511, พุทธศักราช 2517, พุทธศักราช 2521	รัฐสภาทรงไว้ซึ่งสิทธิเด็ดขาดในการตีความแห่งรัฐธรรมนูญ เว้นแต่ในกรณีที่ศาลส่งเรื่องให้คณะตุลาการรัฐธรรมนูญวินิจฉัย รัฐสภาจึงไม่มีอำนาจริความว่ากฎหมายขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่ อำนาจในการตีความรัฐธรรมนูญของรัฐสภามีเฉพาะปัญหาในวงงานของรัฐสภาเท่านั้น
คณะตุลาการ รัฐธรรมนูญ	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6), รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (บทเฉพาะกาล) พุทธศักราช 2540, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับชั่วคราว พุทธศักราช 2549	ตัดอำนาจสภาผู้แทนราษฎรในการตีความรัฐธรรมนูญ คงไว้เฉพาะอำนาจตุลาการรัฐธรรมนูญ

ศาลรัฐธรรมนูญ	รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2557, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560	
---------------	---	--

บรรณานุกรม

อนุสรณ์ในงานฌาปนกิจศพ ดร.ทวี ตะเวทิกุล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มปท, 2510.

ปัญญา อุดชาชน, “พระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม : รากฐานการกำเนิดศาลรัฐธรรมนูญ”.

บทความ. รัฐสภาสาร ปีที่ 61 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2556) :

พระราชบัญญัติอาชญากรรมสงคราม พุทธศักราช 2488

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2475

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2489

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2490

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2492

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2475 แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2495

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2511

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2521

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 1/2475 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2475

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 24/2475 วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2475

รายงานการประชุมสภาผู้แทนราษฎร ครั้งที่ 20/2489 วันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2489

การพัฒนาการจัดระบบสวัสดิการสังคมของประเทศไทย

The Development of Social Welfare System in Thailand

สุกานดา จันทวารีย์*

บทคัดย่อ

ภายใต้นิยามความหมายของคำว่าสวัสดิการสังคมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ.2546และที่แก้ไขเพิ่มเติมได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสังคมซึ่งแฝงไว้ด้วยแนวคิดของความเท่าเทียม ความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม บทความวิชาการฉบับนี้ผู้เขียนจึงมุ่งที่จะสะท้อนมุมมองของแนวคิดทั้งสามประการข้างต้นผ่านการพัฒนาาระบบสวัสดิการสังคม 4 ประการหลักในประเทศไทย ได้แก่ 1) การช่วยเหลือทางสังคม 2) การประกันสังคม 3) การบริการสังคมและ 4) การสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดการสนับสนุนหุ้นส่วน ทางสังคมที่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดระบบสวัสดิการสังคมในประเทศไทยเพิ่มขึ้น ซึ่ง ผู้เขียนเห็นว่าจะสามารถลดและอุดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมและความไม่เสมอภาคของการจัด สวัสดิการสังคมโดยภาครัฐ และสามารถสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมได้

คำสำคัญ : การพัฒนา, ระบบสวัสดิการสังคม

Abstract

The definition meaning of Social Welfare under Social Welfare Promotion Act, B.E. 2546 and amendment has focused on Social Welfare, concealed by the concept of equality, equity and social justice. This paper is aimed at reflecting on the three concepts above through the development of four social welfare system in Thailand, which are 1) Public Assistance 2) Social Insurance 3) Social Service and 4) Social Support Partnership Promotion – SSPP. In particular, the concept of supporting social partners has played an increasingly important role in the organization of social welfare systems in Thailand. The author sees that it can

*วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

reduce and fill the gaps of inequality, inequity in the provision of social welfare systems by the public sector and it can create Social Justice in the society.

Keywords : Development, Social Welfare System.

บทนำ

การจัดสวัสดิการสังคมถือเป็นภารกิจ บริการสาธารณะอย่างหนึ่งที่รัฐต้องดำเนินการ เพื่อให้ ประชาชนได้รับบริการสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ในฐานะที่ตนมีสิทธิและเป็นพลเมืองของรัฐ นั้น อย่างไรก็ตามเนื่องจากคนในสังคมมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ดังนั้น รัฐจะ ดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ทุกคนในสังคมได้รับสวัสดิการสังคมอย่างเท่าเทียมเสมอภาคและเป็นธรรม ตอบสนองต่อความต้องการจาเป็นที่มีความหลากหลายให้ได้มากที่สุด ประกอบกับเมื่อมีการตรา พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมจึงไม่ได้เป็นหน้าที่ของรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป แต่ยังต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ ทุกภาคส่วนในสังคมเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมเพิ่ม มากขึ้น

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถือเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดสวัสดิการสังคมทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศไทย มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมให้เป็นที่ไปอย่างทั่วถึง เหมาะสมและเป็นธรรม

พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ให้นิยามความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ว่าหมายถึง “ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ” (มาตรา 4, พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

ภายใต้นิยามความหมายดังกล่าว มีแนวคิดพื้นฐานสำคัญที่อยู่เบื้องหลังนิยามการจัดสวัสดิการสังคมข้างต้น 4 แนวคิด ประกอบด้วย 1. แนวคิดความต้องการของมนุษย์ 2. แนวคิด

สิทธิมนุษยชน 3. แนวคิดความเป็นธรรมในสังคม และ 4. แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ กล่าวคือ (ระพีพรรณ คำหอม, 2557)

1) **แนวคิดความต้องการของมนุษย์** เป็นแนวคิดของการจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) โดยเน้นการตอบสนองความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มักสะท้อน ผ่านทางโครงการ/บริการ/รูปแบบการจัดสวัสดิการกับกลุ่มเป้าหมายทางสังคม มีการกำหนดขอบเขตของบริการทางสังคมกับการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่มุ่งสนองความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะด้านปัจจัยสี่ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย นอกจากนั้นแล้ว การจัดสวัสดิการยังต้องคำนึงถึงความต้องการของแต่ละกลุ่มเป้าหมายด้วย เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ เป็นต้น

2) **แนวคิดสิทธิมนุษยชน** สิทธิมนุษยชนเริ่มมีการใช้อย่างแพร่หลายเมื่อมีการก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ อย่างไรก็ดี แม้ในกฎบัตรสหประชาชาติจะกล่าวถึงสิทธิมนุษยชนไว้ในที่ต่างๆ หลายแห่ง แต่ก็มิได้ให้คำจำกัดความของคำว่าสิทธิมนุษยชนไว้แต่อย่างใด (อุดมศักดิ์ สิทธิพงษ์, 2550) โดยทั่วไปแล้ว ถือว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิตามธรรมชาติที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าในฐานะความเป็นมนุษย์ หรือที่เรามักเรียกกันว่ามีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แม้มนุษย์จะมีความแตกต่างกันก็ตาม แต่ทุกคนมีค่าเหมือนกัน สิทธิมนุษยชนมีลักษณะที่เป็นสากล ไร้พรมแดน และไม่สามารถถ่ายโอนให้แก่กันได้ โดยต้องคำนึงถึงความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของมนุษย์และการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น ดังนั้น การนำแนวคิดสิทธิมนุษยชน มาใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมจึงเป็นการส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมนั้นต้องคำนึงและไปให้ถึงกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในสังคม นั้นเอง

3) **แนวคิดความเป็นธรรมในสังคม** ความเป็นธรรมในสังคมเป็นองค์ประกอบ สำคัญของสิทธิพลเมือง (Civil Right) สะท้อนถึงความยุติธรรมสำหรับคนในสังคม กล่าวคือ คนทุกคนในสังคมควรได้รับสิทธิพื้นฐาน (Basic Rights) การคุ้มครอง (Protection) โอกาส (Opportunities) และสิทธิประโยชน์ทางสังคม (Social Benefits) ถือเป็นข้อผูกพันทางสังคมในการจัดสรรทรัพยากรและการจัดบริการสวัสดิการสังคม ที่ควรให้ความสำคัญในการหลีกเลี่ยงจาก 3 ประเด็น ได้แก่

3.1 **อคติ (Prejudice)** คือ ความเชื่อหรือทัศนคติเชิงลบที่ไม่ชอบต่อบุคคล หรือกลุ่ม อันเป็นมายาคติ และทำให้เกิดแนวคิดที่ไม่ถูกต้องต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3.2 **การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)** คือ การกระทำที่ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างแตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากความเชื่อที่มีอคติต่อเรื่องนั้นๆ หากการเลือกปฏิบัติมีการขยายวงกว้างและพัฒนาไปสู่ระบบการเลือกปฏิบัติจะนำไปสู่ “การกดขี่”

3.3 การกดขี่ (Oppression) คือ การบีบบังคับและการใช้อำนาจโดยไม่มีเหตุผล (ระพีพรรณ คำหอม, 2557)

4) **แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์** สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nation Development programmed - UNDP) ได้เสนอแนวคิด “ความมั่นคงของมนุษย์” ในช่วงต้นทศวรรษ 1990 หลังสิ้นสุดสงครามเย็น แนวคิดนี้พยายามเสนอให้มีการเปลี่ยนความสนใจจากเรื่อง “ความมั่นคงแห่งรัฐไปสู่ความมั่นคงของปัจเจกบุคคล และเน้นจุดสนใจในการพัฒนาไปที่การบรรเทาความเสี่ยงและป้องกันภัยพิบัติต่างๆ โดยได้นิยามความหมายความมั่นคงของมนุษย์ มี 2 มิติ (สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP), 2533) ได้แก่ **มิติแรก** คือ ความปลอดภัยจากภาวะคุกคาม (Freedom from Fear) ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยาวนาน เช่น ความหวาดหวั่นโรคร้ายไข้เจ็บและการกดขี่ปราบปราม และ**มิติที่สอง** คือ การได้รับการปกป้องคุ้มครองจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นต่อการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นที่บ้าน ในการทำงานหรือในสังคม ทั้งนี้ **องค์ประกอบของความมั่นคงของมนุษย์** ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางด้านอาหาร ความมั่นคงทางด้านสุขภาพ ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงส่วนบุคคล ความมั่นคงของชุมชน และความมั่นคงด้านการเมืองนอกจากนั้นแล้วโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP (United Nations Development Programmed) ได้กำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนามนุษย์ โดยกำหนดดัชนี HDI (Human Development Index-HDI) เป็นดัชนีชี้วัดระดับการพัฒนามนุษย์ หรือพูดง่าย ๆ ว่า การพัฒนาคนในแต่ละประเทศ ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบใน 3 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านสุขภาพ ซึ่งชี้วัดจากความยืนยาวของการมีชีวิตอยู่ของคนในประเทศ ด้วยจำนวนปีของอายุคาดเฉลี่ย (Life expectancy) ด้านศักยภาพ ซึ่งวัดจากจำนวนปีเฉลี่ยและจำนวนปี คาดหมายของการได้รับการศึกษาของคนในประเทศและด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งวัดจากมาตรฐานการครองชีพของคนในประเทศ ซึ่งวัดเฉพาะมิติทาง เศรษฐกิจโดยดูจากระดับรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNI per capital)

จากแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมทั้ง 4 แนวคิด จะเห็นถึงลักษณะของการจัดสวัสดิการที่มีได้มุ่งแต่เพียงตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในสังคมเท่านั้น แต่ยังไม่คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนที่สะท้อนถึงสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรจะได้รับในฐานะที่เป็นมนุษย์เฉกเช่นเดียวกัน และก้าวไปสู่แนวคิดที่ต้องสร้างสวัสดิการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คนในสังคม โดยปราศจากอคติ การเลือกปฏิบัติและการกดขี่ ท้ายที่สุดสวัสดิการสังคมได้เกิดขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่มนุษย์ ในด้านต่างๆ ตลอดจนให้เกิดการพัฒนามนุษย์ทั้งในมิติด้านสุขภาพ ด้านศักยภาพและด้านคุณภาพชีวิต

ระบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย

แผนยุทธศาสตร์สวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560 – 2564 (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2561) ได้กำหนดนิยามศัพท์ ของระบบสวัสดิการสังคมของประเทศไทยว่า หมายถึง ระบบการการจัดบริการทางสังคมที่มีการ จัดสวัสดิการแบบพหุลักษณะ ภายใต้การบูรณาการความร่วมมือขององค์กรภาครัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น องค์กรสาธารณประโยชน์และภาคส่วนอื่นๆ ได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการทางสังคมที่มีองค์ประกอบ 4 เสาหลัก ได้แก่ เสาที่หนึ่ง : การช่วยเหลือทางสังคม เสาที่สอง : การประกัน สังคม เสาที่สาม : การบริการสังคม และเสาที่สี่ : การสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม

1) เสาที่หนึ่ง : การช่วยเหลือทางสังคม (Social Assistance) หมายถึง มาตรการหนึ่งของ ระบบสวัสดิการสังคมไทยที่มุ่งช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคมต่างๆ โดยการจัดบริการที่เหมาะสมในลักษณะต่างๆ ให้กับกลุ่มเป้าหมาย บริการสวัสดิการลักษณะนี้จึงเป็นบริการสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่กลุ่มเด็กและเยาวชน สตรี คนพิการ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุและกลุ่มผู้ประสภภัยที่มีปัญหาความเดือดร้อน

2) เสาที่สอง : การประกันสังคม (Social Insurance หรือ Social Protection) หมายถึงมาตรการหนึ่งของระบบสวัสดิการสังคมไทยซึ่งจัดโดยภาครัฐเพื่อคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ไม่ได้รับความเดือดร้อน เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ เพื่อให้มีหลักประกันด้านการดำรงชีวิตได้ตามสมควร โดยครอบคลุมทั้งกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ข้าราชการและประชาชนทั่วไป เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนกองทุนบำเหน็จข้าราชการ กองทุนสวัสดิการครูในโรงเรียนเอกชน เป็นต้น

3) เสาที่สาม : การบริการทางสังคม (Social Services) หมายถึง มาตรการหนึ่งของระบบสวัสดิการสังคมไทยเป็นการจัดสวัสดิการสังคมโดยรัฐและเอกชนที่มีต่อประชาชน เพื่อเสริมสร้าง ชีวิตความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของประชาชน เป็นการจัดบริการสวัสดิการสังคมโดยรัฐที่มี วัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน ครอบคลุม 4 ด้านหลัก ได้แก่ การศึกษา การสาธารณสุข สิ่งอำนวยความสะดวกและที่อยู่อาศัย เช่น การศึกษาภาคบังคับ แบบเรียนฟรี ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า เบี้ยความพิการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นต้น

4) เสาที่สี่ : การสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม (Social partnership support) หมายถึง หนึ่งใน มาตรการทางสังคมของการสร้างสังคมสวัสดิการที่เป็นการดำเนินการขององค์กร ชุมชน ภาคประชา-สังคม อาสาสมัคร สถาบันการศึกษา ภาคธุรกิจที่เข้ามาช่วยเหลือรับผิดชอบต่อ

ปัญหาสังคมและกิจการประกันภัยของเอกชน เช่น การรวมกลุ่มขององค์กรชุมชนที่เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาการดำเนินกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม Corporate Social Responsibility : CSR) การประกันภัยของเอกชน (ประกันชีวิตและประกันวินาศภัย) เป็นต้น

ความเท่าเทียม ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม

เมื่อพิจารณาถึงนิยามความหมายคำว่า ความเท่าเทียม ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม คำสามคำนี้มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งในประเทศไทยก็มีการใช้หรือให้ความหมาย ในมุมมองหรือบริบทที่แตกต่างกันโดยเฉพาะคำว่าความเป็นธรรมในสังคมนั้น เริ่มเป็นสิ่งที่นักวิชาการทางด้านกฎหมายมีการกล่าวถึงเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันกฎหมายมิใช่คำตอบเดียวที่จะสร้างให้เกิดความเป็นธรรมได้ แม้การบัญญัติกฎหมายจะได้คำนึงถึงความเท่าเทียมและความเสมอภาคกันแล้วก็ตาม แต่กฎหมายที่มีความเท่าเทียมและความเสมอภาคซึ่งถือว่ามีคุณธรรมในทางกฎหมาย อาจไม่ได้ทำให้สังคมเกิดความเป็นธรรมขึ้นมาเสมอไป ทั้งนี้เพื่อเทียบเคียงกับคำว่า ความเท่าเทียม ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคมในภาษาไทย ผู้เขียนพบว่ามีการให้ความหมายของคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่สามารถเทียบเคียงกันได้ คือ คำว่า “Equality” “Equity” และ “Social Justice” ซึ่งจากการศึกษาและทัศนะของผู้เขียนแล้วสามารถนิยามความหมายของแต่ละคำได้ดังนี้

1) ความเท่าเทียม (Equality) เป็นมุมมองที่ถือว่าบุคคลทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีได้พิจารณาหรือคำนึงถึงข้อแตกต่างของแต่ละบุคคลเลย

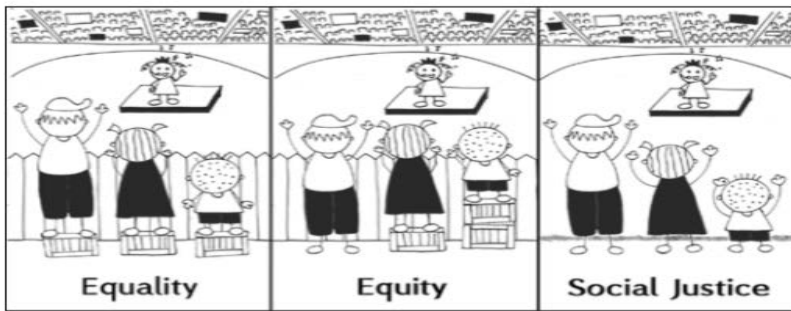
ส่วนคำว่า ความเสมอภาค (Equity) นั้น มีนัยยะที่แตกต่างกับคำว่าความเท่าเทียม โดยเฉพาะในมุมมองทางกฎหมายแล้ว จะมีได้เรียกร้องให้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ มิได้หมายความว่าบุคคลทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีได้คำนึงถึงข้อแตกต่างใดๆ เลย แต่เฉพาะกรณีสิ่งสองสิ่งมีสาระสำคัญเหมือนกัน จึงควรจะได้รับปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และกรณีสิ่งสองสิ่งมีสาระสำคัญต่างกันจะต้องได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (ไพโรจน์ พลเพชรและคณะ,2547) เพราะหากทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีได้คำนึงถึงข้อแตกต่างใดๆ เช่น บุคคลทุกคนจะต้องเสียภาษีอย่างเท่าเทียมกันหมดโดยมิได้คำนึงถึงรายได้ของบุคคลนั้น หรือว่าทุกคนจะต้องได้รับสิทธิเรียกร้องในการได้รับความสงเคราะห์อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นของบุคคลนั้นๆ ในที่สุดจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาคต่อบุคคลบางกลุ่ม ดังนั้น เรื่องของความเสมอภาคจึงต้องเป็นกรณีที่มีการเปรียบเทียบกันระหว่างข้อเท็จจริง 2 ข้อเท็จจริงหรือบุคคล 2 คน หรือกลุ่มบุคคล 2 กลุ่ม โดยจะต้องคำนึงว่าไม่มี

ข้อเท็จจริงใดๆ หรือบุคคลใด หรือกลุ่มบุคคลใดจะเหมือนกันทุกประการกับอีกข้อเท็จจริงหนึ่ง หรืออีกบุคคลหนึ่ง หรืออีกกลุ่มบุคคลหนึ่ง (บรรเจิด สิงคะเนติและคณะ,2545) นอกจากนั้นแล้วการจัดสวัสดิการสังคมก็ถือเป็นบริการสาธารณะที่รัฐต้องจัดขึ้น ซึ่งภายใต้แนวคิดของการจัดบริการสาธารณะก็เป็นที่ยอมรับกันว่าต้องคำนึงถึงความเสมอภาคด้วย

ส่วนคำว่า ความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) นั้น ได้มีนักวิชาการทางสังคมศาสตร์ และทางกฎหมายที่ได้นิยามความหมายของความเป็นธรรมในสังคมในหลากหลายมิติ แต่สิ่งหนึ่งที่มีความเห็นที่คล้ายคลึงกัน คือ มิติของความเป็นธรรมในสังคมหรือความยุติธรรมทางสังคมมีความซับซ้อนกว่าความยุติธรรมในทางกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ดังเช่น ศาสตราจารย์ ดร. เกษียณ เตชะพีระ ซึ่งให้ความเห็นว่า “สังคมปัจจุบันเกิดปัญหาเส้นแบ่ง ระหว่างความยุติธรรมและความเป็นธรรมที่ไม่ชัดเจน ซึ่งความยุติธรรมนั้นเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ และข้อกฎหมายรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนความเป็นธรรมจะมีความซับซ้อนหลายมิติกว้าง ขวางครอบคลุมกว่า” (เกษียณ เตชะพีระ,2561)

ศาสตราจารย์ ดร.วรเจตน์ ภาคีรัตน์ ได้สะท้อนมุมมองมิติคุณค่าของกฎหมายซึ่งมิได้มีขึ้นเพื่อรักษาความยุติธรรมเท่านั้น แต่ต้องรักษาไว้ซึ่งสิทธิหน้าที่ของประชาชนด้วย กล่าวคือ “ความยุติธรรมนั้นเป็นเพียงหนึ่งในคุณค่าที่กฎหมายต้องรักษา แต่ไม่ใช่คุณค่าทั้งหมดของกฎหมาย ซึ่งกฎหมายนั้นต้องรักษาความมั่นคงแน่นอนของสิทธิหน้าที่ของพลเมืองไว้” (วรเจตน์ ภาคีรัตน์,2562) ไพสิฐ พาณิชยกุล ได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับความยุติธรรมทางสังคมกับกฎหมายว่า “ความยุติธรรมทางสังคม เป็นตัวสะท้อนถึงข้อจำกัดของระบบกฎหมายความยุติธรรมทางสังคมเป็นพรมแดนใหม่ๆ และเป็นพรมแดนล่วงหน้าทีระบบกฎหมายในปัจจุบันจะพัฒนาไปสู่จุดนั้น และเมื่อความยุติธรรมของ ระบบกฎหมายพัฒนาไปใกล้เคียงกับความยุติธรรมทางสังคมเมื่อใด ในสภานั้นจะเป็นสถานะที่ช่องว่างในทางสังคมน้อยที่สุด” (ไพสิฐ พาณิชยกุล,2562)

ดังนั้น แม้แนวคิดความยุติธรรมในระบบกฎหมายจะแสดงให้เห็นว่ากฎหมายสามารถที่จะนำไปสู่ความเป็นธรรมได้ แต่ก็ใช่ว่าระบบกฎหมายเพียงกลไกเดียวจะสามารถเป็นตัวตัดสินชี้วัดความเป็นธรรม เพราะแท้จริงแล้วกฎหมายจำเป็นจะต้องเชื่อมโยงกับระบบย่อยต่างๆ ที่อยู่ในสังคม ซึ่งระบบยุติธรรมในกฎหมายที่มีประสิทธิภาพต่อการจัดการความเป็นธรรมนั้น (ธีระพงษ์ วงษ์นา, 2557) ทั้งนี้เพื่อให้เข้าใจถึงความแตกต่างของคำว่า ความเท่าเทียม (Equality) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) มากยิ่งขึ้น สามารถพิจารณาจากแผนภาพได้ดังนี้



จากแผนภาพข้างต้น ในภาพแรกจะสะท้อนความหมายของคำว่า ความเท่าเทียม (Equality) คือ การที่บุคคลได้รับการจัดสรรทรัพยากรหรือได้รับการช่วยเหลือเหมือนกัน โดยมีได้คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล เลยทำให้มีบุคคลบางคนเข้าไม่ถึงสิทธิเสรีภาพที่ตนควรจะได้รับ ในขณะที่ภาพที่สองนั้นเป็นการอธิบายถึงความหมายของคำว่า ความเสมอภาค (Equity) กล่าวคือต้องพิจารณาถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลก่อน ซึ่งถ้าหากบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันแล้ว การจัดสรรทรัพยากรหรือการได้รับความช่วยเหลือย่อมแตกต่างกันไปด้วย เพื่อให้ทุกคนได้รับสิทธิเสรีภาพอย่างเสมอภาคกันอย่างทั่วถึง ส่วนภาพสุดท้ายเป็นการสะท้อนมุมมองของความเป็นธรรมในสังคม (Social Justice) ซึ่งมุ่งที่จะขจัดอุปสรรคที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นออกไป อันเป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุหรือลดช่องว่างของความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นอย่างถาวร มากกว่าการใช้วิธีจัดสรรทรัพยากรหรือการให้ความช่วยเหลือโดยพึ่งพึ่งรัฐแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น แม้รัฐจะจัดสรรทรัพยากรหรือให้ความช่วยเหลือผ่านการบัญญัติกฎหมายหรือบังคับใช้กฎหมายอันนำมาซึ่งความยุติธรรมในทางกฎหมายแล้วก็ตาม ก็มีได้หมายความว่าคนในสังคมจะได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงกัน เพราะอุปสรรคหรือต้นเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมนั้นยังดำรงอยู่ ยกตัวอย่างเช่น รัฐออกกฎหมายกำหนดให้ประชาชนมีสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการใช้หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเพื่อรับบริการสาธารณสุข ณ สถานพยาบาลที่กำหนด แต่หากผู้ป่วยคนนั้นไม่มีญาติหรือไม่สามารถเดินทาง ไปสถานพยาบาลได้ นั้นหมายความว่า บุคคลคนนั้นไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขนั้นได้เลย อันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้น

2) ความเท่าเทียม ความเสมอภาค และความเป็นธรรมในสังคมกับระบบการจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทย

จากการศึกษาแนวคิดของความเท่าเทียม ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคม ตลอดจนระบบการจัดสวัสดิการสังคมในประเทศไทย ภายใต้แนวคิดสี่เสาข้างต้น เมื่อผู้เขียนพิเคราะห์แล้ว จะเห็นได้ว่าระบบการจัดสวัสดิการสังคมในแต่ละเสานั้น ก็มีพื้นฐานแนวคิดที่ต้อง

คำนึงถึงความเท่าเทียม ความเสมอภาคและความเป็นธรรมในสังคมทั้งสิ้น เพียงแต่ว่าระบบนั้นมีจุดเน้นที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

2.1) ความเท่าเทียมกับระบบสวัสดิการตามแนวคิดการบริการสังคม

การจัดสวัสดิการตามแนวคิดการบริการสังคมเป็นบริการที่รัฐจัดให้ โดยถือว่าทุกคนมีสิทธิขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น การจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้กับผู้สูงอายุทุกคน โดยจ่ายเป็นลักษณะขั้นบันไดตามมติของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2554 โดยผู้ที่มีอายุ 60-69 ปี ได้รับเบี้ยยังชีพคนละ 600 บาทต่อเดือน ผู้ที่มีอายุ 70-79 ปี ได้รับเบี้ยยังชีพคนละ 700 บาทต่อเดือน ผู้ที่มีอายุ 80-89 ปี ได้รับเบี้ยยังชีพคนละ 800 บาทต่อเดือน และผู้ที่มีอายุ 90 ปี ขึ้นไป ได้รับเบี้ยยังชีพคนละ 1,000 บาทต่อเดือน หรือกรณีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติให้การจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องดำเนินการให้ทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ (ระดับ ม.3) อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เป็นต้น ดังนั้น หากบุคคลใดมีอายุถึงเกณฑ์หรือมีคุณสมบัติครบตามที่สวัสดิการบริการสังคมนั้นกำหนดย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการนั้น แต่หากบุคคลนั้นไม่ได้รับสิทธิหรือสวัสดิการสังคมดังกล่าวต่างๆ ที่ตนควรจะได้รับ นั่นหมายถึงเกิดความไม่เท่าเทียม (Inequality) กันขึ้น

2.2) ความเท่าเทียมกับระบบสวัสดิการตามแนวคิดการประกันสังคม

การจัดสวัสดิการตามแนวคิดประกันสังคม เป็นสวัสดิการที่มีวัตถุประสงค์เป็นการประกันรายได้ในอนาคต ซึ่งพิจารณาจากแต่ละประเภทของการประกอบอาชีพ เช่น กรณีของข้าราชการจะมีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กรณีแรงงานในระบบจะมีประกันสังคม กรณีแรงงานนอกระบบจะมีประกันสังคมแบบสมัครใจตามมาตรา 40 และกองทุนการออมแห่งชาติ เป็นต้น ซึ่งการจัดสวัสดิการประเภทนี้จะยึดหลักความเท่าเทียมกันภายใต้ประเภทของการประกอบอาชีพตน กล่าวคือ หากเป็นข้าราชการเหมือนกันก็ต้องได้รับสิทธิตามกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการเช่นเดียวกัน หรือหากเป็นแรงงานนอกระบบเหมือนกันก็ต้องได้รับสิทธิประกันสังคมแบบสมัครใจตามมาตรา 40 และกองทุนการออมแห่งชาติอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดการจัดสวัสดิการสังคมในเสาประกันสังคมนี้จึงสอดรับแนวคิดความเท่าเทียมกัน (Equality) เป็นหลัก

2.3) ความเสมอภาคกับระบบสวัสดิการ ตามแนวคิดการช่วยเหลือทางสังคม

การจัดสวัสดิการตามแนวคิดการช่วยเหลือทางสังคม เป็นบริการของรัฐที่จัดให้กับผู้ที่ประสบความเดือดร้อนหรือต้องการได้รับความช่วยเหลือ ยกตัวอย่างเช่น การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้หรือมีความขาดแคลน เมื่อเทียบกับผู้สูงอายุทั่วไป ได้แก่ การสงเคราะห์ครอบครัว การซ่อมแซมที่อยู่อาศัยเพื่อปรับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การกู้ยืมเงิน

ประกอบอาชีพหรือกรณีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ได้กำหนดให้มีการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในรูปแบบการจัดตั้งกองทุนเพื่อให้บุคคลได้รับสิทธิและความเสมอภาคทางการศึกษามากยิ่งขึ้น เป็นต้น การจัดระบบสวัสดิการตามแนวคิดการช่วยเหลือทางสังคมนี้ จึงสอดคล้องกับหลักความเสมอภาคตามกฎหมายที่มีได้เรียกร้องให้ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันอย่างสิ้นเชิง แต่เฉพาะสิ่งสองสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกัน จึงควรจะได้รับปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และหากสิ่งสองสิ่งมีสาระสำคัญต่างกันจะต้องได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน ระบบการจัดสวัสดิการสังคมตามแนวคิดการช่วยเหลือทางสังคม จึงมุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือและสงเคราะห์บุคคลบางกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นและอยู่ในภาวะยากลำบากมากกว่าบุคคลทั่วไป เพื่อให้บุคคลกลุ่มนี้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเสมอภาค (Equity) ทัดเทียมกับคนทั่วไปนั่นเอง

2.4) ความเป็นธรรมในสังคมกับระบบสวัสดิการตามแนวคิดการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม เนื่องด้วยระบบสวัสดิการตามแนวคิดบริการสังคม แนวคิดการประกันสังคมและแนวคิดการช่วยเหลือทางสังคม ล้วนเป็นระบบสวัสดิการที่เกิดจากการจัดของรัฐเป็นหลัก ซึ่งในปัจจุบันประสบปัญหาหลายประการในการจัดสวัสดิการ ยกตัวอย่างเช่น

- การจัดบริการสาธารณสุขทางการศึกษาโดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ประสบปัญหางบประมาณที่ไม่เพียงพอ คุณภาพของการศึกษาที่แย่ง และการจัดการศึกษาที่ไม่ได้ให้เปล่าอย่างแท้จริง (ธนาชัย สุทธอนันต์ชัย,2557)

- สภาพปัญหาของผู้สูงอายุในการใช้บริการทางสุขภาพในสถานพยาบาลของรัฐ ตามสิทธิหลักประกันสุขภาพ เช่น ความยากลำบากในการเดินทางไปใช้บริการสถานพยาบาลของรัฐ การไม่มีช่องทางพิเศษสำหรับผู้สูงอายุที่เพียงพอ ความยุ่งยากของการส่งตัวผู้ป่วยระหว่างสถานพยาบาล เป็นต้น

- การที่แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการแรงงาน ในกองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แม้จะมีบทบัญญัติตามมาตรา 40 กำหนดไว้ แต่ก็ยังเป็นการใช้หลักแนวคิดแบบความสมัครใจ ทำให้มีแรงงานนอกระบบเพียงส่วนน้อยที่เข้าสู่ระบบ จึงยังไม่ค่อยได้ผลเท่าที่ควรและยังต้องพบอุปสรรคมากมายหลายประการ (กระทรวงการพัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์,2560)

- การจัดสรรเงินสงเคราะห์ครอบครัวผู้สูงอายุ และเงินซ่อมแซมบ้านผู้สูงอายุยังไม่เพียงพอต่อความต้องการจำเป็น ผู้สูงอายุยังรอรับสวัสดิการจากภาครัฐเป็นหลักหรือเงินจากลูกหลาน (มงคล เทียนประเทืองชัย,2554)

จากสภาพการณ์ปัญหาข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่าการจัดระบบสวัสดิการโดยรัฐผ่านเสาการบริการสังคม การประกันสังคมและการช่วยเหลือทางสังคม ล้วนมีช่องว่างที่ส่งผลกระทบต่อความเท่าเทียมและความเสมอภาคในด้านสวัสดิการสังคมที่บุคคลพึงได้รับตามนโยบาย และกฎหมายที่รัฐจัดขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นการลดช่องว่างดังกล่าว ระบบการจัดสวัสดิการภายใต้แนวความคิดแบบสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม จึงเป็นสิ่งที่ได้มีการกล่าวถึงและมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นระบบสวัสดิการที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังของหน่วยงานชาวบ้านและภาคส่วนต่างๆ ในชุมชน ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน องค์กรธุรกิจเอกชน เพื่อให้ภาคส่วนเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดระบบสวัสดิการสังคม อันเป็นส่วนเติมเต็มและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับแนวความคิดการบริการสังคม แนวคิดการประกันสังคมและแนวความคิดการช่วยเหลือทางสังคม ได้เป็นอย่างดี ยกตัวอย่างเช่น หากพิจารณาแล้วพบว่า เบี้ยยังชีพมีความไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุตกอยู่ในสภาวะยากจนหรือด้อยโอกาส องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือชุมชนในพื้นที่อาจจะจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอาชีพหรือรายได้ให้แก่ผู้สูงอายุ หรือเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนในพื้นที่ได้ร่วมสนับสนุนงบประมาณทรัพยากร หรือองค์ความรู้ต่างๆ ที่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการดูแลผู้สูงอายุได้ อันเป็นการจัดอุปสรรคอันเกิดจากนโยบายหรือกฎหมายของภาครัฐที่มีข้อจำกัดในการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ หรือกระทำการส่งเสริมให้มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) หรือจิตอาสาที่ช่วยกันดูแลภาวะสุขภาพของผู้สูงอายุหรือประชาชนในพื้นที่ เพื่อลดภาระของภาครัฐในการจัดบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรในการให้บริการทางสุขภาพในพื้นที่ ซึ่งมีอุปสรรคและข้อจำกัดบางประการ ดังนั้น แนวความคิดจัดระบบสวัสดิการตามแนวความคิดสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม จึงมิได้เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงหลักความเท่าเทียม หรือหลักความเสมอภาคแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มุ่งสู่การสร้างสังคมให้เกิดความเป็นธรรมด้วย อันเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งของแนวความคิดจัดสวัสดิการสังคม

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การจัดสวัสดิการสังคมในรัฐสมัยใหม่ในปัจจุบันมิได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน หรือเสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์เท่านั้น แต่ยังคงคำนึงถึงแนวคิดต่างๆ ที่สำคัญทั้งในแง่ของสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ควบคู่ไปกับการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมนั้นไม่อาจอาศัยเพียงการบัญญัติกฎหมายหรือบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความยุติธรรมเท่านั้นแต่ต้องพิจารณาถึงมิติอื่นๆ ในสังคมควบคู่ไปด้วย ตลอดจนเพื่อให้การจัดสวัสดิการนำไปสู่การสร้าง

เป็นธรรมในสังคมได้ การจัดระบบสวัสดิการสังคมตามแนวคิดการบริการสังคม แนวคิดการประกันทางสังคม และแนวคิดช่วยเหลือทางสังคมโดยภาครัฐเป็นหลักนั้น แม้จะได้คำนึงถึงหลักความเท่าเทียมและหลักความเสมอภาคไว้แล้วก็ตาม แต่ยังพบปัญหาหลายประการในทางปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมและความไม่เสมอภาคกันขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การจัดระบบสวัสดิการสังคมสามารถสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างแท้จริง ผู้เขียนเห็นว่าควรนำแนวคิดการสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคมมาใช้คู่ขนานกับการจัดระบบสวัสดิการกระแสหลักที่จัดขึ้นโดยภาครัฐ เพื่อให้ภาคีทุกภาคส่วนในสังคมได้เข้ามามีส่วนในการเติมเต็มและอุดช่องว่างที่เกิดขึ้นจากการจัดระบบสวัสดิการโดยภาครัฐต่อไปได้อย่างเป็นธรรมและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). *แผนยุทธศาสตร์สวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ พ.ศ. 2555 – 2559*. สืบค้นวันที่ 10 ธันวาคม 2562, [ออนไลน์]: https://www.m-society.go.th/article_attach/12958/17179.pdf.
- เกษียณ เตชะพีระ. (2557). *ความเป็นธรรมในสังคมไทย (วิดิทัศน์) การเสวนาวิชาการ จัดโดยศูนย์ศึกษาสังคมและวัฒนธรรมร่วมสมัย คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2557*. สืบค้นวันที่ 10 ธันวาคม 2562, [ออนไลน์]: <http://www.youtube.com/watch?v=JTGT5CJ61QA>.
- ธนาชัย สุนทรอนันตชัย. (2557). สิทธิทางการศึกษากับการจัดการศึกษาแบบให้เปล่าของประเทศ ไทย. *วารสารวิชาการคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*, 5, (2), 81-98.
- ธีระพงษ์ วงษ์นา. (2557). ความเป็นธรรม หลากมิติ หลายมุมมอง สู่ดัชนีชี้วัดทางสังคม. *วารสารธรรมศาสตร์*, 33 (2), 137.
- บรรเจิด สิงคะเนติ และคณะ. (2545). *สิทธิและโอกาสทางการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542* (รายงานวิจัย). กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- ไพโรจน์ พลเพชรและคณะ. (2547). *สิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์* (รายงานวิจัย). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และสถาบันพระปกเกล้า.
- ไพสิฐ พาณิชยกุล. (2562). *เข้าใจ “ความยุติธรรมทางสังคม” โครงการสานพลังสังคมเครือข่าย แผนงานความเป็นธรรมทางสังคมด้านสุขภาวะ*. สืบค้นวันที่ 10 สิงหาคม 2562,

[ออนไลน์]: http://social-agenda.org/wp-content/uploads/2013/02/Social-Justice_Pisit.pdf.

- ภุขงค์ เสนานุช และคณะ. (2560). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุที่เป็นแรงงานนอกระบบเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- มงคล เทียนประเทืองชัย.(2554). สิทธิการเข้าถึงสวัสดิการของแรงงานนอกระบบตามกฎหมายประกันสังคม. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย, 7(1), 80-95.
- ระพีพรรณ คำหอม. (2557). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2560). *ความเป็นธรรมในสังคมไทย (วิถีทัศน์) การเสวนาวิชาการ จัดโดยศูนย์ศึกษาสังคมและวัฒนธรรมร่วมสมัย คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2557*. สืบค้นวันที่ 10 สิงหาคม 2562, [ออนไลน์]: <http://www.youtube.com/watch?v=jvC5Ggi4DMA&feature=youtu.be>.
- สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP). (2553). *ความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย.
- อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์. (2550). *สิทธิมนุษยชน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

การบริหารจัดการภาครัฐยุคดิจิทัล

Digital Age Government Administration

รัฐพล เย็นใจมา* สุรพล สุขพพรหม** พงษ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์***

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Administration) ที่นิยมใช้ในทศวรรษ 1990-2000 ได้ล้าสมัยไปแล้ว การบริหารจัดการภาครัฐยุคดิจิทัล (Digital Era Government) ได้เข้ามาแทนที่ที่ยาวนาน ภาครัฐหรือระบบราชการเป็นกลไกหลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองไปสู่ การเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามี ส่วนร่วม เรียกว่า การบริหารบ้านเมืองในรูปแบบประชารัฐ (Participatory State) ที่มีการจัด ระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวราบ (Horizontal Approach) มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง (Vertical Approach) รวมทั้ง เชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้สอดคล้องกัน (Joined-Up Government) ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการ ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน รัฐสภา ศาล องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์การอัยการ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ หน่วยงานอิสระของรัฐ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ภาครัฐ, ยุคดิจิทัล

Abstract

New government management (New Public Administration), popular in the 1990s-2000s, has already been managed. Digital government administration (Digital Era Government) has come close again. In the management of a wide area for other mechanisms or sectors in society, such as the public sector, civil society, to

* อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

participate, called the administration of paving (Participatory State, which has organized the relationship in a structural structure to be horizontal give (Accepting to join the government), whether saving central government, regional government, local government, state enterprise Prosecutors, state higher education institutions and state independent agencies

Keywords: management, public sector, digital age

บทนำ

ที่ผ่านมาภาครัฐไทยให้ความสำคัญกับการ พัฒนาและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด และเมื่อโลกเริ่มก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทางความคิดในทุกภาค ส่วนจึงเกิดขึ้น โดยเฉพาะภาครัฐไทยได้เริ่มให้ ความสำคัญกับการพัฒนาและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งด้านการให้บริการแก่ประชาชน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ได้ในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ เพิ่มรายได้ การเข้าถึงบริการของภาครัฐ (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559:1) ดังนั้น เพื่อให้ภาครัฐได้รับประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง ร่วมมือกันพัฒนาและยกระดับภาครัฐในภาพรวมให้ก้าว สู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ประเทศไทยสามารถ พัฒนาได้อย่างยั่งยืน และก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในเวทีโลก

นิยามความหมายรัฐบาลดิจิทัล

ดิจิทัล หมายความว่า เทคโนโลยีที่ใช้วิธีการนำสัญลักษณ์ศูนย์และหนึ่ง หรือสัญลักษณ์อื่น มาแทนค่าสิ่งทั้งปวง เพื่อใช้สร้างหรือก่อให้เกิดระบบต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์ใช้ประโยชน์ (ราชกิจจานุเบกษาเล่ม, ๑๓๖ ตอนที่ ๖๗ ก ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ : ๕๗)

รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) หมายถึง การออกแบบและปรับเปลี่ยนรูปแบบบริการของรัฐ โดยอาศัยข้อมูลดิจิทัลเพื่อสร้างบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ ผ่านเทคโนโลยี Mobile Social Cloud Technology ในยุคอินเทอร์เน็ต โดยมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1)

Reintegration เป็นการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ 2) Needs-based holism เป็นการปรับปรุงองค์กรภาครัฐเพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะ ที่ให้ความสำคัญต่อการนำความต้องการของพลเมืองมาเป็นศูนย์กลาง 3) Digitalization เป็นการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการนำระบบบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งจะเข้ามาแทนที่วิธีการทำงานแบบเดิม (Digital Economy Thailand, ม.ป.ป.) และพระราชบัญญัติ การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัลได้ให้ความหมาย รัฐบาลดิจิทัล หมายความว่า การนเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ภาครัฐและการบริการสาธารณะ โดยปรับปรุงการบริหารจัดการและบูรณาการข้อมูลภาครัฐและการทำงาน ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ในการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณชน และ สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และหน่วยงานของรัฐ หมายความว่า ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการ ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน รัฐสภา ศาล องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์กรอัยการ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และหน่วยงานอิสระของรัฐ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม, ๑๓๖ ตอนที่ ๖๗ ก ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ : ๕๗) ดังนั้นรัฐบาลดิจิทัลเป็นการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้เป็น กลยุทธ์สำคัญในการยกระดับการทำงานภาครัฐให้มีความทันสมัย เพื่อสร้างบริการที่มีคุณค่าสู่ประชาชน ด้วยการทำงานอย่างเป็นระบบและ ฟังพาททุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานอิสระ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน และปัจเจกบุคคลที่มี บทบาทในฐานะผู้ให้และผู้ใช้ข้อมูล รวมถึงร่วมสรรค์สร้างสาระที่จำเป็นและสำคัญต่อการให้บริการของภาครัฐ (Recommendation of the Council on Digital Government Strategies, OECD, 2557, อ้างถึง ใน สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์, 2558)

แนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐยุคดิจิทัล

การบริหารจัดการภาครัฐอาจจัดแบ่งเป็น ๓ ยุคที่ชัดเจน ยุคเดิม ยุคใหม่หรือยุคข้อมูลข่าวสาร และยุคดิจิทัล หากถามว่าการบริหารจัดการภาครัฐที่ใช้กันอยู่ทุกวันนี้เริ่มล้าสมัยแล้วหรือยัง นับว่าเป็นช่วงเวลารอยต่อของแนวคิดหลักการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะการบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management หรือ NPM) หรือเรียกว่า New Public Administration หรือ NPA)) ที่นิยมใช้กันในทศวรรษ 1990 และต้นทศวรรษ 2000 ได้ล้าสมัยไปแล้ว เนื่องจากการเจริญเติบโตของอินเทอร์เน็ต (internet) เว็บไซต์ (website) เทคโนโลยี

ที่ทันสมัยและล้ำสมัย (modern and advanced technology) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (information and communication) ระบบเครือข่ายรวมตลอดทั้งระบบการข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น โดยการบริหารจัดการยุคดิจิทัลได้เข้ามาแทนที่ต่อไปอีกเป็นเวลานาน ดังคำกล่าวที่ว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่จะสูญพันธุ์ การบริหารยุคดิจิทัลที่มีชีวิตต่อไป New Public Management is Dead-Long Live Digital Era Government (Patrick Dunleavy, Helen Margetts, Simon Bastow, July 2006:488) ยิ่งไปกว่านั้น การบริหารจัดการยุคดิจิทัลจะเป็นอนาคตของการบริหารจัดการภาครัฐ (The future of public administration) ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง รอบคลุมต่อเนื่องในเรื่องที่หน่วยงานและบุคลากรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำเทคโนโลยี การติดต่อสื่อสารเครือข่าย รวมตลอดไปถึงข่าวสารที่ทันสมัยและล้ำสมัยมาใช้ในการอำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนอย่างเป็นระบบด้วยทีมงานและมีความเป็นมืออาชีพ

ความสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐยุคดิจิทัล

กระแสการเปลี่ยนแปลงย่อมก่อให้เกิดความสำคัญ สาระสำคัญของกรบริหารจัดการยุคดิจิทัล Patrick Dunleavy, Helen Margetts, Simon Bastow, and Jane Tinker ยังได้ แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีข้อบกพร่อง ทำให้นำมาสู่เสนอการบริหารจัดการยุคดิจิทัลโดยในทางปฏิบัติที่ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) Reintegration หมายถึง การบูรณาการให้บริการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ เป็นหมวดหมู่เดียวกันสำหรับการใช้ประโยชน์ (integrating public services into useable packages) และรวมการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการ ควบคุมกำกับดูแลการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเอกภาพ (Government Centric) 2) Needs-based holism หมายถึง การปรับปรุงหน่วยงานของรัฐเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งรวมทั้งการ ให้บริการที่ยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Cizen Centic) การทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานและประชาชน กิดขึ้นโดยง่าย ไม่ซับซ้อน ยุ่งยาก การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน และการตัดลดขั้นตอน ลด ค่าธรรมเนียม ค่าการตรวจสอบ และค่าแบบฟอร์มที่ไม่จำเป็นออกไป รวมตลอดไปถึงการให้บริการ และรับผิดชอบต่อประชาชนด้วยความรวดเร็วและยืดหยุ่น การให้บริการแล้วเสร็จที่จุดเดียว ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การให้ข้อมูล และการค้นหาข้อมูล 3) Digitalization หมายถึง การทำให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติงานด้วยการนำดิจิทัล เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ

(information Technology) และระบบการให้ข้อมูลข่าวสาร(information Systems) มาใช้ในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนอย่างเต็มระบบ (fully digital operations)

2) การให้ความสำคัญกับการที่หน่วยงานของรัฐนำการปฏิบัติงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่มาปรับใช้ (implementation of large-scale IT system in civil government applications) ในการให้บริการประชาชน ประกอบกับในช่วงเวลาปัจจุบันได้เกิดการเติบโตของอินเทอร์เน็ต อีเมล และเว็บไซต์ รวมทั้งได้มีการใช้ระบบสารสนเทศ (IT systems) กันทั่วไปอย่างกว้างขวาง เช่นนี้ มีส่วนสำคัญทำให้เกิดแนวคิดการบริหารจัดการยุคดิจิทัล

3) การเกิดขึ้นของการบริหารจัดการยุคดิจิทัล (the emergences of Digital Era Governance) เป็นผลมาจาก (1) เทคโนโลยีในหน่วยงานของรัฐ (technology effects in public agencies) (2) การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานของหน่วยงานของรัฐ (organization changes in public agencies) (3) การเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสารในสังคมของพลเมือง (information changes in civil society) และ (4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในสังคมของพลเมือง (behavior changes in civil society) เหล่านี้ นำมาสู่การกำหนดนโยบาย (policy outcomes) ที่สนับสนุนการบริหารจัดการยุคดิจิทัล

สรุป รัฐบาลดิจิทัล เป็นการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับการทำงานภาครัฐให้มีความทันสมัย เพื่อสร้างบริการที่มีคุณค่าสู่ประชาชน ด้วยการทำงานอย่างเป็นระบบและพึ่งพาทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานอิสระ ภาคธุรกิจภาคประชาชน และปัจเจกบุคคลที่มีบทบาทในฐานะผู้ให้และผู้ใช้ข้อมูล รวมถึงร่วมสรรค์สร้างสาระที่จำเป็นและสำคัญต่อการให้บริการของภาครัฐ

แนวโน้มผลกระทบแนวคิดการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลมีต่อโลก

เมื่อปี พ.ศ. 2559 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้อธิบายแนวโน้มว่า กระแสโลกการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์แทบทุกด้าน การติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมดำเนินบนฐานของข้อมูลในอินเทอร์เน็ต หลายประเทศในโลกจึงจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่ความเป็นดิจิทัล โดยภาครัฐในหลายประเทศเปลี่ยนแปลงจากระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ไปสู่ ระบบรัฐบาลดิจิทัล สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดแนวโน้มทิศทางการพัฒนาารัฐบาลดิจิทัลโลกขึ้น ดังนี้

1. การบูรณาการข้อมูลประชาชนให้เป็นภาพเดียว (Single View of Citizen) เป็นการบูรณาการ ข้อมูลบุคคลและนิติบุคคลที่กระจัดกระจายอยู่ในหลายหน่วยงานให้เป็นภาพเดียว

เพื่อต่อยอดให้เกิดประโยชน์ ในการยกระดับคุณภาพงานบริการและการบริหารจัดการภาครัฐ เช่น ระบบอัลตินน (Altinn) จากประเทศ นอร์เวย์ ซึ่งมีการบูรณาการข้อมูลภาครัฐ ทำให้มีข้อมูลเพียงพอในการคำนวณและยื่นภาษีโดยอัตโนมัติ พลเมืองนอร์เวย์จึงไม่จำเป็นต้องกรอกแบบฟอร์มเพื่อยื่นภาษี

2. การให้บริการภาครัฐแบบเฉพาะเจาะจงรายบุคคล (Personalized Customer Experience) เป็น การมุ่งเน้นการให้บริการภาครัฐโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน มีระบบวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อให้บริการ แบบเฉพาะเจาะจงรายบุคคลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น พอร์ทัลการท่องเที่ยว (Incredible India) ของ ประเทศอินเดีย ซึ่งนำเสนอแผนการท่องเที่ยวที่เฉพาะเจาะจงรายบุคคลให้แก่นักท่องเที่ยว และได้รับรางวัล World Travel Award ใน พ.ศ. 2552

3. การให้บริการภาครัฐแบบครบวงจร ณ จุดเดียว (One Stop Service Management) เป็นการ บริการที่รวบรวมข้อมูลและบริการของหลายหน่วยงานมาไว้ ณ จุดเดียว แบบครบวงจร เช่น ระบบจดทะเบียน ธุรกิจออนไลน์ (Online Business Licensing Service: OBLS) ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นระบบกลาง ที่อำนวยความสะดวกให้นักธุรกิจสามารถยื่นขอใบอนุญาตเพื่อเริ่มต้นธุรกิจทุกประเภทได้ ผ่านระบบเดียว และใช้เอกสารชุดเดียว

4. การเชื่อมต่ออุปกรณ์เคลื่อนที่ (Internet of Things & Mobility) เป็นการเชื่อมต่อ ข้อมูลจาก อุปกรณ์ดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และอำนวยความสะดวกต่อประชาชน เช่น โครงการ Safe City ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นระบบรักษาความปลอดภัยสาธารณะที่บูรณาการข้อมูล จากกล้องวงจรปิดไปยังศูนย์บัญชาการ และนำเครื่องมือวิเคราะห์ภาพเคลื่อนไหวเชิงลึกมาประเมินสถานการณ์ เสี่ยงเพื่อแจ้งเตือนเจ้าหน้าที่ก่อนเกิดเหตุ

5. การจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Big Data & Analytics) เป็นการ บริหารและจัดการข้อมูลจำนวนมากทั้งข้อมูลที่ถูกจัดเก็บในฐานข้อมูล และข้อมูลที่ยังไม่มีระบบจัดการ (Unstructured Data) โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำไปใช้ต่อยอดให้เกิดผล เช่น ระบบบูรณาการ ตลาดแรงงานแบบครบวงจร (Integrated Virtual Labor Market: IVLM) ของประเทศเยอรมัน ซึ่งวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อคาดการณ์และวางแผนการผลิตบุคลากรให้ตรงความต้องการของตลาดแรงงาน

6. การใช้บริการทางเทคโนโลยีร่วมกัน (Shared Services) เป็นการ ใช้เครือข่ายข้อมูล และโครงสร้าง พื้นฐานเทคโนโลยี เช่น บริการด้านซอฟต์แวร์ร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจากการเพิ่มขนาด (Economies of Scale) ตัวอย่างเช่น ระบบ Sing Pass และ Corp Pass ของประเทศ

สิงคโปร์ ซึ่งเป็นระบบกลางสำหรับยืนยันตัวตนและบริหารจัดการสิทธิในการเข้ารับบริการทางอิเล็กทรอนิกส์ทุกประเภทของทุกหน่วยงานภาครัฐ

7. การสร้างสมดุลระหว่างความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวก (Rebalancing between Security & Facilitation) การยืนยันตัวตนและการบริหารจัดการสิทธินั้นอาจมีขั้นตอนมาก จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและการอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม เช่น โปรแกรม Automated Passport Control ของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งให้ผู้โดยสารที่ได้รับการยกเว้นวีซ่า สามารถลงทะเบียนล่วงหน้าเพื่อลดขั้นตอนการพิสูจน์ตัวตน ในขณะที่สามารถรักษามาตรฐานความปลอดภัยไว้ได้

8. การเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Outcome-driven Transformation) เป็นการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานแบบครบวงจรทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีและกฎระเบียบ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การพัฒนาระบบยืนยันตัวตน (Aadhar) ของประเทศอินเดีย ที่ได้ศึกษาบทเรียนจากต่างประเทศและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อน การจัดเก็บข้อมูลลายนิ้วมืออิเล็กทรอนิกส์ให้เกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) เป็นการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงโดยผู้นำ ระดับประเทศ มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ และเล็งเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาประเทศ เช่น การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีที่ภาครัฐสามารถดำเนินงานได้ตามนโยบายและแผนปฏิบัติการที่วางไว้ เนื่องจากได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายจากผู้นำประเทศอย่างต่อเนื่อง (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2561.:95-97)

การปฏิรูประบบราชการเพื่อความของรัฐบาลดิจิทัลในประเทศไทย

โลกของอุตสาหกรรมกำลังก้าวสู่การปฏิวัติครั้งใหม่ที่เรียกว่า อุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) ที่ จะกลายเป็นครเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ซึ่งคำว่า Industry 4.0 มาจากชื่อ นโยบายอุตสาหกรรมแห่งชาติของเยอรมนีที่ประกาศเมื่อปี ค.ศ. 2013 แนวคิดก็คือ โลกจะเข้าสู่ช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ภายใน 20 ปีข้างหน้า ทำให้หลายประเทศต่างก็ตื่นตัวกับผลกระทบที่จะติดตามมาด้วยเช่นเดียวกัน เนื่องจากปัจจุบันทุกประเทศบนโลกมีการเชื่อมต่อกันอย่างไร้พรมแดนในทุกมิติ ทั้งความร่วมมือทางการค ความร่วมมือด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น แน่แน่นอนว่า ในอีกมุมหนึ่งย่อมเกิดการแข่งขันกันสูงขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยเหตุผลประการหลังนี้เอง หลายประเทศจำเป็นต้องปรับตัวสู่การพัฒนาในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ตามกันไป เพื่อเพิ่มศักยภาพ

ของตนเองในการแข่งขัน แนวโน้มหนึ่งที่น่าจะมองเห็นในขณะนี้คือ ผู้คนกำลังหันมาใช้คำศัพท์อุตสาหกรรม 4.0 (industry 4.0) อินเทอร์เน็ต ออฟ ริงส์ หรือ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things หรือ iot) หรือแม้แต่อินเทอร์เน็ต ออฟ ริงส์ สำหรับอุตสาหกรรม (Industrial Internet of Things หรือ IIoT) มากยิ่งขึ้น และในยุคอุตสาหกรรม 4.0 เทคโนโลยี o จะเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมาก เพราะอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จำเป็นต้องพึ่งการวิเคราะห์การผลิตที่แม่นยำยุคนี้จะเป็นการให้ความสำคัญกับการสร้างระบบอัจฉริยะที่รวมส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งรวมถึงกระบวนการผลิตและครอบคลุมมากกว่าการนับแค่ไอโอที เนื่องจากเป็นการผสมผสานระบบอัตโนมัติที่ทันสมัย การส่งเสริมการผลิต และการพิจารณาทุกสิ่งบนพื้นฐานของความเป็นจริง เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560) ได้แบ่ง ยุคของการบริหารภาครัฐไทยไว้ 4 ยุค ได้แก่

ยุค 1.0 รัชกาลที่ 5 วางรากฐานประเทศและจัดโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินตามแนวนานาอารยประเทศ มีการเปลี่ยนแปลงระบบกรมกองใหม่ และตั้งกระทรวง กรมให้เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์แวดล้อม รัชกาลที่ 7 วางระบบข้าราชการพลเรือนสมัยใหม่เน้นระบบคุณธรรม (merit system)

ยุค 2.0 ช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา จนถึงยุครัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ระบบราชการมีความเข้มแข็งและเป็นผู้นำการพัฒนาประเทศการบริหารราชการเป็นไปตามแนวทางคลาสสิกของ Max Weber ว่าด้วยความชอบธรรมทางการเมืองที่มาจากเหตุผลและกฎหมาย (legal-rational legitimacy) – hierarchy - rule-based - government-oriented - professionalism

ยุค 3.0 ปี 2540 ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป็นต้นมา วิกฤตต้มยำกุ้ง กระแส denormalization และ New Public Management ทำให้เกิดแนวคิดในเรื่อง Good Governance โดยการปฏิรูประบบราชการ 1 2525 มุ่งเน้น - results-based - Citizen-centered - value for money - work better and cost - public participation and

ยุค 4.0 มุ่งประเทศไทย 4.0 มีการยกย่องยุทธศาสตร์ชาติภาครัฐต้องปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัล โดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการและเข้าถึงความต้องการในระดับปัจเจก (Citizen Centric and semi-fermented government) ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปในลักษณะภาครัฐอัจฉริยะ (smart and high performance government) รวมถึงเปิดกว้างและเชื่อมโยงกันถึงกัน (open and connected government) ทั้งระหว่างภาครัฐด้วยกันเองและภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ภาครัฐเป็นที่พึ่งของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

เพื่อรองรับนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐ หรือ ระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) คือ การทำงานต้องเปิดเผยและโปร่งใสเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน จัดโครงสร้างการทำงานเป็นแนวระนาบ มากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง และเชื่อมโยงการทำงานราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ทำงานโดยมองไปข้างหน้า (คิดเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร) มุ่งเน้นแก้ไขปัญหมาให้ประชาชน ให้บริการเชิงรุก ไม่ต้องรอให้ประชาชนมาขอความช่วยเหลือ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) การทำงานต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อเตรียมการล่วงหน้า นำองค์ความรู้ที่เป็นสหสาขาวิชามาสร้างนวัตกรรมหรือประยุกต์เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา ปรับตัวให้เป็นสำนักงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง และทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน

แนวคิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลเป็นแนวคิดที่มาจากในคราวการประชุม คณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจดิจิทัลและสังคม ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 ที่พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุม โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเพื่อปฏิรูปประเทศไทยสู่ DIGITAL THAILAND คือการที่ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามนโยบายของรัฐบาล โดยร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคม มีเป้าหมายในภาพรวม 4 ประการดังต่อไปนี้ 1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ

ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ดิจิทัล เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิตและบริการ 2. สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน 3. เตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานชีวิตและ การประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล 4. ปฏิรูปกระบวนการศึ่การทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้ ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์ ส. นกัโฆษก, 2559 และกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559) ทั้งนี้ เห็นได้ว่าเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลดิจิทัล คือ เป้าหมายการปฏิรูปกระบวนการทำงาน และการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานที่ โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการ ให้บริการของภาครัฐที่ถูกเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย มีธรรมาภิบาล และมีเป้าหมายการสร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม ด้วยข้อมูล ข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เพราะจะทำให้ประชาชน ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อดิจิทัลอย่างเท่าเทียม คุณภาพชีวิตของประชาชนจะดีขึ้นจากการเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศและบริการสาธารณะ โดยเฉพาะบริการสาธารณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตโดยผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัล

วิสัยทัศน์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย

“ยกระดับภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานมีการทำงานแบบอัจฉริยะให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลางและขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง”

ภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลดังวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้น ต้องอยู่บนพื้นฐานของการดำเนินการ 4 ประการ ได้แก่ การบูรณาการภาครัฐ(Government Integration) การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) การให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric Services) และการสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Driven Transformation)

1) การบูรณาการภาครัฐ (Government Integration)

การบูรณาการภาครัฐ (Government Integration) คือการบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐต่างๆ ตั้งแต่การเชื่อมโยงข้อมูล บริการไปจนถึงการดำเนินงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการของรัฐ ทั้งในระดับหน่วยงานย่อยไปจนถึงระดับกระทรวง ซึ่งการเกิดการบูรณาการภาครัฐดังกล่าวจะทำให้รัฐบาลตระหนักถึงความต้องการและความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการดำเนินงานต่างๆ ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ ระยะเวลาการดำเนินการ หรือแม้แต่การดูแลรักษาระบบต่างๆ อีกทั้งยังเพิ่มประสิทธิภาพจากการใช้บริการทางเทคโนโลยีร่วมกัน (Share Services) และการประหยัดต่อขนาด (Economies of Scale) ในการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานกลาง นอกจากนี้ การบูรณาการภาครัฐยังนำไปสู่การให้บริการ ภาครัฐแบบครบวงจร ณ จุดเดียว (One Stop Service) ที่สามารถตอบโจทย์ด้านการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

2) การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation)

การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) คือการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลที่เหมาะสมสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐไทย เพื่อให้สามารถดำเนินงานอย่างถูกต้องแม่นยำ รวดเร็ว และตรงจุดมากขึ้น โดยมีการเชื่อมต่อระหว่างเครื่องมืออุปกรณ์ (Internet of Things) ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้เป็นปัจจุบันและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นอาจมีการเชื่อมต่อเครื่องมืออุปกรณ์ให้สื่อสารถึงกันแบบอัตโนมัติโดยไม่ต้องอาศัยการควบคุมของเจ้าหน้าที่ตลอดเวลา ซึ่งเมื่อนำระบบการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาช่วยจัดระเบียบฐานข้อมูล ประกอบกับนำเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Analytics) มาช่วยทำความเข้าใจข้อมูลอย่างลึกซึ้ง จะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐไทยสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และหน่วยงานภาครัฐไทยสามารถจัดทำบริการแบบเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric Services)

การให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric Services) คือการยกระดับงานบริการภาครัฐให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยภาครัฐไทยจะต้องรักษาสมดุลระหว่างความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ข้อมูลของประชาชน และการอำนวยความสะดวก (Rebalancing between Security & Facilitation) ตลอดจนกำหนดระดับการรักษาความปลอดภัยและระดับความเข้มงวดของการยืนยันพิสูจน์ตัวตนให้เหมาะสมกับความซับซ้อนของงานบริการ ประเภท ของงานบริการ และกลุ่มผู้รับบริการต่างๆ

4) การสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Driven Transformation) การสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Driven Transformation) คือ การวางแนวทางการขับเคลื่อนภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรภาครัฐ โดยอาศัยกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Outcome-driven Transformation) ที่มีการปรับเปลี่ยนองค์กรแบบครบวงจร (End-to-End Transformation) ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ (People) ขั้นตอนการทำงาน (Process) เทคโนโลยี (Technology) และกฎระเบียบ (Regulation) รวมทั้งมีการขับเคลื่อนโดยมีการบริหารจัดการโครงการและการกำกับดูแล (Project Management and Governance) ที่ชัดเจน ภายใต้การสนับสนุนของผู้บริหารระดับประเทศที่มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ และเล็งเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง (Change Leadership) อันจะส่งผลให้ภาครัฐสามารถดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้อย่างไร้รอยต่อ (สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) 2560, 43-45)

สรุป

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้มีความก้าวหน้า และเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตและการประกอบธุรกิจของประชาชน ซึ่งในการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐ ที่ผ่านมายังมิได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ และโดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ และให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน สมควรให้มีกฎหมายในการขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน และการบริการประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และเพื่อยกระดับการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล อันจะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีระบบการทำงานและข้อมูลเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานของรัฐอย่างมั่นคงปลอดภัย มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เปิดเผย และโปร่งใส รวมทั้งประชาชนได้รับความสะดวกในการรับบริการและสามารถ ตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (8 กุมภาพันธ์ 2559). ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยใน
ระยะเวลา 20 ปี. สืบค้น 19 กุมภาพันธ์ 2559 จาก

<https://drive.google.com/file/d/0B11LkgVnaSG4TkvtY3o5LU90a0U/view>

_____ . (8 กุมภาพันธ์ 2559). (ร่าง 1.0) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (8

กุมภาพันธ์ 2559). สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2559 จาก

<https://drive.google.com/file/d/0B11LkgVnaSG4Uk50UnNqOGI0d2c/view>

กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษก. (15 กุมภาพันธ์ 2559). นายกรัฐมนตรี

เป็น ประธานการประชุมคณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจดิจิทัลและ

สังคม ครั้งที่ 1 /2559. สืบค้น 18 กุมภาพันธ์ 2559 จาก

<http://www.thaigov.go.th/index.php/governmentth1/item/99971->

[id99971.html/th/government-th1.html](http://www.thaigov.go.th/index.php/governmentth1/item/99971-id99971.html/th/government-th1.html)

พัฒนาการรัฐบาลดิจิทัลในทศวรรษหน้า. (2559). สืบค้น 26 กุมภาพันธ์ 2559 จาก

<http://www.theleader.com/government-development-future/>

สมาคมอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศไทย (ATCI). (ม.ป.ป.). ข้อเสนอแนะ “แนวทางการพัฒนา
เศรษฐกิจดิจิทัล”. สืบค้น 26 กุมภาพันธ์ 2559 จาก

<http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad>

[=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj3M7K_f3KAhXMV44KHdNHD3IQFggfMAE&url=ht](http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj3M7K_f3KAhXMV44KHdNHD3IQFggfMAE&url=ht)

[tp%3A%2F%2Fwww.w.atci.or.th%2FATCI%20News%2520presentation%2FATCI%2520Position%2520Paper_KP%2520%2520modified.doc&usg=AFQjCNHC7](http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj3M7K_f3KAhXMV44KHdNHD3IQFggfMAE&url=ht)

[P1tD_mgM-GwFOCjUwGof3WjtQ&sig2= aS2PHB5vYDgkEm2AgdT7gA&bvm=](http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj3M7K_f3KAhXMV44KHdNHD3IQFggfMAE&url=ht)

[bv.114195076,d.c2E](http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj3M7K_f3KAhXMV44KHdNHD3IQFggfMAE&url=ht)

[bv.114195076,d.c2E](http://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj3M7K_f3KAhXMV44KHdNHD3IQFggfMAE&url=ht)

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. (25 มิถุนายน 2558). ศัพท์น่ารู้ : รัฐบาลในรูปแบบต่าง ๆ. สืบค้น

3 กุมภาพันธ์ 2559 จาก <https://www.ega.or.th/th/content/890/855/>

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เผย 10 แนวโน้มรัฐบาลดิจิทัล. (15 กุมภาพันธ์ 2559). ส. นักข่าว

นิวส์พลัส. สืบค้น 18 กุมภาพันธ์ 2559 จาก <http://www.newsplus.co.th/65900>

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการ

สื่อสาร. (9 กุมภาพันธ์ 2559). (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยระยะ 3 ปี

(พ.ศ. 2559 - 2561). สืบค้น 18 กุมภาพันธ์ 2559 จาก

https://www.ega.or.th//upload/download/file_430e6925f329591155fb3801cdd08d60.pdf

_____. (17 กุมภาพันธ์ 2559). Digital Government Presentation Deck Full Present Version.pdf. สืบค้น 18 กุมภาพันธ์ 2559 จาก

https://www.ega.or.th//upload/download/file_7cc8f50f946afbc2d7c89b4768ef609c.pdf

Digital Economy Thailand. (ม.ป.ป.). นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง. สืบค้น 18 กุมภาพันธ์ 2559 จาก <http://www.digitalthailand.in.th/glossary/glossary2>

Digital Government of Thailand. (25 กุมภาพันธ์ 2559). 9 แนวโน้มทิศทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลโลก. สืบค้น 26 กุมภาพันธ์ 2559 จาก

<https://www.facebook.com/100150303709589/photos/pcb.115070458884240/115068725551080/?type=3&theater>

คุณสมบัติของพระนักเผยแผ่ในสังคมยุคใหม่

Qualifications of Monks for Buddhism Propagation in Modern Society

พระครูปลัดอดุล ปริบูรณ์* ประดิษฐ์ ประคองสาย**

บทคัดย่อ

การเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือการนำคำสอนหลักธรรมในพระพุทธศาสนาไปสู่บุคคลและมวลชน โดยมุ่งให้ผู้รับเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ โดยการกำหนดแนวทาง วิธีการ เทคนิค เป้าประสงค์ของการดำเนินงานเผยแผ่ พระนักเผยแผ่ต่างมีวิธีการเผยแผ่ธรรมะหลากหลายวิธี มีวิธีการเผยแผ่ในรูปแบบพิธีกรรม วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การจัดในรูปแบบธรรมะสัญจรตามหมู่บ้าน โรงเรียน โดยการเทศนาบรรยาย การปาฐกถา และการสนทนาธรรม เป็นการดำเนินงานของคณะสงฆ์ในแต่ละพื้นที่ซึ่งรวมกลุ่มกันทำในลักษณะจิตอาสา ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการอดทน กตัญญู การเสียสละ ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน บำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม การให้ทานหลักของศีล 5 การ ครองคน ครองตน ครองงาน อริยสัจ 4 ขรവാสนธรรม พรหมวิหาร และคุณสมบัติสำหรับพระนักเผยแผ่ที่พึงประสงค์ในสังคมยุคใหม่ ต้องเป็นที่น่ายกย่องเป็นผู้ทรงศีลเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดโอวาทปาติโมกข์เป็นหลัก มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักธรรมภาษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีประสบการณ์ความประพฤติดีรักในการเผยแผ่ มีความอดทน เป็นนักเสียสละที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมเป็นอย่างดี และมีรูปแบบการเผยแผ่ที่หลากหลายน่าสนใจ จึงจะส่งผลให้การเผยแผ่ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : คุณสมบัติ, พระนักเผยแผ่, สังคมยุคใหม่

Abstract

The propagation of Buddhism is to bring the dhamma principles in Buddhism to people with the aims to create understandings and ability to practice

* อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ภาควิชานิติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

the dhammas of those who received the dhammas by determining the ways, methods, techniques and aims in the propagation operation. The qualifications of the Buddhist propagators relied on the ability to use a variety methods to teach the dhammas such as dissemination of Buddhism through organizing ceremonies in Buddhist important dates, occasional visits in villages or schools to deliver the dhamma or to give a lecture or even to discuss the dhamma. The operation of the monks in each area was conducted as the form of volunteer groups. The dhammas used in such operation were about patience, gratitude, sacrifice, helping fellow humans, public assistance, generosity, precepts, oneself control, working, the four noble truths (*ariyasaccaya*), dhammas for the layperson (*ghāravasadhmma*), the sublime states of the mind (*brahmavihāra*) and good friends. The qualifications of the desirable monks for Buddhism dissemination are based upon the ability in building entertaining atmosphere, work without compensation expectation, admirable manners and good rhetorical use while delivering the dhammas, perfection of their precept observation, dhamma and language use competency, friendliness, experiences, good conducts, love to spread Buddhism, patience, sacrifice, good knowledge of dhammas and various forms to get listeners' interest to success more.

Keywords : qualifications, monks for buddhism propagation, modern society

บทนำ

ในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าหลังจากที่พระองค์ได้ทรงตรัสรู้เป็นพระอนุตรสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว พระองค์ทรงออกแสดงธรรมเผยแผ่ธรรมะที่พระองค์ทรงตรัสรู้กับคนที่พระองค์ทรงคุ้นเคยก่อนเป็นลำดับแรก จากครั้งแรกที่พระองค์ทรงมีพระทัยที่จะสั่งสอนเหล่าเวไนยสัตว์ พระองค์ทรงมีวิธีการในการขับเคลื่อนกองทัพธรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ประสบความสำเร็จมีผู้นับถือจำนวนมาก ในขณะที่มีลัทธิ ความเชื่อเกิดขึ้นมากมายพระองค์ไม่ทรงว่าลัทธิ ความเชื่ออื่นไม่ดี แต่กลับทรงยกย่องเห็นพ้องด้วยกับคำสอนที่ดีงามบางประการ คำสอนบางอย่างที่ไม่ดี พระองค์ก็ปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างมีเหตุผล (เสถียร โปธิ์นันทะ, 2540 : 48) ถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การประกาศศาสนาของพระองค์บรรลุผลลำดับแรก พระพุทธองค์ได้ตรัสสอนให้พระภิกษุพุทธสาวกต้องพยายาม

ฝึกฝน พัฒนาตนให้ก้าวถึงจุดสูงสุดคือสำเร็จเป็นพระอรหันต์ผู้มีความบริสุทธิ์เป็นยอดภิกษุในพระพุทธศาสนา เพื่อจะได้เป็นผู้สมควรต่อการรับทักษิณา เหมาะสมต่อการเคารพ นบไหว้สักการบูชาของชาวบ้าน และเป็นเนื่อนาบุญที่ยอดเยี่ยมของชาวโลก โดยพระภิกษุที่สำเร็จเป็นพระอรหันต์นั้นนับว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติเพียบพร้อมที่จะทำหน้าที่เผยแผ่พุทธธรรมได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพราะเป็นผู้มีคุณธรรมสูงส่งมีคุณสมบัติที่ดีเยี่ยมเฉกเช่น คุณสมบัติของทหารหรือนักรบอาชีพที่ควรเป็นองครักษ์พิทักษ์พระเจ้าแผ่นดิน 4 ประการ คือ ฉลาดในธรรมา (มีหลักมั่นคง) ยิ่งได้ไกล ยิ่งได้เร็ว และทำลายข้าศึกหมูใหญ่ได้ (อง.จตุกก. (ไทย) 21/181/281-283) เพราะพระพุทธองค์ทรงมีกำลังสำคัญ คือพระสาวกที่ล้วนแต่สำเร็จเป็นพระอริยบุคคลชั้นพระอรหันต์ ช่วยพระองค์ประกาศเผยแผ่พุทธธรรมในระยะแรกแห่งการก่อตั้งประดิษฐานพระพุทธศาสนา จึงทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามพุทธวิธีดังกล่าวประสบผลสำเร็จ มีผู้หันมานับถือพระพุทธศาสนาเป็นที่พึงมากมายนับ

การเผยแผ่ธรรมะนั้นถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพราะถือเป็นปัจจัยหลักอย่างหนึ่งที่ทำให้พระพุทธศาสนาดำรงอยู่ได้ตราบนานปัจจุบันนี้ ก็เพราะอาศัยเหล่าพระสาวกในการสืบทอดต่ออายุของพระศาสนาเรื่อยมา คือ มีการประกาศเผยแผ่สืบทอดศาสนธรรมในหมู่พุทธสาวกกันมาโดยลำดับจากคนกลุ่มหนึ่งไปสู่คนอีกกลุ่มหนึ่ง จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยพุทธสาวกเหล่านั้นต่างยึดถือเอาอุดมคติในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ตามพุทธประสงค์ขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่พระองค์ทรงตรัสให้พระสาวกออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามนิคมต่างๆ มีใจความว่า (วิ.ม. (ไทย) 4/32/49-50)

“...ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงเที่ยวจาริกไป เพื่อประโยชน์เกื้อกูล แก่ชนหมู่มาก เพื่อความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย...”

ถือเป็นพันธกิจอันสำคัญยิ่งที่สืบทอดกันมาของพระสงฆ์สาวกที่จะต้องนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่พระองค์ทรงตรัสรู้มาออกเผยแผ่ให้ชาวโลกได้รู้และเข้าใจในหลักธรรม การดำเนินงานเผยแผ่หลักพุทธธรรมนั้น จึงมีความสำคัญยิ่งต่อสถานการณ์พระพุทธศาสนาทั้งในอดีตและปัจจุบัน จึงกล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองมั่นคงอยู่ได้ด้วยการเผยแผ่คือการประกาศเปิดเผยอริยสัจธรรมความจริงอันประเสริฐที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ เพื่อให้เกิดกระบวนการศึกษา ปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา อันส่งผลเป็นความหลุดพ้นจากวัฏฏทุกขได้ในที่สุด ตราบใดที่พุทธบริษัทมีพระภิกษุพุทธสาวกเป็นต้น ยังชวนชวนยั้งสรรค้งานเผยแผ่โดยมุ่งมั่นประกาศหลักพุทธธรรมให้ขจรขยายไปทั่วทุกอณูภูมิภาคของโลก ก็เป็นที่มั่นใจได้ว่าพระพุทธศาสนาจะดำรงสันติภาพก่อให้เกิด

สันติสุขแก่มวลมนุษยชาติอยู่ตราบนั้น (แก้ว ชิตตะขบ, 2553 : 23) กล่าวเฉพาะประเทศไทย เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าสังคมไทยในอดีตส่วนใหญ่ได้รู้จัก เข้าใจเข้าถึงหลักธรรมคำสั่งสอนอันประเสริฐของพระพุทธองค์จนสามารถเลือกสรรนำไปบูรณาการเชิงปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดเป็นวิถีพุทธคือวิถีไทย ดำรงชีวิตอยู่อย่างร่มเย็นเป็นสุข บรรเทาซึ่งความเดือดร้อนมาช้านานได้ ก็เพราะอาศัยการเสียสละทุ่มเทชีวิตอุทิศเวลาช่วยกันประกาศเผยแผ่พระพุทธศาสนาของบรรพชนไทยทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์ผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของพระพุทธศาสนาที่มีต่อชาติบ้านเมืองไทย พระสงฆ์ในฐานะพระนักเผยแผ่จึงจำเป็นที่จะต้องมีส่วนร่วมทั้งความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน อันเป็นคุณสมบัติของพระนักเผยแผ่เพื่อที่จะได้นำธรรมะไปสู่ประชาชน อุบาสกอุบาสิกา ช่วยชี้แนะสิ่งที่เป็นสาระของชีวิตจริงๆ ตามแนวทางของพระพุทธศาสนา สั่งสอนในสิ่งที่เบ็นสัจจะธรรมตามสมควรแก่ฐานะ เป็นพระนักเผยแผ่ที่สังคมต้องการ เพราะในสังคมปัจจุบันนี้เป็นสังคมที่ก้าวล้ำทันสมัย เป็นสังคมของข้อมูลข่าวสารสามารถเข้าถึงความรู้และการศึกษาได้ตลอดเวลา ซึ่งทำให้ทัศนคติ ความเชื่อ วิถีปฏิบัติ รวมถึงการดำรงชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป พระสงฆ์ซึ่งทำหน้าที่ในการเผยแผ่หลักธรรม ต้องสั่งสอนให้ดำรงตนอยู่ในคุณงามความดี ต้องมีคุณสมบัติและวิธีการที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ เข้าใจและเข้าถึงบุคคลในสังคมซึ่งเป็นสังคมยุคใหม่ให้มีความเชื่อ การปฏิบัติ การดำรงตนอยู่ในสังคมตามครรลองธรรม และมีความสุข

ในเรื่องของคุณสมบัติ อาจารย์ หลักธรรมและแนวทางในการเผยแผ่ของพระนักเผยแผ่ในสังคมยุคใหม่ พระนักเผยแผ่ที่ทำหน้าที่ในการแสดงธรรมให้กับประชาชนได้เข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เกิดมรรคและผลนั้น ภาวลักษณะ พฤติกรรม หรือบริบทต่างๆ ต้องเป็นที่น่าเคารพ นับถือเหมาะสมกับสมณะสาธูป วัตรปฏิบัติตามพระธรรมวินัย ดำรงตนให้อยู่ในศีลาจารวัตรเสมอ ทำตัวเองให้เข้าใจเข้าถึงในหลักธรรมนั้นๆ ก่อน ที่สำคัญไม่แพ้กันคือด้านรูปแบบหรือแนวทางในการสื่อสาร ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้มีความสำคัญยิ่งต่อการเผยแผ่ และเป็นข้อที่นำศึกษาหาคำตอบว่าพระนักเผยแผ่ที่พึงประสงค์ในสังคมยุคใหม่จะต้องมีคุณสมบัติแบบไหนต่อไป

ยุทธศาสตร์การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

การดำเนินงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาตั้งแต่ครั้งพุทธกาลเป็นต้นมามีทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ซึ่งนักเผยแผ่ต้องทำความเข้าใจให้ดีว่าการเผยแผ่เชิงรับหมายถึงการเผยแผ่ด้วยการเทศน์การสอนเป็นหลัก ส่วนการเผยแผ่เชิงรุก หมายถึง การใช้สังเคราะห์และสาธารณสังเคราะห์อีกด้วย ดังนั้นใน

บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกของคณะสงฆ์ไทย จึงสามารถสรุปเป็นภาพรวมได้เป็น 3 ด้านหลักๆ ดังนี้

1) งานด้านการเผยแผ่ คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่สังคม โดยรุกออกไปข้างนอกวัด ทั้งนี้ไม่ขึ้นอยู่กับกาลเวลา สถานที่ ในฐานะพระธรรมทูต โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย ภาษาที่เข้าใจง่ายโดยมีข้อมูลจากฐานความรู้หรืองานวิจัยทางพระพุทธศาสนา

2) งานด้านการศึกษาสงเคราะห์ คือการเปิดวัดหรือศาสนสถาน ให้เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบการให้การศึกษาทุกระดับชั้นทั้งในระบบและนอกระบบ โดยไม่หวังผลกำไร

3) งานด้านการสาธารณสงเคราะห์ คือการทำวัดหรือศาสนสถานให้เป็นที่พักผ่อน เป็นที่พึ่งของสังคมชุมชน เช่น การจัดสร้างโรงพยาบาล สถานือนามัย ที่พักอาศัย ที่พักผ่อน ที่สร้างอาชีพ รายได้ โดยวัดเป็นเจ้าของดำเนินการบริหารจัดการเอง การเข้าไปสนับสนุน การเข้าไปแสวงหาการมีส่วนร่วม และการเข้าไปแบบให้เปล่า

การดำเนินงานที่เป็นกระบวนการถือเป็นการดำเนินงานอย่างมีแผนงานตามระบบ จึงทำให้พระพุทธศาสนาประดิษฐานมั่นคงจนถึงทุกวันนี้ ซึ่งข้อนี้อาจทำให้ดูเหมือนเป็นความสมบูรณ์พร้อมของพระศาสนาจนละเลยที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับศาสตร์สมัยใหม่ ทำให้ตกอยู่ในความประมาท เพราะไม่อาจสร้างจุดดึงดูดความสนใจให้เกิดขึ้นกับคนรุ่นใหม่ได้ การเรียนรู้เพื่อจะนำศาสตร์สมัยใหม่มาปรับประยุกต์ใช้กับหลักการเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานและแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสังคมยุคปัจจุบัน สถาบันการศึกษา องค์กร และหน่วยงานต่างๆ จึงมีความตื่นตัวในการดำเนินงานโดยใช้แผนยุทธศาสตร์ให้เป็นกลไกสำคัญ เพื่อให้เกิดการกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555 : 66) งานเผยแผ่พระพุทธศาสนาผู้ปฏิบัติงานควรกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมายของงานให้เป็นระบบ วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ โดยองค์รวม ใช้หลักการวิเคราะห์สถานการณ์ 4 ด้าน ที่เรียกว่า SWOT เหมือนตัวอย่างที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมมจิตโต) ได้กล่าวถึง ในโครงการฝึกอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ สรุปใจความได้ว่า

1) จุดแข็ง (S=Strength) คำแรกคือจุดแข็ง(Strength) ได้แก่ เวลาที่จะลงไปในพื้นที่ใด ต้องหาข้อมูลให้ได้ก่อนว่า พื้นที่นั้นมีอะไรเป็นจุดแข็งที่ทำให้เราน่าจะทำงานก้าวหน้าไปด้วยดี

2) จุดอ่อน (W=Weakness) ข้อด้อยต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่ก้าวหน้า เช่น เรื่องภาษาและการบริหารจัดการ

3) โอกาส (O=Opportunity) ข้อเด่นที่เป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นสิ่งที่ท้าทาย ให้เกิดการอยาก รู้ อยากเห็น อยากทดลอง อยากพิสูจน์

4) สิ่งคุกคาม (T=Threat) ส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานในระยะยาว เช่น บุคลากรผู้อุทิศตนเพื่อการเผยแผ่อย่างจริงจังมีน้อย และไม่มี การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

การทำงานด้านการเผยแผ่สิ่งที่สำคัญเบื้องต้นคือการวางแผนกำหนดแนวทาง เป้าประสงค์ของการดำเนินงาน การวิเคราะห์แผนงานตามหลักการของ SWOT ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่ง ที่ผลักดันให้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดเดินไปให้ถึงความคาดหวังที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา ปี พ.ศ.2554-2559 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไว้ 4 ข้อใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุปถัมภ์ ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

กลยุทธ์ที่ 1 อุปถัมภ์บุคลากรผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนา

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มและพัฒนาบุคลากรผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรม

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 จัดกิจกรรมการเผยแผ่หลักพุทธธรรมด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมของชุมชน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้วัดมีศักยภาพเป็นศูนย์การเรียนรู้หลักพุทธธรรมและการปฏิบัติกิจกรรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม พัฒนารูปแบบและนวัตกรรมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในทุกมิติ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

กลยุทธ์ที่ 1 จัดตั้งและพัฒนาศักยภาพองค์กรการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสู่องค์กรทุกภาคส่วน

ผู้ที่ทำหน้าที่เผยแผ่ต้องเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ เข้าใจ เรียนรู้ ถึงพฤติกรรมของบุคคล สถานที่ หรือประเพณีของถิ่นนั้นๆ ด้วย อีกอย่างหนึ่งต้องมีจิตวิทยาคือการเข้าใจถึงพฤติกรรม

ของความเป็นมนุษย์ ความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิต เพื่อการนำหลักธรรมมาแสดงมาถ่ายทอดให้ตรงกับสภาพการของบุคคลนั้นๆ การแสดงธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในแต่ละครั้งพระองค์ก็ทรงพิจารณาจากสิ่งต่างๆ ก่อนจะแสดงธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ฟัง และในการแสดงธรรมแต่ละครั้งของพระองค์ ทรงมีจิตวิทยาต่างๆ เช่น การชี้แจงให้เห็นชัด แจ่มแจ้ง ราวกับว่าเคยเห็นด้วยตา การเร้าให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ อาจหาญแก่วัวก็มีกำลังใจ และอีกมากมาย ในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนในแต่ละครั้งนั้นก็เพื่ออนุเคราะห์มนุษย์ทั้งหลายที่ยังวนเวียนอยู่ในวัฏฏสังสารทวนทุกข้ออยู่กับอาสวะที่หลอกล่อให้สัตว์โลกติดอยู่กับสิ่งเหล่านี้ เพื่อประโยชน์ตนเองด้วย เพื่อประโยชน์ส่วนร่วมด้วยและประโยชน์ของทั้งสอง

คุณสมบัติของพระนักเผยแผ่ในพระพุทธศาสนา

การเป็นนักเผยแผ่ที่ดีต้องงามทั้งนอกและใน คืองามทั้งจิตใจภายในและกิริยามารยาท ข้อวัตรปฏิบัติที่แสดงออกมาภายนอก รวมถึงบริบทสภาพแวดล้อมต่างๆ ดังนี้

คุณสมบัติภายนอก

คุณสมบัติภายนอก ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตา การแสดงออกทางการเคลื่อนไหว เป็นมารยาทที่งดงาม สันถมยอมรับ มีความเป็นเสน่ห์ มีท่าทีสง่างามเผย ่องอาจสงบเยือกเย็น จึงเป็นเหตุให้ผู้ฟังเกิดศรัทธายิ่งขึ้น ดังคำสรรเสริญของพราหมณ์ในพรหมายุสสูตรว่า “ชนทั้งหลายที่ท่านพระสมณโคดม ทรงชี้แจงให้เห็นแจ้ง สมทานให้อาจหาญ ให้อำนาจด้วยธรรมีกถาแล้ว เมื่อลุกไปจากที่นั่งแล้วก็ยังเหลียวหลังกลับมามอง ด้วยไม่อยากจะละจากไป” (ม.ม. (ไทย) 13/387/480)

คุณสมบัติภายใน

คุณสมบัติภายใน เป็นคุณธรรมที่ผู้เผยแผ่พึงปฏิบัติ และเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในหลักพุทธธรรม เพื่อจะได้สอนให้ถูกประเด็นทั้งภาคทฤษฎี (พระปริยัติสัทธรรม) และภาคปฏิบัติ (ปฏิบัติสัทธรรม) โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ปฏิเวธสัทธรรม ได้แก่ ความสุข ความเจริญ ต่อผู้ฟังเป็นที่ตั้ง และมีจิตประกอบด้วยเมตตาเป็นหลัก ด้วยคุณธรรมบุคคลผู้จะเผยแผ่ หรือประกาศหลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาได้นั้น พึงตั้งอยู่ในคุณสมบัติที่เกื้อกูลต่อชาวโลกหลายประการ ดำรงตนอยู่ในองค์คุณของนักเผยแผ่ที่ดี เพื่อยังศรัทธาความเลื่อมใสและให้การเผยแผ่มีประสิทธิภาพสูงสุดดังต่อไปนี้

1) ปณิธาน ในการแสดงธรรมต่อผู้ฟัง นักเผยแผ่พึงตั้งจิตไว้ในใจของตนก่อนแสดงว่า จักกล่าวชี้แจงไปตามลำดับเหตุการณ์ พร้อมยกเหตุผลให้สมจริงมาประกอบ แสดงด้วยเมตตาจิตหวังอนุเคราะห์ไม่ใช่เพื่อหวังลาภสักการะ และไม่แสดงธรรมไปกระทบต่อใครให้เสียหายหรือตำหนิตรงๆ ทำให้ผู้ฟังคนนั้นเกิดความไม่พอใจ (อง.ปญจก. (ไทย) 22/159/263)

2) ปฏิสัมภีทา ความเข้าใจ ปัญญาที่แตกฉานในอรรถ (เนื้อหาสาระ) เข้าใจในธรรม (อธิบายย่อหรือพิสดารได้) เข้าใจในหลักนิรุกติ (การซ้ำของในภาษา) และเข้าใจในหลักปฏิภาณ คือ ไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (อง.จตุกก. (ไทย) 21/172/252-253)

3) พหูสูต ทรงสุตะ สัมสมสุตะ เป็นผู้ได้ฟังมากซึ่งธรรมทั้งหลายที่มีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง มีความงามในที่สุด ประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะ บริสุทธิ์ บริบูรณ์ครบถ้วน แล้วทรงจำไว้ได้คล่องปาก ขึ้นใจ แทงตลอดดีด้วยทิวฐิติ (อง.ปญจก. (ไทย) 22/87/104-105, อง.ปญจก. (ไทย) 22/87/155)

4) การรู้จักแสดงธรรมไปตามขั้นตอน การแสดงธรรมไปโดยคำนึงถึงภาวะของผู้ฟังเป็นหลัก โดยเริ่มจากสิ่งที่มองเห็นด้วยตาไปจนถึงพิจารณาเห็นด้วยปัญญาภายในของตน ได้แก่ เล่าเรื่อง ทานกถาให้ฟังก่อน (การให้ทาน) ชี้แจงผลดีของการเป็นคนมีศีลมีความประพฤติที่เรียบร้อยดีงาม จากนั้นก็เล่าเรื่องสวรรค์ คือ ความสุขใจให้ฟังถัดมา และโยงไปเรื่องโทษของกามที่ทำให้มนุษย์ต้องทุกข์กายทุกข์ใจอยู่เนืองนิตย์ ข้อสุดท้ายก็ชี้แจงทางออกจากกามหรือทางออกจากทุกข์นั้น โดยวิธีการสลัดทิ้งกาม ในเรื่องหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนานั้นถือว่า สำหรับนักเผยแผ่กับผู้ฟังนั้นมีความสัมพันธ์กันในฐานะเป็นกัลยาณมิตร ผู้มีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรกันในด้านของการอบรมสั่งสอนและให้คำแนะนำต่างๆ ในพระไตรปิฎกได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้ที่เป็นกัลยาณมิตร หรือองค์คุณของความเป็นกัลยาณมิตร 7 ประการ (อง.สตุตค. (ไทย) 23/37/57) ไว้ว่า 1. เป็นที่รักเป็นที่พอใจ 2. เป็นที่เคารพ 3. เป็นที่ยกย่อง 4. เป็นนักพูด 5. เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ 6. เป็นผู้พูดถ้อยคำลึกซึ้งได้ 7. ไม่ชักนำในอฐานะ เพราะในทางพระพุทธศาสนาถือว่า ผู้เผยแผ่กับผู้ฟังหรือผู้สอนกับผู้เรียนนั้น ต้องประสานสัมพันธ์กัน มีความกรุณาต่อกัน โดยเฉพาะในด้านการอบรมสั่งสอนนั้น ย่อมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญให้เกิดคุณลักษณะของผู้สอนซึ่งเรียกว่า องค์คุณของกัลยาณมิตร ดังนั้นนักเผยแผ่พุทธธรรมที่ดีจึงมีลักษณะคุณสมบัติซึ่งเป็นองค์ของกัลยาณมิตร 7 ประการ สามารถสรุปได้ว่าคุณสมบัติของผู้เผยแผ่ เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ฟังเกิดศรัทธาและยอมปฏิบัติตามในคำสอนอย่างน่าอัศจรรย์ โดยผู้สอนพึงมีคุณสมบัติที่ปรากฏภายนอกและคุณสมบัติภายใน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตาและคุณสมบัติภายใน เป็นคุณธรรมที่ผู้เผยแผ่พึงปฏิบัติ และเพื่อให้เกิด

ความรู้ ความเข้าใจในหลักพุทธธรรม เพื่อจะได้สอนให้ถูกประเด็นทั้งภาคทฤษฎี ดำรงตนอยู่ในองค์คุณของนักเผยแผ่ที่ดี เพื่อยังศรัทธาความ เลื่อมใสและให้การเผยแผ่มีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์แห่งพระธรรมกถึก

พระธรรมกถึกเป็นคำเรียกพระภิกษุผู้เป็นนักเทศน์ เป็นคำกล่าวยกย่องให้เกียรติแสดงถึงความเป็นผู้รู้ทางศาสนาธรรมอย่างดี และประกอบด้วยองค์คุณ 5 ประการ (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ม.ป.ป. : 645)

1) “อนุปุพพิ กถํ กถสสามีติ ปเรสํ ฌโม เทเสตพโพ” ภิกษุพึงตั้งใจว่า เราจักแสดงธรรมไปตามลำดับ แล้วจึงแสดงธรรมแก่ผู้อื่น กล่าวคือ การแสดงธรรมไปตามลำดับ ไม่ตัดลัดให้ขาดความไม่แสดงสลับสับสนกัน

2) “ปริยายทสสาวี กถํ กถสสามีติ ปเรสํ ฌโม เทเสตพโพ” ภิกษุพึงตั้งใจว่า เราจักแสดงอ้างเหตุ แล้วจึงแสดงธรรมแก่ผู้อื่น กล่าวคือ แสดงเหตุให้ผู้ฟังเข้าใจ ชี้เหตุผลให้เข้าใจในธรรมนั้นๆ

3) “อนุทยตํ ปฏิจจ กถํ กถสสามีติ ปเรสํ ฌโม เทเสตพโพ” ภิกษุพึงตั้งใจว่า เราจักแสดงธรรมอาศัยความเอ็นดู แล้วจึงแสดงธรรมแก่ผู้อื่น กล่าวคือ ตั้งใจให้ผู้ฟังรู้ถึงเห็นจริงในธรรมที่ควรรู้ควรเห็น ให้มีอุตสาหะนำไปประพฤติปฏิบัติตามสมควร

4) “น อามิสนตโร กถํ กถสสามีติ ปเรสํ ฌโม เทเสตพโพ” ภิกษุพึงตั้งใจว่า เราจักเป็นผู้ไม่เพ่งอามิสแสดงธรรม แล้วจึงแสดงธรรมแก่ผู้อื่น กล่าวคือ ไม่เห็นแก่ลาภสักการะ ไม่แสดงธรรมด้วยโลภเจตนา

5) “อตตานญจ ปรณจ อนุปหจจ กถํ กถสสามีติ ปเรสํ ฌโม เทเสตพโพ” ภิกษุพึงตั้งใจว่า เราจักไม่แสดงธรรมกระทบตนและผู้อื่น แล้วจึงแสดงธรรมแก่ผู้อื่น กล่าวคือ ไม่ยกตนข่มผู้อื่น ทั้งที่มาฟังและไม่ได้มาฟัง และไม่เสียดสีผู้อื่น แม้เขาจะมาฟังอยู่ในที่นั้นหรือไม่ก็ตาม

คำว่า พระธรรมกถึก หมายถึง การถ่ายทอดธรรมอันเป็นคำสั่งสอนทางศาสนาด้วยการแสดงชี้แจงให้ฟัง เป็นการเผยแผ่ศาสนาแบบหนึ่งที่ใช้กันมาแต่สมัยพุทธกาล การเทศน์ในสมัยพุทธกาลไม่มีพิธีการแต่อย่างใด เพียงผู้แสดงนั่งอยู่ในสถานที่สมควรและผู้ฟังมีลักษณะตั้งใจฟังก็สามารถแสดงได้ ในขณะที่การเทศน์นั้น อาจมีลักษณะลีลาต่างกันไปบ้างตามแต่อุปนิสัยของแต่ละบุคคล

คุณสมบัติของพระธรรมกถึก

บุคลิกภาพเป็นคุณสมบัติภายนอกของพระธรรมกถึก ได้แก่ ความสง่างาม วาจาสุภาพ มารยาทน่าเลื่อมใส ความเป็นผู้มีสมบัติผู้ดี และมีธรรม 4 ประการ คือ

1) รูปร่างประติมากรรม หมายถึง มีประมาณในรูป คือ มีความสง่างามของรูป 3 ประการ คือ (1) รูปร่างดี (2) หน้าตาดี (3) ผิวพรรณดี (อง.ปญจก. (บาลี) 22/159., อง.ปจก. (ไทย) 22/159/263) พระธรรมกถึก ควรมีความงามด้วยรูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท ผิวพรรณสะอาดผ่องใส มีระเบียบร่างกายที่ดี มีอารมณ์ที่เบิกบานแจ่มใสใครได้พบเห็นก็จะชื่นชมยกย่องและผู้อื่น

2) โสฬสประติมากรรม หมายถึง มีประมาณในเสียง มีความงามในการพูด ในคำพูด การบอกกล่าวด้วยน้ำเสียงที่ดีประเสริฐดุจเสียงแห่งพรหม 8 ประการคือ (1) แจ่มใส (2) ชัดเจน (3) นุ่มนวล (4) ชวนฟัง (5) กลมกล่อม (6) ไม่พรวด (7) ลึกซึ้ง (8) กังวาน (ที.ม. (ไทย) 10/285/216) พระธรรมกถึกต้องบริหารวาจาให้มีความงามทั้ง 8 ประการ ต้องรู้จักแต่งเสียงให้สวยงามเหมาะสมกับความเป็นพระธรรมกถึกไม่ประกอบด้วยวจีทุจริตนั่นเอง

3) ธัมมประติมากรรม หมายถึง มีประมาณในธรรม คือ พระธรรมกถึกต้องมีบุคลิกภาพทางสติปัญญา เป็นเรื่องของเขาวัวปัญญาที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ โดยกระบวนการทางพันธุกรรม พระธรรมกถึกต้องพัฒนาตัวเองให้มีความสามารถ เฉลียวฉลาดเป็นนักปราชญ์ เปี่ยมด้วยสติปัญญา มีบุคลิกภาพทางสติปัญญาที่ดี

4) สุวิชาจรณสัมปันนา หมายถึง ผู้ถึงพร้อมด้วยวิชาและความประพฤติดี คือ พระธรรมกถึกต้องมีความประพฤติที่ดี ตามหลักธรรมของความเป็นพระธรรมกถึกที่ดี ต้องมีหลักธรรม 3 ประการ คือ (1) สุวิชาโน หมายถึง เป็นผู้มีความรู้ดี (2) สุสาสโน หมายถึง เป็นผู้สอนที่ดี (3) สุปฏิปันโน หมายถึง เป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติดี (คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555 : 44)

คุณสมบัติของพระนักเผยแผ่ในสังคมยุคใหม่

ผู้ที่มีหน้าที่ในการเผยแผ่ธรรมะโดยตรงคือพระสงฆ์ในพุทธศาสนา การที่พระสงฆ์จะทำหน้าที่สั่งสอนประชาชนให้ได้ผลดี จะต้องสนับสนุนให้มีการอบรมศึกษาและปฏิบัติตามธรรมะนั้นให้เข้าใจและได้ผลแก่ตนก่อน จึงเป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์ที่จะต้องทำให้พระสงฆ์มีความรู้แตกฉานในพระธรรมวินัย เพื่อให้พระสงฆ์ทำหน้าที่สั่งสอนประชาชนตามหลักการ 3 ประการ คือ สอนธรรมะให้ผู้ฟังรู้จริง เห็นจริงในสิ่งที่บุคคลนั้นควรรู้ สอนธรรมะที่มีเหตุผลที่ผู้ฟังสามารถไตร่ตรองพิจารณาแล้วเห็นจริงจนเป็นสิ่งอัศจรรย์แก่ผู้ฟังและปฏิบัติตามธรรมะได้รับผลตามควรแก่การปฏิบัติในหลักการสอนทั่วไปของพุทธศาสนานั้น ในปัจจุบันการสื่อสารมีการพัฒนาไปถึงระดับเครือข่ายทั่ว

โลก (Internet) เป็นยุค IT (Information Technology) การส่งข้อมูลไปทั่วโลกอย่างไร้พรมแดนให้ประโยชน์สูงและประหยัดสุดอย่างกว้างไกลมากขึ้น

โลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบอินเทอร์เน็ตเป็นปัจจัยสำคัญของการศึกษาในอนาคต มนุษย์ในโลกปัจจุบันจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตในการทำงาน และสนองความต้องการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสุข ข่าวสารข้อมูลมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้ข้อมูลเผยแพร่ไปอย่างรวดเร็วและครอบคลุมไปทั่วโลก อีกทั้งชาวต่างชาติที่สนใจศึกษาศาสนาพุทธก็มีมากยิ่งขึ้น และมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่อำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตซึ่งเปรียบเสมือนเป็นชุมชนเมืองแห่งใหม่ของโลก เป็นชุมชนของคนทั่วทุกมุมโลก เป็นช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไม่จำกัดพรมแดน ไม่จำกัดสถานที่และไม่จำกัดเวลา การกระจายข้อมูลข่าวสารในระบบอินเทอร์เน็ตมีค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับช่องทางอื่นๆ เช่น สื่อโทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ เป็นต้น นอกจากนี้ สื่ออินเทอร์เน็ตยังสามารถนำเสนอได้ทั้งข้อความ ภาพเสียง วีดีโอ และสามารถสนทนาโต้ตอบกับผู้ชมได้ด้วย เหตุนี้องค์กรต่างๆ ทั่วโลกจึงหันมาใช้บริการอินเทอร์เน็ตจำนวนมาก และนับวันยังมีผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือเผยแพร่พุทธศาสนาให้ทันสังคมยุคใหม่หรือคนรุ่นใหม่ เพราะสังคมสมัยปัจจุบันประชาชนไม่ค่อยมีเวลาไปปฏิบัติธรรม ฟังเทศน์ หรือศึกษาพระธรรม คำสอนที่วัดเหมือนสมัยอดีต การเผยแพร่พระธรรมคำสอนผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ทำให้เข้าถึงประชาชนได้ง่ายและกว้างขวางมากที่สุด ไม่จำกัดเวลาสถานที่ และสามารถเข้าถึงพระพุทธรูปตลอดเวลา (พระครูโฆสิตสังฆพิทักษ์ (ประเวท ฐานาน), 2560 : 218)

การสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต

อินเทอร์เน็ตมาจากคำว่า “Inter Communication Network” ซึ่งหมายถึงเครือข่ายนานาชาติหรือเครือข่ายสากล ปัจจุบันอินเทอร์เน็ตเป็นเครือข่ายที่เกิดจากเครื่องคอมพิวเตอร์มากกว่า 60 ล้านเครื่องทั่วโลก มาเชื่อมโยงกันผ่านทางสายโทรศัพท์ สายเคเบิล หรืออุปกรณ์ไร้สาย เมื่อเครื่องคอมพิวเตอร์ต่างๆ มาเชื่อมโยงกันก็就会有การแลกเปลี่ยนข่าวสาร หรือข้อมูลตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น อินเทอร์เน็ตจึงเป็นแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีข้อมูลในทุกๆ ด้านให้ผู้สนใจเข้าไปค้นคว้าได้อย่างสะดวก รวดเร็วและง่ายดาย (ณัฐพร มังอุดมลาภ, 2548 : 30) อินเทอร์เน็ตจึงนับเป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีขนาดใหญ่ที่สุด ครอบคลุมพื้นที่กว้างที่สุด และมีอัตราการขยายตัวเร็วที่สุด ตลอดช่วง 30 ปีที่ผ่านมา อินเทอร์เน็ตได้พัฒนาศักยภาพขึ้นมาอย่างรวดเร็ว กระทั่งถึงปัจจุบัน มีเครื่องคอมพิวเตอร์หลายล้านเครื่องทั่วโลกเชื่อมต่อกับระบบ ทำให้คนในโลกทุกชาติทุก

ภาษาสามารถติดต่อสื่อสารกันได้โดยไม่ต้องเดินทางไปโลกทั้งโลกเปรียบเสมือนเป็นบ้านหนึ่งหลังที่ทุกคนในบ้านสามารถพูดคุยกันได้ตลอด 24 ชั่วโมง ประหยัดทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย แต่เกิดประโยชน์ต่อสังคมโลกปัจจุบันมาก

Nicholas Negroponte ได้เสนอไว้ว่า “ในอนาคตการใช้คอมพิวเตอร์ มิใช่เรื่องของเครื่องคอมพิวเตอร์อีกต่อไป แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนกลางขนาดยักษ์ ซึ่งเรียกกันว่าเมนเฟรม ถูกคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลเข้าแทนที่ไปแทบจะหมดแล้ว เราได้เห็นคอมพิวเตอร์เคลื่อนย้ายออกจากห้องขนาดยักษ์ ที่ติดตั้งเครื่องปรับอากาศเข้าไปยังตู้เก็บของ แล้วต่อไปบนโต๊ะและเตี้ยนืออยู่บนหน้าตักในกระเป๋าของเราด้วย แต่นี่ก็ยังไม่ใช่ที่สิ้นสุด” (จันง วัฒนเกศ, 2540 : 20)

อินเทอร์เน็ต เป็นเครือข่ายของคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั่วโลกเข้าด้วยกัน โดยอาศัยเครือข่ายโทรคมนาคมเป็นตัวเชื่อมเครือข่าย ภายใต้มาตรฐานการเชื่อมโยงด้วยโปรโตคอลเดียวกัน คือ TCP/IP (Transmission Control Protocol/Internet Protocol) เพื่อให้คอมพิวเตอร์ทุกเครื่องในอินเทอร์เน็ตสามารถสื่อสารระหว่างกันได้ นับว่าเป็นเครือข่ายที่กว้างขวางที่สุดในปัจจุบัน เนื่องจากมีผู้นิยมใช้ โปรโตคอลอินเทอร์เน็ตจากทั่วโลกมากที่สุด เทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ และอินเทอร์เน็ต ทั้งสามอย่างนั้นเป็นสิ่งที่เข้ามาในการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คนทั่วโลกจึงมีสิทธิ์ในการรับรู้ข่าวสารและการศึกษาค้นคว้าที่ง่ายรวดเร็วและสะดวกมากยิ่งขึ้น ข่าวสารข้อมูลทำให้สังคมมนุษย์ในโลกไร้พรมแดนและกาลเวลา เพราะสื่อสารถึงกันได้โดยใช้คอมพิวเตอร์ ดาวเทียมและอื่นๆ นั้นสามารถสื่อถึงกันได้จากทั่วโลกหนึ่งมายังอีกทั่วโลกหนึ่งโดยเกือบจะไม่ต้องใช้เวลาเลย (ยีน ภูววรรณ, ออนไลน์)

สื่อวิทยุกระจายเสียง

มีการจัดรายการปาฐกถาธรรมหรือธรรมเทศนา แต่นับว่าวิทยุกระจายเสียงมีบทบาทน้อยในการเผยแผ่และสั่งสอนธรรม เพราะเสนอรายการบันเทิงเป็นส่วนใหญ่และปัจจุบันมีสื่อเทคโนโลยีก้าวหน้าอื่นๆ ที่เข้ามามีบทบาทและดึงดูดความสนใจของประชาชนได้มากกว่า

การใช้สื่อในการเผยแผ่ของพระนักเผยแผ่

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการแสดงบทบาทของพระสงฆ์ทั้งในด้านการเผยแผ่ การเป็นผู้นำทางศาสนา ทางสังคม และทางปัญญา ล้วนเป็นการทำหน้าที่ผ่านกิจกรรมที่เป็นการสื่อสารทางตรงระหว่างพระสงฆ์กับพุทธศาสนิกชน แต่ในปัจจุบันพระสงฆ์หันมาใช้งานอินเทอร์เน็ตกันมากขึ้น เพราะเป็นช่องทางในการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารที่ฉับไวและมีประสิทธิภาพ และพบว่าอินเทอร์เน็ตมีส่วนช่วยเผยแผ่ธรรมอย่างกว้างขวาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากการหยิบยกหลักธรรมคำ

สอนของพระพุทธเจ้า หรือของพระสงฆ์ชื่อดังขึ้นมาไว้บนเว็บไซต์หรือสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ ทั้งในรูปแบบตัวอักษร เสียง หรือวิดีโอ ผ่านการสื่อสารทางเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นช่องทางสำคัญที่ช่วยให้การติดต่อประสานงานระหว่างพระสงฆ์กับฆราวาสทำได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้อินเทอร์เน็ตยังเป็นแหล่งอ้างอิงข้อมูลความรู้ต่างๆ จึงทำให้พระสงฆ์และฆราวาสสามารถสืบค้นข้อมูลจากช่องทางนี้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาและหาความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมเพิ่มเติม

การที่พระสงฆ์ใช้งานคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทั้งพิมพ์หนังสือธรรมะ จัดทำฐานข้อมูลคณะสงฆ์ จัดทำสื่อการเรียนการสอนหรือเอกสารทางวิชาการ การใช้คอมพิวเตอร์ในทางสร้างสรรค์เช่นนี้ ถือว่าเป็นการใช้ที่นอกจากจะไม่ผิดพระวินัยแล้ว ยังเป็นประโยชน์เพื่อกิจการพระพุทธศาสนา เป็นการสนองงานด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาหรือเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา ตัวอย่างเช่น หนังสือธรรมดีๆ ของพุทธทาสภิกขุ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) หลวงพ่อชา สุภทฺโท องค์ทะไลลามะ และติช นัท ฮันท์ หนังสือของมหาปราชญ์ทางพุทธศาสนาเหล่านี้ ได้รับการตีพิมพ์เผยแผ่ไปทั่วโลกทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ รวมทั้งมีการเผยแพร่ในสังคมออนไลน์อย่างกว้างขวาง จะเห็นได้ว่าทุกวันนี้มีพระสงฆ์จำนวนมากได้อาศัยการเผยแผ่ธรรมผ่านอินเทอร์เน็ตทั้งทางตัวหนังสือ (หนังสือธรรม บทความธรรมออนไลน์) และทางเสียง (บทพระธรรมเทศนา) คนทั่วโลกที่สนใจธรรมแต่ไม่มีเวลามาศึกษาธรรมรวมถึงผู้ที่ไม่มีเวลาที่จะเข้าวัด ก็สามารถอ่านธรรมจากทางอินเทอร์เน็ตและดาวน์โหลดเสียงพระธรรมเทศนาได้ นอกจากนี้ยังมีเว็บไซต์ที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาทุกนิกายทางอินเทอร์เน็ตของพระสงฆ์ไทย จีน เวียดนาม กัมพูชา ใต้หวัน และของสมาคมพระพุทธศาสนาทั่วโลกที่เปิดให้บริการทางอินเทอร์เน็ตนับหมื่นเว็บไซต์ เทคโนโลยีอย่างอินเทอร์เน็ตนี้จึงมีคุณูปการต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมากหากรู้จักใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าเทคโนโลยีต่างๆ จะมีประโยชน์แต่ในอีกมุมหนึ่งก็อาจก่อให้เกิดโทษได้เหมือนกันหากเราไม่เท่าทันซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้สรุปไว้ 4 ประเภท คือ

1) พวกตื่นเต้น คนกลุ่มนี้คิดว่าเรานี้ทันสมัยได้เสพข่าวสารที่ใหม่ๆ แปลกๆ มีของใหม่ๆ เข้ามาเราได้บริโภค แต่สัมผัสกับข่าวสารและเรื่องราวต่างๆ อย่างผิวเผิน เรียกว่าตกอยู่ในกระแส ถูกกระแสพัดพาไหลไปเรื่อยๆ ไม่เป็นตัวของตัวเอง

2) พวกตามทัน คนพวกนี้ก็ภูมิใจว่าเรานี้เก่ง ข่าวเกิดที่ไหนๆ รู้หมดแผ่นดินไหว เกิดอีโบล่าอะไรที่ไหนรู้ทันหมด ตามทันแต่ไม่รู้ทันพวกนี้เื่อยะ รู้ตามข่าว แต่ไม่เข้าถึงความจริงของมัน

3) พวกเราทัน ในกลุ่มนี้นอกจากตามทันแล้ว ยังรู้เข้าใจ เท่าทันมันด้วย ว่ามันเป็นมาอย่างไร มีคุณมีโทษ มีข้อดีข้อเสียอย่างไร จะมีทำอย่างไร ให้ได้ประโยชน์โดยไม่ถูกรอบงำ

4) พวกอยู่เหนือมัน เป็นกลุ่มคนที่อยู่เหนือกระแส จึงจะสามารถจัดการกับกระแสได้ เป็นผู้สามารถใช้การเปลี่ยนแปลงให้เป็นประโยชน์ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับข่าวสารข้อมูลแบบเป็นนาย เป็นผู้จัดการ เป็นผู้ใช้มันอย่างแท้จริง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540 : 44)

สรุป

ถึงแม้ว่าในสมัยปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้คนส่วนใหญ่ใช้ชีวิตได้สะดวกสบายขึ้น พระสงฆ์เองในฐานะนักเผยแผ่จะต้องรู้จักใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเหล่านี้ในการเผยแผ่ให้คนส่วนใหญ่ที่มีชีวิตในโลกโซเชียลได้รู้ถึงหลักธรรมในทางออนไลน์ อย่างไรก็ตามพระนักเผยแผ่ที่ตึ้นนั้นต้องมีมีแนวปฏิบัติที่ครบทั้ง 3 ด้าน

1) ด้านวิปัสสนาธุระ คือการศึกษาเล่าเรียนจากคัมภีร์ต่างๆ ตามหลักสูตรของครูบาอาจารย์ทั้งหลาย เพื่อให้เข้าใจตามหลักการของศาสนา เพราะในเบื้องต้นนั้นเราจำเป็นที่จะต้องรู้แนวทางก่อนลงมือปฏิบัติ การศึกษาให้รู้ นั่นคือต้องรู้จริง สามารถตอบปัญหาธรรมะกับผู้ที่มาปรึกษาปัญหาได้

2) ด้านคันถธุระ นักเผยแผ่ต้องมีความรู้ในด้านการปฏิบัติ คือ เข้าใจอย่างถ่องแท้และลึกซึ้งในหลักปฏิบัติ ลงมือปฏิบัติจริง ทำจริงก่อนที่จะไปสอนคนอื่น พระนักเผยแผ่ยุคใหม่ต้องรู้จากประสบการณ์จริง ไม่ใช่ศึกษาจากตำราอย่างเดียวต้องลงมือปฏิบัติเองด้วย ให้รู้เองจากข้างในตัวตนของเราเอง

3) ด้านสังคหธุระ พระสงฆ์นักจากจะทำหน้าที่ในการเผยแผ่ธรรมะแล้ว ยังต้องเป็นผู้ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน คือการกระทำอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะส่วนรวมหรือสังคม ให้ความสงเคราะห์แก่ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน เป็นที่พึ่งหรือให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ งานด้านนี้ถือเป็นเรื่องสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

พระสงฆ์ไม่ได้มีบทบาทแค่การเผยแผ่ธรรมะ การให้คำปรึกษาหารือ การให้การศึกษาเท่านั้น แต่ยังมีพระสงฆ์อีกจำนวนหนึ่ง มีความรู้เรื่องยาสมุนไพร และด้านการรักษาโรค ความรู้เหล่านี้อาจจะร่ำเรียนมาสมัยเป็นชาวบ้าน หรือเรียนรู้ขณะเป็นพระภิกษุ เมื่อโรคร้ายเกิดขึ้นกับประชาชนก็จะเข้าไปขอให้พระสงฆ์ทำการรักษาโรคให้ แต่ให้อยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย ดังนั้นจึงพอสรุปคุณสมบัติของพระนักเผยแผ่ในสังคหยุคใหม่ได้ 4 ประเด็น คือ 1) วิธีการเผยแผ่ มีวิธีการเผย

แผนที่แตกต่างกันบ้าง เช่น โดยการบรรยาย เทศนาสั่งสอน ปาฐกถา การสนทนาธรรม การจัดอบรม สัจจร งานบุญประเพณีและงานสำคัญทางพระพุทธศาสนา แต่โดยรวมแล้วก็มีวิธีการที่คล้ายๆ กัน ซึ่งจัดขึ้นทั้งภายในวัดและนอกสถานที่ เช่น หมู่บ้าน โรงเรียน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การเผยแพร่ทำโดยพระภิกษุสงฆ์ในเขตพื้นที่ และมีการเผยแพร่ธรรมะโดยใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เสียงตามสาย สื่อออนไลน์ เป็นต้น 2) หลักธรรมที่ใช้ในการเผยแพร่ จะเน้นหลักธรรมที่เข้าใจง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน เช่น หลักของศีล 5 ศีล 8 อริยสัจ 4, อิทธิบาท 4 ฆราวาสธรรม 4 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อคติ 4, การให้ทานอนาถสงฆ์การให้ทาน ใช้หลักของความกรุณา หลักของความอดทน หลักของการคบเพื่อนที่ดีหลักของการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของฆราวาส หลักเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมที่แสดงให้เห็นถึงคุณงามความดีเกี่ยวกับบาป บุญ คุณ โทษ ความกตัญญูรู้คุณการเสียสละต่อส่วนรวม 3) ความเป็นกัลยาณมิตรธรรม ด้วยการสร้างบรรยากาศให้สนุกสนาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เผยแผ่โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นมิตรที่มีความหวังดี แนะนำสิ่งที่ดี มีประโยชน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีส่วนร่วมในกิจกรรมสงเคราะห์ชาวบ้าน ใช้ภาษาที่สุภาพและเข้าใจง่าย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ มีบุคลิกที่ดึงดูดใจ มีความสำรวมทั้งกาย วาจาและจิตใจ เป็นที่พึ่งของประชาชนและสามารถเข้าถึงได้ง่าย ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ 4) อาจารย์ ต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่งดงามอยู่ในศีลธรรมของพระพุทธองค์ มีความรับผิดชอบ หมั่นศึกษา ค้นคว้า ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไป ไม่ยกตนข่มท่าน ไม่พูดเสียดินินหาว่าร้ายใคร เป็นมิตรที่มีความหวังดี แนะนำสิ่งที่ดีมีประโยชน์ เป็นผู้นำในการปฏิบัติธรรม มีวัตรปฏิบัติหน้าเคารพศรัทธา มุ่งเผยแพร่หลักธรรม เผยแผ่ตามหลักของพระธรรมกถึก ปฏิบัติตามบทพระวินัย

เอกสารอ้างอิง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500*.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2535.

_____. *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.

แก้ว ชิตตะขบ. *ประวัติความสำคัญของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2553.

คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *พุทธวิธีการสอน (Buddha's teaching Methods)*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.

ณัฐพร ม้ากอดมลาก. *ท่องโลกอินเทอร์เน็ต*. นนทบุรี: ไรดีซี, 2548.

นิโคลัส นิโกรพอนเต้. *ชีวิตยุคดิจิทัล*. แปลโดยจำนง วัฒนเกส. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์, 2540.

พระครูโฆสิตสังฆพิทักษ์. “กลยุทธ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยในสังคมปัจจุบัน”. *ธรรมทรรคน*. ปีที่ 17 ฉบับที่ 3 (2560) : 220-221.

พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต. *การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: หจก. โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2557.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.9, ราชบัณฑิต). *คำวัด*. ม.ป.ท., ม.ป.ป.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). *ชีวิตที่สมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2540.

ยีน ภู่วรรณ. “ประวัติความเป็นมาของอินเทอร์เน็ต”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.hwn.ac.th/news/teacher> [10 สิงหาคม 2562].

เสถียร โพธิ์นันทะ. *ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สร้างสรรค์บุ๊คส์, 2544.

วิวัฒนาการของกฎหมายมรดกแทนที่

Evolution of the Heritage in Stead

พระสิทธินิติธาดา (ชลัช โขติหตุโต)* พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส**

บทคัดย่อ

วิวัฒนาการแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 6 ว่าด้วยมรดก มีความเจริญมาจากสังคมของมนุษย์ จารีตประเพณีและรากฐานกฎหมายที่เก่าแก่อย่างประมวลกฎหมายจัสติเนียน และประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส (ประมวลกฎหมายนโปเลียน) ประกอบเข้ากับพระอัยการลักษณะมรดกในกฎหมายตราสามดวงซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ตั้งแต่ประกาศบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2478 ก็ใช้บังคับมาจนตราប់เท่าทุกวันนี้ แต่ก็มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม เมื่อ พ.ศ. 2495 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2495

การที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติให้มีการรับมรดกแทนที่กันระหว่างทายาทเนื่องมาจากวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการรับมรดกที่ต้องการให้ทรัพย์สินสิทธิและหน้าที่ของผู้ตายหรือเจ้ามรดกตกทอดไปสู่ทายาทตามกฎหมายหรือตามพินัยกรรมดั่งนั้นหากเกิดกรณีทายาทตามกฎหมายหรือตามพินัยกรรมไม่อาจรับมรดกของเจ้ามรดกได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดใด การที่กฎหมายบัญญัติให้มีการรับมรดกแทนที่นั้นก็เพื่อให้คุ้มครองประโยชน์ที่ผู้สืบสันดานของบุคคลซึ่งเสียชีวิตในการรับมรดก อันเนื่องมาจากการตายก่อนเจ้ามรดกและการถูกกำจัดมิให้รับมรดกพึงมีพึงได้ ถ้าหากบิดามารดาของตนไม่เสียชีวิตในการรับมรดกไปเสียก่อนกฎหมายจำต้องบัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการในการบังคับใช้ให้ถูกต้องและเกิดความเป็นธรรม

คำสำคัญ: วิวัฒนาการ, กฎหมาย, มรดกแทนที่

Abstract

Evolution of the codified civil and commercial law no. 6 on heritage had prosperity from human society, traditions and legal foundations such as ancient codified law of Justinian and codified civil law of France (codified Napoleon Law) combining with the prosecutor's characteristic heritage in Three Enacted Laws which

* อาจารย์ประจำหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Email : eak_mcu1@hotmail.com

was worth noting that since there was a law enforcement announcement on 1 October 1946 (B.E.2478), it was until today but there was an amendment act in 1932 announced in the Government Gazette dated February 28, 1952.

The codified civil and commercial law state that inheritance is substituted between heirs due to the objective or purpose of inheritance that requires the property, rights and duties of the deceased or inheritance to be passed to the heirs according to law or testament. Therefore, in the case of heirs by law or testament may not be able to inherit the inheritance for any reason, the law has been enacted substitution inheritance in order to protect the interests of the descendant of the person who lost the right to inherit due to death before Inheritance owner or elimination not to inherit. If their parents do not lose their right to inherit, the law must enact rules and method for correct and fairness enforcement.

Keywords: Evolution, Law, substitution

บทนำ

การรับมรดกแทนที่หมายถึงการที่ทายาทโดยธรรมผู้ที่จะมีสิทธิรับมรดกของเจ้ามรดกตามกฎหมายไม่สามารถที่จะรับมรดกของเจ้ามรดกได้ด้วยเหตุ ทายาทโดยธรรมคนดังกล่าว ถึงแก่ความตายหรือถูกกำจัดมิให้รับมรดกก่อนเจ้ามรดกถึงแก่ความตาย เป็นผลให้ผู้สืบสันดานของพยาน คนดังกล่าวเข้ามารับมรดกแทนที่ ทายาทโดยธรรมผู้สิ้นสิทธิในการรับมรดกคนนั้น โดยผลของกฎหมาย ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ การรับมรดกแทนที่ในมาตรา 1639 ถึง มาตรา 1645 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 6 ว่าด้วยเรื่องมรดกนั้น ในหมวด 4 ว่าด้วยการรับมรดกแทนที่กัน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (พิชัย นิลทองคำ, 2552 : 530) ในปัจจุบันประชากรโลกยังคงถือกำเนิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับแต่เมื่อคลอดและอยู่รอดเป็นทารกแล้ว ทารกดังกล่าวก็จะมีสภาพบุคคลและเริ่มที่จะดำรงชีพจากการแสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อความอยู่รอดของตนจนกระทั่งเริ่มพัฒนาเป็นการสะสมเพื่อไว้ในอนาคตและเริ่มมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพื่อสร้างครอบครัวอันก่อให้เกิดภาระหน้าที่ที่มากขึ้น ในกรณีนี้เพื่อให้ครอบครัวอยู่รอดต่อไปได้และเนื่องจากการมีสมาชิกครอบครัวที่เพิ่มมากขึ้นการแสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนดำรงชีพต่อไปได้แต่เพียงผู้เดียวนั้นไม่อาจเพียงพออีกต่อไป เนื่องด้วยภาระที่เพิ่มขึ้นตามจำนวนสมาชิกที่มากขึ้น จึงจำเป็นต้องดำรงชีพโดยการแสวงหาสิ่งต่างๆ มาแล้วเก็บสะสมไว้ให้แก่บุตรและอาจรวมถึงคู่สมรสของตน และสุดท้ายแล้วสิ่งที่ร่อยุ่ในบั้นปลายชีวิตของบุคคลทุกคนย่อมหนีไม่พ้นความตาย โดยความตายนั้นอาจเป็นการตายโดยธรรมชาติ (Natural Death) หรืออาจตายโดยผลของกฎหมาย (Civil Death) ซึ่งเมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งถึงแก่ความตาย สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ เว้นแต่สิทธิ หน้าที่หรือความรับผิดชอบนั้นๆ เป็นการเฉพาะตัวที่บุคคลนั้นก่อขึ้นในระหว่างที่ยังมีชีวิตอยู่ตั้งแต่เกิดจนถึงแก่ความตายนั้นก็จะรวมกันเป็นกองมรดกเพื่อตกสู่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกตามกฎหมายต่อไป

ทั้งนี้การตกทอดของกองมรดกแก่ทายาทนั้นแต่เดิมประเทศไทยใช้จารีตประเพณีในการจัดการแบ่งทรัพย์สินต่างๆ ตลอดจนหน้าที่ของผู้วายชนม์ซึ่งต่อมาประเทศไทยได้มีการบังคับใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 6 ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2478 โดยในการศึกษาและจัดทำกฎหมายดังกล่าวนั้นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อลดปัญหาด้านสิทธิสภาพนอกอาณาเขตและเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากนานาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากประเทศอังกฤษและประเทศฝรั่งเศส ที่ต้องการจะให้ประเทศไทยเป็นอาณานิคมของตน ซึ่งการศึกษาและจัดทำกฎหมายดังกล่าวนี้เป็นไปด้วยความเร่งรีบภายในเวลาที่จำกัดจากปัญหาในด้านการระหว่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้กฎหมายนั้นอาจไม่ต้องด้วยกรณีบางกรณีและผู้ตราขึ้นนั้นมิได้คาดหมายไว้ อีกทั้งการศึกษาและจัดทำกฎหมายดังกล่าวนี้ได้ลือมาจากกฎหมายต่างประเทศ และบังคับใช้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าจะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมบางมาตราเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันและเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแต่ก็ยังคงมีกฎหมายบางส่วนที่ยังคงบังคับใช้มาตั้งแต่มีการเพิ่มบรรพ 6 ลงในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เมื่อปี พ.ศ. 2478 โดยยังไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใดจนถึงปัจจุบัน จากการบังคับใช้ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์บรรพ 6 มาเป็นเวลานานดังที่กล่าวไว้ข้างต้น จนทำให้เกิดปัญหาที่บทบัญญัติของกฎหมายอาจไม่ไปถึงข้อเท็จจริง บางกรณีทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการบังคับใช้และขัดต่อเจตนารมณ์อันแท้จริงของกฎหมายนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการรับมรดกแทนที่นั้น กฎหมายกำหนดให้มีการรับมรดกแทนที่เมื่อทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกนั้นถึงแก่ความตายหรือถูกกำจัดมิให้รับมรดกก่อนเจ้า มรดกตาย ซึ่งการรับมรดกแทนที่กรณีทายาทถูกกำจัดมิให้รับมรดกภายหลังเจ้ามรดกตายนั้นก่อให้เกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมต่อผู้สืบสันดานของทายาทที่ถูกกำจัดมิให้รับมรดกภายหลังเจ้า มรดกตาย กล่าวคือหากเป็นกรณีที่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกนั้นได้กระทำการอันทำให้ถูกกำจัดมิให้รับมรดกภายหลังเจ้ามรดกตายย่อมทำให้กรณีดังกล่าวไม่ตรงตามถ้อยคำตามบทบัญญัติในเรื่องการรับมรดกแทนที่ ทำให้ผู้สืบสันดานของทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกแทนที่ดังกล่าว ซึ่งอาจรับมรดกแทนที่ได้นั้นสิ้นไป ซึ่งสิทธิในการรับมรดกแทนที่อันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้สืบสันดาน ดังกล่าวอย่างไรก็ดีตามปัญหากรณีข้างต้นนี้มีผู้เขียนตำราได้ให้ความเห็นแตกต่างกันออกเป็น 2 ความเห็นโดยความเห็นที่หนึ่งนั้นเห็นว่าแม้ไม่อาจรับมรดกแทนที่ได้ แต่ให้มีการสืบมรดกได้ ส่วนความเห็นที่สองนั้นเห็นว่าไม่อาจรับมรดกแทนที่และสืบมรดกได้ (กิริติ กาญจนรินทร์, 2551 : 57) ดังนี้แล้วอาจส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนชัดเจนของบทบัญญัติ อีกทั้งทำให้ขาดหลักประกัน ความยุติธรรมในทางกฎหมายได้ อย่างไรก็ตาม ศาลฎีกาซึ่งเป็นศาลสูงของประเทศไทยได้วางแนวคำพิพากษาไว้โดยพิพากษาให้ผู้สืบสันดานของทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกตามปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สืบมรดกแทนการรับมรดกแทนที่ทั้งนี้การตีความของศาลดังกล่าวนั้นเป็นการตีความเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อผู้สืบสันดานของทายาทเท่านั้นแต่การตีความดังกล่าวนี้ เป็นการปรับใช้ตามหลักของการสืบมรดกซึ่งบัญญัติเป็นหลักกว้างๆ และกรณีนี้มีบทบัญญัติเฉพาะอยู่แล้ว คือการรับมรดกแทนที่นอกจากนี้การสืบมรดกนั้นบทบัญญัติมิได้ระบุผู้สืบสันดานของทายาทลำดับใดบ้างที่อาจเข้า สืบมรดกได้เหมือนเช่นที่บัญญัติไว้ในเรื่องการรับมรดกแทนที่จึงอาจจะทำให้เกิดปัญหา กล่าวคืออาจเกิดกรณีที่ขัดต่อหลัก

ทั่วไปของมรดกในเรื่อง “ญาติสนิทย่อมตัดญาติห่างกว่าออกไป” (Nearer excludes the more remote) โดยทายาทผู้ที่อยู่ในลำดับหลัง ซึ่งไม่อาจรับมรดกได้ตามหลักญาติสนิทย่อมตัดญาติห่างกว่าออกไป นั้นสามารถสืบมรดกของทายาทผู้ที่ถูกกำ จัดภายหลังเจ้ามรดกตายได้ซึ่งหากไม่มีการสืบมรดกตามคำพิพากษาข้างต้นทายาทลำดับดังกล่าว ก็ไม่อาจเป็นทายาทและไม่มีส่วนที่จะรับมรดกได้อย่างไรก็ดี หากเปรียบเทียบกับกรณีสืบมรดกแทนที่แล้วจะเห็นได้ว่าการรับมรดกแทนที่นั้นจำกัดเฉพาะแต่บุคคลซึ่งจะเป็นทายาทในบางลำดับเท่านั้น ทำให้การรับมรดกแทนที่สอดคล้องกับหลัก “ญาติสนิทย่อมตัดญาติห่างกว่า ออกไป” นอกจากนี้หากปล่อยให้มีการสืบมรดกในลักษณะดังกล่าวต่อไป อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้สืบสันดานของทายาทดังกล่าว

กล่าวคือหากบุคคลซึ่งจะเป็นทายาทนั้นถูกกำ จัดมิให้รับมรดกก่อนเจ้ามรดกตายแล้วกรณีจึงต้องด้วยบทบัญญัติเรื่องการรับมรดกแทนที่ซึ่งจำกัดเฉพาะแต่ทายาทบางลำดับทายาทเท่านั้นทำให้ผู้สืบสันดานของทายาทที่ไม่ได้ระบุให้สามารถรับมรดกแทนที่ได้นั้นสิ้นสิทธิการรับมรดกแทนที่และไม่สอดคล้องไปเป็นแนวทางเดียวกันกับคำพิพากษาของศาลฎีกาข้างต้นที่นำการสืบมรดกซึ่งมิได้บัญญัติถึงผู้สืบสันดานของทายาทลำดับใดบ้าง ที่สืบมรดกได้หรือกล่าวได้ว่าผู้สืบสันดานของทายาททุกลำดับมีส่วนสืบมรดกได้ นอกจากนี้ในเรื่องการรับมรดกแทนที่กรณีบุคคลซึ่งจะเป็นทายาทถึงแก่ความตายก่อนเจ้ามรดกตายนั้น หากการตายของทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกนั้นหากเกิดขึ้นก่อนที่เจ้ามรดกตาย ย่อมไม่เกิดปัญหาในการบังคับใช้เนื่องด้วยกรณีดังกล่าวต้องด้วยบทบัญญัติอีกทั้งหากทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกถึงแก่ความตายภายหลังเจ้า มรดกตายนั้นกองมรดกย่อมตกสู่ทายาทแต่ละบุคคลตามหลักทั่วไป กล่าวคือมรดกของเจ้ามรดกย่อมตกสู่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกของตนซึ่งรวมถึงทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกดังกล่าวด้วยและเมื่อทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกนั้นถึงแก่ความตายมรดกของตนทายาทดังกล่าวก็จะตกแก่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกของทายาทนั้นซึ่งมรดกของทายาทดังกล่าวนั้นมีมรดกของเจ้า มรดกรวมอยู่ด้วยดังนี้ จะเห็นได้ว่าไม่ว่าทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกจะถึงแก่ความตายก่อนหรือหลังเจ้ามรดกตายก็ตาม มรดกในส่วนของเจ้ามรดกนั้นถึงอย่างไรก็ตามก็ตกแก่ผู้สืบสันดานของทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกอยู่นั่นเองทั้งนี้หากเป็นกรณีที่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกและเจ้ามรดกนั้นถึงแก่ความตายพร้อมกัน ซึ่งเป็นการตายโดยธรรมชาติ (Natural Death) ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นตลอดจนกรณีที่ต้องด้วยบทสันนิษฐานว่า การตายของบุคคลทั้งสองนั้นถือว่ามีผลกระทบบ่อยมากต่อการจัดแบ่งมรดก ย่อมทำให้เกิดปัญหาการตีความและเกิดเป็นแนวความเห็นของผู้เขียนตำราที่แตกต่างกันออกเป็น 2 ความเห็น (วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, 2545 : 156) โดยความเห็นที่หนึ่งนั้นเห็นควรให้รับมรดกแทนที่กันได้หาก เกิดกรณีข้างต้น ส่วนอีกความเห็นที่สองนั้นเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่อาจรับมรดกแทนที่กันได้อีกทั้งกรณีดังกล่าวก็ยังมีคำพิพากษาของศาลฎีกาวางเป็นแนวทางคำพิพากษาไว้แต่อย่างใด ด้วยปัญหาดังกล่าวก่อให้เกิดความไม่แน่นอนชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมายส่งผลให้ขาดหลักประกัน ความยุติธรรมในทางกฎหมายและเกิดความสับสนต่อประชาชนผู้ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายต่อไป

นอกเหนือจากนี้ แม้การรับมรดกแทนที่นั้นจะมีบทบัญญัติถึงเรื่องการตายโดยผลของกฎหมาย (Civil Death) หรือการตายโดยการเป็นคนสาบสูญก่อนที่เจ้ามรดกตายก็ตามซึ่งหากทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกถึงแก่ความตายเนื่องจากศาลมีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญเมื่อครบกำหนดระยะเวลา ก่อนที่เจ้า มรดกตายนั้น กรณีดังกล่าวจึงต้องด้วยบทบัญญัติในเรื่องการรับมรดกแทนที่ ผู้สืบสันดานของทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกก็สามารถที่จะรับมรดกแทนที่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกดังกล่าวได้อีกทั้งแม้ว่าทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกนั้นจะหายไปจากภูมิลำเนาแต่การหายไปดังกล่าวครบกำหนดระยะเวลาที่อาจขอให้ศาลสั่งเป็นคนสาบสูญได้ภายหลังจากที่เจ้า มรดกตายนั้นแม้ว่าผู้สืบสันดานของทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกจะไม่อาจรับมรดกแทนที่กันได้ แต่หากพิจารณาการตกทอดของมรดกแล้ว จะเห็นได้ว่า มรดกของเจ้า มรดกย่อมตกแก่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกตามหลักการตกทอดมรดกทั่วไป เนื่องจากในขณะที่เจ้ามรดกตายนั้นทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกดังกล่าวยังมีได้ถูกศาลสั่งให้เป็นคนสาบสูญและยังไม่ถือว่า ถึงแก่ความตายจึงยังมีสภาพบุคคลในขณะที่เจ้า มรดกตาย และมรดกของทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกซึ่งมีมรดกของเจ้ามรดกรวมอยู่ด้วยดังกล่าวนั้นก็ตกแก่ผู้สืบสันดานของทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกอยู่นั่นเอง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าไม่ว่าทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกจะถึงแก่ความตายโดยผลของกฎหมายก่อนหรือหลังเจ้ามรดกตายก็ตาม มรดกในส่วนของเจ้า มรดกนั้นก็ยังคงตกทอดแก่ผู้สืบสันดานของทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกอยู่นั่นเอง แต่ทั้งนี้หากเป็นกรณีที่เจ้ามรดกและบุคคลซึ่งจะเป็นทายาทไปจากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่โดยไม่มีใครทราบว่ามีชีวิตอยู่หรือไม่ในวัน เดียวกัน หรืออาจต่างวันกัน แต่ครบกำหนดระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ซึ่งศาลอาจมีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญในวัน เดียวกัน ทั้งนี้แม้ว่า บุคคลดังกล่าวจะไม่ต้องด้วยบทสันนิษฐานที่ให้ถือว่าตายพร้อมกัน แต่ระยะเวลาอันอาจขอให้ศาลสั่งให้เป็นคนสาบสูญนั้นเป็นเวลาเดียวกันจึงถือได้ว่าเจ้า มรดกและทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกถึงแก่ความตายพร้อมกัน และหากนำกรณีดังกล่าวมาปรับใช้ตามกฎหมายย่อมทำให้เกิดความไม่แน่นอนของบทบัญญัติเนื่องด้วยการรับมรดกแทนที่นั้นกำหนดเฉพาะกรณีที่ทายาทผู้มีสิทธิรับมรดกถึงแก่ความตายก่อนเจ้า มรดกตายเท่านั้น อีกทั้งยังมีความเห็นของผู้เขียนตำรากฎหมายแตกต่างกันออกเป็น 2 ความเห็นดังที่กล่าวข้างต้นทำให้ขาดหลักประกันทางกฎหมายและอาจเกิดปัญหาการบังคับใช้ในภายหลังได้ นอกจากนี้แล้วยังเกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมในเรื่องผู้สืบสันดานที่มีสิทธิรับมรดกแทนที่เนื่องจากการบัญญัติขยายความของคำว่า “ผู้สืบสันดาน” ในเรื่องการรับมรดกแทนที่โดยใช้คำว่า “ผู้สืบสันดานโดยตรง” ซึ่งแต่เดิมนั้นการตีความในเรื่องดังกล่าวมีปัญหาเกิดขึ้นโดยเกิดความเห็นแตกต่างกัน 2 ฝ่ายโดยฝ่ายแรกเห็นว่าผู้สืบสันดานที่มีสิทธิรับมรดกแทนที่ได้นั้นหมายความรวมถึงบุตรบุญธรรมด้วย และฝ่ายหลังเห็นว่าผู้สืบสันดานที่มีสิทธิรับมรดกแทนที่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม จึงทำให้เกิดปัญหาในการตีความโดยเกิดความไม่แน่นอนในการบังคับใช้และขาดหลักประกันในทางกฎหมายซึ่งภายหลังต่อมาศาลฎีกาซึ่งเป็นศาลสูงสุดได้ตัดสินปัญหาข้อกฎหมายข้างต้นและวางแนวคำพิพากษาโดยตีความคำว่า “ผู้สืบสันดานโดยตรง” ในเรื่องการรับมรดกแทนที่ไม่หมายความรวมถึงบุตรบุญธรรม ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อบุตรบุญธรรมของบุคคลซึ่งจะเป็นทายาทที่ถึงแก่ความตายหรือถูกกำจัดมิให้รับมรดกก่อนเจ้ามรดกตาย เนื่องจากบุตรที่สืบสายเลือดและบุตรบุญธรรมนั้น หากพิจารณาในเรื่อง

การรับมรดกตามหลักทั่วไปแล้วบุคคลดังกล่าว มีสิทธิในการรับมรดกและเป็นทายาทในลำดับเดียวกัน แต่ในทางกลับกัน ในเรื่องการรับมรดกแทนที่บุตรบุญธรรมไม่มีสิทธิเช่นเดียวกับบุตรที่สืบสายเลือด นอกจากนี้หากเปรียบเทียบกับบุตรที่สืบสายเลือดนอกกฎหมายที่บิดารับรองโดยพฤตินัยกับบุตรบุญธรรมแล้ว หากบุตรนอกกฎหมายมีสิทธิดีกว่าบุตรบุญธรรมซึ่งชอบด้วยกฎหมายย่อมไม่เป็นธรรมนัก อีกทั้งการตีความโดยตติวิธานให้บุตรบุญธรรมมีสิทธิรับมรดกแทนที่นั้นยังเป็นการตีความที่ไม่สอดคล้องกับการตีความคำว่า “ผู้สืบสันดาน” ในหลักทั่วไป นอกจากนี้การตีความดังกล่าวยังเป็นการตีความที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องการรับมรดกแทนที่อีกด้วย

การที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติให้มีการรับมรดกแทนที่กันระหว่างทายาทเนื่องมาจากวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการรับมรดกที่ต้องการให้ทรัพย์สินสิทธิและหน้าที่ของผู้ตายหรือเจ้ามรดกตกทอดไปสู่ทายาทตามกฎหมายหรือตามพินัยกรรมดังนั้นหากเกิดกรณีทายาทตามกฎหมายหรือตามพินัยกรรมไม่อาจรับมรดกของเจ้ามรดกได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดใดทรัพย์สินสิทธิและหน้าที่ของผู้ตายหรือเจ้ามรดกซึ่งทายาทคนใดคนหนึ่งไม่อาจรับมรดกได้นั้น ควรตกได้แก่ทายาทคนอื่นอื่นของเจ้ามรดกต่อไปอย่างไรก็ตามกฎหมายจำต้องบัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับกรณีดังกล่าว

2.1 ความหมาย ประวัติความเป็นมา ทฤษฎีการรับมรดกแทนที่

แนวคิดการรับมรดกแทนที่กันนั้นเป็นแนวคิดหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการตกทอดของมรดกโดยมีขึ้นในประเทศตะวันตกมาก่อนและมีการวิวัฒนาการมาโดยตลอด เมื่อทายาทสิ้นสิทธิ ในการรับมรดกเนื่องจากทายาทนั้นตายก่อนเจ้ามรดก เพื่อให้มรดกนั้นตกทอดไปแก่ตัวแทน ของทายาทนั้นๆ แทนการตกทอดไปยังทายาทอื่น จึงกำหนดให้มีการรับมรดกแทนที่กันขึ้นและแนวคิดดังกล่าวนี้ได้ นำมาบัญญัติเป็นกฎหมายลายลักษณ์อักษรและนำมาบังคับใช้มาจนถึงปัจจุบัน(ฉันทวิชชา สุวรรณพงษ์, 2516 : 56)

ความหมายของมรดก

คำว่า “มรดก” นั้นพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายไว้ว่า “สิ่งที่ตกทอดมาจากบรรพบุรุษหรือที่สืบทอดมาแต่บรรพกาล (กฎ) ทรัพย์สินทุกชนิดตลอดทั้งสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ของผู้ตาย เว้นแต่ตามกฎหมายหรือโดยสภาพแล้วเป็นการเฉพาะตัวของผู้ตาย เรียกรวมๆ ว่ากองมรดก”(พจนานุกรม, ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 834) นอกจากนี้ตามความเข้าใจของบุคคลทั่วไปที่ได้ศึกษากฎหมายนั้น ย่อมเข้าใจความหมายของคำว่า “มรดก” ว่า “ทรัพย์สินทั้งหลายของผู้ตายที่จะตกทอดไปยังทายาทของเขา เมื่อบุคคลนั้นถึงแก่ความตาย” จึงเป็นการใช้คำว่า “มรดก” โดยแทนทรัพย์สินของผู้ตายที่จะตกได้แก่ทายาทของผู้ตาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นแนวความคิดเดียวกันกับที่ใช้ในกฎหมายลักษณะมรดกเก่าก่อนบรรพ 6 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่บังคับใช้ในปัจจุบัน เพราะจะเห็นได้ว่า เมื่อเจ้ามรดกสิ้นชีพลงก่อนที่จะมีการแบ่งมรดกเป็นภาคต่างๆ นั้น สำหรับผู้เป็นขุนนาง ผู้มีบันดาศักดิ์ตั้งแต่ 400 ไร่ขึ้นไป ย่อมต้องพิจารณาคืนบำเหน็จ บำนาญ หรือพัทธยา ให้กับหลวงและต้องชำระหนี้ให้กับเจ้าหนี้ทั้ง

ปวงของผู้ตายเสียก่อน จึงจะนำเอาทรัพย์สินที่เหลือมาแบ่งแก่ทายาทและหลวงเป็น 4 ภาค ทรัพย์สินส่วนที่เหลือมาแบ่งภาคนี้ จึงเรียกว่าเป็นมรดกของผู้ตาย

ดังนั้นคำว่า “มรดก” ตามความเข้าใจของบุคคลทั่วไป และตามความหมายของกฎหมาย เก่านั้นย่อมมีความแตกต่างกับคำว่า “มรดก” ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1599 วรรคแรกซึ่งบัญญัติไว้ว่า “เมื่อบุคคลใดตาย มรดกของบุคคลนั้นตกทอดแก่ทายาท” และมาตรา 1600 บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับของบทบัญญัติประมวลกฎหมายนี้ กองมรดกของผู้ตายได้แก่ ทรัพย์สินทุกชนิดของผู้ตาย ตลอดทั้งสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ เว้นแต่ตามกฎหมายหรือว่า โดยสภาพแล้ว เป็นการเฉพาะตัวของผู้ตายโดยแท้” จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กฎหมาย ปัจจุบันของไทย ใช้คำว่า “มรดก” ในความหมายเดียวกันกับคำว่า “กองมรดก” ซึ่งทำให้มรดกของผู้ตายมีความหมายรวมถึงสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะตกทอดไปสู่ทายาทด้วยทั้งกอง นั่นคือ หมายความว่า คำว่า “กองมรดก” ตามความหมายนี้จะเป็ทรัพย์สินทั้งหมดของผู้ตายก่อนที่จะมีการชำระหนี้ให้แก่เจ้าหนี้ด้วย จึงต่างกับความหมายตามความเข้าใจของบุคคลทั่วไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในการร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 6 นี้ได้นำแนวทางของกฎหมาย ต่างประเทศมาประกอบด้วย

2.2 การตกทอดมรดกและการรับมรดกแทนที่ของไทยและต่างประเทศ

ประวัติความเป็นมาของการตกทอดมรดกและการรับมรดกแทนที่ของแต่ละประเทศย่อมแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมประเพณี เชื้อชาติ ความเชื่อตลอดจนสถานการณ์ของแต่ละประเทศ ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายแต่ละประเทศย่อมแตกต่างกัน ดังนี้ เพื่อให้เข้าใจ ถึงวัฒนธรรม ประเพณีและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องการตราและบังคับใช้กฎหมายประเทศต่างๆ แล้วจึงจำเป็นต้องรู้ถึง ประวัติความเป็นมาของการตกทอดมรดกและการรับมรดกแทนที่ของไทยและต่างประเทศ

วิวัฒนาการแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 6 ว่าด้วยมรดก

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 6 ว่าด้วยมรดกนั้นมิได้มีการตราขึ้นมาใช้ (นุช ทิพย์ ป. บรรจงศิลป์, 2535 : 5-11) แต่เดิมแต่มีการบังคับใช้กฎหมายลักษณะอื่นมาก่อน แล้วจึงค่อยพัฒนาและปรับให้กับยุคสมัยเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและทันต่อเหตุการณ์ในขณะนั้น ซึ่งการวิวัฒนาการของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 6 ว่าด้วยมรดกนั้น มีดังต่อไปนี้

กฎหมายตราสามดวง

กฎหมายตราสามดวงรวบรวมขึ้นเมื่อจุลศักราช 1166 ตรงกับ พ.ศ. 2347 ในแผ่นดิน พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกซึ่งเป็นสมัยรัชกาลที่ 1 แห่งพระมหากษัตริย์วงศ์จักรีสืบเนื่องจากนายบุญศรี ช่างตีเหล็กร้องทุกข์กล่าวโทษพระเกษมและนายราชา อรรถ ใจความว่า อำแดงป้อม ภริยานายบุญศรี ฟ้องหย่านายบุญศรี นายบุญศรีให้การแก่พระเกษมว่า อำแดงป้อมนอกใจทำชู้กับนายราชาอรรถ แล้วมาฟ้องหย่านายบุญศรี นายบุญศรีไม่หย่า พระเกษมพิจารณาตามคำให้การนายบุญศรีไม่ กลับพูดจาทะเลื่อนางอำแดงป้อมและพิจารณาไม่เป็นธรรมเข้ากับนางอำแดงป้อม ให้อำแดงป้อมกับนายบุญศรีขาดจากผิวเมียกันตามกฎหมาย รัชกาลที่ 1 กษัตริย์ ขณะนั้นตรัสว่า “หญิงนอกใจขายแล้วมาฟ้องร้องหย่าชาย ลูกขุนปรึกษาให้หย่ากัน ถือเป็นยุติธรรม

ไม่” จึงตรัสให้พระยาพระคลังเอากฎหมาย ณ ศาลหลวงมาสอบกับฉบับหลวงฉบับข้างที่ได้ความ ว่า ชายหาผิด มิได้ หญิงขอหย่า ท่านว่าชายหย่าหญิง หย่าได้ทั้งต้องกันทั้ง 3 ฉบับ จึงเห็นการ พิพากษาไม่เป็นไปตามพระกำหนดบทพระอัยการขณะนั้นทำให้เสียความยุติธรรม จึงทรงพระกรุณา โปรดเกล้าให้ราชบัณฑิต ลูกขุน และอาลักษณ์ตรวจชำระพระกำหนดบทพระอัยการศึกทั้งหมดที่มี อยู่ ที่หอหลวงฯ เมื่อตรวจชำระแล้วให้อาลักษณ์ชุบเส้นหมึก 3 ฉบับ จัดไว้ที่ห้องเครื่อง 1 ฉบับ หอ หลวง 1 ฉบับ และศาลหลวง (สำหรับลูกขุน) อีก 1 ฉบับ ที่สำคัญปิดตรา 3 ดวง ประทับทุกเล่มเป็น สำคัญคือตราราชสีห์ คชสีห์และบัวแก้ว กฎหมายตราสามดวงนี้ นักกฎหมายบางท่านเรียกกัน “ประมวลกฎหมายรัชกาลที่ 1” การเขียนชื่อกฎหมายส่วนใหญ่จะเรียกว่า “พระอัยการ” เช่น พระ อัยการลักษณะผัวเมีย พระอัยการลักษณะพยาน พระอัยการลักษณะมรดก เป็นต้น กฎหมายตรา สามดวงได้มีประวัติการพิมพ์ขึ้นมามากหลายครั้ง คือพิมพ์ครั้งแรกในสมัยรัชกาลที่ 3 เมื่อ พ.ศ. 2392 พระยากระษาปณกิจโกศล (โหมต อมาตยกุล) ได้นำตีพิมพ์ได้เพียง 1 เล่ม ยังไม่จบ พระบาทสมเด็จพระ ราชองค์เจ้าอยู่หัว ทรงกริ้วว่านำกฎหมายของหลวงมาตีพิมพ์เผยแพร่ ให้นำไปทำลายจึงมิได้ พิมพ์ต่อไป ต่อมาราวปี พ.ศ. 2416 ในสมัยรัชกาลที่ 5 หมอบลัดเลย์ ได้ตีพิมพ์จำหน่ายรวม 2 เล่ม เรียกชื่อกฎหมาย 2 เล่มนี้ว่า “กฎหมายหมอบลัดเลย์” ในการพิมพ์ครั้งที่ 3 เมื่อ รศ. 120 สำเด็จพระ เจ้าบรมวงศ์เธอกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ทรงจัดบทใหม่อธิบายเหตุผลในหัวข้อกฎหมายให้เข้าใจ ง่ายขึ้น เรียกว่า กฎหมายราชบุรี 2 เล่ม

พระอัยการลักษณะมรดก

จากศาลาจารึกพ่อขุนรามคำแหง ที่จารึกขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 1828 ถึง พ.ศ. 1835 มี ข้อความ 2 ตอนที่ว่า “ไพร่ฟ้า หน้าใส ลูกเจ้าลูกขุนผู้ใดแล ล้มตายหายกว่า” “เย่าเรือนพ่อเชื้อเสื้อ ค้ำมัน ช่างขลุกลมเยียข้อ ไพร่ฟ้า ข้าไท ป่าหมากป่าพลู พ่อเชื่อมั่นไว้แก่ลูกมันสิ้น”

จากความทั้ง 2 ตอนนักกฎหมายเห็นว่าเป็นบทบัญญัติว่าด้วย กฎหมายลักษณะมรดก ซึ่ง เกิดจากธรรมเนียมจารีตประเพณีให้ลูกหลานรับทรัพย์สินของผู้ตายไว้เป็นมรดกได้สืบมา ฉะนั้น ข้อความในลายศาลาจารึกพ่อขุนรามคำแหง ตอนดังกล่าวจึงเป็นการรับรองธรรมเนียมจารีตประเพณี แห่งสิทธิรับมรดกของลูกผู้ตายโดยไม่มีเงื่อนไข ส่วนการสืบสิทธิในการรับมรดก ตลอดจนการ ควบคุมการแบ่งจะเป็นเช่นไร ไม่ปรากฏหลักฐานที่ชัดเจนแน่นอนทั้งสมัยสุโขทัยและสมัยกรุงศรี ออยุธยาตอนต้น

อย่างไรก็ดีในเรื่องที่ดิน มีกฎหมายในสมัยกรุงศรีอยุธยาให้เป็นมรดกตกทอดแก่ บุตร หลานของผู้ตายปรากฏในกฎหมายลักษณะเบ็ดเสร็จ บทที่ 44 เมื่อปี พ.ศ. 1903 ในแผ่นดินสมเด็จพระ ราชามาธิที่ 1 ว่า” หัวป่าและที่มีเจ้าของสืบสร้างและผู้มันตายได้แก่ลูกหลาน” ส่วนทรัพย์สิน อย่างอื่นนั้นจะเป็นมรดกตกแก่ใคร ประการใดไม่ปรากฏหลักฐานที่แน่นอน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2155 ในแผ่นดินสมเด็จพระเจ้าทรงธรรมได้ประกาศตั้งกฎหมายลักษณะมรดกบังคับให้ญาติพี่น้องบุตร ภริยาผู้ตาย ทำบัญชีทรัพย์สินยื่นต่อสมุหมรดก เพื่อจัดการแบ่งสันปันส่วนตามกฎหมายต่อไป ดัง กฎหมายลักษณะมรดก บทที่ 43 ก.ว่า “ผู้ตายมีบรรดาศักดิ์ก็ดีและเศรษฐีก็ดี...ถึงแก่กรรม ให้ส มุหมรดกโดยกระทรวงการนั้น ทำบัญชีมรดก...แล้วเอามาราบบังคับมทูลพระกรุณา...แบ่งปันให้โดย

พระราชกฤษฎีกา” นอกจากสมุหมรดกจะเข้าควบคุมทรัพย์มรดกของผู้ตายแล้ว กฎหมายยังกันทรัพย์มรดกของผู้ตายไว้เป็นภาคหลวง สู่พระคลังหลวงอีกส่วนหนึ่งในเรื่องมรดกภาคหลวง ที่เอาเข้าห้องพระคลังหลวงในสมัยกรุงศรีอยุธยา ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมลักษณะมรดก รศ. 121 มาตรา 3 ข้อ 1 บัญญัติว่า “ผู้มรดกภาพไม่มีบุตรหลานเหลนสืบสายโลหิต และไม่มีพี่น้อง...ให้เป็นมรดกเป็น 2 ภาค คือภาคบิดามารดาและภาคภริยา เว้นแต่ต้นที่มีศกดินนา 400 ไร่ขึ้นไปจึงให้แบ่งเป็น 3 ภาค คือภาคหลวงอีกภาคหนึ่ง”

กรณีมรดกที่เป็นภาคหลวงนั้น ไม่ปรากฏหลักฐานว่ามีการยกเลิกไปเมื่อใด แต่มีคำวินิจฉัยของศาลฎีกาที่ 296/2461 ว่า “ข้อที่ศาลล่างได้แบ่งภาคหลวงด้วยนั้น ศาลฎีกาไม่เห็นชอบด้วย เพราะเหตุว่าคดีเรื่องนี้ เป็นคดีเรื่องทรัพย์มรดกที่ได้แบ่งกันเสร็จไปแล้วส่วนทรัพย์ที่พิพาทกันนี้ ได้ตกทอดมาเป็นส่วนของบิดาโจทก์และตัวโจทก์กับจำเลย ครอบครัวติดต่อมาช้านานหลายปี มิใช่มรดกธรรมดา ซึ่งควรจัดแบ่งภาคหลวง”

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 6 ว่าด้วยมรดก

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลมาจากกฎหมายฝรั่งเศส เยอรมัน และญี่ปุ่น ซึ่งตามประวัติศาสตร์กฎหมายต่างประเทศ (สากล) ประมวลกฎหมาย นโปเลียน (Code Napoleon) จัดทำขึ้นในปี ค.ศ. 1804 โดยประกาศใช้อย่างเป็นทางการเมื่อ 21 มีนาคม ค.ศ. 1804 เรียกว่า ประมวลกฎหมายแพ่งของฝรั่งเศส (Code Civil des Francais) แบ่งเป็น 3 บรรพ

บรรพแรกว่าด้วยบุคคล บรรพ 2 ว่าด้วยทรัพย์และทรัพย์สินบรรพ 3 ว่าด้วย มรดก นี้สัญญา แต่ก่อนหน้านี้ราวคริสต์ศตวรรษที่ 14 ถึงราวคริสต์ศตวรรษที่ 17 กษัตริย์ฝรั่งเศส ได้เคยตราพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับกฎหมายในลักษณะต่างๆ ในการนี้มีพระราชกฤษฎีกาเรื่อง พิณัยกรรม ค.ศ. 1735 (Ordonnance Sur Les Testaments) ซึ่งพระราชกฤษฎีกาเหล่านี้เป็นบ่อเกิดหรือเป็นที่มาของประมวลกฎหมาย นโปเลียน แต่ทั้งนี้ก่อนมีการประกาศใช้กฎหมายนโปเลียนในปี ค.ศ. 1804 ได้มีประมวลกฎหมายอื่นเกิดขึ้นแล้ว อาทิเช่น ประมวลกฎหมายจัสติเนียนของโรมันเป็นต้น ฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่าประมวลกฎหมายจัสติเนียนของโรมันเป็นแม่แบบที่นานาประเทศส่วนใหญ่ในภาคพื้นยุโรป ถือเป็นแบบอย่างในการจัดทำประมวลกฎหมายใช้ในประเทศของตน เช่น ฝรั่งเศส สวิส อิตาลี เยอรมัน และแพร่หลายมาสู่เอเชีย ได้แก่ จีน ญี่ปุ่น ไทย เป็นต้น สำหรับประเทศไทยได้ยอมรับบทบัญญัติของสวิสบางมาตรา แต่ส่วนใหญ่แล้วได้รับอิทธิพลมาจากฝรั่งเศส เยอรมัน และญี่ปุ่น

ดังได้กล่าวมาแล้วในเรื่องมรดกของผู้ตายเป็นประเพณีมาตั้งแต่โบราณการของมนุษย์ที่มีความคิดถึงและห่วงใยในความเป็นไปของบุตรหลานผู้สืบวงศ์ตระกูล ดังปรากฏในศิลาจารึก พ่อขุนรามคำแหงในสมัยสุโขทัย มาจนใช้กฎหมายลักษณะมรดกในสมัยกรุงศรีอยุธยาและต่อมาก็ถูกบรรจุเข้าไว้ในกฎหมายตราสามดวงในส่วนที่เรียกว่า พระอัยการลักษณะมรดกและใช้เรื่อยมาจนกระทั่งมีการจัดทำประมวลกฎหมายขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 โปรดเกล้าให้จัดหาผู้ทรงคุณวุฒิในทั้งกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ ตั้งเป็น

คณะกรรมการร่าง เมื่อ พ.ศ. 2440 (รศ. 116) โดยมีเสด็จในกรมหลวงราชบุรีเป็นประธาน ด้วยมีเหตุผลที่มีความจำเป็นต้องจัดทำประมวลกฎหมายขึ้นในขณะนั้นหลายประการคือ

(1) เพื่อรวบรวมบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยลักษณะเดียวกัน ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในพระราชกำหนดกฎหมายต่างๆ เข้าไว้ในหมวดหมู่เป็นประมวลกฎหมายเดียวกัน

(2) เพื่อเปลี่ยนบทกฎหมายเก่าอันล้าสมัยให้ต้องตามสมัยนิยม เช่น การลงโทษ ในสมัยโบราณไม่สอดคล้องกับสมัยนิยมในขณะนั้น

(3) เพื่อนำหลักกฎหมายใหม่ๆ ที่แพร่หลายและยังไม่มีอยู่ในกฎหมายเก่ามาใช้ เพื่อเพิ่มความรู้อันวิพากษ์กฎหมายให้เจริญยิ่งขึ้น

(4) เพื่อให้ประเทศต่างๆ ซึ่งได้สิทธิพิเศษไว้โดยสัญญาทางพระราชไมตรียอม สละสิทธินั้น และเลิกอำนาจศาลกงสุล อันเป็นการปลดปล่อยให้พ้นสิทธิพิเศษต่างๆ

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว 4 ประการประเทศไทยจึงจัดชำระสะสางรวบรวมบทกฎหมายทั้งปวงที่มีอยู่เป็นกฎหมายให้เป็นระเบียบ และทั้งการจัดระเบียบศาลยุติธรรมให้ดีขึ้น และมีกฎหมายที่ทันสมัย ประกอบด้วยหลักอันเที่ยงธรรมอันส่งให้เห็นถึงความเจริญของประเทศไทย ในขณะนั้น ตลอดจนความสัมพันธ์กับต่างประเทศที่ทำให้ได้รับการปลดปล่อยสิทธิพิเศษซึ่งมีอยู่ก่อนหน้านั้น คืออำนาจการชำระความในศาลกงสุล อำนาจเกี่ยวกับการศุลกากร เป็นต้น ในการจัดทำประมวลกฎหมายในครั้งนั้นมีการทยอยประกาศใช้ทั้งกฎหมายอาญาและกฎหมายแพ่ง ในทางอาญามีการประกาศใช้ประมวลกฎหมาย เมื่อ พ.ศ. 2451 เรียกว่ากฎหมายลักษณะอาญา ส่วนในทางแพ่ง ในปี พ.ศ. 2466 โปรดเกล้าฯ ให้ออกประกาศประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1 บรรพ 2 และบรรพ 3 ในชั้นแรกกำหนดให้ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2467 อันเป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยหลักทั่วไป บุคคล หิน และ เอกเทศสัญญา ซึ่งเห็นว่าทั้ง 3 บรรพ มีเนื้อความเกี่ยวโยงกัน ควรให้ใช้พร้อมกันทั้ง 3 บรรพ จึงให้เลื่อนเวลากำหนดใช้ไปให้พร้อมกันทั้ง 3 บรรพ คือ ตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 ต่อมาได้ประกาศใช้บรรพ 4 ว่าด้วยทรัพย์สินและให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2475 ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองแล้ว จึงจัดทำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 5 ว่าด้วยครอบครัว บรรพ 6 ว่าด้วยมรดกและโปรดเกล้าฯ ประกาศให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2478 เป็นอันว่าประเทศไทยมีประมวลกฎหมายครบทั้งทางอาญาและแพ่งพาณิชย์ และในเวลาเดียวกันก็มีกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและความแพ่งกับพระธรรมนูญศาลยุติธรรม ครบบริบูรณ์ ประกาศใช้ในวันเดียวกันนั่นเอง มีผลให้ประเทศไทยรับเอกราชทางศาลและทางศุลกากรสมบูรณ์เยี่ยงประเทศเอกราชทั้งหลาย โดยสรุปแล้ววิวัฒนาการแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 6 ว่าด้วยมรดก มีความเจริญมาจากสังคมของมนุษย์ จารีตประเพณีและรากฐานกฎหมายที่เก่าแก่อย่างประมวลกฎหมายจัสติเนียน และประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส (ประมวลกฎหมายนโปเลียน) ประกอบเข้ากับพระอัยการลักษณะมรดกในกฎหมายตราสามดวงซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ตั้งแต่ประกาศบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2478 ก็ใช้บังคับมาจนตราบเท่าทุกวันนี้ แต่ก็มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม เมื่อ พ.ศ. 2495 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2495

2.3 ประวัติความเป็นมาของการตกทอดมรดกและการรับมรดกแทนที่ของไทย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ของไทยได้บัญญัติเรื่องการรับมรดกแทนที่ไว้ ตั้งแต่มาตรา 1639 ถึงมาตรา 1645เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การรับมรดกแทนที่มีได้ในเหตุแห่งความตาย และการถูกกำจัด ทายาทที่จะเข้ารับมรดกแทนที่เป็นทายาทชั้นใดและใครจะเป็นผู้ที่เข้ามารับมรดกแทนที่เป็นต้น (ศิริศักดิ์ ศุภมนตรี, 2524 : 11-14)การรับมรดกแทนที่เป็นเรื่องสำคัญสำหรับกฎหมายมรดกของไทยในสมัยที่ร่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 6 นั้น และไม่มีกฎหมายมาตราใดที่ให้คำนิยามของการรับมรดกแทนที่ไว้ จึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาดูว่า หมายความว่าอย่างไรและหลักการของต่างประเทศมีอยู่อย่างไร มีนักกฎหมายบางท่านได้ให้คำนิยามไว้ว่า การรับมรดกแทนที่กันนี้ คือการที่ผู้สืบสันดานของผู้มีสิทธิจะได้รับมรดกเข้ารับมรดกแทนที่ผู้มีสิทธิ นั้นเพียงเท่าที่ผู้มีสิทธินั้นจะพึงได้รับและการได้รับมรดกแทนที่นั้น (ทองเปลว ชลภูมิ, 2478 : 58) เมื่อศึกษาดูจากคำนิยามก็พอจะทราบว่าการที่ผู้สืบสันดานเข้ารับมรดกโดยอาศัยสิทธิของทายาทอื่นที่ตกเป็นผู้ที่ไม่สามารถใช้สิทธิของเขาได้จะโดยเหตุใดที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ตาม เมื่อพอทราบความหมายเช่นนั้นแล้วลองย้อนกลับไปศึกษาในกฎหมายลักษณะมรดกเก่าดู ไม่มีมาตราใดเขียนไว้ทำนองเช่นนี้เลย มีแต่หลักกฎหมาย ที่กล่าวรวมๆ ไว้ในเรื่องการรับมรดกต่างๆ เช่น ให้บุตร หลาน เหลน ลื้อ เป็นผู้จัดการมรดกได้ แต่ไม่ได้กล่าวไว้ว่าจะรับได้อย่างไร ต่อมาเมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายมรดก ร.ศ. 121 ในการแบ่งมรดกภาคญาติ มาตรา 1 ได้บัญญัติไว้ดังนี้

“มาตรา 1 วิธีแบ่งมรดก ภาคญาติที่กล่าวไว้ในกฎหมายลักษณะมรดกนั้นแต่นี้ไปให้แบ่งปันระหว่างญาติดังนี้

ข้อ 1 ถ้าผู้มรดกภาพมีบุตรแล้ว อย่าให้เอามรดกภาคนี้ไปแบ่งปันให้แก่ญาติผู้อื่นเลย ให้แบ่งมรดกภาคนี้ให้แก่บุตรตามส่วนที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายลักษณะมรดกนั้นรายตัวตามส่วนแลตามเกณฑ์ที่ได้กล่าวไว้ในกฎหมายนั้น

ถ้าบุตรบางคนมรดกภาพบางคนอยู่ ฤมรดกภาพทั้งหมดก็ดีให้เอาส่วนของบุตร ที่มรดกภาพแบ่งให้แก่หลานผู้มรดกภาพซึ่งเป็นบุตรของบุตรผู้มรดกภาพนั้น เหมือนอย่างว่าเป็น มรดกของบุตรผู้นั้นเองต่อๆ ลงไปจนกว่าจะสิ้นผู้สืบสายโลหิตตามหมู่เหล่าของเขานั้น

ถ้าผู้มรดกภาพมีบุตรหลาน เหลน ผู้สืบสายโลหิตต่ออยู่แล้ว ญาติอื่นที่ไม่ได้สืบสายโลหิตจากผู้มรดกภาพ จะเรียกหาทรัพย์มรดกจากญาติไม่ได้

ข้อ 2 ...”

จากกฎหมายนี้ พอจะเข้าใจได้ว่าเป็นหลักเรื่องการรับมรดกแทนที่อย่างแน่นอน เพราะให้สิทธิแก่ผู้สืบสายโลหิตชั้นต่อไปเข้ารับมรดกแทนที่บุตรที่ตายไปก่อนเจ้ามรดกและก็สืบไปทำนองเดียวกันจนสุดสาย คือไม่มีตัวทายาทนั้นแล้ว มรดกจึงจะไปตกแก่ทายาทตามข้อ 2 และในทายาทข้อ 2 ก็ให้มีการแทนที่กันได้ในกรณีทายาทนั้นตายไปก่อนได้เช่นกัน ดังนั้น การรับมรดกแทนที่ตามกฎหมายไทย จึงกล่าวได้ว่า เริ่มมีมาตั้งแต่กฎหมายมรดก ร.ศ. 121 เป็นต้นมา แต่เหตุแห่งการแทนที่นั้นมีประการเดียว คือทายาทนั้นได้ตายไปก่อนเจ้ามรดก ซึ่งหลักนี้เข้าใจว่าน่าจะนำมาจากหลักกฎหมายต่างประเทศ เพราะกฎหมายต่างประเทศส่วนใหญ่จะบัญญัติไว้ในเรื่องการรับมรดก

แทนที่ของทายาทโดยธรรม แต่อธิบายไว้ทำนองเดียวกันว่า ให้รับมรดกแทนที่โดยสืบต่อกันลงไปจนสุดสายโลหิต และเมื่อทราบกำเนิดของการรับมรดกแทนที่นั้นว่ามีมาแต่สมัยใดแล้ว ก็จำเป็นต้องศึกษาดูถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อที่จะได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับมรดกแทนที่ตามกฎหมายปัจจุบัน ตามที่ทราบแล้วว่าการรับมรดกแทนที่มิได้มีเฉพาะกรณีทายาทนั้นตายก่อนเจ้ามรดกเพียงประการเดียวเท่านั้น สำหรับทายาทที่ให้มีการรับมรดกแทนที่ตนได้นั้นตามกฎหมายมรดก ร.ศ. 121 ให้มีดังนี้

1) บุตร 2) พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน 3) พี่น้องร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน 4) หลงป่า น้ำอาทายาท 4 ลำดับนี้ สามารถที่จะให้บุตรหลาน เหลน ผู้สืบสายโลหิตรับมรดกแทนที่ได้ตามหมู่เหล่าของตน และหลักเกณฑ์ในเรื่องตัวทายาทที่จะให้มีการรับมรดกแทนที่ได้นี้ก็เป็นที่มาและหลักเกณฑ์เดียวกับในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ 6 ซึ่งบัญญัติไว้ว่าให้รับมรดกแทนที่ได้ สำหรับหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เพิ่มขึ้นจากกฎหมายเก่าซึ่งเกี่ยวกับเรื่องทายาทต้องเสียสิทธิในการรับมรดกไปเพราะได้กระทำการอันกฎหมายกำหนดไว้ว่าไม่สมควรจะได้รับมรดก คือการถูกจำกัดมิให้รับมรดก ซึ่งมีอยู่ 2 ประเภท คือถูกจำกัดฐานยกย้ายหรือปิดบังทรัพย์สินมรดก และถูกจำกัดฐานประพฤติตนไม่สมควรเป็นผู้รับมรดก หลักเกณฑ์ในประเภทแรกนั้นสืบเนื่องมาจากกฎหมายเก่าแต่ลดความรุนแรงลง เพราะกฎหมายเก่าถือว่าไม่ให้แบ่งมรดกให้เลย แต่กฎหมายปัจจุบันให้รับมรดกในส่วนที่ไม่ได้ถูกจำกัดได้ แต่ในส่วนที่ถูกจำกัดนั้นให้ผู้สืบสันดานเข้ารับมรดกแทนที่ได้อีกด้วย สำหรับประเภทหลังนั้นเป็นหลักกฎหมายที่ประเทศต่างๆ ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ในทำนองนี้เฉพาะทายาท 4 ลำดับดังกล่าว แต่สำหรับถ้อยคำที่กฎหมายปัจจุบันใช้ คือ “ผู้สืบสันดาน” ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับ “บุตร หลาน เหลน ผู้สืบสายโลหิต” ในกฎหมายเก่านั้นเอง

2.4 ประวัติความเป็นมาของการตกทอดมรดกและการรับมรดกแทนที่ของต่างประเทศ

เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายด้านมรดกที่ไม่ได้ทำพินัยกรรมไว้ในยุคจักรพรรดิจัสติเนียนนั้น (S.P. SCOTT A.M., 2006 : pp.47-49) สิทธิของผู้ที่เป็นตัวแทนในสายสัมพันธ์ญาติของทั้งชายและหญิงยังไม่ได้เป็นที่ยอมรับในตอนนั้น หากแต่ว่าลำดับญาติลำดับถัดไปจะมีสิทธิดีกว่า และการสืบทอดก็ไม่เคยมีลักษณะเป็นแบบการรับมรดกแทนที่กันต่อไปจนสุดสายนับตั้งแต่ช่วงที่ใช้กฎหมายสิบสองโต๊ะมาจนถึงรัชสมัย ของจักรพรรดิจัสติเนียน การเรียกร้องความสัมพันธ์ทางสายเลือดหรือในฐานะทายาทในที่อยู่ในสายของผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับ เมื่อมีการตัดสินถึงสิทธิในการรับมรดกในกรณีที่มีมรดกนั้นไม่ได้มีการทำพินัยกรรมไว้ ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า ถ้าหากว่าได้มีการจัดสรรมรดกในลักษณะนี้แล้ว มรดกก็จะต้องผ่านไปยังทายาทลำดับอื่นๆ อันเป็นสถานะที่ขัดแย้งกับหลักปฏิบัติและประเพณีทั้งหมดของระบบการปกครองแบบโรมัน ทฤษฎีหรือหลักการดังกล่าวได้รับการถือปฏิบัติในระดับถึงขนาดที่ว่า เมื่อผู้หญิงสักคนเข้าไปอยู่ในครอบครัวอื่นแล้ว ไม่ว่าสิ่งใดที่หญิงนั้นจะเป็นเจ้าของก็จะถูกส่งต่อไปให้ยังกับญาติใกล้ชิดที่สุดทางสายเลือดในลำดับที่ใกล้ชิดที่สุดของเธอ ในทันทีที่ทรัพย์สินตามคำประกาศหรือพินัยกรรมใดๆ จะไม่สามารถย้อนกลับตามลำดับสายเลือดได้ ดังนั้น เด็กผู้หญิงที่อยู่ภายใต้การควบคุมของพ่อจะไม่สามารถเป็นเจ้าของสิ่งใดได้ โดยสิ่งใดก็ตามที่เขาจะต้องตกเป็นของพ่อของเขา กฎอย่างเดียวกันนั้นมีปรากฏอยู่ในกฎหมายทั่วไปจนกระทั่งถึงตอนที่มีความใส่ใจกันเรื่องที่ดินเนื่องจากว่าที่ดินเป็นสิ่งที่ไม่สามารถส่งผ่านไปยังบรรพ

บุรุษได้ จักรพรรดิจัสติเนียน จึงได้เปลี่ยนวิधिปฏิบัติแบบโบราณดังกล่าว ซึ่งเคยกำหนดไว้ว่า ถ้าหากว่าลูกชายไม่ได้ถูกแต่งตั้งให้เป็นทายาทหรือว่าไม่ได้ถูกเพิกถอนสิทธิ์รับมรดกเป็นการพิเศษ พิษัยกรรมนั้นๆ จะถือเป็นโมฆะ มาเป็นการขยายกฎนี้ให้ครอบคลุมบุตรตามกฎหมายทั้งหมดโดยไม่มีข้อยกเว้น ก่อนหน้าที่จะมีการรับเอากฎหมายสิบสองโต๊ะมาใช้ ยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการทำ พิษัยกรรมใดที่ได้รับการคิดค้นขึ้นมาหรือได้รับการจัดทำที่กรุงโรมมาก่อน เมื่อมีชายคนใดที่ยังไม่ได้ ส่งมอบมรดกของตนให้กับผู้ใดจริงๆ มรดกนั้นก็จะถูกส่งผ่านไปยังผู้ที่ได้รับสิทธิ์ตามกฎหมายใน มรดกนั้น ซึ่งเป็นผู้ที่ถูกขนานนามว่าเป็นทายาทตามกฎหมาย (Haeredes Legitimi) ในที่ประชุมสิบสองโต๊ะได้มีการหารือกันเกี่ยวกับเรื่องผู้เป็นเจ้าของทรัพย์สินที่มีอำนาจอย่างไม่จำกัด ซึ่งสามารถที่จะทิ้งทรัพย์สินเหล่านั้นไปได้ตามความพอใจของตน โดยไม่ต้องคำนึงถึงข้อเรียกร้องเชิงศีลธรรม ซึ่งอาจจะถูกเรียกร้องโดยทายาทของเขาอย่างชอบธรรมตามกฎหมาย ความหยาบกระด้างของธรรมเนียมปฏิบัตินี้ต่อมาก็ได้ถูกแก้ไขโดยยึดตามหน้าที่ของบิดา แล้วจากนั้น มรดกก็จึงตกอยู่ในมือของ ทายาททั้งหมด ซึ่งก่อนหน้านั้น ด้วยมุมมองของกฎหมายว่าด้วยการเป็น Unitas Personae ทายาท นั้นได้เคยถูกค้ำประกันว่ามีสถานะประหนึ่งเป็นเจ้าของร่วม ของทรัพย์สินเดียวกันนั้น กฎต่างๆ ว่าด้วยการสืบทอดทรัพย์สินมรดกที่ไม่ได้ทำพิษัยกรรมไว้ ดังที่ประกาศไว้ในกฎหมาย The Institutes and Digest ซึ่งเป็นกฎหมายในยุคจักรพรรดิจัสติเนียน ได้ถูกปรับเปลี่ยนอย่างมากในกฎหมาย The Novels ซึ่งเป็นกฎหมายใหม่ของจักรพรรดิจัสติเนียน โดยปัจจุบันถือว่าเป็นฐานของหลักนิติศาสตร์ ต่างๆ ทั้งหมดเกี่ยวกับเรื่องนี้ ภายใต้บทบัญญัติดั้งเดิมของกฎหมายพลเรือน (The Civil Law) นั้น ในการพิจารณาการจัดสรรมรดกในกรณีที่มีมรดกนั้นมีลักษณะเป็นมรดกที่ไม่ได้มีการทำพิษัยกรรม ผู้ที่เป็นทายาทประเภท Sui Heredes จะมีสิทธิ์ได้รับมรดกนั้นก่อนผู้อื่น และถ้าหากว่าไม่มีคนที่ เป็นทายาทประเภท Sui Heredes แล้วญาติฝ่ายพ่อหรือผู้ที่เป็นญาติกับทางฝ่ายชายเท่านั้นจะ ได้รับสืบทอดมรดก ทั้งนี้ถ้าไม่มีพวกญาติฝ่ายพ่อสิทธิ์จึงค่อยจะตกเป็นของสมาชิกครอบครัวที่สืบทอดมาจากทายาทฝ่ายของสายนั้นๆ มีคำพิพากษาหลายครั้งของสภาสูงสุดโรมันและคำชี้ขาดอย่าง ยุติธรรมของผู้พิพากษาสมัยกรุงโรมโบราณ (ซึ่งมักจะมีการปรับเปลี่ยนข้อกำหนดที่เคร่งครัดที่บังคับ ใช้โดยกฎหมายสิบสองโต๊ะ) ซึ่งในที่นี้ก็เป็นเหมือนการดำเนินคดีครั้งอื่นๆ อีกหลายครั้ง โดยได้ตัดสิน ว่า หลาน แม่ และพี่สาวน้องสาว นอกเหนือจากคนอื่นๆ ที่ได้กล่าวถึงไปแล้วข้างต้น ได้รับอนุญาต ให้มีส่วนแบ่งในการจัดสรรมรดกนั้น การปฏิรูปที่ดำเนินการโดยจักรพรรดิจัสติเนียน ที่ปรากฏใน กฎหมาย The Novels ฉบับที่ 74 89 และ 118 ซึ่งได้ยกเลิกการมี Sui Heredes กล่าวคือยกเลิก ความแตกต่างทั้งหมดระหว่างญาติฝ่ายพ่อกับญาติ ทางสายเลือด แล้วก็ยังยอมรับการมีทายาทโดย ธรรมได้ รวมทั้งยอมรับญาติในบางลักษณะที่อยู่ในสายความสัมพันธ์ของทั้งชาย และหญิงด้วย ซึ่งพวกญาติเหล่านี้ ได้เคยถูกละเว้นอย่างสิ้นเชิงมาก่อนหน้านั้น ในจำนวนกลุ่มญาติ บางลักษณะที่ว่านั้น ได้รวมถึงพี่น้องร่วมแต่บิดาหรือมารดาเดียวกัน และทายาทของเขาเหล่านั้น ด้วย ผู้สืบสันดานทุกคนจะมีสิทธิ์เป็นอันดับแรกในลำดับของการสืบทอด (ซึ่งเป็นลักษณะของการรับ มรดกแทนที่) และในกรณีที่ไม่มีญาติร่วมสายเลือด สามียังหรือไม่มีภรรยาจะกลายเป็นทายาทที่ต้อง ตามกฎหมาย ในกรณีที่ไม่มีภรรยาหรือลูกที่ยังมีชีวิต เมียน้อยและลูกหลานของเจ้ามรดก สามารถที่

จะอ้างสิทธิ 1 ใน 6 ของทรัพย์สินที่เป็นของพ่อผู้นั้นได้ ลูกบุญธรรมสามารถที่จะได้รับมรดกของพ่อบุญธรรมได้ ผู้ใดก็ตามที่มีสถานะเป็นทั้งญาติฝ่ายพ่อและญาติทางสายเลือดจะมีสิทธิเป็นทายาทโดยธรรมจากบรรพบุรุษคนเดียวกันได้ หลักการของพระคริสต (Cardinal Principle) ว่าด้วยสิทธิในการสืบทอดมรดกที่ไม่ได้ทำพินัยกรรมไว้ก็ได้ถูกจัดทำขึ้นโดยยึดตามความสัมพันธ์ทางสายเลือดเดียวกันภายใต้กฎหมาย The Lex Julia Et Papia ซึ่งเป็นกฎหมายเก่าของโรมันอีกฉบับหนึ่งนั้น เมื่อไม่มีใครอ้างสิทธิในการรับมรดก ทรัพย์สินมรดกกองนั้นก็จะถูกเวนคืนให้ตกเป็นของคลังสาธารณะจะมียกเว้นก็แต่ในบางกรณี เช่น เพื่อนทหาร ของทหารที่เสียชีวิต เทศบาล คณะบริหารกลางของโบสถ์โรมันคาทอลิก หรือองค์กรที่ผู้เสียชีวิตสังกัด สามารถที่จะเรียกร้องไม่ให้มรดกนั้นตกเป็นของรัฐได้

กฎหมายของพลเรือนทั่วไป (Civil Law) กับกฎหมายของโบสถ์คริสต์ (Canon Law) มีความแตกต่างกันอย่างยิ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับการลำดับญาติของผู้สืบทอดในสายความสัมพันธ์ โดยที่กฎหมายของพลเรือนทั่วไปนั้น นับจำนวนจากบรรพบุรุษของทั้งสองฝ่าย ขณะที่กฎหมายของโบสถ์คริสต์นับจำนวนบรรพบุรุษจากเพียงแค่ฝ่ายเดียว ดังนั้น เมื่อใช้กฎหมายของพลเรือนทั่วไป พี่ชายน้องชายจะมีความเป็นญาติกันในระดับชั้นที่สอง แต่ถ้าใช้กฎหมายของโบสถ์คริสต์จะมีความเป็นญาติกันในระดับชั้นที่หนึ่ง กฎหมายของโบสถ์คริสต์ (Canon Law) ได้ถูกนำมาใช้ในประเศอังกฤษ ขณะที่กฎหมายแบบพลเรือนทั่วไป (Civil Law) ได้ถูกใช้ทั่วไปอย่างแพร่หลายในประเทศสหรัฐอเมริกา

ภายใต้การออกกฎหมายฉบับภายหลังต่อมาในยุคจักรพรรดิจัสติเนียนมีการบัญญัติว่า ไม่มีใครที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับมรดกจากผู้ที่ไม่ใช่สมาชิกของชุมชนชาวคริสต์ออร์ทอดอกซ์หรือชาวคริสต์ดั้งเดิม การบัญญัติเช่นนี้ แทบไม่ต้องสงสัยเลยว่า นี่ถือเป็นอิทธิพลของพวกนักบวชคริสต์ โดยบทบัญญัตินี้มีขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการขยายอำนาจของโบสถ์ไปยังเรื่องต่างๆ ทุกเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับกำรับมรดกและการจัดสรรมรดกในอังกฤษ และเป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยอย่างมาก ต่ออำนาจและความมั่งคั่งของพวกผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับศาสนา ซึ่งในท้ายที่สุดก็แสดงอิทธิพลออกมาเป็นการข่มเหงผู้คนโดยอ้างว่ามีมรดกยิ่งใหญ่ขององค์พระสันตะปาปา

ทฤษฎีการรับมรดกแทนที่

ในการรับมรดกแทนที่นั้น โดยทั่วไปแล้วจะมีทฤษฎีการแบ่งทรัพย์สินมรดกอยู่ 2 ทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับและบังคับกันอยู่ทั่วโลก (Esperti, Renno L. Peterson, 1993 : pp. 135-139) อันได้แก่ทฤษฎี Per Stirpes และทฤษฎี Per Capita โดยทั้ง 2 ทฤษฎีดังกล่าวจะมีความแตกต่างกันส่งผลให้การแบ่งทรัพย์สินมรดกของ 2 ทฤษฎีข้างต้นมีความแตกต่างกันด้วย โดยคำว่า Per Stirpes กับคำว่า Per Capita เป็นวลีภาษาลาติน ซึ่งมักจะมีคำหนึ่งคำใดในสองคำนี้ปรากฏอยู่ในพินัยกรรมหรือในกองมรดกอยู่เสมอ การที่ทนายความใช้คำว่า Per Stirpes และ Per Capita ก็เพื่อที่จะทำให้เกิดรูปแบบการจัดสรรทรัพย์สินที่มีความถูกต้องชัดเจน ด้วยการทั้งสองคำนี้ ทำให้ทนายความสามารถลดการใช้คำลงได้เป็นอย่างมาก การจะอธิบายความหมายของสองคำนี้อาจอธิบายอย่างย่อๆ และกว้างๆ ดังนี้

Per Stirpes หมายถึง ต่อสาย ต่อผู้สืบทอด หรือต่อจำนวนญาติผู้ที่เป็นตัวแทนรูปแบบการจัดสรรแบบนี้มีความหมายว่า ผู้ที่ได้รับประโยชน์ต้องได้รับผลประโยชน์หรือมรดกที่บรรพบุรุษลำดับติดกันของพวกเขาเมื่ออยู่ หรือมีสิทธิจะได้รับมรดกนั้น มีทนายความบางคน ใช้คำภาษาอังกฤษว่า “การรับมรดกแทนที่” แทนคำภาษาลาตินคำนี้

ส่วน Per Capita มีความหมายว่า ต่อคน ตามจำนวนของบุคคล หรือส่วนแบ่งหรือสิ่งเหมือนส่วนแบ่ง รูปแบบการจัดสรรในรูปแบบนี้ หมายถึงว่า ผู้ที่ได้รับประโยชน์ทุกคนจะถูกนับรวมโดยไม่ได้นำถึงลำดับผู้มีสิทธิ แล้วก็เอาจำนวนของผู้ได้รับผลประโยชน์ทุกคนนี้หารกับมรดกที่มี โดยที่ผู้ที่ได้รับประโยชน์แต่ละคนจะได้รับผลประโยชน์ในทรัพย์สินนั้นในอัตราส่วน เท่าๆ กัน ทนายความบางคนใช้คำภาษาอังกฤษว่า “ส่วนแบ่งและสิ่งที่คล้ายกับส่วนแบ่ง” แทนคำว่า Per Capita นี้

จากภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่าแผนภูมิครอบครัวเหมือนกัน 2 แผนภูมิ ถ้าหากว่า พ่อ (จวน) กับลูกชาย (เจมส์) เสียชีวิตทั้งคู่ ให้สังเกตดูว่าเมื่อใช้คำว่า Per Stirpes กับคำว่า Per Capita จะให้ผลที่แตกต่างกันอย่างไรในเรื่องของการจัดสรรทรัพย์สินของจวน

ในกรณีที่ใช้รูปแบบการจัดสรรมรดกแบบ Per Stirpes นั้น ลูกของจวน (คืออาร์ท) จะได้รับทรัพย์สินครึ่งหนึ่งของพ่อและหลานชายของจวน (ชื่อนิคกี้) กับหลานสาวของจวน (ชื่อจินตนา) ต่างก็ได้รับส่วนแบ่งคนละเท่าๆ กัน จากส่วนที่เป็นทรัพย์สินครึ่งหนึ่งที่ควรจะต้องตกเป็นของเจมส์ที่เป็นพ่อของนิคกี้และจินตนา กล่าวคือนิคกี้และจินตนา นั้น ต่างคนก็ได้รับทรัพย์สินที่จะต้องตกเป็นของเจมส์คนละ ครึ่งเท่าๆ กัน ภายใต้แผนการจัดสรรมรดกที่ใช้คำว่า Per Capita นั้น อาร์ท นิคกี้ และ จินตนา ต่างก็จะได้ส่วนจัดสรรเท่าๆ กัน กล่าวคือได้รับทรัพย์สินกันไปคนละ 1 ใน 3 ของทรัพย์สินที่จวนมี

ถ้าหากว่านิคกี้ตายไปในอุบัติเหตุครั้งเดียวกันกับที่พ่อของเขา (เจมส์) โดยที่นิคกี้ไม่มีลูกผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการจัดสรรมรดกสองรูปแบบก็จะได้ผลอย่างเดียวกัน กล่าวคือลูกชายของจวน (คืออาร์ท) ก็จะได้รับทรัพย์สินครึ่งหนึ่งของจวนและหลานสาวของจวน (คือจินตนา) ก็จะได้รับทรัพย์สินอีกครึ่งหนึ่งของจวน

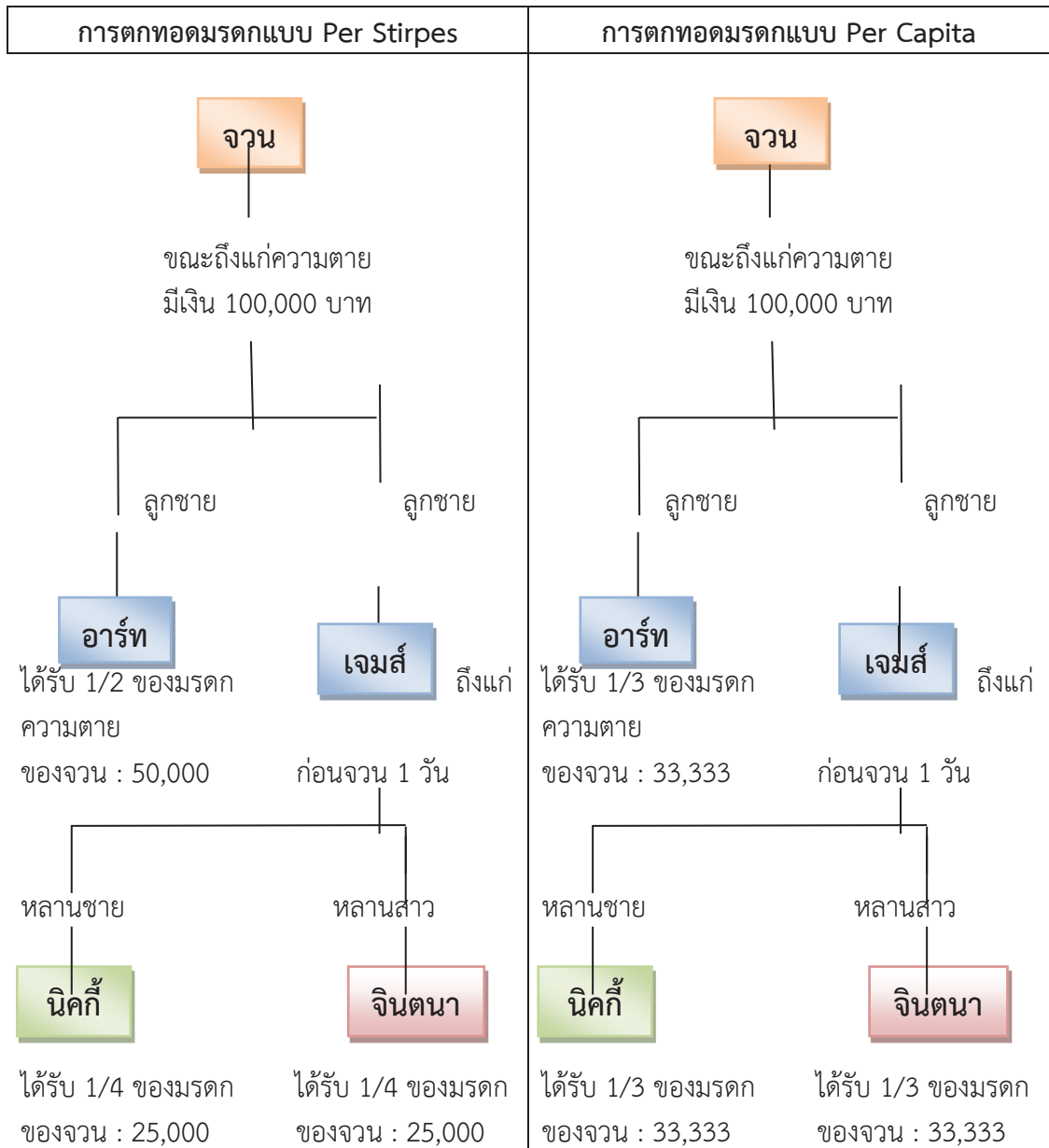
ถ้าหากว่านิคกี้ตายไปในอุบัติเหตุครั้งเดียวกันกับที่พ่อของเขา (เจมส์) โดยที่นิคกี้ มีลูกอยู่ 2 คน ผลจากการใช้แผนการจัดสรรมรดกสองแบบนี้จะมีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก

ถ้าหากใช้แผนเป็นแบบ Per Stirpes อาร์ทจะได้รับทรัพย์สินครึ่งหนึ่งของจวนที่เป็นพ่อของเขา (ซึ่งมีมูลค่า 50,000 บาท) หลานสาวของอาร์ท (คือจินตนา) จะได้รับทรัพย์สินครึ่งหนึ่งของทรัพย์สินที่จะต้องตกแก่พ่อของเธอ (คือเจมส์) ซึ่งคิดเป็นมูลค่า 25,000 บาท หลานชาย 2 คนของอาร์ท จะได้รับทรัพย์สินกันไปคนละครึ่งหนึ่งของเงินมูลค่า 25,000 บาท ที่ควรจะต้องตกเป็นพ่อของพวกเขา (คือนิคกี้) ซึ่งคิดเป็นมูลค่าคนละ 12,500 บาท

แต่เมื่อใช้แผนการจัดสรรมรดกแบบ Per Capita จะมีผลให้ลูกชายของจวน (คืออาร์ท) ได้รับส่วนแบ่งทรัพย์สิน 1 ใน 4 ส่วนของทรัพย์สินของจวนที่เป็นพ่อของเขา ซึ่งคิดเป็นส่วนแบ่ง

เท่ากันกับที่หลานสาวของ จวน (คือจินตนา) กับหลานชายของอาร์ท จะได้รับกล่าวคือภายใต้การใช้วิธีจัดสรรมรดกแบบ Per Capita นี้ แต่ละคนจะได้รับทรัพย์สินมูลค่าเท่ากัน นั่นคือ 25,000 บาท

ผลของการใช้แผนจัดสรรมรดกเหล่านี้ สามารถแสดงให้เห็นภาพได้ดังต่อไปนี้



ภาพ 2.1 การตกทอดมรดกแบบ Per Stirpes และการตกทอดมรดกแบบ Per Capita

ทั้งนี้ เหตุผลที่กฎหมายได้บัญญัติให้มีการรับมรดกแทนที่โดยให้ผู้สืบสันดานเป็นผู้รับมรดกแทนที่บุคคลซึ่งจะเป็นทายาทที่เสียสิทธิสิทธิในการรับมรดก ตามความเห็นของนักกฎหมายหลายท่านได้แสดงเหตุผลไว้ดังต่อไปนี้

1) การรับมรดกแทนที่นั้นเป็นไปตามนโยบายของกฎหมาย คือเพื่อประโยชน์ในการบำรุงตระกูลให้มีความมั่นคงอันจะเป็นประโยชน์ต่อบุตรหลานต่อไป 2833

2) การที่กฎหมายให้มีการรับมรดกแทนที่นั้นก็เพื่อป้องกันและคุ้มครองบุคคล ให้รอดพ้นจากความเดือดร้อนที่อยู่นอกเหนืออำนาจของเขา ซึ่งเป็นความเห็นของนักกฎหมาย ชาวฝรั่งเศส Capitant 34

3) กฎหมายมุ่งที่จะคุ้มครองลูกกำพร้าไม่ให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใดจากการตายของบิดาและมารดา 3035

สรุป

วิวัฒนาการแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 6 ว่าด้วยมรดก มีความเจริญมาจากสังคมของมนุษย์ จารีตประเพณีและรากฐานกฎหมายที่เก่าแก่อย่างประมวลกฎหมายจัสติเนียน และประมวลกฎหมายแพ่งฝรั่งเศส (ประมวลกฎหมายนโปเลียน) ประกอบเข้ากับพระอัยการลักษณะมรดกในกฎหมายตราสามดวงซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่า ตั้งแต่ประกาศบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2478 ก็ใช้บังคับมาจนตราบเท่าทุกวันนี้ แต่ก็มีพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม เมื่อ พ.ศ. 2495 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2495

การที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติให้มีการรับมรดกแทนที่กันระหว่างทายาทเนื่องมาจากวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการรับมรดกที่ต้องการให้ทรัพย์สินสิทธิและหน้าที่ของผู้ตายหรือเจ้ามรดกตกทอดไปสู่ทายาทตามกฎหมายหรือตามพินัยกรรมดั่งนั้นหากเกิดกรณีทายาทตามกฎหมายหรือตามพินัยกรรมไม่อาจรับมรดกของเจ้ามรดกได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดใด การที่กฎหมายบัญญัติให้มีการรับมรดกแทนที่นั้นก็เพื่อให้คุ้มครองประโยชน์ที่ผู้สืบสันดานของบุคคลซึ่งเสียสิทธิในการรับมรดก อันเนื่องมาจากการตายก่อนเจ้ามรดกและการถูกกำจัดมิให้รับมรดกพึงมีพึงได้ ถ้าหากบิดามารดาของตนไม่เสียสิทธิในการรับมรดกไปเสียก่อนกฎหมายจำต้องบัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการในการบังคับใช้ให้ถูกต้องและเกิดความเป็นธรรม

เอกสารอ้างอิง

กิริติ กาญจนรินทร์. “การสืบมรดกตาม ป.พ.พ. มาตรา 1607”. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานศาลยุติธรรม, 2551.

ณัฐธินิชา สุวรรณพงษ์. “ผู้จัดการมรดกโดยพินัยกรรม: ปัญหาบางประการ”. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.

ทองเปลว ชลภูมิ. “หลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัวและมรดก”. ที่ระลึกงานศพมหาเสวกตรี พระยาศรีราชอักษร. พระนคร : ไทยเชชม, 2478.

- นุชทิพย์ ป. บรรจงศิลป์. *กฎหมายลักษณะมรดก* (เอกสารประกอบการสอน รายงานการวิจัยพัฒนาทางวิชาการ, 2535. กรุงเทพมหานคร : แผนกบริการสื่อการศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พจนานุกรม. *ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์. 2546.
- พิชัย นิลทองคำ. “ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 1-6 ประมวลกฎหมายอาญา”. กรุงเทพมหานคร : อทตยา มิเลินเนียม, 2552.
- วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. “คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยมรดก”. กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.
- ศิริศักดิ์ ศุภมนตรี. “การรับมรดกแทนที่”. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.
- Esperti. Renno L. Peterson., *From Protect Your Estate A Personal Guide To Intelligent Estate Planning by Robert A.* New York: Mc Graw-Hill, 1993.
- S.P. SCOTT A.M., *From THE CIVIL LAW (Sixth printing)*. New Jersey : THE LAW BOOK EXCHANGE, 2006.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

The Human Resource Development in Accordance with Buddhamma

พระอนุวัฒน์ อนุตโตโร*

บทคัดย่อ

องค์ประกอบทรัพยากรการพัฒนาการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารจึงควรเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พื้นฐานในการเรียนรู้วิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเริ่มต้นที่การเข้าใจในพื้นฐานคุณลักษณะของมนุษย์โดยรวมและรายบุคคล เพราะมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนา และมนุษย์ยังเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อาทิ เช่น ผู้บริหารต้องมีวิธีการสร้างแรงจูงใจ ความทุ่มเท เสียสละ รับผิดชอบและการเห็นคุณค่าแห่งตนแก่ทีม การนำคำสอนหลักพุทธธรรมมาใช้ อย่างบูรณาการกับเป้าหมายดังกล่าว จึงนับว่าเป็นเรื่องท้าทายของผู้บริหาร เริ่มต้นด้วยการรักษา กาย วาจา ใจ หรือหลัก ไตรสิกขา คือ ศีลสิกขา สมาธิสิกขา และปัญญาสิกขา และมีหลักธรรมต่างๆ อาทิ สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 สปัจริยธรรม 7 เป็นต้น

คำสำคัญ : การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, พระพุทธศาสนา

Abstract

Among the four administrative factors, namely human, money, materials, equipment and management Humans are a valuable and important resource. Because humans have intelligence that can use other resources including money, materials, equipment, machinery and management processes in order to work efficiency and effectiveness. And the other than humans have the innovation and able to invent the new innovation that there are a lot of number of people in the professionals who have diversity skills and abilities to services to customers with quality continuously. It is very important to be the administrators who must learn the meaning and the of human resource management. The administrators have

* Faculty of Social Sciences MahachulalongKornrajavidyalaya University

to experiences in human resources development professionally. The fundamental basics of human resources development have to begin with understanding to people, because of people is the center of all types of development. If the administrators are able to integrate the Buddhadhamma to include in the professional development in the organization. The principles of Buddhism into the components of development by focus on the physical politeness, mental calmness, and good speaking that principles are called The Threefold Training (Trisika) which are composed of precepts (Sika), Tranquility (Samadhi), and intellectual wisdom. All threefold principle will enhancing the human resources development adequately.

Keywords: management, human resources, Buddhism

บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐตามแนวพระพุทธศาสนา(Human Resource Management According to government Buddhism) เป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้กับวิชาสมัยใหม่ รวมทั้งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ยอมรับกันว่ามีค่ามากกว่าทรัพยากรใด ๆ ในโลก เนื่องด้วยมนุษย์มีสติ ปัญญาอันพิสดารล้ำลึกกว่าสัตว์อื่น ๆ มนุษย์มีจิตใจที่มีศักยภาพในการรับรู้ เรียนรู้ได้ดีเยี่ยมยิ่งกว่าสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย การคิดค้นวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีมาควบคู่กับ วิวัฒนาการของสังคมมนุษย์ โดยหวังว่าถ้าสามารถพัฒนามนุษย์ให้มีศักยภาพสูงเพียงใด โลกก็จะ เจริญรุ่งเรืองมากเพียงนั้นหลักการและทฤษฎี ตลอดจนงานศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จึงเกิดขึ้นมากมาย จากอดีตจนถึงปัจจุบัน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ยิ่งมนุษย์พัฒนาตนเองให้ เจริญก้าวหน้ามากขึ้นเท่าใด มนุษย์กลับยิ่งดิ้นรน กระเสือกกระสนเป็นทุกข์ทั้งกายและใจมากขึ้นเช่นกัน ปรากฏการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นกับทุกประเทศ ยิ่งเจริญมาก ยิ่งเป็นทุกข์เดือดร้อนมาก ประเทศไทยก็ เช่นเดียวกัน หากการพัฒนาของมนุษย์ด้วยใจเป็นธรรมและสังเกตอย่างรอบคอบในภาพรวมแล้วจะเห็นว่า มนุษย์ในปัจจุบันยิ่งพัฒนาตนเองให้เจริญก็ยิ่งเดินทางไปสู่จุดติดกัน อึดอัด คับข้องทั้งกายและใจ เพราะมุ่งเน้นพัฒนามิติทางวัตถุ และทางกายมากกว่า ย่อหย่อน ละเลยต่อการพัฒนามนุษย์ทางมิติของ จิตใจเป็นการพัฒนาแบบตัดชอยแยกส่วน ไม่เป็นองค์รวมและไม่สมดุลกัน ชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน เจริญรุ่งเรืองทางวัตถุและวิชาการอย่างไม่หยุดยั้ง แต่ชีวิตมนุษย์กลับดิ้นรน กระเสือกกระสนมากยิ่งขึ้นกว่า แต่ก่อนจากปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ดังกล่าวทำให้น่าหันกลับไปดูว่าในอดีตที่ผ่านมาของสังคมไทยของ เราพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันอย่างไรจึงร่มเย็นเป็นสุขสร้างบ้านสร้างเมืองให้เจริญมาตามลำดับจนตกทอด มาถึงรุ่นเรา จากการศึกษาสังคมไทยในอดีตพบว่า คนไทยเราพัฒนาคนในชาติด้วยมิติทางพุทธธรรม กล่าวคือ คนไทยใช้คำสอนในทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นการ พัฒนาทั้งจิตใจและร่างกายไปพร้อม ๆ กัน เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมโดยใช้กิจกรรมและวิธีการที่ หลากหลายในการพัฒนา ดังจะเห็นได้ว่าประเพณีไทยก็ดี นิทานพื้นบ้านก็ดี เพลงกล่อมเด็กเพลงที่ร้องเล่น กันในเวลาทำงานก็ดี หรือปริศนาคำทาย วรรณกรรมต่าง ๆ ล้วนมีสาระคำสอนของพระพุทธศาสนา

อยู่ทั้งสิ้น พุทธธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของสังคมไทยมาโดยตลอด (บุษกร วัฒนบุตร, 2558 : 261-262)

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระแสหลักนั้นมีเป้าหมายในการพัฒนา 2 ประการสำคัญ กล่าวคือ ประการแรกเพื่อการพัฒนาผลงาน (Performance) ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผลผลิตภาพของบุคคลและองค์กร ประการที่สองพัฒนาเพื่อให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ (Learning)สนองความต้องการของมนุษย์เอง โดยที่เป้าหมายทั้งสองนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม เป้าหมายทั้งสองประการข้างต้นทำให้เกิดกระบวนทัศน์ในการพัฒนา 2 แบบ คือกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อผลงาน (Performance Paradigm) และกระบวนทัศน์การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ (Learning Paradigm) แต่เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะมี 4 กระบวนทัศน์ ประกอบด้วย 2 กระบวนทัศน์แรกที่กำลังกล่าวถึงแล้ว สำหรับอีก 2 กระบวนทัศน์ที่ต่อยอดขึ้นไปคือ กระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกียธรรมและกระบวนทัศน์การพัฒนาในระดับโลกุตระธรรมจาก 4 กระบวนทัศน์การพัฒนาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี 3 ประการ กล่าวคือ

1. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอนความจำเป็นขององค์กร มีความสามารถในการประกอบสัมมาอาชีพ

2. นอกจากพัฒนาให้เป็นคนเก่งมีความสามารถแล้วยังต้องมีศีลธรรม จริยธรรม ทำงานได้อย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตดี เป็นคนดีของสังคมประเทศชาติ

3. พัฒนามนุษย์ไปสู่ระดับอุดมคติตามหลักพุทธธรรม คือสู่ระดับนิโรธหรือนิพพาน ซึ่งจะทำให้มนุษย์มีความสุขที่แท้จริงหรือมีสภาพของการดับทุกข์อย่างสิ้นเชิง

เป้าหมายทั้ง 3 ประการข้างต้น สื่อถึงระดับขั้นของการพัฒนาตามเป้าหมายด้วย กล่าวคือ หากมนุษย์หรือองค์กรมีประสิทธิภาพแล้ว แต่ยังขาดเป้าหมายข้อที่สอง ขาดจริยธรรมศีลธรรม ก็จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น หรือหากบุคคลหรือองค์กรนั้นมีทั้งข้อที่ 1 และข้อที่ 2 แล้วก็สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ 3 ต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายการพัฒนานั้นจะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ขององค์กร หากองค์กรมีวิสัยทัศน์ต้องการเป็นองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานแต่ต้องมีศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรมด้วย องค์กรที่ว่านี้ก็พัฒนาได้ระดับเป้าหมาย ยังไม่พัฒนาไปถึงเป้าหมายระดับที่สามก็ได้ เช่นองค์กรที่เป็นธุรกิจเอกชนหรือองค์กรในภาครัฐ แต่หากเป็นองค์กรทางศาสนาพุทธ เช่น วัด สำนักปฏิบัติธรรมต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเหล่านี้ (เช่น พระภิกษุ) ตามพุทธธรรมแล้วก็สละชีวิตฆราวาสมาบวชก็เพื่อการศึกษาธรรม เผยแพร่พระธรรมคำสอน และปฏิบัติธรรมเพื่อความหลุดพ้น องค์กรเหล่านี้ เป้าหมายการพัฒนาจึงขึ้นสู่เป้าหมายระดับที่สามได้ เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ 3 ประการข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้วคือการพัฒนาเพื่อให้มนุษย์มีชีวิตอันประเสริฐ ซึ่งจะต้องใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วยทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค “มรรค” คือหนทางแห่งการพ้น

ทุกซื่งก็คือชีวิตอันประเสริฐนั่นเอง อริยมรรคมีองค์ 8 หากกล่าวอย่างย่อก็คือหลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยศีล สมาธิ และปัญญา เป้าหมายการพัฒนาคนุชย์แนวพุทธสามประการข้างต้น สามารถพัฒนาไปตามลำดับขั้นสามขั้นตอน กล่าวคือขั้นต้นเป็นการพัฒนาระดับศีลหรือไตรสิกขาที่ 1 ซึ่งตรงกับอริยมรรคในข้อสัมมาวาจา (การมีวาจาชอบ) สัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) และ สัมมาภิมันตะ (การกระทำชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์เฉพาะหน้า (ทิฐฐธัมมิกัตถะประโยชน์) ในขั้นตอนระดับกลางคือการพัฒนาที่ระดับสมาธิซึ่งเป็นไตรสิกขาที่สอง ตรงกับอริยมรรคในข้อ สัมมาวายามะ (มีความเพียรชอบ) สัมมาสติ (มีสติชอบ) และมีสัมมาสมาธิ (มีสมาธิชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องต้น หรือประโยชน์ในระยะปานกลาง (สัมปรายิกัตถะประโยชน์) การพัฒนาในระดับสูงเป็นการพัฒนาไตรสิกขาที่สาม คือปัญญา ตรงกับอริยมรรคข้อ สัมมาทิฐิ (มีความคิดเห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (มีแนวความคิดชอบ) ซึ่งประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาระดับนี้คือประโยชน์เบื้องปลาย หรือประโยชน์สูงสุด (ปรมัตถะประโยชน์) ทั้งเป้าหมายในการพัฒนาและประโยชน์ที่จะได้ในการพัฒนาจะเป็นปัจจัยอิสระที่จะกำหนดกระบวนการ เทคนิควิธีการรวมทั้งหลักธรรมคำสอนที่จะใช้พัฒนา สำหรับกระบวนการพัฒนาชีวิตอันประเสริฐ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

1. การพัฒนาศีล หรือ พฤติกรรมที่แสดงออกทางกายและทางวาจา ในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือโลกแห่งวัตถุ พฤติกรรมในการสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมและโลกแห่งชีวิต พฤติกรรมในด้านอาชีวะ คือการทำงานหาเลี้ยงชีพ
2. การพัฒนาจิตใจ หมายถึง การพัฒนาสมาธิหรือคุณธรรม ความมั่นคงเข้มแข็งของจิตใจ และสภาพจิตที่ดีงาม รวมทั้งความสุข
3. การพัฒนาปัญญา หมายถึง การพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่าง ๆ รวมทั้งแนวความคิดทัศนคติ และค่านิยม โดยรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบโดยอาศัยเหตุผล เพื่อให้เข้าใจความเป็นจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งหลาย

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใดก็ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ คุณภาพของคน ในองค์กรนั้น ๆ ก่อนที่องค์กรต่าง ๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบันบุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็นทรัพยากรมนุษย์ ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจากงานบริหารบุคคลและธุรการ ที่มุ่งเน้นในประเด็น รับคนเข้า เอาคนออก และตรวจบัตรตอก ไปเป็นการ

จัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นจากการจัดการเฉพาะหน้าหรือเชิงรับไปเป็นการใช้การปฏิบัติงานเชิงรุกอย่างเต็มตัว เป็นผู้สนับสนุนทุก ๆ หน่วยงานในการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากการศึกษาความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะทำให้เข้าใจและยอมรับว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและสามารถที่จะเอื้อให้องค์กรดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่าทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้ เข้ามาอยู่ในองค์การแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงต้องดำเนินการในกระบวนการต่อไปให้ครบวงจร โดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความรู้ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การมากยิ่งขึ้นภายใต้ระบบเปิดขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์การ เพื่อการรองรับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ภาษา การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สภาพเศรษฐกิจ และสังคม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นไปอย่างรวดเร็วบนเกมการแข่งขันทางธุรกิจการค้าอุตสาหกรรม วิทยาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ต้องปรับตัว องค์กรที่จัดระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวเท่านั้นที่จะยืนหยัดทนต่อกระแสโลกาภิวัตน์ได้ องค์กรใดบริหารงานแบบดั้งเดิม ไม่ยอมปรับตัวเปลี่ยนแปลงจึงต้องสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน บางองค์การอาจถึงกับต้องปิดกิจการลงในที่สุดสัญญาณภัยเช่นนี้ได้สร้างแรงกดดันผลักดันให้พนักงานในองค์การโดยเฉพาะคน ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะและความสามารถที่รู้เท่าทันความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะความเป็นไปของธุรกิจและกว้างออกไปกว่านั้น โดยเฉพาะบุคลากรของบริษัทที่ผลิตเพื่อการส่งออกต้องรู้ระเบียบการค้าและการเงินของโลก ฉะนั้น พระพุทธศาสนาจึงให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา กล่าวคือมนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต และทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้กระทำ หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ ให้เกิดการพัฒนาในแง่ความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ก็ยังคงเป็นผู้ที่ถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีขึ้นไปสู่ภายนอก ซึ่งเป็นการพัฒนาในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เมื่อพระพุทธศาสนาเน้นความสำคัญของมนุษย์ด้วยการพัฒนา ดังนั้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีต่อมนุษย์ในแง่บทบาทที่ควรพิจารณาต่อไป หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาท ไม่เมาในชีวิต เมาในความมั่งมี เมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลย นอกจากธรรมะที่

เป็นยารักษาในให้พ้นจากความทุกข์ แม้เราจะมี ความเกิด ความแก่ ความเจ็บ ความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้ว ย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง หลักธรรมที่นำมาวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้ผู้ศึกษาจะวิเคราะห์หลักธรรมซึ่งเกี่ยวกับการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

หลักสิกขา 3

เป็นหลักธรรมในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้อยู่อย่างประเสริฐ หรือเป็นบุคคลผู้ที่มีจิตใจสูง ทั้ง 3 ประการ คือ

1) อธิศีลสิกขา คือ การฝึกความประพฤติสุจริต ทางกาย วาจา และอาชีพะ (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีพะ) เป็นเรื่องของการฝึกฝนในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน ศีลเป็นเครื่องมือที่ใช้ หรือในทางสังคมทั่วไป เรียกว่าวินัย เป็นจุดเริ่มต้นในขบวนการแห่งการศึกษา และพัฒนา การดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมที่อยู่ร่วมกัน ศีล หรือ วินัย จะช่วยจัดให้เกิดความเป็นระเบียบ ในความเป็นอยู่ และเอื้อโอกาส ให้เกิดการพัฒนา จนสามารถทำให้มนุษย์มีพฤติกรรม เกิดความเคยชินที่ถึงตามแบบอย่างของศีลที่กำหนดไว้ดีแล้ว ฉะนั้น การจะฝึกให้เกิดความเคยชินในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะต้องมึรูปแบบ และวิธีการนั้นๆ อย่างเช่น ศีล หรือ วินัย เป็นต้น ให้เป็นอุปกรณ์ในการฝึกฝน เบื้องต้น

2) อธิจิตตสิกขา คือ การฝึกปรือในด้านสุขภาพ และสมรรถภาพของจิต (หมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ) สมาธิ เป็นส่วนของการฝึกฝนในด้านจิตใจ หรือ ระดับจิตใจให้เกิดการพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ คือ ในด้านคุณธรรม เช่น ความมีเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งอดทน ตลอดจนความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคง มีสติ สมาธิ และในด้านทำให้เกิดความสุข เช่น ความผ่อนคลาย เบิกบาน ความรู้สึกอิ่มใจ หรือ กล่าวโดย สรุปรว่า การพัฒนาสุขภาพจิตให้มีความมั่นคง ในการดำรงอยู่ของชีวิตให้มีความสุข

3) อธิปัญญาสิกขา คือ การฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนถึงขั้นสุดท้าย มีจิตใจเป็นอิสระผ่อนคลาย เบิกบานโดยสมบูรณ์ (หมายรวมเอา สัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ ปัญญา เป็นเรื่องของการฝึก หรือพัฒนาในด้านความรู้ ความจริง โดยเริ่มตั้งแต่ ความเห็น ความเชื่อ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้ในเหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ด้วยความแยบยลให้เห็นตามความเป็นจริง หมายความว่า รู้เท่าทันความเป็นไปของโลก และชีวิต จนทำให้จิตใจ เป็นอิสระ ข้ามพ้นความ ปราศจากปัญหาถึงความเป็นอิสระภาพโดยสมบูรณ์

หลักสังคหัตถุ 4

หลักสังคหัตถุ 4 เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

1) ทาน การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงความรู้และแนะนำสั่งสอน ทานในสังคหัตถุนี้ มุ่งเพื่อให้สังเคราะห์ผู้รับ มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย 4 คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยา

รักษาโรค ฉะนั้น การให้ทานจึงควรให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพ ให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วงปลดเปลื้องความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่กัน ให้ด้วยมุทิตาส่งเสริมสนับสนุนให้แก่ผู้ทำความดี มีความเจริญก้าวหน้า เพราะฉะนั้น การให้ด้วยวัตถุประสงค์ของจึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ

2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานฉันท์ สามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี การพูดดีมีคุณค่า เป็นสื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดี คนที่พูดดี จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ การสื่อสารอันดีต่อกันของมนุษย์ เมื่อมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรก็เกิดสัมพันธ์ไมตรีอย่างดีของมนุษย์

3) อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์เหลือด้วยแรงกาย และ ขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้ ความเป็นผู้มีในเอื้อเพื่อเอาธุระของคนอื่น หรือสังคมด้วยแรงกาย ด้วยปัญญาหรือด้วยทรัพย์ จนเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นเหตุให้รักนับถือกันอย่างมั่นคง ช่วยให้การพัฒนาที่มั่นคงและเข้มแข็งต่อไป

4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้แก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมเนียมในแต่ละกรณี การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ไม่ถือตัวมีความเสมอภาค วางตนเหมาะสม สามารถผูกพันรักษาความสามัคคีในสังคมมนุษย์ไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะมนุษย์ทั้งหลาย รักนับถือความวางตนสม่ำเสมอไม่ถือตัว เป็นธรรมประจำโลกที่มนุษย์ทั้งหลายย่อมไม่เสมอกัน ด้วยทรัพย์ ยศศักดิ์ บริวาร ศิลปวิทยา และปัญญา ที่ยิ่งหย่อนกันกว่ากัน หากเราเคารพในความเป็นมนุษย์ ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีเสมอกันในฐานะมนุษย์เหมือนกันกับเรา

หลักพรหมวิหารธรรม 4

เป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย

1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งมิตรภาพไมตรีทางสังคมมนุษย์ โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สุขใจ

2) กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาหรืออุปสรรคทั้งหลาย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญอย่ากรุณาจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำงานสงเคราะห์ ควรประกอบด้วยอุเบกขากำกับ

3) มุทิตา ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจแช่มชื่นเบิกบาน พลอยยินดีปลาบปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

4) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่หมู่พวกพ้อง

หลักสัปปุริสธรรม 7

เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่มีมนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่า หลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย

1) ธัมมัญญตา รู้จักหลักการ รู้เหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน

2) อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้น ๆ เพื่อประโยชน์อะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นแก่สาระแห่งชีวิต

3) อัตตัญญตา รู้จักตนตามเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) มัตตัญญตา การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดี พอเหมาะรู้จักคิด พุด กระทำกิจต่าง ๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

5) กาลัญญตา รู้กาลเวลาอันสมควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่าง ๆ

6) ปริสัจญตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรมีกิริยาวาจาอย่างไรมีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ

7) บุคคัญญตา การรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

จากหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นอันประกอบไปด้วย หลักสิกขา 3 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหารธรรม 4 และหลักสัปปุริสธรรม 7 นั้น สามารถที่จะเลือกนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งสิ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานภายในองค์กรและเป็นการนำหลักธรรมเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อเป็นการเตือนสติ เตือนใจให้กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานได้ดีอีกประการหนึ่ง จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะใช้หลักธรรมที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้ตัวเราและผู้อื่น ตลอดถึงองค์กรเกิดความสุขและความเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั่วไปและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนั้น จะทำให้เห็นข้อมูลที่ชัดเจนขึ้นกว่าเดิมว่า การที่จะเข้าทำงานหรือปฏิบัติงานในฐานะหนึ่งหรือตำแหน่งใดก็ตามในองค์กรใดองค์การหนึ่งที่พึงจะกระทำภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพที่ดีได้นั้น จำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานและคัดเลือกให้ตรงกับสายงานที่ถนัดของแต่ละบุคคล ฉะนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม จัดว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าตัวมนุษย์เรานั้นเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้งานทรัพยากรส่วนอื่น ๆ หากว่าองค์กรใดมีการเริ่มต้นด้วยการสรรหาและได้บุคลากรที่ดีตั้งแต่ต้นแล้วละก็ ปัจจัยที่มีผลกระทบที่ดีในส่วนอื่น ๆ ก็จะตามมาด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องด้วยตัวบุคคลโดยตรง เพื่อให้คนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ควบคู่ไปกับการรักษาและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานหลักของตนเอง หรือถ้าจะให้งานหรือสายงานขององค์กรหรือหน่วยงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ บุคคลที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารจะต้องใส่ใจในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการน้อมนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น หลักสิกขา 3 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหารธรรม 4 และหลักสัพปริสธรรม 7 ก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการทำงานได้ หลักธรรมเหล่านี้จัดเป็นธรรมที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตขององค์กรที่ดีและประเสริฐได้ พร้อมกับการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขแบบมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- บุษกร วัฒนบุตร. (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ*. นนทบุรี : บริษัท อັบพีรน์ดี จำกัด.
- อนวัต กระสังข์. (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต*.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพละ 4

Personnel Competency Development of Local Administrative Organizations According to Pala 4

พระเทพปริยัติเมธี* พระนุชิต นาคเสโน** อมลวรรณ อปสิน***

บทคัดย่อ

การประยุกต์ใช้หลัก พละ 4 ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการอบรมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการคิดที่อาศัยวิธีการที่สอดคล้องกับงานทำให้ได้คำตอบถูกต้องตรงกับความ เป็นจริง มีความคิดที่สร้างสรรค์ รู้ถึงจุดดี จุดด้อยของตนเอง รู้นิสัยของผู้อื่น มีความมุ่งมั่น มีจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น แยกแยะแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ มีความกล้าในการทำงานที่ยากและท้าทาย ประพฤติตนตามหลักเบญจศีล ละเว้นอบายมุข เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันผู้อื่น วางตนสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลง ให้คำแนะนำสั่งสอนผู้อื่นอยู่เสมอ การนำหลักพละ 4 มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแต่ละพละจะมีหลักธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อสร้างหรือพัฒนาตัวตนและจิตใจของความเป็นมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดเรียนรู้ที่ดี มีพลังในการทำงาน ตั้งอยู่ในความดีงาม มีจิตสาธารณะ ส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หลักพละ 4 จึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร, พละ 4

Abstract

The application of Pala4 for personnel's competency development of Local Administrative Organizations was the application of Pala 4 in training the personnel to have knowledge and wisdom in working to get the correct answers to problems, to be creative, to know own strength and weakness, to know others' behaviors, to be dedicative, hard working and tentative, to have effort to learn and

* อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

to solve problems systematically. To be brave to perform the hard, difficult and challenging works, to behave according to five precepts, abstaining from the ruins, to be good examples for others with good human relations and good advices. To apply the Pala4 in personnel's competency development was appropriate because each principle of Pala4 was for self development, good learning, energetic to work, good conducts with public mind resulting the personnel to be progressive and advanced in ones' duties and positions. Pala 4 was very important principle for the personnel's competency development of Local Administrative Organizations.

Keywords: Personnel Competency Development, Pala 4

บทนำ

การกระจายอำนาจและถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของภาครัฐในระบอบประชาธิปไตยโดยลดบทบาทของภาครัฐส่วนกลางลง (Decentralization) คงเหลือเพียงแต่ภารกิจหลักเท่าที่จำเป็นซึ่งเป็นนโยบายระดับชาติตามแนวทางของรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกรอบและแผนแม่บททำให้เกิดการปรับองค์กรทั้งในราชการส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้นทั้งในด้านการดำเนินนโยบายการบริหารงานบุคคลการจัดการศึกษาและการจัดสรรทรัพยากรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐการปฏิรูปทางการเมืองการกระจายความเจริญไปสู่ชนบทการ จัดบริการสาธารณะให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาอย่างต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาและความต้องการ ของประชาชนเป็นอย่างดี การบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนเหนือขึ้นไป ท้องถิ่นจะบริหารงานให้เสร็จสิ้นลง ภายในท้องถิ่นนั่นเอง ไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น องค์กรปกครองท้องถิ่นมีจุดแข็งอยู่หลายประการไม่ว่าจะเป็นการมีอิสระการทำงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนทำให้รู้ปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีและรวดเร็วข้อจำกัดและความอ่อนแอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองซึ่งมีหลายด้านอาทิการขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องซึ่งอาจเกิดมาจากการที่หน่วยงานไม่ได้สนใจในการที่จะจัดให้มีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังจึงเคร่งครัดหรือบุคลากรไม่ได้สนใจในการที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรทำให้การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพในการตอบสนองความ

ต้องการของประชาชน การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้นั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะด้านความรู้ความสามารถและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งต้องสอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กรเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงสามารถแก้ปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างทันกาลในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานการบริหารทรัพยากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้นช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่ๆ แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว เป็นไปตามปรัชญาของการพัฒนาบุคคลที่สำคัญ คือ บุคคลทุกคนมีศักยภาพของตนเองที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ควรดำเนินการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Development) การพัฒนาทรัพยากร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 17) บุคคลจะต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องเป็นระบบ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก สู่ระบบการพัฒนาขององค์กร วิธีการในการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคลและภารกิจขององค์กร จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นระยะๆ เพื่อพัฒนา บุคคลบางกลุ่มให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันก็สนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น ระบบข้อมูลบุคคลขององค์กรจะต้องครบถ้วน ถูกต้องและทันสมัยสามารถตรวจสอบความก้าวหน้ารายบุคคลได้ การพัฒนาบุคคลจะต้องหาทุกด้าน คือ สุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถจิตใจ และคุณธรรม ควบคู่กันไป องค์กรต้องคำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าของบุคคลควบคู่ไปกับความก้าวหน้าขององค์กร

ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จ ของส่วนราชการ ข้าราชการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมตามหลักคุณธรรม มีความพร้อมรับผิดชอบในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสำเร็จของส่วนราชการ จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถอันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน สามารถเพิ่มคุณภาพผลผลิตหรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า (คณินิจ อนุโรจน์, 2551 : 2)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยจัดทำเกณฑ์คุณภาพในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการต่างๆ นำไปใช้ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการในองค์กรให้ในหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น และมีมาตรฐานการทำงานเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้นทั้งผลผลิตและบริการให้แก่ผู้รับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549 : 3-7)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดกรอบสมรรถนะไว้แล้ว 7 ด้าน เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบสมรรถนะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548 : 7) แต่การนำมาใช้จริงยังมีอยู่น้อย ทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามกรอบสมรรถนะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปในเรื่องของการจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้การความสำคัญในเรื่องพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีอยู่น้อย การนำหลักพละ 4 มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี เพราะพละ 4 เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง ให้มีพลังในการทำงานเป็นธรรมคาสอนที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ การงาน การศึกษา เล่าเรียน และโดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือผู้นำต่างๆ เพื่อสร้างคุณธรรม และพลังที่จะช่วยทำให้การดำเนินงานหรือการทำให้กิจกรรมเกิดความมั่นใจ และส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสนา

ในทางพระพุทธศาสนา มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาต่างๆ มนุษย์เป็นผู้ที่ฝึกอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตน ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติทางกาย ทางศีล ทางจิต ทางปัญญา ที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตน เป็นความสัมพันธ์กับมนุษย์และวัตถุ ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจา ดังนั้น มนุษย์จึงเป็นผู้ฝึก หรือผู้สร้างให้เกิดมีคุณสมบัติ และถ่ายทอดคุณสมบัติที่ตนทำให้มีให้เป็นที่ไปสู่นอกตน ซึ่งการพัฒนาตามความหมายของพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา 4 หมายถึง การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนา 4 ประการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546 ; 70) ประกอบด้วย

1) กายภาวนา คือ การเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิด

โทษ ให้กุลธรรมงอกงาม ให้กุลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2) สีสถาวนา คือ การเจริญศีล, พัฒนาความประประพฤติ, การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3) จิตถาวนา คือ การเจริญศีล, พัฒนาความประประพฤติ, การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

4) ปัญญาถาวนา คือ การเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถหาจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธเป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด เพื่อให้มนุษย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม (ฉาน ตรรกวิจารณ์, 2544 : 2) ดังนั้น การพัฒนาบุคคล ต้องมีการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา การศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทาคความเป็นมนุษย์ให้ถูกต้องและสมบูรณ์อันประกอบด้วย

1) ความฉลาดหรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัว คือ พอแก่ความต้องการ คือ การเรียนหนังสือ

2) มีความรู้เรื่องวิชาชีพและอาชีพพอตัว คือ การเรียนอาชีพ

3) มีมนุษยธรรม คือ ความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอน การอบรมจริยธรรม (พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), 2537 : 15)

แนวทางการพัฒนาตามหลักพละ 4

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ประสบความสำเร็จ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องเพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา88 ในปัจจุบันการบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่จึงใช้วิธีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา มากขึ้น ทั้งนี้ หากในองค์กรใดมีบุคลากรที่ทั้งเก่งและดีก็เป็นที่น่าพอใจอันนั้นย่อมประสบความสำเร็จในทุกๆ เวทีแห่งการแข่งขัน ขณะเดียวกันในทางพระพุทธศาสนายังมีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือ ไครหาดีก็ควรได้รับการยกย่อง ไครหาผิดก็ควรได้รับการลงโทษ ดังพระบาลีที่ว่า “นิคคณเห นิคคหารห ปคคณเห ปคคหารห ขมคนทีควรข่ม ยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง” (ขุ.ชา. (บาลี) 27/2442/531)

"หลักพละ 4" เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่ถึงพร้อม เป็นธรรมคำสอนที่เหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ การงาน การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งในพระพุทธศาสนา มองการพัฒนาคนว่า คนจะเก่ง มีความรู้ หรือความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่จะต้องมีคุณธรรมความดีอยู่ในตัวด้วย พระพุทธศาสนาเป็นหลักวิชาที่จะพัฒนาให้คนเป็นคนเก่ง (วิชา) และดี (จรณะ) จึงจะได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (วิชาจรณสัมปันโน) ในขณะเดียวกันพระพุทธศาสนาก็มิได้ปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีแบบตะวันตก หากแต่หลักการทางพระพุทธศาสนาสอนให้เอาหลักวิชามาบูรณาการร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความสมบูรณ์พร้อมและสอดคล้องกันตามหลักธรรมชาติ หลักไตรสิกขา เป็นหลักธรรมที่นำมาพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีทั้ง "วิชาและจรณะ" นั้น ธรรมอันเป็นกำลังที่เกิดจากคุณธรรม ความประพฤติปฏิบัติที่เป็นหลักประกันของชีวิต ซึ่งให้เกิดความมั่นใจในตนเองไม่หวาดหวั่นกลัวภัยมี 4 ประการ ผู้ประพฤติตนตามหลักพละ 4 นี้ย่อมจะเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตรอดพ้นจากภัยทั้ง 5 คือ ภัยจากการครองชีพ ภัยจากการเสื่อมเสียชื่อเสียง และการถูกกล่าวร้าย ภัยจากการครั้นคร้ามในที่ชุมนุม ภัยจากการกังวลเรื่องความตายเพราะเข้าใจในกฎไตรลักษณ์ และภัยจากการกังวลเรื่องชีวิตหลังความตายเพราะรู้ดีว่าเมื่อสังขารดับแล้วย่อมไปสู่สุคติภพ

การพัฒนาพละ 4 ให้เกิดมีขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้เท่าเทียมกัน เพราะทุกคนมีปัญหาพละ 4 วิทยาลัยพลานามัยและสังคหพละอยู่ในดวงจิตของตนเอง เพียงแต่รอการพัฒนาเท่านั้น สิ่งสำคัญต้องลงมือปฏิบัติเพราะหลักการพัฒนาปัญญาในพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักพละนี้เป็นภาคปฏิบัติแม้จะศึกษารู้อยู่ในทฤษฎี (ปริยัติ) มากมายเป็นอย่างดี แต่ถ้าขาดการนำไปพิสูจน์โดยการปฏิบัติให้เห็นจริงตามศาสนอนันตผล (ปฏิเวธ) ก็ไม่นับว่าเป็นการศึกษาที่ถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา การปฏิบัติเพื่อพัฒนาให้องค์ธรรมทั้ง 4 มีกำลังจึงเป็นสิ่งสำคัญดังที่พระพุทธองค์ตรัสถึงความสำคัญของการพัฒนาพละ 4 ไว้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องมีธรรมะสำหรับนักบริหารแบบธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณซึ่งทำได้ทั้งน้ำใจคนและได้ผลงานยึดธรรมเป็นหลักในการบริหารที่เรียกว่า พละ 4 ประกอบด้วยกำลัง 4 ประการ คือ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), 2549 : 44-45)

1. ปัญญาพละ กำลังหรือพลังแห่งความรู้รอบรู้ความรู้ หรือปัญญาที่กล่าวนี้ผู้นำจะต้องนำมาใช้ในการบริหารตนเองบริหารคน และบริหารงานให้ดำเนินไปได้เป็นปกติซึ่งลักษณะของปัญญาที่เกี่ยวข้องกับปัญญาพละ มีดังนี้

1) สุตมยปัญญา หมายถึงความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ด้วยวิธีการอ่านและการฟังจากหนังสือตำราวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในแต่ละสาขาโดยจะต้องจดจำความรู้เรื่องราวต่างๆ ไว้ให้ได้มากมายเพราะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และตัดสินใจสั่งการในการบริหารงานได้ไม่ได้รับความเสียหาย

2) จินตามยปัญญา หมายถึงความรู้ที่ได้จากการคิดวิเคราะห์พินิจไตร่ตรองข้อมูลที่ได้รับทั้งจากการฟังหรือการอ่านรวมถึงการตรวจสอบแหล่งข้อมูลว่ามีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใดการน้อมนำมาพิจารณาไว้ในใจอย่างแยบคาย ซึ่งอาจนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงความคิดแบบจินตามยปัญญาเป็นลักษณะความคิดตามหลักโยนิโสมนสิการมี 4 วิธี คือ

2.1) คิดถูกวิธี (อปลายมนสิการ) คือ การคิดที่อาศัยวิธีการที่สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา เพื่อให้ได้คำตอบถูกต้องตรงความจริง เช่น การตรวจสอบความจริงในบางเรื่องต้องใช้วิธีอุปนัยหรือวิธีนิรนัยหรือต้องใช้ประสบการณ์ตรงเป็นเครื่องตรวจสอบยืนยันความจริงในสมัยที่พระพุทธเจ้าทรงค้นหาหนทางดับทุกข์พระองค์ทรงใช้วิธีการทรมานตนเอง หรือทุกข์กิริยาแต่ก็ไม่สามารถได้หนทางดับทุกข์เพราะทรงใช้วิธีผิด

2.2) คิดมีระเบียบ (ปตมมนสิการ) คือ การคิดที่ดำเนินตามขั้นตอนของวิธีการนั้นไม่มีการลัดขั้นตอน หรือด่วนสรุป ซึ่งในการด่วนสรุปข้อมูลจัดเป็นเหตุผลวิบัติตัวอย่างเช่นถ้าหยิบผลส้มในลัง 1 ลูกมาชิมแล้วมีรสเปรี้ยวก็ไม่ควรด่วนสรุปว่าส้มทั้งลังเปรี้ยวหมดทุกลูกเพราะอาจมีบางลูกมีรสชาติหวานอร่อยก็เป็นได้และนอกจากนี้แล้วก็ต้องไม่มีความคิดฟุ้งซ่านออกนอกกลุ่มทางต้องมีสมาธิอยู่ในเรื่องที่กำลังพิจารณาอยู่ไม่ทิ้งกลางทางเมื่อมีเรื่องใหม่ๆ เข้ามา

2.3) คิดมีเหตุผล (การณมนสิการ) คือ การคิดจากเหตุโยงไปหาผลและการคิดจากผลวกกลับมาหาเหตุการคิดในลักษณะนี้จะทำให้นักบริหารหรือผู้นำเป็นคนรู้เท่าทันเหตุการณ์ในการสั่งการแต่ละครั้งสามารถคาดการณ์ได้ว่าจะได้ผลดีหรือผลเสียตามมาเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในองค์กรต้องบอกได้ว่ามาจากสาเหตุอะไร

2.4) คิดเป็นกุศล (อุปปาทมนิการ) คือ การคิดสร้างสรรค์คิดให้เกิดความหวังได้กำลังใจในการทำงานเมื่อได้ความรู้ใหม่ๆ ก็สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของตนและยังหมายรวมถึงความคิดที่รู้จักแสวงหาประโยชน์ได้จากสิ่งๆ ที่ดูเหมือนว่าไม่มีประโยชน์

3) **ภาวนามยปัญญา** หมายถึง ความรอบรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในทางธรรมก็คือการฝึกจิตภาวนาเมื่อได้เรียนรู้วิธีการในภาคทฤษฎีแล้วก็ต้องลงมือปฏิบัติจริงจะได้ผลเป็นการแปลงยุทธวิธีเป็นยุทธการในสนามรบปัญญาทั้ง 3 นี้ทำให้ผู้นำมีความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องรอบรู้เกี่ยวกับตนเองและบริหารตนเองได้ ต้องรอบรู้คนและบริหารคนได้และต้องรอบรู้งานและบริหารงานได้เป็นผู้มีความรู้ใน 3 เรื่องเป็นอย่างดีกล่าวคือ

1. รู้ตน หมายถึง รู้จักความเด่นหรือความด้อยของตนเองทั้งนี้ก็เพื่อทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของตน

2. รู้คน หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับคนร่วมงานต้องรู้ว่าลูกน้องคนไหนมีความสามารถทางด้านใดมีจริตแบบไหนเพื่อจะได้ใช้งานให้ถูกกับความสามารถ และนิสัยของแต่ละคน (จริตหรือนิสัยมี 6 แบบ คือ ราคะจริต ชอบรักความสวยงามคนกลุ่มนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดปราณีต, โทสะจริตชอบความเร็วคนกลุ่มนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็วโมหะจริตจะขาดความกระตือรือร้นทำงานเฉื่อยชาสัทธาจริตเชื่อคนง่ายคนกลุ่มนี้ถ้าถูกใจผู้ใดจะทำงานให้ผู้นั้นอย่างเต็มกำลังพุทธจริตชอบใฝ่รู้อย่างสงสักรักการศึกษาหาความรู้คนกลุ่มนี้มีความถนัดงานทางด้านวิชาการและวิตกจริตชอบกังวลไม่กล้าตัดสินใจ)

3. **รู้งาน** หมายถึง ความรอบรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารคน การอำนวยความสะดวกและการติดตามประเมินผลงานความรู้เรื่องงานมี 2 ลักษณะ ได้แก่ การรู้เท่ามีความรู้เกี่ยวกับงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรเกี่ยวข้องกับคนอื่นอย่างไรรู้เท่าถึงเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถที่จะหาทางป้องกันเอาไว้ได้และอีกลักษณะหนึ่งคือการรู้ทันหมายถึงความรู้เท่าทันสถานการณ์สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

2. **วิริยะพละ** หมายถึง กำลังแห่งความเพียรหรือความขยัน มีกำลังใจที่เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจกล้าได้กล้าเสีย ไม่กลัวความยากลำบาก ไม่ย่อถอยต่อปัญหาและอุปสรรคใดๆ มีความบากบั่นพากเพียรเป็นนิจ ความพากเพียรหรือความขยันที่เกี่ยวข้องกับวิริยะพละ มีดังนี้

1. **สสังขาริกวิริยะ** คือ ความขยันที่ต้องอาศัยคนอื่นให้มาปลุกใจ หรือมีสถานการณ์บีบบังคับ ถ้าไม่มีใครบังคับก็หมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไปได้

2. **อสังขาริกวิริยะ** คือ ความขยันที่เกิดจากการปลุกใจตนเองแม้คนอื่นจะหมดกำลังใจล้มเลิกการทำงานไปแล้ว แต่คนที่ปลุกใจตนเองได้จะลุกขึ้นสู้ต่อไป ผู้นำ มีหน้าที่ต้องนำคนอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไปตามปกติ จึงต้องมีความขยันแบบ “อสังขาริกวิริยะ” ไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ เมื่อเผชิญอุปสรรคจะต้องปลุกใจตนเอง และปลุกกระตุ้นคนอื่นให้ทำงานต่อไป ถ้าหัวหน้ายอมแพ้คนเดียว องค์กรทั้งหมดก็ล่มสลายได้ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่และประสบผลสำเร็จเมื่อถึงคราวล้มก็ต้องล้มแต่ล้มแล้วต้องลุกขึ้นสู้ให้ได้เอาเหตุการณ์ที่ผ่านมาเป็นบทเรียนในการแก้ไขปัญหาการทำงานในครั้งต่อไป ต้องมีความเพียรเป็นเลิศเพื่อบรรลุเป้าหมาย

3. **อนวัชชพละ** หมายถึง กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือข้อเสียหาย มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน ไม่ประพฤติปฏิบัติไปในทางเสื่อมเสีย ละเว้น อบายมุขทั้ง 6 การประพฤติปฏิบัติที่จะทำให้เกิด อนวัชชพละ สมบูรณ์ มีดังนี้

3.1 การประพฤติตามหลักเบญจศีล คือ การรักษาศีลห้า ทั้งกาย วาจา และจิตใจ อย่างเนืองนิจ ประกอบด้วย ศีลข้อที่หนึ่ง ไม่ฆ่าสัตว์ หรือใช้ให้ผู้อื่นฆ่า ศีลข้อที่สอง ไม่ขโมยหรือลักทรัพย์ของผู้อื่น ศีลข้อที่สาม ไม่ประพฤติผิดในกาม ล่วงละเมิดคู่สามีภรรยาของบุคคลอื่น ศีลข้อที่สี่ ไม่กล่าวความเท็จ พูดโกหก พูดเพ้อเจ้อ พูดไร้สาระ ศีลข้อที่ห้า ไม่ดื่มแอลกอฮอล์ หรือของมึนเมา

3.2 ละเว้นอบายมุข อบายมุขทั้ง 6 ทำให้ชีวิตของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องไปสู่หนทางแห่งความเสื่อมและอาจทำให้บุคคลผู้นั้นต้องทุจริตต่อหน้าที่การงาน อบายมุขทั้ง 6 ตามที่กล่าวมีอบายมุข 1 การดื่มสุรา อบายมุข 2 การท่องเที่ยวยามวิกาล อบายมุข 3 การดูการละเล่นที่ผิดศีลธรรมอันดี อบายมุข 4 การคบคนชั่ว คบโจร อบายมุข 5 การเล่นการพนัน อบายมุข 6 การเกียจคร้านประกอบอาชีพการงาน

4. **สังคหพละ** หมายถึง กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญสำหรับนักบริหารที่อาศัยคนอื่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ผู้นำหรือนักบริหารสามารถผูกใจเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ ต้องมีสังคหวัตถุ 4 ประการ คือ

1) ทาน การแบ่งปัน การให้ ซึ่งประกอบได้ด้วย ทาน 3 แบบ ได้แก่ อามิสทาน คือ การให้สิ่งของ ทุนทรัพย์ วิทยาทานหรือธรรมทาน คือ การให้คำแนะนำสั่งสอน บอกรวีวิธีการทำงานให้ได้ผล การสนับสนุนทางด้านการศึกษาคณะพัฒนามนุษย์ อภัยทาน คือ การให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน หรือการล่วงเกินซึ่งกันและกัน

2) ปิยวาจา การพูดถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน ผูกจิตใจคนด้วยคำพูดอ่อนหวาน

3) อัถลจริยา การท้าวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หรือการสงเคราะห์ต่อผู้ได้ บัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

4) สมานัตตตา การวางตัวลูกกาละเทศ วางตนสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลง ในการที่จะทำให้อำนาจหรือผู้บริหารประพฤติตามหลักสังคหวัตถุได้อย่างจริงจัง ผู้นำจะต้องมีหลักพรหมวิหารธรรมประจำใจด้วยหลักธรรม 4 ข้อ คือ เมตตา ความรัก ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มองแต่ส่วนดีของเพื่อนร่วมงานให้มองข้ามในส่วนเสียและให้อภัย กรุณา ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ เมื่อเห็นผู้ร่วมงานประสบความลำบาก คิดหาทางช่วยเหลือให้เขารอดพ้นจากความยากลำบาก มุทิตา ความรู้สึกพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข มีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีจิตใจริษยาผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา อุเบกขา ความรู้สึกวางเฉยเป็นกลาง มีความยุติธรรม ไม่มีอคติลำเอียง

ดังนั้น พละหรือกำลังแห่งคุณธรรม 4 ประการนี้เป็นข้อปฏิบัติที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นก็คือผู้นำจะสามารถวางแผนงานจัดองค์กรแต่งตั้งบุคลากร อำนวยการและสามารถควบคุมองค์กรให้ได้ดีผู้นำคนนั้นต้องมีความฉลาดขยันสุจริต และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีนอกจากนี้เมื่อผู้นำปฏิบัติตามหลักพละ 4 นี้แล้วจะสามารถครอบคลุมการบริหารถึงหลักการครองตนครองคนและครองงานซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารที่ดีเพราะผู้นำที่ปฏิบัติตามคุณธรรมในหลักพละ 4 แล้วย่อมจะต้องประพฤติและปฏิบัติตนประกอบไปด้วยคุณธรรม มีความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ดี มีการประสานสัมพันธ์และสนใจให้เกิดการยอมรับนับถือพร้อมที่จะได้รับความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่าย เป็นผู้นำที่ควรแก่การยกย่องเชิดชูและเป็นแบบอย่างที่ดี

การประยุกต์หลักพุทธธรรม (พละ 4) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักพละ 4 เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้เป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคคลที่ทำหน้าที่รวมทั้งในการกำหนดคุณสมบัติ ในการทำงานที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งกำลังจิตใจและสติปัญญา โดยการยึดหลักธรรมเป็นหลักในการทำงาน นับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานตามหลักสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นก็คือ บุคลากรต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี นอกจากนี้ เมื่อบุคลากรปฏิบัติตามหลักพละ 4 จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานและเป็นบุคลากรที่ดีถึงพร้อมด้วยสมรรถนะ มีความสามารถทำงาน

ตามหน้าที่ได้ดี มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยกย่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องการพัฒนา
สมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพละ 4 มีแนวทางในแต่ละด้าน ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยปัญญาพละ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยปัญญา การรับการฝึกอบรม
บ่อยๆ พัฒนาด้วยการอบรมบ่อยๆ ทั้งนี้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสนใจอ่าน จึงจะ
เกิดปัญญา พัฒนาด้วยการฝึกอบรมและตัวบุคลากรองค์กรเองก็ต้องให้ความสนใจใฝ่รู้ ค้นคว้า อ่าน
จึงจะเกิดปัญญา ปัญญา แปลว่า ความรู้ การสร้างองค์ความรู้ นั้น จะต้องใช้ความรู้ที่เป็นสิ่งซึ่งได้สั่ง
สมอบรมมา จากการศึกษาเล่าเรียน หรือการอ่าน การเข้ารับการอบรมบ่อยๆ เพื่อนำความรู้มา
พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สิ่งใดทำซ้ำๆ บ่อย ก็จะทำให้ทักษะมีความชำนาญ การพัฒนาตนเองให้มี
ความรู้และเข้าใจ จากการฝึกอบรมการศึกษาเล่าเรียนจัดการองค์ความรู้สามารถประยุกต์ความรู้มา
ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การทำงานมีมาตรฐานสูงขึ้นมี
ความสามารถในการค้นหาแหล่งความรู้จากสถาบันการฝึกอบรม สถาบันการศึกษาห้องสมุดและ
จากผู้รู้เพื่อพัฒนาตนเอง ปฏิบัติตนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง
จุดอ่อนตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าเป็นผู้ให้คำปรึกษาและเป็นตัวอย่างในการ
ทำงานให้คำปรึกษาที่มงาน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ปฏิบัติตนเองเป็นตัวอย่างที่ดี การกระตุ้นให้
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ทักษะการคิด การวิเคราะห์ การวิจัยแล้วนำผลสู่กระบวนการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการฝึกคิดให้เป็นระบบ และนำมาประยุกต์กับการทำงาน ซึ่งต้องทำอย่างมี
สติ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาการทำงาน และการดำรงชีวิต ทักษะทางด้านปัญญาจะทำให้
บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุมีผล จัดลำดับความคิดอย่างเป็น
ระบบ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความเป็นจริง และมีความเป็นไปได้ตามสภาวะความเป็นจริง
มีกระบวนการคิดที่ลำดับ มีเหตุมีผล มีความคิดองค์รวม เป็นระบบการคิดที่อาศัยวิธีการที่สอดคล้อง
กับงานที่ทำ เพื่อให้ได้คำตอบถูกต้องตรงความจริง พลังความคิดที่เป็นกุศลจะเป็นพลังการคิด
สร้างสรรค์ เมื่อได้ความรู้ใหม่ๆ ก็สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ในให้บริการเป็นประโยชน์ต่อ
องค์กรของตน รวมถึงพลังความคิดที่รู้จักแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ได้จากสิ่งที่ถูกมองข้าม เข้าใจใน
ความต้องการของประชาชนแจ่มแจ้งลึกซึ้งในความสัมพันธ์ของงานบริการ และรายละเอียดต่างๆ
ของงานบริการ มีพลังความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับตัวให้เป็นผู้มีความรู้เท่าทันโลกทัน
สถานการณ์ได้ตลอดเวลา คิดวิเคราะห์ข้อมูล นำพลังความรู้มาใช้ในการคิดพิจารณา ทำให้รู้สาเหตุ
ต่างๆ ที่ทำให้มีปัญหาและใช้หลักความคิดที่ถูกวิธีในการแก้ไขปัญหา จนได้รับคำตอบในการแก้ไข
ปัญหาเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสามารถนำพลังความรู้ ที่มีอยู่มาสร้างสรรค์การบริการ ที่
เกินความคาดหมาย

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยวิริยะพละ

การพัฒนาให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความขยันมุ่งมั่นทุ่มเท การ
พัฒนาด้วยการฝึกอบรมและตัวบุคลากรองค์กรเองก็ต้องให้ความสนใจ ตระหนัก ปรับเปลี่ยน
ทัศนคติ ความเชื่อ จึงจะเกิดความทุ่มเท การเข้ารับการอบรมบ่อยๆ เพื่อนำความมุ่งมั่น ทุ่มเท มา

เป็นรูปแบบในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งใดทำซ้ำๆ บ่อย ก็จะเป็นนิสัย จะเกิดเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นบุคคลที่มีความพยายาม ความมุ่งมั่น ทุมเขย้นหมั้นเพียรในการทำงาน และดำเนินชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจ โดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง สามารถทำกิจการหน้าที่ได้ผลดี การพัฒนาด้วยพลังความเพียรพยายามเป็นการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีจิตอธิฐานหรือความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ไม่วอกแวก การพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิถือเป็นศูนย์กลางสำคัญ เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงาม มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำดี มุ่งมั่นที่จะประพฤติ ปฏิบัติดี สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ท้อถอย การทำงานตามหน้าที่ใดๆ ก็ตาม หากขาดพลังความเพียรพยายาม ความมุ่งมั่น ตั้งมั่น จดจ่อ อยู่ในสิ่งที่กำลังปฏิบัติ อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในกิจการงานที่ทำได้ การทำงานต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือ ต้องมีความมุ่งมั่นจึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาได้ชัดเจนเจาะลึกทะลุทุกประเด็น และมองเห็นทั่วตลอดรอบด้าน การตั้งมั่นในความดีงามที่ไม่ให้มีข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดเสียหาย ทั้งนี้ต้องพัฒนาด้วยหลักประธาน 4 หรือ ความเพียร 4 ประการ และละนิวรรณ์ 5 จึงจะทำให้มีจิตใจ มุ่งมั่น ตั้งมั่นในการปฏิบัติความดี การพัฒนาสมาธิถือเป็นการฝึกฝนทางด้านจิตใจ ด้วยประธาน 4 เพียรระวังอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิดขึ้นเพียรทำลายอกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้หมดไปละเว้นสิ่งที่ทำแล้วไม่เป็นประโยชน์ รมัตระวังไม่ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องความเพียรพยายามกระทำในสิ่งที่ถูกต้องให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการหาความดี พยายามรักษาความดีงามและความถูกต้องให้อยู่อย่างมั่นคง รักษามาตรฐานสิ่งดีๆ ที่ทำไว้พฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความพยายาม อุตสาหะตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญองกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและประพฤติไปในทางที่ดีงามด้วย การทำงานตามหน้าที่ใดๆ ก็ตาม หากขาดสมาธิ ขาดความมุ่งมั่น ตั้งมั่น จดจ่อ อยู่ในสิ่งที่กำลังปฏิบัติ อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในกิจการงานที่ทำได้ ขยันทันปากเพียร ความเข้มแข็งอดทน ความตั้งมั่นเอาธุระการงาน ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ไม่ท้อแท้ พัฒนาจิตใจให้มีความมั่นคงที่จะทำดี มีสติสัมปชัญญะ ไม่หวั่นไหวกับสิ่งเร้า ด้วยการละนิวรรณ์ 5 หมายถึง การไม่ติดความสุข ไม่หลงใหลในความสะดวกสบาย อดทน ยอมลาบาก ลุยงาน ไม่ความฟุ้งซ่าน ไม่ความลั้งเลงสงสัย มีความมั่นใจ ไม่เปื้อนหน่ายง่าย เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยอนวัชพละ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยพลังความสุจริตหรือพลังความบริสุทธิ์ เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยวิธีการฝึกอบรมบ่อยๆ ทั้งนี้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใส่ใจ ตั้งใจ ทาจิตใจให้บริสุทธิ์ จึงจะเกิดการพัฒนากับการฝึกอบรมและตัวบุคลากร องค์กรเองก็ต้องให้ความจริงจัง ในการการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจึงจะเกิดพลังความบริสุทธิ์ การสร้างพลังความบริสุทธิ์นั้น จะต้องใช้ความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีสมาธิแน่วแน่ ที่ปรับเปลี่ยน

พฤติกรรม ก็จะเกิดความสุขจิตความบริสุทธิ์ ในการทำงานและดำเนินชีวิต การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยอนวัชชพะละ ด้วยการประพฤติตามหลักเบญจศีล คือ การรักษาศีลห้า การละเว้นอบายมุข ทั้ง 6 และการประพฤติตนดีด้วยหลักมรรคมืองค์ 8 นั้นเป็นการทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระเบียบวินัย ทาการงานที่ไม่มีโทษภัย มีความซื่อสัตย์สุจริต บริสุทธิ์ยุติธรรม ไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุขอยู่ในกฎระเบียบรวบรวมไปถึงการเคารพกฎหมาย เป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นคนมีศีล เริ่มต้นจากการรักษาศีลห้า ทั้งกาย วาจาและจิตใจ อย่างเนื่องจึงประกอบด้วย ศีลข้อที่หนึ่ง ไม่ฆ่าสัตว์ หรือใช้ให้ผู้อื่นฆ่า ศีลข้อที่สอง ไม่ขโมยหรือลักทรัพย์ของผู้อื่น ศีลข้อที่สาม ไม่ประพฤติผิดในกาม ล่วงละเมิดคู่สามีภรรยาของบุคคลอื่น ศีลข้อที่สี่ ไม่กล่าวความเท็จ พูดโกหก พูดเพ้อเจ้อ พูดไร้สาระ ศีลข้อที่ห้า ไม่ดื่มแอลกอฮอล์ หรือของมีเมา ละเว้นอบายมุข อบายมุขทั้ง 6 ทำให้ชีวิตของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องไปสู่หนทางแห่งความเสื่อมและอาจทำให้บุคคลผู้นั้นต้องท้อใจต่อหน้าที่การงาน อบายมุขทั้ง 6 ตามที่กล่าวมีอบายมุข 1 การดื่มสุรา อบายมุข 2 การท่องเที่ยวยามวิกาล อบายมุข 3 การดูการละเล่นที่ผิดศีลธรรมอันดี อบายมุข 4 การคบคนชั่ว คบโจร อบายมุข 5 การเล่นเกมพนัน อบายมุข 6 การเที่ยวจตุรัสประกอบอาชีพการงาน หลักมรรคมืองค์ 8 ประกอบด้วยสัมมาทิฐิ : ความเห็นชอบ หรือความเห็นตรงตามสภาวะตามที่สิ่งทั้งหลายเป็นจริงโดย ยึดหลักการพิจารณาตามหลักโยนิโสมนสิการอย่างแยบคาย ทำให้ไม่ถูกหลงไม่ถูกยั่วยุ ปลุกปั่นจนเกิดเป็นปัญหา แต่จะทำให้เกิดสติสัมปชัญญะเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองคิด ตัดสินกระทำการต่างๆ ด้วย ปัญญา สัมมาสังกัปปะ : ความดาริชอบ คือ ความคิดที่ปราศจากความเห็นแก่ตัว ความคิดเสียสละ ความคิดที่เป็นคุณเป็นกุศลทุกอย่างโดยไม่มีสิ่งเหล่านี้เจือปน ได้แก่ กามตัณหา อุปาทาน ความพยาบาท อาฆาต เคียดแค้นชิงชัง ความคิดในการเบียดเบียน ทำร้าย ทำลาย กระทบกระทั่งรุกรานผู้อื่น สัมมาวาจา : วาจาชอบ คือ ลักษณะคาพูดที่มีศีลไพเราะ อ่อนหวาน เชื่อถือได้ อ้างอิงได้การสื่อสารข้อมูลที่เป็นความจริงประสานสามัคคี เป็นไปเพื่อประโยชน์และความสุขต่อผู้อื่น โดยจะต้องไม่มีคำพูดหยาบคาย กล่าวไม่ตรงความจริง ไม่มีคำส่อเสียดกระทบกระทั่ง ไม่พูดเพ้อเจ้อไร้แก่นสาร สัมมาภิมันตะ : การงานชอบ คือ การทำกิจกรรม การงานที่ถูกต้องตรงตามหลักศีลธรรม ด้วยการไม่เบียดเบียนทำลายชีวิตผู้อื่น ไม่ละโมภปรารถนาในสิ่งของที่ไม่ใช่ของตนแล้วหาอุบายที่จะนำมาเป็นของตนเอง อีกทั้งการไม่ประพฤติผิดในกามคุณ ทั้งหลายที่จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสีย สัมมาอาชีวะ : การเลี้ยงชีวิตชอบ ด้วยการพิจารณาว่าอาชีพที่จะใช้เลี้ยงชีวิตของตนให้ดำรงอยู่ได้อย่างมีความสุขนั้นต้องเป็นอาชีพสุจริต ไม่เป็นโทษภัยต่อการดำรงชีวิตของบุคคลอื่นให้ได้รับความเดือดร้อน ทั้งทางตรงและทางอ้อม และตนก็ต้องมีความขยันหมั่นเพียรในอาชีพของตนอย่างสม่ำเสมอให้เกิดความเจริญงอกงามอย่างดีด้วย สัมมาวายามะ : ความเพียรชอบ คือ ความพยายามความบากบั่นไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ เพื่อนำพาให้ตนดำเนินไปสู่สิ่งที่มุ่งหวังไว้ สัมมาสติ : ความระลึกชอบ คือ การครองตนอยู่ได้ด้วยการไม่ขาดสติ มีความระมัด ระวังอยู่เสมอมิให้ความเสื่อมเข้ามาสู่ตนด้วยประการต่างๆ มีความใส่ใจมีจิตสำนึกในหน้าที่ของตนด้วยความจริงจึงพยายามเดินก้าวหน้าตลอดเวลา สัมมาสมาธิ : การตั้งใจมั่นชอบ คือ ความหนักแน่นมั่นคง กระฉับกระเฉงมีจิตใจที่ประกอบด้วยความเมตตากรุณา รู้จักตนเองและผู้อื่น

ตามความเป็นจริง จิตใจที่เป็นสมมติจะมีความพร้อมต่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมต่างๆ ให้มีขึ้นได้โดยง่าย มีความมั่นคงทางอารมณ์ตามความรู้ทันพฤติกรรมทางกาย วาจา ของตนให้แสดงออกได้เฉพาะในเรื่องที่เป็นประโยชน์เท่านั้น

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยสังคหผละ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยพลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยวิธีการฝึกอบรมย่อยๆ ทั้งนี้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใส่ใจตั้งใจ จริงใจในการการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยหาจิตใจให้มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม จึงจะเกิดพลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ การสร้างพลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์นั้น จะต้องใช้ความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีสมาธิแน่วแน่ ที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ก็จะทำให้เกิดความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นประโยชน์ในการทำงานและดำเนินชีวิต การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยสังคหผละให้มีพลังในการช่วยเหลือเกื้อกูล ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น เป็นสมาชิกที่มีคุณประโยชน์ต่อองค์กร กำลังแห่งการสงเคราะห์หรือมนุษยสัมพันธ์ ด้วยการประพฤติตามหลักสังคหวัตถุ 4 พลังแห่งการสงเคราะห์ ประกอบด้วยทานการให้ด้วยอามิสทานการให้สิ่งของ ทุนทรัพย์ วิทยาทานการให้คำแนะนำสั่งสอน บอกวิธีการทำงานให้ได้ดี การสนับสนุนทางด้านการศึกษา การพัฒนามนุษย์อภัยทานการให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานหรือการล่วงเกินซึ่งกันและกันด้วยใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากใจจริงปิยวาจา การใช้วาจาพูดไพเราะอ่อนหวานน่าฟังไม่ใช้วาจาส่อเสียดหยาบคายต่อบุคคลที่สนิทใกล้ชิด และบุคคลทั่วไปอัตถจริยาการทาตัวให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นประโยชน์ต่อกันและกันสมานัตตการวางตนที่เหมาะสม ถูกกาลเทศะ อ่อนน้อมถ่อมตน อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ เข้ากันได้ต่อบุคคลทุกระดับ มีบุคลิกทางสังคมแบบเปิดเผยวางตนสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลง มีบุคลิกทางสังคมแบบเปิดเผยบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการอบรม และสามารถประพฤติตนตามหลักสังคหวัตถุ 4 แล้ว จะทำให้มีพลังแห่งการสงเคราะห์ที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน การครองใจคน วิธีทำให้คนรัก สงเคราะห์ผู้อื่นความมีจิตเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความรับผิดชอบต่อสังคม คิดในทางเสียสละ หวังดี ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น การอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยดี ซึ่งเป็นเครื่องประสานใจและเหนี่ยวรั้งใจคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ และทำให้อยู่กันด้วยความรักความปรารถนาดีต่อกัน ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เกิดผลสำเร็จ

สรุป

การประยุกต์หลัก พละ 4 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการอบรมให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถในการคิดที่อาศัยวิธีการที่สอดคล้องกับงานทำให้ได้คำตอบถูกต้องตรงกับความเป็นจริง มีความคิดที่สร้างสรรค์ มีความคิดที่ทำให้เกิดความหวังและกำลังใจในการ สามารถรู้ถึงสภาวะจิตใจ จุดดี จุดด้อยของตนเองรู้นิสัยของเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการรู้จักเหตุปัจจัยและหนทางที่จะนำไปสู่

ความสำเร็จรู้เหตุปัจจัยและความประพจน์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและเป็นโทษรู้จักที่จะหลีกเลี่ยงเหตุและปัจจัยที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จ มีความมุ่งมั่น มีจิตใจตั้งมั่นในการปฏิบัติความดี มีจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น แยกแยะแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบไม่ท้อถอยมีความอดทนสูง สามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน มีความกล้าในการทำงานที่ยากและท้าทาย มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและตรงต่อเวลาประพฤติตนตามหลักเบญจศีล เป็นผู้นำทีมที่ได้รับการยอมรับสามารถจูงใจหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตามละเว้นอบายมุข เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมีมนุษยสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันผู้อื่นวางตนสม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลงให้คำแนะนำสั่งสอนผู้อื่นอยู่เสมอการนำหลักพระ 4 มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแต่ละพระจะมีหลักธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อสร้างหรือพัฒนาตัวตนและจิตใจของความเป็นมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดเรียนรู้ที่ดี มีพลังในการทำงาน ตั้งอยู่ในความดีงาม มีจิตสาธารณะ ส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหลักพระ 4 จึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *คู่มือคำอธิบายสมรรถนะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเอกสารเผยแพร่*. กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่กลุ่มงานวางแผน อัตรากำลัง และระบบงาน.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2551). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองทัพอากาศ”. *วิทยานิพนธ์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉาน ตรรกวิจารณ์. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *ธรรมนุญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม*. พิมพ์ครั้งที่ ๕๗. นนทบุรี : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ). (2537). *เป้าหมายของการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือการพัฒนาระบบสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทย เอกสารเผยแพร่*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). *การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550*. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.

การพัฒนาองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน ยุคไทยแลนด์ 4.0
THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION WITH THE PHILOSOPHY OF A
SUFFICIENT PHILOSOPHY IN THE ERA OF THAILAND 4.0

สุทธิพร จินดา*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาองค์กรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในยุคไทยแลนด์ 4.0 จากการศึกษาพบว่า องค์กรแต่ละที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้ประชาชนมีความมุ่งมั่นเพื่อการดำรงชีวิตที่ลดการปรารถนาและไขว่คว้าในทรัพย์สินในโลกได้ ซึ่งภาครัฐควรมีนโยบายและกลไกเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนประเด็นดังนี้ 1) การเสริมสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับประชาชน 2) การกำหนดระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและเคร่งครัดให้มากที่สุด 3) การส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและความเข้มแข็งในองค์กรได้อย่างอิสระ 4) การพัฒนาศักยภาพภาคเกษตรกรรมให้มีคุณภาพเทียบเท่าภาคเอกชนขนาดใหญ่ 5) การส่งเสริมหน่วยงานกำกับดูแลจริยธรรมทางการเงินในระดับจังหวัด และ 6) รัฐบาลจะต้องเป็นแบบอย่างและสัญลักษณ์การดำเนินงานภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กร; ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง; ไทยแลนด์ 4.0

ABSTRACT

The aim of this paper is development of the Organization with the philosophy of a sufficient philosophy in the era of Thailand 4.0. Studies has shown that Thailand has knowledge about the philosophy of a sufficient economy which makes the population lead a life which is free of greed in this world. The government should promote the development of the country by involving and supporting these following statements. 1. Supporting knowledge and understanding of the sufficient economy philosophy for government officials and for the general population. 2. Setting rules of spending efficiency and strictly. 3. Supporting the economy of communities and the strength within the community. 4. Develop the agriculture sector to match those of the large private enterprise. 5. Support the over lookers of finance at a provincial level and 6. The government should be a

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

rule and symbol of development underneath the philosophy of a sufficient economy.

Keywords: Development of Organization; Philosophy of a Sufficient Economy, Thailand 4.0

บทนำ

องค์กรมีพัฒนาการทางเศรษฐกิจอย่างไม่ขาดสาย โดยเริ่มจาก Thailand 1.0 ที่เน้นเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม มาสู่ Thailand 2.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา และพัฒนาสู่ Thailand 3.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนมาก ซึ่ง Thailand 3.0 เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่กระแสโลกาภิวัตน์เปิดกว้างขวาง มีการหลั่งไหลของทุนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนในประเทศ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการผลิต จากการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า มาเป็นการส่งเสริมการผลิตเพื่อส่งออก ค่านิยมชุดใหม่ไม่ว่าจะเป็นวัตถุนิยม ปัจเจกนิยม สุขนิยม และสากลนิยม ได้เข้ามาแทนที่ค่านิยมดั้งเดิมที่เน้นการเอื้อเพื่อแบ่งปัน ความเป็นอยู่อย่างพอเพียง การมีครอบครัวที่อบอุ่น และท้องถิ่นนิยม อย่างน่าใจหาย แต่ในความเป็นจริง Thailand 3.0 เป็นโมเดลการพัฒนาที่ค่อนข้าง “เปราะบาง” เป็นการเร่งการเจริญเติบโต เพื่อไล่กวาดให้ทันประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงใช้วิธีการแบบ “มั่งง่าย” ด้วยการพัฒนาบน “การปกป้อง” จึงมีการเจริญเติบโตแบบบรากรแขนง เทคโนโลยีและทุนของต่างชาติที่เข้ามาไม่มีกระบวนการถ่ายทอดเทคโนโลยีอย่างจริงจัง ขาดการสะสมทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ ประเทศไทยจึงถูกมองเป็น “ประเทศที่ดูเหมือนทันสมัย แต่ไม่พัฒนา” จึงเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถสร้างความมั่งคั่ง มีความมั่นคงในแนวทางที่ยั่งยืนได้มากกว่านี้ นี่คือเหตุผลสำคัญของการปรับเปลี่ยนโมเดลทางเศรษฐกิจ จาก Thailand 3.0 ไปสู่ Thailand 4.0 (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560)

จากกับดักความเหลื่อมล้ำและกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ ประเทศในโลกที่หนึ่ง ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุค The Fourth Industrial Revolution อย่างเป็นทางการตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้วางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ” ที่สิ่งที่คนไทยคาดว่าจะได้รับจาก Thailand 4.0 คือ “สังคมไทย 4.0” ที่เป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) เป็นสังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และเป็นสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) เป็นสังคมที่มีความพอเพียง “คนไทย 4.0” ที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพดีและได้รับสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสมตลอดทุกช่วงชีวิต “เกษตรกร 4.0” ที่หลุดพ้นจากกับดักความยากจน โดยผันตัวเองจากเกษตรกรผู้ผลิตมาเป็นผู้ประกอบการทางเกษตรสมัยใหม่ “SME 4.0” ที่สามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าในสินค้าและบริการ และ “จังหวัด 4.0” ที่มีการกระจายความเจริญทั่วประเทศ เศรษฐกิจขยายตัว สามารถทำงานในถิ่นฐานบ้านเกิดได้ เป็นต้น (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560)

“ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำรงชีวิตแก่ พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤติเศรษฐกิจ เพื่อให้ประชาชนรอดพ้น สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้แนวคิด “เศรษฐกิจพอเพียง” เพราะฉะนั้น “เศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นเสมือนรากฐานของของชีวิต รากฐานความมั่นคงของแผ่นดินเปรียบเสมือนเสาเข็มที่ถูกต้องรองรับรองรับบ้านเรือนตัวอาคารไว้นั่นเอง สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็ม แต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็ม และลืมเสาเข็มเสียด้วยซ้ำไป” พระราชดำรัสชี้ให้เห็นว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ให้แนวทางการดำรงชีวิตและการปฏิบัติตน ในสังคมและชุมชน ทุกระดับ ไม่ว่าจะ ชุมชน สังคม ภาครัฐ ภาคเอกชน หน่วยงานองค์กร หรือสถาบันต่างๆ โดยเน้นการบริหารเดินทางสายกลางตั้งอยู่บนความพอดี ความมีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันตัวเอง แต่ในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ความเจริญด้านวัตถุเข้ามาแทนที่ วิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย จากอดีต สู่ปัจจุบัน จึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา จากปัจจัยต่างๆที่เจริญรุดหน้าอย่างรวดเร็ว คนในสังคมเริ่มเห็นแก่ตัว แข่งขัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ตั้งแต่ระดับ ชุมชน ผู้สังคม และในหน่วยงานองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐ และเอกชน (ลีลาภรณ์ บัวสาย, 2552)

จากความเจริญที่รุดหน้าอย่างรวดเร็วของโลกยุคใหม่ที่มีความสลับซับซ้อนนำไปสู่ปัญหาในระดับประเทศในที่สุด เพราะฉะนั้น การพัฒนาประเทศตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นหลักการบริหารจัดการประเทศ รวมทั้งเป็นวิสัยทัศน์ของประเทศไทยปัจจุบันที่มีความพยายามใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 เข้ามาบูรณาการเพื่อการส่งเสริมกิจกรรมการส่งเสริมเศรษฐกิจภายในประเทศให้มากที่สุด ซึ่งมีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดีขึ้น ที่รัฐบาลและประชาชนต่างก็เห็นความสำคัญในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง อีกทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีทางด้านอาชีพแบบเก่าไปสู่การบูรณาการเครื่องมือสมัยใหม่จะช่วยให้เกษตรกรทั้งหมดสามารถแปลงวัตถุดิบเป็นผลิตภัณฑ์ได้ไม่ยากนักแต่กระนั้นการศึกษาวិคิดใหม่จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับรัฐบาล จึงเร่งส่งเสริมให้แต่ละชุมชนสามารถรวมกลุ่มเพื่อการแข่งขันในเชิงการค้าขายได้ด้วยตนเองและศักยภาพในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทาเกษตรกรรมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงที่จะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

แนวคิดองค์กร 4.0

Thailand 4.0 เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำและกับดักความไม่สมดุล พร้อมทั้งเปลี่ยนแปลงผ่านประเทศไทยไปสู่ ประเทศในโลก ที่หนึ่ง ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุค The Fourth Industrial Revolution อย่างเป็นทางการตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้วางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่ ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ” ซึ่งสิ่งที่คนไทยคาดว่าจะได้รับจาก Thailand 4.0 (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2559) คือ

1) “สังคมไทย 4.0” ที่เป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) เป็นสังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และเป็นสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) เป็นสังคมที่มีความพอเพียงโดยมีคนชนชั้นกลางเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศเกิดความเท่าเทียมในสังคม ลดความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับต่างมีสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่ดี ซึ่งหากมองเชิงความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งขาดเป้าหมายเชิงอนาคตจะทำให้เห็นภาพของความขัดแย้งทางสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมเมืองหรือสังคมชนบทก็ตามย่อมมีความแตกต่างกันอย่างมากที่เป็นโจทย์ใหญ่ที่ทำนายสำหรับรัฐบาลในปัจจุบันหรือรัฐบาลต่อไปโดยเฉพาะประเด็นเรื่องความเหลื่อมล้ำจะเป็นปัญหาในระดับค่านิยมในพื้นที่รอบนอกที่ยังคงส่งบุตรหลานเข้ามาสู่กิจกรรมทางอาชีพในเมืองใหญ่ ซึ่งทำให้เห็นภาพของขาดการกระจายรายได้ และทรัพยากรทางเทคโนโลยีไปสู่ชนบทน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับสังคมเมือง เป็นต้น ซึ่งเป้าหมายที่จะสร้างสังคมไทย 4.0 อาจจะต้องใช้เวลาพอสมควร ค่อยๆลดไปอย่างต่อเนื่องและจริงจังของยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมไทยให้มีความมั่งคั่ง มั่งคั่ง และยั่งยืนอย่างเท่าเทียม

2) คนไทย 4.0 ที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพดีและได้รับสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสมตลอดทุกช่วงชีวิต เป็นคนทันสมัย ทันเทคโนโลยีสามารถอยู่บนเวทีโลกได้อย่างภาคภูมิใจ และสามารถมีส่วนร่วมกับนานาชาติเพื่อทำให้โลกดีขึ้นน่าอยู่ขึ้น ซึ่งกับดักที่ยิ่งใหญ่ของคนไทยในปัจจุบันที่มีเชื้อชาติ ฐานะทางสังคม การศึกษา สิทธิ ความเท่าเทียม ความเสมอภาคยังไม่ได้รับการเอาใจใส่ที่ชัดเจนคนก็ยังมียังคงมีค่านิยมแบ่งเกรดทางการศึกษา ปิดกั้นการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก อีกทั้งในระดับนานาชาติก็ยังไม่สามารถพัฒนาตนเองได้มากนัก ซึ่งมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่สามารถเป็นคนไทย 4.0 ตามเป้าหมายได้ก็เป็นเพียงส่วนน้อยนิด เพราะฉะนั้น รัฐบาลอาจจะต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ เท่าเทียม เสมอภาคทางทรัพยากรต่างๆ และการสร้างฐานอาชีพของคนไทยในชนบท พร้อมทั้งการเอาใจใส่และสร้างค่านิยมที่ถูกต้องที่สามารถเรียนรู้ให้ทันโลก ทันสถานการณ์ถึงแม้จะอาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบทก็ตาม

3) เกษตรกร 4.0 ที่หลุดพ้นจากกับดักความยากจน โดยผันตัวเองจากเกษตรกรผู้ผลิตมาเป็น ผู้ประกอบการทางการเกษตรสมัยใหม่ มีการบริหารจัดการที่ดี มีต้นทุนการผลิต สามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรจากการแปรรูป ซึ่งประเด็นใหญ่ของการขยายฐานความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการผลิตให้ทันสมัยใหม่ในรูปแบบการแปรรูปสินค้าและบริการภายในท้องถิ่นไปสู่ความเป็นสากลให้ได้ภายในไม่กี่ปีทั้งนี้การยกระดับการผลิตดังกล่าวอาจจะต้องมีความกังวลอยู่มากเพราะการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้อาจจะทลายภูมิปัญญาดั้งเดิมให้เสียหายลงไปได้เพราะมุ่งเน้นอุตสาหกรรมการผลิตมากขึ้นไปที่สามารถตอบโจทย์ความมั่งคั่งและรอดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางของประเทศ

4) SME 4.0 ที่สามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าในสินค้าและบริการ มีความสามารถทางการค้าขาย สามารถเข้าถึงตลาดในประเทศ ตลาดอาเซียน และตลาดโลก ทำให้มีรายได้สูงขึ้นมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นและมีอนาคตที่สดใสโดยเฉพาะการเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าอย่างมีมาตรฐานสากล พร้อมทั้งจะผลิต ออกแบบ แปรรูปสินค้าและบริการให้เทียบเท่ากับนานาชาติแต่สิ่งที่น่าสนใจสำหรับการสร้างและใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี รวมทั้งทุน

ทางความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อปรับเปลี่ยนสินค้าและบริการให้รูปแบบใหม่ๆ ซึ่งจะต้องมีหน่วยงานควบคุมมาตรฐานและหน่วยงานส่วนเสริมการขับเคลื่อน SME 4.0 ในระดับจังหวัดให้มากยิ่งขึ้นเพื่อตอบโจทย์ได้อย่างยั่งยืนและมีมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ

5) จังหวัด 4.0 ที่มีการกระจายความเจริญทั่วประเทศ เศรษฐกิจขยายตัว สามารถทำงานในถิ่นฐานบ้านเกิดได้โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯหรือเมืองใหญ่ เนื่องจากมีช่องทางโอกาส และงานที่กระจายอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศซึ่งภาครัฐอาจจะต้องเร่งพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพและการกระจายงบประมาณลงไปสู่ภาคจังหวัดในลักษณะการสร้างอาชีพที่มีคุณลักษณะทางกายภาพที่มีอัตลักษณ์ประจำจังหวัดนั้นๆอย่างยั่งยืน อีกทั้งการจัดโครงการอบรมอาชีพให้กับประชาชน กล่าวได้ว่าแนวคิดการพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปสู่นวัตกรรมการผลิตเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาประเทศแบบกายภาพโดยใช้ฐานประชารัฐเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนโครงสร้างการพัฒนาทุกรูปแบบทำให้ประชาชนและภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวเองไปให้เกิดการคิดและสร้างผลผลิตทางเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมเพื่อการแข่งขันกับต่างประเทศให้ได้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นชาวบ้านธรรมดา ข้าราชการหรือนักธุรกิจใหญ่ก็สามารถใช้นวัตกรรมอย่างเท่าเทียมผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่กระนั้นหากมองในเชิงสังคมแม้จะไม่เท่าเทียมก็ตามแต่การปรับเปลี่ยนจะทำให้เกิดการแข่งขันและศักยภาพตามพื้นที่ต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาประเทศ 4.0 ก่อเกิดวิสัยทัศน์ ประเทศมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้เกิดขึ้นแล้วจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน มีการปฏิรูป มีการปรับปรุงโครงสร้างต่าง ๆ มากมายและประชาชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทัน

ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในไทยแลนด์ 4.0

การพัฒนาองค์กรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงในไทยแลนด์ 4.0 เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการพูดถึงมากเพราะรัฐบาลในปัจจุบันและอนาคตมีแนวโน้มในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไป ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงทำให้ประชาชนจำเป็นต้องปรับตัวเองในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงตามไปด้วยอีกทั้งหน่วยงานรัฐ ที่ใช้งบประมาณในการพัฒนาประเทศต่างก็ต้องปรับตัวในการตั้งงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลให้มากที่สุด เช่น การไม่ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เป็นต้น ทำให้การพัฒนาองค์กรในยุคต่อไปยังคงให้ความสำคัญต่อปรัชญาเศรษฐกิจไม่ต่ำกว่า 20 ปีจนกว่าการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในปี พ.ศ. 2580

1) การเสริมสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้กับ ข้าราชการและประชาชน ด้วยพระอัจฉริยภาพในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ พระองค์จึงทรงกำหนดยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของไทย เป็น 2 ลักษณะสำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การสร้างแบบจำลอง เป็นยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ความเป็นจริง ตามศักยภาพของเมืองไทยและสังคมไทย โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ นำไปแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์แบบโครงการ เป็นยุทธศาสตร์ที่สะท้อนออกมาในลักษณะศึกษา

ค้นคว้า ทดลอง วิจัย จนเกิดเป็นโครงการตามแนวพระราชดำรินับพันโครงการยุทธศาสตร์ ทั้ง 2 ระบบดังกล่าว ต่างเอื้อซึ่งกันและกัน แต่พระองค์ทรงให้ความสำคัญในยุทธศาสตร์แบบจำลอง เป็นหลักพื้นฐาน เพราะผู้สร้าง ผู้รักษา ผู้ใช้ คือ ประชาชนทุกคน จากที่ทรงเล็งเห็นความสำคัญแห่ง ยุทธศาสตร์ แบบจำลองนี้เอง พระองค์ได้ทรงพยายามอธิบายและใช้แนวพระราชดำรินี้พัฒนา เรื่อยมาในลักษณะ “ทฤษฎีใหม่” หรือ “โครงการพัฒนาพื้นที่เกษตรน้ำฝนอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ” มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการทำไร่นาสวนผสม อันเกิดจากทรงคิดขึ้นจากภูมิปัญญา ชาวบ้าน ซึ่งจะช่วยทำให้ชาวชนบทมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยใช้ศักยภาพและ ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ทั้งทางด้าน การพัฒนาการเกษตร เศรษฐกิจ วิถีชีวิต ชุมชน ความมั่นคง วิทยาศาสตร์ ธรรมชาติ การปกครอง ครอบครัว และจิตสำนึก

2) การกำหนดระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและเคร่งครัดให้ มากที่สุด การบริหารงบประมาณแผ่นดินให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลสามารถ สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน ควรเร่งรัดการวางระบบการกำกับดูแลและติดตามประเมินผล สัมฤทธิ์จากการใช้จ่ายงบประมาณที่ดี ด้วยระบบการบริหารการปฏิบัติงานภาครัฐ (Public Sector Performance Management) ที่มีกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด การบริหารแผนการใช้จ่าย งบประมาณการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลเชิงประจักษ์ เพื่อให้มีการ วิเคราะห์ระบบงานของหน่วยงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเชื่อมโยงข้อมูลการบริหารราชการ แผ่นดินในทุกหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามรายงานการศึกษาพัฒนาระบบข้อมูลการบริหารราชการ แผ่นดินแบบประชารัฐที่คณะกรรมการบริหารราชการแผ่นดินเสนอผ่านคณะรัฐมนตรีแล้ว

3) การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและความเข้มแข็งในองค์กรได้อย่างอิสระ การส่งเสริม อุตสาหกรรมแผนใหม่ เพื่อการค้าและส่งออก และจากการขยายตัวของภาครัฐไปสู่ชนบท ได้ส่งผล ให้ชนบทเกิดการอ่อนแอในหลายด้าน ทั้งการต้องพึ่งพิงของตลาดและพ่อค้าคนกลาง โดยเฉพาะ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และระบบนิเวศน์วิทยา ระบบความสัมพันธ์แบบเครือ ญาติ และการรวมกลุ่มกันตามประเพณี เพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่แต่กลายลง รวมทั้งภูมิ ปัญญาที่เคยสั่งสมกันมาเริ่มถูกกลืนเลือนสูญหายไป วิฤติเศรษฐกิจเมื่อ ปีพุทธศักราช 2540 ที่เกิด จากปัญหาเศรษฐกิจขยายตัวแบบฟองสบู่ และปัญหาความอ่อนแอของชนบท รวมทั้งปัญหาสังคม อื่นๆที่เกิดขึ้นล้วนแล้วแต่เป็นข้อพิสูจน์และยืนยันปรากฏการณ์นี้ได้เป็นอย่างดี ผลที่เกิดขึ้นก่อให้เกิด คำถามและข้อสงสัยต่อแนวทางการพัฒนาไปสู่ความทันสมัยตามแบบตะวันตก (Development through Westernization) ที่มีความเชื่อกันก่อนหน้าว่า ถูกต้องและเหมาะสมนั้น จะเหมาะสมกับ บริบทของสังคมไทยต่อไปอีกหรือไม่ จึงเกิดแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ได้แย้งทฤษฎี ความทันสมัยเช่น ทฤษฎีพึ่งพิง (Dependency Theory) แนวคิดการพัฒนาการแบบยั่งยืน หรือ แนวคิดวัฒนธรรมชุมชน เป็นต้น

4) การพัฒนาศักยภาพภาคเกษตรกรรมให้มีคุณภาพเทียบเท่าภาคเอกชนขนาดใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน มุ่งรักษา ปกป้อง และคุ้มครองพื้นที่ที่มีศักยภาพทางการเกษตร สนับสนุนให้เกษตรกรรายย่อยมีที่ดินเป็นของตนเอง

หรือมีสิทธิทำกินในที่ดิน ใช้มาตรการทางภาษีเพื่อบังคับหรือจูงใจให้บุคคลผู้ถือครองที่ดินทำประโยชน์ในพื้นที่ดังกล่าวมากขึ้น สนับสนุนการกระจายการถือครองที่ดินอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมเร่งรัดการจัดให้มีองค์กรและระบบบริหารจัดการที่ดินให้เป็นธรรมโดยเร็ว พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตร พื้นฟูและส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี และวิถีชีวิตทางการเกษตรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเกษตรกรรมยั่งยืน

5) การส่งเสริมหน่วยงานกำกับดูแลจริยธรรมทางการเงินในระดับจังหวัด บริษัทฯ กำหนดให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนที่จะต้องรับทราบ และปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดที่มีอยู่ในคู่มือหลักการกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัทฯ อีกทั้งผู้บริหารทุกระดับจะต้องดูแลรับผิดชอบและถือเป็นเรื่องสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานภายใต้การบังคับบัญชามีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามคู่มือหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

6) รัฐบาลจะต้องเป็นแบบอย่างและสัญลักษณ์การดำเนินงานภายใต้ระบบเศรษฐกิจพอเพียง เพราะการสอนและการบังคับที่ดีที่สุด คือ เพื่อให้ข้าราชการเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนทั่วไป อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ซึ่งบริหารบนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ซึ่งใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

บทสรุป

การขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในยุคสังคมไทย 4.0 อาจจะเป็นคำตอบสุดท้ายที่องค์กรกำลังพัฒนาจะต้องรับฟังและช่วยกันผลักดันแนวคิดไปสู่ภาคปฏิบัติที่ลดการบริโภคให้น้อยลงที่สุด ซึ่งการก้าวเข้าสู่ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะเป็นแรงเสริมให้ประเทศก้าวไปสู่การพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์แบบมากที่สุดด้วยคำว่าองค์กรที่พัฒนาแล้วได้อย่างภาคภูมิใจที่สามารถอยู่ร่วมกันธรรมชาติที่ควรจะเป็นมากกว่าใช้ทุนในการขนทรัพยากรมากมายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการมนุษย์ที่ไร้ขีดจำกัดของความต้องการซึ่งผู้เขียนเห็นว่าสิ่งที่ประเทศไทยควรจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญจะอยู่ที่ประเด็นเหล่านี้ คือ การเสริมสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงให้กับข้าราชการและประชาชน การกำหนดระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและเคร่งครัดให้มากที่สุด การส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนและความเข้มแข็งในชุมชนได้อย่างอิสระ การพัฒนาศักยภาพภาคเกษตรกรรมให้มีคุณภาพเทียบเท่าภาคเอกชนขนาดใหญ่ การส่งเสริมหน่วยงานกำกับดูแลจริยธรรมทางการเงินในระดับจังหวัด และ รัฐบาลจะต้องเป็นแบบอย่างและสัญลักษณ์การดำเนินงานภายใต้ระบบเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น รัฐบาลควรจะต้องเอาใจจริงเอาใจอย่างเข้มข้นต่อการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง มั่นคั่ง และยั่งยืนได้ด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เอกสารอ้างอิง:

- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). *Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน. พศจิกายน.* (เอกสารอัดสำเนา).
- The Administration of Research and Education Quality Assurance (2016). Thailand 4.0. Model-driven countries Thailand into the wealthy, Stable and Sustainable Manner. November (Copy).
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2560). *องค์กรแห่งยุคเศรษฐกิจดิจิทัล.* กรุงเทพมหานคร: หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ.
- ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. (2550). *การสร้างสรรคนวัตกรรม.* กรุงเทพมหานคร: เคล็ดไทย.
- दनัย จันท์เจ้าฉาย. (2552). *กลยุทธ์น่านนาสีขาว.* กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- พระธรรมปลูก (ป.อ.ปยุตโต). *พุทธวิธีแก้ปัญหาเพื่อศตวรรษที่ 21.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร
- พระวิศิษฐกุล สิริปณโย. (2553). *การประยุกต์หลักธรรมเพื่อพัฒนาผู้นำพึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์.* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลีลาภรณ์ บัวสา. (2549). *เศรษฐกิจพอเพียง ร่วมเรียนรู้ สานข่าย ขยายผล.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อนิวัช แก้วจางค์. (2556). *จริยธรรมทางธุรกิจ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นาซิลป์โฆษณา.

การพัฒนาการบริหารบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการ
ประกอบธุรกิจประกันภัย
Personnel Management Development of The Office of Insurance
Commission

ปัญญาณิสาร์ อองค์ปรัชญากุล * สุรินทร์ นียมางกูร **

บทคัดย่อ

การพัฒนาการบริหารบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบ
ธุรกิจประกันภัยนั้นมีความสำคัญมาก การที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบ
ธุรกิจประกันภัยได้จัดทำแนวคิดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานในปี พ.ศ.2562 และดำเนินการ
อบรมพนักงานภายใต้แนวคิด “มุ่งมั่น รวมพลัง ก้าวไกล สู่มิติใหม่” เพื่อให้บุคลากรได้ทบทวน
บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการพัฒนา
ปฏิบัติงานในหน้าที่ในปี พ.ศ.2562 ทั้งในส่วนของพัฒนาตัวบุคลากรเองและส่วนรวมขององค์กร
แต่แนวคิดนโยบายดังกล่าวเห็นว่ายังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนเท่าที่ควร ทั้งรูปแบบด้านกระบวนการ
บริหารจัดการที่ชัดเจน และการยอมรับอย่างจริงจังจากบุคลากร

จากเหตุผลดังกล่าวสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจ
ประกันภัย ควรมีการพัฒนาการบริหารบุคลากรโดยการนำแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ (New Public Management-NPM) ตามแนวคิดของคริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher
Hood) มาใช้ในการจัดทำรูปแบบบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีกระบวนการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลที่ชัดเจนตามนโยบายที่ตั้งไว้ รวมทั้งการนำหลักธรรม มรรค 8 ซึ่งเป็น
หลักธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติเดินทางสายกลางเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งด้วยปัญญา มาประยุกต์ใช้ใน
การอบรมปลูกฝังจิตใจของบุคลากรเพื่อให้รู้จักดำเนินชีวิตทางสายกลาง ขจัดอคติความคิดด้านลบ
ต่างๆ เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเอง ทำให้สำนักงาน
คณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยขับเคลื่อนไปข้างหน้าพร้อมกัน ก้าว
ไปสู่การเป็นองค์กรศักยภาพสูง บรรลุเป้าหมายได้ง่ายรวดเร็วขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร, สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจ
ประกันภัย

* Lawyer, Pannisa Council.

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkorn-
rajavidyalaya University

ABSTRACT

The personnel management development of the Office of Insurance Commission is of great importance. The Office of Insurance Commission created related concept, policy and guideline for operation in the year 2019 and carried out personnel trainings under the concept of “determination, unity to progress to a new dimension” in order for their staff to revise the roles and duties of performance in the past year and to enable preparedness to them for improvement of their performance in 2019 in terms of self-development and organizational improvement. However, such policy is seen to be incomplete in regard to its clear management process and serious acceptance by the staff.

With the stated reasons, the Office of Insurance Commission should develop its personnel management in application of the New Public Management (NPM) theory under the concept of Christopher Hood into the creation of the organization’s personnel management pattern in order to have an operation process that is clearly efficient based on the policy as set out, as well as to apply the principle of the Noble Eightfold Path, which is a Dharma principle of moderate practice or middle path for wisdom enlightenment, into the personnel’s mind training and cultivation so that they know how to lead their life in the middle path, be rid of prejudices and negative thoughts, always open up their heart to changes, and know their own rights and duties in order to propel the Office of Insurance Commission forward together, towards being a highly potential organization that achieves its goals more rapidly.

Keywords: personnel development, Office of Insurance Commission

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยได้มีการอบรมบุคลากรและมอบนโยบาย แนวทางการดำเนินงานในปี พ.ศ.2562 ภายใต้แนวคิด “มุ่งมั่น รวมพลังก้าวไกล สู่มิติใหม่” เพื่อให้บุคลากรทบทวนบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการพัฒนาปฏิบัติงานในหน้าที่ในปี พ.ศ.2562 รวมทั้งการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษา ด้านความสามารถหลากหลาย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ การยกระดับมาตรฐานการทำงานของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความสอดคล้องกัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้มากขึ้น การปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ และการเปิดโอกาสในการเติบโตและพัฒนา รวมถึงแนวทางในการระดับคุณภาพการทำงานและการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ยังมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อองค์กรและ

ส่วนรวม 6 ประการ อันประกอบด้วย ยึดถือนโยบายของ CEO เป็นทิศทางในการปฏิบัติงานขององค์กร พัฒนาคายั่งยืนขององค์กร การปรับบทบาทขององค์กรให้เป็นผู้สนับสนุนมากขึ้น การสร้างความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การคิดนวัตกรรมในการทำงาน และการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีความคล่องตัว

จากที่กล่าวมาแล้วจึงเห็นได้ชัดว่ามีความจำเป็นอย่างมากที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยจะต้องมีการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กร มีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยขับเคลื่อนไปข้างหน้าพร้อมกัน ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรศักยภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยตั้งเป้าหมายไว้

แต่อย่างไรก็ตาม นโยบายการดำเนินงานการบริหารบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ยังมีความไม่สมบูรณ์ครบถ้วนเท่าที่ควร ทั้งรูปแบบด้านกระบวนการบริหารจัดการและการยอมรับอย่างจริงจังจากบุคลากร เพราะเป็นเพียงการมอบหมายให้บุคลากรนำไปปฏิบัติงานต่อไป แต่ยังไม่มีการบริหารจัดการควบคุมดูแลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปแบบ และยังไม่อาจทราบได้ว่าบุคลากรจะจริงจังเต็มที่ที่จะนำแนวคิดนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างจริงจังหรือไม่

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยควรมีการนำหลักการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ คือ แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management-NPM) ตามแนวคิดของคริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood) มาใช้ในการจัดทำรูปแบบบริหารจัดการบุคลากรองค์กรให้มีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ ประสิทธิภาพที่ชัดเจนตามนโยบายตั้งไว้

นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ควรนำหลักธรรม มรรค 8 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติเดินทางสายกลาง เพื่อให้เกิดความรู้แจ้งด้วยปัญญามาประยุกต์ใช้ในการอบรมปลูกฝังจิตใจของบุคลากรด้วย สามารถนำมาพัฒนาปลูกฝังจิตใจของบุคลากรได้ในทุกด้าน อันจะทำให้บุคลากรรู้จักดำเนินชีวิตทางสายกลาง ขจัดอคติความคิดด้านลบต่างๆ เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเอง พร้อมยอมรับปฏิบัติงานสนองตอบตามแนวคิดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยอย่างจริงจังจริงใจ ซึ่งจะทำให้ส่งผลดีต่อองค์กรในการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานทั้งส่วนที่เป็นตัวบุคลากรเองและส่วนรวมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายรวดเร็วขึ้น

แนวทางการบริหารบุคลากรขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยได้มีการอบรมบุคลากร ประจำปี 2561 โดยมีการมอบนโยบาย แนวทางการดำเนินงานในปี พ.ศ.2562 ภายใต้

แนวคิด “มุ่งมั่น รวมพลัง ก้าวไกล สู่มิติใหม่” โดยเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ได้กล่าวปลุกขวัญกำลังใจว่า “ทิศทางและนโยบายสำหรับปี 2562 ยังคงเป็นปีที่บุคลากรทุกคนต้อง “รวมพลังกันอย่างเต็มกำลัง และก้าวสู่มิติใหม่ที่มีทั้งโอกาสและความท้าทาย” และจะขับเคลื่อนในเรื่อง regulatory reform อย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังต้องสานต่อและต่อยอดการทำงานในปี 2561 และการทำงานที่ต้องเผชิญกับความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ธุรกิจประกันภัย หน่วยงานกำกับดูแลอื่นๆ รวมไปถึงรัฐบาล และที่สำคัญคือ “ประชาชน” ในการมุ่งหวังให้สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย สามารถส่งเสริมธุรกิจประกันภัยให้เพิ่มบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกบริหารความเสี่ยงให้กับประชาชนผู้ประกอบการ รวมถึงรัฐบาล เพื่อความมั่นคง ยั่งยืนของเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป” (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยมีนโยบายในการบริหารงานบุคลากรดังนี้

1) ให้เพิ่มทักษะที่สำคัญของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยในระยะต่อไป เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยให้พร้อมสู่การเป็น “Digital Insurance Regulator” ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่

1.1) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสำคัญมากในโลกปัจจุบันนี้ ที่จะต้องเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของคนทำงานโดยบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยจะต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในการใช้งานไม่เพียงแค่การใช้งานเบื้องต้นแต่ต้องสามารถนำเทคนิคมาประยุกต์ใช้ในงาน และใช้ประโยชน์ในการค้นหาข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว

1.2) ทักษะด้านภาษา เนื่องจากภารกิจของ สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยในอนาคตจะต้องเข้าสู่มาตรฐานสากล และมีความจำเป็นยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีทักษะด้านภาษา อย่างน้อยภาษาอังกฤษที่สามารถสื่อสารและใช้ในการปฏิบัติงานได้ตั้งนั้นในปี 2562 จะได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษด้วยตนเอง และมีการเทียบเคียงการประเมินกับมาตรฐานสากล

1.3) ทักษะความสามารถหลากหลาย หรือ Multi-Function แม้ว่าความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะเป็นเรื่องที่ดีที่ทำให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งในเชิงลึก แต่สำหรับโลกการทำงานยุคใหม่นั้นต้องการคนที่ทำงานหลากหลายได้ ไม่ได้มีข้อจำกัดในการทำงานแค่เพียงอย่างเดียว

1.4) ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร เนื่องจากการทำงานเกือบทุกอย่างต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มากก็

น้อย ดังนั้น ทุกคนต้องสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ที่จะมีความแตกต่างหลากหลายมากยิ่งขึ้นได้ การทำงานจึงจะมีประสิทธิภาพ

1.5) ทักษะในการคิดอะไรใหม่ๆ ความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องสำคัญของการทำงานในอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม และโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ จะทำให้ความคิดแบบเดิมๆ ไม่สามารถสร้างความสำเร็จ หรือขับเคลื่อนองค์กรได้ และจะต้องมีความคิดที่จะค้นคว้าหาข้อมูลที่เป็นต่อการทำงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการเสนอแนวทาง วิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหรือหน้าที่ใด เพื่อต่อยอดให้กับงานที่เราทำอยู่ให้ดีขึ้นได้

2) การยกระดับมาตรฐานการทำงานของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน

3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานมากขึ้น

4) การปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เช่น การทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เป็นต้น

5) การพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความรู้ที่เหมาะสม และสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยพยายามเปิดโอกาสในการเติบโตและพัฒนา รวมถึงจะหาแนวทางในการยกระดับคุณภาพการทำงานและการดำเนินชีวิตของทุกคน จึงขอให้ทุกคนเตรียมความพร้อมของตนเองอยู่ตลอดเวลา และมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานเพราะ “ทุกคนคือส่วนหนึ่งที่สำคัญของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย”

นอกจากนี้บุคลากรทั้งผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยทุกคน ควรมีการเตรียมพร้อมและนำมาปรับใช้กับการทำงานร่วมกัน 6 ประการ ประกอบด้วย

ประการแรก คือ นโยบายของ CEO ถือเป็นทิศทางและแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรที่บุคลากรทั้งผู้บริหารและพนักงานต้องร่วมกันคิด วิเคราะห์ กำหนดกลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานที่เป็นไปได้ ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย มิใช่มองว่าเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ หรือปฏิเสธนโยบายนั้นตั้งแต่ต้น

ประการที่สอง คือ ความยั่งยืนขององค์กร ขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยสำคัญ คือ ความเสถียรด้านระบบ “การบริหารจัดการที่ดี” และการคงไว้ซึ่งคุณธรรมและจริยธรรม การมุ่งเน้นการจัดการ “ด้านทรัพยากรบุคคล” ไม่ว่าจะเป็นการเลือกคนที่เหมาะสม ร่วมกับการสื่อสารและบริหารจัดการบุคลากรที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ด้าน “นวัตกรรม” ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้

ประการที่สาม คือ ปรับบทบาทของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยในฐานะ regulator นอกเหนือจากการกำกับ ตรวจสอบอย่างเข้มข้นเช่นที่ผ่านมาแล้ว มาเป็น Facilitator ให้มากขึ้น และเร่งดำเนินการในการเป็นแกนกลางสำคัญในการ

ส่งเสริมธุรกิจประกันภัยให้มีบทบาทสำคัญเพิ่มขึ้นต่อทุกมิติในการดำเนินชีวิต การประกอบธุรกิจของประชาชน ผู้ประกอบการ และเป็นเครื่องมือบริหารความเสี่ยงที่สำคัญของรัฐบาลในการสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่มั่นคง ยั่งยืนของประเทศ

ประการที่สี่ คือ การสร้างความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่อบุคลากรและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารถือเป็นเรื่องสำคัญ โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารคนให้ตั้งใจและได้งาน “สอนให้ทำ ทำให้ดู ให้ลองทำดู” ส่วนบุคลากรต้องพร้อมพัฒนาศักยภาพของตนเองในทุกขณะ (Learning in Real-time) และองค์กรต้องสร้างระบบการบริหารบุคลากรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน

ประการที่ห้า คือ การคิดนวัตกรรมในการทำงานต้องเกิดจากความต้องการในการที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเสนอเป็นแผนงานโครงการที่ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด มีกระบวนการน้อยที่สุด แต่ให้ผลลัพธ์มากที่สุด ซึ่งงานโครงการไม่ใช่งานประจำมาทำเป็นโครงการ แต่ต้องเกิดจากความต้องการในการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ได้ผลลัพธ์สูงสุดในเวลาอันรวดเร็ว

ประการที่หก คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีความคล่องตัว (Agile Organization) เป็นความท้าทายของทุกองค์กร ซึ่งต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยน Mindset ของคนในองค์กร และความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรทั้งผู้บริหารและพนักงานทุกคน โดยมองภาพรวมและเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้ยึดหลัก 3+1 สำหรับการปรับเปลี่ยนองค์กร คือ (1) Rethink (2) Reskill (3) Restyle และ “Restart not Rerun”

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยขับเคลื่อนไปข้างหน้าพร้อมกันอย่าง “มุ่งมั่น รวมพลัง ก้าวไกล สู่มิติใหม่” ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรศักยภาพสูง ที่ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

จากที่กล่าวมานั้นทำให้เห็นได้ว่า การอบรมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยมีความจำเป็นอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรทบทวนบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการพัฒนาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนในปีต่อไป ทั้งการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาษา ด้านความสามารถหลากหลาย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ การยกระดับมาตรฐานการทำงานของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความสอดคล้องกัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้มากขึ้น การปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ และการเปิดโอกาสในการเติบโตและพัฒนา รวมถึงแนวทางในการระดับคุณภาพการทำงานและการดำเนินชีวิต

ทั้งนี้ยังมีการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเพื่อองค์กร 6 ประการ อันประกอบด้วย ยึดถือนโยบายของ CEO เป็นทิศทางในการปฏิบัติงานขององค์กร พัฒนาคความยั่งยืนขององค์กร การปรับบทบาทขององค์กรให้เป็นผู้สนับสนุนมากขึ้น การสร้างความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การคิดนวัตกรรมในการทำงาน และการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีความคล่องตัว เพื่อให้

บุคคลากรขององค์กรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2562 ภายใต้แนวคิด “มุ่งมั่น รวมพลัง ก้าวไกลสู่มิติใหม่”

หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ตามแนวคิดการบริหารจัดการบุคคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนในการบริหารจัดการควบคุมกระบวนการพัฒนาบุคคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสมบูรณ์ จึงขอเสนอแนวคิดทฤษฎีทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ที่เห็นว่าเกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารจัดการบุคคลากรมาเสนอเพื่อเป็นการเสริมเพิ่มเติมให้การบริหารจัดการบุคคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยให้มีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจนทั้งในด้านการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ การควบคุม และการตรวจสอบ ซึ่งจะขอกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้คือ

ทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management-NPM) ตามแนวคิดของคริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood) เป็นนักวิชาการคนแรกๆ ที่ได้นำเสนอการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยได้สรุปไว้ 7 ประการ ดังนี้ (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2561)

1) การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะมีการมอบหมายให้ผู้จัดการที่เป็นมืออาชีพเข้ามาดำเนินงานภาครัฐ โดยมีการระบุตัวบุคคลที่ควบคุมการตัดสินใจในองค์การที่ชัดเจน และการให้ผู้จัดการมีอิสระในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ก็เพื่อให้มีผู้ที่รับผิดชอบต่องานและผลงานที่ชัดเจน ไม่ใช่เป็นการแผ่กระจายของอำนาจไปทั่วจนหาผู้รับผิดชอบที่แท้จริงไม่ได้

2) การมีมาตรฐาน และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะต้องมีการนิยามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดของความสำเร็จให้ชัดเจน ซึ่งมักจะกำหนดเป็นเชิงปริมาณ โดยเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ในการที่จะกำหนดความรับผิดชอบได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่มีการระบุไว้อย่างชัดเจน และการทำงานที่มีประสิทธิภาพก็คือ การดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั่นเอง

3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะต้องมุ่งเน้นควบคุมผลที่ออกมา โดยการจัดสรรทรัพยากร และการให้รางวัลจะเชื่อมโยงกับการวัดผลการปฏิบัติงาน มิได้ถูกกำหนดจากหน่วยงานส่วนกลางในระบบราชการอีกต่อไป ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ เพื่อให้มีการเน้นผลสำเร็จของภารกิจมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของกระบวนการ

4) การแบ่งแยกหน่วยงาน หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะต้องมีการแบ่งแยกหน่วยงานของภาครัฐ โดยการแบ่งแยกหน่วยงานที่ก่อนหน้านี้ มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวไปสู่รูปแบบของหน่วยย่อยที่เป็นบริษัทตามประเภทของการผลิต ซึ่งดำเนินงานในรูปของการกระจายอำนาจ งบประมาณ และเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในรูปของเครือข่ายในแนวนอนมิใช่ตามสายงานของการบังคับบัญชาในแนวตั้งตามแนวการบริหารแบบดั้งเดิมอีกต่อไป ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ต้องการสร้างหน่วยงานที่สามารถบริหารจัดการในลักษณะที่มีการแบ่งแยกหน่วยผลิตและ

หน่วยบริการออกจากกัน และเพื่อให้สามารถใช้วิธีการจ้างเหมาหน่วยงานอื่นเข้ามาจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานจากภาคเอกชน หรือภาครัฐด้วยตนเอง

5) การมุ่งเน้นการแข่งขัน หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะเน้นให้มีการแข่งขันกันภายในภาครัฐมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่รูปแบบของการทำสัญญา และกระบวนการของการประมูลเป็นสำคัญ ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ในการแข่งขันเพื่อเป็นวิธีการที่จะนำไปสู่การมีต้นทุนที่ต่ำและมีมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

6) การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะมุ่งเน้นที่การนำรูปแบบของการจัดการจากภาคเอกชนเข้ามาใช้ในภาครัฐ เป็นการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดการให้บริการภาครัฐที่มีการจัดการแบบกองทัพ ไปสู่รูปแบบของการจัดการที่มีความยืดหยุ่นในการจ้างงาน การให้รางวัล และการใช้เทคนิคการโฆษณาประชาสัมพันธ์มากขึ้น ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ต้องการนำวิธีการหรือเครื่องมือที่ได้รับการพิสูจน์แล้วใช้ได้จากภาคเอกชนมาใช้ในภาครัฐ

7) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะให้ความสำคัญกับความมีวินัย และความประหยัดในการใช้ทรัพยากรมากขึ้น โดยใช้วิธีการลดต้นทุนและเพิ่มความมีระเบียบวินัยในการทำงาน ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ก็คือ ต้องการให้มีการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรภาครัฐ และต้องการให้ได้ผลงานที่มากขึ้นด้วยทรัพยากรที่น้อยลง

จากที่กล่าวมาทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตามแนวคิดของคริสโตเฟอร์ ฮูด สามารถนำไปใช้การพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย เพื่อเป็นการเสริมเพิ่มเติมได้ในทุกหลักการให้สมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

1) บริหารจัดการบุคลากรระดับผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยให้มีความรู้ความสามารถเป็นผู้จัดการมืออาชีพผู้จัดการมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

2) กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานบุคลากรในทุกระดับของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยให้มีความชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3) ตั้งเป้าหมายเน้นการมุ่งสมสัมฤทธิ์ในการบริหารบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จของภารกิจมากกว่า

4) ทำการแบ่งแยกหน่วยงานภายในให้มีการกระจายอำนาจและมีความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในรูปแบบเครือข่ายที่มีความคล่องตัว พร้อมตอบสนององค์การภายในได้อย่างรวดเร็วทันสมัย

5) บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการแข่งขันของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองตลอดเวลา

6) นำรูปแบบการจัดการจากภาคเอกชนมาปรับใช้ในการบริหารจัดการบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยให้เหมาะสม ลดขั้นตอน ดำเนินการต่างๆ ทำให้มีความคล่องตัวปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น

7) บริหารจัดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการประหยัดลดต้นทุนและเพิ่มความมีระเบียบวินัยของบุคลากร เป็นต้น

หลักการ มรรค 8 ที่ประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยจะมีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยแล้วก็ตาม แต่เป็นแนวคิดหลักการที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหารจัดการภายในขององค์กร เป็นลักษณะมอบหมายแนวคิดนโยบายให้บุคลากรนำไปปฏิบัติตาม แต่บุคลากรอาจจะไม่ได้ยอมรับอย่างจริงจังในการนำแนวคิดนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากยังมีมุมมองความคิดไม่เห็นด้วย ทำให้ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตัวเอง ซึ่งอาจจะส่งผลให้บุคลากรไม่ได้นำแนวคิดนโยบายไปปฏิบัติอย่างจริงจังก็ได้ เกิดผลกระทบในแง่ลบกับทั้งองค์กรภายในและภายนอกได้

จากการศึกษาหลักการขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า มีหลักการที่เหมาะสมนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากรขององค์กร คือ หลักธรรม มรรค 8 ซึ่งเป็นหลักการที่เป็นแนวทางปฏิบัติเดินทางสายกลางเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งด้วยปัญญา ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยควรนำมาใช้ในการอบรมปลูกฝังจิตใจของพนักงาน และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยด้วย หลักธรรม มรรค 8 มีรายละเอียดดังนี้

มรรคมีองค์ 8 หรือ อัฐังคิกมรรค (เรียกเต็มว่า อริยอัฐังคิกมรรค แปลว่า “ทางมีองค์ 8 ประการ อันประเสริฐ” — the noble Eightfold Path); องค์ 8 ของมรรค (มีคั้งคะ — factors or constituents of the Path) มีดังนี้

- 1) สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ ได้แก่ ความรู้ริยสัจ 4 หรือ เห็นไตรลักษณ์ หรือ รู้กุศลและอกุศลมูลกับกุศลและอกุศลมูล หรือเห็นปฏิจสมุพบาท — Right View; Right Understanding)
- 2) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ ได้แก่ เนกขัมมสังกัปป อพยาบาทสังกัปป อวิหิงสาสังกัปป — Right Thought)
- 3) สัมมาวาจา (เจรจาชอบ ได้แก่ วจีสุจริต 4 — Right Speech)
- 4) สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ ได้แก่ กายสุจริต 3 — Right Action)
- 5) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ เว้นมิฉฉาชีพ ประกอบสัมมาชีพ — Right Livelihood)
- 6) สัมมาวายามะ (พยายามชอบ ได้แก่ ปธาน หรือ สัมมัปปธาน 4 — Right Effort)
- 7) สัมมาสติ (ระลึกชอบ ได้แก่ สติปัฏฐาน 4 — Right Mindfulness)
- 8) สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตมั่นชอบ ได้แก่ ฌาน 4 — Right Concentration)

(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

องค์ 8 ของมรรค จัดเข้าในธรรมชั้น 3 ข้อต้น คือ ข้อ 3-4-5 เป็น ศีล ข้อ 6-7-8 เป็นสมาธิ ข้อ 1-2 เป็น ปัญญา

มรรคมืองค์ 8 นี้ ได้ชื่อว่า มัชฌิมาปฏิปทา แปลว่า ทางสายกลาง เพราะเป็นข้อปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่จุดหมายแห่งความหลุดพ้นเป็นอิสระ ดับทุกข์ ปลอดภัย ไม่ติดข้องในที่สุดทั้งสอง คือ กามสุขัลลิกานุโยค และอัตตกิลมณานุโยค

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยสามารถนำหลักการขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า มรรค 8 มาพัฒนาปลูกฝังจิตใจของบุคลากรได้ทุกด้านอันประกอบด้วย 1.สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) 2.สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) 3.สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) 4. สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) 5.สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) 6.สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) 7. สัมมาสติ (ระลึกชอบ) 8.สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตมั่นชอบ)ทำให้บุคลากรรู้จักดำเนินชีวิตทางสายกลาง ขจัดอคติความคิดด้านลบ ไม่ยอมรับสิ่งต่างๆ รอบตัวออกไปได้ง่าย และเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเอง พร้อมยอมรับปฏิบัติงานสนองตอบตามแนวคิดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยอย่างจริงจังจริงจัง ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรภายในและภายนอก ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายรวดเร็วขึ้น

บทสรุป

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการจัดอบรมมอบนโยบาย แนวทางการดำเนินงานในปี พ.ศ.2562 ภายใต้แนวคิด “มุ่งมั่น รวมพลัง ก้าวไกล สู่มิติใหม่” ให้กับบุคลากรนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นการพัฒนาการบริหารบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยมีความจำเป็นอย่างมาก เพื่อให้บุคลากรทบทวนบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการพัฒนาปฏิบัติงานในหน้าที่ในปี พ.ศ.2562 ทั้งในส่วนของการพัฒนาตัวบุคลากรเองและส่วนรวมขององค์กร แต่่นโยบายการดำเนินงานการบริหารบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนเท่าที่ควร ทั้งรูปแบบด้านกระบวนการบริหารจัดการและการยอมรับอย่างจริงจังจากบุคลากร

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย ควรมีการนำ หลักการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ คือ แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management-NPM) ตามแนวคิดของคริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood) มาใช้ในการจัดทำรูปแบบบริหารจัดการบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยขององค์กรให้มีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลที่ชัดเจนตามนโยบายที่ตั้งไว้ รวมทั้งควรมีการนำหลักการ มรรค 8 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติเดินทางสายกลางเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งด้วยปัญญา มา

ประยุกต์ใช้ในการอบรมปลูกฝังจิตใจของพนักงานด้วย เพื่อพัฒนาปลูกฝังจิตใจของพนักงานในทุกด้านอันประกอบด้วย 1. สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) 2. สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) 3. สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) 4. สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) 5. สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) 6. สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) 7. สัมมาสติ (ระลึกชอบ) 8. สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตมั่นชอบ) ทำให้บุคลากรรู้จักดำเนินชีวิตทางสายกลาง ขจัดอคติความคิดด้านลบต่างๆ เปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเอง พร้อมยอมรับปฏิบัติงานสนองตอบตามแนวคิดนโยบายขององค์กร เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยขับเคลื่อนไปข้างหน้าพร้อมกัน ก้าวไปสู่การเป็นองค์กรศักยภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัยตั้งเป้าหมายไว้

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (2561). เว็บไซต์ :

<https://www.oic.or.th/th/consumer/news/releases/88972>

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2561 (ร้อยเอ็ด อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด). เว็บไซต์ :

https://reru.ac.th/articles/images/vijai_20_04_59.pdf

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2546). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด

แนวทางการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

Guidelines for Organization Management with Buddha-Dhamma

พระกรินทร์ ฐิตธมโม*

บทคัดย่อ

หลักคำสอนในพระพุทธศาสนากล่าวถึงหลักความเป็นจริงตามกฎธรรมชาติที่ผู้ศึกษาต้อง
ใช้ปัญญาในการศึกษาและการปฏิบัติควบคู่กันไป หลักพุทธธรรมประกอบด้วยหลักศีลธรรม
จริยธรรม มุ่งเน้นให้รู้เท่าทันความจริงของโลก และชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารงานตาม
แนวพุทธธรรมนั้น นับว่ามีส่วนสำคัญในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการ
พัฒนาที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จในองค์กร โดยผู้บริหารยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่
สังคมยอมรับ จำเป็นต้องเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม จึงเป็นการใช้หลักธรรมในทาง
พระพุทธศาสนาในการบริหารทั้งในด้านการบริหารตนเอง การบริหารบุคคลและการบริหารองค์กร
ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยการใช้หลักธรรมคำสั่งสอน
ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในด้านการบริหารจัดการและดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์
อย่างสูงสุด ซึ่งประกอบไปด้วยหลักธรรม 2 หลักธรรม คือ พรหมวิหาร 4 ทศพิธราชธรรม 10

คำสำคัญ (Key word): บริหารองค์กร, หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

Abstract

Buddhism is a religion of wisdom and practice. The basic tenets of Buddhism mentioned the fact by natural law that the student must use in parallel of wisdom in the study and practice. The Buddha Dhamma in Buddhism consists morality and ethics focus on the truth of the world literacy and currently lives. Particularly, the administration based on Buddha Dhamma is an important part of the stimulus the subordinates to live together happily, developing a sustainable and successful organization. The leaders seized by Buddhist principles to social acceptance. Leaders need to sacrifice personal gain for the public benefit. Educational Administration based with Buddha Dhamma is the principles of Buddhism. It can be used for administrators in the self-administration, human resource management and the management of the organization. It is consistent with principles of self-managing, people managing, and task managing by using the teachings of the Lord Buddha in the management and implementation to achieve

* พระสอนศีลธรรม โรงเรียนบ้านหนองไทร ตำบลศาลาลำดวน อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

maximum benefit which consisted of four principles; Four Sublime States of Mind, and 10 Royal Virtues of the King.

Keyword: Organization Management, Buddha-Dhamma.

บทนำ

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต เพราะช่วงเวลาของการทำงานในชีวิตนั้นมีอยู่มากมาย การทำงานให้สนุกและเป็นสุขขณะทำงาน รวมทั้งทำอะไรให้ผู้ร่วมงานมีความสุขเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์กรควรคำนึงถึงอย่างยิ่ง เพราะหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มุ่งมั่นทำงานให้ องค์กรอย่างมีความสุขขององค์กรนั้นก็จะมีเข้มแข็งและสามารถเติบโตอย่างมั่นคงการทำงานด้านการ บริหารจัดการเป็นเรื่องยุ่งยากเพราะเป็นการทำงานกับคนส่วนใหญ่ซึ่งจะสามารถสนองนโยบายของ องค์กรได้เป็นอย่างดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่ดี อันจะส่งผลต่อองค์กรให้ก้าวหน้าไป อย่างราบรื่นในปัจจุบัน การบริหารงานหรือการจัดการองค์กรมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการ บริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยมหรือบริโภคนิยมที่ แสวงหากำไร และมีการแข่งขันสูง เพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกล ยุทธ์เพื่อปรับเข้ากับระบบการบริหารงาน

พุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งปัญญาและการปฏิบัติ หลักคำสอนทั้งหลายใน พระพุทธศาสนานั้นกล่าวถึงหลักความเป็นจริงตามกฎธรรมชาติ ที่ต้องใช้ปัญญาในการศึกษาและ การปฏิบัติควบคู่กันไป หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประกอบด้วยศีลธรรมและจริยธรรม มุ่งเน้นให้ รู้เท่าทันความจริงของโลก และชีวิตในปัจจุบัน โดยเฉพาะการบริหารองค์กร หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนานั้น มีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และประสบความสำเร็จในองค์กร รู้จักการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม มีความ สอดคล้องกับหลักการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด (Powered by Create) หลักธรรมที่ใช้ประกอบดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จหรือที่เรียกทั่วไปว่า พลิติธิัม มูปรกณกถาหรือธรรมเป็นเครื่องมือแห่งความสำเร็จมี 4 ประการ คือ ศรัทธาทำให้ข้ามโอชะ ได้ ความไม่ประมาททำให้ข้ามอรรณพได้ ความเพียร ทำให้ล่วงทุกข์ได้ และปัญญาทำให้บริสุทธิ์ ได้ บุคคลทั้งหลายควรมีเครื่องมือทั้ง 4 ประการจะทำให้ประสบความสำเร็จได้ พระมหามงคฺล สา รินทร์ (2556) การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาผสมผสานและประยุกต์ใช้กับการบริหาร องค์กรประการแรกที่ผู้บริหารต้องมี คือวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ผู้บริหารต้องมีจักขุ มา แปลว่า มีสายตาทียาวไกล คือมองการณ์ไกล” ซึ่งวิสัยทัศน์นี้ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพ จุดหมายปลายทางได้ชัดเจน สามารถนำไปสื่อสารให้สมาชิกในองค์กรยอมรับ และดำเนินไปสู่ จุดหมายปลายทางนั้นองค์กรทั้งหมดก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนด จุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่ จุดเดียวคือ วิมุตติ (ความหลุด พ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือ รสเค็ม ฉันทิ ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือ วิมุตติรส ฉันทิ” สัจญา สัจญาวิวัฒน์ และ ชาย สัจญา

วิวัฒน์ (2551) จุดมุ่งหมายของผู้บริหารองค์กรก็เช่นกัน คือการดำเนินการไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ตั้งเป้าหมาย ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการให้สำเร็จ

แนวทางการบริหารองค์กร

ยุคนี้เป็นยุคที่มีการระบุด้อยค่าด้วย 4.0 ควรเข้าใจความหมายผู้บริหารองค์กรตลอดจนหน้าที่และบทบาทของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การกำหนดทักษะสำคัญของผู้บริหาร BANANATRANING (2561) ที่ควรมีในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ผู้บริหารคือใคร (Who is Managers?) ซึ่งสามารถให้นิยามตามองค์ประกอบดังนี้

- 1.1 เป็นผู้มีตำแหน่งบริหารและมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจสั่งการตามสายการบังคับบัญชา (Line Authority)
- 1.2 ต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อผู้บริหาร (Manager has subordinates)
- 1.3 เป็นผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น (Get things done through other people)
- 1.4 เป็นผู้ต้องรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และผลสำเร็จของหน่วยงาน (Responsibility)
- 1.5 เป็นผู้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) และทรัพยากรอื่น ๆ (Material Resource)

2. หน้าที่ของผู้บริหาร (The Functions of Management) มีหน้าที่หลักดังนี้คือ

- 2.1 การวางแผน (Planning) โดยการตั้งเป้าหมายและหาวิธีการเพื่อนำการบรรลุเป้าหมาย (Setting performance objectives and deciding how to achieve them) และที่สำคัญแต่ละเป้าหมายของแต่ละแผนก ต้องสอดคล้องและเกี่ยวเนื่องกันกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในแต่ละลำดับชั้น (Strategic Planning)
- 2.2 การจัดองค์กร (Organizing) โดยการเตรียมการดำเนินงาน คน และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อทำงานให้สำเร็จ (Arranging task, people and other resources to accomplish the work) ซึ่งทำให้เกิด Organization Structure & Organization Chart ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง Line Manager กับ HR Manager เพื่อกำหนดประเภทของคนที่ต้องการและช่วงเวลาที่ต้องการ
- 2.3 การนำ (Leading) โดยการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อบรรลุศักยภาพที่สูงขึ้น (Inspiring people to work hard to achieve high performance) ดังนั้นการแสดงออกด้านภาวะความเป็นผู้นำและการจูงใจด้วยทฤษฎีจูงใจต่าง ๆ (Leadership & Motivation Theory) จึงต้องถูกนำมาปรับใช้ผ่านการสื่อสารเชิงประสิทธิภาพ (Effective Communication)

2.4 การควบคุม (Controlling) เพื่อให้การวางแผนเป็นไปอย่างที่ต้องการ จำเป็นต้องมีการวัดผลการปฏิบัติงานและดำเนินการปรับแก้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ (Measuring performance and taking action to ensure desired results) และการควบคุมยังเกี่ยวข้องกับประเด็นอื่น ๆ ที่ต้องถูกควบคุมโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เพื่อให้องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างสะดวกราบรื่น

3. บทบาทของผู้บริหาร (The Roles of Management) แบ่งตามบทบาทได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

3.1 บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์อย่างไรกับคนในองค์กร โดยแสดงออกด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานของตนเอง และด้านการประสานงาน (Liaison) เพื่อให้การทำงานภายในองค์กรราบรื่น

3.2 บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Roles) ผู้บริหารควรจัดการกับข้อมูลอย่างไรเพื่อเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานตนเอง โดยแสดงออกด้านการตรวจสอบ (Monitor) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และด้านการกระจายข่าวสาร (Disseminator) ให้กับสมาชิกภายในองค์กรทราบ

3.3 บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Roles) ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างไร โดยแสดงออกด้านการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ด้วยการค้นหาโอกาสและความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage), ด้านการแก้ปัญหา (Disturbance Handler) ด้วยการรับมือต่อการเผชิญหน้ากับปัญหาสำคัญขององค์กร, ด้านการจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator) และด้านการเจรจาต่อรอง (Negotiator)

4. ทักษะสำคัญของผู้บริหารยุค 4.0 แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

4.1 ความสามารถด้านเทคนิค (Technical Competency) โดยปกติแล้วผู้บริหารระดับต้นต้องมีทักษะด้านนี้มากกว่าผู้บริหารระดับกลางและสูงและต้องมีความรู้และความสามารถในการทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้สอนและควบคุมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคด้านนี้เน้น ความสามารถที่จะปฏิบัติงานเฉพาะด้านอันเกี่ยวข้องกับวิธีการหรือกระบวนการใด ๆ เพื่อให้กิจกรรมประจำวันเสร็จสมบูรณ์ มีดังนี้

4.1.1 ทักษะในสายวิชาชีพ (Technical or Professional Expertise) ผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารได้ต้องมีความสามารถในสายงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองก่อน เมื่อมีผู้ใต้บังคับบัญชาจึงสามารถสอนงาน ควบคุมงาน แก้ปัญหา และให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าทักษะด้านนี้น้อยเกินไป ปัญหาที่ตามคือ การควบคุมงาน การแก้ปัญหา และการให้คำปรึกษาจะไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้จัดการในด้านภาวะผู้นำ

4.1.2 ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน (Develops Others) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสอนงาน พัฒนาคนให้เกิดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (KSA) ทักษะนี้มีความสำคัญอย่างมากในการช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารด้วยการมอบหมายงาน

4.1.3 ทักษะการวางแผนงาน (Planning Skill) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวางแผนงานกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การวางแผนงานประจำวัน (Daily planning) ต้องเข้าใจถึงความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างงานพัฒนา งานที่ต้องสำเร็จ งานที่ไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายองค์กร เป็นต้น เพื่อการใส่กิจกรรมลงในแผนงานเกิดประสิทธิภาพที่สุด

4.1.4 ทักษะการมอบหมายงาน (Delegation Skill) ถ้าผู้บริหารสอนงานเก่ง การมอบหมายงานจะไม่เป็นเรื่องยาก เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการสอนงานคือ การแบ่งเบาภาระงาน และการพัฒนาคนในหน่วยงาน ซึ่งการสอนงานจะสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSA) ให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4.1.5 ทักษะดิจิทัล (Digital Skill) เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน เพราะสภาพแวดล้อมการทำงานในอนาคตจะไม่ใช้การทำงานระหว่างคนกับคนเป็นหลัก แต่รูปแบบการทำงานจะเปลี่ยนไปสู่คนกับอุปกรณ์ที่ควบคุมด้วยระบบดิจิทัล โดยข้อเท็จจริงผู้บริหารที่อายุมากขึ้น ทักษะด้านดิจิทัลจะลดลง และเราไม่สามารถหนีกระแสดิจิทัลได้อย่างแน่นอน ดังนั้นผู้บริหารควรเตรียมการรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการกำหนดกลยุทธ์รองรับที่เหมาะสม

4.2 ความสามารถด้านคน (Human Competency) สามารถเรียกอีกอย่างว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทักษะนี้มีความสำคัญกับผู้บริหารทุกระดับเท่ากัน ในแต่ละทักษะด้านนี้จะอยู่ในลำดับต้น ๆ ของทักษะที่ผู้บริหาร ควรมีดังนี้

4.2.1 ทักษะการคัดเลือกทีมงาน (Team Selection) ผู้จัดการมีความรู้ในระบบงาน (System) รู้องค์ประกอบของงานในกระบวนการ จึงรู้ลักษณะงานว่าเป็นอย่างไร? (Job Description) ต้องมีงานที่ต้องปฏิบัติอะไรบ้าง (Tasks) ความรับผิดชอบที่ต้องมีในงาน (Responsibilities) และหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของงาน (Duties) และรู้ว่าต้องการคนประเภทไหน? (Job Specification) มารองรับงาน โดยการวิเคราะห์ที่ทักษะที่ต้องการในงานด้วยการประเมินความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSA)

4.2.2 ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้อื่น (Inspire and Motivate Others) ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารตามตำแหน่ง (Position Power) กับผู้บริหารแบบผู้นำ (Personal Power) คือแบบแรกเน้นการมีอำนาจเหนือกว่าตามสายบังคับบัญชา ผู้ร่วมงานถูกกระตุ้นให้ทำงานด้วยความกลัว ไม่มีการสร้างแรงบันดาลใจหรือไม่มีการกระตุ้นให้อยากทุ่มเททำงาน ส่วนแบบหลังเน้นการสร้างภาวะความเป็นผู้นำในตัวผู้บริหาร ผู้ร่วมงานถูกกระตุ้นให้ทำงานด้วยความนิยมชมชอบในตัวผู้บริหาร (Referent Power) ซึ่งหนึ่งในความชื่นชมในตัวผู้จัดการคือความสามารถสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดพลังงานเชิงบวก เช่น การให้ข้อคิดในการทำงาน การพัฒนาตนเองในการทำงาน หรือการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

4.2.3 ทักษะการสื่อสารสร้างพลังงานบวก(Powerful Communication)

ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างพลังงานบวก ประเด็นนี้มีความแตกต่างจากการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้อื่น โดยการมองไปที่บทบาทของผู้บริหาร ในด้านการกระจายข่าวสาร (Disseminator) ให้กับสมาชิกภายในองค์กร หรือหน่วยงานทราบ ด้วยเหตุผลด้านความอยู่รอดขององค์กร สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้น บอกกล่าวความจำเป็นที่เกิดขึ้น และข้อดีข้อเสียต่างๆ เพื่อให้ปรับตัวและมีกำลังใจทำงานต่อไป

4.2.4 ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ผู้บริหารต้องรับผิดชอบความสำเร็จของงานด้วยการอาศัยผู้ร่วมงาน ดังนั้นการให้ผู้ร่วมงานทำงานร่วมมือกันอย่างลงตัวจึงจำเป็น ความสามารถและความสำเร็จต้องตั้งต้นจากผู้บริหาร ต้องสร้างระบบและผลักดันให้คนปฏิบัติตาม พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความสามารถเข้ากันได้กับความต้องการของระบบ เป็นผู้นำที่ดีในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดจากระบบ และสื่อสารให้ทุกคนทราบถึงความต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการทั้งหมดเป็นหลักการสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหาร

4.2.5 ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Relation Building) ผู้บริหารต้องรับผิดชอบความสำเร็จของงานด้วยการอาศัยผู้ร่วมงาน เช่น ทีมผลิต, ทีมขาย, ทีมซ่อมบำรุง เป็นต้น ดังนั้นแต่ละทีมต้องประสานงานร่วมกันให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นในฐานะผู้บริหาร ต้องรู้จักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดภาวะหรือบรรยากาศของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

4.3 ความสามารถในการคิดและตัดสินใจ (Conceptual and Decision Competency) มีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออยู่ในสายการบริหารที่สูงขึ้น

4.3.1 ทักษะความคิดเชิงระบบ (System Thinking) ผู้บริหารต้องสามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวม โดยไม่แยกส่วน และเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ การมองลักษณะนี้เป็น การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ อันนำไปสู่การได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) และคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนต่าง ๆ จากการตัดสินใจแก้ปัญหาในประเด็นสำคัญ ซึ่งต้องใช้ทักษะความคิดเชิงระบบให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

4.3.2 ทักษะด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มีคำกล่าวว่า “รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง” อาจเรียกได้ว่าเป็นกลยุทธ์สำรวจตนเองและคู่แข่ง โดยมีเครื่องมือสนับสนุนคือ SWOT Analysis ผู้บริหาร ต้องมีทักษะด้านนี้ค่อนข้างสูง เนื่องจากเราไม่ได้อยู่ในยุคที่ไร้คู่แข่งหรือเป็นผู้ผลิตแต่เพียงผู้เดียว (Monopoly) ซึ่งผลิตอะไรก็ขายได้ แต่เราอยู่ในยุคที่องค์กรต้องแข่งขันทางด้านต้นทุน สินค้าต้องมีคุณภาพ การมีนวัตกรรมใหม่ การเงินที่มั่นคง บุคลากรต้องมีความสามารถและอื่น ๆ ซึ่งทั้งหมดเกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรอันมีจำกัดในองค์กร นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น กำไร (เป้าหมายสูงสุด), ภาพลักษณ์ต่อความรับผิดชอบต่อชุมชนและสภาพแวดล้อม, การตอบแทนสังคม เป็นต้น

4.3.3 ทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) ในแต่ละส่วนของกระบวนการก่อเกิดระบบ แต่ละส่วนที่ปฏิบัติงานย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารต้องมีทักษะการแก้ปัญหา และก่อนการแก้ปัญหาต้องเข้าใจและมีความชัดเจนต่อปัญหาที่

เกิดขึ้น (Frame the Issue Properly) ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุด เพราะมีผลสืบเนื่องต่อไปถึงการพัฒนาทางเลือกแก้ปัญหา ส่วนการตัดสินใจเกิดขึ้นหลังจากได้ผ่านการประเมินแต่ละทางเลือกแล้วจึงทำการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

4.3.4 ทักษะการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดหลักวิชาการที่ถูกต้องมีผลเสียหลายด้าน เช่น การตัดสินใจขึ้นเงินเดือนผิด, ขาดแผนปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง ๆ ที่ควรจะมี, การจัดการแก้ปัญหาพนักงานไม่ตรงประเด็น เป็นต้น ผลที่ตามมาอาจเสียพนักงานที่มีความสามารถไปโดยไม่ตั้งใจ ดังนั้นผู้บริหาร ต้องมีความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อนำผลจากการประเมินนั้นมาบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้เกิดประสิทธิภาพใน 3 ประเด็นหลักคือ 1) การตัดสินใจทางการบริหารด้านเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง 2) การพัฒนาแผนการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) การจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวผู้ร่วมงาน

4.3.5 ทักษะการวัดผลปฏิบัติงานองค์กร (Performance Measurement) ผู้บริหารต้องรู้สถานะขององค์กรตามความเป็นจริง โดยการทราบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นด้วยการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กร ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากการออกแบบที่เหมาะสม และการนำผลการดำเนินงานขององค์กรที่เกิดขึ้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ว่าจะนำไปใช้อย่างไรให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และสามารถนำผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นไปใช้บริหารงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 การควบคุม (Controlling) เพื่อให้การวางแผนเป็นไปอย่างที่ต้องการ จำเป็นต้องมีการวัดผลการปฏิบัติงานและดำเนินการปรับแก้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ (Measuring performance and taking action to ensure desired results) และการควบคุมยังเกี่ยวข้องประเด็นอื่น ๆ ที่ต้องถูกควบคุมโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เพื่อให้องค์กรดำเนินการได้อย่างสะดวกราบรื่น

การบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการบริหารทุกมิติ โดยเน้นที่การพัฒนามนุษย์ให้มีความองกามทั้งทางร่างกายและจิตใจ ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่สมบูรณ์ พระพุทธเจ้าทรงดำรงตำแหน่งเป็นพระธรรมราชาในสมัยพุทธกาล คือทรงเป็นผู้นำในการปกครองและบริหารกิจการสูงสุดในองค์กรของพระพุทธศาสนา รวมถึงลักษณะอันสำคัญยิ่งของพุทธธรรมซึ่งพระองค์ ได้ทรงค้นพบด้วยพระองค์เอง อันแสดงถึงทรงมีภาวะด้านผู้นำต่อสังคมโลก โดยทรงนำหลักพุทธวิธี ไปเพื่อเผยแผ่ประยุกต์ใช้กับการปกครอง ในฐานะของความเป็นพระธรรมราชา โดยเน้นการปฏิบัติตามธรรมและสอนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามธรรม ดังจะเห็นได้จากพรหมวิหารธรรมและธรรมหลายข้อในทศพิธราชธรรม คือ ความอ่อนโยน ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียนความหนักแน่นในการเน้นลักษณะของผู้นำที่ดี เพื่อมุ่งสร้างสรรค์สังคมมนุษย์ ให้เป็นสังคมที่มีระเบียบให้อยู่ด้วยความ

สงบสุข ดังนั้น พระพุทธศาสนาจึงเสนอหลักธรรมให้ผู้นำมีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ได้ พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม) (2549) โดยมีหลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตตน ด้วยการเพิ่มปัญญา วิชา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้มากพอสมควรที่จะเข้าไปมีส่วนในการบริหารคนอื่น จากคนหนึ่งไปถึงหลายคน จนถึงบริหารองค์กรต่างๆ ที่ถ้ามองในแง่ของความจริงแล้ว การบริหารทุกอย่างต้องเริ่มที่การบริหารตนมาก่อน การบริหารองค์กรตลอดถึงประเทศชาติ การทำงาน ประสานงาน ร่วมแรงร่วมใจกันในการทำหน้าที่ป้องกัน บำบัด บำรุงรักษาองค์กร การบริหารองค์กรจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนเป็นจำนวนมากที่ฝึกปรือกันมาในด้านต่างๆ จนเกิดความรู้ ความคิด ความสามารถ มีคุณธรรมเหมาะสมที่จะทำงานในฐานะนั้นๆ พระเทพดิลก (2553) พระพุทธเจ้าได้ทรงตรัสเกี่ยวกับการบริหารงานทุกระดับ ให้สำเร็จลุล่วงได้ควรมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ พระครูจิรัฏฐมธัช จิรัฏฐโม (2553) 1) จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด 2) วิรุโระ มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค 3) นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมความเป็นผู้นำ เพราะเป็นหลักธรรมสำหรับการปกครองตนเองและผู้อื่น สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานทุกประเภททั้งยังเป็นหลักธรรมนำชีวิตให้ประสบสุขในแนวทางจริยธรรมของพุทธศาสนาด้วยเช่นกัน สามารถนำความรู้ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สร้างเป็นแรงผลักดันนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดำเนินการไปอย่างรอบคอบ รอบด้าน “หลักธรรมใดๆ ก็ตามเป็นหลักความดีของการกระทำทางกาย วาจา และใจ ระหว่างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกฝ่าย” ธิติวุฒิ หมั่นมี (2557) จะเป็นด้วยความเพียรพยายามในทางที่ชอบ ความเพียรชอบนั้นเองคือกุศลธรรม และผลจากความเพียรชอบก็จะสร้างสรรค์พัฒนาการบริหารทุกระดับ ที่อาจสรุปเป็นการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน พระพุทธศาสนามีหลักคำสอนเกี่ยวกับการศึกษาอยู่จำนวนมาก สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่นำมาประยุกต์ในการบริหาร 2 หลักธรรม ได้แก่ พรหมวิหารธรรม 4 และทศพิธราชธรรม 10 ประการ ซึ่งในแต่ละหลักธรรมมีรายละเอียด ดังนี้

พรหมวิหารธรรม 4

พรหมวิหารธรรม 4 เป็นธรรมสำหรับนักบริหารที่จะนำไปใช้ในการปกครองคนได้ต้องอาศัยธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือ การใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) เป็นหลักธรรมที่นักบริหารทุกคนพึงมี เรียกว่า พรหมวิหารธรรม 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. เมตตา คือ ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีสุข นักบริหารต้องมีความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ ถ้านักบริหารรู้จักมองแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา นักบริหารต้องมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนที่ดีก็จดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขา

2. กรุณา คือ หลักวิธีการของผู้บริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงาน บุคลากรในองค์กร นักบริหารช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อถึงคราวให้ช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ทอดทิ้งไม่วางเฉย เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานที่สำคัญ กระตุ้นส่งเสริมหลักการ ทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะผู้บริหารคอยช่วยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง

3. มุทิตา คือ การชื่นชมยินดี เป็นหลักวิธีการของผู้บริหาร เมื่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือประสบผลสำเร็จในชีวิต หน้าที่ของผู้บริหาร คือ ร่วมแสดงความยินดี ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้มากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดี สำหรับผู้บริหารที่จะสร้างแรงจูงใจ ดึงความสามารถของผู้ร่วมงานให้ออกมาอย่างเต็มความสามารถ

4. อุเบกขา คือ หลักวิธีการของผู้บริหารทุกคน จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด จะต้องตั้งตนเป็นกลาง แล้วใช้ปัญญาพิจารณาอันสมควรแก่เหตุ ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นของผู้ร่วมงานในองค์กร ตัดสินอย่างเที่ยงธรรม สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงานทุกคน ความเคารพนับถือ

หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ

ทศพิธราชธรรม เป็นข้อปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักร และเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตน ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยรวม พระราชญาณวิสสิฐ. (2552) เป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยาวัตร แม้บุคคลผู้มีใช้พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม 10 ประการนี้มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดิ์ในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่งๆ ขึ้นไป อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือ ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไป พระพิจิตรธรรมพาที. (ชัยวัฒน์ ธมมวฑฒโน) (2552) ผู้บริหารยังสามารถนำหลักธรรมนี้ สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสำเร็จตามเป้าหมาย หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตโต) (2553) คือ

1. ทาน คือ การให้ การที่ผู้บริหารให้ทรัพย์สินวัตถุสิ่งของ หรือองค์ประกอบที่ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ถึงเงิน เวลา กำลังกายของตนและผู้อื่นที่ต้องการ(วัตถุทาน) การให้ความรู้ การชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน (วิद्याทาน) และการใช้ชีวิต (ธรรมทาน) และการให้อภัยแก่ผู้ที่ทำผิดพลาดที่พร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุง หรือการไม่ถือโทษในเรื่องทั้งปวง (อภัยทาน)

2. ศีล คือ วิธีการอยู่ในศีลธรรมอันดีทั้งกาย วาจา และทางใจ อันเป็นหลักการสากล คัมครองสิทธิ มนุษยชน รวมทั้งการประพฤติตนตามระเบียบวินัยของหน่วยงาน ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม

3. ปริจจาคะ คือ การเสียสละสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านการ เสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ของบุคลากร และองค์กร การไม่เห็นแก่ตัวของ ผู้บริหารจะสามารถทำให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นมีความสุข

4. อาชชวะ คือ ความเป็นผู้ซื่อตรงสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านของความซื่อสัตย์สุจริตต่อองค์กร ต่อบุคลากร เป็นผู้ตรงต่อหน้าที่รับผิดชอบต่อภาระงานให้ ประสบความสำเร็จ

5. มัททวะ คือ ความสุภาพอ่อนโยน ความสุภาพอ่อนโยนที่ผู้บริหาร แสดงออกถึง กิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างให้เกียรติ และการพูดจา สุภาพไพเราะ นุ่มนวล กับบุคคลในทุกระดับ

6. ตปะ คือ ความเพียรพยายามสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารในการดำเนินงาน ในด้านความพยายาม ความบากบั่นความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ รู้จักระงับยับยั้ง ชั่งใจได้ ไม่หลงใหลหมกมุ่นในความสุขสำราญและการปรนเปรอ มุ่งมั่นในหน้าที่การงานให้ครบถ้วน สมบูรณ์

7. อักโกธะ คือ ความไม่โกรธสำหรับผู้บริหาร เป็นวิธีการของผู้บริหารที่แสดงถึงความมี เหตุผล ไม่ โกรธผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไรเหตุผล มีเมตตาธรรมประจําใจ รู้จักระงับความ ชุนเคืองแห่งจิต และมีวินัจฉัยที่มีเหตุผล

8. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ไม่แสดงการกดขี่ ช่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้อำนาจที่เหนือกว่าเบียดเบียนผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือ สร้างความ เสมอภาคให้เกิดขึ้นในองค์กร

9. ชันติ คือ ความอดทน การที่ผู้บริหารอดทนต่อความยากลำบากไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใน การดำรงชีวิต มีมานะอดทนในการทำงาน มีความอดทนต่ออารมณ์ชั่ววูบต่างๆ ที่เข้ามากระทบ คือ การควบคุมอารมณ์เมื่อผิดหวังหรือการอดกลั้นต่อความโลภและความอยากได้

10. อวิโรธนะ คือ ความยุติธรรมสำหรับผู้บริหาร วิธีการของผู้บริหารที่ยึดมั่นในหลักของ ความยุติธรรม ความเที่ยงตรง ไม่เอนเอียงหรือหวั่นไหว ไม่มีอคติโดยมิชอบ ใช้ความรู้ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง สามารถทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นไม่หวั่นไหว ต่อภาระงาน

บทสรุป

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามแนวพุทธธรรม มีผู้ให้ความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะการ พัฒนาผู้นำมีส่วนสำคัญในการกระตุ้น ผู้ร่วมงานให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และประสบความสำเร็จในองค์กร โดยยึดหลักธรรมทางพุทธศาสนา เพื่อทำให้ได้แนวทางการบริหาร องค์กรโดยมีหลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารอย่างหลากหลายและมีความเหมาะสมกับงานบริหารในบริบทที่แตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตาม การจะทำให้เกิดภาวะผู้นำ จริยธรรมทางพุทธศาสนา ก็ยังไม่เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างกว้างขวาง ในยุค 4.0 ถ้าบริหารพัฒนาในสิ่งที่

เป็นธรรม ไม่ทำลายองค์กร ไม่ทำลายธรรมชาติ ก็ถือเป็นความหมายและเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง ธรรมะไม่จำกัดกาล จึงใช้ได้กับโลกทุกยุคสมัย แต่อาจเป็นเพราะคนในองค์กรมองภาพไม่ชัดว่า หลักธรรมที่ใช้ปฏิบัติเฉพาะตัว จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือคนในองค์กรอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสียสละของคนในองค์กร ประการสำคัญคือ ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม จึงถือเป็นเรื่องยากยิ่งในสังคมยุคปัจจุบันนี้

เอกสารอ้างอิง

- ธิตวุฒิ หมั่นมี 2557. *หลักพุทธธรรมกับการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก [dhttps://www.gotoknow.org/posts/582135](https://www.gotoknow.org/posts/582135) สืบค้นเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2562
- พระครูจิตรธรรมธัช. จิตรธมโม, (2553). *ศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการวงดนตรีหมอลาคณะเสียงอีสาน* นกน้อย อุไรพร. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. (พระพุทธศาสนา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสิริจันทน์วิฐู (บุญจันทร์ เขมกาโม). (2549). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธ*. กรุงเทพมหานคร: นิตยธรรมพิมพ์
- พระเทพดิลก . (2553). *การบริหารจัดการองค์กรทางพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์. (ประยูร ธมมจิตโต) (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตโต). (2553). *ธรรมนุญชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- พระพิจิตรธรรมพาที. (ชัยวัฒน์ ธมมวฑฒโน). (2552). *99 ธรรมวาที-ข้อคิด*. กรุงเทพมหานคร : เลียงเชียงการพิมพ์.
- พระราชญาณวิสิฐ. (2552). *หลักธรรมาภิบาล และ ประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี*. พิมพ์ครั้งที่ 6. ราชบุรี: มูลนิธิพุทธภาวนาวิชาธรรมกาย
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์ และ ชาย สัญญาวิวัฒน์ (2551). *การบริหารจัดการแนวพุทธ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มุมมองพระพุทธศาสนากับการบริหารงานบุคคล Buddhist Perspective and Personnel Management

พระสุริยะ ฐานธมโม*

บทคัดย่อ

การบริหารบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีหลักพุทธธรรม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเองและเติบโตไปพร้อมกันกับองค์กร โดยบทความนี้จะมีการมุ่งเน้นไปที่กระบวนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรขององค์กรซึ่งใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาช่วยบูรณาการ คือ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, และอิทธิบาท 4 ซึ่งในส่วนของสรุปจะทำให้ได้ทราบว่า การบูรณาการหลักธรรมเหล่านี้เหตุใดพระพุทธศาสนาจึงมองว่ามีความสำคัญอย่างมากกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรในยุคปัจจุบัน

คำสำคัญ : การบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์, พระพุทธศาสนา

Abstract

Current human resource management It is very important to have a Buddhist principle. In order to ensure that all personnel in the organization are satisfied with their work and good quality of life, are determined to achieve their goals and grow together with the organization. This article will focus on the training process for personnel development of organizations that use Buddhism principles to help integrate the Brahmihan 4, Sangkhavat 4, and Itthi 4, which in summary can be made. Knowing why integrating these principles, why Buddhism is considered to be very important to human resource management in the organization in the present day.

Keywords : Management, Human resources, Buddhism

บทนำ

ความสำเร็จขององค์กรต่างๆ ตั้งแต่เมื่อครั้งในอดีตจนถึงปัจจุบันนี้ ประกอบขึ้นจากเหตุปัจจัยหลายๆ หนึ่งในปัจจัยนั้นก็คือการบริหารงานบุคคลหรือก็คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งมีการพัฒนาขึ้นมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน โดยปัจจุบันนี้ภายในองค์กรต่างๆ เริ่มหันมาให้ความสนใจกับคุณค่าของจริยธรรมของบุคลากรมาก

* พระสอนศีลธรรม ต.วัฒนานคร อ.วัฒนานคร จ.สระแก้ว

ขึ้นนัยว่าหากบุคลากรประกอบด้วยจริยธรรมแล้วจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือเป็นความมั่นคงของทุนมนุษย์ขององค์กร ซึ่งในทางพุทธศาสนาก็มีพระพุทธพจน์อยู่ตอนหนึ่งว่า “ทนต์เสฏฐิ มนุสเสสุ ในหมู่มนุษย์ ผู้ที่ฝึกอบรมตนดีแล้วเป็นผู้ประเสริฐ” (ที.ปา. 1 1 / 228/231) ซึ่งมีใจความมุ่งหมายว่าบุคลากรที่ฝึกดีแล้วจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่ดีที่สุดในทุก ๆ องค์กร

แต่ก็อย่างที่ผลปรากฏเห็นในปัจจุบันซึ่งอาจจะจะเป็นผลพวงจากหลักแนวคิดการพัฒนาด้านวัตถุมากเกินไปในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้แนวคิดด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในตัวบุคลากรภายในองค์กรจึงยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร สังเกตได้จากยุคแรกเริ่มในการพัฒนาการผลิตเป็นแบบสายพานโดยอาศัยเครื่องจักรเข้ามาช่วยนั้น การบริหารจัดการบุคคลสมัยนั้นมีมุมมองต่อบุคลากรในองค์กรว่าเป็นเพียงเครื่องจักรชิ้นหนึ่งและละเลยที่จะสนใจปัญหาใดๆ ที่เกิดขึ้น ถึงแม้ในยุคต่อมาจนถึงปัจจุบันเริ่มมีการตื่นตัวหันมาศึกษาด้านพฤติกรรมและเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมากขึ้น แต่ก็เกินไปเพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในแง่ของการผลิตให้มากขึ้นเท่านั้น จนเกิดปัญหาบ่อยครั้งจากการละเลยที่จะสนใจความเป็นมนุษย์ของบุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรและสังคม การศึกษาถึงความเป็นไปได้ที่จะนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับหลักแนวคิดการบริหารงานบุคคลแบบสากล จึงเป็นแนวคิดของมุมมองในบทความนี้ซึ่งเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการบริหารงานบุคคลให้เกิดความพึงพอใจทั้งในส่วนขององค์กรและบุคลากร โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำไปปรับใช้เพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไปในอนาคต

การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างไร

การบริหารงานบุคคลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคล เช่น ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น หรือผู้ปฏิบัติตามหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2546) เป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบายและแผน รวมถึงกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งมีการใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งส่วนบุคคลและองค์กร และยังรวมถึงกระบวนการทางวินัย การรักษาวินัย และการให้ผลประโยชน์เกื้อกูล จนกระทั่งบุคคลพ้นจากงานไปในที่สุด บุญเลิศ ไพรินทร์ (2548) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต พร้อมทั้งจะทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่จะช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวข้องงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี 2547) เป็นกิจกรรมการจัดการ และงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและรักษาคุณภาพการทำงาน ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทางซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพของ

องค์การ (Andersen, Cobbold, and Lawrie 2005) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการว่าจ้างและการจัดการพนักงานในองค์การซึ่งครอบคลุมกิจกรรม กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการทุนมนุษย์ การจัดการองค์ความรู้ การพัฒนาองค์การ ทรัพยากรมนุษย์ (การวางแผนการสรรหา การเลือกและการจัดการคนเก่ง) การจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและการเรียนรู้ในองค์การ การจัดการค่าตอบแทน แรงงานสัมพันธ์และการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน (Terry-Armstrong, Biddle, Mulas, and Anderson 2010) และเป็นเรื่องของการอ้างรักษาด้วยความมีความยุติธรรมในการเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเติบโตอย่างเสรี ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับผลการดำเนินงานทางการผลิต (Chen, Liaw, and Lee 2002) โดยสรุป การบริหารงานบุคคล จึงหมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

เพราะเหตุนี้ ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนั้นนับวันจะทวีขึ้นเรื่อย ๆ トラบไคท์ เรายอมรับความจริงว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่น ๆ แม้จะมีเครื่องจักรกลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานมากขึ้น และใช้วิทยาการสูงขึ้น มีวิสัยสามารถยอดเยี่ยมเพียงใดก็ไม่ใช่นำเครื่องเข้ามาแทนที่คน ไม่ใช่เข้ามาเป็นนายคน เพราะคนต้องเป็นนายเครื่องวันยังค่ำ คือเป็นผู้สร้าง ผู้ใช้เครื่อง มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยม ตลอดจนสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของคนในยุคใหม่โดยเฉพาะคนหนุ่มสาว ต่างไปจากเดิมเป็นอย่างมาก การเข้าใจได้ถูกต้องและมีศิลปะในการจูงใจที่ไม่ซ้ำแบบเดิม นับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ธีรยุทธ์ พึ่งเทียร และสุรพล สุยะพรหม 2543) และมีความจำเป็นจะต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ความหลากหลาย เพราะความแตกต่างด้านประวัติศาสตร์ของชาติ และวัฒนธรรม (Bae & Rowley 2002: 286) การบริหารงานบุคคล จึงเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใด ถ้าหากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นก็จะมีเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีหรือจะเสีย อยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานขวัญไม่ดี กำลังใจเสีย สมรรถภาพผลงานก็จะขาดหายไป แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงาน ทุกฝ่ายก็จะได้รับความพึงพอใจ

มุมมองพระพุทธศาสนากับการบริหารงานบุคคล

บทความนี้ผู้เขียนขอมุ่งเน้นนำเสนอในส่วนของกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาซึ่งบุคลากรขององค์กร โดยใช้หลักของ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, และอิทธิบาท 4 ดังนี้

พรหมวิหาร 4 คุณธรรมของผู้บริหาร

พรหมวิหาร 4 นี้ เป็นธรรมสำหรับผู้ประเสริฐที่ต้องมีไว้เป็นหลักธรรมประจำใจ และกำกับความประพฤติ (ป.อ.ปยุตโต 2558) เป็นคุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ (เจริญ สุวฑฒโน

2543) เป็นธรรมสำหรับทุกคนที่จะอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ผู้นำ” ต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างในการครองตน (ป.อ.ปยุตโต 2549) การใช้หลักพรหมวิหาร 4 นี้ ต้องใช้ให้ครบถ้วน จึงจะสมบูรณ์ เพราะหลัก “เมตตา” “กรุณา” “มุทิตา” นั้น เป็นหลักที่ทำให้คนรัก และหากไม่ใช่ควบคู่ไปกับหลัก “อุเบกขา” ด้วยอย่างสมดุลกัน (ป.อ.ปยุตโต 2547) “เมตตา” ทำให้ผู้บริหารรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา “กรุณา” จะทำให้ผู้บริหารเปิดใจรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน “มุทิตา” จะช่วยให้ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ “อุเบกขา” จะทำให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและการลงโทษ อย่างเท่าเทียม (ประยูร ธมมจิตโต 2539) โดยในเบื้องต้นผู้บริหารควรตั้งอยู่ในคุณธรรมนี้ก่อนให้เป็นปกติ เพื่อสร้าง Thrus ความเชื่อใจ ให้เป็น Personal Brand ขึ้นมา

สังคหวัตถุ 4 เครื่องมือเพื่อการบริหาร

สังคหวัตถุ 4 คือ หลักสงเคราะห์ หรือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (พุทธทาสภิกขุ 2525) เป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะทำงานให้สำเร็จต้องอาศัยผู้อื่น ถ้าผู้บริหารบกพร่องด้านมนุษยสัมพันธ์ก็จะมีคนมาช่วยทำงาน เมื่อไม่มีคนมาช่วยทำงานก็เป็นผู้บริหารไม่ได้ ซึ่งทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่สามารถสำเร็จลงได้ (ประยูร ธมมจิตโต 2549) เป็นวิธีการผูกใจคน คือ ทำหน้าที่เป็นกาวใจ เชื่อมประสานคนทั้งหลายเข้าด้วยกัน นักบริหารจึงต้องมิไว้ เพื่อผูกใจเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ป.อ.ปยุตโต 2549) เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มี 4 ประการ คือ ทาน การให้ การเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ปิยวาจา การพูดจาต่อกันด้วยถ้อยคำที่ไม่เคืองระคายหู อตถจริยา การมีจิตอาสาเพื่อผู้อื่นและองค์กร สมานัตตตการวางตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างเสมอต้นเสมอปลาย (ที.ปา. 11/210/170) เมื่อเข้าไปนั่งอยู่ในใจบุคลากรได้แล้วการขอความร่วมมือในการฝึกฝนพัฒนา ก็สามารถทำได้ง่าย

อิทธิบาท 4 คุณธรรมของผู้ปฏิบัติ

อิทธิบาท หมายถึง ธรรมอันเป็นทางแห่งความสำเร็จ ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ (บุญมี แทนแก้ว และคณะ 2538) เป็นทางปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ ซึ่งท่านได้อธิบายว่า คำว่า “ฤทธิ์” ของคนสามัญ ก็คือ การทำงานให้สำเร็จนั่นเอง (ปิ่น มุทุกันต์ 2535) ดังนั้นโดยใจความแล้ว อิทธิบาท 4 นั้นก็คือ หลักธรรมเพื่อความสำเร็จขององค์กร มี 4 ประการ คือ ฉันทะ ความมีใจรักในหน้าที่การงานในองค์กร วิริยะ ความเพียรพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย จิตตะ ความรับผิดชอบ ไม่ทอดทิ้งหน้าที่การงาน ทำงานอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ และวิมังสาการทำงานด้วยปัญญา ไม่ใช่ทำด้วยอารมณ์หรือความรู้สึก (ที.ปา. 11/110/80-81) โดยในส่วนนี้จะเน้นกรอบในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

ผู้เขียนนำเสนอให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลในมุมมองของพระพุทธศาสนานั้นค่อนข้างมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณธรรมในตัวบุคคลเป็นหลักซึ่งโดยย่อก็ประกอบด้วย 2 ส่วนหลักๆ คือผู้บริหาร เครื่องมือของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในส่วนของผู้บริหารนั้นก็จะมีเครื่องมืออันนี้อยู่แล้ว

เป็นเครื่องมือที่ทรงพลังที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้ชักนำผู้ตามคำบัญชาให้คล้อยตามได้สิ่งนั้นคือ Trust ความน่าเชื่อถือ และ Personal Brand เอกลักษณ์เฉพาะตัว โดย Trust ความน่าเชื่อถือนั้นเกิดจากตัวตน ลักษณะ ความประพฤติ มีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีความตั้งใจดี ไม่เห็นแก่ตัวและ มีความรู้ ความสามารถ มีประวัติ ผลงานที่ดี เป็นรูปธรรม ส่วน Personal Brand เกิดจากผู้นำ ที่ต้องมีคุณภาพและต้องสื่อสารให้เป็นที่รู้จัก มี Empathy ความพยายามที่จะเข้าใจจิตใจของผู้เป็นอย่างแท้จริง และสิ่งที่สำคัญเหนืออื่นใดคืออย่าแกล้งทำ ต้องเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งในทางพระพุทธศาสนานั้นพระพุทธเจ้าเองก็มีทั้ง 3 ส่วนคือทั้ง Trust, Personal Brand, และ Empathy โดยกระบวนการแล้วก็คือ ผู้บริหารตั้งอยู่ในพรหมวิหาร 4 แล้วอาศัยเครื่องมือคือสังคหวัตถุ 4 เพื่อเหนี่ยวนำให้อิทธิบาท 4 เกิดขึ้นในตัวบุคลากรขององค์กร เนื่องจากผู้เขียนสังเกตเห็นว่า การบริหารงานบุคคลโดยพระพุทธเจ้าและที่แนะนำโดยพระองค์ประสบความสำเร็จโดยส่วนมากถึงแม้จะมีส่วนที่ไม่สามารถพัฒนาได้บ้าง แต่ก็ไม่กระทบถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรโดยรวม และเพราะการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์เป็นการบริหารที่ต้องอาศัยความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์และที่สำคัญที่สุดคือต้องมีความคล่องตัวและสามารถบูรณาการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อยู่เสมอ (ธิติวุฒิ หมั่นมี 2557) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และเพื่อความอยู่รอดของชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็น (สุภาพร พิศาลบุตรและ ยงยุทธ เกษสาคร, 2545:34 อ้างโดย อนุวัต กระสังข์ 2560) ในทำนองเดียวกันหากองค์กรในสมัยปัจจุบันเปิดรับแนวคิดนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปบูรณาการกับวิธีการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ภายในองค์กรของตน ไม่แน่ว่าอาจตอบโจทย์การบริหารงานบุคคลขององค์กรนั้นได้และช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มากยิ่งขึ้นก็เป็นได้

บทสรุป

ในมุมมองของพระพุทธศาสนาแล้วการบริหารบุคคลทุกยุคสมัยและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ควรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีหลักพุทธธรรมแนวทางในการปฏิบัติงาน เพราะหลักธรรมทั้งหลายเหล่านี้ เป็นหลักความดีของการกระทำทางกาย วาจา และใจ ระหว่างผู้นำกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ท่ามกลางเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเองและเติบโตไปพร้อมกันกับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2557). *หลักพุทธธรรมกับการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์*. [ออนไลน์]: <https://www.gotoknow.org/posts/582135> สืบค้นวันที่ 8 กรกฎาคม 2562.

- ธีรยุทธ พึ่งเที่ยงและสุรพล สุยะพรหม. (2543). *การบริหารงานบุคคลและวิชาความถนัดเชิงวิเคราะห์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2550). *การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)*. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- บุญมี แทนแก้ว, สถาพร มาลีเวชพงศ์, บุญเรือง อินทวัฒน์, สุระ อุณวงศ์ และประพัฒน์ โพธิ์กลางดอน. (2538). *พุทธศาสตร์ – ปรัชญา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2548). *พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักข้าราชการพลเรือน.
- ปิ่น มุกข์นิตย์. (2535). *แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2546). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด
- พยอม วงศ์สารศรี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2539). *มณีแห่งปัญญา*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา สถาบันบันลือธรรม.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2545). *ธรรมบุญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 46). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2549). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิธรรมทานกุศลจิต
- พุทธทาสภิกขุ. (2525). *พุทธศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2543). *รวมธรรมะ*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์ พรีนติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- อนุวัต กระสังข์. 2560. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม*. 8/8/2562, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/629282>
- Andersen, H., Cobbold, I., & Lawrie, G. (2005, May). *Balanced scorecard implementation in SMEs: reflection on literature and practice*. In 2 GC Conference paper, presented at SME SME copenhagen, Denmark (pp. 1-10). n.p.

- Bae, J., & Rowley, C. (2002). *The impact of globalization on HRM: the case of South Korea*. *Journal of World Business*, 36 (4), 402-428.
- Chen, L. H., Liaw, S. Y., & Lee, T. Z. (2003). *Using an HRM pattern approach to examine the productivity of manufacturing firms—an empirical study*. *International Journal of Manpower*, 24 (3), 299-318.
- Terry-Armstrong, N., Biddle, I., Mulas, R., & Anderson, S. (2010). *Business focus preliminary*. n.p.

วิเคราะห์การสร้างภาวะผู้นำ : มุมมองพระพุทธศาสนา

Analysis of Leadership Creation: Buddhism Perspective

พระเตวิช โขติญาโณ*

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำคือสิ่งที่ขาดหายไปในสังคมปัจจุบัน ซึ่งในขณะเดียวกันสังคมเริ่มให้ความสนใจกับ ภาวะผู้นำมากขึ้น เช่น ท่านนายกรัฐมนตรี ซึ่งถูกสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายหลายประเด็น ถึงศักยภาพความเป็นผู้นำของท่าน เนื่องด้วยการที่เราต้องการจะเป็นผู้ตามของใครสักคนแล้ว ก็ไม่ใช่เพียงเพราะบุคคลท่านนั้นมีอำนาจ แต่บุคคลท่านนั้นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สามารถแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานของตน และสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตนเองได้ ซึ่งกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกคนชั้น พึงจะมีและพึงจะเป็น ภาวะผู้นำในมุมมองของพระพุทธศาสนา เราจะมองเห็นได้ถึงศักยภาพขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์มิได้ทรงเป็นเพียงแบบอย่าง ในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสร้างประสิทธิผล แต่ยังทรงสร้างหลักธรรมอีกหลายประการ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ต้องการจะพัฒนาศักยภาพและบุคลิกภาพ ในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและและนำมาซึ่งประสิทธิผล ให้สามารถนำหลักธรรมต่างๆ ไปบูรณาการปรับใช้เพื่อตักต้อนคุณภาพของตัวผู้นำและองค์กรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งพิสูจน์ได้จากภาวะผู้นำของพระพุทธเจ้า ที่สามารถบริหารจัดการองค์กรของพระองค์ และยังคงเป็นหลักฐานที่ชี้ชัดอีกว่า องค์กรของพระองค์ยังคงอยู่ได้ แม้จะไม่มีพระองค์แล้วก็ตาม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, มุมมองพระพุทธศาสนา

Abstract

Leadership is lost in today's society. At the same time, society places more importance on leadership, such as the prime minister who talks with many representatives about your leadership potential because we want to be someone's followers, not just because that person has power. But that person must have a vision to be able to show their work potential and to be able to build credibility for themselves. Leadership is something that every leader should have and should be a leader in perspective. In Buddhism, we see the potential of the Buddha. He is not just an example. In being an effective and

* วัดเขากำแพง ตำบลอนคา อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

effective leader But still creating several principles for the benefit of those who want to develop their potential and personality to become effective and effective leaders so that they can be used to integrate and adapt to the potential of leaders and organizations. Which proves from the leadership of the Lord Buddha that can manage his organization and remains evidence that his organization still exists without him.

Keywords: Leadership Buddhism Perspective.

บทนำ

ตามหลักของธรรมชาติแล้ว แท้จริง“มนุษย์นั้นเป็นสัตว์ที่ต้องฝึก แต่พูดอีกทีพูดให้ดีคือ มนุษย์เป็นสัตว์ที่ฝึกได้ ตอนนีกลายเป็นดีไป ตอนที่ต้องฝึกหมายความว่าถ้าไม่ฝึกมันอยู่ไม่ได้มัน แย่กว่าสัตว์อื่น สัตว์อื่นไม่ต้องฝึกมันอยู่ได้” (พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต), 2543 : 41) เมื่อเรา เกิดมาเป็นมนุษย์แล้ว ก็ควรที่จะฝึกตนให้ประเสริฐกว่าสัตว์เดรัจฉาน ดังคำที่ว่า มนุษย์ แปลว่า สัตว์ประเสริฐ แต่ที่จริงแล้วต้องแปลว่า มนุษย์ เป็นสัตว์ประเสริฐได้เพราะการฝึก สำหรับบุคคล ที่จะเป็นผู้มาแล้ว เช่น ท่านนายกรัฐมนตรี ซึ่งถูกสภาผู้แทนราษฎรอภิปรายหลายประเด็น ถึง ศักยภาพความเป็นผู้นำของท่าน ยิ่งสมควรแก่การฝึก เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพและศักยภาพ ไม่ให้เกิดข้อบกพร่องในจัดการงานต่าง ๆ ได้ ดังเช่นเรื่องที่มาในมหาสิเนหาสูตร พระพุทธองค์ยัง ทรงถูกดูหมิ่นจาก สุนัขขี้ตลิ่งฉวี พระองค์จึงตรัสถึงกำลังของพระตถาคต 10 ประการ (ภาวะ ผู้นำ) เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพและศักยภาพของพระองค์เองว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและ ศักยภาพเพียงใด“ฝูงสุนัขที่มีสิงโตนำ ดีกว่าฝูงสิงโตที่มีสุนัขนำ”(รัตติกิธมฺ จงวิศาล, 2559 : 2) เมื่อผู้นำ คือบุคคลที่มีอำนาจแล้วควรทำตนให้เหมาะสมกับอำนาจที่ตนถือไว้ด้วย อุปมา เหมือนกับสิงโตที่เป็นผู้นำของสุนัข คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรของ ตนออกมาใช้ได้อย่างสูงสุด ไม่เหมือนกับผู้นำที่อุปมาเหมือนหมาที่คอยจ้องแต่จะลอบกัด ทำร้าย บริวารของตน นี่จึงเป็นอีกหนึ่งในเหตุผลที่ผู้นำทุกคนควรมีภาวะผู้นำและสามารถนำหลักธรรม ไปปรับใช้กับภาวะผู้นำนั้นด้วย

เมื่อพิจารณาถึงหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาแล้ว จะพิจารณาได้ว่าหลักธรรมต่างๆ ในพุทธศาสนาสามารถบูรณาการได้ทุกแขนงวิชา ทุกโครงสร้าง การใช้ชีวิต ไม่ว่าจะ เป็นในทาง วิทยาศาสตร์ การบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และที่สำคัญที่สุด คือ ภาวะผู้นำ ใน ปัจจุบันบุคคลในยุคสมัยปัจจุบันไม่ว่าจะเป็น วัยเด็ก วัยรุ่น หรือวัยกลางคน ล้วนให้ความสนใจ และมีข้อบกพร่องในด้านภาวะของผู้นำอย่างเห็นได้ชัด เช่น ท่านนายกรัฐมนตรี พิจารณแล้วจะ เห็นได้ว่าหลักธรรมต่าง ๆ สามารถดึงศักยภาพของผู้นำที่นำหลักธรรมไปบูรณาการ ปรับใช้กับ โครงสร้างในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กรของตน และยังมีตัวอย่างที่สำคัญ คือ องค์สมเด็จพระ

สัมมาสัมพุทธเจ้านั่นเองที่เป็นหลักฐานสำคัญว่าพระองค์ทรงปรีชาญาณและปราชญ์เป็เรื่องเพียงใดที่สามารถเป็นผู้นำที่สามารถเผยแผ่คำสั่งสอน แล้วไม่ทำให้มีผลกระทบต่อศาสนาอื่น ๆ รวมไปถึงหลักฐานถึงหลักความสอนของพระองค์ว่าสามารถดำรงคงไว้ถึง2562ปี

ความหมายของภาวะผู้นำ(Leadership) และผู้นำ(Leader)

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ(Leadership) และผู้นำ(Leader) ดังนี้ “ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะและความสามารถในการมาและจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ” (พระรัตนมุนี (ปุณณมี วิสารโท,2559 : 9) ซึ่งอีกนัยหนึ่ง“ภาวะผู้นำ น่าจะหมายถึงลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ” (รองศาสตราจารย์(ระดับ 9) วิเชียร วิทยอดุม,2550 : 3) และ“ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและอำนาจนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานซึ่งเขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้สำเร็จโดยทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม” (ประยงค์ รณรงค์,2550 : 10)ในส่วนของคำว่า ผู้นำ นักวิชาการกล่าวว่า “ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล” (ดร.ธิติวดี หมั่นมี,2557 : 14) และ“ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา ให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่มีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์” (รองศาสตราจารย์ ดร.เนตร์พัฒนา ยาวีราช,2556 : 1)อีกนัยหนึ่ง“ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำหรือทำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ” (รองศาสตราจารย์สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์,2550 : 14)

สรุป ภาวะผู้นำและผู้นำ คือ ภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกคนพึงมี พึงเป็น เนื่องด้วยผู้นำเป็นเพียงบุคคลคนหนึ่ง ที่มีบุคคลอื่นอยากร่วมงานด้วย และเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน เพราะฉะนั้นผู้นำจึงควรมีภาวะผู้นำหรือเรียกอีกอย่างว่าคุณสมบัติของผู้นำ ในการชักจูง หรือดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานในทุกประการ ส่วนภาวะผู้ตามแนวพุทธศาสนา คือ ผู้นำที่สามารถนำหลักธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาบูรณาการปรับใช้กับตนเอง และองค์กรของตนได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถครองใจบุคลากรภายในองค์กรของตนโดยใช้หลักธรรม และนำหลักธรรมมาจัดศักยภาพที่ด้อยและปรับเพิ่มศักยภาพของตนให้ดีขึ้น

ลักษณะผู้นำในทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำทางพระพุทธศาสนา ดังนี้ “คุณลักษณะผู้นำทางพระพุทธศาสนา นอกจากความรู้ความสามารถสติปัญญาบารมีทางสังคม บุคลิกภาพและพฤติกรรม ยังจะต้องเป็นคนดีช่วยเหลือสังคมและดำรงตนอยู่ในคุณธรรม จริยธรรมมีความรับผิดชอบ แก้ปัญหาด้วยกระบวนการและหลักการทางพระพุทธศาสนา สันติ สุขสู่สังคม” (พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ,2559 : 147) และ “ผู้นำตามแนวพระพุทธศาสนาต้องมีคุณลักษณะภายในของผู้นำคือเป็นผู้รู้หลักของสัจธรรม ไม่ประมาทตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ และมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล คุณลักษณะภายนอกในการที่จะประสานคนและงานเข้าด้วยกันต้องมีความรู้ความสามารถมีพรหมวิหารธรรม” (กิริติ กมลประเทืองกรและสุวัณสัน รักขันโท,2561 : 126-133) ลักษณะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีลีลาทางภาษา คือ “ 1. พูดแจ่มแจ้ง ชี้แจงอธิบายให้เข้าใจชัดเจน มองเห็นเหตุผลแจ่มแจ้ง หมดสงสัย เหมือนจูงมือไปเห็นกับตา (สันทสสนา) 2. พูดจงใจ พูดให้เห็นคุณค่าและความสำคัญ จนเกิดความซาบซึ้งยอมรับ อยากลงมือทำหรือนำปฏิบัติ (สมาปนา) 3. พูดเร้าใจ ปลุกใจให้ศึกคัก เกิดความแข็งขันมั่นใจและมีกำลังใจหาญกล้า กระตือรือร้นที่จะทำให้สำเร็จโดยไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก (สมุตเตชนา) 4. พูดให้ร่าเริง ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งเมตตาไมตรี ความหวังดี และความรู้สึกที่สดชื่นร่าเริง เบิกบานผ่องใส แซ่มนชื่นใจด้วยความหวังในผลดีและทางที่สำเร็จ (สัมปหังสนา) ” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) , 2551)

สรุป ผู้นำในทางพระพุทธศาสนาควรมีลักษณะที่สามารถนำหลักธรรมไปบูรณาการปรับใช้ได้ทั้งกับตนเองและองค์กร ให้ความสำคัญถึงหลักความสามัคคีของหมู่คณะ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่ทำ มีสติปัญญาที่เฉียบคม ในการตัดสินใจวางแผนในการทำงาน มีวาทศิลป์ในการชักจูงให้บริวารประพฤติตาม และที่สำคัญผู้นำไม่ควรใช้อำนาจตามกิเลส ตัณหา เพื่อสนองความต้องการของตน มีทัศนคติ อุตมการณ์ เป้าหมายที่ชัดเจนและถูกต้อง เป็นผู้มีสายตาที่กว้างไกล สามารถนำหลักธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาบูรณาการปรับใช้กับตนเองและองค์กรของตนได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

การวิเคราะห์เปรียบเทียบกำลังของพระตถาคตกับภาวะผู้นำ

การนำเอาภาวะผู้นำมาวิเคราะห์กับกำลังของพระตถาคตมีปรากฏใน มหาสิเนทสูตร ความย่อว่าพระพุทธองค์ทรงถูกดูหมิ่นจาก สุนัขขี้ตลิจฉวี พระองค์จึงตรัสถึงกำลังของพระตถาคต 10 ประการ (ภาวะผู้นำ) เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพและศักยภาพของพระองค์เองว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพเพียงใด

กำลังของพระตถาคตกับภาวะผู้นำ (พระครูโสภณปริยัติสุธี,2554)

กำลังของพระตถาคต	ภาวะผู้นำ
------------------	-----------

<ol style="list-style-type: none"> 1. ตถาคตรู้ชัดฐานะโดยเป็น(ฐานะ=เหตุ, ความ เป็นไปได้) (พระธรรมปิฎก(ป.อ.ประยุตฺโต), 2546 : 51) และฐานะโดยเป็นฐานะในโลกนี้ตาม ความเป็นจริง 2. ตถาคตรู้ชัดวิบากแห่งการยึดถือกรรมที่เป็นทั้ง อดีต อนาคต และปัจจุบัน 3. ตถาคตรู้ชัดปฏิบัติที่ให้ถึงภูมิทั้งปวง 4. ตถาคตรู้ชัดโลกที่มีธาตุหลายชนิดที่แตกต่างกัน 5. ตถาคตรู้ชัดว่าหมู่มสัตว์เป็นผู้มีอหยาตัยต่างกัน 6. ตถาคตรู้ชัดว่าสัตว์เหล่าอื่นและบุคคลอื่นมี อินทรีย์แก่กล้าและอ่อน 7. ตถาคตรู้ชัดความเศร้าหมองความผ่องแผ้วแห่ง ฌาน วิโมกข์ สมาธิ และสมบัติ การออกจาก ฌาน วิโมกข์ สมาธิ สมาบัติ 8. ตถาคตรลึกถึงชาติก่อนได้หลายชาติ ตั้งแต่ 1,2,3,4,5,6,7....100,000 ตลอดสังวัฏฏ กัป 9. ตถาคตเห็นหมู่มสัตว์ผู้กำลังจืดกำลังเกิด ทั้งชั้น ต่ำและชั้นสูง รูปงามและไม่งาม เกิดดีและไม่ดี ด้วยตาทิพย์ 10. ตถาคตทำให้แจ้งเจโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติ อันไม่มีอาสวะ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องมีฐานเสียงสนับสนุนว่าจะเป็นผู้ นำ ต้องรู้ว่าทีมงานฐานเสียงมากน้อยแค่ไหน 2. ต้องรู้ผลของนโยบายดี: วิบาก คือผล แห่งการปฏิบัติ เช่น วางนโยบาย ออกมา วิบากกรรม คือผลกรรม 3. ต้องมีวิสัยทัศน์ คือทิศทางที่จะไปและงด เว้นภูมิคือภพภูมิ 4. ต้องรู้ถึงความแตกต่างระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม 5. ต้องรู้ความต้องการแต่ละกลุ่ม หรือชุมชน หรือกลุ่มผลประโยชน์ 6. ต้องวิเคราะห์เป็นว่าแต่ละกลุ่มมีจุดด้อย เเด่นอย่างไรบ้าง 7. ต้องรู้คะแนนนิยมว่าคง อยู่ ลดลง อย่างไร เท่าไหร่ 8. ต้องสำรวจความคิดเห็นโดยการทำ โพล หรือประชามติ 9. ต้องเป็นนักสังเกต เมื่อเห็นนักการเมือง รุ่นน้องแสดงความคิดเห็น หรือแสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมอาศัยประสบการณ์ มาทำนาย หรือบอกสอนได้ 10. ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้จรรยาตนให้ เป็นองค์แห่งความรู้
---	--

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำ : มุมมองพระพุทธศาสนา (ตามกรอบของหลักสัปปุริสธรรม 7)

สัปปุริสธรรม 7 (ที.ปา.(ไทย) 11/331/255) สัปปุริสธรรมธรรมของสัตบุรุษดี, ธรรมที่ ทำให้เป็นสัตบุรุษมี 7 ข้อคือ 1. ธัมมัญญตา-รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2. อัตถัญญตา-รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักเหตุผล 3. อัตตัญญตา-รู้จักตน 4. มัตตัญญตา-รู้จักประมาณ 5. กาลัญญตา-รู้จักกาล 6. ปริสัญญตา-รู้จักชุมชน 7. บุคคลัญญตา-รู้จักบุคคล (พระธรรมปิฎก(ป.อ.ประยุตฺโต), 2546 : 274)

ธัมมัญญตา ผู้นำควรรู้จักเหตุของต้นสายปลายเหตุของทุกเรื่อง สามารถพิจารณาถึง ปัญหาเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหาอย่างตรงจุด ผู้นำที่มีจุดอ่อนในข้อนี้ เช่น นายกรัฐมนตรีที่ มิได้รู้ชัดถึงต้นสายปลายเหตุของปัญหา ยกตัวอย่างประเด็น “สังคมไทยมีช่องว่างคนจนคนรวย

สูงมากจนเกิดความไม่เป็นธรรม อาจเป็นเพราะชนชั้นนำผูกขาดตลาดและรัฐสภา นักการเมืองของไทยจึงมีผลประโยชน์ร่วมกันกับนายทุนและนักธุรกิจมาโดยตลอด” (เมธา มาสขาว, 2562) แทนที่นายกรัฐมนตรีจะทำการยึดคืนหรือใช้วิธีซื้อคืนกิจการที่เคยเป็นของรัฐ และจัดตั้งบริษัทลูกขึ้นเพื่อที่ว่า เพื่อให้ประโยชน์ตกถึงประชาชนหรือประชาชนสามารถเป็นหุ้นส่วนได้

อรรถัญญูตา ผู้นำควรรู้จักผลของเหตุ เช่น วางนโยบายเช่นไรไปต้องรู้ว่าผลของนโยบายนั้นจะออกมาเป็นเช่นไร สามารถคาดการณ์ถึงผลของเหตุได้ ผู้นำที่ทำงานโดยไม่รู้จักผลจะมีลักษณะคล้ายกับการเมืองที่แยกจากการบริหารแล้วมีนโยบายสาธารณะเป็นตัวเชื่อม คือนักการเมืองคิดนโยบาย นักบริหารเป็นผู้ลงมือทำ ซึ่งผู้ทำจะมีได้ส่งผลของการกระทำกลับไปทำให้นักการเมืองในรูปแบบนี้ ไม่รู้ถึงข้อบกพร่องของงาน และไม่สามารถแก้ปัญหาอย่างตรงจุด

อรรถัญญูตา ผู้นำควรรู้จักฐานะและศักยภาพของตน สามารถประเมินตนเองได้ว่ามีความสามารถในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด ผู้นำที่ขาดหลักธรรมในข้อนี้ เช่น นายกรัฐมนตรีที่สมัยแต่ก่อนท่านเป็นทหารแล้วทำการยึดอำนาจแล้วมาเป็นนายกรัฐมนตรี ซึ่งท่านมีความสามารถทางด้านทหาร มิใช่ทางการบริหารบ้านเมือง ซึ่งผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดขึ้นเศรษฐกิจตั้งแต่ปี 2557 จนถึงปัจจุบันนี้

มัตตัญญูตา ผู้นำควรเป็นผู้รู้จักประมาณ รู้ว่าสิ่งใดควรลงทุนไม่ควรลงทุน ประเมินความจำเป็นของการใช้จ่ายได้ และสามารถลงทุนได้อย่างคุ้มค่า ผู้นำที่ขาดหลักธรรมในข้อนี้ เช่น นายกรัฐมนตรีที่ใช้งบประมาณไป 8.9 แสนล้านบาทในเวลา 5 ปี ไปกับการซื้อยุทธโธปกรณ์ให้กระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นผลดีถ้ามีสงครามโลก แต่ในขณะนี้เศรษฐกิจก็ย่ำแย่ การศึกษาก็มิได้ถูกให้ความสำคัญจากรัฐบาลอย่างสมควร เราจะอยู่รอดจากสงครามที่ยังไม่เกิดขึ้นไม่ได้ เพราะเราจะตายตั้งแต่ไม่มีสงคราม

กาลัญญูตา ผู้นำควรรู้จักกาล เวลาไหนควรทำอะไร เพราะการทำงานใดให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุดนั้น ต้องใช้เวลา เนื่องด้วยองค์ประกอบต่างๆ จะครบถ้วนได้นั้นต้องอาศัยเวลา องค์การที่ขาดคุณธรรมข้อนี้ จะเกิดความผิดพลาดในเรื่องของความสามัคคี ขาดความพร้อมเพรียง

ปริสัญญูตา ผู้นำควรรู้จักบริษัท คือรู้ศักยภาพขององค์กรของตนว่าเป็นองค์กรแบบใด และองค์กรที่เกียดตงกันมีศักยภาพแบบใด และมีนิสัยใจคอแบบไหน เมื่อเข้าไปในชุมชนนั้นแล้วควรประพฤติตนแบบใด ผู้นำที่ขาดหลักธรรมข้อนี้จะเกิดผลเสียในวงกว้าง เช่น ผลเสียของเกิดขึ้นกับประเทศไทยที่ผู้นำมิได้มองถึงจุดเด่นของประเทศที่มีจุดแข็งในด้านเกษตร ผู้นำกลับให้ความสำคัญกับเรื่องอาวุธยุทธโธปกรณ์

บุคคลัญญูตา ผู้นำควรรู้บุคคล คือรู้ว่าบุคลากรภายในองค์กรของตนมีความรู้ความสามารถในระดับใด และด้านไหน สามารถเลือกใช้คนให้ถูกกับงาน “ผู้นำจะต้องมองคนออกใช้คนเป็น รู้จักบ่มเพาะและสร้างเงื่อนใยให้ลูกน้องพัฒนาศักยภาพแผ่เงาในตัวอย่างเต็มที่” (รติยา สารธรรม, 2550 : 16) ผู้นำที่ขาดคุณธรรมในข้อนี้ จะทำให้องค์กรด้อยการพัฒนา

และไม่สามารถพัฒนาได้ เนื่องด้วยผู้นำใช้คนไม่ถูกงาน ไม่มองถึงทักษะของบุคลากรภายในองค์กรของตนเอง

การวิเคราะห์ทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์บูรณาการกับภาวะผู้นำของพระพุทธเจ้า

Gulick, Luther ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎีไวในบทความ ชื่อ Papers on the Science of Administration ในปี ค.ศ. 1937 ชื่อทฤษฎีว่า POSDCoRB (Gulick and Luther, 1937 : P 13) ซึ่งไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาได้ เนื่องด้วยหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนานั้นเป็นหลักการที่กว้าง และครอบคลุม แต่สามารถปรับและนำมาบูรณาการกับภาวะผู้นำของพระพุทธองค์เพื่อให้เกิดมิติใหม่ได้ ดังนี้

P- Planning หมายถึง การวางแผน พระพุทธองค์ทรงมีการวางแผนในการสอนเสมอ ซึ่งจะเห็นได้จากพุทธกิจ 5 ของพระองค์ ข้อที่ 5 “ปัจจุสุเสว คเต กาเล ภพพภพเพ วิโลกนํ จวนสว่างทรงตรวจพิจารณาสัตว์ที่สามารถและที่ยังไม่สามารถบรรลุธรรมอันควรจะเสด็จไปโปรดหรือไม่” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ประยุตโต), 2546 : 159) ทรงตรวจตราและวิเคราะห์โครงสร้างของตัวบุคคลก่อนเสมอว่าเหมาะสมสำหรับหลักธรรมแบบไหน แสดงให้เห็นว่าพระองค์ทรงมีสายตาที่กว้างไกลเพียงใดในการบริหารจัดการ

O-Organizing หมายถึง การจัดองค์การ พระพุทธองค์ทรงจัดตั้งเอตทัคคะขึ้น ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของพระองค์ ที่มาสายพระเนตรในการมองคน และรู้จักคนว่าเหมาะสมและสมควรแก่งานชนิดใด และควรให้การยกย่องแก่บุคคลประเภทใด

S-Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ ในสมัยพุทธกาลพระพุทธองค์ทรงมีวิธีการคัดเลือกบุคลากร (การบรรพชาและอุปสมบท) เข้ามาในองค์กรของตนถึง 8 วิธี และมีการกระจายอำนาจให้บุคลากรที่เหมาะสมผ่านการคัดกรอง ให้ทำหน้าที่จัดการให้การคัดเลือก

D-Directing หมายถึง การอำนวยการ พระพุทธองค์ทรงมีขั้นตอนวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการในการบัญญัติสิกขาและสิกขาบทต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปโดยไม่มีข้อพิพาทจากสังคมได้ และในพุทธกิจ 5 ของพระองค์ ข้อที่ 3 “ปะเทโส ภิกขุ โววาทิ เวลาค่าประทานโอวาทแก่เหล่าภิกษุ” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ประยุตโต), 2546 : 159) คือการเทศนาแก่สาวก เพื่อจูงใจให้สาวกปฏิบัติตามหลักธรรม คำสอนของพระองค์

Co- Coordinating หมายถึง การประสานงาน พระพุทธองค์ทรงบัญญัติใน ภิกษุทั้งหมาย ฟัง “พระปาฏิโมกข์ (พระสงฆ์ทำอุโบสถ)” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ประยุตโต), 2546 : 139) ในทุกกึ่งเดือน เพื่อทำความเข้าใจถึงเป้าหมาย และให้บุคลากรภายในองค์กรมีเป้าหมายในทิศทางที่ถูกต้อง และมีความเห็นที่ตรงกัน

R- Reporting หมายถึง การรายงาน หลังการการจำพรรษาจะเห็นได้ว่าสาวกของพระพุทธองค์จะเดินทางมาเข้าเฝ้าพระพุทธองค์เสมอๆ เพื่อรายงานถึงปัญหาขององค์กรย่อย ๆ ว่ามีปัญหานั้นด้านใด เพื่อให้พระพุทธองค์ทรงทราบและวินิจฉัย

B- Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ในที่นี้หมายถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆที่พระพุทธองค์ทรงมอบหมายให้ทำงานเกี่ยวกับกองคลัง “1.เจ้าอธิการแห่งคลัง ภิกษุผู้เก็บพัสดุของสงฆ์มี 2 คือ ผู้รักษาคลัง ผู้จ่ายของเล็กน้อยให้แก่ภิกษุ 2.เจ้าอธิการแห่งจีวร คือ ภิกษุผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับจีวร 3 คือ ผู้รับจีวร ผู้เก็บจีวร ผู้แจกจีวร 3.เจ้าอธิการแห่งเสนาสนะ ภิกษุผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับเสนาสนะ 2 คือผู้ แจกเสนาสนะ ผู้แต่งตั้งเสนาสนะ” (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ประยุตโต), 2546 : 41)

การสร้างภาวะผู้นำ : มุมมองพระพุทธศาสนา

1) ผู้นำต้องคลุกคลีกับบุคลากรที่ทำงานด้วยเพื่อรู้นิสัยใจคอกัน ต้องมีการสัมภาษณ์งานเอง เพื่อรู้ถึงศักยภาพที่พึงมีของบุคลากรของตนเอง เพื่อประโยชน์แก่การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรของตนเอง (บุคคลัญญุต) มีแบบแผนที่ชัดเจนและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง (อรรถัญญุต) มีฐานเสียงที่มั่นคง (สร้างทีมงาน) มีทัศนคติที่ตรงกัน (ปริสัญญุต) เป็นผู้ทำงานเป็น (มีองค์ความรู้) สั่งงานได้ (มีระบบ) รอบครอบ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เพื่อให้งานมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด (ธัมมัญญุต)

2) ผู้นำต้องมีความเด็ดขาดชัดเจนในการตัดสินใจ หูหนัก คือ สามารถรับฟังได้ทุกเสียง แต่ยังคงจุดยืนของตนไว้ได้ ไม่โอนเอียงง่ายๆ ตระหนักถึงเหตุและผล พร้อมทั้งสามารถประเมินศักยภาพของตนได้ (อรรถัญญุต) รู้ว่าควรทำอะไรในเวลาใดอย่างเป็นระบบ (มัตตัญญุต) และรู้ว่าต้องมีความรู้ในการบริหารงบประมาณ (มัตตัญญุต)

3) ผู้นำต้องมีหลักพรหมวิหาร 4 (พระธรรมปิฎก(ป.อ.ประยุตโต, 2546 : 153) พัฒนาตนเองทั้งด้านความนึกคิดและจิตใจโดยยึดหลักพุทธรธรรม (เมตตา) ไม่กระทบต่อผู้ได้บังคับบัญชาในเชิงกลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม (กรุณา) มีค่าตอบแทนแก่บุคคลที่ควรแก่การยกย่อง (มุทิตา) และเป็นผู้คุณธรรม ทัศนคติที่ดี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความยืดหยุ่น(อุเบกขา)

4) ผู้นำต้องมีหลักอิทธิบาท 4 (พระไตรปิฎก เเวอร์ชัน 2 ฉบับเรียนพระไตรปิฎก, 2545) อยากรในการสร้างผลให้เกิดขึ้น เช่น ทำอย่างไรองค์กรของตนจึงจะประสบผลสำเร็จ ไม่มุ่งแสวงหาสิ่งที่จะสนองเพียงต้นหากความต้องการส่วนตน (ฉันทะ) ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อต่อวิกฤติการณ์ใดๆที่เกิดขึ้น (วิริยะ) ไม่สนใจต่อสิ่งเร้า มีความจดจ่อต่องาน (จิตตะ) เมื่อผู้ได้บังคับบัญชานำข้อมูลต่างๆมารายงานผล ต้องตรวจดูและทำข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (วิมังสา)

5) ผู้นำต้องมีศิลปะในการสื่อสาร (ปิยวาจา) คือ 1. พูดแจ่มแจ้ง (สันทัสสนา) 2. พูดจูงใจ (สมาปนา) 3. พูดเร้าใจ (สมุตเตชนา) 4. พูดให้ร่าเริง (สัมปหังสนา) สามารถโน้มน้าว ชักจูงให้ทุกคนมีทัศนคติที่ตรงกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

บทสรุป

ภาวะผู้นำตามแนวพุทธศาสนา คือ ผู้นำที่สามารถนำหลักธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าไปบูรณาการปรับใช้กับตนเองและองค์กรของตน มองถึงหลักความสามัคคีของหมู่คณะเป็นที่ตั้ง อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่ทำ มีวาทศิลป์ (ปิยวาจา) ในการชักจูงให้บริวารประพฤติตาม และที่สำคัญผู้นำจะไม่ใช้อำนาจตามกิเลส ตัณหา เพื่อสนองความต้องการของตน (ฉันทะ) มีการวางแผนที่ดีในการทำงาน ทัศนคติ อุดมการณ์ เป้าหมายที่ชัดเจนและถูกต้อง เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถครองใจบุคลากรภายในองค์กรของตน โดยนำหลักธรรม เช่น หลักสัพปุริสธรรม 7 อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 หรือการนำหลักธรรมขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า มาบูรณาการปรับใช้กับศาสตร์สมัยใหม่ให้เกิดมุมมองที่ชัดเจนขึ้น เพื่อขจัดศักยภาพที่ด้อยและปรับเพิ่มศักยภาพของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามศักยภาพของมนุษย์ คือ สิ่งมหัศจรรย์ที่สามารถสร้างขึ้นมาได้ ซึ่งจะเห็นได้จากผลของการวิเคราะห์เปรียบเทียบซึ่งเป็นหลักฐานบ่งชี้ให้เห็นได้ว่า เหตุใดบุคคลที่จะเป็นผู้นำจึงสมควรแก่ การสร้างคุณสมบัติในส่วนประกอบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การสร้างศักยภาพในด้านบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้เป็นผู้นำที่สามารถสร้างทั้งประสิทธิภาพและนำมาซึ่งประสิทธิผล ซึ่งตัวแปรสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ คือตัวของบุคคลผู้ที่ศึกษาว่าจะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้แก่ตนเอง หรือจะเมินเฉยต่อสิ่งที่ขาดไป “มิใช่เพียงแค่อ่านผ่านตา แต่อยู่ที่ว่า เราจะนำไปใช้หรือไม่” เพราะการจะสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดมีขึ้นได้ ล้วนเกิดขึ้นได้เพราะกรรม หรือการกระทำของเราเองฉันใด ภาวะผู้นำของตัวผู้นำเองก็ฉันนั้น

เอกสารอ้างอิง

กิริติ กมล ประเทืองกร และสุวัฒน์ รักขันโท. (2561). *ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา*.

วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 3 .ฉบับที่ 3 .หน้า 126-133

เมธา มาสขาว.[8 พ.ค. 2554]. *ความล้มเหลว 6 ประการในรัฐบาลพล.อ.ประยุทธ์*, [ออนไลน์],

แหล่งที่มา <https://prachatai.com/journal/2019/05/82627>

ธิดาวุฒิ หมั่นมี.(2557) .*ภาวะผู้นำทางการจัดการเชิงพุทธ* .พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพมหานคร.

บริษัท ประชากรธุรกิจ จำกัด .หน้า 14

ประยงค์ วรรณรงค์.(2550) .*ผู้นำการเรียนรู้* .พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพมหานคร. สถาบันส่งเสริมการ

จัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ในสังกัดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

ภายใต้การสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง (สสส) .หน้า 10

- พระครูโสภณปริยัติสุธี.[8 พ.ค. 2554] .มหาสิหนาทสูตร : สูตรว่าด้วยการบริหาร
จัดการองค์กร .[ออนไลน์],แหล่งที่มา <https://www.gotoknow.org/posts/438555>
- พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ดร. .(2559) .ภาวะผู้นำ .พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพมหานคร .จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์ หน้า 147
- พระธรรมปิฎก(ป.อ.ประยุตโต) .(2546) .พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 11 .กรุงเทพมหานคร .โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) . [16 มี.ค. 2551] .ภาวะผู้นำ...พระพรหมคุณาภรณ์
(ป.อ.ปยุตโต) .[ออนไลน์],แหล่งที่มา <http://www.openbase.in.th/node/3066>
- พระรัตนมณี (ปณณมี วิสารโท) .(2559) .ภาวะผู้นำ .พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพมหานคร .จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์ .หน้า 9
- เนตร์พัฒนา ยาวีเชียร .(2556) .ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ ,พิมพ์ครั้งที่ 8
กรุงเทพมหานคร. บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด .หน้า 1
- วิเชียร วิทยอดม .(2550) .ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวหน้ายุค .พิมพ์ครั้งที่ 4 .
กรุงเทพมหานคร .บริษัท อีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด .หน้า 3
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ .(2550) .ภาวะความเป็นผู้นำ .พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพมหานคร .บริษัท
เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด .หน้า 14
- รัตติกรณ์ จงวิศาล .(2559) .ภาวะผู้นำ .ฉบับที่ 3 .กรุงเทพมหานคร .โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย .หน้า 2
- รัชยา สารธรรม .(2550) .หลักคิดสู่ความเป็นผู้นำ .กรุงเทพมหานคร.บริษัท ตถาคต
พับลิเคชั่น จำกัด .หน้า 16
- Gulick, Luther. (1937). *Notes on the Theory of Organization*. In Gulick, Luther;
Urwick, Lyndall. *Papers on the Science of Administration*. New York:
Institute of Public Administration. p. 13.

ประสิทธิภาพการบริหารองค์การด้วยหลักอิทธิบาท 4

The Efficiency of Organizational Administration According to Iddhipāda Iv

พระปิยะ สิริสุวณฺโณ (มูลวงศ์)*

บทคัดย่อ

ในยุคสมัยปัจจุบัน ประสิทธิภาพการบริหารองค์การมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และธรรมะเข้าผสมผสานในการบริหารงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะโลกในยุคสมัยใหม่เป็นโลกของเครือข่ายสังคมออนไลน์ โลกดิจิทัลมีคุณค่าที่สำคัญมากในการบริโภคสิ่งสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง เพื่อให้เหนือกว่าทุกสิ่งการบริหารและการพัฒนาต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นจึงมีวิธีการจัดการที่ทันสมัยในต้องบูรณาการความรู้ นักวิชาการตะวันตก หลักพุทธธรรม แล้วนำไปใช้กับหลักการของการจัดการองค์การยุคใหม่ การบูรณาการหลักการวิธีการของนักวิชาการตะวันตกยังมีวัตถุประสงค์ เช่น การจัดการองค์การ บริหารองค์การด้วยบุคคล และบริหารงาน เป็นการบริหารองค์การที่มุ่งหวังกำไรและการแข่งขัน ถ้าหากนักวิชาการตะวันตกได้ศึกษาพุทธธรรมว่าศาสตร์ของการจัดการที่ยั่งยืนที่จะอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขคือหลักธรรมอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ ความพึงพอใจของความรักในเรื่องนั้น ๆ วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้นไม่วางธุระ วิมังสา หมั่นพิจารณาสอบสวนหาเหตุผล อิทธิบาท 4 คือเครื่องมือเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การบริหาร ,หลักอิทธิบาท 4

Abstract

In modern times, the efficiency of organizational administration is necessary to use science and Dhamma to integrate in the administration inevitably, because the world in this modern era is the age of online social networking, the digital age has a very important value in social consumption that is highly competitive. In order to surpass everything. The administration and development must be efficient and effective in the organization to achieve the objectives of organizations. Therefore, modern management methods must integrate the knowledge of Western scholars, Dhamma principles and then apply to the principles of modern organizational administration. The integration of principles and methods of Western scholars also has the objectives such as the organizational management, organizational management by individuals and administration is an organization that aims for profit and competition. If Western scholars have studied Buddhadhamma that science of sustainable management to make peace

* วัดพระพุทธบาทห้วยต้ม ตำบลนาทราย อำเภอเถลี จังหวัดลำพูน

together that is Iddhipāda IV , including Chanda is the satisfaction with love in that matter, Viriya is to have the persistence to do that Citta is to have the mind that concentrates on doing that, and Vimamsā is the considering and investigating the reasons. Iddhipāda IV is the tools for achieving operational success.

Keywords: Efficiency, Administration, Iddhipāda IV

บทนำ

ในครั้งพุทธกาลใครป่วยเป็นโรคทางจิตวิญญาณในพระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมสำหรับรักษาโรค นั้นการพึ่งธรรมได้ผลชะงัดนัก แต่ในสมัยปัจจุบันที่พระพุทธเจ้าเป็นชนธปรินิพพานไปนานแล้วถือว่าแต่ กรามโยเสมจำนวน 84,000 พระธรรมชั้นตรีในพระไตรปิฎกไหวจะนำธรรมโอสธไปใช้คงต้องเลือกขนานที่ เหมาะกับโรคทางจิตวิญญาณที่รุมเร้าตนเช่นเดียวกับคนที่เป็นโรคทางกายก็ต้องเลือกใช้ยาที่เหมาะสมกับโรค ของตน “ เพราะกลางเนื้อชอบกลางยา ” การรู้จักเลือกธรรมโอสธที่เหมาะสมไปใช้ในชีวิตเรียกว่า อัมมา นุอัมมปฏิบัติ แปลว่าปฏิบัติธรรมน้อยให้คล้อยตามธรรมใหญ่หมายความว่าปฏิบัติข้อธรรมที่สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของเราเช่นถ้าเป้าหมายของเราคือเป็นเศรษฐีเราต้องปฏิบัติธรรมที่เรียกว่า “ หัวใจเศรษฐี ” หรือ ทิฏฐธัมมิกัตถ ประโยชน์ 4 ประการถ้าเราต้องการความสำเร็จในชีวิตเราต้องปฏิบัติธรรมคืออิทธิ บาท 4 ประการ การเลือกข้อธรรมมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เราต้องการเช่นนี้จัดเป็นการประยุกต์ ธรรมมาใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงคำถามที่ตามมาคือเมื่อเราตั้งเป้าหมายว่าจะเป็นนักบริหารที่เก่งและดีเรา ควรปฏิบัติข้อธรรมอะไรบ้าง

พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่าง มหาศาลอันสามารถที่จะให้งานนั้นบังเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่ง ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ วิมังสา หมั่นพิจารณาสอบสวนหาเหตุผลในสิ่งนั้นให้กระจ่างชัดดอิทธิบาททั้ง 4 ประการนี้เป็นคุณเครื่องหรือเครื่องมือให้เกิดภาวะบรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธได้หรือไม่ อย่างไรผู้เขียนจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ความหมายของหลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 (ที. ปา. (ไทย) 11/306/277.) หมายถึง เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติจนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายในสิ่งที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงาน (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2551: 355)

อิทธิบาท 4 (ที. ปา. 23/231/233) (อภิว, 35/506/232.) หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ

1. ฉันทะ (ความพอใจคือความต้องการที่จะทำใ้ใจรักจะทำสิ่งนั้น
2. วิริยะ (ความเพียรคือขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม
3. จิตตะ (ความคิดมุ่งไปคือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ
4. วิมังสา (ความไตร่ตรองหรือทดลองคือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล (พจนานุกรมพุทธศาสตร์ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2556: 213)

อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จมี 4 ประการคือ 1.) ฉันทะ (ความพอใจ) คือความต้องการที่จะทำใ้ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ 2.) วิริยะ (ความเพียร) คือขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน 3.) จิตตะ (ความคิด) คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำเอาจิตฝึกใฝ่ 4.) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) คือหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรธมฺมจิตโต), 2551)

สรุปว่าหลักธรรมอิทธิบาท 4 นั้นเป็นหลักธรรมด้วยเหตุผลที่ว่าผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นเครื่องประกอบในการบำเพ็ญเพียรในการบริหารอันเป็นหนทางแห่งการแสวงหาความจริงแห่งชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับความหมายการบริหาร

นักวิชาการได้ให้คำนิยามความหมายของการบริหารไว้จำนวนมาก เช่น การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรธมฺมจิตโต), 2551) และศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จโดยที่ผู้บริหารมักจะได้เป็นผู้ปฏิบัติแต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้วประสบผลสำเร็จต่อส่วนรวม (Simon, Smithburg, Thompson, 1971 : 3) เป็นการอำนวยความสะดวกการประสานงานและการควบคุมของหลาย ๆ คนที่ต้องการประสบผลตามเจตนาหรือวัตถุประสงค์ (Leonard D. White, 1928 : 2) เพื่อการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหาร (administrative resource) เช่นคน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการมาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCORB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514 : 13-14) เป็นการกำหนดแนวทางหรือนโยบายการสั่งงานการอำนวยความสะดวกและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ (มัลลิกา ต้นสอน 2554 : 10) วิรัช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวถึงการบริหารว่า “ การบริหารโดยทั่วไปหมายถึงการปฏิบัติงานกิจกรรม (activity) ขึ้นตอนทั้งหลายหรือกระบวนการที่นักบริหารนำมาใช้ในหน่วยงานการบริหารยังมีลักษณะเป็นการผสมผสานกันของทั้งศาสตร์ (Science) และศิลป์ (Art)” (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2545 40)

ผู้เขียนสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศิลปะในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยนำเข้าอันได้แก่ คน เงิน วัสดุ เป็นพื้นฐานและอาศัยหลักการจัดการเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกันทั้งเรื่องภายนอกและภายในขององค์การที่มีความสัมพันธ์กับนโยบายวัตถุประสงค์สภาพแวดล้อม ตลอดจนจนถึงการจัดการการตัดสินใจ เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพ

เยาวพา ภัทรธีรนนท์ กล่าวถึงประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึงการทำงานอย่างถูกวิธีเป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) กับผลผลิต (outputs) หากเราสามารถทำงานได้ผลผลิต

มากกว่าในขณะที่ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยกว่าดังนั้นการจัดการที่ดีจึงต้องพยายามทำให้มีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและให้เกิดผลผลิตมากที่สุด (เยาวพาทธ์ธีรนนท์, 25558 : 5)

รพี แก้วเจริญ และ ทิตยา สุวรรณะชฎ ได้อธิบายความหมายของ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จซึ่งไม่ได้กล่าวถึงปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจ (รพแก้วเจริญ และทิตยาสุวรรณะชฎ, 2530 : 5)

ธงชัย สันติวงษ์ นิยามว่าประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (ธงชัยสันติวงษ์ 2522 : 158)

แคทซ์ และ คาฮัน ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษา องค์กรระบบเปิด (open System) เช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเขากล่าวว่าประสิทธิภาพคือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลประสิทธิภาพขององค์กรถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กรหมายถึงการบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรปัจจัยต่าง ๆ คือการฝึกอบรมประสบการณ์ ความผูกพันยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย (Katz & Kahn, 1478 : 232 - 240)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเป็นของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อยๆประสิทธิภาพการบริหารองค์กรด้วยหลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 ว่าด้วยเรื่องการบริหารองค์กร

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้นำไปประพฤติปฏิบัติจนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายในสิ่งที่ทำโดยเฉพาอย่างยิ่งในด้านการงาน หากจะว่าไปแล้วอิทธิบาทนั้นเป็นหลักธรรมที่พระพุทธองค์ตรัสไว้เป็นเครื่องประกอบในการบำเพ็ญเพียรในทางพระพุทธศาสนาอันเป็นหนทางแห่งการแสวงหาความจริงแห่งชีวิตซึ่งจัดลงในหลักของโพธิปักขิยธรรม 37 ประการดังพุทธพจน์ที่ว่า "ภิกษุทั้งหลายคำว่ามรรคภาวนา ได้แก่ สติปัฏฐาน 4 สัมมัปปธาน 4 อิทธิบาท 4 อินทรีย์ 5 พละ 5 โภชณงค์ 7 อริยมรรคมีองค์ 8 และยังทรงย้ำความสำคัญลงอีกโดยเปรียบเทียบกับรัตนชาติที่ทรงคุณค่าอย่างหาที่เปรียบมิได้ว่า" ภิกษุทั้งหลายข้อที่ธรรมวินัยนี้มีรัตนชาติมากมีรัตนชาติหลายชนิดคือสติปัฏฐาน 4 สัมมัปปธาน 4 อิทธิบาท 4 อินทรีย์ 5 พละ 5 โภชณงค์ 7 อริยมรรคมีองค์ 8 นี่เป็นความอัศจรรย์ไม่เคยปรากฏประการที่ 7 ในธรรมวินัยที่ภิกษุทั้งหลายพบเห็นแล้วต่างพากันยินดีในธรรมวินัยนี้" จะเห็นได้ว่าอิทธิบาททั้ง 4 เป็นหลักการทำงานของพระพุทธเจ้าเป็นหลักธรรมที่นำพระองค์ให้บรรลุความสำเร็จได้แล้วอย่างงดงามทั้งในการศึกษาและปฏิบัติงานทางโลกทั้งในการค้นคว้าหาโมกขธรรมอันละเอียดลึกซึ้งทั้งในการเผยแผ่ศาสนาแก่ชาวโลกจนมีผู้ยอมรับนับถืออย่างกว้างขวางดังพุทธพจน์ที่ว่า " พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้านั้นทรงบัญญัติอิทธิบาท

4 ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จเพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงอิทธิบาท 4 นี้เกี่ยวพันกันและมักมาด้วยกันเช่นเกิดฉันทะก็มีใจรักแล้วก็ทำให้พากเพียรเมื่อพากเพียรก็เอาใจจดจ่อใส่ใจอยู่เสมอและเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองโดยมีสรูปพอเข้าใจดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจฝึกฝนรักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมายหมายถึงรักงานและรักจุดหมายของงานถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้าเกิดความรักในคุณค่าความงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้วคนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้

2. วิริยะ ความเพียร ได้แก่ ความอดทนอดกลั้นบากบั่นก้าวไปใ้สู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนักมีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ทอด่อกลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จคนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่นมั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมายสมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิพร้อมทั้งมีประธานสังฆารคือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

3. จิตตะ ความคิดจดจ่อหรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับเรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่ในใจแต่ถ้าพูดเรื่องนั้นงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันทีเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้นเมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 2,500 ปีเป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหารนอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎกการศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร

4. วิมังสา ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จักทดลองแลคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงการคิดหาเหตุผลและสอบสวนย่อมช่วยรวมจิตใจให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติดแจตตลอดเวลาเป็นเหตุให้จิตแน่วแน่นแล่นยิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณาไม่ฟุ้งซ่านไม่วกแวกและมีกำลัง

กล่าวโดยสรุป ก็คือการใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพอใจมีความเพียรมีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญญาจากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า "อิทธิบาท 4" คือหลักในการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานตามที่ตั้งหวังไว้ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจจดจ่อ) และวิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรอง)

ประสิทธิภาพกับการบริการองค์การในภาพสังคมศาสตร์

ประสิทธิภาพกับการบริการองค์การในภาพสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนำเข้าซึ่งพิจารณาถึงความพยายามความพร้อมความสามารถความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้คือความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายประสิทธิภาพของบุคคลว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงานเช่นความพยายามที่ได้รับจากงานนั้นประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มกับที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานประเทศและผลสุดท้ายประชาชนได้รับความพึงพอใจและยังหมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่มวลมนุษย (Human satisfaction and benefit produced) และยังต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมด้วยโดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาด้วยประสิทธิภาพการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กรผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตนและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (พระครูธรรมธรสุชาติ จิตฺวาโร, 2558 : 14)

“อิทธิบาท 4” เพื่อประสิทธิภาพแนวทางการบริหารองค์การ

1. ฉันทะ ความพอใจในการทำงานคือความรักงานจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเราเล็งเห็นผลของงานว่าถ้าทำงานนี้แล้วจะได้อะไรจะต้องปลุกความพอใจให้แก่ผู้ทำงานและปัญหาอุปสรรคกับความพอใจในการทำงานก็คือการทำงานไม่ถูกการทำงานไม่ถูกวิธีและการชอบผลดีวันประกันพรุ่ง
2. วิริยะ คือ เป็นทางมุ่งไปสู่ประตูแห่งความสำเร็จในหน้าที่การงานซึ่งสามารถนำให้เราฝ่าวิกฤติสังคมได้โดยทิ้งปัญหาและอุปสรรคที่ขัดกับความเพียรเสียคือความเป็นผู้มีจิตใจอ่อนแอเพราะความพากเพียรในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จที่ตนกระทำอยู่จะทำให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าและเจริญรุ่งเรืองต่อไปข้างหน้า
3. จิตตะ คือ ในการทำงานแต่ละระดับต้องใช้จิตใจให้เข้มแข็งในการที่จะทำหน้าที่การงานทางจิตใจก็ทำจิตใจให้มั่นสงบทำจิตใจให้เป็นไปปกติให้เข้าใจและรู้จักสิ่งทั้งหลายทั้งปวงอย่างถูกต้องตามที่เป็นจริงนี่คือการงานที่เป็นกุศลผลที่สำเร็จที่เอาจิตฝึกฝนในการทำงานที่ดี
4. วิมังสา ผลที่เกิดขึ้นในการใช้ปัญญาในการทำงานคือการทำงานทุกอย่างต้องมีใจรักในหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นงานข้าราชการงานอาชีพพ่อค้างานเกษตรงานอุตสาหกรรมตามที่ตนเองถนัดเพราะว่าจะทำให้งานนั้นออกมาดีมีคุณภาพถูกตาถูกใจแก่ผู้บริโภคที่จะเอาไปใช้หรือบริโภคเมื่อผู้ผลิตสินค้าที่ผู้ซื้อก็อยากซื้อและแนะนำอีกต่อ ๆ ไป

ในที่นี้ผู้เขียนใคร่ขอเสนอแนวทางที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในโลกของการบริหารอย่างแท้จริงจากการรู้จักจัดการกับ 3 สิ่งคือ

1. การบริหารองค์การด้วยบุคคล การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนาเริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวชซึ่งต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตาม แบบบัญญัติจุดดตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบทเรียกว่าพระอุปัชฌาย์การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกัน

ในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบทเมื่อบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้วพระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนกว่าจะมีพรรษาครบ 5 จึงเรียกว่านิสัยมุตตะกะคือผู้พ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์ตั้งนั้นกระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งกระบวนการนี้ก่อให้เกิด บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆดังกล่าวมาแล้วการบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่องใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษดังพระบาลีที่ว่า “ นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ชมฺคณฺที่ควรมยฺยกยอญฺคณฺที่ควรมยฺยกยอญ ” (ข. ขา. 27/ 2492/531) เปรียบเสมือนองค์การหรือองค์กร ที่จะต่อมมีการคัดเลือกบุคลากร โดยมีเกณฑ์การทดสอบ ความรู้ และทักษะกระบวนการต่างๆ คัดกรองอย่างดีที่สุดเพื่อเข้ามาทำงานในองค์การหรือองค์กร เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ต่อการบริหารองค์การ หรือองค์กรที่ดียิ่งขึ้นต่อไป (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2551 : 14)

2. การบริหารงานในองค์การ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงคนในองค์การโดยเริ่มต้นจากการเข้าใจธรรมชาติของคนที่เสียใจคือพื้นฐาน “ การอยู่ร่วมกันของคนที่เหมาะสมกันนำทุกขมาให้ ” (ข.ธ.25/31/54) และความต้องการเสียก่อนเมื่อเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การแล้วผู้บริหารต้องรู้จักใช้แรงจูงใจ (Motivation) เพื่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานนอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) การกระจายงาน (Decentralization) การมอบหมายงาน (Empowerment) การติดต่อสื่อสารแบบสองทางตลอดจนการกำกับติดตามควบคุมงาน (Monitoring) อยู่ห่าง ๆ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2551)

3. การบริหารองค์การด้วยงาน ผู้บริหารต้องรู้จักใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์การบริหารองค์การโดยเน้นคุณภาพเป็นหลักหรือการนำเอากลยุทธ์การบริหารคุณภาพ (Quality Management) มาใช้ปรับปรุงระบบการทำงานแบบใหม่จัดคนให้เหมาะกับงานวางแผนการจัดสรรและควบคุมงบประมาณการจัดระบบอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานนอกจากนั้นผู้บริหารจะต้องปรับองค์การไปสู่ “ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ”

บทสรุป

จากความสำคัญของอิทธิบาท 4 ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าฉันทะและวิริยะเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดีโดยมีจิตตะและวิมังสาเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้การเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งในที่สุดแล้วก็จะช่วยเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคมากขึ้นนั่นเองดังนั้นอิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยเอื้อประโยชน์ในการทำงานอันจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งองค์การและประชาชนที่เข้าไปรับบริการ

เอกสารอ้างอิง

- กิติ ตัยัคคานนท์. (2543). *พุทธวิธีบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : หจก.สามस्ता.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. *แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*.
http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html. (10/ 08/2562).
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์.(2535). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
 ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดาวุฒิ หมั่นมี. (2557). *ภาวะผู้นำทางการจัดการเชิงพุทธ*. พิมพ์ครั้งที่ 1.เชียงใหม่ : บริษัท ประชากร
 ธุรกิจ จำกัด.
- พระเทพดิลก (ระแบบ จิตญาโณ). (2548). *นิเทศธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพมหานคร: แปกดสิบเจ็ด.
 2545.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2551).*พุทธวิธีบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพมหานคร : โรง
 พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2540).*พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2546). *พุทธธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- มัลลิกา ต้นสอน.(2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จก.
- เยาวพา ภักดิ์ธีรนนท์.(2558).*ทฤษฎีและพฤติกรรมองค์กร*. ปรับปรุงรายละเอียดรายวิชาครั้งล่าสุด : โรง
 พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตเชียงใหม่ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน.
- ระพี แก้วเจริญ และชิตยา สุวรรณชฎ. (2510). *การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน
 ระดับบริหารอาวุโส*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนัก นายกรัฐมนตรี.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ.(2545). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ
 ฝรั่งเศส ญี่ปุ่นและ ไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช.
- สมพงษ์ เกษมสิน.(2541). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : หจก.เกษมสุวรรณ .
- อรรณวุฒิ ตัญธนาวิทย์.(2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ*. กรุงเทพมหานคร :
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย หิรัญโต.(2531).*หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- Katz, Daniel, & Kahn, Robert L. (1978). *The social psychology of organization*. (2nd ed.).
 New York : McGraw-Hill.
- Simon, Herbert A. & Smithburg, Donald W. and Thompson, Victor A. *Public
 Administration*. New York : Alferd A.Knopf, 1961.
- White, Leonard D. *Introduction to the study of Public Administration*. New Delhi : Eurasia
 Publishing House , 1968.

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4

Building Relationships Between People According To The Brahmavihara Principles 4

พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสโร * ธิติวุฒิ หมั่นมี ** ปนัดดา รักษาแก้ว ***

บทคัดย่อ

ความสัมพันธ์เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม เนื่องจากการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกันได้ นั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ในการทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแน่นแฟ้นขึ้น หลักธรรมที่จะสามารถทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยั่งยืนขึ้นและสร้างความสัมพันธ์ที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น คือ หลักพรหมวิหาร ควรจะนำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติเพื่อที่จะทำ ให้ความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน เพราะหลักพรหมวิหาร มีเนื้อหาครอบคลุม ทั้งทางด้านกาย วาจา และใจ อันนำมาสู่ความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, พรหมวิหาร

Abstract

Relationships are the foundation of living together in society. Since the human being can live together, there must be a relationship with each other. To strengthen the relationship between people The principle that will be able to make the relationship between people more sustainable and create a relationship that has not happened to occur is the main Brahma. Should be used as a guideline for conducting in order to make the relationship sustainable Because of the Brahma principle Have coverage Both physically, verbally and mentally leading to lasting relationships

Keywords: relationship; Brahmaviharas

บทนำ

* Students of the Department of Public Administration, Faculty of Social Sciences MahachulalongKornrajavidyalaya University

** Department of Political science, Faculty of Social Sciences MahachulalongKornrajavidyalaya University

*** Department of Political science, Faculty of Social Sciences MahachulalongKornrajavidyalaya University

ในสังคมยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ให้ความสำคัญไปที่ความเจริญของวัตถุ โดยความเจริญต่างๆ เช่น เทคโนโลยี เป็นต้นฯ ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต และทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนขาดความใกล้ชิดผูกพันกันน้อยลง มีการแก่งแย่งแข่งขันเพื่อความอยู่รอด การมีเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาแทนที่ปฏิสัมพันธ์รูปแบบเดิม การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองเพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อบุคคลสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล อาจจะทำให้เกิดความเหินห่างของกันและกัน

กล่าวโดยทางสังคม พระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญต่อสังคมไทยเป็นอย่างมากนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2547) เพราะพระพุทธศาสนานั้นนอกจากเป็นศาสนาที่คนส่วนใหญ่ในสังคมไทยนับถือแล้ว พระพุทธศาสนายังเป็นศาสนาที่สนใจและให้ความสำคัญกับสังคมอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติวินัยให้บรรพชิตต้องอาศัยดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัจจัย 4 ที่คฤหัสถ์ถวาย และตอบสนองด้วยการสั่งสอนธรรม ทำให้พระสงฆ์นอกจากมีชีวิตผูกพันอยู่ในสังคมพระสงฆ์เองแล้ว ยังต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมชาวโลกอีกด้วย และพระพุทธศาสนานั้นยังมีคำสอนเกี่ยวกับสังคมโดยตรงปรากฏอยู่หลายหมวด ดังที่พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2548) ได้รวบรวมไว้ในธรรมนุญชีวิต หมวดคนกับสังคม เช่น สังคหวัตถุ 4 สาราณียธรรม 6 อปริหานิยธรรม 7 พรหมวิหาร 4 เป็นต้น

จากหมวดธรรมเกี่ยวกับสังคมซึ่งพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2542) ได้รวบรวมไว้ในธรรมนุญชีวิต หมวดคนกับสังคมนี้ ท่านได้กล่าวถึง พรหมวิหารว่า คือ ธรรมของคนมีคุณแก่สังคม นอกจากนี้ จากการศึกษาพบว่าพรหมวิหาร เป็นหมวดธรรมที่พระโพธิสัตว์ทรงบำเพ็ญและเผยแผ่ในระหว่างการบำเพ็ญบารมีหลายยุคสมัย การเจริญพรหมวิหารจึงเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันมาตั้งแต่ก่อนพุทธกาล ดังที่ปรากฏในพระสุตตันตปิฎกหลายแห่ง เช่น มฆเทวสูตร (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 13/309/373-381) มหาสุทฺถสนสูตร (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 10/327/246-247) มหาโควินทสูตร (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 10/262/194) เป็นต้น หลังพุทธกาลพรหมวิหาร ยังคงเป็นหมวดธรรมที่ได้รับความสนใจ จากนักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการนำพรหมวิหาร มาเผยแผ่และอธิบายขยายความไว้ในคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา ของพระอรธกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัย ดังต่อไปนี้

ประมาณปีพุทธศักราช 400 มิลินทปัญหา นำอานิสงส์ของเมตตาทาวนา มาอธิบายขยายความไว้ในเมตตานิสังสปัญหา (มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์, 2547) ต่อมา คัมภีร์วิมุตติมรรค (พระอุปติสสะเถระ, 2548) นำองค์ธรรมในพรหมวิหาร มาอธิบายขยายความให้ละเอียดชัดเจนยิ่งขึ้นในหลายประเด็น เช่น การนำภาวะจิตขณะมีองค์ธรรมแต่ละข้อของพรหมวิหาร มาอธิบายเปรียบเทียบกับความรู้สึกของมารดาบิดา ที่มีต่อบุตรคนเดียวของตนในสถานการณ์ต่างๆ และปีพุทธศักราช 946 คัมภีร์ วิสุทฺธิมรรค นำพรหมวิหารมาแสดงไว้ในฐานะเป็นกัมมัญฐานหมวดหนึ่งในปริจเฉทที่ 9 พรหมวิหารนิเทศ สำหรับยุคปัจจุบันมีการนำพรหมวิหาร มาเผยแผ่และอธิบายขยายความ ในฐานะหมวดธรรมหนึ่ง ที่พุทธศาสนิกชนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ตามความเหมาะสม

จากข้อมูลและผู้เขียนได้นำเสนอมาโดยสังเขปนี้ ทำให้ผู้เขียนต้องการศึกษาว่า พรหมวิหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างไรบ้าง มีระดับความสัมพันธ์อย่างไรบ้าง และสามารถนำมาเชื่อมกันได้อย่างไรบ้าง

ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ชัยพร วิชชาวุธ (2530 :69) กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคล มนุษย์อยู่เป็นสังคม การกระทำของมนุษย์แต่ละคนจึงสัมพันธ์กับการกระทำของบุคคลอื่นๆในสังคมเกิดขึ้นทันที เมื่อการกระทำของคนหนึ่งมีผลกระทบต่อผลกรรมที่อีกคนหนึ่งจะได้รับ

คำจำกัดความ หรือนิยามของการบริหารงานบุคคลนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังตัวอย่างที่ยกมาดังนี้

ผาสุก ปาประโคน (2544 : 11) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล ที่มีความเกี่ยวข้องผูกพัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เข้าใจกันรักใคร่กลมเกลียว ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ให้การสนับสนุนด้วยความเต็มใจและจริงใจต่อกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในอันที่จะช่วยป้องกันความขัดแย้ง ระวังสงสัยไม่ไว้วางใจกันส่งผลให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

ปิลดี อุณหเลขกะ (2533 : 13)กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกัน โดยมีวัตถุประสงค์ ร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกดีต่อกัน อาศัยซึ่งการแสดงออกทางกาย วาจา และใจในช่วง ระยะเวลาหนึ่งที่ไม่จำกัดแน่นอน

ซิงเกอร์ริง (Chickering, 1969 : 94) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลหมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้และการมีน้ำใจกว้าง การให้ ความช่วยเหลือสนับสนุน การให้และการรับ

เบเออร์ และมาร์แชล (Beyer and Marshall, 1981 : 663) ได้กล่าวถึงสัมพันธภาพในการทำงานของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพว่าประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่มิติความเป็นวิชาชีพ มิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและมิติการตัดสินใจ ซึ่งอธิบายมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างการทำงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดสร้างสรรค์ และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

ผู้เขียนสรุปได้ว่า “ความสัมพันธ์หรือสัมพันธภาพระหว่างบุคคลคือการที่บุคคลมากกว่าสองคนขึ้นไปมีการเกี่ยวข้องกันทางด้านต่างๆเช่นการทำงานการประสานงาน เป็นต้นฯ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บุคคลต่างๆได้วางไว้ ของแต่ละบุคคล ”

ระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ในชีวิตของเราต้องสัมพันธ์อยู่กับบุคคลหลายประเภท แต่ละประเภทล้วน มีปทัสถานในการปฏิบัติต่างกันออกไป นักวิชาการได้จัดจำแนกประเภท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอาศัยระดับความสัมพันธ์เป็นเกณฑ์ จากผิวเผินไปสู่ลึกซึ้ง การจัดประเภทเช่นนี้จะทำให้เรารู้ล่วงหน้าว่าจะคาดหวังอะไรจากกันและกันได้และจะเตรียมตัวติดต่อกันอย่างไร จึงจะไม่เกิดปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่นี้จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ

1. คนรู้จัก คนรู้จักนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่ผิวเผิน การสื่อสารกันมักเป็นเรื่องของ ข้อเท็จจริง และจาก ข้อเท็จจริงก็จะประเมินว่า ควรจะสร้าง ความสัมพันธ์ ในระดับต่อไปหรือไม่ คนรู้จักกันนั้นจะใช้ยุทธวิธีในการสื่อสาร เพื่อหาข้อเท็จจริง จากกันและกันใน 3 ประเภท

ประเภทแรก เป็นการตั้งรับ หมายถึง ใช้การสังเกตการกระทำของคนอื่นแทนที่จะซักถามหรือเข้าไปร่วมในสถานการณ์

ประเภทที่สอง แบบรุก หมายถึง การเข้าไปจัดการกับสถานการณ์ทางสังคม เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น เช่น ใช้การคุย การถาม หรือการสัมภาษณ์

ประเภทที่สาม แบบปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ใช้การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยน ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นระหว่างกันและกัน ควบคู่กันไปกับการสังเกต (Berger, 1978)

จากข้อมูลที่ได้มาไม่ว่าจะโดยวิธีใด คนเราจะใช้ข้อมูลเหล่านั้นเพื่อกรองว่าเราจะสัมพันธ์กับคนผู้นั้นต่อไปในระดับใดความสัมพันธ์อาจเป็นไปได้ในระดับเดิมหรือเพิ่มระดับไปสู่ความลึกซึ้งหากข้อมูลที่รับมาก่อนให้เกิดความพอใจแต่หากข้อมูลที่รับมาเป็นข้อมูลที่ไม่น่าพอใจเราก็คงเลือกที่จะไม่พบกันต่อไปอีก

2. เพื่อน คำว่าเพื่อนเป็นคำที่พูดง่ายแต่ให้ความหมายยาก เพราะเพื่อนเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นได้ในคู่สัมพันธ์ทุกประเภท ตั้งแต่เพื่อน กับเพื่อนจริง ๆ เพื่อนในระหว่างสามภรรยา นายกับลูกน้อง ครูกับศิษย์ หรือแม่แต่พ่อแม่กับลูก เมื่อเอ่ยถึงคำว่าเพื่อน นักมนุษยสัมพันธ์ได้เสนอว่าหมายถึงความสัมพันธ์ ที่มีลักษณะพิเศษ ดังนี้ (Reardon, 1987)

2.1 เพื่อนมีสถานะพิเศษในชีวิต เป็นคนที่เราไวใจและเป็นที่ยอมรับยิ่งไปกว่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเป็น ความสัมพันธ์แบบ ไม่เอาเปรียบ ทั้งนี้ได้หมายความว่าคนเราจะไม่รับสิ่งใดจากเพื่อน แต่การได้สิ่งใดจากเพื่อนนั้นเป็นการได้มาโดยไม่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกว่าคุณถูกบังคับหรือขู่เข็ญ

2.2 เพื่อนมีฐานอยู่บนความเท่าเทียมกัน หมายถึงว่า ระหว่างเพื่อนไม่มีใครมีอำนาจหรือ อิทธิพลเหนือใคร แม้ว่าอีกคนหนึ่ง จะมีสถานภาพเหนือกว่า และตรงจุดนี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีเพื่อนที่มีสถานภาพทางสังคมหรือเศรษฐกิจต่างจากตนเองมาก ๆ ได้ เนื่องจากอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทขึ้น

2.3 เพื่อนต้องยอมรับซึ่งกันและกัน ซึ่งจะรู้ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งว่าคล้อยตามกฎของความเป็นเพื่อนหรือไม่ กฎของความเป็นเพื่อน โดยทั่วไปประกอบด้วย

2.3.1 เมื่อมีข่าวใด ๆ เกี่ยวกับความสำเร็จก็บอกให้เพื่อนรู้

- 2.3.2 แสดงการสนับสนุนทางอารมณ์
- 2.3.3 เสนอความช่วยเหลือเมื่อต้องการ
- 2.3.4 พยายามทำให้มีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกัน
- 2.3.5 เสนอตัวทำงานแทนถ้าเพื่อนขาดไป

อย่างไรก็ตามนักวิชาการบางท่านได้สำรวจภูมิตั้งกล่าวและเสนอว่าภูมิตั้งเหล่านี้ตั้งขึ้นมาเพื่อให้รางวัลสำหรับความเป็นเพื่อน โดยพยายามหลีกเลี่ยง ความขัดแย้งซึ่งเป็นปรากฏการณ์อีกด้านหนึ่งที่เกิดขึ้นได้ในระหว่างเพื่อน สำหรับการที่ยอมรับใครเข้ามามีความสัมพันธ์ในระดับเพื่อนนั้น เป็นไปตามทฤษฎีการเกิดความสัมพันธ์และสาเหตุการเกิดความสัมพันธ์ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

3. ระดับลึกซึ่ง ความสัมพันธ์ในระดับนี้เป็น ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ เปิดตนเองต่อกันมาก ขึ้นต่อกัน และกันสูง มีเรื่องของอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องมาก ความสัมพันธ์เช่นนี้ปรากฏอยู่ในสามี-ภรรยา พ่อแม่-ลูก พี่-น้อง เพื่อนสนิท คู่รัก หรือลักษณะอื่น ๆ มีข้อค้นพบที่น่าสนใจสำหรับความสัมพันธ์ประเภทนี้ ดังนี้

3.1 คู่สัมพันธ์ระดับลึกซึ่งมักคาดหวังจากกันและกันสูง เกินกว่าขอบเขตที่เป็นจริงเมื่อไม่เป็นไปตามที่คาดหวังก็มักกล่าวโทษอีกฝ่ายหนึ่ง

3.2 ความสัมพันธ์ระดับลึกซึ่งนี้มิได้ขึ้นอยู่กับคู่สัมพันธ์อย่างเดียว การสื่อสารจากคนอื่น ๆ ก็มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์นั้นด้วย

3.3 ความสัมพันธ์ระดับลึกซึ่งที่เรียกว่าความรักนั้น จำแนกได้เป็น 3 ประเภทย่อย และแต่ละประเภทก็มีลักษณะต่างกัันดังนี้

3.3.1 รักแบบหลงใหล ซึ่งปรกติจะอยู่นอกเหนือการควบคุมเป็นเรื่องของอารมณ์แท้มากกว่าเหตุผล มักกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองอย่างฉับพลัน พฤติกรรมระหว่างคู่สัมพันธ์มักพยากรณ์ไม่ได้ และไม่เป็นฐานความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน การได้อยู่ร่วมกันเป็นประจำหรือการที่ได้มีความสัมพันธ์ทางเพศสม่ำเสมอจะทำให้ความตื่นเต้นอันเกิดจากความหลงใหลลดลง

3.3.2 รักแบบความจริง เป็นความรักที่พัฒนามาจากแบบแรก เกิดขึ้นทีละน้อยและอยู่ภายใต้การควบคุมของคนที่เข้ามาเกี่ยวข้องมีการตอบแทนกันและกันมองความสัมพันธ์ในลักษณะสมดุล

3.3.3 รักแบบเอื้ออาทร เป็นรักที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน ซึ่งจะมีส่วนเพิ่มชีวิตชีวาให้กับความรักแบบที่สอง

3.4 พฤติกรรมที่สื่อให้เห็นความสัมพันธ์ลึกซึ้งนั้น เป็นได้ทั้งภาษาล้อคำและท่าทาง ภาษาเหล่านี้สื่อให้เห็นว่า คู่สัมพันธ์มีความใกล้ชิดกัน ทั้งกายและใจ อาจเห็นได้จากการมองตา การใช้เวลาอยู่ร่วมกันมาก การยิ้ม การยื่นมือใกล้กัน หรือการสัมผัส เป็นต้น

ผู้เขียนสรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์มีหลากหลายวิธีและมีหลากหลายระดับขั้นตอน ดังนั้นการที่จะทำให้ความสัมพันธ์ที่ได้กล่าวข้างต้น ประสบผลสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ตามขั้นตอนต่างๆ ควรที่จะต้องใช้หลักธรรมในการสานความสัมพันธ์ด้วย เพื่อที่จะทำให้ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นยั่งยืนขึ้นไปอีก

ความหมายของพรหมวิหาร

คำว่า “พรหมวิหาร” เป็นคำภาษาบาลี แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐมี 4 ข้อ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (ประยูรย์ หลงสมบุรณ์, 2546) เป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ (1) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม และทำให้เป็นพรหมเสมอด้วยพรหม โดยมุ่งประเด็นที่ว่า เมื่อผู้บำเพ็ญสมาธิ เจริญเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาแล้ว ย่อมส่งผลให้บรรลุมานได้ตามลำดับ (2) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ ธรรมประจำใจอัน ประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐ เมื่อมีธรรม 4 ประการนี้ ประจำใจ ย่อมมีความรักสรรพสัตว์ปรารถนาช่วยสรรพสัตว์ที่ประสบทุกข์ให้พ้นทุกข์ ไม่ริษยาในความได้ดีมีสุขของสรรพสัตว์ และวางใจเป็นกลางได้เมื่อช่วยสรรพสัตว์นั้นๆ ไม่สำเร็จ (3) เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือ ผู้นำหรือผู้ปกครอง โดยมุ่งให้ผู้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และวางใจเป็นกลางไม่ตกอยู่ในอคติ พรหมวิหาร เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า อัปมัญญา 4 เพราะ มุ่งประเด็นที่ว่า แผ่ไปไม่จำกัด ในมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย เป็นพรหมวิหารของพระอริยะ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2548)

อนึ่ง เพื่อให้เข้าใจความหมายของพรหมวิหารมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงนำความหมายของ พรหมวิหารในทัศนะของนักวิชาการในพระพุทธศาสนาเถรวาท มาแสดงไว้ ดังนี้

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฒโน) (2543) ทรงอธิบายว่า พรหมวิหารเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมซึ่งเป็นที่อยู่ของจิตใจที่มีทั้งความดีและความสุข

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยูรย์ ปยุตโต) (2546) อธิบายว่า พรหมวิหาร คือ ธรรม เครื่องอยู่ของพรหม ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมประจำใจของท่านผู้มีคุณความดียิ่งใหญ่ หรือ อัปมัญญา ธรรมที่แผ่ไปไม่มีประมาณ หมายถึง เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ที่แผ่ไปใน มนุษย์และสัตว์ทั้งหลายอย่างกว้างขวางสม่ำเสมอ ไม่จำกัดขอบเขต

ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า พรหมวิหาร คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหมหรือธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ เป็นธรรมสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการเป็นที่รักใคร่ของทั้งมนุษย์และเทวดาทั้งหลายเพราะหนึ่งในหลักธรรมคือ เมตตา ความรักใคร่ คือการทำตัวให้เป็นที่รักใคร่ของบุคคลรอบข้าง ถ้าเราสามารถทำตนให้เป็นที่รักของบุคคลรอบข้างได้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ก็จะไม่มีปัญหาไม่ว่าจะทางด้านใดก็ตาม และบุคคลทุกคนสามารถนำหลักธรรมพรหมวิหารไปใช้ได้ เพราะธรรมนี้คือ อัปมัญญา คือธรรมที่แผ่ไปโดยไม่มีขอบเขต หรือไม่มีประมาณ ฯ

บทสรุป

ความสัมพันธ์หรือสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล คือ การที่บุคคลมากกว่าสองคนขึ้นไป มีการเกี่ยวข้องกันทางด้านต่างๆ เช่น การทำงาน การประสานงาน เป็นต้นฯ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บุคคลต่างๆ ได้วางไว้ ของแต่ละบุคคล โดยมีหลักพรหมวิหารธรรมเป็นตัวเชื่อม

ระหว่างบุคคลต่อบุคคลเพราะการที่มีหลักธรรมเป็นตัวเชื่อมจะทำให้เกิดความสัมพันธ์หรือมิตรภาพที่มั่นคง ยั่งยืน และยาวนาน

เอกสารอ้างอิง

- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์. (2547). *ศาสนา ชีวิต และสังคม*. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2539). *การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มปป.
- ประยุทธ์ หลงสมบุญ. (2546). *พจนานุกรม มคอ-ไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ปัสดี อุณหเลขกะ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการกับความสามารถในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตนและหัวหน้าหอผู้ป่วย
วิทยานิพนธ์(ปริญญาโท)ศึกษาศาสตร์บัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ผาสุก ปาประโคน. (2544). ผลการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มแบบมาราธอนโดยใช้ทฤษฎีการให้
คำปรึกษาแบบเกสตัลท์ที่มีผลต่อการพัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2542). จากสุขในบ้านสู่ความเกษมศานต์ทั่วสังคม. (พิมพ์ครั้งที่3).
กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์
ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ.
- พระอุปัชฌาย์สละ. (2548). *วิมุตติมรรค*. ฉบับแปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต) และ
คณะ แปลจากฉบับภาษาอังกฤษ ของพระเอฮารา พระโสมเถระ และพระเขมินทเถระ.
(พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
พริ้นต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์. (2547). *มลินทปัญหา ฉบับแปลในมหามกุฏราช
วิทยาลัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). *พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสาทุก ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2543). *รวมธรรมะ*. กรุงเทพฯ:
อมรินทร์
- Chickering, S.W. (1969). Education and Identity. Sanfrancisco : Jossey Bass : p. 94.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. Nursing
Out Look, 29, 662-665.

ระบบกลไกการพัฒนาสังคมด้วยหลักเบญจศีล

Mechanism of social development with the principle of Benjasil

พระมหานិวัฒน์ อภิชาโน * ธิติวุฒิ หมั่นมี ** บวร ชมชุนศรี ***

บทคัดย่อ

เบญจศีล หรือ ปญจศีล แปลว่า ศีล 5 เป็นศีลหรือข้อห้ามในลำดับเบื้องต้นตามพระโอวาทของพระโคตมพุทธเจ้า พระศาสดาพระองค์ปัจจุบันแห่งศาสนาพุทธ แต่ทั้งนี้เบญจศีลเป็นหลักการที่มีมาและเป็นที่ยอมรับทั่วไปก่อนพระพุทธโคตมอุบัติแล้ว จัดเป็นศีลขั้นต่ำของพระโสดาบัน เบญจศีลเป็นหลักธรรมประจำสังคมมนุษย์ การประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักเบญจศีล สามารถพัฒนาตนเองและบุคลากรในสังคมให้เจริญได้ ลดสภาวะปัญหา ลดอาชญากรรม ลดอุบัติเหตุ และปัญหาอื่นๆ อีกมากมายในสังคม เพราะสังคมจะพัฒนาไปในทางที่ดีได้ก็ต้องอาศัยบุคลากรผู้พัฒนาที่ดี บุคลากรจะดีได้ก็ต้องมีเบญจศีลเป็นบรรทัดฐาน เบญจศีลจะเป็นบรรทัดฐานที่มั่นคงในสังคมได้ ก็ต้องวางรากฐานให้หยั่งลึกลงไปในชีวิตจิตใจของเยาวชนไทย เพราะเด็กรุ่นนี้ คือผู้ใหญ่ในวันหน้า

คำสำคัญ : การพัฒนาสังคม,เบญจศีล

Abstract

Benjasil or Panchasil means 5 precepts Is a precept or prohibition In the basic According to the testimony of the Lord Buddha The current prophet of Buddhism But Benjasil Is a principle that has come and generally announced in front of the Lord Buddha

Classified as the minimum precepts of the sacrament Benjasil is a principle of human society Behaviors to stay in the main level Able to develop themselves and people in society to progress Reduce problems, reduce criminals, reduce accidents and other social problems Because society can develop in a good way, it must rely on well-developed personnel Personnel can be good, it must be a norm Benjasil will be a stable norm in society Must lay a foundation deep in the heart of Thai youth Because the children today will be adults the next day.

Keywords : Social development, Benjasil

* วัดเขากำแพง ตำบลดอนคา อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทนำ

สังคมไทยในยุคสมัยปัจจุบันนี้เต็มไปด้วยความวุ่นวาย โกลาหล เด็กไม่เคารพผู้ใหญ่ นักเรียนไม่เคารพครูบาอาจารย์ ลูกไม่เคารพพ่อแม่ ปัญหาเด็กไทยติดยาเสพติด ยกพวกต้อยตีกัน ฆ่าฟันกัน เป็นผักเป็นปลา ละเมิดทางเพศกันและกัน เหตุการณ์เหล่านี้ล้วนแต่เกิดขึ้นในสังคมไทยไม่เว้นวันต่อวัน ประชาชนชาวไทยจะปลอดภัยได้อย่างไร หากสังคมไทยยังไม่มี การวางระบบกลไกในการพัฒนา รากฐานของสังคมให้มั่นคง หากมีแต่ทะเลาะกันเอง โยนความผิดกันไปมา สังคมไทยก็จะไม่น่าอยู่ อีกต่อไป การนำหลักเบญจศีล หรือ ปญจศีล ที่เรียกกันว่า ศีล 5 ประการ มาทำการวางเป็นระบบ กลไกในการพัฒนาสังคมไทยนั้น จะช่วยให้สังคมไทยมีความปลอดภัย น่าอยู่ น่าเที่ยว มากยิ่งขึ้น การที่จะวางระบบกลไกหลักของเบญจศีลให้หยั่งลึกลงไป ในจิตใจของชาวไทยได้นั้น ต้องเริ่มจากที่ ตัวของเราเองก่อน แล้วค่อยขยายแผ่ไปยังบุคคลรอบข้าง แล้วค่อยนำหลักเบญจศีลขยายไปยัง เด็กวัยรุ่น โดยผ่านการอบรมสั่งสอนในเรื่องของหลักเบญจศีล เบญจธรรม เพื่อปลูกฝังหลักเบญจศีล ไว้ในตัวเด็กรุ่นหลัง อย่างคำที่ท่านพุทธทาสภิกขุได้กล่าวไว้ว่า “เด็กจะเป็นผู้สร้างโลกในอนาคต เด็ก ของเราเป็นอย่างไร โลกในอนาคตจะเป็นอย่างนั้น” ดังนั้น การวางรากฐานเบญจศีลให้หยั่งลึกลงไป ในจิตใจของประชาชนชาวไทยนั้นจึงสำคัญมาก

เบญจศีล

เบญจศีล หรือ ปญจศีล แปลว่า ศีล 5 สำหรับ สาธุชนทั่วไป มีชื่อเรียกว่า นิจศีล ปกตศีล คำว่า เบญจ หรือ ปญจ แปลว่า 5 ส่วนคำว่า ศีล สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ให้ความหมายไว้ว่า ข้อประพฤติข้อปฏิบัติสำหรับควบคุมกาย และ วาจา ให้ตั้งอยู่ในความดี งาม (ธรรมศึกษาชั้นตรี,2547:57) ศีล 5 นั้น บาลีชั้นเดิมเมื่อกล่าวถึงความประพฤติของคนทั่วไป ท่านใช้คำว่า ธรรม 5 เมื่อใช้ในฐานะเป็นข้อฝึกหัดของชาวพุทธคฤหัสถ์ หรือภิกษุความประพฤติของ อริสาวกฝ่ายฆราวาส เรียกว่า ลิกขาบท 5 (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต,2552:452) ศีล คือ กฎ ข้อบังคับ สำหรับอบรมหมู่คณะให้คนดีงาม อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข (ฝ่ายวิชาการ กองศาสน ศึกษา,2535:77) ศีล เป็นหลักธรรมที่ทุกคนต้องร่วมกันรักษา เพราะศีลเป็นกติกาสัญญาของ ประชาคม ที่ท่านกำหนดไว้เป็นหลักให้สังคมยึดมั่น (พระเทพสุวรรณโมรี สะอึ้ง สิรินนโท ป.ธ. 8,2551:7) ในขั้นพื้นฐาน ศีลคือการดำเนินชีวิตโดยมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ในการสำพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมและเพื่อนมนุษย์ ตั้งแต่การดู การฟัง การกินอยู่ บริโภค ทำอาชีพการงาน (พระพรหม คุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต,2555:144)

ดังนั้น ศีล คือ การมีเจตนางดเว้นจากการกระทำความชั่ว และประพฤติปฏิบัติความดีทาง กาย และ วาจา ให้เรียบร้อยดีงาม ไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อน และไม่ทำให้สังคมเสื่อมทราม เบญจศีล เป็นธรรมที่คฤหัสถ์ควรรักษามี 5 ประการ คือ

1. ปาณาติปาตา เวรมณี เว้นจากการปลงชีวิต เว้นจากการฆ่าการประทุษร้าย

2. อทินนาทานา เวรมณี เว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เขามิได้ให้ เว้นจากการลักขโมย โกง ละเมิดกรรมสิทธิ์ ทำลายทรัพย์สิน
3. กามะสุมิฉาจารย์ เวรมณี เว้นจากการประพฤติดีในกาม เว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน
4. มุสาวาทา เวรมณี เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง
5. สุราเมรยัมชปมาทัญฐานา เวรมณี เว้นจากน้ำเมาคือสุราเมรัย อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ (นางสาวบัณฑิตา ศุพุทธมงคล,2558:9)

การพัฒนาสังคม

พัฒนาสังคม เป็นการรวมคำสองคำ คือ คำว่า พัฒนา + สังคม ในทางพุทธศาสนา การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัตนะ แปลว่า เจริญ แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุสิ่งแวดลอมต่างๆ เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนาพระราชวรมณี (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2530:16-18) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 คำว่า พัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ ส่วนคำว่า สังคม หมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กันตามระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญร่วมกัน (ราชบัณฑิตยสถาน,2556) คำว่า การพัฒนาสังคม คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมตามแผนของสังคม ผู้ต้องการเปลี่ยนแปลงกำหนดสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง คือ โครงสร้างสังคม ซึ่งประกอบไปด้วย คน ระเบียบสังคม และวัตถุประสงค์ของ ไม่ว่าคนเหล่านั้นจะเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา หรืออีกหลายๆด้าน ก็รวมอยู่ในความหมายนี้ทั้งสิ้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์,2551:4)

ดังนั้น การพัฒนาสังคม คือ การทำให้คน กลุ่มคนที่อยู่รวมกันในสังคมมีการเปลี่ยนแปลง โดยมีการวางแผนที่คาดหวังถึงผลลัพธ์ที่สามารถส่งผลต่อวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของคนเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้น (วรนุช สปิยารักษ์,2558:4)

สังคมไทยในยุคสมัยปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมากมายเกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์การทางสังคม (Social Organization) ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงขนาดขององค์การสังคม,การเปลี่ยนแปลงประเภทขององค์การสังคม,การเปลี่ยนแปลงลักษณะขององค์การสังคม,การเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาท,การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (สัญญา สัญญาวิวัฒน์,2551:5-6) การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในยุคสมัยปัจจุบันนี้ จัดได้ว่าอยู่ในขั้นกำลังพัฒนา ตามโลกนิยม ซึ่งแบ่งความเจริญของสังคมหรือประเทศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเทศที่ด้อยพัฒนา,ประเทศที่กำลังพัฒนา,ประเทศที่พัฒนาแล้ว การที่จะนำสังคมไทยไปสู่ขั้นที่พัฒนาแล้วได้นั้น ต้องเน้นที่ตัวบุคคลในสังคมไทยเสียก่อน โดยเน้นการพัฒนา มนุษย์ในสังคมให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ และคุณธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การหรือสังคม (Nadler Leonard,1982:12) และ การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับ

ความสามารถให้ทันความก้าวหน้าของวิชาการ (Russell C. Swansburg, 1968:47) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการลงทุนด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย สร้างความรู้สร้างประสบการณ์ สร้างทักษะ ให้ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ(จิระ หงส์ลดาธรม, 2537:7) แต่ก่อนที่เราจะไปพัฒนาบุคคลอื่นนั้น เราต้องพัฒนาตัวของเราเองเสียก่อน การพัฒนาตามแนวคิดทางพุทธศาสตร์ การพัฒนาตนเป็นการเรียนรู้และการปฏิบัติเพื่อไปสู่ความพอดี หรือการมีดุลยภาพของชีวิต มีความสัมพันธ์อันกลมกลืนระหว่างการดำเนินชีวิตของบุคคล กับสภาพแวดล้อมและมุ่งการกระทำตนให้มีความสุขด้วยตนเอง รู้เท่าทันตนเอง เข้าใจตนเองมากกว่าการพึ่งพาอาศัยวัตถุ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาชีวิตที่ยั่งยืน วิธีการที่จะพัฒนาตนไปสู่วิถีชีวิตที่ดีงาม เรียกว่า "รุ่งอรุณแห่งการพัฒนาตน" ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. รู้จักเลือกหาแหล่งความรู้และแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การรู้จักใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์พิจารณาในการเลือก เริ่มจากการเลือกคบคนดี เลือกตัวแบบที่ดี เลือกบริโภคนิสัยและข่าวสารข้อมูลที่มีคุณค่าเรียกว่า ความมีกัลยาณมิตร(กัลยาณมิตรตา)
2. รู้จักจัดระเบียบชีวิต มีการวางแผนและจัดการกิจการงานต่างๆ อย่างมีระบบระเบียบเรียกว่า ถึงพร้อมด้วยศีล (ศีลสัมปทา)
3. ถึงพร้อมด้วยแรงจูงใจให้สร้างสรรค์ มีความสนใจ มีความพึงพอใจ มีความต้องการจะสร้างสรรค์กิจการงานใหม่ๆ ที่เป็นความดีงามและมีประโยชน์ เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยฉันทะ (ฉันทสัมปทา)
4. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ ผู้มีความเชื่อในตนว่าจะพัฒนาได้ จะมีความงอกงามถึงที่สุดแห่งความสามารถของตน เรียกว่า ทำให้ตนให้ถึงพร้อม (อัตตสัมปทา)
5. ปรับเจตคติและค่านิยมให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตที่ดีงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้สติปัญญางอกงามขึ้น เรียกว่า กระทำความเห็นความเข้าใจให้ถึงพร้อม (ทัญญูสัมปทา)
6. การมีสติ กระตือรือร้น ตื่นตัวตลอดเวลา หมายถึง การมีจิตสำนึกแห่งความไม่ประมาท เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของชีวิตและสภาพแวดล้อม เห็นคุณค่าของเวลาและใช้เวลาอย่างคุ้มค่า เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท(อัปมาทสัมปทา)
7. รู้จักแก้ปัญหาและพึ่งตนเอง จัดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดวิจารณ์ญาณตามเหตุปัจจัยด้วยตนเอง เรียกการคิดแบบนี้ว่า โยนิโสสมนสิการ (โยนิโสสมนสิการสัมปทา) (พระเทพเวที ป.อ.ปยุตโต, 2531)

เมื่อตนเป็นที่พึ่งแห่งตนได้แล้ว คือ เมื่อตนเองสามารถประพฤติปฏิบัติตามหลักเบญจศีลได้แล้ว จึงค่อยนำหลักเบญจศีลมาประยุกต์เข้ากับแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ ที่นักวิชาการได้วางไว้ว่าพัฒนาเปลี่ยนแปลงบุคคลากรในสังคมให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ และคุณธรรม เพราะมนุษย์เป็นหน่วยย่อยที่สำคัญที่สุดในสังคม และสังคมมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่การแข่งขันต่อสู้กันระหว่างกลุ่มและบุคคลต่างๆ และผู้แข็งแกร่งที่สุดเท่านั้นที่จะมีชีวิตรอดได้ (Worsley 1991) เพราะทัศนคติและค่านิยมเฉพาะของสังคมนั้นๆ การที่แสดงให้คนในสังคมหนึ่งๆ เห็นถึงประโยชน์ของสิ่งใหม่ ความสอดคล้องหรือการเกื้อหนุนกับวัฒนธรรมเดิมที่มีอยู่ มূলค่า

ของการเปลี่ยนแปลง และบทบาทของตัวแทนการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาสังคม (พัชรินทร์ สิริสุทร,2556:235-236)

ดังนั้น การที่เราจะเปลี่ยนแปลงพัฒนาสังคมหรือบุคคลรอบข้าง เราต้องเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองเสียก่อน เพราะตนเป็นที่พึ่งแห่งตน

กลุ่มบุคลากรที่ควรเน้นและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกนั้นคือ เด็กเยาวชนไทย เพราะเด็กนั้นเปรียบเหมือนต้นกล้า เปรียบเหมือนผ้าขาว หากผู้หลักผู้ใหญ่ไม่มีศีลธรรม ไม่ตั้งอยู่ในหลักของเบญจศีล เด็กเยาวชนก็จะเป็นเช่นกับผู้ใหญ่ จะขาดศีลขาดธรรม ไม่ตั้งอยู่ในหลักของเบญจศีล เพราะมีผู้ใหญ่เป็นตัวช่วยให้ดูให้เห็น พ่อแม่นี้สำคัญยิ่งนัก เพราะอยู่ใกล้ตัวเด็กเยาวชนมากที่สุด เป็นที่จะปลูกฝังความรู้ต่างๆให้แก่บุตรเป็นบุคคลแรก ต้องให้เด็กศึกษาความจริงของธรรมชาติ เด็กจะต้องรู้ต่อไปถึงเรื่องของความจริง รู้เรื่องธรรมชาติอันแท้จริง (พุทธทาสภิกขุ,2550:29-30) ควรให้เด็กได้เข้าค่ายฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม โดยเน้นในเรื่องของเบญจศีลเป็นหลัก ในยุคสมัยศตวรรษที่ 21 นี้ มีเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีในการเรียนการสอนมากมาย ต้องสอนให้เด็กรู้จักปรับตัวเข้ากับสภาวะในสังคม เพราะมีการตั้งข้อสังเกตจาก (Ulrich Beck 2000) นักสังคมวิทยาคนสำคัญว่า กระบวนการทำให้เกิดสภาวะสมัยใหม่คือกลไกสำคัญที่ทำลายความทันสมัย ก่อให้เกิดปัญหาสังคม การเสียระเบียบทางวัฒนธรรม ความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ (Checkoway,2011) ชุมชน เป็นหน่วยงานทางสังคมที่เป็นพลวัต หลากหลายรูปแบบและเป็นพลังที่สำคัญของการพัฒนา (Delanty,2003)

การนำหลักเบญจศีลมาเป็นพื้นฐานในการเรียนการสอนให้แก่เด็กๆในยุคสมัยปัจจุบัน เพื่อนำไปปรับตัวเข้ากับสภาวะในสังคม และควรมีการเรียนการสอนหรือการอบรมในเรื่องของหลักเบญจศีลอย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเด็กๆ อย่างคำที่ท่านพุทธทาสภิกขุได้กล่าวไว้ว่า “เด็กจะเป็นผู้สร้างโลกในอนาคต เด็กของเราเป็นอย่างไร โลกในอนาคตจะเป็นอย่างนั้น” (พุทธทาสภิกขุ,2550) เมื่อเด็กเยาวชนเจริญเติบโตขึ้น ก็จะเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพ และคุณธรรมในสังคมไทย เพราะประวัติศาสตร์ได้แสดงให้เห็นว่าปัจเจกบุคคลมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างหรือทำลายสันติภาพ โดยเฉพาะกรณีผู้นำสังคม เช่นผู้บริหารประเทศ หรือผู้นำทางจิตวิญญาณ คือพระพุทธเจ้า พระเยซูคริสต์ ฮิตเลอร์ และคานธี เป็นต้น (ระวี ภาวิไล,2556:6)

บทสรุป

ระบบกลไกการพัฒนาสังคมด้วยเบญจศีล เป็นแนวทางการพัฒนาสังคมให้ยั่งยืน โดยเน้นที่การพัฒนาตนเองและบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชนไทย ผู้เป็นต้นกล้าที่กำลังเจริญเติบโต ควรให้เรียนรู้และประพฤติปฏิบัติตามหลักเบญจศีล คือ 1.) เว้นจากการปลงชีวิตและจากการฆ่าการประทุษร้ายสิ่งมีชีวิต 2.) เว้นจากการถือเอาสิ่งของที่เขามิได้ให้ เว้นจากการลักขโมย โกง ละเมิดกรรมสิทธิ์ ทำลายทรัพย์สินของผู้อื่น 3.) เว้นจากการประทุษมิตรในกามและเว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน 4.) เว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง 5.) เว้นจากน้ำเมาคือสุราเมรัยและเว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เมื่อเยาวชนไทยประพฤติปฏิบัติตามหลัก

เบญจศีลแล้ว จะทำให้ปัญหาต่างๆในสังคมไทยลดน้อยลงไปจนหมด สังคมไทยก็จะน่าอยู่ ปลอดภัย สงบสุข มีแต่บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพ และคุณธรรม สามารถที่จะขับเคลื่อนพัฒนาสังคมไทยให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปพร้อมกับคุณธรรมหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า

เอกสารอ้างอิง

จิระ หงส์ลดารมภ์,แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมิกราช,พ.ศ.2537,หน้า7.

บัณฑิตา ศุภุทธมงคล,การนำเบญจศีล-เบญจธรรมพัฒนานักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่4-6กลุ่ม โรงเรียนปากอ่าวเจ้าพระยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต1, พ.ศ.2558,หน้า9.

ฝ่ายวิชาการ กองศาสนศึกษา,คู่มือเทคนิคการสอนปริยัติธรรม แผนกธรรม, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา,พ.ศ.2535,หน้า77.

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต),พัฒนาดน,พ.ศ.2531,กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

พระเทพสุวรรณโมลี (สะอึ้ง สิริรัตนโท) ป.ธ.8,พุทธมามกมนต์ ฉบับวัดป่าเลไลยก์วรวิหาร,พิมพ์ที่ : กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต),พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,พิมพ์ครั้งที่ 11 พ.ศ.2552, หน้า452. หจก.สามลด, พ.ศ.2551,หน้า7.

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม พ.ศ.2554,กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

พระราชวรมนูณี (ประยูร ษยุตโต),ทางสายกลางของการศึกษาไทย,พ.ศ.2530,หน้า16-18,พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชรินทร์ สิริสุทร,แนวคิด ทฤษฎี เทคนิคและการประยุกต์ เพื่อการพัฒนาสังคม,พ.ศ.2556,หน้า 235-236,สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ,เด็กจะเป็นผู้สร้างโลกในอนาคต,พ.ศ.2550,หน้า29-30,

ระวี ภาวิไล,มนุษย์กับสันติภาพ,พ.ศ.2556,หน้า6,สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน (2556), พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554เฉลิมพระเกียรติ วรณช ลิปิยรักษ์,เอกสารประกอบการสอนรายวิชาพัฒนาสังคม,พ.ศ.2558,หน้า4.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์,ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม,พ.ศ.2551,หน้าที่4-6,พิมพ์ครั้งที่8 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่1,

Checkoway,Barry.2011.**Community Development**,Social Diversity, And the New Metropolis. Community Development Journal Vol. 46. No 2,2011.

Delanty,Gerard.2003.**Community**.London : Routeledge.

การศึกษาของคณะสงฆ์ไทย: การอนุรักษ์และการปรับตัว

พระมหาบัณฑิต ปณฺธิตเมธี*

บทคัดย่อ

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในทุกยุคสมัยเพราะก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งในตัวบุคคลและสังคม คณะสงฆ์ไทยมีบทบาทต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในสมัยกรุงสุโขทัย จนถึงสมัยรัชกาลที่ 5 พระสงฆ์มีบทบาทอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาภายใต้การสนับสนุนจากรัฐ การศึกษาเล่าเรียนของคนไทยยังคงอยู่ภายในวัดซึ่งมีพระเป็นครูผู้สอน กระบวนการเรียนการสอนเป็นไปตามอริยาศัย มุ่งให้สามารถอ่านออกเขียนได้ พระสงฆ์มีบทบาทมากในการจัดการศึกษาในฐานะครูผู้สอนภายในวัดที่เป็นศูนย์รวมของชุมชนเพราะรัฐต้องการพลเรือนที่มีความรู้เข้ารับราชการเป็นจำนวนมาก เมื่อเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐได้แยกเอาการศึกษาพลเรือนไปดำเนินการเอง และให้คณะสงฆ์ดูแลการศึกษาพระปริยัติธรรมอย่างเดียว ส่งผลให้คณะสงฆ์ประสบปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ท่ามกลางแนวคิดของคณะสงฆ์ที่ต้องการอนุรักษ์การจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมไว้ จนกระทั่งรัฐและคณะสงฆ์ได้หันกลับมาร่วมมือกันจัดการศึกษากันอีกครั้ง ด้วยการตราพระราชบัญญัติการศึกษาต่างๆ ส่งผลให้ปัญหาการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์เริ่มได้รับการแก้ไขภายใต้การร่วมมือกันอีกครั้งระหว่างรัฐและคณะสงฆ์

คำสำคัญ: การศึกษา, คณะสงฆ์ไทย, การอนุรักษ์, การเปลี่ยนแปลง

Abstract

Education has always been important in every era because of growth in both individuals and society. The Thai Sangha has played a vital role in education management of Thailand since the past to the present. In Sukhothai period until the reign of King Rama the fifth, Buddhist monks have played a great role in education management under the support of state. The education of Thai people remains within the temple, which has Buddhist monks as a teacher. The process of learning and teaching is informal aimed to be able to read and write. Buddhist monks play a vital role in managing education as a teacher within the temple as a community hub, because the state needs a lot of civilians with knowledge to serve the government. When the changing of the government the state separated the

* นิสิตพุทธศาสนศึกษาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

civilians' education themselves, and let the Buddhist monks look after the Buddhist education on their own, resulting the Sangha to confront the problems in education system that is inconsistent with social changes, amidst the concept of the Buddhist monks who wanted to preserve the traditional education system. Until the state and the Sangha turned back to work together to manage the education again by enacting the different educational act. The educational problems of Buddhist monks began to resolve under the collaboration between the state and the Sangha once again.

Keyword: Education, Thai Sangha, Preservation, Changing

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนในยุคโลกาภิวัตน์ การจัดการการศึกษาควรจัดให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ อันจะเป็นการสร้างความสำเร็จก้าวหน้าให้แก่สังคมและประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ 2542:1) แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2559) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเป็นจุดหมายหลัก เนื่องด้วยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคนและคุณภาพของคนด้วยเหตุผลที่ว่า คนเป็นทั้งเหตุ ปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ มีคุณลักษณะมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีวินัยในตนเอง มีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ จะเป็นรากฐานสำหรับช่วยให้บุคคล สามารถก้าวไปถึงความสุขความเจริญทั้งปวง ทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม (สุคนธ์ ภูริเวทย์ 2542:2)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด มีทักษะความสามารถ มีความประพฤติที่ดีงาม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาพุทธศักราช 2542 ต้องการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาตรา 8 (2) สังคมดังกล่าวได้แก่ ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่นๆ (บุญเสาร์ อุตสาห์, 2549) การเปิดกว้างในการจัดการศึกษาของสถาบันต่างๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา 2542 ยอมสอดคล้องการการศึกษาของคณะสงฆ์ ซึ่งในอดีตการศึกษาของไทยเริ่มต้นจากวัด โดยที่วัดเป็นสถานที่สำคัญในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาประชาชน ในชาติให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิต อย่างสงบสุข (อินตา ศิริวรรณ, 2560)

คณะสงฆ์ได้วางหลักสูตรการศึกษาให้กุลบุตรผู้บวชเข้ามาในพรรษาแรก ให้เรียนนักธรรมตรี เรียกว่าชั้นนวกภูมิ ปีต่อไปถ้ากุลบุตรผู้บวชอยู่นั้นๆ มีศรัทธาที่จะศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาต่อ ก็เรียนนักธรรมชั้นโท-ชั้นเอก ซึ่งเป็นชั้นมัธยมศึกษาและเถรภูมิไปตามลำดับ ในหลักธรรมชั้นตรี, โท, เอก นั้นมีข้อธรรมที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ทรงคัดเลือกออกมาจากพระไตรปิฎกจัดเป็นหมวดหมู่จากง่ายไปหายากตามแบบฉบับทางการศึกษาของคณะสงฆ์มานานแล้ว ส่วนผู้ประสงค์จะค้นคว้าหลักธรรมให้แตกฉานยิ่งขึ้นไปกว่านั้น ก็มีหลักสูตรการศึกษาภาษาบาลี มีหลักสูตรเปรียญ 3-9 ประโยค เล่าเรียนอยู่หลายปีจึงจะแปลคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาได้หมด ผู้ที่จะสอบเปรียญ 3-4 ได้ จะต้องสอบได้นักธรรมชั้นตรีเสียก่อน ผู้ที่จะสอบเปรียญ 5-6 จะต้องสอบได้นักธรรมชั้นโท ให้ได้เสียก่อน ผู้ที่จะสอบเปรียญ 7-9 จะต้องได้นักธรรมชั้นเอกเสียก่อน นี่คือระดับการศึกษาของคณะสงฆ์ที่มีมาแต่โบราณ พระสงฆ์ผู้ที่ได้ศึกษาเมื่อมีความรู้แล้วนำไปปฏิบัติและเผยแผ่ แก่พุทธศาสนิกชนได้ถูกต้อง และมีหลักฐาน เพราะสามารถ ค้นคำสอนของพระพุทธองค์ออกมาจากพระไตรปิฎกได้ โดยการศึกษาภาษาบาลีตามหลักสูตรดังกล่าว เช่น ท่านพุทธทาสภิกขุและท่านปัญญานันทะภิกขุ เป็นต้น (อรุณ เวชสุวรรณ, 2514)

พระสงฆ์ไทยมีบทบาทในการจัดการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แม้สังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงไป ปัจจุบันการจัดการศึกษามีการแยกส่วนกันอย่างชัดเจน ส่งผลให้บทบาทของพระสงฆ์ในการจัดการศึกษาลดน้อยลงไป บทความขึ้นนี้เป็นการกล่าวถึงบทบาทของคณะสงฆ์ต่อการจัดการศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงยุคเฟื่องฟูของการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ และยุคแห่งการลดบทบาทของคณะสงฆ์ต่อการจัดการศึกษา รวมไปถึงการยื่นหยัดและปรับปรุงระบบการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ ภายใต้สิ่งเร้าทางสังคมโดยเฉพาะผู้เรียนและกระแสความพยายามในการอนุรักษ์ระบบการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมของคณะสงฆ์ และสุดท้ายของบทความจะเป็นการนำเสนอความพยายามของคณะสงฆ์ซึ่งมีแนวโน้มที่ดีในการแก้ไขปัญหาของการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์

การศึกษาของคณะสงฆ์ในอดีต

การศึกษาในพระพุทธศาสนาดำเนินตามแนวไตรสิกขา โดยยึดถือพระพุทธศาสนาเป็นหลัก มีความมุ่งหมายให้เข้าใจ เพื่อนำไปปฏิบัติตาม ดำรงรักษา และเผยแผ่หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา อันเป็นระบบการดำรงชีวิตตามหลักแห่งพระธรรมวินัย ต่อมาได้แยกออกเป็นฝ่ายคันถธุระและฝ่ายวิปัสสนาธุระ ซึ่งเน้นหนักทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตามลำดับ การศึกษาเล่าเรียนในฝ่ายคันถธุระนั้น ได้อาศัยพระไตรปิฎกเป็นพื้นฐาน และใช้คัมภีร์ที่อธิบายความในพระไตรปิฎกเป็นเครื่องมือตลอดมาจนถึงปัจจุบัน การศึกษาระบบนี้เรียกว่าพระปริยัติธรรม (พระราชมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2498)

ในสมัยกรุงสุโขทัย รัฐและวัด รวมกันเป็นศูนย์กลางแห่งประชาคม กิจกรรมต่างๆของรัฐ และวัด ย่อมเป็นการสอนประชาคมไปในตัว วิชาที่ใช้เรียนคือภาษาบาลี ภาษาไทย และวิชาสามัญ ขั้นต้น สำนักเรียนมี 2 แห่ง คือวัด และวัง สำหรับวัดนั้นใช้เป็นี่เรียนของประชาชนทั่วไป และ

ของบรรดาบุตรหลานขุนนาง มีพระที่เชี่ยวชาญภาษาบาลีเป็นครูผู้สอน เพราะสมัยนั้นการเรียนภาษาบาลี มีการเรียนการสอนกันอย่างแพร่หลาย และพบเห็นได้ทั่วไป ใครรู้พระธรรมวินัยแตกฉานก็นับว่าเป็นปราชญ์ อีกแห่งหนึ่งคือ สำนักราชบัณฑิต ซึ่งสอนแต่เฉพาะเจ้านาย และบุตรหลานข้าราชการเท่านั้น วัดในพระพุทธศาสนาจึงถูกใช้เป็นศูนย์กลางทางการศึกษามาตั้งแต่สมัยสุโขทัย

ในสมัยกรุงศรีอยุธยา การศึกษาทั่วไปก็ยังคงอยู่ในพื้นที่ของวัด ราษฎรนิยม พาลูกหลานไปฝากพระ เพื่อเล่าเรียนหนังสือ พระอินทร์รับไว้เพราะท่านต้องมีศิษย์ไว้สำหรับปรนนิบัติ ศิษย์ได้รับการอบรมในทางศาสนา ได้เล่าเรียนอ่านเขียน หนังสือไทยและบาลีตามสมควร ธรรมเนียมปฏิบัตินี้ส่งผลให้วัดทุกแห่งเป็นถูกใช้เป็นที่โรงเรียน และมีพระสงฆ์ เป็นครูทำหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ของตนตามความสามารถที่จะจัดได้ แต่คำว่า โรงเรียนในเวลานั้น มีลักษณะต่างกับโรงเรียนในเวลานี้ กล่าวคือ ไม่มีอาคารปลูกขึ้นสำหรับใช้เป็นที่เรียนโดยเฉพาะ พระที่เป็นครูสอนต่างจัดหาสถานที่สอนได้ตามสะดวก เช่น ศาลา หรือ กุฏิเป็นต้น สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยสมัยกรุงศรีอยุธยา ได้มีการจัดระบบการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยแบ่งชั้นเป็นบาลีเปรียญตรี เรียนพระสูตรบาลีเปรียญโท เรียนพระวินัยและบาลีเปรียญเอก เรียนอภิธรรม (พระมหาสุวรณ สุวณโณ, 2561)

การศึกษาคณะสงฆ์ในสมัยกรุงธนบุรี ระยะเวลาไม่เจริญก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไปแต่อย่างใด เนื่องจากการเสียกรุงศรีอยุธยาทำให้บ้านเมืองเสียหายมากนักปราชญ์ราชบัณฑิตล้มตาย และถูกกวาดต้อนไปพม่าเกือบหมดทั้งนั้น สิ่งสำคัญที่สุดในสมัยนี้คือการฟื้นฟูประเทศให้เข้มแข็งโดยเร็ว เพื่อเตรียมรับมือกับพม่าและการตั้งหลักแหล่งอาหารเลี้ยงประชาชนที่อดอยาก ยากจน จึงเป็นงานรีบด่วนเหนือสิ่งอื่นใด ประชาชนทั่วไป ต้องพะวงถึงการเลี้ยงชีพยิ่งกว่าที่จะหาความสนใจเรื่องการศึกษาของบุตรหลาน แต่สำหรับเจ้านายและข้าราชการ การศึกษายังเป็นสิ่งจำเป็นอยู่มาก จะเห็นได้จากเมื่อครั้งสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ขณะทรงพระเยาว์ ในตอนนั้นพระราชบิดาคือพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก ยังเป็นข้าราชการธรรมดาข้าราชการอยู่ในสมเด็จพระเจ้าตากสิน ได้ส่งนำไปฝากให้ศึกษาอักษรสมัยในสำนักพระวันรัตทองอยู่ ณ วัดบางหว้าใหญ่ ส่วนชาวบ้านทั่วไปนั้นไม่ได้เตรียมตัวที่จะรับการศึกษาเนื่องจากสภาพการยังไม่พร้อมในขณะนั้น (กรมมหาดไทย, 2505)

ในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น ถึงแม้มีโรงเรียนเกิดขึ้นแล้วก็ดี แต่หาได้มีจุดประสงค์ ในทำนองที่จะแยกโรงเรียนออกจากวัดไม่ ทางด้านสามัญศึกษา ก็ยังมีวัดเป็นที่เรียนและมีพระเป็นครูเหมือนเดิม ยังไม่มีสถานที่ซึ่งจัดไว้สำหรับทำการสอนวิชาโดยเฉพาะ ส่วนการเรียนก็แล้วแต่สมัคร ไม่มีการบังคับ มีการสั่งสอนทางวิชาหนังสือมากกว่าอย่างอื่น การศึกษาแผนโบราณหนักทางวิชาอักษรศาสตร์ เป็นการศึกษาที่อนุโลมตามแบบแผนและประเพณี ไม่มีการค้นคว้าทางธรรมชาติหรือวิทยาศาสตร์ จุดประสงค์หลักของการจัดการศึกษาดังกล่าวก็จะพบว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้ศึกษามีทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทยได้คล่องแคล่วและชำนาญ มีความรู้ความเข้าใจในหลักพระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้ง (พระมหาจรรยา สุทธิญาณ, 2549)

บทบาทของพระสงฆ์ต่อการจัดการศึกษาในสมัยรัชกาลที่ 5

สมัยรัชกาลที่ 5 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชปณิธานในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาอย่างเด่นชัด ในด้านการศึกษาของคณะสงฆ์นั้น พระองค์ทรงเล็งเห็นว่าที่ผ่านมาการศึกษาพระปริยัติธรรมได้รับการอุปถัมภ์จากพระมหากษัตริย์และบุคคลชั้นสูงเสมอมา เพราะถือเป็นหน้าที่ของพระมหากษัตริย์ไทยแต่การจัดการศึกษาของพระสงฆ์ในช่วงเวลาดังกล่าว นั้น มีลักษณะสำคัญคือ ไม่มีระบบแบบแผนเป็นรูปแบบที่ชัดเจน ซึ่งตรงข้ามกับในการสอบวัดความรู้พระปริยัติธรรมที่กลับมีระเบียบปฏิบัติที่เคร่งครัดและยุ่งยากหลายประการ จึงเห็นได้ว่ามีความขัดแย้งกันอยู่ในตัวเอง ดังนั้นพระองค์จึงมีความคิดที่จะพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ให้มีระบบการศึกษาที่แน่นอนชัดเจนยิ่งขึ้น

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชโองบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาของคณะสงฆ์ ให้มีรูปแบบที่ชัดเจน ด้วยการจัดตั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูงของคณะสงฆ์ขึ้นเป็นครั้งแรก คือโปรดให้สถาปนามหาจุฬาราชวิทยาลัยและมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยขึ้น เพื่อจะให้เป็นสถาบันการศึกษาพระปริยัติธรรมชั้นสูงทั้งฝ่ายธรรมยุติและมหานิกาย ทรงอุปการะสถาบันการศึกษาทั้ง 2 นี้ด้วยการพระราชทานพระราชทรัพย์และค่าใช้จ่ายสำหรับวิทยาลัยทั้งสองเป็นประจำปี นอกจากนี้แล้วพระองค์ยังได้ทรงส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมโดยทั่วไปคือ ให้จัดตั้งสำนักเรียนขึ้นตามวัดต่างๆทั่วราชอาณาจักรและให้มีการสอบไล่พระปริยัติธรรมทุกปี ทรงสนับสนุนให้เจ้านาย ข้าราชการและพระภิกษุจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมขึ้นในวัดทั้งในกรุงและหัวเมือง (พระราชวรมณี (ประยูร ธมมจิตโต), 2498)

การตื่นตัวทางการศึกษาของบ้านเมืองซึ่งเริ่มขึ้นตั้งแต่พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงศึกษาภาษาอังกฤษและความรู้วิชาการตะวันตก โดยทรงศึกษาจากพวกมิชชันนารีอเมริกัน อีกทั้งพระองค์มีพระประสงค์ ให้พระราชโอรสได้รับการศึกษาตามแบบตะวันตก จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการศึกษาที่มีระบบแบบแผนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นในพระบรมมหาราชวัง และทรงโปรดเกล้าให้จัดตั้งโรงเรียนให้อยู่ในการดูแลของกรมมหาดเล็กอีก 4 โรงเรียนคือ 1) โรงเรียนนายทหารมหาดเล็กที่ตำหนักสวนกุหลาบ 2) โรงเรียนทำแผนที่ 3) โรงเรียนของพระเจ้าลูกยาเธอ 4) โรงเรียนพระปริยัติธรรม สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรมนั้น ต่อมาได้ย้ายจากบริเวณแก่งหน้าวัดพระศรีรัตนศาสดารามซึ่งใช้เป็นที่บอกปริยัติธรรมมาตั้งอยู่ที่วัดมหาธาตุในปี 2432 และเปลี่ยนชื่อใหม่ว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” (พระพรหม คุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2552) การจัดตั้งโรงเรียนต่างๆ ดังกล่าวทำให้เกิดการขยายตัวทางการศึกษาอย่างมาก เพราะโรงเรียนนี้เป็นที่นิยมของบรรดาข้าราชการโดยทั่วไป มีผู้นำบุตรหลานมาฝากเข้าเรียนเป็นจำนวนมากเกินกว่าจะฝึกหัดได้อย่างทั่วถึง ด้วยเหตุนี้พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงรัชกาลที่ 5 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ รับนักเรียนมาเรียนวิชาเบื้องต้นทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อให้มีความรู้เป็นข้าราชการได้ ส่วนนักเรียนที่จะรับข้าราชการเป็นทหารมหาดเล็กให้แยกไปฝึกวิชาทหารโดยเฉพาะ จากสถานการณ์ที่มีความต้องการพลเรือนที่มีความรู้เป็นจำนวนมากเข้ารับราชการ ส่งผลให้พระองค์ ต้องทรงปรับเปลี่ยนโรงเรียน

พระตำหนักสวนกุหลาบจากโรงเรียนของนายทหารมาเป็นโรงเรียนของพลเรือน เพื่อฝึกหัดผู้ที่จะเข้ารับราชการนี้ เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในการเตรียมความพร้อมพลเรือนเข้ารับราชการของประเทศในเวลานั้น อันเกิดจากปัญหาการขาดแคลนคนเข้ารับราชการที่มีความรู้ และจากนั้นได้มีการขยายการศึกษาไปสู่ประชาชนเป็นครั้งแรกด้วยการจัดตั้งโรงเรียนวัดมหรณพารามขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้เข้าศึกษาเล่าเรียน การจัดตั้งโรงเรียนสำหรับราษฎรขึ้นในวัดนับเป็นการสอดคล้องกับพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ที่ต้องการให้พระสงฆ์มีความรู้ทางหนังสือและเลขทำหน้าที่สอนหนังสือให้แก่ภิกษุสามเณรและศิษย์วัด โดยมีประกาศโปรดเกล้าให้มีอาจารย์สอนหนังสือไทยและสอนเลขทุกๆพระอาราม(วุฒิชัย มูลศิลป์, 2516)

การกระจายการศึกษาไปยังหัวเมืองต่างๆ โดยส่งเสริมให้พระสงฆ์เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ช่วยให้การศึกษามีการกระจายไปยังหัวเมืองต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง ภายใต้งบประมาณในการก่อสร้างโรงเรียนที่จำกัด พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมองเห็นว่า วัดหรือสถาบันศาสนา คือองค์กรที่สามารถรับหน้าที่จัดการศึกษาแก่พลเมือง ได้ดี เนื่องจากพระสงฆ์เป็นผู้ทำหน้าที่ด้านการอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ชาวบ้านมาตั้งแต่โบราณ เป็นสถานที่จัดการศึกษาสำหรับบุคคลทั่วไป โดยส่วนใหญ่ใช้ศาลาวัดเป็นสถานที่ทำการเรียนการสอน ในขณะที่บางวัดที่มีรายได้ดี อุบาสกอุบาสิกาที่มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีก็จะร่วมกันสร้างโรงเรียนขึ้นภายในวัด ซึ่งจะเห็นว่าในปัจจุบัน มีโรงเรียนจำนวนมากตั้งอยู่ในเขตที่ดินของวัด ดังนั้นสถานที่ในการศึกษาเล่าเรียนจึงยังคงอยู่ภายในวัด ส่วนที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมออันนั้นก็คือการจัดวางหลักสูตรใหม่เพื่อให้พลเมืองไทยอ่านออกเขียนได้คิดเลขเป็น วัดก็รับจัดการศึกษาโดยให้พระภิกษุ ผู้มีความรู้อยู่แต่เดิมเข้ามาทำหน้าที่เป็นครูสอน (พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ. (2549)

การที่วัดเป็นสถานที่ให้ความรู้แก่ชาวบ้าน พระสงฆ์จึงมีบทบาทอย่างยิ่งทั้งด้านการศึกษาและความรู้และจริยธรรม ซึ่งหมายถึงการให้ความรู้ด้านอักษรศาสตร์ ให้ชาวบ้านอ่านออกเขียนได้ และได้สั่งสอนคุณธรรมตามหลักคัมภีร์พระพุทธศาสนาโบราณด้วย ดังนั้นเมื่อพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญทั้งด้านการศึกษา และแนวคิดเชิงคุณธรรม วัดจึงกลายเป็นศูนย์กลางแห่งการศึกษาเล่าเรียน ขยายผลไปสู่การเป็นศูนย์รวมด้านต่างๆ เช่นเป็นสถานสงเคราะห์ สถานพยาบาล เป็นที่พักคนเดินทาง และเป็นที่พักประชุมพบปะสโมสรของชาวบ้าน ตลอดถึงเป็นที่จัดกิจกรรมทางสังคม เป็นที่ใกล้เคียงข้อพิพาท เป็นศูนย์กลางศิลปวัฒนธรรม เป็นคลังพัสดุ และการบริหารการปกครองชุมชน (ธนภณ สมหวัง, 2561)

ในส่วนของการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณร สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ทรงพระดำริ ในการปรับปรุงการเล่าเรียนพระธรรมวินัยให้เป็นภาษาไทยขึ้นสำหรับสอนภิกษุสามเณรวัดบวรนิเวศวิหารเป็นครั้งแรก นับแต่ทรงรับหน้าที่ปกครองวัดบวรนิเวศวิหาร เมื่อ พ.ศ.2435 เป็นต้นมา โดยทรงกำหนดหลักสูตรการสอนให้ภิกษุสามเณรได้เรียนรู้พระพุทธศาสนา ทั้งด้านหลักธรรม พุทธประวัติ และพระวินัย ตลอดถึงหัตถ์แต่งแก้กระทู้ธรรม เมื่อทรงเห็นว่า การเรียนการสอนพระธรรมวินัยเป็นภาษาไทยได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดี ทำให้ภิกษุสามเณรมี

ความรู้กว้างขวางขึ้น เพราะเรียนรู้ได้ไม่ยาก จึงทรงดำริที่จะขยายแนวทางนี้ไปยังภิกษุสามเณรทั่วไป ด้วย ประกอบกับใน พ.ศ. 2448 ประเทศไทยเริ่มมีพระราชบัญญัติเกณฑ์ทหาร ซึ่งภิกษุทั้งหมดจะได้รับยกเว้น ส่วนสามเณร จะยกเว้นให้เฉพาะสามเณรผู้รู้ธรรม ทางราชการได้ขอให้คณะสงฆ์ช่วยกำหนดเกณฑ์ของสามเณรผู้รู้ธรรม สมเด็จพระมหาสมณเจ้าฯ จึงทรงกำหนดหลัก สูตรองค์สามเณรผู้รู้ธรรมขึ้น ต่อมาได้ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์สามเณรผู้รู้ธรรมนั้นเป็น “องค์นักธรรม” สำหรับภิกษุสามเณรชั้นนวกะ (คือผู้บวชใหม่) ทั่วไป ได้รับพระบรมราชานุมัติ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2454 และโปรดให้จัดการสอบในส่วนกลางขึ้นเป็นครั้งแรกในเดือนตุลาคมปีเดียวกัน โดยใช้วัดบวรนิเวศวิหาร วัดมหาธาตุ และวัดเบญจมบพิตร เป็นสถานที่สอบ การสอบครั้งแรกนี้ มี 3 วิชา คือ ธรรมวิภาคในนวโกวาท แต่งความแก้กระทู้ธรรม และแปลภาษามคธเฉพาะท้องถิ่นในอรรถกถาธรรมบท พ.ศ.2455 ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์นักธรรมให้เหมาะสมสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไป จะเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยแบ่งหลักสูตรเป็น 2 อย่างคือ อย่างสามัญ เรียนวิชาธรรมวิภาค พุทธประวัติ และเรียงความแก้กระทู้ธรรม และ อย่างวิสามัญ เพิ่มแปลอรรถกถาธรรมบทมีแก้อรรถ บาลี ไวยากรณ์และสัมพันธ์ และวินัยบัญญัติที่ต้องสอบทั้งผู้ที่เรียนอย่างสามัญและวิสามัญ พ.ศ. 2456 ทรงปรับปรุงหลักสูตรองค์นักธรรมอีกครั้งหนึ่ง โดยเพิ่มหลักธรรมหมวด คิหิปฏิบัติเข้าในส่วนของธรรมวิภาคด้วย เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการครองชีวิตฆราวาส หากภิกษุสามเณรรูปนั้นๆ มีความจำเป็นต้องลาสิกขาออกไปด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง เรียกว่า นักธรรมชั้นตรี การศึกษาพระธรรมวินัยแบบใหม่นี้ ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก นอกจากนั้น ในรัชสมัยรัชกาลที่ 6 การศึกษาของคณะสงฆ์ยังได้มีการปรับปรุงให้เจริญยิ่งขึ้นและได้มีการ นำเอานักธรรมชั้นต่างๆ มาเป็นบูรพภาคของเปรียญ ประโยคด้วย กล่าวคือ นักธรรมชั้นตรีเป็นบูรพภาคของเปรียญตรีคือ ประโยค 1-2-3 นักธรรมชั้นโทเป็นบูรพภาคของเปรียญโท คือ ประโยค 4-5-6 นักธรรมชั้นเอกเป็นบูรพภาคของเปรียญเอกคือ ประโยค 7-8-9 รวมเรียกว่า “เปรียญธรรม” ใช้อักษรย่อว่า ป.ธ. ดังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน (พระราชมุนี (ประยุทธ์), 2481)

จะเห็นได้ว่าในช่วงของรัชกาลที่ 5-6 คณะสงฆ์มีบทบาทอย่างมากต่อการจัดการศึกษา ทั้งในรูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อทวยราษฎร์ และการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรซึ่งถือเป็นช่วงที่การศึกษาของคณะสงฆ์ในรูปแบบการศึกษาพระปริยัติธรรม มีการขยายตัว มีพระหนุ่มเณรน้อยหลั่งไหลจากชนบทเข้าสู่หัวเมือง และเมืองกรุงเพื่อได้รับโอกาสทางการศึกษา ดังนั้นการที่คณะสงฆ์ได้รับบทบาทอันสำคัญนี้ สาเหตุหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งนั่นก็คือความสัมพันธ์และมุมมองที่ดีต่อกันระหว่างกษัตริย์และคณะสงฆ์

พระสงฆ์กับการถูกลดบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อประชาชน

เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จสวรรคต ใน พ.ศ 2453 สิ้นสุตวรรษกาลที่ 5 แล้วกระแสความคิดในทางการศึกษาแห่งชาติ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ในประเด็นของการจัดการศึกษาที่ต้องแยกวัดกับรัฐ ออกจากกัน โดยให้รัฐรับเอาการศึกษาสำหรับทวยราษฎร์หรือการศึกษามวลชนตลอดจนการศึกษาระดับสูงทั้งหมดไปดำเนินการจัดการเองฝ่ายเดียว มีการ

ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เจริญรุดหน้ามาตามลำดับ มีมหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน เกิดขึ้นมากมายทั่วทุกส่วนของประเทศและมีการพัฒนาทาง ด้านการเรียนการสอนไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดเวลา ในขณะที่การศึกษาวิชาการสมัยใหม่สำหรับพระภิกษุสามเณรซึ่งได้เริ่มต้นขึ้นแล้วกว่า 1 ทศวรรษ กลับสะดุดหยุดลง พระสงฆ์จึงถูกกำหนดให้ละบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อทวยราษฎร์ และหันกลับไปจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนเดิมสำหรับพระสงฆ์ในวัด การแยกทางเดินด้านการจัดการศึกษาระหว่างคณะสงฆ์กับรัฐ ถือเป็นช่วงของการชบเซาของการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ แม้กระทั่งการสถานศึกษาที่ดูจะมีความโดดเด่น เช่น มหามกุฏราชวิทยาลัย และ มหาธาตุวิทยาลัย หรือที่เรียกว่า มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งานการจัดการศึกษามีการชะลอตัว ไม่เกิดโครงการพัฒนาอะไรเพิ่มเติม โครงการและแผนการศึกษาชาติทุกฉบับทุกแผนตั้งแต่ พ.ศ. 2456 เป็นต้นมาไม่มีคำกล่าวอ้างถึงพระสงฆ์ วัด ปริยัติธรรมหรือพุทธจักรเลย (พระราชมุนี (ประยุทธ์), 2481)

การกลับไปจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ในสภาพที่ขาดผู้นำที่มีพลังในการขับเคลื่อน ส่งผลให้การศึกษาระยะปริยัติธรรม มิได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้ค่านิยมในหมู่เยาวชนและภิกษุสามเณรที่มีต่อการศึกษาปริยัติธรรม ลดลงไป พระภิกษุสามเณรมีความไม่มั่นใจต่อระบบการศึกษาสายพระปริยัติธรรมเดิมของคณะสงฆ์ จึงได้ชวนขวายนเรียนวิชาต่างๆ ทางโลกมากกว่าวิชาพระปริยัติธรรม(สมศักดิ์ บุญปุ, ม.ป.ป.) นอกจากนั้นในส่วนของการบริหารจัดการคณะสงฆ์ ยังขาดความเป็นเอกภาพ โดยต่างฝ่ายต่างทำ เช่น พระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี เป็นระบบที่อยู่ในความรับผิดชอบของคณะสงฆ์โดยตรง ยังมีการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งขึ้นตรงต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียน สภาพเช่นนี้ทำให้เกิดปัญหามากมาย เช่น ความไม่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ความสับสนไม่มั่นใจของผู้เรียน ความขัดแย้งแตกต่างกันทางความคิด ระหว่างฝ่ายพระเถระผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาสงฆ์ โดยท่านเหล่านั้นเห็นว่าการศึกษาระยะปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีเท่านั้นเป็นระบบการศึกษาที่ถูกต้องชอบธรรมสำหรับพระภิกษุสามเณร และควรจะรักษาไว้ให้คงอยู่อย่างเดิมโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นพระเถระผู้ใหญ่ยังไม่เห็นด้วยกับการที่พระภิกษุสามเณร หันไปเรียนวิชาการสมัยใหม่เพราะจะทำให้ลาสิกขามากขึ้น และอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งมักเรียกว่า พระรุ่นใหม่ เห็นว่าการศึกษาระยะปริยัติธรรมควรจะรักษาไว้เพียงเนื้อหาสาระ คือ พระธรรมวินัย โดยให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านระบบหลักสูตรแบบเรียน และวิธีการสอนให้เหมาะสมตามกาลสมัยโดยเฉพาะควรให้พระภิกษุสามเณรได้มีโอกาสศึกษาวิชาการสมัยใหม่บางอย่างด้วย อันจะเป็นการเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติศาสนากิจให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมขาดการดูแลอย่างรอบด้านจากคณะสงฆ์ โดยทั่วไปคณะสงฆ์จะรับผิดชอบเฉพาะการสอนหรือการวัดผลอย่างเดียว ไม่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา ซึ่งถูกผลักให้เป็นภาระของสำนักเรียนต่างๆ ซึ่งตั้งอยู่ในวัดหรือท้องถิ่นนั้นๆ เป็นเหตุให้พระสงฆ์ผู้บริหารจัดการพระศาสนาในระดับท้องถิ่น ขาดเครื่องนำทาง ไม่เห็นทิศทางที่ชัดเจน ตลอดถึงขาดแคลนทุนและงบประมาณ โดยปราศจากแรงกระตุ้น ในการจัดการศึกษา แม้สำนักเรียนที่เอาใจใส่ในการจัด

การศึกษาเป็นอย่างมาก ก็ไม่อาจดำเนินการศึกษาให้เป็นไปด้วยดี บางแห่งก็ถึงกับต้องสะดุดหรือล้มเลิกไป การบริการศาสนศึกษาที่ไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบท คณะสงฆ์มองการศึกษาในแนวตั้ง โดยสนใจในแง่ที่ว่าจะมีผู้สมัครสอบตามลำดับชั้นถึงขั้นสูงสุด เพิ่มขึ้นหรือลดลงเพียงใด ภาวะเช่นนี้ได้ก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญๆ ตามมาอีกหลายอย่าง เช่น การศึกษาพระปริยัติธรรมไม่แพร่หลายทั่วถึงวัดจำนวนมาก โดยเฉพาะวัดในชนบท ซึ่งไม่มีการสอนเลยแม้แต่ขั้นต่ำสุด พระภิกษุสามเณรที่ต้องการเล่าเรียน หลังไหลจากชนบทเข้ามาในเมืองและในกรุงเพื่อแสวงหาที่เล่าเรียน ในส่วนของปัญหาด้านหลักสูตร พบว่าหลักสูตรศาสนศึกษากระจัดกระจาย ไม่มีบูรณภาพ มีมากมายหลายอย่าง แต่กระจัดกระจายกายเกยกันไม่เป็นระบบ ไม่มีแกนร่วมใดๆ ไม่ว่าจะในด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงานโครงการหรือการบริหาร และไม่มีหลักสูตรที่ชัดเจน(พระมหาสุวรณ สุวณโณ , 2560)

มหาวิทยาลัยสงฆ์ภายใต้ความกังวลของคณะสงฆ์ต่อการศึกษาปริยัติธรรม

การจัดการศึกษาของคณะสงฆ์อยู่ในสภาพขบเซาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง 2475 อย่างไรก็ตาม คณะสงฆ์ไม่ปรารถนาที่จะให้การศึกษาของพระภิกษุสามเณรอยู่ในสภาพขบเซาต่อไป จึงได้มีการสานต่อ และปรับปรุงพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ด้วยคณะสงฆ์เอง โดยนำพระราชดำริของรัชกาลที่ 5 มาเป็นแรงพลังในการพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ ดังจะเห็นได้จาก กรรมการมหาสมุทรราชวิทยาลัยซึ่งมีสมเด็จพระสังฆราชเจ้ากรมหลวงวชิรญาณวงศ์องค์สกลมหาสังฆปริณายก ทรงเป็นนายกรรมาการ ได้จัดตั้งสถาบันการศึกษาชั้นสูงของคณะสงฆ์ขึ้น เรียกว่า สภาการศึกษามหาสมุทรราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ 2488 ตามคำสั่งตั้งสภาการศึกษามหาสมุทรราชวิทยาลัย ดังนั้น สภาการศึกษามหาสมุทรราชวิทยาลัยจึงถึงเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงของคณะสงฆ์แห่งแรกที่ได้จัดการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือสภาการศึกษามหาสมุทรราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์หรือมหาสมุทรพุทธศาสนาแห่งแรกในประเทศไทย(มหาสมุทรราชวิทยาลัย,2515)

การศึกษาสงฆ์ภายใต้กรรมการสภาการศึกษามหาสมุทรราชวิทยาลัย มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของหลักสูตร การปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของพระภิกษุสามเณร รวมไปถึงการให้ความใส่ใจต่อความรู้สึกกังวลของพระเถระที่เป็นห่วงพระเถระที่ไม่สนใจการเรียนปริยัติธรรม โดยเฉพาะภาษาบาลี การปรับปรุงหลักสูตรและรายวิชาของสภามหาสมุทรราชวิทยาลัย ซึ่งมีสมเด็จพระสังฆราชเจ้ากรมหลวงวชิรญาณวงศ์องค์สกลมหาสังฆปริณายกทรงเป็นนายกรรมาการ มีการดำเนินการในรูปแบบของการอนุรักษ์การศึกษาพระปริยัติธรรม โดยเฉพาะภาษาบาลี ดังจะเห็นได้จากการระบุดุคนสมบัติผู้ที่จะเขาเรียนในมหาวิทยาลัยมหาสมุทรราชวิทยาลัย จะต้องได้รับวุฒิปริญญาตรี 4 ประโยคขึ้นไป การระบุดุคนสมบัติเช่นนี้ ช่วยให้พระมหาเถระลดความกังวลเรื่องจำนวนผู้เรียนปริยัติธรรมที่มีจำนวนน้อยลงได้บ้าง จึงถือได้ว่าการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์สามารถนำเอาความต้องการทั้งของผู้เรียนที่ต้องการมีสถาบันการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ได้ศึกษาเล่าเรียนที่จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิตของตนเองได้ และของ

พระมหาเถระที่ต้องการให้มีพระภิกษุสามเณรศึกษาพระปริยัติธรรม ด้วยการไม่ต้องใช้นโยบายบังคับใจผู้เรียนมากเกินไป

อย่างไรก็ตาม แม้การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์จะเป็นจุดเชื่อมต่อที่ดี ระหว่างผู้เรียนและคณะสงฆ์ แต่สภาพทั่วไปของคณะสงฆ์ ยังคงยึดมั่นในแนวคิดที่ว่า “การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีเท่านั้นเป็นระบบการศึกษาที่ต้องขอบวชธรรมสำหรับพระภิกษุสามเณร” ดังนั้นการจัดการศึกษาโดยคณะสงฆ์ จึงยังคงมีบรรยากาศของการบังคับพระภิกษุสามเณรให้ศึกษาปริยัติธรรมอย่างเดียวอยู่โดยทั่วไป โดยเฉพาะในวัดต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและสำนักเรียนในต่างจังหวัด บรรยากาศเช่นนี้ส่งผลให้พระภิกษุสามเณร ส่วนมากมีความรู้สึกท้อแท้และเจ้าอาวาสคอยขู่ขู่บังคับให้เล่าเรียนสิ่งที่ไม่ปรารถนาและไม่เห็นประโยชน์ต่อความเจริญรุ่งเรืองของตนเอง ในทางตรงข้าม กลับคอยกีดกันขัดขวางไม่ให้เล่าเรียนในวิชาการที่จะเป็นประโยชน์ต่อชีวิตของตนเอง ซึ่งพระภิกษุสามเณรมองว่าอาจารย์และเจ้าอาวาสนอกจากจะเป็นผู้กดขี่บีบบังคับแล้วยังเป็นผู้ทำลายประโยชน์และขัดขวางความเจริญสิ่งที่ตนพึงได้รับ สภาพการณ์ดังกล่าวเป็นปรากฏการณ์ของพระภิกษุสามเณรที่มองภาพอาจารย์และเจ้าอาวาสเสมือนเป็นศัตรูเต็มไปด้วยความขัดแย้งในจิตใจ เช่นเดียวกับพระผู้ใหญ่ก็จะมองภิกษุสามเณรเหล่านั้น ด้วยความรู้สึกหวาดระแวง เมื่อเป็นเช่นนี้ความเคารพเชื่อฟัง ด้วยความจริงใจจึงมีน้อยลง เป็นธรรมดา(พระราชวรมนูณี (ประยุทธ์), 2481)

การอนุรักษ์ภายใต้สิ่งเร้าในการปรับปรุงการศึกษาของคณะสงฆ์

ในท่ามกลางการควบคุมการศึกษาของอาจารย์และเจ้าอาวาสตามวัดต่างๆ การจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 และ พ.ศ. 2489 ตามลำดับ แม้ในช่วงเริ่มต้นหลังจากการแยกทางเดินการจัดการศึกษาระหว่างคณะสงฆ์ กับรัฐ มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งจึงมีการดำเนินงานในลักษณะโดดเดี่ยวไร้การดูแลจากคณะสงฆ์และภาครัฐ แต่คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ยังคงมุ่งมั่นและดำเนินการต่อไปโดยใช้พระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรง รัชกาลที่ 5 เป็นข้ออ้างที่ดูจะมีน้ำหนักในการขับเคลื่อนการศึกษาของมหาวิทยาลัย ถึงแม้ต้องใช้ความพยายามอย่างมากในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งได้รับการรับรองสถานะทางการศึกษาจากรัฐ ซึ่งในช่วงแรกๆ ของการจัดการศึกษานักศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งส่วนใหญ่มักไปเรียนต่อในต่างประเทศ เช่น ประเทศอินเดีย อังกฤษ และอเมริกา ฟิลิปปินส์ เป็นต้น ตามแต่กำลังทรัพย์ของผู้เรียน และผู้ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา (สายทิพย์ จิตตมาศ, 2527)

ความพยายามของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งในการให้รัฐบาลรับรองสถานะภาพเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ได้ใช้ความพยายามอย่างยาวนาน และได้รับการรับรองในที่สุด จนมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งเป็นที่เรียบร้อย การได้รับการรับรองสถานะตลอดจนมีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้น ถือเป็นการหันมาทำงานด้าน

การจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างคณะสงฆ์กับรัฐ อีกครั้งหนึ่ง จากนั้นการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งก็มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นโดยลำดับ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้จัดแผนกมัธยมศึกษาขึ้นมาเรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัธยมศึกษาได้แพร่ขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่ง มีพระภิกษุสามเณรเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษา จึงกำหนดให้โรงเรียนประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามันตศึกษาสำนักเรียนวัด โดยมติดังฆมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้ออกระเบียบกระทรวงให้โรงเรียนวิสามันตศึกษา สำนักเรียนวัดเปิดทำการสอบสมทบในชั้นตัวประโยคคือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา และเมื่อสอบได้แล้วก็ยังคงจะได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พระภิกษุสามเณรนิยมเรียนกันเป็นจำนวนมาก โรงเรียนประเภทนี้ จึงแพร่หลายออกไปยังจังหวัดต่างๆ อย่างกว้างขวาง จนทำให้ทางการคณะสงฆ์ เกรงว่าการศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลง เพราะพระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากเกินไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาธรรมและบาลีเสีย อย่างไรก็ตามคณะสงฆ์เอง ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของวิชาทางโลกอยู่ด้วยเหตุนี้ แม่กองบาลีสนามหลวง(กองพุทธศาสนศึกษา, 2552) พระธรรมปัญญาบดี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ฟัน ชุตินฺธโร จึงได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีขึ้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษาสามัญศึกษา และปริทัศน์ศึกษา และได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ. 2507 พร้อมกับได้ยกเลิกระเบียบของคณะสังฆมนตรีว่าด้วยการศึกษาของโรงเรียนบาลีวิสามันตศึกษา และกำหนดให้พระภิกษุสามเณรเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นใหม่ แต่ผลปรากฏว่า นักเรียนนิยมเรียนกันน้อย เพราะพระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่ยังพอใจที่จะเรียนโดยได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการอยู่ ดังนั้น นักเรียนในโรงเรียนดังกล่าว จึงได้พากันเข้าชื่อเป็นนักเรียนราษฎร์ของวัด ซึ่งตั้งขึ้นโดยระเบียบกระทรวงศึกษาธิการบ้าง สมัครสอบเทียบบ้าง เข้าเป็นนักเรียนผู้ใหญ่บ้าง ทำให้การศึกษาคณะสงฆ์ ในแต่ละช่วงเวลานั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก ขณะเดียวกัน ได้มีผู้แทนราษฎร์ได้ยื่นเรื่องราวขอให้กระทรวงศึกษาธิการเปิดการสอบสมทบ ตัวชั้นประโยคให้แก่พระภิกษุสามเณร แต่กรมศาสนา กับกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาถึงความเห็นร่วมกันว่า ควรจะตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กัน โดยไม่มีการสอบสมทบ แต่ให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง และโดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก(จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมจึงจำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง” จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือ “หลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา” ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ได้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบ

กระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2535 (ปัจจุบัน ใช้ระเบียบสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้การศึกษาในโรงเรียนดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่ายบ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็ได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถธำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญสถาพรต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาไปแล้ว ก็สามารถเข้าไปศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างผลประโยชน์ให้ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไปเช่นเดียวกัน (กองพุทธศาสนศึกษา, 2552)

ความพยายามการปรับตัวของคณะสงฆ์ต่อการจัดการศึกษา

การหันมาร่วมมือกันระหว่างรัฐและคณะสงฆ์ในการจัดการศึกษาจนส่งผลให้มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งมีความเจริญก้าวหน้า ขยายผลต่อการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ถือเป็นความร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อพระภิกษุ สามเณรอีกครั้ง แต่การศึกษาที่อนุรักษไว้ภายใต้การดูแลของคณะสงฆ์ฝ่ายเดียวคือการศึกษาพระปริยัติธรรม ยังคงประสบปัญหาเช่นเดิม จนอาจมองถึงเข้าขั้นวิกฤติ จนมีคำกล่าวว่า “เปิดทางโลกปิดทางธรรม” การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ขาดการปรับปรุงมาอย่างยาวนาน ทั้งๆที่การศึกษาประเภทนี้ ยังจำเป็นต่อโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ เพราะพระนักปกครองในระบบของมหาเถรสมาคม โดยเฉพาะการเลื่อนสมณศักดิ์ต้องมีวุฒินักธรรม-บาลีคอยกำกับ จำเป็นที่คณะสงฆ์เองยังต้องรักษาระบบการศึกษานี้ไว้ โดยไร้การปรับปรุงให้เหมาะสม การเพิ่มขึ้นของแผนกนักธรรมและแผนกสามัญ บวกกับการเรียนบาลีที่มีมาก่อน ทำให้หลักสูตรการศึกษาพื้นฐานของคณะสงฆ์นั้นมีถึง 3 แผนกคือ แผนกสามัญ แผนกนักธรรม และแผนกบาลี พระเณรที่บวชเข้ามาใหม่หลายวัดต้องเรียนทั้งสามแผนกพร้อมกันซึ่งแต่ละแผนกนั้นต่างก็ต้องอาศัยเวลาในการเรียนและทำความเข้าใจไม่หย่อนไปกว่ากันในระดับนักธรรมชั้นตรี นั้นตามหลักสูตรต้องเรียนถึงหนึ่งปี การเรียนบาลี ประโยค 1-2 ต้องเรียนถึงสองปีในขณะที่การเรียนสายสามัญนั้นจัดตารางเรียนตามโรงเรียนมัธยมทั่วไป ทำให้สำนักเรียนต่างๆ ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนทั้งสามแผนกนี้พร้อมกันในปีเดียวได้ แต่จำเป็นต้องจัดให้มีการเรียนการสอนเนื่องจากเป็นการศึกษาภาคบังคับทางเลือกที่ถูกนำมาใช้จึงขึ้นอยู่กับว่าสำนักเรียนไหนจะเน้นหนักไปทางใด หากเป็นสำนักเรียนที่เน้นแผนกสามัญก็มักจะเรียนนักธรรมบาลีเป็นวิชาเสริม จัดอบรม 7 - 15 วัน ก่อนสอบ หากเป็นสำนักเรียนที่เน้นนักธรรม-บาลี ก็จะบังคับหรือออกกฎไม่ให้นักเรียนไม่ให้พระเณรเรียนสามัญหรือ ให้เรียนแค่การศึกษานอกโรงเรียน จนกว่าจะจบชั้นบาลีตามที่กำหนด (ชัยวัฒน์ อดิชาโต, 2560)

แม้ปัญหาด้านการจัดการศึกษาปริยัติธรรมของคณะสงฆ์จะยังไม่ได้รับการแก้ไขได้อย่างเบ็ดเสร็จ จนบางครั้งคณะสงฆ์เหมือนจะใช้หลักอุเบกขาในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น หรือมอง

อีกนัยยะหนึ่งก็คือ ยอมรับกับสภาพปัญหา อย่างไรก็ตามการแก้ไขปัญหายังเป็นสิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยเฉพาะแม่กองธรรมสนามหลวง แม่กองบาลีสนามหลวง และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พยายามหาวิธีในการแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ส่วนใหญ่แล้วมักแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเป็นจุดเล็กๆที่พอแก้ไขได้ เช่นการแก้ไขปัญหาครูผู้สอนที่มีจำนวนน้อยลง และขาดแรงจูงใจในการสอน ด้วยการจัดทำบัญชีครูสอนและจัดหานิตยภัต แม้จะไม่มากนักแต่ก็พอแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาที่พอจะแก้ไขได้ ในส่วนของปัญหาของผู้เรียน วัดต่างๆก็พยายามให้แรงจูงใจผู้เรียนด้วยการมอบรางวัลและจัดกิจกรรมแสดงมุขิตาต่อผู้สอบได้ เป็นต้น

สำหรับความพยายามเพื่อแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์นั้น ในทุกๆปีคณะสงฆ์ โดยแม่กองธรรมสนามหลวง และแม่กองบาลีสนามหลวงร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ดำเนินการจัดประชุมสัมมนาครูสอนปริยัติธรรมประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนและเทคนิค วิธีการสอนสมัยใหม่ และเพื่อเป็นการทบทวนบทบาทและภาระหน้าที่ของครูสอนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และความพยายามที่ดูเหมือนจะเป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ของคณะสงฆ์ นั่นก็คือการสถาปนาติบัญญัติแห่งชาติได้ประชุมพิจารณาเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งกว่าจะได้รับการพิจารณาเห็นชอบร่างดังกล่าว คณะสงฆ์ได้ดำเนินการขับเคลื่อนมาอย่างยาวนาน เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง โดยเหตุการณ์ที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามของคณะสงฆ์ในการผลักดันให้มีการเห็นชอบพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรมนี้ เริ่มขึ้นเมื่อประมาณปี พ.ศ.2557 มีการจัดทำร่างพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม โดยดำริของเจ้าพระคุณสมเด็จพระวันรัต (จุนท์ พรหมคุตโต) เจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต กรรมการมหาเถรสมาคม และเจ้าอาวาสวัดบวรนิเวศราชวรวิหาร ซึ่งเป็นความต่อเนื่องและความพยายามจากผู้มีส่วนร่วมหลายฝ่าย นับตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา และการนี้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติร่วมกับมหาเถรสมาคมได้ดำเนินการจัดทำร่างพระราชบัญญัติ การศึกษาพระปริยัติธรรม โดย มหาเถรสมาคม มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม มีพระพรหมมุนี เป็นประธาน คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย กรรมการมหาเถรสมาคม 4 รูป พระสงฆ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 6 รูป สมาชิกสถานติบัญญัติแห่งชาติ 3 คน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา 2 คน ผู้แทนคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 คน ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และผู้บริหาร พร้อมด้วยข้าราชการที่เกี่ยวข้อง 7 คน รวมมีคณะกรรมการทั้งหมด จำนวน 22 รูป/คน มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติฯ เพื่อเสนอมหาเถรสมาคมพิจารณา แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ และดำเนินการอื่น ๆ

การดำเนินการได้มีการประสานและดำเนินการมาเป็นลำดับ โดยเฉพาะเมื่อวันที่ 24 ธ.ค. 2561 คณะทำงานนำโดย พระราชวรมุนี,ดร. (พล อาภากรโร ป.ธ.9) รองเจ้าคณะภาค 6 รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มจร ในฐานะรองประธานอนุกรรมการจัดทำร่างพระราชบัญญัติ

การศึกษาพระปริยัติธรรม และพันตำรวจโท พงศ์พร พรหมมณเฑียร ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พร้อมคณะได้ชี้แจง พบ.การศึกษาพระปริยัติธรรมต่อคณะกรรมการประสานงานนิติบัญญัติแห่งชาติ(วิปรัฐบาล) ซึ่งมีนายสุวพันธ์ ตันยุวรรธนะ เป็นประธาน และคณะกรรมการวิสามัญกิจการสถานีนิติบัญญัติแห่งชาติ (วิป สนช.) มีนายพรเพชร วิชิตชลชัย เป็นประธาน โดยทั้งสองวิปมีมติเห็นชอบ และเตรียมนำเข้าพิจารณาเพื่อรับหลักการในสถานีนิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

ต่อมาในวันที่ 10 ม.ค.2562 ที่ห้องรับรอง1-2 ชั้น 3 อาคารรัฐสภา 2 คณะทำงาน ฯ ได้เข้าร่วมประชุมพิจารณาพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม(เรียงลำดับตามมาตรา) เมื่อเสร็จแล้วเตรียมเข้าพิจารณา สนช.3 วาระ และเมื่อวันที่ 18 ม.ค.2562 ณ อาคารรัฐสภา ได้มีการพิจารณาเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วทุกมาตรา ซึ่งในขั้นนี้ประชุมทั้งสิ้นจำนวน 7 ครั้ง และวันที่ 31 ม.ค. 2562 เวลา 10.45 น. ที่รัฐสภา สนช.ได้ผ่านให้ความเห็นชอบ พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ไทย

ถือเป็นความพยายามของคณะสงฆ์ในการกลับมาร่วมมือกับรัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาการศึกษาของคณะสงฆ์ที่ยืดเยื้อมาอย่างยาวนาน การได้รับตราพระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ในครั้งนี้ จะช่วยทำให้ระบบการบริหารการศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์มีความเข้มแข็ง ทั้งในความมั่นคงในด้านการจัดการ และงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล ตลอดถึงสิทธิที่ผู้เรียนและผู้สอนที่พึงมีพึงได้ และจะเป็นปัจจัยนำไปสู่การสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนาต่อไป

บทสรุป

คณะสงฆ์มีบทบาทในด้านการศึกษาดังแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เริ่มแรกของการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยใช้หลักไตรสิกขาเป็นแนวทางในการศึกษา ในสมัยกรุงสุโขทัย ว่างและวัด เป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียน โดยเฉพาะวัดจะเป็นศูนย์กลางแห่งประชาคม วิชาที่เรียนส่วนใหญ่คือภาษาบาลี ในสมัยกรุงศรีอยุธยา ราษฎรนิยม พาลูกหลานไปฝากพระ เพื่อเล่าเรียนหนังสือและคอยปรนนิบัติพระ ซึ่งเป็นครูผู้สอน อ่านเขียน สมัยกรุงธนบุรี ระยะเวลาไม่เจริญก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เนื่องจากการเสียกรุงศรีอยุธยาทำให้บ้านเมืองเสียหายราษฎรจึงไม่มีการศึกษาเล่าเรียน เว้นแต่ลูกหลานของเจ้านายและข้าราชการที่ยังมีโอกาสได้ศึกษาเล่าเรียนเพราะการศึกษายังเป็นสิ่งจำเป็นอยู่มาก สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น เริ่มมีโรงเรียนขึ้นแล้วแต่ไม่มีการยกโรงเรียนออกจากพื้นที่วัด เพราะครูผู้สอนยังคงเป็นพระสงฆ์อยู่ การเรียนการสอนก็เป็นไปตามอัธยาศัย ในสมัยรัชกาลที่ 5 การศึกษาสงฆ์มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นในพระบรมมหาราชวัง จัดตั้งโรงเรียนให้อยู่ในการดูแลของกรมมหาดเล็ก เนื่องจากการมีความต้องการพลเรือนที่มีความรู้เป็นจำนวนมากเข้ารับราชการ และทรงกำหนดให้พระภิกษุที่มีความรู้หนังสือไทยลายมือและวิชาเลขช่วยสอนศิษย์ในวัดที่พ่อแม่มาฝากให้เรียนอย่างจริงจัง ในยุคนี้ความรู้ เป็นสิ่งที่น่านับถือ และเป็นที่ควรยกย่องสรรเสริญ มีการกระจาย

การศึกษาไปยังหัวเมืองต่างๆ และทรงส่งเสริมให้พระสงฆ์เข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา โดยยังคงใช้เป็นวัดเป็นโรงเรียน วัดจึงเป็นศูนย์รวมชุมชนในมิติต่างๆ ในส่วนของการจัดการศึกษา สำหรับพระภิกษุสามเณรสมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส จึงได้ทรงปรับปรุงการเล่าเรียนพระธรรมวินัยในภาษาไทยขึ้น ทำให้ภิกษุสามเณรมีความรู้กว้างขวางขึ้น เพราะเรียนรู้ได้ไม่ยาก ทรงปรับปรุงหลักสูตรรองคัมภีร์ให้เหมาะสมสำหรับภิกษุสามเณรทั่วไป จะเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ในรัชสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการนำเอาอักษรโรมันขึ้นต่างๆ มาเป็นบูรพภาคของเปรียญประโยคด้วย

หลังจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จสวรรคต ใน พ.ศ. 2453 สิ้นสุดรัชกาลที่ 5 การจัดการศึกษามีการแยกวัดกับรัฐ ออกจากกัน โดยให้รัฐรับเอาการศึกษาสำหรับทวยราษฎร์หรือการศึกษามวลชนตลอดจนการศึกษาระดับสูงทั้งหมดไปดำเนินการจัดการเองฝ่ายเดียว มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เจริญรุดหน้ามาตามลำดับ มีมหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน เกิดขึ้นมากมายทั่วทุกส่วนของประเทศ ในขณะที่การศึกษาสำหรับพระภิกษุสามเณรกลับสะดุดหยุดลง พระสงฆ์จึงถูกกำหนดให้หันกลับไปจัดดำเนินการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนเดิมสำหรับพระสงฆ์ในวัดเพียงอย่างเดียว ถือเป็นช่วงของการชบเซาของการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ การจัดการศึกษาปริยัติธรรม มิได้มีการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พระภิกษุสามเณรมีความไม่มั่นใจต่อระบบการศึกษาสายพระปริยัติธรรมเดิมของคณะสงฆ์ จึงได้ชวนขยายเรียนวิชาต่างๆ ทางโลกมากกว่าวิชาพระปริยัติธรรม ทั้ง ยังขาดความเป็นเอกภาพ โดยต่างฝ่ายต่างทำ ภายใต้อาณัติแตกต่างทางความคิดระหว่างฝ่ายพระเถระผู้ใหญ่ ที่ต้องการให้พระภิกษุสามเณรเรียนอักษรแบบบาลีอย่างเดียว ในขณะที่พระรุ่นใหม่ๆ เห็นว่าการศึกษาพระปริยัติธรรมควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านระบบหลักสูตรแบบเรียน และวิธีการสอนให้เหมาะสมตามกาลสมัย โดยเฉพาะควรให้พระภิกษุสามเณรได้มีโอกาสศึกษาวิชาการสมัยใหม่บางอย่างด้วย

การปรับตัวของการศึกษาคณะสงฆ์ เริ่มจากการนำพระราชดำริของรัชกาลที่ 5 มาเป็นแรงพลังในการพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ โดยเริ่มมีการขับเคลื่อนให้เกิดเป็นรูปธรรมของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของคณะสงฆ์ขึ้นเรียกว่าสภาการศึกษามหาจุฬาราชวิทยาลัยมหาวิทยาลัยพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของหลักสูตร การปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความต้องการของพระภิกษุสามเณร แม้คณะสงฆ์บางส่วน ยังคงยึดมั่นในแนวคิดที่ว่า “การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีเท่านั้นเป็นระบบการศึกษาที่ถูกต้องชอบธรรมสำหรับพระภิกษุสามเณร” จึงยังคงมีบรรยากาศของการบังคับพระภิกษุสามเณรให้ศึกษาปริยัติธรรมอย่างเดียวอยู่ทั่วไป มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งประสบผลสำเร็จในการให้รัฐบาลรับรองสถานะภาพเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ถือเป็นภาระหน้าที่ร่วมกันอีกครั้งระหว่างรัฐและคณะสงฆ์ในการพัฒนาการศึกษา จากนั้นการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งก็มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น โดยเฉพาะมหาจุฬาราชวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้จัดแผนกมัธยมศึกษาขึ้นมาเรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา มีพระภิกษุสามเณรเรียนกันมาก จนทำให้ทางการคณะสงฆ์ เกรงว่าการศึกษาธรรมและบาลีจะเสื่อมลงแม้อองบาลีสนาทิมหลวง ปรับปรุง

หลักสูตรการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีชั้นใหม่ มีวิชาบาลี วิชาธรรม และวิชาทางโลก เรียกว่า บาลีศึกษาศาสนามัธยมศึกษา และปริทัศน์ศึกษาแต่มีผู้เรียนน้อย โดยพระเถรส่วนใหญ่ยังคงสนใจเรียน การศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรจากกระทรวงศึกษาธิการการศึกษาคณะสงฆ์ในแต่ละ ช่วงเวลานั้นเกิดความสับสนเป็นอันมาก กรมศาสนา กับกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจึงได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้น ประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญ ศึกษาควบคู่กัน โดยให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการสอบเอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้เรียนซึ่งต้อง เรียนหลายหลักสูตรในคราวเดียวกัน

คณะสงฆ์ที่ดูแลการศึกษาพระปริยัติธรรมพยายามหาวิธีในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ สถานการณ์ที่เร้าให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอน แต่คณะสงฆ์ก็ทำได้เพียงแก้ไขเป็นบางจุดเช่น การประชุมอบรมเทคนิคการสอนให้น่าสนใจสำหรับครูสอน จัดหาวิทยากร เพื่อเป็น ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ในส่วนของปัญหาของผู้เรียนที่ขาดความสนใจในการเรียน วัดต่างๆพยายามให้ แรงจูงใจผู้เรียนด้วยการมอบรางวัลและจัดกิจกรรมแสดงมุทิตาต่อผู้สอบได้ เป็นต้น ความพยายาม ของคณะสงฆ์ในการปรับปรุงการเรียนพระปริยัติธรรมประสบผลสำเร็จอย่างมาก ในปี 2562 โดยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ.2562 ซึ่งถือเป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ ในเชิงนโยบายของการบริหารการศึกษาคณะสงฆ์

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการ วิเคราะห์สาระสำคัญ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- กรมมหาดไทย. (2505). *สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพและงานทาง ปกครองของ พระองค์*. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น,กรมมหาดไทย.
- กองพุทธศาสนศึกษา. (2552). *แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ การพัฒนาการศึกษา โรงเรียน พระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ. 2553 – พ.ศ.2562*. นครปฐม: สำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ.
- ชัยวัฒน์ อติชาโต. (2560). กลยุทธ์การบริหารศาสนศึกษาเชิงเครือข่าย. *วารสาร ครุศาสตร์ ปริทรรศน์*, 3(2)
- บุญเสาร์ อุตสาหกรรม. (2549). ความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน. *วารสาร พิษณุพนธ์* 1(1):ก.ค.-ธ.ค.2549

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2515). *แถลงการณ์กิจการของสภาพการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย ในพระบรม*

ราชูปถัมภ์ ตั้งแต่ พ.ศ.2485-2514. พระนคร: พุทธอุปถัมภ์การพิมพ์, หน้า1-2.

วุฒิชัย มูลศิลป์. (2516). *การปฏิรูปการศึกษาในรัชกาลที่ 5*. สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ.

ธนภณ สมหวัง. (2018). *สถาบันสงฆ์ กับ สังคมไทย: ข้อพิจารณาของท่าน ป.อ. ปยุตโต*.

พระมหาสุวรณ สุวณฺโณ. (2561). ระบบการบริหารคณะสงฆ์ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร

การศึกษาของคณะ สงฆ์. *Mahamakut Graduate School Journal*, 16(2), 183-193.

พระมหาจรรยา สุทธิญาณ. (2549). *บทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนากับการปฏิรูปการศึกษา*.

กรุงเทพมหานคร:

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต).(2498). *การคณะสงฆ์กับ พ.ร.บ. การศึกษา*

แห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. 2481. *การศึกษาของคณะสงฆ์ : ปัญหาที่รอทางออก*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.

พระพรหม คุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2552). *"กาลานุกรม" พระพุทธศาสนาในอารยธรรม โลก*.

กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดีดไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน).

พระ มหา สุวรณ สุวณฺโณ. (2561). ระบบการบริหารคณะสงฆ์ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาของ

คณะสงฆ์. *Mahamakut Graduate School Journal*, 16(2), 183-193.

สุคนธ์ ภูริเวทย์. (2542). *การออกแบบการสอน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมศักดิ์ บุญปู, *การพัฒนาการศึกษาคณะสงฆ์ไทย*, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.mcu.ac.th/site/>

[articlecontent_desc.php?article_id=731&articlegroup_id=157](http://www.mcu.ac.th/site/articlecontent_desc.php?article_id=731&articlegroup_id=157)

สายทิพย์ จิตตมาศ. (2527). *บทบาทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในสังคมไทย 2489-2526*.

กรุงเทพมหานคร :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อินตา ศิริ วรรณ. (2560). *การศึกษาแนวทางการศึกษาของคณะสงฆ์. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 2*

(2).

อรุณ เวชสุวรรณ. (2514). *บทบาทของนักเผยแผ่พุทธศาสนาในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: แพร์พิทยา.

**การประยุกต์ใช้อธิบาต 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล**
**The Application of The litthi Baht 4 to Increase for The
Performance of Personnel In The Digital Government Organization**

พระมหาบำรุง ธรรมเสฏฐิ*

บทคัดย่อ

หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมายเพื่อดับทุกข์โดยเริ่มจากการเรียนรู้ทำความเข้าใจความทุกข์ที่เกิดขึ้น หรือเรียนรู้สาเหตุของปัญหา เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์หาวิธีแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง ฉะนั้นความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวมิอาจทำให้องค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัลประสบผลสัมฤทธิ์ได้ หากบุคลากรในองค์กรปราศจากความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การที่บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด คำสอนทางพระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล ให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการนำหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ และสำคัญยิ่ง นำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพในองค์กรนั้น อันประกอบไปด้วย 1.) ฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น 2.) วิริยะ ความเพียรพยายามในสิ่งนั้น 3.) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น 4.) วิมังสา หมั่นพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นให้กระจ่างชัด จากหลักอิทธิบาท 4 ดังกล่าวนั้น พอสรุปได้ว่า บุคลากรภาครัฐในยุคดิจิทัล ควรพอใจในงานที่ทำและมีความเพียรพยายามเอาใจใส่ในหน้าที่การงานนั้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการพิจารณาอย่างรอบคอบรอบด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ : อิทธิบาท, การปฏิบัติงานองค์กร, ประสิทธิภาพ

Abstract

The Buddhist teachings are intended to end suffering. Starting with learning to understand the suffering that occurred or knowing the cause of the problem, to analyzing the real solution. Therefore, the knowledge and skills of only one person cannot make the organization in the digital age successful. If the personnel in the organization perform their duties willingly without intention, the personnel working to achieve the highest efficiency, and effectiveness, the Buddhist teachings will

* พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน วัดม่วงหวาน ตำบลมหาพราหมณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

show that the principles of management are effective. Working in that organization to achieve the desired objectives will bring the 4 litthi Baht principles forth; which are the principles implemented to achieve success in that organization. These principles consisting of: 1. Chanda: will; zeal; aspiration 2. Viriya: energy; effort; exertion; perseverance 3. Citta: thoughtfulness; active thought; dedication 4. Vimamsa: investigation; examination; reasoning; testing Personnel should be satisfied with the work done and have perseverance in paying attention to the job continuously. With careful consideration in all aspects to increase work efficiency to be successful in the digital age.

Keywords : litthi Baht , Corporate performance, Performance.

บทนำ

ในกระบวนการบริหารจัดการให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ แต่เดิมแนวความคิดว่า องค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยช่วยให้การบริหารงานใดๆ สำเร็จได้ โดยง่าย คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) แนวคิดนั้นรู้โดยทั่วกันว่า 4 M's แต่ปัจจุบัน ผู้เขียนได้นำเสนอปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้สามารถทำงานสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น มีเพิ่มอีก 2 ประการ คือ ข้อมูลสารสนเทศ (Information) และเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งหมายถึง การนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติงาน ในบรรดาทรัพยากรทั้ง 6 ประการดังกล่าว คนหรือบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยพิเศษ ที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการเพื่อให้เกิดสภาพการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัลใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลให้งานขององค์กรนั้นมีคุณภาพตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม ความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียวมิอาจทำให้องค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัลประสบผลสัมฤทธิ์ได้ หากบุคลากรในองค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดในยุคดิจิทัลนั้น

พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะให้งานนั้นบังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่า อิทธิบาท 4 ประกอบไปด้วย 1.) ฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น 2.) วิริยะ ความเพียรพยายามในสิ่งนั้น 3.) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น 4.) วิมังสา หมั่นพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นให้กระจ่างชัด อิทธิบาททั้ง 4 ประการนี้ เป็นเครื่องมือให้เกิดการบรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธได้

ภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จ หรือ ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงานนั้นได้ เมื่อใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กร นั้นหมายถึง ระบบการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างดี เช่น หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพมีระเบียบขั้นตอนในการทำงาน บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลให้งานขององค์กรนั้นมีปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย เพราะฉะนั้นการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ประปฏิบัติพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพทางด้วยจิตใจของผู้บริหารหรือบุคลากรถือว่ามีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการองค์ภาครัฐในยุคดิจิทัล เพราะยุคดิจิทัลได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในกระบวนการบริหารจัดการภายในขององค์กร หลักอิทธิบาท 4 จะสามารถช่วยให้ผู้บริหารหรือบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้นๆ ตั้งไว้

หลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 คือคุณธรรมที่นำมาซึ่งความสำเร็จ เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารและบุคลากรนำไปประพฤติปฏิบัติ จนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายในสิ่งที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการทำงาน ความจริงอิทธิบาท 4 นี้ เกื้อหนุนกัน และมีมาด้วยกัน เช่น 1. ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ 2. วิริยะ ความเพียร ได้แก่ ความอดทน ใจสู้ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก 3. จิตตะ ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ใฝ่คิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น 4. วิมังสา ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อสงสัยย้อนเกินเลย ข้อบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ ถ้าองค์กรใดนำหลักอิทธิบาท 4 ไปประยุกต์ใช้กับบุคลากรภายในองค์กร จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิทธิบาท 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล

การบริหารจัดการองค์ภาครัฐในยุคดิจิทัลนั้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆ ในองค์กร บุคลากรก็เช่นกันถือว่าเป็นปัจจัย พิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการ เพื่อให้เกิดสภาพการบริหารที่มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียว มิอาจทำให้องค์กร ภาครัฐในยุคดิจิทัลประสบผลสัมฤทธิ์ได้ ดังนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพสูงสุดในยุคดิจิทัลนั้น กล่าวคือจะต้องอาศัยหลักอิทธิบาท 4 เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิด ประสิทธิภาพหรือพัฒนาทางด้านจิตใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตาม วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ประชาชนได้รับความพึงพอใจ และยิ่งหมายถึงรวมถึงผลการ ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่มวลมนุษย (Human satisfaction and benefit produced) และยังมีคุณค่าทางสังคมด้วย (อุทัย หิรัญโต, 2531, น. 84) ประสิทธิภาพการ บริหารงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญ จะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (อรธฤต ติญานาวิทย์, 2544, น. 52) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรภายใน องค์กรในยุคดิจิทัลในปัจจุบันนี้ ที่ต้องแก้ไขและไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ภายในองค์กรคือ

1. ต้องมีความหลากหลายและแตกต่างเพื่อให้เกิดผลสูงสุดแก่องค์กร เนื่องจากยุคดิจิทัลที่มีข้อมูลข่าวสารต่างๆ ถูกกระจายออกไปได้เพียงแค่ปลายนิ้วสัมผัส ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายมากขึ้น ทุกคนพร้อมและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเอง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถของตนเอง และได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่ตนได้เสนอนั้น จนบรรลุผลสำเร็จก็จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และการยอมรับนับถือนั้นจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย การยอมรับนับถือนั้นมีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม พฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เมื่อได้เข้าไปทำงานที่ใดและได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร ส่วนมากก็มีกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้ว่า ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, น. 48)

2. ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากในยุคดิจิทัลนั้น ความรู้ที่เรียนมาในสถาบันการศึกษานั้น เพียงแค่ก้าวออกจากรั้วมหาวิทยาลัยก็จะล้าสมัยแล้ว ดังนั้นจะต้องแสวงหาทุกหนทางในการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามการพัฒนาที่จำเป็นไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาความรู้ (Knowledge) เท่านั้น แต่จะต้องพัฒนาทักษะและวิธีการคิดที่จำเป็นและสำคัญสำหรับยุคดิจิทัลด้วย ทั้งนี้เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะส่งเสริมพัฒนาทักษะต่างๆ ในการทำงาน ถ้าบุคลากรคนใด มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงมีความเป็นมิตรพอที่จะช่วยเหลือคนอื่นได้ บุคลากรนั้นอาจมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น (Edwin A. Locke, 1984, p.4) หากความสัมพันธ์ฉันมิตรเป็นไปได้อย่างดีก็จะเกิดความผูกพันและพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กร (Chester I. Barnard, 1974, p.45) เพราะการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานสัมพันธ์กันจะเป็นพื้นฐานในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (เกศณี หงส์นันท์, 2518, น. 57)

3. การทำงานภายในองค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัลนั้น จะไม่สามารถทำงานแบบสมัยดั้งเดิมได้อีกต่อไป การบริหารงานในลักษณะของการสั่งการและควบคุม (Command and Control) แบบเดิมๆ นั้น จะไม่เหมาะสมต่อทั้งกลุ่มบุคลากรที่มีความหลากหลายมากขึ้น และบุคลากรที่มีวิธีการคิดและทักษะมากขึ้นในยุคดิจิทัล มีแนวคิดของ Holacracy คือองค์กรรูปแบบใหม่ที่ไม่มีการมีเจ้านายไม่มีลูกน้อง ไม่มีโครงสร้าง ไม่ยึดติดกับตำแหน่งต่างๆ มาปรับใช้มากขึ้น ถึงแม้แนวคิดของ Holacracy จะยังไม่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่ก็แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการบริหารองค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล ที่บุคลากรจะต้องมีการบริหารตนเองในลักษณะของ self-managed, selfmotivated teams กันมากขึ้น บุคลากรในองค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล จะต้องมีส่วนร่วมมากขึ้นในการบริหารความสำเร็จของการทำงานของตนเอง บุคลากรเหล่านี้มีลักษณะเด่นสามประการ คือ ประการแรก จะตั้งเป้าหมายไว้สูงและท้าทาย ประการที่สอง ต้องการทราบถึงความเป็นไปได้ของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้น ว่าเป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงใด และจะไม่ชอบงานที่ยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่รู้จักจบสิ้น โดยไม่ชัดเจนถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ ประการที่สาม บุคลากรเหล่านี้ต้องการที่จะควบคุมผลการการทำงานที่เกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลัง และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด รวมทั้งการไม่ทำงานที่ขึ้นกับโชคที่คาดการณ์ผลไม่ได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2530, น. 94)

4. ต้องสามารถนำดิจิทัลใหม่ เข้ามาปรับใช้ในการทำงานขององค์กรมากขึ้น และอาจจะถึงขั้นของการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาปรับเปลี่ยนองค์กรเลย ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภายใน โดยส่วนนี้ผู้บริหารพึงใส่ใจ โดยเฉพาะการจัดการสภาพการทำงานต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่บุคลากร รวมถึงการออกแบบและการจัดการอาคารสำนักงาน การติดตั้งเครื่องมือใช้ในการทำงานตลอดถึงการติดต่อสื่อสาร (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526, น. 42) ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ดังกล่าวนั้น อาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน (กิตติมา ปรีดีติลก, 2529, น. 93) หรือการสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับผู้มารับให้บริการ อย่างไรก็ตามสำหรับองค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัลนั้น ต้องนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ก็ยังคงควรที่จะต้องผสมผสานให้เข้ากับ Human Touch อยู่ด้วย

5. ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องระวังไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอก การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ล่าช้านั้น อาจเกี่ยวกับอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นอำนาจหน้าที่จะมีลักษณะเริ่มต้นจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบนลงมายังผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ พร้อมกับคำสั่งในการมอบหมายงานให้ทำ และในเวลาเดียวกันจากคำสั่งดังกล่าว ก็จะทำให้เกิดความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นขึ้นไป เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ที่สามารถแยกออกได้เป็นลักษณะของอำนาจหน้าที่ ลักษณะของความรับผิดชอบและลักษณะของการสื่อสาร (ธงชัย สันติวงษ์, 2530, น. 94) เมื่อบุคลากรได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคลากรซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมตามความถนัดชัดเจน ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถ แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข และขวัญกำลังใจก็จะเกิดขึ้นมา (อุทัย หิรัญโต, 2531, น. 84)

ดังนั้น องค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล ควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อเตรียมพร้อมและร่วมกันพัฒนาเพื่อการเติบโตไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล และให้ความสำคัญกับบุคลากรในการพัฒนาจิตใจในการปฏิบัติงานภาครัฐในยุคดิจิทัลให้มากยิ่งขึ้น ด้วยการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ควบคู่กับการปฏิบัติงานภายในองค์กรภาครัฐ ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธด้วย เป็นกระบวนการที่พระพุทธศาสนา มองว่าสิ่งหลายทั้งปวงเป็นธรรมชาติที่มีอยู่และเป็นไปตามธรรมชาติ ดังนั้น กระบวนการต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเริ่มต้นที่ตัวบุคคล กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ นั้น ได้กำหนดเอาบุคคลเป็นจุดศูนย์กลางแล้วได้บูรณาการหลักธรรมต่าง ๆ ในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาใช้เป็นส่วนประกอบในการพัฒนาซึ่งส่วนมากจะเน้นเรื่องของ กาย วาจา ใจ และหลักธรรมหลักที่นำมาใช้ในการพัฒนาดังกล่าวคือหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี (ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี : 2014)

ผู้เขียนได้วิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการงานที่กระทำ ประเด็นนี้นับว่ามีความสำคัญและเป็นก้าวแรกของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ บุคคลต้องเกิดความรักในงานที่ทำ ในหลักการบริหารงานจึงสนับสนุนให้นักบริหารรู้จักใช้คนตามความถนัดและความชอบหรือที่พูดกันว่า "ใช้คนให้ถูกกับงาน" อย่างไรก็ตามบุคคลไม่ใช่วัสดุสิ่งของที่เมื่อถูกจับวางตรงที่ใดแล้วจะต้องอยู่ที่ตรงนั้น ฉะนั้น ถ้าบุคคลรู้สึกว่าคุณเองถูกใช้งานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด ก็ควรหาทางปรับเปลี่ยนงานให้ตรงกับที่ใจรักใจชอบ บุคคลที่ได้ทำงานที่ตรงกับใจรักใจชอบและสอดคล้องกับเป้าหมายของชีวิตย่อมมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง แต่มีใช้ว่า บุคคลทุกคนจะมีโอกาสดังที่กล่าว บุคคลบางคนอาจมาตระหนักในภายหลังว่า ตนไม่ชอบงานที่ทำ และอยากเปลี่ยนงานซึ่งถ้ายังไม่สายเกินไปก็ควรพยายามเปลี่ยน ในทางตรงข้าม ถ้าสายเกินไปจนไม่อาจย้อนกลับได้ หนทางที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ การปรับตัวให้ชอบงานให้รักงานนั้น เพราะการที่บุคคล "แสร้งว่า" ชอบหรือรักสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเสมอต่อเนื่องเป็นเวลานานๆ ในที่สุดก็จะสามารถชอบและรักอย่างแท้จริงขึ้นมาได้เช่นกัน

2. วิริยะ ความเพียรพยายามในการประกอบกิจการงานนั้น ประเด็นข้อที่สองนี้คือหัวใจของความสำเร็จในกิจการทั้งปวงดังสุภาษิตที่ว่า "ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น" บุคคลผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานต่างก็ต้องต่อสู้ฝ่าฟันอุปสรรคนานัปการมาด้วยกันทั้งนั้น การหวังความสำเร็จในลักษณะราชมารดาเกยมักปรากฏเฉพาะในเทพนิยาย เพราะในชีวิตจริง ความเพียรพยายามของบุคคลคือราชรถที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ดังที่มุ่งมาดปรารถนาและมีประสิทธิภาพสูงสุด ในหลักธรรมคำสอนของหลายศาสนา เช่น คริสต์ อิสลาม และ พุทธ มีความสอดคล้องต้องกัน ในประเด็นที่ว่า พระเจ้าหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายจะช่วยบุคคลที่รู้จักช่วยตนเองก่อน

3. จิตตะ ความไม่ในงา นไม่ทอดทิ้งธุระ ประการที่สามนี้มีความหมายต่อเนื่องกับประเด็นที่สอง คือ เมื่อบุคคลมีความเพียรพยายามกระทำสิ่งใดแล้ว ก็ควรเฝ้าติดตามเอาใจใส่กระทำในสิ่งนั้นอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และเป็นระบบ ไม่ว่าจะต้องใช้เวลายาวนานสักเพียงใด มิใช่เพียรพยายามจนกระทั่งอดตาหลับขับตานอนในตอนต้น แต่พอต่อมาก็ค่อยๆ คลายความสนใจจนเลิกไปทั้งๆ ที่งานนั้นยังไม่เสร็จสิ้น บุคคลประเภทพลังแรงในตอนต้น แต่ถอดถอยในตอนท้ายก็จัดเป็นบุคคลที่จะประสบความสำเร็จได้โดยยากเช่นกัน เปรียบประดุจชาวสวนผู้ปลูกไม้ผลด้วยความเพียรพยายามหมั่นรดน้ำพรวนดินบำรุงปุ๋ยอย่างเต็มกำลังในระยะแรกเริ่ม แต่กลับมาหยุดเสียกลางคัน กรณีเช่นนี้ ความสูญเสียย่อมเกิดขึ้นทั้งกำลังงานทั้งทุนทรัพย์โดยไม่ได้ผลดังที่ตั้งใจไว้แต่ต้น ความเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งธุระจึงเกี่ยวพันกับสมาธิ ซึ่งดังที่กล่าวแล้วว่าหมายถึงสภาวะจิตที่สงบและมั่นคงในเรื่องที่กำลังกระทำอยู่ไม่ฟุ้งซ่านไปถึงเรื่องอื่นๆ ในเวลาเดียวกัน ความใส่ใจต่อการงานที่กระทำอย่างสม่ำเสมอ

ต่อเนื่อง จึงเป็นการสานต่อความพยายามที่เริ่มต้นไว้ดีแล้ว ให้คงอยู่ตลอดการงานที่กระทำอยู่นั้น จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

4. วิมังสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาหาเหตุผลในงานที่ทำ พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนให้บุคคลทำงานเพียรพยายามในงาน ต่อสู้อุปสรรคในงานและใจจดใจจ่อต่องาน มิใช่ด้วยความลุ่มหลงมมงาย แต่ด้วยเหตุผล ด้วยความรู้จักใคร่ครวญพินิจพิเคราะห์ในงานหรือกิจการทั้งปวงที่บุคคลนั้นมุ่งมั่นกระทำอยู่ การพิจารณาหาเหตุผลจนเข้าใจความเป็นจริงได้อย่างแจ่มแจ้ง ย่อมช่วยให้บุคคลไม่ไขว่ไขว่โดยง่าย ไม่หลงตามคารมการหลอกล่อของบุคคลอื่น เพราะบุคคลนั้นเข้าใจถึงความสำคัญ ความจำเป็นและจุดมุ่งหมายของงานที่ตนกำลังดำเนินการอยู่ว่า จะสามารถสนองตอบองค์ต่อองค์ที่ตนสังกัดและสนองตอบต่อเป้าหมายชีวิตของตนเองได้อย่างไร การหมั่นพิจารณาตรึกตรองก็เพื่อเตือนตนมิให้ทำงานแบบหุนหวกตาบอด แต่ทำงานอย่างผู้รู้แจ้งเห็นจริงโดยตลอดว่า บุคคลจะสามารถเข้าใจได้ว่างานของตนจะไม่มุ่งตอบสนองแต่เฉพาะความต้องการของตนและหน่วยที่ตนสังกัดเท่านั้น แต่สามารถเข้าใจได้ด้วยว่างานนั้นจะสามารถส่งกระทบถึงสังคมโดยรวมได้อย่างไร และเพียงใด

บทสรุป

การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัลนั้นจะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการในองค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัลนั้น เป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ตลอดทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ฉะนั้นจากความสำเร็จของอิทธิบาท 4 ที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ฉันทะ และวิริยะ เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคลากรมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี โดยมีจิตตะและวิมังสาเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้การเอาชนะปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในที่สุดแล้วก็จะช่วยเสริมให้บุคลากรนำหลักอิทธิบาท 4 และเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในยุคดิจิทัลที่บุคลากรต้องมีความก้าวหน้าทันโลกยุคดิจิทัล และใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคมากขึ้นนั่นเอง ดังนั้นอิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมสำคัญประการหนึ่ง ที่จะช่วยเอื้อประโยชน์ในการทำงาน อันจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีดิถก. (2529). **ทฤษฎีการบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เกษนี หงส์นันท์. (2518). **การบริหารบุคคลในวงราชการไทย**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธิติวุฒิ หมั่นมี (2561) **ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ 298 ปีที่ 7 ฉบับที่ 3
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- Chester I. Barnard. (1974). **The Functions Lf the Executive, 24th ed.,** (Cam bridge, Massachusetts: Harvard University.
- Edwin A. Locke. (1984). **In Social Psychology and Organizational Behavior**. Edited by Michel Grunebergand Toby Walk.

ภาวะและการดูแล ด้านสุขภาพพระสงฆ์ไทย

Condition and Care of Thai Monks Health

พระมหาโสภณ กิตติโสภโณ (นิลยิม)*

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพ และแนวทางการดูแลสุขภาพ ของพระสงฆ์ไทย จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะสุขภาพของสงฆ์นั้นมีปัญหาด้านสุขภาพเป็นอย่างมาก ซึ่งเพิ่มมากขึ้นทุกๆปี ตามข้อมูลด้านสุขภาพพระสงฆ์ที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลสงฆ์ โรคที่พระสงฆ์ป่วยสูงสุด คือ โรคไขมันในเลือดสูง โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคไตวาย โรคข้อเข่าเสื่อม ซึ่งโรคเหล่านี้ไม่ใช่โรคติดต่อ แต่สาเหตุที่ทำให้เกิดโรคนั้นมาจากพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ สะสมมาเป็นเวลานานต่อเนื่องและสาเหตุของพฤติกรรมเช่นนี้ นั้นมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ทางด้านปัจจัยภายในนั้นเกิดจากพฤติกรรมด้านสุขภาพของพระสงฆ์เอง เช่น การขาดการออกกำลังกาย การฉ้อฉลอาหารที่มีรสจัด ไขมันสูง ดื่มเครื่องดื่มชูกำลัง ชา และกาแฟใส่น้ำตาล และการสูบบุหรี่ รวมถึงการขาดความรู้ในด้านสุขภาพ ส่วนในด้านปัจจัยภายนอกนั้น คือประชาชนที่ถวายอาหารพระสงฆ์ ด้วยของที่ไม่ถูกหลักอนามัย และพระสงฆ์ไม่มีทางเลือกทางด้านอาหาร

ความสำคัญ : ภาวะสุขภาพ, การดูแลสุขภาพ, พระสงฆ์

Abstract

This article is intended to study health conditions and guidelines for viewing health Of Thai monks. The results of the study found that Ecclesiastical health conditions are in a negative effected more increasing in every year according to Health information for monks. who are admitted to the monk's hospital The most disease of monk is high blood cholesterol, Hypertension, diabetes, kidney failure, osteoarthritis. are these diseases are not contagious discover the cause of the disease come has from the behavior that Accumulate for a long time ,the cause of this behavior has come from both internal and external factors. The internal factors are caused by the health behavior of the monks themselves, such as lack of exercise. Taking spicy foods, high food fat, energy drinky, tea and coffee withing sugar and smoking, including lack of knowledge health while the external factors are the people who offer food to monks With items that are not good for food and the monks have no choice to choose the foods.

* วัชรธรรมสองพี่น้องศรีธาตุธรรม ตำบลบ้านโตก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

Keywords: Health condition / health care / monks

บทนำ

พระสงฆ์นั้นคือประชากรกลุ่มใหญ่ กลุ่มหนึ่งของประเทศไทย และมีความสำคัญต่อสังคมไทย ทั้งในด้านสุขภาพของประชาชน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และในด้านอื่น ๆ แต่ในปัจจุบันนั้นพระสงฆ์ไทยประสบปัญหาในด้านสุขภาพเป็นจำนวนมาก เนื่องจากพฤติกรรมทางด้านสุขภาพในเรื่องพฤติกรรมบริโภคอาหารและการออกกำลังกาย พระสงฆ์ส่วนใหญ่ต้องฉันภัตตาหารตามที่อยู่อาศัยถวาย ทำให้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงอาหารที่มีผลต่อสุขภาพได้ เช่น อาหารที่มีไขมันสูง อาหารรสเค็ม เป็นต้น ส่วนสำหรับกิจกรรมด้านการออกกำลังกายของพระสงฆ์มีการปฏิบัติได้น้อย เพราะเกรงว่าจะผิดพระธรรมวินัย และชาวโลกติเตียน รวมทั้งขาดการแนะนำในการปฏิบัติด้านการออกกำลังกายที่ถูกต้อง(ย่าง พรหมโบล, สุริย์รัตน์ นิธิภัทธารัตน์ และสุภาภรณ์ ตันติสุขฉวีกุล, 2548) และพฤติกรรมอื่นๆที่ทำให้มีผลเสียต่อสุขภาพเช่น การขาดการออกกำลังกาย รับประทานอาหารที่หวาน เค็ม ไขมันสูง สุกบูหรี และยังขาดความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม

ภาวะด้านสุขภาพของพระสงฆ์

ข้อมูลของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า โรคที่พระสงฆ์และสามเณรอาพาธมาเข้ารับการรักษามากที่สุด คือ โรคไขมันในเลือดสูง ความดันโลหิตสูง เบาหวาน ไตวายเรื้อรัง และข้อเข่าเสื่อม ตามลำดับ

ซึ่งจากข้อมูลกรมการแพทย์ ปี 2559 พบว่า พระสงฆ์-สามเณรอาพาธมารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงฆ์ มากที่สุด 5 อันดับแรก คือ โรคไขมันในเลือดสูง 9,609 ราย โรคความดันโลหิตสูง 8,520 ราย โรคเบาหวาน 6,320 ราย โรคไตวายเรื้อรัง 4,320 ราย และโรคข้อเข่าเสื่อม 2,600 ราย โดยสาเหตุของการเกิดโรคส่วนใหญ่มาจากปัญหาการบริโภคไม่ถูกหลักโภชนาการ อีกทั้งพระสงฆ์ไม่สามารถเลือกฉันอาหารเองได้ ต้องฉันอาหารตามที่ฆราวาสตักบาตร หรือนำอาหารมาถวาย ประกอบกับสถานภาพของพระภิกษุ ไม่เอื้อต่อการออกกำลังกาย ทำให้เสี่ยงต่อการเกิดโรค และพระสงฆ์บางรูปไม่เคยเข้ารับการตรวจสุขภาพ ทำให้ไม่สามารถรู้ว่ามิภาวะเสี่ยงต่อโรคใดบ้าง เนื่องจากปัญหาของความไม่สะดวกในการเข้าถึงบริการทางด้านสาธารณสุข

โรคที่พระสงฆ์ประสบปัญหา และสาเหตุของการเกิดโรค โรคที่พระสงฆ์ประสบปัญหาหลักๆ นั้นมี 5 โรค ได้แก่

1.โรคไขมันในเลือดสูง

โรคไขมันในเลือดสูง (dyslipidemia) เป็นภาวะที่ร่างกายมีระดับไขมันในเลือดสูงกว่าปกติ ซึ่งชนิดของไขมันที่สูงนั้นอาจเป็นคอเลสเตอรอลสูง หรือไตรกลีเซอไรด์อย่างใดอย่างหนึ่ง และ

ในบางกรณีก็อาจจะเป็นทั้งสองชนิด ซึ่งภาวะไขมันในเลือดสูงเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่ทำให้เกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคไตวายเรื้อรัง โรคอ้วน โรคเบาหวาน โรคไทรอยด์ต่ำ โรคตับ เป็นต้น

สาเหตุของการเกิดโรค : โรคไขมันในเลือดสูง หรือคอเลสเตอรอลสูง เป็นภาวะที่สามารถพบเจอได้ ถ้าเรารับประทานอาหารที่มีไขมันสูงมากเกินไปเป็นเวลานาน

2.โรคความดันโลหิตสูง

โรคความดันโลหิตสูง เป็นภาวะความดันเลือดภายในหลอดเลือดแดงสูงกว่าปกติตลอดเวลา หากไม่ได้รับการรักษาที่ถูกต้องจะส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพร้ายแรงตามมา จนอาจถึงขั้นเสียชีวิตได้ สถานการณ์ของโรคความดันสูงทั่วโลกมีแนวโน้มที่รุนแรงมากขึ้น เพราะเป็นหนึ่งในสาเหตุการเสียชีวิตของคนทั่วโลกถึง 9.4 ล้านคน และยังพบว่าเป็นสาเหตุของการเกิดโรคแทรกซ้อนอื่น ๆ เช่น โรคหัวใจ โรคหลอดเลือดในสมอง และภาวะหัวใจล้มเหลวได้ถึง 50% นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 25 ปีประมาณ 4 ใน 10 คน เป็นโรคความดันสูง และในหลายประเทศยังพบอีกว่าประมาณ 1 ใน 5 คนเป็นกลุ่มเสี่ยงในโรคความดันสูง ในประเทศไทย ข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุขรายงานว่า จำนวนผู้ป่วยและอัตราการเสียชีวิตจากโรคความดันสูงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2550 พบอัตราผู้ป่วยในต่อประชากรแสนคนที่เข้ารับการรักษาโรคความดันสูงจาก 1,025.44 เพิ่มขึ้นเป็น 1,561.42 ในปี 2557 และมีอัตราการเสียชีวิตโรคนี้อต่อประชากรแสนคนเป็น 3.64 ในปี 2550 เพิ่มขึ้นเป็น 10.95 ในปี 2557

สาเหตุของการเกิดโรค : ชนิดที่ยังไม่ทราบสาเหตุที่แน่ชัด (Primary/Essential Hypertension) โรคความดันสูงชนิดนี้มักเกิดขึ้นในวัยผู้ใหญ่เป็นส่วนใหญ่ โดยมีการพัฒนาของโรคอย่างค่อยเป็นค่อยไปและยังไม่สามารถระบุต้นเหตุที่ทำให้เกิดได้อย่างชัดเจน ชนิดที่ทราบสาเหตุ (Secondary Hypertension) เป็นโรคความดันสูงที่เป็นผลมาจากร่างกายมีโรคประจำตัวเดิม ต่อมาเกิดความดันโลหิตสูงขึ้นและมักเกิดขึ้นแบบเฉียบพลันมากกว่าชนิดแรก เช่น ภาวะหยุดหายใจขณะหลับ โรคไต ปัญหาต่อมไทรอยด์ เนื้องอกที่ต่อมหมวกไต โรคเบาหวาน ตั้งครรภ์ หลอดเลือดผิดปกติแต่กำเนิด การใช้ยาบางชนิด (ยาคุมกำเนิด ยาลดน้ำหนัก ยาลดไข้ ยาบรรเทาอาการปวด) การใช้สารเสพติดอย่างโคเคนหรือแอมเฟตามีน รวมไปถึงการติดสุราเรื้อรังหรือการติดแอลกอฮอล์

นอกจากนี้ยังพบปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการเกิดโรคความดันสูงได้เช่นกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดโรคได้มากขึ้น

อายุ อายุที่เพิ่มมากขึ้นจะยิ่งทำให้เกิดความเสี่ยงต่อโรคความดันสูงมากขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะช่วงวัยกลางคนถึงวัยสูงอายุ ประมาณ 45-60 ปีขึ้นไป

เชื้อชาติ มักพบในคนเชื้อชาติฝั่งประเทศตะวันตกมากกว่าเอเชีย

เพศ - เพศชายมักพบในวัยกลางคนประมาณ 45 ปีขึ้นไป ในขณะที่เพศหญิงจะพบมากในช่วงอายุ 60-65 ปีขึ้นไป

พันธุกรรม ผู้ที่มีประวัติคนในครอบครัวเป็นโรคความดันสูงมีโอกาสเป็นโรคได้สูงกว่าผู้ที่ไม่ประวัติคนในครอบครัวเป็นโรคนี้อ

อาหารโซเดียมสูงหรือโพแทสเซียมต่ำ การรับประทานอาหารมีโซเดียมสูงจะยิ่งทำให้ร่างกายเกิดภาวะบวม น้ำ ซึ่งจะไปเพิ่มความดันโลหิตในร่างกายให้สูงขึ้น ในขณะที่อาหารที่มีโพแทสเซียมน้อยจะช่วยให้ร่างกายไม่สามารถจัดการกับปริมาณโซเดียมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นโรคอ้วนหรือมีน้ำหนักเกินมาตรฐาน ผู้ที่มีปัญหาน้ำหนักเกินจะยิ่งมีความเสี่ยงมากขึ้น เนื่องจากระบบหมุนเวียนเลือดต้องขนส่งออกซิเจนและสารอาหารไปให้เนื้อเยื่อภายในร่างกายมากขึ้น หัวใจต้องใช้แรงดันในการส่งเลือดมากขึ้นเช่นกัน

การสูบบุหรี่หรือยาสูบ สารพิษที่อยู่ในบุหรี่และยาสูบเหล่านี้จะเพิ่มความดันโลหิตในร่างกายให้สูงขึ้น รวมไปถึงทำให้ผนังหลอดเลือดแดงเกิดการตีบตัน หัวใจจึงต้องใช้แรงดันในการส่งเลือดเพิ่มมากขึ้นกว่าปกติ นอกจากนี้ผู้ที่ได้รับสารเหล่านี้จากควันบุหรี่ก็ได้รับผลเสียเช่นเดียวกับผู้ที่สูบบุหรี่

ขาดการออกกำลังกาย การเคลื่อนไหวร่างกายน้อยและขาดการออกกำลังกายจะทำให้อัตราการเต้นหัวใจเพิ่มมากขึ้น ยิ่งทำให้หัวใจต้องใช้แรงดันเพิ่มมากขึ้น

โรคเรื้อรังบางชนิด โรคประจำตัวบางชนิดอาจส่งผลกระทบต่อความดันโลหิตที่สูงมากขึ้น เช่น โรคไต โรคเบาหวาน หรือมีปัญหาด้านการนอน

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ รวมด้วย เช่น ความเครียดสะสม การดื่มแอลกอฮอล์เกินพอดี การได้รับวิตามินดีไม่เพียงพอ

3.โรคเบาหวาน

โรคเบาหวาน (Diabetes) หนึ่งในโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable diseases) หรือ NCDs ที่คนส่วนใหญ่ละเลย เพราะคิดว่าเป็นอันตราย ทั้งๆ ที่ความจริงแล้ว โรคเบาหวานสามารถเกิดได้ทุกเพศ ทุกวัย เมื่อเกิดขึ้นแล้ว ไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้ เมื่อเป็นโรคเบาหวาน หากไม่สามารถควบคุมโรคให้ดี จะส่งผลกระทบต่อร่างกาย เช่น เกิดโรคแทรกซ้อนได้แก่ โรคหัวใจ เส้นประสาทถูกทำลาย หรือภาวะแทรกซ้อน เช่น ภาวะน้ำตาลในเลือดต่ำ ภาวะเลือดเป็นกรดด้วยคีโตนจากเบาหวาน (DKA) บางรายอาจถึงขั้นเสียชีวิตจากโรคเบาหวานได้ โรคเบาหวาน เกิดจากร่างกายไม่สามารถนำน้ำตาลกลูโคสในเลือดไปใช้เป็นพลังงานได้ เนื่องจากร่างกายไม่สามารถผลิตฮอร์โมนอินซูลิน (Insulin) หรือผลิตได้ไม่เพียงพอ ซึ่งอินซูลินมีหน้าที่ในการนำน้ำตาลกลูโคสเข้าสู่เซลล์ต่างๆ ในร่างกาย เมื่อไม่สามารถนำไปใช้ได้ น้ำตาลกลูโคสจึงเกิดการสะสมอยู่ในเลือดเป็นปริมาณสูง ส่งผลเสียต่อระบบต่างๆ ในร่างกาย ส่งผลให้เป็นโรคเบาหวานนั่นเอง โรคเบาหวานมักไม่แสดงอาการเตือนให้เห็น จนกว่าจะเกิดโรคแทรกซ้อนขึ้น และเมื่อผู้ป่วยไปตรวจโรคแทรกซ้อน จึงค้นพบโรคเบาหวานโดยบังเอิญ ปัจจุบันสามารถตรวจภาวะก่อนเป็นเบาหวานได้ ด้วยการตรวจระดับน้ำตาลกลูโคสในเลือด และตรวจระดับน้ำตาลสะสม

สาเหตุของการเกิดโรค : โรคเบาหวานที่พบได้ทั่วไป มี 3 ชนิด และแบบหายากอีก 1 ชนิด ได้แก่

โรคเบาหวานชนิดที่ 1 คือ ภาวะที่ร่างกายไม่สามารถสร้างฮอร์โมนอินซูลิน เนื่องจากระบบภูมิคุ้มกันไปทำลายเซลล์ตับอ่อนที่ทำหน้าที่ผลิตอินซูลิน มักพบในเด็กมากกว่า

ผู้ใหญ่ เนื่องจากเด็กจะเป็นโรคชนิดนี้ตั้งแต่แรก ซึ่งจะต้องได้รับยาอินซูลินเพื่อรักษา ปัจจุบัน ยังไม่ทราบสาเหตุการเกิดโรคเบาหวานที่แน่ชัด ทำให้ไม่สามารถป้องกันได้ แต่ผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 1 สามารถป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนได้ ด้วยการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือด ไขมัน คอเลสเตอรอล และปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์อย่างเคร่งครัด

โรคเบาหวานชนิดที่ 2 คือ ภาวะที่ร่างกายผลิตฮอร์โมนอินซูลินได้ไม่เพียงพอ หรือไม่สามารถนำอินซูลินไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปกติมักพบในวัยกลางคนถึงวัยอายุมาก เป็นชนิดที่พบมากที่สุด โรคเบาหวานชนิดที่ 2 สามารถป้องกันได้ ด้วยการลดปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้เกิดโรค ได้แก่ หลีกเลี่ยงอาหารรสหวานจัด เค็มจัด รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เช่น ผักผลไม้ โพรตีนจากเนื้อปลา ไข่ไก่ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน บางครั้งโรคชนิดนี้อาจเกิดจากภาวะดื้ออินซูลิน และกรรมพันธุ์ หากคนในครอบครัวมีประวัติป่วยเป็นโรคเบาหวาน ควรไปพบแพทย์เพื่อตรวจภาวะก่อนเป็นเบาหวาน

โรคเบาหวานขณะตั้งครรภ์ (Gestational Diabetes) เป็นโรคเบาหวานชนิดหนึ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกระยะของการตั้งครรภ์ ส่วนใหญ่มักถูกวินิจฉัยในช่วงสัปดาห์ที่ 24-28 ของการตั้งครรภ์ เกิดจากภาวะน้ำตาลในเลือดสูง เนื่องจากร่างกายไม่สามารถผลิตฮอร์โมนอินซูลินได้เพียงพอ สามารถส่งผลเสียต่อมารดาและทารกได้ อย่างไรก็ตาม โรคชนิดนี้สามารถป้องกันได้ ด้วยการเตรียมรับมือตั้งแต่ก่อนการตั้งครรภ์ หรือเมื่อเกิดโรคในขณะที่ตั้งครรภ์แล้ว หากเข้ารับการรักษา กับแพทย์อย่างถูกวิธี ปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างเคร่งครัด การควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดให้กลับมาเป็นปกติหลังคลอด ป้องกัน หรือชะลอการเกิดโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ก็สามารถทำได้เช่นกัน แต่จะกลับมาเป็นโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ได้อีกครั้งภายใน 10 ปี หากไม่ควบคุมน้ำหนักให้อยู่ในเกณฑ์

โรคเบาหวานหายาก โรคเบาหวานรูปแบบโมโนเจนิค(monogenic diabetes) โรคเบาหวานกลุ่มหนึ่งที่มีสาเหตุเฉพาะจากกรรมพันธุ์ ซึ่งอาจได้รับถ่ายทอดมาจากพ่อหรือแม่ หรืออาจเกิดการกลายพันธุ์ภายในแต่ละบุคคล และสามารถทำให้เกิดอาการเบาหวานในวัยเด็กได้ การกลายพันธุ์ในโรคเบาหวานโมโนเจนิคนั้น ส่วนใหญ่จะลดความสามารถในการผลิตอินซูลินของร่างกาย หรือลดการผลิตโปรตีนจากตับอ่อนที่ช่วยให้ร่างกายใช้กลูโคสเป็นพลังงาน

4.โรคไตวาย

โรคไตวาย (Kidney Failure หรือ Renal Failure) คือภาวะที่ไตสูญเสียความสามารถในการกรองของเสียออกจากเลือด จนไม่สามารถขับของเสียออกจากร่างกายผ่านทางปัสสาวะได้ ทำให้มีของเสียตกค้างในร่างกาย อีกทั้งยังทำให้ระดับน้ำ เกลือแร่ และแร่ธาตุต่าง ๆ ในร่างกายเกิดความไม่สมดุล หากไม่ได้รับการรักษาอย่างทันที่ จะทำให้ระบบการทำงานภายในร่างกายเกิดความผิดปกติ และเป็นอันตรายแก่ชีวิต

สาเหตุของการเกิดโรค : ไตวายสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลเสียต่อไตโดยตรงหรือส่งผลต่อการทำงานของอวัยวะอื่น ๆ จนทำให้ไตเกิดการทำงานที่ผิดปกติตามไป โดยสาเหตุของไตวายทั้งแบบเฉียบพลันและเรื้อรังที่พบได้บ่อยมีดังนี้

การสูญเสียเลือดหรือน้ำในร่างกายมากเกินไป ส่งผลให้ไตเสื่อมประสิทธิภาพในการทำงานลงอย่างเฉียบพลัน

ความดันโลหิตสูง ส่งผลให้ผนังหลอดเลือดที่ไหลเวียนเลือดไปที่ไตผิดปกติ หากมีภาวะความดันโลหิตสูงเป็นระยะเวลานานโดยไม่ได้รับการรักษา อาจเป็นสาเหตุหนึ่งให้ไตเสื่อมได้ในที่สุด

โรคเบาหวาน ระดับน้ำตาลในเลือดส่งผลโดยตรงกับไตทำให้ไตเสื่อม ผู้ป่วยที่เป็นเบาหวานส่วนมากจึงมีความเสี่ยงที่จะเป็นไตวายเรื้อรัง

อาการแพ้อย่างรุนแรง จนทำให้ระบบการทำงานในร่างกายล้มเหลว ส่งผลกระทบต่อการทำงานของไต

การทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกายล้มเหลว อาทิ หัวใจวาย หัวใจล้มเหลว ตับล้มเหลว ที่กระทบต่อระบบไหลเวียนเลือดทั่วร่างกายจนทำให้ไตได้รับเลือดไปไหลเวียนไม่เพียงพอ

การติดเชื้อ การติดเชื้อไวรัส หรือแบคทีเรียบางชนิด เมื่อแพร่กระจายเข้าสู่กระแสเลือด เชื้อโรคเหล่านี้จะถูกพาไปยังไต และทำให้ไตถูกทำลาย

ผลข้างเคียงจากการใช้ยา อาทิ ยาแอสไพริน (Aspirin) ยาไอบูโพรเฟน (ibuprofen) หรือ ยานาพรอกเซน (Naproxen) หากใช้ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินไป หรือซื้อใช้เองโดยไม่อยู่ภายใต้คำแนะนำของแพทย์หรือเภสัชกร อาจนำมาสู่ภาวะไตเสื่อม

ปัญหาเกี่ยวกับระบบทางเดินปัสสาวะ เช่น ลิ่มเลือดอุดตันในทางเดินปัสสาวะ ต่อมลูกหมากโตในเพศชาย นิ่วในไต หรือโรคมะเร็งที่ส่งผลให้เกิดก้อนเนื้อไปขัดขวางระบบทางเดินปัสสาวะจนทำให้ไตขับปัสสาวะออกมาไม่ได้ และเกิดภาวะเสื่อมของไตในที่สุด

ได้รับสารพิษ เมื่อสารพิษเข้าสู่ร่างกาย ร่างกายจะพยายามขับออกมาทางปัสสาวะ ทำให้ไตทำงานหนักขึ้น สารพิษบางชนิดอาจทำลายไตจนทำให้ไตวายได้

ทานอาหารที่มีรสจัด เค็มจัด เปี้ยวจัด หวานจัดและของหมักดอง แอลกอฮอล์ ขนมขบเคี้ยว ที่มีโซเดียมสูง

5.โรคข้อเข่าเสื่อม

เข่าเสื่อม (Knee Osteoarthritis) เกิดจากความเสื่อมสภาพของกระดูกอ่อนที่ข้อเข่า โดยมีสาเหตุสำคัญคืออายุที่มากขึ้น รวมไปถึงสาเหตุอื่น ๆ เช่น มีน้ำหนักตัวมาก เกิดอาการบาดเจ็บหรือกรรมพันธุ์ ข้อเสื่อมจะพบมากในวัยกลางคนจนถึงผู้สูงอายุ หากไม่ได้รับการรักษา โรคก็จะดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ และเมื่อมีการเคลื่อนไหวก็ทำให้เกิดการเสียดสีจนสึกกร่อน รู้สึกฝืดที่ข้อเข่า เข่าผิดรูปและทำให้เกิดความเจ็บปวด หรือทำให้เกิดความยากลำบากและความไม่สะดวกในการใช้ชีวิตประจำวัน

สาเหตุของการเกิดโรค : เกิดจากกระดูกอ่อนที่ทำหน้าที่ปกป้องส่วนปลายกระดูกข้อต่อเสื่อมลง ซึ่งทำให้เกิดอาการที่ไต่กล่าวในช่วงต้นตามมา ข้อเสื่อมที่มาจากสาเหตุอื่นหรือไม่ทราบสาเหตุ มีดังต่อไปนี้

อายุ เป็นสาเหตุที่พบบ่อยที่สุด ซึ่งความเสี่ยงในการเกิดเข้าเสื่อมจะมีมากขึ้นเมื่อมีอายุที่มากขึ้น แต่ก็สามารถเกิดกับผู้ที่อายุยังน้อยได้เช่นกัน โดยความเสี่ยงจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีอายุ 40 ปีขึ้นไป

การบาดเจ็บ ได้รับความบาดเจ็บจากการเล่นกีฬาหรืออุบัติเหตุ และแม้ว่าจะได้รับการรักษาจนหายเป็นปกติแล้ว แต่ก็ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเพิ่มความเสี่ยงให้เกิดเข้าเสื่อมได้ในอนาคต

เพศ เพศหญิงมีโอกาสเกิดเข้าเสื่อมได้มากกว่าเพศชาย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป แต่ในกรณีนี้ยังไม่ทราบสาเหตุที่แน่ชัด

โรคอ้วน ผู้ที่มีน้ำหนักตัวเกินหรือเป็นโรคอ้วน อาจทำให้ข้อต่าง ๆ โดยเฉพาะข้อเข่า ต้องรับน้ำหนัก 3-4 เท่าต่อน้ำหนักตัว ซึ่งจะเพิ่มความเสี่ยงให้เข้าเสื่อมได้เมื่อเวลาผ่านไป

กรรมพันธุ์ ผู้ป่วยข้ออักเสบบางรายจะพบว่า มีประวัติของคนในครอบครัวเป็นโรคเข้าเสื่อม

เกิดจากโรคข้ออักเสบชนิดอื่น ๆ เข้าเสื่อมอาจมีสาเหตุจากโรคข้ออักเสบชนิดอื่น ๆ ซึ่งเป็นภาวะที่เกิดการทำลายของข้อต่อ เช่น โรคข้ออักเสบรูมาตอยด์ เก๊าท์

จากข้อมูลที่ได้ศึกษาข้างต้นผู้เขียนคิดว่า สาเหตุของการที่พระภิกษุสงฆ์ไทยต้องเผชิญกับโรคภัยไข้เจ็บนั้นมากจากการฉันทาอาหารเป็นส่วนใหญ่ เพราะเมื่อดูข้อมูล เหตุที่ทำให้เกิดโรคต่าง ๆ นั้นส่วนมากมาจากอาหาร และที่ทำให้โรคเหล่านี้เกิดขึ้นแก่พระสงฆ์ไทยได้มากขนาดนี้ อาจเป็นเพราะสาเหตุหนึ่งมากจากการที่พระสงฆ์ส่วนใหญ่ไม่สามารถเลือกอาหารฉันทาเองได้ เพราะต้องได้อาหารมาจากการบิณฑบาต หรือมีญาติโยมมาถวายเท่านั้น เป็นข้อจำกัดของพระสงฆ์ตามหลักพระธรรมวินัย และไม่สามารถปฏิเสธอาหารที่ญาติโยมนำมาถวายได้ และต้องฉันให้ผู้ให้นำมาถวายด้วย และในยุคปัจจุบันโลกมีการแข่งขันสูงเวลาเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต ประชาชนส่วนใหญ่ต้องทำงาน และไม่มีเวลาเตรียมอาหารถวายพระสงฆ์ แต่อยากได้บุญ จึงต้องซื้ออาหารตามร้านมาถวายแทน ซึ่งร้านบางแห่งก็ทำมาเพื่อขายแต่ไม่สามารถทานได้จริง เช่น ประหยัดต้นทุนเพื่อหวังผลกำไร ใช้วัตถุดิบที่ไม่สะอาด ใกล้เคียงอายุ มาประกอบอาหาร ประชาชนส่วนใหญ่ก็ไม่ทราบถึงจุดนี้ จึงซื้อมาถวายพระ และพระก็ไม่สามารถมีปากมีเสียงมาก เช่น บอกญาติโยมขอเปลี่ยนเป็นอาหารที่สะอาดและครบ 5 หมู่ได้ไหม หรือขอเปลี่ยนเป็นปัจจัยอย่างเดียวได้ไหมเพื่อที่จะให้แม่ครัวที่วัดทำอาหารเองและนำมาถวายพระ ซึ่งถ้าหากพระสงฆ์เป็นผู้ออกมาพูดเอง ก็จะดูเป็นผู้เห็นแก่กิน บวชมาสบายมักมาก ไม่น่าศรัทธาเรื่องมากเป็นต้น ซึ่งทำให้พระสงฆ์ต้องอาพาธจากการฉันทาอาหารเป็นจำนวนมาก

การดูแลด้านสุขภาพของพระสงฆ์

จากการศึกษาข้อมูลนั้น แนวทางการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของพระสงฆ์นั้นควรจะแก้ตามเหตุของปัจจัยที่ทำให้เกิดโรค คือการดูแลด้านสุขภาพทั้งในด้านภายในและภายนอก

การดูแลด้านสุขภาพของพระสงฆ์ ในด้านภายใน

คือการเริ่มที่ตัวพระสงฆ์เองและวัด

ผลักดันให้พระสงฆ์ มีความเอาใจใส่ด้านสุขภาพมากขึ้น

อบรม และศึกษา ให้พระสงฆ์มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ

ฉันอาหารที่ถูกสุขอนามัย ทานอาหารที่มีรสจัด มีไขมันสูงน้อยลง เครื่องดื่มชูกำลังชา กาแฟ ให้ลดน้อยลง

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม กิจวัตรประจำวันของพระสงฆ์ ให้มีการออกกำลังกายเล็กน้อยๆแต่สม่ำเสมอมากขึ้น

ทำให้วัดเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพ ทั้งต่อพระสงฆ์และชุมชน

การดูแลด้านสุขภาพของพระสงฆ์ ในด้านภายนอก

คือประชาชน หน่วยงานภาครัฐ

ถวายสิ่งที่ร่างกายต้องมี ไม่ใช่สิ่งที่ตัวเองต้องการ คือถวายอาหารที่ครบ 5 หมู่ สะอาด ถูกหลักอนามัย รสไม่จัด ไขมันไม่สูง ไม่ใช่ถวายแต่ในสิ่งที่ตนชอบ ประจุตามที่ตนชอบ

ขายได้แต่ต้องทานได้ เพื่อตอบโจรภัยความต้องการของยุคปัจจุบันที่ประชาชนจำนวนมากไม่มีเวลาที่จะเตรียมของนำมาถวายพระ ร้านอาหาร และพ่อค้าแม่ค้า จำนวนมากหันมาค้าขายของถวายพระมากขึ้น เนื่องจากทั้งผู้ซื้อไม่ทราบถึงรายละเอียดสินค้า จึงมีการประหยัดต้นทุนต่างๆในการประกอบอาหารและของถวายพระ จึงทำให้สิ่งเหล่านี้อาจก่อความเดือดร้อนให้แก่ตัวผู้รับคือพระสงฆ์

เข้าใจพระสงฆ์ ประชาชนควรเข้าใจพระสงฆ์ให้มากขึ้น ควรรู้จักศิลปะพระสงฆ์ให้ดี ก่อนที่จะติเตียนพระสงฆ์ เพราะโทษศีลนั้น มีทั้งหนัก กลาง และเบา เพราะถ้าหากประชาชนไม่เข้าใจพระ และคอยแต่จะติเตียน จะทำให้พระสงฆ์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาสุขภาพได้

ช่วยกัน ภาครัฐ ไม่ว่าจะส่วนกลาง ส่วนจังหวัด ส่วนอำเภอ ส่วนตำบล ควรช่วยเหลือต่อพระพุทธศาสนาอย่างจริงจังมากขึ้น เพราะพระสงฆ์ก็เป็นอีกสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของพระพุทธศาสนา ควรออกกฎหมาย ออกนโยบาย มีมาตรฐาน สนับสนุน ประชาสัมพันธ์ รณรงค์เกี่ยวกับด้านสุขภาพสุขภาพของพระสงฆ์ให้มากขึ้น และมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

สุขภาพคือสิ่งที่อยู่กับเราตั้งแต่เกิดยันตาย เพราะฉะนั้นควรเห็นความสำคัญด้านสุขภาพให้มากขึ้นโดยเฉพาะพระสงฆ์ ที่มีข้อจำกัดในหลายๆอย่างในด้านการดูแลสุขภาพ ทั้งพระวินัย และโลกวัชชะ จึงไม่สามารถที่จะเลือกอาหาร ประกอบอาหารเองได้ และไม่สามารถออกกำลังกายแบบสม่ำเสมอได้ เพราะฉะนั้นพระสงฆ์ควรที่จะศึกษาหาความรู้ ด้านสุขภาพให้มากขึ้นเพื่อไม่ให้ผิดต่อพระธรรมวินัย และโลกวัชชะ อีกอย่างก็ควรให้พระสงฆ์มีความรู้ด้านสุขภาพนั้น เพราะพระสงฆ์แต่ละพื้นที่ มีการเป็นอยู่ มีสังคม สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน จึงไม่สามารถนำหลักการด้านการดูแลสุขภาพ

ของใครคนใดคนหนึ่งไปปรับใช้ทั้งหมดได้ เพราะฉะนั้นพระสงฆ์ควรเริ่มที่จากตัวเอง ก้าวออกมาจากสิ่งที่มีผลเสียต่อสุขภาพ และก้าวต่อไปข้างหน้าพร้อมกับศาสนาที่มั่นคง และสุขภาพที่ดี

เอกสารอ้างอิง

ธนวรรธน์ อิมสมบุรณ์. (2544). *คู่มือการดำเนินงานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพในงานสาธารณสุข*.

กรุงเทพมหานคร : กองสุขศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ. (2544). *พระพุทธศาสนากับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิจิต เปานิล.(2546). *พุทธกระบวนทัศน์เพื่อสุขภาพและการเยียวยาในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

สมจิต หนูเจริญกุล.(2537). *การดูแลตัวเอง ศาสตร์และศิลปะทางการแพทย์พยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร : วี.เจ.พรินติ้ง.

การบริหารชุมชนตามหลักธรรมาธิปไตย Community Management According To Dhamma

พระยุรฉัตร ภาททมโม* Channel Mul**

บทคัดย่อ

ธรรมาธิปไตย เป็นหลักธรรมที่ทำให้เกิดความเจริญไม่มีความเสื่อมทั้งส่วนตนและส่วนรวม มุ่งเน้นให้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อกันก่อเกิดเป็นความสามัคคีและความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังสอนให้รู้จักหลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพการที่ว่าด้วยการถือเอาธรรมะเป็นใหญ่ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่นการดำเนินชีวิต การปฏิบัติงาน การบริหารทุกระดับ เพื่อสร้างชุมชน องค์กร ให้เข้มแข็ง สร้างสันติสุขอย่างยั่งยืนในสังคมไทย

คำสำคัญ: การบริหารชุมชน, หลักธรรมาธิปไตย

Abstract

Dharma is a principle that causes prosperity, no deterioration, both personal and public. Focusing on everyone to be responsible for the public, create harmony and respect for each other. In addition, it also teaches to know how to work as a team effectively with regard to carrying out Dharma as a large activity. Such as life working Management at all levels To create a strong community organization to create sustainable peace in Thai society.

keywords: Community management, Dhamma

บทนำ

ธรรมาธิปไตย หลักพุทธธรรมครอบจักรวาล ที่กล่าวเช่นนี้เนื่องจาก หลักธรรมาธิปไตยมีความสำคัญ ทั้งในแง่ของความเป็นหลักธรรมปรากฏในธรรมคุณ ในแง่ของการถือปฏิบัติที่พระพุทธเจ้าทรงถือปฏิบัติ ทั้งยังสอนเหล่าสาวกให้ปฏิบัติตามหลักธรรมาธิปไตย ในการถือปฏิบัตินี้ไม่จำกัดว่าผู้ถือปฏิบัติจะอยู่ในระดับใดเป็นใครมาจากไหนหากสนใจใฝ่ธรรมแล้วก็สามารถปฏิบัติได้ดังจะเห็นได้จากการที่พระราชอาชญาผู้ทรงธรรมในสมัยพุทธกาลก็ทรงปฏิบัติตามหลักธรรมาธิปไตยในการปกครองประเทศ พุทธศาสนิกชนพุทธบริษัทก็ปฏิบัติตามหลักธรรมาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระพุทธรูปปฏิบัติตามหลักธรรมมาธิปไตยในแง่ของการบริหารพุทธบริษัท 4 ดังสามารถสรุปได้ 9 ประการ ได้แก่

- 1) หลักสันติพระพุทธรูปเจ้ามีเป้าหมายอันเป็นอุดมการณ์และยุทธศาสตร์ที่มุ่งยึด เอาความ ผาสุกและความเป็นอยู่ ของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสงบสันติ
- 2) พุทธองค์การ พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้วางหลักการบริหารจัดการงานต้องอาศัยการ ร่วมกันทำงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างความเข้าใจในหมู่พระสงฆ์
- 3) การวางแผนเชิงพุทธ โดยยึดหลักอริยสัจสี่ที่เป็นการวางหลักและบวกร่างแผนที ชี้แนะให้แก้ไขปัญหาสาเหตุ
- 4) ความเชี่ยวชาญเชิงพุทธ “เอตทัคคะ”
- 5) การบริหารความขัดแย้งเชิงพุทธเป็นการบริหารงานที่ ช่วยลดความขัดแย้ง
- 6) พุทธบริการ พระพุทธรูปเจ้าได้วางหลักการให้บริการแก่ประชาชนที่ผู้บริหาร องค์การ ภาครัฐต้องมีพรหมวิหาร 4 และมีสังคหวัตถุ 4
- 7) พุทธจริยธรรมาภิบาล
- 8) พุทธสัปปายะ
- 9) สัมฤทธิ์ผลเชิงพุทธ เป้าหมายของการเป็นพุทธบริษัท คือ ความสุขสงบและปรินิพพาน หลักธรรมมาธิปไตย จึงมีความสำคัญทั้งในแง่ของการเป็นหลักธรรมที่สำคัญ ในแง่ของ การปฏิบัติ หรือปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และในแง่ของการบริหารและการปกครอง ดังนั้น จึงควร ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลให้ยิ่งขึ้นไปเพื่อปรับประยุกต์ใช้ในบริบทที่เหมาะสมอันจะนำไปสู่ ความ เจริญรุ่งเรืองในระดับบุคคลระดับชุมชนระดับชาติและนานาชาติ

การบริหารจัดการชุมชน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการดำเนินงาน ขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือ สำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมี ประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของ หน่วยงาน ประสิทธิภาพเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึง ความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของ วิทยาการต่างๆ ที่สำคัญที่จะสำเร็จไปสู่ความ เจริญ ก้าวหน้า เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่ม บุคคลในองค์การซึ่งมีวินัยสั่งการ นัก บริหาร จะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินัยสั่งการ เป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึง ความสามารถ

ของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการ บริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ ไม่ว่าจะในระดับ ครอบครัว หรือองค์การใดๆ ย่อมเกี่ยวข้องกับ การบริหารอยู่เสมอ

Phramaha Wuttichai Wachiramate กล่าวว่า ผู้บริหาร งานที่ดีจะต้องมีวิธีการ บริหารงานที่จะทำให้ชนะใจ ลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงานคือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักใน การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความ สามารถในการแบ่งงาน ให้ลูกน้องทำตามความ ชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจ ให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่ง

เบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวม ในการทำงานของบุคคลในองค์กรสอดคล้องกับ

Yoodsomsak, et al ที่ได้ให้ความหมาย ของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง ความพยายามในการที่จะร่วมมือกันดำเนินงาน ของหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้และ

Wiratchnipawan ได้ให้ ความหมายของการบริหารจัดการว่า หมายถึง แนวทางการ ดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆ ที่หน่วยงาน และ/หรือบุคลากรของหน่วยงาน นำมาใช้ในการ เปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความ สุข ความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ ประชาชน และประเทศชาติ จากความหมายหลักการและองค์ประกอบ ของการบริหารจัดการ สรุปได้ว่า เป็น กระบวนการ ที่แสวงหาแนวทางและรูปแบบการทำงานให้ ประสบความสำเร็จภายใต้การสิ้นเปลือง งบประมาณและเวลาที่รวดเร็ว

การพัฒนาชุมชนว่ามีองค์ประกอบ 2 ประการ สรุปได้ดังนี้ 1. การเข้ามีส่วนร่วมของ ประชาชนเอง เพื่อที่จะปรับปรุงระดับความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยจะต้องพึ่งตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะ เป็นได้ และควรเป็นความริเริ่มของชุมชนเองด้วย 2. การจัดให้มีบริการทางเทคนิคและบริการอื่นๆ ที่จะเร่งเร้าให้เกิดความคิดริเริ่มการช่วยตนเอง ช่วยเหลือกันและกัน อันเป็นประโยชน์มากที่สุด

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2539 : 1-2) ได้กล่าวถึงลักษณะ การพัฒนาคนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจถือว่าเป็นองค์การพัฒนาชุมชนด้วย สรุปได้ดังนี้ 1. การพัฒนา คน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านจิตใจ 1.2 ด้านร่างกาย 1.3 ด้านสติปัญญา 1.4 ด้าน บุคลิกภาพ 2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 2.1 ด้าน เศรษฐกิจ 2.2 ด้านครอบครัวและชุมชน 2.3 ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม 2.4 ด้านการบริหาร จัดการและการเมือง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

การมีส่วนร่วมของประชาชน (people's participation)

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นคำที่เริ่มใช้กันเมื่อประมาณ 30 ปีที่ผ่านมา เพื่อแสดงว่าโครงการ พัฒนาต่างๆ ที่นำไปให้ชาวบ้านในชุมชนต่าง ๆ นั้น ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมบ้าง ก็บอกว่ามีส่วน ร่วมในการดำเนินงาน โดยชุมชนมีส่วนสมทบงบประมาณ 5-10% ถ้าไม่มีเงินก็คิดจากมูลค่าแรงงาน วัสดุสิ่งของหรือวัสดุแรงงาน หรืออะไรก็ได้ที่มาจากชุมชนงบประมาณเกือบทั้งหมด รวมทั้งการคิด และวางแผนมาจากข้างบน (top down) คือมาจากหน่วยงานภายนอกทั้งหน่วยงานราชการหรือ องค์กรเอกชนบ้างก็บอกว่ามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน คือ การเก็บข้อมูลวางแผนการปฏิบัติ และ ประเมินผล และอ้างว่านี่คือกระบวนการที่มาจากข้างล่าง (bottom up) รวมทั้งอ้างว่าได้มีการทำ ประชาพิจารณ์(public hearing) แล้วซึ่งหมายถึงว่าได้รับการ รับรอง จากชุมชนมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการทรัพยากร การบริหารจัดการชุมชน คน ทุนของ ชุมชน จึงต้องมีการแยกแยะเนื้อหาและรูปแบบของ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ให้เหมาะสม

กับในแต่ละเรื่องพร้อมกับวิธีการและกระบวนการที่เหมาะสมการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงไม่ใช่แต่เพียงรูปแบบ เช่นการเลือกตั้งในทุกระดับ แล้วก็ปล่อยให้ผู้ได้รับเลือกตั้งไปดำเนินการทุกอย่างทุกเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนหมายความว่า หลังการดำเนินงานของผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่แทนประชาชนการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงไม่ใช่เพียงไปหา 5-10% มาสมทบโครงการที่องค์กรจากภายนอกนำเข้าไปให้ ไม่ใช่การเข้าไปเก็บข้อมูลให้ข้าราชการที่บอกว่าจะเอาไปทำโครงการพัฒนาท้องถิ่น ไม่ใช่แค่การไปร่วมประชุมรับฟังการเสนอโครงการแล้วก็มีรับรองแล้วอ้างว่าเป็นประชาพิจารณาการมีส่วนร่วมของประชาชนคือการแสดงออกถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของชุมชนในการจัดการชุมชน จัดการชีวิตของตนเอง การมีส่วนร่วมเกิดจากแนวความคิดในการพัฒนาชุมชน คือ กระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีโอกาสได้แสดงทัศนะและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายและการตัดสินใจของรัฐ ประกอบด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน (ประชาพิจารณ์) การวางแผนร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้โดยมีหลักการดังนี้คือ

1) หลักจิตสำนึกและความรับผิดชอบ คือ หลักการที่สำคัญที่องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ ซึ่งจะสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม จำเป็นต้องปฏิบัติโดยยึดหลักนิติธรรมและความโปร่งใส

2) หลักความคุ้มค่า คือ การคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก

3) เป้าหมายและวิธีการของการวางแผนแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมอาจเป็นทั้งเป้าหมายและวิธีการ ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมแบบวิธีการ ต้องอาศัยการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งทำให้คนส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของ เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและการเกิดผลประโยชน์ของกลุ่มเนื่องจากความเข้มแข็งของกลุ่มเป็นเป้าหมายที่ได้รับ

การพัฒนาชุมชนแบบพึ่งตนเอง (Self - Reliance Community Development) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนของการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 มีผลทำให้หน่วยงานของรัฐพยายามปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องพระราชบัญญัติดังกล่าว ประชาชนในชุมชนก็มีความตื่นตัวในการที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนมากขึ้น การกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนทำให้การพัฒนาชุมชนขึ้นอยู่กับประชาชนในท้องถิ่นทั้งสิ้นและผู้ที่ทำหน้าที่สนับสนุน ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและโครงการ วิชาการก็คือเจ้าหน้าที่ภาครัฐในชุมชนบพนั้นเอง ดังทงศักดิ์ ได้กล่าวถึงบทบาทของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ว่าต้องกระตุ้นให้ประชาชนได้รู้ ได้เข้าใจ ถึงแนวคิด หลักการวิเคราะห์ปัญหาของชุมชน และให้ประชาชนตระหนักว่าเป็นปัญหาาร่วมกันของทุกคนในชุมชน มิใช่ของคนใดคนหนึ่ง (ทงศักดิ์ คุ่มไชนะ และคนอื่น ๆ .2534: 18) การกระทำเช่นนี้จะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกว่าตนเองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการอภิปราย ถกเถียง พิจารณาปัญหาต่างๆ ในชุมชนของ

ตนเองด้วย จะรู้สึกร่วมรับผิดชอบในการดำเนินโครงการ เหมือนเป็นปัญหาของตนโดยแท้จริง การพัฒนาชุมชนไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้วยการจัดกิจกรรมในด้านใดยอมตั้งอยู่บนพื้นฐานการสนับสนุน ให้ประชาชนพึ่งตนเองได้เป็นประการสำคัญ หากสิ่งใดเกินกว่าความสามารถของประชาชนเช่นทางด้านวิชาการและวัสดุที่จำเป็น รัฐบาลยอมเข้าให้การช่วยเหลือเพื่อโครงการกิจกรรมของราษฎรบรรลุผลด้วยดี ทั้งนี้โดยวิธีการ “ทำงานกับประชาชน (work with people) หมายถึงร่วมคิด ร่วมปรึกษา และร่วมกันทำงาน ไม่ใช่ทำให้ประชาชน (Work for people) แต่ฝ่ายเดียว ”

การพัฒนาที่ยั่งยืน (sustainable development) หมายถึง การพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของปัจจุบันโดยไม่ทำให้ผู้คนในอนาคตเกิดปัญหาในการตอบสนองความต้องการของตนเอง” การพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาที่สนองตอบความต้องการของชนรุ่นปัจจุบันโดยไม่กระทบกระเทือนชนรุ่นต่อไปในการที่จะสนองตอบความต้องการของตนเอง ซึ่งหมายถึงขีดจำกัดของสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงความยุติธรรมในสังคมระหว่างชนรุ่นเดียวกันกับชนรุ่นต่อไป เมื่อนำแนวความคิดนี้มาพิจารณาเรื่องชุมชนเมือง จึงมีการกำหนดแนวทางของการตั้งถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน (Sustainable Human Settlements) เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาความเสื่อมโทรมของเมืองและสิ่งแวดล้อม (Agenda 21 for Sustainable Development) การพัฒนาที่อยู่อาศัยแบบยั่งยืน (Sustainable Housing) มีหลักการโดยสังเขป ดังนี้

1. มิติทางการก่อสร้าง (Construction Perspective)

- ทนทาน (Lifespan)
- ปรับเปลี่ยนได้ (Adaptability)

2 มิติทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Perspective)

- ค่าใช้จ่ายพอเหมาะ (Affordability) ทั้งสำหรับที่พักอาศัยโดยตรง (Direct Costs) และสำหรับค่าใช้จ่ายทางอ้อม (Indirect Costs) อาทิ ค่าเดินทาง โดยไม่ส่งผลต่อค่าใช้จ่ายที่จำเป็นสำหรับปัจจัยพื้นฐานอื่นๆ

- มีสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งสุขภาพกายและจิตใจ
- มีสภาพแวดล้อมที่ดีในเชิงจิตศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เปลี่ยนจากที่อยู่อาศัย (a place to live) ให้เป็นบ้าน (home) และสร้างโครงข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง

อาศัย (a place to live) ให้เป็นบ้าน (home) และสร้างโครงข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง

3 มิติทางสิ่งแวดล้อม (Eco-efficiency Perspective)

- ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Rational and Efficient use) ประกอบด้วยพลังงาน (Energy) วัสดุ (Construction) และพื้นที่ Space)

- ลดละความสูญสลายและการบริโภค
- การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- การรักษาและส่งเสริมต้นทุนทางสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
- การออกแบบสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
- สภาพที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้อยู่อาศัย

- โอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- การมีส่วนร่วมในการดูแล บริหาร จัดการชุมชนอย่างกว้างขวาง
- พึ่งพาตนเองได้ในเชิงเศรษฐศาสตร์
- บูรณาการรักษาสภาพแวดล้อมเข้ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่าง

เหมาะสม

การพัฒนาระบบพื้นฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง คือ การวางรากฐานอันมั่นคงและยั่งยืนของชีวิตเมื่อวันเฉลิมพระชนมพรรษา ปี 2541 ได้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณอธิบายเพิ่มเติมถึงคำว่า “พอเพียง” หมายถึง “พอมีพอกิน” “...พอมีพอกินก็แปลว่า เศรษฐกิจพอเพียงนั่นเองถ้าแต่ละคนมีพอกินก็ใช้ได้ ยิ่งถ้าทั้งประเทศพอมีพอกินก็ยิ่งดี...” “...ฉะนั้นความพอเพียงนี้ก็แปลว่า ความพอประมาณและความมีเหตุผล...” เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเอง (Relative Life - Sufficiency) อยู่ได้โดยมีต้องเดือดร้อน โดยต้องสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ไม่มุ่งหวังแต่จะทุ่มสร้างความสำเร็จยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเองการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับเกษตรกรนั้นมีการปฏิบัติตามขั้นตอน “ทฤษฎีใหม่” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งประกอบด้วย 3 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 ผลิตเพื่อใช้บริโภคในครัวเรือน ในระดับชีวิตที่ประหยัด ทั้งนี้ต้องมีความสามัคคีในท้องถิ่น

ชั้นที่ 2 รวมกลุ่ม เพื่อการผลิต การตลาด ความเป็นอยู่ สร้างสวัสดิการ การศึกษา สังคมและศาสนา

ชั้นที่ 3 ร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการทำธุรกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิต

การพัฒนาชุมชนบนพื้นฐานภูมิปัญญา

ในช่วง 20 กว่าปีมานี้ การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประเทศ อันเป็นผลจากการปะทะกันระหว่างแนวคิดสองกระแส ได้แก่ **กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization)** ด้านของความเติบโตทางวัตถุที่ก่อให้เกิดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจำนวนมาก และที่สำคัญคือ ผู้คนได้สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง ไร้ศักดิ์ศรี และรู้สึกโดดเดี่ยวเพราะถูกตัดขาดจากกันทางสังคม ทำให้เกิดแนวคิดอีกกระแสหนึ่งขึ้นเรียกว่า **กระแสชุมชนท้องถิ่น (Localization)** ที่ให้ความสำคัญแก่คนและชุมชนในการกำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับสังคมวัฒนธรรมของตน เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความหมาย มีค่าและมีศักดิ์ศรี เป็นแนวคิดที่มองทุกสิ่งทุกอย่างเชื่อมโยงถึงกันแบบองค์รวมได้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในสังคมไทย การนำเสนอประสบการณ์ของชาวบ้านและชุมชนในทุกส่วนที่ประสบความสำเร็จจากการพัฒนาระบบพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมได้เรียกร้องให้ผู้คนหันกลับมาทบทวนแนวคิดและแนวทางการพัฒนาชุมชน จนกระทั่งแนวคิดใหม่ที่สำคัญต่อชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเคยเป็นกระแสรองมาก่อนหน้านี้ได้กลายเป็นกระแสหลักของการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน

หลักธรรมาธิปไตยที่ใช้กับชุมชน

การยึดถือหลักการ หลักเหตุผล หลักความจริง ความถูกต้อง ความเป็นธรรมเป็น ประมวลในการบริหารจัดการต่างๆ อำนวยความยุติธรรมและการพิจารณาว่าอะไรผิดอะไรถูก ชุมชนกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันทั้งความเชื่อ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อาจจะมีอาณาบริเวณพื้นที่ มีจารีตประเพณีอย่างเดียวกัน หรือไม่มีพื้นที่ในการอยู่ร่วมกันก็ได้ ซึ่งจะมีองค์ประกอบที่เหมือนกัน คือกลุ่มคน สถานที่หรืออาณา บริเวณ ความสนใจทางสังคม การปฏิบัติต่อกันทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคม องค์กรทางสังคม และมีผลประโยชน์ร่วมกัน กับชุมชนทำให้เห็นว่าชุมชนในลักษณะของชุมชนที่มี ชีวิตนั้น คือการที่สมาชิก มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุมชน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ มี การสื่อสารกันอย่างมี จิตสำนึกที่ดีต่อส่วนรวม มีจิตสำนึกที่จะปกป้องรักษาชุมชนร่วมกันต้องอาศัยหลักธรรม

อธิปไตย 3 อย่างที่แสดง ในหลักพระพุทธศาสนา คืออรรถาธิปไตย โลกาธิปไตยและธรรมาธิปไตย

อรรถาธิปไตย คือถือตนเป็นใหญ่หรือประโยชน์ตนเป็นที่ตั้ง หากทำอะไรก็ต้องการให้ ประกาศชื่อเสียงเป็นบุคคลที่ทำอะไรเพื่อประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งและก็ยังดีที่ว่าเป็นบันไดขั้นแรกของการก้าว ขึ้นสู่ความเป็นผู้มีจิตใจสูงขึ้น

โลกาธิปไตย คือถือโลกเป็นใหญ่หรือโลกเป็นประมาณ สุดแต่คนอื่นหรือส่วนมากเขาว่าอย่างไรก็ถือว่าอย่างนั้น อันนี้เองที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนเพราะไม่รู้จักประมาณตนนั่นเอง การกระทำใดๆไม่ ดูฐานะของตนเอง บางครั้งก็ก่อให้เกิดความเดือดร้อน

ธรรมาธิปไตย คือถือธรรมเป็นใหญ่ คำนึงถึงความถูกต้องความสมควร ถือได้ว่าการ ทำความดีก็เพราะเห็นแก่ความดี ทำความดีเพราะเห็นแก่ความดี ความถูกต้องไม่ใช่ทำด้วยหวังอะไรตอบแทน หลักธรรมาธิปไตยพระพุทธศาสนาสอนอย่างตรงไปตรงมาเป็นอย่างดี เพราะหลักธรรมาธิปไตย อาจนำไปใช้ได้ ทุกกรณีและสอดคล้องกับสังคมปัจจุบันที่ทุกคนนั้นต้องคำนึงถึงหลักธรรมาธิปไตย เมื่อสังคมไทยมีความรัก ความสามัคคีแล้วก็เกิดความปรองดองของคนในชาติ

บทสรุป

ธรรมาธิปไตย เป็นธรรมที่ทำให้ไม่เสื่อม เกิดความเจริญทั้งส่วนตนและส่วนรวม นำความสุขความเจริญมาสู่หมู่คณะฝ่ายเดียว เป็นหลักธรรมที่เน้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ก่อเกิดเป็นความสามัคคีของหมู่คณะ และการเคารพนับถือซึ่งกันและกันคือ เป็นหลักธรรมที่สอนให้เรา รู้จัก การดำรงชีพ เป็นสมณะก็ต้องให้ความสำคัญ กับธรรมาธิปไตยในการครองเพศสมณะ ปฏิบัติ ธรรมสมควรแก่ธรรม ซึ่งจะสามารถประสบ ความสำเร็จตามที่ผู้บวชมุ่งประสงค์ สำหรับบุคคล ธรรมดา ก็ต้องประพฤติธรรมด้วย เพราะ ธรรมชาติของธรรมแล้ว จะรักษาผู้ปฏิบัติไม่ให้เกิดไปในที่ ชั่ว ชุมชน องค์กร หรือสถาบันให้เข้มแข็ง สามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมู่ชนกับผู้บริหารบ้านเมือง และ คณะสงฆ์ ประชาชนทุกคนเป็นผู้มีหน้าที่ดำรงรักษาสถาบันทั้งสิ้น ไม่ฐานะของผู้บริหารก็ในฐานะ ของสมาชิก จึงควรศึกษาหลักธรรมเรื่อง ธรรมาธิปไตยนี้ไว้ให้ดี เพราะหลักธรรมเรื่องธรรมาธิปไตย

ไต่ย เป็นเทคนิคในการดำรงรักษาสถาบัน ให้เจริญรุ่งเรือง ไม่ไปสู่ความเสื่อมถอย ซึ่งอนุโลมใช้ได้ทั้งทางโลกและทางธรรม และในทุกกระดับ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทันสมัยอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

การบริหารจัดการชุมชนเพื่อความยั่งยืน. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2561).

ความหมายของธรรมาธิปไตย. <https://sites.google.com/a/rsu.ac.th/burapa-kieochan/a-1>, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2562.

แนวคิดในการพัฒนาชุมชน. แหล่งที่มา : <https://sites.google.com/site/archcommunitydevelopment/concepts>, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2562.

บันทึกนี้เขียนที่ GotoKnow, การบริหารจัดการชุมชน. แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org/posts/54616>, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2562.

การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

Human Capital Management According to The Threefold Training

พระสมณีก ธีรปณฺโณ (กลับน้อม)* สุรินทร์ นิยมางกูร** กฤษ เพิ่มทันจิตต์***

บทคัดย่อ

การจัดการทุนมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยที่องค์กรจะต้องมีกรอบทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การจัดการทุนมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบมีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันจึงหันมาใช้วิธีการบริหารทุนมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนากันมากขึ้น ทั้งนี้หากในองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่ทั้งเก่งและดีก็เป็นที่น่าพอใจแน่นอนว่าองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในทุกๆ เวทีแห่งการแข่งขัน ซึ่งการจัดการทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขานั้นถือเป็นหลักใหญ่ใจความสำคัญสำหรับการฝึกอบรมกาย วาจา จิตใจและปัญญา โดยใช้ปัญญาเป็นเครื่องช่วยนำทางให้การจัดการทุนมนุษย์ดำเนินไปในทางที่ถูกต้องดีงาม ป้องกันโทษและความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้มีการพัฒนาที่เริ่มจากร่างกาย วาจา อันเป็นส่วนภายนอกที่เห็นได้ง่าย ให้มีสภาวะปกติ และให้เกิดความสงบเรียบร้อยในกลุ่ม ในสังคม พร้อมรับการพัฒนาด้านจิตใจ ที่มีความตั้งมั่น เข้มแข็ง พร้อมกล้าต่อการเผชิญปัญหาอุปสรรค อีกทั้งช่วยส่งเสริมให้ปัญญาได้ทำงานอย่างอิสระ คล่องแคล่ว สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยดี และเกิดการแก้ปัญหาและการพัฒนาจนบรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุด

คำสำคัญ: การจัดการทุนมนุษย์, หลักไตรสิกขา

Abstract

Human capital management is a key to success in modern organizational management. An organization must have clear guidelines in the development of

* นักวิชาการศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

knowledge, skills and learning-based attitudes while materializing them into practice. This process significantly requires important systematic approach in establishing knowledge. Understanding, skills. and attitudes in order to create a consciousness in the participation of problem-solving. Human capital management must be done systematically and consistently developed because the working environment and external factors are changeable in time. Due to this fact. the current trend of human capital management and human capital development tends to optimize the teaching of Buddhism. Any organization with the best and excellent human capital would always put the organization at advantage. enabling it to stand out from other competitors. The human capital management based on the threefold training comes with a core principle in physical verbal mental and intellectual training along with the use of intelligence as a tool to help the human capital management operate in the right way while reducing any possible errors in duty performance. The said principle starts with the human development of physical and verbal aspect. which is the external outlook and remains such aspect in peace within the social group as to prepare in absorbing mental development and problems that may come along the way. Also such development would allow humanity to become more conscious, independent and prepared to cope with any problem while achieving given objectives.

Keyword : Human Capital Management. Threefold Training.

บทนำ

มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การแต่สิ่งที่ทำให้มนุษย์มีคุณค่านั้นคือสมองของมนุษย์เองเป็นสินทรัพย์ภายในเป็นสินทรัพย์ทางด้านความคิด เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดการ องค์การหรือด้านการจัดการทุนมนุษย์ เพื่อมุ่งเน้นการสร้าง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงในการทำงาน เป็นองค์การที่มีแต่คนเก่งคนดี มีศีลธรรมจริยธรรม ในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันขององค์การ (บุญทันดอกไธสง. 2551 : 2) (1) กล่าวว่ายุคที่ 4 เน้นนโยบายสำคัญที่มนุษย์(สมอง)ต้องกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์หลักขององค์การหาคนเก่งมาร่วมงานและ เป็นพันธมิตร การสรรหา การรักษา การพัฒนาให้คนเหล่านี้ อุทิศให้กับองค์การเป็นเรื่องสำคัญ จากปี 1975-2000 กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ได้เน้นไปที่สมอง คือ ทุนที่ยิ่งใหญ่ของทุก องค์การการสร้างมนุษย์ให้สมบูรณ์ด้วยการจัดการทุนมนุษย์ เอเจนด้าบาโรนอท และไม่เคิลอาร์มสตรอง(Agenda Baronot Michael

Armstrong 2007 :อ้างถึงใน บุญทัน ดอกไธสง : 1) (1) เขียนหนังสือ HCM (Human Capital Management) คือ การ จัดการทุนมนุษย์ได้เสนอประเด็นของงบดุลคนงาน(Accounting for people task force :2003)หมายถึงแนวทางเชิงกลยุทธ์ใน การบริหารมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญ ไปยังความสำเร็จของ องค์การสร้างศักยภาพในตัวมนุษย์ให้เกิดขึ้น ซึ่งการจัดการมนุษย์เป็น ยุทธศาสตร์ระดับสูงและเน้นการ วิเคราะห์เป็นระบบ โดยมีการวัดการประเมินว่านโยบายมนุษย์ และการปฏิบัตินั้นสร้างคุณค่าอย่างไรในการบริหารจัดการมนุษย์ เน้นหลัก3ประการ HCM (Human Capital Management) หรือ ทุนพุทธิปัญญา (Intellectual capital) ประกอบด้วย 1. ทุนมนุษย์ 2. ทุนทางสังคม และ 3.ทุนองค์การเน้นสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ของบุคคลในองค์การ พัฒนา โครงสร้าง เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การ เก็บความรู้ ข้อมูล ภายในองค์การเป็นฐานความรู้ทรัพย์สินทางปัญญา(บุญทัน ดอกไธสง 2551 : 4) (1) กล่าวว่าHCM เป็นการจัดการทุนมนุษย์ ในยุคโลกาภิวัตน์ นักวิชาการเรียกว่า Para - digm shift โคตะมะ พุทธะ ได้ยกย่องการทำมนุษย์ให้รู้แจ้งให้แก้ไขปัญหาตนเองและเพื่อน ร่วมโลกได้ด้วยปัญญาเรียกผู้รู้จริงว่า อริยะชนคือคนประเสริฐ การ พัฒนามนุษย์ตามหลักศาสตร์เชิงพุทธนั้นจะให้คำตอบเด่นชัดคือ การ มุ่งตรงไปยังฐานรากของมนุษย์หรือใจที่เป็นต้นน้ำของมนุษย์ สมองส่องใจให้เป็นผู้รู้ดีปฏิบัติดี นั่นคือ ทำให้มนุษย์มีวิชาและ จรณะในเบื้องต้นหรือสร้างสมองอัจฉริยะให้แก่มนุษย์ในครอบครัว และ องค์การ หลักการจัดการมนุษย์จึงเป็นหลักสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่มีปัญญา เป็นมนุษย์ที่ประเสริฐด้วย

หลักการพัฒนามนุษย์เชิงพุทธศาสตร์ที่มีหลักปฏิบัติคือหลัก ไตรสิกขาประกอบด้วย 1. ศีล 2. สมาธิ และ 3. ปัญญาการ ประพฤติดี สามารถบังคับจิตใจของตนเองได้ ความรู้ความเข้าใจ ความเห็นแจ้งในสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริง หลักไตรสิกขาเป็น หลักปฏิบัติที่จะทำให้มนุษย์ เป็นมนุษย์ผู้ประเสริฐได้ (พุทธทาสภิกขุ 2548 : 82) (2) องค์การทางพุทธศาสนา ได้ส่งเสริมให้ พุทธศาสนิกชนได้ปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา เพื่อความดี งาม ความถูกต้องและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้วยการปฏิบัติ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นองค์การเป็นชุมชนที่อยู่ร่วมกัน มีแต่ ความสุขสงบและอยู่ ด้วยปัญญา การสร้างมนุษย์ให้องค์การอยู่รอด ได้ ในยุคปัจจุบันที่ มีการแข่งขันสูงมีการใช้ กลยุทธ์เพื่อได้เปรียบ ทางการแข่งขัน ไม่ได้พัฒนาคนทางด้านจิตใจแต่เน้นด้านวัตถุ ตอบสนองความ ต้องการของตนมีแต่ความโลภ ความโกรธ ความ หลง ครอบงำจิตใจ เมื่อมนุษย์ไม่ให้ความสำคัญ ด้านอารมณ์หรือ จิตก็ไม่สามารถที่จะเป็นมนุษย์ผู้ประเสริฐได้ การที่จะพัฒนาด้าน จิตใจให้สูงขึ้นได้ นั้น ต้องใช้หลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา คิดดี ทำดี พุทธิ จิตใจดี สมองแจ่มใส ประพฤติกาย วาจา และใจ ให้ ประกอบด้วยความถูกต้องก็จะทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จและอยู่ เหนือความทุกข์ การสร้างทุนมนุษย์ตามหลักแนวพุทธ (ไตรสิกขา) จึงเป็นการสร้างพลังแห่งปัญญา (ทุนสมอง) (พุทธ ทาสภิกขุ 2548 : 88) (2) กล่าวไว้ว่าไตรสิกขามีอยู่ 3 สิกขาด้วยกัน คือ ศีลสิกขา ได้แก่การ ฝึกอบรมให้มีการประพฤติ ปฏิบัติถูกต้องที่เกี่ยวกับสังคมทั้งหมด ทั้งที่เกี่ยวกับครอบครัว ทั้งที่ เกี่ยวกับสิ่งของไม่มีชีวิตและจิตวิญญาณและจิตตสิกขา คือการ ฝึกฝนให้มีความสามารถบังคับจิตใจให้ อยู่ในอำนาจ ให้สงบเยือก เป็นสุขก็ได้ให้บริสุทธิ์ สะอาดดีก็ได้ให้สามารถ คือมีสมรรถภาพ พร้อมทั้ง

จะปฏิบัติงานใดๆต่อไปก็ได้ และสิกขาที่ 3 คือ ปัญญา สิกขา นั้นหมายถึง การอบรมจนเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งทั้งหลายทั้งปวงตามที่จริงถึงที่สุด จนถึงกับถอนความยึดถือด้วย อุปาทานคือ ถอนความเียงความหลงต่างๆออกไปจากใจได้ องค์กร ทางพระพุทธศาสนาจึงให้ความสำคัญในหลักคำสอนของ พระพุทธศาสนา มีการจัดตั้งองค์กรทางพระพุทธศาสนา เพื่อ พิทักษ์รักษาบำรุงพระพุทธศาสนาและพัฒนามนุษย์ให้ถึงจิตใจให้ มีความมีจิตฉลาด (สมอง) เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กร ซึ่งทางพุทธสมาคมจังหวัดมหาสารคามเป็นองค์กรหนึ่งของพุทธ ศาสนา ให้ความสำคัญสนับสนุนอุปถัมภ์คำชูประพุทธศาสนาและเผยแพร่คำสอนทางพระพุทธศาสนามีการจัดกิจกรรมประชุมหรือสัมมนา ในทางพระพุทธศาสนาและ กิจกรรมวันสำคัญทาง พระพุทธศาสนา ให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ (บุญทัน ดอกไธสงค์ 2551 : 64) (1) กล่าวว่า หลักการ ทางพุทธ ศาสตร์นั้นเน้นความสำคัญที่รู้จักตนเองรู้เท่าทันอารมณ์ และมนุษย์เห็นความสำคัญของการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ ตั้งอยู่ในฐานทุนมนุษย์ที่เรียกว่าอริยะทรัพย์ คือ ทรัพย์อัน ประเสริฐ การสร้าง มนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพุทธศาสตร์สร้างคน เก่งและดี พัฒนาจนถึงขั้นชนชั้นอริยะเป็นบุคคลผู้ ประเสริฐอย่าง แท้จริง ตามหลักพุทธศาสตร์อันปราศจากซึ่งกิเลส อารมณ์ โลก โกรธ หลง ทั้งหลาย เป็นพระปณิธานอันแน่วแน่ของ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่พระองค์ทรงมุ่งเน้น ท่มเท สร้าง และ พัฒนามนุษย์ให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งในสังขารธรรม ด้วยการวางหลัก ไตรสิกขา (มรรค) เป็นข้อ ปฏิบัติเพื่อความพ้นทุกข์และจัดการ แก้ไขปัญหาตนเองและผู้อื่นได้อย่างแท้จริง กาลล่วงมาแล้วถึง 2600 ปี แต่หลักปฏิบัตินั้น ยังคงเป็นที่ศึกษาและปฏิบัติของเหล่า พุทธบริษัทอันเป็นทรัพยากร มนุษย์ทางพระพุทธศาสนาพุทธ จึงเป็นองค์กรทางพระพุทธศาสนาที่รักษา ไว้ซึ่งพระพุทธศาสนา ร่วม เสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ไข้ปัญหา เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาและเผยแพร่หลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา ใช้ หลักธรรมในการแก้ไข้ปัญหาสังคม องค์กร เพื่อประโยชน์สุข ร่วมกันของชาว พุทธ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม

ความหมายของการจัดการทุนมนุษย์

สำหรับความหมายของการจัดการทุนมนุษย์ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ มอนดี และโน (Mondy & Noe. 1996) ให้ความหมายว่า การจัดการทุนมนุษย์ เป็นการใช้ทุนมนุษย์เพื่อให้ องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ส่วน William Werther & Kiath David (1985) กล่าวว่า ความหมายทางด้านทุนมนุษย์ (Human Resource) คือการจัดการบุคลากรในองค์กร โดยให้ ความสำคัญในศักดิ์ศรี ความเป็นคน และต้องทำให้บุคคลเหล่านั้นได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม ในขณะที่ คลาร์ค (Clark. 1992) มีแนวคิดของการจัดการทุนมนุษย์ว่า เป็นการจัดการความสัมพันธ์ ของคนงานและผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจากความหมาย ดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) การจัดการทุนมนุษย์ให้ความสำคัญกับการจัดการ ความสัมพันธ์ ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล (2) การจัดการทุนมนุษย์มุ่งเน้นที่เป้าประสงค์ของ องค์กร เมื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไป การจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะเปลี่ยน ด้วย และ (3) วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทุนมนุษย์ควรมุ่งที่้องค์การ ส่วนสมาชิกขององค์กร

แต่ละคนจะเป็นวัตถุประสงค์รอง นักวิชาการไทยหลายท่านได้ให้ แนวคิดการจัดการทุนมนุษย์ แตกต่างกันไป เป็นต้นว่า

วิโรจน์ ลักขณาอดิศร (2552) มองว่าการบริหารทุนมนุษย์ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยัง ล้าหลังอยู่ ซึ่งปัญหาและอุปสรรค ที่ขัดขวางความก้าวหน้าของประเทศไทย คือ การขาดการพัฒนา เทคโนโลยี ซึ่งจะสังเกตได้ว่าประเทศไทย เป็นประเทศที่ผลิต และส่งออกข้าว แต่ผลผลิตต่อไร่ นั้นต่ำกว่าประเทศอื่นๆ ในโลก หลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่น จีน แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการผลิตข้าว ของไทยตกต่ำลง เพราะไม่มีการพัฒนาเทคโนโลยีในการที่จะปรับปรุงผลิตภาพให้ดียิ่งขึ้น ขณะที่ ประเทศจีนกำลังพัฒนาเทคโนโลยี Bio-Tech รวมทั้งการพัฒนาพันธุกรรมของข้าวและพืชผัก ัญญาหาร ซึ่งในที่สุดหากประเทศไทยยังไม่เริ่มที่จะพัฒนาเทคโนโลยีให้เท่าทันประเทศอื่น จะทำให้เกิดปัญหา อย่างรุนแรงตามมา ก็คือในเมื่อผลิตภัณฑ์ของไทยมีคุณภาพ มีรูปแบบที่สู้ ประเทศคู่แข่งไม่ได้ก็ต้องมีการลดราคาเพื่อให้สามารถขายได้ และการลดราคาที่ลดไปเรื่อยๆ สุดท้ายก็จะทำให้เกิดการขาดทุน และทำลายวงจรธุรกิจทั้งระบบในที่สุด

วิรัช นิภาวรรณ (2552) ให้ความหมายของการจัดการทุนมนุษย์ในองค์การว่า ทรัพยากรหมายถึง คนหรือกลุ่มคน ซึ่งเป็นคนที่มีค่ามากที่สุด ในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน เมื่อนำค่า 2 คำมารวมกัน ก็คือการจัดการทุนมนุษย์ ก่อนหน้านั้นก็มีการเรียกชื่อให้ต่างกันออกไป เรียกว่าการใช้ประโยชน์ทุนมนุษย์หรือการบริหารบุคลากร บางครั้งบอกว่าการจัดการทุนมนุษย์ หมายถึงกิจกรรมหรือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน กำลังคน การจัดคนให้ เข้ากับตำแหน่ง การเลือกสรรหรือ การคัดเลือก การเลื่อน ลด ปลด ย้าย หรือการปูนบำเหน็จรางวัล วินัย การลงโทษ การดำรงรักษาคนเอาไว้การพัฒนา

ธงชัย สันติวงษ์และสมชาย หิรัญภิตติ (2548) ให้ความหมายของทุนมนุษย์ (Human Resource) หมายถึงบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ หรือเป็นบุคคลในองค์การที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานและ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ องค์การมีหน้าที่ในการบริหารทุนมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า การจัดการทุน มนุษย์ (Human Capital Management) แต่เดิม เคยใช้คำว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการบริหารบุคคลเป็นแบบศูนย์รวมอำนาจทั้ง องค์การ ที่เกี่ยวกับกิจกรรม นโยบาย เกี่ยวข้องกับการรับคนเข้าทำงาน การดูแลรักษาคคนทำงาน และการให้คนงานออกจากงาน รวมทั้งการเก็บประวัติของคนงาน ลักษณะของศูนย์รวมงานส่วน ใหญ่ของการบริหารงานบุคคลเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า การจัดการทุนมนุษย์ ได้รับความนิยมนแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรใดๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การให้ไปสู่ ความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์มีสมอง มีความรู้สึกนึกคิด และมีจิตวิญญาณ การจัดการทุนมนุษย์ มี ความแตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการของคนงาน การให้

เกียรติ และการปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย โดยเป้าหมายการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้นโดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การจัดการทุนมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการจัดการทุนมนุษย์ตั้งแต่การได้คนมาทำงานจนถึงคนนั้นออกจากงานไป ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะเวลาที่สำคัญ คือ ระยะเวลาได้มาซึ่งทุนมนุษย์ (Acquisition Phase) ระยะเวลารักษาทุนมนุษย์ที่ทำงานในองค์กร (Retention Phase) และระยะเวลาให้พ้นจากงาน (Termination Or Separation Phase) การจัดการทุนมนุษย์เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในทุกระดับ เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับการจัดการให้ได้คนดีมาทำงาน สามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนา สนับสนุนและควบคุมให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน ตลอดจนเตรียมการในรายที่จะเกษียณหรือต้องเลิกจ้าง

ความสำคัญของการจัดการทุนมนุษย์

การบริหารองค์การ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทุนมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทุนมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรคงานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ

การพัฒนาและการรักษาทุนมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์การไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทุนมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์การ ดังต่อไปนี้คือ

1) ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนทุนมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทุนมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้องสัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์การ ตลอดจนกิจกรรมขององค์การที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทุนมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์การมีความต้องการทุนมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์การ ส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2) ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ การจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะนำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

3) ทำให้มีการพัฒนาทุนมนุษย์ การฝึกอบรมและพัฒนาทุนมนุษย์นับเป็นบทบาทหนึ่งของการจัดการทุนมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์การ ทั้งคนที่

รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทุนมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ในการบริหารองค์การ

4) ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการทุนมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์การ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์การ

5) ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการทุนมนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพลักษณะงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการทุนมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็นธรรม จะส่งผลให้มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงานไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การ อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7) ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจากการจัดการทุนมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่างๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์การ

กระบวนการจัดการทุนมนุษย์

กระบวนการจัดการทุนมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะเวลาสำคัญ ตั้งแต่การได้คนมาทำงานในองค์การ (Acquisition) การดูแลรักษาให้คนในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Retention) และการดูแลการออกจากงานของคนงาน (Separation) โดยในแต่ละขั้นตอนจะมีกิจกรรมย่อยที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งในกระบวนการจัดการทุนมนุษย์จะได้รับอิทธิพลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานด้วย (Ciisio, Wayne F. 2003; Cornelius, Nelarine. 2001)

1) ระยะเวลาการได้มา (Acquisition) ระยะเวลาการได้มาซึ่งทุนมนุษย์ที่จะเข้ามาทำงานใน จะประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญในการบริหารทุนมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทุนมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศคนเข้ามาทำงานใหม่

2) ระยะเวลาการดูแลรักษา (Retention) ระยะเวลาการดูแลรักษาทุนมนุษย์ที่ทำงานในองค์การ มีจุดประสงค์เพื่อให้ทุนมนุษย์สามารถทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การประเมินผลงาน การจัดวางคน การฝึกอบรมและพัฒนา ระเบียบวินัย การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ การช่วยเหลือให้คำปรึกษา การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย

3) ระยะเวลาออกจากงาน การที่พนักงานออกจากงานมีหลายสาเหตุ ได้แก่ ได้งานอื่นที่ดีกว่า การให้ออก การเกษียณอายุการทำงาน หรือเนื่องจากการเสียชีวิต โดยเฉพาะในปัจจุบันองค์การเอกชนต่างๆ หลายแห่งต้องให้คนงานออกจากงานมากขึ้น เนื่องจากได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มขึ้นทำให้ความจำเป็นต้องใช้คนทำงานในบางตำแหน่งลดน้อยลง หรือมีการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การด้วยการลดคน หรือการใช้ระบบจ้างบุคคลหรือองค์การจากภายนอก (Outsource) มาทำงานแทนการจ้างพนักงานประจำที่มีภาระเงินเดือนและสวัสดิการสูง อันเป็นการลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้นั้น ยิ่งส่งผลให้การจัดการทุนมนุษย์ในระยะเวลาออกจากงานมีความสำคัญมากขึ้น

การจัดการทุนมนุษย์ในระยะเวลาออกจากงาน จะเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือและกำกับการออกของคนงานจากองค์การ นอกจากกิจกรรมปกติที่ฝ่ายจัดการทุนมนุษย์ต้องดูแล เช่น การเก็บคืนเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ที่องค์การเคยมอบให้พนักงานไว้ใช้งาน การเก็บบัญชีและรายงานต่างๆ สรุปแฟ้มประวัติการจ้างงาน การดำเนินการเรื่องการจ่ายเงินก่อนออกจากงาน และการสัมภาษณ์ก่อนออกเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสาเหตุของการลาออก ปัจจุบันหลายองค์การยังให้ความสำคัญกับกิจกรรมการวางแผนการเกษียณให้แก่พนักงานเพื่อให้คนงานมีการเตรียมพร้อมและสามารถปรับตัวเข้ากับวัยเกษียณได้ และกิจกรรมการหางานใหม่ (Outplacement) ให้แก่คนงานในกรณีที่ต้องเลิกจ้างหรือยุบเลิก หรือควบกับกิจการใหม่ด้วย เช่น มีการฝึกอบรมคนงานใหม่ให้มีความพร้อมที่จะออกไปทำงานกับองค์การใหม่ที่ได้จัดเตรียมติดต่อไว้ให้ เมื่อองค์การเดิมต้องยุบเลิก หรือการโฆษณาหางานใหม่ให้ในนามขององค์การเดิม หรือการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพทางเลือกอื่นๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือให้คนงานที่ต้องออกจากงานได้มีงานทำต่อไป

สรุป การจัดการทุนมนุษย์เป็นการเสริมสร้างมนุษยธรรม และเป็นการสร้างมนุษย์ให้มีความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง แล้วเสริมมนุษยธรรมให้มีความก้าวหน้า ละการใช้สัตยาตญาณอย่างสัตว์ เพื่อให้มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ดังนั้นเป้าหมายของการจัดการทุนมนุษย์ คือ การส่งเสริมให้มนุษย์ ละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด มนุษย์ผู้นั้นก็จะบังเกิดสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ และประการสำคัญเป้าหมายสูงสุดของการจัดการทุนมนุษย์ คือ เมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาสังคมที่มนุษย์อาศัยก็จะกลายเป็นสังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงาม เป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก

ความหมายของไตรสิกขา

บทความนี้จึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎกมาแสดงไว้ ว่า การศึกษาและของเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติมรรคว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา) (พระเทพโสมภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ. 2548: 4)เป็นการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค

เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ต้องตั้งงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรค กับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึงพาวิชา ตัณหา อุปทานน้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำของมัน พร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุป่าหมายเป็นนิโรธ โดยสมบูรณ์ซึ่ง ศิล สมาธิ ปัญญาให้ถือว่าเป็นทฤษฎีถ้าเป็นการปฏิบัติต้อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). 2550 : 7) เป็นปัญญาแล้วเป็นศีลแล้วเป็นสมาธิสำหรับศีลสมาธิปัญญาที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิดถูกตามรูปของทฤษฎีคือเรียงตามลำดับจากต่ำไปหาสูงแต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้วต้องตั้งปัญญามานำหน้าและปัญญานั้นจะงอกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ ไป เพราะว่ามีสมาธิแล้วปัญญาก็จะงอกงามกว่าเดิมปัญญาจึงให้ศีลสมาธิเดินไปถูกทางแล้วก็จะเพิ่มกำลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้นไป (พุทธทาสภิกขุ. ม.ม.ป.:198) ไตรสิกขาจึงเป็น การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศิล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนำไปสู่อารยะธรรมที่ถูกต้อง ศิล เรียกว่า สีสสิกขา สมาธิเรียกว่าจิตสิกขาและปัญญาเรียกว่าปัญญาสิกขา...” คืออริยมรรคมีองค์ 8 แต่พูดในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรมเมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติเท่านั้นคือทางด้านปัญญาทางด้านศีลทางด้านจิตทางด้านปัญญาเป็นเรื่องทางความรู้ความเข้าใจแนวความคิด ค่านิยมที่ถูกต้องทางด้านศีลการควบคุมพฤติกรรมทางกายทางวาจาให้อยู่ในกรอบสอดคล้องกับความรู้อย่างเข้าใจทางด้านจิตเป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิพัฒนาจิตให้มีความเพียรพัฒนาจิตให้มีสติ ดังนั้น ศิล สมาธิ ปัญญา 3 องค์ประกอบนี้เป็น 3 มิติต้องทำไปด้วยกันเรื่องเดียวกันทำไปด้วยกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกันจึงตรัสรวมกันไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์แล้วต้องมาทำสมาธิทาสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา (ระวี ภาวิไล. 2528 : 18)

สรุปได้ว่า คำว่า ไตรสิกขา ก็คือสิกขา 3 หมายถึง ข้อสำหรับศึกษาการศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษาการฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่าง คือ

- 1) อธิศีลสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติ (ทางกายวาจา) อย่างสูง
- 2) อธิจิตตสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูงคือศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ

3) อธิปัญญาสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) อธิบายหลักไตรสิกขาไว้ในเรื่อง “พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม” ว่าการศึกษา (สิกขา) แยกขอยออกไปเป็น 3 ด้านโดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี 3 ด้านคือพฤติกรรมจิตใจและปัญญาเรียกว่า ไตรสิกขาซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. **อธิศีลสิกขา** คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมหมายถึงการพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดีสิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์มี 2 ประเภทคือ

(1) สิ่งแวดล้อมทางสังคมได้แก่เพื่อนมนุษย์รวมทั้งสัตว์อื่น

(2) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุได้แก่ปัจจัย 4 เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆรวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ

ขอบเขตของศีลไว้ว่าศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอกคือถ้าภายนอกเรียบริ้อยตามวินัยแม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีลตั้งนั้นพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ๆ 4 หมวดคือ (พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต). 2549 : 374)

(1) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาฏิโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือทำงาน ทำกิจการร่วมกันเป็นชุมชนเป็นหน่วยงานเป็นองค์กรตลอดจนเป็นประเทศชาติจะต้องมีกฎเกณฑ์ กติกาตลอดจนกฎหมายเพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อยความประสานสอดคล้องความ ก่อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคีที่จะเอื้อโอกาสหรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่และกิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยดีสมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้นเช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกันสำหรับสังคมคฤหัสถ์หรือสังคมแห่ง มนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล 5

(2) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) เราารู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์คือ ตาหูจมูกลิ้นกายใจถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็นเช่นหูไม่เป็นฟังไม่เป็นแทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษเช่น เกิดความลุ่มหลงมัวเมาถูกหลอกหลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้นตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและ สมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลายจึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้อินทรีย์ให้ดูฟัง เป็นต้นอย่างมีสติ เมื่อดูเป็น ฟังเป็นเช่นหูที่วิเป็นฟังวิญญูเป็นรู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้นก็จะได้ปัญญาได้คุณภาพ ชีวิตและนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์หลักปฏิบัติที่ สำคัญในการใช้อินทรีย์คือ

1) รู้จักพิจารณาเลือกเป็นสิ่งที่เราจะฟังเป็นต้นแยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใด รายการใดดีงามหรือไม่เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัยแล้วหลีกเลี่ยงสิ่งชั่วร้ายเป็นโทษภัย และรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์

2) ดูฟังเป็นต้นอย่างมีสติควบคุมตนเองได้รู้จักประมาณรู้พอดีไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลง มัวเมาตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้นอันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทองสูญเสียเวลาเสียสุขภาพเสีย การงานเสียการเล่าเรียนเป็นต้น

3) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิงไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจแต่รู้จักดู รู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้นโดยเฉพาะที่สำคัญคือต้องให้ได้ปัญญาและ คติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม

(3) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวนิยัติ) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรม หลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริตเป็นมิถิฉาชีพนอกจากชีวิตของคน นั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้วก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมากจึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งใน

เรื่องการพัฒนาสัมมาชีพและส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพคือหาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริตไม่ผิดกฎหมายสัมมาชีพมีลักษณะที่สำคัญๆดังนี้

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่นไม่ก่อเวรภัยหรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม

- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมทางใดทางหนึ่ง

- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นทั้งด้านพฤติกรรมด้านจิตใจและด้านปัญญา

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิตและไม่เสื่อมเสียคุณภาพชีวิตแต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจ

- เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีวิตมาด้วยเรี่ยวแรงกำลังกายกำลังสติปัญญาความเพียรพยายามความสามารถและมีมือของตนและทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจนหรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

(4) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ในที่สุดก็มาลงที่การกินใช้เสพบริโภคถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภคก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิตแก่สังคมและแก่โลกเพราะเขาจะกินใช้บริโภคปัจจัย 4 และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลายรวมทั้งเทคโนโลยีด้วยโมหะก่อให้เกิดความลุ่มหลงมัวเมาฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิตการใช้จ่ายสิ้นเปลืองการขัดแย้งแย่งชิงเบียดเบียนกันในสังคมการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและการก่อกมลภาวะเป็นต้นจึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกินใช้เสพบริโภคให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจและปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย 4 ตลอดจนเทคโนโลยีนั้นๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดีไม่ใช้กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อยอวดโก้ อวดฐานะหรือตื่นตามค่านิยมฟุ้งเฟ้อให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภคหรือกินพอดีที่เรียกว่าโภชนมัตตัญญูตา ตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่างๆอย่างประหยัดซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุด โดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ปัจจัยปฏิเสวนา หมายถึงการใช้ปัญญาทำความเข้าใจแล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดีตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้นๆ ศิลหวมดวงนี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

- 1) บริโภคด้วยความรู้ตระหนักว่า การมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็นจุดหมายของชีวิตแต่มันเป็นปัจจัยเครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เราสามารถพัฒนาชีวิตและหาการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

- 2) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคใช้สอยสิ่งนั้นๆ เช่นการสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้ามิให้เป็นอันตรายจากสิ่งกระทบกระทั่งและเชื้อโรคเป็นต้นและเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็วทนนานเป็นต้นมิใช่สวมใส่เพื่ออวดโก้แสดงฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

3) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณประเภทและคุณสมบัติของสิ่งที่บริโภคตรงพอดีกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคสิ่งนั้นเช่นบริโภคอาหารในปริมาณและประเภทซึ่งพอดีกับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

4) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิตเช่นสิ่งที่ทำลายสุขภาพเป็นต้นโดยไม่เห็นแก่การเสพรสหรือความโก้หรูหร่าเป็นต้น

2. อธิจิตตสิกขา หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรมเนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งมั่นแล้วก็จะควบคุมดูแลและ นำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งใจด้วยแม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งไปกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามได้ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหาเอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดยถยงเรื่องที่เกิดขึ้นหรือพิจารณาปัญหานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่ตั้งมั่นแน่วแน่ไม่ฟุ้งซ่านไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวายคือต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจนเจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอดจิตที่ฝึกดีแล้วจึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทางานและพัฒนาอย่างได้ผลการพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางจึงเรียกรายๆว่า "สมาธิ" และอาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่างๆ คือ

1) พัฒนาคุณธรรมซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจกล่าวคือคุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งมั่นให้เป็นจิตใจที่สูงประณีตและประเสริฐเช่นหลักอิทธิบาท 4 จาคะคือความมีน้ำใจเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กตัญญูกตเวทิตาหิริ คือความละอายต่อบาปละอายใจต่อการทำความชั่วโหดตปปะคือความกลัวบาปเกรงกลัวต่อความชั่วคร้ามขยาดต่อทุจริตการระคือความเคารพความใส่ใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นนั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมมีทวะ คือความอ่อนโยนสุภาพนุ่มนวลไม่กระด้าง

2) พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจโดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็งหนักแน่นมั่นคงแก่กล้าสามารถทากิจหน้าที่ได้ผลดีเช่นฉันทะคือความไม่ใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรควิริยะอุตสาหะจิตตะคือความมีใจจดจ่อหรือสิ่งที่ทำสัจจะคือความตั้งใจจริงอธิฐานคือความตั้งใจเด็ดเดี่ยวตบะคือพลังเภากิเลสสติคือความระลึกนึกได้สมาธิคือภาวะจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่

3) พัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจคุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้มีอยู่ประจำในจิตใจเพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดีพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หลายอย่างโดยเฉพาะเช่นปราโมทย์คือความร่าเริงสดชื่นปีติคือความอิ่มใจปัสสัทธิ คือความสงบเย็นสุขคือความคล่องใจสันติคือความสงบเกษมคือความปลอดภัยปโร่งสีติภาพคือความเย็นสบายเสรีภาพคือความมีใจเสรีเป็นอิสระ ปริโยทตตา คือความผ่องใสวิมริยาทิกัตตา คือความมีใจไร้พรมแดน การพัฒนาในด้านจิตใจนี้เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไปความสำคัญของสมาธิที่เป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางจะยิ่งเด่นชัดมากขึ้นและเมื่อสมาธิเจริญขึ้นไปจนจิตแน่วตั้งอยู่ตัวอย่างแท้จริงแล้วผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูง การพัฒนาจิตใจหรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้แม้จะมีประโยชน์มากมายนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่างเช่นในเรื่องพลังจิตและในด้านการหาความสุขทางจิตใจแต่คุณค่าแท้จริงที่ท่านมุ่งหมายก็คือเพื่อเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญาการทำงาน

ทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้นก็ยิ่งต้องการสมาธิจิตสูงชันการพัฒนาจิตใจหรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมาก

3. อธิปัญญาสิกขา หมายถึงการพัฒนาปัญญาซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดคนเราจะมีพฤติกรรมอะไรอย่างไรและแค่นั้นก็อยู่ที่ว่า จะมีปัญญาขึ้นมาหรือบอกทางให้เท่าใดและปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจเช่นเมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาติดตันอยู่พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไรจิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายชั้นหลายระดับเช่น

1) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จความรู้ความเข้าใจข้อมูลความรู้รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายได้ถูกต้องชัดเจนการรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริงตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆหรือตามที่มันเป็นความรู้จักจับสาระของความรู้หรือเรื่องราวต่างๆ รู้จุดรู้ประเด็นสามารถยกขึ้นพูดยกขึ้นชี้แสดงหรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ ความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตนให้ผู้อื่นรู้ตามเห็นตามเป็นต้น การคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรงความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์วิจัยสืบสาวเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและทำการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้ความรู้จักจัดทำดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จผลตามที่มุ่งหมายความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจนหรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่ๆ ได้

2) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัยมองเห็นภาวะ และกระบวนการที่ชีวิตสังคมและโลกคือหมู่สัตว์มีความเป็นมา และจะเป็นไปตามกระแสแห่งเจตจำนง และเหตุปัจจัยที่ตนประกอบสร้างสมจัดสรรและมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลายเรียกง่าย ๆ ว่า เป็นไปตามกรรม

3) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงามความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลก และชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติจนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลายทาจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

การศึกษา 3 ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขาคือศีลสมาธิปัญญานี้เป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนาเป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาคนจากหลักไตรสิกขานี้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรมและข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมายอย่างที่เรามักเห็นหรือได้ยินเป็นหมวดๆหรือเป็นชุดๆ มี 3 ข้อบ้าง 4 ข้อบ้าง 5 ข้อบ้าง ฯลฯ หลักธรรมแต่ละหมวดแต่ละชุดเหล่านั้นก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมในขั้นตอนหรือในส่วนปลีกย่อยต่างๆแต่ละหมวดแต่ละชุดมักจะมีสาระบางส่วนของไตรสิกขาคบทั้ง 3 อย่างประสานหรือบูรณาการกันอยู่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีนั้นๆหลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์กับหลักอัฐสังคิมรรคคือมรรคมืองค์ 8 (เรียกเต็มๆว่าอริยอัฐสังคิมรรค) ซึ่งแปลว่าทางมืองค์ 8 ที่รู้จักกัน

ในชื่อว่าทางสายกลาง(มัชฌิมาปฏิปทา/the middle way) นั้นเมื่อย่นย่อลงก็ได้เท่ากับไตรสิกขา หรือสิกขา 3 ได้แก่ สีลสมาธิและปัญญาเป็นแต่ในทางสายกลางจัดเอาปัญญาขึ้นก่อนเท่านั้น (วิ.มหา.(ไทย)4/14/16.)

สรุป การศึกษา 3 ด้านที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ สีล สมาธิ ปัญญา ถือเป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการจัดการทุนมนุษย์ สำหรับ สีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม ให้มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตได้สะดวกด้วยดี การพัฒนาด้านกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี

บทสรุป

การจัดการทุนมนุษย์เชิงพุทธนั้น มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องหลายหลักธรรม แต่ในที่นี้ได้เลือกหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้กับการจัดการทุนมนุษย์ เนื่องจากมีความคิดว่าการดำเนินชีวิตของคนเรานั้นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดิ้นรนต่อสู้ เพื่อให้อยู่รอดและก้าวข้ามผ่านพ้นสิ่งเลวร้ายต่างๆที่เข้ามากระทบการดำเนินชีวิตหรือในหน้าที่การงาน พร้อมกันนั้นก็ต้องรู้จักแก้ปัญหาได้อย่างอย่างมีสติ มีความรอบคอบและใช้ปัญญา หากทำได้เป็นเบื้องต้นเช่นนี้ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตก็จะอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อม ทั้งนี้หลักไตรสิกขาเมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดการทุนมนุษย์แล้วก็จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากร ข้าราชการ ในองค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการจัดการทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญหรือปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนทรัพยากรอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในปัจจุบันถือเป็นนโยบายสำคัญที่หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสนใจในการที่จะหาแนวทางหรือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ทรงประสิทธิภาพและเปี่ยมด้วยคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับหลักไตรสิกขายังเป็นสิ่งที่ดี มีคุณค่าต่อการบริหารงานทุกๆ อย่าง รวมถึงการจัดการทุนมนุษย์ ด้วยการนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการจัดการทุนมนุษย์นั้น ดังนั้น การจัดการทุนมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาจึงเป็นกระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย สันติวงษ์ และสมชาย หิรัญกิจ. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช. 2548.

บุญทัน ดอกไธสง. *การจัดการทุนมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ตะวัน. 2551.

พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต).*พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 6 .กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก. 2549

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). หัวใจพระพุทธศาสนา.พุทธจักร. ปีที่ 61 ฉบับที่ 5 (พฤษภาคม 2550) : 7. พระอุปัชฌายะ.วิมุตติมรรค. แปลโดยพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2548 .
- พุทธทาสภิกขุ. *คู่มือมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เพชรประกาย. 2558.
- พุทธทาสภิกขุ. *วิธีแก้ปัญหาชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม. ม.ม.ป.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. *การจัดการทรัพยากรคน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2537.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2539.
- ระวี ภาวิไล. หัวใจของศาสนาพุทธ. *บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา*. ธรรมสถาน: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (17-18 กรกฎาคม. 2528): 18.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การจัดการในองค์การอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ. ม.ป.ท.. 2552.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิศร. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์องค์การ*. สืบจาก [//www.pantown.com/board.php?id=15535](http://www.pantown.com/board.php?id=15535)
- Clark. R. B. (1992). *Marine Pollution*. 3rd ed. Oxford: Clarendon.
- Cornelius. N. (2001). *Human Resource Management*. London: Thomas Learning.
- Mondy. R. W. & Noe . R. M. (1996). *Human Resources Management*. New York: Prentice-Hall.New York: McGraw - Hill.
- Werther. W. B. & Keith D. (1985). *Personal Management and Human Resources*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Wayne. F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life. Profits*.

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของ
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
Morale In Duties of Firefighters And Rescuers Under The Office
of Disaster Prevention And Mitigation In Bangkok

พงศกร เกษรชี่น* จิรายุ ทรัพย์สิน** นพฤทธิ จิตรสายธาร***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้การศึกษาวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยเก็บข้อมูลจากนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 332 ราย ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิด และปลายเปิดโดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเชิงปริมาณเท่ากับ 0.916 ทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ คือ ต้องไม่ใช่บุคคลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย โดยดำเนินการสัมภาษณ์

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

*** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ซึ่งประเด็นที่ใช้สัมภาษณ์ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสอบถามประเด็นที่สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($=3.34$, $S.D.=0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($=3.64$, $S.D.=0.63$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($=3.41$, $S.D.=0.60$) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($=3.37$, $S.D.=0.65$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการทำงาน ($=3.36$, $S.D.=0.69$) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรที่จะสร้างแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี เกี่ยวกับด้านเวลา ด้านความมั่นคงและโอกาสบุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถ โบนัสชีพของตนอย่างเป็นระบบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกัน ได้อย่างดีมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่าง กัลยาณมิตร ด้านรายได้และสวัสดิการ ควรมีค่าตอบแทน ของการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สถานที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและ จิตใจของผู้ปฏิบัติงานควร พิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพ อนามัย

3) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ ในองค์กรของท่านทุกคนมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ และท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง 2) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ควรได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ควรยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ในอาชีพนี้ จนกว่าเกษียณ และควรมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานแต่ละวัน 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรมีความรู้มั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง ควรมีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่างๆ และควรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้

ความสามารถของท่าน ควรรู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน และ 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อเดือนร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ ควรรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ควรได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และควรต้องการหารายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติ

Abstract

The purposes of this study were (1) to study the level of morale in duties of firefighters and rescuers under the Office of Disaster Prevention and Mitigation in Bangkok; 2) to study factors relating to morale in duties of firefighters and rescuers under the Office of Disaster Prevention and Mitigation in Bangkok; and 3) to study guidelines for building morale in duties of firefighters and rescuers under the Office of Disaster Prevention and Mitigation in Bangkok. The research methodology was mixed between quantitative research and qualitative research. The research instrument of quantitative research was consisted of the morale testing in duties of firefighters and rescuers under the Office of Disaster Prevention and Mitigation through 4 aspects as follows: (1) relationship in the organization; (2) work satisfaction; (3) work security; and (4) compensation and fringe benefits. A sample of 332 cases was drawn from the Office of Disaster Prevention and Mitigation in Bangkok by using multi-stage sampling. Data collections were used by questionnaires. The nature of the questionnaires were included both a closed-end and open-end with its reliability at 0.916. The hypotheses of the study have been tested by F-test, one-way analysis of variance. In the even that there were found different significances at the level of 0.05; then it would be analyzed using the least significant difference method. For the qualitative research, the method of interview was with key informants, conducted an interview with 10 informants using purposive sampling method and techniques for analyzing content in context. Specification would not be people in the sample in quantitative research. They were firefighters and rescuers conducting interviews between February and August 2016, which could be interviewed from relevant literature reviews and quantitative data, obtained from the questionnaire responses that were covered in line with the hypothesis by using the specific selection method and using techniques for analyzing content in context.

The results of the study were as follows:

1) Morale at the level of firefighters and rescuers under the Office of Disaster Prevention and Mitigation in Bangkok, overall the average value was at a medium level ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.51). When considering in each aspect, it was found that morale in the duties of firefighters and rescuers under the Office of Disaster Prevention and Mitigation in Bangkok, overall the average values were in the high level and medium level. The aspect with the highest level of average was the work security ($\bar{X}=3.64$, SD=0.63); and the aspect with the highest level of average was the relationship in the organization ($\bar{X}=3.41$, SD=0.60) ; followed by work satisfaction ($\bar{X}=3.37$, S =0.65) ; compensation and fringe benefits ($\bar{X}=3.36$, SD=0.69) respectively.

2) Factors related to the morale in firefighters and rescuers under the Office of Disaster Prevention and Mitigation in Bangkok, in the relationship in the organization aspect, supervisors should be neutral with their subordinates. Supervisors should create a role model for good work and punctuality. For security and opportunities, individuals were appointed to promote a salary based on their competency systematically in their profession. In relationship in the organization and unity aspect, they could work together as well as having a work atmosphere that is friendly. In compensation and fringe benefits aspect, employees should have compensation of work beyond the salary. Operational conditions aspect, the right place to work and the amount of work were assigned and equipped to facilitate work. Physical and mental health of workers aspect, it should consider external factors also such as family problems and healthy problem.

3) Guidelines for creating morale in the duties of firefighters and rescuers under the Office of Disaster Prevention and Mitigation in Bangkok were found as follows: 1) relationship in the organization aspect, everyone in the organization was very cooperative in their work. When employees encountered problems in work or personal matters, they could consult their colleagues. In organization, everyone was sincerely treated with respect. And colleagues could exchange ideas on the subject matter of work in a friendly way, 2) work satisfaction aspect, employees should

always be encouraged to work. They should be accompanied in this organization until retirement and should be happy to be assigned and enthusiastic about the day-to-day work, 3) work security aspect, employees should have knowledge and confidence in the stability position that they were doing. They should have good fringe benefits in case of an accident, illness or events. They should have the opportunity to promote higher positions according to his/her knowledge and ability. They should be honored and accepted by the general public and colleagues and, 4) in compensation and fringe benefits aspect, when employees would be trouble; they could rely on the fringe benefits of the agency. They should feel satisfied with the compensation according to the assignment. They should receive benefits that were suitable for work and could want to find extra income in addition to normal working hours.

บทนำ (Introduction)

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และส่งเสริมให้ทุกคนร่วมกันทำงานด้วยความสำเร็จ สามัคคี มีความพึงพอใจโดยแต่ละบุคคลมีความมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้าและความพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีงามระหว่างกันและมีความมุ่งหวังที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็โดยการที่องค์กรได้สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้น กำลังใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่งเพราะขวัญและกำลังใจดีย่อมก่อให้เกิดการเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น ขวัญกำลังใจจึงเป็นหัวใจของการบริหารงาน องค์กรใดที่มีบุคคลที่มีขวัญกำลังใจดีก็ย่อมสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานได้ ขวัญและกำลังใจยังก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทำให้บุคลากรมีระเบียบวินัยยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กร มีความเข้าใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร มีความคิดริเริ่มที่พัฒนากิจการงานให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์กรและจะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้

ขวัญ เป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปแบบพฤติกรรม ขวัญที่มีกำลังมาหรือขวัญที่มีกำลังน้อยจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแตกต่างกันตามไปด้วย ผู้ที่มีขวัญในการทำงานดีจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ต้องนำมาเข้ามาเป็นหลักในการบริหาร จัดการภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบไปด้วย ปัจจัย ทางด้านสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม (ร.ท. พีริศร เปรื่องเวทย์. 2549:2) สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลพอที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของ บุคลากรในหน่วยงาน ขวัญและกำลังใจในการ

ทำงานจึงเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายใน จิตใจคน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานของคนในองค์กรโดยจะแสดงออกให้เห็นเป็น รูปพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน ความหวังในการที่จะ เจริญเติบโตในอาชีพ ความกลัว ความเฉื่อยช้า และความหวาดระแวง (ร.ท. พีริศร เปรื่องเวทย์. 2549:2) เป็นต้น ขวัญและกำลังใจเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ ไม่มี กำลังใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สูงก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความสุขและมีความ พอใจในงานที่ทำการที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกื้อกูลในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการ ทางการศึกษาจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่ สำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญและกำลังใจที่ดีสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กรเพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ (ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์. 2547:134) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกันว่า คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” ทางการศึกษาได้เข้ามาและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลวมีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรม เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงานอยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับ มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร เพราะเนื่องจากขวัญจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรดังที่ ราล์ฟ เดวิส (Ralf David. 1994 : 34. อ้างถึงใน เสนาะ ตีয়ার. 2535 : 168) ได้กล่าวถึงขวัญไว้ดังนี้

1. ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะร่วมมือให้งานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. การทำงานมีระเบียบวินัย ไม่มีการฝ่าฝืนคำสั่ง กฎเกณฑ์และข้อบังคับ
4. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศสติปัญญา และกำลังความสามารถให้แก่องค์กรในยามที่ประสบความคับขัน
5. ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานและกิจกรรมต่างๆขององค์กร

6. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์

7. ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ปริมาณพล หรือตามที่ร้องขอกู้ภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัยตรวจตราป้องกันอัคคีภัยและภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจและจัดทำแผนที่แหล่งน้ำแหล่งชุมชนและเส้นทางตามจุดอันตราย ดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทุกโอกาสฝึกอบรมปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ให้การช่วยเหลืองานด้านบริการแก่ประชาชน ส่วนราชการ และหน่วยงานอื่นๆ ตามที่ร้องขอและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ในปัจจุบันพบว่าด้านสภาพเศรษฐกิจทรุดตัว แต่เงินเดือนและรายได้สวัสดิการไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย รวมทั้งความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่มีอันตรายเสี่ยงมากขึ้น เนื่องจากอุปกรณ์ไม่ทันสมัย เมื่อเทียบกับสภาพการเจริญเติบโตของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งสภาพเหล่านี้ส่งผลทำให้ นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เกิดความเบื่อหน่ายไม่ตั้งใจทำงาน ขาดงาน ไม่ทุ่มเท ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานลดต่ำลง ซึ่งกรณีเช่นนี้ย่อมส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรเกิดขึ้นได้ยาก ไม่สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานทางด้านการดูแลทุกข์สุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนย่อหย่อนประสิทธิภาพลงได้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเนื่องจากผลงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพราะปัจจุบันจะมีนักปฏิบัติการดับเพลิงมีพฤติกรรมเพื่อการทำงาน เพื่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานไม่ทันเวลา ทำให้เกิดแตกแยกในองค์กร ฉะนั้นขวัญและกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติและการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มสังคมขององค์กรเพราะจะทำให้บุคลากรเกิดวิธีปฏิบัติที่ทุกคนร่วมกันยึดถือความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของตนเองและเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กรทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรแตกต่างกันไป ขวัญและกำลังใจจะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่จะกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขวัญและกำลังใจจะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสอดคล้องระหว่างผู้ปฏิบัติและองค์กรด้วย ดังนั้น ขวัญและกำลังใจจะเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำให้ได้ทราบข้อมูลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาปรับปรุงและนำไปสู่แนวทางในการบำรุงขวัญ และวางแผนปรับปรุงคุณภาพการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 นักปฏิบัติการดับเพลิงของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวนทั้งสิ้น 1,797 คน (ข้อมูล พ.ศ. 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชน จำนวน 332 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multi – Stage Sampling) โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamana. 1967: 581) ซึ่งใช้ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ที่นัยสำคัญ 0.05 ดัง

2. การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน(Multi – Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มสถานีดับเพลิง

ขั้นตอนที่ 2 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้ชุมชนเป็นเขตพื้นที่ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานีดดับเพลิงของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวนทั้งสิ้น 332 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นเกี่ยวกับการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1.1 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

1) ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักปฏิบัติการดับเพลิงของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

2) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 24 ข้อ

3) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ที่มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (ประกอบ กรรณสูตร. 2542 : 108)

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49	หมายความว่า	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

3.2 ขั้นตอนการสร้างและตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาตามหลักระเบียบและวัตถุประสงค์ของการวิจัยหลัก เพื่อเป็นกรอบประเด็นคำถาม

3.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนเป็นข้อกระทงความ (Item) ของแบบสอบถามตามองค์ประกอบต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วม

3.2.3 จัดทำร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงเนื้อหา รายละเอียดให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอ ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขเพิ่มเติมข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและรัดกุมยิ่งขึ้น

3.2.5 นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม
- 2) อาจารย์ ดร.ศิริธร ศูนย์กลาง
- 3) อาจารย์ ดร.สิริพัฒน์ ลากจิตร

นำผลการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดตามวัตถุประสงค์

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป คัดเลือกข้อสอบข้อนั้นไว้ใช้ได้ แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุง หรือตัดทิ้ง

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความชัดเจน

3.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด

3.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยการใช้สูตรของครอนบาค

3.2.9 นำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ และนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยนวัตน์ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตต่อนายชุมพล ชาวเกาะ ผู้อำนวยการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชาชน จาก 35 แห่ง

3.3.2 เตรียมความพร้อมของแบบสอบถาม ให้มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปเสนอขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลต่อ พร้อมชี้แจงรายละเอียดของการดำเนินการศึกษาวิจัยและการดำเนินการเพื่อใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3.3 นำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยลงไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนทั้งหมดแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ถ้ายังไม่สมบูรณ์คัดแบบสอบถามฉบับนั้นออกแล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่จนครบจากนั้นจึงได้เริ่มทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีการวิจัยที่เลือก ใช้ในครั้งนี้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย นำผลของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามบันทึกเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติที่เลือกใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบ ตารางควบคุมการบรรยายผลการศึกษา

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูลและใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) สถิติหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม
- 2) สถิติหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3.5.2 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
- 3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
- 4) ค่า t (t-test one samples)
- 5) ค่า F (One - Way Anova)

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาบูรณาการ เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามขอบเขตของการวิจัย

2. หลังจากได้แสดงความคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้วิจัยนำไปเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์

3. ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ คือ ต้องไม่ใช่บุคคลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย โดยดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนสิงหาคม 2559 ซึ่งประเด็นที่ใช้สัมภาษณ์ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ประเด็นที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งน่าสนใจว่าจะเป็นประโยชน์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ

หน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวผู้วิจัยโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงปริมาณโดยเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในอันดับท้ายและเป็นประเด็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเป็นประเด็นคำถามจากนั้นได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับแก้ไขก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจะใช้เวลานานน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเวลาที่เข้าทำการสัมภาษณ์ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความสะดวกในการให้ข้อมูลมากน้อยเพียงใด

6. ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบและยืนยันข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เนื่องจากความน่าเชื่อถือของการวิจัยเชิงคุณภาพ ขึ้นอยู่กับตัวผู้วิจัยและข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2553 : 130) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการสามเส้า คือบุคคล สถานที่ และเวลาแตกต่างกัน โดยการควบคุมคุณภาพของการบันทึกข้อมูล โดยการจดบันทึกอย่างละเอียดและทันทีที่มีการสัมภาษณ์

7. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา (Category) จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นร่วมหรือประเด็นหลัก (Theme) และอธิบายเนื้อหา (Text) จากนั้นจึงนำผลการศึกษาที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายหลังที่มีการอภิปรายผล และเพิ่มเติมข้อมูลให้สมบูรณ์

ผลการวิจัย (Research Results)

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้สรุปผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 70.95 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 43.43 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 70.34 เงินเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 41.59 และมีระยะเวลาในการทำงาน 7 ปี - 9 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 41.59

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านระบบการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.64$, S.D.=0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด คือ ด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.41$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.37$, S.D.=0.65) ด้านการบริการสาธารณะสุข และสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 3.36$, S.D.=0.69) ตามลำดับ ด้านระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานและการจราจรและด้านประสิทธิภาพการเมืองการบริหาร การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.32$, S.D.=0.61) เท่ากัน และน้อยสุด คือ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\bar{X} = 2.93$, S.D.=0.68)

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน

2.2.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรก คือ มีการบริหารจัดการการกำจัดขยะมูลฝอย ขยะอันตราย อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น รมรงค์ให้ประชาชนคัดแยกก่อนทิ้ง พนักงานขนขยะมีการคัดแยกก่อนทำลาย และมีการควบคุมการประกอบกิจการค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เช่น โรงงานแปรรูปผลผลิต สิ่งทอไหมหิน อยู่นอกเขตพื้นที่เทศบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.=0.85) เท่ากัน และรองลงมา การวางผังเมือง ตลาด สถานีขนส่ง โรงเรียน หน่วยงานรัฐ และเอกชน วัด สถานพยาบาล สวนสาธารณะอยู่ในพื้นที่เหมาะสมเข้าถึงง่ายเดินทางสะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D.=0.85) และมีการบำบัดน้ำเน่าเสียด้วยระบบปิด เช่น การสร้างสถานีบำบัดน้ำเน่าเสีย และคั้นน้ำใสปลอดภัยสู่แหล่งธรรมชาติมีการบำรุง รักษา ซ่อมแซม ทางเดิน ถนน และท่อระบายน้ำอย่าสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D.=0.89) ตามลำดับ และน้อยสุด มีการควบคุมโรงฆ่าสัตว์ ตามหลักสุขาภิบาลและหลักสุขอนามัย บำบัดและกำจัดสิ่งปฏิกูลไม่ปล่อยทิ้งลงสู่พื้นที่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D.=0.89)

2.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรก คือ กรณีเกิดเพลิงไหม้จุดเดียวหรือหลายจุดระดับเพลิง และเจ้าหน้าที่มีจำนวนเพียงพอที่จะดับเพลิงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.87) รองลงมา จัดกิจกรรมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชนและชุมชนให้ห่างไกลยาเสพติดร่วมกับสถานศึกษา เช่น จัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ เพื่อชิงถ้วยและเงินรางวัล ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.=1.03) และส่งเสริมสนับสนุนความปลอดภัยในชุมชนด้วยการให้คนในชุมชนสอดส่องดูแลคนในชุมชนด้วยกันเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.93) ตามลำดับ และน้อยสุด จัดสรรงบประมาณซื้ออุปกรณ์การกีฬาเพิ่มขึ้นทุกปี และมีงบประมาณสำหรับซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุด และมีการติดกล้องวงจรปิดครอบคลุมพื้นที่เขตเทศบาลเมืองสุรินทร์ ทั้งในจุดที่แสงไฟไม่สว่าง และในชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$, S.D.=1.03) เท่ากัน

2.2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านระบบการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรก คือ มีจัดการระบบการจัดการเรียนการสอนการจัดการศึกษาในระบบของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์แบ่งออกเป็นโรงเรียนอนุบาล ประถม และมัธยม อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.67) รองลงมา มีการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.77) และมีการกิจกรรมการประกวดและแข่งขันทางวิชาการของโรงเรียนในสังกัดและโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดอื่นๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.84) ตามลำดับ และน้อยสุด มีการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาศักยภาพนักเรียนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้านภาษา และอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$, S.D.=0.79)

2.2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการบริการสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรก คือมีการควบคุมการป้องกันและการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ ปัญหาโรคที่มากับฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.79) รองลงมา มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิโครงการ 30 บาท

รักษาทุกโรค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.86) และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ความเข้าใจให้คำปรึกษาด้านสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.81) ตามลำดับ และน้อยสุด มีการจัดน้ำดื่มทั้งฟรีที่สะอาด ปลอดภัย สำหรับประชาชนตามที่สาธารณะต่างๆ เช่น สวนสาธารณะ ตลาดสด สถานีขนส่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$, S.D.=1.02)

3. ผลความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

3.1 เพศ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 อายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) พบว่า

3.2.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า พบว่านักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีอายุระหว่าง 41 -50 ปีมีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่านักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีอายุ 51ปีขึ้นไป นักปฏิบัติการดับเพลิงและ

ก๊วยที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กับนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วยที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) พบว่า

3.3.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่านักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วยที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา กับนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่านักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วยที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา กับนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี นักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วยที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา กับนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วยที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 เงินเดือน พบว่า นักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วยที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) พบว่า

3.4.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่านักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วยที่มีเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและก๊วย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้าน

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าพบว่านักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีเงินเดือน ไม่น้อยกว่า 15,000 บาท กับนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีเงินเดือน 20,001 -25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนัก ปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพบว่านักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท กับนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีเงินเดือน 20,001 - 25,000บาท นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนัก ปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่านักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีเงินเดือน ไม่น้อยกว่า 15,000 บาท กับ นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนัก ปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.5 ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ประชาชนที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.5.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่านักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีระยะเวลา 1 ปี -3 ปี กับนักปฏิบัติการดับเพลิง ความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีระยะเวลา 4 ปี -6 ปี กับนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 ปี – 9 ปี มีความคิดเห็นต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนัก

ปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน พบว่า ปัญหาขยะเกิดจากการจัดเก็บขยะประชาชนไม่เข้าใจ ขาดความรู้การคัดแยกขยะ สถานที่ทิ้ง วิธีการกำจัดขยะ ประชาชนนอกเขตพื้นที่นำขยะเข้ามาทิ้ง ซึ่งเป็นปัญหาที่สะสมมานาน การแก้ปัญหาของเทศบาลทุกสมัยเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ปัญหาน้ำเน่าเสียเกิดจากวิถีชีวิตประชาชนแบบดั้งเดิม ผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ทิ้งขยะลงคู คลอง ท่อ ปัญหาการขออนุญาตก่อสร้าง ต่อเติมบ้าน อาคาร ไม่ขออนุญาตหรือไม่เป็นไปตามที่ขออนุมัติ จากนายช่างเทศบาลเมืองสุรินทร์ มีการลู่ล้าพื้นที่สาธารณะ สาเหตุอาจเกิดจากการขอใบอนุญาตต่างๆ ล่าช้า และกลั่นต่างๆ จากการประกอบกิจการ ร้านอาหาร ปัญหามลพิษด้านเสียงเกิดจากรถจักรยานยนต์แต่งดัดแปลง ร้านอาหาร สถานบันเทิง ร้านเครื่องเสียง เปิดเพลงเสียงดัง การโฆษณาไม่มีการควบคุมเสียง การลักลอบฆ่าสัตว์เพื่อบริโภคแบบผิดกฎหมาย ไม่ผ่านโรงฆ่าสัตว์ ไม่สะอาด และปลอดภัย ประชาชนที่อาศัยในพื้นที่รอบโรงฆ่าสัตว์ได้รับผลกระทบจากกลิ่นและน้ำเน่าเสีย ผังเมืองของเทศบาลทำให้เกิดชุมชนแออัด ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการวางผังเมือง การบริหารจัดการปัญหาดังกล่าวแนะวิธีการลดปริมาณขยะในครัวเรือน เทศบาลควรตรวจสอบกิจการค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพเป็นระยะ รมรงค์แยกขยะก่อนทิ้ง เทศบาลควรบังคับใช้กฎหมายเทศบัญญัติ ออกใบอนุญาตให้บริการรวดเร็วขึ้น และให้ประชาชนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น จัดกิจกรรมผ้าป่าขยะ โครงการธนาคารขยะรีไซเคิล ให้ความรู้กับประชาชนถึงผลกระทบที่เกิดจากการไม่รักษาสิ่งแวดล้อม รมรงค์ให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกที่ดี การฆ่าสัตว์เพื่อบริโภคให้กรมปศุสัตว์ออกให้เฉพาะโรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐานเท่านั้น และสร้างโรงฆ่าสัตว์ที่ได้มาตรฐานได้รับการยินยอมจากประชาชนบริเวณใกล้เคียง การวางผังเมืองควรทำการขยายเขตเมืองออกไป สถานที่ราชการย้ายไปนอกเมือง การก่อสร้างอาคารจัดระเบียบใหม่ ประชาสัมพันธ์เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ปัญหาครอบครัวห่างเหินกัน ทำให้เยาวชนติดยาเสพติด อีกทั้งเทศบาลไม่มีนโยบายสร้างภูมิคุ้มกันให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด และยังมีปัญหาเกี่ยวกับเด็กจรจัดเร่ร่อนเพิ่มมากขึ้น สตรีถูกล่วงละเมิด และคนชราถูกทอดทิ้ง สวัสดิการของรัฐก็ยังพบว่า มีชื่อแต่ตัวผู้มีสิทธิ์อยู่ต่างถิ่น และยังมีรายชื่อประชาชนที่ตกสำรวจ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับสวัสดิการครบตามความเป็นจริง ด้านสุขภาพอนามัยประชาชนบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ ขาดการออกกำลังกาย ปัญหาการเกิดอาชญากรรม อาจเกิดจากการแต่งกายยั่วชวน ใส่ของมีค่า และสถานที่เปลี่ยวไม่มีแสงสว่าง มีประชากรแฝงอยู่ในชุมชนที่ไม่ใช่คนในชุมชนหรือท้องถิ่น ปัญหาด้านอัคคีภัย ประชาชนขาดความระมัดระวัง คนจรจัดแอบลักลอบเผาสายไฟจนไฟลามไปยังบริเวณอื่น ชวานาเผาต่อซัง โคมไฟยี่เป็ง และการเข้ารังจับเหตุเพลิงไม่ล่าช้าเนื่องจากถนนคับแคบ จอดรถกีดขวางการจราจร วิธีการบริหารจัดการควรบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพัฒนาสังคม กาชาดจังหวัดสุรินทร์ สถานีตำรวจ และมูลนิธิต่างๆ ควรมีธรรมนูญประจำชุมชน

เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพ แพทย์และอาสาสมัครเข้ามาเยี่ยมเยียนประชาชนบ่อยๆ การแก้ไขปัญหา อาชญากรรม ติดตั้งจุดให้แสงสว่างเพิ่มมากขึ้น ติดตั้งกล้องวงจรปิดในที่เปลี่ยว มีสายตรวจของ เทศบาลออกตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ การเข้าถึงที่เกิดเหตุของอค์ศึภยควรสร้างสถานียอยขึ้นประจำ ชุมชน จัดให้มีรถดับเพลิงและเจ้าหน้าที่ประจำจุดสำคัญ ด้านอาชญากรรม เทศบาลได้ส่งเสริมและ สนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการเตรียมความพร้อมและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน อ.ป.พ.ร. อย่างสม่ำเสมอ มีตำรวจประจำชุมชน เทศบาลเมือง สุรินทร์บริหารแบบเชิงรุกรักษาความสงบสุขของประชาชนเน้นการป้องกันร่วมกับหน่วยงานรัฐ ผู้นำ ชุมชนและประชาชน ตรวจสอบครอบครัวและประชากรแฝงเพื่อป้องกันปัญหาอาชญากรรม ประชาชนในชุมชนช่วยกันสอดส่องดูแล

3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการของโรงเรียนต้นแบบ (โรงเรียนอื่น) มาแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ อนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ทำให้การรับส่งบุตร หลานไปสถานศึกษาหลายที่ไม่สะดวก ระบบการจัดการเรียนการสอนการจัดการศึกษา ยังไม่ เหมาะสมกับพื้นที่อยู่อาศัยของประชาชน ประชาชนนอกเขตเทศบาลใช้บริการการศึกษา นักเรียน มุ่งเน้นสถาบันที่มีชื่อเสียง การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนคุณครูเอาใจใส่มากกว่าการทำกิจกรรมที่ไร้ ประโยชน์ คุณภาพชีวิตของนักเรียน ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนไม่มี งบประมาณสนับสนุนโดยตรง ขาดบุคลากรครูต่างชาติประชาชนและเทศบาลเมืองสุรินทร์ยังไม่มี ความพร้อมด้านภาษาที่สาม ส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา วิชาการ การกีฬาไม่ตรงวัตถุประสงค์ และขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน ปัญหาการบริหารจัดการด้านประเพณีและ วัฒนธรรมท้องถิ่นมีแต่แนวคิดเก่าๆ คนรุ่นใหม่ ไม่ซึมซับกับอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น และการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่นหลายหน่วยงานจัดงานซ้ำซ้อนกันในวันและเวลา เดียวกัน วิธีการบริหารจัดการด้านระบบการศึกษาส่งเสริมพัฒนาทักษะครู และบุคลากร จัดทำ โครงการแลกเปลี่ยนเพื่อการศึกษาประเทศเพื่อนบ้าน คุณภาพชีวิตของนักเรียนคุณครูต้องช่วย สอดส่องไปเยี่ยมถึงบ้านเด็กบ่อยๆ จัดให้มีรถรับส่งบุตรหลานเป็นของชุมชน ผู้ปกครองมีส่วนร่วม เป็นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกีฬาจัดหาโค้ชที่มีความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้ฝึกสอน ส่วนด้านวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ชุมชน โรงเรียน วัด จัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อ ไม่ให้เกิดปัญหาการจัดการกิจกรรมซ้ำซ้อนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรประชุมหารือกันก่อนดำเนินกิจกรรม และให้หน่วยงานรัฐร่วมกับเทศบาลสนับสนุนงบประมาณ ให้ความรู้เรื่องภาษา และส่งเสริมการ อนุรักษ์และรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการให้บริการไม่ทั่วถึงสิทธิ โครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค มีความคิดว่าคุณภาพยาที่ได้รับยังไม่ดีเท่าที่ควร แพทย์ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ป่วยต้องรอนาน สถานที่ให้บริการศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลมีเพียงแห่งเดียว การแพร่ ระบาดของโรคติดต่อเกิดจากการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง การให้ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและ สุขภาพอนามัยขึ้นอยู่กับอาสาสมัครในชุมชน ประชาชนสงสัยปัญหาด้านสุขภาพอนามัยแต่ไม่ ชักถาม และมีปัญหาเรื่องสถานที่ติดตั้งจุดให้บริการน้ำดื่มและการให้บริการสุขภาพฟรี ไม่สามารถทำได้

เนื่องจากมีค่าบริหารจัดการด้านสุขอนามัย วิธีการบริการจัดการเทศบาลควรจัดทำโครงการบริการสาธารณสุขสัญจรเพื่อเข้าถึงผู้ด้อยโอกาส สิทธิโครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค ควบคุมคุณภาพการให้บริการรวมถึงพิจารณาคุณภาพของยา ควรทำการประชาสัมพันธ์ประกาศเสียงตามสายทุกชุมชน สถานีอนามัยจัดให้แพทย์แบ่งงานกันทำ ศูนย์สุขภาพชุมชนแบ่งเบาภาระของโรงพยาบาลใหญ่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดบุคลากรให้ความรู้ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเฝ้าเตือนประชาชนเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและและสร้างความเป็นกันเองกับประชาชน ให้ความรู้กับประชาชนจนเข้าใจสามารถบอกต่อบุคคลอื่นได้ การให้บริการน้ำดื่มสะอาดฟรีติดตั้งในจุดพื้นที่ส่วนสาธารณะริมคลองวัดจุมพล การบริหารจัดการสุขามีการประกวดราคา ภาคเอกชนเข้ามาดูแลเรื่องความสะอาดและมีการเรียกเก็บค่าบริการ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

บทบาทของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านระบบการศึกษา และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยด้านความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงตระหนักถึงความสำคัญในการค่าตอบแทนสวัสดิการ ตามความคาดหวังของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทำให้ นักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย

สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แต่ในมุมมองความคิดเห็นของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ก็อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น สอดคล้องสอดคล้องกับขวัญและกำลังใจ” ในการบริหารนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและขวัญและกำลังใจของแต่ละบุคคลและของกลุ่มในแง่ของการทำงาน ขวัญกำลังใจไม่ได้มีขอบข่ายเฉพาะแต่การศึกษาทางด้านจิตวิทยาของบุคคลแต่ละคนเท่านั้น ดังที่ Fritz Roethlisberger (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ 2541 อ้างอิงจาก Roethlisberger 1941) กล่าวว่า “เมื่อพูดถึงขวัญ จึงจำเป็นต้องศึกษาในลักษณะเป็นกลุ่มหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การมองในแง่ขวัญของกลุ่มคนนั่นเองมิใช่ขวัญของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น” อย่างไรก็ตามนักวิชาการต่างยืนยันให้ความสำคัญของขวัญและกำลังใจของกลุ่มบุคคลก็ตาม แต่ในความเป็นจริงการศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของกลุ่มจึงมักศึกษาควบคู่กันไปกับขวัญและกำลังใจของกลุ่ม

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แยกเป็นรายด้าน

2.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, $S.D.=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรก คือ ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากัน และรองลงมา ในองค์กรของท่านทุกคนมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และน้อยสุด มีท่านพึงพอใจกับอธยาศัยไมตรีของเพื่อนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Yoder and others (1955) ให้นิยามไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึงองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปแบบความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงาน ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรก คือ ท่านได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา ท่านยินดี

ที่จะอยู่ในองค์กรนี้ในอาชีพนี้จนกว่าเกษียณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และท่านมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และน้อยสุด ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุรชาติ ใฝ่รัชตพาณิชย์ (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ คือ สภาวะของจิตใจของบุคคลที่รู้สึกมีพลังใจที่ดี มีความตั้งใจ มีความพยายาม มีความอยากทำให้สำเร็จ การที่บุคคลมีขวัญที่ดีจะมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถทั้งสติปัญญาและร่างกายรวมทั้งการมีขวัญที่ดีมาจากการมีแรงจูงใจที่บุคคลได้รับ และมีความพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ เมื่อบุคคลพอใจในสิ่งที่ตนได้รับจะเกิดกำลังใจที่จะทำความดี เพื่อตอบสนองต่อผู้ให้ และความมุ่งหมายที่จะได้รับสิ่งที่ตนต้องการในอนาคต

2.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรก คือ มีท่านมีความรู้มั่นใจในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีท่านมีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่างๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านมีโอกาที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และน้อยสุด ท่านรู้สึกมีเกียรติชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542) ให้นิยามไว้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นรากฐานของสภาวะจิตใจที่แสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศและกำลังใจในการทำงานให้แก่องค์กร ถ้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำผลการทำงานขององค์กรนั้นจะล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จ

2.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัยสังกัดสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรกคือ เมื่อท่านเดือดร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา ท่านรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และน้อยสุด ท่านต้องการหารายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ เช่น การกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น เป็นต้น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญ แสดงออกในรูปแบบความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่

มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและอื่นๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญไม่ดีก็พบจากความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติระดับเพลิงและก๊วย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอ ข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ นักปฏิบัติระดับเพลิงและก๊วย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังเป็นแนวทางขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติระดับเพลิงและก๊วย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จึงได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะให้มีประสิทธิภาพ เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อไป ตามลำดับดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานหรือเรื่องส่วนตัวท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ ในองค์กรของท่านทุกคนมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ และท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ควรได้รับขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ ควรยินดีที่จะอยู่ในองค์กรนี้ในอาชีพนี้จนกว่าเกษียณ และควรมีความสุขในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานแต่ละวัน

1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรมีความเชื่อมั่นในตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่ว่ามีความมั่นคง ควรมีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วยหรือเกิดเหตุการณ์ต่างๆ และควรมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของท่าน ควรรู้สึกมีเกียรติชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อเดือนร้อนสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ ควรรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ควรได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และควรต้องการหารายได้พิเศษนอกเหนือจากการทำงานในเวลาปกติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของนักปฏิบัติระดับเพลิงและก๊วย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของนักปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย สังกัดสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรมุ่งเน้นการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กนก วงษ์ตระหง่าน. (2530). การเมืองในสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กำชัย วันสุข. (2558). “ชาวคีนความสวยงามในลำคลองป้องกันปัญหาน้ำท่วม”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://thainews.prd.go.th/website_th/news/news_detail/TNEVN58052220010006 สืบค้น 10 ธันวาคม 2558.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2548). การเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2539). สังคมและวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรยา แสนหล้า. (2551). แนวทางการพัฒนาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เจนยุทธ์ อุ่นเจริญทิวสิน. (2554). ปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลสมเด็จพระเจ้าเอกทัศ จังหวัดกาฬสินธุ์. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จารุณี อรัญภูมิ. (2542). การวิเคราะห์บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาวลิต ชุกำแพง. (2553). การประเมินการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ไชยวัฒน์ คำชู. (2545). ธรรมาภิบาลการบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม. กรุงเทพฯ : น้ำฝน.
- เดชา คำเกิด. (2555). บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการเลือกตั้งระดับชาติ และท้องถิ่น อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครองบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ตระกูล มีชัย. (2538). การกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : สุขุมและบุตร.

- ถนอมขวัญ สุกุลพานิช. (2547). บทบาทในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผาเลือด อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ถวิลวดี บุรีกุล และวันชัย วัฒนศัพท์. (2545). การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- เทศบาลเมืองสุรินทร์. (2558ก). “รายงานการประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 และ รายงานสรุป สภาพปัญหา ความต้องการ .” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://mosurin.go.th/html3/history/history-1.php> สืบค้น 1 กันยายน 2558.
- _____. (2558ข). “สถิติจำนวน หลังคาเรือน ครัวเรือน และประชากร ประจำเดือน มีนาคม 2558.” สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลเมืองสุรินทร์
- _____. (2558ค) “บริบทเทศบาลเมืองสุรินทร์”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://mosurin.go.th/html3/history/history-1.php> สืบค้น 1 กันยายน 2558.
- เทศบาลพระประแดง. (2558). “บทบาทของเทศบาลในการพัฒนาเมือง”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.phrapradaeng.org/content3.html> สืบค้น 1 กันยายน 2558.
- ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2537). การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในการกระจายอำนาจอย่างไรสร้างประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ : 179 การพิมพ์.
- _____. (2548). 100ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ.2440 – 2540. กรุงเทพฯ : คบไฟ.
- ธเนศ เขียรนันท์. (2556). ความคิดเห็นของประชาชนต่อผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองท่าช้างอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนิษฐ์ทัศน์ ภูแก้ว. (2558). “แม่ค้าตลาดสดเทศบาลเมืองสุรินทร์โวย ไม่เอาแบบแปลนตลาดสดหลังใหม่มูลค่า 50 ล้านบาท.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.prachatai.com/journal/2015/09/61476> สืบค้น 19 ตุลาคม 2558.
- นกน้อยแห่งโพทัก (นามแฝง). (2558). “บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาเทศบาล”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.oknation.net/blog/nonglek/2011/08/24/entry-1> สืบค้น 1 กันยายน 2558.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญฤทธิ์ เกตุจันทง. (2550). การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณี เทศบาลนครนนทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุษกรณ์ กกรัมย์. (2551). การประเมินการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของเทศบาลตำบลท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์. ปรินฤรัฐรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุษอริ ยีหมะ. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ประชาสัมพันธ์จังหวัดสุรินทร์, สำนักงาน. (2558). “เทศบาลเมืองสุรินทร์ รายงานความคืบหน้า โครงการก่อสร้างท่อระบายน้ำที่ถนนเทศบาล 1 เพื่อแก้ปัญหาหน้าท่วมซ้ำซาก”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://112.121.129.75/centerweb/News/NewsDetail?NT01_NewsID=TNSOC5806060010007. สืบค้น 10 ธันวาคม 2558.
- ประยูทธ นีราศสูงเนิน. (2558). “เทศบาลเมืองสุรินทร์เร่งแก้ปัญหาขยะล้นเมือง”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://sanook.com> สืบค้น 19 ตุลาคม 2558.
- ประยูร กาญจนกุล. (2533). คำบรรยายกฎหมายปกครอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ประวิช นิลวัชรมณี. (2556). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลนคร สุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ปราชญา กล้าผจญ, รัตนา กาญจนพันธ์ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์. (2546) การศึกษากับการพัฒนาการเมือง. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชา ช่างขวัญยืน. ปรัชญาแห่งอุดมการณ์ทางการเมือง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2554). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลทรายขาวอำเภอทรายขาว จังหวัดจันทบุรี”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://digital_collect.lib.buu.ac.th/journal/Educa_Society/v6n2/p105-116.pdf สืบค้น 20 ตุลาคม 2558.
- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. (2542). องค์การและการจัดการ. นครปฐม : สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 (2546). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- พรรณีการ์ กัลยาประสิทธิ์. (2555). บทบาทพนักงานส่วนตำบลกับพัฒนาการทางการเมืองท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พระครูวิมลธรรมรักขิต. (2553). บทบาทเทศบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวังทอง อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- พระปีย์วัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต). (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่. ปรินญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธรรมรัตน์ ธรรมยาฤทธิ. (2551). การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 มาตรา 38 วรรคสองของมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เล่มที่ 120 ตอนที่ 124ก ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2546
- เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร. (2551). การเมืองการปกครองของไทย Thai Politics and Administration : บทที่ 9 การปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- พิทยา สุนทรวิภาต. (2546: มกราคม). “ธรรมาภิบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,” ตำราราชานุกาพ. 3 (7): 10.
- พิบูลย์พันธ์ สาทอง. (2542). บทบาทด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิสนุ พองศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษาแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์
- ยิ่งยศ อุดรพิมพ์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ:กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง. ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2537). การเมืองการปกครอง. กรุงเทพฯ: เอส.เอส.การพิมพ์.
- ระวีวรรณ พันธุ์พานิช. (2541). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131 ตอนที่ 55 ก ราชกิจจานุเบกษา 22 กรกฎาคม 2557
- วรรณพร เทพหัสดิน ณ อยุธยา สุทธปรีดา และคณะ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). พรีเมียร์ โพร.
- วีธี คำดี. (2544). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา. กรุงเทพฯ: กองทุนสนับสนุนการวิจัย

- วิชชุกร นาครชน. (2550). การปกครองท้องถิ่นไทย. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิโรจน์ แสนเพ็ชร. (2554). บทบาททางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น อำเภอไทรงาม จังหวัด กำแพงเพชร. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ. (2523). “การบริหาร : หลักการ แนวคิด ทฤษฎี.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: www.edu.tsu.ac.th/.../EA301%20การบริหารการศึกษา/การบริหาร.do สืบค้น 22 ตุลาคม 2558.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). “การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตาม รัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.wiruch.com/> สืบค้น 13 ตุลาคม 2558
- วุฒิสาร ตันไชย. (2544). การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์สุนทร ขาวลาจันทร์. (2558). “การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบ เทศบาล.” ในเอกสาร ประกอบการบรรยาย รายวิชาแนวคิดและทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น วิชาแนวคิดและ ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น (262201). คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา.
- ศิริกาญจน์ โกสมภ. (2542). การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนสาร.
- สมเจต คำหงส์. (2550). บทบาทนักการเมืองท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารบ้านเมืองโดยใช้ หลักการบริหารแนวใหม่ ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กภาพสินธุ์. ประสานการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ เกี้ยวกิ่งแก้ว. (2525). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : มิตรนภาการพิมพ์.
- สมาน บุชารัตน์ชัย. (2551). ระดับการปฏิบัติในบทบาทและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สยมพร พรหมจารีต. (2542). บทบาทของบุคลากรสาธารณสุขในการจัดการขยะของโรงพยาบาล
กรณีศึกษา โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์และสังคม
ศาสตร์ สาขาวิชาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สรวิช ชุมทอง. (2558). “นายกเล็กเมืองสุรินทร์ แลกนโยบาย 7 ด้าน ยึดหลักธรรมาภิบาล
สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้.” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :
<http://surin108.com/web/?p=619> สืบค้น 19 ตุลาคม 2558.
- สรายุทธ์ เศรษฐขจร. (2544, มกราคม – เมษายน). “บทบาทของผู้บริหารสู่ความสำเร็จของ
องค์การบริหารการศึกษา.” วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2) : 27-30.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2541). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร.
กรุงเทพฯ : สายธาร
- _____. (2546). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุดา ภิรมย์แก้ว. (2541). การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง.
- สุพัทธรา สุภาพ. (2541). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา. (2547). การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล :
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เทคนิค 19.
- สุภาษิต จำวงศ์. (2551). ทักษะคติของประชาชนต่อบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมในองค์การ
บริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษา หมู่บ้านปากเปื่อย หมู่ที่ 7 ตำบลบึงเนียม อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- สุเมธ แสงนิมมवल. (2556: พฤษภาคม-สิงหาคม). “ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” สถาบันพระปกเกล้า.
- อนันตชัย นาระถิ. (2552). คู่มือกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ
: สุตรไพศาล.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2548). รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ. พิมพ์ครั้งที่ 13.
กรุงเทพฯ : เสมอชมรม.
- Bartol, K. M., & Martin D. C. (1991). Management. New York : McGraw-Hill.
- Best, John W. and James, V.Kahn. (1993). Reserch in Education. 7thed. Boston :
Allyn and Bacon.
- Campbell, R. F. and R. T. Gregg. (1977). Administrative Behavior in Education. New
York : Cohen.

- Fritzen, S. (2000). Local Government Performance and Decentralization: A Comparative Approach With Application to Social Policy Reform in Vietnam. Ph.D. Dissertation. Princeton University.
- Gregg, R. T. (1957). Administrative Behavior in Education. New York : Free Press.
- Griffin, A. (1997). PDMA Research on new product development practices: updating trends Haper & Row. and benchmarking best practices. Journal of Product Innovation Management. (14) 429-458.
- Hazel Dayton, Genn. (1991). "Local Government's Role in Retaining Capital for Community Economic Development." [Online]. Available: <http://www.sustainable-city.org/articles/capital.htm>. Retrieved October 28, 2015.
- Knopf. Certo, S. C. (1989). Principle of Modern Management. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Martha S. Feldman and Anne M. Khademian. (2007). "The Role of the Public Manager in Inclusion: Creating Communities of Participation." New York : Alfred A. [Online]. Available: https://socialecology.uci.edu/sites/socialecology.uci.edu/files/users/feldmanm/Role_of_public_manager_-_Governance.pdf. Retrieved October 28, 2015.
- Shakya, Rajesh Kuma.r (2015). "Good governance in public procurement: An evaluation of the role of an e-procurement system." [Online]. Available: http://gateway.Proquest.com/openurl?url_ver=Z39.88-2004&res_dat=xri:pqdiss&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&rft_dat=xri:pqdiss:3714138. Retrieved October 28, 2015.
- Simon, H. A., D. W. Smithburge and V. A. Thompson. (1960). Public Administration. New York : Alfred A.
- Taro Yamane. (1960). Statistics : An introductory analysis. Singapore : Harper nternational Edition.
- Wikipedia. (2558). "เทศบาลเมืองสุรินทร์." [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://th.wikipedia.org>. สืบค้น 1 กันยายน 2558.

บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
THE BUDDHISM OF THE ECCLESIASTICAL DISTRICT SATUEK. BURIRAM
PROVINCE

พระพล อนาลโย (เพ็งพิศ) * วันชัย สุขตาม ** ศศิธร ศูนย์กลาง ***
Phra athikan phon analayo (Paengphit)¹ wanchai saktam²
Sasithorn Sunyklan³

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของประชาชนทั่วไป 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปที่มีต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการ วิจัยโดยการวิจัยแบบผสม (Mix Method Research) โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากประชาชน ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 397 คน เครื่องมือ วิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะของแบบสอบถามทั้ง ปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบ สมมติฐานโดย การทดสอบค่าที (t-test) และค่า เอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อบทบาทการเผยแผ่ ด้านบุคลิกภาพ เป็นด้านที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสื่อการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสุดท้าย คือ ด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ อภิปรายผลแยกเป็นรายด้านเพื่อกำหนดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

* หลักรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

*** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ ต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

3.1 ด้านบุคลิกภาพ ควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี น่าเลื่อมใส เคารพศรัทธา ไม่เห็นแก่ลาภสักการะ ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบ้าง ควรพูดจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดคำหยาบ และตรงต่อเวลา

3.2 ด้านเนื้อหา พบว่า ควรเทศน์เฉพาะสาระสำคัญ ๆ ไม่นานเกินไป จัดอบรมฝึกเทศน์เป็นประจำ การเตรียมความพร้อมก่อนแสดงธรรมทุกครั้ง บอกที่มาของสุภาษิตหรือพุทธพจน์ที่นำมาเป็นตัวอย่างประกอบ และเทศน์ให้กระชับเวลา

3.3 ด้านสื่อการสอน พบว่า ควรมีการแจกเอกสาร แผ่นพับ หรือหนังสือธรรมะ ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระพุทธศาสนา ฝึกฝนหรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการใช้สื่อที่ถูกต้อง ใช้ศัพท์ที่ง่าย เพื่อให้การสื่อสารเข้าใจตรงกัน และขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอสนับสนุนสื่อการสอนต่าง ๆ

Abstract

The objectives of this research were as follows : 1) to study the role of Buddhism propagation of the Sangha in Satuek District, Buriram Province, based on the opinions of the general public; 2) to compare the opinions of the general public on the role of Buddhism propagation of the Sangha in Satuek district, Buriram Province, classified by personal factors and; 3) to study the problems, obstacles, and recommendations for the role of Buddhism propagation of the Sangha in Satuek district, Buriram province. The research was mixed method research by survey research. Data were collected from 397 cases in Satuek District, Buriram Province. A questionnaire was used for data collection. The nature of the questionnaire was closed end and open end questions. Data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis test was examined by t-test and F-test and analyzed by One-way analysis of variance.

The results of this research were revealed as follows:

1. Opinions towards the Buddhism propagation by the Sangha in Satuek district, Buriram province, overall the average was at a high level. When considering in each aspect, it was found that opinions on the role of Buddhism propagation; personality was the highest aspect, followed by the teaching media was at a high level respectively. Lastly, the content aspect was at medium. Discussion the results was individually classified in order to determine the Buddhism propagation of the Sangha in Satuek District, Buriram Province.

2. The comparison of opinions of the Buddhism propagation of the Sangha in Satuek District, Buriram Province based on personal factors such as sex, age, educational background, occupation and monthly income, it was found that people with different sex, age, educational background, occupation and monthly income had also an opinion on the Buddhism propagation of Sangha in Satuek District, Buriram Province different. The statistics was significantly at the level of 0.05 which was accepted the hypothesis.

3. Problems, obstacles and recommendations for the development role of the Buddhism propagation of the Sangha in Satuek District, Buriram Province were found as follows:

3.1 Personality aspect should behave to be a good role model, faithfulness, not generous fortune; should listen to the opinions of others; should speak sweet words; do not speak course and be punctual;

3.2 The content aspect was found that monks should give a sermon only for a short period of time; should always prepare before giving a sermon; should tell the origin of the Buddhist proverbs or the Buddhist words that are briefly used as examples;

3.3 The teaching media aspect was found that there should be given Buddhist leaflet or Dharma books; monks should use modern technology to propagate Buddhism; should be trained or attended to develop the correct use of the teaching media; should be used a simple vocabulary to make communication understanding and matching; and request patronage from various related agencies in order to support various teaching medias.

บทนำ (Introduction)

พระพุทธศาสนาเข้ามาสู่ดินแดนของประเทศไทย เมื่อประมาณ พ.ศ. 236 สมัยเดียวกันกับประเทศศรีลังกา ด้วยการส่งพระสมณทูตไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในประเทศต่าง ๆ 9 สาย โดยการอุปถัมภ์ของพระเจ้าอโศกมหาราช กษัตริย์อินเดีย ในขณะที่ประเทศไทยรวมอยู่ในดินแดนที่เรียกว่าสุวรรณภูมิ ซึ่งมีขอบเขตกว้างขวาง มีประเทศรวมกันอยู่ในดินแดนส่วนนี้ทั้ง 7 ประเทศในปัจจุบัน ได้แก่ ไทย พม่า ศรีลังกา ญวน กัมพูชา ลาว มาเลเซีย ซึ่งสันนิษฐานว่ามีใจกลางอยู่ที่จังหวัดนครปฐมของไทย เนื่องจากได้พบโบราณวัตถุที่สำคัญ เช่นพระปฐมเจดีย์ และรูปธรรมจักรวางหมอบเป็นหลักฐานสำคัญ แต่พม่าก็สันนิษฐานว่ามีใจกลางอยู่ที่เมืองสะเทิม ภาคใต้ของพม่า พระพุทธศาสนาเข้ามาสู่สุวรรณภูมิในยุคนี้ นำโดยพระโสณะและพระอุตตระ พระเถระชาวอินเดีย เดินทางมาเผยแผ่พุทธศาสนาในแถบนี้ จนเจริญรุ่งเรืองมาตามลำดับ

พระเทพเวที (ประยูรค์ ปยุตโต) (2536 : บทคัดย่อ) การเผยแผ่ และถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ถือเป็นภารกิจสำคัญยิ่ง ที่คณะสงฆ์ต้องปฏิบัติ นอกจากนั้น การปฏิบัติและการดำรงชีวิตของพระภิกษุตาพระธรรมวินัย สามารถสร้าง ความศรัทธา ความเลื่อมใสให้เกิดขึ้นแก่พุทธศาสนิกชนทั่วไป ทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พุทธศาสนิกชน ได้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนในฐานะชาวพุทธอีกด้วย เมื่อเกิดความเลื่อมใสศรัทธาในพระธรรมวินัย และ คำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าแล้ว ก็มีวิธีการแสดงออกหลายอย่าง ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นชาวพุทธ โดยเฉพาะตั้งแต่สมัยพุทธกาล กุลบุตรชาวพุทธจะต้องหาโอกาสบรรพชาอุปสมบทเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาเพื่อศึกษาพระธรรมวินัย และภารกิจสำคัญของพระภิกษุสงฆ์นอกจากการปฏิบัติธรรมแล้วยังจะต้องทำหน้าที่เผยแผ่พระธรรมคำสอนของ พระบรมศาสดาให้แก่ชาวโลก ให้ชาวโลกได้พบกับความสุขที่แท้จริง หลุดพ้นจากวิญญูะสงสาร คือ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย ด้วยการปฏิบัติธรรมตามพุทธวิธี

ดังนั้น การเผยแผ่พระพุทธศาสนา จึงขึ้นอยู่กับ พระภิกษุสงฆ์เป็นสำคัญจึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาอย่างยิ่งว่า “พระพุทธศาสนา” ที่เกิดขึ้นมากกว่า 2,500 ปีแล้วนั้นมีประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการอย่างไร และเพราะเหตุใด ทั้งที่พระพุทธศาสนาก่อกำเนิดขึ้นในประเทศอินเดีย แต่พระพุทธศาสนาในอินเดียเองกลับเจริญรุ่งเรืองมาได้ในระดับหนึ่ง และต่อมากลับตกอยู่ในภาวะเสื่อมดังที่ทราบกันดี นักวิชาการ นักการศาสนาในปัจจุบันมองอดีตเป็นบทเรียนอันมีค่า จึงศึกษาถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาจากอดีตสู่ปัจจุบัน พร้อมทั้งคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาโณ) (2536 : บทคัดย่อ) การทำงานเผยแผ่ของคณะสงฆ์ไทยเป็นการสนองพระพุทธประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามที่พระพุทธองค์ได้ทรงดำเนิมาตั้งแต่สมัยที่พระพุทธองค์ทรงมีพระชนม์ชีพ กล่าวคือ หลังจากที่พระพุทธองค์ทรงตรัสรู้ในวันเพ็ญ 15 ค่ำเดือน 6 แล้ว พระพุทธองค์ได้ทุ่มเทใช้เวลาส่วนใหญ่ในการเผยแผ่พระธรรมที่พระองค์ได้ตรัสรู้มาแล้วนั้น พระองค์ทรงเห็นเป็นหนทางที่จะช่วยให้บรรดาสรรพสัตว์ทั้งหลายพ้นจากทุกข์ภัยในสังสารวัฏ ที่เวียนว่ายตายเกิดอยู่อย่างไม่รู้จักจบสิ้น น้ำพระทัยของพระองค์ มีพระมหากรุณาคุณ สุดที่จะพรรณนา มีความสงสาร

สรรพสัตว์และมนุษย์ทั้งหลาย พระมหากษัตริย์ คือ ความสงสารหมู่สัตว์ที่ลอยคอบอยู่ในทะเลทุกข์ปรารถนาจะช่วยสัตว์ให้พ้นจากทุกข์ ได้เสด็จไปเทศนาสั่งสอน ไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นคนชาติชั้นวรรณะใดไม่ว่าจะอยู่ใกล้หรืออยู่ไกลเพียงใด ถ้าเข้าข่ายแห่งพระญาณพอที่จะโปรดได้ พระองค์จะเสด็จไปโปรดเสมอ พระองค์ทรงเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยตั้งแต่ตรัสรู้ใหม่ ๆ จนถึงเสด็จดับขันธปรินิพพาน เพราะพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นเพื่อปลดเปลื้องความทุกข์ของมวลสัตว์ทั้งหลาย เป็นประเด็นที่สำคัญเมื่อถึงวันมาฆบูชา ในวันที่เพ็ญ 15 ค่ำ เดือน 3 พระพุทธองค์ทรงประชุมสงฆ์สาวกจำนวน 1,250 รูป เพื่อสรุปกำหนดทิศทางการทำงาน และประเมินผลการทำงานเผยแผ่ที่ได้ดำเนินผ่านมาแล้ว

นอกจากนั้นพระองค์ได้ประทานหลักการโดยสรุปตามที่เราทราบกันดี คือ “โอวาท” ได้แก่ การไม่ทำบาปทั้งปวง การยังกุศลให้ถึงพร้อม และการทำใจของตนให้ผ่องใส 3 อย่างนี้เป็นคำสอนของพระพุทธเจ้า และเรามักเรียกกันว่านี่ คือ หัวใจพระพุทธศาสนาที่สะท้อนให้เห็นถึงพุทธประสงค์ของพระองค์ การเผยแผ่อาจมีรูปแบบวิธีการที่หลากหลายเป็นต้นว่า การทำตัวอย่างที่ดีให้เห็นก็เป็นการเผยแผ่ การเดินที่สงบเสียงมรียบร้อย การนุ่งห่ม คลุมจีวร ให้เป็นปริณทลเรียบริยการแสดงความเคารพคารวะต่อผู้อาวุโสให้ประชาชน เยาวชนได้เห็น การทำกิจวัตรทุกอย่างของพระสงฆ์ เช่น ท้าวตรัสวคมนตรี บำเพ็ญภาวนาเจริญกรรมฐานไม่ว่าจะเป็นสมถกรรมฐานหรือวิปัสสนากรรมฐาน ก็ล้วนเป็นไปเพื่อเผยแผ่พระธรรมคำสอน การเผยแผ่ทำได้ทั้งการกระทำตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าและนำหลักคำสอนมาเผยแผ่ คำที่พูดก็พูดตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า พฤติกรรมการกระทำทุกอย่างล้วนเป็นการเผยแผ่ได้ทั้งสิ้น

สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงประทานการอุปสมบทให้แก่พระอัญญาโกณฑัญญะนับว่าเป็นการสืบศาสนทายาทเป็นครั้งแรก และทรงประกาศความจริงแห่งชีวิต ด้วยการทรงแสดงพระธรรมจักกัปปวัตตนสูตร เปนปฐมฤกษ์แห่งการประกาศพระพุทธศาสนา ณ ปาอิสิปตนมฤคทายวัน หลังจากนั้นก็ทรงส่งสาวกไปประกาศพระสัทธรรม ด้วยพระพุทธดำรัสว่า

“ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงเที่ยวจาริกไปเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์โลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูล และความสุกสกาวแก่พสกนิกรและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกัน สองรูป จงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น มีความงามในท่ามกลาง และความงามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะบริสุทธิบริบูรณ์ครบถ้วน”

พระเทพเวที (ประยูรค์ ปยุตโต) และระวี ภาวิไล, ดร. (2532 : 9) พระพุทธศาสนาได้สืบสายหลักธรรมวินัยมาเนิ่นนาน จึงมีหลักธรรมหนึ่ง คอพระสูตรต้นตอปฏิภักที่มาจากพระไตรปิฎก วัสสการสูตรในวัสสการพราหมณ ครั้งหนึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ ณ สารินทเจดีย์ เขตกรุงเวสาลี ครั้งนั้น เจาสิจฉวิหลายองค์ ไตพากันไปเฝ้าพระองค์และสิ่งที่พระองค์ทรงตรัสเตือนเจาสิจฉวิ คือ การแสดงหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการว่า ทราบใดที่บ้านเมืองใดที่ยังรักษาธรรมทั้ง 7 ประการนี้ไว้ได้ครบถ้วน บ้านเมืองนั้นก็จะมีแต่ความเจริญฝ่ายเดียวจะไม่มีวามเสื่อมเลย ไมวาแวนแควนใด ๆ จะมีแสนยานุภาพมากมายอย่างไร ก็ไไมอาจรุกรานลวงล้ำเข้ามาย่ำยีปิตาไได้

หลังจากสังคายนาพระธรรมวินัย ครั้งที่ 3 พระเจ้าอโศกมหาราช องค์ประธาน ศาสนูปถัมภก ได้ส่งพระมหาเถระไปประกาศพระพุทธศาสนา 9 สาย โดยเฉพาะประเทศไทยก็ได้รับผลจากการประกาศพระพุทธศาสนาในครานั้น ทำให้พระพุทธศาสนาแผ่จรจายไปทั่วทุกมุมโลกและสร้างประโยชน์สำคัญคือ การทำให้เกิดความสามัคคีของคนในชาติเพราะอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักพุทธธรรมนำชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีกินดี

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2537 : 33) ในปัจจุบันพระพุทธศาสนา มีหลักศาสนธรรมที่สามารถน้อมนำไปปฏิบัติมีศาสนสถานไว้ สำหรับประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และมีศาสนบุคคล คือ พระสงฆ์เป็นผู้สืบทอดเจตนารมณ์ปฏิบัติตามคำสอนของพระพุทธเจ้าแล้วเผยแผ่พุทธธรรม ในสังคมไทยให้ความสำคัญกับพระสงฆ์เนื่องจากเห็นว่าบุคคลที่มีฐานะพิเศษทางสังคมได้รับการยอมรับนับถือ สังคมไทยให้ความสำคัญเพื่อและแสดงความเคารพนอบน้อมต่อพระสงฆ์เมื่อได้พบเห็นยังพระสงฆ์ที่มีวัตรปฏิบัติเคร่งครัดตามพระธรรมวินัยด้วยแล้ว มักจะได้รับการยอมรับนับถือจาก

พุทธศาสนิกชนอย่างมาก เมื่อพระสงฆ์เป็นแบบอย่างที่ดีของพุทธศาสนิกชนยิ่งทำให้พระศาสนาเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้นไป หากพระสงฆ์ประพฤติในทางเสียหายก็จะทำให้ศาสนามีความเศร้าหมองและประชาชนเสื่อมความศรัทธา เมื่อพระสงฆ์ประพฤติดีปฏิบัติชอบ คุณประโยชน์ก็จะเกิดแก่สังคมสงฆ์นั้น การที่พระสงฆ์ต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับประชาชนมากขึ้น ก็ยิ่งควรต้องตระหนักในสมณภาวะและภาระหน้าที่ ที่เกี่ยวเนื่องพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง โดยมีการศึกษาปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างถูกต้อง ไม่สร้างความเสื่อมทรามหรือสิ่งที่ไม่ดีงามแก่พระพุทธศาสนา

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2547 : 2) สมัยก่อนนิยมใช้คำว่า การปกครองคณะสงฆ์ แต่ปัจจุบันใช้คำว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อบังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในการปกครองให้เรียบร้อยดีงาม ส่วนการบริหารจะเป็นไป เพื่อการบริหารจัดการในการที่จะดำเนินงาน นั้น ๆ ให้สำเร็จ ในการบริหารนั้น

พระภิกษุวิริยคุณ (เผด็จ ทตฺตชีโว) (2547 : 1 2) ได้ให้ความหมายของการผู้บริหารเอง จะต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร และต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยพึงประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่าถ้าเห็นจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่กว่า เพราะเสียสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อย เพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงการปกครองคณะสงฆ์หรือการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จึงต้องเห็นพระธรรมวินัยเป็นหลัก เพราะพระธรรมวินัยเป็นทั้งโครงสร้างและการจัดสภาพสังคมสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยและเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังคมด้วยทุกคนจะรู้จักหน้าที่ของตนเอง

สรุปได้ว่า วัดเป็นศูนย์กลางในชีวิตทางศาสนาและสังคม เป็นแหล่งการสมาคม เป็นที่มาของแหล่งวัฒนธรรมเป็นศูนย์กลางการดำรงชีวิตประจำวัน และเป็นสถานที่แก้ปัญหาต่าง ๆ ของครอบครัวไทยในชนบท บทบาทของคณะสงฆ์ในอดีตและปัจจุบันที่ได้รับความเชื่อถือ และเป็นที่ยืนชมของพุทธศาสนิกชนทั่วไป โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีส่วนช่วย

กล่อมเกลาคิดใจและลักษณะนิสัย ของคนไทยให้โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเพื่อแผ่กับบทบาทที่มีต่อการพัฒนาสังคมไทยในด้านต่าง ๆ รวมทั้งยังรับเป็นภาระในการแก้ไขปัญหาทางสังคม เนื่องจากพระสงฆ์เป็นบุคคลในท้องถิ่นที่ใกล้ชิดปัญหาจึงรู้ซึ่งถึงปัญหาต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี คณะสงฆ์อำเภอสตึก เป็นหนึ่งในเขตปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการจะให้วัดเป็นศูนย์กลางการเผยแผ่ชุมชนอย่างเช่นในอดีต จึงจำเป็นต้องพัฒนาวัดในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมดานการเผยแผ่เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนพุทธศาสนิกชนนั้น คณะสงฆ์มีบทบาทสำคัญที่สุดเพราะถือกันว่าวัด สถาบันสงฆ์เป็นสถาบันทางจริยธรรม เป็นสถาบันของผู้นำทางด้านจิตใจของสังคม

ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา บทบาทด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์อำเภอสตึก นั้น มีหน้าที่ศึกษาปฏิบัติธรรม เผยแผ่คำสอน สืบต่อพระพุทธศาสนา มีคุณธรรมและหลักความประพฤติที่ต้องปฏิบัติมากมาย หน้าที่ของคณะสงฆ์ที่สัมพันธ์กับคฤหัสถ์ ได้แก่การให้ความอนุเคราะห์ชาวบ้าน ตามหลักปฏิบัติในฐานะที่พระภิกษุเป็นเสมือนทิศเบื้องบน โดยมีระบบจัดบุคลากรเพื่อดำเนินการเผยแผ่ กลุ่มบุคคลเป้าหมายในการเผยแผ่ วิธีการเผยแผ่ สื่อในการเผยแผ่ แล้วนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการแก้ไข อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และเป็นที่ซัดเกล้าจิตใจของพุทธศาสนิกชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในอำเภอสตึกที่มีต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง “บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรทั้งหมดในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวนทั้งสิ้น 112,258 คน (ข้อมูล พ.ศ. 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชน จำนวน 397 ราย ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane. 1967 : 581) ซึ่งใช้ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ที่นัยสำคัญ 0.05

1.3 การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Sampling) ดังนี้

1.3.1 ขั้นตอนที่ 1 แบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มชุมชน

1.3.2 ขั้นตอนที่ 2 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยใช้ตำบลเป็นเขตพื้นที่ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

1.3.3 ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น แล้วนำมาหาสัดส่วนของประชากร เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น โดยใช้ค่าเฉลี่ยร้อยละเมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ประชากรของแต่ละขนาดได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของบทบาทการเผยแพร่พระพุทธรศาสนาของคณะสงฆ์ในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์” เป็นเพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของประชาชนใน 3 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านเนื้อหา และ 3) ด้านสื่อการสอน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ที่มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง ระดับความคิดเห็น มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง ระดับความคิดเห็น มาก |
| 3 | หมายถึง ระดับความคิดเห็น ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อย |
| 1 | หมายถึง ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด |

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (ประกอบ กรรณสูตร. 2542 : 108)

- | | |
|------------------------------|--|
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 | หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 | หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการมาก |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 | หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 | หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการน้อย |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 | หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ มีลักษณะเป็นปลายเปิด (Open ended Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

2.2 ขั้นตอนการสร้างและตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยพิจารณาตามหลักระเบียบและวัตถุประสงค์ของการวิจัยหลัก เพื่อเป็นกรอบประเด็นคำถาม

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนเป็นข้อกระทงความ (Item) ของแบบสอบถาม ตามองค์ประกอบต่าง ๆ ของบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.2.3 จัดทำร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงเนื้อหา รายละเอียดให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอ ประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบและแก้ไขเพิ่มเติมข้อความให้ครอบคลุมเนื้อหาและรัดกุมยิ่งขึ้น

2.2.5 นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการจัดทำหนังสือขอความร่วมมือใน

การพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
- 2) อาจารย์ ดร.สิริพัฒน์ ลาภจิตร
- 3) อาจารย์ ดร.อภิชาติ แสงอัมพร

นำผลการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตร IOC (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งผลการวิเคราะห์ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความชัดเจน

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยการใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach. 1971 : 160)

2.2.9 นำผลการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ และนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

3.1 จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เพื่อขออนุญาตต่อนายอำเภอสตึก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากประชาชนในพื้นที่

3.2 เตรียมความพร้อมของแบบสอบถาม ให้มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปเสนอขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลต่อนายอำเภอสตึก พร้อมชี้แจงรายละเอียดของการดำเนินการศึกษาวิจัยและการดำเนินการเพื่อใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยลงไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนทั้งหมดแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ถ้ายังไม่สมบูรณ์คัดแบบสอบถามฉบับนั้นออกแล้วดำเนินการเก็บ

รวบรวมข้อมูลใหม่จนครบจากนั้นจึงได้เริ่มทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีการวิจัยที่เลือกใช้ในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2 นำผลของข้อมูลบันทึกเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติที่เลือกใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาค่าทางสถิติ

4.3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะตารางแสดงผลการวิเคราะห์พร้อมการแปลความหมายโดยวิธีการพรรณนาตามค่าสถิติของแต่ละตารางข้อมูล

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูลและใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ

5.1.1 สถิติหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

5.1.2 สถิติหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

5.2 สถิติพื้นฐาน

5.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

5.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

5.2.4 ค่าความแปรปรวน (F – test)

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัย เรื่องบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ นั้นมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ พร้อมทั้งขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาบูรณาการ เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามขอบเขตของการวิจัย

2. หลังจากได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ผู้วิจัยนำไปเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์

3. ผู้ให้ข้อมูลในขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ประชาชนในเขตอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 ราย โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ดังนี้

- 3.1 ต้องไม่ใช่บุคคลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ
- 3.2 เป็นประชาชนที่เป็นผู้นำชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือ
- 3.3 เป็นประชาชนที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือ
- 3.4 เป็นประชาชนที่มีอำนาจกำหนดนโยบายระดับตำบล

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวผู้วิจัยโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำในอันดับท้ายและเป็นประเด็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดเป็นประเด็นคำถามจากนั้นได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับแก้ไขก่อนที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจะใช้เวลาอย่างน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับช่วงเวลาที่เข้าทำการสัมภาษณ์ว่าผู้ให้ข้อมูลมีความสะดวกในการให้ข้อมูลมากน้อยเพียงใด

6. ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบและยืนยันข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เนื่องจากความน่าเชื่อถือของการวิจัยเชิงคุณภาพขึ้นอยู่กับตัวผู้วิจัยและข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ (สุภางค์ จันทวานิช. 2553 : 130) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการสามเส้า คือ บุคคล สถานที่ และเวลาแตกต่างกัน โดยกาควบคุมคุณภาพของการบันทึกข้อมูล โดยการจดบันทึกอย่างละเอียดและทันทีที่มีการสัมภาษณ์

7. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา (Category) จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นประเด็นร่วมหรือประเด็นหลัก (Theme) และอธิบายเนื้อหา (Text) จากนั้นจึงนำผลการศึกษาที่ได้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายหลังที่มีการอภิปรายผล และเพิ่มเติมข้อมูลให้สมบูรณ์

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ได้สรุปผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

1. สถานภาพส่วนบุคคล

ประชาชนส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 มีอาชีพ รับจ้าง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.677) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อบทบาทการเผยแผ่ ด้านบุคลิกภาพ เป็นด้านที่สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.726) รองลงมา คือ ด้านสื่อการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.752) ตามลำดับ และสุดท้าย คือ ด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.799)

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกเป็นด้าน

2.2.1 ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.726) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ที่มากที่สุด คือ แนะนำในเรื่องที่ดี และมีประโยชน์ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.902) รองลงมา คือ ไม่เห็นแก่ลาภสักการะ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.967) ตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.945) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าเลื่อมใส เคารพ ศรัทธา ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.946) ประพฤติตนสมควรฐานะสมณะสารูป ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.951) แนะนำในเรื่องที่ดี ไม่แนะนำในเรื่องไม่ดี ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.951) รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ และรู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.873) มีศิลปะในการพูดในที่ชุมชนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.965) สามารถรับฟังคำเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ได้ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.961) ตามลำดับ และสุดท้าย คือ สามารถอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.961)

2.2.2 ด้านเนื้อหา โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.799) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ที่มากที่สุด คือ มีการสรุปข้อคิดที่ได้จากการฟังการเทศน์ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.944) รองลงมา คือ มีการยกอุทาหรณ์หรือตัวอย่างที่นำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.979) เนื้อหาการเทศน์กระชับได้ใจความ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.952) ภาษาที่ใช้ในการเทศน์เป็นภาษาที่เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.973) แสดงธรรมะในเรื่องใกล้ตัวผู้ฟังและเหมาะสมกับยุคสมัย ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.965) มีการอ้างที่มาขอเนื้อหาที่เทศน์ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.988) มีวิธีการเทศน์ที่น่าฟัง ($\bar{X} =$

3.46, S.D. =0.978) เนื้อหาที่เทศน์สมัยเข้ากับโลกในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.45$, S.D. =0.985) ไม่สับสนยืดยาว ($\bar{X} = 3.43$, S.D. =0.981) ตามลำดับ และสุดท้าย คือ เป็นลักษณะการสนทนาธรรมที่มีการถามตอบไปด้วย ($\bar{X} = 3.40$, S.D. =1.002)

2.2.3 ด้านสื่อการสอน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D. =0.677) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ที่มากที่สุด คือ สอนโดยการให้ทำความดี ละเว้นความชั่ว ทำจิตใจให้ผ่องใส บริสุทธิ์ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. =0.904) รองลงมา คือ สอนโดยการพูดถึงกฎแห่งกรรม ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ($\bar{X} = 3.77$, S.D. =0.970) สอนสิ่งที่มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. =0.972) วิธีการเผยแผ่ควรมีหลาย ๆ แบบตามความเหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง สถานที่และโอกาส ($\bar{X} = 3.49$, S.D. =0.986) เนื้อหาธรรมะมีความสอดคล้องกับเหตุการณ์ ปัจจัย ($\bar{X} = 3.49$, S.D. =0.971) มีการเปรียบเทียบอุปมา อุปมัยให้เข้าใจเนื้อหาธรรมะ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. =1.021) ใช้สื่อประกอบการเผยแผ่ธรรมะที่ทำให้เนื้อหาน่าสนใจ เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 3.45$, S.D. =0.965) มีการเล่านิทานแล้วยกอุทาหรณ์ประกอบเนื้อหาธรรมะ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. =0.998) มีการใช้สื่อที่ทันสมัยในการเผยแผ่ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. =1.007) ตามลำดับ และสุดท้าย คือ มีการยกพุทธศาสนสุภาษิต คำคม คำสอน คำกลอน ประกอบเนื้อหา ($\bar{X} = 3.40$, S.D. =1.014)

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

3.1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3.2 ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงยอมรับปฏิเสธสมมติฐาน

3.3 ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแตกต่างกัน พบว่า ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

3.4 ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

3.5 ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

4.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี น่าเลื่อมใส เคารพ ศรัทธา ไม่เห็นแก่ลาภสักการะ ควรรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบ้าง ควรพูดจาไพเราะอ่อนหวาน ไม่พูดคำหยาบ และตรงต่อเวลา

4.2 ด้านเนื้อหา พบว่า ควรเทศน์เฉพาะสาระสำคัญ ๆ ไม่นานเกินไป จัดอบรมฝึกเทศน์เป็นประจำ การเตรียมความพร้อมก่อนแสดงธรรมทุกครั้ง บอกที่มาของสุภาษิตหรือพุทธพจน์ ที่นำมาเป็นตัวอย่างประกอบ และเทศน์ให้กระชับเวลา

4.3 ด้านสื่อการสอน พบว่า ควรมีการแจกเอกสาร แผ่นพับ หรือหนังสือธรรมะ ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาพระพุทธรูป ฝึกฝนหรือเข้าอบรมเพื่อพัฒนาการใช้สื่อที่ถูกต้อง ใช้ศัพท์ที่ง่าย เพื่อให้การสื่อสารเข้าใจตรงกัน และขอความอุปถัมภ์จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอสนับสนุนสื่อการสอนต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

1. ด้านบุคลิกภาพ พบว่า คณะสงฆ์ควรตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อพุทธศาสนิกชนเพราะคณะสงฆ์เป็นผู้สืบทอดศาสนาโดยตรง ประชาสัมพันธ์โครงการออกสื่อที่วิบวับ ๆ เวลาเทศน์อยากให้เทศน์แบบยกตัวอย่างให้ชัดเจนเน้นพระธรรมให้มาก มีเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำให้สังคมของเราเสื่อมลงจิตใจของคนรวมทั้งเด็ก ๆ จึงต่ำ ลงมาก มีความเห็นแก่ตัวและด้านของศีลธรรมเกี่ยวกับเรื่องของเพศศึกษา ควรจะจัดให้มีคณะสงฆ์เข้าไปเผยแพร่พระพุทธศาสนาในโรงเรียนให้มากขึ้นและบ่อยขึ้น ปัจจัยที่ทำให้การส่งเสริมพระสงฆ์มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้นมีอยู่หลายประการด้วยกัน ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นจากวัด ชุมชน สถานศึกษา หน่วยงานราชการ ในเรื่องของอุปกรณ์ สถานที่ และงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ คณะสงฆ์ต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อพุทธศาสนิกชนเพราะคณะสงฆ์เป็นผู้สืบทอดศาสนาโดยตรง ประชาสัมพันธ์โครงการออกสื่อที่วิบวับ ๆ เวลาเทศน์อยากให้เทศน์แบบยกตัวอย่างให้ชัดเจนเน้นพระธรรมให้มาก ควรจะจัดให้มีคณะสงฆ์เข้าไปเผยแพร่พระพุทธศาสนาในโรงเรียนให้มากขึ้นและบ่อยขึ้น จากสภาพปัจจุบันสังคมมีปัญหาต่าง ๆ ทางด้านคุณธรรมจริยธรรมมากมายเป็นเหตุให้สังคม

2. ด้านเนื้อหา พบว่า พระสงฆ์ควรมีบทบาทในการเผยแผ่ความรู้ทางศาสนามากขึ้น เพื่อที่จะให้ประชาชนได้ทราบ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา เนื่องจากข้อกำหนดที่ค่อนข้างเคร่งครัดของมหาเถรสมาคมในเรื่องคุณสมบัติพระสอนศีลธรรมจึงทำให้ขาดแคลนพระสอนศีลธรรมเผยแผ่ออกสื่อที่วิบวับและวิหยาเป็นประจำสมควรอย่างมากที่จะมีการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ทุกรูป ควรที่จะจัดให้มีคณะสงฆ์เข้าไปสอนเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน พระสงฆ์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมในโรงเรียน ประถม ศึกษา ประพฤติธรรมปฏิบัติธรรมอันเป็นประโยชน์แก่ไปในสังคมและด้านการสงเคราะห์ คือ การที่พระสงฆ์ต้องให้คำแนะนำปรึกษา แก่ผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสงเคราะห์ทางจิต ซึ่งถือเป็นหน้าที่โดยหลักของพระสงฆ์ เมื่อ

พระสงฆ์ได้นำเอาบทบาททั้งสามด้านไปปฏิบัติ ย่อมทำให้พระสงฆ์เป็นผู้นำทางจิตใจที่ดีคณะสงฆ์ ควรให้ความรู้แลแสดงบทบาทของของตนในทางที่ดี คณะสงฆ์ทุกรูปควรที่จัดให้มีคณะสงฆ์เข้าไปสอนเกี่ยวกับพระพุทธศาสนา บทบาทในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพระสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ คณะสงฆ์มีส่วนโดยประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดี นำเลื่อมใสเคารพ ศรัทธา สมควรแก่ฐานะมีศิลปะในการพูดมีเนื้อหากระชับได้ใจความ

3. ด้านสื่อการสอน พบว่า ปัจจุบันมีเทคโนโลยีในการสื่อสารเพิ่มขึ้นมากทำให้มีหลายวิธีในการเผยแพร่ มีการสื่อสารที่ทันสมัยสามารถให้ความรู้ทางศาสนาได้อย่างทั่วถึง มหาเถรสมาคม กรมการศาสนา ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดำริร่วมกันในอันที่จะแก้ปัญหาเด็กและเยาวชนเพื่อให้เป็นคนดี มีความรู้คู่คุณธรรม เผยแพร่สื่อที่วีและวิทยุเป็นประจำ ข้าพเจ้าคิดว่าปัจจุบันสังคมไทยมีความจำเป็นมากที่จะองนำเอาพระพุทธศาสนาเข้าไปสู่สถานศึกษาเช่นเด็ก ๆ สมควรที่จะต้องได้รับการเรียนรู้ด้านศีลธรรมตั้งแต่เยาว์วัยเพราะสังคมไทยปัจจุบันโลกแห่งเทคโนโลยีเจริญมากขึ้นแต่จิตในคนกลับต่ำทรามลงสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมากในด้านสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ แนวความคิดและการกระทำมีการแข่งขันและหันเข้าหาวัตถุนิยมมากขึ้น ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตแปรเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเช่นนี้ก่อให้เกิดความเห็นแก่ตัว ขาดคุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้นทุกปีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กับเด็กในวัยเรียนสมควรได้รับการวางพื้นฐานทางจริยธรรมให้เข้มแข็งที่สุด เพื่อเด็กเหล่านั้นจะได้ เจริญเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในภายภาคหน้า

อภิปรายผล

จากการดำเนินการวิจัย เรื่อง บทบาทการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนในอำเภอสตึก ที่มีต่อบทบาทการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อบทบาทการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ความคิดเห็นในการพัฒนาบทบาทการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา คือ ด้านสื่อการสอน ตามลำดับ และสุดท้าย คือ ด้านเนื้อหา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ แนะนำในเรื่องที่ดี และมีประโยชน์ รองลงมา คือ ไม่เห็นแก่ลาภสักการะ ตรงต่อเวลา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเลื่อมใส เคารพ ศรัทธา ประพฤติตนสมควรฐานะ สมณะสารูป แนะนำในเรื่องที่ดี ไม่แนะนำในเรื่องไม่

ดี รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ และรู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร มีศิลปะในการพูดในที่ชุมชนเป็นอย่างดี สามารถรับฟังคำแนะนำวิพากษ์วิจารณ์ได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสันติธรรมาภิจิต (บุญชัย สนติกโร) (2554 : 56) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบ ว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี จำแนกตามสภาพส่วนบุคคลโดยรวม พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ พระสังฆาธิการ ต่างกันมีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้สำหรับพระสังฆาธิการที่มีอายุพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหาในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานีพบว่า ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ พระสงฆ์บางรูปไม่เข้าใจพระธรรมวินัยและกฎหมายคณะสงฆ์และผู้ปกครองขาดการเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณร มีส่วนรวมในการกำหนดนโยบาย วางกฎระเบียบและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการปกครองแนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ควรอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีสมณสัญญาและอบรมในเรื่องพระธรรมวินัยจรรยา มารยาทการปฏิบัติอันเกี่ยวกับพิธีหรือแบบอย่างที่ดีและมีการดูแลพระสงฆ์ภายในวัดอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันและเป็นธรรม รวมทั้งมีการยกย่องและชมเชยพระสงฆ์ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบกิจวัตรอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านเนื้อหา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มีการสรุปข้อคิดที่ได้จากการฟังการเทศทุกครั้ง รองลงมา คือ มีการยกอุทาหรณ์หรือตัวอย่างที่นำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ เนื้อหาการเทศกระชับได้ใจความ ภาษาที่ใช้ในการเทศน์เป็นภาษาที่เข้าใจง่าย แสดงธรรมะในเรื่องใกล้ตัวผู้ฟังและเหมาะสมกับยุคสมัย มีการอ้างที่มาขอเนื้อหาที่เทศน์ มีวิธีการเทศน์ที่น่าฟัง เนื้อหาที่เทศน์สมัยเข้ากับโลกในปัจจุบัน ไม่สับสนยืดเยื้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เป็นลักษณะการสนทนาธรรมที่มีการถามตอบไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสนธินติกโร (2544 : 155) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของพระมหากัจจายนเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระมหากัจจายนเถระได้เผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยใช้วิธีการสอน 4 อย่าง คือ สันตัสสนา สมาทปนา สมุตเตชชา และสัมปหังสนา พร้อมทั้งใช้รูปแบบการสอนอีก 4 อย่าง คือ แบบสากัจฉาหรือสนทนาธรรม แบบบรรยาย แบบตอบปัญหาและการวางกฎระเบียบโดยการอธิบายพุทธพจน์อย่างละเอียดลึกซึ้งเพื่อ ถายทอดแก่นภิกษุ อุบาสกอุบาสิกา และบุคคลทั่วไปให้เข้าใจในหลักธรรมได้อย่างแจ่มแจ้งเหมือนกับพระพุทธเจ้าทรง แสดงเองด้วยวิธีการบรรยายอธิบายเนื้อความแห่งธรรม และตอบปัญหาธรรม เป็นต้น จนเป็นที่ไว้วางพระทัยของพระพุทธเจ้าให้ไปประกาศพระศาสนา ณ แคว้นอวันตี ทำให้บุคคลผู้ไม่มีศรัทธาเกิดศรัทธาเลื่อมใสเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้มีศรัทธา

เลื่อมใสอยู่แล้วเกิดความเลื่อมใยังยิ่งขึ้น สนวนบุคคลที่มีใต้นับถือพระพุทธศาสนามากอนก็หันมานับถือพระพุทธศาสนาประกาศตนเป็นอุบาสกจำนวนมาก ทานได้ประพันธ์คัมภีร์ขึ้น 6 เล่ม คือ กัจจายนไวยการณจุฬินิรุตติมหานิรุตติเนตติเปฏโปกเทศ และวัณณนิตติ

สรุป บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยเราด้วยแล้วเราจะเห็นได้ชัดเจนมาก เพราะสังคมไทยตั้งแต่เกิดจนกระทั่งถึงตายจะมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทของพระสงฆ์ตลอด อย่างงานแต่งงานก็ต้องนิมนตพระสงฆ์มาในงานแต่งงานด้วย พอเกิดก็ต้องนิมนตพระมาในงานวันเกิด หรือเสบาตรทำบุญวันเกิด เจ็บป่วยก็ไปหาพระทำบุญ และบางแห่งพระอาจเป็นหมอกกลางบ้าน เป็นเจ้าของตำราหมอยาพื้นบ้าน ตามภูมิปัญญาชาวบ้าน บทบาทที่มีความชัดเจนมากขึ้น

3. ด้านสื่อการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สอนโดยการให้ทำ ความดี ละเว้นความชั่ว ทำจิตใจให้ผ่องใส บริสุทธิ์ รongลงมา คือ สอนโดยการพูดถึงกฎแห่งกรรม ทำดี ได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว สอนสิ่งที่มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ วิธีการเผยแพร่ธรรมะมีหลาย ๆ แบบตามความเหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง สถานที่และโอกาส เนื้อหาธรรมะมีความสอดคล้องกับเหตุการณ์ ปัจจุบัน มีการเปรียบเทียบอุปมา อุปมัยให้เข้าใจเนื้อหาธรรมะ ใช้สื่อประกอบการเผยแพร่ธรรมะที่ทำให้ เนื้อหาน่าสนใจ เข้าใจง่าย มีการเล่านิทานแล้วยกอุทาหรณ์ ประกอบเนื้อหาธรรมะ มีการใช้สื่อที่ทันสมัยในการเผยแพร่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการยกพุทธศาสนสุภาษิต คำคม คำสั้น คำ กลอน ประกอบเนื้อหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุญเลิศ ธรรมทสสี (โอรุสสุ) (2543 : 8-10) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาวิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระราชาวิเทศ (หลวงพ่อดุณ ปรีสุทโธ)” ใน งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระราชา วิเทศ (หลวง พ่อดุณ ปรีสุทโธ) วัดบ้านไร่ตำบลกุดพิพาน อำเภอดานขุนทด จังหวัดนครราชสีมา เพราะเห็นว่า ทาน เป็นพระที่สามารถสื่อสารกับประชาชนได้ทุกระดับ และประสบผลสำเร็จในการ เผยแพร่พระพุทธศาสนา คือมีประชาชนศรัทธาเคารพนับถือมากมาย ทุกคนตางมุ่งสู่วัดบ้านไร่ เพื่อเข ่าไปกราบนมัสการทาน ยิ่งนับวันก็เพิ่มมากขึ้นไม่ว่านักขา นักรเมือง นักกีฬา หรือนักวิชาการ ต่างก็ หันมาสนใจเขาหาทานอยู่เสมอ แม้กระทั่งเวลาเกิดปัญหาที่แกไม่ตกก็มักจะให้ทานเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง เช่น ปัญหา เรื่อง วาย หุเค และปัญหาเสพติด จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาค้นคว ่า โดยได้ทำการวิจัยเชิงเอกสาร คือศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ และการสื่อสาร โดย ศึกษาถึงวิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้าในครั้งที่พระองค์ยังทรงมีพระชนมอยู่ จาก หนังสือพระไตรปิฎกเทคนิคและวิธีการสอนของพระพุทธองค์พุทธวิธีการสอนตามแนวธรรมบท วิธีการ เผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสาวก และวิธีการเผยแพร่พระพุทธศาสนาในสมัยต่าง ๆ ในประเทศไทย สอนการสื่อสารตามหลักกระบวนการสื่อสารใช้ทฤษฎีด้านการสื่อสาร ทฤษฎีการสื่อสารเพื่อการโน้มน าวใจ และมีแนวคิดพร้อมทั้งวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องด้วย

อภิปรายผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ จึงทำให้มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ จึงทำให้มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ จึงทำให้มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ จึงทำให้มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะ จึงทำให้มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ให้มีผลสัมฤทธิ์ต่อไป ตามลำดับดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติการ

ผลการวิจัยเรื่อง บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะในประเด็นที่สำคัญเพื่อมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในอำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ อีกทั้งยังเป็นแนวทางแก่อำเภออื่น ๆ ในการนำไปปรับปรุงและพัฒนาตามแนวคิดด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพ คณะสงฆ์ควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี น่าเลื่อมใส เคารพศรัทธา เช่น พุดจาไพเราะ อ่อนหวาน ไม่พูดคำหยาบ ประพฤติตนสมเหมาะสมแก่ตามสมณะสาธูป เป็นต้น คณะสงฆ์ควรรับฟังคำเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์ได้ ตรงต่อเวลา และไม่เห็นแก่ลาภสักการะมากจนเกินไป

1.2 ด้านเนื้อหา คณะสงฆ์ควรเทศน์ให้กระชับเวลา ได้ใจความ เทศน์เฉพาะสาระสำคัญ ไม่นานเกินไป ทันสมัย และเข้ากับโลกปัจจุบันได้ คณะสงฆ์ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เช่น การสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ หรือสื่ออินเทอร์เน็ต เป็นต้น คณะสงฆ์ควรจัดอบรมฝึกเทศน์เป็นประจำ เพื่อเพิ่มทักษะให้แก่พระสงฆ์สามเณร

1.3 ด้านสื่อการสอน คณะสงฆ์ควรมีลีลาและวิธีการเทศน์ที่น่าฟัง มีการยกอุทาหรณ์หรือตัวอย่างประกอบ คณะสงฆ์ควรมีการจัดทำเอกสาร แผ่นพับ หรือหนังสือธรรมะ เพื่อใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นธรรมทานเพิ่มอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ในจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาทัศนคติของประชาชนในเขตปกครองที่มีต่อบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์สามเณรระดับภาคหรือระดับหน

2.3 ควรศึกษาบทบาทด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์โดยการประยุกต์ตามหลักธรรมาภิบาลหรือหลักธรรมอื่น ๆ ในพระพุทธศาสนา

2.4 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ระดับจังหวัด

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2522). **คู่มือครูจริยศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). **วัดพัฒนา 43**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรรณิกา ขวัญอารีย์. (2535). **บทบาทผู้นำท้องถิ่นต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็กในชุมชนที่มีระดับการพัฒนาต่างกัน : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- งามตา สุขประเสริฐ. (2542). **การมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2532). **หลักมานุษยวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์.

- งามพิศ สัตย์สงวน. (2537). **สังคมและวัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรัฐติ เสนาคำ. (2549). **แนวคิดคนพลัดถิ่นกับการศึกษาชาติพันธุ์ในว่าด้วยแนวทางการศึกษาชาติพันธุ์**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- จิตยา สุวรรณชฎ. (2527). **พัฒนาการ : ความคาดหวังบทบาทของพัฒนาการคณะกรรมการหมู่บ้านและเจ้าหน้าที่ระดับตำบล**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- จิตยา สุวรรณชฎ. (2527). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ตุลา มหภาพสุชานนท์. (2546). **หลักการจัดการท่าเรือแหลมฉบัง : LAEM CHABANG PORT**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- ถนอมศักดิ์ สุภิกภักดิ์. (2546). **บทบาทพระธรรมวิทยากรต่อการปลูกฝังและพัฒนาคุณธรรมเยาวชน**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุจรี เกตุปราษฎ์. (2544). **บทบาทของประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดทั่วประเทศในการพัฒนาสตรีระดับจังหวัด**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญศรี พานะจิตต์. (2545). **ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิก.
- บุญศรี พานะจิตต์. (2545). **โครงการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถาบันศาสนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิก.
- ประเสริฐ ปอนถิ่น. (2551). **พุทธธรรมกับงานสังคมสงเคราะห์**. เชียงใหม่ : ดาวคอมพิวกราฟิก.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2538). **วัดในฝัน**. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระเกษมศักดิ์ วรสโกโข (อาสนะทอง). (2554). **บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดศิริวัฒน์ สญฺญจิตฺโต (วิชาผา). (2549). **ความพึงพอใจต่อการเผยแผ่ธรรมในวันธรรมสวนะของพุทธศาสนิกชน : กรณีศึกษาเขตบางกอกใหญ่**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปลัดอาทิตย์ อดุลเวที (ชองดี). (2546). **การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในเขตปกครองภาค 2**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระครูสันติ ธรรมาภิรต (บุญชัย สนติกโร). (2558). **การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ ในเขตปกครอง คณะสงฆ์ภาค 15**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระณัฐพล ฐิติธมโม (ปราบพินาศ). (2553). **การบริหารจัดการคณะสงฆ์**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร). (2553). **บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครอง ของจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) และระวี ภาวิไล, ดร. (2532). **พุทธบริษัทกับพระธรรมวินัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญา.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2536). **พุทธศาสน์กับชาติไทย**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2547). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2550). **การพัฒนาพระสังฆาธิการ ภาค 2 ภาคปฏิบัติการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2537). **เมืองไทยจะวิกฤติถ้าคนไทยมีศรัทธาวิปริต**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุติเมธี). (2545). **ธรรมปริทัศน์ 46**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพิพิธธรรมสุนทร (สุนทร ญาณสุนทรโร). (2547). **คม ชัด ลึก เล่ม 2**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี้ยงเสียง
- พระภาวนาวิริยคุณ (เผด็จ ทตตชีโว). (2549). **รัฐศาสตร์เชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้ากรู๊ป.
- พระมหาชวลิต ชาติเมธี (คงแก้ว). (2552). **บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญเลิศ ธมมทสสี (โธฐสุ). (2548). **ศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระราชาวิทยาคม (หลวงพ่อคุณ ปริสุทโธ)**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระมหาศักดิ์พิชิต ฐานสิโท (ชัยดี). (2549). **ศึกษาบทบาทการเผยแผ่พุทธธรรมของพระวิสุทธาธิบดี (วีระ ภาทจารี)**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมณ สุนติกโร (เกษมญาติ). (2549). **การศึกษาบทบาทของพระมหากัจจายนเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมบุญ สมมา ปุณฺโญ. (2550). สติติการสอบบาลีสนามหลวงและสำนักเรียนดีเด่น. วารสารกัลยาณมิตรฉบับพระสังฆาธิการ. 9(17) : 88.
- พระมหาสัญญา ปณฺญาวิจิตฺโต (โปรจงใจ). (2553). **ศึกษารูปแบบและแนวทางการเผยแผ่พุทธธรรม ของพระครูพิศาลธรรมโกศล (สุพจน กณฺจนิกโก หลวงตา-แพรเยื่อไม)**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุชญา โรจนญาโณ. (2541). **การศึกษาบทบาทของพระมหาโมคคัลลานะในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุวิทย์ คงช่วย. (2543). **บทบาทของวัดและพระสงฆ์ด้านสวัสดิการสังคมศึกษาเปรียบเทียบก่อนและหลังวิกฤตเศรษฐกิจ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2539). **การปกครองคณะสงฆ์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- พระยุทธินา รมณียธมฺโม (แก้วกันหา). (2547). **การศึกษาเชิงวิเคราะห์การจัดองค์กรคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชธรรมนิเทศ. (ระแบบ ฐิตญาโณ). (2536). **ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระวีรุต ญาณส วโร. นรรัตน์. (2552). **บทบาทพระสังฆาธิการต่อการบริหารงานคณะสงฆ์กรณีศึกษา พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอพานจังหวัด เชียงราย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พระสมุหศิริชัย ฐานุตฺโตโร (เพ็ชรรัตน์). (2554). **ความคาดหวังของครูและผูปกครองตอบทบาทดานการศาสนสมบัติของวัดในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พัทธา สายหู. (2536). **ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม**. กรุงเทพมหานคร : พิษณุเศ.
- พิภพ กาญจนะ. (2542). **คู่มือการบริหารและการจัดการวัดฉบับย่อ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- รพีพรรณ สุวรรณรัฐโชติ. (2550). **สังคมวิทยา**. สงขลา : ไทยนำ.
- รุจา ภูไพบูลย์. (2537). **การพยาบาลครอบครัว : แนวคิดทฤษฎีและการนำมาใช้**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์ขอนแก่นการพิมพ์.
- เริงฤทธิ์ พลนามอินทร์. (2540). บทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาตามแนวพุทธศาสนาในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศาสนาและภูมิปัญญา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- วราลี วิริยานันตะ. (2547). **การรับรู้บทบาทและบทบาทที่เป็นจริงของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียง**. วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานทะเบียนราษฎร์ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. (2558). **“ข้อมูลในอำเภอสตึก”**. บุรีรัมย์ : อำเภอสตึก.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2550). **วัดพัฒนา 50**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชา จันทรเฒ และสุรางค์ จันทรเฒ. (2520). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา.
- สุพัตรา สุภาพ. (2530). **สังคมวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรีย์ มีผลกิจ. (2541). **พุทธประวัติ**. กรุงเทพมหานคร : คอมพิวเตอร์.
- Allport, Gordon. (1973). **Personality : A Psychological Interpretation**. New York : Holt.
- Cohen & Orbuch. (1990). **Introduction to Sociology**. Singapore : Mc Graw-Hill.
- Levinson, D. J. Role. (1971). **Personality and Social Structure in the Organization Setting : Selected Reading and Projects in Social Psychology**. New York : Random House.

วัดคือแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมไทย The Temple Is A Thai Cultural Attraction

สมควร แยมบุบผา*

Somkuan Yambubpha

บทคัดย่อ (Abstract)

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม หรือ การท่องเที่ยวเชิงจิตวิญญาณ กลายเป็นการท่องเที่ยวอีก รูปแบบหนึ่ง ที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากจากนักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศในขณะนี้ โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับวัดแหล่งโบราณสถาน และ สถานที่ปฏิบัติธรรม เนื่องจากวัดเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของประเทศไทย ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และ มีการถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมสืบมาเป็นเวลาช้านานแล้ว ซึ่งเป็นไปตามคติความเชื่อที่ถือว่า การได้มาสักการสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ ร่วมทำบุญบริจาคทาน ปฏิบัติบูชา จะนำความเป็นสิริมงคลมาสู่ชีวิต และ ครอบครัวของผู้ที่ไปสักการะขอพร และยังสามารถสร้างเสริมกำลังใจให้เกิดขึ้น ทำให้จิตใจผ่องใส

คำสำคัญ (Keywords): วัด, วัฒนธรรม

Abstract

Cultural tourism or spiritual tourism become another type of tourism which has been very popular with tourists both Thai and foreigners now with particular attention to temples, ancient sites and religious practices because the temple is a cultural heritage of Thailand which is unique and has inherited the cultural heritage for a long time. Which is based on the beliefs considered acquiring a sacred place make merit, donate, practice worship that will bring prosperity to life and the families of those who worship and can also create encouragement to happen.

Keywords: Temple, Cultural.

* นิสิตปริญญาเอก รัฐประศาสนศาสตร์ (หลักสูตรนานาชาติ) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย

บทนำ (Introduction)

วัดเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สะท้อนให้เห็นถึงอารยธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และยังสะท้อนไปถึงร่องรอยวิถีชีวิตในอดีตที่มีลักษณะกลมกลืนระหว่างชุมชนวัด และสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะการผสมกลมกลืนการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของความศรัทธาในพระพุทธศาสนา ความเชื่อของท้องถิ่น และยังเป็นแหล่งรวมข้อมูลด้านประวัติศาสตร์ การศึกษา ศิลปกรรม สถาปัตยกรรม รวมทั้งเชื่อมโยงความเป็นมาของวัฒนธรรม กับชุมชน และการตั้งถิ่นฐานของชุมชน ล้วนมีคุณค่าต่อจิตใจ และมีความศักดิ์สิทธิ์ แล่งดงามเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของชาวไทย วัดจึงเป็นแหล่งท่องเที่ยวประเภทหนึ่ง คือ เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวประเภทที่มนุษย์สร้างขึ้น และมีความแตกต่างจากแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้นประเภทอื่น เนื่องจากมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคม รวมถึงความผูกพันทางจิตใจต่อชนรุ่นหลัง ประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์จำนวนมาก ทั่วประเทศไทย และมีความเป็นเอกลักษณ์ทางสถาปัตยกรรม และศิลปกรรมเฉพาะในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งเป็นจุดดึงดูดที่สำคัญในด้านการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์สำหรับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างประเทศที่มุ่งหวังที่จะได้รับความเพลิดเพลิน และได้บุญกุศลไปพร้อมกัน(กุลธิดา สามะพุทธิ, 2544) วัดเป็นสถานที่สำคัญและเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางพระพุทธศาสนา ซึ่งบางวัดได้รับการยกย่องให้เป็นมรดกโลก และเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของประเทศ และของอาเซียน ทั้งนี้เพื่อรองรับความต้องการของการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยวทั้งในระดับประเทศ และระดับโลก โดยอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม และมีจิตสำนึกต่อการรักษามรดกทางวัฒนธรรม และคุณค่าของโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสภาพแวดล้อมของชุมชนท้องถิ่น ที่มีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการเส้นทางท่องเที่ยว โดยการส่งเสริมการท่องเที่ยวในทางพระพุทธศาสนาและมีการเปิดวัดให้ท่องเที่ยวในทุกภูมิภาคในประเทศ

ความหมายของการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมที่แสวงหาความรู้และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เพื่อความเพลิดเพลินใจและคลายเครียด ซึ่งการท่องเที่ยวนี้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Gee, Choy และ Maskens (1984) ให้ความหมายของการเดินทางไว้ว่า การเดินทางหมายถึง การออกจากสถานที่หนึ่งไปสู่สถานที่อื่นๆ เช่น การเดินทางออกจากบ้านตามปกติ และการเดินทางเพื่อไปอาศัยที่อื่น

McIntosh และ Goeldner (1986) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวว่า หมายถึง ผลของปรากฏการณ์และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นมาจากปฏิสัมพันธ์ (การกระทำซึ่งกันและกัน) ของนักท่องเที่ยว ผู้ประกอบธุรกิจ รัฐบาลและชุมชนผู้เป็นเจ้าของบ้าน เป็นการดึงดูดใจและต้อนรับนักท่องเที่ยวและผู้มาเยือนอื่นๆ

จริญญา เจริญสุกใส และสุวัฒน์ จูชากรณ์ (2545) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวไว้ว่า การท่องเที่ยว หมายถึง กิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางของบุคคล จากที่อยู่อาศัยปกติไปยังที่อื่นเป็นการชั่วคราว เพื่อวัตถุประสงค์ใดๆ ที่ไม่ใช่เพื่อการหารายได้ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวก่อให้เกิดปรากฏการณ์และความสัมพันธ์ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เดินทาง (นักท่องเที่ยวหรือผู้มาเยือน) ธุรกิจในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่ผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว ภาครัฐที่ดูแลการท่องเที่ยว และชุมชนในพื้นที่ท่องเที่ยว

ศรัญญา วรากุลวิทย์ (2546 : 2) กล่าวการประชุมว่าด้วยการเดินทางและการท่องเที่ยวที่องค์การท่องเที่ยวโลก (World Tourism Organization หรือ WTO) ได้กำหนดความหมายของการท่องเที่ยวไว้ว่า การท่องเที่ยว คือ การเดินทางใดๆ ก็ตามที่เป็นการเดินทางตามเงื่อนไขสากล 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การเดินทางจากสถานที่อยู่อาศัยเป็นประจำไปยังสถานที่อื่นๆ เป็นการชั่วคราว
2. การเดินทางนั้น ผู้เดินทางเดินทางด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่เป็นการถูกบังคับ
3. การเดินทางเพื่อวัตถุประสงค์ใดๆ ก็ตามที่ไม่ใช่เดินทางเพื่อประกอบอาชีพหรือหารายได้

สำหรับการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้กำหนดลักษณะของนักท่องเที่ยวไว้ดังนี้ (อุดม เขยกีวงศ์ และคณะ 2548 : 222-224) 1. นักท่องเที่ยวภายในประเทศ หมายถึง ชาวไทยหรือชาวต่างประเทศที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย เดินทางจากที่อยู่ในจังหวัดของตน ไปยังจังหวัดอื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์ในการเดินทางใดๆ ที่ไม่ใช่การหารายได้ในสถานที่ที่ไปเยือน และระยะเวลาที่พำนักไม่เกิน 60 วัน 2. นักท่องเที่ยวระหว่างประเทศ หมายถึง ชาวต่างประเทศที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยและพำนักอยู่ในการเดินทางครั้งหนึ่งๆ ไม่น้อยกว่า 1 คืน หรือ 24 ชั่วโมง และไม่มากกว่า 60 วัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการเดินทางเพื่อ 2.1 การติดต่อธุรกิจ แต่ไม่ใช่เพื่อหารายได้ 2.2 การมาเที่ยวชมสถานที่ที่แวะจอดในท่าเรือ 2.3 การท่องเที่ยว การพักผ่อน การรักษาสุขภาพ การเยี่ยมญาติมิตร การศึกษาและการดูงาน 2.4 การร่วมประชุมสัมมนา หรือเป็นตัวแทนสมาคม นักบวช นักกีฬา

ดังนั้น การท่องเที่ยว หมายถึง การเดินทางจากสถานที่หนึ่งไปสู่อีกสถานที่หนึ่ง เพื่อทำกิจกรรมที่ส่งเสริมร่างกายและจิตให้ได้รับความสุข เป็นการสร้างความสนุกสนานและสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน ดังนั้นการท่องเที่ยวในปัจจุบันนี้จึงเป็นธุรกิจที่กว้างขวางและสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศอีกด้วย

วัดคือแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมไทย

1) การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ (historical tourism) หมายถึงการเดินทางท่องเที่ยวไปยังแหล่งท่องเที่ยวทางโบราณคดี และประวัติศาสตร์ เพื่อชื่นชมและเพลิดเพลินในสถานที่ท่องเที่ยวได้ความรู้มีความเข้าใจต่อประวัติศาสตร์และโบราณคดี ในท้องถิ่นพื้นฐานของความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อการรักษามรดกทางวัฒนธรรมและคุณค่า ของสภาพแวดล้อมโดยที่ประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมต่อการจัดการการท่องเที่ยว

2) การท่องเที่ยวงานชมวัฒนธรรมและประเพณี (cultural and traditional tourism) หมายถึงการเดินทางท่องเที่ยว เพื่อชมงานประเพณีต่างๆ ที่ชาวบ้านในท้องถิ่นนั้นๆ จัดขึ้น ได้รับความเพลิดเพลินตื่นตาตื่นใจในสุนทรียะศิลป์เพื่อศึกษาความเชื่อ การยอมรับนับถือ การเคารพ พิธีกรรมต่างๆ และได้รับความรู้มีความเข้าใจต่อสภาพสังคมและวัฒนธรรม มีประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นบนพื้นฐานของความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อการรักษาสภาพแวดล้อมและมรดกทางวัฒนธรรม โดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมต่อการจัดการท่องเที่ยว

3) การท่องเที่ยวชมวิถีชีวิตในชนบท (rural tourism / village tourism) หมายถึงการเดินทางท่องเที่ยวในหมู่บ้าน ชนบทที่มีลักษณะวิถีชีวิต และผลงานสร้างสรรค์ที่มีเอกลักษณ์พิเศษมีความโดดเด่นเพื่อความเพลิดเพลินได้ความรู้ดูผลงานสร้างสรรค์และภูมิปัญญาพื้นบ้าน มีความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น บนพื้นฐานของความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อการรักษามรดกทางวัฒนธรรมและคุณค่าของสภาพแวดล้อม โดยประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมต่อการจัดการการท่องเที่ยว

บทสรุป

การท่องเที่ยววัฒนธรรม คือการไปท่องเที่ยวแหล่งวัฒนธรรม แหล่งโบราณสถาน การเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ การชมงานศิลปะแขนงต่างๆ หรือการไปท่องเที่ยวเพื่อเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมของท้องถิ่นทำให้นักท่องเที่ยวได้เรียนรู้ และเพิ่มพูน

ประสบการณ์ใหม่ๆ ตลอดจนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางวัฒนธรรม การท่องเที่ยว วัฒนธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ประกอบไปด้วยการเรียนรู้การสัมผัส การชื่นชมกับเอกลักษณ์ความงดงามของวัฒนธรรม คุณค่าทางประวัติศาสตร์ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของกลุ่มชนอื่น ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของชนต่างสังคม ไม่ว่าจะเป็นด้านศิลปะสถาปัตยกรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุเรื่องราว และคุณค่าทางประวัติศาสตร์ รูปแบบวิถีชีวิต ภาษา การแต่งกาย การบริโภค ความเชื่อ ศาสนา จารีต และประเพณี ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจที่สำคัญ ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการท่องเที่ยววัฒนธรรมขึ้น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมมีความแตกต่างจากแหล่งท่องเที่ยวประเภทอื่นๆ เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นมรดกแห่งสังคมมีทั้งส่วนจับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ เช่น ศิลปะขนบธรรมเนียมประเพณี รูปแบบการดำรงชีวิตการแต่งกายเครื่องมือเครื่องใช้ อาหารการกิน งานเทศกาลประเพณี เป็นต้น นอกจากนี้วัฒนธรรมยังเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ และภูมิปัญญาทั้งหมดที่ได้ช่วยให้มนุษย์ในสังคมนั้นอยู่รอด และเจริญสืบต่อไป และเป็นอย่างมาจนถึงปัจจุบัน และสามารถเจริญงอกงามต่อไป

ประเทศไทยมีวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย และมีเอกลักษณ์เฉพาะในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งเป็นจุดดึงดูดสำคัญด้านการท่องเที่ยว และการเปิดพื้นที่ทางวัฒนธรรมเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวอย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือขาดการจัดการที่ดี ทำให้คุณค่าทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนท้องถิ่นจนขาดความเป็นเอกลักษณ์ดั้งเดิมของพื้นที่ และส่งผลกระทบทางลบต่อการท่องเที่ยวในที่สุด ดังนั้น การกำหนดกรอบ หรือเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่ชัดเจนสำหรับในหน่วยงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลแหล่งท่องเที่ยวได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเพื่อยกระดับมาตรฐานในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของประเทศไทย และยังสามารถใช้เป็นสิ่งบ่งบอกให้นักท่องเที่ยวรับรู้ในคุณค่าของแหล่งท่องเที่ยวและมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ซึ่งหมายถึงการเพิ่มขึ้นของรายได้ทางการท่องเที่ยวโดยรวมทั้งเป็นการเพิ่มมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวของประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศเพิ่มขึ้นนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง (References)

- จริญญา จริญญา เจริญสุกใส และสุวัฒน์ จุฑากรณ์. (2545). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศรีญญา วรากุลวิทย์. (2546). ปฐมนิเทศอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว. กรุงเทพมหานคร : สามลดา.

- อุดม เขยกิจวงศ์, วิมล วิโรจน์พันธ์ และประชิด สกฤษณะพัฒน์. (2548). การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงดาว,
- กุลธิดา สามะพุทธิ. (2540). การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม: ทางเลือกใหม่ของการเดินทาง.
กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- Gee, Choy ; & J.C. Maskens. (1984).The Travel Industry. Westport Connecticut:
AVI Publishing.
- McIntosh, Robert W., and Goeldner Charles R. (1986).Tourism Principle, Practices,
:Philosophies. 5th ed. New York : John Wiley and Sons, Inc.

ภาคผนวก

โครงการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0”
ประจำปี 2562

1. **ชื่อโครงการ** : โครงการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3
เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0”
2. **ชื่อหน่วยงาน** : หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. **ภาคีเครือข่าย** : 1) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
3) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
4) คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
5) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
6) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
7) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
4. **ผู้รับผิดชอบโครงการ** : หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
5. **โครงการเชื่อมโยงกับมาตรฐาน สกอ.** : องค์ประกอบที่ 2, 4

6. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้เปิดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยมหาวิทยาลัยได้ขยายการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาในหลายประเทศ ได้ประสานการก่อตั้งสมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นับได้ว่าเป็นสถาบันที่มีส่วนในการกำหนดทิศทางการศึกษาพระพุทธศาสนาทั่วโลก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นความหวังของคณะสงฆ์ไทยและเป็นความหวังของชาวพุทธนานาชาติ โดยเฉพาะในด้านองค์ความรู้ทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนา โดยเมื่อมองย้อนกลับไปข้างหลังเริ่มตั้งแต่พระราชปณิธานของสมเด็จพระปิยมหาราช รัชกาลที่ 5 ผู้ทรงสถาปนามหาวิทยาลัยให้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูง เป็นที่มาของข้อตกลงร่วมกันของประชาคมมหาจุฬาฯ ว่า คำว่า พระไตรปิฎก หมายถึง พระพุทธศาสนา และคำว่า วิชาชั้นสูง หมายถึง ศาสตร์สมัยใหม่ที่ศึกษากันในระดับอุดมศึกษา

เพราะฉะนั้นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงเป็นสถานศึกษาพระพุทธศาสนา และศาสตร์สมัยใหม่ที่ศึกษาเล่าเรียนกันในมหาวิทยาลัยทั่วไป จากการตีความพระราชปณิธานของ รัชกาลที่ 5 ดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดปรัชญามหาวิทยาลัยในปัจจุบันไว้ว่า “จัดการศึกษา พระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม” และได้กำหนดวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัยจะเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาของโลก

การจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษา พระพุทธศาสนาแบบบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ และเป็นทิศทางที่คณาจารย์ นักวิจัย และนิสิตระดับ ปริญญาโท ปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยได้ทำการผลิตองค์ความรู้เพื่อเสนอสู่สาธารณะ โดยให้ ความสำคัญกับการบูรณาการพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาสังคมในหลากหลายด้าน จึงเป็นที่มาของ ประเด็นหลักในการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและการ บริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0” เพื่อให้สังคมได้รับรู้วิถีคิด อุดมการณ์ และความหมายของพุทธบูรณาการ อันจะนำไปสู่การสร้างสันติสุข และสร้างนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารต่อสังคมต่อไป

7. วัตถุประสงค์

7.1 เพื่อเป็นเวทีสาธารณะในการวิเคราะห์ เสนอแนะผลงานวิชาการในประเด็นที่ เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่จะยังประโยชน์ให้เกิดกับทุก ภาคส่วนของสังคม

7.2 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ มุมมองในประเด็นที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และนิสิตนักศึกษาโดยผ่านบทความเชิงวิชาการและงานวิจัย

7.3 เพื่อให้ข้อเสนอแนะและร่วมกันกำหนดนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารใน ยุคไทยแลนด์ 4.0 ใช้ในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

8. ลักษณะกิจกรรม

กิจกรรมหลักของการประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3) ประกอบด้วย

8.1 การแสดงปาฐกถา

จัดให้มีการแสดงปาฐกถา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ถ่ายทอด ประสบการณ์ มุมมอง ทศนคติในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการจัดงาน โดยจัดให้มีการปาฐกถาเปิดและ การปาฐกถาปิด

8.2 การสัมมนาทางวิชาการ

การสัมมนาทางวิชาการมีวัตถุประสงค์ที่จะเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ระดมความคิดเห็นในประเด็นนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ระหว่าง พระสงฆ์ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนองค์กรต่างๆ สื่อมวลชน และประชาชนทั่วไป โดยมี ลักษณะ

1) การอภิปรายร่วม(Panel Discussion) เป็นการเสนอมุมมองและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในประเด็นนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ระหว่าง พระสงฆ์ นักวิชาการ และประชาชนทั่วไป

2) การประชุมกลุ่มย่อย(Group Discussion) เป็นการเสนอบทความเอกสารทางวิชาการ หรือผลการวิจัย และการนำเสนอสรุปการประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อย่อย จำนวน 3 กลุ่ม

8.3 การจัดนิทรรศการ

การจัดนิทรรศการมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะเผยแพร่ข้อมูล ความรู้ต่างๆ อันเกี่ยวเนื่องกับนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยนำข้อมูลจากงานวิชาการและงานวิจัยที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ทำการศึกษาร่วมกับบุคลากร และนิสิตของมหาวิทยาลัย รวมทั้งจากภาคส่วนต่างๆ

9. การประชุมกลุ่มย่อย

กิจกรรมการประชุมกลุ่มย่อยในงานประชุมวิชาการระดับชาติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3) มีกลุ่มย่อยตามประเด็นดังนี้

กลุ่มย่อยที่ 1 กลุ่มนวัตกรรม : ทางการจัดการเชิงพุทธ

กลุ่มย่อยที่ 2 กลุ่มนวัตกรรม : ทางรัฐประศาสนศาสตร์

กลุ่มย่อยที่ 3 กลุ่มนวัตกรรม : ทางรัฐศาสตร์

10. เป้าหมายผลผลิต

10.1 เป้าหมายเชิงคุณภาพ:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 ที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ส่งผลต่อการสร้างสรรค์บรรยากาศทางวิชาการ และก่อให้เกิดผลจากการประชุมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาสังคมบนฐานของนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0

10.2 เป้าหมายเชิงปริมาณ:

จำนวน 200 รูป/คน ประกอบด้วย

1. พระสงฆ์ทั่วไป
2. นักวิชาการ
3. ตัวแทนองค์กรภาครัฐ
4. ตัวแทนองค์กรภาคเอกชน
5. นักเรียน นิสิต นักศึกษา
6. ผู้แทนองค์กรพัฒนาเอกชน
7. ประชาชนผู้สนใจทั่วไป

11. วัน เวลา สถานที่จัดงาน

วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2562 เวลา 08.00-18.00 น.

ณ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

12. กิจกรรมดำเนินงาน

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา
1	เปิดรับบทความ	1 มี.ค.-20 พ.ค. 2562
2	แจ้งผลการพิจารณาบทความ	31 พ.ค.2562
3	ประกาศผลการนำเสนอ	27 พ.ค. 2562
4	ส่งผลงานฉบับสมบูรณ์	7 มิ.ย. 2562
5	ชำระค่าธรรมเนียม	10 มิ.ย. 2562
6	นำเสนอผลงาน	17 มิ.ย. 2562

13. ตัวชี้วัด

13.1 ผลผลิต (Output)

1) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้เครือข่ายวิชาการเพื่อขับเคลื่อนการใช้นวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0

2) ผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการระดับชาติมีความพึงพอใจในการจัดประชุมอยู่ในระดับสูงและร่วมคิดเพื่อการกำหนดประเด็นหลัก(Theme) ในการประชุมครั้งถัดไป

13.2 ผลลัพธ์ (Outcome)

1) ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในรูปแบบของรายงานสรุปการประชุม

2) นำเสนอองค์ความรู้ดังกล่าวต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณากำหนดนโยบายในการนำไปปรับใช้

14. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

14.1 เกิดเวทีสาธารณะในการวิเคราะห์ เสนอแนะผลงานวิชาการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่จะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับทุกภาคส่วนของสังคม

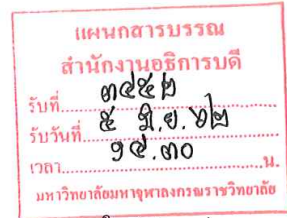
14.2 ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ มุมมองในประเด็นที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการและนิสิตนักศึกษาโดยผ่านบทความเชิงวิชาการและงานวิจัย

14.3 ได้รับข้อเสนอแนะและร่วมกันสร้างนวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ 4.0 ไปใช้ในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป





บันทึกข้อความ



ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ภายใน (๘๒๐๐)
ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/ ๑๙๐ วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ (MCU Congress 3) และคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิชาการ (Peer Review) ในการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ (MCU Congress 3)

กราบนมัสการ อธิการบดี

สืบเนื่องจากที่มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้อนุมัติให้หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ จัดการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ๓ สาขาวิชาประกอบด้วย สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชารัฐศาสตร์ โดยทางหลักสูตรได้กำหนดให้ นิสิตทำผลงานทางวิชาหรือบทความทางวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด โดยให้ บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยต้องมีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ตนเองเรียน และปรัชญาของ มหาวิทยาลัย กล่าวคือเป็นการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ซึ่งควรค่าแก่การเผยแพร่ให้ สาธารณชนได้รับทราบอย่างแพร่หลาย จึงกำหนดให้จัดโครงการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ (MCU Congress 3) ขึ้นในวันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ อาคารเรียนรวม โชนปี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ความทราบแล้วนั้น

เพื่อการนี้ จึงกราบนมัสการมาเพื่อขออนุมัติลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ จัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ (MCU Congress 3) และคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ วิชาการ (Peer Review) ในการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ (MCU Congress 3) หลักสูตร บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงกราบนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและลงนามในคำสั่งมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

(พระครูปริยัติกิตติธำรง,รศ.ดร.)
คณบดีคณะสังคมศาสตร์

๑๗ พ.ค. ๖๒

(พระราชปริยัติกวี)

อธิการบดี
๕ กค. ๖๒



คำสั่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ที่ ๑๗๒๕/๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร
ครั้งที่ ๓ (MCU Congress 3)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ (MCU Congress 3) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย

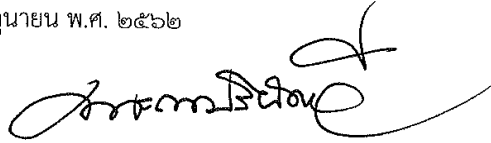
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๐ จึงออกคำสั่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ (MCU Congress 3) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๑	พระราชปรีดิ์ทีวี, ศ.ดร.	ที่ปรึกษา
๒	พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.	ที่ปรึกษา
๓	พระเมธีธรรมจารย, รศ.ดร.	ที่ปรึกษา
๔	พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.	ที่ปรึกษา
๕	ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	ที่ปรึกษา
๖	หัวหน้าภาควิชาเศรษฐศาสตร์	ที่ปรึกษา
๗	หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	ที่ปรึกษา
๘	หัวหน้าภาควิชานิติศาสตร์	ที่ปรึกษา
๙	รศ.ดร.สุรพล สุขะพรหม	ประธานกรรมการ
๑๐	พระอุดมสิทธิธนายก, ผศ.ดร.	รองประธานกรรมการ
๑๑	ผศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองประธานกรรมการ
๑๒	พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.	กรรมการ
๑๓	พระปลัดระพิน พุทธิสาร, ผศ.ดร.	กรรมการ
๑๔	พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.	กรรมการ
๑๕	พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ดร.	กรรมการ
๑๖	พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.	กรรมการ
๑๗	พระปลัดอุตร ปรีปนโณ, ดร.	กรรมการ
๑๘	ศ.ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์	กรรมการ
๑๙	ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์	กรรมการ

๒๐	ศ.พล.ต.ท.หญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย	กรรมการ
๒๑	รศ.ดร.สมาน งามสนิท	กรรมการ
๒๒	รศ.ดร.ประมต นันทียะกุล	กรรมการ
๒๓	รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร	กรรมการ
๒๔	รศ.ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี	กรรมการ
๒๕	รศ.ดร.อภิรักษ์ จันทะนี	กรรมการ
๒๖	รศ.อนุภูมิ ไชวเกษม	กรรมการ
๒๗	ผศ.ชัชชัย ไชยสา	กรรมการ
๒๘	รศ.ดร.พรรษา พฤตยงกูร	กรรมการ
๒๙	ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์	กรรมการ
๓๐	ผศ.ดร.พิเชฐ ทังโต	กรรมการ
๓๑	รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช	กรรมการ
๓๒	ผศ.ดร.รัฐพล ใจเย็น	กรรมการ
๓๓	ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์	กรรมการ
๓๔	ผศ.ดร.ธัชชัย สมอเนื่อ	กรรมการ
๓๕	อ.ดร.นพดล ตีไทยสง	กรรมการ
๓๖	อ.ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรัทธา	กรรมการ
๓๘	อ.ดร.เอนก ใยอินทร์	กรรมการ
๓๙	อ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกรักษ์	กรรมการ
๔๐	อ.ดร.กาญจนา ต้าจตุ	กรรมการ
๔๑	อ.วินัย มีมาก	กรรมการ
๔๒	อ.ปิยวรรณ หอมจันทร์	กรรมการ
๔๓	ผศ.ดร.ธิดาวุฒิ หมั่นมี	กรรมการและเลขานุการ
๔๔	ผศ.ดร.ยุพธนา ปราณีต	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๕	อ.ดร.สุรียา รักษาเมือง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๖	อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๗	พระสมณีก ธีรปญโญ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๘	พระนุชิต นาคเสโน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๙	นางสาวพัชรี ทาลาง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๐	นางสาววันเพ็ญ ฉายสอาด	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๑	นายสุภัทรชัย สีสะใบ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๒	นายกรกต ขาบัณฑิต	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๓	นางสาวสุมาลี บุญเรือง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๔	นายพลวัฒน์ สีทา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๕๕	นางสาวกาญจนา บุญเรือง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(พระราชปรีดีปกวี, ศ.ดร.)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



คำสั่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ที่ ๑๗๑/๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิชาการ (Peer Review)
ในการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ (MCU Congress 3)

เพื่อให้การดำเนินการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและการบริหารในยุคไทยแลนด์ ๔.๐” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจความในมาตรา ๒๗ (๑) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความวิชาการ (Peer Review) ในการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ ประกอบด้วย

๑) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

๑. พระราชปริยัติกวี, ศ.ดร.
๒. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.
๓. พระเมธีธรรมจารย์, รศ.ดร.
๔. พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.
๕. พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.
๖. พระสุธีวีรบัณฑิต, ดร.
๗. พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.
๘. พระมหาสมบูรณ วฑฺฒนิกโร, รศ.ดร.
๙. พระปลัดระพีณ พุทธิสาโร, ผศ.ดร.
๑๐. พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.
๑๑. พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.
๑๒. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
๑๓. ศาสตราจารย์ ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์
๑๔. ศาสตราจารย์ ดร.สมภาร พรหมทา
๑๕. ศาสตราจารย์ ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์
๑๖. ศาสตราจารย์พิเศษ ร้อยโท ดร.บรรจบ บรรณรุจิ
๑๗. ศาสตราจารย์ พลตำรวจโทหญิง ดร.นัยนา เกิดวิชัย
๑๘. รองศาสตราจารย์ ดร.ประนต นันทิยะกุล
๑๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท
๒๐. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร
๒๑. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันตะนี

๒๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพหรม
๒๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม
๒๔. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู
๒๕. รองศาสตราจารย์ ดร.พรรษา พถมยางกูร
๒๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก
๒๗. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ ไชวเกษม
๒๘. รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง
๓๐. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น
๓๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ หังโต
๓๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
๓๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพธนา ปราณีต
๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ หมั่นมี
๓๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์
๓๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา
๓๙. อาจารย์ ดร.สุรียา รักษาเมือง
๔๐. อาจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
๔๑. อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุ
๔๒. อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิดาว

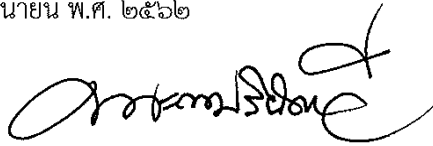
๒) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๑. พระเมธาวิไนยรส, รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| ๒. ศาสตราจารย์ ดร.จิระโชค วีระสย | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| ๓. ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา |
| ๔. ศาสตราจารย์ ดร.วัชรระ งามจิตเจริญ | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| ๕. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชีโนกุล | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| ๖. รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวดี | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ๗. รองศาสตราจารย์ พัฒนะ เรือนใจดี | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| ๘. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาลย์ แอร์มหล้า | มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง |
| ๙. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| ๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| ๑๑. รองศาสตราจารย์ ดร.พฤษ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | |
| ๑๓. รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.นันทนา นันทวโรภาส | มหาวิทยาลัยเอกริก |
| ๑๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| ๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน | มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| ๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์ | มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด |

๑๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
๑๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ วาที พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ อุปสอด มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
๒๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุกร นาคธน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
๒๔. อาจารย์ ดร.ตระกูล จิตวัฒนาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
๒๕. อาจารย์ ดร.จุฑาทิพย์ สุจริตกุล สถาบันรัชต์ภาคย์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(พระราชปรีดีทิพย์, ศ.ดร.)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการประเภทบรรยาย (Oral Presentation)
การจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3)
เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0”
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2562

คำชี้แจง: แบบประเมินนี้ประกอบด้วย

1. ข้อมูลเบื้องต้นประกอบด้วยชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และชื่อผลงานทางวิชาการ
2. ผลการประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการ จำนวน 10 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง ดีเด่น
 - 4 หมายถึง ดีมาก
 - 3 หมายถึง ดี
 - 2 หมายถึง ค่อนข้างดี
 - 1 หมายถึง ปรับปรุง
3. หน้าที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประจำห้องนำเสนอ
 - 3.1 ผู้ดำเนินรายการประจำห้อง แนะนำกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และแจ้งรายละเอียดก่อนจะนำเสนอผลงาน
 - 3.2 กำหนดเวลาในการนำเสนอผลงานวิชาการและตอบคำถามท่านละไม่เกิน 10 นาที
 - 3.3 วิพากษ์ ชักถามและเสนอแนะเกี่ยวกับผลงานที่นำเสนอตามประเด็นตรงตามแบบประเมินบทความ
 - 3.4 มอบใบเกียรติบัตรให้ผู้นำเสนอผลงานหลังจบการนำเสนอแต่ละกลุ่ม (Section)
 - 3.5 บันทึกภาพหมู่ของผู้นำเสนอผลงานกับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 3.6 เมื่อผู้นำเสนอบรรยายผลงานเสร็จเรียบร้อยแล้วให้เจ้าหน้าที่ประสานงานในแต่ละห้องรวบรวมนำผลคะแนนจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประมวลผลคะแนน

1. ข้อมูลเบื้องต้น

1. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....
2. ชื่อเจ้าของผลงาน.....
3. ชื่อผลงาน.....
4. กลุ่ม.....

2. ผลการประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการโดยให้ ✓ ในช่องคะแนน

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
1. ชื่อเรื่องจูงใจให้ศึกษามีการกำหนดขอบเขต จุดเน้นชัดเจนและเข้าใจง่าย						
2. กระบวนการ เทคนิคการนำเสนอถูกต้องและเหมาะสมเป็นลำดับขั้นตอน						
3. เนื้อหาสาระชัดเจนตามลำดับขั้นตอนไม่สับสนเหมาะสมตามศาสตร์นั้นๆ						
4. มีการใช้หลักภาษาที่ชัดเจนถูกต้องตามหลักภาษาตลอดจนความเชื่อมโยงของประเด็น						
5. สร้างองค์ความรู้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการและสามารถนำไปประยุกต์ได้อย่างแพร่หลาย						
6. แสดงองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างลึกซึ้งและสามารถนำไปต่อยอดได้						
7. สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือนำไปปฏิบัติได้						
8. มีความคิดริเริ่มทางวิชาการตลอดจนเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่						
9. ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการระดับสูง						
10. นำเสนอได้ตรงเวลา ตอบคำถามได้ตรงประเด็นและเข้าใจงานที่นำเสนออย่างชัดเจน						

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพผลงานทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่..... เดือน พ.ศ. 2562



เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการประเภทโปสเตอร์ (Poster Presentation)
การจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3)
เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0”
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2562

คำชี้แจง: แบบประเมินนี้ประกอบด้วย

1. ข้อมูลเบื้องต้นประกอบด้วยชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ และชื่อผลงานทางวิชาการ
2. ผลการประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการ จำนวน 10 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - 5 หมายถึง ดีเด่น
 - 4 หมายถึง ดีมาก
 - 3 หมายถึง ดี
 - 2 หมายถึง ค่อนข้างดี
 - 1 หมายถึง ปรับปรุง
3. หน้าที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประจำห้องนำเสนอ
 - 3.1 ผู้ดำเนินรายการประจำโปสเตอร์ แนะนำกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และแจ้งรายละเอียดก่อนจะนำเสนอผลงาน
 - 3.2 กำหนดเวลาในการนำเสนอผลงานวิชาการและตอบคำถามท่านละไม่เกิน 10 นาที
 - 3.3 วิทยากร ชี้ถามและเสนอแนะเกี่ยวกับผลงานที่นำเสนอตามประเด็นตรงตามแบบประเมินบทความ
 - 3.4 มอบใบเกียรติบัตรให้ผู้นำเสนอผลงานหลังจบการนำเสนอแต่ละกลุ่ม (Section)
 - 3.5 เมื่อผู้นำเสนอบรรยายผลงานเสร็จเรียบร้อยแล้วให้เจ้าหน้าที่ประสานงานในแต่ละห้องรวบรวมนำผลคะแนนจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประมวลผลคะแนน

1. ข้อมูลเบื้องต้น

1. ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....
2. ชื่อเจ้าของผลงาน.....
3. ชื่อผลงาน.....

2. ผลการประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการโดยให้ ✓ ในช่องคะแนน

เกณฑ์การประเมิน		คะแนน					ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		5	4	3	2	1	
1.	ชื่อเรื่องจูงใจให้ศึกษามีการกำหนดขอบเขต จุดเน้นชัดเจนและเข้าใจง่าย						
2.	กระบวนการ เทคนิคการนำเสนอถูกต้องและเหมาะสมเป็นลำดับขั้นตอน						
3.	เนื้อหาสาระชัดเจนตามลำดับขั้นตอนไม่สับสนเหมาะสมตามศาสตร์นั้นๆ						
4.	มีการใช้หลักภาษาที่ชัดเจนถูกต้องตามหลักภาษาตลอดจนความเชื่อมโยงของประเด็น						
5.	สร้างองค์ความรู้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการและสามารถนำไปประยุกต์ได้อย่างแพร่หลาย						
6.	แสดงองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างลึกซึ้งและสามารถนำไปต่อยอดได้						
7.	สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการหรือนำไปปฏิบัติได้						
8.	มีความคิดริเริ่มทางวิชาการตลอดจนเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่						
9.	ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการระดับสูง						
10.	นำเสนอได้ตรงเวลา ตอบคำถามได้ตรงประเด็นและเข้าใจงานที่นำเสนออย่างชัดเจน						

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงคุณภาพผลงานทางวิชาการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่..... เดือน พ.ศ. 2562



แบบประเมินโครงการ
การจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3)
เรื่อง “นวัตกรรมทางการปกครองและทางการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0”
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2562

คำชี้แจง :

1. แบบประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการจัดงานและพัฒนางานวิชาการต่อไป จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถาม ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ประเมินความพึงพอใจต่อการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ
3. คณะผู้จัดงานขอความกรุณาท่านประเมินความพึงพอใจตามความเป็นจริงและให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สามารถนำไปใช้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยม หน้าข้อความ และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 20 ปี 20 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 ขึ้นไป

3. การศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. สถานภาพ

ผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน
 นักวิจัย นิสิต/นักศึกษา อื่นๆ (โปรดระบุ)

6. ท่านทราบแหล่งข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ป้ายประชาสัมพันธ์ อินเทอร์เน็ต/ สื่อออนไลน์
 โปสเตอร์/แผ่นพับ อื่นๆ (โปรดระบุ)

7. เหตุผลในการตัดสินใจเข้าร่วมงานประชุมวิชาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความวิชาการ สนใจหัวข้อการจัดประชุมวิชาการ
 ต้องการนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย
 เพื่อใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ นำไปใช้ประกอบยื่นขอสำเร็จการศึกษา
 อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3)

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควรปรับปรุง
ด้านรูปแบบการจัดงาน					
1					
2					
3					
4					
5					
ด้านกิจกรรมการจัดงาน					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
ด้านวิชาการและประโยชน์ของโครงการ					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ**3.1 สิ่งที่ได้รับ/ประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็นในการประเมินโครงการ
คณะกรรมการจัดงานประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ 3 (MCU Congress 3)
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

