

รูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์
สำหรับการสอนธรรมศึกษาของสถานศึกษา

A MODEL OF HIERARCHY ADMINISTRATORS' KNOWLEDGE
MANAGEMENT FOR DHAMMA STUDIES TEACHING IN SCHOOLS

พระครูวิบูลเจติยานุรักษ์ (ประไพ ปุณณกาโม) * วราภรณ์ ไทยมา ** สาทิดา สกุลรัตน์กุลชัย ***

Prakhru Wiboonjetianurak (Praphai Punyakamo),
Waraporn Thaima, Satida Sakolrattanakolchai

Received: September 18, 2018

Revised: March 14, 2019

Accepted: March 30, 2019

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง รูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยใช้ระเบียบแบบแผนวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

* Doctor of Philosophy Program in Education Administration, Faculty of Graduate College of Management, Sripatum University.

** Department of Philosophy Program in Education Administration, Faculty of Graduate College of Management, Sripatum University.

*** Department of Architecture Program, Faculty of Architecture, Thammasat University.

โดยการเก็บข้อมูลเอกสาร (Document Research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้บริหารสงฆ์จำนวน 40 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ คณาจารย์ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ใช้วิธีการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน

ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี ภาวะผู้นำ และการวัดผลการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
3. รูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์ สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีที่ผู้วิจัยนำเสนอได้แก่ “PAGODA MODEL” มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสวงหาและสร้างเสริมความรู้ 2) ความรู้ทั่วโลกและการจัดเก็บความรู้ และ 3) การถ่ายทอดและประยุกต์ความรู้ (Da = Knowledge Diagonal & Application)
4. การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเหมาะสมและนำไปใช้ได้จริง

คำสำคัญ : การจัดการความรู้, ผู้บริหารคณะสงฆ์, การสอนธรรมศึกษา, สถานศึกษา

ABSTRACT

The study of Hierarchy Administrators' Knowledge Management Model for Dhamma Studies Teaching in Schools aimed to: 1) study the hierarchy administrators' knowledge management for dhamma teaching in Suphan Buri province schools, 2) Investigate the factors related to hierarchy administrators' knowledge management for dhamma teaching in Suphan Buri province schools, 3) Present the model of hierarchy administrators' knowledge management for dhamma teaching in Suphan Buri province schools, and 4) Assess the hierarchy administrators' knowledge management model for dhamma teaching in Suphan

Buri province schools. The researchers conducted mixed qualitative and quantitative applied research using non probability sampling i.e. 20 school principals and 20 hierarch administrators for qualitative in in-depth interviewing and focus groups. For quantitative, simple random samplings of 351 people were used as key informants. The researcher used Mixed Methods Research methodology, consisting of qualitative and quantitative by In-Depth Interview, focus group by distribution of questionnaires Questionnaire and Population and sample group used in qualitative research are school director.and 40 monk administrators. The sample group used in quantitative research was teachers in primary schools in Suphanburi educational service area. Using the method of opening the table of Krejcie and Morgan (1970), a sample of 351 people

The research findings suggested: 1) The hierarch administrators' knowledge management for dhamma teaching in Suphan Buri province schools overall was excellent. 2) The factors related to hierarch administrators' knowledge management for dhamma teaching in Suphan Buri province schools were organizational culture, technology, leadership and knowledge assessment. 3) The model of hierarch administrators' knowledge management for dhamma teaching in Suphan Buri province schools is a PAGODA MODEL with three elements: Pa = Knowledge Pursuit & Architecture, Go = Knowledge Globalization & Office, and Da = Knowledge Diagonal & Application. and 4) An assessment of hierarch administrators' knowledge management model for dhamma teaching in Suphan Buri province schools resulted in suitability and practicality.

Keywords: Dhamma Studies Teaching, Hierarch Administrators, Knowledge Management, Schools.

1. บทนำ

การศาสนากับการศึกษาในสังคมไทยมีพัฒนาการและบทบาทเกี่ยวเนื่องกันมาแต่อดีต ประวัติการศึกษาไทยจารึกไว้ว่า การศึกษาของไทยเริ่มต้นที่วัดโดยเป็นการศึกษาของสงฆ์สถาบันศาสนาคือ วัดได้มีบทบาทในการจัดการศึกษามาตั้งแต่โบราณ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (Office of the Permanent Secretary of the Education Council, 2005) ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (Act No. 2) พ.ศ.2535 มาตรา 15 ที่กำหนดให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจหน้าที่ตามข้อ 3 คือ ควบคุมและส่งเสริมการศาสนาศึกษา การศึกษา สงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์วัดมีบทบาทในการจัดการศึกษาหลายประเภททั้งทางระบบธรรมะและการจัดการศึกษาสามัญ การจัดการศึกษาเพื่อตัวบุคคล การศึกษาแบบนี้เป็นการจัดการศึกษาเพื่อช่วยเหลือสังคมคือลูกชาวบ้านโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา (Thongdee Suradecho, 2003)

ปัจจุบันนี้มีปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงบริบทแห่งการพัฒนาของประเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ในขณะที่ทุกภาคส่วนยังคงมุ่งเน้นแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและด้านวัตถุนกลายเป็นวัตถุนิยม ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรมถูกละเลยเป็นผลทำให้คนในสังคมไทยห่างไกลศาสนา จึงส่งผลให้วิถีชีวิตและค่านิยมดั้งเดิมที่ตั้งงามตามโครงสร้างของสังคมไทยจางหายไป ซึ่งทำให้ภูมิคุ้มกันของเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษาที่จะต้านทานกับสภาพปัญหาแวดล้อม จนทำให้เกิดปัญหาต่างๆของสังคมตามมา ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญที่มองสภาพสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่เกี่ยวกับโครงสร้างและขอบข่ายของงานได้อย่างชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการบริหารงานเข้าใจปรัชญาแห่งการเรียนรู้ และสามารถนำมากำหนดนโยบายพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม พยายามพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหารสงฆ์ในปัจจุบันที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ร่วมกับสถานศึกษาในท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

นโยบายส่งเสริมพระพุทธศาสนาและการเรียนการสอนธรรมศึกษาอย่างจริงจัง โดยมีการลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมกันในการขับเคลื่อนการดำเนินการส่งเสริมการเรียนการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เป็นพลเมืองที่ดี เป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืนในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการดำเนินโครงการ รวมถึงจัดตั้งองค์กรเครือข่ายอาสาสมัครปกป้องพระพุทธศาสนาในทุกหมู่บ้านและชุมชน ซึ่งจะเห็นได้ว่าโครงการความร่วมมือดังกล่าวได้

ดำเนินมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วแต่สภาพการจัดการเรียนการสอนยังไม่พบว่ามีจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับธรรมศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ของคณะผู้บริหารสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสงฆ์ได้แนวทางพัฒนาการจัดการความรู้ให้เดินหน้าเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากร การต่อยอดการจัดการความรู้ในสถานศึกษาของตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของคณะผู้บริหารสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษา

2.3 เพื่อศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

2.4 เพื่อประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบแบบแผนวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บข้อมูลเอกสาร (Document Research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) การแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้บริหารคณะสงฆ์จำนวน 40 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ คณาจารย์ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ใช้วิธีการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของคณะผู้บริหารสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ด้านการบริหาร พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการดำเนินงานที่มีนโยบายชัดเจน เรื่องการประสานงานระหว่างศูนย์มีความคล่องตัว และ การคัดสรรบุคคลเข้าทำงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นเรื่องการติดตามงานเป็นระบบมีความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง การให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการแบ่งปันความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง การดูแลจากกรมการศาสนาอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เรื่องการจำกัดงบประมาณในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านหลักสูตร พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นพุทธมามกะที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นเรื่องการเน้นให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก การมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ภาคปฏิบัติ เช่น เขียนบทความธรรมะ เขียนเรียงความธรรมะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก การมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ภาคทฤษฎี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับมาก การกำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เรื่องการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อยุคสมัย เช่น การเรียนกฎหมายคณะสงฆ์ เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีด้านกระบวนการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรื่องการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นเรื่องการเชื่อมโยงกับความจริงของชีวิต ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม และ การใช้ตำรากลางที่มีการตรวจสอบกลั่นกรองและรับรองเป็นมาตรฐานของคณะสงฆ์ที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 อยู่ในระดับมาก การปรับปรุงภาษาและรูปภาพประกอบให้เข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก การเรียนการสอนมุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก การเรียนการสอนมุ่งเน้นบรรยายและท่องจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ

ที่สุด คือเรื่อง การอบรมศึกษาวิชาครูให้ผู้สอนมีความรู้ด้านวิธีการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีด้านสื่อการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เรื่องการสอดแทรกคุณธรรมไปกับการใช้สื่อการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นเรื่องการใช้บทบาทของผู้สอนเป็นสื่อสร้างความเข้าใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 อยู่ในระดับมาก การนำสื่อการเรียนการสอนมาใช้ให้สัมพันธ์กับบทเรียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 อยู่ในระดับมาก การจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น ภาพสามมิติ ยูทูบ ภาพยนตร์ วีดิโอ เป็นต้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง การผลิตตำราเรียนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง การผลิตสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือเรื่องการสอนสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการฝึกอบรมการใช้และผลิตสื่อการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีด้านการวัดผลประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เรื่องการใช้เกณฑ์การประเมินผลเหมาะสมกับรายวิชา และ การวัดและประเมินผลก่อนเรียนระหว่างเรียน และหลังเรียน เป็นประจำทุกรายวิชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นเรื่อง การประเมินด้านปฏิบัติมีรูปแบบที่ชัดเจนและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับมาก การสร้างเครื่องมือการวัดผลที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และการส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก การจัดทำแบบทดสอบเพื่อการวัดผลและประเมินผลเป็นระยะ คือ ก่อนเรียน ระหว่างเรียน หลังเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง การประเมินด้านทฤษฎีมีรูปแบบที่ชัดเจนและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือเรื่อง การสร้างข้อสอบกลางที่จะนำไปใช้ในการวัดผลการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอน ธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอน ธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า

ภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้าน ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 อยู่ในระดับมาก การวัดผลประเมินผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3 รูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการศึกษาการนำเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม พบว่า ภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการสร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านการจัดเก็บความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 อยู่ในระดับมาก การแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การโอนถ่ายและการใช้ความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.4 การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบในการจัดการความรู้แล้ว ได้นำองค์ประกอบใหม่จำนวน 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การแสวงหาและสร้างเสริมความรู้ (Pa = Knowledge Pursuit & Architecture) 2) ความรู้ทั่วโลกและการจัดเก็บความรู้ (Go = Knowledge Globalization & Office) และ 3) การถ่ายทอดและประยุกต์ความรู้ (Da = Knowledge Diagonal & Application) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน จากทุกอำเภอในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ทำการตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้วิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ทั้งนี้เพื่อดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) เพื่อประเมินค่าความเหมาะสม ผลการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม 3 องค์ประกอบหลัก มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม

แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ได้จริง

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของคณะผู้บริหารสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

ด้านการบริหาร ตัวแปรนี้สามารถอธิบายระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการบริหารว่ามีผลต่อความสนใจและการพัฒนาการเรียนการสอนธรรมศึกษาเป็นอย่างมาก ในประเด็นนี้พิจารณาได้ว่าเป็นเพราะการดำเนินงานด้านการบริหารโดยเฉพาะในส่วนของนโยบายที่ยังไม่ชัดเจนระหว่างหน่วยงานแม่กองธรรมสนามหลวง การศึกษานอกโรงเรียน และกระทรวงศึกษาธิการ ส่งผลให้การทำงานในระดับปฏิบัติการไม่ชัดเจน สอดคล้องกับที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Permanent Secretary of the Education Council, 2005) กล่าวว่า สภาพปัญหาที่สำคัญของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมเพื่อฆราวาส (การศึกษาสงเคราะห์) ด้านบริหารจัดการนั้นขึ้นกับความสามารถของผู้อำนวยการศูนย์ ซึ่งบางแห่งขาดประสบการณ์ ทำให้รูปแบบการดำเนินงานไม่แน่นอน ขาดระบบการติดตามงานและการประสานงานระหว่างศูนย์ นอกจากนี้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านธุรการเป็นอีกปัญหาหนึ่งซึ่งพบได้บ่อยครั้ง ข้อเสนอแนะแก้ไขคือให้ผู้บริหารสงฆ์ประสานงานไปโรงเรียนเพื่อช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งระบบตั้งแต่ด้านหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลและประเมินผล ประสานงานให้มีการประชุมระหว่างครูกับพระเพื่อร่วมกันปรึกษาหารือให้การทำงานระหว่างวัดและโรงเรียนมีประสิทธิภาพที่สุด

ด้านหลักสูตร ตัวแปรนี้สามารถอธิบายระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านหลักสูตร ในภาพรวมยังคงมีปัญหาเป็นส่วนใหญ่ปัญหาที่พบบ่อยคือข้อธรรมศึกษามีจำนวนมากเกินไปทำให้การเรียนการสอนไม่ครบคลุมและนักเรียนเกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน ไม่มีการกำหนดแผนการสอน เนื้อหาการสอนอย่างชัดเจนว่าจะสอนอะไร การสอนเรื่องต่างๆแล้วแต่พระครูผู้สอนจะเลือกมากสอนด้วยตนเอง ไม่มีการจัดหลักสูตรอย่างเป็นระบบเพื่อให้เหมือนกันทั่วทั้งประเทศ สอดคล้องกับที่ Phraphisan Paphatsaro (2013) ที่กล่าวว่าปัญหาด้านหลักสูตรเกิดจากพระเณรไม่สนใจและไม่

เห็นความสำคัญของการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกธรรม อีกทั้งเนื้อหาสาระของหลักสูตรมากเกินไปและยากต่อการทำความเข้าใจ ควรมีการปรับปรุงแก้ไข ในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า หลักสูตรมีความครอบคลุมชีวิตเกือบทุกด้าน ยกเว้นภาค ปฏิบัติ ในรายวิชาการที่ควรปรับเปลี่ยนเป็นการเขียนบทความธรรมะเพื่อให้การจัดการเรียนรู้ทันต่อยุคสมัย

ด้านกระบวนการเรียนการสอน ตัวแปรนี้สามารถอธิบายระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านกระบวนการเรียนการสอน พบว่า ปัญหาการเรียนการสอนธรรมศึกษายังมุ่งเน้นบรรยายและท่องจำ ไม่ค่อยมุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์ สื่อการเรียนการสอนขาดความน่าสนใจ หรือไม่มีสื่อการสอน สอดคล้องกับที่ Phra Mahasuthon Natthaphum (2007) กล่าวว่า ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับการออกแบบหรือการวางแผนการใช้รูปแบบการสอนอย่างหลากหลาย การกำหนดหลักการหรือความคิดรวบยอดในแผนการสอน มีปัญหา คือ ครูไม่เข้าใจการเขียนหลักการหรือความคิดรวบยอด รองลงมาคือ หลักการหรือความคิดรวบยอดไม่สอดคล้องกับหลักสูตร และหลักการหรือความคิดรวบยอดไม่ชัดเจน หลักการหรือความคิดรวบยอดไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ กิจกรรมเน้นการบรรยายมากเกินไปทำให้ผู้เรียนเบื่อหน่าย กิจกรรมไม่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและกิจกรรมไม่สอดคล้องกับวัยของผู้เรียน ครูขาดการเร้าให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรกำหนดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์มากขึ้น ควรจัดหาอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและเหมาะสม และควรจัดให้มีการอบรมการวัดและประเมินผลให้กับครูผู้สอนเพื่อปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน

ด้านสื่อการเรียนการสอน ตัวแปรนี้สามารถอธิบายระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า พระครูผู้สอนธรรมศึกษาปัจจุบันมีความทันสมัย สามารถนำสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ไปช่วยในการเรียนการสอนได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามก็ยังคงพบปัญหาว่าพระครูผู้สอนธรรมศึกษาไม่มีการนำสื่อการเรียนการสอนมาใช้ให้สัมพันธ์กับบทเรียนอื่นๆ ขาดการบูรณาการ ขาดการผลิตตำราเรียนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน การผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เป็นรูปธรรมยังไม่เพียงพอ การสนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการฝึกอบรมการใช้และผลิตสื่อการเรียนการสอน ในทุกๆ ด้านยังคงมีปัญหา เนื่องจากขาดงบประมาณและขาดความพร้อมทั้งในส่วนของพระและส่วนของโรงเรียนเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับที่ Phramaha Phairot Kanako (2003) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือการขาดแคลนงบประมาณที่

จะให้การสนับสนุนในการผลิตสื่อการเรียนการสอน สื่อการสอนประเภทอุปกรณ์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูผู้สอน และสื่อการสอนประเภทวัสดุไม่เพียงพอกับความต้องการของครูผู้สอนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการประชาสัมพันธ์บอกบุญแก่ผู้มีจิตศรัทธาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดระบบสื่อสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อให้พร้อมสำหรับการใช้งานด้านการเรียนการสอน รวมทั้งประชาสัมพันธ์บอกบุญผู้มีจิตศรัทธาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริจาคทรัพย์เพื่อช่วยเหลือด้านงบประมาณสำหรับบริหารจัดการโรงเรียนด้วย

ด้านการวัดผลและประเมินผล ตัวแปรนี้สามารถอธิบายระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนธรรมชาติศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า มีการใช้เกณฑ์การประเมินผลเหมาะสมกับรายวิชา แต่ในภาพรวมส่วนใหญ่ยังคงมีปัญหา เช่น ไม่มีการวัดและประเมินผลก่อนเรียนระหว่างเรียน และหลังเรียนเป็นประจำ ขาดการการประเมินการปฏิบัติที่มีรูปแบบชัดเจนและเหมาะสม การสร้างเครื่องมือการวัดผลไม่ได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และการส่งเสริมให้ครูนำผลการวัดมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในครั้งต่อไป สอดคล้องกับที่ Phra Mahasuthon Natthaphum (2007) กล่าวว่า การสร้างหรือการพัฒนาเครื่องมือวัดผล มีปัญหาคือ ครูไม่มีการสร้างเครื่องมือวัดผลระหว่างเรียน เครื่องมือวัดผลไม่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และครูไม่มีการสร้างเครื่องมือการวัดผลก่อนเรียน ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือวัดผล การใช้เครื่องมือวัดผลมีปัญหาคือ ครูขาดการใช้เครื่องมือวัดผลเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ครูใช้เครื่องมือวัดผลไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผู้เรียน และครูขาดการใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย ครูขาดเทคนิคในการใช้เครื่องมือวัดผล ผู้วิจัยได้ขอแนะนำจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือ ผู้บริหารสงฆ์ควรจัดทำข้อสอบที่มีมาตรฐานต่างหากที่ไม่ได้ส่งมาจากส่วนกลางเท่านั้นเพื่อให้โรงเรียนได้เก็บไว้เป็นหลักฐานในการวัดและประเมินผล ควรออกแบบการใช้เกณฑ์การประเมินผลให้เหมาะสม ตรวจสอบคะแนนได้ จัดให้มีการวัดและประเมินผลเป็นระยะ ทั้ง ก่อนเรียนระหว่างเรียน และหลังเรียนเป็นประจำ

5.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมชาติศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

จากสรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมชาติศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี นำเสนอใน

ภาพรวม และจำแนกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) เทคโนโลยี 3) ภาวะผู้นำ และ 4) การวัดผลการจัดการความรู้ พบว่าปัจจัยทุกข้อมีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี สอดคล้องกับที่ O'Dell, Grayso and Essaides (1998) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรสามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร คือการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในการ เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ เปิดเผยต่อกัน มีการทำงานเป็นทีมและทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของระบบประเมินผลและพัฒนาบุคลากร

5.3 รูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

จากผลการศึกษาดังกล่าวแล้วข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบยังคงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานสงฆ์จะต้องใช้เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลต่างๆ ที่ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์แล้วมาสร้างเป็นรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอ “PAGODA Model” โมเดลนี้มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสวงหาและสร้างเสริมความรู้ (Pa = Knowledge Pursuit & Architecture) 2) ความรู้ทั่วโลกและการจัดเก็บความรู้ (Go = Knowledge Globalization & Office) และ 3) การถ่ายทอดและประยุกต์ความรู้ (Da = Knowledge Diagonal & Application) ซึ่งเป็นการประยุกต์รูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีการจัดการความรู้ของโดยผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ของ Marquardt (1996) Wiig (2002) และ Kucza (2001) Keyser (2004) Marali (2002) Suthasinee Promtaeng, (2014) Sathitipong Oerareemit, (2012) และ Oemorn Cholvorn, (2011)

5.4 การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผลการประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม 3 องค์ประกอบหลัก มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการ

จัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Chintana Boonbongkarn, & Natthapun Kejaranan, 2007) ที่กล่าวว่า การประเมินสิ่งที่ควรนำมาตรวจสอบและพิจารณาทบทวน ประกอบด้วย ความเหมาะสมสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นกับความต้องการและสถานการณ์ขององค์กร ประโยชน์ของกลยุทธ์ที่มีต่อองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

จากผลการวิเคราะห์คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของคณะผู้บริหารสงฆ์ในสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร ด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอนด้านการวัดผลและประเมินผล ประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสงฆ์ควรพัฒนาในเชิงปฏิบัติคือ การสนับสนุนด้านการบริหาร โดยหน่วยงานภาครัฐมีนโยบายที่ชัดเจนลงไปที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่แท้จริงจึงจะทำงานได้อย่างราบรื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษาต่อไปในอนาคต

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในเชิงนโยบาย

รัฐบาลควรให้ความสำคัญต่อการคุณภาพการจัดการเรียนรู้สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาทั่วประเทศให้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกันเป็นเชิงประจักษ์ ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายที่สนับสนุนองค์กรการศึกษาแห่งสงฆ์มากขึ้นแล้ว บ่งชี้ถึงความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นเป็นลำดับ หากแต่หลายประเด็นยังไม่ได้รับส่งเสริมอย่างจริงจังเท่าที่ควร โดยเฉพาะบทบาทของพระผู้สอนธรรมศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานได้อย่างที่ควรจะเป็น ดังนั้น รัฐบาลจึงควรจัดโครงการเสริมสร้างศักยภาพพระผู้สอนธรรมศึกษาให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง มีการกำหนดแผนงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลสำเร็จของโครงการอย่างชัดเจนโดยมีหน่วยงานภาครัฐมารองรับนโยบายนี้อย่างเป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พระครูผู้สอนธรรมศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนธรรมศึกษาได้อย่างประสบผลสำเร็จ

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันในมิติต่างๆ เช่น การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในประเทศไทย

- 2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาของผู้บริหารคณะสงฆ์ในประเทศไทย
- 3) ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาในประเทศไทย
- 4) ควรมีการศึกษาเชิงนโยบายของรัฐบาลในด้านการส่งเสริมบทบาทและภาวะผู้นำของผู้บริหารคณะสงฆ์สำหรับการสอนธรรมศึกษาในสถานศึกษาในประเทศไทย เพื่อศึกษาและประเมินผลการนำนโยบายไปใช้ในเชิงปฏิบัติ

References

- Chintana Boonbongkarn, & Natthapun Kejaranan, (2007). *Tactical Management* Bangkok, C Education.
- Keyser, Richard Lewis. (2004). *Assessing the Relationship Between Knowledge Management and Plant Performance at the Tennessee Valley Authority*. (Doctor of Thesis) Industrial and Systems Engineering and Engineering Management, The University of Alabama.
- Kuczaj, T. (2001). Knowledge Management Process Model. Vtt Publications, 111. CiteSeer. Retrieved from: <http://www.mendeley.com/research/>
- Marali. (2002). "Building and Developing Capabilities: A Cognitive Congruence Framework", In *Knowledge Management and Organizational Competence*. 41-46. New York: University Press.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Oemorn Cholvorn, (2011). *Integrated Buddhist Knowledge Management*. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Wiig, Karl M. (2002). Knowledge Management in Public Administration" In *Journal of Knowledge Management*. 6(3): 224 – 239.

**ประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการ
ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**
**EFFECTIVENESS OF BUILDING CONSTRUCTION IN MONASTERY
OF ADMINISTRATIVE MONKS AT PHANATNIKHOM DISTRICT,
CHONBURI PROVINCE**

พระอธิการหิรัญ จานากโร^{*} พระสุธีวีรบัณฑิต (โช้ว ทสฺสนีโย)^{**} พระมหากฤษฏา กิตฺติโสภณ^{***}
PhraathikarnHirun Thānākaro, Phra Sutivirabandit (Chow Thatsaniyo),
Phramaha Krisada

Received: May 22, 2019

Revised: June 27, 2019

Accepted: June 30, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่ต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพระสังฆาธิการในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ได้จำนวน 277 รูป จากประชากรทั้งหมด 900 รูป โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.759 เป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง

^{*} Master of Arts Program in Buddhist Management, 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.

สังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1) ประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าด้านอายุ ด้านวุฒิการศึกษานักธรรม ด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ด้านวุฒิการศึกษาสามัญ ด้านตำแหน่งพระสังฆาธิการ พบว่า พระสงฆ์ ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านพรรษา พบว่า พระสงฆ์ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พบว่า 1) พระสังฆาธิการขาดการวางแผนพัฒนาวัดให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนางานก่อสร้างอื่นๆ ภายในวัด 2) พระสังฆาธิการขาดการจัดทำบัญชีการก่อสร้างเสนาสนะ 3) พระสังฆาธิการขาดการจัดการระบบสาธารณูปโภคภายในวัด 4) พระสังฆาธิการขาดการจัดทำบัญชีพัสดุ ครุภัณฑ์ ไว้เป็นหมวดหมู่ ข้อเสนอแนะ พบว่า 1) พระสังฆาธิการควรมีการวางแผนพัฒนาวัดให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนางานก่อสร้างอื่นๆ ภายในวัด 2) พระสังฆาธิการควรมีการจัดทำบัญชีการก่อสร้างเสนาสนะ 3) พระสังฆาธิการควรมีการจัดการระบบสาธารณูปโภคภายในวัด 4) พระสังฆาธิการควรมีการจัดทำบัญชีพัสดุ ครุภัณฑ์ ไว้เป็นหมวดหมู่

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การก่อสร้างเสนาสนะ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. to study the effectiveness of building construction in monasteries of administrative monks at Phanasnikom District, Chonburi Province, 2. to compare opinions of monks towards the effectiveness of building construction in monasteries at Panasnikom District, Chonburi Province and 3. to study problems, obstacles and recommendations for the effectiveness of building construction in monasteries at Phanasnikom District, Chonburi Province. Methodology was the mixed methods research: The quantitative research collected data from 277 samples derived from the populations of 900 monks, using Taro Yamane's formula with open and close ended questionnaires with reliability score at 0.759 and analyzed data with social research analysis program with frequencies, percentiles, mean and standard deviation, t-test, F-test. The qualitative research collected data from 10 key informants with structured-in-depth-interview scripts. Data were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1. The effectiveness of building construction in monasteries at Phanasnikom District, Chonburi Province by overall were at high level ($\bar{X} = 4.12$). Opinions toward each aspect were also at high level; personnel administration, general budget and material administration respectively.

2. The comparison towards the effectiveness of building construction in monasteries at Phanasnokom District, Chonburi Province were that monks with different ages, Dhamma and Pali education levels, formal education, administrative ranks, did not have different opinions toward the effectiveness of building construction in monasteries at Phanasnokom District, Chonburi Province, denying the set hypothesis. Only monks with different ordained yeas had different opinions towards the effectiveness of building construction in monasteries at Phanasnikom District, Chonburi Province at statistical significant level at 0.05, accepting the set hypothesis.

3. Problems, obstacles of effectiveness of building construction In monasteries at Phanasnikom, Chonburi Province were that: 1) Administrative monks lacked monasteries development plans paralleling with building construction in monasteries, 2) Administrative monks did not make book-keeping record of building constructions, 3) Administrative monks lacked facilities system in monasteries, 4) Administrative monks lacked book-keeping and did not categorizes heavy equipment and hardware. Recommendation: 1) Administrative monks should have clear plan of monastery development along with building constructions in monasteries, 2) Administrative monks should have book-keeping of building constructions 3) Administrative monks should have facility system in monasteries and 4) Administrative monks should have book-keeping and categorize materials, equipment and hardware.

Keywords: Effectiveness Building Construction.

1. บทนำ

ในสมัยปัจจุบันพระพุทธศาสนามีบทบาทอย่างยิ่งต่อมั่นคงของประเทศชาติและจิตใจของประชาชนทั้งยังมีความผูกพันกับวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชนทางด้านวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี รวมทั้งยังสงเคราะห์อุปนิสัยของคนในชุมชนให้มีจิตใจที่มีแต่ความอ่อนโยน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับพระพุทธศาสนาโดยมีวัดเป็นองค์กรทางศาสนาที่เป็นพื้นฐานทางสังคม จะเห็นได้ว่าไม่สามารถจะแยกออกจากกันได้ (Phramaha Anusak Chanthralak, 2008) การบำรุงดูแลรักษาวัดจึงเป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาส ในการจัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี จะเห็นได้ว่าโดยหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมายตามหน้าที่โดย พ.ร.บ. คณะสงฆ์นั้นก็ชัดเจนถึงหน้าที่ของเจ้าอาวาสในเรื่องการดูแลจัดการภายในวัดให้เรียบร้อย หากมองตาม พ.ร.บ.แล้วเราหมาย เอางานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ แต่หากมองรูปลักษณะภายนอกของวัด วัดไหนหากมีสิ่งก่อสร้างที่ไม่งดงามหรือ ผุพังชำรุด ก็จะทำให้เป็นที่ติเตียนของพุทธศาสนิกชนได้

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี พระสงฆ์ส่วนมากมีความรู้ความเข้าใจในการก่อสร้างและการ

บูรณปฏิสังขรณ์ยังน้อย จึงทำให้ประสบกับปัญหาในด้านต่างๆ เช่น ขาดการพัฒนาและดูแลรักษาที่ดี ไม่มีการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินของวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระสังฆาธิการที่ดูแลและรับผิดชอบงานด้านสาธารณูปการโดยตรงมีจำนวนน้อย ทำให้ขาดการวางแผน การดำเนินงาน การกำกับดูแล และการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และการใช้บุคลากรที่ไม่มีความชำนาญในสาขานั้น ๆ ทำให้มีวัดร้างเกิดเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น ผู้เขียนวิจัยจึงมีความสนใจศึกษางานด้าน การสาธารณูปการ ซึ่งเป็นงานหนึ่งของเจ้าอาวาส ในงาน 6 ด้าน งานการสาธารณูปการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบูรณะซ่อมแซม ปฏิสังขรณ์ เสาสนะภายในวัด รวมถึงการขอสร้างวัด ขอดังวัด ขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา ซึ่งเป็นการสร้างถาวรวัตถุที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมาซึ่งความศรัทธาแห่งพุทธบริษัท ดังจะเห็นโดยทั่วไปว่า การบริจาคทรัพย์ในพุทธศาสนานั้น ส่วนมากจะบริจาคเพื่อการสร้างถาวรวัตถุ หรือไม่ก็เป็นบูรณปฏิสังขรณ์ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญว่าพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี นั้นได้ดำเนินการบริหารจัดการงานคณะสงฆ์ด้านสาธารณูปการไปในรูปแบบใดบ้าง ซึ่งในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านดังกล่าวถือว่าดีอยู่แล้วแต่หากได้พบปัญหาหรืออุปสรรคในบางประการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยอยู่นี้ ก็จะทำให้ทางคณะสงฆ์ ได้ดำเนินการพัฒนาให้มีความเจริญยิ่งขึ้นต่อไปทั้งยังเป็นกรณีศึกษาเพื่อนำไปวางแผนพัฒนากิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดอื่น ๆ ด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนิคม จังหวัดชลบุรี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสงฆ์ที่อยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีพระสงฆ์ที่จำพรรษาอยู่จำนวน 900 รูป กลุ่มตัวอย่าง คือ พระสงฆ์จาก ทั้งสิ้น 14 ตำบล จำนวน 277 รูป โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 (Chutira Rabop,2009) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนันทนิคม จังหวัดชลบุรี ใน 4 ด้าน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้เขียนงานวิจัยสร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อความและวัตถุประสงค์โดยหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.759 และแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้เขียนงานวิจัยสร้างและพัฒนาเพื่อกำหนดประเด็นข้อความที่ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสัมภาษณ์นั้น ผู้เขียนงานวิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการจดบันทึก

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้เขียนวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้ว ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจำแนกเป็นประเด็นสำคัญ วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท และทำการสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอในรูปของความเรียง

1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ผู้เขียนวิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ เปรียบเทียบความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาผลเปรียบเทียบ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้เขียนวิจัยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดผู้วิจัยจะทำการรวบรวม

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากนั้นจึงจัดกลุ่มข้อมูล ตามสาระสำคัญที่ได้กำหนดไว้ในคำถามปลายเปิด แล้วจึงวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาประกอบตาราง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้เขียนวิจัยจัดกลุ่มข้อมูล ตามลำดับความสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ จากนั้น จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาประกอบบริบท

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 87 รูป คิดเป็นร้อยละ 31.41 ผู้มีอายุพรรษา 6 – 10 พรรษา จำนวน 80 รูป คิดเป็นร้อยละ 28.88 ผู้มีการศึกษานักธรรมชั้นเอก จำนวน 206 รูป คิดเป็นร้อยละ 74.37 ผู้ไม่มีวุฒิเปรียญธรรม จำนวน 156 รูป คิดเป็นร้อยละ 56.32 ผู้มีวุฒิการศึกษาสามัญชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 105 รูป คิดเป็นร้อยละ 37.91 ผู้ไม่มีตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวน 199 รูป คิดเป็นร้อยละ 71.84

5.2 ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.350) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

4.3 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์ ที่มีอายุ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม วุฒิการศึกษาสามัญ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ พระสงฆ์ ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) พระสังฆาธิการขาดการวางแผนพัฒนาวัดให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนางานก่อสร้างอื่นๆ ภายในวัด 2) พระสังฆาธิการขาดการจัดทำบัญชีการก่อสร้างเสนาสนะ 3) พระสังฆาธิการขาดการจัดการระบบสาธารณูปโภคภายในวัด 4) พระสังฆาธิการขาดการจัดทำบัญชีพัสดุ ครุภัณฑ์ ไม้เป็นหมวดหมู่ ข้อเสนอแนะ พบว่า 1) พระสังฆาธิการควรมีการวางแผนพัฒนาวัดให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนางานก่อสร้างอื่นๆ ภายในวัด 2) พระสังฆาธิการควรมี

การจัดทำบัญชีการก่อสร้างเสนาสนะ 3) พระสังฆาธิการควรมีการจัดการระบบสาธารณูปโภคภายในวัด
4) พระสังฆาธิการควรมีการจัดทำบัญชีพัสดุ ครุภัณฑ์ ไว้เป็นหมวดหมู่

5. อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ประสิทธิภาพการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและนำเสนออภิปรายดังนี้

5.1 ความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อ ประสิทธิภาพการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.369) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Phrakhru Palatkittiwat (Khacha Panyatro,2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสาธารณูปการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Wilawan Sennok, 2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปริสธรรม 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนามนุษย์อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการบริหารงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.474) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Panha Saman,2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาการบริหารงานธุรการในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมาก

3) ด้านบริหารทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี ด้านบริหารทั่วไปในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.599) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Lakkhana Phanthakhetkon, 2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อ

การบริหารการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.465) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Phra Thiraphong Thirapanyo (Chanthana),2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

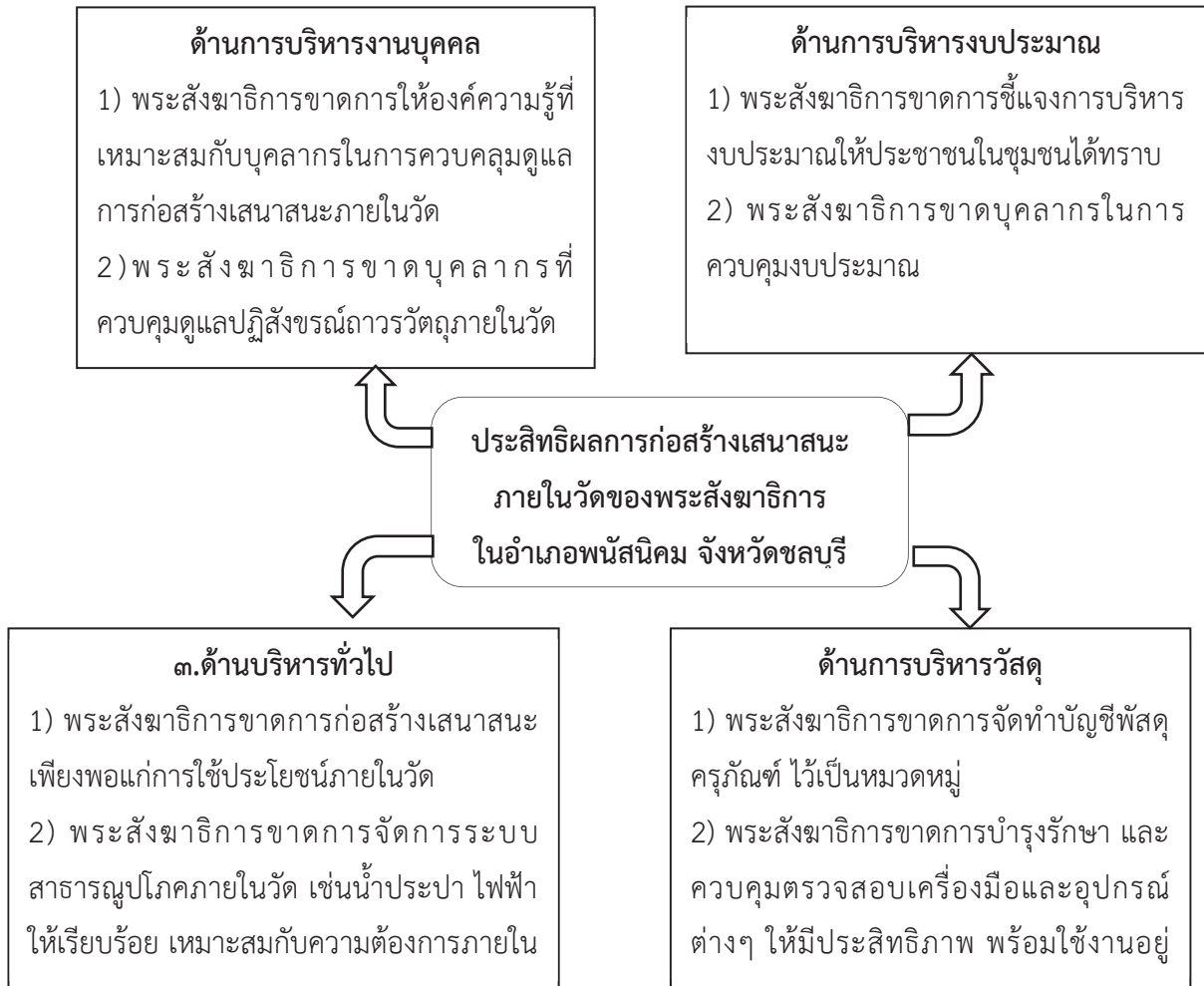
5.2 ความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อ “ประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี” จำแนกตามสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 พระสงฆ์ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (Phra Mongkhon Thitimangkhalo, 2009) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15” จากผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย พบว่า อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาบาลี ไม่พบความแตกต่างตามนัยสำคัญทางสถิติที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย **สมมุติฐานที่ 2** พระสงฆ์ ที่มีพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (Phra Kasem sak Worasakso (Ar sanathong),2010) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” ผลวิจัยพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 **สมมุติฐานที่ 3** พระสงฆ์ ที่มีวุฒิการศึกษานักธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษานักธรรม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (Phra Thawatchai Charuthammo (Si suk),2009) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ **สมมุติฐานที่ 4** พระสงฆ์ ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิ

การศึกษาเปรียบเทียบ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ (Phra Athikanwarit Ratanapanyo (Phan Sawat), 2016) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “บทบาทในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ **สมมติฐานที่ 5** พระสงฆ์ ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (Phra Athikanmanat Panyawatthano (Ngoe Sawat), 2012) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการเผยแผ่ ของพระสังฆาธิการ ในอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี” ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ **สมมติฐานที่ 6** พระสงฆ์ที่มี ตำแหน่งสังฆาธิการ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนิคม จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ (Lakkhana Phanthakhetkon, 2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหาร การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กการเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนันทนิคม จังหวัดชลบุรี” สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 6.1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 7.1 พบว่า ประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในอำเภอนันทนิคม จังหวัดชลบุรี

1.ด้านการบริหารงานบุคคล

1.1) พระสังฆาธิการขาดการให้องค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากรในการควบคุมดูแลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัด ดังนั้น พระสังฆาธิการควรมีการฝึกอบรมให้องค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากรภายในวัดเพื่อควบคุมดูแลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัด

1.2) พระสังฆาธิการขาดบุคลากรที่ควบคุมดูแลปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายในวัด ดังนั้น พระสังฆาธิการควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้มาควบคุมดูแลปฏิสังขรณ์ถาวรวัตถุภายในวัด

2.ด้านการบริหารงบประมาณ

2.1) พระสังฆาธิการขาดการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้ประชาชนในชุมชนได้ทราบ ดังนั้น พระสังฆาธิการมีการชี้แจงการบริหารงบประมาณให้ประชาชนในชุมชนได้ทราบทุกครั้ง

2.2) พระสังฆาธิการขาดบุคลากรในการควบคุมงบประมาณ ดังนั้น พระสังฆาธิการควรจัดหาบุคลากรในการควบคุมงบประมาณ

3.ด้านบริหารทั่วไป

3.1) พระสังฆาธิการขาดการก่อสร้างเสนาสนะเพียงพอแก่การใช้ประโยชน์ภายในวัด เช่น กุฏิ ห้องน้ำ เป็นต้น ดังนั้น พระสังฆาธิการควรมีการก่อสร้างเสนาสนะเพียงพอแก่การใช้ประโยชน์ภายในวัด

3.2) พระสังฆาธิการขาดการจัดการระบบสาธารณูปโภคภายในวัด เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ให้เรียบร้อย เหมาะสมกับความต้องการภายในวัด ดังนั้น พระสังฆาธิการควรมีการจัดการระบบสาธารณูปโภคภายในวัดให้มีความเหมาะสมกับความต้องการภายในวัด

4.ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์

4.1) พระสังฆาธิการขาดการจัดทำบัญชีพัสดุ ครุภัณฑ์ ไว้เป็นหมวดหมู่ ดังนั้น พระสังฆาธิการควรมีการจัดทำบัญชีพัสดุ ครุภัณฑ์ ไว้เป็นหมวดหมู่

4.2) พระสังฆาธิการขาดการบำรุงรักษา และ ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ดังนั้น พระสังฆาธิการควรมีการบำรุงรักษา และ ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) พระสังฆาธิการควรมีการจัดหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางการก่อสร้างและมอบหมายให้ผู้รู้งานเพื่อทำการควบคุมดูแลและทำรายงานเมื่องานสำเร็จ

2) พระสังฆาธิการควรมีการจัดหาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบก่อสร้าง เพื่อช่วยในการจัดหาอุปกรณ์ให้มีความคุ้มค่ากับงบประมาณ และควรตรวจสอบ ในการทำงานก่อสร้างตั้งแต่เริ่มต้นจนแล้วเสร็จ

3) พระสังฆาธิการควรมีการบริหารจัดการบุคลากรภายในวัดเพื่อควบคุมงานก่อสร้างภายในวัด และงานก่อสร้างเสนาสนะควรสร้างตามต้องการในการใช้สอย และคำนึงถึงงบประมาณที่มีอยู่ และมีการดำเนินงานโดยผู้เชี่ยวชาญ

4) พระสังฆาธิการควรมีการจัดทำบัญชีงบประมาณให้มีความชัดเจนและควรมีการจัดหมวดหมู่วัสดุอุปกรณ์เพื่อความเป็นระเบียบและสามารถตรวจสอบได้ง่าย

7.2 ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยด้าน“ประสิทธิผลการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดของพระสังฆาธิการในจังหวัดชลบุรี” โดยการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการด้านการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดในจังหวัดชลบุรี ครั้งต่อไป

2) ควรศึกษาวิจัยด้าน“การพัฒนารูปแบบการก่อสร้างที่มีหลักวิชาการ เช่น การสร้างอย่างไรให้ประหยัดพลังงาน ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในระยะสั้นและระยะยาว เปรียบเทียบการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงครั้งต่อไป

3) ควรศึกษาวิจัยด้าน“การมีส่วนร่วมในการบริหารงานสาธารณูปการในจังหวัดชลบุรี” โดยยึดหลักพุทธธรรม ข้อใดข้อหนึ่ง เพื่อส่งเสริมการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในจังหวัดชลบุรี

References

- Lakkhana Phanthakhetkon. (2014). *The Opinions of Parents of Students Towards Educational Administration of The Child Development Center of Lat Yao Municipality, Lat Yao District, Nakhon Sawan Province*. (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Panha Saman. (2009). *Study of Administrative Administration in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Wang Noi District Phra Nakhon Si Ayutthaya Province* (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Athikanwarit Ratanapanyo (Phan Sawat). (2016). *The Role of Propagating Buddhism of Monks in Pak Tho District Ratchaburi Province* (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

- Phra Athikanmanat Panyawatthano (Ngoe Sawat). 2012). *Efficiency of The Administration of The Sangha Affairs in Propagation of The Sangha Administrators in Chom Bueng District Ratchaburi Province*. (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Maha Anusak Chan thralak. (2008). *Problems and Guidelines for Solving The Problems of Temple Management of The Abbot in Maha Sarakham Province* (Master of Thesis). Mahasarakrm University.
- Phra Mongkhon Thitimangkhalo. (2009). *Factors Affecting The Morale of Monks in Propagating Buddhism: A Case Study of Moral Teaching In Schools In The Department of The 15th Sangha Region*. (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Thiraphong Thirapanyo (Chanthana). (2013). *The Effectiveness of The Administration of Subdistrict Administrative Organizations In Cha-Uat District, Nakhon Si Thammarat Province* (Master of Thesis). Department of Public Administration Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- PhraKasemsak Worasakso (Ar sanathong). (2010). *The Role of Sangha Administrators in Sangha Administration in Chum Saeng District Nakhon Sawan Province* (Master of Thesis). Buddhist Management Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phrakhru Palatkittiwat (Khacha Panyatro). (2009). *Temple Management of Buddhist Monks in Bang Len District, Nakhon Pathom Province* (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา
ของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
THE BUDDHISM PROPAGATION MANAGEMENT OF SANGHA
ADMINISTRATORS IN MUANG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

พระสุทิน อธิปญโญ* พระมหากฤษฏา กิตติโสภณ** ประเสริฐ ธิลาอ***

Phrasutin Athipanno, PhramahaKrisada Kittisobhano, Prasert Thilao

Received: June 01, 2019

Revised: June 21, 2019

Accepted: June 28, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่ต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้จำนวน 300 รูป จากพระสงฆ์ทั้งหมด 1,205 รูป โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.713 เป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง

* Master of Arts Program in Buddhist Management, 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.

สังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-Test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาพระสงฆ์ พบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุมตามลำดับ

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ วุฒิการศึกษาขั้นมัธยมศึกษา วุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพระสงฆ์ที่มีพรรษา, วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

3) ปัญหา อุปสรรค การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) พระสังฆาธิการขาดการวางแผนนโยบายการเผยแผ่ให้สอดคล้องงานของพระสังฆาธิการ 2) พระสังฆาธิการขาดการฝึกฝนทักษะในการทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา 3) พระสังฆาธิการขาดการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม 4) พระสังฆาธิการขาดการประสานงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชน 5) พระสังฆาธิการขาดการติดตามและตรวจสอบพระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่การเผยแผ่ ข้อเสนอแนะ พบว่า 1) พระสังฆาธิการควรมีการวางแผนนโยบายการเผยแผ่ให้สอดคล้องงานของพระสังฆาธิการ 2) พระสังฆาธิการควรมีการฝึกฝนทักษะในการทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา 3) พระสังฆาธิการควรมีการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม 4) พระสังฆาธิการควรมีการประสานงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชน 5) พระสังฆาธิการควรมีการติดตามและตรวจสอบพระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่การเผยแผ่

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. To study Buddhism dissemination management of administrative monks at Muang District, Choburi Province, 2. To compare peoples' opinions towards the Buddhism dissemination of administrative monks at Muang District, Choburi Province and 3. To study problems, obstacles and proposal for Buddhism dissemination management of administrative monks at Muang District, Choburi Province. Methodology was the mixed methods research. The quantitative research collected data by survey method from 300 samples derived from populations of 1,205 monks using Taro Yamane's formula with opened and closed - end questionnaires that had reliability value at 0.713, analyzed data with descriptive statistics : frequency, percentile, mean and SD, standard deviation, t-test and F-test. The qualitative research collected data from 10 key informants, interviewing with structured in-depth-interviewing scripts and analyzed data by descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1. Management of Buddhism propagation Monks samples' opinions pinions towards the Buddhism dissemination of administrative monks at Muang District, Choburi Province by overall were at a high levels and each aspect was also at high level; planning, organizing, staffing, and directing and controlling were also at high level consecutively.

2. Monks' opinions comparison about the Buddhism dissemination of Administrative monks at Muang District, Chonburi Province, classified by personal factors finding that monks with different ages,Dhamma and formal educational levels, did not have different opinions toward Buddhism dissemination of administrative monks at Muang District, Choburi Province, denying the set hypothesis. Monks with different ordained age, Pail educational levels had different opinions toward Buddhism dissemination of administrative monks with statistical the signified level at 0.05 accepting the set hypothesis.

3. Problems, obstacles of Buddhism dissemination management of administered monks at Muang District, Chonburi Province were that 1) Administrative monks lacked planning to comply with the administrative monks duties, 2) Administrative monks lacked training in preparation to be Buddhism disseminators, 3) Administrative monks should recruit more personnel 4) Administrative monks should coordinate with involved state and private agencies and 5) Administrative monks should follow-up and evaluation of Buddhism disseminators.

Keywords: Management, the Buddhism Propagation.

1. บทนำ

วัดในพระพุทธศาสนาถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางการพัฒนาจิตใจ และเป็นที่พึ่งทางใจของประชาชนโดยทั่วไป (Anuwat Krasang, 2015) ดังนั้นสถาบันศาสนาต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะดำรงสถานะความเป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณของมนุษย์เหมือนเช่นในอดีตที่ผ่านมา (Office The Board of Directors National Education, 2001 : 15-22) ปัจจุบันการเผยแผ่พระพุทธศาสนามีกลยุทธ์ในการเผยแผ่ได้หลายวิธี อาทิ การปฏิบัติตนให้น่าเลื่อมใสของพระสงฆ์ การเป็นผู้รอบรู้ในหลักธรรมะ เป็นกระบวนการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนหันมาเข้าวัด ใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนา(Phrakhupechadammavijit (Jittarakorn Aphivaro,2015)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ พบว่า ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนายังขาดแคลนพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถในการเผยแผ่ธรรมะอย่างแท้จริง ด้านการจัดการ ปัจจุบันเน้นในรูปแบบการเทศน์ หรือการบรรยายภาคทฤษฎีเป็นหลัก แต่ไม่มีการจัดกิจกรรมต่อเนื่อง ที่เป็นรูปธรรม ทำให้การเผยแผ่ธรรมะในจังหวัดชลบุรียังไม่สามารถเข้าถึงจิตใจของผู้ฟังอย่างแท้จริง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในอดีตและปัจจุบันพระสงฆ์ได้รับความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณอยู่แล้วจึงเป็นเรื่องง่ายในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเข้าไปในชุมชนให้เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ทราบวิธีการบริหารจัดการด้านการ

เผยแผ่พระพุทธศาสนา ตลอดจนทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรค ในการเผยแผ่ของพระสงฆ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยสังเคราะห์จากกรอบแนวคิด/แนวทฤษฎี ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม (Phratammagosaian (Bprayoon Tammajito), 2006) โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา นักธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม วุฒิการศึกษาสายสามัญ ตัวแปรตาม คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พระสงฆ์ ในพื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์ ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวน 1,205 รูป (Office of the Secretary Primate District Chonburi Province, 2016) ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้คือ พื้นที่เขตปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed - Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ได้จำนวน 300 รูป จากพระสงฆ์ทั้งหมด 1,205 รูป โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.713 เป็นคำถามแบบปลายเปิดและปลายปิด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) และการวิจัยเชิงคุณภาพ

ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.67 ผู้มีอายุพรรษา 11 – 20 พรรษา คิดเป็นร้อยละ 26.67 ผู้มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก คิดเป็นร้อยละ 73.00 ผู้ไม่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม คิดเป็นร้อยละ 81.33 ผู้มีวุฒิการศึกษาสามัญชั้นปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.00

4.2 ระดับความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยการ และด้านการควบคุม

4.3 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม การศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4 ปัญหา อุปสรรค การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) พระสังฆาธิการขาดการวางแผนการเผยแผ่ให้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสังฆาธิการ 2) พระสังฆาธิการขาดการฝึกทักษะในการทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา 3) พระสังฆาธิการขาดการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม 4) พระสังฆาธิการขาดการประสานงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชน 5) พระสังฆาธิการขาดการติดตามและตรวจสอบพระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่การเผยแผ่ ข้อเสนอแนะ พบว่า 1) พระสังฆาธิการควรมีการ

วางแผนนโยบายการเผยแผ่ ให้สอดคล้องงานของพระสังฆาธิการ 2) ควรมีการฝึกฝนทักษะในการทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา 3)ควรมีการสรรหาบุคลากรเพิ่มเติม 4) พระสังฆาธิการควรมีการประสานงานร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชน 5) ควรมีการติดตามและตรวจสอบพระสงฆ์ผู้ทำหน้าที่การเผยแผ่

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อ“การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wattana honlawakprayoon, (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดท่าซุง ในอำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอธิบายได้ดังนี้

1) ด้านการวางแผน ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakhrusantithammapirot, (2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการจัดองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakhrupreechathamwajit, (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakhrupaladsongsak khantawero, (2010) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการอำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านการ

อำนวยการ อยู่ในระดับ แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีการจัดบุคลากรด้านการเผยแผ่มีการประสานงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานเอกชน และหน่วยงานของภาครัฐและในโรงเรียนของวัดเพื่อรักษาวัฒนธรรมในประเพณีต่างๆ ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเอาไว้และจะต้องให้มีความสอดคล้องกับศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ PhraMahaKrisda Krittisobhano (Saelee), (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างความปลอดภัยสมานฉันท์ ด้วยการขับเคลื่อนโครงการหมู่บ้านศีล 5 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเน้นการประสานงานระหว่าง วัด บ้าน และชุมชน (บวร) อยู่ในระดับมาก

5) ด้านการควบคุม ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakhrupreechathamwajit (Jittarakorn Aphivaro), (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 ความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อ “การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” จำแนกตามสมมติฐาน

พระสงฆ์ที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phra Mongkhon Thitamongkalo (Sangkharat). (2010) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15” ผลการวิจัยพบว่า ไม่พบความแตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

พระสงฆ์ที่มี พรรษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phra Maha Pariwat teetawariyo. (2010) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพระภิกษุที่มีต่อการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาวัดในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระสงฆ์ที่มี วุฒิการศึกษานักธรรม ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่าง

กัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phra Thawatchai Jarutammo (Srisuk), (2010) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระสงฆ์ที่มี วุฒิการศึกษาเปรียญธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phra-athikanwarit Ratanapanyo (Pansawat) (2016) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “บทบาทในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พระสงฆ์ที่มี วุฒิการศึกษามัธยมศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phraataikan ManatPañāvaddhano (Ngoesawat), (2012). ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ด้านการเผยแผ่ ของพระสังฆาธิการ ในอำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

6. องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 6.1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 6.1 พบว่า การบริหารจัดการด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

1) ด้านการวางแผน

ควรมีการวางแผนงานและนโยบายต่างๆ ให้ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้ได้ปฏิบัติงานจริงตามแผนนโยบายงานของพระสังฆาธิการ ทั้ง 6 ด้านให้สอดคล้องกับสังคมในปัจจุบัน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโดยมีแผนปฏิบัติการประจำปีและควรมีการวางแผนพาทีมงานไปทัศนศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมแล้วนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้และเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

2) ด้านการจัดองค์กร

ควรมีการจัดทีมงานด้านการเผยแผ่ให้เป็นไปตามนโยบายโดยมีการแบ่งหน้าที่ให้พระภิกษุและสามเณรให้มีความชัดเจนและควรจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการเผยแผ่และควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของพระภิกษุสามเณรผู้ทำหน้าที่ ในด้านการใช้สื่อออนไลน์เพื่อให้ทันตามยุคสมัยของสังคมในปัจจุบันในการดำเนินงานเผยแผ่เชิงรุกและเชิงรับ

3) ด้านการบริหารงานบุคคล

ควรมีการสรรหาคัดกรองและแต่งตั้งบุคลากรใหม่เพื่อเข้ารับหน้าที่อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและควรมีการสนับสนุน และพัฒนาให้ทีมงานให้มีความรู้ความสามารถในการเผยแผ่โดยมีการจัดหาวิทยากรมาให้ความรู้แก่ทีมงานและพระสังฆาธิการ ควรมีการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ทั้งในเชิงรุก และเชิงรับ อย่างต่อเนื่อง

4) ด้านการอำนวยความสะดวก

ควรมีการจัดทำสื่อด้านการเผยแผ่สำหรับใช้ในการสอนนักเรียน และประชาชนทั่วไป อย่างมีประสิทธิภาพและควรมีการสร้างเครือข่าย จัดทีมงาน และติดต่อประสานงานกับทุกฝ่ายแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานของภาครัฐ และเอกชนเพื่อส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

5) ด้านการควบคุม

ควรมีการกำกับดูแลและติดตามการทำงานที่และให้มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะและควรมีการให้กำลังใจแก่ผู้ทำหน้าที่การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1) พระสังฆาธิการควรมีการวางแผนในการจัดโครงการเพื่อส่งเสริมการเผยแผ่เป็นคณะบุคคล ด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในจังหวัดชลบุรี ทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

2) พระสังฆาธิการควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อการจัดการเพื่อส่งเสริมการเผยแผ่ และมีการสนับสนุนในการฝึกอบรมบุคลากรพัฒนาองค์ความรู้แก่พระสงฆ์เพื่อให้มาเป็นพระวิทยากรในรุ่นต่อไปอย่างต่อเนื่อง

3) พระสังฆาธิการมีการควรส่งเสริมแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการคำสอนในทางพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง

4) พระสังฆาธิการมีการควรประสานงานประชาสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ประชาชนทั่วไปสนใจและหันกลับเข้ามาวัดฟังธรรมะ และปฏิบัติธรรมทุกวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา อย่างต่อเนื่อง

5) พระสังฆาธิการ ควรมีการควบคุมดูแลการเผยแผ่ของคณะสงฆ์ให้ตั้งอยู่กฎระเบียบพิจารณา ความดีความชอบแก่บุคลากรผู้ทำคุณประโยชน์ด้วยการเผยแผ่ดีเด่นในจังหวัดชลบุรี ทุกปี

7.2 ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยด้าน“การบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์ในจังหวัดชลบุรี” โดยการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค ในการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในจังหวัดชลบุรี ครั้งต่อไป

2) ควรศึกษาวิจัยด้าน“การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์ในจังหวัดชลบุรี”

3) ควรศึกษาวิจัยด้าน“การบริหารจัดการวัดเพื่อเป็นวัดพัฒนาตัวอย่างในจังหวัดชลบุรี”

References

Anuwat Krasang. (2016). Environmental Management in Temple as the Ecological In Line with Buddhist Integration of Sangkha in Saraburi Provinc. *Journal of MCU Social Science Review*. 4(2),241-259.

- National Education Commission. (2001). *The Return of Buddhism "Hero" of The New Study*. Bangkok : Publishing House layssux.
- Phra Dharmakosajarn (Prayu Dhammacitto). (2006). *Buddhist Style in Management*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya Publishing House.
- Phra Maha Pariwat teetawariyo. (2010). *Monks Opinions on Temple Management According to Good Governance: A Case Study of Wat Bang Bua Thong, Nonthaburi Province* (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Mongkhon Thitamongkalo (Sangkharat). (2010). *Factors Affecting Buddhism Propagating Monk's Morale : A Case Study of Morality Teaching Monks in Schools at Sangha Administration Region 15* (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Thawatchai Jarutammo (Srisuk). (2010). *Efficiency of Sangha Administration : A Case Study of Temples at Nongsang District, Saraburi Province*. (Doctor of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phraataikan Manat Pañnavaddhano (Ngoesawat). (2012). *The Efficiency of Buddhist Propagation of Sangha Administrators in Chombung District, Ratchaburi Province*. (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra-athikanwarit Ratanapanyo (Pansawat). (2016). *The Roles of the Monks in the Propagation of Buddhism PakTho District, Ratchaburi Province*. (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phrakhrupaladsongsak khantawero. (2010). *The opinions of Buddhists on Wat Paknam Bangkok* (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phrakhrupreechathamwajit (Jittarakorn Aphivaro). (2015). *The Management of The Buddhist Propagation of Sangha Administrator in Samutprakan Province* (Doctor of Thesis). Graduate School Mahachulalongkornrajavidyalaya University

- Phrakhrusantithammapirat (Booncahi Santikaro). (2014). *The Development of Sangha Administration Model in 15th Region Sangha Administration*. (Doctor of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Prani Kueatong. (2011). *Buddhist Priests Roles in Community Development : A Case Study of Wat in Pak Kret, District Nonthaburi Province* (Master of Thesis). Graduate School : Phranakhon Rajabhat University.
- The Secretariat of the Sangha Association. (2010). *Monks Manual*. Bangkok: The National Buddhist Printing Office.
- Wattana honlawakprayoon. (2015). *Efficiency Management of Wat Thasung Muang District, Uthai Thani Province* (Master of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

แนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ

AN APPROACH TO ADMINISTRATIVE MONKS PROBLEMS SOLUTION AT
KHUKHARN DISTRICT, SRISAKET PROVINCE

พระชัย สุนตกาโย (สุขเฉลิม) * ประเสริฐ ธิลาอ ** พระมหาสุนันท์ สุนนโท (รุจิเวทย์) ***

Phrachai Suntakāyo (Sukcharoem), Prasert Thilao, PhramahaSunan Sunando
(Ruchiwet)

Received: June 02, 2019

Revised: June 15, 2019

Accepted: June 29, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัญหา อุปสรรค การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกสถานภาพตามส่วนบุคคล 3) เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 280 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

* Master of Arts Program in Buddhist Studies Department of Buddhist Studies
Department of Political Science Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya
University.

** Department of Political Science Faculty of Social Sciences Mahachulalong-
kornrajavidyalaya University.

*** Department of Political Science Faculty of Social Sciences Mahachulalong-
kornrajavidyalaya University.

แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.837 เป็นทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) และงานวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1) พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปของแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภอขุนซันธ์ จังหวัดศรีสะเกษโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภอขุนซันธ์ จังหวัดศรีสะเกษในด้านการปกครองตามระเบียบวัด อยู่ในระดับสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมาคือด้านการปกครองตามพระธรรมวินัย 3.46 และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์มีค่าเฉลี่ย 3.45)

2) ผลการเปรียบเทียบแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภอขุนซันธ์จังหวัดศรีสะเกษจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีพรรษาและวุฒิการศึกษาสามัญมีความคิดเห็นต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอขุนซันธ์ จังหวัดศรีสะเกษแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพระสงฆ์ที่มีอายุวุฒิการศึกษานักธรรมและวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3). ปัญหาส่วนใหญ่ต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภอขุนซันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ คือ ขาดพระที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้ในการปกครองผู้บริหารสั่งงานปฏิบัติการได้ไม่ค่อยสมบูรณ์ตามนโยบาย เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แบ่งหน้าที่ให้ภิกษุสามเณรภายในวัดอย่างชัดเจน ขาดการเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิด และขาดการประชุมอย่างต่อเนื่องข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภอขุนซันธ์ จังหวัดศรีสะเกษคือ ควรปกครองให้เป็นไปตามนโยบาย ควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ควรแบ่งหน้าที่ให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดรับผิดชอบอย่างชัดเจน ควรเอาใจใส่งานที่ได้รับมอบหมาย และควรจัดให้มีการประชุมอย่างเป็นระยะและต่อเนื่อง

คำสำคัญ : แนวทาง, ปัญหา, พระสงฆ์

ABSTRACT

The Objectives of this research were 1. To study the general condition of administrative monks' problems solution at Khunham District, Srisaket Province, 2. To study problems, obstacles and commendation for administrative monks' problems solution at Khunham District, Srisaket Province and 3. To study approaches to administrative monks' problems solution at Khunham District, Srisaket Province. Methodology was the mixed methods: Quantitative research collected data using open and close ended questionnaires with reliability score at 0.890 from 280 samples Analysis of the results by using computer program in social science. Statistics used in data analysis. Were Frequency and percentage mean, standard deviation, F test. One-way analysis of variance (One-way ANOVA). The qualitative research collected data from 14 key informants by in-depth-interviewing and analyzed data by descriptive interpretation. Findings of the research were as follows:

1. Monks' opinions toward problems solution of administrative monks

At Khunham District, Srisaket Province by overall were at high level with the average score at 3.49. Monks' opinions toward administrative monks problems solving at Khunham District, Srisaket Province, Aspects of abiding by rule and regulations were at high level with the average score at 3.59, rules and regulations according Dhamma, Vinaya were at 3.46 and the aspect that has least average score were the administration according the Sangha rules and regulations with the average score at 3.45

2. Monks' pinions comparison toward the approaches to administrative monks' problems solution at Khunham Dostrict, Srisaket Province, classified by personal factors were that monks with different ages, ordained years, formal education levels, had different opinions toward the approaches to administrative monks' problems solutions at Khunham District, Srisaket Province, at statistical significant level at 0.05. Only monks with different Dhamma and Pali educational levels did not have different opinions towards the approaches to administrative monks' problems solution.

3. Most of the problems of approaches to administrative monks' problems

Solutions were that: lack of qualified monks for Sangha administration, High ranking monks did not command subordinates to perform according to the policies. High ranking make treated subordinates with bias, did not empower duties to monks and novices, lack of continuous attention and regular meetings.

1. บทนำ

การปกครองคณะสงฆ์มีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งความปรองดองหลักความถูกต้อง หลักความเหมาะสม หลักความบริสุทธิ์ หลักความยุติธรรม หลักพรหมวิหารธรรม (PhraMaha Krisda Krittisobhano (Saelee), 2015) จากพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พุทธศักราช 2484 กำหนดให้มีมหาเถรสมาคมมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธานกรรมการมีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยและได้มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ให้มหาเถรสมาคมออกข้อบังคับวางระเบียบออกคำสั่งมีมติและออกประกาศโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยดูแลพระสงฆ์ในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายมหาเถรสมาคมว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ฉบับที่ 23 พ.ศ. 2541 โดยมี พระสังฆาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบการปกครองคณะสงฆ์ 6 ประการ (Institute for the Promotion and Development of Religion Office of National Buddhism, 2004:27)

- 1) ดำเนินการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยกฎหมายกฎหมายมหาเถรสมาคมข้อบังคับระเบียบคำสั่งมีมติประกาศพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราชคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน
- 2) ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยตั้งจากการศาสนศึกษาการศึกษาสงเคราะห์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาการสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ให้ดำเนินไปด้วยดี
- 3) ระวังอธิกรณ์วินิจฉัยการลงนิคหกรรมวินิจฉัยข้ออุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยชั้นเจ้าคณะตำบล
- 4) แก้ไขข้อขัดข้องของเจ้าคณะตำบลให้เป็นไปโดยชอบ
- 5) ควบคุมบังคับบัญชาเจ้าคณะและเจ้าอาวาสตลอดถึงพระภิกษุสามเณรผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรืออยู่ในเขตปกครองของตนและชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย
- 6) ตรวจการและประชุมพระสังฆาธิการและพระสงฆ์ในเขตปกครองของตนจากภารกิจทั้ง 6 ประการนี้พระสังฆาธิการจึงมีบทบาทอำนาจหน้าที่ที่มีความสำคัญในการจรรโลงพระพุทธศาสนาและช่วยสงเคราะห์สังคมตามวิถีทางและหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่จะทำให้พุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าและมั่นคงยั่งยืนถาวรคู่ประเทศไทยได้นั้นจะต้องมีพระสังฆาธิการเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยจรรโลงและพัฒนาพระพุทธศาสนา

อำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ มีวัดที่ขึ้นทะเบียนของกรมการศาสนาทั้งหมด 111 วัด (Primate Khukhan District Office Sisaket, 2017) มีเจ้าคณะพระสังฆาธิการที่จะต้องปกครองคณะสงฆ์เป็นไปได้อย่างดีมีความถูกต้องมีความเหมาะสมมีความบริสุทธิ์มีความยุติธรรมมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยและแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพสังคมปัจจุบันโดยหลักการพระสังฆาธิการมีหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์หรือบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นอย่างดีด้วยความเรียบร้อยจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการบ่งชี้ในความสำเร็จในการส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืนถาวรสืบต่อไปดังคำกล่าวที่ว่าโดยเฉพาะพระสังฆาธิการทุกระดับซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนแต่เวลานี้โครงสร้างการบริหารและการจัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ไทยส่วนภูมิภาครวมศูนย์อยู่ที่จังหวัดซึ่งเจ้าคณะจังหวัดจึงทำงานรับผิดชอบกิจการทั้งหลายในพื้นที่เพียงองค์เดียวโดยเห็นได้จากการที่ไม่มีคณะทำงานหรือมีองค์กรมารองรับเพื่อการสนับสนุนงานไม่มียุทธศาสตร์ที่จะตรวจสอบการทำงานอย่างจริงจังในเรื่องเดียวกันนี้เจ้าคณะอำเภอเจ้าคณะตำบลและเจ้าอาวาสมีอำนาจสูงสุดในการปกครองวัดของตนเพียงผู้เดียวการรวมศูนย์อำนาจของการบริหารเช่นนี้เกิดจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535 จึงทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องเป็นผลให้การปกครองคณะสงฆ์ขาดประสิทธิภาพเพราะขาดเครื่องมือหรือกลไกที่จะสนองงานอื่นให้ได้ผลนั้นยิ่งยากทั้งในการพระสังฆาธิการมีงานล้นมือและเนื่องจากไม่มีการปฏิรูปโครงสร้างคณะสงฆ์ จึงทำให้เกิดปัญหาความประพฤติเสื่อมเสียของพระภิกษุสามเณรตามมา

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าพระสังฆาธิการในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ ควรจะได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ให้มากขึ้นและได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของพระสงฆ์ในการปกครอง ได้ทราบการแสดงบทบาทหน้าที่ในการเข้าใจปัญหาและอุปสรรคสาเหตุและปัจจัยอื่นและทำให้พระสังฆาธิการได้พัฒนาสังคม โดยประยุกต์หลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาให้แก่ประชาชนสามารถใช้กลวิธีหรืออุบายโดยใช้คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าได้เป็นอย่างดีผู้วิจัยในฐานะเป็นพระภิกษุอาศัยอยู่ในวัดในพื้นที่ อำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ จึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเป็นข้อมูลในแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ ให้เจริญรุ่งเรืองมั่นคงสืบต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ

2.2 เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค การปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอ
 ขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกสถานภาพตามส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภอขุขันธ์
 จังหวัดศรีสะเกษ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอ
 ขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research)
 ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey
 Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเป็นการวิเคราะห์เอกสาร
 (Documentary Analysis) มุ่งศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ
 ในอำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยให้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอน
 การดำเนินการวิจัยตามลำดับ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญประชากร(Population) ที่
 ใช้ในการวิจัย

3.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พระสงฆ์ที่สังกัดในเขตการปกครองในอำเภอขุขันธ์
 จังหวัดศรีสะเกษ ปีพุทธศักราช 2560 จำนวน 932 รูป (Primate Khukhan District Office
 Sisaket, 2017.) การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร ทั้งหมด 280 รูป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) และการสัมภาษณ์
 แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยมีขั้นตอน ลักษณะ และการตรวจสอบเครื่องมือ
 แบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครอง
 คณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอขุขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้
 ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา
 วุฒิการศึกษานักธรรม วุฒิการศึกษาเปรียญธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ
 เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามกำหนดให้ตอบเกี่ยวกับ แนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดศรีสะเกษ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) รวมจำนวนจำแนกได้

3.4 วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา “แนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดศรีสะเกษ” สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ “แนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดศรีสะเกษ” โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยการจัดระบบเนื้อหาตามประเด็นที่ได้กำหนดไว้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย แล้วทำการแปลผลเป็นความเรียง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและรายงานผลการวิจัย

4. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 89 รูป มีพรรษา 21 พรรษาขึ้นไป จำนวน 80 รูป คิดเป็นร้อยละ 30.07 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป

จำนวน 77 รูป คิดเป็นร้อยละ 28.95 วุฒินักธรรมชั้นเอก จำนวน 161 รูป คิดเป็นร้อยละ 60.53 ไม่มีเปรียญธรรม จำนวน 227 รูป คิดเป็นร้อยละ 85.34

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ

การวิเคราะห์ข้อมูลการแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านการปกครองภายในวัด รองลงมาคือ ด้านการปกครองตามพระธรรมวินัย และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

(1) ด้านการปกครองตามพระธรรมวินัย พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการปกครองตามพระธรรมวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางมากและมากที่สุด อันดับหนึ่งคือ พระสังฆาธิการได้จัดให้มีการลงอุโบสถกรรมสวดพระปาฏิโมกข์ทุกกึ่งเดือน อันดับสองคือ พระสังฆาธิการได้จัดให้มีการกำหนดแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน อันดับสามคือ พระสังฆาธิการได้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของคณะสงฆ์ในเขตความรับผิดชอบของตนเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติ และอันดับสุดท้ายคือ พระสังฆาธิการได้มีการอบรมสั่งสอนพระภิกษุสามเณรให้ตั้งอยู่ในพระธรรมวินัยอย่างสม่ำเสมอ

(2) ด้านการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษด้านการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อย ปานกลางและมาก อันดับหนึ่งคือ พระสังฆาธิการได้มีการแต่งตั้งไวยาวัจกรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ที่ได้กำหนดไว้ อันดับสองคือ พระสังฆาธิการได้ปกครองพระภิกษุสามเณรที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และพระสังฆาธิการได้มีการได้มีการเข้าประชุมพระสังฆาธิการประจำเดือนที่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนจัดประชุม อันดับสามคือ พระสังฆาธิการได้มีการจัดประชุมพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัดเพื่อชี้แจงกฎระเบียบต่างๆตามวาระให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และอันดับสุดท้าย คือ พระสังฆาธิการได้มีการจัดประชุมพระภิกษุสามเณร เพื่อชี้แจงกฎระเบียบตามวาระต่างๆ

(3) ด้านการปกครองตามระเบียบวัด พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไข ปัญหาการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซันต์ จังหวัดศรีสะเกษด้านการปกครองตาม ระเบียบวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ อันดับหนึ่งคือ พระสังฆาธิการได้มีการบริหารจัดการกิจการของวัด เช่น บัญชีรายรับ-รายจ่ายให้ เป็นไปด้วยดี อันดับสองคือ พระสังฆาธิการได้จัดให้พระภิกษุสามเณรมีการทำวัตรสวดมนต์เช้า-เย็น อันดับสามคือ พระสังฆาธิการได้มีการกำกับดูแลและจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความมั่นคงแข็งแรง และพระสังฆาธิการได้มีการออกกฎระเบียบสำหรับพระภิกษุ สามเณร ภายในวัด อันดับสุดท้ายคือ พระสังฆาธิการได้มีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา เป็นต้น อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4.3 แนวทางแก้ไขการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภออุซันต์จังหวัดศรีสะเกษ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ แนวทางแก้ไขการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซันต์ จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการปกครองตามพระธรรมวินัย การบริหารกิจการคณะสงฆ์ใน ยุคปัจจุบัน มีกระบวนการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และการบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการบริหาร ไปสู่ความเจริญ และมีกฎหมายพระราชบัญญัติ ข้อบังคับระเบียบต่าง ๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย การปกครองคณะสงฆ์ตามพระธรรมวินัย ของพระสงฆ์ในอำเภออุซันต์ จังหวัดศรีสะเกษ มีการดูแลกัน อย่างใกล้ชิด เหมือนพ่อดูแลลูก มีการอบรมนิสัยของพระบวชใหม่ ให้ศึกษาเล่าเรียนพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมาก ยิ่งขึ้น พระสังฆาธิการในอำเภออุซันต์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้มีการจัดการประชุมพระภิกษุสามเณรใน พื้นที่ปกครองเป็นประจำ ให้พระเถระผู้มีหน้าที่โดยตรงปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ให้เป็นแบบอย่างและ รักษาพระธรรมวินัยให้สมบูรณ์ด้วยดี เจ้าคณะผู้ปกครองไม่เอาใจใส่พระผู้ได้บังคับบัญชา ไม่แนะนำพร่ำ สอนในเบื้องต้น เมื่อมีปัญหาขึ้นมา ก็มีการตัดสินแบบไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ทำให้เกิดไม่เข้าใจในกันและ กัน เกิดจากพระสงฆ์ย่อหย่อนพระธรรมวินัย อ่อนต่อการศึกษาหลักพระธรรมวินัย ไม่เข้าใจวินัยอย่าง ถ่องแท้ และอุปสรรคขนาดหนัก คือ เทคโนโลยีที่มีคุณสมบัติและมีโทษอันดีพร้อมกันนี้ยังการ ประเมินผลให้ความสำคัญกับการประชุม โดยสละเวลามาเข้าร่วมประชุม มีการวางกฎระเบียบให้แก่ คณะสงฆ์ด้วยการณรงค์ ทำความเข้าใจในการบริหารงานตามจารีตพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ยังส่งเสริมการ ปรับภูมิทัศน์ภายในอาวาสในเขตปกครองให้เป็นลานธรรม เปิดโอกาสให้พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการ ปกครอง การปกครองที่จะให้ถูกต้องตามวินัย จริงๆ แล้ว บุคคลนั้นต้องมีใจในการประพฤติปฏิบัติ ให้หลุดพ้นจริง ถึงจะยึดมั่นในพระธรรมวินัยได้ดี พระธรรมวินัยเป็นของละเอียดอ่อน ผู้ประพฤติดีจึง จะเห็นผลจริง มีการวางแผนการปกครองก่อน โดยมองถึงจุดเด่นจุดด้อยของการปกครองว่าจะปกครอง

อย่างไรให้อยู่ในความพอดี อีกทั้งมีการรับฟังรายงานปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในวัดเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกด้วย

สรุปได้ว่า แนวทางแก้ไขการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านพระธรรมวินัย โดยพระสังฆาธิการได้แนะนำข้อวัตรปฏิบัติให้พระภิกษุ – สามเณรทั้งหลายได้เข้าใจในความหมายของหลักธรรมวินัย เพราะการประพฤติปฏิบัติต่อพระธรรมวินัยอย่างละเอียดลึกซึ้ง ทำให้พระสงฆ์อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขความเจริญทำให้เกิดความศรัทธาต่อหมู่คณะของสังคม และเป็นแบบอย่างต่อการปกครองที่ดีอย่างมีระเบียบวินัย เมื่อพระสงฆ์เดินตามระเบียบพระธรรมวินัยจึงเกิดความสามัคคีขึ้น ทำให้ญาติโยมมีความศรัทธาเลื่อมใส เป็นที่พึ่งของญาติโยมทั้งหลายได้ แนวทางแก้ไขการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการปกครองตามพระธรรมวินัย ด้านการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ด้านการปกครองตามพระธรรมวินัย พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการปกครองตามพระธรรมวินัย โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Phra Thep Rattana Suthi Somsak Chotinunthorn, 2010) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์การปกครองของจังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ได้มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล หลักที่ใช้ในการบริหารครั้งนั้น คือพระธรรมวินัย พระพุทธเจ้าทรงปกครองคณะสงฆ์โดยธรรมาธิปไตย กล่าวคือ ทรงแสดงธรรมและบัญญัติพระวินัย เพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนา ปัจจุบันการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เป็นไปตามกฎหมายมหาชน ฉบับที่ 15 ข้อ 5 ว่าด้วยเรื่องการ ได้แก่งานกิจการคณะสงฆ์จะต้องถือเป็นภาระหน้าที่ เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนา หรือเพราะเกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนา มี 6 ฝ่าย คือ 1) การปกครองเพื่อความเรียบร้อยดีงาม 2) การศาสนศึกษา 3) การศึกษาสงเคราะห์ 4) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5) การสาธารณูปการ 6) การสาธารณสงเคราะห์

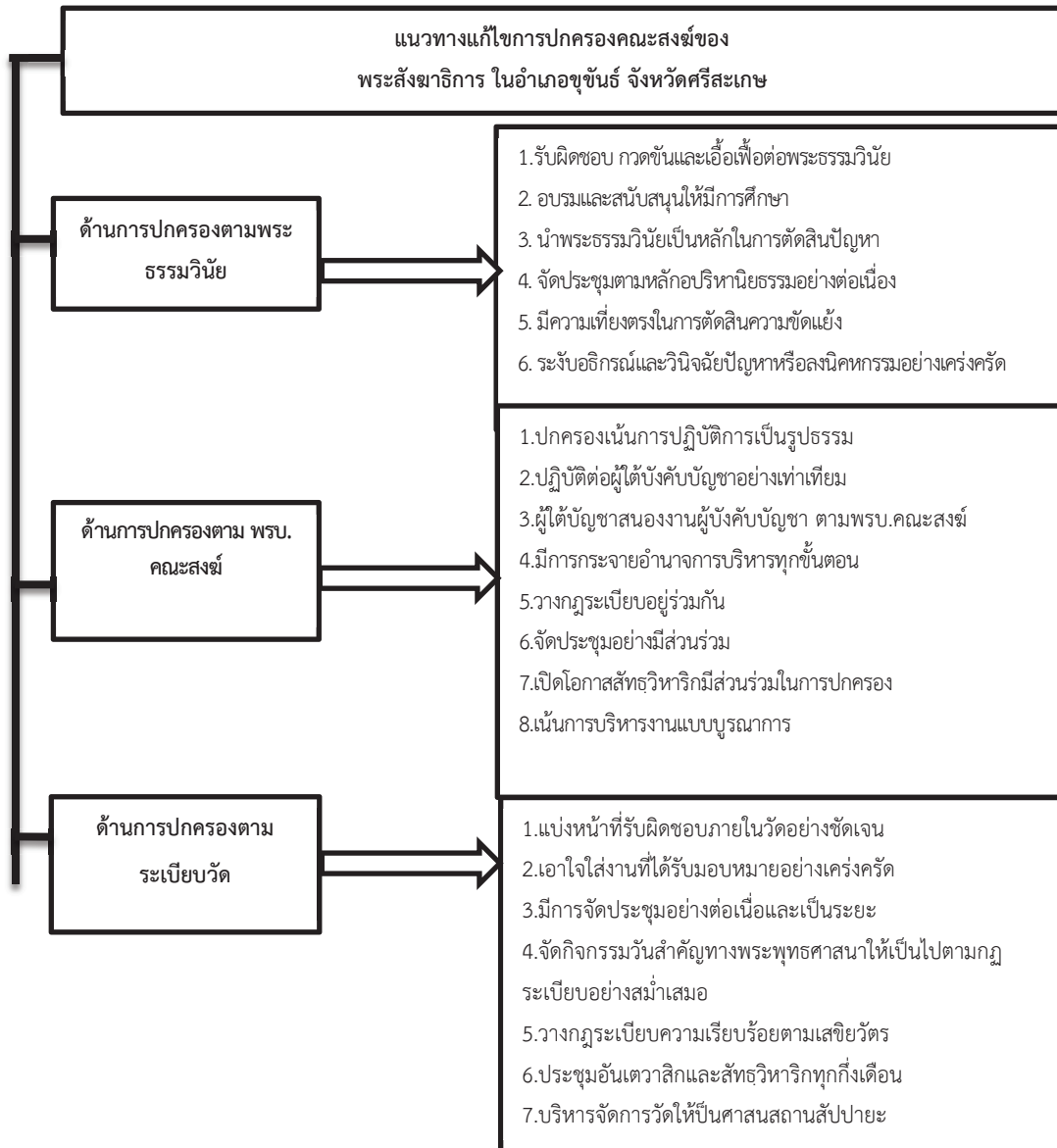
5.2 ด้านการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อแนวทางแก้ไขปัญหาการปกครองของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าพระสงฆ์ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ (Krisada Samakob, 2011) ได้วิจัยเรื่องเกี่ยวกับ ทักษะคติของพระสงฆ์ในจังหวัด เชียงใหม่ต่อโครงสร้างอำนาจ การปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 พบว่า ทักษะคติของพระสงฆ์โดยทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจเห็นว่า โครงสร้าง อำนาจเดิมไม่สอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจสังคม การเมืองของประเทศ เจ้าอาวาสมีอำนาจ มากเกินไปควรนำพระธรรมวินัยมายึดเป็นหลักในการตัดสินใจ ตัดสินปัญหา ควรมีการกระจายอำนาจให้ พระสงฆ์ภูมิภาคในทุกขั้นตอนของการบริหารการแต่งตั้ง และถอดถอน รัฐควรเข้ามามีบทบาท ช่วยเหลือสถาบันศาสนามากขึ้นและนอกจากนี้ประชาชนควรเข้ามามีอำนาจในระดับที่เหมาะสม

5.3 ด้านการปกครองตามระเบียบวัด ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาในรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัย (Phiphat Phanornthon, 2004) ได้วิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการบริหารวัดตามหลัก ปฎิรูปประเทศ ของเจ้าอาวาสในจังหวัดนครราชสีมา” จากการศึกษาพบว่า 1. เจ้าอาวาสในจังหวัด นครราชสีมา มีพฤติกรรมการบริหารวัดตามหลักปฎิรูปประเทศโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. เจ้าอาวาสในจังหวัดนครราชสีมาที่มีสมณศักดิ์ต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารวัดตามหลักปฎิรูป ประเทศโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าอาวาสที่เป็น สัตถุยาบัตรมีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการบริหารวัดตามหลักปฎิรูปประเทศสูงกว่าเจ้าอาวาสที่ไม่เป็น สัตถุยาบัตร 3. เจ้าอาวาสในจังหวัดนครราชสีมาที่มีพรรษาต่างกันมีพฤติกรรมการบริหารวัดตาม หลักปฎิรูปประเทศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าอาวาสที่มีพรรษามาก ปานกลาง และน้อย มีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรม การบริหารวัดตาม หลักปฎิรูปประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน 4. เจ้าอาวาสในจังหวัด นครราชสีมาที่อยู่วัดประเภทต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารวัดตามหลักปฎิรูปประเทศโดยรวมและราย ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจ้าอาวาสที่อยู่วัดประเภทพัทธสีมา มีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการบริหารวัดตาม หลักปฎิรูปประเทศสูงกว่าเจ้าอาวาสที่อยู่วัดประเภทสำนัก สงฆ์ 5. เจ้าอาวาสในจังหวัดนครราชสีมาที่อยู่วัดขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารวัดตามหลัก ปฎิรูปประเทศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางแก้ไขการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุซัน จังหวัดศรีสะเกษ” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 6.1 องค์ความรู้จากการวิจัย

สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

ด้านการปกครองตามพระธรรมวินัย มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ ผู้ทำหน้าที่ในการปกครองมีความรับผิดชอบ กวดขันและเฝ้าเพื่อต่อพระธรรมวินัย อบรมและสนับสนุนให้มีการศึกษา นำพระธรรมวินัยเป็นหลักในการตัดสินปัญหา จัดประชุมตามหลักการบริหารนิยธรรมอย่างต่อเนื่อง มีความเที่ยงตรงในการตัดสินความขัดแย้ง และระงับอธิกรณ์และวินิจฉัยปัญหาหรือลงนิคหกรรมอย่างเคร่งครัด

ด้านการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ ผู้บริหารมีการปกครองเน้นการปฏิบัติการเป็นรูปธรรม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ผู้ใต้บัญชาสอนงานผู้บังคับบัญชา ตามพรบ.คณะสงฆ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารทุกขั้นตอน มีการวางกฎระเบียบอยู่ร่วมกัน มีการจัดประชุมอย่างมีส่วนร่วม เปิดโอกาสสหพัทธการมีส่วนร่วมในการปกครอง และเน้นการบริหารงานแบบบูรณาการ

ด้านการปกครองตามระเบียบวัด มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ มีแบ่งหน้าที่รับผิดชอบภายในวัดอย่างชัดเจน เอาใจใส่งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด มีการจัดประชุมอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะ จัดกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาให้เป็นไปตามกฎระเบียบอย่างสม่ำเสมอ วางกฎระเบียบความเรียบร้อยตามเสขียวัตร ประชุมอันตเวทาสิกและสหพัทธการทุกกึ่งเดือนและมีการบริหารจัดการวัดให้ป็นศาสนสถานสัปปายะ

7 ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 1) ควรจัดตั้งกรรมการคอยเอาใจใส่ ในเรื่องการปกครองและจัดให้อยู่ในระเบียบวินัยของ พ.ร.บ. คณะสงฆ์
- 2) ควรมีการอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาบ่อยๆ เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างมีระเบียบเรียบร้อย
- 3) ควรจัดตั้งองค์กร เพื่อเอาไว้ระงับเหตุหรืออธิกรณ์ ของวัดจะได้ไม่เสียหาย
- 4) ควรสร้างความสามัคคี ระหว่างเจ้าคณะผู้ปกครองและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างพื้กับน้อง หรือพ่อกับลูก

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษารูปแบบการปกครองของคณะสงฆ์ในอำเภออุษันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ
- 2) ควรศึกษารูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภออุษันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ
- 3) ควรศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภออุษันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ

References

- Anuwat Krasang. (2017). Theory of Service Leadership: The Future of Organizational Management. *Journal of MCU Social Science Review*, 6(4),112.
- Planning Division, Ministry of Religious Affairs. (2009.) *Guide Buddhist Monks With Statutory Rules and Orders of The Clergy*. Bangkok: Printing of Religion.
- Institute for the Promotion and Development of Religion Office of National Buddhism. (2004) *Buddhist Monks Guide*. Bangkok: Center for the Divine Office of National Buddhism.
- Devi Ratn Bible Scholar (Somsak Chote Thistle Allah). (2010). *The Role of the Sangha, The Rule of The Clergy*. Pathum Thani (Master of Thesis). Graduate School: Maha Chulalongkorn University College.
- Prosperity Candle, Saying Merit. (2004). *A Study of Reform Measures by The Country. Abbot of the Province*. (Master of Thesis). Graduate School Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์
ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

AN APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES FOR THE PROMOTION OF
RECONCILIATION IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS,
NAKHON SAWAN PROVINCE

สุบัญญัติ จันทร์สว่าง* ธิติวุฒิ หมั่นมี** สุรินทร์ นิยมามงกูร***

Subandit Chansawang, Thitiwut Manmee, Surin Nitamangkoon

Received: April 04, 2019

Revised: June 17, 2019

Accepted: June 23, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.992 ในการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 10,543 รูปหรือคน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 รูปหรือคน ซึ่งได้มาจากการ

* Doctor of Philosophy Program in 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.

กลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางทางสังคมศาสตร์ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ใน ส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพใช้เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครสวรรค์ มี 3 ด้าน คือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและยอมรับร่วมกัน ต้องบริหารงานที่เท่าเทียม เพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน 2) การบริหารโดยบังคับใช้กฎหมายที่เท่าเทียมกัน ต้องปฏิบัติต่อทุกคนภายใต้กฎหมายที่เท่าเทียมกัน 3) การรณรงค์สร้างความรักความสามัคคีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีการจัดโครงการและกิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กร

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างสูง ($r = 0.780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านหลักสารานิยมธรรม 6 กับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก ($r = 0.874$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านหลักอปริหานิยธรรม 7 กับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก ($r = 0.809$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและยอมรับร่วมกันแนวทางในการส่งเสริม ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายที่เท่าเทียมกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการยอมรับร่วมกันโดยการประชุมปรึกษาหารือเป็นประจำทุกเดือน เปิดพื้นที่หรือเวทีทางความคิดให้เกิดการยอมรับและสร้างแนวทางส่งเสริมความสมานฉันท์ในองค์กร และไม่ใช่ความคิดเห็นตนเองเป็นใหญ่ คำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมในการช่วยกันตัดสินใจ 2) ด้านการบริหารโดยบังคับใช้กฎหมายที่เท่าเทียมกัน แนวทางในการส่งเสริม ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของชุมชนโดยใช้กฎหมายโดยเท่าเทียมกัน การสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยการถ่ายโอนภารกิจให้กับชุมชน และการ

ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมจารีตประเพณีคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมในการช่วยกันตัดสินใจ 3) ด้านการรณรงค์สร้างความรักความสามัคคีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม แนวทางในการส่งเสริมได้แก่ บทบาทในการส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืน (รณรงค์สร้างความรักความสามัคคีเห็นแก่ประโยชน์ชาติ) ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย ภาวศึความร่วมมือ และส่งเสริมให้ชุมชนสามารถจัดการตนเอง โดยคนในชุมชน ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายภาวศึความร่วมมือผ่านกลไกการประชุมประชาคม การส่งเสริมการจัดการตนเองของคนในชุมชน ส่งเสริมกระบวนการทำงานร่วมกันของชุมชนและการให้ความรู้ในการจัดการชุมชน กับคนในชุมชนให้สามารถดำเนินการและบริหารจัดการความขัดแย้งภายในชุมชนโดยคน ในชุมชนเอง ที่ส่งผลต่อการกำหนดกิจกรรมและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างตรงตามความต้องการของคนในชุมชนคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมในการช่วยกันตัดสินใจ

คำสำคัญ : การประยุกต์, หลักพุทธธรรม, ความสมานฉันท์,การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the promotion of reconciliation in administration of Local Administrative Organization in Nakhon Sawan; 2) to study the relationship between the factors in the administration and Buddhist principles to promote reconciliation in the administration of the Local Administrative Organization in Nakhon Sawan; and 3) to present the form of the application of the Buddhist principles to promote reconciliation in the administration of the Local Administrative Organization in Nakhon Sawan.

The research methodology was a combination of research methods between quantitative research and qualitative research. For the quantitative method, questionnaires were taken to collect the data which provided *reliability* of 0.992. The sample size was calculated based on Taro Yamane's formula. The sampling group selected by Stratified Random Sampling consisted of 385 out of 10,543 officers working in Provincial Administrative Organization, Subdistrict Administrative Organization, and Municipality. The data were analyzed by Social Science Program for computing frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's

correlation coefficient. 18 key informants provided the information in in-depth interviews in the qualitative research method. A Focus Group Discussion composed of 10 qualified persons. Descriptive analysis was used to describe the basic features of the data in the study.

The findings of this research were as follows:

1. The promotion of reconciliation in the administration of the Local Administrative Organization in Nakhon Sawan consists of three parts: 1) the participatory administration and mutual acceptance shall have equal legal force; 2) the administration with equal legal force must apply to all of the participants, and; 3) a campaign in building reconciliation and an idea of common interest in the organization was accomplished through projects and activities.

2. The factors in the administration were related to the Buddhist principles in enhancing reconciliation in the administration of Local Administrative Organization in Nakhon Sawan providing a positive correlation at a high level ($r = 0.780$) with a significance level of 0.01. Saraniyadhamma VI and the promotion of reconciliation in the administration of Local Administrative Organization in Nakhon Sawan were related which contributed to a positive correlation at a very high level ($r = 0.874$) with a significance level of 0.01. The Seven Conditions of Welfare (Satta Aparihaniya Dhamma) and the promotion of reconciliation in the administration of Local Administrative Organization in Nakhon Sawan were also related which contributed to a positive correlation at a very high level ($r = 0.809$) with a significance level of 0.01. A null hypothesis is accepted.

3. The three types of forms in the application of the Buddhist principles to promote reconciliation in the administration of the Local Administrative Organization in Nakhon Sawan were as follows:

1) Participatory administration and mutual acceptance consist of equal legal force, consultation meetings monthly, space for changing ideas to build acceptance and the way to promote reconciliation in the organization, and consideration of ethical and moral principles in making decision.

2) The administration using equal legal force consists of fostering the learning of equal legal force in community; enhancing the community to solve problems together by contributing duties; and encouraging tradition and customs by considering ethical and moral principles in making decision.

3) The campaign in building reconciliation consists of building ideas of common interest and benefits of the nation, and emphasizing the networking and cooperation of the parties. To encourage community self-management, it was accomplished through community meetings, supporting self-management, encouraging cooperation, and educating community self-management. As a result, they could handle internal conflicts by themselves which the solution appeared to meet the needs of the community.

Keywords: An Application, Buddhism, Reconciliation, Local Administrative Organizations.

1. บทนำ

ตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยใน พ.ศ. 2475 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับการปกครองตามอุดมการณ์ของระบอบประชาธิปไตย ความจำเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า มาตรฐานของชีวิตคนที่พยายามให้มีความเสมอภาคกันตามระบบการปกครอง (Prasert Thilao, 2018) การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยมีวิวัฒนาการมาจากการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน ได้วางรากฐานการบริหารราชการแผ่นดิน โดยในส่วนกลางได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารตามหน้าที่ในรูปกระทรวง ในส่วนภูมิภาคได้ปรับปรุงกลไกการบริหารราชการภูมิภาคใหม่ให้สามารถกระชับอำนาจการปกครองสู่ศูนย์กลางให้คนในท้องถิ่นได้ร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นในรูป “สุขาภิบาล” การปฏิรูปการบริหารราชการเป็นไปอย่างทั่วด้านทั้งในแง่โครงสร้างระบบการบริหารงานในกิจการต่าง ๆ ของรัฐ นับเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ทางอำนาจการบริหารราชการแผ่นดิน นับเป็นครั้งแรกและครั้งเดียวนับแต่ รัชกาลที่ 5 จนถึงปัจจุบัน นับเป็นรากฐานสำคัญของการจัดระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ในระยะต่อมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่เน้นการรวมอำนาจสู่ศูนย์กลาง ในด้านการบริหารเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างและขั้นตอนในตัวเอง การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นให้กับประชาชนโดยตรง การจัดระเบียบราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอยู่ 2 ระบบ คือ ระบบทั่วไป มีอยู่ 3 รูปแบบ ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด และระบบพิเศษ มีอยู่ 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (Kovit Puangngam, 2016) ในการบริหารท้องถิ่น เป็นการดำเนินการบริหารกิจการสาธารณะในพื้นที่เฉพาะ มีการปกครองตนเองของประชาชน ในท้องถิ่นซึ่งได้รับการกระจายอำนาจอย่างอิสระ ภายใต้กรอบของกฎหมาย ที่เรียกว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์การของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งโดยปกติเป็นอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของฝ่ายบริหารและคณะบริหารท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นเป็นกระบวนการการตัดสินใจและนำนโยบายของท้องถิ่นไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ การดำเนินการบริหารจะต้องคำนึงถึงเจตจำนงของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของท้องถิ่นด้วยความเสมอภาคและความยุติธรรมในสังคมด้วย และการบริหารท้องถิ่นเป็นการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารของท้องถิ่นอันได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่น

ปัญหาที่มักเกิดขึ้นนั้นมีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ แบบแผนและกฎหมายและคิดถึงแต่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ปัญหาโครงสร้างและระบบการบริหารงานยังขาดการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ และยังเกิดความขัดแย้งหรือไม่ลงรอยกันระหว่างสภากับฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะสาเหตุจากการต่อรองในการจัดสรรงบประมาณโครงการ การปฏิบัติงานประจำวันยังไม่เป็นระบบและมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดเก็บเอกสารและงานสารบรรณ ปัญหาเกี่ยวกับการคลัง พัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงานคลังและงบประมาณมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดฐานข้อมูล ในการประมาณรายการรายได้และตั้งงบประมาณรายจ่าย ระบบฐานสถิติต่าง ๆ ส่งผลให้การจัดทำงบประมาณล่าช้า (School of Management Science, 2014) จังหวัดนครสวรรค์เป็นหนึ่งในกลุ่มภาคเหนือตอนล่างภาคกลางตอนบน ซึ่งมีเนื้อที่ 9,597 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 1,071,686 คน แบ่งเขตการปกครองออกเป็นอำเภอ 15 แห่ง ตำบล 128 แห่ง หมู่บ้าน 1,437 แห่งและเมืองครปกครองส่วนท้องถิ่น 143 แห่ง ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 18 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 121 แห่ง ซึ่งในรอบ 10 ปีผ่านมานี้ จังหวัดนครสวรรค์เป็นจังหวัดที่มีปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงานท้องถิ่นมากที่สุดพื้นที่หนึ่ง (Akkaradecha Brahmakappa, 2014) โดยปัญหาการมีส่วนร่วมของบุคคลโดยทั่วไปยังไม่เข้าใจทั้ง

โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนมากยังขาดการมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามการทำงาน และปัญหาการบริหารภายใต้กฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่มีมาก ยุ่งยาก ซับซ้อนไม่สามารถสร้างความเข้าใจกับกฎระเบียบต่าง ๆ ได้ เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานมีความบกพร่องและผิดกฎหมาย ผิดระเบียบในหลายๆ เรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ (Kovit Puangngam, 2016) และเป็นเหตุสมควรอย่างยิ่งที่จะมีการส่งเสริมความโปร่งใส สมานฉันท์นั้นให้เกิดขึ้น ซึ่งได้รับหนังสือแจ้งแนวทางปฏิบัติการแก้ไขปัญหาสำคัญเร่งด่วนจาก กระทรวงมหาดไทย ถึงสาเหตุความขัดแย้ง แยกแยะ คือ ความคิดความเชื่อทางการเมืองที่แตกต่าง กัน ไม่เชื่อถือศรัทธากระบวนการยุติธรรม การปลุกปั่น ยุยง สร้างความเกลียดชังต่อกัน ตอกย้ำ ขยายความขัดแย้งเกลียดชัง จนมีแนวโน้มพร้อมที่จะใช้ความรุนแรงต่อกลุ่มเห็นต่าง เป็นต้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกจังหวัด มีการจัดตั้งศูนย์โปร่งใส สมานฉันท์เพื่อการปฏิรูประดับท้องถิ่น เพื่อประสานงานหรือบูรณาการการทำงาน

ปัญหาทุกปัญหาที่สังคมไทยกำลังเผชิญอยู่นั้น เป็นบทเรียนที่แลกมาด้วยมูลค่ามหาศาลที่ทุกคนได้รับ สาเหตุที่แท้จริงของทุกปัญหานั้นมาจากเหตุเพียงเหตุเดียว คือ ความด้อยคุณภาพของ ประชากร ทั้งระดับครอบครัว ระดับสังคม ระดับชาติ จำนวนประชากรที่มีคุณภาพต่ำเป็นจำนวนมากในสังคมเหล่านั้น (Rattaphon Yenjaime, 2018) ดังนั้นการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อ การส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อ ส่งเสริมความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นและสามารถนำมาเป็นแนวทางให้เกิดความโปร่งใสสมานฉันท์ กับองค์กรปกครองท้องถิ่นได้อย่างไรซึ่งผลการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ให้ เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสังคมต่อไปได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริม ความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย 1) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 18 รูป/คน ได้แก่ (1) ผู้แทนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด (2) ผู้แทนจากเทศบาล (3) ผู้แทนจากองค์การบริหารส่วนตำบล (4) ผู้แทนท้องถิ่นจังหวัด (5) นักวิชาการ (6) พระภิกษุสงฆ์ 2) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ คือกลุ่มประชากร จำแนกแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (2) เทศบาล (3) องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 10,543 ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามวิธีการของยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิจัยเชิงปริมาณ มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม

3.2 การรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ดำเนินการสัมภาษณ์ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 18 รูป/คน ได้แก่ ผู้แทนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนจากเทศบาล ผู้แทนจากองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้แทนท้องถิ่นจังหวัด นักวิชาการ พระภิกษุสงฆ์ 2) การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมีการเก็บรวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยอธิบายวิธีการเก็บข้อมูลและกรอกข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 385 คน

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้แบบการสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาเรียบเรียงอย่างเป็นระบบและจำแนกข้อมูลที่มีความหมายเดียวกันอยู่ในเรื่องเดียวกัน เชื่อมความสัมพันธ์ สรุปข้อมูลที่รวบรวมได้ตามความคิดเห็นภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรกับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation)

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 การส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ มี 3 ด้าน คือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและยอมรับร่วมกัน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีระดับความถี่มาก พบว่า การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบริหารานเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการยอมรับกัน 2) การบริหารโดยบังคับใช้กฎหมายที่เท่าเทียมกัน พบว่า การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ต้องปฏิบัติต่อทุกคนภายใต้กฎหมายที่เท่าเทียมกัน 3) การรณรงค์สร้างความรักความสามัคคีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พบว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์มีการจัดโครงการและกิจกรรม เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กร

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและหลักพุทธธรรมกับการ ความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ (1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.780 การบริหารบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจน และการบริหารงบประมาณในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีการตรวจสอบงบประมาณตามระเบียบที่กำหนดไว้ อีกทั้งการบริหารวัสดุอุปกรณ์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ประจำปี และการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน

4.3 รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ปัจจัยการบริหาร คือ 1) การบริหารบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ รัฐเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีอิสระในการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นเอง 2) การบริหารงบประมาณในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด

นครสวรรค์ มีการวางแผนถึงการประหยัดใช้โดยกำหนดกระบวนการงบประมาณ มีการตรวจสอบงบประมาณ ตามระเบียบที่กำหนดไว้ 3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ ยึดตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยถือว่าเป็นการบริหารภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของ 4) การบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ มีการวางแผนในการบริหารงานโดยพึงระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และมีมีกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่ใช้ในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 การส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ การวิเคราะห์การส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Sirirat Klangyen, (2014) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ การให้บริการ การพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรต้องได้รับการพัฒนา

5.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยด้านการบริหารมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครสวรรค์ มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างสูง ($r = 0.780$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ Akkaradecha Brahmakappa, (2014) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า สำหรับความขัดแย้งระดับบุคคลในภาพรวม พบว่า ปัญหาคความขัดแย้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงสาเหตุความขัดแย้งที่เกิดจากความเชื่อ ค่านิยม เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นอยู่ในระดับมาก ส่วน

ความขัดแย้งระดับองค์กรในภาพรวม พบว่า ปัญหาความขัดแย้งระดับองค์กรในสังคมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 แนวทางการพัฒนารูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ แนวทางที่เหมาะสมคือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและยอมรับร่วมกันแนวทางในการส่งเสริม 2) การบริหารโดยบังคับใช้กฎหมายที่เท่าเทียมกัน 3) การรณรงค์สร้างความรักความสามัคคีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีการสร้างความรู้ความเข้าใจในท้องถิ่น สอดคล้องกับ Sutthaya Aobaom, (2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนานำมาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน 3 ด้าน คือทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤติกรรมที่พึงประสงค์

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ด้านปัจจัยการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ ควรมีนโยบายในการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้นำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

6.2 ด้านหลักสาราณียธรรม 6 กับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีนโยบายในการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านหลักเมตตาจริกรรมในทุกองค์กร

6.3 ด้านหลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีนโยบายในการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ด้านหลักหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ในทุกองค์กร

6.4 ด้านการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีนโยบายในการส่งเสริมความสมานฉันท์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและยอมรับอย่างต่อเนื่อง

References

- Akkradecha Brahmakappa. (2014). *The Development Model of Resolving The Conflict in Line With The Principle of Buddhaddhamma of Local Government Organizations* (Doctor of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Kovit Puangngam. (2016). *Thai Local Government*. Bangkok: Wiyoochon.
- Prasert Thilao. (2018). The Strategy of Buddhist Human Resource Development Towards The High Competency Organization of Buddhist Universities of Thai Sangha. *Journal of MCU Social Science Review*, 7(3), 37-50.
- Ratthaphon Yenjaima. (2018). Conflict in Society : Theory and Solution. *Journal of MCU Social Science Review*, 7 (2), 224-238.
- School of Management Science. (2014). *Local Administration*. Nontaburi : Sukhothai Thammathirat University.
- Sirirat Klangyen. (2014). *An Administration to Excellence Practice In Accordance With Buddhist Good Governance of Local Administrative Organization*. (Doctoral of Thesis). Graduate School : Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Sutthaya Aobaom. (2014). *The Personel's Competency Development for Staff of Local Administrative Organization According to Buddhism* (Doctoral of Thesis). Graduate School : Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Surinthon Sithonkul. (2013). Good Governance Leader of Local Administrative Organization Lower Northeastern Region. (Doctoral of Thesis). Graduate School : Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Thitiwut Manmee. (2013). *The Employees Commitment to Local Administrative Organizations* (Doctoral of Thesis). Graduate School : Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Voraphas Prasomsul. (2007). *The Principles of Educational Administration Based Upon Buddha-Dhamma* (Doctoral of Thesis). Graduate School : Naresuan University.

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

A MODEL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT ACCORDING TO
BUDDHADHAMMA FOR PERSONEL DEVELOPMENT OF LOCAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

สยามพร พันธไชย* นัยนา เกิดวิชัย** บุษกร วัฒนบุตร*** พรระชา พุฒยงกูร****

Siamporn Panthachai, Naiyana Koetwichai, Busakorn Wattanabut, pansa Pirttiyangkur

Received: April 22, 2019

Revised: June 05, 2019

Accepted: June 16, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้และหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3. เพื่อนำเสนอรูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีด้วยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจงจำนวน 26 รูป/คน การสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 11 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน

* Doctor of Philosophy Program in 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.

**** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า 1. สภาพปัญหาทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรยังขาดผู้มีประสบการณ์ ขาดความสนใจต่อกิจกรรมในองค์กร ขาดการจัดระบบข้อมูลขาดแรงกระตุ้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม 2. สำหรับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม พบว่า ด้านการปฏิบัติ (ศีล) จะมาในรูปแบบของนโยบาย งบประมาณ และโครงสร้างการบริหารก่อให้เกิดการจัดการความรู้ ด้านทางจิตใจ (สมาธิ) เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีและการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสนใจในการจัดการความรู้ ส่วนด้านความรอบรู้ (ปัญญา)เป็นการนำความรู้ที่ได้รวบรวมไว้นามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และ 3. รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านองค์กร 2.รูปการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านบุคคล 3. การจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านเทคโนโลยี 4. การจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านการเรียนรู้

คำสำคัญ : รูปแบบ, การจัดการความรู้,การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

The research objectives are 3: 1. To study the state of human resource development problems of local government organizations. 2. To study the processes knowledge management and the principles of Buddhism in personnel development. local administration organizations and 3. To present the model. Knowledge management in accordance with Buddhist principles for personnel development of local administrative organizations. A total of 26 individualized interviews were used. The focus group was 11 individuals / group. The data were analyzed using content analysis technique. And quantitative research. Data were collected from 385 samples. Data were analyzed by using basic statistics such as percentage. mean and standard deviation. Lack of experience. Lack of interest in corporate activities. Lack of information systems lack of motivation to seek additional knowledge For the application of the Buddhist doctrine. the practice (the precepts) comes in the form of budgetary policy and management

structure, which leads to the management of mental knowledge (concentration). creating good attitudes and motivating. The interest in knowledge management. The knowledge (wisdom) is the knowledge that has gathered to apply to the work. The model of knowledge management in accordance with Buddhist principles for the development of personnel of local government organizations are four types. 1. The model of knowledge management in accordance with Buddhist principles in the organization. 2. The model of knowledge management in Buddhism. In terms of the person. 3. The knowledge management model in Buddhism in technology. 4. The model of knowledge management in Buddhism in the field of learning.

Keywords: Model. Knowledge Management, Personal Development Local

Administrative Organizations, Buddha Dhamma.

1. บทนำ

พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในมาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาเพื่อให้ส่วนราชการสามารถตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาฯ ดังกล่าวและสามารถนำองค์ความรู้ที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติราชการเองและของประเทศได้ผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่องและจริงจัง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้กำหนดแนวทางดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้กับส่วนราชการในแต่ละช่วงเวลาของปีงบประมาณสรุปได้ ดังนี้ 1) ปีงบประมาณ 2548 ส่วนราชการเริ่มต้นในการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ 2) ปีงบประมาณ 2549 กำหนดกลยุทธ์การจัดการความรู้ในส่วนราชการและดำเนินการให้ส่วนราชการและดำเนินการให้ส่วนราชการเรียนรู้และเริ่มต้นจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ 3) ปีงบประมาณ 2550 ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการ

ความรู้ในส่วนราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้ที่สำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนและผลักดันการพัฒนาการจัดการความรู้ในส่วนราชการให้ก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป4) ปีงบประมาณ 2551 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ในส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถวัดความสำเร็จในการจัดการความรู้ได้อย่างเป็นระบบ

จากแนวความคิดดังกล่าวที่มีผลบังคับใช้ในการปฏิบัติราชการซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่นิยมกันในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวความคิดของปีเตอร์ เซ็งกี้ (Peter Senge) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานในโลกปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น หากบุคลากรในองค์กรใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าบุคลากรคู่แข่งองค์กรนั้นจะมีความได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งในหนังสือ The Fifth Discipline ได้อธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็น “องค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ เรียนรู้ถึงสภาพการณ์ในปัจจุบันขององค์กรเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร” ได้นำเอาความรู้ และประสบการณ์ออกมาสู่กิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้นเพราะได้สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมา จากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา (Royal Academy, 2011:232) นอกจากนี้ความรู้หมายถึงการผสมผสานอย่างสิ้นไหลของประสบการณ์คุณค่าความรู้ในเนื้อหาสาระและความเชี่ยวชาญที่ทำให้กรอบการทำงานมีการประเมินและเกิดการรวมเข้ากับประสบการณ์และสารสนเทศที่ได้รับใหม่ (Thomas H. Davenport, 2000) ความรู้เป็นสารสนเทศที่สามารถทำให้บางอย่าง หรือบางคนเปลี่ยนแปลงได้ อาจจะเป็นเรื่องที่กลายมาเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหรืออาจจะเป็นเรื่องที่ทำให้คนหรือสถาบันมีความสามารถแตกต่างจากเดิม (Boston, Massachusetts, 2000:5)

หลักการและวิธีการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาได้มีขยายขอบเขตไปสู่การดำเนินการในมิติต่างๆ เพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านความเชื่อ พิธีกรรม และการปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิตใจและปัญญา (Busakorn Watthanabut, 2018) การจัดการความรู้ในมิติพระพุทธศาสนามีวิธีการศึกษาใกล้เคียงกันแต่มีเป้าหมายในการศึกษาที่แตกต่างกันกล่าวคือการจัดการความรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีตะวันตกทำการศึกษาเรื่องความรู้ส่วนการจัดการความรู้ในพระพุทธศาสนาทำการศึกษาเรื่องความประพฤติ จิตใจ และปัญญา (ในฐานะความรู้) หลักการจัดการความรู้ตามแนวคิดและทฤษฎี

ตะวันตกมีวัตถุประสงค์มุ่งพัฒนางานคนและองค์กรในขณะที่การจัดการความรู้ทางพระพุทธศาสนามีเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขในปัจจุบันความสุขในอนาคตและความสุขในการบรรลุธรรมทั้งสองศาสตร์มีลักษณะร่วมกันคือการกล่าวถึงการจัดการความรู้และมีวิธีการศึกษาใกล้เคียงกัน เพียงแต่มีเป้าหมายในการศึกษาที่แตกต่างกันเท่านั้นเอง หากนำความรู้จากทั้งสองศาสตร์มาศึกษาร่วมกันในเชิงบูรณาการย่อมนำมาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์เพื่อเพิ่มเติมให้การศึกษาเกิดความสมบูรณ์ ซึ่งคุณนิพนธ์ฉบับนี้เรียกองค์ความรู้ใหม่นี้ว่า “การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม” และ ส่วนสำคัญที่ช่วยให้สังคมเกิดความสงบสุข ความมั่นคงแก่ประเทศชาติอย่างยั่งยืน โดยมี “พระสงฆ์” เป็นกลจักรสำคัญในการเผยแผ่และถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปสู่ประชาชนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ในชุมชนแต่ละชุมชนจะมีวัดเป็นศูนย์กลาง ความสัมพันธ์ระหว่างวัด พระสงฆ์และประชาชนเป็นไปอย่างใกล้ชิด (Surapon Suyaprom, 2015)

ผู้วิจัยตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management Models) ที่เหมาะสม มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยในระยะแรกจะเป็นการศึกษาและพัฒนารูปแบบของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนในระยะที่ 2 จะเป็นการนำรูปแบบของการจัดการความรู้ไปปฏิบัติจริงเป็นกรณีศึกษา เพื่อวิเคราะห์ถึงข้อดี ข้อเสีย ปรับแก้ไข เพื่อค้นหารูปแบบของการจัดการความรู้ที่เหมาะสมอย่างแท้จริง และประเมินผลการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาประเทศต่อไปดังนั้นผู้วิจัยคาดหวังว่าผลของการวิจัยจะช่วยทำให้การจัดการความรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีนี้ประสบความสำเร็จได้จากการนำจุดเด่นของการจัดการความรู้ในพระพุทธศาสนามาบูรณาการเพื่อทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจใคร่ศึกษาและหาความรู้ตลอดจนเชื่อมโยงเข้าสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.2 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้และหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เป็นการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจง จำนวน 26 รูปคน การสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 11 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. สรุปผลของการวิจัย

4.1 สภาพปัญหาทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จากการศึกษาสภาพปัญหาทั่วไปในการจัดการความรู้ยังขาดความต่อเนื่องของนโยบายขาดกลไกการจัดเก็บความรู้จากผู้มีประสบการณ์จากผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำ การจัดการความรู้ ขาดกลไกและกระบวนการจัดทำ KM ขาดการนำผลการประเมินผลไปแก้ไขปัญหในองค์กร ภาระงานของบุคลากรประจำค่อนข้างมากความร่วมมือในองค์กรไม่เต็มที่การดูแลรักษาบุคลากรที่มีทักษะมีน้อยขาดการประยุกต์ใช้ประสบการณ์ที่ผนวกกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ขาดแรงกระตุ้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมขาดการส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรและบุคลากรขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.2 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้ด้านองค์กรนั้น ในส่วนของการปฏิบัติ (ศีล) ก็จะออกมาในรูปแบบของนโยบาย งบประมาณ โครงสร้าง และการบริหารที่สนับสนุนให้เกิดการจัดการความรู้ ส่วนของทางจิตใจ (สมาธิ) เป็นการสร้างทัศนคติที่ดีและการสร้างแรงจูงใจให้เกิดความสนใจในการจัดการความรู้ ส่วนของความรอบรู้ (ปัญญา) เป็นการนำความรู้ที่ได้รับรวบรวมไว้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เมื่อนำมาใช้ก็ต้องมีการประเมินผลเพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา โดยการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขพัฒนาต่อไป

ด้านที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้ในด้านบุคคล เป็นการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการจัดการความรู้ของบุคลากร ซึ่งการที่บุคลากรจะเกิดการเรียนรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ นั้นจะมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างไร การพัฒนาความรู้หรือเพิ่มเติมความรู้ของ

บุคลากรทำให้เกิดการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานได้หลากหลายมากขึ้น ซึ่งปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ก็คือ ความเข้าใจในข้อมูลความรู้เหล่านั้นและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ มนุษย์ย่อมมีพฤติกรรมร่วมกันในอันที่จะกระทำการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด มีการแบ่งงานกันทำช่วยเหลือเกื้อกูล การปรับปรุงการบริหารของกลุ่มให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเป็นระเบียบมากขึ้น

ด้านที่ 3 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้ด้านเทคโนโลยีสามารถทำได้โดยในส่วนของการปฏิบัติ (ศีล) เป็นการหมั่นนำเทคโนโลยีมาจัดระบบข้อมูล ซึ่งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการจัดการความรู้จะช่วยเพิ่มความสะดวกทั้งในการจัดเก็บข้อมูลและการค้นหาข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการใช้เทคโนโลยีก็จะทำให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องในองค์กร ในส่วนของจิตใจ (สมาธิ) จำเป็นต้องทำความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้รู้ว่าควรจะใช้อะไรจะได้ไม่เป็นสาเหตุให้เกิดอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีมาใช้ซึ่งจะเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี นอกจากนั้นทัศนคติที่ดีในการใช้เทคโนโลยีจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึที่ดีซึ่งปราศจากอคติในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความสนใจและตั้งใจที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ ส่วนความรอบรู้ (ปัญญา) ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรอบรู้คือ การพัฒนาทักษะความรู้ให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมว่าต้องใช้เวลานานอย่างไร และการประยุกต์ใช้ร่วมกับประสบการณ์ที่จะทำให้เกิดเป็นความรู้ใหม่ๆ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั่นเอง

ด้านที่ 4 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามหลักพุทธธรรมอันประกอบไปด้วย การปฏิบัติดี (ศีล) ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้คือ การรับถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ จิตใจ (สมาธิ) เป็นการสร้างแรงกระตุ้นในการแสวงหาความรู้ และการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และความรอบรู้ (ปัญญา) เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งการปฏิบัติ จิตใจ และความรอบรู้ จะเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่การจัดการความรู้ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

4.3 รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านองค์กร พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) นโยบายองค์กรที่ให้การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ เพื่อเกิดความต้องการในการนำนโยบายไปใช้คนเก่งได้รับการสนับสนุนในการเข้ามาทำหน้าที่ มีการนำผลการ

ประเมินไปใช้แก้ไขปัญหอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ 2) วัฒนธรรมองค์กร สร้างให้เกิดความเท่าเทียมภายในองค์กร มอบโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้เข้ามาทำงานในลักษณะกระบวนการในการสร้างความผูกพันของบุคลากร 3) การมีส่วนร่วมทำให้องค์กรแสดงออกในการเอาใจใส่ต่อบุคลากรมากขึ้น และเกิดการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร และ 4) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้ ก่อเกิดผู้เชี่ยวชาญในการจัดการความรู้เกิดกระบวนการในการจัดการความรู้ และเกิดกลุ่มหรือส่วนงานในการจัดการความรู้

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านบุคคล พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะผู้บริหารและบุคลากรเกิดความเข้าใจในการจัดการความรู้ รวมทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลาย 2) การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับเกิดความสนใจในการจัดการความรู้เพื่อเกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมที่ให้ความรู้ 3) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมคนเก่งได้รับการสนับสนุนในการเข้ามาทำหน้าที่เพื่อเกิดความร่วมมือที่ส่งผลให้เกิดความสามัคคี 4) การสนับสนุนการประสานงานที่ดีช่วยลดภาระงานประจำของบุคลากรและเพื่อเกิดความร่วมมือกันปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขันกัน และ 5) การส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้พร้อมแนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายเพื่อบุคลากรได้รับประโยชน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติเดิม

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านเทคโนโลยีพบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการความรู้เพื่อเป็นการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอในการจัดซื้ออุปกรณ์ที่ทันสมัยมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้นก่อให้เกิดการจัดระบบข้อมูลความรู้ 2) การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีให้บุคลากรมีทักษะที่ดีมีจินตนาไปสู่ความชำนาญและคณะผู้บริหารเกิดความสนใจในเทคโนโลยี 3) การประเมินและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทำให้ผู้บริหารและบุคลากรเกิดมุมมองใหม่ในการจัดการความรู้ผ่านเทคโนโลยี และบุคลากรนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีทำให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการความรู้

รูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมในด้านการเรียนรู้ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การส่งเสริมการเรียนรู้โดยเฉพาะมีงบประมาณสำหรับการศึกษาต่อเนื่องของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รับการศึกษาและพัฒนาตนเอง รวมทั้งบุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษางานต่างประเทศ 2) การสร้างระบบถ่ายทอดความรู้โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันและเป็นเวลานานในองค์กรที่ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ของสมาชิก ในทุกๆ ระดับเพื่อเกิดกระบวนการแบ่งปันความรู้ที่ถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปยังอีกคน 3) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ทำให้เกิดแรงกระตุ้น

หรือแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) การเรียนรู้วิธีการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อเกิดการนำความรู้ที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีต่อการรูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยค่าเฉลี่ยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาบุคลากรในชั้นศีล (ด้านพฤติกรรม) มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรในชั้นสมาธิ (ด้านจิตใจ) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาบุคลากรในชั้นปัญญา (ด้านปัญญา.สติปัญญา.ความรู้ความสามารถ)

สำหรับองค์ความรู้จากการวิจัยการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1) แบบแผนการปฏิบัติ (Method) จะเกิดการปฏิบัติตามแบบแผนที่ได้วางไว้ซึ่งนำไปสู่การจัดการความรู้ แบบแผนการปฏิบัติเป็นการสร้างนโยบายที่เป็นตัวกำหนดให้เกิดกรอบในการปฏิบัติเพื่อการจัดการความรู้ 2) แรงกระตุ้น (Impulse) การสร้างแรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในตัวบุคคล ที่จะกระตุ้นให้บุคคลนั้นเกิดการกระทำ แรงขับเคลื่อนจากความต้องการพื้นฐาน แรงผลักดัน หรือความปรารถนา อันเนื่องมาจากสิ่งล่อใจ ความคาดหวัง หรือการตั้งเป้าหมาย 3) การสนับสนุน (Support) เป็นการเพิ่มความเข้มแข็งไปได้ในการทำให้เกิดการจัดการความรู้ มีการปฏิบัติและมีความตั้งใจในการจัดการความรู้แล้วย่อมจำเป็นต้องมีการสนับสนุนในองค์กรจึงต้องมีการสนับสนุนทำให้เกิดการจัดการความรู้ และคุณค่าให้กับบุคลากรและองค์กร ให้กระตุ้นให้เกิดเป็นการแสดงออกความสามารถที่หลากหลาย 4) การพัฒนาความรู้ (Development) เป็นกระบวนการนำเอาความรู้ที่ได้มาจากการพิจารณา และเลือกสรรความรู้ มาฝึกกระทำ หรือลองทำ และประยุกต์ใช้ความรู้ในทางปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้เกิดการนำความรู้ไปลองทำ และประยุกต์ใช้ความรู้แล้วมาแบ่งปัน แลกเปลี่ยน กระจ่าย และถ่ายทอดความรู้ร่วมกัน และ 5) การถ่ายทอด (Communication) เป็นการแบ่งปันความรู้ที่ถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปยังอีกคน กลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่ม หรือจะเป็นจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กร

นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะผลการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 รูป/คน พบว่าการปรับปรุงในประเด็นที่ 1. ความชัดเจนระหว่างพุทธธรรมกับการนำไปใช้ในการบูรณาการเพื่อการจัดการความรู้การปรับปรุงในประเด็นที่ 2.การปรับปรุงและเพิ่มเติมกระบวนการจัดการความรู้ ทั้ง 4 ด้าน คือด้านองค์กร ด้านบุคคล ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ ภายใต้หลักธรรมไตรสิกขา คือศีล สมาธิ ปัญญาการปรับปรุงในประเด็นที่ 3.งานวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรม

เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการปรับปรุงประเด็นที่ 4.การปรับปรุงข้อความ/และคำศัพท์ต่างๆ เช่น การพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเอาหลักไตรสิกขาไปจับการปรับปรุงประเด็นที่ 4 ปรับรูปแบบที่สามารถจะเชื่อมโยงองค์ความรู้ทั้ง 4 ด้านกับหลักไตรสิกขา และนำมาประยุกต์ให้เห็นภาพในปัจจุบันให้มากที่สุด และการปรับปรุงรูปแบบการจัดการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งผู้วิจัยจะได้สังเคราะห์ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำเพื่อให้เกิดความชัดเจนซึ่งอยู่ในรูปของกระบวนการจัดการความรู้ผ่านการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนภายในรวมทั้งการสร้างระบบการเรียนรู้และการฝึกอบรมไปพร้อมๆ กัน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 สภาพปัญหาทั่วไปในการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้สิ่งที่ควรพัฒนาและปรุงไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะบุคลากรควรได้รับการเอาใจใส่ในด้านขวัญและกำลังใจ การมีโอกาที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานที่ผู้บริหารองค์กรเห็นคุณค่าอย่างสูงสุด แต่กระนั้นที่ผ่านมาก็ทำให้ทราบว่าจัดการความรู้ยังคงมีอุปสรรคและปัญหาหลายประการโดยเฉพาะปัญหาด้านงบประมาณปัญหายืดื้อระบบอาวุโส ปัญหาระบบอุปถัมภ์ ปัญหาขาดความสามัคคี ขาดการยอมรับคนเก่งในการทำงาน ขาดแรงกระตุ้นในการทำงาน บุคลากรขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมไปถึงปัญหาการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ อีกทั้งปัญหาที่เกิดจากทัศนคติของคนในองค์กรทุกระดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonsong Hanpanich, (2003) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการพัฒนาในระดับมากขณะที่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยจึงเป็นอุปสรรคต่อการจัดการความรู้

5.2 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านองค์กรควรมีการสื่อสารนโยบายเชิงสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการจัดการความรู้ได้ด้วยตนเองจนสามารถปรับพฤติกรรม เจตคติ และเพิ่มพูนความรู้จากประสบการณ์ของตนเองเพื่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านบุคลากรให้มีการจูงใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ดีต่อ นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการนำความรู้ในองค์กรไปใช้แต่จะต้องมีความเข้าใจในปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ เช่น มีการฝึกฝนและพัฒนาพฤติกรรมในการเรียนรู้ให้มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีการสร้างทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ มีการทำให้เกิดความคิดที่มีการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดเป็นความรู้

ใหม่ๆ ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสามารถทำได้โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการจัดการความรู้จะช่วยเพิ่มความสะดวกทั้งในการจัดเก็บข้อมูลและการค้นหาข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมกำหนดกลไกการพัฒนาทักษะความรู้ให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้านการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการรับถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ

5.3 รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การจัดการความรู้ด้านองค์กรโดยเฉพาะนโยบายส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรด้วยกันวัฒนธรรมองค์กรสร้างระบบที่ก่อให้เกิดความเท่าเทียมภายในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonsong Hanpanich, (2003) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” พบว่า ด้านนโยบาย คือให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบันจะช่วยให้การสร้างโอกาสให้ผู้มีความสามารถได้เข้ามาทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ueamon Chonlawon, (2006) ได้ทำการศึกษา “การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ” โดยเห็นว่าหลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีการใช้หลักไตรสิกขา ในการจัดสร้างสังคมให้เข้าใจซึ่งกันและกันทำให้องค์กรแสดงออกในการเอาใจใส่ต่อบุคลากรมากขึ้นเกิดการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรรวมทั้งการพัฒนาและส่งเสริมให้มีระบบการจัดการความรู้เกิดผู้เชี่ยวชาญในการจัดการความรู้เกิดกระบวนการในการจัดการความรู้ และเกิดกลุ่มภายในหรือส่วนงานในการจัดการความรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anurak Panyanuwat, (2006) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนเครือข่ายความร่วมมือ”พบว่า หน่วยงานหลักและหน่วยงานเสริมที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาพื้นที่สูงอย่างยั่งยืนได้แก่ หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การจัดการความรู้ด้านบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้มีการจัดการความรู้ที่สามารถก่อให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับเกิดความสนใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chalard Chantarsobat, (2005) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรชุมชน โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ 8 องค์กรชุมชนในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย 2 หมู่บ้าน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรชุมชนที่พัฒนาประกอบด้วย ขั้นเตรียมชุมชน เช่น การสร้างแรงจูงใจ และสร้างจิตสำนึกในการ

ทำงานร่วมกันของคนในชุมชน มีการส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ที่หลากหลายที่บุคลากรได้รับประโยชน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนทัศนคติเดิมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nattawut Rojaritukul, (2009) ได้ศึกษาเรื่อง “สุขภาพองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพองค์การมากที่สุดคือนโยบายด้านการให้รางวัลและให้ค่าตอบแทน

การจัดการความรู้ด้านการเรียนรู้ให้การศึกษาต่อของบุคลากรบุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องบุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษางานต่างประเทศสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chakkris Suriyophakhan, (2011) ได้วิจัยเรื่อง "รูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูตามหลักพุทธบูรณาการ" พบว่าครูจะต้องมีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างระบบถ่ายทอดความรู้การทำงานร่วมกันของคนในองค์กรที่ร่วมกันถ่ายทอดความรู้ของสมาชิก ในทุกๆ ระดับเกิดกระบวนการแบ่งปันความรู้ที่ถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปยังอีกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boonsong Hanpanich, (2003) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการในระดับมากโดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ คือ การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ด้านภารกิจ คือ การผลิต ถ่ายทอด และบริการความรู้ ด้านนโยบาย คือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน อีกทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้วิธีการประยุกต์ใช้ความรู้เกิดการนำความรู้ที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ Karl M. Wiig, (1993) ศึกษาการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้สำหรับการบริหารองค์การภาครัฐ (Public Administration) ในนครไทเป ประเทศไต้หวัน การศึกษา พบว่า หน่วยงานด้านการจัดการความรู้มีหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมการจัดการความรู้ให้บรรลุความสำเร็จ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบประสิทธิผลของการดำเนินงาน คือ ผลิตภัณฑ์และบริการดีกว่า มีประสิทธิผลของความสำเร็จที่สูงกว่า ลดต้นทุนได้ดีกว่า เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในผู้ปฏิบัติงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายในการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อนำความรู้อันเป็นพลังสร้างสรรค์ออกมาใช้ให้มากที่สุด

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีนโยบายการสร้างเวทีสาธารณะการเรียนรู้สำหรับบุคลากรภายในองค์กรทั้งหมดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อให้เกิดการสังเคราะห์องค์ความรู้ในการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มบุคลากรเกิดความร่วมมือที่ส่งผลให้เกิดความสามัคคีลดภาระงานประจำของบุคลากรและเพื่อเกิดการร่วมมือกันปฏิบัติงานมากกว่าการแข่งขันกัน

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มแผนการพัฒนาแรงจูงใจ กำลังใจและสวัสดิการแก่บุคลากรให้มากที่สุดโดยเฉพาะการระบุขั้นตอนการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์

2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มแผนการจัดการเวทีสาธารณะเพื่อการเรียนรู้ในแต่ละปีเพื่อกำหนดผลงาน สมรรถนะ และประสิทธิภาพเชิงการแก้ไขและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเพิ่มแผนงานสำหรับการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีสัมพันธภาพให้มากที่สุด ลดความขัดแย้ง ลดภาวะการแข่งขันที่สามารถปรับทัศนคติ พฤติกรรม และนำทักษะของแต่ละบุคคลมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาวิจัยในเชิงกระบวนการจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามผลการวิจัย

2) ควรมีการศึกษาวิจัย“รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”ด้วยหลักพุทธธรรมอื่นๆ เช่น หลักอิทธิบาทธรรม หลักภavana เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษา“รูปแบบจัดการความรู้ตามหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ด้วยการวิจัยเชิงทดลอง เชิงปฏิบัติการหรือเชิงการมีส่วน

Reference

- Boonsong Hanpanich. (2003). *Format Administration Development Manages The Knowledge in Institution of Thai Education*. (Doctor of Thesis) Chulalongkorn University.
- Busakorn Watthanabut. (2018). Creating a model for Ethical Development for the Development of Human Capital in the 21st Century. *Journal of MCU social Science Review*, 7(1), 271.
- Chakkris Suriyophakhan. (2011). *The from and Process of Teacher Development in Integrative Buddhist Philosophy*. (Doctor of Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Chalard Chantarsobat. (2005). *The Development of Knowledge Management Model of Community Organization*. (Doctor of Thesis). Thammasat University.
- Nattawut Rojaritutikul. (2009). *Organizational Health and Human Resource Management: A Case Study of State University*. (Doctor of Thesis). National Institute of Development Administration.
- Karl M. Wiig. (1993). *Application of Knowledge Management in Public Administration*. Knowledge Research Institute, Arlington. Texas. U.S.A.
- Royal Academy. (2013). *The Royal Institute of Thai Dictionary 2554*. Bangkok: Nanmee Puplications.
- Thomas H. (2000). *Davenport and Laurence Prusak. Workingknoeledge: How Organization Manage What They Know. 2nd Edition*. Boston. Massachusetts : Harvard Business School Press.
- Surapon Suyaprom. (2015). Achievement of Management Cooperative Credit Union of Economic Sustainability of the Community North-East Upper in Upper Northeatern Thailand. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*, 8 (1), 87-101.

ศึกษาบทบาทของพระสังฆาธิการในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง:
ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 2
A STUDY OF THE ABBOT'S ROLE IN CREATING STRENGTH TO THE
COMMUNITY: A CASE STUDY OF THE ABBOT RULING AREA OF
REGIONAL SANGHA 2

สันติ เมืองแสง*

Santi Maungseang

Received: May 07, 2019

Revised: May 25, 2019

Accepted: June 09, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 2) เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 3) เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 การวิจัยนี้ เป็นการการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ พระสังฆาธิการผู้ปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 มี 3 จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา สระบุรี และอ่างทอง จังหวัดละ 3 รูป จำนวน 9 รูป และ ตัวแทนของชุมชนท้องถิ่น จังหวัดละ 20 รูป/คน รวม 3 จังหวัด จำนวน 60 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า

พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 มีบทบาทในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งตาม พ.ร.บ.คณะสงฆ์ 6 ด้านอย่างครบถ้วน มีบทบาทในด้านสังคม เศรษฐกิจ การพึ่งพาตนเอง คุณธรรมและจริยธรรม วัฒนธรรม สุขภาพพลานามัย การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

* Assistant Professor, Lecturer In Buddhism Faculty of Buddhism Mahachulalongkorn Rajavidyalaya University.

สิ่งแวดล้อม รูปแบบที่พระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 เสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง 3 ด้าน คือ 1. การทำเป็นตัวอย่างแก่ชุมชน เช่น เป็นที่พึ่งทางจิตใจของผู้มีทุกข์ให้มีความสงบ เยือกเย็นสะอาด ช่วยเหลือประชาชน ปลอบขวัญให้กำลังใจ แนะนำแนวทางแก้ปัญหาชีวิตให้ 2. การร่วมมือกับชุมชน เช่น ร่วมมือกับชุมชน ในการจัดแสดงนิทรรศการเกี่ยวกับวันสำคัญต่างๆ 3. สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน เช่น การให้ชุมชนมีสิทธิที่จะตัดสินใจเพื่อตนเอง และมีวิธีการที่จะ ดำเนินการตามที่ดีตัดสินใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ

คำสำคัญ: บทบาท, ชุมชน, พระสังฆาธิการ

ABSTRACT

The aims and objectives of the research topic (1) To study the duty and the prosperity of Community on the role of the ecclesiastical monk in monastical section II (2) to study the process of strength of community on the role of the ecclesiastical monk in monastical section II) (3) to integrate the main Dhamma of strength of community on the role of the ecclesiastical monk in monastical section II Methodology was the Mixed method and Key informants are Phrasangha Administrators, Guardians of the Sangha Region, 3 provinces, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Saraburi and Ang Thong, 3 pictures per province, 9 images and representatives of local communities, 20 pictures per province / person, total 3 provinces, 60 pictures / person

Findings of this research were as follows:

Ecclesiastical monk in monastical section II had the role Strength of Community following by the rule (P.R.B.) of sixth sections of monk in perfection. They had the role in the society, Economy, Selfreliance, Moral and ethical conduct, culture, good health, Conservation of natural resources, and environment of Community. The plan of ecclesiastical monk in monastical action II, it consists of three main

development, as following: To create the example for community such as: He must be the dependence on action, word and mind of people to eradicate from social suffering to happy life.he must help people on giving the good consolation, to improve the resolution of human issues. Collaboration of

community such as: he would be the Collaboration with community on the exhibition dealing with the important days. Supporting on the social activities such as: The community would have the privilege to make itself the decision and to have the technique on its decision that it deals with the public activities and advantage for the variety of the development.

Keywords: Prosperity, Community, Ecclesiastical monk

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2504 จนถึงฉบับปัจจุบัน คือฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ได้ก่อให้เกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจและสังคม ที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนในทุกภาคส่วนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความอ่อนแอของชุมชนในชนบทที่ถูกดึงดูดและผลักเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ ในฐานะเป็นฐานสนับสนุนและรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเต็มรูปแบบ ทำให้ชุมชนขาดความเข้มแข็งในการสร้างสรรค์และพัฒนาตนเอง ไม่มีความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพอยู่ในชุมชน และไม่มีศักยภาพในการบริหารจัดการตนเอง ประเด็นเรื่องชุมชนเข้มแข็ง จึงได้รับการหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงในฐานะที่เป็นทางเลือกอีกทางหนึ่ง ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นมิได้เกิดขึ้นเพียงลำพังหรือขาดความเชื่อมโยงกับภายนอกแต่อย่างใดไม่ เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างยั่งยืน

การที่คนแต่ละคนมาอยู่ร่วมกัน แต่ได้สร้างความสัมพันธ์กันโดยมีหลักการ เงื่อนไข กติกา ซึ่งเราเรียกโดยรวมว่าระเบียบบรรทัดฐานของการอยู่ร่วมกันกลายเป็นชุมชน ชุมชนจึงมีลักษณะเป็นองค์กรทางสังคมที่สามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวันของสมาชิก และสามารถช่วยให้สมาชิกสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆที่มีและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

การที่ประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ของเมืองหรือชนบทรวมตัวกันเป็นองค์กรชุมชน โดยมี การเรียนรู้ การจัดการและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันของชุมชนแล้วถึงได้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ทำให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง กลุ่มบุคคลที่ศีลเสมอกันและการมีบรรทัดฐานที่ถูกต้องตรงกัน นี่ถือเป็นคุณสมบัติของพระสงฆ์ หน้าที่หลักของพระสงฆ์ก็คือการศึกษาพระปริยัติและประพฤติปฏิบัติธรรม ส่วนหน้าที่ที่มีต่อสังคม พระภิกษุสงฆ์ยังคงมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนหลักธรรมให้แก่ประชาชน เพื่อนำไปประพฤติปฏิบัติตั้งอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม

พระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา เริ่มต้นบทบาทเมื่อครั้งที่พระพุทธเจ้าได้ส่งสาวก 60 รูป ไปประกาศพระศาสนา ดั่งใจความที่ว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์

ทั้งหลาย จงประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์โดยสิ้นเชิง” (วิ.มหา. (ไทย) 4/32/40) โดยมีพระพุทธองค์และพระสงฆ์สาวก เป็นผู้ทำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา จึงกล่าวได้ว่าพระสงฆ์ซึ่งมีหน้าที่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนานั้น เผยแผ่เน้นความสุขที่ได้เข้าถึงธรรมอย่างมีสติและปัญญาพัฒนาชีวิตและสังคม (PhrakhruPhaladteranuwat, 2017) พระสงฆ์จึงต้องเป็นนักพัฒนาในทุกๆด้าน ส่วนทางด้านการศึกษาปกรองนั้นต้องยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นหลักที่สำคัญ

บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อสังคมในอดีต หน้าที่ของพระสงฆ์ตามพระบัญญัติคือ เป็นผู้ให้ธรรมเป็นทาน คือการให้ธรรมะ โดยการชี้แจงแนะนำในเรื่องหลักความดีงาม หรือหลักการที่จะช่วยให้สังคมมนุษย์ประสบแต่สิ่งที่ดีงาม จึงกล่าวได้ว่า “พระสงฆ์ในอดีต จึงมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบัน ซึ่งมีความผูกพันและเกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะพระสงฆ์ดำรงอัตภาพได้ด้วยอาศัยประชาชนในชุมชน และทั้งฐานะของพระสงฆ์ที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของคนในชุมชน จึงต้องมีบทบาทต่อชุมชนและสังคมในด้านต่างๆ” (Phrarachworamuni (P.A.Payutto,1984)

พระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์ในฐานะที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ได้นำไปปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งด้านพระธรรมวินัย ด้านคำสอนทางพระพุทธศาสนา และด้านความรับผิดชอบต่อนักที่ของตน เพื่อเป็นบรรทัดฐานทางพระพุทธศาสนาสืบต่อไป (Kiettsak Suklueang,2018) เมื่อกล่าวถึงบทบาท (Role) ของพระสงฆ์ในทางพระพุทธศาสนาจะเห็นได้เด่นชัด มีความเกี่ยวเนื่องกันกับสังคมไทย ตอนเกิดก็มีความเกี่ยวเนื่องกับพระสงฆ์เพราะว่าต้องมีการตั้งชื่อ โขนผมไฟหรือว่าใส่บาตรทำบุญวันเกิด ก็ต้องนิมนต์พระ พระสงฆ์จึงมีบทบาทเกี่ยวข้องกับสังคมไทยทั้งงานมงคลและอวมงคล นอกจากนี้พระสงฆ์ต้องมีบทบาทตามภารกิจ กล่าวคือ “พระสงฆ์ที่เป็นพระสังฆาธิการในปัจจุบันมีบทบาทตามภารกิจ 6 ประการของคณะสงฆ์ตามพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 กล่าวคือ บทบาทด้านงานปกครองคณะสงฆ์ งานศาสนศึกษา งานศึกษาสงเคราะห์ งานเผยแผ่ศาสนาธรรม งานสาธารณูปการ และงานสาธารณสงเคราะห์” (Prapaipan Poogsavat,1997) พระสังฆาธิการจึงมีหน้าที่ที่จะต้องทำเพื่อประโยชน์ของประชาชน มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยตั้งแต่อดีตจนกระทั่งปัจจุบัน ซึ่งมีความผูกพันและเกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะพระสงฆ์ดำรงอัตภาพได้ด้วยอาศัยประชาชนในชุมชน และทั้งฐานะของพระสงฆ์ที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณของคนในชุมชน จึงต้องมีบทบาทต่อชุมชนและสังคมในด้านต่างๆด้วยโดยปริยายนั่นเอง

บทบาทของพระสงฆ์ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการมีบทบาทต่อสังคมในปัจจุบัน กล่าวได้ว่า “พระสังฆาธิการมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนมากขึ้น ทั้งด้านการพัฒนาสังคม มีการพัฒนาด้าน

จิตใจของคนในชุมชน ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อการผลิต และส่งเสริมกิจกรรมร้านค้าในชุมชน เพื่อส่งเสริมหลักเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม ได้จัดตั้งศูนย์รวมแหล่งความรู้แขนงต่างๆ เพื่อปลูกฝัง ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”(Phrakhruphisitprachanat (Prayoon Nantiyo),2017) ในยุคโลกาภิวัตน์ พระสังฆาธิการต้องมีการพัฒนารูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมีการแสดงธรรมเทศนา การบรรยายธรรมหรือปาฐกถาธรรม การสอนสมถกรรมฐานหรือวิปัสสนากรรมฐาน ซึ่งเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับยุคสมัย

กล่าวได้ว่า บทบาทที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการกับการพัฒนาสังคมเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ด้วยการทำตามภารกิจ 6 ประการของคณะสงฆ์ พร้อมทั้งมีบทบาททางด้านสังคมด้านเศรษฐกิจ การพึ่งพาตนเอง ด้านจริยธรรม ด้านวัฒนธรรม ด้านสุขภาพพลานามัย และด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบทบาทการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2

2.2 เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2

2.3. เพื่อนำหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method research) ระหว่างการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยเป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus group discussion) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาบทบาทของพระสังฆาธิการในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ศึกษาบทบาทของพระสังฆาธิการในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 ได้แก่ พระสังฆาธิการผู้ปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 มี 3 จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา สระบุรี และอ่างทอง จังหวัดละ 3

รูป จำนวน 9 รูป และ ตัวแทนของชุมชนท้องถิ่น จังหวัดละ 20 รูป/คน รวม 3 จังหวัด จำนวน 60 รูป/คน

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 บทบาทการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งของพระสังฆาธิการ ในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 2 ดังนี้ คือ

ด้านสังคม พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่างๆแก่ประชาชน ใช้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมกิจกรรมของชุมชน เป็นวิทยากรพิเศษบรรยายเกี่ยวกับศีล 5 ให้แก่องค์กรต่างๆในชุมชน พัฒนาพื้นที่ของวัดให้เป็นลานวัด ลานใจ ลานกีฬาของเยาวชนและประชาชนและใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มหรือองค์กรชุมชนต่าง ๆ

ด้านเศรษฐกิจ การพึ่งพาตนเอง พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการเทศนาให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการพึ่งพาตนเองและการประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามแนววิถีพุทธแก่ชุมชน ให้ความร่วมมือในการจัดตั้งองค์กรชุมชน และกองทุนในการช่วยเหลือในการดำรงชีวิตแก่ประชาชนในชุมชน และเป็นวิทยากรบรรยายให้กับองค์กรชุมชนต่างๆรวมพลังกันเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข

ด้านจริยธรรม พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนยึดมั่นในความถูกต้องและความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนยึดถือประโยชน์ส่วนรวม มีการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริตและความรับผิดชอบ และมีความเสียสละเอื้ออาทรต่อกันในยามปกติและยามเดือดร้อน

ด้านวัฒนธรรม พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานทางศิลปวัฒนธรรม มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆของสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และมีการส่งเสริมการอนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุในชุมชน

ด้านสุขภาพพลานามัย พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีสุขภาพจิตที่ดี ด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนละ เลิกสิ่งเสพติดให้โทษ และให้ความร่วมมือกับภาครัฐในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนในชุมชนได้คะแนนน้อยที่สุด

ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการปลูกจิตสำนึกให้คนในชุมชนรู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างประหยัดและรู้คุณค่า และให้ความร่วมมือกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม

4.2 กระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 พบว่า การทำเป็นตัวอย่างแก่ชุมชน พบว่า พระสังฆาธิการทำเป็นตัวอย่างแก่ชุมชน ในด้านความดีงาม เป็นผู้นำทางคุณธรรม โดยเฉพาะความเป็นระเบียบวินัยและความมีความเป็นอยู่พอประมาณ เป็นที่พึ่งพิงทางจิตใจของผู้มีทุกข์ให้มีความสงบ เยือกเย็นสะอาด ทำวัดให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาให้ความร่วมมือสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังแก้ปัญหาต่างๆ ช่วยเหลือประชาชน ปลอดภัยให้กำลังใจ ชี้แนะแก้ปัญหาชีวิตให้

การร่วมมือกับชุมชน พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการทำวัดให้เป็นศูนย์กลางของการศึกษาด้านต่างๆ ทั้งด้านหลักธรรมของพระศาสนา และการอาชีพ การปฏิบัติใจของประชาชน ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดแสดงนิทรรศการเกี่ยวกับวันสำคัญต่างๆ ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ด้านต่างๆ และให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดประชุมสัมมนาแก้ปัญหาให้แก่ชุมชน สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน ให้ความร่วมมือกับชุมชนสร้างสิ่งปลูกสร้างอื่นๆ ให้กับชุมชน เช่น ห้องสมุด ศาลาที่พัก สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น เป็นต้น ให้ทุนการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนที่บำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและได้บริจาคปัจจัยร่วมปลูกสร้างสาธารณประโยชน์ให้กับชุมชน เช่น โรงเรียน ห้องสมุด ศาลาที่พัก สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น เป็นต้น

4.3 หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 คือ หลักธรรมที่พระสังฆาธิการนำมาเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง 6 ด้าน

1) หลักธรรมเสริมสร้างชุมชนด้านสังคม ด้วยสังคหวัตถุธรรม 4 ประการ คือ (1) ทาน การแบ่งปัน เป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะมีการเอื้ออาทรต่อกัน (2) ปิยวาจา การพูดด้วยคำอันเป็นที่รัก มุ่งไปที่การสื่อสารกันในระดับต่าง ๆ เพื่อมีความเข้าใจร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว (3) อตถจริยา การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ การดำรงตนให้มีประโยชน์ต่อผู้อื่น หรือ (4) สมานัตตตา การทำตนให้เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย การประพฤติตนเองที่วางตัวตนให้เสมอต้นเสมอปลาย หรือการเป็นผู้ประสานงานที่ดีต่อสังคม ชุมชนองค์กรที่ตัวเองสังกัดอยู่ ไม่เป็นคนยุ่ง ทำให้คนในสังคมแตกแยกกัน

2) หลักธรรมเสริมสร้างชุมชนด้านเศรษฐกิจ การพึ่งพาตนเอง แบ่งออกเป็น 3 หลัก ได้แก่ (1) หลักเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ ความสันโดษ คือ ความพอใจในสิ่งที่ตนมี ตนได้ ตนเป็น (2) หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ความพอใจ ความพากเพียร ความตั้งใจแน่วแน่ และการพินิจพิจารณาใคร่ครวญ (3) หลักทวิภูมิมิกัตถะ 4 ธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน อันอำนวยการประโยชน์สุขขั้นต้น เพื่อประโยชน์สุขสามัญที่มองเห็นกันในชาตินี้ ที่คนทั่วไปปรารถนา มี ทรัพย์ ยศ เกียรติ ไม้ตรี เป็นต้น 4 ประการ คือ (1) อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น ขยันหมั่นเพียร เลี้ยงชีพด้วยการหมั่นประกอบกิจการงาน เป็นผู้ขยันไม่เกียจคร้านในการงานนั้น (2) อารักขสัมปทา

ถึงพร้อมด้วยการรักษาโภคทรัพย์ ที่หามาได้ด้วยความขยันหมั่นเพียรโดยชอบธรรม (3) กัลยาณมิตตา คบคนดี ไม่คบคนชั่ว (4) สมชีวิตา อยู่อย่างพอเพียง รู้ทางเจริญทรัพย์และทางเสื่อมแห่งโภคทรัพย์ แล้วเลี้ยงชีพพอเหมาะ ไม่ให้สุรุ่ยสุร่ายนัก ไม่ให้ผิดเคืองนัก ด้วยคิดว่า รายได้จักต้องเหนือรายจ่ายและรายจ่ายจักต้องไม่เหนือรายได้

3) หลักธรรมเสริมสร้างชุมชนด้านจริยธรรม ด้วยหลักเบญจศีลหรือศีลห้า คือข้อกำหนดอย่างต่ำที่สุดในการควบคุมความประพฤติของมนุษย์ กล่าวคือ (1) ไม่ทำลายชีวิต ดำเนินชีวิตโดยปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นทางด้านชีวิตร่างกาย (2) ไม่เอาของที่เขาไม่ได้ให้ ดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นทางด้านทรัพย์สินและกรรมสิทธิ์ (3) ไม่ประพฤติดินในกามทั้งหลาย ดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นทางด้านคู่ครอง บุคคลที่รักหวงแหน ไม่ผิดประเพณีทางเพศ ไม่นอกใจคู่ครองของตน (4) ไม่พูดเท็จ ดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นด้วยวาจาเท็จ โกหก หลอกลวง ตัดรอนประโยชน์หรือแกล้งทำลาย (5) ไม่เสพของมีนเมา ดำเนินชีวิตที่ปราศจากความประมาท เนื่องจากการใช้สิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปชัญญะ เบญจศีลและเบญจธรรม เป็นธรรมคู่กันส่งเสริมเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เบญจศีลเป็นหลักที่ควรดเว้น เบญจธรรมเป็นหลักที่ควรปฏิบัติ เบญจศีลและเบญจธรรมเป็นหลักธรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมขั้นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และส่งผลที่ดีต่อสังคม

4) หลักธรรมเสริมสร้างชุมชนด้านวัฒนธรรม ด้วยสัปปริสธรรม 7 ประการ คือ (1) รู้จักเหตุ รู้หลักการ กฎเกณฑ์ (2) รู้จักผล รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ (3) รู้จักตน ว่ามีความรู้ความสามารถ ความถนัด มีคุณธรรมเช่นใด (4) รู้จักประมาณ รู้จักพอดี พอเหมาะ พอควร (5) ความรู้จักกาล รู้เวลาอันเหมาะสม เช่น ตรงต่อเวลา ทันเวลา และพอเวลา (6) รู้จักชุมชน รู้จักการประพฤติต่อชุมชน รู้จักการวางตัว การแต่งกาย และกริยามารยาทให้ถูกต้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี (7) การรู้จักบุคคล เข้าใจลักษณะของบุคคล รู้จักการปฏิบัติต่อบุคคลได้เหมาะสม หลักสัปปริสธรรม เป็นหลักในการทำงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ทำให้การทำงานของพระสงฆ์ นั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข ในขณะเดียวกันยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับพระสงฆ์นักพัฒนาให้มีแนวทางการทำงานที่เป็นรูปธรรม มีกฎเกณฑ์ในการทำงานมีจุดหมายที่ชัดเจนตลอดจนยอมรับสิ่งใหม่หรือการเปลี่ยนแปลง บุคคลผู้มีสัปปริสธรรม 7 ประการ จะทำให้รู้จักหลักแห่งการดำรงชีวิต เป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดยไม่คิดว่าตนเองวิเศษหรือฉลาดกว่าคนอื่น เป็นผู้ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บเพราะไม่ทำอะไรหักโหมเกินกำลังของตน ทำให้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี และยังดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความไม่ประมาท เพราะรู้จักคบสมาคมกับคนในชุมชน เป็นชุมชนพึ่งพากันไปสู่ความดีงาม

5) หลักธรรมเสริมสร้างชุมชนด้านสุขภาพ เสริมสร้างชุมชนด้านสุขภาพด้วยการรักษาศีล คือ การควบคุมกายใจและวาจา ให้อยู่ในทางที่ดี คือ มีความบริสุทธิ์ทั้งกายวาจาและใจ นอกจากการรักษาศีลแล้ว ยังมีหลักธรรมอื่นๆอีกที่ช่วยส่งเสริมการมีชีวิตยืนยาว เสริมสร้างชุมชนด้านสุขภาพด้วยอิทธิบาท 4 อิทธิบาท แปลว่า บาทฐาน แห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ (1) ฉันทะ คือความพอใจในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุด ที่มนุษย์เรา ควรจะได้ ข้อนี้เป็นกำลังใจ อันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ (2) วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกัน ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง (3) จิตตะ หมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกรักของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอ (4) วิมังสา หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไป

6. หลักธรรมเสริมสร้างชุมชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหลัก สันโดษ พระพุทธองค์ทรงสอนให้ทำตนเป็นผู้มีกน้อย ใช้สอยของกินของใช้อย่างประหยัด เท่าที่มีความจำเป็นแก่ชีวิตเท่านั้น ซึ่งที่สำคัญๆก็คือ ปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ทำให้ทรัพยากรของโลกถูกใช้อย่างประหยัด สัตว์และพืช ตลอดจนแร่ธาตุต่างๆ จะไม่ถูกใช้จ่ายไปอย่างฟุ่มเฟือย ทรัพยากรธรรมชาติจึงจะเหลืออยู่มาก ไม่เกิดความขาดแคลน ข้อประพฤติปฏิบัติที่พระพุทธเจ้าทรงพาดำนาชาวโลก ให้ก้าวเข้าสู่ระบบนิเวศวิทยา อันจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดมลภาวะ ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งถือได้ว่า เป็นทั้งการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมของโลก

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1) พระสังฆาธิการจะต้องพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาของชุมชนเพื่อสร้าง กัลยาณชนให้เกิดขึ้นในสังคม

2) พระสังฆาธิการจะต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมพุทธศาสนิกชนร่วมกับ องค์กรต่างๆ ภายในชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบองค์รวม

6.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการจัดทำวิจัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับองค์กร ต่างๆ ในชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้เกิดการศึกษาการพัฒนาแบบองค์รวม

2) ควรมีการศึกษาวิธีการและขั้นตอนการจัดกิจกรรมต่างๆในวัด โดยอาศัยการ เปรียบเทียบระหว่างชนบทกับในเมือง

References

- Kiettsak Suklueang. (2018). The Strategy of Strengthen Sangha Administration Management In Globalization Age *Journal of MCU Social Science Review*, 7(1), 99-114.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Mahachulalongkornrajavidyalaya Tripitaka*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya Publishing.
- Prapaipan Poogsavat. (1997). *Gather and compiled Abbot in the Sangha Organize and Religion Activities Guide Book*. Bangkok: kansatsana Priting House.
- Phrakhru Phaladteranuwat, Phrakhrusangkharak Kiettsak Kittipanno, Rattapon Yenjaima. (2017). Promotion of Strengthening the Developmenat Monk for Driving the Development in Lower North Region. *Journal of MCU Social Science Review*, 6 (2), 425-437.
- Phrarachworamuni (PA. Payutto). (1984). *Buddhist Religion with Thai Social*. Bangkok: Komolkeemthong Foundation Publishing.
- Phrakhruphisitprachanat (Prayoon Nantiyo). (2017). The Role of Community Development of Wat Intharam Amphawa District, Samut Songkham Province. *Journal of MCU Social Science Review*, 6 (2), 439-454.

การปฏิรูปเทศบาลสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศตาม
ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0
MUNICIPAL REFORM TOWARDS EXCELLENCE UNDER
STRATEGIC THAILAND 4.0

สุรพล เตียวตระกุล* ศรุตา สมพอง**

Surapol Tieotrakoon, Saruda Sumpong

Received: March 02, 2019

Revised: May 11, 2019

Accepted: May 30, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคขององค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลจากอดีตถึงปัจจุบัน 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิรูปเทศบาลสู่ความเป็นเลิศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิรูปเทศบาลสู่ความเป็นเลิศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งศึกษาการปฏิรูปเทศบาลตามนโยบายรัฐบาลในยุค คสช. ที่ต้องให้เทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศและสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม, รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสังเกตผลการวิจัยมีข้อค้นพบโดยสรุป ดังนี้

ประการแรก เทศบาลต้องมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Financial Sustainability) จากการศึกษาพบปัญหาสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่น ไม่สามารถจัดบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพได้เป็นเพราะปัญหาด้านงบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากข้อจำกัด

* Doctoral of Ph.D. Program in Philosophy (Public Administration), Graduate School, Western University.

** Department of Public Administration, Graduate School, Western University.

ด้านนโยบายการคลัง ทั้งในด้านความเป็นอิสระในการจัดหารายได้ และข้อจำกัดจากการจัดสรรงบประมาณ

ประการที่สอง เทศบาลต้องมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Changes) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่นหรือเทศบาลเป็นปัญหาส่งผลกระทบต่อการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพโดยการเปลี่ยนแปลงในเทศบาลประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร, การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงด้านการขยายตัวของเมือง

ประการที่สาม เทศบาลต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมจากผลการดำเนินงาน (Accountability) เนื่องจากการดำเนินงานของเทศบาลมีลักษณะการดำเนินงานในรูปแบบการจัดบริการสาธารณะ หรือการให้บริการสาธารณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นการกำหนดนโยบายสาธารณะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมทั้งการร่วมคิด , การร่วมทำ , และการร่วมเป็นหุ้นส่วน

ประการที่สี่เทศบาล ต้องมีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงานภาครัฐมีความสำคัญ เพราะมีผลต่อรูปแบบการให้บริการ และมีผลต่อระบบการจัดบริการสาธารณะโดยการจัดบริการสาธารณะต้องเป็นประโยชน์ เหมาะสม คำนึงและเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรในพื้นที่

คำสำคัญ: การปฏิรูปท้องถิ่น , องค์กรสมรรถนะสูง, เทศบาล

ABSTRACT

The research of “Municipal reform towards excellence under strategic Thailand 4.0” has three purposes ; first to study the problem and obstacles of Municipality from past to present; second to study factors that lead to municipality reform to excellence under Thailand 4.0 strategy ; and lastly to study the guidelines for municipality reformation towards organization of excellence under Thailand 4.0 strategy.

This study is a qualitative research aiming to study the phenomenon under the policy of the government under National Council for Peace and Order (NCPO) which seeks to reform the municipal as a governmental organization to become organization of excellent performance and abide by the Thailand 4.0 strategy. This

research adonten various methods and means to collect data from the three main informants are documented and observed, which are summarized as follows:

Firstly, the municipal should have financial sustainability; it has been found that the major problem that municipality cannot provide effective public services is because of the budget problem of the municipality. All of these are caused by fiscal policy constraints, both in terms of revenue independence and budgetary constraints that are not consistent with the mission.

Secondly, the municipal must be able to respond to changes in local or municipal issues, which are major problems affecting quality public services. By the changes in the municipality include population change, environmental change and changes in the expansion of the city.

Thirdly, the public service provided must be rendered on the basis of social accountability. Because the municipality's operation is characterized by its operation in the form of public service or public service to improve the quality of life of the people for a better life. Therefore, public policy must provide opportunities for local people to participate, including co-thinking, co-operation, and partnership.

Fourth, the municipality must be competitiveness. Increasing the competitiveness of government agencies is important because it affects the form of service and affects the public service delivery system. By providing public services, it must be useful, appropriate, cost-effective and adequate to improve the quality of life of the population in the area.

Keyword: Local Reformation, High performance organization, Municipality

1. บทนำ

การปฏิรูปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกลายเป็นประเด็นร้อนตั้งแต่กลางปี พ.ศ.2558 เหตุเกิดจากข้อเสนอของสภาปฏิรูปแห่งชาติ (สปช.) ให้การรับรองรายงานผลการศึกษาของคณะกรรมการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิรูปการกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น ในด้านการจัดโครงสร้างและการกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่น

(Information Center & Investigative News for Citizen Right, 2015) นอกจากนี้ยังเสนอให้ทำการรวบรวมองค์การปกครองท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กจนกลายเป็นประเด็นทำให้เกิดความเห็นทั้งเห็นด้วยและเห็นต่างเพราะรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลต่อคุณภาพชีวิตประชาชนแต่ปัญหาสำคัญขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันพบว่าการดำเนินงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างเต็มที่ทำให้เกิดกระแสต้องการองค์การปกครองท้องถิ่นที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภาครัฐที่มีนโยบายปฏิรูปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสภาปฏิรูปแห่งชาติมีข้อเสนอให้ทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์การปกครองท้องถิ่นเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเบื้องต้นมีการกำหนดแนวทางการปฏิรูปท้องถิ่น เป็น 2 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล (Political News Team, Post Today, 2016) สอดคล้องกับข้อเสนอของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศไทยเรื่องข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจที่เคยแถลงไว้แล้ว เมื่อวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2554 ว่า “ในอนาคตควรยกระดับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ให้เป็นเทศบาล”

การปฏิรูปแนวทางการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาทำให้เทศบาลจำนวนมากมีผลการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับนโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ต้องการพัฒนาองค์การปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูงด้วยการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลมุ่งเน้นความเข้มแข็งด้านบริการ , เพิ่มศักยภาพการให้บริการสาธารณะ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกภาคส่วน โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และ สิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม (Department of Local Administration, 2007) โดยแนวทางการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับข้อเสนอเชิงนโยบายโครงการติดตามประเมินผลลัพธ์ผลกระทบการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีข้อเสนอให้ทำการประเมินองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แบบ 360 องศา คือการประเมินตนเองจากภายในองค์กรและการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกองค์กร ทั้งภาคประชาชน หน่วยงานภาคี การประเมินดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้ศักยภาพขององค์กรและสามารถวางแผนพัฒนาองค์กรให้มีความพร้อมมีศักยภาพดีได้ (Sompong, S., 2014) จากแนวทางการปฏิรูปองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ(สปท.) เห็นชอบ ทำให้เกิดประเด็นที่น่าสนใจว่า การปรับโครงสร้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การปกครองท้องถิ่น รูปแบบเทศบาล แล้วรูปแบบเทศบาลที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดี ควรมีรูปแบบการดำเนินงานอย่างไร และ สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทย 20 ปี คือ การยกระดับความสามารถของท้องถิ่น

ให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง(High Performance Organization : HPO)จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแนวทางการปฏิรูปเทศบาลสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ จะมีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร สอดคล้องกับสภาพปัญหาของท้องถิ่นที่เป็นอยู่และสอดคล้องยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 อย่างไร

2. วัตถุประสงค์ของวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ขององค์การปกครองท้องถิ่นจากอดีตถึงปัจจุบัน

2.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิรูปเทศบาลสู่ความเป็นเลิศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางหรือรูปแบบการปฏิรูปเทศบาลสู่ความเป็นเลิศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งศึกษาการปฏิรูปเทศบาลตามนโยบายรัฐบาลในยุค คสช. ที่ต้องให้เทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศและสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research)

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การสังเกตการณ์ (Observation) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้ออกแบบกำหนดแนวทางด้านการสังเกตการณ์เป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) โดยผู้วิจัยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกข้อมูลที่เกิดขึ้น เช่นการเข้าร่วมประชุมการยกระดับเมืองต้นแบบอาเซียน หรือ การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการด้านสาธารณสุข สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย (2) การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) โดยผู้วิจัยทำการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และบันทึกข้อมูลตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการสังเกตโดยผู้วิจัยไม่มีส่วนร่วมในปรากฏการณ์ นั้นๆ เช่นการสังเกตโครงสร้างพื้นฐานของระบบบริการสาธารณะของหน่วยงานเทศบาล ฯลฯ

2) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant)โดยผู้วิจัยทำการออกแบบคำถามสำหรับผู้ให้ข้อมูลตอบ

หรือบอกเล่าแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ได้แก่คำถามหลัก (main questions) สำหรับประเด็นหลักของงานวิจัย องค์ประกอบที่ 2 สำหรับการถามเพื่อ ขอบทราบบรายละเอียดและความชัดเจน (probes) ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และ องค์ประกอบที่ 3 สำหรับถามเพื่อติดตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง (follow –up questions) แนวทางการเลือกผู้ให้สัมภาษณ์ผู้วิจัยจะคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปท้องถิ่นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการเลือกอย่างเจาะจงที่คำนึงถึงจุดหมายสำคัญในการวิจัยเป็นหลัก

3) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยไปดำเนินการจัดสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงานของเทศบาล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการมีส่วนร่วม (Public Participation) เพราะเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานเทศบาล ที่ต้องจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และเป็นไปตามความต้องการของผู้รับบริการและการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ โดยหลักการดังกล่าวมีความสำคัญเป็นไปตามหลักการพัฒนาระบบราชการเพื่อป้องกันผลกระทบต่อประชาชนและต้องการผลสำเร็จตามนโยบาย โดยข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มช่วยยืนยันผลการวิจัยให้มีความน่าเชื่อถือ และการแสดงความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะทำให้ทราบผลการดำเนินงานของหน่วยงานเทศบาลมีความสอดคล้องเป็นไปตามหลักความต้องการของประชาชนตามแนวทางการดำเนินงานของท้องถิ่นที่คาดหวัง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากเอกสารข้อมูลผลการดำเนินงาน เอกสารวิชาการ ผลงานวิจัยบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือ สื่อทางเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการพรรณนาความ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและนำข้อมูลมาสังเคราะห์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ครอบคลุมเรื่องที่ทำการศึกษารวบรวมโดยผู้วิจัยให้ความสำคัญเกี่ยวแหล่งที่มาของข้อมูล และทำการตรวจสอบความเชื่อถือได้ด้านข้อมูลในเอกสารหรือหลักฐานที่ได้มา

4. สรุปผลการวิจัย

ปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ เกิดจากปัจจัยหลายประการ ตั้งแต่ปัญหาประชาชนขาดความเข้าใจรูปแบบการปกครองท้องถิ่นส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชนและภาคีในพื้นที่ สอดคล้องกับแนวคิด Charoenmuang, T, (2007) กล่าวว่าทำให้ความรู้เรื่องการปกครองท้องถิ่นเน้นการท่องจำมากกว่าการสร้างความรู้รวมทั้งการจัดบริการสาธารณะที่

มุ่งเน้นแต่กลุ่มผลประโยชน์ขาดการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำให้ขาดการมีส่วนร่วมสอดคล้องตามข้อเสนอแนะของ Lukkhansook, E., (2015) ว่าราชการต้องมีความชัดเจนในการตัดสินใจ การออกกฎระเบียบต่างๆหรือการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมตัดสินใจในการบริหารงานภาครัฐ โดยภาครัฐยอมรับบทบาทของประชาชน ให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและนอกจากนี้รูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่ใช้ในประเทศไทยเป็นรูปแบบรวมศูนย์อำนาจ (Centralism) ทำให้เกิดการกระจายอำนาจแบบผูกขาด

ปัญหาการดำเนินงานของเทศบาลจากการศึกษาแยกปัจจัยที่เป็นต้นเหตุของปัญหาได้ 5 ปัจจัย คือปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน, ปัญหาด้านศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น, ปัญหาการจัดระเบียบชุมชนสังคมการรักษาความสงบเรียบร้อย, ปัญหาการจัดบริการด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต, ปัญหาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม, ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาพื้นฐานที่เกิดจากการขาดความเข้าใจในบริบทการปกครองท้องถิ่นอย่างจริงจัง ซึ่งถ้าทุกคนเข้าใจรูปแบบการปกครองท้องถิ่น ปัญหาดังกล่าวจะไม่กลายเป็นปัญหาส่งผลกระทบต่อความต้องการของประชาชนสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Puangngam, K., (2006) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่ใช้หลักการกระจายอำนาจทางการปกครอง (decentralization) ที่มุ่งให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเองร่วมกัน

นอกจากนี้ผลการศึกษาการปฏิรูปเทศบาลสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 มีข้อค้นพบ 4 ประการ คือ 1. เทศบาลต้องมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Financial Sustainability) 2. เทศบาลต้องมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Change) 3. เทศบาลต้องดำเนินงานบนพื้นฐานหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) และ 4. เทศบาลต้องมีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ Vecchio and Appelbaum, (1995) ว่าองค์การ HPO จะบรรลุผลการปฏิบัติงานสูงอย่างยั่งยืนได้ จะเกิดจากพนักงานและผู้บริหารต้องผูกพันมุ่งมั่นทำงานร่วมกันตามเป้าหมายอย่างเดียวกันมีการเลื่อนไหลของข้อมูลในองค์กรและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและการที่จะบรรลุถึงองค์การที่เป็นเลิศหน่วยงานเทศบาลต้องมีความใส่ใจในความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ดำเนินงาน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม สอดคล้องตามแนวคิดของ Denhardt and Denhardt, (2000) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการนำแนวคิดแบบองค์การภาคธุรกิจเอกชนเข้ามาใช้ในการจัดการภาครัฐ ทำให้การบริหารงานมีวัตถุประสงค์แค่เห็นประชาชนกลายเป็นเพียงลูกค้า (Customers) ผู้รับบริการจากภาครัฐที่จัดบริการแบบรอรับ-ตั้งรับ (Passive) ทำให้ภาคประชาชนรู้สึกว่ามีบทบาทน้อยไม่สามารถ

ตรวจสอบวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานของรัฐได้การได้รับการตรวจสอบย่อมที่จะเป็นที่ระแวดระวังในความโปร่งใส สุดท้ายประชาชนขาดการมีส่วนร่วม

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่าการบริหารงานของเทศบาล ในปัจจุบันยังมีข้อจำกัดในด้านการบริหารจัดการมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารงาน โดย ต้องให้ความสำคัญการเลือกผู้บริหารที่มีคุณภาพดี มีภาวะผู้นำ เพราะจะมีผลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์หรือนโยบายการบริหารเมือง , ต้องมีทีมงานที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ , จัดระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kokphon, A. &Parisuttiyarn, C. (2009) พบว่าการบริหารงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้าด้านความโปร่งใสและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ประจำปีพ.ศ. 2552 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ 3 ประการ คือ 1. ผู้นำองค์กร(ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งฝ่ายราชการการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ) มีบทบาทเป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม 2. ทีมงานและองค์กรเพราะปัจจัยแห่งความสำเร็จเกิดจากทีมงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 3. การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเพราะจะช่วยพัฒนาความสำเร็จขององค์กร

สำหรับแนวทางการปฏิรูปเทศบาลสู่ความเป็นเลิศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 โดยแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศถือเป็นเป้าหมายหลักที่องค์กรชั้นนำทั่วโลกต้องการ ซึ่งระบบราชการไทยมีการออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้หน่วยราชการมีการพัฒนาตนเองสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศและจากการศึกษาได้ข้อค้นพบแนวทางการปฏิรูปเทศบาลสู่ความเป็นเลิศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย

1) เทศบาลต้องมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Financial Sustainability) จากการศึกษาพบว่าปัญหาที่ทำให้เทศบาลไม่สามารถจัดบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ เกิดจากปัญหาด้านงบประมาณของเทศบาลโดยมีสาเหตุหลัก คือความไม่ชัดเจนของนโยบายภาครัฐในด้านการจัดหารายได้ของเทศบาล และความไม่ชัดเจนภารกิจตามการจัดสรรงบประมาณจากรัฐและการจัดสรรงบประมาณไม่สอดคล้องภารกิจ

2) เทศบาลต้องมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Change) พื้นที่ในเขตเทศบาลเป็นสังคมเมืองเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เทศบาลต้องมีความพร้อมในการรองรับ ประกอบด้วย 2.1) การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร 2.2) การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อม 2.3) การเปลี่ยนแปลงด้านการขยายตัวของเมือง

3) เทศบาลต้องดำเนินงานบนพื้นฐานหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) เนื่องจากรูปแบบการดำเนินงานของเทศบาลเป็นรูปแบบการให้บริการสาธารณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นเทศบาลต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

4) เทศบาลต้องมีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงานภาครัฐ มีความสำคัญเพราะความสามารถในการแข่งขันดังกล่าว คือ ความสามารถในการจัดบริการสาธารณะ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมส่วนรวมได้ดี โดยการจัดบริการสาธารณะต้องเกิดประโยชน์คุ้มค่าและเหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรในพื้นที่

นอกจากนี้ยังพบว่าการนำข้อค้นพบดังกล่าวทั้ง 4 ด้านไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาเทศบาล ให้เป็นองค์กรที่เป็นเลิศต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข 4 ประการ คือ 1) ผู้นำเทศบาลต้องมีภาวะผู้นำและมีธรรมาภิบาล 2) มีทีมงานที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 3) การมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ความเป็นหุ้นส่วน 4.การทำงานร่วมกับพื้นที่อื่นแบบเครือข่าย และระบบสารสนเทศที่เหมาะสมสอดคล้องกับ Buytendijk, (2006) พบว่าสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่สามารถแข่งขันได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการคือ (1) มีการตั้งเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่และการมุ่งไปสู่เป้าหมาย (2) การร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้เสียภายใน(พนักงาน) และภายนอกองค์กร(ลูกค้า Supplier และผู้มีส่วนได้เสีย) (3) มีการกำหนดกลยุทธ์และสื่อสารให้ทราบแนวทางดำเนินงาน (4) มีความสามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (5) มีการจัดองค์กรเรียบง่ายที่สามารถประสานงานได้ตลอดเวลาและ สอดคล้องกับข้อเสนอของ Bevir, (2009) องค์กรต้องความสำคัญเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในรูปแบบที่เป็นประชาธิปไตยที่ไม่ใช่ประชาธิปไตยแบบตัวแทนโดย Bevir ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดอ่อนของประชาธิปไตยแบบตัวแทนที่ไม่สามารถทำให้เกิดการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลได้อย่างสมบูรณ์ รัฐควรปรับรูปแบบการบริหารโดยใช้ระบบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า จากการศึกษาวิจัย การปฏิรูปเทศบาลสู่องค์กรที่เป็นเลิศซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยแม้จะมีข้อค้นพบว่า องค์กรที่เป็นเลิศจะต้องมีองค์ประกอบต่างๆ หลายประการแต่ในความเป็นจริงข้อค้นพบที่ได้ไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานและส่วนตัวผู้วิจัย มีความเห็นว่าการที่

เทศบาลจะเป็นองค์กรที่เป็นเลิศนั้นเพียงแค่ว่า “เทศบาลกลับมาทำหน้าที่ตามภารกิจที่มีให้เต็มที่ เช่น สามารถจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพสอดคล้องต่อความต้องการของสังคมและเป็นที่พึงของประชาชนในยามที่ต้องการได้อย่างเต็มที่ โดยสามารถเข้าไปนั่งในหัวใจของประชาชนในพื้นที่ได้ เทศบาลนั้นจะเป็นเทศบาลที่เป็นเลิศ” ทั้งนี้เพราะเป้าหมายการกระจายอำนาจการปกครองสู่รูปแบบการปกครองท้องถิ่น คือ รูปแบบการปกครองที่ประชาชนสามารถกำหนดรูปแบบการดำเนินงานตามที่ต้องการ

6. ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัย การปฏิรูปเทศบาลสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศตามยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 นั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) รูปแบบการทำงานของเทศบาลที่ผ่านมามีปัญหาและข้อจำกัดจากกฎหมายระเบียบ ที่ไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติงานตามหลักการกระจายอำนาจในระบอบประชาธิปไตย ควรทำการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายระเบียบ และขั้นตอนการดำเนินงานทั้งในส่วนของบทบาท และอำนาจหน้าที่

2) ควรสนับสนุนและให้ความสำคัญเป็นอิสระในด้านการสร้างความมั่นคงการคลังท้องถิ่นทั้งในด้านการจัดหารายได้จากการให้บริการเช่น ค่าธรรมเนียมที่จ่ายเป็นเงิน และค่าธรรมเนียมที่จ่ายจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้ชำระค่าธรรมเนียม

3) ควรพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลจากระบบเดิมให้สามารถตรวจสอบชี้วัดถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ของการจัดบริการสาธารณะ ที่แสดงถึงความรับผิดชอบของหน่วยงาน

4) ควรสนับสนุนพัฒนาศักยภาพเทศบาล ให้เป็นหน่วยงานที่มีความสามารถในการแข่งขัน โดยตรวจสอบผลการจัดบริการสาธารณะ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนตามความเหมาะสมของพื้นที่และภารกิจได้อย่างไรทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนรู้สึกความเป็นหุ้นส่วน ทำให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมแท้จริง

5) ควรสนับสนุนให้เทศบาลมีการวางระบบการจัดทำฐานข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านประชากร, การเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม, การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคม

6) ควรปรับปรุงรูปแบบการจัดการศึกษาท้องถิ่นในลักษณะการศึกษาแบบองค์รวมในบริบทนี้ผู้วิจัยไม่ได้จำกัดความหมายเฉพาะการจัดการศึกษาในระบบ แต่ผู้วิจัยหมายถึงรูปแบบการจัดการศึกษาตามความสนใจ และไม่จำกัดเฉพาะการจัดการศึกษาในโรงเรียน

6.2 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1) แนวทางแก้ไขปัญหาคณะกรรมการเทศบาลควรปรับปรุงนโยบายการกระจายอำนาจทางการคลังด้านรายได้ โดยผลักดันกฎหมายเกี่ยวกับการจัดหารายได้ขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้มีรูปแบบวิธีการดำเนินงานที่หลากหลายช่องทาง เพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถจัดหารายได้เพิ่มขึ้นลดการพึ่งพิงภาครัฐและมีความเป็นอิสระทางการคลังในด้านรายจ่าย

2) แนวทางแก้ไขปัญหาศักยภาพของเทศบาลในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Change) มีข้อสังเกตเกี่ยวกับหน้าที่ของเทศบาล คือ การที่เทศบาลจะทำภารกิจใดๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดชัดเจนจะมีปัญหาในการใช้ดุลพินิจของหน่วยตรวจสอบ และหากภารกิจดังกล่าว มีหน่วยงานอื่นหรือมีกฎหมายกำหนดให้เป็นอย่างอื่นจะทำให้เทศบาลมีข้อจำกัดในการดำเนินงานขัดกับหลักกระจายอำนาจ ดังนั้นควรทำการปรับปรุงกฎหมายให้ชัดเจนและการตรวจสอบที่ใช้ดุลพินิจควรต้องมีการกำหนดมาตรฐานการใช้ดุลพินิจและที่สำคัญควรมีการทำความเข้าใจบริบทการทำงานของท้องถิ่น กับหน่วยงานภาคี และหน่วยงานตรวจสอบ

3) การจัดบริการสาธารณะควรอยู่บนพื้นฐานความรับผิดชอบของสังคม (Accountability) ปัญหาหลักของการจัดบริการสาธารณะ คือความไม่ชัดเจนของนโยบายภาครัฐ ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย, การกำหนดอำนาจหน้าที่ดังนั้นรัฐบาลควรมีความชัดเจน เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมทั้งในการเสนอนโยบาย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการตรวจสอบการให้บริการสาธารณะของเทศบาล ซึ่งในหลักการนี้มีการดำเนินการตามเอกสารแล้วแต่ยังขาดความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมที่ยั่งยืน

4) การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลให้มีความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) มีความสำคัญ เพราะจะทำให้รูปแบบการให้บริการและระบบการจัดบริการสาธารณะของเทศบาลสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ดีเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดีปัจจุบันมีเทศบาลหลายแห่งมีการพัฒนารูปแบบการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ

6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อค้นพบหลายด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ หรือ รูปแบบการทำงานของเทศบาล หรือ การทำงานขององค์กรปกครอง

ท้องถิ่น รูปแบบอื่นๆ ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้อค้นพบดังกล่าว สามารถนำไปต่อยอดเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป เช่น การศึกษาด้านปฏิรูปการจัดรูปแบบองค์กรเทศบาลที่คำนึงถึงศักยภาพของเทศบาลในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ, ด้านความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง, ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability). และ ต้องมีการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน Competitiveness

References

- Bevir, Mark. (2009). *Key Concepts in Governance*. London: SAGE Publications.
- Buytendijk, Frank.(2006). *Five Key to Building High Performance Organization*. Business Performance Management, 4(1), 24-30.
- Charoenmuang, T. (2007). *100 years; Thai Local Governance 1897-1997 AD*.Sixth edition.Bangkok, Khobfai Printing Project.
- Denhardt, Robert B. and Denhardt, Janet Vinzant. (2000). *The New Public Service: Serving Rather than Steering*.Public Administration Review, 60(6), 549-559.
- Information Center & Investigative News for Citizen Right (2015). *Reform: Local Reform in Plan Spreading, Frame of New Local Administration; Election-Merger, Municipality + SubdistrictAdministrative Organization, increasing the Supervisor*. Searched in 30 September (2016). From <http://www.tcijthai.com/news/2015/05/scoop/5554>.
- Kokphon, A. &Parisuttiyarn, C. (2009). *The Secret of Local Public Service, Lesson from King Prajadhipok's Institute Prize 51*. Bangkok. King Prajadhipok's Institute.
- Local Administration, Department of, Ministry of the Interior.(2007) *Conclusion of Public Service Standard on Local Administration Organization*. Bangkok. Department of Local Administration.
- Lukkhansook, E. (2015). *Role of the citizen in Good Governance; in case of Title Deed of Wat Don Sawan (deserted) Sakhonnakorn province*. Pariament Journal.

Political News Team, Post Today (2016). *Local Reform Plan, No Collapse but Merger*.

Searched in 30 September 2016, from [https:// www.posttoday.com/analysis/ report/ 451147](https://www.posttoday.com/analysis/report/451147).

Puangngam, K. (2006). *New Dimension of Local Reform; Vision of Decentralization and Local Administration*. Bangkok. Sematham.

Vecchio, R.P. and Appelbaum, S.H. (1995). *Managing Organizational Behavior*. Toronto: Dryden.

Sompong, S. (2014). *Project of Follow Up in Result Evaluation and Effect of the Operation on the Mission of Transfer Local Administrative Organization*. Bangkok. Office of the Decentralization to the Local Government Organization, Office of the Permanent Secretary.

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของบุคลากรวัยทำงาน
ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION, HEALTH PROMOTION BEHAVIOR AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF WORKING PERSONNEL

ยุธนา รังสิตานนท์* บังอร โสฬส**

Yutthana Rangsitanon, Bang-On Sorod

Received: February 16, 2019

Revised: May 03, 2019

Accepted: May 18, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาเกี่ยวข้องกับสัมพันธระหว่าง การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ พฤติกรรม การสร้างเสริมสุขภาพกายสุขภาพจิต และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่ม ตัวอย่างคือ บุคลากรวัยทำงานตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ตลอดไปจนถึงระดับหัวหน้างาน จำนวน 392 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 4 ฉบับ ได้แก่ (1) แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล (2) แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพทางกายและทางจิตรวม 6 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ด้านการออกกำลังกาย ด้านโภชนาการ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาทางจิตวิญญาณ และด้านการจัดการความเครียด (3) แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ ประกอบด้วยการถ่ายทอดทางสังคมใน 5 ขั้น ได้แก่ ขั้นบรรจุเข้าทำงาน ขั้นเรียนรู้ ขั้นยอมรับ ขั้นดำรงรักษา และขั้นลาออกและจดจำ (4) แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ แบบสอบถามฉบับที่ 2 ถึง 4 ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์

* Master of Degree in Human Resource and Organization Development, Faculty of Human Resource, National Institute of Development Administration.

** Associate Professor of Ph.D. Program in Human Resource and Organization Development, Faculty of Human Resource, National Institute of Development Administration.

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha coefficients) เท่ากับ .883, .914 และ .891 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า (1) พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต (3) การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรชั้นต่าง ๆ สามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรชั้นการเรียนรู้ ผลที่พบทำให้เสนอแนะได้ว่า องค์กรควรมุ่งเน้นการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรโดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้ทักษะการทำงาน ค่านิยม ขนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเป็ปัจจัยเกี่ยวข้องที่ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิต รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มขึ้นพร้อมกันไปด้วย

คำสำคัญ: การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร, พฤติกรรมองค์กร, การสร้างเสริมสุขภาพ, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ABSTRACT

This research was aimed at studying the inter-correlation among organizational socialization, physical and psychological health promotion behavior, and organizational citizenship behavior. Sample included 392 working personnel, from operational to management level. Data were collected using 4 questionnaires: (1) personal information questionnaire; (2) physical and psychological health promotion behavior scale, consisting of 6 health promotion subscales: health responsibility, physical activity, nutrition, interpersonal relation, spiritual growth and stress management subscales; (3) organizational socialization scale, consisting of 5 stages of socialization: entry, learning, acceptance, maintenance and exit and remembrance subscales; (4) organizational citizenship behavior scales, consisting of 5 subscales: altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, and conscientiousness subscales. Reliabilities of the 3 scales were

computed, their Cronbach's alpha coefficients were .883, .914 and .891 respectively

The results of this study revealed that: (1) physical and psychological health promotion behaviors were positive related with organizational citizenship behavior; (2) organizational socialization were positive related with health promotion behavior and (3) organizational socialization were related with organizational citizenship behavior. In addition, organizational socialization at all stages could predict health promotion behaviors and organizational citizenship behavior as well, particularly socialization at learning stage. The results found in this study could provide suggestion to the organization as to focus more on the organizational socialization particularly in the learning stage as to increase work skills, work values, and culture of the organization, then the health promotion behavior and organizational citizenship behavior will also increase.

Keywords: Organizational Behavior, Health Promotion, Organizational Socialization.

1. บทนำ

ประชาชนชาวไทยจำนวนมาก มีการละเลยการดูแลสุขภาพของตนเอง ส่งผลให้ร่างกายมีสุขภาพอ่อนแอ เป็นเหตุทำให้เกิดการสะสมโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555) มีข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นถึงการขาดความใส่ใจในการดูแลสุขภาพของคนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป พ.ศ. 2551-2552 โดยพบว่า มีสภาวะน้ำหนักเกินและอ้วน (BMI 25 กก./ตร.ม) ร้อยละ 34.7 (17.6 ล้านคน) อ้วนลงพุง (รอบเอว $\geq$ 90 ซม. ในชาย และ $\geq$ 80 ซม. ในหญิง) ในร้อยละ 32.1 (16.2 ล้านคน) จากสถิติการเป็นโรคอ้วนในข้างต้น ทำให้ทราบถึงการขาดการดูแลเอาใจใส่ต่อสุขภาพร่างกายของตนเอง ทำให้เป็นบ่อเกิดของโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ โดยพบว่ามี การเข้ารับการรักษาจากการเจ็บอันเกิดจากโรคมะเร็ง โรคหัวใจ หลอดเลือดสมอง เบาหวาน และความดันโลหิตสูงเพิ่มสูงขึ้นจากปี 2548-2551 เป็น 1.2-1.6 เท่า ปัญหาเหล่านี้ นำพามาซึ่งความเจ็บป่วย ภาวะโรคแทรกซ้อน พิกการ อันจะส่งผลกระทบต่อหน่วยธุรกิจ รวมถึง ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลงจากสภาวะการเจ็บป่วยต่าง ๆ Chaisit Suriyajan (2011) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม การสร้างเสริมสุขภาพ พบว่า

องค์การทุกแห่ง เมื่อมีการพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแล้ว ก็มีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้แนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพให้กับบุคลากรในองค์กรให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อลดปัญหาความเจ็บป่วย และเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสุขภาพกายและสภาพจิตใจที่ความสมดุลและมีความสุข

การรักษาหรือสร้างพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต (Health and Mental Health Establishment Behaviors) Pender (1996) อาจารย์และนักวิจัยทางด้านการพยาบาลได้เสนอแนวทางใน โดยใช้หลัก 6 ประการ คือ (1) ด้านความรับผิดชอบต่อร่างกาย (2) ด้านกิจกรรมออกกำลังกาย (3) ด้านโภชนาการ (4) ด้านสัมพันธภาพ (5) ด้านการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณ และ (6) ด้านการจัดการกับความเครียด ซึ่งหลัก 6 ประการดังกล่าว หากบุคลากรวัยทำงาน ยึดถือปฏิบัติก็จะทำให้เกิดผลดีต่อสุขภาพร่างกายของตนเอง และเกิดผลบวกทางด้านจิตใจด้วย การสร้างพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพฯ ดังกล่าวมานี้ จึงเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งควรใส่ใจและหาวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรวัยทำงานยึดถือปฏิบัติ

หน้าที่หลักของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Bang-On Sorod, (1995) ระบุไว้ว่า คือ การสร้างเสริม ป้องกัน และแก้ไข ด้านทักษะ ลักษณะทางจิต และพฤติกรรม เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถปรับตัวได้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป หากพิจารณาสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน กล่าวได้ว่า ประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีไปด้วย Marquardt Marquardt, (2005) ได้สรุปไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ตลอดจนการคมนาคมที่ทันสมัย ทำให้โลกมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทำให้ตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไป Wichai Toesuwanjinda (2011) ได้กล่าวถึงประเด็นทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ว่าหลาย ๆ องค์กรต่างมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และมีคุณค่าในการทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป้าหมายสำคัญของหลาย ๆ องค์กร คือ การส่งเสริมและสร้างศักยภาพที่พึงประสงค์ เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น

สามารถมีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และตำแหน่ง รวมไปถึงความรับผิดชอบของตน เพื่อให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพสูงสุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นเป้าหมายไปที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานที่สูงสุด นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มักให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงพฤติกรรมนอกเหนือการทำงานที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behaviors: OCB) ซึ่ง Organ (1991) เป็นผู้หนึ่งที่ได้แสดงถึงแนวคิดทางด้าน “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behaviors : OCB)” ว่าประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย 5 พฤติกรรม คือ (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) (2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) (3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) (4) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) และ (5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) ซึ่งพฤติกรรมที่กล่าวมานี้เป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือจากการที่สมาชิกในองค์กรหรือบุคลากรได้รับมอบหมายในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถนำมาใช้ในการสนับสนุน และทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น การศึกษาครั้งนี้นอกจากสนใจศึกษาพฤติกรรมเสริมสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงเห็นว่าควรศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพร้อมกันไป เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสองประเภทนี้

สำหรับวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบหนึ่งที่มีการกล่าวถึง เรียกว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organization Socialization) ซึ่งเป็นกระบวนการที่องค์กรมีการจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรวัยทำงานเกิดการเรียนรู้ และส่งต่อความรู้ร่วมกัน เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยงให้กัน เพื่อให้บุคลากรวัยทำงานมีทักษะ เจตคติ ค่านิยม ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงานที่ดี (Bang-On Sorod, 1995) ซึ่งการถ่ายทอดทางสังคมนั้น เกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงจากการจัดอบรมต่างๆ (Training) หรือ ทางอ้อมจากการซึมซับผ่านตัวแบบ (Role Model) การถ่ายทอดทางสังคมจะเริ่มตั้งแต่มีก่อนเข้าทำงาน (Investigation) จากการได้ยินคำบอกเล่าต่อกันมาตลอดไปจนถึงขั้นจดจำความหลัง (Remembrance) จากการบอกเล่าพฤติกรรมอันดีให้เป็นตัวแบบแก่บุคลากรยุคหลัง และทำให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงแนวทางการประพฤติปฏิบัติ ทศนคติต่างๆ อย่างมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางขององค์กร โดยเป็นไปตามลำดับขั้น คือ ขั้นบรรจุเข้าทำงาน ขั้นเรียนรู้ และขั้นยอมรับและดำรงรักษา ทั้งนี้การถ่ายทอดทางสังคม เป็นกระบวนการหลายขั้นตอนที่เปิดให้สมาชิกใน

กลุ่มสังคมหรือองค์กร สามารถฝึกฝนและพัฒนาตนเอง รวมถึงการส่งต่อภูมิความรู้เพื่อทำให้สมาชิกคนอื่น หรือผู้ที่ทำงานร่วมกันได้รับความรู้ อันจะเกิดประโยชน์ในการทำงานได้ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การมีพี่เลี้ยงสำหรับพนักงานที่มาปฏิบัติงานใหม่ รวมไปถึงการนำบุคลากรวัยทำงาน ไปศึกษาดูงานเพิ่มเติม ทำให้เกิดการส่งเสริมความรู้ และทักษะในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเกิดความผูกพันกับกลุ่มสังคมที่เกี่ยวข้อง (Deaux and Wrightsman, 1988, quoted in Bang-On Sorod 1995) ในทำนองเดียวกัน Baron and Greenberg (1990, quoted in Ajana Temee, 2011: 23) อธิบายว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ทำให้พนักงานหรือบุคลากรวัยทำงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร และทำให้เกิดการปรับตัวเพื่อสามารถเข้าสังคม และกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในองค์กรได้ ซึ่งส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ดี ทั้งในด้านพฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมอื่น ๆ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรวัยทำงาน

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรวัยทำงาน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ โดยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ แบบสอบถามการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และแบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่กรุงเทพมหานครฯ และจังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานไปจนกระทั่งเกษียณออกจากองค์กร จำนวน 392 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Cochran (1977) และใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ใช้สถานบริการการออกกำลังกายต่าง ๆ และเพื่อนของบุคคลเหล่านี้ที่ออกกำลังกายเป็นประจำและไม่ได้ออกกำลังกาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อแจกแจงลักษณะ

ทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และสถิติอนุมานเพื่อทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร เพื่อหาค่าร้อยละในการพยากรณ์ของตัวทำนาย

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร ผลการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .30, p < .01$) โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอย่างชัดเจน ($r > .40, ps < .05$) ผลที่พบสนับสนุนสมมุติฐานที่ 1 ที่ว่า “พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรวัยทำงาน”

4.2 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ ผลการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .422, p < .01$) โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรโดยรวมกับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตรายด้านทุกด้าน ($rs > .205, ps < .05$) และพบว่าการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรชั้นต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตรายด้านเกือบทุกด้าน ($rs > .10, ps < .05$) ยกเว้นการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรชั้นบรรจุเข้าทำงาน และชั้นเรียนรู้ ที่ไม่พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพกายด้านความรับผิดชอบเพียงด้านเดียว ผลที่พบโดยรวมและรายด้านโดยส่วนใหญ่จึงสนับสนุนสมมุติฐานที่ 2 ที่ว่า “การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพฯ ของบุคลากรวัยทำงาน”

4.3 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมีส่วนช่วยให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .299$, $p < .01$) โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การโดยรวมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านทุกด้านที่ถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s > .11$, $p_s < .05$) โดยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การชั้นยอมรับ ชั้นดำรงรักษา และชั้นลาออกและจดจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรายด้านทุกด้าน ($r_s > .10$, $p_s < .05$) แต่การถ่ายทอดทางสังคมในชั้นบรรจุเข้าทำงาน และชั้นเรียนรู้ ไม่พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ($r_s < .10$, $p_s > .05$) อย่างไรก็ตามผลที่พบส่วนใหญ่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า “การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรวัยทำงาน”

4.4 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ โดยการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ 5 ชั้น สามารถทำนายพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพได้ร้อยละ 19.9 โดยพบว่าชั้นเรียนรู้สามารถทำนายได้มากที่สุด ร้อยละ 14.9 และชั้นบรรจุเข้าทำงาน สามารถทำนายได้ ร้อยละ 5 สำหรับผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ พบว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ 5 ชั้น สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีได้ร้อยละ 45.2 โดยพบว่าชั้นเรียนรู้สามารถทำนายได้มากที่สุด ร้อยละ 36.2 และรองลงมาคือ ชั้นบรรจุเข้าทำงานสามารถทำนายได้ ร้อยละ 4.8 ชั้นยอมรับทำนายได้ร้อยละ 2.6 และชั้นดำรงรักษาทำนายได้ร้อยละ 1.6

4.5 การถ่ายทอดทางสังคมในองค์การจะมีมากในกลุ่มพนักงานที่อายุน้อย แต่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจะมีมากในกลุ่มคนที่มีอายุมาก ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การ พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มอายุน้อยรายงานว่าได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การมากกว่ากลุ่มอายุมาก ($t = 3.33$, $p < .001$) และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่ากลุ่มอายุมากด้วย ($t = 2.03$, $p < .05$) ส่วนพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพไม่พบว่าแตกต่างกันชัดเจน

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้บ่งชี้สอดคล้องชัดเจนว่า บุคลากรวัยทำงานที่มีได้รับการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพทั้งทางกายและทางจิต กับมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากตามไปด้วย และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การชั้นเรียนรู้สามารถทำนายหรือมีความสำคัญต่อการเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมทั้ง 2 ประเภทอย่างเด่นชัด โดยพบด้วยว่า บุคลากรที่พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพทางกายและทางจิตมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากพร้อมกันไปด้วย ทำให้เสนอแนะในเชิงการประยุกต์ใช้หรือในเชิงพัฒนาพฤติกรรม 2 ประเภทนี้ ได้ว่า องค์การควรจัดให้มีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในชั้นของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นช่วงเวลาหรือระยะที่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ เรียนรู้ทักษะในการทำงาน เรียนรู้ค่านิยมในการทำงาน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมในองค์การ ตลอดจนการศึกษาถึงอุปนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคลากรที่ตนเองจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์การ ซึ่งจะเกี่ยวเนื่องให้บุคลากรมีพฤติกรรมทั้ง 2 ประเภทนี้มากตามไปด้วย

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติม คือ ควรทำการศึกษาที่คล้ายคลึงนี้ในองค์การประเภทหนึ่งๆ เพื่อให้ปรากฏผลที่ชัดเจนเฉพาะกลุ่ม และศึกษาเพื่อให้ทราบว่า การเรียนรู้ในส่วนใด เช่น ทักษะความรู้ในการทำงาน หรือค่านิยมวัฒนธรรมในการทำงาน ที่จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือทำนายผลไปที่พฤติกรรมได้มากกว่า เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาให้ตรงประเด็นต่อไป นอกจากนั้นแล้วปัจจัยผลกระทบต่อนักงาน หรือบุคลากรที่เกิดจากพฤติกรรมอันพึงประสงค์ขององค์การก็ยังเป็นอีกปัจจัยที่ไม่ควรละเลย จึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ควรศึกษาเพิ่มเติม

References

Ajana Temee. (2011). *Organizational Socialization, Psychological Characteristics, Quality of Work Life and Work Behaviors of Hotel Employees in Bangkok* (Master of Thesis). Bangkok: National Institute of Development Administration.

- Bang-On Sorod. (1995). Human Resource Development: The Antecedents and Future Approach. Bangkok. *Thai Journal of Development Administration*, 35(1), 67-86.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and Workfamily Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90, 740-748.
- Chaisit Suriyajan. (2008). *Health Education Grade 7 (Revised Edition)*. Nonthaburi. V Book Publishing Co.
- Chayarat Subpayarat. (2013). Organizational Citizenship Behavior and Its Consequences. *FEU Academic Review*. 7(1), 7-22.
- Chutima Chutichiwanun. (2011). *Organizational Citizenship Behavior affect to Learning Organization, Cellular Business Group Section* (Master of Thesis). Bangkok: Thammasat University.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Deaux, K. and Wrightsman, L.S. (1988). *Social Psychology*. 5th ed. California: Brooks/Cole.
- Kinichi and Kreitner. (2008). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 3rd ed. Boston: McGraw-Hill.
- Kinicki, A. and Williams, B. (2009). Organization and Management. Translated from *Management* 3rd ed. Compiled by Kingkarn Waranitad and Others. Bangkok: McGraw-Hill.
- Ladawan Prateepchaikul. (2008). Health status and health promoting behaviors among staffs: a case study of Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, *Songklanagarind Medical Journal*. 26(2): 152.
- Marquardt, J. Michael. (2005). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. California. U.S.A.: Davies-Black Publishing.

- Ministry of Public Health. (2012). *National Health Development Plan 11ed.* Nonthaburi. National Health Development Plan Board of Ministry of Public Health.
- Organ, D.W. (1991). *The Applied Psychology of Work Behavior: A Book of Reading.* New York: Richard D. Irwin.
- Pender, Nola. J. (1982). *Health Promotion in Nursing Practice.* Norwalk: Appleton & Lange.
- Pender, Nola.J. (1996). *Health Promotion in Nursing Practice.* 3rd ed. Connecticut: Appleton and Lange.
- Pender, Nola. J. (2006). *Health Promotion in Nursing Practice.* Upper Saddle River: New Jersey.
- Pravet Wasri. (2002). *Social Health to Peaceful Social.* Nonthaburi: Health Reform Bureau and Health Systems Research Institute.
- Saks, A. M., & Ashforth, (1997). Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior.* 51(2): 237-279.
- Saks, A.M.; Uggerslev, K.L. and Fassina, N.E. (2006). Socialization Tactics and Newcomer Adjustment: a Meta-analytic Review and Test of a Model. *Journal of Vocational Behavior.* 70: 413-446.
- Van Maanen, J. (1976). Breakin-in: Socialization to work. In *Organizational Psychology.* R.Rubin and J.M. McIntyres, eds. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall: 1-15.

ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์นโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ

THE ACHIEVEMENT OF COMMUNITY DEVELOPMENT POLICY BASED ON
THE SUFFICIENCY ECONOMY PHILOSOPHY OF SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN THE AREA OF CENTRAL PROVINCES OF
THAILAND

เกษมชาติ นเรศเสนีย์*

Kasemchart Naressenie

Received: June 01, 2019

Revised: June 24, 2019

Accepted: June 29, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์นโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ และ 2) เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ในการวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 3 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน และผู้นำชุมชนจำนวน 6 คน รวมจำนวน 12 คน ซึ่งที่มาโดยการเลือกแบบเจาะจงและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ศึกษากลุ่มตัวอย่าง ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 400 คน ที่เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดปทุมธานี จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ โดยกำหนดขนาดกลุ่ม

* Doctor Program Instructor in Public Administration. Public Administration Program, Valaya Alongkorn Rajabhat University.

ตัวอย่างตามคำนวณด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนตามสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีเชื่อมั่น 0.85 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1) ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศโดยรวม ในการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า มี 3 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยด้านนโยบาย คือ การสร้างชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้มแข็ง (2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจพอเพียง คือ การสร้างความรู้ความเข้าใจในการวางรากฐานทางเศรษฐกิจในมิติต่าง ๆ โดยคำนึงถึงภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงของโลก (3) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจพอเพียงให้มากขึ้น ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านนโยบาย ($\beta = 0.779$) มี 1 ตัวแปร คือ ด้านวัตถุประสงค์ (2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจพอเพียง ($\beta = 0.879$) มี 3 ตัวแปร คือ ด้านความมีเหตุผล ด้านภูมิคุ้มกัน และด้านความรู้ความเข้าใจ (3) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ($\beta = 0.841$) มี 2 ตัวแปร คือ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านความร่วมมือของชุมชน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าว สามารถอธิบายความผันแปรของผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้ร้อยละ 80.90 ($R = 0.809$) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) แนวทางที่เหมาะสมการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วยปฏิบัติการที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) ภาครัฐควรการสนับสนุนวัสดุการผลิตทางเกษตรครบวงจรและโรงเรือนการเกษตรแก่ชุมชน ซึ่งโรงเรือนและอุปกรณ์ดังกล่าวนี้ สามารถช่วยให้เกษตรกรมีผลผลิตที่มีคุณภาพทัดเทียมกับหลายประเทศที่เจริญแล้วในตะวันตกและเอเชีย (2) ภาครัฐควรพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัว เพื่อเพิ่มพลังของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการสนับสนุนให้นโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความเข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชนทั้งปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาความรุนแรงในสังคมได้ (3) ภาครัฐควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรในการสร้างความร่วมมือกันพัฒนาสถาบันครอบครัวในทุกมิติให้เกิดภูมิคุ้มกันความรุนแรงจากปัญหาต่าง ๆ ในสังคมและ (4) ภาครัฐควรสนับสนุนให้เกิดการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่ทันสมัยให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่เกษตรกร สนับสนุนการขนส่งผลผลิต และที่สำคัญยิ่งคือ ควรช่วยจัดการด้านการตลาดที่มีประสิทธิภาพให้แก่ชุมชน

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์นโยบายการพัฒนาชุมชน, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the factors affecting the achievement community development policy based on the Sufficiency Economy Philosophy of Sub-district Administrative Organizations in the area of central provinces of Thailand and 2) propose appropriate guidelines for improving the achievement community development policy. This research was a mixed methods research which combined qualitative and quantitative approaches. The qualitative research was conducted by studying relevant document and theory as well as conducting in-depth interviews with 12 key informants consisted of 3 persons of community development policy formulations, 3 executives of Sub-district Administrative Organizations and community leaders and they were purposively selected. The data were analyzed using content analysis. The quantitative was conducted by studying a sample of 400 people who were project participants living in the area of Prathum Thani, Saraburi and Aungthong provinces, which were in the central provinces of Thailand. They were selected by proportional multi-stage random sampling and simple random sampling. The sample size was obtained by calculations with Taro Yamane's formula. The research tool for collecting the data was a 5 –level rating scale questionnaire with a reliability of 0.85. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research results were as follows:

1) The factors affecting the achievement community development policy based on the sufficiency Economy Philosophy of Sub-district Administrative Organizations in the area of central provinces of Thailand, derived from qualitative study consisted of 3 factors, (1) policy component, strong sufficiency economy community creation, (2) sufficiency economy component, the creation of knowledge and understand in economic foundation in various dimensions by considering of the immune in global changes and (3) policy implementation component, the community participation on

more networks creation for being sufficiency economy. The quantitative research revealed that factors affecting the achievement community development policy, consisted of 4 factors: (1) policy factor ($\beta = 0.779$) with 1 variable of being able to evaluate, (2) sufficiency economy factor ($\beta = 0.879$) with 3 variables, reasonable, immunization, knowing and understanding, (3) policy implementation factor ($\beta = 0.841$) with 2 variables; appropriate leadership and community participation. These 3 factors explain 80.90 percent of the variance ($R^2 = 0.809$) of the achievement community development policy based on the Sufficiency Economy Philosophy of Sub-district Administrative Organizations at the statistical level of significance of 0.05.

2) The appropriate guidelines for improving the achievement community development policy based on Sufficiency Economy Philosophy composed of 4 key practices : (1) the government should help support the community with the new products and provide more production housing. These supports could help the agriculturists to produce the higher quality products as in various developed countries in Asia and other western countries, (2) the family institution should be strengthened to increase the capabilities of the communities by conducting various activities based on the policy of Sufficiency Economy Philosophy to protect and solve the criminal problems, narcotics problems and social violence problems, (3) the government should support up in setting necessary organizations for creating cooperation. There organization should help develop the family institution in all aspects in protecting social violence problems and (4) the governmental sectors should support the agriculturalists in modern product processing to get more value added. Most importantly, the effective marketing supports from the government are most beneficial to the communities.

Keywords: The Achievement Community Development Policy, the Sufficiency Economy Philosophy.

1. บทนำ

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9) มีพระราชดำรัสตั้งแต่ปี 2517 ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยเป็นปรัชญาแนวทางในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับประเทศ ทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนั้นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสที่เกี่ยวข้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ที่ทรงพระราชดำรัสในพิธีต่าง ๆ ทั้งในพระบรมราโชวาทที่ประทานแก่บัณฑิตหรือพสกนิกรที่ได้เข้าเฝ้างานพิธีต่าง ๆ จากพระราชดำรัสในโอกาสต่าง ๆ เริ่มมีความชัดเจนมากขึ้นในภายหลังจากที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 9) ได้ทรงพระราชทานกระแสพระราชดำรัสเกี่ยวกับปรัชญาการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง และทฤษฎีใหม่ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2540 ณ สวนดุสิตดาลัย นักคิด นักพัฒนา ทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็ได้น้อมนำเอาแนวพระราชดำริไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งความจริงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองนั้นมีสิ่งที่จะเกิดขึ้นในสังคมไทย หากแต่เป็นวันธรรมการดำรงชีวิตดั้งเดิม เป็นภูมิปัญญาที่สมาชิกชุมชนได้เรียนรู้และสั่งสมกันมาเป็นเวลานาน (Surakiat Satienthai, 1999)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้กำหนดกรอบลักษณะเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤต เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา (National Economic and Social Development Committee Office, 2007) โดยการพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นการพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมประกอบการวางแผน การตัดสินใจและการกระทำ (Aphichai Punsen and Editor, 2007). และเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ปรัชญานี้ประกอบด้วยแกนหลัก 6 ประการ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันโลก การมีคุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริต และความสมานฉันท์ ชุมชนต่าง ๆ ในกลุ่มจังหวัดภาค

กลางตอนล่าง ได้มีการประยุกต์ใช้ทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนได้เป็นอย่างดี (Uraiwan Thanasathit, 2012)

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 จนถึงปัจจุบัน โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจาก แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน ในการพัฒนาชุมชนเป็นขบวนการส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น (Pisan Sansorvisuth and et. al., 2005) ซึ่งการพัฒนาชุมชนเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่และมาตรฐานการครองชีพของประชาชนให้มีความเสมอภาคกัน ซึ่งใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทยปี พ.ศ. 2552 โดยให้กรมการพัฒนาชุมชนมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของประชาชน สนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์ข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาการศึกษา การวิเคราะห์วิจัย (Community Development Department, 2011) การพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีการดำเนินการตามโครงการหรือนโยบายต่าง ๆ นั้นจะทราบว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใดจำเป็นต้องมีการประเมินประสิทธิผลถึงความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการบรรลุวัตถุประสงค์ (Goal Attainment) และการประเมินผลโดยประชาชน (Public Evaluation of Policy Effectiveness) ซึ่งประเมินจาก ความพึงพอใจของประชาชน ซึ่งโครงการที่นิยมประเมินประสิทธิผลนั้น มักเป็นโครงการที่เกี่ยวกับด้านสังคม (Rojrek Tovanich, 2007) โดยมีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่นำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริตและเป็นธรรมโดยที่หันมาเน้นวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value Worthiness)

จังหวัดภาคกลางของประเทศเป็นอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งสนองพระราชดำริ โครงการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นให้บุคคล และครอบครัวตลอดจนผู้ร่วมงาน อยู่ร่วมกันอย่างมี

ความสุขทั้งทางกายและทางใจ พึ่งพาตนเองอย่างเต็มความสามารถ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยกรมการพัฒนาชุมชน กำหนดพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคง เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม การจัดการความรู้ของชุมชน ด้วยเหตุผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงทำผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์นโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอะไร แล้วมีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์นโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดอ่างทอง และจังหวัดสระบุรี จำนวน 12 คน คือ ผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 3 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน และผู้นำชุมชน จำนวน 6 คน และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดอ่างทอง และจังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน ประกอบด้วย อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง และอำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 3 ประการ

1.1) ปัจจัยด้านนโยบาย ได้แก่ วัตถุประสงค์ชัดเจน ความต่อเนื่อง นำไปปฏิบัติได้จริง และวัดผลได้จริง

1.2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ พอประมาณ ความมีเหตุผล ภูมิคุ้มกัน ความรู้ความเข้าใจ และคุณธรรม

1.3) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การบริหารที่เหมาะสม ความพร้อมของทรัพยากรบริหาร และความร่วมมือของชุมชน

2) ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้แก่ 1) การบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ความพร้อมในการพึ่งตนเอง 3) การมีสัมมาอาชีพ และ 4) การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3.4 เครื่องมือการวิจัย

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดการวิจัยตามแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์

2) การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณดังนี้ 2.1) ศึกษาจากตำรา เอกสาร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และประยุกต์จากแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกัน โดยได้จัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ 2.2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแนวของลิเคอร์ท 2.3) สร้างแบบสอบถามตามที่ศึกษาในข้อ 1 และข้อ 2 ให้ครอบคลุมเนื้อหาผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ 2.4) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยแนะนำและปรับปรุงแก้ไข โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 2.5) นำผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ มาบรรจุลงในตารางเพื่อคำนวณหาค่าความตรงด้านเนื้อหาโดยค่าที่ยอมรับได้ต้องมากกว่า 0.5 2.6) เมื่อได้แบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา α สำหรับหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นครอนบาค (Cronbach) สรุปผลค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามตัวแปรดังนี้ (1) ปัจจัยด้านนโยบาย ค่าความเชื่อมั่น Alpha เท่ากับ 0.951 (2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจพอเพียง ค่าความเชื่อมั่น Alpha เท่ากับ 0.948 (3) ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติค่าความเชื่อมั่น Alpha เท่ากับ 0.981 (4) ผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดภาคกลางของประเทศ ค่าความเชื่อมั่น Alpha เท่ากับ 0.982 2.7) จัดเตรียมแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

3.5 การรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยแนะนำเพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์กับผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชน ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดอ่างทอง และจังหวัดสระบุรี

2) วิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวิจัยไปขอความร่วมมือถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดอ่างทอง และ จังหวัดสระบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1) การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการอ่านสรุปเนื้อหาและนำเสนอข้อมูลแต่ละประเด็น โดยการสังเคราะห์เนื้อหา และพรรณนาเนื้อหา 2) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

4. สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์นโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ พบว่า ในขั้นที่ 1 เมื่อตัวแปรด้านความร่วมมือของชุมชน เป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้ร้อยละ 66.6 ($R^2 = 0.666$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.344 ในขั้นที่ 2 เมื่อตัวแปรด้านความมีเหตุผล เป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้ร้อยละ 76.3 ($R^2 = 0.763$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.290 ซึ่งลดลงจากเดิม ในขั้นที่ 3 เมื่อตัวแปรด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้ร้อยละ 78.9 ($R^2 = 0.789$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.273

ซึ่งลดลง จากเดิมในขั้นที่ 4 เมื่อตัวแปรด้านภูมิคุ้มกัน เป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศได้ร้อยละ 80.0 ($R^2 = 0.800$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.267 ซึ่งลดลงจากเดิม ในขั้นที่ 5 เมื่อตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม เป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้ร้อยละ 80.6 ($R^2 = 0.806$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.263 ซึ่งลดลงจากเดิม และในขั้นที่ 6 เมื่อตัวแปรด้านวัดผลได้จริงเป็นตัวแปรพยากรณ์ สามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศได้ร้อยละ 80.9 ($R^2 = 0.809$) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.261 ซึ่งลดลงจากเดิม

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างด้านความร่วมมือของชุมชน ด้านความมีเหตุผล ด้านภูมิคุ้มกัน ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านวัดผลได้จริง กับผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ พบว่า ในแต่ละขั้นตอนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือเข้าไปในสมการครั้งละ 1 ตัว คือ ด้านวัตถุประสงค์ชัดเจน ด้านความต่อเนื่อง ด้านนำไปปฏิบัติได้จริง ด้านพอประมาณ ด้านคุณธรรม ด้านการบริหารที่เหมาะสม ด้านความพร้อมของทรัพยากรบริหาร และด้านความร่วมมือของชุมชน ปรากฏว่า ค่า R^2 เพิ่มขึ้นอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงถูกนำออกจากสมการที่ดีที่สุด และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความร่วมมือของชุมชน ความมีเหตุผล ความรู้ความเข้าใจ ภูมิคุ้มกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม และวัดผลได้จริง มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 276.826$, $P = 0.000$) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.899 ($R = 0.899$) และสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้ร้อยละ 0.809 ($R^2 = 0.809$)

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการอภิปรายตัวแปรอิสระประกอบไปด้วย ความร่วมมือของชุมชน ความมีเหตุผล ความรู้ความเข้าใจ ภูมิคุ้มกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม และวัดผลได้จริง มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่ม

จังหวัดภาคกลางของประเทศ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 276.826$, $P = 0.000$) โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.899 ($R = 0.899$) และสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ของนโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางของประเทศ ได้ร้อยละ 0.809 ($R^2 = 0.809$) ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยด้านนโยบายไปปฏิบัติ ในความร่วมมือของชุมชนนั้นภาครัฐนั้นสนับสนุนชุมชนให้มีส่วนร่วมและโอกาสในการพัฒนามากขึ้นตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งในระบบและนอกระบบเพื่อสร้างศักยภาพของชุมชน ให้มีการจัดระบบการถ่ายทอดความรู้ด้านเทคนิควิชาการของสถาบันและกลุ่มเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จอย่างแพร่หลาย และมีเหตุผลในการตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียง ในการแผนงานหรือโครงการพัฒนาชุมชน โดยต้องคำนึงถึงหลักการความมีเหตุผลเป็นหลักการที่จะทำให้โครงการต่าง ๆ ในความมีเหตุผลนั้น เป็นการใช้ความรู้และเหตุผลในการตัดสินใจ เพื่อเกิดความรอบคอบ และยังรู้จักปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมภายนอก โดยชุมชนต้องเข้าใจหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่ทรงมองทุกอย่างแบบพลวัตต่อการเปลี่ยนของยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อความรอดของชุมชนเป็นพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงขึ้นอยู่กับการเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ แล้วจึงค่อยเป็นค่อยไปเพื่อจะได้ประสบความสำเร็จ โดยมีความมีความเชื่อมั่นในตนเองก่อน และคำนึงถึงความเหมาะสม ปราศจากความเสี่ยง โดยศึกษาจากบุคคลประสบความสำเร็จมาก่อน สอดคล้องกับงานวิจัย (Schneider, 2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการเรียนรู้เชิงสังคมในการป้องกันดินพังทลายของสวิตเซอร์แลนด์จากขบวนการของชาวนาสู่โครงการของชาวนา

ผู้วิจัยได้ชี้ถึงแนวทางการเรียนรู้เชิงสังคมในปัจจุบันได้กลายเป็นจุดเน้นที่แพร่หลายซึ่งสัมพันธ์กับเกษตรกรรมแบบยั่งยืน (Sustainable) จุดมุ่งหมายของการวิจัยคือเพื่อความเข้าใจที่ถ่องแท้ในศักยภาพของการเรียนรู้เชิงสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มุ่งประเมินกระบวนการ ผลลัพธ์ และองค์ประกอบของปฏิสัมพันธ์ของมาตรการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้เชิงสังคมตามสภาพบริบทของโครงการ รวมถึงโครงการเชิงนวัตกรรมจากชาวนาสู่ชาวนานี้ด้วย ผลการศึกษาพบว่า การเรียนรู้เชิงสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลงขึ้นพื้นฐานของแบบแผนปฏิสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้สำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนจะแสดงนัยของการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเชิงสถาบันในองค์การที่ใช้กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวหรือใกล้ชิดกันระหว่างทำงาน ผลการศึกษาคือ องค์ประกอบของการตัดสินใจของตัวแทนองค์การได้รับการแปลความไปสู่การเรียนรู้เชิงองค์การด้วย โครงการนี้บรรลุผลผ่านความร่วมมือของสถาบันรวมถึงการจัดตั้งและเชื่อมต่อโดยใช้พื้นที่ที่มีขอบเขต สำหรับรูปแบบใหม่ของความร่วมมือร่วมมือมีจุดมุ่งคือ การเรียนรู้เชิงสังคมและการร่วมกันผลิตองค์ความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัย (Valbuena, 2010) ได้รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการใช้กรอบแนวทางใช้หน่วยงานเป็นฐาน เพื่อสืบค้นผลลัพธ์ของกลไกสมัครใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการใช้ที่ดิน (Rural Land use Changes, LUC) กรณีศึกษาชนบท

รัฐควีนแลนด์ ออสเตรเลีย วัตถุประสงค์การวิจัย คือ วิเคราะห์และค้นหาหลักแบบสมัครใจที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการ LUC ในภูมิภาคชนบทในพื้นที่ที่รัฐมุ่งการพัฒนาการเกษตร วิธีการศึกษาคือ ประวัติการใช้ที่ดิน รวมถึงการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปใช้เป็นพารามิเตอร์ สำหรับตัวแบบหน่วยงานเป็นฐาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถและความตั้งใจในการมีส่วนร่วม รวมถึงกระบวนการการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยกลไกที่แตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อโครงสร้างภูมิทัศน์ของภูมิภาค ข้อค้นพบ คือมีความหลากหลายของการตัดสินใจของเกษตรกรมีผลต่อโครงสร้างการใช้ที่ดิน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ควรพัฒนาความเข้มแข็งของครอบครัว เพื่อเพิ่มพลังของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้นโยบายการพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความเข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชนทั้งปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาความรุนแรงในสังคม โดยภาครัฐสามารถให้การสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์กรในการสร้างความร่วมมือกันพัฒนาสถาบันครอบครัวในทุกมิติให้เกิดภูมิคุ้มกันความรุนแรงจากปัญหาต่าง ๆ ในสังคมโดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือ การสร้างสถาบันครอบครัวที่อบอุ่นให้แก่ชุมชนทั้งยังสร้างพลังขั้นพื้นฐานของชุมชนที่สามารถช่วยในการพัฒนากิจกรรมอื่น ๆ ของชุมชนให้ประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องอบรมแนะนำให้ชุมชนพึ่งตนเองเป็นหลัก โดยไม่รอความช่วยเหลือจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว เพื่อให้ชุมชนสามารถทำกิจกรรมร่วมในการพัฒนาตนเองให้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การทำการเกษตรแบบผสมผสานการไม่ใช้สารเคมี การบริโภคผลผลิตที่ชุมชนผลิตให้เหลือกินหรือใช้จึงแลกเปลี่ยนกับชุมชนอื่น

6.2 ควรบูรณาการการทำงานในพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชนหรือหมู่บ้านต่าง ๆ ซึ่งจะดำเนินการร่วมกันทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคชุมชน และภาควิชาการ เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ชุมชนในพื้นที่ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตนเอง โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ

6.3 ควรปรับการเรียนรู้ให้มีหลักสูตรการเรียนรู้ตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการแก้ปัญหาในชุมชนอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน และการสร้างมาตรการทางสังคมที่เน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นตามนโยบาย

6.4 ผู้นำและชุมชนควรรวมพลังกันในการผลิต การตลาด การจัดการ สวัสดิการ การศึกษา โดยการสร้างเครือข่ายทุกอาชีพเพื่อขยายเศรษฐกิจให้มีความหลากหลาย

References

- Aphichai Punsen and Editor (2007). *Knowledge Synthesis in Sufficiency Economy*. Bangkok: Office of Research Fund Supporting.
- Community Development Department. (2011). *Strategic Plan of Community Development Department (2012-2016)*. Bangkok: Community Development Department.
- National Economic and Social Development Committee, Office. (2007). *National Economic and Social Development Plan, the 11th Plan (2012-2016)*. Bangkok : National Economic and Social Development Committee
- Pisan Sansorvisuth and et. al. (2005). *The Administration of Kaothong Subdistrict Administrative Organization Base on Community Entrepreneur Department For Sustained Poverty Resolution*. Thesis : Public Administration Faculty of Humanity and Social Science. Graduate School of Nakornsavarn Rajabhat University.
- Rojrek Tovanich. (2007). *Project Evaluation of 30 baht to treat all Diseases Case Study of Muang Distriet Uttaradit Province*. Master Degree Public Administration Thesis Faculty of Public Administration. Uttaradit Rajabhat University.
- Surakiat Sathienthai. (1999). *The King Modern Theory : Sufficiency Life*. Bangkok : Ruamdual Chaykan Publishing.
- Schneider, (2009). *Employee Engagement: Tools Foranalysis, Ppractice, and Competitive Advantage*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- Uraivan Thanasathit. (2012). *Thai Politics in Democracy*. Bangkok : Thai Chamber of Commerce University.
- Valbuena, (2010). *A novel EEG acquisition system for Brain Computer Interfaces*. *International Journal of Bioelectromagnetism*, 13(2), 74-75.

บทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4.0

ตามนโยบายของรัฐบาล

ROLES OF DEPARTMENT OF INDUSTRIE PROMOTION FOR STEERING OF THAILAND 4.0 ACCORDING TO POLICY OF THE GOVERNMENT.

ณัฐพงษ์ จตุรชาติสุคนธ์* ศรุตา สมพอง**

Nuttapong Jaturachadsukol, Saruda Sumpomg

Received: June 01, 2019

Revised: June 15, 2019

Accepted: June 28, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติการเชิงรุกของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเชิงรุก ให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งเสริมในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเชิงรุก ให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นวิธีการเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การด้านกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยใช้วิธีการหลากหลายเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อค้นพบโดยสรุป กล่าวคือ

ประการแรกด้านข้อกำหนดของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม คือ ต้องมีการปรับแก้ข้อกำหนดและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนากรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพราะหากยังไม่มีมีการปรับแก้ในลักษณะดังกล่าว การเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลจะเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ การปรับแก้ข้อกำหนดและกฎระเบียบเพื่อให้สามารถดำเนินต่อไปได้ด้วยดีนั้น ไม่ใช่เพียงแต่ต้องแก้กฎหมายและ

* Doctoral of Ph.D. Program in Philosophy (Public Administration), Graduate School, Western University.

** Department of Public Administration, Graduate School, Western University.

กฎระเบียบเท่านั้นแต่ยังคาบเกี่ยวไปถึงกฎหมายและกฎระเบียบด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องมีการทบทวนไปพร้อม ๆ กัน

ประการที่สองด้านการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน คือ จะต้องปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานของภาครัฐ ให้เกิดการบูรณาการการทำงานในลักษณะข้ามกระทรวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันในลักษณะที่เป็นองค์รวมแทนที่การทำงานแบบแยกส่วนดังที่เคยปฏิบัติในช่วงที่ผ่านมาเพื่อให้กลไกต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดเจ้าภาพรับผิดชอบในแต่ละภารกิจเมื่อมีการทำงานร่วมกันหรือเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

ประการที่สามด้านการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี คือ ต้องมีการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ การสร้างสรรค์การพัฒนาต่อยอดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดการจัดการการผลิตกระบวนการระบบโครงสร้างองค์กรรูปแบบธุรกิจเพื่อที่จะสร้างมูลค่าใหม่ๆ สำหรับลูกค้าและผลตอบแทนทางการเงินให้กับธุรกิจโดยเป็นที่ยอมรับต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ขัดต่อหลักศีลธรรมจรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่างๆ ทั้งนี้ก็มีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างการประดิษฐ์คิดค้นความคิดริเริ่มและนวัตกรรม

ประการที่สี่ด้านการพัฒนาคนแนวใหม่ คือ ต้องมีการพัฒนาคนแบบ Inside Out Approach ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาจากภายใน (ทัศนคติ แรงจูงใจ อุปนิสัย) สู่การพัฒนาภายนอก (ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม) การพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในใจของคนได้ การพัฒนาความรู้ทักษะ และพฤติกรรมของคนก็สามารถทำได้ง่ายขึ้นอย่างแน่นอน

คำสำคัญ : บทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน ,นโยบายของรัฐบาล

ABSTRACT

The purposes of this research were the role of the Department of Industrial Promotion in driving Strategic 4.0 under this government policy is there are three primary areas of study: first, to explore the proactive actions of the Department of Industrial Promotion to drive the industry aggressively. To be in line with Thailand policy 4.0. To drive the industry aggressively. To comply with Thailand policy 4.0 and finally. Guidelines for developing the role of the Department of Industrial Promotion to drive the strategy of Thailand.

This study was qualitative research to describe the phenomenon of organizational structure change in accordance with current government policy.

Findings were as follows:

1. Law of the Department of Industrial Promotion is to amend the laws and regulations that facilitate the development of the Department of Industrial Promotion. Because there is no such adjustment. Transitioning to the digital government will be difficult, and legislative and regulatory reforms can continue to work. Not only the law and the rules have to be amended. It also overlaps with other relevant laws and regulations, which must be reviewed at the same time.

2. Development of competitiveness is the need to improve the way the government works. To integrate the work across the ministry. In particular, public agencies need to integrate their work in a holistic manner, instead of the fragmented work they have been doing in the past, so that the mechanisms can work in a balanced manner and Effective the host is responsible for each task when working together or systematically.

3. Development of technological innovation is the need to do things. In a new way, creation, development, change, thought change. Production Management, Process, Organizational Structure Business model to create new value. For customers and financial returns to the business, it is acceptable to society and the environment. It does not conflict with morals, ethics, traditions, and customs. During the invention Initiatives and Innovation.

4. Development of new people requires the development of a person with an internal outlook, which is a human development strategy, focusing on internal development (attitudes, motives, habits) to external development (knowledge, skills, behavior). In the mind of the people already developing people's knowledge, skills and behaviors is certainly easier.

Keywords: Roles of Department of Industries, Policy Thailand 4.0, Government Policy.

1. บทนำ

กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นหน่วยงานภาครัฐบาลที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลภาคอุตสาหกรรมอย่างบูรณาการและเป็นระบบ สนับสนุน ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเจริญรุดหน้าสู่สากลอันนำไปสู่การแข่งขันในตลาดโลก รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาเศรษฐกิจ ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องตามแนวนโยบายของรัฐเพื่อการพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นที่ยอมรับในสังคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต (Ministry of Industry, 2011)

ในปี พ.ศ. 2559 กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีเป้าหมายการดำเนินงานด้านการส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 ให้ประเทศไทยก้าวพ้นการติดกับดักประเทศรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีรายได้สูง โดยได้มีนโยบายให้กระทรวงอุตสาหกรรมปรับภารกิจจากเดิมที่รองรับเพียง 10 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของรัฐบาลซึ่งยังไม่ครอบคลุมอุตสาหกรรมทั้งหมด โดยจะเพิ่มอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์และอุตสาหกรรมบริการไปสู่การสร้าง 5 คลัสเตอร์อุตสาหกรรมที่ประกอบด้วย คลัสเตอร์เกษตร คลัสเตอร์สุขภาพ คลัสเตอร์ไฮเทค คลัสเตอร์ดิจิทัลและคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ (Online Manager, 2016, 30 September)

สำหรับประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การกำหนดยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย 4.0” ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมีฐานแนวคิดหลักคือ เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เช่น เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) หรือเปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Start ups ที่มีศักยภาพสูง (Prachachat Business Online, 2016, 24 May)

ดังนั้นการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมนับได้ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการเชิงรุกในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม 4.0 ให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อเป็นต้นแบบให้หน่วยงานที่สนใจนำไปเป็นข้อมูลปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติการเชิงรุกของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเชิงรุกให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

2.2 เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่ส่งเสริมในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเชิงรุก ให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาบทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ประเทศไทย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งศึกษาปรากฏการณ์ตามความเป็นจริง โดยใช้วิธีการหลากหลาย เพื่อรวบรวม แปลความ และการสังเคราะห์ข้อมูล (Inductive Approach) โดยได้ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) และใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และหลักฐานอื่นๆที่เกี่ยวข้องนำมาดำเนินการบรรณาธิกรณ (Edit) และวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปการวิจัย ดังนี้ 1) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ได้วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการต่างๆ รวมถึงจากการสืบค้นทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสื่อทางเว็บไซต์ต่างๆ เพื่อให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการและจัดทำข้อมูลใหม่ให้ครอบคลุมกับความเป็นจริงมากที่สุด 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มีการออกแบบโครงสร้างของข้อคำถามต่างๆที่นำไปใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในคำตอบที่ได้ และลดทอนข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องและคงสาระสำคัญสรุปเป็นของผลการศึกษาในที่สุด

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ (Reliability and Credibility) ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดแต่ละกลุ่ม ซึ่งตรงตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ที่อยู่ในองค์กรหรือเกี่ยวข้อง ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ 1 เป็นกลุ่มผู้บริหารระดับนโยบายของประเทศ/หรือผู้แทนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม, ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, ประธานสภาอุตสาหกรรม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ 2 เป็นกลุ่มผู้บริหารระดับนโยบายองค์กร/หน่วยงาน/หรือผู้แทนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ว่าการนิคมอุตสาหกรรม, สภาอุตสาหกรรมจังหวัด

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ 3 เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญภาคประชาสังคม (Stakeholders) ได้แก่ ผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม, สภานายจ้าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสังเกต การทดลอง การทดสอบหรือการวัดจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นกระบวนการสร้างข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เป็นการเลือกอย่างเจาะจงโดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลต่างๆ ที่มีผู้เก็บหรือรวบรวมไว้ก่อนแล้ว เช่น สถิติจากหน่วยงาน และเอกสารทุกประเภท กระบวนการวิจัยโดยการศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) หรือรายละเอียดที่ผู้อื่นรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ มีการให้รหัสข้อมูลโดยการแตกข้อมูลออกเป็นส่วนๆ ตามความหมายเฉพาะของแต่ละส่วน และนำข้อมูลที่ใส่รหัสเข้ารวมกลุ่มตามประเด็นการวิเคราะห์ เพื่อตีความผลการวิจัย การสร้างข้อสรุปและยืนยันผลการวิจัย

3.4 การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

เป็นวิธีการเพื่อหาความน่าเชื่อถือ (Credibility) ของการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ทั้งความเที่ยงตรง (Reliability) และความถูกต้อง (Validity) ดังนั้นในการตรวจสอบข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ นั้น ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการสังเกตและศึกษา ปรากฏการณ์ในการปฏิบัติงานของพื้นที่ที่ศึกษาด้วยการสังเกตอย่างต่อเนื่อง (Persistent Observation) มีการตรวจสอบกับแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือได้ (Referential Adequacy) และการตรวจสอบแบบสามเส้าเชิงวิจัยคุณภาพ (Triangulation) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบจากมุมมองหลายๆ ด้านในหลายมิติ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ผลการวิเคราะห์ตลอดจนผลของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบความถูกต้องโดยเปรียบเทียบจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง (Triangulation of Data Sources) เป็นการศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลในประเด็นเดียวกันซึ่งให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในแต่ละราย โดยผู้วิจัยนำข้อมูล

ดังกล่าวมาเทียบเคียงว่ามีความคล้ายคลึงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องตรงกับความจริงมากที่สุด

การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน หรือการเปรียบเทียบจากการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายๆ วิธี (Triangulation of Methodological) การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสนทนากลุ่ม จึงเป็นการอุดช่องว่างในการเก็บข้อมูลซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละวิธี

4. สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยแสดงให้เห็นว่าการศึกษาในช่วงที่ประเทศไทยมีรัฐบาลที่มาจากการยึดอำนาจเป็นการแก้ไขปัญหาสังคมแบ่งฝ่ายในช่วงยึดอำนาจการปกครองประเทศไทยมีปัญหาการแบ่งแยกทางความคิดทำให้เกิดรัฐบาลที่มาจากการศึกษาและนำไปสู่การมีคณะรักษาความสงบสุขเรียบร้อยแห่งชาติภายใต้การนำของพล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้มีการยึดอำนาจในปี 2557 ซึ่งทำให้มีการปรับโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานรวมถึงกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ในการศึกษาของผู้วิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องบทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาล หลังจากการเข้าบริหารประเทศรัฐบาลได้ประกาศแผนยุทธศาสตร์การพัฒนชาติ 20 ปีหรือไทยแลนด์ 4.0 ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประเทศและในปัจจุบันมีการประกาศใช้แผนที่ 12 ซึ่งมีวาระ 5 ปี แต่ได้มีการวางกรอบการพัฒนาต่อเนื่องถึง 20 ปี และมีการประกาศรัฐธรรมนูญปี 2547 ซึ่งเป็นฉบับชั่วคราว กำหนดให้มีสภาพัฒนาการแห่งชาติดำเนินการศึกษา เสนอแนวทางให้นำไปสู่การปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ถึง 11 ด้าน จึงเป็นช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยในด้านแนวคิดด้านการพัฒนาซึ่งนำไปสู่ความสนใจของผู้วิจัยในภาคอุตสาหกรรมซึ่งมีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม รวมไปถึงระบบราชการ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลของการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมซึ่งเป็นเครื่องยนต์สำคัญ มุ่งสู่การนำประเทศไทยในการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพการแข่งขันในระดับนานาชาติ ซึ่งประเทศไทยได้มีโมเดลการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ซึ่งมุ่งสู่การเพิ่มขีดความสามารถของภาคอุตสาหกรรมอันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ

บทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกับแนวทางการพัฒนาด้านข้อกฎหมายของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ความสามารถในการแข่งขันแนวทางการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีและแนวทางการพัฒนาคนแนวใหม่ ดังนี้

4.1 แนวทางข้อกฎหมายของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ปัญหาในเรื่องการยอมรับการใช้แรงงานให้เป็นไปอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปสมควรปรับปรุงบทบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น การให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเพื่อให้ความคุ้มครองแก่การใช้แรงงานบางประเภทเป็นพิเศษกว่าการใช้แรงงานทั่วไป การห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์ การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กมีสิทธิลาเพื่อศึกษาอบรม การให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ของลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างหยุดประกอบกิจการ การกำหนดเงื่อนไขในการนำหนี้บางประเภทมาหักจากค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง การจัดตั้งกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งลูกจ้างระบุให้ได้รับประโยชน์หรือในกรณีที่มิได้ระบุให้ทายาทได้รับประโยชน์จากกองทุนเพื่อสงเคราะห์ลูกจ้างของลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

4.2 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน ชีตความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย เมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านแล้ว ไทยมีความสามารถในการแข่งขันสูงกว่าอินเดีย ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย ในขณะที่ด้อยกว่าสิงคโปร์ จีนและมาเลเซีย ซึ่งจุดแข็งของประเทศไทยอยู่ทางด้านขนาดของตลาดเสถียรภาพทางเศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐาน และประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ในขณะที่ความพร้อมด้านเทคโนโลยีสถาบันเสถียรภาพทางการเงิน การศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานคือจุดอ่อนของไทยแนวนโยบายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของไทยจะต้องนำเอาจุดแข็งและจุดอ่อน โอกาสและปัจจัยเสี่ยงของความสามารถในการแข่งขันของไทยมาพิจารณากลยุทธ์สำหรับแนวนโยบายดังกล่าว เช่น การขยายการส่งออกโดยเฉพาะสินค้าเกษตรไปสู่ตลาดใหม่ที่มีศักยภาพ โดยเน้นผลิตภัณฑ์ที่มีการเพิ่มมูลค่า ในขณะเดียวกัน ควรเร่งสนับสนุนการศึกษาและวิจัยการนำสินค้าเกษตรที่ล้นตลาดมาใช้เป็นพลังงานทดแทน การพัฒนาระบบขนส่งทางรางให้ทันสมัยขึ้น เช่น นำรถไฟความเร็วสูงมาใช้วิ่งระหว่างเมืองใหญ่ๆ ของแต่ละภาค เพื่อให้เป็นทางเลือกสำหรับการเดินทางและขนส่งภายในประเทศในขณะเดียวกันก็หันมาศึกษาการใช้พลังงานแนวใหม่สำหรับการขนส่งทางราง เพื่อลดการพึ่งพาพลังงานรูปแบบเก่า อีกทั้งใช้มาตรการทางภาษีเพื่อจูงใจการใช้พลังงานทางเลือก การส่งเสริมและให้ความรู้การใช้เครื่องมือป้องกันความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอกแก่ผู้ประกอบการ และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศในระดับเวทีโลก เพื่อจัดการกีดกันทางการค้าการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและการเมืองไทยทำให้ผู้ประกอบการ SMEs จำเป็นต้องหันมาให้ความสำคัญในการปรับปรุงเทคโนโลยีการผลิต คุณภาพสินค้า การบริหารการเงิน กลยุทธ์การตลาดและขยายสินค้าส่งออกของไทยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอกประเทศให้มากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการปรับปรุงศักยภาพใน

การแข่งขันของธุรกิจ SMEs ให้สามารถทัดเทียมกับนานาชาติ และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขัน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจึงได้จัดโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขัน (Manufacturing Development to Improve Competitiveness Programme - MDICP) มีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาอุตสาหกรรม SMEs ของไทยให้เข้าสู่ระบบการค้าสากลและสามารถสร้างสมรรถนะในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน กำหนดแผนงานหลักไว้ดังนี้คือ (1) แผนงานการพัฒนาและปรับปรุงส่วนของการผลิตให้ทันสมัย (2) แผนงานยกระดับมาตรฐานกิจการผลิตภัณฑ์ให้เป็นระบบสากล (ISO, QS หรืออื่นๆ) (3) แผนงานเพิ่มความสามารถทางการวางแผนและจัดการเทคโนโลยี (4) แผนงานเสริมสร้างความสามารถทางการบริหารการเงินและการลงทุน และ (5) แผนงานเพิ่มสมรรถนะการจัดการเชิงกลยุทธ์และการตลาดในและต่างประเทศ

4.3 แนวทางการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการผลิตให้มีผลิตภาพเพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถสร้างสมรรถนะในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาระบบการผลิตให้มีประสิทธิภาพเป็นการลดต้นทุนและแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นนี้จะมีส่วนอยู่ในการผลิตภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการผลิตหรือวิธีการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับความพร้อมของกิจการ การพัฒนาการจัดการเทคโนโลยีเชิงนวัตกรรมเป็นการเพิ่มความสามารถของสถานประกอบการในการวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนการเลือกใช้และการจัดการเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและการพัฒนาทางเทคโนโลยีการผลิต โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเชิงรุกและมีศักยภาพโดดเด่นในการเพิ่มอัตราการผลิต การลดต้นทุนและการลดของเสียผู้ประกอบการจะมีทักษะความรู้ในการวางแผนและจัดการเทคโนโลยีเชิงนวัตกรรมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีกระบวนการผลิต เทคโนโลยีอัตโนมัติและเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน เป็นต้น เพื่อยกระดับความสามารถของสถานประกอบการในระยะสั้นและระยะยาว การพัฒนาผู้ประกอบการให้มีศักยภาพทางด้านประสิทธิภาพการผลิตและระบบเทคโนโลยีเชิงนวัตกรรมการผลิตในระดับสากล โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมการผลิตทุกประเภท ทายาทและหุ้นส่วนโดยต้องอาศัยความร่วมมือสามฝ่ายคือ ภาครัฐ โดยกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ภาคธุรกิจโดยผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษา ร่วมกันพัฒนาอุตสาหกรรมโดยเน้นการสร้างนวัตกรรมและการจัดการเทคโนโลยีในการผลิต เพื่อผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ในด้านการเพิ่มอัตราการผลิต การลดต้นทุนและสร้างมูลค่า โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานให้เป็นไปตามแผนงาน เพื่อผลักดันและเพิ่มแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการมุ่งเน้นสู่ความสำเร็จ โดยการ

เรียนรู้ตัวเองทางด้านทัศนคติและการบริหารธุรกิจตลอดจนเชื่อมโยงให้เกิดพันธมิตรทางธุรกิจภายในรุ่น รวมทั้งการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเชิงนวัตกรรมในการผลิตที่เหมาะสมกับองค์กรและจัดทำแผนที่เส้นทางเทคโนโลยี เป็นต้น

4.4 แนวทางการพัฒนาคนแนวใหม่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรคนไทยการยกระดับสมรรถนะเพื่อรองรับอนาคตและเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังคน ตอบโจทย์ประเทศไทย 4.0 การสร้างโอกาสให้กำลังคนสามารถปรับตัวและส่งเสริมให้เกิดการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมไทย 4.0 เป็นส่วนที่สำคัญในการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจตามโมเดลประเทศไทย 4.0 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ดังกล่าว การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงสามารถสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีโครงสร้างแบบใหม่ตลอดจนสามารถส่งเสริมการบริการที่สร้างมูลค่าสูงถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งนอกจากนี้การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจตามโมเดลประเทศไทย 4.0 ซึ่งมุ่งการพัฒนาไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) การเปลี่ยนแปลงเป็นวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และการสร้างบริการมูลค่าสูงจะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างอุตสาหกรรมลักษณะงานลักษณะการจ้างงานรวมถึงสมรรถนะที่อุตสาหกรรมคาดหวังอันจะส่งผลกระทบต่อกำลังคนในภาคส่วนต่าง การพัฒนากำลังคนของประเทศ เพื่อสนับสนุนและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะโอกาสและความท้าทายในอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ เพราะยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมไทย 4.0 เป็นส่วนสำคัญในการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจตามโมเดลประเทศไทย 4.0 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ดังกล่าว การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงสามารถสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีโครงสร้างแบบใหม่ตลอดจนสามารถส่งเสริมการบริการที่สร้างมูลค่าสูงขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างรายได้ทางสังคม

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัยจากการศึกษา โดยแบ่งข้อมูลจากผลการวิจัยเพื่ออธิบายปรากฏการณ์บทบาทของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4.0 ตามนโยบายของรัฐบาลซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยที่ใช้วิธีการหลากหลายเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบมุมมองจากหลายๆด้าน เพื่อความถูกต้องของการตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นสำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อค้นพบโดยสรุปดังนี้

5.1 ด้านข้อกำหนดของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม คือ ต้องมีการปรับแก้ข้อกำหนดและกฎระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนากรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพราะหากยังไม่มีมีการปรับแก้ในลักษณะดังกล่าว การเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลจะเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ การปรับแก้กฎหมายและกฎระเบียบเพื่อให้สามารถดำเนินต่อไปได้ด้วยดีนั้น ไม่ใช่เพียงแต่ต้องแก้กฎหมายและกฎระเบียบเท่านั้น แต่ยังคาบเกี่ยวไปถึงกฎหมายและกฎระเบียบด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องมีการทบทวนไปพร้อม ๆ กัน

5.2 ด้านการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน คือ จะต้องปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานของภาครัฐ ให้เกิดการบูรณาการการทำงานในลักษณะข้ามกระทรวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันในลักษณะที่เป็นองค์กรร่วมแทนที่การทำงานแบบแยกส่วนดังที่เคยปฏิบัติในช่วงที่ผ่านมาเพื่อให้กลไกต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดเจ้าภาพรับผิดชอบในแต่ละภารกิจเมื่อมีการทำงานร่วมกันหรือเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

5.3 ด้านการพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยี คือ ต้องมีการทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ การสร้างสรรค์การพัฒนา ต่อยอด การเปลี่ยนแปลงทางความคิด การจัดการการผลิต กระบวนการระบบ โครงสร้างองค์กร รูปแบบธุรกิจเพื่อที่จะสร้างมูลค่าใหม่ๆ สำหรับลูกค้าและผลตอบแทนทางการเงินให้กับธุรกิจโดยเป็นที่ยอมรับต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม จรรยาบรรณ ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่างๆ ทั้งนี้มักมีการแยกแยะความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างการประดิษฐ์คิดค้น ความคิดริเริ่ม และนวัตกรรม

5.4 ด้านการพัฒนาคนแนวใหม่ คือ ต้องมีการพัฒนาคนแบบ Inside Out Approach ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาจากภายใน (ทัศนคติ แรงจูงใจ อุปนิสัย) สู่การพัฒนาภายนอก (ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม) การพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในใจของคนได้แล้ว การพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของคนก็สามารถทำได้ง่ายขึ้นอย่างแน่นอน

6. ข้อเสนอแนะ

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1) ต้องยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น การสร้างอุตสาหกรรมใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง พร้อมกับการสร้างการเติบโตของเศรษฐกิจแบบมีส่วนร่วม

2) ในการดำเนินงานต้องเชื่อมโยงเครือข่ายกำลังคนนวัตกรรม ริเริ่มช่องทางการแลกเปลี่ยนและการรวมกลุ่มของนักวิจัย นวัตกรรม ผู้ประกอบการ และนักลงทุน พร้อมสร้างการเข้าถึงองค์ความรู้และสิทธิบัตรสู่ภาคอุตสาหกรรม ในรูปแบบดิจิทัล

3) ควรเพิ่มการพัฒนาขีดความสามารถของภาคอุตสาหกรรมที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมควรสนับสนุนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาชาติ ฉบับที่ 12 ควรต้องมุ่งเน้นให้ความรู้กับผู้ประกอบการ SME

4) ควรเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันต่อการเปลี่ยนแปลงสู่โลกธุรกิจที่มีการพัฒนาของเครื่องจักรที่ทันสมัยให้ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ด้านการลงทุนเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ SME ของประเทศให้สามารถก้าวสู่ระดับสากล

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ส่งเสริมการลงทุนของไทยในต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจไทย และเพิ่มบทบาทของประเทศไทยในเวทีโลกขั้นตอนการขอรับการส่งเสริมการลงทุน

2) ส่งเสริมการลงทุนในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ โดยเฉพาะพื้นที่ชายแดนทั้งในและนอกนิคมอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน และรองรับการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3) ส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการสร้างนวัตกรรม การสร้างมูลค่าเพิ่มของภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ และการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

References

- Boonsri ,S.(2008). *New Public Management in Structural Organization*. Bangkok: Aksorn Pittaya Press. (in Thai).page.20
- Chandarasorn, V.(2008).*Theory of Public Policy to Practice*. Bangkok: Prikwhan Graphic. (in Thai).
- Christoph Knill & Jale Tosun. (2012). *Public Policy*. Palgrave Macmillan. New York, NY.
- Donald F. Kettl & James W. Fesler. (2005). *The Politics of The Administrative Process*. CQ Press. Washington, D.C.

- Drucker, Peter F. (2004). *The Practice of Management*. New York : Harper& Row, Publishers.
- Feigl, M.D. , Hill, J.W. and Boschmann, E. (2001) *Foundations of Life*, Macmilan Publishing Company, U.S.A.
- French, Wendell L. (2010). *Human Resources Management*. (3rd ed.) Boston, MA : Houghton Mifflin.
- Gurr, Gary Alan. (2012, June). Restructuring a Traditional Junior High School into A Community Based Intergenerational Learning Center: A Case Study of Public Agency Partnerships, *Dissertation Abstracts International*. 55 (12): 3961.
- Henri Fayol. (2004). *General and Industrial Administration*. New York : Pitman.
- Michael E. Porter. (2005). *Competitive Advantage. A Division of Simon & Schuster Inc*. New York, NY.
- Maharatsakul, P.(2006). *How to Strategic Management For Globalization Coping*. Quality, 12 (1998).
- Philip Kotler. (2017). *Marketing 4.0*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Pinaisub, B.(2012). *Trend of Organization Management and Personal Role Changing in Organization of Thailand in 2027*. Public Administration Faculty, NIDA.
- Public Sector Development Commission, Office of. *Thai Bureaucracy System in Developing Strategic Plan (2013-2018)*, Vision Print and Media Printed.(2013).
- Rakkhwamsuk, E.,(2016). *Qualitative Research, Principle and Practice*. Bangkok: Duan Tula Printed.(in Thai).
- Rakkhwamsuk, E.,(2017). *New Public Service by Provincial Parliamentary Office*, Humanities and Social Sciences Western University Vol.3 No.1 (January - April 2017).
- Sompong, S.,(2015). *The Following of Evaluation, Efficiency and Competency of Local Administration*, Office of the Decentralization Commission Prime Minister's Office.
- Sakvoravit, A., (2008). Competency Concept., *The Old Story We are Confused*: Chulalongkorn University.

แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดการของเสียในอุตสาหกรรม พลาสติกไทย

GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT TO INCREASE THE EFFECTIVENESS OF PLASTIC WASTE MANAGEMENT INDUSTRY IN THAILAND

อนันต์ ธรรมชาลัย *

Anan Thamchalai

Received: June 05, 2019

Revised: June 24, 2019

Accepted: June 29, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดการของเสีย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหาร และปัจจัยการจัดการของเสียที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรม และเสนอแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดการของเสียในอุตสาหกรรมพลาสติกไทย เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณโดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามจำนวน 210 บริษัท และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร ผู้จัดการและหน่วยงานภาครัฐจำนวน 20 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทย ยังคงมีการใช้เครื่องมือในการจัดการของเสียตามแนวคิดตามนักวิชาการจากทวีปเอเชียและทวีปอเมริกา 2) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 60.1 (Adjusted $R^2 = .601$) ในขณะที่ปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการจัดการของเสีย

* Lecture, Doctor of Philosophy in Management Program, Political Science Faculty, North Bangkok University.

โรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 45.7 (Adjusted R² = .457) ในขณะที่ปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการแปรรูปมาใช้ใหม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดการของเสียในอุตสาหกรรมพลาสติกไทยประกอบด้วย (1) มาตรการในการลดปริมาณของเสีย (2) มาตรการในการป้องกันของเสีย (3) มาตรการในการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดของเสีย และ (4) มาตรการการมีส่วนร่วมในการจัดการของเสีย

คำสำคัญ : การจัดการ, ประสิทธิภาพ, อุตสาหกรรมพลาสติก.

ABSTRACT

The purpose of this research paper is to study the current status of waste management, Analyze the factors of management and factors of waste management that affecting the effectiveness of waste management industry and to propose guidelines to increase the effectiveness of plastic industry waste management in Thailand. The research use mixed method of qualitative and quantitative by collected questionnaire with a sample of 210 companies and by in-depth interview with executives, managers and government agencies with total of 20 people found that 1) the current state of plastic waste management in Thailand still use the tools to waste management according to the concept from Asia and America 2) the results of multiple regression analysis found that factors to the overall industrial management together can explain the changes the effectiveness to waste management by 60.1% (Adjusted R² = .601). Whereas the shared value factor of the industrial management affect the effectiveness of waste management industries of the overall statistically significant at .01 and factor of waste management industries can together explain the effectiveness to overall waste management by 45.7% (Adjusted R² = .457) While the factor of processed waste management affect the effectiveness to the overall waste management statistically significant by .01 3) management approach to increase the effectiveness of plastic waste management in Thailand consist of (1) measure to reduce quantity of waste

(2) measure to prevent waste (3) measure to prevent waste and (4) measures of participation in waste management.

Keywords: Management, Effectiveness, Plastic Industry.

1. บทนำ

พลาสติกผลิตครั้งแรกขึ้นเมื่อปี 2450 แต่มีการใช้มากและผลิตเพิ่มเป็น 20 เท่าเมื่อเทียบกับ 2 ทศวรรษก่อนหน้านี้ในปี 2493 จนพลาสติกกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันมนุษย์ยาวนานจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในทางกลับกันผลกระทบต่อมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัย ระบบนิเวศธรรมชาติและสภาพภูมิอากาศต่างเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากพลาสติกไม่สามารถย่อยสลายได้เองตามธรรมชาติ โดยสารตั้งต้นผลิตพลาสติกมาจากน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติ ปัจจุบันพลาสติกถูกผลิตออกมามากกว่า 9,100 ล้านตันทั่วโลก แล้วกลายเป็นขยะพลาสติก 6,900 ล้านตัน แต่กลับพบว่าถูกนำไปรีไซเคิลเพียงร้อยละ 9 ถูกนำไปเผาร้อยละ 12 และสะสมในหลุมฝังกลบและในสิ่งแวดล้อมธรรมชาติสูงถึงร้อยละ 79 ของขยะพลาสติก หรือประมาณ 5,500 ล้านตัน และแนวโน้มการผลิตพลาสติกและการจัดการขยะพลาสติกหากยังใช้ระบบและเทคโนโลยีอย่างในยุคปัจจุบันนี้คาดการณ์ว่าในปี 2593 โลกจะมีพลาสติกถูกทิ้งในหลุมฝังกลบและในสิ่งแวดล้อมมากกว่า 13,200 ล้านตัน สาเหตุหลักจากการขยายตัวอย่างรวดเร็วของบรรจุภัณฑ์ที่ทำจากพลาสติก (National News Bureau of Thailand, 2018)

อุตสาหกรรมพลาสติกของไทย ถือว่าเป็นอุตสาหกรรมสนับสนุนในหลายอุตสาหกรรม ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ยานยนต์ จะใช้พลาสติกเป็นส่วนประกอบอย่างที่ทราบกัน และทิศทางการใช้งานในอนาคตจะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคุณสมบัติที่ตอบสนองความต้องการการใช้งาน ในปี 2557 มีมูลค่าการแปรรูปพลาสติกประมาณ 522,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 4 เมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) แต่ถ้าหากคิดรวมถึงมูลค่าของเม็ดพลาสติกจะทำให้มูลค่าของอุตสาหกรรมพลาสติกสูงถึง 830,000 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 6.8 เมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) มีการใช้เม็ดพลาสติกประมาณ 4.5 ล้านตัน ส่วนใหญ่ใช้เม็ดพลาสติกจากผู้ผลิตในประเทศ แต่ก็มีการนำเข้ามาบางส่วน เนื่องจากต้องการคุณสมบัติที่ทางบริษัทเจ้าของสินค้าเป็นกำหนด หรือบางครั้งเม็ดพลาสติกชนิดนั้นไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาด อุตสาหกรรมหลักที่พลาสติกเข้าไปมีส่วนในการผลิต คือ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 44 ของปริมาณเม็ดพลาสติกที่ใช้ มีมูลค่า 177,000 ล้านบาท ส่วนใหญ่จะเป็นบรรจุภัณฑ์สำหรับอาหารและเครื่องดื่ม ซึ่งประเทศไทยก็ถือว่ามี

วัตถุดิบทางการเกษตร ที่จะแปรรูปเป็นอุตสาหกรรมอาหารได้หลากหลาย จึงถือได้ว่าพลาสติกจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ ส่วนอุตสาหกรรมที่รองลงได้แก่ เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ก่อสร้างและยานยนต์ ซึ่งใน 4 อุตสาหกรรมหลัก มีการสัดส่วนการใช้เม็ดพลาสติกประมาณร้อยละ 80 ของการใช้เม็ดพลาสติกทั้งหมด (Petroleum Institute of Thailand, 2015)

มูลค่าการนำเข้าและส่งออกของผลิตภัณฑ์พลาสติก (3916-3926) เป็นอันดับที่ 1 ของอาเซียน ในปี 2557 มีมูลค่าการส่งออก 122,514 ล้านบาท ส่งผลิตภัณฑ์พลาสติกไปประเทศที่มากที่สุด คือประเทศญี่ปุ่นร้อยละ 17 รองลงได้แก่สหรัฐอเมริการ้อยละ 10 ออสเตรเลียและมาเลเซียร้อยละ 6 และประเทศอื่นๆ มูลค่าการนำเข้าอยู่ที่ 127,951 ล้านบาท ไทยมีการนำเข้าจากกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด โดยหลายปีที่ผ่านมามีการนำเข้าจากประเทศญี่ปุ่นสูงที่สุด มีมูลค่าการส่งออก 130,656 ล้านบาท และจนมาถึงปี 2560 มีปริมาณการส่งออก 1,121,447 ตัน หรือมูลค่าส่งออก 130,656 ล้านบาท ส่วนมีปริมาณการนำเข้า 750,982 ตัน หรือมูลค่านำเข้า 140,576 ล้านบาท (The Customs Department, 2017) ถือว่ายังขาดดุลการค้าผลิตภัณฑ์พลาสติก (3916-3926) ยังมีการนำเข้าสูงกว่าการส่งออก แต่ถ้าในด้านปริมาณการส่งออกนั้นสูงกว่าปริมาณนำเข้า นั่นคือมูลค่าต่อหน่วยส่งออกผลิตภัณฑ์พลาสติกเฉลี่ยยังคงต่ำกว่านำเข้า อุตสาหกรรมพลาสติกของไทย มีผู้ประกอบการ 3,000 ราย มีทั้งผู้ผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกและผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น รีไซเคิล คอมพาวด์ ผู้ประกอบชิ้นส่วนต่างๆ ทั้งนี้ผู้ประกอบการเป็น SMEs ถึงร้อยละ 80 โดยมีพื้นที่ตั้งโรงงานอยู่ในกรุงเทพและปริมณฑลกว่าร้อยละ 85 เนื่องจากเหตุผลทางด้านตลาดและการขนส่งที่อยู่ใกล้กับผู้บริโภค แต่จะสังเกตได้ว่าเกือบทุกจังหวัดของประเทศไทยจะมีโรงงานพลาสติกอยู่ อาจจะเป็นบรรจุภัณฑ์อย่างง่าย เช่น เป่าถุง เป่าขวด หรืออย่างน้อยจะมีโรงงานรีไซเคิลตั้งอยู่ ส่วนกระบวนการผลิตที่ใช้หลักคือ กระบวนการฉีดขึ้นรูป (Injection Molding) รองลงมาคือ Film Process และมีจำนวนแรงงานในอุตสาหกรรมพลาสติกประมาณ 380,000 คน (Office Of Industrial Economics, 2017)

สรุปได้ว่า จากความต้องการใช้พลาสติกในปัจจุบันยังคงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างต่อเนื่องดังนั้นผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องจัดหาวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตพลาสติกให้เพียงพอกับความต้องการของผู้บริโภค ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการควรคำนึงถึงกระบวนการผลิตที่เหมาะสมและหามาตรการหรือแนวทางในการจัดการของเสียภายในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทย โดยผู้บริหารควรออกแบบ โครงสร้างหน่วยงาน วางยุทธศาสตร์ จัดระบบงาน กำหนดหน้าที่ของบุคลากร รูปแบบการบริหาร กำหนดทักษะที่จำเป็นแต่ละส่วนงาน และสร้างค่านิยมร่วมกัน ในการจัดการของเสียภายในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกด้วยมาตรการ 5Rs ประกอบด้วย การลดการ

ปริมาณของเสีย (Reduce) การหลีกเลี่ยงการสั่งสินค้าสร้างปัญหา (Reject) การส่งคืนผู้ผลิต (Return) การใช้ซ้ำ (Reuse) และการแปรรูปมาใช้ใหม่ (Recycle) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมประกอบด้วย การผลิต (Production) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ความพึงพอใจ (Satisfaction) การปรับตัว (Adaptiveness) และการพัฒนา (Development) เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรทุกคนใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความเข้าใจให้สอดคล้องกับวิธีการหรือขั้นตอนตามกระบวนการผลิตของหน่วยงาน ตามประเภทของอุตสาหกรรมพลาสติก และสามารถจัดการของเสียจากกระบวนการผลิตต่างๆให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ด้วยเหตุดังที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียในอุตสาหกรรมพลาสติกไทย เนื่องจากการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกเป็นกระบวนการที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์การผลิตขององค์กรโดยการค้นหามาตรการในการลดปริมาณของเสียจากกระบวนการผลิต มาตรการในการป้องกันของเสียให้ลดน้อยลง มาตรการในการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดของเสีย และมาตรการการมีส่วนร่วมในการจัดการของเสียอย่างเหมาะสมทั้งในระดับกิจกรรม และระดับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ความสูญเสียในด้านต้นทุนและทรัพย์สินดังเจตนารมณ์ขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดการของเสียภายในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทย

2.2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรม และปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรม

2.3 เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียในอุตสาหกรรมพลาสติกไทย

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้วิธีการผสมผสาน ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative and Qualitative research) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาถึงระบบการจัดการของเสียภายในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทยปัจจุบัน โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

ประชากร คือผู้แทนโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดใหญ่โดยมีทุนจดทะเบียนตั้งแต่ 200 ล้านบาทขึ้นไป Office of Small and Medium Enterprise Promotion. (2017) โดยผู้แทนเป็นผู้บริหาร/ผู้จัดการ ที่ยังคงปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในประเทศไทย ซึ่งในปัจจุบันอุตสาหกรรมพลาสติกทั่วประเทศจำนวน 337 โรงงาน Petroleum Institute of Thailand (2017)

กลุ่มตัวอย่าง (เชิงปริมาณ) ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 181 โรงงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 210 โรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ (แบบสอบถาม) จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการของเสียทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นคำถามแบบตรวจรายการให้เลือกคำตอบ (Check List) จำนวน 85 ข้อ โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนเป็นผู้ประเมินแบบสอบถามโดยได้ผลการประเมิน IOC 0.84 และผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 บริษัทเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.89

กลุ่มตัวอย่าง (เชิงคุณภาพ) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant Person) ด้วยการเจาะจงเลือก (Purposive Sampling) จากผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐจากกระทรวงอุตสาหกรรม และภาคเอกชน เช่นผู้บริหาร ผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทยจำนวน 20 คนเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดการของเสีย นโยบายการส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการของเสีย ปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรม ปัจจัยการจัดการของเสีย ประสิทธิภาพการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรม และเสนอแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียในอุตสาหกรรมพลาสติกไทยที่เหมาะสมต่อไป

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดการของเสียภายในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันในการจัดการของเสียภายในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทย ผู้ประกอบการมีความตระหนักในการจัดการของเสียที่เกิดขึ้นภายในโรงงานอุตสาหกรรม โดยของเสียส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตตั้งแต่ขั้นตอนในการขนส่ง การจัดเก็บ การเตรียมผลิตรวมถึงการผลิต การบรรจุ การจัดเก็บ การส่งมอบให้กับลูกค้าซึ่งจากการสัมภาษณ์ล้วนเป็นหัวใจหลักสำคัญในการเกิดของเสียในขั้นตอนหรือของเสียในประเภทต่างๆตามมา ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมจึงมีระบบการควบคุมมาตรฐานในการผลิตเพื่อให้เกิดของเสียในกระบวนการผลิตให้น้อยที่สุดตามนวัตกรรมและความสามารถของพนักงานฝ่ายผลิต ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกจึงใช้เทคโนโลยี ตลอดจนเครื่องมือต่างๆ มาใช้ในการป้องกัน การนำกลับไปใช้ซ้ำ การกำจัดแก้ไขของเสียต่างๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และโดยส่วนใหญ่พบว่าจะนิยมใช้รูปแบบการจัดการของเสียที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์เนื่องจากวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์จะมีลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างกันดังนั้นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและหน่วยงานภาครัฐสามารถสรุปได้ว่าโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะนิยมใช้แนวทางการจัดการของเสียเช่น 1. การแยกประเภทของเสียในหน่วยการผลิตย่อย 2. การกำจัดของเสียโดยวิธีการนำวัสดุบางส่วนหรือทั้งหมดกลับมาใช้ใหม่ 3. การส่งให้หน่วยงานภายนอกมารับกลับไปดำเนินการของเสีย 4. การกำจัดกากของเสียด้วยวิธีการฝังกลบเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม 5. การเลือกใช้เครื่องมือควบคุมคุณภาพ 6. การเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุของแต่ละของเสีย 7. วิธีการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ เช่นสนทนากลุ่ม ประชุมระดมสมอง การสัมภาษณ์เชิงลึก และ 8. วิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานเพื่อลดปริมาณกากของเสียเช่น การลดขั้นตอนการทำงาน การบำรุงรักษา การจัดทำคู่มือในการทำงานอย่างเป็นระบบมาตรฐาน และการอบรมให้ความรู้ถึงวิธีการทำงานที่มาตรฐาน

4.2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรม และปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยการปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 60.1 ($\text{Adjusted } R^2 = .601$) ในขณะที่ปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรม

โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม พบว่า ด้านค่านิยมร่วมมีน้ำหนักมากที่สุด ($Beta = .530$) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 45.7 ($Adjusted R^2 = .457$) ในขณะที่ปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการแปรรูปมาใช้ใหม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม พบว่าด้านการแปรรูปมาใช้ใหม่มีน้ำหนักมากที่สุด ($Beta = .388$) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม

4.3. แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดการของเสียในอุตสาหกรรมพลาสติกไทย

สรุปผลจากการวิจัยในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอในวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่ามีแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดการของเสียในอุตสาหกรรมพลาสติกไทยประกอบด้วย (1) มาตรการในการลดปริมาณของเสีย เช่นการปรับเปลี่ยนขั้นตอนของกิจกรรมบางส่วนที่นำไปสู่การลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นในกระบวนการโดยไม่จำเป็น ลดโอกาสที่จะเกิดของเสียต่างๆที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการตั้งแต่การวางแผนการผลิต การผลิต การจัดเก็บ การส่งมอบผลิตภัณฑ์พลาสติกให้กับลูกค้า (2) มาตรการในการป้องกันของเสีย องค์กรควรมีการจัดให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่สนับสนุนกิจกรรมการลดของเสีย การหามาตรการป้องกันของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ การหาวิธีการใหม่ๆในการลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต (3) มาตรการในการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดของเสีย และ (4) มาตรการการมีส่วนร่วมในการจัดการของเสียการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อลดของเสียโดยมีตัวแทนของแต่ละฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการลดของเสียโดยมีผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทย ยังคงมีการใช้เครื่องมือในการจัดการของเสียตามแนวคิดตาม

นักวิชาการจากทวีปเอเชียและทวีปอเมริกาด้วยความรู้เชิงขั้นตอน (know-how) ของประเทศต่างๆ ในทวีปเอเชียและอเมริกา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thapanan & Suparatchai, (2012) ได้ศึกษาเรื่อง การลดของเสียในกระบวนการผลิตการขึ้นรูปบรรจุภัณฑ์พลาสติก Defectives Reduction in Vacuum Forming Production Process พบว่า ลดของเสียที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิตบรรจุภัณฑ์พลาสติก โดยใช้เครื่องมือควบคุมคุณภาพ (QC Tool) การใช้ใบตรวจสอบ (Check Sheet) การแจกแจงปัญหาด้วยแผนภูมิพาเรโต (Pareto Chart) การใช้กฎ 80:20 ในการเลือกแก้ไขส่วนที่มีของเสียมากที่สุด ใช้แผนภูมิแก๊งปลา (Fish-Bone Diagram) และการระดมความคิด (Brainstorms) ซึ่งเป็นแนวคิดนักวิชาการจากทวีปเอเชียและทวีปอเมริกา

5.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมได้ร้อยละ 60.1 ในขณะที่ปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมด้านค่านิยมร่วม ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kongwut, (2008) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการของเสียอุตสาหกรรมของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีในนิคมอุตสาหกรรมบางปู กรณีศึกษาบริษัท แอ็กโกร (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัตถุดิบบางชนิด นอกจากนี้ยังนำเทคโนโลยีสะอาดมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิตพยายามลดของเสียจากแหล่งกำเนิดมากที่สุด ส่งผลให้เกิดของเสียอุตสาหกรรมที่จะต้องกำจัดโดยวิธีในการนำไปฝังกลบหรือทำลายมีจำนวนไม่มากและทำให้ลดการเกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 45.7 ($\text{Adjusted } R^2 = .457$) ในขณะที่ปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการแปรรูปมาใช้ใหม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Duangsamorn, (2012) ได้ศึกษาเรื่อง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนในชุมชนเขตดุสิตของกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการวิจัยพบว่าการจัดการขยะตามหลักการ 5 R มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานในการลดปริมาณขยะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าแนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดการของเสียในอุตสาหกรรมพลาสติกไทยประกอบด้วย (1) มาตรการในการลดปริมาณของเสีย เช่นการปรับเปลี่ยนขั้นตอนของกิจกรรมบางส่วนที่นำไปสู่การลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นในกระบวนการโดยไม่จำเป็น ลดโอกาสที่จะเกิดของเสียต่างๆที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการตั้งแต่การวาง

แผนการผลิต การผลิต การจัดเก็บ การส่งมอบผลิตภัณฑ์พลาสติกให้กับลูกค้า (2) มาตรการในการป้องกันของเสีย องค์การควรมีการจัดให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่สนับสนุนกิจกรรมการลดของเสีย การหามาตรการป้องกันของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ การหาวิธีการใหม่ๆในการลดปริมาณของเสียที่จะเกิดขึ้นในกระบวนการผลิต (3) มาตรการในการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดของเสีย และ (4) มาตรการการมีส่วนร่วมในการจัดการของเสียการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อลดของเสียโดยมีตัวแทนของแต่ละฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการลดของเสียโดยมีผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุน สอดคล้องกับ Department of Industrial Works (2015) ได้ศึกษาเรื่อง แผนการจัดการกากอุตสาหกรรม พ.ศ. 2558-2562 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. โรงงานจำพวกที่ 3 ที่แจ้งประกอบกิจการแล้ว เข้าสู่ระบบการจัดการกากอุตสาหกรรมโดยดำเนินการแจ้งการขนส่งกากอุตสาหกรรมออกไปบำบัด กำจัด รีไซเคิล เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 5 ปี 2. มีการควบคุม กำกับ ดูแล ยานพาหนะขนส่งกากอันตรายทุกคัน โดยอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานราชการเครือข่าย และระบบการติดตามยานพาหนะโดยใช้เทคโนโลยีผ่านสัญญาณดาวเทียม 3. โรงงานรับบำบัด กำจัด รีไซเคิลกากอุตสาหกรรม ได้รับการตรวจสอบ โดยหน่วยงานของรัฐและเอกชน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบันในการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกของไทย ยังคงมีการใช้เครื่องมือในการจัดการของเสียตามแนวคิดตามนักวิชาการจากทวีปเอเชียและทวีปอเมริกาด้วยความรู้เชิงขั้นตอน (know-how) ของประเทศต่างๆ ในทวีปเอเชียและอเมริกาดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเลือกเครื่องมือในการจัดการของเสีย พร้อมกำหนดมาตรการลดของเสีย พร้อมทั้งหาแนวทางในการป้องกัน/ควบคุม และแก้ไขของเสียบรรจุลงมาตรการและแนวทางลงในแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร 2) การนำเครื่องมือจากที่ใช้จัดการของเสียลงในแผนปฏิบัติการการจัดการของเสียเป็นหมวดหมู่และหน่วยงานการผลิตย่อย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยการปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 60.1 ในขณะที่ปัจจัยการปัจจัยการบริหารโรงงานอุตสาหกรรมด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดนโยบายการจัดการกากของเสียในโรงงาน

อุตสาหกรรม และจัดให้มีการส่งเสริมค่านิยมร่วมในการจัดการกากของเสียในโรงงานอุตสาหกรรม ในทุกส่วนงานการผลิต และปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถร่วมกันอธิบาย การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ได้ร้อยละ 45.7 ในขณะที่ปัจจัยการจัดการของเสียในโรงงานอุตสาหกรรมด้านการแปรรูปมาใช้ใหม่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการจัดการของเสียโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม โดยผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรมควร ที่จะหามาตรการและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการจัดการ ของเสียในอุตสาหกรรมพลาสติกไทยประกอบด้วย 1) มาตรการในการลดปริมาณของเสีย 2) มาตรการในการป้องกันของเสีย 3) มาตรการในการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดของเสีย และ 4) มาตรการ การมีส่วนร่วมในการจัดการของเสีย ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหาร องค์การควรกำหนดนโยบายและมาตรการในการลดปริมาณของเสีย มาตรการในการป้องกันของ เสีย มาตรการในการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดของเสีย และหาแนวทางและมาตรการในการแก้ไขในบริษัท เพื่อให้ได้ประสิทธิผลในการจัดการของเสียภายในหน่วยงานผลิตย่อยทุกส่วนงานภายในองค์กร

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือวิธีการ ประชุมระดมสมอง (Brainstorming Session) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเชิงวิชาการในการลด การควบคุม การป้องกัน และการแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดของเสียในกระบวนการผลิต

2) ควรทำการศึกษาวิจัยโดยการทดลองใช้กับหน่วยงานย่อยในโรงงานอุตสาหกรรม พลาสติกเนื่องจากในแต่ละโรงงานต่าง ๆ จะมีหลายหน่วยผลิตย่อยที่มีคุณลักษณะเฉพาะจึงควร ศึกษาอันจะพัฒนาการจัดการของเสียจากระดับองค์กรไปสู่ระดับหน่วยงานย่อยได้อย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

References

- Department of Industrial Works. (2015). *Industrial Waste Management*. Retrieved March 20, 2016, from [https:// www2.diw.go.th/iwmb/](https://www2.diw.go.th/iwmb/).
- Duangsamorn, F. (2012). *Sufficient Economy Philosophy and the Management of Household's Garbage in Dusit Community, Bangkok*. Faculty of Management Science. Suan Sunandha Rajabhat University.

- National News Bureau of Thailand. (2018). *Plastics Wastes Special Report*. Retrieved Apr 28, 2018, from http://thainews.prd.go.th/website_th/news/print_news/WNRPT6104250010001.
- Office of Industrial Economics. (2017). *Annual Report 2017: Plastic Industry*. Retrieved Jan 14, 2018, from http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_overview/annual2017.pdf
- Thapanan, K. & Suparatchai, W. (2012). *Defectives Reduction in Vacuum Forming Production Process*. Master of Engineering Management. Faculty of Engineering, Dhurakij Pundit University.
- Yodpayung, Y. (2008). *Chemical Industrial Waste Management in Bang Pu Industrial Estate: Case Study of AG-GRO (THAILAND) Company Limited*. An Independent Study in Master of Science in Environment Management. School of Social and Environment Development. The National Institute of Development Administration.

การพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 THE DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATOR MODEL IN 21st CENTURY

สุวดี มงคล** เด่น ชะเนติยัง**

Suwadee Mongkol, Den Chanetiyoung.

Received: September 04, 2018

Revised: March 10, 2019

Accepted: March 24, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ 2) เพื่อพัฒนาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเทคนิคเดลฟาย จำนวน 21 คน และการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอรรถาธิบาย และพรรณนาความ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน ด้วยแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเทคนิคเดลฟาย พบว่า เห็นด้วยกับการพัฒนาองค์ประกอบรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้านคือ 1) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 2) ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวชี้วัดขององค์ประกอบทั้ง 24 ข้อ

** Doctor of Philosophy in Educational Administration, Western University.

** Faculty Staff, Doctor of Philosophy in Educational Administration, Western University.

2. ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาทั้ง 7 คน ต่างเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดของรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมดีแล้ว

3. ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีทั้ง 184 คน พบว่า ทุกคนเห็นด้วยกับองค์ประกอบรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนา, รูปแบบ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

The purposes of the research were to study the factors and indicators of school administrator model in 21st century, and to develop factors and indicators of school administrator model in 21st century.

Research methodology was Mixed Method research between qualitative and quantitative methods. The qualitative research collected data from analyzing documents, in-depth interviewing a group of 21 school administrator experts by Delphi technique, and gathering data from 7 experts by group discussion technique. The quantitative research collected data from 184 samples with questionnaires and analyzed data with descriptive statistics; percentiles mean, standard deviation, median and interquartile ranges.

Research findings

1) The group of 21 school administrator experts strongly agreed with the factors and indicators of 21st century school administrator model which included 1) characters 2) skills 3) roles and 4) responsibilities.

2) By group discussion, all 7 experts concurred with the 4 factors and 24 indicators of 21st century school administrator model.

3) The evaluation of 184 administrators and teachers' opinions of factors and indicators of 21st century school administrator model were at high level.

Keywords: Development, Model, Educational Administrator, 21st Century

1. บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลันในหลายๆด้าน ทั้งด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ การคมนาคม การสื่อสาร ด้านวิทยาศาสตร์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่ได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของคนส่งผลกระทบโดยตรงต่อวิถีการดำรงชีวิตของคนในสังคม และก่อให้เกิดการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจกับนานาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ความสำคัญของการพัฒนาประเทศ จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบทุนหรือทรัพยากรอื่นๆ หากแต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของคนในชาติเป็นสำคัญ การเตรียมคนให้สามารถเผชิญกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนที่ทุกฝ่ายในสังคมไทยต้องให้ความสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างรีบเร่ง เพื่อสร้างประชากรของประเทศให้มีคุณภาพและศักยภาพทั้งนี้เพื่อให้คนในชาติสามารถดำรงชีพได้อย่างเป็นสุขในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาประเทศให้สามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรีทัดเทียมนานาอารยประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 นั้น ได้เสนอแนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทำหลายด้าน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปในด้านต่างๆ คือ ปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบปฏิรูปแนวทางการศึกษาโดยการเน้นให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child Center) ปฏิรูปหลักสูตรและเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน วิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชนโดยเน้นเรื่องการกระจายอำนาจและเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีการยกระดับสถานภาพของวิชาชีพครู การพัฒนาคุณภาพครู ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุน เพื่อระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษา ปฏิรูประบบประกันคุณภาพการศึกษา และให้มีการรับรองและประเมินผลมาตรฐานจากองค์กรภายนอก และปฏิรูปสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ (Office of Educational Reform, 2002)

การพัฒนาทางการศึกษา มุ่งให้เกิดคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ ปฏิเสธไม่ได้ว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหาร

สถานศึกษาถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในกระบวนการ ผู้บริหารโรงเรียนคือ ผู้นำ ที่จะชี้นำ สั่งการ และวางกรอบทิศทางการบริหาร ควบคุม ติดตามดูแลแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางตรงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Suphon Wangsin, 2010)

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตำแหน่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาใดมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มาด้วยความรู้ ความสามารถ เก่ง ดี มีวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นคุณธรรมก็มีแนวโน้มว่าสถานศึกษาจะมือนาคตสโตเปรียบเสมือนกับต้นที่จะนำพาเรือลำน้อยใหญ่ ควบคุม กำกับทิศทางเพื่อเดินทางมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกับลูกเรือของตนได้สำเร็จ แต่หากกับต้นไม่มีประสิทธิภาพเรือลำน้อยใหญ่ก็ม้วนต้องจมหายไปในห้องทะเลหรืออาจต้องเสียเวลาอย่างมากมาเพื่อการเดินทางมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยด้วยความยุ่งยากและมากด้วยอุปสรรคในการบริหารจัดการตนเองและลูกเรือ แม้ว่าในบางครั้งการจัดการสถานศึกษาจะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง แต่หากผู้บริหารเป็นผู้มีความสามารถ ผลลัพธ์ของงานก็อาจมีประสิทธิภาพสูงได้ ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารหรือผู้นำในสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้บริหารไม่ดีหรือไม่พึงประสงค์ แม้การจัดการองค์กรจะถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรย่อมสมบูรณ์ได้ยากและอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรหรือประสิทธิภาพต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในสายตาของบุคลากรในหน่วยงาน มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เพื่อขับเคลื่อนงานขององค์กรให้นำไปสู่ความสำเร็จ

ด้วยความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็น “หัวเรือใหญ่” ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและโดยเฉพาะเมื่อก้าวเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ซึ่งความเจริญก้าวหน้าดำเนินไปอย่างก้าวกระโดด ผู้บริหารสถานศึกษาเองจะต้องมีลักษณะอันพึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่อง “รูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21” ซึ่งผลของการวิจัยจะเกิดประโยชน์ต่อวงการการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาของการวิจัยให้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.2 เพื่อนำเสนอรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ติดตามการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน และสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากแบบสอบถาม จำนวน 184 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 21 คน และสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 ชุด

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดเป็นกรอบรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย รวมทั้งแนวทางการพัฒนาตัวชี้วัดองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยเทคนิค (Delphi Technique) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นำกรอบซึ่งได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนะเพิ่มเติมตัวชี้วัดองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) เพื่อเสริมให้ตัวชี้วัดองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสม และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 สอบถามผู้ปฏิบัติงานจริง เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากขั้นตอนที่ 1 - ขั้นตอนที่ 3

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 รูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน และ 6 องค์ประกอบย่อยในแต่ละด้าน ได้แก่ 1. ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารมี

ความสามารถในการกำหนดทิศทางองค์กร 3) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา
แก้ปัญหา และการตัดสินใจ 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 5) ผู้บริหารมี
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ดิจิตอล และนวัตกรรม และ 6) ผู้บริหารมีความสามารถในการ
สร้างแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
1) ผู้บริหารเป็นนักวิเคราะห์สถานการณ์ 2) ผู้บริหารเป็นผู้มีความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ
3) ผู้บริหารเป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล 4) ผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก กล้าได้กล้าเสีย รู้จักการ
วางแผนเชิงรุก 5) ผู้บริหารเป็นนักสร้างความร่วมมือทั้งในและนอกสถานศึกษา และ 6) ผู้บริหาร
เป็นผู้มีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร 3. ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางด้านวิชาการ ตลอดจนด้าน
การให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารเป็นผู้นำด้าน
การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการใน
สถานศึกษา 3) ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4) ผู้บริหาร
ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและพัฒนา 5) ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรใน
สถานศึกษาและ 6) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 4. ด้าน
คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ผู้บริหารปฏิบัติงาน
ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ 2) ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม
3) ผู้บริหารยึดหลักการประชาธิปไตย และใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน 4) ผู้บริหารเปิดโอกาส
ให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในงาน 5) ผู้บริหารใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์
สูงสุดและ 6) ผู้บริหารมีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

4.2 การสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เห็น
สอดคล้องกันว่า องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 นั้น เหมาะสมดี พร้อมได้แสดงคำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมี
ความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลขนาดใหญ่ หรือ Big data ทั้งนี้เพื่อใช้
เป็นมูลในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร 2) ผู้บริหารควรมีทักษะการ
สร้างแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 3) ผู้บริหารควรมีภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอนาคตการณ์ได้ในศตวรรษที่
21 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และ 5) ผู้บริหารควรเป็น
ผู้นำทางวิชาการ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งควรสร้าง
เครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4.3 การประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่าทุกคนมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการพัฒนาารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

5.1 จากการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 21 คน เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลัก ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 3) ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและตัวชี้วัดขององค์ประกอบหลัก ทั้ง 24 ข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Magnuson, (2001) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซึ่งจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า ในส่วนของคุณลักษณะด้านวิชาชีพนั้น ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญคือ การมีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพตนเองสามารถมอบหมายงานได้เหมาะสม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นมิตร น่าเชื่อถือ มีเวลาให้กับผู้ร่วมงาน มีความสนใจผู้อื่นสามารถวางแผนและจัดระบบงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใช้อำนาจของตนได้อย่างเหมาะสม และในส่วนของคุณลักษณะส่วนตัวนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีเหตุผล มีวิจารณญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีความรอบรู้ เป็นผู้มีความจริงใจ ไม่ใช้อารมณ์ เป็นมิตรอารมณ์ขัน เปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bennis (2000) เสนอว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้จะต้องมีคุณลักษณะบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สง่างาม น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะอย่างไรบ้าง ผู้นำไม่ใช่คนที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่นๆ อย่างน้อยผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐานเช่นเดียวกับมนุษย์เงินเดือนทั้งหลาย ได้แก่ จะต้องมีความซื่อสัตย์ การอุทิศตน ความไม่พยายาพหามาตร้าย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ใจกว้าง และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่สำคัญที่สุดในองค์การสังคมทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั่วไป เวลาราชการและนอกราชการ ด้านสุขภาพร่างกาย จึงต้องมีความ

แข็งแรง เพราะถ้าสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรงแล้ว การดำเนินงานก็จะบกพร่องซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass (1998) ได้ศึกษา ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

- 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรม จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่นๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ มีเขว่นปัญญาดี มีนิสัย การศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัย และกว้างขวาง ชอบกิจกรรม และงานสังคม มีมารยาทสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจดี
- 2) บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้บริหาร จะมีบุคลิกลักษณะ ดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาททางสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้าน โดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลักและวิธีทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่น ศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงานเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการพูดและสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
- 3) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่นและมีความสามารถในทางกีฬา

5.2 การสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 7 คน เห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบหลัก และตัวชี้วัดรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้น เหมาะสมดี พร้อมได้แสดงคำแนะนำ และข้อเสนอแนะสอดคล้องกับงานวิจัยของ Permsuk Permprayun (2008) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี โดยภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะ และด้านการจูงใจ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาด

สถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lukhua Sekuaw (2008) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของบุคลากรครูโรงเรียนพระหฤทัย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนตัวของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารควรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรมีเหตุผลและจริงใจ ส่วนด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์โปร่งใสในการปฏิบัติงาน สำหรับด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล และด้านคุณสมบัติทั่วไปนั้น ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนวิชาชีพของผู้บริหาร ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงาน และขอขยายงานในหน้าที่รับผิดชอบในด้านทักษะความสามารถ ผู้บริหารควรมีทักษะความสามารถในการวางแผนและจัดระบบงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wanchai Sutrisand (2009) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความสามารถในการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 การประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้ง 184 คน พบว่าทุกคนมีความพึงพอใจการพัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sudawan Tempeam (2010) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และความเป็นผู้นำ และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thitima Ama (2011) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านวิชาการ และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sununtha Paungtong, (2011) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัย สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายส่งผลต่อการพัฒนา รูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ (1) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมี นโยบายการบริหารที่แสดงถึงแนวทางการพัฒนาผู้บริหารที่ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ(2) ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้พร้อมกับการ ปฏิบัติหน้าที่ในทุกมิติ (3) ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรแสดง บทบาทให้ตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และ (4) ด้าน คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานเพื่อการ บริหารงานที่โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัย สรุปข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการส่งผลต่อการ พัฒนารูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ (1) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ผู้บริหาร ควรมีความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ (2) ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารควรมี ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3) ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และ (4) ด้าน คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง (1) ควรทำการวิจัยสภาพปัญหาในรูปแบบผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อจะทราบว่าในปัจจุบัน มีปัญหาและความต้องการในประเด็นใดที่สำคัญ และ (2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับจังหวัดอื่น ๆ เพื่อหาแนวทางพัฒนารูปแบบผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีความทันสมัยต่อการบริหารต่อไป

References

- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military and Educational Impact*. Mahwah. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis, W. G. (2000). *Managing the Dream: Reflections on Leadership and Change*. Cambridge. Mass: Perseus.
- Lukhua Sekuaw. (2008). *Desirable Characteristics of Administrators in the Perspective of the Teachers Personnel in Wat Phra Pradaeng School*. Master of Education in Education Administration Graduate School, Chiang Mai University.
- Magnuson, W. G. (2001). *The Characteristics of Successful School Business Managers*. Doctoral Dissertation: University of Southern California.
- Office of Educational Reform. (2002). Management by Education Reform. *Academic Journal*. 5 (6): 23-30.
- Office of the National Education Commission. (2010). *Performance Management*. Bangkok: Arun Printing Co., Ltd.
- Permsuk Permprayun. (2008). *Desirable Characteristics of School Administrators by Opinion of Administrators and Teachers Lopburi Educational Service Area Office* (Master of Thesis). Graduate School: Thepsatri Rajabhat University.
- Rung Kewdeng. (2004). *Corporate School*. Bangkok: Wattana Panich.
- Sudawan Tempeam. (2010). *Desirable Characteristics of School Administrators as Perceived by Teachers Under The Office of Sakaeo Educational Service Area 2*. (Master of Thesis). Graduate School: Burapha University.
- Sununtha Paungtong. (2011). *Desirable Characteristics of School Administrators as Perceived by Teachers Under Local Government Organization, Phuket Province*. (Master of Thesis). Graduate School: Suan Dusit Rajabhat University.

- Thitima Ama. (2011). *Desirable Characteristics of Educational Administrators Under the Jurisdiction of the Office of Primary Education, Chanthaburi District 1*. (Masters of thesis). Graduate School: Burapha University.
- Wanchai Sutrisand. (2009). *Desirable Characteristics of School Administrators as Perceived by The Basic Education Commission. Under The Office of Kalasin Educational Service Area 2*. (Master of Thesis). Graduate School: Burapha University. Mahasarakam Rajabhat University.
- Wiroj Sararattana. (2009). *Management: Principles and Theories of Education*. Bangkok: Thipayawisut.

ปัญหาและแนวทางการปรับปรุงรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

THE PROBLEMS AND GUIDELINE TO IMPROVE LOCAL TAX : CASE STUDY OF
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION MUNICIPALITY AND SUB-
DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA PROVINCE

วิชชุกร นาคธน *

Witchugon Nakthon

Received: June 06, 2019

Revised: June 18, 2019

Accepted: June 26, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) ศึกษาปัญหาการจัดเก็บภาษีและรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เสนอแนวทางการปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษีของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิธีการวิจัยใช้การวิจัยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาด้านรายได้จากการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดจากปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่ให้อำนาจในการจัดเก็บภาษีซึ่งเพียงไม่กี่ประเภท ทำให้มีผลต่อปริมาณรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังล้าสมัยไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมและปัญหาวิธีการในการบริหารจัดการในการจัดเก็บภาษี ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ยังมีระบบการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ แนวทางแก้ไขควรมีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ให้มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่และสภาพ

* Pranakhon Si Ayutthaya Rajaphat University .

เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนดำเนินการปรับปรุงระบบและกลไกการตรวจสอบและกำกับดูแลให้การบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ภาษีท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การปรับปรุง

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) Study problems of revenue and income collection under the management of provincial administrative organizations, municipalities and sub-district administrative organizations in Phranakhon Si Ayutthaya Province; and 2) Suggest guidelines for improving a revenue collection system for provincial administrative organizations, municipalities and sub-district administrative organizations in Phranakhon Si Ayutthaya Province. The instrument used for this qualitative research is an in-depth interview. The content analysis technique is used for data analysis. The study area is located in Phranakhon Si Ayutthaya Province. The results indicate that the problems of revenue and income collection under the management of provincial administrative organizations, municipalities and sub-district administrative organizations in Phranakhon Si Ayutthaya Province include ineffective revenue collection laws which have an impact on the amount of income earned; the laws concerned found not to keep pace with the economic and social changes; insufficient revenue collection systems; and a lack of fiscal self-reliance. The suggested guidelines are as follows: The laws concerning local maintenance revenue should be improved to be in accordance with the area and changing economic conditions. The effective systems and mechanisms for monitoring and supervising the fiscal administration under the management of local administrative organizations should be also improved.

Keywords: Local Revenue, Provincial Administrative Organization, Municipality, Sub-District Administrative Organization, Improvement.

1. บทนำ

การปรับปรุงรายได้ท้องถิ่นให้เพียงพอต่อการจัดทำบริการสาธารณะ เป็นปัญหาสำคัญระดับชาติ ซึ่งมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีทุกจังหวัด(ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) และมีความสำคัญในฐานะเป็นหน่วยงานหลักของรัฐ ที่กฎหมายกำหนดให้จัดทำภารกิจทั้งด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ทั้งในเขตเมืองซึ่งเป็นพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญของประเทศ และเขตชนบทซึ่งเป็นพื้นที่เกษตรกรรม นอกจากนั้นยังมีการกิจตามนโยบายรัฐบาล ตลอดจนแก้ไขปัญหาต่างๆเป็นจำนวนมาก ของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบของตน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ ทำให้ไม่สามารถทำภารกิจให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนได้

รายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น 5 ประเภทคือ ภาษีอากรที่ท้องถิ่นเป็นผู้จัดเก็บเอง ภาษีอากรที่ท้องถิ่นร่วมเก็บกับรัฐบาลกลาง (surcharge taxes) เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน เงินกู้ยืมและเงินสะสม และรายได้อื่นๆของท้องถิ่น

1. ภาษีอากรที่ท้องถิ่นเป็นผู้จัดเก็บเอง แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ (1) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน เป็นภาษีที่เรียกเก็บจากผู้เป็นเจ้าของโรงเรือนและที่ดินที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรือน โดยคำนวณจากค่าเช่ารายปีในอัตราร้อยละ 12.5 โรงเรือนที่เจ้าของอยู่เองได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียภาษี (2) ภาษีบำรุงท้องที่ เป็นภาษีที่เรียกเก็บจากผู้เป็นเจ้าของหรือครอบครองที่ดินส่วนที่ไม่ได้เสียภาษีโรงเรือนและที่ดิน โดยคำนวณจากราคาที่ดินในอัตราต่างๆ สุดแล้วแต่มูลค่าของที่ดิน เจ้าของหรือผู้ครอบครองที่ดินจะได้รับการยกเว้นส่วนหนึ่งของที่ดิน ซึ่งมีขนาดแตกต่างกันไปสุดแล้วแต่ที่ดินดังกล่าวตั้งอยู่ในเขตปกครองท้องที่อะไร โดยได้รับการยกเว้นจำนวนน้อยในเขตเทศบาลนคร และมากสำหรับที่ดินนอกเขตเทศบาล (3) ภาษีป้าย เป็นภาษีที่เรียกเก็บจากป้ายที่เป็นรายชื่อของธุรกิจ เครื่องหมายการค้าหรือรูปสินค้าต่างๆ ทั้งที่ใช้เพื่อประโยชน์ในการแจ้งความหรือในการโฆษณา โดยผู้เป็นเจ้าของป้ายเป็นผู้มีหน้าที่เสียภาษี อัตราภาษีที่แตกต่างกันไปสุดแล้วแต่ขนาดของป้ายและภาษีที่ใช้ (4) ภาษีโรงฆ่าสัตว์ เป็นภาษีเรียกเก็บในอัตราต่างๆ จากผู้ที่นำ โค กระบือ แพะ หมู และสัตว์อื่นๆ ตามที่ระบุไว้ในประกาศกระทรวง ไปฆ่าที่โรงฆ่าสัตว์ในเขตการปกครองท้องถิ่น

2. ภาษีอากรที่ท้องถิ่นร่วมเก็บกับรัฐบาลกลาง (surcharge taxes) กรณีของประเทศไทย รัฐบาลกลางเป็นผู้กำหนดและบังคับใช้กับท้องถิ่นทุกประเภทและทุกขนาดพื้นที่ โดยหน่วยงานของรัฐบาลเป็นผู้จัดเก็บและแบ่งให้กับท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด

3. เงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดิน หมายถึง เงินเงินที่รัฐบาลจัดสรรจากงบประมาณแผ่นดิน ตามหลักเกณฑ์การจัดสรร เงินอุดหนุนมี 2 ประเภทคือ เงินอุดหนุนทั่วไปและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจซึ่งเป็นเงินอุดหนุนเพื่อใช้ดำเนินการตามโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานซึ่งรัฐบาลกลางจะอุดหนุนให้แก่ท้องถิ่นเพื่อดำเนินการตามโครงการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนเป็นกรณีพิเศษตามนโยบาย

4. เงินกู้ยืมและการใช้เงินสะสม ในกรณีที่ท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องใช้เงินเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สามารถขอกู้ยืมเงินจากเงินกองทุนที่กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีรายรับจากการรับฝากเงินสะสมจำนวนหนึ่งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถตั้งจ่ายจากเงินสะสมที่สูงเกินขีดกำหนด อันเป็นผลจากปัจจัยบางประการ เช่นจากการจัดเก็บภาษีได้เกินเป้าหมาย เป็นต้น

5. รายได้อื่นๆ ประกอบด้วยรายได้จากแหล่งต่อไปนี้ (1) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับ เป็นรายได้ของท้องถิ่นที่ไม่ใช่ภาษีอากรเป็นการจัดเก็บจากบริการและการอนุญาต ที่ท้องถิ่นให้แก่ประชาชนในท้องที่โดยอาศัยฐานอำนาจจากกฎหมายต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติสาธารณสุข พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พระราชบัญญัติการพนัน พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าสัตว์และการจำหน่ายเนื้อสัตว์ เป็นต้น รายได้ประเภทนี้ประกอบด้วย เช่น ค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย ค่าใบอนุญาตประกอบการค้าที่ส่งคมรังเกียจ ค่าใบอนุญาตแต่งผมและใช้สถานที่แต่งผม ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตการพนัน ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา เป็นต้น (2) รายได้จากทรัพย์สินและการประกอบกิจการของท้องถิ่น หมายถึงรายได้ที่เกิดจากการให้เช่าทรัพย์สินและดอกเบี้ยจากเงินสะสมในธนาคารเป็นสำคัญในกรณีที่ท้องถิ่นประกอบกิจการเทศพาณิชย์ท้องถิ่นก็จะมีรายได้จากกิจการเหล่านี้ เช่น ผลกำไรจากโรงรับจำนำ เป็นต้น

ปัจจุบันรายได้หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากภาษีอากรที่ท้องถิ่นร่วมเก็บกับรัฐบาลกลาง (Surcharge Taxes) และเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินเป็นหลักโดยเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 80 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพึ่งพิงทางการคลังในระบบการคลังท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญ (Phahol Koweint, 2014) ซึ่งในทางวิชาการด้านการคลัง ความเข้มแข็งทางการคลังหมายถึงสัดส่วนของความแตกต่างระหว่างขีดความสามารถในการหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความจำเป็นในการใช้จ่าย (Ladd, Helen F., and John Yinger, 1989 Miller and Gerald J, 2001) หมายถึงการหารายได้ด้วยตนเองอย่างเพียงพอสำหรับการทำภารกิจตามแผนงานและโครงการต่างๆ โดยไม่ต้องพึ่งพิงงบประมาณจากรัฐบาล

ในขณะที่รัฐบาลกลางมีแนวโน้มที่จะใช้จ่ายงบประมาณในนโยบายสาธารณะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Societies) ในสังคมไทยซึ่งเป็นปฏิกิริยากับ

รายได้จากภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ขณะเดียวกัน ในระบบบริหารราชการแผ่นดินกลับพบว่า แม้ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่มุ่งเน้นให้เกิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างจริงจัง โดยให้มีการถ่ายโอน คน เงิน งานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ตลอดระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมา กลับพบว่าระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาคไม่ได้ลดขนาดลง ในทางตรงกันข้ามกลับพบว่าการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้การจัดสรรงบประมาณให้กับระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีข้อจำกัดอย่างยิ่ง เนื่องจากงบประมาณแผ่นดินอย่างน้อย 1 ใน 3 ต้องถูกจัดสรรแบ่งปันให้กับระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค (ในขณะที่ระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการขยายตัวจำนวนมากและแต่ละแห่งมีแนวโน้มขยายโครงสร้าง กรอบ อัตรากำลังและงบประมาณด้านการบริหารสูงมากขึ้นเช่นเดียวกัน)

นอกจากนั้น นโยบายรัฐบาลบางอย่างได้สร้างภาระทางการคลังให้กับท้องถิ่น เช่นการจ่าย เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพคนพิการ โครงการแก้ปัญหาที่อยู่อาศัยเป็นต้น (Achakorn Wongpreedee, 2012) ดังนั้นจึงคาดหมายได้ว่าระบบการคลังและงบประมาณท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะประสบปัญหาอย่างรุนแรงในอนาคต ซึ่งอาจกระทบต่อคุณภาพในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นอย่างมาก ภายใต้ข้อจำกัดของเงินอุดหนุนจากรัฐบาล สิ่งที่ควรพิจารณาและดำเนินการศึกษาอย่างเร่งด่วน คือการพึ่งตนเองทางการคลังของท้องถิ่น ซึ่งหมายถึงการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการในการหารายได้จากทรัพย์สินและการประกอบกิจการของท้องถิ่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรม รวมถึงการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนร่วมมือกับภาคเอกชนและประชาชนในการจัดทำบริการสาธารณะมากขึ้น

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสาเหตุของปัญหาและศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพทางการคลังของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้พื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นจังหวัดที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นกรณีศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดในปี 2559 จำนวน 691,641 ล้านบาทซึ่งสูงเป็นลำดับที่ 4 ของประเทศ โดยมาจากภาคอุตสาหกรรมร้อยละ 84.6 อันดับที่ 2 คือ สาขาการขนส่ง การขายปลีก ร้อยละ 7.6 อันดับที่ 3 คือ สาขาบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ ร้อยละ 1.4 รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปีของประชากรปี 2559 เท่ากับ 797,416 บาท (Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Office. 2017) เมื่อพิจารณาจากศักยภาพทางเศรษฐกิจและสังคมพบว่า มีโอกาสในการเพิ่มศักยภาพทางการคลังของท้องถิ่นได้อีกมาก แต่อย่างไรก็ตามในภาพรวม องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนใหญ่ไม่สามารถพึ่งพาตนเองทางการคลังได้ มีรายได้ที่มาจากการจัดเก็บเองในเกณฑ์ที่ต่ำ รายได้ส่วนใหญ่มาจากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุนจาก

งบประมาณแผ่นดิน ทำให้ส่งผลกระทบต่อการจัดบริการสาธารณะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนี้ (Witchugon Nakthon, 2016)

ตารางที่ 1 สัดส่วนของรายได้ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลนครจัดเก็บ/
รายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้

องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	รายได้จัดเก็บเอง	รัฐบาลจัดสรรให้	เงินอุดหนุน
องค์การบริหารส่วน จังหวัด	84,429,234 ร้อยละ 7.23	901,499,606	265,784,646
เทศบาลนคร พระนครศรีอยุธยา	23,628,352 ร้อยละ 5.54	185,464,321	241,309,433

ตารางที่ 2 สัดส่วนของรายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บ/รายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้กรณี
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อบต.	รายได้จัดเก็บเอง	รัฐบาลจัดสรรให้	เงินอุดหนุน
ท่าหลวง	162,213 ร้อยละ 0.79	9,654,655	10,823,721
คลองสระแก	3,482,489.17 ร้อยละ 17.55	10,835,346.02	9,009,065
บ้านกลึง	343,703.72 ร้อยละ 1.71	11,794,584	8,357,823
พระขาว	480,859.24 ร้อยละ 1.99	13,323,547	10,808,868
เกาะเกิด	336,239.63 ร้อยละ 1.91	10,995,004	๖,๖๐๓,๒๐๓
คลองน้อย	75,201.99 ร้อยละ 0.37	11,188,066	9,275,628

ตารางที่ 3 สัดส่วนของรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บ/รายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้กรณี
เทศบาลตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เทศบาลตำบล	รายได้ที่จัดเก็บเอง	รายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้	เงินอุดหนุน
ท่าเรือ	2,867,787 ร้อยละ 2.49	37,447,473	77,634,851
ท่าหลวง	2,657,596 ร้อยละ 3.87	32,962,444	35,766,659
นครหลวง	2,269,363 ร้อยละ 3.65	32,962,444	29,287,918
อรัญญิก	5,330,779 ร้อยละ 11.66	29,733,430	16,001,762
บางซ้าย	304,898 ร้อยละ 0.72	29,733,430	12,483,013
บางบาล	304,898 ร้อยละ 0.37	43,296,838	39,024,222
มหาพรหมณ์	1,256,161 ร้อยละ 1.87	37,646,361	29,662,306

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่ารายได้ที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลจัดหามาได้เอง คิดเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีการจัดหารายได้เองด้วยวิธีอื่น ไม่ว่าจะเป็นการประกอบกิจการเชิงพาณิชย์ หรือการดำเนินการในรูปแบบสหการ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ศึกษาปัญหาการจัดเก็บภาษีและการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการจัดเก็บภาษีและการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อการพึ่งตนเองทางการคลังอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงด้านการคลังท้องถิ่น จำนวน 25 คนและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ปัญหาการจัดเก็บภาษีและการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาการจัดเก็บรายได้จากภาษีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดจากปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่ให้อำนาจท้องถิ่นในการจัดเก็บภาษีเพียง 3 ประเภทคือ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและภาษีป้าย ซึ่งเป็นฐานภาษีที่แคบเกินไป ทำให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีงบประมาณไม่เพียงพอ ไม่สามารถจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ปัจจุบันมีการเพิ่มบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลประชาชนมากขึ้น นอกจากนั้นกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เช่นภาษีบำรุงท้องที่ที่ยังคงจัดเก็บโดยใช้อัตราของปี 2524 ซึ่งระยะเวลากว่า 30 ปี สภาพการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปมากทำให้ท้องถิ่นส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติการกิจตามที่กฎหมายกำหนด เช่นในส่วนของภาษีบำรุงท้องที่ ในท้องที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับที่นา กฎหมายกำหนดให้จัดเก็บได้ในอัตราไร่ละ 5 บาท ที่สวนเก็บในอัตราไร่ละ 12.50 บาท (แต่ถ้าปล่อยให้เป็นที่ว่างเปล่าก็เก็บในอัตรา 25 บาท) ซึ่งเป็นอัตราตั้งแต่ปี 2524 แต่การปรับฐานภาษีเพิ่มอาจส่งผลกระทบต่อประชาชน โดยเฉพาะเกษตรกรที่มีรายได้น้อย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่สามารถเพิ่มรายได้จากการเพิ่มภาษีอีกทั้งยังไม่มี การเพิ่มฐานภาษีประเภทต่างๆให้กว้างขึ้น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตชนบท ไม่สามารถเก็บภาษีป้ายและภาษีโรงเรือนได้อย่างเพียงพอ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร รายได้ในส่วนนี้ (ซึ่งเป็นรายได้หลัก) จึงมีไม่มากนัก ส่วนภาษีป้ายมีน้อยมากเพราะส่วนใหญ่เป็นบ้านอยู่อาศัยมีร้านค้าเพียงไม่กี่ร้าน และส่วนใหญ่เป็นร้านค้าเล็กๆในหมู่บ้าน ซึ่งไม่สามารถเก็บภาษีได้ ทั้งนี้พบว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภาษีท้องถิ่นส่วนใหญ่มีผลบังคับใช้มา

เป็นเวลานาน และมีการปรับปรุงเพียงเล็กน้อยเช่นเช่นพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติรายได้เทศบาล พ.ศ. 2497 พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475 พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติจัดสรรรายได้ประเภทภาษีมูลค่าเพิ่มและภาษีธุรกิจเฉพาะให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2534 พระราชบัญญัติจัดสรรเงินภาษีสุรา พ.ศ. 2527 พระราชบัญญัติจัดสรรเงินภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 เป็นต้น

รายได้อื่นนอกจากภาษี ได้แก่ปัญหารายได้จากค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาตและค่าปรับ ซึ่งเป็นรายได้เพียงเล็กน้อย ซึ่งหากกรณีที่อยู่ในท้องถิ่นนั้นไม่ใช่พื้นที่ธุรกิจ ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมหรือบริษัทห้างร้านท้องถิ่นนั้นก็ยิ่งได้ภาษีน้อยจนไม่เพียงพอกับการทำหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้

2) ปัญหาเกิดจากวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บภาษีไม่เหมาะสม เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนมีวิธีการการประเมินภาษีโรงเรือนที่ดำเนินการให้ตรงกับความเป็นจริงได้ยาก เนื่องจากระเบียบที่เกี่ยวข้องมีช่องว่างในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาด้านการตรวจสอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของผู้ประกอบการที่ถูกต้องชัดเจนได้ในทุกประเภทกิจการ จึงจำเป็นต้องใช้การผ่อนปรนกับผู้เสียภาษี ส่งผลให้รายได้จากการจัดเก็บทำได้ไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วย อีกทั้งเอื้อต่อการหลีกเลี่ยงภาษี หรือแม้กระทั่งการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผู้ประเมินกับผู้เสียภาษีได้โดยง่าย นอกจากนั้นเป็นปัญหาด้านการเมืองท้องถิ่น เนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่นบางส่วนเกรงว่าจะกระทบต่อฐานเสียงในการเลือกตั้ง การประเมินภาษีบางประเภทจึงต่ำกว่าที่ควรจะเป็นค่อนข้างมาก ปัญหาที่เกิดจากตัวเจ้าหน้าที่ที่จัดเก็บภาษี ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเช่นการใช้ระบบแผนที่ภาษีและสภาพปัญหาด้านการให้บริการเชิงรุกของเจ้าหน้าที่

3) ปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายกรณีไม่ชำระภาษีที่กำหนดให้ท้องถิ่นต้องบังคับชำระหนี้ด้วยการยึดอายัดทรัพย์สินกับประชาชนตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากลำบากในการปฏิบัติและเป็นการสร้างปัญหาให้แก่เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลมาก ปัญหาอีกประการหนึ่งคือปัญหาการค้างชำระภาษีซึ่งกรณีนี้กฎหมายกำหนดให้ท้องถิ่นดำเนินการเร่งรัดไม่ให้มีภาษีค้างชำระโดยการให้ใช้มาตรการทางปกครองคือให้ท้องถิ่นดำเนินการยึดอายัดทรัพย์สินของผู้ค้างชำระเพื่อมาหักเงินที่ค้างชำระ (พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539) ในทางปฏิบัติ ดำเนินการได้ยากเป็นการสร้างปัญหาให้แก่ผู้ปฏิบัติค่อนข้างมาก และผู้ที่คุ้นเคยกับวิธีการลักษณะนี้ อาจเป็นการสร้างปัญหาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาดให้กับผู้ปฏิบัติปัญหาสำคัญที่มี

ผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษีของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาค่อนข้างมาก ได้แก่ วิธีการในการบริหารจัดการในการจัดเก็บภาษีซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ยังมีระบบการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพทั้งในด้านการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวข้อง

4) ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนใหญ่ ยังขาดการดำเนินการในแผนงานหรือโครงการที่จะเป็นการสร้างรายได้ให้กับท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะกิจการเชิงพาณิชย์ซึ่งกฎหมายกำหนดให้องค์กรปกครองท้องถิ่นทุกรูปแบบสามารถดำเนินการได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการที่มีลักษณะเป็นโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ หรือเป็นการต่อยอด หรือสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าหรือบริการในระดับท้องถิ่น โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ ยุทธศาสตร์ของจังหวัดหรือยุทธศาสตร์ที่มีการร่วมมือหรือร่วมทุนกับภาคเอกชนเช่นสภาหอการค้า สมาอุตสาหกรรม หรือการร่วมทุนกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองในรูปสหการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมในการดำเนินการหลักคือองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีความพร้อมด้านงบประมาณ บุคลากรและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ครอบคลุมทั้งจังหวัด

4.2 แนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการจัดเก็บภาษีและ การพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเพื่อการพึ่งตนเองทางการคลังอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน พบว่า

1) ควรปรับปรุงและแก้ไขโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนระหว่างระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาคกับระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ควรมีการทบทวนภารกิจการจัดบริการสาธารณะทั้งระบบว่าภารกิจใดควรเป็นหน้าที่ของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ภารกิจใดควรเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทใดให้ชัดเจน มิฉะนั้นในระยะยาวรัฐจะประสบปัญหาการจัดสรรงบประมาณให้กับท้องถิ่นอย่างมาก เนื่องจากจำเป็นต้องใช้ในการจัดบริการสาธารณะในส่วนของรัฐบาล ในขณะที่งบประมาณของระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาคยังคงขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และระบบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่สามารถพึ่งตนเองทางการคลังได้

2) ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการคลังและงบประมาณท้องถิ่นทั้งระบบให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรม และทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกันระหว่างภารกิจและงบประมาณ นอกจากนี้ควรเร่งดำเนินการในรูปของประมวลกฎหมายการคลังและงบประมาณท้องถิ่น เพื่อให้มีการบริหารงานคลังและงบประมาณท้องถิ่นที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

3) ปรับปรุงวิธีการเก็บภาษี อากรและรายได้อื่นๆของท้องถิ่นให้ทันสมัย และสะดวก รวดเร็วสำหรับประชาชน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินการ เช่นเดียวกับ ภาคเอกชน เพื่อเป็นการลดความผิดพลาดและขาดประสิทธิภาพของผู้บริหารท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

4) รัฐบาลควรสนับสนุนและผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีแผนยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเชิงรุก ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดหารายได้ ในรูปของกิจการเชิง พาณิชย สหการ หรือความร่วมมือด้านการลงทุนร่วมกับภาคเอกชนให้มากขึ้น และลดการพึ่งพิง งบประมาณจากรัฐบาลลง ทั้งนี้ภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่ยืดหยุ่น ผ่อนปรน ที่จะสามารถกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในลักษณะดังกล่าว เช่นการนำหลักการ การบริหาร หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆมาปรับใช้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นควรมีการปรับลดจำนวน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กโดยการควบรวมและยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลเพื่อลด งบประมาณรายจ่ายที่เป็นรายจ่ายประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณด้านบุคลากร

5. อภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆที่พบว่าพบว่ารายได้ทั้งหมดของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดหาเองได้นั้นค่อนข้างน้อยมากเมื่อเปรียบกับรายได้ของรัฐบาล จึงแสดงให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังพึ่งพาตนเองไม่ได้ในทางภาษีอากร ดังนั้น รัฐบาลควรมีการ กำหนดให้มีการเพิ่มอำนาจในการจัดเก็บภาษีอากรให้กับท้องถิ่นและต้องส่งเสริมขีดความสามารถในการ จัดเก็บภาษีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น การกำหนดอำนาจในการจัดเก็บภาษีขององค์กร ปกครองท้องถิ่น ตามที่เป็นอยู่ในกฎหมายปัจจุบัน อยู่ในภาวะที่ไม่เป็นระบบ สับสน ไร้หลักการ และใน บางกรณีก็ไม่เหมาะสม (Raviwan Intha rawicha, 2017) ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างการคลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีข้อบกพร่อง การพึ่งตนเองทางการคลังมีค่อนข้างต่ำและประชาชนใน ท้องถิ่นมีการหลบเลี่ยงภาษี ค่อนข้างมาก ควรปรับปรุงสมรรถนะทางการคลังของท้องถิ่น แก้ไขกฎหมาย ที่ยังคงใช้อยู่หรือตรากฎหมายใหม่ จัดทำเกณฑ์การจัดสรรรายได้ใหม่พร้อมทั้งขยายฐานภาษีใหม่ ตลอดจนจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อการพึ่งตนเองทางการคลังและการหลบเลี่ยงภาษีของประชาชนใน ท้องถิ่น (Worapit Meemak, 2011) สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยโดยรวมยัง ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่นเท่าที่ควรนัก รวมทั้งโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการ พัฒนาอาจยังมีใช้กิจกรรมที่ก่อให้เกิดมูลค่าทวีคูณ (Multiplier effects) อย่างไรก็ดีตาม มีองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นหลายแห่งที่เห็นถึงความสำคัญและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่นของตน

ตัวอย่างการนำกลยุทธ์ในการพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นไทยเช่น เทศบาลนครภูเก็ตได้มีการจัดผังเมืองและพัฒนาบริเวณชุมชนย่านเมืองเก่าเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่นโดยเน้นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมหรือกรณีสนามบินหรือท่าอากาศยานสุรินทร์ภักดี (Surin Royal Airport) ซึ่งเกิดจากความศรัทธาเริ่มของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และเปิดให้บริการด้านการบินพาณิชย์เป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2545 ระบบโครงข่ายคมนาคมขนส่ง (logistics) และโครงการศูนย์กระจายสินค้าภาคใต้-ทุ่งสง (Cargo Distribution Center - Thungsong) เป็นโครงการที่เกิดขึ้นจากการนำเสนอของตัวแทนสภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช โครงการดังกล่าวเกิดขึ้นจากการส่งเสริมความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐรัฐวิสาหกิจ เอกชน และประชาสังคม โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแก้ไขปัญหาด้านต้นทุนการขนส่ง ส่งเสริมให้อำเภอทุ่งสง เป็นศูนย์กลางการขนส่งสินค้าของภาคใต้เป็นต้น (Sikam Issrachiyos, 2016) กรณีที่น่าสนใจคือการพัฒนาของเทศบาลนครขอนแก่นในการพัฒนาเป็นนครไอซีที โดยการนำไอซีทีมาใช้ในการบริหารและพัฒนาจังหวัด การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม การก้าวสู่ความเป็นเลิศของจังหวัด แบบมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและเอกชน ร่วมลงทุนกับเทศบาล (Apisak Pattanajak and Kultida Tuamsuk, 2016)

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ควรมีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับภาษีบำรุงท้องที่ให้มีความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่และสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นภาษีโรงเรือนให้ทันสมัยและลดการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมินให้น้อยลง ตลอดจนดำเนินการปรับปรุงระบบและกลไกการตรวจสอบและกำกับดูแลให้การบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะทางการบริหารและการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ (Professional)

6.2 เพิ่มจำนวนประเภทภาษีที่ท้องถิ่นจัดเก็บเองเพิ่มขึ้นเช่นภาษีที่พักอาศัยภาษีสิ่งแวดล้อมและภาษีจากการท่องเที่ยวเป็นต้น

6.3 ดำเนินการปรับปรุงระบบและกลไกการตรวจสอบและกำกับดูแลให้การบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสมรรถนะทางการบริหารและการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ (professional)

6.4 ปรับลดจำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กโดยการควบรวมและยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลเพื่อลดงบประมาณรายจ่ายที่เป็นรายจ่ายประจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณด้านบุคลากร

References

- Achakorn Wongpreedee. (2012). Local Fiscal Problems in Thailand: The Perceptions of Municipal Mayors. *Journal of Public and Private Management*, 2012.
- Apisak Pattanajak and Kultida Tuamsuk. (2016). *Factors for Policy Making on The Development of A Province Towards An ICT City*. Information Volume 23(2) (July-December).
- Daungmanee Lowakul.(2007). *Project to Study The Development of Budget System According to The Area Base*. Bangkok: Mister Copy (Thailand).
- Ladd, Helen F., and John Yinger,(1989). *America's Ailing Cities: Fiscal Health and The Design of Urban Policy*. (Baltimore, M.D.: Johns Hopkins University Press.
- Miller, Gerald J., (2001). *Fiscal Health in New Jersey's Largest Cities*, New York, N.J.: Cornwall Center.
- Saman Ngmsanit and Nares Jitsutjritwong. (2016). *Administration on Overlapping Area of Provincial Local Government Administrative Organization According to the Philosophy of Sufficiency.Economy*.Eastern Asia Journal (Social Science and Humanities). 6(2).
- Witchugon Nakthon.(2015). *Good Governance in fiscal administration of Local Administrative Organizations*. *Journal of Social Review* 4(1).(January-April).
- Worapit Meemak. (2011). *The Analysis of Fiscal Structure of Local Governments in Thailand*. *Journal of Management Sciences* 28(2)July - December 2011.

อิทธิพลของพฤติกรรมนักท่องเที่ยวและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวต่อความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอม

THE INFLUENCE OF TOURIST BEHAVIOR AND TOURISM MANAGEMENT ON TOURIST'S SATISFACTION OF KHMER CIVILIZATION ROUTE

สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์*

Suwattana Tungsawat

Received: April 31, 2019

Revised: June 10, 2019

Accepted: June 18, 2019

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมนักท่องเที่ยวและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวต่อความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมนักท่องเที่ยว การบริหารจัดการการท่องเที่ยว และความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอม

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลจากนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงประวัติศาสตร์ในแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอมในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์และสุรินทร์ จำนวน 500 ตัวอย่าง โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ของแต่ละจังหวัดในสัดส่วนที่เท่ากัน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า

1) พฤติกรรมนักท่องเที่ยวและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้รูปแบบการ

* Department of Management, Business Administration Faculty, Rajamangala University of Technology Isan.

ท่องเที่ยวเชิงนิเวศมีความแตกต่างกับรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ โดยพบว่าพฤติกรรมนักท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวมากกว่ารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 2) การสร้างความพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและเน้นการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพการท่องเที่ยวให้สูงขึ้น

คำสำคัญ : พฤติกรรมนักท่องเที่ยว, การบริหารจัดการการท่องเที่ยว, ความพึงพอใจ

ABSTRACT

This study aims 1) to study the influence of tourist behavior and tourism management on tourist satisfaction of Khmer civilization route and 2) to compare the differences in traveling patterns on tourist behavioral, tourism management and tourist satisfaction on the Khmer civilization route. The data were collected from tourists visiting ecological and historical sites in Khmer civilization area in Nakhon Ratchasima, Chaiyaphum, Buriram and Surin. The questionnaire was used as a tool to collect data. The results were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. Then, the hypotheses were tested by structural equation modeling. The results indicated that tourist behavior and tourism management significant influence on tourist satisfaction on Khmer civilization route tourism. In addition, there are a difference between the historical tour and the ecotourism tour. It was found that historical tourist behavior was higher associated with tourism management than that of ecotourism. In order to satisfy tourists and promote tourism on the path of civilization, the relevant agencies should focus on continuously developing a systematic tourism management and public relations. It will enhance the tourism potential.

Keywords: Tourist Behavior, Tourism Management, Tourist Satisfaction

1. บทนำ

ปัจจุบันการท่องเที่ยวของโลกมีแนวโน้มมุ่งเน้นการท่องเที่ยวที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้นนักท่องเที่ยวหลายกลุ่มให้ความสำคัญกับกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ไม่ทำลายธรรมชาติและมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (The official site of Tourism Authority of Thailand, 2017) รวมถึงการนำเอาศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และประเพณีมาเป็นส่วนหนึ่งในตัวสินค้าหรือบริการเพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งซึ่งสอดคล้องกับกระแสเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy) การท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์จึงเป็นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่นำเอาธรรมชาติ ศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์และประเพณีมาเป็นจุดขายเพื่อดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่สนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับธรรมชาติ ศิลปะ วัฒนธรรมและมรดกประเพณีทางประวัติศาสตร์สำหรับประเทศไทยเป็นประเทศที่มีทรัพยากรการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม (Cultural Resources) มากเป็นอันดับ 3 ของภูมิภาคเอเชีย ทั้งนี้โดยมีแหล่งธรรมชาติและประวัติศาสตร์จำนวนมากกระจายอยู่ตามภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศซึ่งแสดงให้เห็นถึง วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ประวัติศาสตร์ วิธีการดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ของชาวบ้านในชนบท (The official site of Tourism Authority of Thailand 2009) ดังนั้นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันและมีศักยภาพในการทำรายได้ให้กับประเทศไทยสูง (Management system certification institute (Thailand), 2007)

“นครชัยบุรีรินทร์” ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์เป็นกลุ่มจังหวัดหนึ่งของประเทศไทยที่มีความได้เปรียบในด้านพื้นที่ซึ่งมีทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาศิลปะ วัฒนธรรมมรดกประเพณีทางประวัติศาสตร์ที่หลากหลายและมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักท่องเที่ยวอย่างเหมาะสมตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ให้เข้ากับยุคสมัยด้วยการจัดทำ Application บนมือถือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวในการค้นหาแหล่งท่องเที่ยว ที่พัก ร้านอาหาร รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมการตลาดหรือ Road Show ทำให้ในแต่ละปีมีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวและพักผ่อนในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรัมย์มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (<https://nakhonchaiburin.wordpress.com/>) และจากผลการสำรวจพฤติกรรมนักท่องเที่ยว ปี พ.ศ. 2557 พบว่า จำนวนนักท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรัมย์เป็นนักท่องเที่ยวชาวไทย ร้อยละ 98.20 และเป็นนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ ร้อยละ 1.80 โดยจังหวัดนครราชสีมา มีนักท่องเที่ยวมากที่สุด ร้อยละ 65.97 รองลงมาคือ จังหวัดชัยภูมิ ร้อยละ 12.50 จังหวัดบุรีรัมย์ ร้อยละ 11.61 และจังหวัดสุรินทร์ ร้อยละ 9.92 ตามลำดับ จากข้อมูลสะท้อนให้หน่วยงานภาครัฐ

เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของกลุ่มจังหวัดดังกล่าว เนื่องจากเป็นงานที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศและประชาชน โดยภาครัฐได้กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์การยกระดับการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และธรรมชาติและวิถีชีวิตควบคู่กับการจำหน่ายสินค้าที่ระลึก ซึ่งมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวหลักและแหล่งท่องเที่ยวรองตามเส้นทางอารยธรรมขอมด้วยการดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาเส้นทางคมนาคมของแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยว เช่น ลานจอดรถ ลานกางเต็นท์ ห้องน้ำ ตลอดจนโครงการพัฒนาศักยภาพ และการรักษาความปลอดภัยเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นแก่นักท่องเที่ยวด้วยการติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิด CCTV อย่างไรก็ตามการขยายตัวของการท่องเที่ยวที่เน้นปริมาณนักท่องเที่ยวหรือการแสวงหา รายได้จากการท่องเที่ยวทำให้แหล่งท่องเที่ยวหลายแห่งเกิดความเสื่อมโทรมและขาดการบริหาร จัดการที่ดีโดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมซึ่งปัญหาดังกล่าว เป็นปัญหาสำคัญ ที่ส่งผลให้ความได้เปรียบและรายได้ของประเทศลดลง (Department of Tourism, 2015: 1)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของ พฤติกรรมนักท่องเที่ยวและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวต่อความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบน เส้นทางอารยธรรมขอมโดยให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำมาสู่ความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยว บนเส้นทางอารยธรรมขอม 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) พฤติกรรมนักท่องเที่ยว และ 2) การบริหารจัดการ การท่องเที่ยว โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงที่มีความ พึงพอใจจึงได้นำแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) มา ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิง ประจักษ์เพื่อยืนยันความสอดคล้องของทฤษฎีกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ ทำการศึกษาและหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (Suksawang, 2014)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมนักท่องเที่ยวและการบริหารจัดการการท่องเที่ยว ต่อความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของรูปแบบการท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านพฤติกรรม นักท่องเที่ยว การบริหารจัดการการท่องเที่ยวและความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารย ธรรมขอม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คือ นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอม โดยการเลือกพื้นที่สำหรับการศึกษาแบบเจาะจง ประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ 1) จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์และสุรินทร์ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักท่องเที่ยว 2) รูปแบบ คือ นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวเชิงนิเวศ จำนวน 250 คน และนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ จำนวน 250 คน เท่ากัน รวมจำนวนทั้งสิ้น 500 คน ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างข้างต้นเป็นไปตามเกณฑ์การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Kline, 2015) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ของแต่ละจังหวัดในสัดส่วนที่เท่ากัน

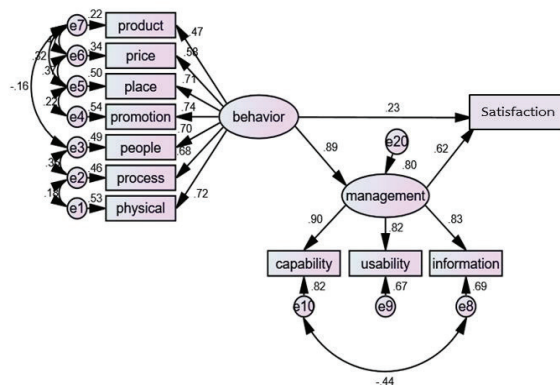
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามโดยผ่านการทดสอบความน่าเชื่อถือ (reliability) ของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัดอันดับ 5 ระดับ โดยทุกกลุ่มตัวแปรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (coefficient Alpha's Cronbach) อยู่ในช่วง 0.953–0.963 ซึ่งมากกว่า 0.7 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Santos, 1999) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนต่อไปได้ สำหรับการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (content validity) โดยการทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบจำลองการวัดพฤติกรรมนักท่องเที่ยวไทย แบบจำลองการบริหารจัดการการท่องเที่ยว และแบบจำลองการวัดความพึงพอใจ พบว่าแบบจำลองการวัดทั้ง 3 แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 3 (Hair, et al., 2010) หรือน้อยกว่า 5 (Schumacker & Lomax, 2004) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) และค่าดัชนี Tucker-Lewis (TLI) มากกว่า 0.90 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) น้อยกว่า 0.08 (Kline, 2015) จึงสรุปได้ว่าตัวแปรแฝงที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 3 ตัวแปรมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างสามารถนำไปวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างได้อย่างเหมาะสม แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของแบบจำลองการวัด

แบบจำลองการวัด (Measurement Model)	ค่าดัชนี วัดความสอดคล้อง
แบบจำลองการวัดพฤติกรรมท่องเที่ยว	$\chi^2 / df = 1.202$; CFI = 0.999; TLI = 0.997; RMSEA = 0.020
แบบจำลองการวัดการบริหารจัดการ	$\chi^2 / df = 2.400$; CFI = 0.981; TLI = 0.973; RMSEA = 0.053
แบบจำลองการวัดความพึงพอใจ	$\chi^2 / df = 2.529$; CFI = 0.989; TLI = 0.981; RMSEA = 0.055

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ในการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .230 ถึง .890 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าไม่เกิน 0.9 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับที่ยอมรับได้ (Field, 2005) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการโครงสร้างความพึงพอใจ พบว่า แบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาเกณฑ์ดัชนีวัดความสอดคล้องได้แก่ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 3.706 ซึ่งน้อยกว่า 5 (Schumacker and Lomax, 2004) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.946 และค่าดัชนี Tucker-Lewis (TLI) เท่ากับ 0.929 ซึ่งมากกว่า 0.900 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.074 ซึ่งน้อยกว่า 0.080 (Kline, 2015) เมื่อพิจารณาค่าขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า พฤติกรรมนักท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการการท่องเที่ยวมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.890 ($p < .001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 พฤติกรรมนักท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.230 ($p < .001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และพบว่าการบริหารจัดการการท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.620 ($p < .001$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 รายละเอียดดังภาพที่ 1



Chi-square = 429.925, df = 116, chi-square/df = 3.706, CFI = 0.946, TLI = 0.929, RMR = 0.025, RMSEA = 0.074

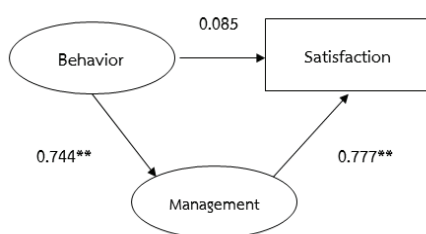
ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างความพึงพอใจ

4.2 ผลการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้าง การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนภายใต้สมมติฐานย่อย 4 สมมติฐานซึ่งเป็นหลักการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนที่มีความเข้มงวดน้อยที่สุด (least restriction) ไปจนถึงการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนที่มีความเข้มงวดมากที่สุด (most restriction) ได้แก่ 1) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบแบบจำลอง (model form) (H_{form}) 2) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (H_{Λ_x}) 3) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปรสังเกตได้ ($H_{\Lambda_{x\theta_s}}$) และ 4) การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของความแปรปรวนขององค์ประกอบ ($H_{\Lambda_{x\theta_s\phi}}$) พบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างความพึงพอใจมีความไม่แปรเปลี่ยนระหว่างรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ พิจารณาจากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องและค่าผลต่างของดัชนีวัดความสอดคล้อง $\Delta\chi^2 / \Delta df$ น้อยกว่า 3 ค่า ΔCFI ΔTLI และ $\Delta RMSEA$ มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ .01 (Byrne, 2008; Chen, Sousa, & West, 2005) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับรูปแบบการท่องเที่ยวทั้ง 2 ประเภท จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องและผลต่างของดัชนีวัดความสอดคล้องในการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลองสมการโครงสร้างการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

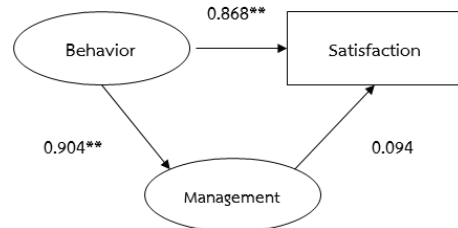
ดัชนี	เกณฑ์	H_{form}	H_{Λ_x}	$H_{\Lambda_x\Theta_\delta}$	$H_{\Lambda_x\Theta_\delta\Phi}$
Chi-square	-	633.774	745.871	797.210	904.921
Df	-	206	221	227	247
Chi-square/df	<5	3.077	3.375	3.512	3.664
CFI	>0.90	0.923	0.906	0.897	0.882
TLI	>0.90	0.886	0.869	0.862	0.853
RMSEA	<0.08	0.065	0.069	0.071	0.073
$\Delta\chi^2 / \Delta df$	<3	-	-0.298	-0.137	-0.152
ΔCFI	≤ 0.01	-	0.017	0.009	0.015
ΔTLI	≤ 0.01	-	0.017	0.007	0.009
$\Delta RMSEA$	≤ 0.01	-	-0.004	-0.002	-0.002

เมื่อพิจารณาค่าขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรของโครงสร้างที่ทำการศึกษาโดยเปรียบเทียบแบบจำลองของการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ พบว่ารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ด้านพฤติกรรมนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 การบริหารจัดการการท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ขณะที่พฤติกรรมนักท่องเที่ยวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ สำหรับรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ตัวแปรด้านพฤติกรรมนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการการท่องเที่ยวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 พฤติกรรมนักท่องเที่ยวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ และการบริหารจัดการการท่องเที่ยวไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ รายละเอียดดังภาพที่ 2



***P<0.001

(ก) การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ



(ข) การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

ภาพที่ 2 ผลการเปรียบเทียบค่าขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงจำแนกตามประเภท

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมนักท่องเที่ยวและการบริหารจัดการท่องเที่ยวต่อความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอม พบว่า พฤติกรรมนักท่องเที่ยวและการบริหารจัดการท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมนักท่องเที่ยวด้านช่องทางการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากทำเลที่ตั้งของแหล่งท่องเที่ยวสามารถเดินทางได้สะดวกสบายรวมถึงเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของแหล่งท่องเที่ยวมีความสะอาด สวยงามและเป็นระเบียบ ลานจอดรถมีความปลอดภัย ห้องสุขาสะอาด มีถังขยะที่เพียงพอ มีป้ายแสดงแผนที่และป้าย บอกทางเข้า-ออกที่ชัดเจน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านแหล่งท่องเที่ยว มีทัศนียภาพและภูมิทัศน์ที่สวยงามมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นและมีพื้นที่กว้างขวางเพียงพอต่อการรองรับนักท่องเที่ยว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suksanchananun (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อการบริการโฮมสเตย์ในเกาะยอ พบว่า ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ได้แก่ ด้านช่องทางการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของแหล่งท่องเที่ยว และด้านแหล่งท่องเที่ยว ส่งผลต่อความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Songsuk (2014) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเกาะพีพีดอน พีพีเล จังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยด้านส่วนประสมทางการตลาด (7Ps) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเกาะพีพีดอน พีพีเล จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Sripairoj and Silanoi (2015) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวในการท่องเที่ยวตลาดย้อนยุค : กรณีศึกษาตลาดเกาะกลอย อำเภอเมือง จังหวัดระยอง พบว่า นักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจในปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการท่องเที่ยว พบว่า ด้านศักยภาพในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก กล่าวคือ แหล่งท่องเที่ยวมีภูมิทัศน์ที่สวยงามรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบไฟฟ้า แสงสว่าง ลานจอดรถ ห้องสุขาได้รับการปรับปรุงและดูแลรักษาเพื่อปลอดภัยของนักท่องเที่ยว รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ พบว่า แหล่งท่องเที่ยวได้คำนึงถึงความสามารถในการรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวให้พอเหมาะกับพื้นที่ด้วยการแบ่งพื้นที่เป็นเขต (Zoning) สำหรับบริเวณท่องเที่ยวและบริเวณอนุรักษ์ เพื่อให้แหล่งท่องเที่ยวมีความสวยงามและสมบูรณ์คงสภาพตามธรรมชาติ และลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการจัดการให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกโดยแหล่งท่องเที่ยวมี

ศูนย์บริการนักท่องเที่ยวเพื่อให้ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว เช่น ข้อปฏิบัติและเส้นทางเดินทางท่องเที่ยว ป้ายเตือนห้ามขีดเขียนผนัง ห้ามทิ้งขยะทิ้งนี้เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและไม่ให้เกิดความเสียหายแก่แหล่งท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ringkananong (2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตพื้นที่อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การบริหารจัดการท่องเที่ยวด้านศักยภาพในการเป็นแหล่งท่องเที่ยว ด้านการจัดการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ และด้านการจัดการให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวชาวไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาขนาดอิทธิพลของพฤติกรรมนักท่องเที่ยวและการบริหารจัดการท่องเที่ยวต่อความพึงพอใจแหล่งท่องเที่ยวบนเส้นทางอารยธรรมขอม โดยมีรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์พบว่า รูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศมีความแตกต่างกับรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ กล่าวคือ พฤติกรรมนักท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการท่องเที่ยวมากกว่ารูปแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สามารถอธิบายได้ว่า นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์เป็นอย่างมากเนื่องจากแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์มีภูมิทัศน์ที่สวยงามและมีโบราณสถานและโบราณวัตถุที่มีความสำคัญทางวัฒนธรรม ประเพณีและประวัติศาสตร์ดังจะเห็นได้จากการที่แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์มีการแบ่งพื้นที่ออกเป็นเขตสำหรับการอนุรักษ์สิ่งปลูกสร้างอันทรงคุณค่า โดยคำนึงถึงความสามารถและความเหมาะสมของพื้นที่ในการรองรับจำนวนนักท่องเที่ยวที่จะเดินทางมาท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ด้วย อีกทั้งนักท่องเที่ยวยังให้ความสำคัญกับการได้รับความรู้เกี่ยวกับข้อควรปฏิบัติต่าง ๆ สำหรับการเดินทางท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกและไม่ให้เกิดความเสียหายแก่แหล่งท่องเที่ยว

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 พฤติกรรมนักท่องเที่ยวมีประเด็นที่แหล่งท่องเที่ยวควรนำไปพิจารณาเพื่อใช้ในการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว ได้แก่ ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ แหล่งท่องเที่ยวควรพิจารณาถึงจำนวนเจ้าหน้าที่ที่คอยให้คำแนะนำหรืออธิบายข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวให้เพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยวและสอดคล้องกับขนาดพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยวทั้งนี้เพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยวได้อย่างทั่วถึงและทันทั่วถึง

6.2 ด้านวิธีให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว ควรพิจารณาถึงจำนวนและขนาดของป้ายแนะนำขั้นตอนเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ป้ายเตือนเกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัย และป้ายข้อควรปฏิบัติ ต่าง ๆ เช่น การแต่งกาย การงดสูบบุหรี่ หรือการงดใช้เสียงในเขตพื้นที่อนุรักษ์ให้มีจำนวนที่เพียงพอและมีขนาดที่เหมาะสมและชัดเจน รวมถึงควรมีการตรวจสอบป้ายที่ชำรุดหรือสูญหายอยู่เสมอซึ่งในกรณีนี้จะทำให้นักท่องเที่ยวไม่สามารถทราบถึงขั้นตอนต่างๆ และข้อควรปฏิบัติในการเดินทางท่องเที่ยว

6.3 ด้านการส่งเสริมการตลาดของแหล่งท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวควรพิจารณาถึงค่าธรรมเนียม การเข้าชมแหล่งท่องเที่ยวสำหรับนักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยวช่วงเทศกาล และควรเน้นและเพิ่มการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่าการบริหารจัดการการท่องเที่ยวยังมีประเด็นที่แหล่งท่องเที่ยวควรนำไปพิจารณาเพื่อใช้ในการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว คือ ด้านการจัดการให้ความรู้และสร้างจิตสำนึก แหล่งท่องเที่ยว ควรพิจารณาถึงการปลูกจิตสำนึกของนักท่องเที่ยวด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการจัดการด้านการท่องเที่ยวเพื่อให้นักท่องเที่ยวสามารถนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

References

- Byrne, B. M. (2008). Testing for Multigroup Equivalence of A Measuring Instrument: A Walk Through The Process. *Psicothema* 20(4): 872-882.
- Chen, F. F., Sousa, K. H., and West, S. G. (2005). Testing Measurement Invariance of Second - Order factor Models. *Structural Equation Modeling* 12(3): 471-492.
- Field, A. P. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.). London: Sage.
- Gee, C. Y. and Choy, J. L. (1989). *The Travel Industry*. New York: Van Nostrand. 98.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Educational International.
- Jittangwattana, B. and Wongpuntanan, P. (2014). *Psychology and Quality of Service tourism*. Bangkok. Chulabook center.

- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York: Guilford publications.
- Kotler Philip. (2003). *Marketing Management*. (11th ed.). New Jersey: Prentice Hall Inc. 95.
- Nakhonchaiburin. (2017). *Nakhonchaiburin Chaem*. Accessed: June 24, 2017, From: <https://nakhonchaiburin.wordpress.com/>
- Parasakul, L. (2012). *Tourist Behavior*. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Ployrungrroj, R. (2015). *Tourist Behavior*. Bangkok: Odeon store.
- Rattanapong, T. (2015). *Effects of Engagement and Satisfaction are More Inclined to Come Back Repeatedly. The Attractions in The Province of Nakhon Si Thammarat*. Thesis. Master of business administration (Tourism Management). Prince of Songkla University.
- Ringkananong, W. (2018). *Ecotourism Management Model Affects on Satisfaction of Thai Tourists in Wang Nam Khiao District, Nakhon Ratchasima Province*. Independent Study. (Master of thesis). Rajamangala University of Technology Isan.
- Robinson and Etherington. (2006). *Customer Loyalty : A Guide for Time Travelers*. New York : Palgrave Macmillan. 6-8.
- Santos, J. R. A. (1999). Cronbach's Alpha: A tool for assessing the reliability of scales. *Journal of extension* 37(2) : 1-5.
- Schumacker, R. E., and Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Suksanchananun, W. (2016). Tourists' Expectation and Satisfaction of Home Stay Services at KOH-YOR. *WMS Journal of Management* 5(1), 60-73
- Suksawang, P. (2014). The Basics of Structural Equation Modeling. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 6(2), 136-145.
- The official Site of Tourism Authority of Thailand. (2009). *Thailand's Travel Information*. Bangkok: Ministry of Tourism and Sports.

สื่อสารการเมือง เรื่อง ปราสาทพระวิหารจำลอง
POLITICAL COMMUNICATION CONCERNING THE PREAH VIHEAR
TEMPLE REPLICA

ทรงพร ทาเจริญศักดิ์*
Songphorn Tajaroensuk

Received: May 05, 2019

Revised: June 17, 2019

Accepted: June 25, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาบริบทการเมืองไทยช่วง ค.ศ. 1962-2016 ที่มีผลต่อปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง (2) วิเคราะห์การสื่อสารการเมืองในกรณีนี้ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ภายใต้กรอบแนวคิดสื่อสารการเมืองของของไบรอัน แมกแนร์ (Brian McNair) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเอกสารและการวิเคราะห์เนื้อหาความของ“ชาวออนไลน์” จากสื่อในกัมพูชาและไทย ผู้วิจัยพบว่า (1) บริบททางการเมืองไทยช่วง ค.ศ. 1962-2016 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อโครงการนี้ (2) สื่อในภาษาอังกฤษ และสื่อในภาษาไทยมีการสื่อสารการเมืองในกรณีนี้แตกต่างกัน โดยสื่อในภาษาอังกฤษมองว่าเป็นความพยายามของกลุ่มชาตินิยมที่อยากได้ปราสาทพระวิหารคืนมา แต่สื่อในภาษาไทยมองว่าชาวศรีสะเกษต้องการสร้างปราสาทพระวิหารจำลองเพื่อเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่นผ่านการท่องเที่ยว แม้จะถูกคัดค้านจากรัฐบาลไทยและกัมพูชา แต่ประชาชนศรีสะเกษยืนยันที่จะหาทางเปิดปราสาทพระวิหารจำลองที่สร้างเสร็จแล้วผามออีแดงให้ได้

คำสำคัญ: การสื่อสารการเมือง; ปราสาทพระวิหาร; ปราสาทพระวิหารจำลอง

* Political Communication College, Krirk University.

ABSTRACT

This article, entitled “Political Communication Concerning Preah Vihear Replica”, has two objectives: (1) to study the political contexts from 1962 to 2016 that influenced the Preah Vihear temple replica project at Pha Mor E-Daeng; and (2) to analyze the political communication involved. This is a qualitative research under the framework of Brian McNair’s Political Communication Model. The research techniques employed are documentary research and content analysis of on-line news reports from various media sources both from Thailand and Cambodia. First, it was found that the political contexts in Thailand and Cambodia from 1962 to 2016 did significantly influence the Preah Vihear temple Replica project at Pha Mor E-Daeng. Because the Preah Vihear temple is situated near to the Cambodian-Thai border, the two neighbors were involved in the ownership dispute of Preah Vihear temple. The International Court of Justice decided twice in favor of Cambodia in 1962 and 2013. Following border clashes in 2008, Cambodia has closed the gate to Preah Vihear temple from Thailand. This prompted the peoples of Si Saket to come up with the Preah Vihear temple replica project at Pha Mor E-Daeng. Second, concerning the analytical study of political communication of the political actors involved, it was found that the Thai mass media in English and those in the Thai language did convey different political messages. Whereas the media in English saw it as another attempt by the ultra-nationalists to reclaim ownership of the Cambodian Preah Vihear temple; however, those in the Thai language saw the project as an effort to revive the local economy through tourism promotion. Despite negative responses from both governments, the peoples of Si Saket challenged, resisted to obey their orders to tear down the said replica.

Keywords: Political Communication; Preah Vihear Temple; Preah Vihear Temple Replica.

1. บทนำ

การสื่อสารการเมือง คือ การสื่อสารทุกรูปแบบที่ดำเนินการโดยนักการเมือง และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการเมืองโดยมีวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง หรือ เป็นการสื่อสารที่สื่อมวลชนนำเสนอเกี่ยวกับการเมือง หรือ เป็นกิจกรรมการสื่อสารที่สื่อมวลชนนำเสนอเกี่ยวกับการเมือง เช่น การรายงานข่าว บทบรรณาธิการ (McNair, 2003) เนื่องจากไทยและกัมพูชาได้มีกรณีพิพาทแย่งชิงปราสาทพระวิหารกันมายาวนานจนคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลโลกถึงสองครั้งในปีค.ศ. 1962 และ 2013 และศาลได้ตัดสินว่าเป็นของกัมพูชา การก่อสร้างปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง ตำบลเสาธงชัย อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งตั้งอยู่ห่างปราสาทพระวิหารในกัมพูชาเพียง 700 เมตร กรณีการสร้างปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง ในช่วงเดือนเมษายน-พฤษภาคม ค.ศ. 2016 จึงดูเหมือนว่าจะเป็นข่าวใหญ่ที่อาจจะกระทบความสัมพันธ์กัมพูชา-ไทย และเกิดความตึงเครียดที่ชายแดนอีกครั้ง สื่อสารมวลชนในทั้งในกัมพูชาและไทยก็ได้สื่อสารการเมืองในเรื่องนี้อย่างน่าสนใจ

ก่อนหน้านี้มีการก่อสร้างปราสาทพระวิหารจำลองครั้งแรกตั้งแต่ปี ค.ศ. 1963 ที่เมืองโบราณ จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อปลอบใจที่คนไทยต้องสูญเสียเขาพระวิหารไป แม้แต่กลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตยก็เคยมาอ่านอ่านแถลงการณ์ทวงคืนแผ่นดินไทยที่ปราสาทพระวิหารจำลองที่เมืองโบราณแห่งนี้ (Prachatai, 2009) มีผู้พยายามจะสร้างปราสาทพระวิหารจำลองแห่งที่ผามออีแดง มาตั้งแต่ในสมัยรัฐบาลอภิสิทธิ์ แต่รัฐบาลกัมพูชาได้ตอบโต้อย่างทันควัน และขู่ว่าอาจร้องเรียนไปยังองค์การยูเนสโก (Phnom Penh Post, 2009) ด้วยเหตุนี้โครงการนี้จึงเงียบหายไป

ตราบนครบทั้งในปี 2015 มีรายงานครึกโครมอีกครั้ง เมื่อสื่อไทย พาดหัวข่าวว่า “ไทยจะพิจารณาเลียนแบบสร้างปราสาทพระวิหารที่เคยเป็นข้อพิพาท” (Khaosod English, 2015) เกือบหนึ่งปีต่อมาหนังสือพิมพ์โพสต์ทูเดย์ เมื่อ 24 เม.ย. 2016 พาดหัวข่าวว่า “ทหารพรานไทยได้สร้าง ‘ปราสาทพระวิหารจำลอง’ บนผามออีแดง” วันต่อมาสื่อกัมพูชาระบุว่า “รัฐบาลกัมพูชาไม่พอใจที่ทหารไทยสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง” (The Phnom Penh Post, 2016b) ต่อมาหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ก็พาดหัวข่าวว่า “ประยุทธ์ตำหนิการสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง” (Bangkok Post, 2016b) ในวันเดียวกัน หนังสือพิมพ์เดอะเนชั่น ก็รายงานว่า “ปราสาทพระวิหารจำลอง ‘ถูกเก็บเข้ากรุ’ เรียบร้อยแล้ว” (Nation Multimedia, 2016a) อย่างไรก็ตาม เพียงหนึ่งสัปดาห์ต่อมา สถานการณ์พลิกกลับว่ามีการอนุญาตให้เปิดปราสาทพระวิหารจำลองได้แล้ว (Bangkok Post, 2016)

ประเด็นการสร้างปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดงจึงเป็นที่สนใจอีกครั้ง ของนักวิชาการที่ติดตามประเด็นความขัดแย้งปราสาทพระวิหาร ดังจะเห็นว่า Lilja-Baaz (2018) เสนอแนวคิดที่ว่า ปราสาทพระวิหารจำลองนั้น เป็นสัญลักษณ์ของการต่อต้านอำนาจรัฐของทั้งรัฐไทยและกัมพูชาที่เป็นคู่ขัดแย้งในกรณีพิพาทปราสาทพระวิหาร และก่อให้เกิดสภาวะสงครามที่พรมแดนไทย-กัมพูชา การสร้างปราสาทพระวิหารจำลองเป็น‘การผลิตซ้ำ’ (repeats) ที่แสดงว่าประชาชนต่อต้านแนวคิดที่ว่า ต้องมีของจริงแท้เพียงอย่างเดียวไม่อาจทำเลียนแบบได้ ในทางการเมืองเป็นการแสดงว่า ประชาชนต้องการสันติภาพ ไม่ต้องการสงครามเพื่อแย่งชิงปราสาทพระวิหารกันอีกต่อไป

ผู้วิจัยได้พบว่า เหตุใดการก่อสร้างปราสาทพระวิหารจำลองครั้งที่สองในปี ค.ศ.2016 นี้ จึงกลายเป็นประเด็นทางการเมืองที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างสองประเทศอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งประเด็นการเมืองเรื่องชาตินิยมทั้งในไทยและกัมพูชามีอิทธิพลต่อปราสาทพระวิหารทั้งในอดีตและปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ Ngoun (2017) ที่ระบุว่า ปราสาทพระวิหารได้ถูกใช้เป็นเครื่องมือของนักการเมืองกัมพูชาในการรวมชาติสมัยสีหนุและการเสริมฐานการเมืองของตนสมัยฮุนเซน ส่วนในไทยลัทธิชาตินิยมถูกนำไปใช้ในการโค่นล้มการเมืองฝ่ายตรงข้าม ลัทธิชาตินิยมได้ถูกนำไปใช้จนเกิดการปะทะกันที่ชายแดนระหว่างสองประเทศระหว่างปี 2008-2013

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาบริบทการเมืองไทยช่วงปี ค.ศ.1962-2016 ที่มีผลต่อโครงการปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง

2.2 เพื่อวิเคราะห์การสื่อสารการเมือง เรื่องปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยเรื่องนี้ เป็นการนำเสนอการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit Of Analysis) คือ“รายงานข่าว” ในรูปแบบของ “ตัวบท” (texts) ที่ได้มาจากเว็บไซต์ต่างๆในรูปของ “ข่าวออนไลน์” จากสื่อสารมวลชนในประเทศกัมพูชาและประเทศไทย โดยใช้กรอบแนวคิดเรื่องการสื่อสารทางการเมืองของของโบรอัน แมกแนร์ เพื่อศึกษาถึงผู้เล่นทางการเมือง (Political Actors) ที่เกี่ยวข้อง (McNair,2003).ในกรณีปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง

4. สรุปผลของการวิจัย

4.1 บริบททางการเมืองตั้งแต่ปี ค.ศ. 1962 ถึง 2016 ที่มีผลต่อการก่อสร้างปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง

ช่วงแรกค.ศ. 1962 ถึง 2013 ศาลโลกสองครั้งตัดสินให้ปราสาทพระวิหารเป็นของกัมพูชา ศาลโลกเมื่อ 15 มิถุนายน ค.ศ. 1962 ตัดสินให้ปราสาทพระวิหารเป็นของกัมพูชา แต่ทั้งนี้ศาลไม่ได้พิพากษาชี้ขาดเรื่องเส้นเขตแดน รัฐบาลสฤทธ์ ณะรัชต์ยอมถอนกำลังออกมาจากปราสาทพระวิหาร แต่ได้ขีดเส้นเขตปราสาทพระวิหารและกันรั้วลวดหนามรอบปราสาทตามมติคณะรัฐมนตรี (Ministry of Foreign Affairs (2013)

ต่อมาในสมัยรัฐบาลชาติชาย ชุณหะวัณ มี สส.จากภาคอีสานเสนอให้ไทยเจรจากับกัมพูชา เพื่อเปิดปราสาทพระวิหารเป็นแหล่งท่องเที่ยว (Nawin Boonseth, 2013: 44-46) ในสมัยรัฐบาล อานันท์ ปันยารชุนได้มีการตกลงกันให้ขึ้น “ปราสาทจากฝั่งไทยตรงเชิงบันไดด้านเหนือ และไทยเป็นผู้คุมทางขึ้น มีป้ายเป็นภาษาไทยและใช้เป็นทางเข้าออกหลักของปราสาท” (Borwornsak Uwanno, 2013: 63). ในสมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัยมีการ “ทดลองเปิดจุดผ่านแดน ณ เขาพระวิหาร” โดยอนุญาตให้นักท่องเที่ยวเข้าชมได้ โดยฝ่ายกัมพูชาเก็บค่าผ่านแดนและกองกำลังสุรนารีช่วยเก็บกู้ระเบิด (Borwornsak Uwanno, 2013: 63).

ในสมัยรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร มีการลงนามใน “ข้อตกลงที่จะร่วมพัฒนาปราสาทพระวิหารเป็นแหล่งท่องเที่ยว 7 ข้อ” (Watcharin Yongsiri, 2011: 31). แต่ทว่าเมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2549 กัมพูชาได้ยื่นเอกสารขอขึ้นทะเบียนปราสาทพระวิหารเป็นมรดกโลกโดยไม่แจ้งให้ไทยทราบสาเหตุอาจเพราะกัมพูชาไม่ไว้ใจไทย จึงมองว่าการขึ้นทะเบียนปราสาทพระวิหารเป็นมรดกโลกนั้นทำให้ไทยมีสิทธิในเชิงสัญลักษณ์เหนือปราสาทพระวิหาร (Puangthong Pawakapan, 2013: 90) ในสมัยรัฐบาลพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ กัมพูชาได้ยื่นขอขึ้นทะเบียนมรดกโลกเป็นครั้งที่สองกับยูเนสโก โดยได้แนบแผนที่ซึ่งล้ำเข้ามาในพื้นที่ทับซ้อน 4.6 ตารางกม. รัฐบาลสุรยุทธ์จึงได้เห็นขอบเฉพาะในหลักการ แต่ทว่าดังว่าแผนที่ที่กัมพูชาแนบมานั้นได้ล้ำเข้ามาในพื้นที่ทับซ้อน 4.6 ตาราง กม. (Noppadon Pattama, 2016: 53)

ในสมัยรัฐบาล นายสมัคร สุนทรเวช กัมพูชาได้ยื่นขอขึ้นทะเบียนมรดกโลกเป็นครั้งที่สาม โดยได้แนบแผนที่ประกอบซึ่งไม่รู้จัก ‘พื้นที่ทับซ้อน ไทย-กัมพูชา’ จึงลงนามใน “ข้อตกลงร่วม” (Joint Communiqué) แต่ฝ่ายต่อต้านรัฐบาล นายสมัครได้ปลุกกระแสชาตินิยมและทำการประท้วงจนต้องยกเลิกข้อตกลงนี้ หลังจากยูเนสโกมีมติเอกฉันท์ให้กัมพูชาขึ้นทะเบียนให้ตัวปราสาทพระวิหารเป็นมรดกโลกในวันที่ 8 กรกฎาคม 2008 กรณีนี้ได้กลายเป็น “จุดเริ่มต้นของความขัดแย้ง”

ทางการเมืองระหว่างสองประเทศ จนเกิดมีการตริ่งกำลังตามแนวชายแดน และการปะทะกันรุนแรงหลายครั้งในสมัยรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ จนกัมพูชาได้นำประเด็นพิพาทนี้ไปร้องเรียนต่อศาลโลก ซึ่งศาลโลกเมื่อ 11 พฤศจิกายน พ.ศ.2556 ยืนยันให้กัมพูชาเป็นเจ้าของ ‘ชะง่อนผา’ (promontory) ซึ่งปราสาทพระวิหารตั้งอยู่ แต่ให้ไทยและกัมพูชาไปตกลงกันเองเกี่ยวกับพื้นที่ทับซ้อน 4.6 ตร.กม. (Songphorn Tajaroensuk, 2016).

4.2 ช่วงที่สองค.ศ. 2014 ถึง 2016 กรณีปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง

หลังจากมีการปะทะตามชายแดนกันรุนแรง ฝ่ายกัมพูชาได้ปิดด่านชายแดนด้านปราสาทพระวิหารทำให้นักท่องเที่ยวไม่สามารถขึ้นไปชมได้จากฝั่งจังหวัดศรีสะเกษ หนึ่งปีต่อมาภูมิภาคเอกซนเสนจะสร้างปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง แต่ถูกคัดค้านโดยนายก อบจ.และผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษอันเป็นตัวแทนอำนาจรัฐจากส่วนกลาง ดังพาดหัวข่าว 25 พ.ค. 2009 “ศรีสะเกษค้านสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง” จากกรุงเทพธุรกิจ ด้านหนังสือพิมพ์ Phnom Penh Post (2009) ของกัมพูชา ก็ระบุว่า รัฐบาลกัมพูชาเดือดดาลมากเมื่อทราบข่าวนี้ หลังจากนั้นข่าวคราวเกี่ยวกับโครงการปราสาทพระวิหารจำลองก็เงียบหายไป

เจ็ดปีต่อมาชาวศรีสะเกษจึงเริ่มเคลื่อนไหวอีกครั้ง หลังจากศาลโลกมีคำตัดสินครั้งที่สองในปี พ.ศ. 2556 ยืนยันอีกครั้งว่าปราสาทพระวิหารเป็นของกัมพูชา สำนักข่าว INNNews ได้พาดหัวข่าวเมื่อ 24 ธ.ค. 2014 ว่า “วอนรัฐเร่งเจรจาเปิดเขาพระวิหารหนุนท่องเที่ยว” เนื่องจากประชาชนบ้านภูมิซรอล ต.เสาธงชัย อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ นำโดย กำนันวิระยุทธ ดวงแก้ว เสนอให้รัฐบาลไทยให้เจรจากับรัฐบาลกัมพูชา เพื่อเปิดปราสาทพระวิหารให้นักท่องเที่ยวได้ชื่นชมความเคลื่อนไหวครั้งนี้ได้รับการขานรับจากภาคเอกชนนำโดย ดร.กัลยาณี ธรรมจารีย์ ประธานสภาอุตสาหกรรมธุรกิจท่องเที่ยว จ.ศรีสะเกษ แต่ทว่าระหว่างการเยือนกัมพูชาครั้งแรกของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เห็นได้ชัดว่ากัมพูชาไม่ต้องการให้ไทยยุ่งเกี่ยวในปราสาทพระวิหารอีกต่อไปทั้งนี้หนังสือพิมพ์ของกัมพูชาระบุว่า ขณะนี้ฝั่งกัมพูชามี ถนนดี มีโรงแรมหรู แล้ว นักท่องเที่ยวจึงไม่จำเป็นจะต้องเข้ามาเยือนปราสาทพระวิหารจากฝั่งไทย (Cambodian Daily, 2014).

เมื่อรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ไม่สามารถตอบสนองข้อเรียกร้องของชาวจังหวัดศรีสะเกษ พวกเขาจึงแสวงหาความร่วมมือในจังหวัด 5 ส.ค. 2015 สื่อผู้จัดการออนไลน์พาดหัวข่าวว่า “ทหารเตรียมพัฒนา ‘ผามออีแดง’ รับ AEC เอกชนเสนอสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง” โดย ดร.กัลยาณี ธรรมจารีย์ ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษด้านท่องเที่ยว ระบุว่าได้หารือกับทางฝ่ายทหารเพื่อเสนอให้ทางกองกำลังสุรนารีได้เข้ามาช่วยในการสร้างปราสาทพระวิหารจำลองขึ้นบนบริเวณผามออีแดงเหมือนที่จัดสร้างไว้ที่บริเวณหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 23

ในวันรุ่งขึ้นชาวประชาสัมพันธ์จังหวัดศรีสะเกษได้รายงานว่า ทหารเห็นด้วยที่ฝ่ายเอกชนเสนอสร้างปราสาทพระวิหารจำลองขึ้นบนบริเวณผามออีแดง เช่นเดียวกับสื่อข่าวสดภาคภาษาอังกฤษ ก็ระบุว่า ทหารไทยได้เห็นชอบที่จะทำตามข้อเรียกร้องของภาคธุรกิจ

สี่เดือนต่อมา 18 ธันวาคม 2015 ชาวไทยพีบีเอส พาดหัวข่าวว่า “ไทยตัดกัญญาแจประตูขึ้นเขาพระวิหาร รอ ‘ประยุทธ์’ เจริญ ‘ฮุนเซน’ ใช้พื้นที่พิพาทร่วม” ทั้งนี้ พ.อ. ธนศักดิ์ มิตรภานนท์ ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี ยืนยันว่า การตัดกัญญาแจล่องประตูหลักเป็นสิทธิที่ไทยทำได้ เพราะกัญญาแจอยู่ในฝั่งไทย ทั้งนี้พ.อ.ธนศักดิ์ หวังว่าจะมีการเปิดเจรจากับทั้ง 2 ประเทศ เรื่องนี้ระหว่างการเดินทางมาเยือนไทยของสมเด็จฮุนเซน นายกรัฐมนตรีกัมพูชา

หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์รายงาน ว่า นายพลเดียบันห์ และพลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรีและรมว.กลาโหมไทย กำลังหารือกันเมื่อ 24 มีนาคม เรื่องการเปิดด่านชายแดนที่ปราสาทพระวิหาร แต่ยังไม่ยืนยันว่าจะเปิดเมื่อไร (Bangkok Post, 2016f) อย่างไรก็ตาม เพียงสัปดาห์ต่อมา นายพลเดียบันห์ ได้ปฏิเสธว่า ในการหารือกับพลเอกประวิตรว่าไม่ได้มีวาระเรื่อง ปราสาทพระวิหาร เพียงแต่มีการหารือเรื่องจะเปิดด่านชายแดนบางแห่ง แต่ไม่ใช่ที่ปราสาทพระวิหาร (Bangkok Post, 2016)

25 เมษายน 2016 หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ โดย วาสนา นาน่วม ชาวได้รายงานว่าการช่างของกองกำลังสุรนารี ได้สร้างปราสาทพระวิหารจำลองเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาผามออีแดง บนจุดสูงสุดของวนอุทยานเขาพระวิหารในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งห่างจากปราสาทพระวิหาร 700 เมตร นักท่องเที่ยวสามารถมองเห็นตัวปราสาทพระวิหารในกัมพูชาได้ (Bangkok Post, 2016c)

26 เมษายน 2016 นายพาย สีพัน โฆษกรัฐบาลกัมพูชาตอบโต้ทันควันว่าไม่เห็นด้วยกับการสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง หากจะมีการพัฒนาร่วมกับไทยในกรณีปราสาทพระวิหาร จะต้องรอจนกว่าประเด็นพรมแดนไทย - กัมพูชาจะได้ข้อยุติ รัฐบาลกัมพูชาต้องการให้มีการปักเสาหลักเขตแดนให้เรียบร้อยก่อน (Phnom Penh Post, 2016a)

แม้จะมีเสียงคัดค้านจากฝั่งกัมพูชา แต่สื่อสารมวลชนไทยต่างประสานเสียงตอบรับการสร้างปราสาทพระวิหารจำลองในทางบวก เช่น ไทยพีบีเอสที่รายงานว่า “กำลังจะมีการเปิดเขาพระวิหารจำลองแล้วที่ผามออีแดง” (Thai PBS, 2016a). นอกจากนี้ยังมีการพาดหัวข่าวอย่างตื่นเต้นเร้าใจชวนให้ผู้คนเดินทางไปเยี่ยมชม เช่น “ฮือฮา ทหารเร่งสร้างปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง พร้อมเปิดให้ปชช.เข้าชมได้” (มติชนออนไลน์ 2 พฤษภาคม 2016) และ “เหมือนจริง! เตรียมเปิดให้ชม “ปราสาทพระวิหารจำลอง” บนผามออีแดง ฝีมือทหารไทย”, (Online Manager, 2016).

สองวันต่อมา ศุภลักษณ์ กาญจนขุนดี จากหนังสือพิมพ์เดอะเนชั่น ได้สื่อสารการเมืองว่า กรณีปราสาทพระวิหารจำลองสะท้อนความเจ็บปวดที่ร้าวลึกของกลุ่มชาตินิยมไทย ดังที่จอมพลสฤษดิ์เคยให้สัญญาว่า แม้จะแพ้คดีในศาลโลกในปี 1962 แต่ก็จะเอาปราสาทพระวิหารคืนมา ความขมขื่นนี้มาแสดงออกในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ โดยกลุ่มนี้ได้ทำทุกวิถีทางมิให้กัมพูชาขึ้นทะเบียนปราสาทพระวิหารเป็นมรดกโลก เมื่อขัดขวางไม่สำเร็จก็ทำให้สถานการณ์ร้อนแรง จนเกิดปะทะตามชายแดน จนกัมพูชาต้องฟ้องศาลโลกเป็นครั้งที่สอง และกลุ่มชาตินิยมไทยก็พ่ายแพ้อีกในปี 2013 ในสายตาคนภายนอกแม้ว่าการสร้างปราสาทพระวิหารจำลองจะดูสิ้นคิด แต่ก็เป็นการปลอบใจกลุ่มชาตินิยมไทยให้คลายความเจ็บปวด (Nation Multimedia, 2016) อย่างไรก็ตามหนังสือพิมพ์เดอะเนชั่นได้พาดหัวข่าวต่อมาว่า “ปราสาทพระวิหารจำลองถูกต้องเสียแล้ว” (Nation Multimedia, 2016).

6 พฤษภาคม 2016 หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ระบุว่าปราสาทพระวิหารจำลองอาจถูกสั่งให้รื้อทิ้ง (Bangkok Post, 2016) ยิ่งไปกว่านั้น สองต่อมวันหนังสือพิมพ์เซมเรไทมส์ของกัมพูชาพาดหัวข่าวว่า “ผู้บัญชาการปราสาทพระวิหารจำลองถูกย้าย” (Khmer Times, 2016) นอกจากนี้หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ยังรายงานเมื่อ 9 พฤษภาคม 2016 ว่ากัมพูชาประณามการสร้างปราสาทพระวิหารจำลองอย่างรุนแรง โดยอ้างว่าขัดกับหลักการของชาติอารยะ และโจมตีพวกชาตินิยมไทยที่ยังไม่ยอมรับคำตัดสินศาลโลกว่า ปราสาทพระวิหารเป็นของกัมพูชา ตามด้วยพาดหัวข่าวว่า ประยุทธ์ดำหนิ การสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง” (Bangkok Post, 2016)

9 พฤษภาคม 2016 บทบรรณาธิการหนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์ ได้สื่อสารการเมืองว่าไม่เห็นด้วยที่มีการสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง เนื่องจากที่ตั้งไม่เหมาะสม อยู่ใกล้กับปราสาทของจริงมากเกินไป นอกจากนี้ยังวิพากษ์กลุ่มชาตินิยมไทยว่าเป็นเพียงเสียงส่วนน้อยที่ยังทำใจยอมรับความจริงไม่ได้ หน่วยงานของรัฐบางหน่วยก็มีทัศนคติและพฤติกรรมหลายอย่างที่แสดงว่าไม่ยอมรับคำพิพากษาของศาลโลกทั้งสองครั้ง คนกลุ่มนี้แหละที่ทำให้ชายแดนไทย-กัมพูชาตึงเครียด จนทหารบาดเจ็บล้มตายก็เพราะคลั่งชาติ โครงการก่อสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง คือ ตัวอย่างล่าสุด (Bangkok Post, 2016)

ที่จังหวัดศรีสะเกษ สื่อโทรทัศน์ไทยพีบีเอส 9 พฤษภาคม 2016 รายงานว่า หัวหน้าอุทยานแห่งชาติเขาพระวิหารที่จังหวัดศรีสะเกษไม่เห็นด้วยที่มีคำสั่งนี้ และย้ำว่าโครงการสร้างก่อปราสาทพระวิหารจำลองนี้อยู่ในแผนแม่บทของอุทยาน เพราะคนไทยข้ามไปฝั่งเขมรไม่ได้ จึงอยากให้นักท่องเที่ยวยังคงเข้ามาในพื้นที่เขามออีแดงเหมือนเดิม (Thai PBS, 2016)

นอกจากนี้ยังมีการแสดงความไม่เห็นด้วยกับการชะลอหรือทุบทิ้งโครงการปราสาทพระวิหารจำลองอย่างกว้างขวาง ดังพาดหัวข่าว“เป็นเรื่อง! ชาวกันทรลักษ์ค้านปิด-ทุบทิ้ง ‘ปราสาทพระวิหารจำลอง’” ซึ่งตั้งในแผ่นดินไทย”จากผู้จัดการออนไลน์ วันรุ่งขึ้นดูเหมือนว่าทั้งนายกรัฐมนตรีและรมต.กลาโหมไทยจะยอมรับว่าปราสาทพระวิหารจำลองตั้งอยู่บนแผ่นดินไทยจึงจะไม่กระทบกัมพูชา ดังพาดหัวข่าวจากไทยรัฐออนไลน์. “นายกฯ-บิ๊กป้อม” ยันปม ‘พระวิหารจำลอง’ ไม่กระทบสัมพันธ์ ‘ไทย-กัมพูชา” จึงจะเห็นว่าสื่อไทยรายงานตรงกันว่า จะไม่มีการทุบทิ้งปราสาทพระวิหารจำลอง ดังพาดหัวข่าว “มทก. 2 ยันไม่ทุบ ‘ปราสาทพระวิหารจำลอง’ บนผามออีแดงทิ้ง”(ไทยรัฐออนไลน์)“มทก.2 ยันไม่รู้ปราสาทพระวิหารจำลอง”(เดลินิวส์) และ“มทก.2 ชี้สร้างพระวิหารจำลองอาจกระทบสัมพันธ์ไทย-เขมร แต่ยันไม่ทุบทิ้ง” (MGR Online,2019)

หลังจากรัฐบาลยอมไม่ทุบทิ้งปราสาทพระวิหารจำลอง ชาวจังหวัดศรีสะเกษก็รู้สึกบั่นทอน โดยเรียกร้องให้เปิดปราสาทให้ประชาชนเข้าชมเพื่อกระตุ้นการท่องเที่ยว ดังพาดหัวข่าว: “ชาวกันทรลักษ์ วอนเปิด ‘ปราสาทพระวิหารจำลอง’ หวังกระตุ้นท่องเที่ยว”(มติชนออนไลน์) และ“ชาวกันทรลักษ์จีเปิด ‘ปราสาทพระวิหารจำลอง’ ให้ ปชช.เข้าชม หลังนายกฯ ลั่นไม่ทุบทิ้ง” (MGR Online,2019) “ชาวกันทรลักษ์ร้องเอาออกผ้าคำคลุม ‘ปราสาทพระวิหารจำลอง’ ให้นักท่องเที่ยวชม”(MGR Online) “ชาวกันทรลักษ์ วอน นายกฯ อนุญาตเปิดพระวิหารจำลอง กระตุ้นท่องเที่ยว-ศก.(Thairath Online,2019)

ผู้จัดการออนไลน์เกาะติดข่าวที่มีการโยกย้าย พันเอกธนศักดิ์ มิตรภานนท์ ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 6 (ผบ.ร.6) มาเป็นนายทหารฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา เนื่องจากกระทรวงการต่างประเทศร้องเรียนว่าสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง จะกระทบความสัมพันธ์กับกัมพูชา นอกจากนี้ยังเป็นการกระทำโดยพลการไม่เคยแจ้งผู้บังคับบัญชาทราบ ดังพาดหัวข่าว10 พ.ค. 2559 “บานปลาย! ผบ.ทบ.ดึงฟ้าผ่าผบ.ร.6 ปมสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง หวั่นกระทบเขมร”(MGR Online,2019)

นอกจากนี้ประชาชนยังมีการร้องเรียนเรียกร้องความเป็นธรรมให้กับพันเอกธนศักดิ์ มิตรภานนท์ ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ 6 (ผบ.ร.6) ผู้ได้สั่งการให้ทหารไปดำเนินการก่อสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง ด้วยเงินส่วนตัวจำนวน 5 ล้านบาท ดังพาดหัวข่าวผู้จัดการออนไลน์ 13 พ.ค.2016 “ชาวกันทรลักษ์ร้องเอาออกผ้าคำคลุม ‘ปราสาทพระวิหารจำลอง’ ให้นักท่องเที่ยวชม” และ“สมาคมครู กคน.อุบลฯ ยื่นหนังสือถึงนายกฯ ขอความเป็นธรรมให้ผู้การกรมทหารราบที่ 6” ยิ่งไปกว่านั้นยังมีการวิจารณ์ประเด็นนี้อย่างกว้างขวางว่า รัฐบาลไทยเอาใจกัมพูชามากไปหรือไม่

ดังพาดหัวข่าวผู้จัดการออนไลน์ 14 พ.ค.2016 “เต็งฟ้าผ่า-สั่ง “ปิด” พระวิหารจำลอง ย้ายหัวใจไทย เอาใจ “ฮุนเซน”??? ”

ในที่สุดความพยายามของชาวศรีสะเกษก็ประสบความสำเร็จ เมื่อฝ่ายทหารเห็นด้วยว่าไม่ต้องทุบทิ้ง แต่ให้เปิดให้นักท่องเที่ยวเข้าชมได้เพราะอยู่ในดินแดนไทย (Bangkok Post, 2016). หนังสือพิมพ์พนมเปญโพสต์ของกัมพูชา ก็อ้างรายงานเดียวกันนี้จากบางกอกโพสต์ว่า ไทยได้ยกเลิกแผนการที่จะทุบปราสาทพระวิหารจำลอง โดยในครั้งนี้นี้ไม่มีเสียงคัดค้านจากทางฝั่งกัมพูชา ทั้งๆที่ก่อนหน้านี้ พาย สีพัน โฆษกรัฐบาลกัมพูชา ได้เคยแถลงว่า จริงอยู่ไทยสามารถสร้างได้ในดินแดนไทย แต่จะกระทบความสัมพันธ์ และไม่เป็นผลดีต่อการเจรจาเรื่องพิพาทเขตแดน Phnom Penh Post. (2016).

4.3. วิเคราะห์การสื่อสารการเมือง เรื่องปราสาทพระวิหารจำลอง

ในการวิเคราะห์การสื่อสารการเมือง เรื่องปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดงนี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ บทบาทของ “ผู้เล่นทางการเมือง”(political actors) ว่าใครบ้างที่มีบทบาทหลักในการสื่อสารการเมือง เรื่องปราสาทพระวิหารจำลอง ตามทฤษฎีของไบรอัน แมกแนร์ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่าง สื่อสารมวลชน นักการเมืองและประชาชน ดังจะเห็นว่าในกรณีนี้ประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษ เป็น “ผู้เล่นทางการเมือง” ที่มีบทบาทนำ โดยสามารถใช้สื่อสารมวลชนมาช่วยให้เป้าหมายในการสร้างและเปิดปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดงให้ได้จนสำเร็จ ดังจะเห็นว่าหลังจากกัมพูชาได้ปิดด่านชายแดนด้านปราสาทพระวิหารในปี 2009 ทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวที่เคยข้ามไปชมปราสาทพระวิหารในกัมพูชาลดจำนวนลง จนกระทบต่อเศรษฐกิจท้องถิ่น เริ่มแรกประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษได้ขอให้หน่วยรัฐระดับจังหวัดไปขอให้รัฐบาลโดยกระทรวงต่างประเทศไปเจรจากับกัมพูชาที่จะขอเปิดด่านด้านปราสาทพระวิหาร เมื่อไม่สำเร็จเพราะกัมพูชาไม่ยอมเปิดด่านด้านนี้ ประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษก็ไม่ท้อถอย แต่เดินทางไปแสวงหาความร่วมมือจาก “ผู้เล่นทางการเมือง” ที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับหน่วยทหารจากกองกำลังสุรนารีโดยนายทหารท่านนี้ได้ออกทุนและดำเนินการก่อสร้างปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง จนแล้วเสร็จสมบูรณ์ แม้ว่าจะเสี่ยงต่อการกระทำการเกินหน้าที่

เมื่อปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดงได้สร้างแล้วเสร็จ สื่อสารมวลชนหลักทั้งไทยและอังกฤษในประเทศไทยแทบทุกสื่อ ตลอดจนสื่อหนังสือพิมพ์ในประเทศกัมพูชา ก็ได้เข้ามาแสดงบทบาทเป็น “ผู้เล่นทางการเมือง” กันอย่างเต็มที่ ดังจะเห็นว่า หนังสือพิมพ์ในประเทศกัมพูชาได้ลงมาเป็นปากเสียงให้รัฐบาลกัมพูชาในการคัดค้านปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดงอย่างเต็มที่

น่าสังเกตว่ารัฐบาลกัมพูชาได้ระมัดระวังพอสมควรในการสื่อสารการเมืองประเด็นนี้ จึงใช้ระดับโฆษกรัฐบาลมาเป็น“ผู้เล่นทางการเมือง”โดยระดับนายกรัฐมนตรี. สุนเซ็นไม่แสดงบทบาทในเรื่องนี้

ในด้านสื่อสารมวลชนหลักทั้งไทยและอังกฤษในประเทศไทยนั้น จะเห็นว่า ทักษะของสื่อสารมวลชนภาษาอังกฤษ แตกต่างจาก สื่อสารมวลชนในภาษาไทย ดังจะเห็นว่า สื่อไทยส่วนใหญ่มักจะสื่อสารการเมืองในทางบวก รายงานข่าวโดยเฉพาะพาดหัวข่าวในเชิงสนับสนุนการเคลื่อนไหวเรียกร้องของประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษที่ไม่ยอมให้อพยพกันอย่างต่อเนื่องในด้านสื่อสารมวลชนภาษาอังกฤษ จะเห็นว่า บทบรรณาธิการของหนังสือพิมพ์ภาษาอังกฤษฉบับหนึ่งได้สื่อสารการเมืองว่า ไม่เห็นด้วยที่มีการสร้างปราสาทพระวิหารจำลองและวิพากษ์วิจารณ์ผู้ก่อสร้างว่าฝักใฝ่ลัทธิชาตินิยม ในขณะที่อีกฉบับหนึ่งแม้ไม่เห็นด้วยแต่ก็พยายามจะมองอย่างเข้าใจว่า แม้ว่าการสร้างปราสาทพระวิหารจำลองจะดูสิ้นคิด แต่ก็เป็นการปลอบใจกลุ่มชาตินิยมให้คลายความเจ็บปวดจากการสูญเสียปราสาทพระวิหารองค์จริงให้แก่กัมพูชาไป

การสร้างปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดงนั้น ตามทัศนะของ Lilja-Baaz (2018) ถือเป็นการที่ประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษยอมรับว่า ปราสาทพระวิหารนั้นเป็นของกัมพูชา และปฏิเสธที่ไปแย่งชิงปราสาทพระวิหารของจริงคืนมาเป็นของไทย การก่อสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง จึงถือเสมือนเป็นการสร้างสันติภาพ การที่ชาวศรีสะเกษทำใจยอมให้กัมพูชาได้ปราสาทพระวิหารจริงไป และยอมรับปราสาทพระวิหารที่จำลองขึ้นใหม่ ถือเป็นยุทธศาสตร์การสร้างสันติภาพเพื่อมาทดแทนความขัดแย้งทางทหารที่ชายแดน

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้นำเสนอบริบททางการเมืองในกรณีพิพาทกัมพูชา-ไทย เรื่องปราสาทพระวิหาร ระหว่างปี ค.ศ. 1962-2016 อันเป็นเวลายาวนานถึง 54 ปีมีการปะทะกันหลายครั้งและกัมพูชาได้ปิดทางขึ้นปราสาทพระวิหารจากฝั่งไทย จนมีผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจของชาวจังหวัดศรีสะเกษที่พึ่งรายได้จากการท่องเที่ยวปราสาทพระวิหาร และได้วิเคราะห์การสื่อสารการเมืองเรื่องปราสาทพระวิหารจำลองที่ผามออีแดง ซึ่งในการนี้ประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษได้แสดงบทบาท “ผู้เล่นทางการเมือง” ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. อภิปรายผลการวิจัย

บริบททางการเมืองในกรณีพิพาทกัมพูชา-ไทย เรื่องปราสาทพระวิหาร ระหว่างปี ค.ศ. 1962-2016 นั้นยาวนานถึง 54 ปี มีการปะทะกันหลายครั้งและกัมพูชาได้ปิดทางขึ้นปราสาทพระวิหารจากฝั่งไทย จนมีผลกระทบด้านลบต่อเศรษฐกิจของชาวจังหวัดศรีสะเกษที่พึ่งรายได้จากการท่องเที่ยวปราสาทพระวิหาร จากการวิเคราะห์การสื่อสารการเมืองเรื่องปราสาทพระวิหาร

จำลองที่ฝามออีแดง ประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษได้แสดงบทบาท “ผู้เล่นทางการเมือง” ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้างปราสาทพระวิหารจำลองที่ฝามออีแดงนั้น สอดคล้องกับทัศนะของ Lilja-Baaz (2018) ที่ว่าประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษต่อต้านแนวคิดล้าหลังของประเทศไทย และกัมพูชา ที่ไม่ตระหนักว่าประชาชนต้องการให้เศรษฐกิจดีขึ้น ประชาชนชาวจังหวัดศรีสะเกษยอมรับแล้วว่า ปราสาทพระวิหารนั้นเป็นของกัมพูชาและปฏิเสธที่จะไปแย่งชิงปราสาทพระวิหารของจริงคืนมาเป็นของไทย การก่อสร้างปราสาทพระวิหารจำลอง ถือเป็นยุทธศาสตร์การสร้างสันติภาพ เพื่อยุติความขัดแย้งทางทหารที่ชายแดนไทย-กัมพูชา ทั้งยังถือเป็นยุทธศาสตร์การสร้างเสริมเศรษฐกิจท้องถิ่นโดยผ่านการท่องเที่ยว

6. ข้อเสนอแนะ

- 6.1 ประเทศไทยและกัมพูชาควรยุติการทำให้ประเด็นปราสาทพระวิหารจำลองเป็นประเด็นความขัดแย้งการเมืองระหว่างประเทศ
- 6.2 ประเทศไทยและกัมพูชาควรปฏิบัติตามมติของศาลโลกที่ให้ทั้งสองประเทศร่วมกันคุ้มครองปราสาทพระวิหาร
- 6.3 ประเทศไทยและกัมพูชาควรร่วมกันทำให้ชายแดนไทย-กัมพูชาด้านปราสาทพระวิหารเป็นเขตสันติภาพ (Zone of Peace) ตามนโยบายอาเซียนเพื่อยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งสองประเทศ
- 6.4 ประเทศไทยและกัมพูชาควรให้การศึกษาประชาชนใหม่เกี่ยวกับลัทธิชาตินิยมสุดขั้วหรือการหลงชาติตนเอง เพื่อให้อยู่ร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างสันติ

References

- Bangkok Post. (2016). Temple Replica Gets Nod in Military U-turn. Retrieved April 23, 2019 from <https://www.bangkokpost.com/learning/advanced/947197/military-builds-preah-vihear-temple-replica>.
- Bangkok Post. (2016b). *Prayut Slams Preah Vihear Temple Replica*. Retrieved April 20, 2019 from <https://www.bangkokpost.com/news/general/slams-preah>
- Bangkok Post. (2016). *Military Builds Preah Vihear Temple Replica*. Retrieved March 19, 2019 from <https://www.bangkokpost.com/learning/advanced/947197/military-builds-preah-vihear-temple-replica>.

- Bangkok Post. (2016d). *Preah Vihear Temple Replica Faces the Wrecking Ball*. Retrieved April 10, 2019 from <https://www.bangkokpost.com/news/general>.
- Bangkok Post. (2016). *The Temple of Doom*. Retrieved April 15, 2019 from <https://www.bangkokpost.com/opinion/opinion/964517>.
- Bangkok Post. (2016). *Cambodia Mulls Preah Vihear Access from Thailand*. Retrieved April 26, 2019 from <https://www.bangkokpost.com/news/security/909368/cambodia-mulls-preah-vihear-access-from-thailand>
- Bangkok Post. (2016g). *Cambodia Denies Plans to Reopen Thai Access to Preah Vihear*. Retrieved 26 April 2019 from <https://www.bangkokpost.com/news/security/913016/cambodia-denies-plans-to-reopen-thai-access-to-preah-vihear>.
- Borwornsak Uwanno. (2013). *Roojing Rooluek Mahakap Phra Viharn: Jud Job Rue Jud Rerm Ton Kwam Khad Yaeng*. Bangkok: Sipraya Press.
- Cambodian Daily. (2014). *New Thai Prime Minister Pays Official Visit*. Retrieved April 25, 2019 from <https://www.cambodiadaily.com/news/71429-71429/>
- Khaosod English. (2015). *Thailand Considers Cloning Ancient Contested Temple*. Retrieved April 24, 2019 from <http://www.khaosodenglish.com>.
- Khmer Times. (2016). *Preah Vihear Replica Commander Transferred*. Retrieved April 11, 2019 from <https://www.khmertimeskh.com/23624/preah-vihear-replica-commander-transferred/>
- Lilja, M. & Baaz, M. (2018). Heritage Temples, Replicas and Repetitions: Theorizing the Significance of Repeats as Resistance. *International Journal of Politics, Culture, and Society*. November 2018.
- McNair, B. (2003). *An Introduction to Political Communication*. London: Routledge.
- Ministry of Foreign Affairs (2013). *50 Years 50 Issues: Qs & As in Prasat Phra Viharn Case*. Retrieved 20 March 2019 from www.mfa.go.th/main/contents/files/news-20130129-151113-350152.pdf.
- Nawin Boonseth. (2013). *Khao Phra Viharn Case*. Bangkok: Praj Press.

- Ngoun, K. (2017). *The Politics of Nationalism in Cambodia's Preah Vihear Conflict with Thailand: The State, the City and the Border*. (Doctor of Thesis). Graduate School: Australian national University.
- Noppadon Pattama. (2016). *Historical Record : 'The Khao Phra Viharn Epic*. Bangkok: Matichon Press.
- Phnom Penh Post. (2016). *Thailand's Mini Preah Vihear Gets pol's Assent*. Retrieved April 10, 2019 from <https://www.phnompenhpost.com/national/thailands-mini-preah-vihear-gets-pols-assent>
- Prachatai. (2009). *PAD Read out Declaration Demanding Lost Thai Territory at Preah Vihear (Replica)*. Retrieved April 25, 2019 from <https://prachatai.com/journal/2009/09/26034>.
- Puangthong Pawakapan. (2013). *State and Uncivil Society in Thailand at the Temple of Preah Vihear*. Bangkok: Chulalongkorn University Book Center.

ศักยภาพนวัตกรรมองค์การเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการแข่งขัน

อย่างยั่งยืน: หลักฐานจากธุรกิจบรรจุภัณฑ์ในประเทศไทย

STRATEGIC ORGANIZATIONAL INNOVATION CAPABILITY AND SUSTAINABLE COMPETITIVENESS: EVIDENCE FROM PACKAGING BUSINESSES IN THAILAND

ยุพาภรณ์ ชัยเสนา* สุธธนา บุญเหลือ** นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์***

Yupaporn Chaisena, Sutana Boonlua, Nitiphong Songsrirot

Received: February 21, 2019

Revised: June 14, 2019

Accepted: June 26, 2019

บทคัดย่อ

นวัตกรรมองค์การถือเป็นความสามารถที่สำคัญซึ่งมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพนวัตกรรมองค์การเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนจากธุรกิจบรรจุภัณฑ์ในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 228 กิจการ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแสดงให้เห็นว่า ศักยภาพนวัตกรรมองค์การเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง และความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาช่วยให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงกลยุทธ์ให้กับองค์กร นอกจากนี้ยังได้นำเสนอแนวทางเพื่อขยายมุมมองสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ: ศักยภาพนวัตกรรมองค์การเชิงกลยุทธ์; ธุรกิจบรรจุภัณฑ์; ประเทศไทย

* Faculty of Accountancy and Management, Mahasarakham University.

** Mahasarakham University.

*** Mahasarakham University.

ABSTRACT

Organizational innovation has been considered as an important capability which influences on organizational competitiveness. The purpose of this research was to investigate the relationships among strategic organizational innovation capability and sustainable competitiveness. The data were gathered towards the mailed questionnaire from 228 packaging businesses in Thailand. The results of the Ordinary Least Squares (OLS) regression analysis revealed that strategic organizational innovation capability had the positive effect on new product development, continuous organizational improvement and sustainable competitiveness. The results provided the deeper understanding of the role of strategic innovation capabilities for organizations. This study also offered the suggestions for the future research.

Keywords: Strategic Organizational Innovation Capability; Packaging Businesses; Thailand.

1. INTRODUCTION

The intense competition resulting from the technological advancement and the increasing customer demand encourage many organizations to develop their capabilities in order to enhance their competitiveness and survival (Wong & Kwai-Chin, 2007). The organizational innovation capability is one of the important capabilities helping organizations in adapting and gaining higher performance in such circumstance (Henard & Szymanski, 2001). Many organizations have focused on the development of organizational innovation capability to achieve competitiveness and long-term growth (Porter, 1990; Hult, Snow, & Kandemir, 2003). However, the creation of organizational innovation capability has been challenging continuously. One of the main reasons challenge the development of the organizational innovation capability is due to the procedures for management of the development is not obvious (Adams, Bessant, & Phelps, 2006; Wong & Chin, 2007). According to Kickul & Walters (2002), the strategy plays a key role in defining and

structuring organizational process to achieve their objectives. Innovation is one of an organizational process that relies on strategy to identify the efficient ways to attain a higher level of innovation capability.

From this conception, it is interesting for studying the element of strategies that can increase organizational innovation capability in order to achieve firm competitiveness. Moreover, there are few studies conducted in this area, especially in the developing country. Therefore, the research question in this study is, "How does strategic organizational innovation capability influence on new product development, continuous organizational improvement, and sustainable competitiveness?" While the objective of this study was to investigate the relationships among the five dimensions of strategic organizational innovation capability and new product development, continuous organizational improvement, and sustainable competitiveness. The results from this study could be a guidance for businesses as well as the government sectors to determine the policies in enhancing the efficiency of firm's innovative strategies for dealing with current economic conditions.

2. LITERATURES REVIEW AND HYPOTHESES DEVELOPMENT

Strategic Organizational Innovation Capability (SOIC)

In this study, strategic organizational innovation capability was defined as the firm's ability in applying systems, policies, processes, products, ideas and new services into procedures and guidelines for business conducting (Battisti & Stoneman, 2010; Damanpour, 1991). The elements of SOIC were derived from studies of Damanpour, (1991) and Battisti & Stoneman, (2010). The study of Damanpour (1991) emphasized on the issue of how to conduct new organization in term of personnel, production and product creation, meanwhile the study of Battisti & Stonemear (2010) focused on organizing by performing new tasks. Thus, SOIC is consist of five dimensions including innovativeness development

orientation, change willingness focus, innovative capacity enhancement, incremental ideas generation, and novel creativity establishment.

Previous research found that the innovation assisted the organization in enhancing the capability in competitiveness by producing distinctive goods and services regarding new concepts, practices or inventions which have never been applied to anything or were modified from something existing to be more modern and more effective (Pagell & Krause, 2004). Therefore, the creation of SOIC could increase new product development, continuous organizational improvement and sustainable competitiveness. The conceptual model of the relationships among SOIC and its consequences were presented in Figure 1. The relationship between the variables aforementioned above and the formulation of research hypotheses described below.

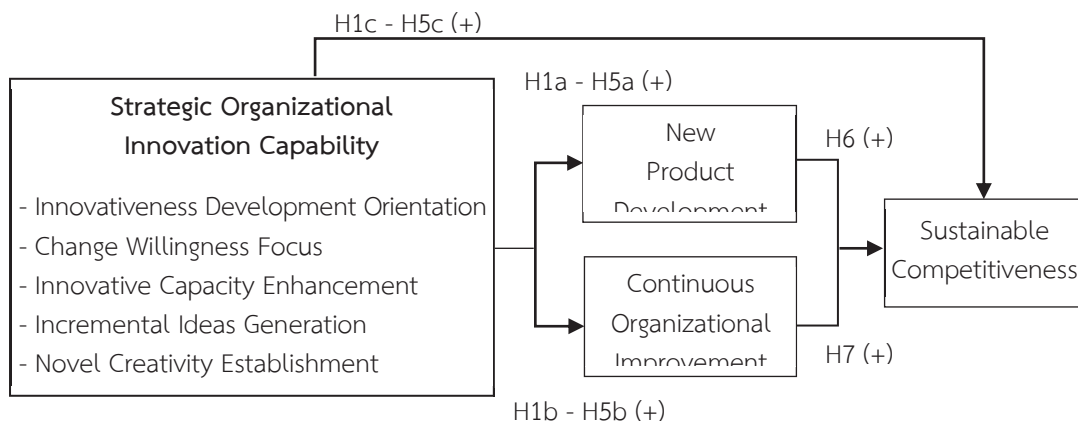


Figure 1: Conceptual Model

1) Innovative Development Orientation (IDO)

In this research, innovativeness development orientation was defined as the firm's ability to focuses on invention and changing management styles to develop the new production systems and to design the new products and the new services of the organization to be more efficiently (Menguc & Auh, 2006). Organizational innovation orientation was related to an organization's objective

focusing on being more successful as ideas are transformed into new or improved products, services, or processes (Baregheh, Rowley, & Sambrook, 2009). The development of organizational innovativeness enabled firms to attain competitive advantage. (Wang & Ahmed, 2004). Indicated that formal strategic planning processes and innovativeness as the crucial factors for the development of competitive advantage. Hence, the hypothesis was proposed as follows:

H1: IDO has a positive influence on, a) new product development, b) continuous organizational improvement, and c) sustainable competitiveness.

2) Change Willingness Focus (CWF)

The firms usually change their strategies to find the effective ways to develop their performance and competitiveness. In this research, change willingness focus was defined as the firm supports of the variant in organizational practices to increase the skills in working with participation and collaboration with personnel in their organizations (Moreira, Guimarães, & Philippe, 2016). Pangarkar (2015) suggested that organizational operation improvement and high performance were the results of a determination to change the existing strategy continuously. Therefore, the hypothesis was proposed as follows:

H2: CWF has a positive influence on, a) new product development, b) continuous organizational improvement, and c) sustainable competitiveness.

3) Innovative Capacity Enhancement (ICE)

The improvement of innovative capacity has many advantage which effects on firm performance (Vertakova, Simonenko, & Androsova, 2015). The higher innovative capacity influences on the new design of products, services, new production method, and new market new source (Weerawardena, 2003). In this research, innovative capacity enhancement referred to the firm's encourage which included the processes of learning, creativity, and practical application to get the new things or the new processes in operating continuously (Weerawardena, 2003). Enhancing innovative capacity enables firms's success by creating new ideas and

new market opportunity by replacing existing resources (Neely & Hii, 2012). Hence, the hypothesis was proposed as follows:

H3: ICE has a positive influence on, a) new product development, b) continuous organizational improvement, and c) sustainable competitiveness.

4) Incremental Ideas Generation (IIG)

Incremental ideas generation in this research referred to the firm's support to the development of existing operational concepts by gathering systematic information and knowledge to improve products and services in responding the situation (Piller & Walcher, 2006). In previous research, the primary process to develop existing products was generated idea about new product (Craig & Zimring, 2000). To generate new idea of new product various sources which were customers, top management employees, competitor, and new technologies must be used (Afrouzy, Nasser, & Mahdavi, 2016). Whereas, incremental innovations are essential to the sustainability in economics of firm which depend on the development for comparative advantage and long-term survival in competitive research (Koberg, Detienne, & Heppard, 2003). Hence, the hypothesis was proposed as follows:

H4: IIG has a positive influence on, a) new product development, b) continuous organizational improvement, and c) sustainable competitiveness.

5) Novel Creativity Establishment (NCE)

Novel creativity establishment was defined as the firm that focuses on generating and inventing knowledge, practices, methods, steps and the new processes develop the products, and services of the organization (Drazin, Glynn, & Kazanjian, 1999; Sternberg, 2001). In the literature review, it pointed out that creativity was important to achieve the goal and to develop different strategy or creative marketing strategy and affects performance (Suh et al., 2010). Particularly, novel creativity is the ability of firms to generate new and unique ideas which are appropriate for organization operations beyond their competitors (Sternberg, 2001). Therefore, the hypothesis was proposed as follows:

H5: NCE has a positive influence on, a) new product development, b) continuous organizational improvement, and c) sustainable competitiveness.

6) New Product Development (NPD)

New product development was defined as the firm which was able to innovate, create and change the new and modern products and services to respond the customers' needs continuously (Ledwith & O'Dwyer, 2009). It is a comprehensive process from product design to sales along with conversion of market opportunities to produce the products for sale (Krishnan & Ulrich, 2001). Thus, it is also the tool to respond customer needs and the competitive environment. Previous research found that new product development was the factor to achieve the goal, survival, and renewal of industrial organizations (Ewah, Ekeng, & Umanta, 2008). Therefore, the hypothesis was proposed as follows:

H6: NPD has a positive influence on sustainable competitiveness.

7) Continuous Organizational Improvement (COI)

Continuous organizational improvement was defined as the ability of a firm to develop the processes in systematic ways as well as the development of personnel to be effective in the performances of their works (Arasli & Baradarani, 2014). Continuous improvement is the result of learning from the previous mistakes and trying to fix the problem from the knowledge gained (Kanji, 2002). According to Yuen, Thai, & Wong (2016), a firm with the ability to continuously improvement their operations could success in innovativeness which was in turn to success in current competition. Therefore, the hypothesis was proposed as follows:

H7: COI has a positive influence on sustainable competitiveness.

3. RESEARCH METHODS

1) Sample selection and data collection procedure

The packaging businesses in Thailand were selected as the population of this study. The packaging industry has become increasingly competitive due to the diverse and dynamic demands of consumers. Consequently, packaging businesses

need to develop their products and services to be more creative and innovative at all times for their survive (Garcia & Calantone, 2002). A list of 1,085 packaging businesses in Thailand obtained from the online database of the Packaging Intelligence Unit, the Division of Industrial Economics, Ministry of Industry in Thailand. According to Aaker et al. (2001), the response rate of questionnaire mail survey is about 20%. Therefore, to receive sufficient sample for data analysis, this study used number of populations as sample size. Questionnaire mail surveys were sent to managing directors or managing partners. Finally, 228 mails were returned which was equivalent to 21.25% of response rate. The testing of non-response bias was investigate the responding results after questionnaires were returned. The results revealed that there were no statistically significant differences between two groups at a 95% confidence level (Armstrong & Overton, 1977).

2) Validity and Reliability

The measurement of each variable in the conceptual model was developed from the definition of measuring through the use of a five-point Likert scale, ranging from strongly disagree = 1 to strongly agree = 5. To check the measurement validity and reliability, factor analysis and Cronbach's alpha were conducted. In this study, factor loading value of each construct were between 0.646-0.901 and higher than the cut-off 0.40. Meanwhile, the Cronbach Alpha coefficients were between 0.745 and 0.869 and higher than the standard score of 0.70 (Hair et al., 2010). Thus, all measures seemed to produce the internally consistent results. It meanst that these measures were accepted both the validity and reliability for further analysis.

3) Statistical Techniques

The Ordinary Least Squared (OLS) regression analysis was used to test research hypotheses because it was appropriate to determine the relationships between dependent and independent variables which were categorical and interval data (Hair et al., 2010).

4. RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION

Table 1 indicated the correlations among each dimension of strategic organizational innovation capability and its consequences which were significantly and strongly positive correlated to each other at $r = 0.653$, $p < 0.01$ which the most correlations were less than 0.80 as suggested by Hair et al., (2010). Thus, in this research both correlations were not multicollinearity problems.

Table 1: Descriptive Statistics and Correlation Matrix

Variables	IDO	CWF	ICE	IIG	NCE	NPD	COI	SUC
Mean	4.334	4.328	4.326	4.373	4.328	4.333	4.321	4.290
S.D.	0.484	0.462	0.460	0.408	0.464	0.485	0.489	0.510
CWF	.515***							
ICE	.542***	.504***						
IIG	.562***	.517***	.484***					
NCE	.556***	.570***	.564***	.471***				
NPD	.567***	.489***	.579***	.511***	.614***			
COI	.452***	.402***	.497***	.443***	.653***	.544***		
SUC	.468***	.368***	.484***	.452***	.450***	.516***	.572***	
FA	0.045	0.028	-0.034	-0.034	0.013	0.055	-0.045	-0.070
FS	0.058	0.078	0.044	0.010	0.066	0.001	0.033	0.019

*** $p < 0.01$

The results of OLS regression analysis were explained in Table 2. Firstly, the result indicated that innovativeness development orientation had a significantly positive effect on new product development ($\beta_1 = 0.175$, $p < 0.01$), and sustainable competitiveness ($\beta_{22} = 0.171$, $p < 0.05$) respectively. The results also confirmed that focusing on creating organizational difference by developing innovativeness influenced on changing management styles. This was consistent with studies of Craig et al. (2014) and De Mello et al. (2008) who stated that a firm with innovativeness could increase new product development and competitive

advantage. Thus, Hypotheses 1a and 1c were supported. On the contrary, innovativeness development orientation had no significant relationship with continuous organizational improvement ($\beta_8 = 0.041$, $p > 0.10$). This may due to the fact that the continuous organizational improvement requires more investment of resources along with change in product design and operation not only organizational innovation. Thus, continuous organizational improvement may not directly affect continuous organizational improvement. Therefore, Hypothesis 1b was not supported.

Table 2: Results of OLS Regression Analysis

Independent Variables	Dependent Variables			
	NPD	COI	SUC	SUC
	H1-5a	H1-5b	H1-5c	H6-H7
Innovativeness Development Orientation (IDO)	0.175*** (0.065)	0.041 (0.068)	0.171** (0.075)	
Change Willingness Focus (CWF)	0.056 (0.064)	-0.055 (0.66)	-0.009 (0.073)	
Innovative Capacity Enhancement (ICE)	0.231*** (0.062)	0.145** (0.065)	0.222** (0.073)	
Incremental Ideas Generation (IIG)	0.142** (0.061)	0.132** (0.064)	0.180** (0.072)	
Novel Creativity Establishment (NCE)	0.299*** (0.065)	0.518*** (0.068)	0.151** (0.075)	
New Product Development (NPD)				0.299*** (0.063)
Continuous Organizational Improvement (COI)				0.406*** (0.063)
Firm Age (FA)	0.114 (0.095)	-0.084 (0.099)	-0.131 (0.110)	-0.138 (0.105)
Firm Size (FS)	-0.930 (0.096)	-0.010 (0.100)	-0.018 (0.111)	0.017 (0.106)

Adjusted R ²	0.497	0.451	0.317	0.381
VIF	1.894	1.894	1.894	1.434

*** p < 0.01, **. p < 0.05

Secondly, the results also showed that change willingness focus has not significantly affected new product development ($\beta_2 = 0.056$, $p > 0.10$), continuous organizational improvement ($\beta_9 = -0.055$, $p > 0.10$), and sustainable competitiveness ($\beta_{16} = -0.009$, $p > 0.10$). This result could explain by the finding from the study of Nijssen et al., (2005) who suggested that when the purpose of strategic change focused on financial efficiency, it may affect the reduction in operating processes in some organizations for higher profitability. Thus, Hypotheses 2a, 2b and 2c were not supported.

Thirdly, the results suggested that innovative capacity enhancement had a significant positive influence on new product development ($\beta_3 = 0.231$, $p < 0.01$), continuous organizational improvement ($\beta_{10} = 0.145$, $p < 0.05$), and sustainable competitiveness ($\beta_{17} = 0.222$, $p < 0.05$). This was supported by the studies of De Mello et al. (2008) and Koc & Ceylan (2007) who explained that innovative capacity enhancement could improve organization ideas which differentiate from competitors and lead to gain the new product development, efficient operation, and firm sustainable in the intense competitive situation. Thus, Hypotheses 3a, 3b, and 3c were supported.

Fourthly, the results indicated that incremental ideas generation had a significantly positive effect on new product development ($\beta_4 = 0.142$, $p < 0.05$), continuous organizational improvement ($\beta_{11} = 0.132$, $p < 0.05$) and sustainable competitiveness ($\beta_{18} = 0.180$, $p < 0.05$). The finding illustrated that Idea generation was the important strategic innovation capability for developing new product and improving business model which was consistent with the studies of Wu & Fang (2010) and Souto (2015). Thus, Hypotheses 4a, 4b and 4c were supported.

Five, the finding revealed that novel creativity establishment had a significantly positive influence on new product development ($\beta_5 = 0.299$, $p < 0.01$),

continuous organizational improvement ($\beta_{12} = 0.518$, $p < 0.01$) and sustainable competitiveness ($\beta_{19} = 0.151$, $p < 0.05$). This meant that novel creativity was the important strategic innovations to develop firm's success through a process of revaluation of product and process (Koberg, Detienne, & Heppard, 2003). Thus, Hypotheses 5a, 5b and 5c were supported.

Six, It could be seen that new product development had a significantly positive effects on sustainable competitiveness ($\beta_{22} = 0.299$, $p < 0.10$). This was consistent with the study of Wenxiao et al., (2017) who found that the development of new products is the point for firm sustainable development. Therefore, NPD has become an essential source of competitive advantage. Thus, Hypothesis 6 was supported.

Finally, the result also revealed that continuous organizational improvement had a positive influence on sustainable competitiveness ($\beta_{23} = 0.406$, $p < 0.01$). This was correspondent with the study of Steady & Lee (2004) who discovered that relying is concerned with continuous improvement which attempts to organization for enhancing competitiveness. This was also confirmed by the study of Zain & Kassim (2012) who stated that continuous improvement was affecting the competitiveness of firm. Hence, continuous improvement forces had positive effects to the function of organization. Thus, Hypothesis 7 was supported.

5. CONTRIBUTIONS

The finding of this study could to management practice in terms of: (a) focusing on encouraging a learning process that continuously generates a new operational process, (b) supporting personnel to attend trainings and seminars in order to gain new knowledge and effectively apply it in the operation of product development for being different from the competitors, and (c) determining the policy that encompasses the innovative capability development of employees in the organization which enhances their competency and competitiveness. These processes were important in producing innovative capacity enhancements, incremental

ideas generation and novel creativity establishment and lead to achieve firm sustainable.

6. CONCLUSION

The purposes of this study was investigate the relationships between strategic organizational innovation capability and its consequences of packaging businesses in Thailand. Strategic organizational innovation capability consisted of five dimensions including innovativeness development orientation, change willingness focus, innovative capacity enhancement, incremental ideas generation, and novel creativity establishment. The result indicated that all dimensions, except change willingness focus, were essential determinants to achieve new product development, continuous organizational improvement, and sustainable competitiveness. In addition, new product development and continuous organizational improvement showed significant result on sustainable competitiveness. This implied that new product development and continuous organizational improvement may play a mediator role on the aforementioned relationship. As a result, strategic organizational innovation capability definitely benefited the firm competitiveness and achieve organizational goals effectively. For the future research, it should be conducted in other industries such as food, textile and hotel. Because of these industries also need to integrate knowledge, skills, and creativity into their management capabilities in order to create competitive advantage for improving new business models to meet customer satisfaction. It could also be extended the result for more generalization.

References

- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). Marketing research, 7th. *John Wiley Operations Research & Sons, New York*, 51(4), 509-518.
- Adams, R., Bessant, J., & Phelps, R. (2006). Innovation management measurement: A review. *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21-47.

- Afrouzy, Z. A., Nasser, S. H., & Mahdavi, I. (2016). A genetic algorithm for supply chain configuration with new product development. *Computers & Industrial Engineering*, 101(1), 440-454.
- Araslı, H., & Baradarani, S. (2014). Role of job satisfaction in the relationship of business excellence and OCB: Iranian hospitality industry. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 109(1), 1406-1415.
- Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating nonresponse bias in mail surveys. *Journal of Marketing Research*, 14(3), 396-402.
- Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323-1339.
- Battisti, G., & Stoneman, P. (2010). How innovative are UK firms? Evidence from the fourth UK community innovation survey on synergies between technological and organizational innovations. *British Journal of Management*, 21(1), 187-206.
- Blunck, F. (2006). *What is competitiveness?*. Boston: Harvard Business School Press.
- Craig, D. L., & Zimring, C. (2000). Supporting collaborative design groups as design communities. *Design Studies*, 21(2), 187-204.
- Craig, J. B., Dibrell, C., & Garrett, R. (2014). Examining relationships among family influence, family culture, flexible planning systems, innovativeness and firm performance. *Journal of Family Business Strategy*, 5(3), 229-238.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Drazin, R., Glynn, M. A., & Kazanjian, R. K. (1999). Multilevel theorizing about creativity in organizations: A sensemaking perspective. *Academy of Management Review*, 24(2), 286-307.
- Ewah, S. O. E., Ekeng, A. B., & Umanta, U. E. (2008). Synthesis of new product development success. *Global Journal of social sciences*, 7(2), 115-120.

- Garcia, R., & Calantone, R. (2002). A critical look at technological innovation typology and innovativeness terminology: A literature review. *Journal of Product Innovation Management*, 19(2), 110-132.
- Hair, Jr. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A Global perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Henard, D. H., & Szymanski, D. M. (2001). Why some new products are more successful than others. *Journal of Marketing Research*, 38(3), 362-375.
- Hult, G. T. M., Snow, C. C., & Kandemir, D. (2003). The role of entrepreneurship in building cultural competitiveness in different organizational types. *Journal of Management*, 29(3), 401-426.
- Kanji, G. K. (2002). Business excellence: Make it happen. *Total Quality Management*, 13(8), 1115-1124.
- Kickul, J., Walters, J., 2002. Recognizing new opportunities and innovation. The role of strategic orientation and proactivity in Internet firms. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 8(6), 292-308.
- Koberg, C. S., Detienne, D. R., & Heppard, K. A. (2003). An empirical test of environmental, organizational, and process factors affecting incremental and radical innovation. *The Journal of High Technology Management Research*, 14(1), 21-45.
- Koc, T., & Ceylan, C. (2007). Factors impacting the innovative capacity in large-scale companies. *Technovation*, 27(3), 105-114.
- Krishnan, V., & Ulrich, K. T. (2001). Product development decisions: A review of the literature. *Management science*, 47(1), 1-21.
- Lau, C.M., Yiu, D.W., Yeung, P.K., & Lu, Y. (2008). Strategic orientation of high technology firms in a transitional economy. *Journal of Business Research*, 61(7), 765-777.
- Ledwith, A., & O'Dwyer, M. (2009). Market orientation, NPD performance, and organizational performance in small firms. *Journal of Product Innovation Management*, 26(6), 652-661.

- Marotti de Mello, A., Demonel de Lima, W., Vilas Boas, E., Sbragia, R., & Marx, R. (2008). Innovative capacity and advantage: a case study of Brazilian firms. *RAI-Revista de Administração e Inovação*, 5(2), 57-72.
- Menguc, B., & Auh, S. (2006). Creating a firm-level dynamic capability through capitalizing on market orientation and innovativeness. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(1), 63-73.
- Moreira, M. F., de Aquino Guimarães, T., & Philippe, J. (2016). Service Providers' Willingness to Change as Innovation Inductor in Services: Validating a Scale. *Brazilian Administration Review*, 13(4), 1-24.
- Neely, A., & Hii, J. (2012). The Innovative capacity of firms. *Nang Yan Business Journal*, 1(1), 47-53.
- Nijssen, E. J., Hillebrand, B., & Vermeulen, P. A. (2005). Unraveling willingness to cannibalize: a closer look at the barrier to radical innovation.
- Pagell, M., & Krause, D. R. (2004). Re-exploring the relationship between flexibility and the external environment. *Journal of Operations Management*, 21(6), 629-649.
- Pangarkar, N. (2015). Performance implications of strategic changes: An integrative framework. *Business Horizons*, 58(3), 295-304.
- Piller, F. T., & Walcher, D. (2006). Toolkits for idea competitions: a novel method to integrate users in new product development. *R & D Management*, 36(3), 307-318.
- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review*, 68(2), 73-93.
- Rothaermel, F. T., & Deeds, D. L. (2006). Alliance type, alliance experience and alliance management capability in high-technology ventures. *Journal of Business Venturing*, 21(4), 429-460.
- Souto, J. E. (2015). Business model innovation and business concept innovation as the context of incremental innovation and radical innovation. *Tourism Management*, 51(5), 142-155.

- Sternberg, R. J. (2001). What is the common thread of creativity? Its dialectical relation to intelligence and wisdom. *American Psychologist*, 56(4), 360.
- Suh, T., Bae, M., Zhao, H., Kim, S. H., & Arnold, M. J. (2010). A multi-level investigation of international marketing projects: The roles of experiential knowledge and creativity on performance. *Industrial Marketing Management*, 39(2), 211-220.
- Vertakova, Y., Simonenko, E., & Androsova, I. (2015). Analysis of innovative capacity of Russian players in the market of educational services in the context of world economic intercourse globalization. *Procedia Economics and Finance*, 23(15), 104-110.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organizational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- Weerawardena, J. (2003). The role of marketing capability in innovation-based competitive strategy. *Journal of Strategic Marketing*, 11(1), 15-35.
- Wenxiao, B., Yicheng, F., Yunju, Y., & Lijie, F. (2017). Organizational structure, cross-functional integration and performance of new product development team. *Procedia Engineering*, 174(1), 621-629.
- Wong, S. Y., & Chin, K. S. (2007). Organizational innovation management: An organization-wide perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 107(9), 1290-1315.
- Yuen, K. F., Thai, V. V., & Wong, Y. D. (2016). The effect of continuous improvement capacity on the relationship between of corporate social performance and business performance in maritime transport in Singapore. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 95, 62-75.
- Zain, M., & Kassim, N. M. (2012). The influence of internal environment and continuous improvements on firms competitiveness and performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65(9), 26-32.

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์
เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF BUDDHIST UNIVERSITIES
FOR ASEAN COMMUNITY

ดลนพร วราโพธิ์* รัฐพล เย็นใจมา** นัยนา เกิดวิชัย*** บุญทัน ดอกไธสง****

Dolnaporn Warapho, Rattapon Yenjaima, Naiyana Kerdvichai, Boonton Dockthaisong

Received: April 05, 2019

Revised: June 27, 2019

Accepted: June 30, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ 3) เพื่อนำเสนอการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยใช้แบบผสมผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลสองขั้นตอน ขั้นตอนที่หนึ่งจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 18 รูปและคน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมือเก็บข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว และขั้นตอนที่สอง เก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนร่วมในการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปและคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 331 รูปและคน วิเคราะห์

* Doctor of Philosophy Program in 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.

**** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีการจัดการตามนโยบายที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด จึงทำให้ทราบ 1) จุดแข็ง คือ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิถีและวัฒนธรรมเชิงพุทธ รับนิสิตต่างประเทศเข้ามาศึกษาเล่าเรียนทุกระดับการศึกษา ถึงขนาดมีการจัดหลักสูตรอาเซียนศึกษา หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อประชาคมอาเซียน ยังมีหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์ทางด้านคุณธรรมจริยธรรม มีวิชาพระพุทธศาสนาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอนอีกด้วย 2) จุดอ่อน คือ การที่ไม่เตรียมบุคลากรไว้ล่วงหน้าทางด้านภาษา ต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ในอนาคตจะต้องมีบุคลากรที่ชำนาญด้านภาษา บุคลากรมีความพร้อมเข้าสู่อาเซียนยังน้อย ไม่มีแผนงานของมหาวิทยาลัยในการเข้าสู่อาเซียน ยังไม่มีหลักสูตรที่รองรับ อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่เพียงพอตามหลักสูตรที่เปิดสอนสัดส่วนและวิถีสถาบันของอาจารย์ประจำยังไม่เพียงพอ 3) โอกาส คือ มีทุนจากต่างประเทศที่ติดต่อให้ส่งบุคลากรไปเรียนทางด้านภาษา และมีการประสานงานที่ดีต่อกัน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในกลุ่มอาเซียนมากขึ้น 4) อุปสรรค คือ มีการแข่งขันและพัฒนาบุคลากรเพื่อแย่งชิงบุคลากรจากมหาวิทยาลัยอื่น ขาดการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น ๆ การเข้าเรียนของบุคลากรทางการศึกษา พระสงฆ์มีน้อยลงเรื่อยๆ ขาดนโยบายในระดับสูงที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ คือ การสัมภาษณ์พนักงานต่อไปเน้นไปที่การตั้งคำถามจากขีดความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งงานมากกว่าเพื่อหาคนให้มีความเหมาะสมกับองค์กร และเหมาะสมกับลักษณะงาน 2) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนในการพัฒนาคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพ สร้างคนของมหาวิทยาลัยออกไปรับใช้อาเซียน 3) ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความเหมาะสมกับงานและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การควบคุมด้านคุณภาพงานในแต่ละด้านของโครงการ ควบคุมด้านเวลาในการดำเนิน โครงการให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ในการใช้และก่อให้เกิดประโยชน์ การควบคุมดูแลให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพได้ตามแผนงานที่วางไว้ 4) ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามระบบ จะมีหน่วยงานมีการพัฒนา มีการปรับเปลี่ยนเป็น

วาระการทำงาน เลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีการปรับเปลี่ยนเป็นวาระการทำงาน เลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถของมหาวิทยาลัยสงฆ์

3.รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คือ 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ หลักความสามารถ, หลักความมั่นคง, หลักความเสมอ และหลักความเป็นกลาง 2) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วางแนวทางปฏิบัติตรวจสอบ ปรับปรุง, การคาดการณ์ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์การว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด, วิธีปฏิบัติในการวางแผนทรัพยากร, องค์การและบุคลากรในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ หลักแห่งผลประโยชน์, หลักแห่งการจูงใจ, หลักแห่งการต้องการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี, หลักแห่งการสร้างขวัญกำลังใจ 4) ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ระบบของมหาวิทยาลัย การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามระบบ, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การเพิ่มทักษะและศักยภาพด้านภาษา, การจัดโครงสร้างในการบริหารจัดการ

คำสำคัญ : การจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยสงฆ์, ประชาคมอาเซียน

ABSTRACT

Objectives of this research were 1. to analytically study context of Human resourch management of Buddhist universities for asean community, 2. to study a model of an Human resourch management of Buddhist universities for asean community and 3. to propose a model of Human resourch management of Buddhist universities for asean community

Methodlogy was mixed method between the qualitative and quantitative researches. The qualitative research collected data by two steps; first step collected data from 18 key informants, purposefully selected from experts with structured in-depth-interview by face to face interviewing. The second step, collected data from 9 participants in focus group discussion who were female inmates. The data from both steps were analyzed by descriptive interpretation. The quantitative research collected data from 331 samples who were manager and

personnel at Human resourch management of Buddhist universities for asean community Prison by questionnaires. Statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation.

Findings were as follows:

1. The general context of Human resourch management of Buddhist universities for asean Managed by the policies of the University. That were commonly used so that the following conditions were known: 1) strength; University is a Buddhist culture and lifestyle. University students have been abroad to study. All levels of education. Keep an open general Even with the ASEAN Studies Course English courses for ASEAN The course also has a moral identity. Buddhism has applications in teaching and learning as well, 2) weakness; The staff is not prepared in advance of the language. To hire experts In the future, there must be a personnel specialist language. No clear roadmap People are ready to enter the ASEAN less. There are no plans to enter the University of ASEAN. A curriculum support Lecturer of course, not enough courses and qualification of faculty ratio is not enough, 3) opportunity; with funding from international contact to send personnel to learn the language. And are well coordinated with each other. The organization is supported by domestic and ASEAN countries more, 4) threats; A person who has no direct responsibility. Other universities are competing to develop hijacked personnel. Lack of coordination with the university authorities and other agencies to attend the educational personnel. Priests are less so. Lack of policy level to develop steadily.

2. Human resourch management of Buddhist universities for asean community comprised five domains; 1) planning; Universities will have to develop a plan. Encourage qualified personnel there are less people working; more people should be funded undergraduate student exchange program with a university in the country. International Exchange, 2) The Organization; Personnel work according to ability And the University has also set up the International Buddhist College. Language and institutions to support, 3) the commander ordered; Human resources

management, the commander of the order of monks. There is substantial Place the chain of command to a level of command. Decentralized hierarchy provides comprehensive and balanced. What is the chain of command Human Resources Network of the chain of command, 4) Coordination; In collaboration with the Board of Education to play a role in this regard. Of the regulation to cover through personal relationships Relationships through coordinated organization Relationships through the policies and agents and 5) Control; should control personnel to run the workload. And by omitting Supervisors should work in close consultation. University personnel are regulated by organizing a pagoda shape. And decentralization Create a project to build the workload of the regulation is not clear

3. The model of Human resource management of Buddhist universities for asean community was Develop existing potential. A seminar Educate staff, faculty, staff of the university. Both public and ecclesiastical colleges and Library. ASEAN has organized courses are planned process. Placing personnel with expertise in the management of the language came about ASEAN. There are people who are able to undertake a variety of positions. Buddhist University, both should have a meeting to find ways to work together to make a coherent, coordinated the two universities easier.

Keywords: Management, Human Resource, Buddhist Universities, Asean Community.

1. บทนำ

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือคำว่า AEC ซึ่งมาจากคำเต็มว่า “ASEAN Economic Community” หลายคนอาจสงสัยว่า ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคืออะไร แล้วมีประเทศอะไรเป็นสมาชิกบ้าง ทำไมต้องมารวมกันเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งความจริงเรื่องราวของอาเซียนนั้นมีเอกสาร หนังสือ บทความ ที่ว่าด้วยอาเซียนให้เราศึกษาค้นคว้ามากมาย นำเสนอในรูปแบบให้รู้จักประเทศเพื่อนบ้านในแง่มุมต่างๆ เพื่อที่พร้อมจะรับมือกับการเข้าร่วมอยู่ภายใต้ชายคาเดียวกันแต่ทว่า จะมีหนังสือสักเล่มที่กล่าวถึงอาเซียน และประเทศภูมิภาคนี้อย่างลึกซึ้งถึงแก่น มิเพียงรู้ว่าเราจะก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างไรเท่านั้น แต่ให้รู้สภาพของภูมิภาคแห่งนี้ รู้จุดแข็ง จุดอ่อน รู้ปัญหาที่เป็นมา และปัญหาที่น่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (Kiaticchai Phongpanich, 2016)

ในสถานศึกษามีภารกิจหลักในการบริหารศึกษาและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพและมีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร การบริหารงานบุคคลนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญยิ่ง เพราะความสำเร็จของงานต่างๆ ขึ้นอยู่กับ “คน” ถึงแม้จะมีสิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณบริบูรณ์ก็จะเป็นความหมาย ถ้าหากคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือคนขาดขวัญกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ดังนั้นองค์กรหรือสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาคนและพัฒนาคนให้ทันสมัยอยู่เสมอ (Damrongsak Chaisanit, 2005 : 47)

ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทั้ง 2 แห่งนั้น ได้มีการกำหนดการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 19 พัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร โครงการศึกษาดูงาน โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาต่อ และอีกหลายๆ โครงการที่ทางมหาวิทยาลัยจัดขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ทำมาอย่างต่อเนื่อง (Mahachulalongkorn rajavidyalaya University, 2011 : 64) ส่วนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้กำหนดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต กลยุทธ์ที่ (7) เร่งพัฒนาบุคลากรด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย ให้สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อผสม สื่อการเรียนการสอนทางไกล ฯลฯ ตลอดจนการใช้บุคลากรจากภายนอกที่มีคุณภาพ (8) เร่งพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น (Mahamakutrajavidyalaya University, 2012)

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งอยู่ในฐานะนิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจึงมองเห็นว่าการที่จะเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้นต้องอาศัยระดับผู้บริหารเพื่อให้มหาวิทยาลัยสงฆ์มีความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพราะทางด้านมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีสิ่งที่เป็นปัญหาและควรพัฒนาคือจัดวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ ส่วนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยนั้นก็มีปัญหาทางด้านบุคลากรโดยขาดแผนในการบริหารอัตรากำลัง แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการ

เข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุง และเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 สภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นอย่างไร

2.2 ผลการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นอย่างไรบ้าง

2.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรเป็นอย่างไร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากร ที่ใช้เป็นกรณีศึกษา คือ มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 18 รูปและคน การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารและบุคลากร ทั้ง 2 มหาวิทยาลัย จำนวน 334 รูปและคน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2) เชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาสภาพและปัจจัยที่ส่งผล ในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำมาประมวลผลตามวิธีการทางสถิติ

และรวบรวมคำให้สัมภาษณ์ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลหาประเด็นความสอดคล้อง ร่วมกับการสังเกต การบริหารจัดการและการดำเนินงาน เพื่อค้นหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการสังเคราะห์เอกสาร รวมทั้งการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่ด้วยตัวเองตามระเบียบวิธีวิจัยและตามประเด็นโจทย์วิจัยวิธีดำเนินงานวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การสังเคราะห์เนื้อหา (Synthesis) ข้อมูลที่สอดคล้องกัน และนำเสนอเป็นความเรียง ตารางหรือแผนภูมิ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) จัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นแฟ้มข้อมูล 2) อ่าน ทำความเข้าใจ บันทึก เขียนข้อสังเกตและตั้งประเด็น 3) พรรณนา แยกแยะลดส่วนข้อมูล (Data Reduction) และให้รหัส (Coding) และตีความข้อมูล จัดหมวดหมู่ หาความเหมือน ความต่างและความเชื่อมโยงกับบริบท 4) สรุปผลการวิจัย นำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง และรายงานผลการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาความเป็นไปได้ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1.สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหา ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) 2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน วิเคราะห์โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปผล และนำเสนอเขียนเป็นความเรียง ตารางหรือแผนภูมิ

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ทศนคติต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการจัดอบรมบุคลากรในด้านภาษาต่างๆ ในการจัดการทรัพยากร

มนุษย์ในมหาวิทยาลัยสงฆ์ยังคงมีไม่เพียงพอ มหาวิทยาลัยพัฒนารองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 2 ส่วนด้วยกัน 1. ฮาร์ดแวร์ การจัดตั้งสำนักงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การทำให้มหาวิทยาลัยเป็นฐานของการจัดประชุมนานาชาติ เกี่ยวกับด้านพุทธศาสนา การจัดวันวิสาขโลก การจัดตั้งสถาบันภาษาเพื่อรองรับอาเซียน การจัดตั้งวิทยาลัยพุทธศาสนานาชาติ เพื่อให้พระสงฆ์ทั่วโลกมาเรียน การจัดตั้งวิทยาลัยพระธรรมทูต สร้างศูนย์อาเซียน 2. ซอฟต์แวร์ การพัฒนาคนหรือการใส่เมล็ดเงินเพื่อพัฒนาคน สร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาคน เพื่อให้เป็นสังคมเปิดกว้างขึ้นมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสังคมเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติต่อไป

ก. จุดแข็งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ได้มีการจัดตั้งศูนย์พุทธศาสนาอาเซียน เป็นจุดแข็งที่มีพุทธศาสนาเถรวาทร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นชาติไหนก็มีพื้นฐานพุทธศาสนาเถรวาทอยู่แล้ว และคณะสงฆ์มีการเผยแผ่มานานแล้ว ก่อนจะมีการจัดโครงการ AEC พุทธศาสนาแข็งแรงในหลายประเทศ จุดแข็งของมหาวิทยาลัยคือการที่มีนิสิตจากอาเซียนมากที่สุด คล้ายว่าเราเข้าสู่อาเซียนในแง่ของการรับนิสิตก่อนคนอื่น ก่อนที่กลุ่มประเทศอาเซียนจะเปิดประชุมอาเซียน มีนิสิตที่เป็นเครือข่าย เป็นชาวอาเซียนจำนวนมาก มหาวิทยาลัยมีการเรียนการสอนที่เป็นอาเซียน มีหลักสูตรสอนภาษาของสถาบันภาษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทางมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้นสังกัด มีความตื่นตัวและกระตือรือร้นถึงขนาดมีการจัดหลักสูตรอาเซียนศึกษา หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อประชาคมอาเซียน ขึ้นมาให้ได้ศึกษาเรียนรู้กันอย่างเป็นทางการ เท่ากับว่าสนับสนุนให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ

ข. จุดอ่อนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จุดอ่อนของมหาวิทยาลัยคือ การที่ไม่เตรียมบุคลากรไว้ล่วงหน้าทางด้านภาษา ต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ในอนาคตจะต้องมีบุคลากรที่ชำนาญด้านภาษา มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยทางศาสนา ด้านสังคมทางมหาวิทยาลัยยังสู้มหาวิทยาลัยอื่นไม่ได้ จุดอ่อนของมหาวิทยาลัยสงฆ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่เพียงพอตามหลักสูตรที่เปิดสอนสัดส่วนและวิทยฐานะของอาจารย์ประจำยังไม่เพียงพอ หลักสูตรยังไม่แตกต่างกับมหาวิทยาลัยสงฆ์อื่น บัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง อ่อนภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน และภาษาอังกฤษ พระนิสิตขาดการสำรวมในอาจารย์อันติงาม ขาดการบูรณาการกลไกและเครือข่ายในหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง มีความซ้ำซ้อนของภารกิจ อำนาจหน้าที่ และบทบาทที่ดำเนินการต่อกลุ่มเป้าหมาย

ค. โอกาสของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีทุนจากต่างประเทศที่ติดต่อให้ส่งบุคลากรไปเรียนทางด้านภาษา หลายประเทศเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาบุคลากร แต่บุคลากรมีน้อยทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรไปเรียน

ได้ โอกาสยังมีน้อย แบบค่อยเป็นค่อยไป มีนิสิตที่จบจากมหาวิทยาลัยทำให้มหาวิทยาลัยมีการสื่อสารที่ต่างประเทศได้สะดวก และมีการประสานงานที่ดีต่อกัน มีผู้สนับสนุนทางด้านการเงินจากผู้มีจิตศรัทธาทั้งฝ่ายรัฐและเอกชน เปิดโอกาสสำหรับบุคลากรทางการศึกษา (คฤหัสถ์) มากขึ้น มีนิสิตทั้งฝ่ายบรรพชิตและคฤหัสถ์จากกลุ่มประเทศอาเซียนมาศึกษามากขึ้น ยังมีจำนวนพระสงฆ์และคฤหัสถ์ในประเทศอีกมากที่ยังไม่ได้เข้ามาับการศึกษา สามารถสร้างหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์ของสถาบันสงฆ์ได้ พระภิกษุจากประเทศในกลุ่มอาเซียนมีความสนใจเข้ามาศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์จำนวนมาก เช่น จากพม่า กัมพูชา สาธารณรัฐประชาชนลาว เป็นต้น ทำให้มหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยสามารถผลิตบัณฑิตต่างประเทศ มีภาคีเครือข่ายในการทำงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

ง. อุปสรรคของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีบุคลากรไม่เพียงพอและไม่ชำนาญในด้านภาษา ยังไม่มีคนที่มีความสามารถรับผิดชอบโดยตรงยังไม่ ใช้การสื่อสารทางด้านภาษาค่อนข้างอ่อน แผนการทำงานและบุคลากรปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ด้านการประสานงานกับส่วนภูมิภาคยังไม่ทั่วถึง เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจจะมีอุปสรรคอย่างเช่น คู่แข่ง ที่จะเข้ามากับประชาคมอาเซียน พอเปิดประเทศเสรีแล้ว อาจจะมีมหาวิทยาลัยอื่นๆ เข้ามาเป็นคู่แข่ง อุปสรรคของมหาวิทยาลัย คือ การเข้าเรียนของบุคลากรทางการศึกษาคือ พระสงฆ์มีน้อยลงเรื่อยๆ ในอนาคต หลักสูตรที่เป็นนานาชาติยังมีไม่เพียงพอต่อบัณฑิตที่จะศึกษาต่อ เจ้าอาวาสบางวัดยังไม่สนับสนุนพระลูกวัดได้เข้าศึกษาต่อเท่าที่ควร พระสงฆ์ไม่สามารถมาเรียนได้เนื่องจากวัดอยู่ห่างไกล พระสงฆ์ไม่มีที่พักเมื่อเข้ามาศึกษา ระเบียบมหาเถรสมาคมไม่เปิดโอกาสให้พระสงฆ์ศึกษาต่อ จัดการเรียนการสอนเป็นอุปสรรคต่อพระพุทธศาสนา กระแสโลกาภิวัตน์สถานการณ์ทางสังคมทำให้ปัญหาสังคมมีความหลากหลาย

4.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

การกำหนดวิธีการสรรหาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ การคัดเลือกจากคนในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถโดยการสับเปลี่ยนโอนย้ายและเลื่อนตำแหน่งขึ้นมา การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในสายงานนั้นหรือสายงานอื่น จะต้องเป็นผู้ที่ได้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ข้อกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์ การกำหนดเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับงานเป็นผลจากการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์งาน และการศึกษา ข้อคิดเห็นของผู้จัดการ ซึ่งช่วยกำหนดเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับพนักงาน รวมถึงการกำหนด แนวโน้มการสรรหาคัดเลือกพนักงานต่อไปนั้นมิใช่จะเน้น

ไปที่การตั้งคำถามบนพื้นฐานของข้อมูลทั่วไป เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง คุณสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จัดให้บุคลากรทำงานตามความสามารถ วางบุคลากรที่มีความชำนาญด้านภาษาเข้ามาบริหารในส่วนของงานที่เกี่ยวกับอาเซียน มหาวิทยาลัยจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า จะขอบุคลากรเพื่อไปทำงานในตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีอะไรบ้าง คุณสมบัติที่ต้องการสำหรับตำแหน่งนั้นมีอะไรบ้าง งบประมาณในการสรรหาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา เช่น การประชาสัมพันธ์ทางสื่อมวลชน การจัดทำประกาศรับสมัคร และการเดินทางไปติดต่อประสานงานกับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายในเงินที่ได้รับอนุมัติ มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและรัดกุม มาตรการหนึ่งที่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้คือการเปิดรับสมัครพร้อมกันหลายงาน

4.3 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

เกณฑ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ การวางแผนของมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาคนถือว่าดี เพราะโดนบังคับมาจาก สมศ.ที่เข้ามาตรวจประเมินให้บุคลากรเป็นไปตามเกณฑ์ของ สมศ การวางแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้น ก็เหมือนกับการวางแผนรบบหน้ากระดาษ จะให้เลืหรือลงการขนาดไหนก็ได้ แต่ในความเป็นจริงแล้วสามารถทำตามแผนได้เท่าไร วางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนในการพัฒนาคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ควรวางแผนด้านอาเซียนให้มากกว่านี้ มีแผนเข้าคือดูแลคนที่เข้ามาเรียน มีแผนออก คือการสร้างคนของมหาวิทยาลัยออกไปรับใช้อาเซียน การวางแผนไปเผยแพร่ที่ต่างประเทศของมหาวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยได้เตรียมความพร้อมด้านการวางแผนมานานแล้ว มีการวางแผนไปเผยแพร่ที่ต่างประเทศ สนับสนุนส่งเสริมพุทธศาสนาในต่างประเทศ มีโครงการแลกเปลี่ยนนิสิต นิสิตในมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับอาเซียน แลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างประเทศ การวางแผนที่ดำเนินการแล้วของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ได้มีการวางแผนโดยการจัดตั้งสถาบันภาษา การจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ สร้างอาคารเรียน อาคารพัก โรงพยาบาลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และในอนาคตจะมีการสร้างที่ปฏิบัติธรรมนานาชาติ แผนงานที่เป็นรูปธรรมนอกจากศูนย์อาเซียน

และการเปิดวิทยาลัยนานาชาติ นอกนั้นยังไม่เห็นนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมของมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นแผนงานของแต่ละหน่วยงานในการพัฒนาเตรียมตัวเข้าสู่อาเซียน

4.4 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับบุคลากรในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ค่าตอบแทนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรควรดำเนินการแก้ไขปรับปรุงโดยเร่งด่วน มิฉะนั้น อาจส่งผลให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเปลี่ยนอาชีพหรืออาจเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับไม่สมดุลกับวุฒิการศึกษาและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สิทธิประโยชน์ของบุคลากรในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ทุกหน่วยงานต่างฝากความหวังไว้กับสถาบันภาษาและวิทยาลัยพุทธนานาชาติในด้านการประสานงานกับชาติอื่นๆ ต้องมีความร่วมมือกับคณะจัดการศึกษาให้มีบทบาทในเรื่องนี้ ออกระเบียบข้อบังคับให้ครอบคลุม ปัจจุบันพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีข้อเสียเปรียบบุคลากรสายวิชาการในเรื่องการลงเวลาปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถดึงดูด และรักษาคณะสงฆ์ได้นั้น ไม่ใช่เป็นระบบที่จ่ายสูงที่สุด แต่เป็นระบบที่สามารถจ่ายแข่งขันกับตลาดที่มหาวิทยาลัยเราแข่งด้วยได้ และยิ่งไปกว่านั้น ระบบบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทนก็ต้องมีความเป็นธรรมด้วย สวัสดิการของบุคลากรในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ควรมีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันพบว่ามหาวิทยาลัยมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับพนักงานน้อยมาก และควรจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรทุกคนโดยเท่าเทียมกัน การให้บริการของบุคลากรบางรายใช้กิริยามารยาทในการติดต่อประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้เกิดการบั่นทอนสุขภาพด้านจิตใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สวัสดิการอย่างหนึ่งที่หลาย ๆ มหาวิทยาลัยจัดทำให้พนักงาน คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หลักเกณฑ์อื่นๆ ในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ บุคลากรขององค์กรมีทั้งบรรพชิต และฆราวาส ทำให้การบังคับบัญชาสั่งการต้องมีข้อจำกัด ควรมีระบบธรรมาภิบาลและธรรมวินัยเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรื่องนี้ให้ทำงานตามภาระงาน และตามความถนัด ในการทำงานผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด อย่างรอให้เกิดปัญหาแล้วค่อยแก้ ต้องค่อยๆ แก้ไป

4.5 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์

การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ดำเนินการจัดมหาวิทยาลัยไว้แล้ว เพื่อเป็นการรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทุกๆ มหาวิทยาลัยสงฆ์ได้มีการพัฒนาด้านการจัดมหาวิทยาลัยไว้แล้วอยู่ครบถ้วน จึงไม่มีปัญหาด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้มีการอบรมบุคลากรที่มี ความเกี่ยวข้องหรือส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถที่มีอยู่แล้วนั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้น อันเป็นเหตุจูงใจให้เกิดศรัทธาขึ้นมาอีกประการหนึ่ง และต้องให้ซึมซาบหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานของมหาวิทยาลัย การใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามระบบ จะมีหน่วยงานมีการพัฒนา มีการปรับเปลี่ยนเป็นวาระการทำงาน เลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ คำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก ก็สามารถจัดวางตัวบุคลากรที่เหมาะสมกับสายงานลงได้โดยสะดวก หลักเกณฑ์อื่นๆ ในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผู้บริหารมีความยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ชมเชยยกย่องผู้ที่ทำความดีอยู่เสมอมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแสดงความยินดีชมเชยในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและให้ความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงานและเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลามีความมั่นคงในอารมณ์และอดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

4.6 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามตามจำนวน กลุ่มตัวอย่าง 334 รูปและคน เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้วิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1) กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ผู้บริหารและบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 อายุ ผู้บริหารและบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 36-40 ปี จำนวน 103 รูปและคน คิดเป็นร้อยละ 30.8 วุฒิการศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 258 รูปและคน คิดเป็นร้อยละ 77.2 ตำแหน่ง ผู้บริหารและบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากร จำนวน 277 รูปและคน คิดเป็นร้อยละ 82.9

2) ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$, S.D. = 0.235) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = 0.426) รองลงมา คือ ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.401) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.391) และด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.10$, S.D. = 0.394)

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีประเด็นในการอภิปรายผลจำแนกเป็นรายด้าน จึงสรุปการอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรทำงานตามความสามารถ วางบุคลากรที่มีความชำนาญด้านภาษาเข้ามาบริหารในส่วนของการงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียน มหาวิทยาลัยมีบุคลากรที่มีความสามารถรับหน้าที่ได้หลายตำแหน่ง และมหาวิทยาลัยยังได้ตั้งวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ และสถาบันภาษาขึ้นมารองรับ และควรให้โอกาสเพิ่มบุคลากรคัดเลือกผู้ชำนาญและจัดงบประมาณให้เพียงพอ ทุกๆ มหาวิทยาลัยสงฆ์ได้มีการพัฒนาด้านการจัดองค์การไว้แล้วอยู่ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Surangrat Phansaeng (2016) ได้วิจัยเรื่อง “การจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า ผลการจัดการความรู้ของคณะวิทยาการจัดการ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต โดยมีเป้าประสงค์ คือ บัณฑิตมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรมในการทำงานเป้าหมายของตัวชี้วัด คือ ผู้สำเร็จการศึกษาคณะวิทยาการจัดการร้อยละ 80 ได้งานทำหรือศึกษาต่อภายในระยะเวลา 12 เดือน องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ 1.เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องคุณธรรมและจริยธรรม ผลการจัดการความรู้ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ ผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต

5.2 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยจะต้องวางแผนในการพัฒนาคน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีบุคลากรน้อย มีคนทำงานน้อยควรเพิ่มบุคลากรให้มากขึ้น มีการให้ทุนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพ มีแผนเข้าคือดูแลคนที่เข้ามาเรียน คือการสร้างคนของมหาวิทยาลัยออกไปรับใช้อาเซียน สนับสนุนส่งเสริมพุทธศาสนาในต่างประเทศ มีการต้นตัวพอสมควร มีการยกร่างหลักสูตรเกี่ยวกับอาเซียนศึกษา ตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา ถ้าควรจะเป็นก็ควรที่จะวางแผนเจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง

เช่น จะเน้นวิจัย หรือจะเน้นผลิตบัณฑิต มองภาพรวมให้ชัดว่าจะไปในทางไหน ความเป็นไปได้เท่าไร แล้วค่อยเขียนแผนการจัดการขึ้นมารองรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Termsak Thong-in, Asst. Prof (2010) ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ทักษะต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความคาดหวังของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยามากที่สุด รองลงมา ด้านทักษะและความสามารถ และด้านความรู้ รองลงมา ด้านผู้เชี่ยวชาญการบริหาร และด้านผู้เชี่ยวชาญทางด้านบุคลากร รองลงมา ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสุดท้ายคือด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

5.3 ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ความเป็นรูปธรรม วางสายการบังคับบัญชาให้เป็นระดับของการสั่งการ มหาวิทยาลัยได้จัดสายการบังคับบัญชาเป็นลักษณะรูปทรงเจดีย์ กระจายอำนาจตามลำดับชั้นให้ครอบคลุมและสมดุลให้เพียงพอ ไม่กองอยู่ที่ใดที่หนึ่ง เพิ่มบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ ควรสายบังคับบัญชาเป็นเน็ตเวิร์ค ใช้ทรัพยากรมนุษย์สร้างเครือข่ายของสายการบังคับบัญชา มีอยู่ในระบบของมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Fayol (Gatewood, Robert D., Taylor, Robert., & Ferrell, O.C., 1995) ได้ให้เสนอแนวทางและหลักเกณฑ์ของการบริหารงานที่สำคัญไว้ดังนี้ หลักการที่มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ผู้ปฏิบัติงานกิจกรรมใดๆ ควรได้รับ คำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์การ หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ กิจกรรมของกลุ่มที่มีเป้าหมายเดียวกันควรจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ หลักการธารังไว้ซึ่งสายงาน คือ สายการบังคับบัญชาจากระดับสูงมายังระดับล่าง ตามหลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวและช่วยให้เกิดระเบียบในการส่งต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน การสั่งงานบุคลากรให้ทำงานได้ตามหน้าที่หรือตามแผนงานที่องค์กรได้วางไว้

5.4 ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งควรมีการจัดประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการทำงานที่สามารถสอดคล้องกัน ทุกหน่วยงานต่างฝากความหวังไว้กับสถาบันภาษาและวิทยาลัยพุทธนานาชาติในด้านการประสานงานกับชาติอื่นๆ ต้องมีความร่วมมือกับคณะจัดการศึกษาให้มีบทบาทในเรื่องนี้ ออกระเบียบข้อบังคับให้ครอบคลุม ทำความสัมพันธ์ผ่านบุคคล ทำความสัมพันธ์ผ่าน

ประสานองค์กร ทำความสัมพันธ์ผ่านนโยบายและตัวแทน มีศูนย์อาเซียนเป็นแกนในการประสานงานจึงเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakhru Soonthornvachakit (Boontham Thammamiko) (2014) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผน การสรรหา การพัฒนาและการธำรงรักษา คือ กระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแผนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วยการจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ด้านต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ เป็นเครื่องมือในการประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทาง แผนงานหลักและแผนงานอื่นๆ ที่จะนำมาปฏิบัติ

6. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารควรมีนโยบาย หลักเกณฑ์ทางด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนมากขึ้น
- 2) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องทำเป็นขั้นเป็นตอนและเป็นแผนระยะยาว
- 3) ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ สร้างนโยบายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เช่น ให้บุคลากรลาไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อต่างประเทศ โดยมีการให้ทุน และสามารถลาไปศึกษาต่อโดยไม่ถือเป็นการขาดราชการ
- 4) ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ มีการวางระเบียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีในองค์กรได้คุ้มค่าและมีประโยชน์มากที่สุด

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 1) ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ควรยึดหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดอัตราส่วนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย
- 2) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน

3) ด้านการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น อาทิ เช่น อัตราค่าตอบแทนสวัสดิการ รางวัลต่างๆ

4) ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนการปฏิบัติงานจำนวนมาก ควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

References

- Damrongsak Chaisanit. (2005). *Personnel Management*, 5th Edition. Bangkok: Wang Aksorn Publishing
- Gatewood, Robert D., Taylor, Robert., & Ferrell, O.C., (1995). *Management : Comprehension Analysis and Application*. New Jersey : Richard D. Irwin.
- Kiatichai Phongpanich. (2016). *ASEAN Relations between Southeast Asian Countries*. Bangkok : Sangdao Publishing Company Limited.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (2011). *Annual Report 2011*. Research Department, Institute of Information and Planning Division. Office of the President: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Mahamakutrajavidyalaya University. (2012). *Annual Report 2012*. Mahamakut Buddhist University.
- Phrakhru Soonthornvachakit (Boontham Thammamiko). (2014). *Strategy For Human Resource Management of The Clergy in Phetchaburi Province*. (Doctor of Thesis). Buddhist Management: Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
- Surangrat Phansaeng. (2016). *Knowledge Management to Support Strategic Issues*. (Doctor of Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Suvarree Siripokapirom. (2005). *Educational Research*. Lop Buri : Institute of Printing Documents Thepsatri Rajabhat University.
- Termsak Thong-in. (2010). *Human Resource Management Potential According to the Expectations of The Administrators of Mahachulalongkornrajavidyalaya University* (Research Report). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา
THE MODEL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ACCORDING TO
BUDDHADHAMMA IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN BORDER OF THAILAND – CAMBODIA.

ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรัทธา* ธิติวุฒิ หมั่นมี** กฤษ เพิ่มทันจิตต์*** ธัชชนันท์ อิศรเดช****

Prasit Phutthasatsattha, Thitiwut Manmee, Grit Permtanjit,
Thachanan Issadet

Received: May 30, 2019

Revised: June 08, 2019

Accepted: June 13, 2019

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง การศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา มีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนไทย-กัมพูชา 2) เพื่อการศึกษาบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนา

* Doctor of Philosophy Program in 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.

**** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

กลุ่มเฉพาะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้บริหารท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 24 รูป/คน การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) มีผู้ทรงคุณวุฒิ 11 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ จากนั้นนำผลวิจัยมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ 1) องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายหน่วยงาน 2) การทำงานที่ทับซ้อน การจัดโครงสร้างภายในองค์กรและกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาการบรรจุและการแต่งตั้งล่าช้า ด้านการวางแผนให้เหมาะกับงาน ผลการวิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ 1) การรับสมัครในตำแหน่งที่ต้องการ 2) ได้บุคคลที่ไม่ตรงกับความต้องการ ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ 1) หลักสูตรส่วนใหญ่อยู่ส่วนกลาง 2) หลักสูตรอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยากได้ เช่น ภาษาในท้องถิ่น, วัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยพบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ 1) ข้าราชการหรือนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นข้าราชการชั้นสอง 2) ให้ความเท่าเทียมกันกับข้าราชการพลเรือน

2. ผลการศึกษาการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ด้านการวางแผน การสรรหาการบรรจุและการคัดเลือก หลักธรรมที่เหมาะสมคือหลักอคติ 4 ด้านการวางแผนให้เหมาะกับงาน หลักธรรมที่เหมาะสมคือจริต 6 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วยการพัฒนาและการฝึกอบรมใช้ไตรสิกขา 3 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ให้อยู่ในองค์กรนานๆ ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4

3. รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา สรุปได้ ดังนี้ รูปแบบของด้านการวางแผน การสรรหาการบรรจุและการคัดเลือก ใช้หลักอคติ 4 รูปแบบด้านการวางแผนให้เหมาะกับงาน ด้วยหลักจริต 6 รูปแบบด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยไตรสิกขา 3 รูปแบบของด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ด้วยสังคหวัตถุธรรม 4

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พุทธธรรม

ABSTRACT

This dissertation aimed to The Model of Human Resource Management According to Buddhaddhamma in Local Administrative Organizations in Border of Thailand – Cambodia. The main objective were (1) to study the general condition of of Human Resource Management According to Buddhaddhamma in Local Administrative Organizations in Border of Thailand–Cambodia. (2) to study the idea, theory and Principles of Buddhaddhamma Appropriate to Human Resource Management. (3) to propose The Model of Human Resource Management According to Buddhaddhamma in Local Administrative Organizations in Border of Thailand – Cambodia. The tools used in the research consisted of document analysis. In-depth interviews and specific group discussions Major contributors are local administrators. Sample of in-depth interview Is a 24 figure expert / Focus Group Discussion with 11 experts / person. Data is analyzed by frequency, percentage, and then synthesized into a human resource management model based on Buddhist principles. Dhamma of the local government organization Along the Thai-Cambodian border.

The result of this study found that :

1. The results of the analytical studies in the general incidents on The Model of Human Resource Management According to Buddhaddhamma in Local Administrative Organizations in Border of Thailand – Cambodia were found that the system of the human resource administration in the local administration on Recruitment and Selection has the two important issues: 1) the organizations administrate the human resource for the local administration has many unit and 2) the overlapping work, the structure setting inside the organization and the numbers of personnel, the position setting, the selection, the approval and signature on the order late. Put the right man on the right job, it was found that 1) the application in the needed position and 2) taking the men not to the right job. human resources development, it was found that 1) the mostly curriculums

was written in the central part and 2) the training curriculum did not relate with the needs of the local administration like the dialect language, the local culture. Permanent Maintenance, 1) the governmental or local officials felt the second class and 2) giving the equality to the civil servants.

2. The result of studies in the integration on the concept, the theories and Buddhaddhamma properly to the human resource administration was found. In Recruitment and Selection, the suitable principle of dhamma is no bias. Put the right man on the right job, the suitable principle of dhamma is the six kinds of behavior. In the human resource development, it consists of the development and training by Trisikkha 3. Permanent Maintenance, the principle is the fourfold sangahavatthu 4.

3. The formation of The Model of Human Resource Management According to Buddhaddhamma in Local Administrative Organizations in Border of Thailand – Cambodia was summarized that In Recruitment and Selection, the principle is the four kinds of no bias. Put the right man on the right job, the principle is the six kinds of behavior. In the human resource development, it is used the Trisikkha 3. Permanent Maintenance, it is the four kinds of sangahavatthu 4.

Keywords: The Model, Human Resource Management, Buddhaddhamma.

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ตั้งแต่ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) จนถึงฉบับปัจจุบัน คือ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ในทุกๆ ด้านและได้เชิญ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ รวมถึงมุ่งพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม รู้จักสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ควบคู่กับการเสริมสร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางปัญญาและแหล่งเรียนรู้ในระดับชุมชน เพื่อพร้อมรับผลกระทบการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ โดยมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

(The Prime Minister, 2017) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการต่อยอดองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การต่อยอดความรู้นี้ได้ถูกพัฒนาเป็นเครื่องมือเพื่อใช้เป็นแนวทางและหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกัน เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือมุ่งที่การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนเพื่อให้สามารถสร้างผลผลิต (Productivity) เชิงสร้างสรรค์ได้อย่างเหมาะสมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มที่ตนอยู่ร่วมเป็นสำคัญ (Rennie, W. H..2000)

การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์การต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงาน ภาครัฐราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์การจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จ อย่างยั่งยืนขององค์การนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์การนั้น ๆ ก่อนที่องค์การต่าง ๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคลเคยถูกมองว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิต หรือให้ความสำคัญ เป็นแค่แรงงาน หรือกำลังคน แต่ในปัจจุบัน บุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ส่วนแผนกหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับบุคคลในองค์การก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก "งานบริหารบุคคลและธุรการ" ไปเป็น "การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์" ซึ่งเปลี่ยนจาก การจัดการเฉพาะหน้า ไปเป็นการใช้กลยุทธ์เข้ารูปอย่างเต็มตัว และต่อเนื่องไปในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนไทย-กัมพูชา

2.2 เพื่อศึกษาการบูรณาการแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้บริหารท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 24 รูป/คน

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) มีผู้ทรงคุณวุฒิ 11 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ จากนั้นนำผลวิจัยมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 สภาพทั่วไปของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนไทย-กัมพูชา **1) ด้านการการวางแผน** การสรรหาและการคัดเลือก ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ (1) องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายหน่วยงาน (2) การทำงานที่ทับซ้อน การจัดโครงสร้างภายในองค์กร และกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้งล่าช้า **2) การวางแผนให้เหมาะกับงาน** ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ (1) การรับสมัครในตำแหน่งที่ต้องการ (2) ได้บุคคลที่ไม่ตรงกับความต้องการซึ่งเวลารับสมัครในแต่ละตำแหน่ง มีการกำหนดตำแหน่งประเภท ชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก แต่ก็ได้คนที่ไม่เหมาะกับตำแหน่ง **3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ (1) หลักสูตรส่วนใหญ่อยู่ส่วนกลาง (2) หลักสูตรอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการ **4) ด้านการธำรงรักษา** ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ (1) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นข้าราชการชั้นสอง (2) ให้ความเท่าเทียมกันกับข้าราชการพลเรือน

4.2 วิเคราะห์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับการรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก ด้วยหลักอคติ 4

ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ 1) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมในการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก 2) การประยุกต์ใช้หลักหลักอคติ 4 ในการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือก

ตารางที่ 4.1 รูปแบบวางแผนการสรรหาและการคัดเลือกที่ปราศจากอคติ 4 (ผู้วิจัย)

หลักการ	หลักคิด	รูปแบบ
การวางแผนการสรรหาและการคัดเลือก 1. ไม่มีฉันทาคติ	1. เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับบุคคลที่จะมาสมัครสอบเป็นบุคลากร	1. ประกาศรับสมัครตามระยะเวลาที่กำหนด ให้สาธารณชนได้รับทราบ 2. แต่งตั้งบุคคลที่มีผลงานดีเด่นด้านคุณธรรมเป็นกรรมการสอบคัดเลือก
2. ไม่มีโทสาคติ	2. ไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ	3. ประกาศผลในวันเวลาที่กำหนดให้สาธารณชนทราบ
3. ไม่มีโมหาคติ	3. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา 4. แยกงานจากเรื่องส่วนตัว	
4. ไม่มีภยาคติ	5. มีความกล้าหาญทางจริยธรรม	

2) การวางคนให้เหมาะกับงาน ด้วยหลักจริต 6

ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ 1) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมในการวางคนให้เหมาะกับงาน 2) การประยุกต์ใช้ด้วยหลักจริต 6 การวางคนให้เหมาะกับงาน

ตารางที่ 4.2 รูปแบบวางคนให้เหมาะกับงาน ตามหลักจริต 6 (ผู้วิจัย)

หลักการ	หลักคิด	รูปแบบ
1. หลักราคะจริต	1. เป็นคนที่ละเอียดอ่อน รอบคอบ ตั้งใจทำงาน	1. มอบหมายงาน คือ ใช้คำพูดที่สุภาพ ไม่ควรบังคับให้คิด ไม่มอบงานที่ใช้จินตนาการ
2. หลักโทสะจริต	2. เป็นคนตรงไปตรงมา พูดจาห้วนๆ เป็นคนยอมหัก ไม่ยอมงอ	2. มอบหมายงาน คือ ใช้ปิยวาจา ใช้กฎระเบียบกฎเกณฑ์คุ้ยงาน, รับผิดชอบสูง, ปลอ่ยให้ทำงานอิสระได้
3. หลักโมหะจริต	3. ขาดความมั่นใจในตนเอง, ลังเล สงสัย	3. มอบหมายงานแล้ว ต้องทวงถามบ่อยๆ บอกกำหนดเวลาที่ชัดเจน, ไม่ควรดู, ควบคุมงาน

หลักการ	หลักคิด	อย่างใกล้ชิด
4. หลักสัทธาจริต	4. เป็นคนที่มีหลักเกณฑ์ กล้าตัดสินใจ ตรงต่อเวลา อยากให้คนอื่นเหมือนตนเอง	4. มอบหมายงานต้องมีความชัดเจน รับผิดชอบสูง อุทิศตนเอง ทำอะไรก็ได้ไม่มีปัญหา
5. หลักพุทธิจริต	5. มีสติรอบคอบ ทำอะไรวางแผนล่วงหน้า, มีความจำดีตัดสินใจเองได้ดี	5. วางแผนเส้นทาง ความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่อย่างชัดเจน รู้จักเหตุผลในการตัดสินใจ
6. หลักวิตกกจริต	6. พุดมากกว่าทำ , ชอบพูดถึงอนาคต , วาดวิมานกลางอากาศ	6. มอบหมายงานที่ละงาน, อย่าปล่อยให่ว่าง พัฒนาสมองด้านขวา

3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยหลักไตรสิกขา 3 ผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางกายคือ ศีล 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางใจ คือ สมาธิ และปัญญา เรื่องของการใช้ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นหลักการสำคัญในการพัฒนา

ตารางที่ 4.3 รูปแบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา 3 (ผู้วิจัย)

หลักการ	หลักคิด	รูปแบบ
1. ศีลสิกขา	1. ให้เข้ากฎระเบียบ กติกา	1. ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ 2. สอนงานให้ปฏิบัติตาม
2. จิตตสิกขา	2. เพื่อให้มีสมาธิตั้งใจในการทำงาน	3. โครงการเพิ่มศักยภาพในการทำงานบุคลากร
3. ปัญญาสิกขา	3. เพิ่มพูนความรู้ในงานที่ทำอยู่ เป้าหมายสูงสุด ในชีวิตของการทำงาน ความรู้ ความเชี่ยวชาญ	4. โครงการพัฒนาความเชี่ยวชาญทักษะการทำงาน

4) ด้านการธำรงรักษา ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4

ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็นหลัก คือ 1) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมในการวางคนให้เหมาะกับงาน 2) การประยุกต์ใช้ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน

ตารางที่ 4.4 รูปแบบการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 (ผู้วิจัย)

หลักการ	หลักคิด	รูปแบบ
1. ทาน : การให้	1. การสอนงานและแนะแนวทางในการทำงาน 2. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรตามโอกาส 3. การส่งเสริมคนดีคนเก่งคนมีความรู้ได้รับความก้าวหน้า 4. ให้การโอบอ้อมอารีมีน้ำใจช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	1. พิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของบุคลากร 2. ประชุมเพื่ออธิบายและสอนงานตามลำดับขั้นสายการบังคับบัญชา 3. เพิ่มสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลสำหรับบุคลากร 4. ให้เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ 5. กำหนดระเบียบดูแลบุคลากร
2. ปิยวาจา : การพูดจาสุภาพอ่อนหวาน การให้กำลังใจ	1. การพูดคุย ให้กำลังใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน 2. การชี้แนะและติชมในเชิงสร้างสรรค์ด้วยน้ำเสียงที่เป็นมิตร 3. การประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้มาติดต่องานนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้	1. จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ทีมงานเพื่อให้มีการบูรณาการร่วมกันและประสานงานกัน 2. จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรม 3. ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรมีมารยาทที่ดี วาจาอ่อนหวานและเคารพซึ่งกันและกัน โดยการกล่าวทักทาย สวัสดิท่อนเช้า-กลับ กล่าวกำขอบคุณและกล่าวคำขอโทษ 4. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์โดยตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึง

		ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก 5. เชิญชวนประชาชนเข้าร่วม กิจกรรมของหน่วยงาน
3. อัตถจริยา : คำนึงถึงสิ่งที่เป็น ประโยชน์ ต่อส่วนรวม	1. การยึดมั่นในกฎ ระเบียบและ แบบแผนของทางราชการ 2. การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน 3. การเสียสละและอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงาน 4. ตัดสิน วินิจฉัย หรือแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผล	1. จัดอบรมให้เข้าใจหลักธรรมะ 2. การเสียสละและอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงาน 3. การพิจารณาขั้นในระดับกอง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอ ชื่อคนที่จะได้รับความดีความชอบ 4. โครงการจิตอาสา 5. โครงการทำความดีทุกๆ วัน
4. สมานัตตตา : ความเป็นกันเอง เสมอต้น เสมอปลาย	1. การมีความยุติธรรมในการ พิจารณาหรือตัดสินใจ 2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและ แสดงความคิดเห็น "ร่วมคิด ร่วมทำ" 3. การมีความรัก ความเมตตาและ ความสามัคคี อดทนอดกลั้น เข้าใจ และเข้าใจกัน	1. ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยระบบ กฎเกณฑ์เดียวกันทั้งองค์กรและ มี ความเสมอภาค 2. ให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการ อบรม ศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน 3. ส่งเสริมและทำความเข้าใจกับ บุคลากร โดยยึดการปฏิบัติงาน ตามกฎ ระเบียบ ตามตำแหน่ง หน้าที่ 4. การเสียสละและอุทิศเวลาให้กับ การปฏิบัติงาน 5. มีการนำอาหารกลางวันมา รับประทานร่วมกัน 6. ใส่ใจในสวัสดิภาพและความ เป็นอยู่ของบุคลากรทุกคน ให้คำแนะนำปรึกษา และถาม สารทุกข์สุกดิบเป็นประจำ 7. ผู้บริหารทุกระดับวางตน เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเข้าพบได้ โดยไม่ยาก

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้สำรวจการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการหลายท่านพบว่า มีการแบ่งองค์ประกอบแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว ได้กล่าวถึงเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าคืองานบุคคล 4 ด้านคือการ จัดหา, การพัฒนา, การใช้ประโยชน์และการเก็บรักษา ส่วนเสนาะ ติเยาว์ ได้แบ่ง องค์ประกอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 11 คือการวางแผนทางด้านกำลังคน, การจ้างงาน, การโยกย้ายเลื่อนตำแหน่ง,การอบรมและพัฒนา, การบริหารค่าตอบแทน, สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน,ประโยชน์และบริการพนักงาน, การรักษาระเบียบวินัย, แรงงานสัมพันธ์, การวางแผนและจัดองค์การ,ในขณะที่ธีรยุทธ พึ่งเทียรและสุรพล สุยะพรหม, ได้กล่าวไว้ในการบริหารงานบุคคลและวิชาความถนัดเชิงวิเคราะห์ คือการปฏิบัติการเกี่ยวกับตัว บุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ ในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การ ให้อำนาจงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้วด้วย เมื่อวิเคราะห์ดูแล้วจะ พบว่า ถึงแม้ว่าการแบ่งองค์ประกอบนั้นจะมีความแตกต่างกันแต่ยังครอบคลุมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาทำงาน จนกระทั่งออกจากงานนั้นไปเหมือนกัน

5.2 ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชานั้น ทั้งด้านโครงสร้างขององค์กรและด้านกระบวนการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มนั้นพบว่า

ประการที่หนึ่ง เป็นไปตามกรอบที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ในหมวด 14 มาตรา 283 วรรคหนึ่งซึ่งบัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและ จัดทำบริการ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็น อิสระในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคลการเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการ พัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

ประการที่สอง ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการบูรณาการร่วมกัน โดยต้องมีการยุบองค์กรซึ่งทำหน้าที่จัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ นั้นให้เหลือเพียงรูปแบบเดียวและทำหน้าที่

จัดการทรัพยากรมนุษย์ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามรูปแบบคือองค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความเป็นมาตรฐานเดียวกันซึ่งก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของนครินทร์ เมฆไตรรัตน์และคณะเรื่องการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยการเสนอให้มีการยุบรวมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก. ถ.) กับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก. กลาง)เข้าไว้ด้วยกันและยุบรวม ก. จังหวัดให้คงเหลือไว้เพียงองค์กรเดียว นอกจากนี้ การให้อิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่และมีศักยภาพในการบริหารงานบุคคลซึ่งสามารถจัดตั้งคณะอนุกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

5.3 กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็มีปัญหาไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันในเรื่องการวางแผนกำลังคน การจัดโครงสร้างภายในองค์กรหรือกรอบอัตราากำลังการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงานการโอนย้าย การกำหนดเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การพัฒนาและการฝึกอบรม รวมทั้งวินัยและร้องทุกข์ ทั้งเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ไม่มีคุณธรรม การเรียกรับผลประโยชน์ในกระบวนการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ทุกขบวนการใช้ทั้งกลยุทธ์และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์แต่ละคน ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรให้มีความเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการพลเรือนกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- 2) ควรคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจที่ให้ประชาชนในท้องถิ่นแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ท้องถิ่นแต่ละแห่งนั้นไม่เหมือนกัน
- 3) ควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) การสรรหาต้องมีประสิทธิภาพและเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรกลางหรือ ก. ฅ. เพื่อป้องกันการเรียกรับผลประโยชน์ และต้องปราศจากอคติ 4

2) การบรรจุและการแต่งตั้งเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องดำเนินการภายใต้กรอบอัตรากำลัง

3) ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กระบวนคุณธรรมจำนวน 3-5 คน เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจของผู้บริหาร

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการวิจัยเฉพาะราย โดยเลือกองค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาลนคร และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักพุทธธรรมไปใช้

2) ควรทำการวิจัยประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม

3) ควรพัฒนารูปแบบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติ

References

Jon Pierre. (2000). *Debating Governance*. Great Britain : Oxford University Press.

Kannikar Chaksangrat. (2009). *Human Resource Management*. Bangkok :
Ramkhamhaeng University.

M. Wayne Mondy & Robert M.(2005). Noe. *Human Resource Management*.
printed 4th. New Jersey.

Office of the Prime Minister. (2017). National Economic and Social Development Plan
No. 12, Office of the National Economic and Social Development Board,
2017-2025.

Rennie, W. H.,(2000). *The Role of Resource Management and the Human
Resource Professional in the New Economy*. South Africa : University of
Pretoria.

United Nation. (1964). *Seminar on Central Service to Local Authorities*. Newyork :
Department of Economic and Social Affairs.

_____. (1963). *Decentralization for National and Local Government*. New
york : Department of Economic and Social Affairs.

_____. (1964). *Local Government in Selected Countries*. New york :
Department of Economic and Social Affairs.

อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งในแบบที่ผู้สูงอายุต้องการ : กรณีศึกษาผู้สูงอายุในจังหวัด
สมุทรปราการ

IOTS THAT ARE REQUIRED BY ELDERLY PEOPLE: CASE STUDY OF ELDERLY
PEOPLE FROM SAMUTPRAKARN PROVINCE

ปัญจรัตน์ หาญพานิช* วุฒิพงศ์ พงศ์สุวรรณ**

Panjarat Hanpanich, Wuttipong Pongsuwan

Received: August 08, 2018

Revised: February 02, 2019

Accepted: June 05, 2019

:

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาของประชากรผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ 2) ศึกษาความต้องการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ 3) ศึกษาแบบที่เหมาะสมต่อการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ และปริมาณ ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องมีอายุระหว่าง 60 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ใน 23 อำเภอของจังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งหมด 181,703 คน ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และได้เก็บข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างโดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 (Yamane, 1973) จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิวิเคราะหข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1)จากการสำรวจกลุ่มผู้สูงอายุในจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,305.42 คน/ตร.กม ซึ่งมีความหนาแน่นของจำนวนประชากรเป็นอันดับ 3 ของประเทศไทย (ความหนาแน่นประชากรทั่วไทย 77 จังหวัด, 2015)

* Media Information and Communication, Shinawatra University.

** Instructor Shinawatra University.

2)ความต้องการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สูงวัย พบว่าผู้สูงวัยรู้ใช้แอปพลิเคชันไลน์ คิดเป็นร้อยละ 24.8 YouTube คิดเป็นร้อยละ18.0 เฟสบุค คิดเป็นร้อยละ 16.4 และ Google คิดเป็นร้อยละ 14.6 และเคยชินกับการใช้เทคโนโลยี จึงทำให้ทราบถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงวัยในแต่ละช่วงอายุของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะเป็นการง่ายเมื่อต้องการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการช่วยเหลือผู้สูงวัยให้ตรงตามช่วงอายุ

3)รูปแบบที่เหมาะสมต่อการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการคือ ผู้สูงวัยที่มีอายุ 60-79 ปี ต้องการให้มีการแจ้งเตือนไปยังญาติเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินกับตนเอง คิดเป็นร้อยละ 4.48 ผู้สูงวัยที่มีอายุ 80-89 ปี ต้องการให้มีระบบเตือนความจำเช่น วันเกิด ทานยา ทานข้าว นัดหมาย คิดเป็นร้อยละ 4.16 และผู้สูงวัยที่มีอายุ 90 ปีขึ้นไป ต้องการอุปกรณ์ที่มาดูแลตนเองเพื่อลดภาระคนในบ้าน คิดเป็นร้อยละ 3.90

คำสำคัญ : ผู้สูงวัย, สังคมผู้สูงวัย, อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง

ABSTRACT

The research has shown that : 1) According to the survey of the senior citizens in Samutprakan Province, a total population of Samutprakan Province is about 1,305.42 people / sq. Km. 2) The demand for technology using of senior citizens has indicated that older people who know how to use the application LINE calculated to be 24.8 percent. YouTube calculated to be 18.0 percent, Facebook calculated to be 16.4 percent, Google calculated to be 14.6 percent and they are familiar with using technology. Therefore, this help us to be able to identifies the age range of the senior citizens technology users in Samutprakan Province. With that, It will be more convenience for us to develop the technology that will be used to help optimize elderly people according to the following age range. 3) The most suitable usage of elders technology using in Samutprakan Province is that people who are at the age of 60-79 years old are more likely to be in need to get cautions or notifications send directly their relatives when an emergency situation happen to themselves. Calculated to be 4.48 percent, People who are at the age of 80-89 years old also required to have a reminder system to remind them

some situation such as birthdays, taking medicine, eating, appointments, representing accounted 4.16 percent, and elders people are at least age 90 years need equipment to take care of themselves. To reduce the burden of people in the house accounted 3.90 percent

Keywords : Aging, Aging Society, Internet of Things

1. บทนำ

เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดนวัตกรรมต่างๆ มากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoTs) ที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่างๆ ที่ไม่เคยอยู่ในระบบสารสนเทศหรือ ในเครือข่ายให้มีความสามารถในการสื่อสาร ควบคุม และ สั่งการได้แบบอัตโนมัติ ในระยะทางไกล การใช้ระบบนำทาง และ การควบคุมระยะไกล ทำให้เกิดความคาดหวังที่จะมาช่วยในการแก้ปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ที่เป็นปัญหาของไทย และของโลก ให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น อัตราการคงอยู่ของมนุษย์เดิมอยู่ที่ 60-70 ปี ไปเป็น 90-100 ปีในไม่ช้า แน่นอนว่า การเสื่อมของสังขารนั้นเป็นอนิจจัง การมีเครื่องช่วยในการดำรงชีวิตให้ดี มีความสมรรถนะดังเช่นเมื่อวัยรุ่นหรือวัยเยาว์จึงเป็นที่คาดหวังของสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทยเช่นกัน

จังหวัดสมุทรปราการก็เป็นจังหวัดที่มีความหนาแน่นอันดับ 3 ของประเทศ (Population density throughout Thailand 77 provinces, 2015) และเป็นเมืองอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจเป็นอันดับต้นๆของประเทศ ส่งผลให้จังหวัดสมุทรปราการมีการเจริญเติบโตที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านสาธารณสุขของประชาชนจังหวัดสมุทรปราการ และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ ได้กำหนดแผนแม่บทสุขภาพฉบับสมบูรณ์ จังหวัดสมุทรปราการ ได้กำหนดประเด็นจุดยืนการพัฒนาสุขภาพจังหวัด (Strategic Positioning : SP) แผนแม่บทสุขภาพ จังหวัดสมุทรปราการ ระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2559-2568) 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการปัญหาสุขภาพของพื้นที่ที่สำคัญลดลง 2) การสร้างระบบสุขภาพชุมชน โดยชุมชน เพื่อการพึ่งตนเองทางสุขภาพ อย่างยั่งยืน 3) การขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูง สู่เมืองอุตสาหกรรม สุขภาพดี 4) การพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และ 5) การสร้างสรรค์นวัตกรรม การพัฒนาองค์กรและบุคลากร (Office, 2016)

เอกสารวิจัยฉบับนี้ จะได้แสดงให้เห็นถึงปัญหา และแนวทางในการช่วยเหลือสังคมผู้สูงอายุ โดยการใช้ Smart Devices ร่วมกับ Internet of Things ที่เริ่มมีการนำเข้ามาใช้ในปัจจุบัน และคาด

ว่าจะมีมากขึ้นในอนาคต เพื่อให้ได้ตรงตามความต้องการของผู้สูงวัย โดยใช้กลุ่มผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการเป็นตัวแทนในการสำรวจนี้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัญหาของประชากรผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.2 เพื่อศึกษาความต้องการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.3 เพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมต่อการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 การออกแบบงานวิจัย เป็นการแจกแบบสอบถาม สัมภาษณ์ และสังเกตพฤติกรรม การใช้เทคโนโลยีของผู้สูงวัย

3.2 การเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน และมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เนื่องจากผู้ที่ทำแบบสอบถามมีอายุมากอาจจะรู้สึกเบื่อในการทำแบบสอบถาม หรืออาจจะมีปัญหาทางด้านการมองเห็น และด้านความเข้าใจในเนื้อหาของแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ ร่วมกับการช่วยกรอกแบบสอบถาม เพื่อเป็นการช่วยผู้สูงวัยในการตอบแบบสอบถามทางหนึ่ง

3.3 ขอบเขตในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือประชากรผู้สูงวัยทั้งเพศชาย และเพศหญิง ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ใน 23 อำเภอของจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน หลังจากการสุ่มตัวอย่างจนได้มาซึ่งจำนวนประชากรผู้สูงวัยครบ 400 คนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการลงภาคสนามเข้าไปพูดคุยการสัมภาษณ์ แจกแบบสอบถาม และการสังเกตพฤติกรรมของผู้สูงวัยทั้ง 400 คน เพื่อต้องการศึกษาพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์สมาร์ทโฟน และอินเทอร์เน็ต ตามกรอบแนวคิดของการยอมรับนวัตกรรมเทคโนโลยี

3.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลที่ได้จากตารางวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละของแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากแบบมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิจารณาจากช่วงคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ข้อมูลที่เป็นคำถามแบบปลายเปิด เก็บรวบรวมเป็นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ

4. สรุปผลของการวิจัย

4.1 ปัญหาของประชากรผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนประชากรทั้งหมด 1,305.42 คน/ตร.กม. ซึ่งมีความหนาแน่นของจำนวนประชากรเป็นอันดับ 3 ของประเทศไทย (Population density throughout Thailand 77 provinces, 2015) และจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ให้ ผู้สูงวัยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 ได้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็นดังนี้เพศชาย 190 คน เพศหญิง 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และ 47.5 ตามลำดับ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 60-69 ปี รองลงมาคือ ผู้สูงวัยที่มีอายุ 70-79 ปี และอายุ 80-89 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8, 39.3 และ 10.0 ตามลำดับ ข้อมูลอาชีพของผู้สูงวัยส่วนมาก รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ รองลงมาคือ แม่บ้าน ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 32.8 และ 31.0 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยของผู้สูงวัยส่วนมากอยู่ที่ 20,001-40,000 บาท รองลงมาคือ น้อยกว่า 20,000 บาท และ 40,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.0, 42.5 และ 4.8 ตามลำดับ ผู้สูงวัยส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือผู้สูงวัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 65.3, 32.3 และ 1.5 ตามลำดับ ผู้สูงวัยส่วนมากมีสุขภาพดี และส่วนมากใช้โทรศัพท์มือถือที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเป็นครั้งคราว และใช้แอปพลิเคชันไลน์มากที่สุด

4.2 ความต้องการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สูงวัย พบว่าผู้สูงวัยรู้ใช้แอปพลิเคชันไลน์ คิดเป็นร้อยละ 24.8 YouTube คิดเป็นร้อยละ 18.0 เฟสบุ๊ค คิดเป็นร้อยละ 16.4 และ Google คิดเป็นร้อยละ 14.6 และเคยชินกับการใช้เทคโนโลยี จึงทำให้ทราบถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงวัยในแต่ละช่วงอายุของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะเป็นการง่ายเมื่อต้องการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการช่วยเหลือผู้สูงวัยให้ตรงตามช่วงอายุ

4.3 รูปแบบที่เหมาะสมต่อการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการคือ ผู้สูงวัยที่มีอายุ 60-79 ปี ต้องการให้มีการแจ้งเตือนไปยังญาติเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินกับตนเอง คิดเป็นร้อยละ 4.48 ผู้สูงวัยที่มีอายุ 80-89 ปี ต้องการให้มีระบบเตือนความจำเช่น วันเกิด ทานยา ทานข้าว นัดหมาย คิดเป็นร้อยละ 4.16 และผู้สูงวัยที่มีอายุ 90 ปีขึ้นไป ต้องการอุปกรณ์ที่มาดูแลตนเองเพื่อลดภาระคนในบ้าน คิดเป็นร้อยละ 3.90

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ปัญหาของประชากรผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการมีเพศที่ทำแบบสอบถามมากที่สุดคือเพศหญิง ซึ่งเมื่อเทียบกับข้อมูลจำนวนผู้สูงอายุจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีความสอดคล้องกับ Official Statistics Registration System (2017) โดยเลือกเฉพาะจังหวัดสมุทรปราการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550-2561 พบว่าจำนวนผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประชากรผู้สูงวัยที่เป็นเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชายมาโดยตลอด และจังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดในเขตปริมณฑล เป็นเมืองอุตสาหกรรม เป็นจังหวัดที่ขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ในลำดับแรกๆ ของประเทศ มีโรงงานอุตสาหกรรม เป็นที่ตั้งของสนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิมีเส้นทางการคมนาคมครบทุกช่องทาง ด้วยเหตุนี้ประชากรในจังหวัดสมุทรปราการ มีปัญหาด้านสาธารณสุข Office (2016) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ได้กำหนดประเด็นจุดยืนการพัฒนาสุขภาพไว้ 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nitamangkoon (2018) ได้วิจัยเรื่อง “การบริการจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารจัดการงานสวัสดิการผู้สูงอายุทุกด้าน (ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ด้านรายได้ ด้านที่พักอาศัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงทางสังคม ครอบครัว ผู้ดูแลและการคุ้มครอง และด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน) ซึ่งงานวิจัยอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งในแบบที่ผู้สูงวัยต้องการ : กรณีศึกษาผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ ได้สอดคล้องกับ Office (2016) ในด้านที่ 1 การจัดการปัญหาสุขภาพของพื้นที่ที่สำคัญให้ลดลง SP4 สร้างและพัฒนาบริการสุขภาพของจังหวัด เพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุ เน้นให้ผู้สูงอายุ ทุกคนให้ได้รับการคัดกรองสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาฟื้นฟูสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อม การบริการที่เอื้อต่อการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ การพัฒนาระบบบริการในสถานบริการ ทุกระดับรองรับ การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุอย่างครอบคลุมทั่วถึงต่อเนื่อง และการสร้างระบบในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะ ยาวทั้งในมิติครอบครัวและชุมชน โดยการมี

ส่วนร่วมจากท้องถิ่น ชุมชน และโรงงานอุตสาหกรรม และ SP5 ขับเคลื่อนการพัฒนาสุขภาพให้เป็นวาระจังหวัดสุขภาพดี ลดโรคเรื้อรัง เน้นการเข้าถึงของผู้ป่วยทุกคนอย่าง ต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างองค์ความรู้ที่ถูกต้องเพื่อจัดระเบียบพฤติกรรมกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยให้สอดคล้องกับสภาวะโรค ให้เกิดค่านิยมทางสุขภาพใหม่ที่สามารถพึ่งพาตนเองทางสุขภาพได้ ให้ทุกหมู่บ้านเกิดระบบในการร่วมแก้ปัญหาโรคเรื้อรังแบบบูรณาการที่ยั่งยืน โดยชุมชน ครอบครัว และ ภาครัฐ เครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมสร้างสภาพแวดล้อมทางสุขภาพให้เอื้อต่อการจัดการตนเองของผู้ป่วยโรคเรื้อรัง จนสามารถบรรลุเป้าหมายผู้ป่วยเรื้อรังรายใหม่ลดลงในทุกหมู่บ้าน ประสิทธิภาพในการควบคุม ระดับน้ำตาลและความดันโลหิตเพิ่มขึ้น และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ thakrairach (2016) ได้วิจัยเรื่อง “การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่าการดูแลสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุ มีวิธีการหรือแนวทางที่หลากหลายซึ่งบริบทในแต่ละพื้นที่จะมีรูปแบบการดูแลสุขภาพที่ต่างกัน แต่มุ่งเน้นเรื่องเดียวกันคือการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุให้มีสุขภาพที่ดี ขณะเดียวกันผู้สูงอายุจะต้องให้ความตระหนักถึงความสำคัญในด้านการส่งเสริมสุขภาพตนเองร่วมด้วย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบของการดูแลสุขภาพด้วยการรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การดูแลสุขภาพด้วยการออกกำลังกายที่เหมาะสมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมในชุมชน

5.2 ความต้องการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ เมื่อผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลจากผู้สูงวัยที่มีอายุระหว่าง 60-79 ปี และยังมีสุขภาพแข็งแรง และจำนวนผู้สูงวัยที่ใช้โทรศัพท์และมีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เพื่อดูแนวโน้มในการใช้เทคโนโลยี พบว่าผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ให้ความสนใจกับเทคโนโลยีมากที่สุด และมีการใช้โทรศัพท์เพื่อเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในการโทรพูดคุย เล่นไลน์ รวมถึงผู้สูงวัยเข้าดูYouTube และค้นหาข้อมูลใน google ด้วยแต่ผลจากงานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับ Office of The National Broadcasting and Telecommunications Commission, (2017) ซึ่งได้ทำการสำรวจการใช้โทรศัพท์มือถือของคนแต่ละช่วงอายุ ซึ่งอายุ 51-60 ปี ใช้โทรศัพท์มือถือ 29.26% และอายุ 61 ปีขึ้นไปใช้โทรศัพท์มือถือ 22.13% และด้วยผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการได้มีแนวโน้มในการใช้เทคโนโลยีในทางที่ดี และให้ความสนใจในเทคโนโลยี IoTs

5.3 รูปแบบที่เหมาะสมต่อการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ หลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลจากผู้สูงวัย ทำให้ผู้วิจัยทราบถึงความต้องการเทคโนโลยีตามช่วงอายุของผู้สูงวัยดังนี้ 1) ผู้ที่มีอายุระหว่าง 60-79 ปี ต้องการให้มีการแจ้งเตือนไปยังญาติเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินกับตนเองมากที่สุด 2) ผู้ที่มีอายุระหว่าง 80-89 ปี ต้องการให้มีระบบเตือนความจำเช่น วันเกิด ทานยา ทานข้าว นัดหมายมากที่สุด 3) ผู้สูงวัยที่มีอายุ 90 ปีขึ้นไป ต้องการอุปกรณ์ที่มาดูแล

ตนเองเพื่อลดภาระคนในบ้านมากที่สุด และสิ่งที่ผู้สูงวัยเสนอแนะคือผู้สูงวัยต้องอุปกรณ์ที่มีความฉลาด (AI) มากกว่า อุปกรณ์ที่ต้องคอยสั่งการ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ปัญหาของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น นั้นหมายถึงโรคภัยไข้เจ็บก็จะมีตามมาด้วยเช่นกันเมื่อถึงช่วงอายุหนึ่ง และเมื่อสถานพยาบาล อุปกรณ์ทางการแพทย์ แพทย์ พยาบาลมีไม่เพียงพอต่อการรักษา เทคโนโลยี IoTs ก็จะเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะนำมาช่วยเหลือผู้สูงวัย

6.2 เมื่อผู้สูงวัยรู้จักใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ทั้งแอปพลิเคชันไลน์ YouTube เฟสบุค และ Google ทำให้ผู้สูงวัยได้เกิดความคุ้นเคย และเคยชินกับการใช้เทคโนโลยี จึงทำให้ทราบถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงวัยในแต่ละช่วงอายุของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะเป็นการง่ายเมื่อต้องการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการช่วยเหลือผู้สูงวัยให้ตรงตามช่วงอายุ

6.3 เมื่อผู้วิจัยได้ทราบถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีของผู้สูงวัยในแต่ละช่วงอายุแล้วก็ทำให้ทราบถึงรูปแบบที่เหมาะสมต่อการใช้งานเทคโนโลยีของผู้สูงวัยในจังหวัดสมุทรปราการอีกด้วยนั่นคือผู้สูงวัยต้องการที่ให้มีการแจ้งเตือนไปยังญาติเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินกับตนเอง ต้องการให้มีระบบเตือนความจำเช่น วันเกิด ทานยา ทานข้าว นัดหมาย และต้องการอุปกรณ์ที่มาดูแลตนเองเพื่อลดภาระคนในบ้าน

ดังนั้นเพื่อเป็นการลดช่องว่างในการเข้าถึงเทคโนโลยีของผู้สูงวัยด้วย และเสริมสร้างให้ผู้สูงวัยเหล่านั้นได้ใช้เทคโนโลยีที่คอยช่วยเหลือตนเองเมื่อต้องอยู่ลำพังในบ้าน หรือเป็นการลดความห่วงให้คนที่อยู่นอกบ้านได้คลายกังวลเมื่อต้องให้ผู้สูงอายุนอนตามลำพัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่งในแบบที่ผู้สูงวัยต้องการ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปต่อยอด เพื่อพัฒนาให้เป็นนวัตกรรมสำหรับการดูแลผู้สูงวัย ได้ตรงตามความต้องการที่เหมาะสมกับระดับอายุของผู้สูงวัยอีกด้วย

References

- Branded Content. (2017, November 29). *5 Trends 2018 | G- How to Adapt in the Digital Age Transformation*. Retrieved March 14, 2018, from brandinside: <https://brandinside.asia/5-trend-technology-2018-gable>.

- Electronic Transactions Development Agency. (2017, September 27). *ETDA Reveals Internet Behavior Survey and E-Commerce Value Show Thai Readiness to Become an ASEAN E-Commerce Trader*. Retrieved March 14, 2018, from <https://www.etda.or.th/content/thailand-internet-user-profile-2017-and-value-of-e-commerce-survey-in-thailand-2017l-press-conference.html>.
- Office of The National Broadcasting and Telecommunications Commission. (2017, May 7). *NBTC statistics on the use of mobile phones*. Retrieved March 14, 2560, from IT24Hrs: <https://www.it24hrs.com/2017/nbtc-thai-user-smartphone-for-call-2017>.
- Office, S. P. (2016). *Complete Health Master Plan Samut Prakan Province 10 years (2016-2025)*. Retrieved April 10, 2561, from <http://www.spko.moph.go.th/wp-content/uploads/2013/10/Masterplan-10-Year.pdf>.
- Official Statistics Registration System*. (2017). Retrieved November 4, 2017, from Department of Provincial Administration: http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php.
- Population density throughout Thailand 77 provinces*. (2015, January 20). Retrieved April 10, 2018, from terrabkk: <https://www.terrabkk.com/news/47414>.
- Smart City*. (n.d.). Retrieved February 25, 2016, from National Research Council. Information Technology and Supervision Branch : http://www.pointthai.net/index.php?title=2_ความจำเป็นของ_Smart_City.
- Surin Nitamangkoon. (April-June 2018). Elderly Welfare Management of Local Administrative Organization in Thailand. *Journal of MCU Social Science Review*(2), 21-36.
- thakrairach, P. (2016, September-December). Taking Care of the Older Person with Local Wisdom. *Journal of MCU Social Science Review*(3), 217-230.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd e. ed.). New York: New York, Harper & Row.

การพัฒนาชุมชน ด้วยการท่องเที่ยวในมิตินศาสนา: พระอุเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่

COMMUNITY DEVELOPMENT FOR TOURIST: THE GRAND PHRA

UTAYSIGA-JAYDEE

พระมหาจันทวัฒน์ จารุฑฒโน (วิจารณ์ปรีชา)* สุภัทรชัย สีสะไบ**

Phramaha jintawat (vijanpreech), Suphattharachai Sisabai.

Received: March 03, 2019

Revised: May 12, 2019

Accepted: May 26, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ผลคาดหวัง ของการท่องเที่ยวแนวทางศาสนา วัฒนธรรม ต่อวัดที่มีพระอุเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ (พระสิงห์ใหญ่) จำแนกตาม นักท่องเที่ยวและ ชาวบ้านในชุมชน ในเขตวัดม่วงชุม ในจังหวัดสิงห์บุรี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลจากเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ณ วัดม่วงชุม ต.ไม้ดัด อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี ที่มีพระอุเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ (พระสิงห์ใหญ่) ได้แก่ พระ 4 รูป, นักท่องเที่ยวจำนวน 12 คน, คนในชุมชน 4 คน รวม 20 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ พรรณนา ผลการวิจัย พบว่า มุมมองของพระภิกษุที่มีต่อการท่องเที่ยวภายในวัด 1) ต้องการให้คน เข้ามาพักผ่อนหย่อนใจในวัด และต้องการให้เข้ามาปฏิบัติธรรม 2) ต้องการให้ชุมชนและชาวบ้าน มี ส่วนร่วมช่วยเหลือวัด อยากให้ปฏิบัติตามกฎของวัด อยากให้มาทำบุญตามประเพณีและให้ สนับสนุนกิจกรรมของวัด

มุมมองของนักท่องเที่ยวต่อการท่องเที่ยวภายในวัด แนวคิดที่ 1 เห็นด้วยว่า วัดควรเป็น ที่พักผ่อนหย่อนใจ ไหว้พระ กราบพระ และวัดควรเป็นแหล่งเรียนรู้ หลักธรรม คำสอนของศาสนา อยากสนทนาธรรม แนวคิดที่ 2 ไม่เห็นด้วย เพราะวัดควรเป็นที่ประกอบศาสนกิจและศาสนพิธี

* Doctor of Philosophy in Buddhist Management, Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkorn- rajavidyalaya University.

เท่านั้น โดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติ การทำสมาธิ การภาวนา ความคาดหวังของนักท่องเที่ยว ที่มีต่อชุมชนและชาวบ้าน ชุมชนควรให้ความร่วมมือเมื่อสอบถามข้อมูลการท่องเที่ยว

มุมมองของชาวบ้านในชุมชนเกี่ยวกับการท่องเที่ยวภายในวัด ชุมชนเห็นด้วยกับการท่องเที่ยวแนวพุทธและท่องเที่ยวเชิงพักผ่อนหย่อนใจ ความคาดหวังของชุมชนและชาวบ้านที่มีต่อวัด วัดควรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ศาสนา ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมท้องถิ่น ของทั้งผู้ใหญ่และเยาวชน ความคาดหวังของชุมชนและชาวบ้านที่มีต่อนักท่องเที่ยว อยากให้นักท่องเที่ยวให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎของวัดและช่วยรักษาสภาพแวดล้อม ข้อเสนอแนะในการวิจัย ควรเปิดโอกาสให้ผู้นำและคนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการ ควรจัดหาสิ่งของพื้นบ้านที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อจัดแสดงพิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมและศาสนา ควรจัดแบ่งเขตบริเวณท่องเที่ยวและร้านค้าให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ควรมีการสร้างสื่อต่างๆในการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายยิ่งขึ้น โดยการจัดทำวิดีโอข้อมูลประวัติสถานที่ท่องเที่ยว คู่มือการเกี่ยวกับท่องเที่ยว ควรมีมีคฤหบดีที่พักสถานที่ และอธิบายประวัติความเป็นมา ประโยชน์ ความสำคัญของสถานที่ ควรมีห้องสนทนาธรรม ให้พระสนทนาธรรมด้วยภาษาง่ายๆ เข้าใจได้ไม่ยาก ควรให้มีห้องน้ำที่เพียงพอและเหมาะสม และวัดควรสะอาดร่มรื่น

คำสำคัญ : พระอุเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ , การพัฒนาชุมชน, การท่องเที่ยว

ABSTRACT

This research aims to analyze the expectations of religious tourism of Community Development for Tourist : The Grand Phra Utaysiga-jaydee from traveler villagers and monks at Wat Moumg chum Singburi province. A study conducted by documentary research and in-depth interviews. By issuing an interview Visitors of the 12 people interviewed 4 monks in the temple and 4 people in a community. And The Ethnographic research The findings showed that

View of the monks on a tour inside the temple monks want to enter mainstream practice and recreation is secondary.

Expectations of the monks on tourists eagertourists to practice Dharma. To comply with the Philistines.

The expectation of the monks want the community to contribute measure. Follow the observances .Want to traditional philanthropy Support the measure.

View of tourists on a tour Inside the temple are two concepts is agree and disagree because Measurements should be of worship, and ordinances. The expectations of visitors to the temple. Measurements should be learning the teachings of the religion. Announcements Particularly the practice of meditation and prayer. The expectations of visitors to the community.

The community should cooperate on tourist information and views of community residents to tour the temple. Buddhist communities with tourism and recreational tourism. The expectation of the community on the measure. Measurements should be a center of religious learning. history And local culture Of both adults and youth. The expectation of the community to the area. Visitors wishing to cooperate in complying with the rules of the temple and help preserve the environment. Suggestions for research is should provide the leadership and people of the community have been involved in the deal. Should any provision contained in the local community to exhibit museum culture and religion. Should the zoning area and shop tidy. Media should be in the range of public relations. Example The preparation of video data history, attractions. About Travel Guide Should a guided tour place. And explain the history of the importance of place. The monks should be a discussion To the Dharma talk in simple language. It is not hard to understand.

Keywords: The Grand Phra Utaysiga-jaydee, Development, Tourism.

1. บทนำ

วัด หรือ ศาสนสถาน ในปัจจุบันได้กลายเป็นอีกหนึ่งของแหล่งท่องเที่ยว ที่ผู้คนต่างให้ความสนใจเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และเป็นเหตุให้วัด หรือ ศาสนสถานบางแห่งได้ปรับบทบาทใหม่เพิ่ม จากเดิมที่เคยจำกัดไว้สำหรับเป็นสถานที่ปฏิบัติกิจของสงฆ์และศาสนพิธีของชาวบ้าน หรือเป็นสถานที่ใช้ประโยชน์ร่วมกันของผู้คนในชุมชนที่ แต่ละวัดนั้นตั้งอยู่กระทั่งกลายมาเป็นสถานที่รองรับนักท่องเที่ยวที่มาจากต่างถิ่น มีสาเหตุมาจากการที่วัดได้ขยายบทบาทโดยอาศัยคุณสมบัติของศาสนาสถานเป็นแรงจูงใจให้เกิดการท่องเที่ยวซึ่งการปรับแต่งบทบาทของวัดในมิติของการท่องเที่ยว การไม่สูญเสียสภาพเดิมนี้อยู่ และในปัจจุบันมีการสร้างพระอุทเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ (พระใหญ่) เพิ่ม

มากขึ้น (1) อุเทสิกเจดีย์ คือสิ่งที่สร้างขึ้นโดยเจตนาอุทิศแก่พระพุทธเจ้าหรือแทนองค์พระพุทธเจ้า เช่น เจดีย์ บัลลังก์ รอยพระพุทธบาท พระพุทธรูป พระพิมพ์ เป็นต้น (Bureau of Archeology, Fine Arts Department. Suphattana Department of Archeology) Bangkok: Department of Archeology, Department of Fine Arts, 2007: 264) (2) อุเทสิกะเจดีย์ คือสิ่งที่สร้างขึ้นเพื่ออุทิศถวายพระพุทธเจ้า หากนอกเหนือไปจากธาตุเจดีย์ บริโภคเจดีย์ และธรรมเจดีย์แล้ว ให้ถือเป็นอุเทสิกะเจดีย์ทั้งสิ้น (Praphat Chuwichian, 2011) พระพุทธรูปใหญ่ ทำให้เกิดการท่องเที่ยว มากราบพระไหว้พระและจับจ่ายใช้สอยซื้อขายสินค้าในแหล่งชุมชนนั้น ดังจะเห็นได้ว่า กรมการศาสนา เล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะสนับสนุนการท่องเที่ยวสัมพันธ์กับศาสนาเพื่อใหวัดต่างๆ ในเส้นทางแสวงบุญ เป็นสิ่งเชื่อมโยงศาสนากับประชาชนเข้าด้วยกัน โดยให้วัดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญที่จะทำให้ให้นักท่องเที่ยวได้ซึมซับเอาคุณค่าทางศิลปะและวัฒนธรรมอันดีของวิถีชีวิตแบบไทย ไปสู่การยกระดับสังคมที่มีคุณภาพ

วัดม่วงชุม เป็นวัดเก่าแก่สันนิษฐานว่า สร้างขึ้นในสมัยอยุธยา โดยขุดพบเศียรพระหลวงพ่อดำ ที่มีอายุประมาณ 200 กว่าปี แล้วร้างไปแล้ว จึงกลับมีการสร้างวัดขึ้นใหม่ โดยรับพระราชทานวิสุงคามสีมาเมื่อปี พ.ศ.2482 โดยชาวบ้านบางระจันลูกหลานมาชุมนุมกันได้ต้นมะม่วง แล้วสร้างวัดขึ้นใหม่จึงได้ชื่อว่าวัดม่วงชุม มีพระประธานในอุโบสถคือ หลวงพ่อดำ มีอายุเกือบ 200 ปี เป็นที่สักการบูชา แต่ก็ยังเป็นเพียงวัดในชุมชนเท่านั้น จวบจนได้มีการสร้างพระใหญ่ คือ พระพุทธสิหิงค์มิ่งมงคล หรือ พระสิงห์ใหญ่ขึ้น หน้าตักขนาด 20 เมตร สูง 37 เมตร มีพุทธศิลป์เป็นลักษณะเชียงแสน สิ่งหนึ่ง เกศดอกบัวตูมนั่งอยู่บนฐานดอกบัวคว่ำหงาย ภายใต้มีห้องโถงสำหรับปฏิบัติธรรมจนได้ 500 คน เริ่มสร้างเมื่อปี 2557 ถึงปี 2559 สิ้นงบประมาณเกือบ 50 ล้านบาท และปัจจุบันได้เป็นวัดท่องเที่ยว 1 ใน 9 วัด ของจังหวัดสิงห์บุรี และยังเป็นอันซีนทัวร์ไทยแลนด์

การจัดสร้างพระพุทธสิหิงค์มิ่งมงคล (พระสิงห์ใหญ่) และ อุทยานพระสิงห์ใหญ่ ให้เป็นวัดที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรม การกราบไหว้พระ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในชีวิต ควบคู่ ความรู้ เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้เดินทางมาวัดนี้ เพื่อการสักการบูชา เรียนรู้ พัฒนาจิตใจ และการปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องแก่เพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นยังมีสถานที่โดดเด่นที่เหมาะสมแก่การมาท่องเที่ยวและศึกษาประวัติของวัด และพรรณไม้นานาพันธุ์ อันร่มรื่นภายในวัดทำให้

ผู้วิจัยสนใจที่จะวิเคราะห์ ความคาดหวังที่มีต่อการท่องเที่ยวที่มีอุเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ อันเป็นแนวทางของพุทธศาสนาของพระภิกษุ นักท่องเที่ยว และชาวบ้านในชุมชน ซึ่งผลการวิจัยที่

ได้จะเป็นประโยชน์แก่การปรับปรุงและพัฒนาการท่องเที่ยววัดอื่น ให้เป็นการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน และอยู่คู่กับสังคมไทยได้นานสืบไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความคาดหวังที่มีต่อวัดที่มีพระอุทเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ (พระใหญ่) กับการท่องเที่ยวแนวทางศาสนาจำแนกตามมุมมองของพระภิกษุ นักท่องเที่ยว และชาวบ้านในชุมชน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยทางคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิเคราะห์ และวิพากษ์ข้อมูลสู่การสังเคราะห์สรุปเนื้อหาต่อวัดที่มีพระอุทเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจงโดยการจำแนก คือ พระภิกษุ จำนวน 4 รูป นักท่องเที่ยว จำนวน 12 คน ผู้นำชุมชนและชาวบ้านในชุมชน จำนวน 4 คน รวม 20 รูป/คน โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยทำการสังเกตทั้งวิถีชีวิตและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวและชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในบริเวณรอบวัดที่มีพระอุทเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ ซึ่งถูกจัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงศาสนา 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยทำการสัมภาษณ์พระภิกษุของวัด นักท่องเที่ยว ชาวบ้านในชุมชน บริเวณรอบวัด ที่มีพระอุทเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ ที่เข้ามามีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการบริหารวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ที่กำหนดแนวทางจากกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้ การสัมภาษณ์ถึงการบริหารจัดการท่องเที่ยวเชิงศาสนาจากนั้นรวบรวมและประมวลผลข้อมูลทั้งหมดมาศึกษาวิเคราะห์ตามขั้นตอนกระบวนการและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ โดยนำข้อมูลที่ได้จากกระบวนการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น คือ สังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ เชิงลึก มาพิจารณาร่วมกับข้อมูลที่ศึกษาจากเอกสารและกำหนดบทบาทผู้วิจัย

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ในการวิจัยคือ วัดม่วงชุม ตำบลไม้ดัด อ.บางระจัน จ.สิงห์บุรี ที่มีการสร้างพระอุทเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ (พระสิงห์ใหญ่)

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความคาดหวังต่อวัดที่มีพระอุทเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ (พระใหญ่) กับการท่องเที่ยวแนวทางศาสนาจำแนกตามมุมมองของพระภิกษุ นักท่องเที่ยว และชาวบ้านสรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านมุมมองและความคาดหวังต่างๆ

มุมมองของพระภิกษุ ที่มีต่อการท่องเที่ยว พระภิกษุมองมืองต่อวัด ในฐานะที่เป็นศาสนสถานเพื่อการประกอบศาสนกิจและศาสนพิธี มากกว่าการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เพราะการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติความสุขที่เกิดขึ้นเป็นสุขที่ผูกพันกับ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส สามารถแปรเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว แต่อยากให้เน้นการไหว้พระ การปฏิบัติธรรม เพื่อให้เกิดความสุขภายใน ที่เป็นความสงบสุข ที่สัมพันธ์กับความรู้สึทางจิตและใจ มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในชีวิตมากกว่าความรู้เพื่อความบันเทิง

4.2 ความคาดหวังของพระภิกษุ

1) ความคาดหวังของพระภิกษุที่มีต่อนักท่องเที่ยว (1.1) อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรม ได้พบความสุขภายในที่สัมพันธ์กับความรู้สึทางจิต และใจ มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในชีวิตมากกว่าความรู้เพื่อความบันเทิง (1.2) ไม่อยากให้นักท่องเที่ยวมามากเกินไป หรือไม่ให้บังคับกันมา วัดไม่สามารถรองรับได้กรณีมาพักค้างคืนมากเกินไป (1.3) ในกรณีมาท่องเที่ยวแบบพักผ่อนหย่อนใจ ไม่ได้มาฝึกปฏิบัติธรรมก็อยากให้กลับมาปฏิบัติธรรมเพื่อพบกับความสุขสงบ ซึ่ง เป็นความสุขภายใน (1.4) อยากให้นักท่องเที่ยวที่มากราบพระใหญ่เกิดความศรัทธาในองค์พระและหันหน้าเข้ามาปฏิบัติธรรมมากกว่าการมาท่องเที่ยวแล้วจากไป

2) ความคาดหวังของพระภิกษุที่มีต่อชุมชนและชาวบ้าน (2.1) อยากให้ชาวบ้านมาปฏิบัติตามข้อวัตรปฏิบัติที่เคยกระทำกันมา (2.2) อยากให้ชาวบ้านและคนในชุมชนมาร่วมกันทำบุญ เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม เช่น ร่วมบริจาคปัจจัยสร้างวัตถุสถานภายในวัด เป็นต้น (2.3) อยากให้ชาวบ้านและคนในชุมชนสนับสนุนกิจกรรมของวัด เช่น บวชชีพราหมณ์ เวียนเทียนในวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น (2.4) ไม่อยากให้นำสุนัขมาปล่อยภายในวัด เนื่องจากภายในวัดมีสุนัขจำนวนมาก สุนัขอาจจะทำร้ายนักท่องเที่ยว หรือเป็นการรบกวนนักท่องเที่ยว

4.3 ความคาดหวัง มุมมองของนักท่องเที่ยวที่มีต่อวัด เกี่ยวกับการท่องเที่ยว

แนวคิดที่ 1 เห็นด้วยที่วัดจะเป็นที่ท่องเที่ยว ในโลกสมัยใหม่ มีความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความตื่นตัวของผู้คนในสังคม ปัจจุบัน มีความเปลี่ยนแปลงทำให้คนสับสนวุ่นวายใจ ผู้คนต้องการที่พึ่งทางใจ มีความหลากหลายทางความคิด หลากหลายปัญหา วัดจึง

ควรเปิดโอกาสให้คนมาท่องเที่ยวในเชิงศาสนาและวัฒนธรรม วัดและ ศาสนาก็ต้องปรับบทบาท เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม เช่น เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและเป็นที่พึ่งทางใจของผู้คน เมื่อเข้ามาแล้วร่วมเย็น ต้องจัดการเพื่อรองรับศรัทธาความเชื่อของคน

แนวคิดที่ 2 ไม่เห็นด้วยกับการจัดการวัดและศาสนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เนื่องจาก วัดม่วงชุม เป็นวัดที่มีการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ มีชื่อเสียงมานาน นักท่องเที่ยวทราบข้อมูลเกี่ยวกับวัดมาแล้วว่ามีชื่อเสียงด้านการปฏิบัติธรรม จึงมีมุมมองต่อวัดในฐานะ ที่เป็นศาสนสถานเพื่อการประกอบศาสนกิจและศาสนพิธี การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมทางใจ มากกว่าการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เพราะท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติความสุขที่เกิดขึ้นเป็นสุขที่ผูกพันกับ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส สามารถแปรเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว

4.4 ความคาดหวังของนักท่องเที่ยว

1) ความคาดหวังของนักท่องเที่ยวที่มีต่อวัด (1.1) วัดควรเป็นแหล่งเรียนรู้ หลักธรรม คำสอนของศาสนามากกว่ามาท่องเที่ยวแบบฉาบฉวย (1.2) ไม่ได้คาดหวังอะไรมาก ขอให้ทำหน้าที่ตามปกติ ถ้าวัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยวพระควรทำหน้าที่คือรักษาวินัย จะต้องเกี่ยวข้อง คือ สถานที่ต้องพิจารณาว่าจะรับกวนพระหรือไม่ ด้านความสงบ วัดต้องจัดสัดส่วนเป็นเขต (1.2.1) เขตพุทธาวาส คือ เขตพุทธสถาน คือ เขตอุโบสถ วิหาร เขตที่ไหว้พระ กราบพระ (1.2.2) เขตสังฆาวาส คือ เขตของพระ ห้ามไม่ให้ชาวบ้านเข้าไปยุ่งเกี่ยว(1.2.3) เขตท่องเที่ยว ของชาวบ้าน ห้องน้ำ เป็นสัดส่วนระหว่างของพระและชาวบ้าน และเป็นที่ท่องเที่ยวในมิติทางศาสนา ที่การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยสนับสนุนเพราะวัดไม่มีรายได้ รัฐต้องไปสร้างห้องน้ำจัดสถานที่ให้เป็นที่เป็นทาง (1.3) นักท่องเที่ยวไปวัดแล้วได้บุญได้กุศลได้ความรู้เกิดความรักท้องถิ่นภาษา วัฒนธรรมหรือศรัทธาในพระพุทธศาสนามากขึ้น ทุกอย่างที่กำลังเดิน คือกำไรของชีวิตไม่ได้ไปวัดก็ได้กำไร ที่ไปวัดได้ยิ่งได้กำไรจากวัด 10 เท่า ไปวัดทุกครั้งก็ได้ชำระจิตใจทุกครั้ง ได้อะไรดีๆ เยอะ อย่างน้อยก็ได้บุญได้บุญ จัดว่าเป็นทัศนียภาพจากการเห็นการฟัง ถือว่าเป็นการยอดเยี่ยมอยู่แล้ว เป็นบุญเขตตั้ง เพราะฉะนั้นจึงเตรียมกายเตรียมใจให้พร้อม (1.4) อยากได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการท่องเที่ยว สถานที่สำคัญภายในวัดจากพระสงฆ์ที่อยู่ในวัดท่องเที่ยว (1.5) อยากพูดคุย สนทนาธรรม โดยเฉพาะเรื่องการปฏิบัติ การทำสมาธิ การภาวนา (1.6) อาคารสถานที่ และบริเวณภายในวัด ควรสะอาดร่มรื่น (1.7) พระสงฆ์ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

2) ความคาดหวังของนักท่องเที่ยวที่มีต่อชุมชนและชาวบ้าน (2.1) ควรให้ความร่วมมือ เมื่อสอบถามข้อมูลการท่องเที่ยว (2.2) ชุมชนและชาวบ้าน ควรเข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติธรรมด้วย (2.3) ควรมีกายที่อ่อนนุ่ม วาจาอ่อนหวาน จิตใจอ่อนโยน (2.4) ควรมีความชัดเจนของข้อมูล ทาง

ประวัติศาสตร์ของวัดและชุมชนมรดกทางภูมิปัญญา (2.5) มีร้านค้าขายของที่ระลึก มีการบริการเต็มรูปแบบให้เป็นที่เกิดรายได้ (2.6) มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของชุมชน (2.7) อยากให้ชุมชนนำสินค้าพื้นเมือง ของกินของใช้ ผักผลไม้มาขายราคาถูก

4.5 มุมมองของชุมชนและชาวบ้านเกี่ยวกับการท่องเที่ยวภายในวัด แนวคิดที่ 1 ชุมชนมีมุมมองต่อวัดในฐานะที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวว่าเห็นด้วยจะได้มาชมศาสนสถานเพื่อระลึกถึงหลวงพ่อบุญและครูบาอาจารย์ และการประกอบศาสนกิจและศาสนพิธี แนวคิดที่ 2 ชุมชนมองว่า ควรมีการท่องเที่ยวแนวพุทธ คือ การเดินทางเพื่อการศึกษา พัฒนาจิตใจและการปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องแก่เพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ในลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อสรรพสิ่ง เพื่อให้เกิดความสุขภายใน ที่เป็นความสุขที่สัมพันธ์กับความรู้สึทางจิต และใจ มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในชีวิตมากกว่าความรู้เพื่อความบันเทิง

4.6 ความคาดหวังของชุมชนและชาวบ้าน

1) ความคาดหวังของชุมชนและชาวบ้านที่มีต่อวัด (1.1) มีการปฏิบัติธรรม เช่น ปัจจุบันนี้ซึ่งเป็นการปฏิบัติธรรมจริงๆ มากกว่ามาท่องเที่ยวแบบผ่อนคลายทางใจ (1.2) วัดควรเป็นที่พึ่งของชุมชน (1.3) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ศาสนา ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมท้องถิ่นของทั้งผู้ใหญ่และเยาวชน (1.4) เป็นพิพิธภัณฑ์พูดได้ ต้นไม้พูดได้ มีชีวิต เพราะจะได้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ด้านข้อมูล (1.5) อยากให้ติดป้ายบอกทาง จากตัวเมืองกระทั่งมาถึงวัด (1.6) อยากให้เดินตามครูบาอาจารย์ เป็นวัดก็ต้องมีป่า อีกอย่างป่าที่วัดถือว่าเป็นป่าสุดท้ายของเมือง เป็นปอดของคนเมือง (1.7) อยากให้วัดเป็นเหมือนที่พึ่งของคนและสัตว์ โดยเฉพาะสุนัขจรจัด แต่ก็ไม่ควรนำสุนัขมาปล่อยวัด

2) ความคาดหวังของชุมชนและชาวบ้านที่มีต่อนักท่องเที่ยว (2.1) อยากให้นักท่องเที่ยวมาปฏิบัติธรรมพร้อมกับ มาท่องเที่ยวแบบพักผ่อนหย่อนใจ (2.2) อยากให้นักท่องเที่ยวให้ความร่วมมือช่วยกันให้วัดนี้เป็นวัดที่มีความสะอาดงดงาม (2.3) อยากให้นักเที่ยวแต่งกายให้สุภาพ เช่น ใส่กางเกงขายาวใส่ผ้าถุง ไม่นุ่งกางเกงสั้นหรือกระโปรงที่สั้นจนเกินงาม

ตารางเปรียบเทียบความคาดหวังที่มีต่อวัดที่มีพระอุทเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ (พระใหญ่) กับการท่องเที่ยวแนวทางศาสนาจำแนกตามมุมมองของ พระภิกษุ นักท่องเที่ยว และชาวบ้านในชุมชน

มุมมองพระภิกษุ	มุมมองนักท่องเที่ยว	มุมมองชาวบ้าน
อยากให้ผู้ปฏิบัติธรรม ได้พบกับความสุขภายในที่สัมพันธ์กับความรู้สึทางจิต	วัด ควร เป็น แหล่ง เรียนรู้ หลักธรรม คำสอนของศาสนา มากกว่ามาท่องเที่ยวแบบ ฉาบฉวย	อยากให้นักท่องเที่ยวมาปฏิบัติ ธรรม

อยากให้นักท่องเที่ยวที่มากราบ พระใหญ่เกิดความศรัทธาใน องค์พระและหันหน้าเข้ามา ปฏิบัติธรรมมากกว่าการมา ท่องเที่ยวแล้วจากไป	วัดต้องจัดการบริหารสถานที่ให้ เป็นสัดส่วน	อยากให้นักท่องเที่ยวให้ความ ร่วมมือ ช่วยกันให้วัดนี้เป็นวัดที่ มีความสะอาดงดงาม
อยากให้นักท่องเที่ยวมาตาม จำนวนที่วัดสามารถต้อนรับได้	อยากได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการ ท่องเที่ยว สถานที่สำคัญภายใน วัดจากพระสงฆ์ที่อยู่ในวัด ท่องเที่ยว	อยากให้นักท่องเที่ยวแต่งกายให้ สุภาพ

ผู้วิจัยเห็นด้วยกับการที่ วัดม่วงชุมที่มีพระอุทเทสิกเจดีย์ขนาดใหญ่ (พระสิงห์ใหญ่) จะเป็นแหล่งท่องเที่ยวในมิติทางศาสนาและวัฒนธรรม ของการพักผ่อนหย่อนใจ ให้แก่ชีวิต และการท่องเที่ยวในมิติของศาสนาเพื่อสืบสานพระพุทธศาสนา คือ ช่วยกระตุ้นให้คนในชุมชนเกิดความรัก และผูกพันต่อบ้านเกิดของตนเอง

รวมถึงสร้างความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่วนวัดก็ได้พัฒนาส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพในการจัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจของคนไปพร้อมๆ กับการไปท่องเที่ยวยังวัดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นชาวไทยและชาวต่างประเทศ เกิดการเดินทางเพื่อทัศนศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากปรัชญาทางศาสนา หากความรู้ สัจธรรม โดยให้เหตุผลว่าในโลกสมัยใหม่ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้ผู้คนสับสนวุ่นวายใจ เป็นเหตุให้คนแสวงหาที่พึ่งทางจิตใจดังนั้น วัดจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้คนเข้ามาวัดไม่ว่าจะเป็นมิติของการพักผ่อนหย่อนใจ ในปัจจุบันการท่องเที่ยวได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตมนุษย์ เพราะมนุษย์ต้องการเดินทางไปสู่สถานที่แปลกใหม่เพื่อหลีกหนีชีวิตอันซ้ำซากจำเจ กล่าวคือ ต้องการเปลี่ยนบรรยากาศและหาประสบการณ์ใหม่ๆ ในแหล่งท่องเที่ยว หรือต้องการเดินทางเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ หรือจะด้วยเหตุผลอื่นใดก็ตาม เมื่อมีนักท่องเที่ยวหลั่งไหลเข้ามาเป็นจำนวนมาก จึงเกิดเป็นอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวขึ้น อันจะทำให้การท่องเที่ยวมีความสำคัญในแง่ของการเป็นผลรวมที่แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการใช้บริการและการอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว ซึ่งประกอบไปด้วยหน่วยงานของรัฐบาล ที่จะต้องสนับสนุนในด้านการคมนาคม การเข้าออกประเทศการรักษาความปลอดภัย เป็นต้น ส่วนในการบริการของภาคเอกชน

ก็สนับสนุนในด้านที่พักแรม บริษัทนำเที่ยว ร้านอาหาร การขนส่ง สินค้าที่ระลึก เป็นต้น ส่วนผลรวมในประการสุดท้ายก็คือ การต้อนรับและการเป็นเจ้าบ้านที่ดีของประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ

ในแง่เศรษฐกิจของประเทศไทย การท่องเที่ยวยังมีความสำคัญ คือ เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เดินหน้า เนื่องจากภาพรวมของเศรษฐกิจไทยในปี พ.ศ. 2562 แม้การขยายตัวจะชะลอตัวลงกว่าปีก่อนๆ แต่โดยภาพรวมตลอดทั้งปีแล้วถือได้ว่าการท่องเที่ยวเป็นภาคธุรกิจที่ช่วยกระตุ้นระบบเศรษฐกิจของไทยที่กำลังชะลอตัวอยู่ได้เป็นอย่างดี (Bank of Thailand, 2013: 1-3) คนในชุมชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาการท่องเที่ยว

ด้านสาธารณสุขและการคมนาคม มีแหล่งพักผ่อนหย่อนใจผ่อนคลายความเครียด มีร้านอาหาร และ ชุมชนสามารถนำผลิตผลที่ได้จากชุมชนมาจัดจำหน่าย ด้านคุณค่าทางวัฒนธรรมและประเพณี การท่องเที่ยวสามารถส่งเสริมการทำนุบำรุงและการสืบทอดประเพณีและวัฒนธรรมดั้งเดิม รวมทั้งช่วยส่งเสริม การอนุรักษ์การปกป้องมรดกของท้องถิ่น เป็นการฟื้นฟูงานฝีมือ ศิลปะ วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่นขึ้นมาใหม่ การท่องเที่ยวส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความภูมิใจของชุมชนท้องถิ่นและของชาติยังผลให้เกิดความใส่ใจในการอนุรักษ์ สิ่งเหล่านี้เป็นผลลัพธ์ด้านบวกที่เกิดจากการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และ ในทางที่เหมาะสม สิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีทัศนคติเชิงบวก ย่อมก่อให้เกิดแรงสนับสนุนที่มากกว่าและโอกาสที่ดีกว่า ในการพัฒนาและดำเนินการทางการท่องเที่ยว ดังนั้น องค์ประกอบสำคัญของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาชุมชน ให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับขบวนการตัดสินใจเพื่อพิจารณาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในระยะยาว ระบบนิเวศน์และความเสมอภาคของชุมชน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรมีการสร้างสื่อต่างๆ ในการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายยิ่งขึ้น โดยการจัดทำวิดีโอข้อมูลประวัติสถานที่ท่องเที่ยว คู่มือการเกี่ยวกับท่องเที่ยว ป้ายประชาสัมพันธ์

2) ควรเปิดโอกาสให้ผู้นำและคนในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการจัดการท่องเที่ยวในภายในวัด

3) ควรจัดตั้งพิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมและศาสนาพื้นบ้าน

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) สร้างสื่อการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลายยิ่งขึ้น โดยการจัดทำวิดีโอข้อมูลประวัติสถานที่ท่องเที่ยว คู่มือการเกี่ยวกับท่องเที่ยว ป้ายประชาสัมพันธ์

- 2) กำหนดนโยบายการจัดการท่องเที่ยวในภายในวัดร่วมกันระหว่างผู้นำในชุมชนและประชาชน รวมทั้งหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 3) จัดหาสิ่งของพื้นบ้านที่มีอยู่ในชุมชนเพื่อจัดแสดงพิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมและศาสนาพื้นบ้าน

References

- Archeology Department, Fine Arts Department.(2007). *Sapthanu Archeology Department*. Bangkok: Fine Arts Department.
- Aree Kulpana . (2013). (2013, July – December) The Study Potentiality Approaches In Religion Tourism of “Roi Kaen Sam Sin” Cluster Provinces *Panyapiwat Journal*, 5(38), 31-39.
- Bank of Thailand. (2013). *Economic Issues in The Year 2013 and Trends in 2014* . Bangkok: Bank of Thailand.
- Praphat Chuwichian. (2011). *5 Maha Chedi Siam*. Bangkok: Museum Press.
- Religious Affairs Department, Ministry of Culture. (2008). *Royal Monastery Book 1*. Bangkok: The Agricultural Cooperative Assembly of Thailand.
- _____. (2014). *Guidelines for The Implementation of Tourism Promotion Projects on Pilgrimage Routes in Religious Dimensions in 2014*. Bangkok: Office of Moral Ethics Development, Department of Religious Affairs, Ministry of Culture.

การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองภายใต้รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2560
: ศึกษากรณีการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 24 มีนาคม 2562

THE ELECTION CAMPAIGN OF THE POLITICAL PARTIES UNDER THAI
CONSTITUTION B.E 2560 : CASE STUDY OF THE GENERAL ELECTION ON
THE 24th OF APRIL B.E.2562

นันทนา นันทวโรภาส* รหัส แสงผ่อง**

Nantana Nantavaropas, Rahat Sangpong

Received: June 08, 2019

Revised: June 19, 2019

Accepted: June 26, 2019

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องนี้ เสนอประเด็นการเลือกตั้งทั่วไปเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2562 เป็นการเลือกตั้งที่พลิกหน้าประวัติศาสตร์การเมืองไทย ในหลายมิติ กติกาการเลือกตั้งที่เปลี่ยนจากเดิมไปอย่างสิ้นเชิง จำนวนพรรคการเมืองและผู้สมัครเลือกตั้ง ที่มากที่สุดเป็นประวัติการณ์ รวมทั้งผลการเลือกตั้งที่พลิกความคาดหมาย จึงเป็นที่มาของวัตถุประสงค์มุ่งแสวงหาคำตอบต่อกระบวนการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของ พรรคการเมืองที่ชนะการเลือกตั้งสามอันดับคือ พรรคเพื่อไทย พรรคพลังประชารัฐ และพรรคอนาคตใหม่ โดยใช้ทฤษฎีการตลาดทางการเมืองของ Bruce I. Newman มาเป็นกรอบในการศึกษา โดยมีผลการศึกษาค้นเป็นข้อสังเคราะห์ที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ 3 ประการ คือ 1) ในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง หากมีพรรคที่นำเอากลยุทธ์การตลาดทางการเมืองมาใช้ หลายพรรค ความเหนือกว่าของพรรคจะตัดสินกันที่ศักยภาพ ความเป็นไปได้ในการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติได้จริง 2) บริบททางการเมือง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งในครั้งนี้ 3) จากแนวคิดการตลาดทางการเมือง พรรคที่เสนอแนวทางใหม่ อย่างโดดเด่นและแตกต่าง มักได้รับในการเลือกตั้งเสมอ

* Dean of Political Communication College, Krirk University.

** Lecturer, Political Communication College, Krirk University.

คำสำคัญ : การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง, การตลาดทางการเมือง, การสื่อสารทางการเมือง, บริบททางการเมือง, การเลือกตั้งทั่วไป

ABSTRACT

The general election held on the 24th of April 2019 transformed Thailand's history in many ways. First, the rules governing the election were completely different from preceding elections. Second, the number of candidates and parties that participated in this election was the highest in the nation's history. Third, the results of the aforementioned election were not as most predicted. These astonishing features of the 2019 election inspired this piece of research as it aims to understand the campaigning strategies of the three most successful parties which are the Phue Thai, Palang Pracharat, and Anarkoth Mai (Future Forward) parties using Bruce I. Newman's Political Marketing Theory.

The synthesis of this study revealed three new ideas that will contribute to the existing body of literature: 1) In this election, if many parties made use of political marketing concepts, the deciding factor would be a party's superior policy platform and that platform's probability of being realized. 2) The political context was an important deciding factor in this election. 3) According to the Political Marketing Theory, parties that offers a novel policy platform that are distinct from those of other parties will often be victorious.

Keywords: Election Campaign, Political Marketing, Political Communication, Political Context, General Election.

1. บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 6 เมษายน 2560 มีบทบัญญัติทั้งสิ้น 279 มาตรา ในหมวด 7 เรื่องรัฐสภา กำหนดให้มีการร่างกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่า ด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเมื่อแล้วเสร็จจึงประกาศให้มีการเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ 24 มีนาคม 2562 การเลือกตั้งทั่วไปครั้งนี้ นับว่ามีความสำคัญต่อประวัติศาสตร์การเมืองไทยเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เป็นเพราะ ประชาชนคนไทยได้รอคอยที่จะไปใช้สิทธิเลือกตั้งมาอย่างยาวนานถึง 8 ปี นับจากการเลือกตั้งทั่วไปปีพ.ศ. 2554 เป็นต้นมา

และจากช่วงเวลาที่ยาวนานเช่นนี้ ทำให้มีจำนวนผู้เลือกตั้งหน้าใหม่ (New Voter) ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากถึง 5,616,261 คน (Politics, 2019) ประกอบกับกติกาการเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญฉบับปีพ.ศ. 2560 และ พรบ. ประกอบรัฐธรรมนูญ นั้น ได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แม้จะมีทั้งระบบเขตเลือกตั้ง กับบัญชีรายชื่อ แต่กติกาการได้มาซึ่งส.ส.นั้นแตกต่างออกไป โดยผู้เลือกตั้ง มีสิทธิกาบัตรเพียงใบเดียว เพื่อเลือก ส.ส.เขต แต่หากผู้ที่ประชาชนเลือก ไม่ได้คะแนนมาเป็นอันดับหนึ่ง คะแนนในบัตรของผู้เลือกตั้ง จะถูกนำไปนับรวมเป็นคะแนนของพรรค เพื่อจัดสรรเป็นส.ส.บัญชีรายชื่อต่อไป ซึ่งวิธีการนี้ ผู้ร่างรัฐธรรมนูญเรียกว่า “ระบบจัดสรรปันส่วนผสม” ซึ่งกติกาที่แปลกใหม่ ไม่เหมือนประเทศใดในโลกนี้ ก่อให้เกิดพรรคการเมืองจำนวนมากถึง 80 พรรค จำนวนผู้สมัครแบบแบ่งเขต จำนวน 11,128 คน และผู้สมัครแบบบัญชีรายชื่อ จำนวน 2,718 คน สูงสุดในประวัติศาสตร์การเลือกตั้งนับจากปี พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา (Election Commission, 2019)

พรรคการเมืองส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งมากถึง 80 พรรค แต่ผลการเลือกตั้งกลับมีพรรคการเมือง ที่ได้รับเลือกตั้งเกิน 10 ที่นั่งเพียง 7 พรรคการเมืองเท่านั้น ซึ่งประกอบไปด้วยพรรคการเมืองเดิมอันได้แก่ พรรคเพื่อไทย พรรคประชาธิปัตย์ พรรคชาติไทยพัฒนา พรรคภูมิใจไทย และพรรคการเมืองที่ต้งขึ้นใหม่ ได้แก่ พรรคพลังประชารัฐ พรรคอนาคตใหม่ และพรรคเสรีรวมไทย (Hathaikan Trisuwan, 2019) การเกิดขึ้นของสองพรรคการเมืองใหม่ คือ พรรคพลังประชารัฐ และพรรคอนาคตใหม่ ได้สั่นคลอนพรรคการเมืองเดิมอย่างพรรคเพื่อไทย และพรรคประชาธิปัตย์ อย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน การได้มาซึ่งคะแนนเสียงที่มากมาย และการลดลงของคะแนนนิมิตนี้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ก็คือ กระบวนการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ซึ่งในการเลือกตั้งครั้งนี้ ได้เกิดปรากฏการณ์ใหม่ ในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งหลายประการ ดังจะได้วิเคราะห์เป็นรายพรรคต่อไป

การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง เป็นกระบวนการที่นักทฤษฎีด้านสื่อสารการเมืองพยายาม ที่จะพัฒนากระบวนการวิธีการ เพื่ออธิบายวิเคราะห์แนวโน้มพฤติกรรมกาเลือกตั้งของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง มาโดยตลอด ทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองจากผู้เลือกตั้งในประเทศไทย เป็นอย่างยิ่ง ก็คือ ทฤษฎีการตลาดทางการเมือง (political marketing) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการวิจัยพบว่า เมื่อพรรคไทยรักไทย ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศไทย ก็ประสบผลสำเร็จตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา และได้มีพรรคการเมืองอื่นๆ นำเอาแนวทางการตลาดทางการเมืองนี้ไปใช้จนเป็นที่แพร่หลายและประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน (Nantana Nantavaropas, 2005)

ทฤษฎีการตลาดทางการเมือง ของ บรูซ ไอ นิวแมน (Bruce I. Newman, 1999) อธิบายพฤติกรรมการเลือกตั้ง ว่าเป็นเช่นเดียวกับการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า ผู้เสนอขายคือ พรรคการเมืองและนักการเมือง ผู้เลือกตั้งเปรียบเหมือนลูกค้า ที่จะพิจารณาว่าควรเลือกพรรคการเมืองหรือนักการเมืองคนใด ไปทำหน้าที่ในสภา โดยผู้เลือกตั้งใช้การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เป็นการแลกเปลี่ยน ในขณะที่พรรคการเมือง มีนโยบาย และนักการเมือง เป็นเหมือนสินค้า ที่จะส่งมอบให้แก่ผู้เลือกตั้ง เป็นการตอบแทน ซึ่งส่วนผสมการตลาดทางธุรกิจ จะมี 4 Ps อันได้แก่ Product คือ สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ Price คือราคาของสินค้า Place คือสถานที่จัดจำหน่าย Promotion คือการส่งเสริมการขาย เมื่อ บรูซ ไอ นิวแมน นำมาประยุกต์ เป็น 4 Ps ทางการตลาดทางการเมือง จึงประกอบไปด้วย

Product คือ ผลิตภัณฑ์ที่พรรคการเมืองเสนอขาย อันได้แก่ นโยบายต่างๆ และตัวผู้สมัคร ซึ่ง พรรคการเมืองจะต้องพยายามหา นโยบาย ที่ตอบสนองความพึงพอใจของผู้เลือกตั้ง และค้นหาตัวผู้สมัครรับเลือกตั้ง ที่จะทำหน้าที่ตัวแทนได้เป็นอย่างดี ซึ่งจำเป็นต้องเปรียบเทียบกับผู้สมัครจากพรรคอื่นๆ ว่ามีคุณสมบัติเหนือกว่าอย่างไร จึงจะครองใจผู้เลือกตั้งได้

Push Marketing คือการสื่อสารแบบเข้าถึงตัวผู้เลือกตั้ง หากเปรียบเทียบกับการทำสงคราม ก็ถือเป็น สงครามภาคพื้นดินหรือ ground war คือผู้สมัครจะต้องเข้าถึงตัวผู้เลือกตั้ง ด้วยวิธีต่างๆ อันได้แก่การเคาะประตูบ้าน การปราศรัย การใช้รถแห่ ฯลฯ ซึ่งวิธีนี้ใช้ได้ผลดีกับคนชนบท ที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม พักอาศัยอยู่ในบ้านเกือบตลอดเวลา อันแตกต่างจากคนที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและเมืองใหญ่ ที่วิถีชีวิตจะต้องออกทำงานนอกบ้าน ผู้สมัครย่อมไม่สามารถหาเวลาที่เจอตัวของผู้เลือกตั้งตามบ้านได้เลย

Pull Marketing คือการสื่อสารผ่านสื่อมวลชน หรืออาจเรียกว่า สงครามทางอากาศหรือ air war ด้วยการสื่อสารแบบนี้ ผู้สมัครไม่จำเป็นต้องพบกับผู้เลือกตั้งโดยตรง แต่ส่งสารผ่านสื่อมวลชนประเภทต่างๆ ให้เข้าถึงผู้เลือกตั้งกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ การจัดทำป้ายโฆษณาหาเสียง การซื้อโฆษณาผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ ซึ่งในการเลือกตั้งครั้งนี้ ได้มีสื่อใหม่เกิดขึ้น เช่น facebook , Youtube , Instagram , Line ฯลฯ การใช้สื่อใหม่เหล่านี้ ก็จัดอยู่ในการสื่อสารแบบ Pull Marketing ด้วย

Polling คือการหยั่งเสียง หมายถึงการที่พรรคการเมืองและผู้สมัคร จะต้องรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึก ของผู้เลือกตั้ง ตลอดช่วงเวลาของการณรงค์หาเสียง ว่าผู้เลือกตั้งยืนอยู่ข้างใด พอใจนโยบายของพรรคใด ไม่พอใจต่อพฤติกรรมของพรรคใด ดังนั้นพรรคการเมืองจำเป็นต้องมีทีมงานที่ทำการหยั่งเสียงประชาชน ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของตนเองอยู่ตลอดเวลา ไม่อาจอาศัย

โพลสาธารณะ ซึ่งอาจบิดเบือนข้อมูล หรือจัดทำโพลโดยขาดมาตรฐานได้ ตัวอย่างที่เกิดขึ้นในการเลือกตั้งครั้งนี้ ก็คือ ก่อนการเลือกตั้ง โพลสาธารณะเกือบทุกสำนัก แสดงผลการหยั่งเสียงว่า พรรคพลังประชารัฐไม่เป็นที่นิยมของประชาชน (Prachachat Business,2019)

แต่ผลการเลือกตั้งกลับได้ส.ส.เขตมาเป็นอันดับสอง และคะแนนรวมของบัตรเลือกตั้งทั่วประเทศมาเป็นอันดับหนึ่ง (BBC News,2019) การหยั่งเสียงที่เป็นไปตามมาตรฐานการวิจัย จึงเป็นข้อมูลสำคัญในการประเมินสถานการณ์จริงของทุกพรรคการเมือง

นอกเหนือจาก 4 Ps แล้ว การดำเนินแผนการตลาดทางการเมืองยังต้องประกอบด้วย อีก 2 ปัจจัยสำคัญคือ การกำหนดตำแหน่งทางการเมือง(Positioning) และการแบ่งส่วนทางการตลาดของผู้เลือกตั้ง (Voter Segmentation)

การกำหนดตำแหน่งทางการเมือง เป็นการวางตำแหน่งของพรรคการเมืองลงไปใส่ใจผู้เลือกตั้ง ซึ่งเป็นเรื่องนามธรรม ที่จับต้องไม่ได้ แต่จะอยู่ในความคิดคำนึงของผู้เลือกตั้งตลอดไป ดังนั้นพรรคการเมืองต่างๆ จำเป็นต้องศึกษา วิเคราะห์ SWOT คือจุดอ่อนจุดแข็ง อุปสรรคโอกาสต่างๆ อย่างรอบด้าน ก่อนที่จะกำหนดตำแหน่งลงไปใส่ใจผู้เลือกตั้ง อันได้แก่ การเป็นพรรคการเมืองของคนรุ่นใหม่ เป็นพรรคของชนชั้นกลาง เป็นพรรคของคนรากหญ้า ฯลฯ หลังจากนั้นก็จะต้องกำหนดภาพลักษณ์ แล้วฉายภาพออกไปให้คนรับรู้ตำแหน่งของพรรคตามที่กำหนดนั้น ตัวอย่างเช่น การที่พรรคเพื่อไทย กำหนดตำแหน่ง เป็นพรรคของคนรากหญ้า ย่อมเอื้อประโยชน์ต่อพรรคมากกว่า เพราะกลุ่มคนรากหญ้า มีจำนวนมากที่สุดในประเทศ ดังนั้นพรรคเพื่อไทยจึงมีโอกาในการเป็นรัฐบาลต่อเนื่องมาหลายสมัย นับจากพรรคไทยรักไทยเป็นต้นมา ซึ่งการเลือกตั้งครั้งนี้ ก็มีทั้งพรรคการเมือง ที่กำหนดตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม และพรรคการเมืองที่วางตำแหน่งผิดพลาด จนนำไปสู่ความพ่ายแพ้ อันจะได้วิเคราะห์ต่อไป

การแบ่งส่วนทางการตลาดของผู้เลือกตั้ง เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมาจาก การกำหนดตำแหน่งทางการเมือง กล่าวคือ เมื่อกำหนดตำแหน่งแล้ว ว่าจะเป็นพรรคการเมืองของคนกลุ่มไหน พรรคก็จะต้องกำหนดนโยบาย ให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของพรรค ซึ่งกลุ่มเป้าหมายนั้น อาจมีหลายกลุ่ม หลายระดับ ก็จะต้องหาหนโยบายมารองรับกลุ่มเป้าหมายหลายๆกลุ่มนั้น เช่น พรรคภูมิใจไทย เสนอนโยบายกัญชาเสรี เพื่อกลุ่มเกษตรกร จะได้มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการปลูกกัญชา ในขณะที่เดียวกัน ก็มีนโยบายทำงานสัปดาห์ละสี่วัน เพื่อตอบสนองชนชั้นกลาง ฯลฯ ทั้งนี้แนวทางนโยบายที่เสนอต่อกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มก็ต้องไม่ขัดแย้งกันเอง เพื่อป้องกัน ความสับสนของผู้เลือกตั้งในการรับรู้นโยบาย

จากทฤษฎีการตลาดทางการเมืองดังกล่าว สามารถนำมาวิเคราะห์กระบวนการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองที่ชนะการเลือกตั้งสามพรรคได้ดังนี้

2. การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคเพื่อไทย

พรรคเพื่อไทยถือเป็นพรรค ที่ชนะการเลือกตั้งอันดับหนึ่ง มาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2544 (นับสืบเนื่องมาจากพรรคไทยรักไทย) มีสถิติชนะการเลือกตั้งทั่วไปในปีพ.ศ. 2544 ได้ 248 ที่นั่ง ปีพ.ศ. 2548 ได้ 377 ที่นั่ง ปีพ.ศ. 2550 ได้ 233 ที่นั่ง ปีพ.ศ. 2554 ได้ 265 ที่นั่ง แต่ในการเลือกตั้งครั้งนี้ มีกติกาการเลือกตั้งที่แตกต่างออกไป ดังที่กล่าวมาแล้ว พรรคเพื่อไทยจึงใช้ยุทธวิธี ที่จะให้ได้เปรียบ ในกติกาการเลือกตั้ง ด้วยการจัดตั้งพรรคเล็กๆ ขึ้นมา เพื่อกระจายไปทำคะแนนส.ส.บัญชีรายชื่อ จึงมีผู้ขนานนามว่า ยุทธวิธี “แตกแวงค์พันเป็นแวงค์ร้อย” โดยพรรคที่สร้างขึ้น ได้แก่ พรรคไทยรักษาชาติ พรรคเพื่อชาติ พรรคเพื่อธรรม พรรคประชาชนชาติ ฯลฯ เมื่อมีพรรคเพื่อเก็บคะแนนบัญชีรายชื่อ แล้ว พรรคเพื่อไทยจึงส่งส.ส.ระบบเขตเพียง 250 เขต จาก 350 เขต และส่งส.ส.บัญชีรายชื่อเพียง 97 รายชื่อ จาก 150 รายชื่อ แต่ยังไม่ทันที่การเลือกตั้งจะพิสูจน์ยุทธวิธีนี้ว่าได้ผลหรือไม่ ก็ได้เกิดอุบัติเหตุทางการเมือง ที่ศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งยุบพรรคไทยรักษาชาติลง เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2562 (Khaosod,2019) ตามพร.ป.ว่าด้วยพรรคการเมือง มาตรา 92 ฐานกระทำการอันเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จากกรณีเสนอชื่อ แคนดิเดตนายกรัฐมนตรี ผลจากปรากฏการณ์นี้ ไม่เพียงจะทำให้พรรคเพื่อไทย สูญเสียที่นั่งส.ส. ที่จะได้จากพรรคไทยรักษาชาติ แต่ยังเป็นการปลุกพลังอนุรักษ์นิยมให้ออกมาเลือกพรรคพลังประชารัฐมากขึ้น (Prachatai,2019)

การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคเพื่อไทย ในครั้งนี้ ได้รับผลกระทบจากกติกาใหม่อย่างมาก ทั้งการกัปปัตรใบเดียว แต่ได้ส.ส.ทั้งสองประเภท การใช้เกณฑ์ “ส.ส. พึงมีของพรรคการเมือง” ที่ทำให้พรรคเพื่อไทยไม่มีโอกาสได้ส.ส.บัญชีรายชื่อเลย การใช้หมายเลขผู้สมัครเฉพาะเขตเลือกตั้ง (ไม่ใช่พรรคเดียวเบอร์เดียวทั่วประเทศ) และกฎเหล็กที่เป็นจุดพลิกผันของการเลือกตั้งครั้งนี้ พรป.มาตรา 57 กำหนดให้การโฆษณานโยบายของพรรคการเมืองที่ต้องใช้จ่ายเงินอย่างน้อยต้องมีการแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) วงเงินที่ต้องใช้ และที่มาของเงินที่จะใช้ในการดำเนินการ 2) ความคุ้มค่าและประโยชน์ในการดำเนินนโยบาย 3) ผลกระทบและความเสี่ยงในการดำเนินนโยบาย ในกรณีพรรคการเมืองไม่ได้ดำเนินการตามนี้ ให้กกต.สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หากพรรคการเมืองยังไม่ดำเนินการตามคำสั่งกกต. มาตรา 121 กำหนด กกต.ปรับไม่เกิน 500,000 บาท และปรับอีกวันละ 10,000 บาท ตลอดระยะเวลาที่ยังมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง (Ilaw,2019) ดังนั้นการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคเพื่อไทย จึงผิดแผกแตกต่างไปจากการเลือกตั้งที่ผ่านมา โดยวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดการตลาดทางการเมืองได้ดังนี้

การกำหนดตำแหน่งทางการเมืองของพรรคเพื่อไทย ยังคงอยู่ในตำแหน่งเดิม คือพรรคของคนรากหญ้า และยังคงให้ความสำคัญกับพื้นที่ภาคเหนือและภาคอีสาน มากกว่าพื้นที่อื่นๆ เช่นเคย โดยยังส่งผู้สมัครรับเลือกตั้ง ที่เป็นอดีตส.ส. ที่ชาวบ้านไว้วางใจลงสมัครรับเลือกตั้ง แม้ว่าในบางเขต จะมีอดีตส.ส.บางคนถอนตัวไปสังกัดพรรคพลังประชารัฐก็ตาม แต่ในส่วนของนโยบายที่ใช้หาเสียงนั้น พรรคเพื่อไทยแทบมิได้เสนอนโยบายใหม่ออกมาเลย โดยในช่วงต้นของแคมเปญ ใช้การโจมตีคู่แข่ง คือรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ถึงความไร้ประสิทธิภาพในการบริหารประเทศ ด้วยการปรามาสว่า พรรคเพื่อไทยจะไม่ปล่อยให้พ่อแม่พี่น้อง “ล้าหลัง ล้มเหลว ถดถอย ลั่นหวัง” เหมือนที่รัฐบาลนี้เคยทำมา หรือออกคำขวัญ ที่ใช้ในการปราศรัยว่า “อยู่กับเราเป่าตุง อยู่กับลุงเป่าแพบ” เพื่อตอกย้ำถึง ความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ สมัยที่พรรคเพื่อไทยเคยบริหารประเทศ ซึ่งการที่พรรคเพื่อไทย ไม่ได้เสนอสินค้าใหม่ให้แก่ผู้เลือกตั้งเช่นนี้ ย่อมทำให้ผู้สมัครของพรรคต้องทำงานหนัก เพราะแบกรับหน้าที่ที่จะอธิบายแก่ประชาชนว่า หากเลือกพรรคเพื่อไทย ก็จะได้นโยบายที่เคยใช้ได้ผลมาแล้ว แม้จะติดขัดด้วยข้อกฎหมายในการนำเสนอโยบายก็ตาม

สำหรับการสื่อสารแบบถึงตัว (Push marketing) พรรคเพื่อไทยจัดทำป้ายหาเสียงด้วยโทนสีขาว แดง น้ำเงิน แต่เน้นสีขาวและน้ำเงินเป็นหลัก จงใจลดโทนสีแดงลง เพื่อที่จะโน้มน้าวใจกลุ่มคนกลางๆที่ไม่สังกัดฝ่ายทางการเมืองชัดเจน ให้หันมาสนใจ มีการแต่งเพลงหาเสียงในท่วงทำนองเพลงป๊อป ที่ฟังง่าย โดยมีคำสำคัญว่า “พรรคเพื่อไทย หัวเพื่อเธอ” ตอกย้ำความผูกพันระหว่างพรรคกับประชาชน ที่มีมายาวนาน ให้คงอยู่ต่อไป นอกจากนี้ พรรคเพื่อไทย โดยแกนนำพรรคคือคุณหญิงสุภารัตน์ เกตุราพันธุ์ นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ร.ต.อ.เฉลิม อยู่บำรุง ฯลฯ ก็ตะเวนปราศรัยในพื้นที่ต่างๆ เน้นหนักที่ภาคเหนือและภาคอีสาน ด้วยกลยุทธ์เดิม คือ การใช้ เวทีปราศรัย ซึ่งเป็น Push marketing ไปสร้างให้เกิดข่าวในสื่อมวลชน ซึ่งเป็น Pull Marketing (Nantana Nantavaropas, 2005) โดยมีเวทีปราศรัยใหญ่ๆ เป็นเครื่องมือในการสร้างข่าว ซึ่งสื่อมวลชนก็ติดตามทำข่าวและนำเสนอ โกล้เคียงกับพรรคใหญ่อื่นๆ

วาทกรรมที่ถูกสร้างขึ้นมาในการเลือกตั้งครั้งนี้ คือการแยกพรรคการเมือง ออกเป็นสองฝ่าย ระหว่างฝ่ายประชาธิปไตย กับฝ่ายสืบทอดอำนาจ พรรคเพื่อไทยเสนอตัวเป็นพรรคที่ต่อสู้เพื่อประชาธิปไตย ต่อต้านการรัฐประหาร และปฏิเสธการสืบทอดอำนาจ ทั้งนี้เนื่องจากปีพ.ศ. 2549 ที่รัฐบาลพรรคไทยรักไทย ได้ถูกพลเอกสนธิ บุญยรัตกลิน ยึดอำนาจในนามคสช. และต่อมาในปีพ.ศ. 2557 พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้ยึดอำนาจจากรัฐบาลพรรคเพื่อไทย ในนาม คสช. ดังนั้นจุดยืนของพรรคเพื่อไทยจึงชัดเจนอยู่กับฝ่ายประชาธิปไตย และด้วยชัยชนะในการเลือกตั้งทั่วไปต่อเนื่องกันมาถึง 4 ครั้ง ทำให้พรรคเพื่อไทย เป็นพรรคนำในฝ่ายประชาธิปไตยนี้ การสื่อสารตลอด

การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง จึงชูวาทกรรม “ฝ่ายประชาธิปไตย” เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เลือกตั้งเกิดความชัดเจนในการตัดสินใจ

สีสันของการเลือกตั้งครั้งนี้ ที่เป็นการสื่อสารผ่านสื่อมวลชน คือการเปิดเวทีดีเบต ของสถาบันการศึกษาและสื่อมวลชนหลายๆสำนัก สร้างความสนใจให้กับผู้เลือกตั้งได้ดี โดยพรรคเพื่อไทยใช้เวทีดีเบตนี้ เพื่อให้ได้พื้นที่สื่อ โดยในหลายๆเวที คุณหญิงสุตารัตน์ เกยุราพันธ์ จะสลับสับเปลี่ยนกับนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ไปเป็นตัวแทนพรรคในการดีเบต แม้จะตอบคำถามบนเวทีได้ดี แต่การที่ไม่มียุทธศาสตร์ใหม่ มานำเสนอทำให้พรรคเพื่อไทย ขาดความโดดเด่น และมีได้เป็นจุดสนใจที่จะสร้างคะแนนนิยมผ่านสื่อมวลชน หากจะวิเคราะห์ให้ชัดเจน การสื่อสารของพรรคเพื่อไทย ยังใช้วิธีเดิม สื่อเดิม คือ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ โดยมีสื่อใหม่ เช่น facebook Instagram Youtube บ้าง แต่ก็ยังมีผู้ติดตามไม่มาก การสื่อสารทางการเมืองในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคเพื่อไทย ในการเลือกตั้งครั้งนี้ จึงเป็นความผิดพลาดที่เปิดโอกาสให้พรรคการเมืองอื่นๆ ใช้แนวทางการตลาดทางการเมือง มาแย่งชิงส่วนแบ่งการตลาดคือผู้เลือกตั้งไปเป็นจำนวนมากกว่าจริง

3. การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคพลังประชาชน

พรรคพลังประชาชน ถือกำเนิดในปีพ.ศ. 2561 โดยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2561 เป็นพรรคที่สืบเนื่องมาจากรัฐบาลของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา โดยชื่อพรรคก็ได้นามาจากนโยบายสำคัญของรัฐบาลคือ “นโยบายประชารัฐ” ผู้บริหารพรรคก็ล้วนมาจากคณะรัฐมนตรีร่วมรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาทั้งสิ้น ได้แก่ นายอุตตม สาวนายน หัวหน้าพรรค เป็นอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม นายสุวิทย์ เมษินทรีย์ รองหัวหน้าพรรค เป็นอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เลขาธิการพรรคคือนายสนธิรัตน์ สนธิจิรวงศ์ เป็นอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ นายกอบศักดิ์ ภูตระกูล โฆษกพรรค คืออดีตรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี โดยพรรคพลังประชารัฐ ได้เสนอชื่อพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นแคนดิเดตนายกรัฐมนตรี (BBC News,2019)

ดังนั้นกระบวนการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคพลังประชารัฐจึงเชื่อมโยงเป็นเนื้อเดียวกับการบริหารประเทศของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เปรียบประหนึ่งเป็นพรรคที่อยู่ในตำแหน่ง (incumbency) แม้พรรคการเมืองนี้จะไม่เคยลงสมัครรับเลือกตั้งมาก่อน เนื่องจากพรรครัฐบาลนี้มาจากการรัฐประหารเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2557

แม้พรรคพลังประชารัฐจะเป็นพรรคการเมืองใหม่ แต่กลับมีผู้สมัครที่เป็นอดีตส.ส.ย้ายมาสังกัดจำนวนไม่น้อย จนสามารถได้รับเลือกตั้งในระบบเขตมาเป็นอันดับสอง รองจากพรรคเพื่อไทย

และได้คะแนนรวมในระบบบัญชีรายชื่อสูงเป็นอันดับหนึ่ง (BBC News,2019) ซึ่งความสำเร็จของพรรคพลังประชาชนสามารถวิเคราะห์ได้ตามหลักการตลาดทางการเมืองดังนี้

การกำหนดตำแหน่งทางการเมือง (positioning) ของพรรคพลังประชาชนนั้นเป็นตำแหน่งเดียวกับพรรคเพื่อไทย นั่นคือเป็นพรรคของคนรากหญ้า วิเคราะห์ได้จากการดำเนินการผลักดันนโยบายสาธารณะของรัฐบาล ในช่วงก่อนการเลือกตั้ง ที่มีการจัดสรรงบประมาณให้แก้บัตรสวัสดิการแห่งรัฐเป็นเงินกว่าแปดหมื่นล้านบาท (Posttoday,2019) ประกอบกับการที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ในฐานะนายกรัฐมนตรี ได้ไปทำกิจกรรมในพื้นที่ชนบท โดยมีประชาชนมาให้การต้อนรับ ถือก๊วนสนับสนุน ไม่ต่างจากการหาเสียงของนักการเมือง ก็เป็นการแสดงจุดยืน ของพรรคพลังประชาชน ที่ต้องการพื้นที่ในใจคนรากหญ้า อันสะท้อนผ่านบทบาทของนายกรัฐมนตรีนั่นเอง

ผลิตภัณฑ์ของพรรคพลังประชาชน ที่เป็นตัวผู้สมัครนั้น ส่วนหนึ่งเป็นอดีตส.ส.ที่มีฐานมวลชน จากพรรคการเมืองที่เคยสังกัด จึงเป็นสินค้าที่ประชาชนคุ้นเคย ย่อมได้เปรียบกว่าพรรคที่ส่งผู้สมัครหน้าใหม่ ในขณะที่ผลิตภัณฑ์ที่เป็นนโยบายนั้น พรรคพลังประชาชน ก็ตอกย้ำตำแหน่งพรรคของคนรากหญ้า ด้วยนโยบาย ที่ต่อเนื่องจากรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ทั้งบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ดูแลข้าวเจ้า 12,000 บาทขึ้นไปต่อตัน ยางพารา 65 บาทขึ้นไปต่อกิโลกรัม และปาล์ม กิโลกรัมละ 5 บาทขึ้นไป ผลักดันค่าแรงงานขั้นต่ำ 400 ถึง 425 บาทต่อวัน ผู้ที่จบอาชีวศึกษา ต้องได้รับเงินเดือน 18,000 บาท ส่วนปริญญาตรีจะต้องได้รับ 20,000 บาทต่อเดือน รวมทั้งจะดูแลผู้ใช้แรงงานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และมีมาตรการลดภาระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาให้กับพนักงานเงินเดือน ฯลฯ (Thai PBS News,2019) ซึ่งนโยบายเหล่านี้ แท้จริงคือนโยบายประชานิยม ซึ่งพรรคเพื่อไทยได้เคยนำเสนอในการเลือกตั้งที่ผ่านมาแล้ว แต่พรรคพลังประชาชนนำเสนอใหม่ในชื่อ นโยบายประชารัฐ ซึ่งการเสนอผลิตภัณฑ์ด้านเศรษฐกิจนี้ ไม่มีพรรคการเมืองอื่นนำเสนอเป็นนโยบายหาเสียง เพราะติดขัดในเรื่องบทบัญญัติของพรป. คงมีแต่พรรคพลังประชาชน ที่สามารถนำเสนอผ่านทางการบริหารประเทศของรัฐบาล โดยเทียบเคียงให้เห็นว่า หากเลือกพรรคพลังประชาชน ก็เหมือนได้นโยบายของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ต่อเนื่องกันไปโดยไม่สะดุด จึงนับเป็นแคมเปญที่ได้เปรียบ เหนือพรรคการเมืองอื่นๆอย่างสิ้นเชิง

กระบวนการสื่อสารแบบถึงตัว (push marketing) พรรคพลังประชาชนจัดทำสื่อหาเสียงด้วยสี แดง ขาว น้ำเงิน เน้นสีขาวเป็นสีหลัก โกล้เคียงกับป้ายของพรรคเพื่อไทย แต่ส่วนใหญ่ เน้นภาพผู้สมัครคนเดียว มากกว่าภาพคู่กับพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ใช้คำขวัญว่า “โลกเปลี่ยน ไทยต้องปรับ ทางเลือกใหม่ของการเมืองไทย ก้าวข้ามความขัดแย้ง” มีการแต่งเพลงหาเสียง

ท่วงทำนองป๊อปรีด มีนักร้องชื่อดัง อย่างหรั่ง ออเคสตา โจ นูโว มาแต่งและร้องให้เพิ่มสีสันในการหาเสียง และยังเป็นนัยยะที่สื่อให้เห็นว่า กลุ่มศิลปิน ที่เคยสนับสนุนแนวทางของกลุ่มกปปส. ได้ให้การสนับสนุนพรรคพลังประชาชน

สำหรับการตีเบตตามเวทีต่างๆ พรรคพลังประชาชน ส่งนายอุตตม สาวนายน หัวหน้าพรรคเป็นตัวแทนไปร่วมบ้างบางเวที โดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาปฏิเสธการตีเบต แม้จะเป็นแคนดิเดตนายกรัฐมนตรีของพรรคก็ตาม ทำให้พรรคขาดความโดดเด่นในการประชันวิสัยทัศน์กับพรรคใหญ่อื่นๆ รวมถึงการปราศรัยหาเสียงในพื้นที่ต่างๆ ก็เป็นการชี้แจงนโยบายทั่วไปของพรรคขาดแกนนำที่มีทักษะในการสื่อสารต่อสาธารณะ จึงได้พื้นที่สื่อมวลชน ที่นำเสนอเป็นข่าวไม่มากนัก แต่พื้นที่สื่อ ที่เป็น Pull Marketing จริงๆ กลับอยู่ที่พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ออกปฏิบัติหน้าที่ในฐานะนายกรัฐมนตรีตามพื้นที่ในชนบท เป็นจังหวะเวลาเดียวกับที่พรรคพลังประชาชน เปิดเวทีปราศรัยในพื้นที่นั้นเช่นเดียวกัน สื่อมวลชนจึงนำเสนอข่าวคู่ขนานกันไป ตลอดช่วงการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ก็นับเป็นกลยุทธ์การสื่อสารที่ได้ผล เพราะนอกจากจะได้พื้นที่สื่อมวลชนแล้ว ยังสื่อนัยยะความเป็นเนื้อเดียวกันของพรรคกับรัฐบาลได้อย่างชัดเจน ในส่วนของสื่อใหม่นั้น พรรคพลังประชาชน มิได้ใช้เป็นสื่อหลักของการสื่อสาร ทั้งนี้เพราะกลุ่มเป้าหมายคือคนรากหญ้า สื่อใหม่จึงมีผู้ติดตามน้อยมาก เช่น facebook พรรคพลังประชาชน มีผู้ติดตาม 123,320 (BBC News, 2019) การสื่อสารสำคัญจึงยังคงใช้สื่อกระแสหลักคือ โทรทัศน์ วิทยุ และสื่อสิ่งพิมพ์

จุดเปลี่ยนสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อพรรคพลังประชาชนคือการที่พรรคไทยรักษาชาติ ได้เสนอชื่อทุลกระหม่อมหญิงอุบลรัตน เป็นแคนดิเดตนายกรัฐมนตรีของพรรค และต่อมาศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยให้ยุบพรรคไทยรักษาชาติเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2562 (BBC News, 2019) ปรากฏการณ์นี้ปลุกกระแสให้กลุ่มอนุรักษ์นิยมตื่นตัว และออกมาเลือกตั้ง เพื่อแสดงความต่อต้านต่อกลุ่มที่สนับสนุนแนวทางของนายทักษิณ ชินวัตร เป็นการแสดงจุดยืนที่ชัดเจนทางการเมือง ว่าไม่ต้องการให้พรรคเพื่อไทยและแนวร่วมฝ่ายประชาธิปไตย ชนะเลือกตั้ง (Prachatai, 2019) ทั้งนี้ดังที่ได้กล่าวถึงวาทกรรม ในการเลือกตั้งครั้งนี้แล้วว่า มีฝ่ายประชาธิปไตย และฝ่ายสืบทอดอำนาจ ซึ่งหากเพื่อไทยคือพรรคนำในฝ่ายประชาธิปไตย พรรคพลังประชาชนก็คือพรรคนำในฝ่ายสืบทอดอำนาจ เมื่อมีการปลุกกระแสความขัดแย้งเรื่องของ “ระบอบทักษิณ” ขึ้นมา พรรคที่จะได้ประโยชน์จากความเปลี่ยนแปลงของฝ่าย “ระบอบทักษิณ” ก็คือพรรคพลังประชาชนนั่นเอง

โค้งสุดท้ายของการเลือกตั้ง พรรคพลังประชาชน ออกคำขวัญ “เลือกความสงบ จบที่ลุงตู่” ตีตักป้ายหาเสียงของผู้สมัครพรรคพลังประชาชน ทั่วประเทศ เป็นการสื่อสารที่โดนใจผู้เลือกตั้งที่ยังไม่ตัดสินใจ ได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นการสื่อนัยยะทางการเมือง ให้คนหวงรำลึกถึงเหตุการณ์

ความขัดแย้งทางการเมืองในอดีต ที่กลายมาเป็นวิกฤติในปัจจุบัน กลุ่มคนที่ยังลังเล จึงใช้หลักคิดนี้ ลงคะแนนให้พรรคพลังประชาชน นับเป็นการสื่อสารทางการเมือง ที่สร้างผลกระทบกว้างขวาง และเป็นปัจจัยหนึ่งของชัยชนะในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคพลังประชาชน

4. การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคอนาคตใหม่

พรรคอนาคตใหม่ ริเริ่มโดยนายธนธร จึงรุ่งเรืองกิจ นักธุรกิจด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ กับนายปิยะบุตร แสงกนกกุล รองศาสตราจารย์จากคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดแจ้งพรรคต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2561 โดยเสนอแนวคิดการเปลี่ยนแปลงประเทศไทย สู่สิ่งใหม่ ตั้งแต่ระดับโครงสร้าง จนถึงการปฏิบัติ โดยใช้คำขวัญว่า “เปิดวิสัยทัศน์ เปลี่ยนอนาคต” มีสัญลักษณ์ เป็นรูปสามเหลี่ยมกลับหัว สีส้ม แสดงถึงการลดความเหลื่อมล้ำ ให้สังคมไทยเท่าเทียม

ทันทีที่เปิดตัว พรรคอนาคตใหม่ก็วางตำแหน่งลงในใจของผู้เลือกตั้งที่เป็นคนรุ่นใหม่ หรือ เจนวาย (Gen Y) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่เริ่มได้สิทธิ์เลือกตั้งครั้งแรก อายุ 18 ปี เป็นต้นไป ซึ่งการกำหนดตำแหน่งทางการเมืองตำแหน่งนี้ นับเป็นตำแหน่งใหม่ ที่ไม่ซ้อนทับกับตำแหน่งของพรรคการเมืองที่เกิดขึ้นมาก่อน และเป็นกลุ่มเป้าหมายใหม่ ที่มาพร้อมกับการเลือกตั้งครั้งนี้ การที่พรรคอนาคตใหม่สามารถกำหนดตำแหน่งเช่นนี้ และสร้างการรับรู้กับคนรุ่นใหม่ได้ เป็นเพราะผู้ก่อตั้งพรรค ซึ่งล้วนเป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี เป็นคนที่ได้รับการศึกษาจากสถาบันชั้นนำในต่างประเทศ มีสถานะมั่นคง และนำเสนอวิสัยทัศน์ ที่เป็นแนวทางใหม่ ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการพรรค ที่ปฏิเสธวิธีการเดิมๆ ในการเสนอสิ่งจูงใจให้อดีตส.ส. เข้ามาร่วมพรรค ผู้สมัครของพรรคต้องเป็นผู้สมัครหน้าใหม่ที่ไม่เคยลงสมัครรับเลือกตั้งมาก่อน รวมทั้งนโยบายซึ่งเป็นแนวทางการบริหารประเทศแนวใหม่ทั้งหมด จึงสร้างภาพลักษณ์พรรคการเมืองในอุดมคติของคนรุ่นใหม่ได้ในทันที

ผลิตภัณฑ์ที่เป็นนโยบายของพรรคอนาคตใหม่ เป็นนามธรรมสูง แต่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงและรื้อถอนแนวทางเดิมๆ ที่ฉุดรั้งการพัฒนาประเทศไว้ โดยเสนอ 3 นโยบายฐานรากคือ 1. ยุติระบบราชการรวมศูนย์ กระจายอำนาจ กระจายคน กระจายงบประมาณ 2. ไทยเท่าเทียม สวัสดิการถ้วนหน้าครบวงจร 3. ปฏิวัติการศึกษา ลงทุนให้ถูกจุด ลดความเหลื่อมล้ำ กับอีก 8 นโยบายเสาหลัก เช่น เกษตรก้าวหน้า ยกระดับเศรษฐกิจฐานรากด้วยเทคโนโลยี แก้ปัญหาเอกสารสิทธิ์ที่ดิน ปลดหนี้เกษตรกร, สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ลดใช้พลาสติก สร้างเศรษฐกิจจากขยะ, ปฏิรูปกองทัพ ลดนายพล ลดการซื้ออาวุธ แก้ปัญหาราคายางด้วยการปรับเป็นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างชั้นนำ

ความโดดเด่นในตัวผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างทั้งตัวผู้สมัครและตัวนโยบาย ประกอบกับการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (target segment) ที่เป็นกลุ่มใหม่ ทำให้พรรคอนาคตใหม่ สามารถสร้างคะแนนนิยมในทางการเมืองขึ้นมาได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ด้วยกระบวนการสื่อสารทางการเมืองผ่านสื่อใหม่ (new media) อันได้แก่ facebook, twitter, instagram, line ซึ่งสามารถแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว และกว้างขวางกว่าสื่อมวลชนกระแสหลัก (โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์) สร้างปรากฏการณ์ “ฟาร์กฟอ” คือการแสดงออกถึงความนิยมชมชอบในตัวของนายธนธร จึงรุ่งเรืองกิจ ของบรรดาคนรุ่นใหม่ ที่พากันติดแฮชแท็ก #ฟาร์กฟอ จนกลายเป็นเทรนด์อันดับหนึ่งในทวิตเตอร์ ช่วงที่มีกีฬาฟุตบอลประเพณีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (Mgrounline,2019)

การสื่อสารโดยผ่านสื่อใหม่ เป็นกระบวนการสื่อสารหลักของพรรคอนาคตใหม่ และเป็นกลยุทธ์สำคัญที่สร้างการรับรู้ สร้างภาพลักษณ์และสร้างคะแนนนิยม ตลอดช่วงเวลาของการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งครั้งนี้ โดย facebook เพจของพรรคอนาคตใหม่ มีผู้ติดตาม 592,098 คน ส่วนเพจของนายธนธร จึงรุ่งเรืองกิจ มีผู้ติดตาม 834,507 คน ส่วน Instagram ของนายธนธร มีผู้ติดตาม 311,000 คน สำหรับ twitter มีผู้ติดตาม 370,000 คน สำหรับช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อใหม่นี้ นอกจากจะกระทำในบัญชีของพรรค และบัญชีของนายธนธรเองแล้ว บรรดาผู้บริหารพรรค อันได้แก่ เลขาธิการพรรค โฆษกพรรค ฯลฯ ก็ได้ใช้สื่อใหม่นี้ ในการสื่อสารผ่านกลุ่มเป้าหมายตลอดเวลาเช่นกัน

การปรากฏตัวของนายธนธร ผ่านสื่อใหม่นั้น ในช่วงแรกๆของการเปิดตัวสู่สาธารณะ นายธนธร จะใช้ facebook live ทุกวัน ให้คนเข้ามาดู มาแสดงความคิดเห็น และส่งต่อกันไป มีการกด like กด share และติดแฮชแท็ก # กันจนกลายเป็นกระแสในโลกสังคมออนไลน์ เกิดปรากฏการณ์ ที่เรียกว่าเป็น “ไวรัล” คือกระแสที่มีการพูดคุยกันทุกวัน จนในที่สุด ธนธรและพรรคอนาคตใหม่ ก็กลายเป็น “ไอดอล” ของคนรุ่นใหม่ไปอย่างรวดเร็ว

เนื้อหาที่พรรคอนาคตใหม่ ใช้สื่อสารผ่านสื่อใหม่เหล่านี้ ได้แก่แนวทางของพรรค นโยบายพรรค กิจกรรมของพรรค การรณรงค์หาเสียงของพรรค ทั้งการปราศรัย การลงพื้นที่ ซึ่งเป็นการใช้การสื่อสารแบบ push marketing ให้เกิดพื้นที่ในสื่อมวลชน จนกลายเป็น pull marketing ต่อเนื่องไป ซึ่งแม้จะเป็นพรรคที่เกิดใหม่ แต่ด้วยการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่อย่างสม่ำเสมอด้วยเนื้อหาที่ท้าทาย บนโลกของ social network จึงกลายเป็นการกำหนดวาระให้แก่สื่อมวลชนกระแสหลัก ในการนำเอาข้อมูลที่นายธนธร ได้โพสต์ในสื่อใหม่ของเขา ไปนำเสนอเป็นข่าว เรื่องราวของพรรคอนาคตใหม่จึงไม่เคยหลุดจากการเป็นข่าว ตั้งแต่ก่อตั้งพรรคมา นับเป็น

ผลการเลือกตั้งที่พรรคอนาคตใหม่ ได้ส.ส.เขต 30 เขต และส.ส.บัญชีรายชื่อมากกว่า 50 ที่นั่ง ด้วยคะแนนรวมทั้งประเทศ 6,265,950 คะแนน ซึ่งอยู่ในลำดับที่สาม รองจากพรรคพลังประชาชน และพรรคเพื่อไทย ทิ้งห่างพรรคประชาธิปัตย์ ที่มาเป็นอันดับสี่ กว่าสองล้านคะแนน (BBC News, 2019) นับเป็นมิติใหม่ ที่พลิกโฉมหน้าประวัติศาสตร์การเลือกตั้งในประเทศไทย อันสะท้อนถึงพลังอำนาจของสื่อใหม่ผนวกกับศักยภาพในการสื่อสารของพรรคอนาคตใหม่ และที่สำคัญคือ พลังของคนรุ่นใหม่ ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงสังคม ในเชิงโครงสร้าง ตามข้อเสนอของพรรคอนาคตใหม่

5. บทสรุป

การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ในบริบททางการเมืองปีพ.ศ. 2562 ภายใต้กรอบแนวคิดการตลาดทางการเมือง ของสามพรรคการเมือง ที่ได้ศึกษามานี้ สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

5.1 ในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง หากมีพรรคที่นำเอากลยุทธ์การตลาดทางการเมืองมาใช้หลายพรรค ความเหนือกว่าของพรรคจะตัดสินกันที่ศักยภาพ ความเป็นไปได้ในการนโยบายนโยบายไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งในการเลือกตั้งครั้งนี้ พรรคพลังประชาชน ใช้ความได้เปรียบในฐานะผู้อยู่ในตำแหน่งนำเอานโยบาย “ประชาธิปไตย” ที่รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ใช้ในการบริหารประเทศอยู่ มาใช้เป็นนโยบายหาเสียง โดยแสดงถึงความต่อเนื่อง หากได้รับเลือกเป็นรัฐบาลอีก จึงสร้างความเชื่อถือให้กับผู้เลือกตั้งได้มากกว่า พรรคเพื่อไทย ที่ห่างจากการเป็นรัฐบาลมาแล้วถึง 5 ปี

5.2 บริบททางการเมือง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งในครั้งนี้นี้ ดังจะเห็นได้จาก แนวคิดของผู้เลือกตั้งที่แบ่งเป็นสองแนวทางใหญ่คือ แนวทางที่สนับสนุนระบอบประชาธิปไตย ผ่านระบบเลือกตั้ง กับแนวทางการสืบทอดอำนาจให้ทหารบริหารประเทศต่อไป ผู้เลือกตั้งที่ยึดเอาแนวทางดังกล่าวนี้ จึงมุ่งแสวงหาพรรคการเมือง ที่ตอบสนองแนวทางของตน ซึ่งก็พบว่า หากยึดเอาแนวทางการสืบทอดอำนาจ ก็จะตัดสินใจเลือกพรรคพลังประชาชน หากต้องการแนวทางประชาธิปไตย ก็จะเลือกพรรคเพื่อไทย พรรคอนาคตใหม่ พรรคเสรีรวมไทย เป็นต้น ซึ่งวิธีคิดดังกล่าวเกิดขึ้นภายใต้บริบททางการเมืองในห้วงเวลาที่มีการเลือกตั้งครั้งนี้เท่านั้น เมื่อผ่านพ้นบริบทนี้ไป การตัดสินใจของผู้เลือกตั้งก็อาจจะไม่ได้อยู่ในฐานคิดเช่นนี้อีกต่อไป

5.3 จากแนวคิดการตลาดทางการเมือง พรรคที่เสนอแนวทางใหม่ อย่างโดดเด่นและแตกต่าง มักได้รับชัยชนะในการเลือกตั้งเสมอ ดังเช่นในอดีตที่ผ่านมา ความสำเร็จของพรรคไทยรักไทย มาจากการเสนอนโยบายใหม่ ผ่านคำขวัญ “คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อไทยทั้งชาติ” ในการเลือกตั้งครั้งนี้ พรรคอนาคตใหม่ เสนอแนวทางใหม่ ตั้งแต่ชื่อพรรค นโยบายพรรค ตัวบุคลากรของพรรค รวมถึงกระบวนการสื่อสารของพรรค จึงประสบความสำเร็จอย่างเกินความคาดหมาย

References

- BBC News. (2019, April 24). *Election Results in 2019: Election Commission Announces Unofficial Results List of Applicants MPs Receive the Highest Score of 350 Districts*. [Online]. Retrieved from <https://www.bbc.com/thai/thailand-47693355>.
- _____. (2019, April 26). *Power Party of The People: Who is Who in The Co-Founders*. [Online]. Retrieved from <https://www.bbc.com/thai/thailand->

รัฐศาสตร์ในราชনীติ

POLITICAL SCIENCE OF RAJANITI

ชวัชชัย ไชยสา* อนุภูมิ โสวเกษม**

Chavatchai Chaisa, Anuphum Sowkasem

Received: May 05, 2019

Revised: June 20, 2019

Accepted: June 27, 2019

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการที่มุ่งเสนอประเด็นเกี่ยวกับราชনীติเป็นคัมภีร์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปกครองของพระเจ้าแผ่นดินโดยตรงเป็นปรัชญาที่เขียนขึ้นในเรื่องการปกครองมีเนื้อหาสำคัญเป็นหลักการในการปกครองศึกษา เป็นคัมภีร์ที่เขียนไว้ทั้งภาษาบาลีและภาษาสันสกฤต ราชনীติให้ความรู้ด้านการปกครอง การบริหาร มีหลายรูปแบบ สามารถที่จะรวมกันเป็นการปกครองแบบเผด็จการก็อาจเป็นได้ เป็นคัมภีร์ที่มีคำสอนในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งได้รวบรวมหลักการปกครองจากคัมภีร์ต่าง ๆ มีเนื้อหาพอจะแยกออกได้ 4 ประเภท คือ คำสอนทั่วไป คุณสมบัติของราชনীติหรือนักปกครองในปัจจุบันและนักบริหาร การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และกลวิธีในการที่จะเอาชนะศัตรูหรือข้าศึกและยุทธวิธีในการทำสงคราม

ราชনীติเป็นคำผสมระหว่าง “ราชา” หรือรัฐ และคำว่า “নীติ” ซึ่งหมายถึงเกี่ยวกับความประพฤติ นั่นคือความประพฤติของรัฐ ราชনীติเป็นคลังวิทยา เป็นศาสตร์แห่งการปกครองหรือการบริหารรัฐทุก ๆ เรื่องของรัฐ รวมถึงการบริหารรายได้ การใช้จ่าย การค้า การอุตสาหกรรมและสวัสดิการของรัฐต่อประชาชน ยังครอบคลุมไปถึงการพิจารณาและตัดสินใจความอันชอบธรรม เป็นศาสตร์ว่าด้วยการบริหารการคลัง ให้เกิดความสมดุล เป็นศาสตร์ว่าด้วยการสงครามและสันติภาพ พิชัยสงคราม รัฐประศาสนศาสตร์ และเรื่องการดำรงอยู่ของรัฐ เนื้อหาของราชনীติเป็นการนำเอา

* Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

** Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

หลักธรรมมาปฏิบัติในการปกครองบ้านเมือง เช่น ทศพิธราชธรรมหรือจักรวรรตวัตร ใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่า มีการปฏิบัติครบถ้วนหรือไม่และพระเจ้าแผ่นดินปฏิบัติผิดหรือไม่ ในราชনীติยังกล่าวถึงหลักธรรมที่พระเจ้าแผ่นดินให้ความสำคัญ กล่าวถึงคุณสมบัติของพระเจ้าแผ่นดินและหน้าที่ของพระเจ้าแผ่นดินอีกด้วย มีเนื้อหาที่เป็นธรรมรัฐ หลักธรรมาธิปไตย

คำสำคัญ : หลักการปกครองของพระเจ้าแผ่นดิน, ธรรมรัฐ, ราชনীติธรรม.

ABSTRACT

Rajaniti is the scripture of the content about the government of the King directly as the philosophy that writes about government that having the main content as the principle of government study as the scripture which writes both Pali and Sanskrit languages. Rajinithi gives the knowledge about government , variety of administration that be able to have unity for government as dictatorship, Buddhist scripture in Buddhism as collects from government scriptures that the contents can be classified into 4 types such as general teaching, qualification of Rajaniti or present governor and executive, positions considerations and strategic method to win the enemy and war strategy.

Rajaniti is the mixed word between king or state and the word of Niti means about behavior that is that means the behavior of state, Rajaniti is the knowledge tank, as the science of government or state administration including income administration, expenditure, trade , industry and welfare of state to people, moreover, including to consideration and fair judgement as the science of public finance administration to have the balance, as the science of war and peace, war strategy , public administration and state maintenance, the content of Rajaniti that uses the principle of Dhamma to govern the state such as Tossapithrajadhamma or Chakwattiwattra , uses as the tool of practice and to be as the tool for examination that have the practice or practice of the king. In Rajaniti mentions about principle of Dhamma that the kings gives the importance , and mentions about the qualification

of the king and duty of the king, has the content about Dhamma for State administration or fair state and principle of Dhamma for sovereignty.

Keywords: Principle of government of king, Dhamma for State administration ,
Rajaniti

1. บทนำ

ราชনীติเป็นคัมภีร์ที่ยอมรับกันเป็น “คัมภีร์ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปกครองของพระเจ้าแผ่นดินโดยตรง เป็นปรัชญาที่เขียนขึ้นเกี่ยวกับเรื่องการปกครอง เป็นคัมภีร์ที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง มีเนื้อหาที่สำคัญเป็นหลักการในการปกครองศึกษา เป็นคัมภีร์ที่ได้เขียนไว้ทั้งภาษาบาลีและภาษาสันสกฤต ถ้าจะมองด้านการปกครองแล้วในปัจจุบัน ราชনীติ เป็นคัมภีร์ที่ให้ความรู้ด้านการบริหาร การปกครองมีหลายรูปแบบ โดยส่วนมากการปกครองที่เป็นแบบราชনীติเกือบจะไม่หลงเหลือ แต่ในปัจจุบันยังมีอยู่ พระมหากษัตริย์เป็นเพียงประมุขของประเทศหรือของรัฐเท่านั้น แม้ว่าคัมภีร์ราชনীติจะเป็นคัมภีร์ที่เก่าแก่หรือมีมาตั้งแต่โบราณ แต่ยังเป็นคัมภีร์ที่ยังทันสมัยใช้ในการบริหารบ้านเมืองได้อย่างสมบูรณ์ คัมภีร์นี้ไม่โด่งดังหรือโดดเด่นเพราะเป็นแนวคิดทางตะวันออก แม้ประเทศไทยเองก็ยังเป็นคัมภีร์ที่คนรู้จักน้อย ตัวคัมภีร์เองไม่ปรากฏตัวในตลาดหนังสือเลย โดยเฉพาะมีอยู่ในหอสมุดใหญ่ ๆ เช่น หอสมุดแห่งชาติ เป็นต้น

เนื้อหาในราชনীติปรกณ์เป็นการรวบรวมเอาหลักการปกครองในคัมภีร์ต่าง ๆ เป็นการคัดเอาเนื้อหาที่เกี่ยวกับการปกครองรัฐที่ปรากฏในหนังสือหรือคัมภีร์ ไม่เป็นคัมภีร์ที่เขียนขึ้นตามแนวคิดของผู้เขียน และการเขียนไม่ได้จัดเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน ไม่ได้จัดเป็นระบบระเบียบเหมือนตำราทั่ว ๆ ไป เรื่องเดียวกันอาจมีเนื้อหาอยู่ในอีกเรื่องหนึ่งหรือบทหนึ่ง นักวิชาการของไทยก็ได้พูดถึงเรื่องเกี่ยวกับระเบียบหรือระบอบการเขียนคัมภีร์เล่มนี้ไว้

ราชনীติ เป็นหนังสือที่พูดถึงการปกครองของพระเจ้าแผ่นดินโดยตรง ไม่เป็นการรจนาขึ้นมาจากคัมภีร์ใดคัมภีร์หนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นรวบรวมหลักการปกครองที่มีเนื้อหาด้านการปกครองของพระเจ้าแผ่นดิน แม้ว่าเนื้อหาของคัมภีร์ราชনীติจะมาจากคัมภีร์ใด ๆ ก็ตามพอที่จะจัดแยกออกเป็นจำพวกได้ 4 ประเภทด้วยกัน คือ

1. คำสอนทั่วไป
2. คุณสมบัติของพระราชาธิบดีหรือนักปกครองในปัจจุบัน รวมถึงนักบริหาร
3. การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ
4. กลวิธีในการที่จะเอาชนะศัตรูหรือข้าศึก และยุทธวิธีในการทำสงคราม

เมื่อพิจารณาหัวข้อที่แยกออกมาแล้ว จะเห็นได้ว่า พระเจ้าแผ่นดินไม่มีหน้าที่เพียงจับอาวุธ ออกศึกสงครามเท่านั้น เพื่อป้องกันประเทศหรือไปรุกรานประเทศอื่นเพื่อแย่งชิงเอาแผ่นดินของเขา มาครอบครอง ในสมัยก่อนพระเจ้าแผ่นดินเป็นผู้นำทัพออกศึก ดังปรากฏในการออกทำศึกสงคราม ของไทย

2. ความหมายของราชনীติ

ในเบื้องต้นนี้จะขอคัดลอกคำกล่าวของศาสตราจารย์ ตุน นาร์ ดูร์นีย์ ซึ่งท่านได้กล่าวถึง ราชনীติว่า ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งและซาบซึ้งต่อสำนักพิมพ์ ผู้เป็นกัลยาณมิตรที่ได้ มอบหมายให้ข้าพเจ้าถ่ายทอดศาสตร์หรือคำว่า “ราชনীติ” ต่อท่านผู้อ่าน เป็นศัพท์เฉพาะจากชมพูทวีป หรือมาจากอินเดีย “ราชনীติ” ที่บ่งบอกถึงสิ่งประเพณีปฏิบัติจากผู้ปกครองของรัฐ ดังนั้น ความหมายอีกอย่างของ “ราชনীติ” คือ “ศาสตร์ว่าด้วยการปกครอง” นั่นเอง “ราชনীติ” เป็นคำผสมระหว่าง “ราชา” หรือ “รัฐ” และคำว่า “নীติ” ซึ่งหมายถึง “สิ่งเกี่ยวกับความประพฤติ” ดังนั้น ความหมายโดยรวมก็คือ “ความประพฤติของรัฐ” นั่นเอง ราชনীติ ถือว่าเป็นศาสตร์ว่าด้วย ศาสตร์การปกครองของรัฐ ที่มีต่อกิจกรรมทางการเมืองทุกอย่าง และถึงแม้ว่าคำว่า “ราชনীติ” จะ พ้องความหมายไปในศาสตร์ว่าด้วยการปกครองของรัฐ หรือรัฐศาสตร์ แต่แก่นแท้หรือแก่นสารที่แท้ แห่งราชনীติมีความหมายมากกว่าศาสตร์แห่งการปกครอง ราชনীติ คือ “คลังวิทยา” ที่ว่าด้วย ศาสตร์แห่งการปกครองหรือการบริหารในทุก ๆ เรื่องของรัฐ ประชาชาติเป็นศาสตร์ว่าด้วยการ บริหารองค์กร โดยเจ้าผู้ปกครอง พระราชอำนาจพิเศษ และข้อจำกัดของผู้ปกครอง สิ่งจำเป็น สำหรับราชอาณาจักรของเจ้าผู้สืบราชสมบัติ หรือผู้ปกครองมาจากฉันทามติของประชาชน สิ่งที่ว่า ด้วยตัวแทนประชาชน กิจการกองทัพ บุคลากรของหน่วยงานของรัฐที่ครอบคลุมถึงระดับหมู่บ้าน ราชনীติ ยังหมายถึง การบริหารรายได้ การใช้จ่าย การค้า การอุตสาหกรรม และสวัสดิการของรัฐต่อ ประชาชน ยังครอบคลุมไปถึงการพิจารณาและตัดสินใจอันชอบธรรม ศาสตร์ว่าด้วยการ บริหารการคลังให้เกิดการสมดุล ศาสตร์ว่าด้วยสงครามและสันติภาพ พิชัยสงคราม รัฐประศาสน ศาสตร์ คลังวิทยาแห่งราชনীตินี้ ครอบคลุมไปทุกแขนงของการดำรงอยู่ของรัฐ และประชาชนซึ่ง รวมถึงหลักวิชาเศรษฐศาสตร์ด้วย

3. ความคิดเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง

คัมภีร์ราชনীติ เป็นคัมภีร์ที่ได้บรรจุเนื้อหาที่เกี่ยวกับการปกครอง มีแนวความคิดในการ ปกครอง การบริหาร ตามสภาพแวดล้อมในปัจจุบันคงจะไม่เหมือนในยุคที่รจนาคัมภีร์นี้ จำเป็น

จะต้องมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมถึงการวิเคราะห์สิ่งที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อรัฐหรือต่อสาธารณะ เนื้อหาในราชনীติ เป็นการนำเอาหลักธรรมมาปฏิบัติในการปกครองบ้านเมืองของพระเจ้าแผ่นดิน ไม่ว่าจะเป็นหลักทศพิธราชธรรม หรือจักรวัตติธรรมหรือจักรวัตติวัตร ซึ่งนำมาในด้านต่าง ๆ พอที่จะยกมากล่าวได้ดังนี้ เป็นหลักการในการนำมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่า มีการปฏิบัติครบถ้วนหรือไม่ เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่าพระเจ้าแผ่นดินปฏิบัติผิดหรือไม่ ราชনীติเป็นคัมภีร์ที่สำคัญซึ่งมีเนื้อหาที่เป็นแนวปฏิบัติของพระเจ้าแผ่นดิน อีกส่วนหนึ่งมีเนื้อหาที่นำธรรมะมาปฏิบัติ ถึงจะได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ก็ตาม เช่นหลักธรรมทศพิธราชธรรมมาปฏิบัติ เป็นการเสริมการปฏิบัติให้มีความชัดเจนมีความละเอียดมากขึ้น เมื่อมีรายละเอียดช่วยในการปฏิบัติจะทำการปฏิบัติได้ครบถ้วน ราชনীติไม่เป็นเพียงแนวทางการปฏิบัติเท่านั้น ยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่า พระเจ้าแผ่นดินปฏิบัติหรือไม่มีการปฏิบัติในข้อใด การนำราชনীติมาใช้ในการปกครองรัฐไม่เพียงในด้านศึกษาเท่านั้น ยังนำมาใช้เพื่อการตรวจสอบอีกด้วย

4. คุณสมบัติของพระเจ้าแผ่นดิน

เมื่อพูดถึงคุณสมบัติแล้ว คนทุกคนจะต้องมีคุณสมบัติด้วยกันทั้งหมดทั้งสิ้น บางอย่างอาจเหมือนกันบางอย่างอาจจะแตกต่างกัน เพราะแต่ละคนปฏิบัติภารกิจหรือมีหน้าที่ต่างกัน เมื่อกลับย้อนมาที่พระเจ้าแผ่นดินในบางเรื่องจะแตกต่างจากบุคคลทั่วไป พระองค์จะต้องควบคุมอารมณ์ให้หนักแน่น ผู้ศึกษาจะต้องวิเคราะห์ให้ละเอียดถี่ถ้วนถี่ พิจารณาให้ลึกซึ้งซึ่งจะเห็นได้ว่า พระเจ้าแผ่นดินทรงปฏิบัติงานอย่างหนักดูเบื้องหลังการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 พระองค์ทรงงานหนักมากและทรงลำบากยิ่ง เนื่องด้วยพระองค์ได้เข้าดินแดนทุรกันดารที่คนอื่นยากที่จะทำได้เช่นพระองค์เมื่อกล่าวถึงคุณสมบัติของพระเจ้าแผ่นดินที่มีอยู่ในราชনীติ ไม่สามารถที่จะนำมากล่าวได้ทั้งหมดเพราะมีมากมาย จะนำมากล่าวพอที่จะให้เห็นถึงความแตกต่างจากบุคคลทั่ว ๆ ไป คุณสมบัติของพระเจ้าแผ่นดินตามคัมภีร์ราชনীติ มีดังนี้

4.1 มีความรู้ดี ในราชনীติได้กล่าวถึงพระเจ้าแผ่นดินจะต้องใฝ่ในเรื่องของการแสวงหาความรู้ เพราะความรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งของศิลปศาสตร์ และสิ่งที่พระราชาก็ต้องศึกษาศิลปศาสตร์ มีดังนี้ 1. วิชาขับร้อง 2. วิชาพ้อนรำ 3. วิชาวาดรูป 4. วิชาประโคนดนตรี 5. วิชาคำนวณ 6. วิชาช่างศิลป์ 7. วิชาการปกครอง 8. วิชาการยิง (Rajaniti, 2003) เมื่อกล่าวถึงความรู้หรือศิลปศาสตร์ที่พระเจ้าแผ่นดินจะต้องศึกษา ไม่มีแค่แปดเท่านั้นมีถึง 18 ประการ ที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารบ้านเมือง จะต้องรวมไปถึงความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมอีกด้วย ผู้ที่จะเป็นพระเจ้าแผ่นดิน

ที่ยิ่งใหญ่กว่าบรรดาพระเจ้าแผ่นดินทั้งหลาย จะต้องศึกษาคัมภีร์พระเวทและศิลปศาสตร์ให้ชำรุด และสิ่งที่เป็นศิลปวิทยามีทั้งหมด 18 ประการ ได้แก่ “ศิลปศาสตร์มี 18 ประการ คือ 1.วิชาความรู้ทั่วไป 2. วิชาว่าด้วยจารีตประเพณี 3. วิชาคำนวณ 4. วิชายนตรกรรมศาสตร์ 5. วิชานิติศาสตร์ 6. วิชาพยากรณ์ 7. วิชานาฏศิลป์ 8. วิชาพลศึกษา 9. วิชายิงธนู 10. วิชาโบราณคดี 11. วิชาแพทยศาสตร์ 12. วิชาพงศาวดารและประวัติศาสตร์ 13. วิชาดาราศาสตร์ 14. วิชาพิชัยสงคราม 15. วิชาฉันทศาสตร์ 16. วิชาตรรกศาสตร์ 17. วิชามันตรศาสตร์ 18. วิชาสัตศาสตร์ (Pricha Changkhwanyun, 1999)

ดังพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระองค์เป็นผู้รอบรู้ในด้านต่าง ๆ ไม่เฉพาะเกี่ยวกับเรื่องปกครองเท่านั้น ทางด้านวิทยาศาสตร์พระองค์ได้ทรงสร้างผลงาน เช่น การทำฝนเทียม ที่มีโครงการมากมายนั้นเกี่ยวกับเรื่องทางการเกษตร ยังส่งเสริมการประกอบอาชีพ พระองค์นำเอาพันธุ์พืชที่ปลูกในเมืองหนาวมาปลูกทางภาคเหนือของประเทศไทย ชื่อเสียงของพระองค์ได้รับการยกย่องไม่เพียงในประเทศไทยเท่านั้น ยังได้รับการยกย่องสรรเสริญว่าเป็นพระผู้เป็นนักปราชญ์ และเป็นพระราชนักพัฒนา มีแนวคิดหรือปรัชญาเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจพอเพียง จากโครงการที่เป็นโครงการในพระราชดำริเป็นโครงการเพื่อประชาชนทั้งคนไทยและต่างประเทศ หลายประเทศ ประชาชนของพระองค์แม้จะอยู่บนดอยที่ห่างจากความเจริญ ถ้าไม่มีพระองค์ท่านแล้วอาจจะไม่รู้จักด้วยว่าพวกเขาอยู่ในดินแดนของประเทศอะไร และต้องเร่ร่อนปลูกผืนขายเลี้ยงชีวิตพวกเขา จะเป็นบุคคลจำพวกที่ยากจนในกลางดงตอนตลอดไป ปัจจุบันลืมหืมตาปากได้เพราะ และกลายดินแดนที่มีความอุดมสมบูรณ์เนื่องจากที่เป็นผลงานของพระองค์ทั้งสิ้น โดยได้เสียสละนำเอาพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ไปช่วยเหลือบรรดาพวกเขาและไม่ไขว่หาเขา

4.2 ทรงมีความเป็นธรรม พระเจ้าแผ่นดินหรือผู้บริหารประเทศเป้าหมายในการบริหาร ในเบื้องต้นก็คือผู้ปกครองหรือผู้บริหารต้องทำตัวเองเป็นบุคคลที่ยึดหลักศีลธรรม คุณธรรม ต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบแห่งคุณงามความดี เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ปฏิบัติภารกิจให้อยู่ในทำนองคลองธรรม ถ้าจะกล่าวให้ชัดเจนก็คือผู้เป็นพระธรรมราชา หมายความว่า เป็นพระราชผู้ตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งคุณธรรม พระเจ้าแผ่นดินรวมไปถึงผู้บริหารประเทศจะต้องให้ความเป็นธรรมในเรื่องประโยชน์ของสาธารณะ และต้องมีความเที่ยงธรรมในการตัดสินในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อขัดแย้ง สมบัติที่สำคัญของพระเจ้าแผ่นดินหรือผู้บริหารคำว่า “ความเป็นธรรมหรือความยุติธรรมจะต้องเป็นเครื่องมือที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติและเป็นสิ่งสำคัญ” ในราชনীติกล่าวถึงเรื่องนี้ไว้หลายแห่ง เช่น การปฏิบัติต่อประชาชนกลุ่มต่าง ๆ “พระราชาจะต้องมองประชาชนพราหมณ์ และอำมาตย์ราชเสวกด้วยความเที่ยงตรงเสมอ” “ให้อะไรต้องให้แก่คนที่ควรได้”

(Rajaniti,2003) เกี่ยวกับการลงโทษกล่าวไว้ว่า “ยัญญิธีกกล่าวว่า เป็นของพระราชาทั้งหลาย มีเพียง 5 ประการเท่านั้น คือ (1)การลงโทษคนผิด (2) การยกย่องคนดี (3) การเพิ่มราชทรัพย์ด้วยวิธีการอันชอบธรรม (4) การไม่เข้าข้างฝ่ายใด ในกรณีที่ต่างฝ่ายต่างก็มีผลประโยชน์” (Rajaniti,2003) ทรงใส่พระทัยในทุกหมู่เหล่า ประชาชนของประเทศถือว่าเป็นลูกหลานของพระเจ้าแผ่นดิน จะต้องเอาใจใส่ดูแลความทุกข์สุข ต้องสร้างให้เป็นประชาชนที่เข้มแข็งทุก ๆ ด้าน ส่งเสริมให้มีความเข้มแข็ง ช่วยเหลือตน สามารถยืนบนขาของตัวเอง เมื่อประชาชนอยู่ดีกินดีมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ สังคมทุกสังคมในอาณาเขตประเทศจะมีความเข้มแข็ง ประเทศชาติมีความมั่นคง อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ในราชনীติกกล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ว่า

“พระราชาที่ทรงควบคุมอารมณ์ได้ มีน้ำพระทัยเปี่ยมไปด้วยการเคารพบูชาสัญลักษณ์ทางศาสนา ทรงพอพระทัยในการบำเพ็ญบำเพ็ญประโยชน์แก่โคและพราหมณ์ ย่อมทรงสามารถปกครองประชาชน” (Rajaniti,2003) “พระราชาที่เสด็จประพาสไปเยี่ยมประจำได้รับการเคารพนับถือ พราหมณ์ที่เดินทางเป็นประจำได้รับการเคารพนับถือ นักพรตที่จาริกไปเป็นกิจวัตรได้รับการเคารพนับถือ แต่ผู้หญิงที่เที่ยวเตร่เป็นประจำย่อมเสื่อมเสีย” (Rajaniti,2003) จากข้อความที่กล่าวไว้ในราชনীติเป็นหลักฐานยืนยันให้ทราบถึงคุณสมบัติของพระเจ้าแผ่นดิน พระองค์จะต้องสอดส่องดูแลราษฎรไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพราะราษฎรทุกคนต้องอาศัยและพึ่งพาพระเจ้าแผ่นดิน และพระเจ้าแผ่นดินเป็นจุดศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

4.4 ทรงมีสัจจะ พระเจ้าแผ่นดินได้รับการยกย่องนับถือว่าเป็นบุคคลชั้นสูง เป็นสมมติเทพ มีฐานะที่เหนือกว่าบุคคลทั่วไป พระองค์ต้องเป็นผู้มีสัจจะ ดังคำที่เราได้ยินได้ฟังว่า “กษัตริย์ตรัสแล้วไม่คืนคำ” แสดงให้เห็นพระเจ้าแผ่นดินมีความเที่ยงตรง ยึดมั่นในสัจจะ เป็นผู้มีธรรม ซึ่งได้รับการยกย่องว่า เป็นธรรมราชา เป็นผู้สร้างรัฐให้เป็นธรรม เป็นคุณสมบัติของพระเจ้าแผ่นดินในสมัยโบราณ ในราชনীติได้กล่าวไว้ว่า “พระราชาจะต้องมองประชาชน พราหมณ์ และอำมาตย์ราชเสวกด้วยความเที่ยงตรงเสมอ และไม่ตรัสสิ่งอันเป็นเท็จกับพวกเขา” บทที่ 85. 2546. 85 และยังมีการกล่าวสนับสนุนในราชনীติอีกว่า “ในโลก ผู้ที่พูดคนเดียวคือพระราชา สมณพราหมณ์และสัตบุรุษ ข้อนี้เป็นธรรมอันยั่งยืนมา” (Pricha Changkhwanyun,1999) พระเจ้าแผ่นดินเป็นอุดมบุคคล ประชาชนทั้งหลายให้ความเคารพอย่างยิ่ง การตรัสของพระองค์ไม่เพียงเป็นคำพูดธรรมดาแต่บางอย่างให้ถือว่าเป็นกฎหมาย แม้พระองค์จะมีอำนาจเด็ดขาดก็ไม่ทรงใช้อำนาจ ทรงใช้หลักการที่เป็นคุณธรรม ในสมัยที่ประเทศไทยปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช ซึ่งถือว่าเป็นการปกครองแบบเผด็จการ แต่พระมหากษัตริย์ของไทย(สยาม) ทรงใช้การปกครองในระบอบธรรมาธิปไตย ใช้ระบอบคุณธรรมในการบริหารรัฐและปกครองบ้านเมือง

5. หน้าที่ของพระเจ้าแผ่นดินผู้เป็นธรรมราชา

หน้าที่ของพระเจ้าแผ่นดินผู้เป็นธรรมราชา คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองแผ่นดินด้วยการอาศัยหลักธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือเรียกอีกอย่างว่า เป็นผู้สร้างรัฐให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน โดยยึดหลักการประพฤติปฏิบัติตามทำนองคลองธรรม ธรรมรัฐภาษาอังกฤษไม่ใช่ good governance แต่ใช้ คำว่า “Good State” หมายความว่ารัฐมีผู้หรือผู้ปกครองใช้อำนาจโดยธรรม จัตุระเปียบของรัฐให้เป็นรัฐแห่งคุณธรรม พระเจ้าแผ่นดินปฏิบัติตนในการปกครองบ้านเมืองด้วยความ เป็นธรรม แม้ในการป้องกันประเทศ บางครั้งยังใช้คุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อถือแก่เมืองอื่น ๆ เมื่อพระเจ้าแผ่นดินตั้งตนอยู่ในธรรมแล้ว ประชาชนก็ปฏิบัติตนตามแบบอย่างพระเจ้าแผ่นดินตั้งตนอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรม ธรรมรัฐ คือ รัฐที่มีความถูกต้องและเคารพความถูกต้องในทุกๆ ด้าน ทั้งภายในรัฐและความสัมพันธ์กับรัฐอื่น การปกครองและประชาชน ในราชনীติพบลักษณะของ ธรรมรัฐ ซึ่งกล่าวไว้ในที่ต่าง ๆ มากบ้างน้อยบ้าง บทที่สำคัญซึ่งกล่าวถึงสาระส่วนใหญ่ในเรื่องนี้ บทที่ 8 หน้าที่ของพระราชาและบทที่ 9 ยัญพิธีของพระราชา 5 ประการ ธรรมรัฐจะเกิดขึ้นได้ต้องมี ธรรมาธิปไตยหรือการถือหลักธรรมเป็นใหญ่ ดังนี้คือ (Pricha Changkhwanyun,1999).

5.1 ด้านการป้องกันรัฐ สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับหน้าที่ของพระเจ้าแผ่นดินก็คือ การป้องกันประเทศหรือการรักษาประเทศให้เป็นอิสราภาพอยู่ชั่วกาลนาน ยัญพิธีของพระเจ้าแผ่นดินข้อหนึ่ง ก็คือ “ปกป้องคุ้มครองราชอาณาจักร” หมายความว่าพระเจ้าแผ่นดินจะต้องออกศึกสงครามหรือเป็นนักรบ เมื่อยามเกิดสงคราม พระราชาจึงต้องเป็นนักรบและเป็นแม่ทัพด้วย เป็นผู้นำทัพเพื่อไป ต่อสู้กับข้าศึก ดังเช่นพระมหากษัตริย์ไทยในอดีตจะต้องทรงเป็นแม่ทัพและนำกองทัพไปต่อสู้กับ ข้าศึกด้วยพระองค์เอง การทหารมีความเข้มแข็งเป็นนโยบายหลักข้อหนึ่งในการสร้างรัฐ และ พระราชาไม่ใช่ผู้ทรงธรรมแบบนักบวช แต่เป็นผู้ทรงธรรมแบบนักปกครอง ความเข้มแข็งของรัฐเป็น การป้องกันภัยจากศัตรูภายนอก ทำให้เศรษฐกิจมั่นคงและประชาชนมั่นใจในความปลอดภัย ทำให้ รัฐเป็นที่นับถือเกรงใจของรัฐอื่น และไม่ถูกรุกราน และไม่รุกรานข่มขู่รัฐอื่นที่อ่อนแอกว่า (Rajaniti,2003) ความเป็นธรรมราชาหรืออานุกาพแห่งธรรมราชาสามารถที่จะปกป้องบ้านเมืองให้ อยู่เย็น เป็นสุข และมีสันติสุข เป็นที่นับของชนทั้งหลายทั้งที่อยู่ภายในรัฐและรัฐอื่น ๆ เมื่อรัฐมีความ สงบร่มเย็นประชาชนก็ทำมาหากินสะดวกสบาย จึงกลายเป็นรัฐที่มีความเจริญทุก ๆ ด้าน

5.2 ด้านเศรษฐกิจ เรื่องของเศรษฐกิจโดยส่วนมากจะปรากฏในคัมภีร์มานวธรรมศาสตร์ เป็นเรื่องที่พระราชาเก็บภาษีจากประชาชน ผลผลิตที่ประชาชนทำจะต้องมีการแบ่งออกเป็นส่วน ๆ ส่วนหนึ่งต้องเสียภาษีเพื่อไปบำรุงรัฐ เมื่อประชาชนประกอบอาชีพมีรายได้ เป็นผู้มั่งคั่ง รัฐก็จะเป็นผู้ มั่งคั่งด้วย ดังข้อความที่ปรากฏในมานวธรรมศาสตร์ ว่า “พระราชาผู้เก็บภาษีจากประชาชนเป็น

จำนวนหนึ่งในสี่ของรายได้ แม้เมื่อยามประชาชนเดือดร้อนนั้น พันจากบาปทั้งปวง ถ้าหากทรง
 คຸ່ມครองประชาชนแล้วอย่างเต็มกำลัง” (Bumell. 1891) “ปลิงก็ดี ลูกวัวก็ดี หรือแมลงก็ดี กิน
 อาหารที่เล็กละน้อย พระราชาก็เช่นกัน พึงเก็บภาษีที่เล็กละน้อย พระราชาควรจะเก็บภาษีที่
 เล็กละน้อย แล้วสะสมพระราชทรัพย์ไว้ ดุจเดียวกับผึ้งที่ค่อย ๆ เก็บรวบรวมน้ำหวานจากดอกไม้
 ทั้งหลาย ฉะนั้น” (Rajaniti,2003) เรื่องของภาษีเป็นสิ่งสำคัญเพราะรัฐเองไม่มีรายได้จากสิ่งอื่น
 นอกจากภาษี ประเทศชาติจะรุ่งเรืองก็ต้องพึ่งพาอาศัยรายได้จากภาษี ในราชনীติได้กล่าวเกี่ยวกับการ
 การเก็บภาษี วิธีการเก็บภาษี แม้กระทั่งการใช้ทรัพย์ที่ได้จากการเก็บภาษี ยังมีการเปรียบเทียบ
 เกี่ยวกับการเก็บภาษี เช่น “ผู้ริตนมวัวควรคำนึงถึงลูกวัวด้วย” การเก็บภาษีจะต้องคำนึงถึงผลผลิต
 หรือรายได้ของประชาชนด้วย บุคคลใดควรเก็บบุคคลไม่ควรเก็บ เนื่องจากประชาชนแต่ละคนมี
 ความสามารถแตกต่างกัน ต้องมองถึงด้านเศรษฐกิจของประชาชน

5.3 การปกครอง ในราชনীติได้กล่าวถึงเนื้อหาที่เกี่ยวกับกับการควบคุมพระเจ้าแผ่นดิน
 เพื่อให้พระเจ้าแผ่นดินได้ปฏิบัติหน้าที่ของพระองค์ให้ถูกต้องและเป็นธรรม ได้มอบดาบให้แก่พระ
 เจ้าแผ่นดินหมายถึงการมอบอำนาจเพื่อใช้ในการปกครองรัฐ ดาบนั้นเรียกว่า “ทัณฑ์” แต่พระเจ้า
 แผ่นดินจะทรงใช้อำนาจต้องเป็นอำนาจที่เป็นธรรม ประชาชนให้ความเคารพยกย่อง หากพระเจ้า
 แผ่นดินใช้อำนาจตามอำเภอใจ ไม่เป็นธรรมอาจถูกประชาชนต่อต้านให้ออกจากตำแหน่งได้ ราชনীติ
 กล่าวถึงทัณฑ์ว่า “เป็นอำนาจแผดเผา” เป็นเรื่องเกี่ยวกับการลงโทษ ดังข้อความว่า “ไฟเผาด้วย
 ความร้อน พระอาทิตย์เผาด้วยแสง พระราชาเผาด้วยการลงทัณฑ์ ส่วนพราหมณ์เผาด้วยตะบะ”
 (Rajaniti,2003) พระเจ้าแผ่นดินมีหน้าที่ในการปกป้อง คຸ່ມครอง และเป็นที่พึ่งของประชาชน ราช
 นีติยกย่องพระเจ้าแผ่นดินว่า “เป็นพระเป็นเจ้าแห่งโลก” เพราะพระเจ้าแผ่นดินเป็นผู้ปกป้องคຸ່ມครอง
 ประชาชนให้พ้นจากภัยทั้งหลายทั้งปวง ประชาชนทุกคนอยู่ใต้ร่มพระบารมีของพระเจ้าแผ่นดิน
 ดังที่กล่าวไว้ในราชনীติว่า “พระราชาผู้มีปรีชาสามารถในการบริหารบ้านเมือง พึงปฏิบัติพระองค์
 เหมือนนายมาลาการที่นำกล้าไม้ที่ถอนขึ้นแล้วไปปลูกใหม่ เลือกเก็บดอกไม้จากต้นไม้ที่มีดอก บำรุง
 ต้นไม้เล็ก ๆ ให้โต ต้นไม้ที่สูงเกินไปก็โน้มให้ต่ำลงมา ต้นไม้ที่รวมกันอยู่หนาแน่นก็ถอนทิ้งเสียบ้าง
 ต้นไม้ที่มีหนามแหลมคมก็กันให้อยู่นอกสวน และดูแลเอาใจใส่ต้นไม้ที่เจริญงอกงามดีแล้ว พระราชา
 ที่ทรงปฏิบัติได้เช่นนี้ย่อมดำรงอยู่ในราชสมบัติได้นาน”(Rajaniti,2003) ราชনীติยังกล่าวถึงพระราชา
 มีความเกี่ยวข้องต่อคนทุกหมู่เหล่าว่า “พระราชาทรงเป็นที่พึ่งของคนทุกหมู่เหล่า อันได้แก่ คน
 อ่อนแอ คนที่ไม่มีที่พึ่งพิง คนยากจน เด็ก คนแก่ นักพรต และคนที่ตกอยู่ในอำนาจของความไม่ชอบ
 ธรรม” (Rajaniti,2003) ประชาชนทุกหมู่เหล่าอยู่ภายใต้ร่มเงาแห่งบารมีของพระเจ้าแผ่นดิน เมื่อ
 พิจารณาอย่างถ่องแท้แล้ว พระเจ้าแผ่นดินเป็นผู้ที่ตั้งตนอยู่ในธรรม ในการปกครองหรือบริหาร

ประเทศใช้หลักธรรมเป็นที่ตั้ง อบรมสั่งสอนประชาชนด้วยหลักธรรม เพื่อให้ประชาชนเป็นคนมีระเบียบวินัย ตั้งอยู่ในคุณธรรม พระราชาต้องเป็นคนที่ยืนหยัดคนทั่ว ๆ ไป

6. บทสรุป

ราชনীติ เป็นคัมภีร์ว่าด้วยการปกครองของพระเจ้าแผ่นดิน มีเนื้อหาเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ผู้ศึกษาจะได้รับความรู้ทางการปกครองและการบริหาร เป็นคัมภีร์ที่มีมาตั้งแต่สมัยโบราณ แต่เนื้อยังทันสมัยเหมาะสำหรับการบริหารบ้านเมืองในปัจจุบัน การเขียนราชনীตินี้ไม่เป็นระบบระเบียบ เพราะไม่ได้จัดเป็นหมวดหมู่ เรื่องเดียวกันอาจจะมีอยู่ในหลายบท เนื้อหาของคัมภีร์ราชনীติพอจะแยกออกเป็น 4 ประเภท คือ คำสอนทั่วไป คุณสมบัติของพระราชาธิบดีหรือนักปกครองในปัจจุบัน รวมถึงนักบริหารทั้งหลาย การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ และกลวิธีในการจะเอาชนะศัตรูหรือข้าศึก และกลวิธีในการทำสงคราม

แนวคิดแห่งราชনীติที่เกี่ยวกับการปกครอง มีแนวความคิดในการปกครอง การบริหาร มีเนื้อหาว่าด้วยการนำเอาหลักธรรมมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่ามีการปฏิบัติครบถ้วนหรือไม่ เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบว่าพระเจ้าแผ่นดินปฏิบัติผิดหรือไม่ ธรรมที่พระเจ้าแผ่นดินที่กล่าวไว้ในราชনীตินั้น ธรรมในราชনীติไม่เป็นหน้าที่ในการรบ แต่เป็นธรรมที่มีความหมายกว้าง เช่น ธรรมทำให้เกิดความเจริญ พระเจ้าแผ่นดินต้องเป็นผู้ยึดถือธรรม ทรงปรารภรักษาศรีธรรม ทำพระองค์ตามคุณธรรม เมื่อพระเจ้าแผ่นดินทรงตั้งอยู่ในธรรมแล้วจะนำพาบ้านเมืองไปสู่ความเจริญ พระเจ้าแผ่นดินจะได้รับการยกย่องสรรเสริญทั่วหล้า

ราชনীติกล่าวถึงคุณสมบัติของพระเจ้าแผ่นดินว่า เป็นผู้มีความรู้ ซึ่งเป็นความรู้ในด้านต่าง ๆ สิ่งที่พระเจ้าจะต้องเรียนรู้มี 18 ประการ ทรงเป็นผู้มีคุณธรรม ทรงใส่พระทัยในทุกหมู่เหล่า ทรงเป็นผู้รักษาสัจจะ ดังคำที่ได้ยินบ่อย ๆ คือ กษัตริย์ตรัสแล้วไม่คืนคำ ราชনীติไม่เพียงเขียนถึงคุณสมบัติเท่านั้น แต่ได้มีการเขียนถึงบุคคลที่จะมาเป็นข้าเฝ้า หรือบุคคลที่ควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด และบุคคลเช่นไรไม่ควรแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานภารกิจแทนพระเนตรพระภรณ์ของพระเจ้าแผ่นดิน

References

- Chairat Charoensin-o-larn .(2001). *Critical Political Science* . Bangkok: Samnakphim Mahawitthayalai Thammasat.
- Kangle.(1972). *Kantilya Arthasastra*. Bombay, University of Bombay.

- Phra Brahmagunabhorn (Bhikkhu P.A. Payutto). (2018) *Developing Thai Society With A Thorough Knowledge and Understanding of The Three Planes*. Bangkok: MatchLink.asia.
- Pricha Changkhwanyun. (1999). *Thammarat – Thammaracha*. Bangkok: Faculty of Arts Textbook Project Chulalongkorn University.
- Sombat Chanthaburi and Chai-Anan Samudavanija. (1980). *Political and Social Thoughts*. Bangkok: Studies Institute of Thailand Thammasat University
- The Royal Institute. (2003). *Rajaniti*. Bangkok: Royal Institute.

Book Reviews

รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก

DISRUPTIVE PUBLIC ADMINISTRATION

พระสุธีวีรบัณฑิต (ไชว ทสสนีโย) * พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกร) * พระมหาสุมนต์ สุนนโท *

พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ * ประเสริฐ ธิลาว * รัฐพล เย็นใจมา *

Phra Sutheevirabundith, Phra domsitthinayok, Phramaha Sunun Sunundho, Phramaha Krisada

Kittisophano, Prasert Thilao, Rattapon Yenjaima.



ชื่อหนังสือ : รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก

ผู้แต่ง : ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ปีที่พิมพ์ : 17 มิถุนายน 2562

สำนักพิมพ์ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ISBN : 978 616 300 587 8

ศ.ดร. บุญทัน ดอกไธสง

1. บทนำ

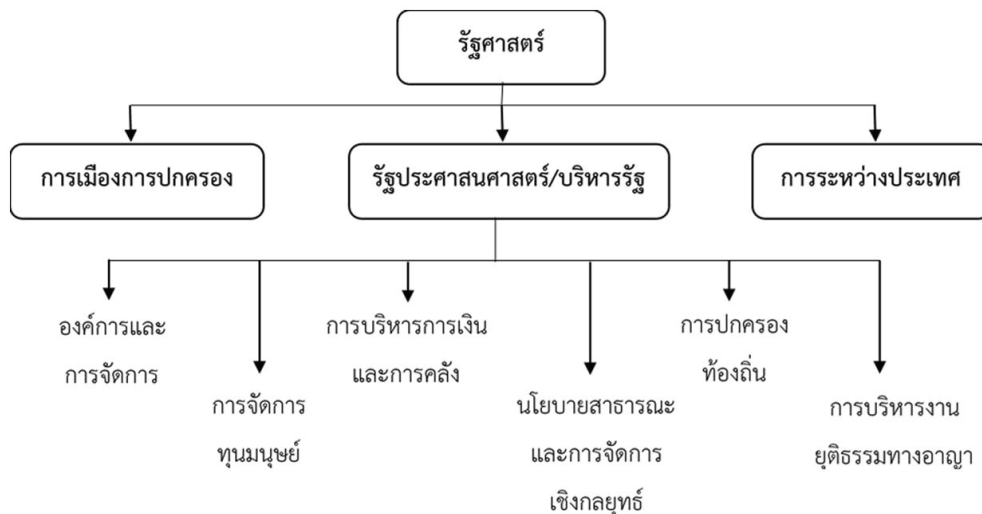
หนังสือ รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก เป็นหนังสือที่จัดพิมพ์พร้อมจัดจำหน่ายเป็นที่ระลึกในงาน आयुวัฒน์มงคล 80 ปี ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง (พ.ศ.2482-2562) เมื่อ 17 มิถุนายน 2562 และผู้เขียนได้ร่วมเป็นเจ้าภาพด้วย โดยผู้เขียน ศ.ดร.บุญทันท่านมีเป้าหมายเพื่อนำเป็นรายได้สมทบกองทุน “ศึกษาสงเคราะห์สงฆ์” สนับสนุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรให้ได้รับการศึกษาผ่านกองทุนการศึกษาที่จัดตั้งขึ้น ดังนั้นผู้เขียน Book Reviews จึงได้หนังสือมาและ

* Department of Political science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

นำหนังสือมาแบ่งปันสะท้อนทัศนะว่า ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ท่านว่าอย่างไร ดังปรากฏในคำนำหนังสือที่ว่า “...Artificial Intelligence หรือ Ai นี้เปรียบเป็น The Key of The Global Wisdom ในการนำ Ai มาใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยเฉพาะ I – See คือ เน้นความสำคัญไปยัง Social Equity ความเป็นธรรมทางสังคมเพื่อสร้างสันติสุข สันติภาพของมนุษยชาติ และตามติดด้วย E คือ Economy ที่มีความเจริญเติบโตอย่างเป็นระบบและสภาพแวดล้อม Environment ของโลกต้องสมมาตร ดังนักปรัชญาชาวยุโรปกล่าวไว้ว่า See, Therefore I Am. ในปัจจุบันนี้เป็นยุคของ Ai ที่สร้างความรวดเร็วในการสื่อสารและพัฒนาสูงสุดให้แก่โลก คือ See ตามหลักพัฒนาของ Un : Focus on Social Economic and Environment Factor. ดังนั้น Ai Therefore, I See โลก Dinosaur Is Ended. การบริหารยุคโบราณปิดลงแล้ว...”

เมื่อพิจารณาทั้งไปในรายละเอียดกับสิ่งที่ผู้เขียนนำเสนอ ซึ่งทำให้เห็นว่า สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลง และในการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นต้องเรียนรู้ ปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้น ที่เรียกว่าพลวัตตามการเปลี่ยนแปลง นัยหนึ่งถือว่าเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จในแต่ละช่วงสมัย ดังที่ ศ.ดร.บุญทัน ได้สะท้อนเป็นทัศนะโดยรวมว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ ในโลกมีการความผันผวนเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องภายใต้เหตุการณ์สำคัญ ๆ ของโลก อาทิ สงครามโลกครั้งที่ 1 (ค.ศ.1914-1918) และสงครามโลกครั้งที่ 2 (ค.ศ.1939-1945) สงครามเกาหลี (ค.ศ.1953) สงครามเวียดนาม เป็นต้น (หน้า 5) แต่ทั้งหมดเป็นกลไกของการบริหารที่เกิดขึ้นต่างช่วงเวลากัน ซึ่งทั้งหมดอยู่ภายใต้กรอบคิดความผันผวนเปลี่ยนแปลง พร้อมเสนอเป็นทัศนะที่ว่า “...รัฐศาสตร์กับรัฐประศาสนศาสตร์จึงเป็นปากกับฟัน รัฐศาสตร์เป็นอำนาจรัฐ ในภาพรวมรัฐประศาสนศาสตร์เป็นการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบาย...” (หน้า 11/ภาพ 1) ซึ่ง ศ.ดร.บุญทัน ก็เชื่อว่าในความเปลี่ยนแปลงเป็นกฎธรรมชาติ หรือกฎของการปกครอง ควบคุม และจัดการ โดยมี “หลักปกครองที่ดีที่สุด” ภายใต้การเสริมความที่ผู้เขียนเสนอว่า “...ธรรมาธิปไตย โดยยึดหลักธรรมความถูกต้องเป็นธรรม เน้นหลักเสรีภาพ เป็นธรรม ความเท่าเทียมกันเป็นใหญ่ธรรมาภิบาล Meta Dhammapiban ประกอบด้วย 3 ข้อ ยึดหลักความถูกต้องเป็นหลัก จึงมีรัฐธรรมนูญ หลักธรรมเป็นกฎบัตรใหญ่ของชาติไม่มีกฎหมายใดใหญ่กว่า ธรรมกฎ ที่มีธรรมเป็นหลักการ เช่น เสรีภาพ บนพื้นฐานของธรรม มีความเท่าเทียม...” (หน้า 7) ซึ่งในมิตินี้ผู้เขียนได้พยายามเสนอหลักการกลาง และน่าเชื่อว่าจะมีค่าความเสถียรที่สุดที่จะใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ ซึ่งในการเขียน Book

Reviews นี้จะได้นำมาเรียบเรียงภาพรวมของหนังสือตามที่ปรากฏ มาเล่าแบ่งปัน นำเสนอต่อสาธารณชน เพื่อประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ตามกรอบและเป้าหมายของผู้เขียนต้องการเป็นลำดับไป



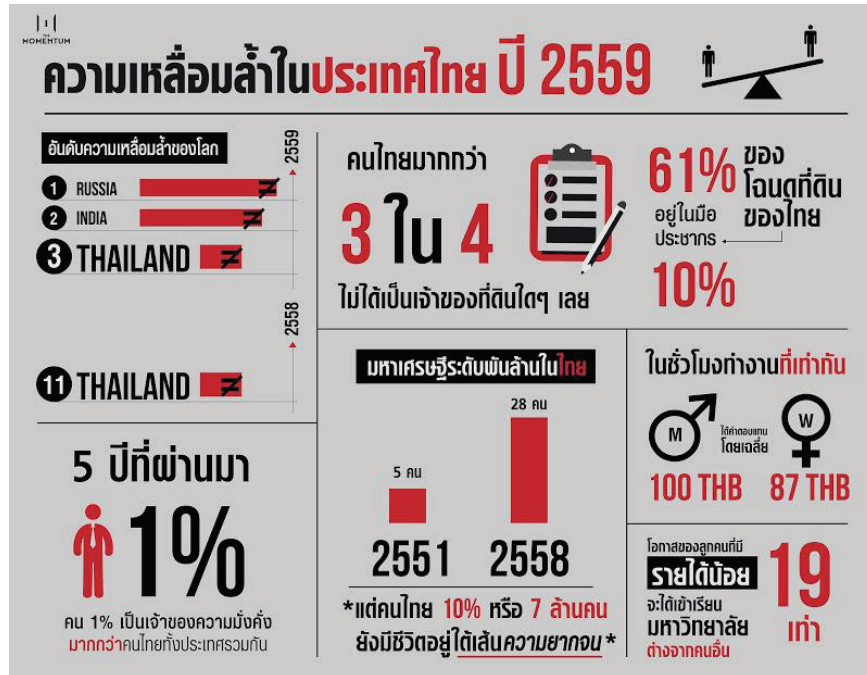
ภาพที่ 1 รัฐศาสตร์กับความสัมพันธ์ของรัฐประศาสนศาสตร์ ตามที่ปรากฏในหนังสือ
“รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก” (ภาพ : ออนไลน์ 20 มิถุนายน 2562)

2. ในหนังสือผู้เขียนคิดอะไร ?

ผู้เขียนในฐานะเป็นศิษย์ และรู้จักท่านเป็นการส่วนตัว จากการได้ฟังบรรยาย คำแนะนำ และคำบอกเล่าของท่านในหลาย ๆ ครั้ง ท่านประสงค์จะเขียนหนังสือนี้ไว้ให้เป็นมรดกกับอนุชนรุ่นหลัง สิ่งที่เขียนส่วนหนึ่งก็เป็นการ “ตั้งท่า” ปรับตัว รองรับความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางความรู้ ดังที่ผู้เขียน ได้เสนอทัศนะไว้ว่า “...วัตถุประสงค์ในหนังสือเล่มนี้ เพื่อนักบริหารราชการแผ่นดิน “รัฐการ” นักธุรกิจ องค์กรไม่มุ่งเน้นผลกำไร นักศึกษารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ กฎหมาย และนักพัฒนาสังคม ได้ตระหนักถึงคลื่นที่ 4 ของการปฏิวัติในยุคดิจิทัล หลังนวยุค ได้เคลื่อนสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงข้อมูลสารสนเทศที่ยิ่งใหญ่ รวดเร็วในยุค 5G ที่มีอัตราความเร็วกว่า 4.0 เป็น 100 – 1,000 เท่า ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทัศนคติ วิถีชีวิต และอาชีพของประชาชนทั่วโลก...” (หน้า คำนำ) ซึ่งผู้เขียนมองว่าในสถานการณ์ของการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกนี้ จะมีผลทั้งยุคข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์ของการเปลี่ยนผ่าน AI ที่เข้ามาเป็นส่วนขับเคลื่อนอย่างสำคัญต่อมนุษย์ในโลกนี้ ดังแนวคิดที่ว่า

“...ยุคปฏิสังขรณ์ ซ่อมใช้ ทบ รื้อ ได้เปลี่ยนไปสู่การบริหารยุคพลวัตนวัตกรรมที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นแหล่งฐานข้อมูลที่ยิ่งใหญ่ของโลกและมนุษย์เทียม(BOTS) มาแทนแรงงานมนุษย์ การยึด



ติดตามทฤษฎีในตำราประเพณีนิยม ในบริบทการบริหารและระบบสัมปทานได้ถูกตัดขาดลงแล้ว (Cutting edge) สมอ่งที่ฉลาดในการจำตามทฤษฎีเป็นเพียง Rote learning เป็นการใช้อคติมากดทับดับมอดการพัฒนาที่ยั่งยืนการรักษาการบริหารดั้งเดิมจึงเป็นเพียงการพัฒนาแบบนักล่าอาณานิคมถูกนำมาปฏิบัติในปัจจุบันและเพื่ออนาคตนั้นได้เกิดภาวะไร้เสถียรและอสมมาตรในการบริหารราชการแผ่นดินรวมทั้งการบริหารในภาคผู้ประกอบการธุรกิจ...”(Boonton Dockthaisong,2019)

ภาพที่ 2 ความเหลื่อมล้ำที่ปรากฏในประเทศไทย ปี 2559 ซึ่งไทยเป็นอันดับ 3 ของโลก
รองจากรัสเซีย และอินเดีย (ภาพ : ออนไลน์,20 มิถุนายน 2562)

จากข้อความที่ยกมาผู้เขียนเสนอแนวคิดรวบยอดว่า ยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงเพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่อย่างใหม่ ภายใต้ฐานรากเดิม กำลังเกิดขึ้นเป็น “นวัตกรรมวิสัย” ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และในความต่อเนื่องเหล่านี้ได้ส่งผลเป็นความเหลื่อมล้ำ ที่กลายเป็นปัญหาของประชาคมโลก (Thomas Piketty,2017) รวมทั้งประเทศไทยด้วยกรณีประเทศไทยมีความเหลื่อมล้ำ ที่ขยับขึ้นจากอันดับ 11 เป็นอันดับ 3 ของประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำมากที่สุดในโลก

รองจากรัสเซีย และอินเดีย ใน 5 ปีที่ผ่านมา คนเพียง 1% เป็นเจ้าของความมั่งคั่งของคนทั้งประเทศรวมกัน มหาเศรษฐีระดับพันล้านในประเทศไทยเพิ่มขึ้นจาก 5 คนในปี 2551 เป็น 28 คนในปี 2558 แต่คนไทย 10% หรือประมาณ 7 ล้านคน ยังมีชีวิตอยู่ใต้เส้นความยากจนคนไทยมากกว่า 3 ใน 4 ไม่ได้เป็นเจ้าของที่ดินใดๆ เลย โฉนดที่ดิน 61% ของประเทศไทยอยู่ในมือประชากร 10% ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่กว้างขึ้นเรื่อยๆ ส่วนหนึ่งเกิดจากความเหลื่อมล้ำทางโอกาสทางการศึกษา คนรายได้น้อยมีโอกาสดูแลศึกษาหาวิทยาลัยต่างจากคนรายได้สูงถึง 19 เท่า ทั้งหมดเป็นการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำที่ยังเป็นปัญหาของโลกเหมือนกัน หรือจากข้อมูล CS Global Wealth Report 2018 ประเทศไทยถูกจัดอันดับ 1 ในประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำมากที่สุดในโลก (ข่าวสด ออนไลน์, 5 ธันวาคม 2561) หรือกลายเป็นช่องว่างที่อาจจะเรียกว่าความไม่เท่าเทียม ต่อผลได้ทางเศรษฐกิจของประชาคมโลกก็คงไม่ผิดเสียทีเดียว ซึ่งผู้เขียนก็สะท้อนคิดร่วมกับเหตุการณ์อันเป็นปรากฏการณ์ของโลกด้วยที่ว่า

“...เกิดสังคมไม่เท่าเทียมเศรษฐกิจถดถอยสิ่งแวดล้อมถูกทำลายอันนำไปสู่การแปลกแยกแล้วยึดครองในยุคใหม่โดยวิธีรุนแรงทั่วโลกในขณะเดียวกันโลกปัจจุบันประชาชนในชาติมีรายได้ต่ำภาระหนี้สินทับซ้อนหนี้ครัวเรือนเพิ่มมากขึ้นการแข่งขันชิงตลาดโลกและการรุกคืบครอบงำโดยประเทศที่มี High tech มีผู้นำที่ชาญฉลาดเป็นประเทศที่มีการพัฒนาทางเทคโนโลยีสูงได้กลายเป็นนักล่าอาณานิคมยุคใหม่จึงเกิดระบบล้มปทาน 99 ปี เฉากเช่นในอดีตที่จักรวรรดินิยมล่าอาณานิคมถ้ารัฐธรรมนูญอันเป็นสัญญาประชาคมขาดความเป็นประชาธิปไตยย่อมทำให้เกิดสภาพขาดเอกภาวะเสรีภาพไม่เสถียร...” (Boonton Dockthaisong, 2019)

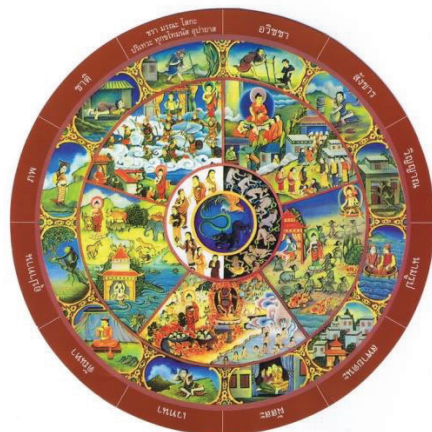
จากสภาพที่เกิดขึ้นจึงเป็นการสะท้อนสภาพปัญหาแต่อีกนัยหนึ่งผู้เขียนก็ได้มีข้อเสนอเป็นแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เกิดการเรียนรู้的全新ใหม่ พร้อมข้อเสนอเพื่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพกว่า เป็นไปตามกรอบหนังสือ “**รัฐประศาสนศาสตร์**” ซึ่งเป็นฐานคิดนำเสนอของผู้เขียน โดยสะท้อนให้เห็นว่าทุกอย่างเปลี่ยนแปลงตลอดอย่างต่อเนื่อง ภายใต้กฎ “อนิจลักษณะ” ซึ่งเป็นหลักการร่วมที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา ทั้งยังเป็นข้อเสนอตามแนวรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อการบริหารที่ว่า

“....การบริหารเปลี่ยนโลกไม่สมยอมต่อพฤติกรรมครอบงำประชาชนนักรัฐประศาสนศาสตร์สามารถสร้างสังคมให้อยู่ร่วมกันได้ในความหลากหลายท่ามกลางความแตกต่างและรู้เท่าทันตระหนักผู้สามารถสร้างความมั่นคงยั่งยืนให้แก่ชาติได้ นักบริหารทุกภาคส่วนต้องคำนึงถึงภารกิจการบริหารที่มีอัตราเสี่ยงสูงมีทรัพยากรจำกัด อย่างเร่งด่วนยุค Hyper Loop ซึ่งจะต้องเผชิญการบริหารการเปลี่ยนแปลงการบริหารความเสี่ยงและในภาวะที่คาดการณ์ได้ยากในเวทีการแข่งขัน...” (Boonton Dockthaisong, 2019)

นอกจากนี้การที่ผู้เขียนเป็นชาวพุทธ จึงพบข้อเสนอของผู้เขียนที่สะท้อนคิดตามคติในทางพระพุทธศาสนาโดยมีการนำแนวคิดบูรณาการทางพระพุทธศาสนามาผสมรวมกับแนวทางการบริหารภาครัฐ ดังปรากฏในหลาย ๆ แหล่งที่ปรากฏในหนังสือจะมีแนวคิดในเรื่อง “ธรรมาธิปไตย” หรือแนวคิด “ธรรม-ปัจจัยของอาการที่สิ่งทั้งหลายเป็นปัจจัยสัมพันธ์แก่กัน อิทัปปัจจยตา” (หน้า 215) เป็นฐานในการขับเคลื่อนในหลายประโยค ภาษาแต่ทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่าพระพุทธศาสนากับการบริหาร การจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายเดียวกัน คือเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ดังที่ผู้เขียนได้สะท้อนคิดไว้ว่า

“....หลัก 4 พลวัตรัฐประศาสนศาสตร์จาก 12 ปัจจัยตามหลักปฏิจจสมุปบาท คือ 1) พัฒนาการรัฐประศาสนศาสตร์ตะวันตกอเมริกา ยุโรป 2) พัฒนาการรัฐประศาสนศาสตร์ไทยพอสังเขป 3) การพัฒนาอาณาพของสมองโดยอะตอมจิตเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ และการกำหนดนโยบายเพื่อสนองตอบความต้องการของชาติตั้งแต่เกิดจนตาย โดยอริยะจิต หรือจิตอัจฉริยะ 4) จึงเสนอตัวแบบอะตอมจิตและตัวแบบรัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก ตามหลักปฏิจจสมุปบาท 12 ปัจจัย หรือเข็มทิศนาฬิกา เปลี่ยนโลกเก่า เพื่อชีวิตที่ดีกว่า บริบทเมื่อวานนี้ไม่สามารถตอบปัญหาบริบทในปัจจุบันและอนาคตได้...” (Boonton Dockthaisong, 2019)

ดังนั้นจากภาพรวมของหนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้สะท้อนคิดจากเหตุการณ์จริง สะท้อนคิดตามหลักการ พร้อมนำเสนอเพื่อเป็นช่องทางหรือทางเลือกสำหรับอนาคตในการจัดการภาครัฐ อย่างเป็นระบบภายใต้กรอบคิดของรัฐประศาสนศาสตร์ โดยมีสาระร่วมในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง สู่การเปลี่ยนผ่าน เพื่อพัฒนาให้เป็นรัฐที่สมบูรณ์ ซึ่งจากที่นำมาเขียนเล่าเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่สะท้อนผ่านข้อคิดคำนำ ที่กลั่นออกมาเป็น “ส่วนหลัก” สำคัญของหนังสือเล่มนี้ ซึ่งในการ Book Reviews จะได้นำเสนอในภาพรวมเพื่อให้เห็นว่าหนังสือของผู้เขียนนำเสนออะไร ?



ภาพที่ 3 นาฬิกาชีวิต + วงจรปฏิจางสมุปปาท เหตุส่งผลที่ปรากฏในหนังสือ
 “รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก” (ภาพ ออนไลน์, 20 มิถุนายน 2560)

3. หนังสือของผู้เขียนนำเสนออะไร ?

เมื่อพูดถึงสิ่งที่ผู้เขียนคิด และพยายามนำเสนอเป็นแนวคิด ดังปรากฏในคำนำอันเป็นหัวใจหรือข้อสรุปของหนังสือดังกล่าว แต่ในเมื่อหนังสือมีรายละเอียดเนื้อหาในภาพรวมที่เหมาะสมนำเสนอจึงได้นำแนวคิดทั้งหมดมาเล่าโดยสรุป เพื่อสะท้อนคิดบอกต่อได้อีกว่า ในแต่ละหน้าของหนังสือเล่มนี้ให้ข้อมูลหรือหลักการอะไรอันเป็นข้อเท็จจริง หลักคิด หลักการ แนวปฏิบัติบ้าง ซึ่งสามารถสรุปโดยอนุมานได้ ตามที่ผู้เขียนได้แบ่งเป็นบท ๆ ไว้ว่า

บท	รายละเอียด
บทที่ 1 รัฐประศาสนศาสตร์ 5G	ประเด็นที่ 1: ลักษณะวิชาเกิดจากแสวงหาข้อมูล ● “...รัฐประศาสนศาสตร์เป็นสหวิชาการ Interdisciplinary ที่ต้องอาศัยหลายสาขาศาสตร์เพื่อจัดการปัญหาสาธารณะ การพัฒนาประเทศ เศรษฐกิจและสังคมเป็นสาขาเดียวในวิชาสังคมศาสตร์ที่สภา Congress ของอเมริกาออกกฎหมายยกฐานะ MPA เป็นวิชาชีพใน ปี 1983...” (หน้า 5) ประเด็นที่ 2: สหวิชาการในสาขาบริหาร ● “...การกำหนดแผนชาติต้องมาจากการต้องการของประชาชน นักการเมืองที่มีเสียงข้างมากผสมผสานกับผู้เชี่ยวชาญฝ่ายประจำจึงบูรณาการออกมาเป็นนโยบายชาติในฐานองค์กรวิชาสาขารัฐประศาสนศาสตร์ จึงเน้นตรงไปยังบูรณาการสหวิชาการเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นนักบริหารมืออาชีพ... (หน้า 10) ประเด็นที่ 3: บทบาทของ Science and technology ● “...กระบวนการศึกษาวิชาสาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์จะต้องเข้าใจในความแยกกันไม่ออกแบบสร้างตึกประกอบด้วยเหล็กเห็นปูน น้ำรวมกันขึ้นที่เกิดจากหลักการของสำนักคิดและออกแบบโลกที่ประกอบด้วย หลักความคิดของ Philosophy หรือ Concept ของ 2 วิชาแม่หลักของโลก.... (หน้า 12)
บทที่ 2 พัฒนาการบริหารรัฐ ประศาสนศาสตร์ ยุโรป อเมริกา และยุค 5G	1.ชุดความคิดคลาสสิก Classic ● “...รัฐประศาสนศาสตร์เป็นการนำเอากฎหมายมหาชนไปปฏิบัติพัฒนาบุคคลที่จะเข้ารับราชการมีความรู้ความสามารถสร้างหลักการบริหารรัฐที่มีคุณภาพสูงและใช้ได้ทุกสังคม และยึดหลักการบริหารแบบยุทธศาสตร์.... (หน้า 20) 2. หลักความคิดใหม่ Neo Classic ● “...ในการบริหารงานภาครัฐในช่วงที่มีการถกเถียงหาข้อยุติของความเป็นตัวตน

ของรัฐประศาสนศาสตร์ จึงมีการท้าทายความคิด The Challenger (1938-1950) เป็นช่วงของการท้าทายแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์ที่มีประเด็นถกเถียงอัตลักษณ์ บทบาทหน้าที่หลักของรัฐประศาสนศาสตร์..(หน้า 28)

3.หลักการบริหารสมัยใหม่ Modern

● “...ผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุด โดยเป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบว่าทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์กันระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมขององค์การ ในการตัดสินใจแต่ละครั้งอาจไม่เหมือนกัน...” (หน้า 30)

4. หลักการบริหารหลังนวยุค

● “...การจัดการ Big Data เป็นข้อมูลขนาดใหญ่ และซับซ้อนมากยากที่จะประมวลผลได้ด้วยเครื่องมือจัดการฐานข้อมูลที่มีอยู่มีผลต่อการบันทึก การจัดเก็บ การค้นหา การแบ่งปัน การวิเคราะห์ และการวาดภาพข้อมูล ข้อมูลต่าง ๆ... (หน้า 40)

บทที่ 3 การเคลื่อนผ่าน กระแสนุรักษ์รัฐ ประศาสนศาสตร์	หลักการ ● “...นักบริหารต้องเข้าใจกระบวนการทุกขั้นตอนในการบริหารจัดการ และการประเมินโครงการ ประเมินสมรรถนะของบุคลากร Personal Management การบริหารเงิน Financial Management การบริหารเศรษฐกิจ รวมทั้งบริหารอำนาจ..” (หน้า 46)
	หลักปฏิบัติ ● “...นักปกครองใช้อำนาจบริหารประเทศในนามประชาชน ซึ่งคณะรัฐมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งหรือสภายอมรับให้เป็นในฐานะหัวหน้าพรรค และ สส. Party Lists หรือผู้เชี่ยวชาญที่พรรคที่มีชื่อเสียงข้างมากยอมรับ แต่ราชการคือกลุ่มบริหารโครงการหรือกิจกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมาย...” (หน้า 48) คำตอบอยู่ที่สมองมนุษย์ ● “...อยู่อย่างมีส่วนร่วมช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบ Participative P3-อยู่อย่างมีส่วนร่วมช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบ Participative Engagement หรือระบบประชาธิปไตย P4 ทำอะไรก็ต้องยึดผลลัพธ์ที่จะได้ Profit ต้องอยู่ได้ ทำแล้วขาดทุนล้มเหลว คือกลุ่มอนุรักษ์นิยม ดังนั้น 5P คือสันติภาพ สันติสุข Priority ไม่เกิดและไม่มีความหวังอื่น Sustainability...” (หน้า 59)
บทที่ 4 หลักคิดรัฐ ประศาสนศาสตร์ เปลี่ยนโลกยุค 5G	หลักคิด: ประเด็นที่ 1: โลกยุคเมชีน Machine ● “...โลกของยุคเมชีน (Machine) สั่งเมชีนเพื่อเครือข่ายในทุก ๆ สาขาศาสตร์แม้แต่โลกศาสนาในเชิงบวกคือ Cohibuschi แม่น้ำสายธรรม 6 สาย ที่เป็นแหล่งแห่งเชื่อมโยงแบบ Smart Phone เพื่อสั่งเปิดไฟ ส่งสัญญาณป้องกันไฟผ่าน Smart Office, Home City และ

	เป็นแรงงานของโลกใหม่..” (หน้า 64)
	ประเด็นที่ 2 : ความเป็นแนวหน้าของไทย
	● “...รัฐประศาสนศาสตร์จะกำหนดอยู่ในคลื่นที่ 4 ที่เรียกว่ายุคหลังนวยุคใหม่ Post Modern Pulic Sevice Management in 21 st Century เป็นหลัก คือคลื่นที่ 4 The Forth wave of public administration คือ Disruptive public service management..” (หน้า 76)
บทที่ 5 กระบวนการทัศน์รัฐ ประศาสนศาสตร์ บริการสาธารณะ	● “...รัฐประศาสนศาสตร์ยุคศตวรรษที่ 20 ได้ถูกทดแทนด้วยรัฐประศาสนศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 กาลเวลาเปลี่ยนแปลงไประบบการบริหารต้องปรับตัวตามเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงโลก Disruptive Technology มีอิทธิพลการแสดงออกทางพฤติกรรม การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ความรวดเร็วที่มีศักยภาพและความสามารถของพนักงานและการขยายองค์กรไร้ร่องรอยผ่าน Internet of things...” (หน้า 77)
บทที่ 6 ผลกระทบรัฐ ประศาสนศาสตร์ยุค หลังการปฏิวัติ 2475	● “...การเมืองระบบราช+พุทธธรรม เรียกว่า ธรรมราชา หรืออัตตา+ธรรมาธิปไตย ดังกรณีธรรมราชาในสมัยสุโขทัยและพราหมณ์มาธิปไตยในยุคกรุงศรีอยุธยา นั้น จึงสถาปนาพระมหากษัตริย์เป็นสมมติเทพเป็นพระนารายณ์และเป็นพระพุทเจ้าองค์หนึ่งในอนาคตนี้...ภาพรวมของประเทศไทย นั้นคือการเมือง การบริหาร ...คือรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ไทยภายใต้เงาของอำนาจสั่งการตามระบบอำนาจประเพณีนิยม..” (หน้า 99 และ 117)
บทที่ 7 รัฐประศาสนศาสตร์ ในบริบท 5 G	● “...อำนาจนิยมและสั่งการโดยคณาธิปไตยหรือธนาธิปไตย Plutocracy และระบอบธนาธิปไตยนั้น ย่อมผลต่อการปรับตัวระบบการบริหารรัฐหรือระบบราชการในยุคโลกาภิวัตน์หรือ 4.0 หรือ Disruptive Public Administration ยุค 5 Goyho รัชการหรือพนักงานของรัฐจะต้องจัดไขมันออก ระบบเฉื่อยชา โกงกิน ต้องขจัดออก ระบบข้าราชการมากเกินไป ควรจะมีระบบสร้างอาณาจักรขยายองค์กรจนต้องหมดไป...” (หน้า 135)
บทที่ 8 รัฐประศาสนศาสตร์ สองหมื่นปีสู่ ประเทศไทย	● “...รัฐประศาสนศาสตร์ คือ การปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดินนั้น จะอยู่ในกำมือของระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์จึงย่อมเป็นไปตามกฎของพลังอำนาจว่า แม้ชื่อว่า ธรรมราชาหรือพระราชาย่อมเป็นไปตามกฎของพลังอำนาจว่า แม้ชื่อว่า ธรรมราชาหรือพรหมราชาย่อมเป็นไปตามจิตของใจและหมู่คณะของการรักษาไว้ซึ่งอำนาจในยุคนั้น ๆ แม้ว่าจะเป็นเครือญาติเดียวกัน แต่เพื่อประเทศชาติบ้านเมืองฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้คุณภาพ ไร้สมรรถนะที่จะปกครองคุ้มครอง...การยึดอำนาจจึงเป็นวิธีการที่สามารถตัดทอนอำนาจตามราชประเพณีจึงเห็นระบบราชประหารยุวกษัตริย์...” (หน้า 151)
บทที่ 9 ราชรัฐประศาสน	● “...ความยิ่งใหญ่เกิดจากระบบการเมืองและระบบการบริหาร การที่คิดว่ารัฐประศาสนศาสตร์แยกออกจากรัฐศาสตร์ นั้นจึงมองแบบไม่เข้าใจลึกลง Two-one

ศาสตร์ไทย	ขาดความเข้าใจการบริหารจัดการที่เป็นหัวใจแท้จริงของความสำเร็จ และการใช้อำนาจผ่านองค์กรทางการเมือง และองค์กรตุลาการ คือองค์กรนิติบัญญัติ (รัฐสภา) องค์กรบริหาร (คณะรัฐมนตรี) และองค์กรตุลาการนั้น ล้วนแต่การบริหารอำนาจให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุด มิใช่การใช้อำนาจควบคุม ปิดปาก ผูกขาประชาชน ด้วยระบบเทคนิคทางกฎหมาย...” (หน้า 182)
บทที่ 10 การสร้างทุนมนุษย์ ในสาขารัฐ ประศาสนศาสตร์	● “...การสร้างทุนมนุษย์ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ นั้นคือ การสร้างทุนมนุษย์ทุกระดับของประเทศ โดยฝึกให้มีสภาวะจิต สุขภาพสมองและกายให้สมบูรณ์ ซึ่งเรียกว่า Sound Mind Sound Body จิตใจดีย่อมมีสุขภาพดี จากองค์ประกอบ 2 ประการนี้ เราจึงสรุปประเด็นการสร้างมนุษย์ด้วย (2 H = AIM) นั่นคือ High teach ส่วน Teach คือ AIM ส่วน M นั้น คือการบริการในยุคไร้พรมแดน 4.0 ยุค 5G...” (หน้า 206)
บทที่ 11 รัฐประศาสนศาสตร์ เปลี่ยนโลก	● “...รัฐประศาสนศาสตร์ได้ก้าวเลยกระบวนทัศน์ที่ 6 ตามทัศนะของเฮนรี นิโครลาส Paradigm Shift ธรรมภิบาลมาสู่กระบวนทัศน์ที่ 7 Global paradigm shift และก้าวเข้าสู่ยุคไร้พรมแดน Online ยุค Start up เป็นพลวัตกรรมรัฐข้ามแดนเขตอิทธิพลจากภายนอกสู่ภายในประเทศได้มีพลังและบทบาทสูง เป็น Disruptive model ก้าวสู่คลื่นของการปฏิวัติระบบรัฐกาลใหม่....” (หน้า 238)
บทที่ 12 การพัฒนาทุนสมอง ในระดับอะตอมจิต IQ 4 ระดับ	● “...การพัฒนาทุนมนุษย์ให้เข้าถึงความเป็นอัจฉริยะบุคคลจะต้องทำความเข้าใจเรื่อง การสร้างทุนมนุษย์ให้เป็นอริยบุคคล คือบุคคลที่มีพฤติกรรมที่เหลื่อเส้นตรง Normal line หรือเหนือเส้นปกติ เป็นบุคคลที่เรียกเหนือ mundane โลกียะบุคคล กลายเป็น Supper mundane...” (หน้า 239)

จากข้อมูลตามตารางทั้งหมด ที่นำเสนอเป็นการสะท้อนคิด นำเสนอภายใต้แนวคิด รัฐศาสตร์ สู่การจัดการในแบบรัฐประศาสนศาสตร์โดยมีผลเป็นปลายทางสำหรับประชาชน ที่เด่นสำหรับหนังสือนี้คือการผสมผสานแนวคิดทางพระพุทธศาสนาเป็นฐาน ในการจัดการผ่านแนวคิด “ธรรมะ” อันเป็นส่วนบูรณาการเข้ารวมกันกับการจัดการของรัฐ ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในงานศึกษา *รัฐประศาสนศาสตร์เชิงพุทธ Public Administration in Buddhism* (Phrakurattanasutaporn, Ketsada Phathong, 2017 : 21-14) ที่เสนอทัศนะว่า

“...รัฐประศาสนศาสตร์ซึ่งเป็นศาสตร์สมัยใหม่เมื่อเรานำมาเปรียบเทียบกับหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนาแล้วจะเห็นได้ว่า ในครั้งพุทธกาลองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเองก็ ทรงใช้รัฐประศาสนศาสตร์ในการบริหารจัดการกับพุทธบริษัททั้ง 4 ทั้งนี้ในทุกกระบวนการที่ พระพุทธองค์ได้ทรงนำมาใช้อาจจะไม่ครอบคลุมเหมือนกับรัฐประศาสนศาสตร์ในปัจจุบัน แต่ด้วยสภาวะการณ์โลกเปลี่ยน สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ก็เปลี่ยน การบริการ จัดการจึงปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยโดยเน้นในเรื่องการบริหาร “คน” โดย

การพึ่งพิงทุน มนุษย์เป็นสำคัญ ส่วนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาก็ถือว่ามีส่วนสำคัญในการที่จะนำมา กำหนดบทบาทและหน้าที่อันพึงกระทำของนักบริหารซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนสรรพสิ่ง เช่น การนำหลัก ธรรมาธิปไตยมาใช้ในการบริหาร ที่ผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ ธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธี บริหารจึงต้องไม่เป็นทั้งอัตตาธิปไตยและโลกาธิปไตย ผู้บริหารที่เป็นอัตตาธิปไตยก็มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนตนหรือความพอใจของตนเป็นหลัก ผู้บริหารประเภทนี้มักลงท้ายด้วยการเป็นเผด็จการ ส่วนผู้บริหารที่เป็นโลกาธิปไตยก็ พยายามเอาใจทุกคน เพื่อให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งต่อไปได้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องยอมเสียสละ ประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่กว่านั้นคือประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวม นั่นเอง....”

หรือแนวคิดของ ศ.ดร.จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (Jakkrit Noritti-Phadungkarn, 2018 : 197-203) ที่สะท้อนคิดเสนอว่า

“...วิชารัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชาว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน หรือการทำหน้าที่ของ “รัฐ” เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและเพื่อความผาสุกของประชาชน วิชารัฐประศาสนศาสตร์เป็นวิชา วิทยาศาสตร์ทางสังคมเชิงประยุกต์ (Applied Social Science) คือ การเสนอหลักการและวิธีปฏิบัติงานของ ข้าราชการที่ส่งผลดีที่สุด (Best way) แก่ประชาชนผู้รับบริการ และแก่การที่ข้าราชการจะช่วยประเทศได้ เจริญก้าวหน้าอย่างมีคุณภาพและรวดเร็วที่สุด...”

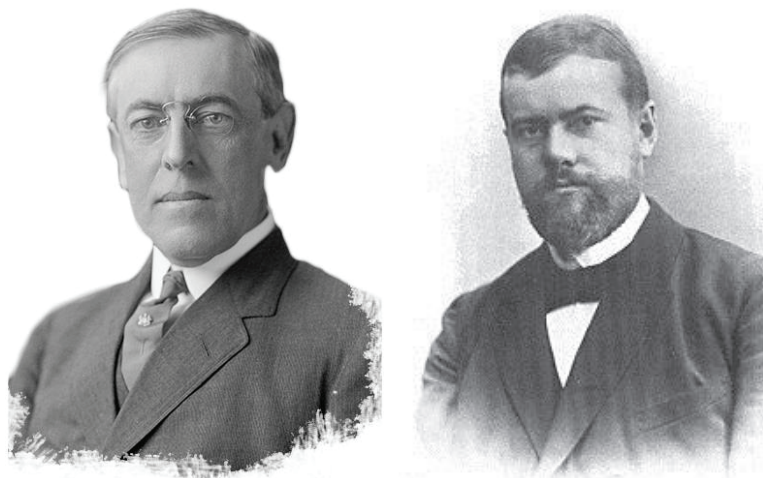
รวมถึงศาสตราจารย์ ดร.ลิขิต ชีรเวคิน (พ.ศ.2484-2559) ราชบัณฑิต (Likit Theerawekin, 2015 : 184-194) ในบทความ “การเรียนรู้ การสอน รัฐประศาสนศาสตร์” เสนอเป็นแนวคิดที่คณะไว้ว่า

“...วิชารัฐประศาสนศาสตร์บางแห่งเรียกว่า วิชาบริหารรัฐกิจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Public Administration ซึ่งขณะนี้ เป็นวิชาที่มีความนิยมอย่างมากมีนักศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเป็น จำนวนไม่น้อย ประเด็นสำคัญก็คือ ง่ายต่อการหางานทำตั้งแต่การเข้ารับราชการ การบริหารในภาคเอกชน รวมทั้งการศึกษาต่อจนจบปริญญาเอกทำหน้าที่เป็นครูบาอาจารย์ ในส่วนของการเข้ารับราชการนั้นอาจจะเข้า ได้หลายหน่วยงานเพราะเป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร...”

และแนวคิดของ Woodrow Wilson (ค.ศ.1856-1924) ผู้ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งรัฐ ประศาสนศาสตร์ อดีตประธานาธิบดี คนที่ 28 (ค.ศ.1913-1921) ของสหรัฐอเมริกา เจ้าของ รางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ ปี ค.ศ. 1919 เจ้าของบทความ "The Study of Administration" เขียนไว้ในปี ค.ศ. 1887 โดยมีประโยคอันเป็นแนวคิดสำคัญที่ว่า

" We are in no danger of using them in a foreign way. We borrowed rice but we do not eat it with chopsticks. We borrowed our whole political language from England but We leave the words..... out of it..."

ดังนั้นจากแนวคิดข้อเสนอทางรัฐประศาสนศาสตร์ สะท้อนให้เห็นกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ปรากฏในโลกนี้ รวมทั้งนักปราชญ์ผู้รู้ในประเทศไทยได้เสนอเป็นทัศนะไว้ใกล้เคียงกัน ทำให้เห็นว่าอย่างไรเสียรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นแนวคิดที่สำคัญและก่อให้เกิดการขับเคลื่อนความเป็นรัฐ ไปสู่ประชาพลรัฐในมิติของ “รัฐประศาสนศาสตร์” ดังปรากฏอยู่ในหนังสือนี้ ซึ่งในงานที่ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง เขียนนัยหนึ่งเป็นการสะท้อนคิดภายใต้ปรากฏการณ์อย่างใหม่ อีกนัยหนึ่งเป็นการสะท้อนถึงความเป็นรัฐ สู่การจัดการรัฐ เพื่อประโยชน์แห่งประชาพลรัฐ เป็นเป้าหมายสำคัญด้วยเมตตาธรรมตามแบบพระพุทธศาสนาด้วย



ภาพที่ 4 บิดาในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ (ขวา) Woodrow Wilson (ค.ศ.1856-1924) ประธานาธิบดี คนที่ 28 ของสหรัฐอเมริกา เจ้าของรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ ปี ค.ศ. 1919 (ซ้าย) Max Weber (ค.ศ. 1864–1920) นักเศรษฐศาสตร์การเมืองและนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ถือกันว่าเป็นผู้ก่อตั้งวิชาสังคมวิทยาสมัยใหม่ และรัฐประศาสนศาสตร์ (ภาพ : ออนไลน์, 20 มิถุนายน 2562)

4. บทสรุป

หนังสือเรื่องรัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลกเป็นหนังสือที่ทรงคุณค่ายิ่งอีกเล่มหนึ่งของท่าน ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง ที่เรียบเรียงประมวลความรู้ จากประสบการณ์ตรงจากการเดินทางไกล เป็นเวลา 80 ปีเต็มอย่าง ซึ่งได้นำเสนอแบ่งปันไว้ และเชื่อว่าจะเป็นหนังสืออีกเล่มที่มีประโยชน์สำหรับการศึกษาค้นคว้าในทางการบริหารและรัฐประศาสนศาสตร์ ด้วย ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงทางด้านการบริหาร การจัดการ ในฐานะอดีตผู้อำนวยการโครงการปริญญาเอกคณะรัฐประศาสนศาสตร์ (NIDA) อดีตประธานคณะกรรมการวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ อดีตผู้อำนวยการโครงการปริญญาเอก คณะรัฐประศาสนศาสตร์ (Doctor of Public Administration (DPA) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (พ.ศ.2548 - 2549) อดีตผู้อำนวยการโครงการปริญญาเอกคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (Doctor of Public Administration (DPA) (2549 - 2558) และผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คุุขุภักับัณฑิต (ภาคภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และการที่ท่านเป็นผู้มีบทบาทต่าง ๆ ทั้งในทางการเมือง อาทิ อดีตวุฒิสภา และรองประธานวุฒิสภาคนที่ 2 (พ.ศ. 2543 - 2549) อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (พ.ศ. 2518) มีผลงานวิจัยระดับประเทศ คือ KSM Model และมีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งนายกสภา และคณะกรรมการสภาวิทยาลัยในประเทศไทย มีผลงานการเขียนหนังสือตั้งแต่ พ.ศ.2519 – พ.ศ. 2551 จำนวนกว่า 50 เล่ม/เรื่อง อาทิ ประชาธิปไตยรากหญ้า การจัดการทุนมนุษย์ Human Capital Management และเอกสารประกอบการสอนในระดับปริญญาโท-เอก ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มากกว่า 30 ชุด



ภาพที่ 5 หนังสือรัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก และ การจัดการเชิงพุทธ 5G โดย ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง ที่เรียบเรียงไว้เป็นมรดกแผ่นดิน เป็น “บารมีธรรม-บารมีทาน” ทุนศึกษาสงเคราะห์สงฆ์ในพระพุทธศาสนา

(ภาพ : สุริยา รักษาเมือง, 20 มิถุนายน 2562)

ดังนั้นในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ประสบการณ์เหล่านี้ จึงถูกถ่ายทอด ผสมรวมมาเป็นคำบอก คำเล่า และคำเขียนในหนังสือ “รัฐประศาสนศาสตร์เปลี่ยนโลก” และที่

สำคัญพระพุทธศาสนา ยังได้ถูกยกมาเป็นส่วนสำคัญผสมรวม ประยุกต์แนวคิดหลักพระพุทธศาสนาให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ดังทัศนะที่ว่า **“...แต่ละวินาที นาที ชั่วโมงของชีวิต และนาฬิกา มันคือกระบวนการพัฒนาสืบทอดของชีวิตและความล้มละลายไปของแต่ละชีวิตบนโลกกลม หรือภายใต้นาฬิกาชีวิตหรือบริบทเชิงของปฏิจสมุปปาทในนาฬิกานี้ The Watch of ระบบปฏิจสมุปปาท การเกิดขึ้นพร้อมแห่งธรรมทั้งหลายเพราะอาศัยกัน...นัยหนึ่งสามารถเรียก อิทัปปัจจยตา...”** (หน้า 215) ดังนั้นหนังสือนี้จึงเป็นทั้ง “ศาสตร์” ที่ว่าด้วยเรื่องความรู้ (ปริยัติ) การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ (ปฏิบัติ) อย่างเป็นระบบ และเป็นศิลปะ อันหมายถึงผู้เขียนมีเทคนิคการเล่าเรื่อง ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ จึงเป็นประหนึ่ง **“บันทึกชีวิต”** (ปฏิเวธ) ผ่านประสบการณ์ในฐานะครู อาจารย์ ผู้บริหาร นักปกครอง นักการเมือง ดังที่ยกมา นอกจากนี้หนังสือยังได้สื่อสารถึง **“พลวัฒน์”** เหตุการณ์ที่ขับเคลื่อนภายใต้ **“ทำที-มีสติ-ปรับตัว”** ต่อความเปลี่ยนแปลงนั้น คือการจัดตั้งกองทุนเพื่อนำทุน ไปเป็นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา **“ทุนศึกษาสงเคราะห์สำหรับพระภิกษุสามเณร “ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง”** ซึ่งนับเป็นแรงปรารถนาที่จะเป็นส่วนเติมเต็มและสนับสนุน ให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์ในประเทศนี้ทั้งในส่วนพระภิกษุ สามเณร สาธุชนชาวพุทธทั่วไป ตามคติแห่ง **“พุทธบริษัท”** ที่จะต้องทำหน้าที่ชาวพุทธเกื้อกูลบำรุงพระพุทธศาสนา พร้อมส่งข้อคิด คำสอน หลักธรรม (ธรรมเทศนามัย) ต่อจากรุ่นสู่รุ่นสืบไป

บันทึกท้ายเล่ม

ร่วมเป็นเจ้าภาพหนังสือ **“รัฐศาสตร์เปลี่ยนโลก” (200)** และ **“การจัดการเชิงพุทธ 5G” (200)** เพื่อนำรายได้จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการศึกษาสงฆ์ **“กองทุน ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง”** เพื่อพัฒนาสมาชิกในศาสนา สร้างสนับสนุนการศึกษาให้แก่ทรัพยากรมนุษย์สู่ศาสนทายาทในพระพุทธศาสนา

ร่วมเป็นเจ้าภาพหนังสือและร่วมอุปถัมภ์ได้ที่ นายบุญทัน ดอกไธสง ธนาคารกรุงไทย สาขารัฐสภา เลขที่บัญชี 089-0-1600-1-5 หรือ โทร.089-777-8241

Reference

Boonton Dockthaisong. (2019). *Disruptive Public Administration*. Ayutthaya :

Mahachulalongkorn University Press.

Jakkrit Noritti-Phadungkarn. (2018). Public Administration in Thailand: Theory and Practice. *Journal of Public Administration and Politics*. 7 (2) (2018) : 197-203.

Likit Theerawekin. (2015).Teaching of public administration. *Journal of Public Administration and Politics*. 4 (1) (2015) :

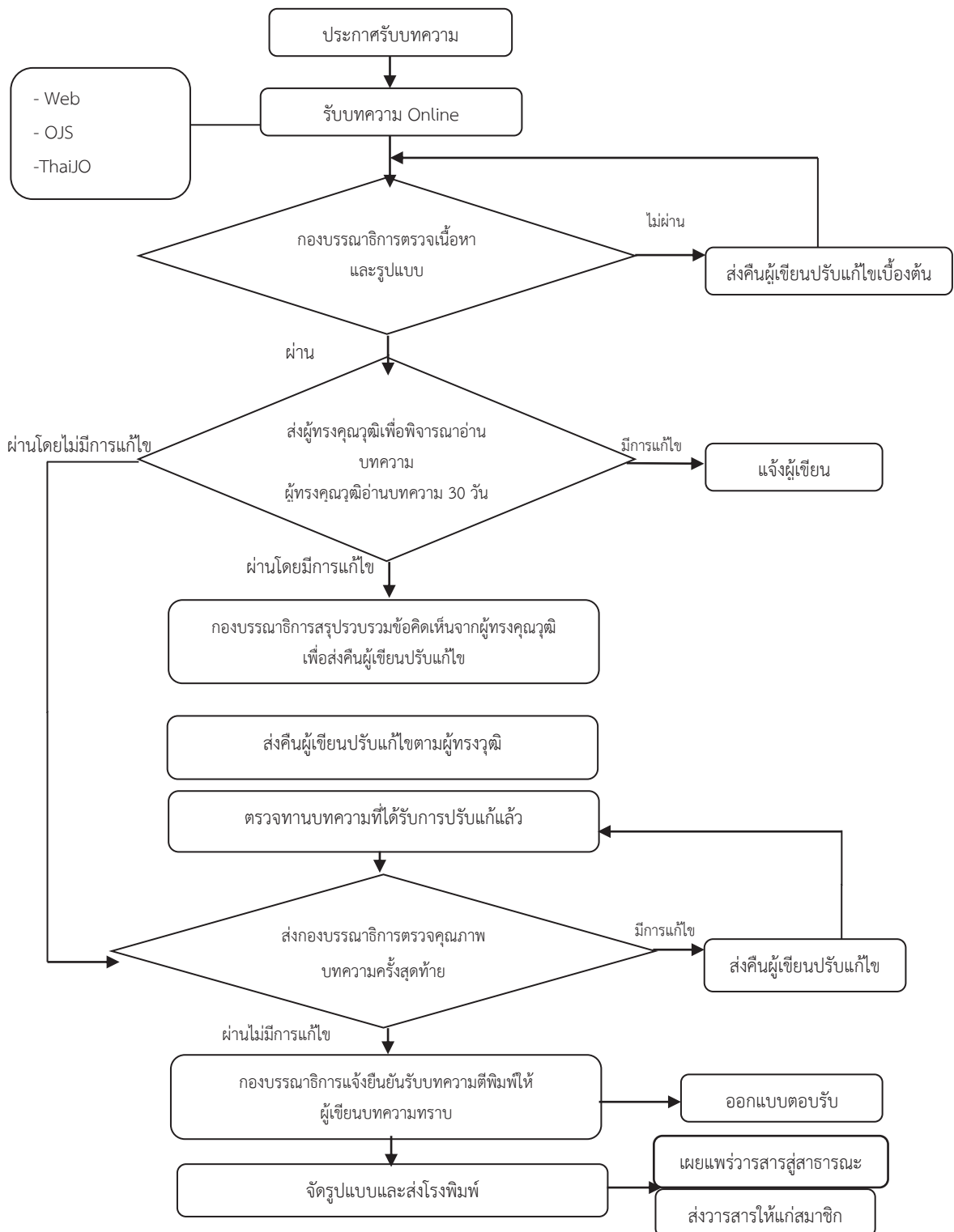
Phrakrurattanasutaporn,Ketsada Phathong. (2017).Public Administration in Buddhism. *Phimoldhamma Research Institute Journal*. 4 (2) July-December 2017 : 21-14.

Thomas Piketty. (2017). Capital in the Twenty-First Century, Translator to Thai by Narin Ong-In-Tree. Bangkok : Se-Education Limited.

World Wealth Report 2018. Online : <https://worldwealthreport.com/>, 20 June 2019.

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์



คำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์บทความ

1. สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

79 หมู่ 1 ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา 13170

โทรศัพท์ 035-248-000 ต่อ 8200-3

2. ประเภทของบทความวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

2.1 บทความพิเศษ (Special Articles) ได้แก่ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

2.2 บทความวิชาการ (Article) ได้แก่ บทความที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษาหรือประชาชนทั่วไป

2.3 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

2.4 บทความปริทรรศน์ (Review Article) ได้แก่ บทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้พิมพ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์วิจารณ์เปรียบเทียบกัน

2.5 ปกิณกะ (Miscellany) ได้แก่ บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปลก ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิวิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำราหรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ

3. การส่งบทความต้นฉบับ

การส่งบทความต้นฉบับ ต้องส่งผ่านระบบเว็บไซต์เท่านั้น โดยแนบไฟล์ (Word) ของบทความต้นฉบับส่งมาที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jssr/index> พร้อมแนบเอกสารดังนี้

- หนังสือขอเสนอบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

- ใบสมัครสมาชิกวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ (กรณีต้องการสมัครเป็นสมาชิก)

ดูรายละเอียดขั้นตอนการส่งบทความต้นฉบับเพิ่มเติมที่ เอกสารประกอบการใช้ระบบ Thai Journals Online 2 หน้า 84 – 105 Url: <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jssr/index>

4. รูปแบบการจัดเตรียมต้นฉบับบทความ

4.1 การตั้งค่านำกระดาษ

กระดาษให้ใช้กระดาษสีขาว ไม่มีลายเส้นบรรทัด ขนาดกระดาษ B5 (JIS) และพิมพ์หน้าเดียว เว้นที่ว่างริมขอบกระดาษ ดังนี้

ขอบด้านบน 1 นิ้ว (2.54 ซม.) ขอบด้านล่าง 1 นิ้ว (2.54 ซม.)

ขอบด้านซ้าย 1 นิ้ว (2.54 ซม.) ขอบด้านขวา 1 นิ้ว (2.54 ซม.)

การย่อหน้าให้เว้นระยะไปจากแนวปกติ 8 ตัวอักษรโดยเริ่มพิมพ์ที่ตัวอักษรที่ 9 ไม่ต้องใส่หมายเลขหน้ากำกับ บทความยาวเกิน 8 – 12 หน้ากระดาษพิมพ์ โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

4.2 ตัวอักษร และขนาดอักษร (Font)

บทความต้นฉบับพิมพ์ได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ตลอดเอกสาร โดยมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double Spacing) ตลอดเอกสาร ขนาด (Font size) และรูปแบบตัวอักษร (Font style) ดังนี้

- ชื่อบทความ (ภาษาไทย) ขนาด 18 points. ตัวพิมพ์หนา (Bold)
- ชื่อบทความ (ภาษาอังกฤษ) ขนาด 17 points. ตัวพิมพ์หนา (Bold)
- ชื่อผู้นิพนธ์บทความ (ภาษาไทย – ภาษาอังกฤษ) ขนาด 16 points. ตัวพิมพ์ธรรมดา (Normal)
- หัวข้อหลัก ขนาด 18 points. ตัวพิมพ์หนา (Bold)
- เนื้อหาในบทความ ขนาด 16 points. ตัวพิมพ์ธรรมดา (Normal)

5. ส่วนประกอบของการเขียนบทความ

5.1 ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 500 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัยและบทความปริทรรศน์ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) สรุป (Conclusion) และคำสำคัญ (Key Words) ซึ่งควรเรียบเรียงตามลำดับและแยกหัวข้อให้ชัดเจนดังนี้

- วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- วิธีการศึกษา ควรกล่าวถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาศึกษา สถิติที่นำมาใช้
- ผลการศึกษา ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในการนิมิตการวิเคราะห์)
- สรุป ควรกล่าวถึงผลสรุปของการค้นคว้าและศึกษา

- **คำสำคัญ** ควรมีคำสำคัญ 3-6 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (;)

5.2 ส่วนเนื้อหา ควรประกอบด้วย

- **บทนำ (Introduction)** เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

- **วิธีดำเนินการวิจัย (Methods)** กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

- **สรุปผลการศึกษา (Results)** เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 4.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

- **การอภิปรายผลการวิจัย (Discussion)** เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

- **ข้อเสนอแนะ (Suggestion)** เป็นการแนะแนวการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป โดยให้แยกออกเป็นหัวข้อย่อยๆ ให้ชัดเจน

- **เอกสารอ้างอิง (References)** การอ้างอิงต้องให้ถูกต้องเป็นไปตามรูปแบบของวารสาร

5.3 รูปแบบการเอกสารอ้างอิง (References)

รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) Special Articles โดยการเขียนอ้างอิงผู้นิพนธ์ต้องเขียนอ้างอิงเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด (**กรณีภาษาไทยต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด**) ซึ่งผู้นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิงทั้งหมด หากการอ้างอิง (APA) ไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้ถูกต้อง

5.3.1) การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

การอ้างอิงในเนื้อหา ให้ใช้วิธีการอ้างอิงแบบนาม-ปี โดยระบุชื่อผู้เขียน ปีที่พิมพ์ และเลขหน้า เอกสารไว้ข้างหลังของข้อความที่ต้องการอ้างอิง ดังต่อไปนี้

1. ผู้แต่งคนเดียวหรือผู้แต่งเป็นหน่วยงาน ระบุชื่อและชื่อสกุลตามลำดับ เครื่องหมายจุลภาค ปีที่พิมพ์ และหน้าที่นำมาอ้างอิง โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม ยกเว้นฐานันดรศักดิ์ บรรดาศักดิ์ สมณศักดิ์ และนามแฝง ให้ระบุไว้หน้าชื่อไม่ต้องกลับข้อความ ส่วนชาวต่างประเทศ ให้ระบุชื่อสกุลเท่านั้น

ตัวอย่างภาษาไทย : (รัฐพล เย็นใจมา, 2561: 16) แปลเป็น (Ratthaphon Yenjaima, 2018:16).

ตัวอย่างภาษาอังกฤษ : (Keown, 2003)

2. ผู้แต่ง 2 คน ระบุชื่อและชื่อสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “and” หรือ “&” เชื่อมระหว่างชื่อสกุลของผู้แต่ง ระหว่างคำดังกล่าวให้เว้นระยะด้านหน้าและด้านหลัง 1 ระยะ ส่วนชาวต่างประเทศ ให้ระบุชื่อสกุลเท่านั้น

ตัวอย่างภาษาไทย : (รัฐพล เย็นใจมา และ ประเสริฐ ธิลา, 2561: 16) แปลเป็น

(Ratthaphon Yenjaima and Prasert Thilao, 2018 : 16)

ตัวอย่างภาษาอังกฤษ : (Hersey & Blanchard, 2000)

3. ผู้แต่ง 3 คน ระบุเฉพาะชื่อและชื่อสกุลของผู้แต่งทุกคน ชื่อผู้แต่งแต่ละคนให้คั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค “,” หน้าผู้แต่งคนสุดท้ายต้องคั่น “and” ระหว่างคำดังกล่าวให้เว้นระยะด้านหน้าและด้านหลัง 1 ระยะ และให้ใช้เครื่องหมายอัฒภาค (;) คั่นกลางระหว่างเอกสารที่นำมาอ้างอิงมากกว่า 1 เอกสาร ส่วนชาวต่างประเทศ ให้ระบุชื่อสกุลเท่านั้น

ตัวอย่างภาษาไทย : (รัฐพล เย็นใจมา, ประเสริฐ ธิลา, และกรกต ชาบันจิต, 2561:16) แปลเป็น

(Ratthaphon Yenjaima, Prasert Thilao, and Korakoth Chabandit, 2018: 16)

ตัวอย่างภาษาอังกฤษ : (Keown, 2003 : 4; Hersey & Blanchard, 2000)

4. ผู้แต่งมากกว่า 3 คน ขึ้นไป ระบุชื่อสกุลคนแรก เว้น 1 ระยะ แล้วตามด้วย “and others” หรือ “et al.”

ตัวอย่างภาษาไทย : (Yenjaima et al. 2018 : 16)

ตัวอย่างภาษาอังกฤษ : (Kaiser et al., 2008)

5. ให้เรียงลำดับการอ้างอิงชื่อผู้แต่ง

5.3.2) การอ้างอิงท้ายบทความ (References)

การอ้างอิงท้ายบทความ ให้ระบุเอกสารที่ใช้อ้างอิงไว้ท้ายบทความ โดยเรียงตามลำดับตัวอักษรใช้รูปแบบการเขียนอ้างอิงตามระบบ APA Style

1. คัมภีร์พระไตรปิฎกหรือหนังสือสำคัญพิมพ์เป็นชุด

ผู้แต่ง. ชื่อเรื่อง. *ชื่อชุดหนังสือและลำดับที่* (ถ้ามี). ครั้งที่พิมพ์ (ถ้ามีมากกว่า 1 ครั้ง) จำนวนเล่ม (ถ้ามีหลายเล่ม). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์, ปีที่พิมพ์.

ตัวอย่าง: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แปลเป็น Mahachulalongkorn University. (1996). *Thai Tipitakas*. Bangkok: MCU Press.

2. หนังสือทั่วไป

ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์). /ชื่อเรื่อง /ครั้งที่พิมพ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป). /สถานที่พิมพ์:/// สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: Chapin, F.S. (1997). *Social participation and social intelligence* (3rded). New York : Longman.

3. วิทยานิพนธ์/ สารนิพนธ์/การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/รายงานการวิจัย

ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์./ (ปีพิมพ์). /ชื่อวิทยานิพนธ์./ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต /// หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, /ชื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษา).

ตัวอย่าง: Sirima Monmai. (2011). *Educational Administration for Children's Rights in Secondary Schools under the UN Convention on the Rights of the Child* (Doctor of Philosophy thesis). Graduate School: Silpakorn University.

4. วารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ./ (ปีพิมพ์)/ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่ (ฉบับที่)/ เลขหน้าที่ปรากฏ.

ตัวอย่าง: Surapol Suyaporn. (2017 April - June). A Model of Human Resource Development in Accordance With The Sangha Development in Petchaboon Province. *Journal of MCU Social Science Review*. 6(2), 276.

5. เว็บไซต์

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต). ชื่อเรื่อง. สืบค้นเมื่อวัน เดือน ปี, จากเว็บไซต์:

///URL Address.

ตัวอย่าง : Rattthaphon Yenjaima. (2018). *Conflict In Society : Theory And Solution*. Retrieved May 29, 2018, from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jssr/article/view/132734>.

6. สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (ปี)./ ตำแหน่ง./ สัมภาษณ์. วัน เดือน.

ตัวอย่าง : Rattthaphon Yenjaima. (2018). Faculty of Graduate, Studies Faculty of Social Sciences. *Mahachulalongkornrajavidyalaya University*. 29 May .

6. ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

7. การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณา

ตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

8. การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวน 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review)

9. ลิขสิทธิ์

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์บทความให้แก่วารสารฯ พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากมีการใช้ภาพหรือตารางหรือเนื้อหาอื่นๆ ของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อบรรณาธิการ ก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์ หากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเบื้องต้น ทางวารสารจะถอดบทความของท่านออกโดยไม่มีข้อยกเว้นใดๆ ทั้งสิ้น

10. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ กรุณาติดต่อ “วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์” สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา 13170 โทรศัพท์. 038-248-000 ต่อ 8203

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jssr/index> / E-mail : journal.mcu.soc@gmail.com

1) อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาวัณ 2) นายกรกรต ชำนาญจิต

11. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกรวบรวมปีละ 4 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 199 บาท ไม่รวมค่าส่ง

12. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 300 บาท

รูปแบบวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ : บทความวิจัย

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) (18 pt)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ตัวพิมพ์ใหญ่ (17 pt)

ชื่อผู้แต่ง (ภาษาไทย, 1) * ชื่อผู้แต่ง (ภาษาไทย, 2) ** ชื่อผู้แต่ง (ภาษาไทย,3) *** (16 pt)

ชื่อผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ 1), ชื่อผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ,2) ชื่อผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ,3) (16 pt)

บทคัดย่อ (16 pt)

.....ความยาวไม่เกิน 500 ตัวอักษร. (16 pt).....

.....

.....

คำสำคัญ :

ABSTRACT (16 pt)

.....ให้สอดคล้องกับบทคัดย่อภาษาไทย. (16 pt).....

.....

.....

Keywords:. (16 pt).....

1. บทนำ (18 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย (18 pt)

2.1 (16 pt).....

2.2 (16 pt).....

* หน่วยงานที่สังกัด, (ภาษาอังกฤษ) (14 pt)

** หน่วยงานที่สังกัด, (ภาษาอังกฤษ) (14 pt)

*** หน่วยงานที่สังกัด, (ภาษาอังกฤษ) (14 pt)

2.3 (16 pt).

2.4 (อื่น ถ้ามี)

3. วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

.....

.....

4. สรุปผลการวิจัย (18 pt)

4.1 (16 pt).....

4.2 (16 pt).....

4.3 (16 pt).....

4.4 (อื่น ถ้ามี) (16 pt).

5. อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

.....

.....

.....

6. ข้อเสนอแนะ (18 pt)

6.1

6.2

6.3

References (ภาษาอังกฤษ) (18 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

รูปแบบวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ : วิชาการ

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) (18 pt)

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ) ตัวพิมพ์ใหญ่ (17 pt)

ชื่อผู้แต่ง (ภาษาไทย, 1) * ชื่อผู้แต่ง (ภาษาไทย, 2) ** ชื่อผู้แต่ง (ภาษาไทย,3) *** (16 pt)

ชื่อผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ 1), ชื่อผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ,2) ชื่อผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ,3) (16 pt)

บทคัดย่อ (16 pt)

.....ความยาวไม่เกิน 500 ตัวอักษร. (16 pt).....

.....

.....

คำสำคัญ :

ABSTRACT (16 pt)

.....ให้สอดคล้องกับบทคัดย่อภาษาไทย. (16 pt).....

.....

.....

.....

Keywords:. (16 pt).....

1. บทนำ (18 pt)

.....

.....

.....

.....

* หน่วยงานที่สังกัด, (ภาษาอังกฤษ) (14 pt)

** หน่วยงานที่สังกัด, (ภาษาอังกฤษ) (14 pt)

*** หน่วยงานที่สังกัด, (ภาษาอังกฤษ) (14 pt)

2. หัวข้อหลัก (01) (18 pt)

.....

.....

.....

.....

3. หัวข้อหลัก (02) (18 pt)

.....

.....

.....

.....

4. อื่นๆ (03) (18 pt)

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะ (18 pt)

- 5.1 (16 pt).....
- 5.2 (16 pt).....
- 5.3 (16 pt).....
- 5.4 อื่นๆ ถ้ามี

References (ภาษาอังกฤษ) (18 pt)

.....

.....

.....

.....



หนังสือขอเสนอบทความเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

เขียนที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ข้าพเจ้าชื่อ..... ฉายา..... นามสกุล.....

ที่อยู่

โทรศัพท์ E-mail:

มีความประสงค์ขอตีพิมพ์บทความ () บทความวิจัย () บทความวิชาการ เรื่อง:
(ภาษาไทย).....

(ภาษาอังกฤษ).....

ในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ซึ่งดำเนินการโดยคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยบทความฉบับนี้ข้าพเจ้าได้ค้นคว้าขึ้นเพื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา.....
สาขาวิชา..... จาก (ชื่อสถาบัน).....

ปีการศึกษา..... หรือได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก

เมื่อคณะบรรณาธิการของวารสารพิจารณาแล้วมีมติให้แก้ไขปรับปรุงบทความ ข้าพเจ้ามีความยินดีรับไปแก้ไขตามมติดังกล่าวนี้และข้าพเจ้าขอรับรองว่า (ขีดเครื่องหมาย ✓)

- () เป็นผลงานทางวิชาการของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว
- () เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมนิพนธ์ตามชื่อที่ระบุในบทความจริง
- () บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน
- () บทความนี้ไม่ได้คัดลอกหรือดัดแปลงมาจากของผู้ใดทั้งสิ้น

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ชำระค่าธรรมเนียมขอตีพิมพ์บทความลงในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ตามอัตราที่กำหนดไว้ คือ

- () บทความวิชาการ ๓,๐๐๐ บาท
- () บทความวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ป.โท-เอก ๕,๐๐๐ บาท
- () บทความวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย ๕,๐๐๐ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

อนึ่ง แม้เมื่อข้าพเจ้าปรับแก้ไขแล้ว แต่งานยังไม่เรียบร้อยและไม่ได้รับการให้การลงตีพิมพ์ ข้าพเจ้าไม่ติดใจเอาความใดๆ ทั้งสิ้น จะยอมรับการพิจารณาของคณะกองบรรณาธิการถือเป็นที่สุด

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้นิพนธ์บทความ



ใบสมัครสมาชิก

ที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กราบหมัการ/เรียน

บรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ข้าพเจ้า (ชื่อภาษาไทย).....

(ชื่อภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้).....

.....

.....

E - Mail.....

เบอร์โทรศัพท์.....โทรสาร.....

มีความประสงค์จะขอรับสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

() สมาชิกประเภทรายปี ๑,๐๐๐ บาท (จำนวน ๔ เล่ม)

() เล่มละ ๒๕๐ บาท

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่ง

() เงินสด

() ธนาคัติ (ส่งจ่าย.....)

() ตัวแลกเงินไปรษณีย์

() แคชเชียร์เช็ค ในนาม.....

โปรดนำส่งวารสาร วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

สถานที่ติดต่อ ☐ ที่บ้าน

☐ ที่ทำงาน

เลขที่.....ถนน.....หมู่ที่.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรศัพท์เคลื่อนที่.....

โทรสาร.....E-Mail.....

ลงชื่อ.....

()

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

คำบารุงปี พ.ศ.....เลขที่ใบเสร็จ.....

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ลงบัญชีแล้ว.....