



วารสาร มจร

# สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

JOURNAL OF MCU *Social Science Review*  
ISSN : 2287-0121

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2561

Vol.7 No.1 January–March 2018

จำนวนพิมพ์ : 1,000 เล่ม

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม / ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน / ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน / ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

## วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนาสังคมและการศึกษา ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม

## คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.	อธิการบดี
พระราชวรเมธี, รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
พระราชปรีดีติโก, ศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
พระสุวรรณเมธากรณ์, ผศ.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
พระราชวรมนี, ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
พระเมธีธรรมอาจารย์	รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
พระโสภณวชิราภรณ์	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ
พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์
ผศ.ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล	ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านกฎหมาย

**บรรณาธิการ** : รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

**ผู้ช่วยบรรณาธิการ** : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ผศ.ดร. - ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร- ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์

**กองบรรณาธิการ** :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หน่วยงานภายนอก

พระปลัดระพี นพธิสาโร, ดร.  
พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ดร.  
พระมหาสุนันท์ สุนนโท, ดร.  
พระสมนึก ธีรปัญโญ  
ผศ.ดร.ธิติวดี หมั่นมี  
อ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา  
อ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

รศ.ดร.จักรพงษ์ พวงงามชื่น มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง  
ผศ.ดร.วิโรจน์ อินทนนท์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ผศ.ดร.อุทัย สติมันน์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
ผศ.ดร.เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
อ.ดร.เดโชพล เหมนาไลย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค วิทยาลัยการทัพอากาศ  
อ.ดร.อำนาจ ยอดทอง มหาวิทยาลัยมหิดล  
อ.ดร.วันชัย สุขตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

**เลขานุการ** : อ.ดร.ประเสริฐ ธิลา

**ผู้ช่วยเลขานุการ** : นายกรกต ชาบัณฑิต

**ศิลปกรรม** : อ.ดร.สุริยา รักษาเมือง - อ.ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธา - นายพลวัฒน์ สีทา

**สำนักงาน** : สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวมโซน B ชั้น 5  
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

**จัดพิมพ์โดย** : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แขวงบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

โทร. 022 218892, 026 235623 โทรสาร 026 235623

(1) ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2561

## คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

### วารสาร มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ (Peer Review)

#### ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

- |  |                                    |
|--|------------------------------------|
| 1. พระราชปรีดีติกวี, ศาสตราจารย์ ดร.               | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 2. พระเทพปริยัติเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.           | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 3. พระครูปริยัติกิตติธำรง, รองศาสตราจารย์ ดร.      | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 4. พระครูปริมาณัฐรักษ์, รองศาสตราจารย์ ดร.         | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 5. พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รองศาสตราจารย์ ดร.        | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 6. พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ, รองศาสตราจารย์         | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 7. พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.                     | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 8. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญฺโญ, ผศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 9. ศาสตราจารย์ ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์           | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 10. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง                  | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 11. ศาสตราจารย์ พลตำรวจโทหญิง ดร.นัยนา เกติวิชัย   | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร           | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิวัฒน์ จันตะนี             | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม         | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 15. รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติทัศน์ ผกาทอง           | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 16. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู               | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 17. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก                 | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 18. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย           | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 19. รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เลื่อนช้าง             | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 20. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท                 | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 21. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ โขวเกษม                 | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์     | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง            | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช        | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น            | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถิตย์ ศิลปะชัย             | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรต บุญอ่อน            | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อานนท์ เมธีวรรณัต           | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต             | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี         | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์          | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 32. อาจารย์ ดร.ธีรพงษ์ สมเขาใหญ่                   | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 33. อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปรานีต                       | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 34. อาจารย์ ดร.จุฑามาศ วารีนแสงทิพย์               | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

## คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ

### วารสาร มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ (Peer Review)

#### ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| 1. พระเมธาวิเชียร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.        | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย         |
| 2. ศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.จิโรช วีระสย             | มหาวิทยาลัยรามคำแหง                   |
| 3. ศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญชัย          | มหาวิทยาลัยนครสวรรค์                  |
| 4. ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์          | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช         |
| 5. รองศาสตราจารย์ วราคม ทีสุภะ                   | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย         |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชินกุล              | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์          |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงดี                 | มหาวิทยาลัยมหิดล                      |
| 8. รองศาสตราจารย์ พัฒนะ เรือนใจดี                | มหาวิทยาลัยรามคำแหง                   |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เตชะชั้นหมาก          | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี              |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ แก่นอินทร์        | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์              |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.สรรเสริญ อินทร์ตัน         | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต                   |
| 12. รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ        | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย   |
| 13. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาลย์ ศรีจันทร์โคตร     | มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง       |
| 14. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ             | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม            |
| 15. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์         | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ            |
| 16. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิสุทธิ์      | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์            |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์       | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม            |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโท ดร.บรรจบ บรรณรุจิ  | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย                 |
| 19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ชินกุล         | มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์                 |
| 20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส     | มหาวิทยาลัยขอนแก่น                    |
| 21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับปลิง คงชนะ         | มหาวิทยาลัยพะเยา                      |
| 22. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เพชรนาจักร       | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์          |
| 23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน   | มหาวิทยาลัยมหิดล                      |
| 24. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน ปัญญาวุฒระกุล     | มหาวิทยาลัยนครสวรรค์                  |
| 25. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษิณี เจนวิถีสุข     | มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม            |
| 26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน  | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี             |
| 27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ อติศัพท์        | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์              |
| 28. เรือโท.ผู้ช่วยศาสตราจารย์. ดร.อนันท์ ใจสมุทร | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี         |
| 29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยสร สมบุญมาก          | มหาวิทยาลัยนครพนม                     |
| 30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรณเจ็ดฤทธิ      | มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด                  |
| 31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง     | มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี             |
| 32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร         | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ |
| 33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กัลยาณี พรพิเนตพงศ์       | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์              |
| 34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุกร นาคธน          | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา      |
| 35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล      | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา      |
| 36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ททัษรัตน์ ทรรพวาส         | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา      |
| 37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน           | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต                   |
| 38. อาจารย์ ดร.ณัด แก้วเจริญไพศาล                | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ            |
| 39. อาจารย์ พลเอก ดร.เอกชัย ศรีวิลาศ             | สถาบันพระปกเกล้า                      |
| 40. อาจารย์ ดร.จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ             | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต                   |
| 41. อาจารย์ ดร.วรวงศ์ โกวิทเสถียรชัย             | มหาวิทยาลัยมหิดล                      |
| 42. อาจารย์ ดร.ธงชัย นิลคำ                       | มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์          |

## บทบรรณาธิการ

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 7 ฉบับที่ 1 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการโดยฉบับนี้เน้นการนำเสนอบทความวิจัยอันประกอบด้วยบทความวิจัยทั้งหมด ซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

**ธนายศ ชวะนิตย์** บทความเรื่อง “รูปแบบกระบวนทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม” พบว่า การก่อเกิดกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม (Old Public Management: OPM) เกิดจากการนำระบบราชการในอุดมคติของ แมกซ์ เว็บบ์ (Max Webber) ที่เน้นเรื่อง กฎระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งต้องปฏิบัติตามทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันความผิดพลาดและสามารถใช้ได้กับทุกองค์การ สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสู่กระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เกิดจากระบบราชการมีโครงสร้างที่ใหญ่โต การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ ส่วนการก่อเกิดกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เกิดจากความต้องการแก้ปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระบบราชการ จึงนำระบบตลาดของภาคเอกชนมาใช้แก้ปัญหา

**พระเมธาวิญญส (สุเทพ พุทธรจรรยา)** บทความเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน” พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่า ด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานงบประมาณ และด้านโครงสร้างการบริหาร ส่วนด้านบุคลากร อยู่ในระดับน้อย จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันยังไม่รองรับประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ปัญหาเกิดจากโครงสร้างการบริหารยังเป็นแบบเดิมไม่ทันสมัย ผู้บริหารไม่ได้พิจารณาบุคลากรตามความรู้ความสามารถ งบประมาณมีจำนวนจำกัดและการจัดสรรงบประมาณไม่กระจายทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน ดังนั้น สิ่งที่บุคลากรมีความต้องการจึงได้แก่การปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้มีความยืดหยุ่นไม่ซ้ำซ้อน เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์



**โฆสิต แพงสร้อย** บทความเรื่อง “การจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน” พบว่า หมู่บ้านพื้นที่วิจัยทั้ง 2 แห่ง มีความเป็นมาของประวัติศาสตร์ชุมชนที่แตกต่างกันไปตามบริบทพื้นที่ ความคล้ายคลึงกันอยู่ที่รูปแบบความเชื่อประเพณี พิธีกรรมตามฮีตสิบสองครองสิบสี่ โดยเฉพาะกิจกรรมสำคัญระดับจังหวัดและอำเภอ ผู้นำชุมชนและประชาชนร่วมเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ บุญคุณลานสู่ขวัญข้าว ประเพณีบุญเผาสุนัข บัญไฟ พิธีแห่ประสาทมิ่ง ในเทศกาลออกพรรษา และกิจกรรมผู้สูงอายุ เป็นต้น สภาพปัญหาในการส่งเสริมกิจกรรม ด้านสังคมและวัฒนธรรม จะเป็นกระบวนการขั้นตอนการขับเคลื่อนงาน ได้แก่ การวางแผน การจัดโครงสร้างการทำงาน การจัดคนทำงาน และการควบคุมติดตามผล โดยปัจจัยที่เป็นอุปสรรคจะเกี่ยวข้องกับบุคลากร ค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ และวิธีดำเนินงานตามลำดับการจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคม (ชุมชนเข้มแข็ง) ที่ยั่งยืน

**กฤตณ ชมพูนรินทร์** บทความเรื่อง “การพัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย” พบว่า กลุ่มแรงงานต่างด้าวอาจก่อปัญหาและเป็นภาระให้แก่ประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความมั่นคงภายใน ปัญหาด้านอาชญากรรมและการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ปัญหาชุมชนต่างด้าว ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาผู้ติดตามและเด็กไร้สัญชาติ ปัญหาการแย่งอาชีพคนไทย และปัญหางบประมาณและรายจ่ายของรัฐ แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างมีกองทุนเงินทดแทนจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง ปัญหาข้อกำหนด แรงงานต่างด้าวทำงานในวิชาชีพที่กฎหมายห้ามทำงาน การเปิดเสรีเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจะมีลักษณะค่อนข้างต่างจากการเปิดเสรีด้านอื่น

**สุนันทา กริชไกรวรรณ** บทความเรื่อง “บูรณาการพุทธธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือการใช้ให้เป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้สร้างประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่การใช้ ICT ก็เกิดปัญหาทางอาชญากรรม การละเมิดลิขสิทธิ์และการใช้ไปในทางที่ผิด แม้จะแก้ปัญหาด้วยกฎหมาย จรรยาบรรณ และระบบความปลอดภัย แต่ก็ยังไม่อาจแก้ได้ อีกทั้งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ ดังนั้นจึงต้องนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ ทิริโอดตปปะ เบญจศีลเบญจธรรม โยนิโสมนสิการ และหลัก กาลามสูตรกัณยานิฐานมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาด้วย

(5) ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2561

**พระครูพิศาลสรกิจ** บทความเรื่อง “นโยบาย กลไก ในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา” พบว่า นโยบายองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่กำหนด ได้ประกาศไว้อย่างกว้างๆ และสอดคล้องเชื่อมโยงกับกฎหมายรัฐธรรมนูญจนถึงแผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) มีการกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) หรือ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา สำหรับรายละเอียด การดำเนินงานที่เกี่ยวกับสุขภาวะผู้สูงอายุจะกำหนด ไว้ในยุทธศาสตร์ โดยมีระบบคือแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา และแผนพัฒนา 3 ปี เป็นระบบในการ บริหารจัดการองค์กร และมีกลไก คือ หน่วยงานหลัก ที่รับผิดชอบ มีคณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการ มีกองทุน งบประมาณ และมีโครงการที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ

**พระครูใบฎีกาสุวินท์ สุวิชาโน** บทความเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน วิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า โรงเรียนวิถีพุทธ เป็นโรงเรียนที่นำหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียน ผู้เรียนได้พัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น และนำเอาหลักธรรมทางพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการ เรียนการสอน ได้แก่ อิทธิบาท 4 สัมปายะ 7 อริยสัจ 4 ไตรสิกขา และพรหมวิหาร 4 การพัฒนาการ บริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการกายภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็น ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่สูงที่สุด รองลงมาคือด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ส่วนที่มีระดับการ ปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ค่อยได้สนทนาปราศรัยกัน หรือจัดกิจกรรมร่วมกันมากเท่าที่ควร

**พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ** บทความเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารองค์กร สงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์” พบว่า สภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน คณะสงฆ์ มีทรัพยากรบุคคลจำนวนมากที่ความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน แต่กลับพบ จุดอ่อนคือ พระสงฆ์กลุ่มดังกล่าวยังขาดการสนับสนุนที่ดีจากเจ้าคณะผู้ปกครอง ส่งผลให้พระสงฆ์ที่ มีความรู้ความสามารถไปรวมตัวกันอยู่เฉพาะวัดหรือสำนักเรียนใหญ่ๆ ที่มีความพร้อมมากกว่า ส่งผลให้วัดขนาดเล็กขาดบุคลากรในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

**พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ ฉนทวิโช)** บทความเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการ บริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์ มีการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมการ บริหารจัดการทั้ง 8 ด้าน อยู่ระดับมาก โดยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านการปฏิบัติการ ด้านการ ดำเนินการ ด้านการตรวจการ และด้านการทบทวน อยู่ระดับมาก ส่วนด้านการวิเคราะห์ ด้านการ วางแผนและด้านการควบคุม อยู่ระดับปานกลาง ในด้านปัญหาการบริหารจัดการ พบว่า ทั้ง

ภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ระดับปานกลาง รูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) แนวคิด ที่นำหลักอริยมรรคมีองค์ 8 มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เกิดเป็นระบบการบริหารแบบ 8 R Model (2) ระบบการของการบริหารจัดการตามรูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ การวางแผน การสื่อสารองค์กร การปฏิบัติการ การดำเนินการ การติดตามและตรวจสอบ การทบทวนและปรับปรุง และการควบคุมและรายงาน

**ชญาณิน จันทรวิจิตร** บทความเรื่อง “บทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและพระสงฆ์ต่อเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนแม่สอด” พบว่า การศึกษาสงเคราะห์เป็นบทบาทหนึ่งที่สำคัญของคณะสงฆ์ไทยนับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษาคั้งนี้เน้นการศึกษาข้อมูลสนามเพื่อวิเคราะห์ถึงบทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ที่วัดและพระสงฆ์ในพื้นที่ชายแดนแม่สอดจัดให้แก่เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่าลักษณะของเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนแม่สอด ประกอบด้วยเด็กยากจน เด็กที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร เด็กไทยบนพื้นที่สูง และเด็กถูกทอดทิ้ง โดยเหตุปัจจัยของความด้อยโอกาสทางการศึกษามาจาก (1) ความแตกต่างในด้านชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม (2) ความยากจน (3) สถานที่ไม่เอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน (4) ขาดแคลนครู (5) หลักสูตรไม่มีความเหมาะสมกับเด็ก และ (6) การไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรของเด็ก

**พระมหากวินท์ ยสินทวิโส** (วงศ์อินทร์อยู่) บทความเรื่อง “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า สภาพการของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ 1) แหล่งท่องเที่ยวประเภทวัด 3) แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และอนุสาวรีย์ 4) แหล่งท่องเที่ยวประเภทพระราชวัง 5) แหล่งท่องเที่ยวประเภทพิพิธภัณฑ์ และ 7) แหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเลียบแม่น้ำเจ้าพระยาและแนวทางพัฒนาตลาดน้ำหรือตลาดชุมชน การเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประกอบด้วยการจัดการวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาโดยควรมีแนวทางการเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนา

**พระวิเทศพรหมคุณ** บทความเรื่อง “การจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำเชิงกลยุทธ์กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย” พบว่า การจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย ในภาพรวม มีการกำกับดูแลและการติดตามประเมินผลเป็นรูปธรรมที่สุด รองลงมาได้แก่การวางแผนหรือนโยบาย การแบ่งงานกันทำ การตัดสินใจและสั่งการ และการรวมตัวหรือการ

(7) ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2561

จัดโครงสร้างในชุมชน ตามลำดับ รูปแบบการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย ก่อนเกิดเหตุ นั้น ก่อนเกิดเหตุจะต้องมีการหล่อหลอมประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น มีการสร้างเครือข่ายที่ เชื่อมประสานบนพื้นฐานของการเสียสละ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และพร้อมที่จะพลิกวิกฤตให้เป็น โอกาส ในขณะที่เกิดเหตุจะต้องถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในชุมชน มีการแบ่งงาน กันทำ ร่วมแรงร่วมใจกัน ร่วมไม้ร่วมมือกัน ตอบแทนคุณซึ่งกันและกัน เปิดกว้างและเคารพในความ หลากหลายทางความคิด

**ภาพิต ศรีสว่างวงศ์** บทความเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลทางการ บัญชีเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย” พบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีผลกระทบต่อ เชิงบวกต่อคุณภาพข้อมูลบัญชีเชิงกลยุทธ์ในด้านนโยบายองค์กรสมัยใหม่ ระบบบัญชีที่ดีที่สุด ความสามารถของพนักงานบัญชีและความกดดันด้านสิ่งแวดล้อมในการแข่งขัน อย่างไรก็ตามปัจจัย ด้านความพร้อมด้านทรัพยากรสารสนเทศด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีผลต่อคุณภาพข้อมูลบัญชี เชิงกลยุทธ์

**ประดิษฐ์ เปรมปรีดี** บทความเรื่อง “การก่อตัวของนโยบายสาธารณะของกระทรวง อุตสาหกรรม กรณีการสำรวจแร่โพแทช อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสกลนคร” พบว่า กระบวนการ ก่อตัวนโยบาย เป็นกระบวนการที่สร้างความขัดแย้งระหว่างภาครัฐกับประชาชน หน่วยงานภาครัฐ กำหนดให้พื้นที่อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดสกลนคร เป็นพื้นที่อนุญาตให้สำรวจแร่โพแทชในการกำหนด นโยบายโดยนโยบายการสำรวจแร่ดังกล่าวได้สร้างความขัดแย้งขึ้นในพื้นที่ อันเนื่องมาจากหน่วยงาน ภาครัฐได้ปกปิดข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงเป็นที่มา ของของการต่อต้าน คัดค้าน โครงการสำรวจแร่ที่ทางกระทรวงอุตสาหกรรมอนุญาตอาญาบัตรพิเศษ ให้แก่ บริษัทโซน่า หมิงต้า โปแทช คอร์ปอเรชั่น จำกัด การให้ข้อมูลของภาครัฐเกี่ยวกับประโยชน์ สาธารณะ สวนทางกับความเป็นจริงกับที่ประชาชนตรวจสอบ โดยภาครัฐให้ข้อมูลคลาดเคลื่อนจาก ปริมาณการผลิตและนำเข้าแร่โพแทชทั่วประเทศ แสดงถึงการเข้าข้างผู้ได้รับอนุญาตอาญาบัตรพิเศษให้ ทำการสำรวจ

**ธารีรัตน์ ชูสีลัง** บทความเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการทุน มนุษย์: การสำรวจเชิงประจักษ์จากธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย” พบว่า ความสามารถปฏิบัติการ ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อม แบบไดนามิก และกลยุทธ์เชิงรุกขององค์กร มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับ ความสามารถในการจัดการทุนมนุษย์ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตอาจจะมีการศึกษาเพื่อ เป็นการเปรียบเทียบผลการวิจัยเพิ่มเติม

**มงคลศิลป์ บุญเย็น** บทความเรื่อง “รูปแบบการใช้ภูมิปัญญาในการอนุรักษ์สมุนไพรเกี่ยวกับโรคไข้พิษไข้กาฬตามคัมภีร์ตักสิลา” พบว่า องค์ความรู้ด้านนี้ได้รับมาจากคัมภีร์ตักสิลาของอินเดียโบราณ สมุนไพรที่มีสรรพคุณทางยาได้รับการอนุรักษ์ไว้ในแปลงปลูกส่วนตัวของหมอสมุนไพรและชาวบ้าน และความรู้ด้านนี้ได้ถูกนำไปถ่ายทอดแก่ชาวบ้านและบุคคลผู้สนใจทั่วไป

**ภูเบศ วณิชชานนท์** บทความเรื่อง “ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายกับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทย” พบว่า การไม่สูบบุหรี่ในครัวเรือนเป็นปัจจัยในกลุ่มสภาพแวดล้อมและนโยบายเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทยที่อายุ 15 – 44 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มอายุ อาทิ ในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป การมีปัญหาสุขภาพและแพทย์แนะนำให้เลิกสูบบุหรี่ มีผลต่อความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายสาธารณสุข ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างช่องทางสื่อสารไปยังผู้ที่ยังคงสูบบุหรี่ในปัจจุบันให้ตระหนักถึงอันตรายและพิษภัยที่เกิดจากการสูบบุหรี่เพิ่มมากขึ้น

**อลิษา กลิ่นประทุม** บทความเรื่อง “ความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสม (จีเอพี) สำหรับมะม่วงของเกษตรกร อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง” พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 54.71 ปี มีระดับการศึกษา ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4.01 คน มีประสบการณ์ในการผลิตมะม่วงเฉลี่ย 16.71 ปี เกษตรกรมีพื้นที่ปลูกมะม่วงเฉลี่ย 10.30 ไร่/ครอบครัว โดยมีรายได้จากการจำหน่ายมะม่วงเฉลี่ย 136,727.27 บาท/ปี มีรายจ่ายจากการผลิตมะม่วงเฉลี่ย 44,862.34 บาท/ปี มีการใส่ปุ๋ยเคมีเฉลี่ย 3.14 ครั้ง/ปี ใช้สารควบคุมการเจริญเติบโตเฉลี่ย 0.95 ครั้ง/ปี ใช้สารป้องกันและกำจัดศัตรูพืชเฉลี่ย 15.78 ครั้ง/ปี เปิดรับข่าวสารสื่อบุคคลจากเพื่อนบ้าน สื่อกิจกรรมจากการประชุม สื่อมวลชนจากโทรทัศน์ เกษตรกรมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการความรู้ด้านการจัดการกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตคุณภาพ

**พระทองศักดิ์ ดীনขุนทด** บทความเรื่อง “รูปแบบการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในอีสานใต้” พบว่า ด้านการวางแผน ขาดการวางแผนบุคลากรที่มาช่วยงานทั้งพระสงฆ์และฆราวาส ด้านการปฏิบัติ วิทยากรมีน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มาก ด้านการประเมินผล ขาดการประเมินผลที่หลากหลาย ควรมีการประเมินผล วิทยากรทุกคนและผู้เข้าอบรมอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และควรมีการประเมินผลด้านเอกสาร

(9) ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2561

หลักสูตรการอบรม โดยสรุป รูปแบบการดำเนินโครงการปฏิบัติการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชน เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในอีสานใต้ เป็นการพัฒนาตามหลักการโครงการปฏิบัติธรรมทั้ง 3 ประการ คือ การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล โดยแต่ละด้านต้องอาศัยปัจจัยในการจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

**พระครูวิทิศาสนาท (เกษม อุปสนโต)** บทความเรื่อง “**ความรู้ความเข้าใจของนักเรียนที่มีต่อค่านิยม 12 ประการ : กรณีศึกษาโรงเรียนธรรมราชศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**” พบว่า สำหรับแนวทางส่งเสริมค่านิยม 12 ประการแบ่งเป็น 2 แนวทางหลักได้แก่ 1) การเรียนการสอน โดยบูรณาการค่านิยมหลัก 12 ประการ ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและทำกิจกรรมเพื่อเรียนรู้เรื่องค่านิยม 12 ประการ ที่ให้ทั้งสาระและบันเทิง ควรอธิบายถึงประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับจากค่านิยม 12 ประการ ควรนำหลักค่านิยม 12 ประการมาแทรกในแต่ละกลุ่มสาระวิชา และควรมีวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการมาอบรม 2) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมตามโครงการของโรงเรียน ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการแก่นักเรียนมากขึ้น ควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ได้พบปะผู้คนที่จะเป็นแรงบันดาลใจแก่นักเรียน ควรจัดอบรมค่านิยม 12 ประการ 1-2 ครั้งต่อเดือน เพื่อไม่ให้ลืมนิ่ง และควรมีสื่อที่ให้ความรู้ค่านิยม 12 ประการ

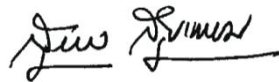
**บุษกร วัฒนบุตร** บทความเรื่อง “**การสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21**” พบว่า องค์ประกอบในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์พื้นฐาน 66.66 % มาจากการสอดแทรกกิจกรรมทางศาสนาใน กระบวนการพัฒนา และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระบวนการและปัจจัยใน การพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ 77.77 % เกิดจากการปฏิบัติตามหลักมรรค 8 และ 88.88 % เกิดจากการพัฒนาวินัยขั้นพื้นฐาน ตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดปัจจัยหรือฟันเฟืองในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คิดค้นปัจจัยต่างๆ เพื่อหาวิธีสร้างหลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงามตามหลักความจริง หลักการปฏิบัติ ถูกต้อง การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควร ไม่ควรทำ กิริยาที่ควรประพฤติซึ่งสังคมแต่ละ สังคม กำหนดขึ้นสอดคล้องกับวัฒนธรรม ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม มีความประพฤติดีงาม เพื่อ ประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม พบว่า 100 % มาจากการพัฒนาจากการสร้างทักษะ และการพัฒนา คนด้วยคุณธรรม ตลอดจนทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะเป็นทุนมนุษย์ที่เก่ง ดีและมี ความสุข



อภิชาติ พานสุวรรณ บทความเรื่อง “ผู้นำกับการสร้างความเปลี่ยนแปลง” พบว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญขององค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน เป็นบุคคลที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายหรือเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤติภายใต้สถานการณ์ต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำไว้หลายด้านตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเช่น ประเภทของผู้นำ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะผู้นำรวมถึงผู้นำกับการสร้างการเปลี่ยนแปลง บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาเฉพาะด้านผู้นำกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรประกอบ ลักษณะพิเศษของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการบริหารขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง



(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

บรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

# สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(2)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(3)
บทบรรณาธิการ	(4)
บทความวิจัย :	
รูปแบบกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม	1
: ธนยศ ชวะนิตย์	
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน	18
: พระเมธาวิจารย์ (สุเทพ พุทธรธยา)	
การจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน	32
: โฆสิต แพงสร้อย	
การพัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย	43
: กฤตณ ชมพูนรัตน์	
บูรณาการพุทธธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	55
: สุนันทา กริชไกรวรรณ	
นโยบายกลไกในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา	70
: พระครูพิศาลสรกิจ	
การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ	84
: พระครูใบฎีกาสุนันท์ สุวิชาโน	
กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์	99
: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา	
การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	116
: พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ อนุทวีโชค)	

บทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและพระสงฆ์ต่อเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา ในพื้นที่ชายแดนแม่สอด	132
: ชญานิน จันทรวิจิตร	
การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	145
: พระมหากวินท์ ยสินทวิโส (วงศ์อินทร์อยู่)	
การจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำเชิงกลยุทธ์กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย	157
: พระวิเทศพรหมคุณ	
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจ ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย	170
: ปภาพิต ศรีสว่างวงศ์	
การก่อตัวของนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรม กรณีการสำรวจแร่โพแทช อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร	185
: ประดิษฐ์ เปรมปรีดี	
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการทุนมนุษย์: การสำรวจ เชิงประจักษ์จากธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย	196
: ธาริรัตน์ ชูลีลัง	
รูปแบบการใช้ภูมิปัญญาในการอนุรักษ์สมุนไพรเกี่ยวกับโรคไข้พิษไข้กาฬตามคัมภีร์ตักสิลา	212
: มงคลศิลป์ บุญเย็น	
ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายกับความสำเร็จ ของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบบุหรี่ไทย	223
: ญุเบศ วนิชชานนท์	
ความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสม (จีเอพี) สำหรับมะม่วงของเกษตรกร อำเภอสามใต้ จังหวัดอ่างทอง	236
: อลิษา กลิ่นประทุม	
รูปแบบการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชนเพื่อความเข้มแข็ง ของชุมชนในอีสานใต้	250
: พระทองค้ำศักดิ์ ตื่นขุนทด	

(13) ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2561

ความรู้ความเข้าใจของนักเรียนที่มีต่อค่านิยม 12 ประการ : กรณีศึกษา โรงเรียนธรรมราชาศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	265
: พระครูวิฑิตศาสนาทรร (เกษม อุปสนโต)	
บทความวิชาการ :	
การสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21	273
: บุษกร วัฒนบุตร	
ผู้นำกับการสร้างความเปลี่ยนแปลง	282
: อภิชาติ พานสุวรรณ	
BOOKS REVIEWS: สิ้นแสงฉาน: TWILIGHT OVER BURMA, MY LIFE AS A SHAN PRINCESS	295
: พระสุธีวีรบัณฑิต (โซวี ทสสนีโย), ดร. และคณะ	
ภาคผนวก	
ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์	314
คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ	315
หนังสือขอเสนอบทความทางวิชาการเพื่อเผยแพร่	321
ใบสมัครสมาชิก	322

## รูปแบบกระบวนทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม PARADIGM MODEL OF CULTURAL PUBLIC ADMINISTRATION

ธนายศ ชวะนิตย์\* บุญทัน ดอกไธสง\*\* สมาน งามสนิท\*\*\*

Thanayos Chawanit, Boonton Dockthaisong, Sman Ngamsnit

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการก่อเกิดและสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์ 2) เพื่อค้นหารูปแบบกระบวนทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบกระบวนทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เก็บข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานয়รัฐมนตรี จำนวน 21 คนและข้าราชการกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 5 คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูป/คน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเชิงเอกสารจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้แสดงความคิดเห็น และวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้เสนอแนะเพื่อนำไปกำหนดเป็นรูปแบบกระบวนทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม

### ผลการวิจัยพบว่า

#### 1. การก่อเกิดและสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์

การก่อเกิดกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม (Old Public Management: OPM) เกิดจากการนำระบบราชการในอุดมคติของ แมกซ์ เว็บบอร์ (Max Webber) ที่เน้นเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งต้องปฏิบัติตามทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันความผิดพลาดและสามารถใช้ได้กับทุกองค์การ สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสู่กระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เกิดจากระบบราชการมีโครงสร้างที่ใหญ่โต การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการทุจริต ประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ ส่วนการก่อเกิดกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่

\* Doctor of Ph.D. 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.

(New Public Management: NPM) เกิดจากความต้องการแก้ปัญหาการทุจริตประพตติมิชอบในระบบราชการ จึงนำระบบตลาดของภาคเอกชนมาใช้แก้ปัญหา พร้อมกับต้องการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล และประหยัดโดยให้ภาคเอกชนดำเนินกิจการแทนรัฐในเรื่องที่ทำได้ดีกว่า สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงสู่กระบวนการที่ศูนย์การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS) เกิดจากการทำตัวเป็นผู้ประกอบการของเจ้าหน้าที่รัฐที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม และการก่อเกิดกระบวนการที่ศูนย์การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS) เกิดจากรากฐานประชาธิปไตยที่มองประชาชนเป็นพลเมืองเจ้าของประเทศไม่ใช่ลูกค้าที่มาขอรับบริการ และมุ่งรับใช้ประชาชนมากกว่าการเป็นเจ้านาย

**2. การค้นหารูปแบบกระบวนการที่ศูนย์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม** ในงานวิจัยที่เป็นการนำวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีงามมาแก้ปัญหาในระบบราชการที่สำคัญๆ ได้แก่ 1) องค์การภาครัฐขาดความเข้มแข็ง 2) ข้าราชการขาดคุณธรรมจริยธรรม 3) การบริการขาดความพึงพอใจ และ 4) ข้าราชการขาดจิตสำนึกประชาธิปไตยและนำทศพิธราชธรรมมาบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางให้กับข้าราชการประพตติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน

### 3. รูปแบบกระบวนการที่ศูนย์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม

3.1 กระบวนการที่ศูนย์วัฒนธรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การภาครัฐ หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทำให้ให้องค์การภาครัฐเกิดความเข้มแข็ง ประกอบด้วย 1) ไม่ทุจริตทุกรูปแบบ 2) เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3) สามัคคี 4) มีวิสัยทัศน์ 5) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และทศพิธราชธรรม ได้แก่ อาชวะ ปริจจาคะ และศีล

3.2 กระบวนการที่ศูนย์วัฒนธรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการ หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทำให้มีคุณธรรมจริยธรรมสูงขึ้นประกอบด้วย การรอบรู้ในหน้าที่ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมองค์การอย่างเคร่งครัด และทศพิธราชธรรม ได้แก่ อาชวะ อวิหิงสา อวิโรธนะ และทาน

3.3 กระบวนการที่ศูนย์วัฒนธรรมเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมประกอบด้วย การบริการที่ดีและตรงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และทศพิธราชธรรม ได้แก่ อาชวะ มัททวะ และอภัย

3.4 กระบวนการที่ศูนย์วัฒนธรรมเสริมสร้างประชาธิปไตยให้กับข้าราชการ หมายถึง รูปแบบการปฏิบัติงานของข้าราชการตามแนวทางประชาธิปไตยประกอบด้วย 1) ความศรัทธาเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย 2) การเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน และ 3) การเคารพความเสมอภาคและทศพิธราชธรรม ได้แก่ ตปะ ขันติ และอวิหิงสา

**คำสำคัญ:** กระบวนการที่ศูนย์, รัฐประศาสนศาสตร์, วัฒนธรรม



## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the cause of the change in the paradigm of public administration, 2) to search the model of the culture public administration paradigm and 3) to propose the model of the culture public administration paradigm.

The research format was the qualitative research, collecting data by purposive sampling from the 21 key informants from the Office of the Public Sector Development Commission and 5 key informants from the Department of Cultural Promotion, purposefully selected, with structured in-depth interview form and 9 participants in the focus group discussion. Data were also collected from documents, concepts, theories and related literatures and were analyzed by content analysis technique and descriptive interpretation.

### **Findings were as follows:**

#### **1. Formation and Causes of Public Administration Paradigm Change.**

The old paradigm of public management arose from the idea of Max Weber who proposed the rules and regulations must be enforced strictly in every agency to avoid the mistake. The causes of change shifting to new public management (NPM), were the bureaucratic structure was too big and cumbersome in solving problems which lead to corruption and ineffective bureaucracy. The paradigm of new public administration arose from the need to solve the bureaucratic corruption problems by authoring private sectors to handle business that they can do better and the reason for the new public service (NPS) was the government officers treated themselves as entrepreneurs looking at people as the customers, not the owners of the country and another cause of change arose from democratic foundation looked at people as the owners of the country, not customers, with public service rendering, not mastering people.

2. The forms of culture of public administration paradigm model in public sector management meant applying good culture in duty performance and solving bureaucratic problems consisted of important components as 1) organization lacked of strength, 2) government officers lacked of virtual ethics, 3) service rendering was not

satisfactory and 4) government officers lack of democratic mind and did not apply. ten royal virtues to protect and to be immunity for government officers.

3. The proposed new culture of public administration paradigm model in public sector management named “state good governance paradigm” consisted of 4 new paradigms, each paradigm has ten royal virtues as;

3.1 Organizational strength creation culture paradigm referred to officer’s performance inducing organizational strength included, 1) honesty 2) sacrifice for common interest 3) harmony 4) vision 5) change leader and 6) dare to make right decision. the ten royal virtues are ajjava: working honestly, pariccaga: working selflessly and sila: maintaining good conduct.

3.2 Ethics and virtual government officer’s culture paradigm creation referred to government officers performed duties with higher ethics and virtue including duty knowing and strictly abiding by rules and regulations and ethics. the royal virtues are ajjava: working honestly, avihimsa: bringing tranquility through nonviolence and dana: sharing with the populace.

3.3 Satisfaction-Based creation culture paradigm referred to the process of service rendering was responsive to people real needs. the royal virtues are ajjava: working honestly, maddava: deporting himself with gentleness, congeniality and akkodha: adhering to reason, no anger.

3.4 Democratic creation culture paradigm referred to government officers perform duties with democratic practice including, 1) faith and trust in democratic system 2) respecting right and freedom of each other and 3) respecting equality and the royal virtues are tapa: rejecting indulgence through austerity, khanti: overcoming difficulties with patience and avihimsa: bringing tranquility through nonviolence.

**keywords:** paradigm, public administration, culture

## 1. บทนำ

รัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) เป็นศาสตร์ที่มีมาตั้งแต่ยุคโบราณ เป็นวิชาว่าด้วยการบริหารกิจการของภาครัฐ รัฐประศาสนศาสตร์เป็นการศึกษาหาความรู้ทุกเรื่อง ที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นสหวิชา (Inter-Disciplinary) เกี่ยวพันกับศาสตร์ สาขาต่างๆ เช่น รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา ตรรกวิทยา เศรษฐศาสตร์ ประวัติศาสตร์ การบริหารธุรกิจ เป็นต้น องค์ความรู้ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มีการพัฒนาการและสั่งสมเป็นเวลานานตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน จุดเริ่มต้นของการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์อย่างเป็นทางการเกิดขึ้นในปี ค.ศ.1887 เมื่อ วูดโรว์ วิลสัน (Woodrow Wilson) ได้เขียนบทความชื่อ The Study of Administration ในวารสาร Political Science Quarterly โดยมีสาระสำคัญ คือ การแยกบริหารออกจากการเมือง หลังจากบทความนี้ได้ ถูกตีพิมพ์ นักวิชาการด้าน รัฐประศาสนศาสตร์ต่างให้ความสนใจศึกษารัฐประศาสนศาสตร์อย่างจริงจัง แต่เนื่องจาก รัฐประศาสนศาสตร์เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน เป็นเรื่องยากที่จะศึกษาอธิบาย สาระและเหตุการณ์สำคัญๆ ได้ทั้งหมด เพื่อให้ศึกษาเข้าใจง่ายขึ้น นิโคลัส เฮนรี (Nicholas Henry) ได้ยืมแนวคิดกระบวนทัศน์ (paradigm) ของ โทมัส เอส คูห์น (Thomas S. Kuhn) ใช้แนวคิดนี้อธิบายพัฒนาการของวิทยาศาสตร์ คำว่า “กระบวนทัศน์” ในเชิงวิทยาศาสตร์ หมายถึง กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) Para แปลว่า Beside และ Digm แปลว่า ทฤษฎี หมายถึง ชุดแนวคิดหรือมโนทัศน์ (Concept) ค่านิยม (Value) ความเข้าใจรับรู้ (Perception) และการปฏิบัติ (Practice) ที่มีร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่งหรือชุมชนหนึ่ง และได้ก่อตัวเป็นแบบแผนของทัศนคติที่เกี่ยวกับความจริง (Reality) ซึ่งเป็นรากฐานของวิถีเพื่อการจัดการตนเองของชุมชนนั้น

วัฒนธรรมในทางสังคมศาสตร์ถือเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคม วัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย การกระทำของมนุษย์ถือเป็นวัฒนธรรมทั้งสิ้น วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดรูปแบบของครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา ศาสนา ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึกของบุคคลว่าสิ่งใดดี สิ่งใดไม่ดี สิ่งใดถูก สิ่งใดผิด วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีสภาพและความเป็นอยู่ต่างจากสัตว์ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ทำให้สังคมมีระเบียบแบบแผน มีความเจริญก้าวหน้าด้านวัตถุและจิตใจ วัฒนธรรมเป็นตัวชี้วัดความเจริญและความเสื่อมของสังคม หากองค์การภาครัฐใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี ข้าราชการก็จะสืบทอดวัฒนธรรมที่ดีงานนั้นรุ่งเรือง หากมีข้าราชการที่ความประพฤติไม่เรียบร้อย วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวขัดเกลาให้มีความประพฤติที่ดีขึ้น วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อองค์การเป็นอย่างมาก เป็นเครื่องมือในการควบคุม กำกับ ดูแลพฤติกรรมและจิตใจของข้าราชการทุกคนให้ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ถูกต้องตามครรลองคลองธรรม

การบริหารจัดการภาครัฐประสบปัญหาต่างๆ มากมาย ปัญหาสำคัญที่พบได้ทุกองค์การภาครัฐ ได้แก่ 1) องค์การภาครัฐขาดความเข้มแข็ง 2) ข้าราชการขาดคุณธรรมจริยธรรม 3) การบริการขาดความพึงพอใจจากประชาชนและ 4) ข้าราชการขาดจิตสำนึกประชาธิปไตย ผู้วิจัยมีความสนใจเป็นพิเศษที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยการสร้างรูปแบบกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม ด้วยการนำวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดั่งงามมาเป็นกลไกในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อแก้ปัญหาให้เบาบางและหมดไป กล่าวคือ ใช้วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดั่งงามเพื่อแก้ปัญหาองค์การภาครัฐขาดความเข้มแข็ง ปัญหาข้าราชการขาดคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาการบริการขาดความพึงพอใจจากประชาชน และปัญหาข้าราชการขาดจิตสำนึกประชาธิปไตย พร้อมกับนำทศพิธราชธรรมมาเป็นแนวทางให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดิน ซึ่งจะออกมาเป็นรูปแบบกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรมที่สมบูรณ์ และสามารถใช้ได้กับทุกองค์การ

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการก่อเกิดและสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์
- 2.2 เพื่อค้นหารูปแบบกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม
- 2.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาวิจัยรูปแบบกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม โดยศึกษาแหล่งข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี หนังสือ สิ่งพิมพ์เกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์ วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดั่งงาม และผลงานวิจัยของหน่วยงานราชการที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐมาประกอบการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลสำคัญกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) แบบเจาะจงผู้เชี่ยวชาญ จากข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานนายกรัฐมนตรี จำนวน 21 คน และข้าราชการกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน 5 คน รวม 26 คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) แบบเจาะจงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูป/คน พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการสำนักงานนายกรัฐมนตรี และกรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม กรุงเทพมหานคร

#### 4. ผลการวิจัย

4.1 การก่อเกิดกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม (Old Public Management: OPM) และสาเหตุการเปลี่ยนแปลงสู่กระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) คือ การนำหลักระบบราชการ (Bureaucracy) ของ แมกซ์ เว็บบอร์ (Max Webber) ที่กล่าวว่า ระบบราชการในอุดมคติสามารถใช้ได้ทุกองค์การ โดยเน้นเรื่องกฎ ระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามทุกขั้นตอนอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันการผิดพลาดในการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพมาก นอกจากนี้ยังนำหลักการบริหารของ ลูเธอร์ กุลิก และ ลินดอลล์เออร์ลิก (Luther Gulick & Lyndall Urwick) ในรูปแบบของ POSDCoRB ประกอบ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และงบประมาณ มาประยุกต์ใช้ในระบบราชการด้วย สาเหตุการเปลี่ยนแปลงเกิดจากการจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม คือ มีการปฏิบัติงานที่เชื่องช้า (Red Tape) เนื่องจากมีลำดับขั้นการบังคับบัญชาที่มากขึ้น ใช้เวลาในการพิจารณานานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบทุกขั้นตอนอย่างเคร่งครัด ระบบราชการมีการกำหนดระยะเวลาหรือการเกษียณอายุราชการไว้อย่างชัดเจน ข้าราชการบางคนปฏิบัติงานแบบเข้าขามเย็นขามก็ไม่สามารถไล่ออกได้ จึงเป็นสาเหตุให้มีข้าราชการที่ขาดประสิทธิภาพอยู่ในระบบราชการจำนวนมาก การจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิมขาดระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพทำให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ การปฏิบัติงานขาดคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ฝ่ายการเมืองแทรกแซงฝ่ายบริหาร ระบบราชการแบบดั้งเดิมขาดการส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่เป็นมืออาชีพ ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ขาดผู้นำที่มีภาวะผู้นำหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ ทักษะ ทักษะ และขาดการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของประชาชน

4.2 การก่อเกิดกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) และสาเหตุการเปลี่ยนแปลงสู่กระบวนทัศน์การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS) คือ เกิดจากการนำเอาวิธีการจัดการแบบเอกชนมาใช้ในบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ในการลดค่าใช้จ่าย ปรับปรุงการบริการสาธารณะให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัดมากขึ้น สาเหตุการเปลี่ยนแปลงเกิดจากกลไกและระบบตลาดของภาคเอกชนมีความแตกต่างกันด้านเป้าหมาย การบริหารจัดการของเอกชนมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาผลกำไร แต่ระบบราชการมุ่งทำประโยชน์ให้กับประชาชน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ การจัดการภาครัฐแนวใหม่มองประชาชนเป็นลูกค้าที่มาขอรับบริการบริการ ไม่คำนึงถึงความเป็นพลเมืองที่มีสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาคในการเข้าถึงการบริการสาธารณะของรัฐ

**4.3 การก่อเกิดกระบวนการทัศน์การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS)** คือ เกิดจากกระแสการวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ซึ่งมองประชาชนเป็นเพียงลูกค้า หากลูกค้าไม่จ่ายค่าบริการ อาจได้รับบริการที่ไม่ดี ดังนั้นแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS) จึงกำหนดบทบาทภาครัฐใหม่ด้วยการเปลี่ยนจากการควบคุมมาเป็นการกำหนดระเบียบวาระ นำภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์การอิสระมาสู่โต๊ะเจรจา จัดให้มีเวทีการพูดคุยอย่างประชาธิปไตย ภาครัฐต้องเป็นตัวไกล่เกลี่ย ประนีประนอมเพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกัน ดูแลรักษาสัมบัติสาธารณะ ปกป้องรักษาองค์การภาครัฐ กระตุ้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภาครัฐ ฯลฯ ผู้บริหารภาครัฐต้องทำความเข้าใจกับบทบาทในกระบวนการบริหารแบบประชาชนเป็นหุ้นส่วน ข้าราชการต้องมีความรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ ทำงานอย่างมีอาชีพ เคารพกฎหมาย เห็นคุณค่าและประโยชน์ของชุมชน

#### **4.4 รูปแบบกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม**

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบกระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม ผู้วิจัยพบว่า การบริหารจัดการภาครัฐมีปัญหาสำคัญๆ ได้ 4 ประการ ได้แก่ 1) องค์การภาครัฐขาดความเข้มแข็ง 2) ข้าราชการขาดคุณธรรมจริยธรรม 3) การบริการขาดความพึงพอใจจากประชาชน และ 4) ข้าราชการขาดจิตสำนึกประชาธิปไตย ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยใช้วัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดิงามและทศพิธราชธรรมมาแก้ปัญหา รูปแบบกระบวนการทัศน์แบบใหม่นี้ ผู้วิจัยให้ชื่อว่า กระบวนการทัศน์รัฐอภิบาล หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการบริหารราชการแผ่นดินด้วยการนำวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานที่ดิงาม ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ มาใช้แก้และป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวมของประเทศชาติ กระบวนการทัศน์รัฐอภิบาลมี 4 กระบวนการ ดังนี้

1) กระบวนการทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การภาครัฐ ประกอบด้วย 1) ไม่ทุจริตทุกรูปแบบ 2) เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3) ความสามัคคี 4) มีวิสัยทัศน์ 5) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และทศพิธราชธรรม 3 ข้อ ได้แก่ 1) อาชชวะ 2) ปริจจาคะ และ 3) ศील

2) กระบวนการทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการ ได้แก่ การรอบรู้ในหน้าที่และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมองค์การอย่างเคร่งครัด และทศพิธราชธรรม 4 ข้อ ได้แก่ 1) อาชชวะ 2) อวิหิงสา 3) อวิโรธนะ และ 4) ทาน

3) กระบวนการทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ได้แก่ การบริการที่ดีและตรงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และทศพิธราชธรรม 3 ข้อ ได้แก่ 1) อาชชวะ 2) มัททวะ และ 3) อักโกธะ



4. กระบวนทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างประชาธิปไตยให้กับข้าราชการ ประกอบด้วย

- 1) ความศรัทธาเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย
- 2) การเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน และ
- 3) การเคารพความเสมอภาค และทศพิธราชธรรม 3 ข้อ ได้แก่ 1) ตปะ 2) ขันติ และ 3) อวิหิงสา

## 5. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบกระบวนทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์เชิงวัฒนธรรม ผู้วิจัยพบว่า วัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีและทศพิธราชธรรมสามารถแก้ปัญหาการบริหารจัดการภาครัฐได้เป็นอย่างดี โดยผ่านกระบวนทัศน์รูปแบบใหม่ที่ผู้วิจัยให้ชื่อว่า กระบวนทัศน์รัฐอภิบาล ประกอบด้วย

- 1) กระบวนทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การภาครัฐ
- 2) กระบวนทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการ
- 3) กระบวนทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน และ
- 4) กระบวนทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างประชาธิปไตยให้กับข้าราชการ

### 1. กระบวนทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การภาครัฐ

เป็นการสร้างให้องค์การภาครัฐเกิดความเข้มแข็ง เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการภาครัฐ ถ้าหากประชาชนขาดความเคารพศรัทธาต่อองค์การ ข้าราชการ และระบบราชการแล้ว ภาครัฐจะไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างแน่นอน อีกทั้งข้าราชการจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในทุกรูปแบบ เนื่องจากขาดความเคารพศรัทธา ความน่าเชื่อถือ เกิดการไม่ไว้วางใจระหว่างประชาชนกับข้าราชการ วัฒนธรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การภาครัฐให้ได้ผลดังนี้

**1.1 ไม่ทุจริตทุกรูปแบบ** คือ ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยการยึดมั่นปฏิบัติตนให้อยู่ในหลักคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา กระทำแต่ความดี ละเว้นความชั่วไม่ประพฤติตนให้เป็นที่เสื่อมเสียทุกกรณี เน้นการปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานขององค์การให้มีความโปร่งใส มีช่องทางให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ และไม่ทุจริตทุกรูปแบบ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Udom Ratamarit (2003: 3-4) ที่กล่าวว่า การทุจริตในวงราชการเป็นปัญหาที่แพร่ระบาดอย่างกว้างขวางในสังคมไทย พฤติกรรมเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบภายใต้ระบบราชการแบบอุปถัมภ์การทุจริตมักเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทำของบุคคลที่อยู่ในฝ่ายการเมืองที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายประจำในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ซื่อตรงต่อหน้าที่ของตนเองแทนที่จะกระทำการโดยยึดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลักกลับไปใช้หรืออาศัยตำแหน่งหน้าที่ในทางที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนตัว

**1.2 เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม** คือ ข้าราชการทุกคนต้องทุ่มเทกายใจอุทิศเวลาให้งานอย่างเต็มที่ เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นด้วยใจบริสุทธิ์

มุ่งที่จะปฏิบัติงานโดยไม่หวังอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใดสังคมใดที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมสูงย่อมมีแต่ความเจริญก้าวหน้า สังคมจะไม่วุ่นวาย เพราะสมาชิกในสังคมมีความรับผิดชอบมีคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตใจที่เสียสละเพื่อส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jakrapan Chooklin (2015: 105) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระดับปี ต้องมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การประพฤติตนให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและทำให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน

**1.3 ความสามัคคี** คือ ข้าราชการทุกคนต้องมีความกลมเกลียวกัน ประองดองกันร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ปราศจากการทะเลาะวิวาท ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน เป็นการยอมรับความมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างที่หลากหลายทางความคิด ความกลมเกลียวกันในลักษณะเช่นนี้ เรียกอีกอย่างว่า ความสมานฉันท์ ผู้ที่มีความสามัคคีจะเป็นผู้ที่เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนในฐานะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความมุ่งมั่นต่อการรวมพลัง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและแก้ปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jagraval Sukmaitree (2016: 147-148) ที่กล่าวว่า บุคลากรในองค์การมีการประพฤติปฏิบัติด้านปียวาจาดี โดยเป็นผู้ที่ใช้คำพูดในการสื่อสารด้วยถ้อยคำหรือวาจาที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน น่าฟังจะก่อให้เกิดความรักความสามัคคี เกิดความประทับใจ โดยการพูดเป็นไปด้วยความเต็มใจ จริใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว ส่อเสียด แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ชักจูงให้ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม รู้จักใช้คำพูดที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ เกิดความสมานสามัคคีในหมู่คณะ รักใคร่นับถือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

**1.4 มีวิสัยทัศน์** คือ ข้าราชการทุกคนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลโดยมุ่งผลสำเร็จขององค์การเป็นหลักการมองเห็นเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คาดคะเนเห็นการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันเหตุการณ์ต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์การให้ดำเนินการตามเป้าหมายโดยการวางแผนการปฏิบัติงาน การจัดกำลังคน และการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thasaneer Chuadung (1966: 51) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มองกาลไกลทั้งระยะสั้นระยะยาว ต้องบริหารงานขององค์การอย่างสร้างสรรค์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามรับรู้สามารถปฏิบัติได้จริงเป็นผู้ชี้แนะแนวทางด้านวิสัยทัศน์เป้าหมายขององค์การ รวมทั้งการมีกลยุทธ์จูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

**1.5 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง** คือ ข้าราชการทุกคนต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีบทบาทในการวางแผน การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ การขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ประสานงานกับบุคคลทั้งระดับบนระดับล่างรวมถึงการควบคุม

กำกับดูแลกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยต้องเป็นเสมือนคนกลางที่ทำหน้าที่ประสานงาน เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บังคับบัญชากับใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nattawut Kaewbangpood (2011: 95) ที่กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคู่กัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ต่างมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เพราะในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสร้างเสริมหรือส่งเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งได้ส่งผลให้เกิดผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การและที่สำคัญคือ องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างสรรค์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละองค์ประกอบให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน ในที่สุด ผู้นำองค์การจะเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการนำองค์การมีอิทธิพลต่อแนวคิด ส่วนความประพฤติ วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการแก้ปัญหา

**1.6 กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง** คือ ข้าราชการทุกคนต้องกล้าตัดสินใจตามสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ต้องเผชิญกับปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ต้องเข้าใจสาเหตุของปัญหาหาวิธีแก้ไขที่เหมาะสมในแต่ละปัญหาว่ามีกระบวนการอย่างไรบ้าง ควรเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมที่สามารถแก้ไขปัญหาคิดดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Achara Sravasee (2016: 226) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจและการแก้ปัญหาเป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่สะท้อนถึงความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์การระบุปัญหาได้อย่างถูกต้องชัดเจน กล้าเผชิญปัญหา กล้าตัดสินใจมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจตัดสินใจอย่างมีเหตุผลด้วยความชัดเจน เด็ดขาดฉับไวบนฐานข้อมูลที่ต้องการมีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วง มีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเหตุการณ์วิกฤต วิเคราะห์ประเมินสภาพปัญหาแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ทันเหตุการณ์ ชาญยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อดำเนินการแก้ไขตามความจำเป็นเร่งด่วน

## 2. กระบวนการทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการ

การสร้างให้ข้าราชการให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ เป็นประโยชน์กับประชาชนส่วนรวม วัฒนธรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการให้ได้ผล ได้แก่ การรอบรู้ในหน้าที่และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมองค์การอย่างเคร่งครัด ประมวลจริยธรรมเป็นเรื่องที่ทุกองค์การได้บัญญัติไว้ให้ข้าราชการทุกคนได้ยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ และป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้นกับข้าราชการ

**การรอบรู้ในหน้าที่และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมองค์การอย่างเคร่งครัด** คือ ข้าราชการทุกคนต้องใฝ่รู้ในหน้าที่ของตนเอง ต้องรู้ว่าหน้าที่ของตนคืออะไร สิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ การใฝ่รู้ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้หลายอย่างที่สามารสรสร้างให้ข้าราชการเกิดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต การยึดมั่นในกฎ ระเบียบ

ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ข้าราชการทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมตามประมวลจริยธรรมองค์การอย่างเคร่งครัด ประมวลจริยธรรมองค์การเป็นเรื่องที่ทุกองค์การต้องปลูกฝังให้ข้าราชการในองค์การทุกคนต้องมีเพื่อเป็นหลักยึดเหนี่ยวในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ประมวลจริยธรรมขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต มีสำนึกเชื่อถือได้ การยึดมั่นในหลักการ การยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง และการอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiwut Warapin (2014: 91) ที่กล่าวว่า การพัฒนาปลัดเทศบาลมีอาชีพควรมีคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ที่มีการพัฒนาประสิทธิภาพให้เป็นที่พอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาดังนั้นข้าราชการจึงต้องเป็นคนที่ต้องเรียนรู้ในหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ต้องสามารถปรับตัวเข้าให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ให้ได้ สิ่งที่ต้องคำนึงถึง คือ ต้องมีความใฝ่รู้ในอาชีพการปฏิบัติงานต้องเข้าถึงประมวลจริยธรรมเพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ข้าราชการต้องมีความรู้เข้าใจกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ การปฏิบัติหน้าที่ราชการสามารถนำไปประยุกต์เพื่อแก้ปัญหาทางกฎหมายหรือตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ รวมถึงการวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. กระบวนการทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน

เป็นการสร้างข้าราชการต้องบริการดีมีคุณภาพ เป็นธรรม ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน การบริการต้องสะดวกรวดเร็วตรงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ต้องรู้ว่าประชาชนส่วนรวมต้องการอะไร เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ ข้าราชการต้องหาวิธีการต่างๆ มาแก้ปัญหา การไม่พึงพอใจในการให้บริการ ข้าราชการจำเป็นจะต้องปรับบทบาทของตนเองใหม่ โดยเป็นผู้ส่งมอบบริการที่มีคุณภาพให้กับประชาชน วัฒนธรรมเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนที่ได้ผลได้แก่การบริการที่ดีและตรงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

**การบริการที่ดีและตรงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน** คือ ข้าราชการทุกคนต้องให้การบริการที่ดีและตรงความต้องการที่แท้จริงของประชาชนการดำเนินกิจการของภาครัฐจะต้องคำนึงถึงการให้บริการประชาชนเป็นศูนย์กลางในการได้รับการบริการจากรัฐเป็นหลักสำคัญ การกำหนดภารกิจแต่ละเรื่องต้องมีดัชนีชี้วัดและแสดงผลลัพธ์ให้เห็นโดยชัดเจน ประชาชนได้รับประโยชน์จากกิจกรรมนั้นตรงต่อความต้องการของประชาชนหรือเกิดผลต่อการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ คิดถึงผลประโยชน์ของประชาชนในระยะยาว พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน ช่วยแก้ปัญหาให้กับประชาชนที่มาขอรับบริการอย่างรวดเร็ว การให้บริการประชาชนบางครั้งต้องใช้เวลาส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับประชาชนโดย

ไม่ป้ายเปียง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Somjai Nhoorit (2014: 477) ที่กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ รพ. สต. ให้ความสำคัญกับงานบริการเป็นอย่างมาก ประชาชนต้องได้รับการบริการดูแลเอาใจใส่ที่ดี พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำกับประชาชนอย่างถูกต้อง ต้องบริการด้วยความสุภาพ ใช้กริยาวาจาที่ไพเราะ เป็นมิตรมีความเสมอภาค ตรงเวลาสถานที่บริการ จัดเป็นสัดส่วน ให้บริการอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนสะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีความยืดหยุ่น ให้บริการเสร็จที่จุดเดียวตามลำดับก่อนหลังอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะตรงตามความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจได้

#### 4. กระบวนทัศน์วัฒนธรรมเสริมสร้างประชาธิปไตยให้กับข้าราชการ

เป็นการสร้างให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามครรลองของประชาธิปไตย โดยการนำหลักการสำคัญของประชาธิปไตยมาปฏิบัติเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนส่วนรวม วัฒนธรรมเสริมสร้างประชาธิปไตยให้ได้ผล ได้แก่ 1) ความศรัทธาเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย 2) การเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน และ 3) การเคารพความเสมอภาค

**4.1 ความศรัทธาเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย** คือ ข้าราชการทุกคนต้องมีความศรัทธาเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตามระบอบประชาธิปไตยก็จะเป็นระบบการเมืองที่ต้องจรรโลงไว้ เนื่องจากเป็นระบอบที่ปฏิบัติกันได้ผลและก่อความเสียหายน้อยที่สุด เป็นระบอบที่มีการประชุมต่อรองหาข้อยุติ เคารพหลักการแห่งสิทธิเสรีภาพ ทุกคนต้องเสมอภาคกันภายใต้กติกาเดียวกัน ถ้ามีปัญหาหรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็ต้องใช้วิถีทางประชาธิปไตยในการตัดสิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Paramut Wanbowon (2016: 267) ที่กล่าวว่า การปกครองระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริงจำเป็นที่จะต้องฝึกสอนการเมืองการปกครองให้กับประชาชนให้ประชาชนมีความรู้ในเรื่อง 1) การเคารพกติกา หมายถึง การยอมรับว่าทุกคนมีความเสมอภาคภายใต้กติกาเดียวกัน 2) การเคารพสิทธิของผู้อื่น หมายถึง การไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพผู้อื่น 3) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและพึ่งตนเอง หมายถึง รับผิดชอบตนเองและพึ่งพาตนเองได้ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลอำนาจหรือระบบอุปถัมภ์ของผู้ใด

**4.2 การเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน** คือ อำนาจหรือผลประโยชน์ที่ได้รับการคุ้มครองและรับรองตามกฎหมาย เช่น สิทธิในชีวิตและร่างกาย สิทธิในเคหะสถาน สิทธิในครอบครัว สิทธิในการประกอบอาชีพ สิทธิในชื่อเสียงและเกียรติยศ สิทธิเกี่ยวกับทรัพย์สิน ส่วนเสรีภาพหมายถึง ความเป็นอิสระของบุคคลที่จะกระทำการต่างๆ ได้ตามความต้องการของตน โดยไม่ละเมิดต่อผู้อื่นและไม่ผิดกฎหมาย มีเสรีภาพในการเคลื่อนไหวเสรีภาพในการเลือกอาชีพการงาน การนับถือศาสนา เคหะสถาน การศึกษาอบรม การเดินทาง การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา การรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหกรณ์ พรรคการเมือง การชุมนุมโดยสงบ โดยปราศจากอาวุธ การส่งข่าวโดยทางไปรษณีย์หรือทางอื่นที่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Pornamrin Promgird (2014: 76) ที่กล่าวว่า ประชาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองที่บูชาสิทธิเสรีภาพของมนุษย์ แต่การอ้างถึงสิทธิเสรีภาพก็ต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายการใช้สิทธิเสรีภาพเกินขอบเขตจนละเมิดหรือก้าวล่วงสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นหรือทำให้เกิดความไม่สงบขึ้นในสังคมจะกระทำไม่ได้ ถือว่าการใช้สิทธิเสรีภาพที่มีขอบการรู้จักใช้สิทธิเสรีภาพของตนเองการรู้จักเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นจึงเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งที่เอื้อต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย

**4.3 การเคารพความเสมอภาค** คือ ข้าราชการทุกคนควรมีอุดมการณ์ประชาธิปไตยในเรื่องความเสมอภาคของบุคคล โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในชนชั้นใด เพศใด มีฐานะทางเศรษฐกิจหรือฐานะทางสังคมอย่างไร ต่างก็มีความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคในที่นี้ ได้แก่ 1) ความเสมอภาคทางกฎหมาย จะออกกฎหมายบังคับหรือคุ้มครองกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดมิได้ ต้องใช้บังคับกับทุกคน 2) ความเสมอภาคทางการเมือง ประชาชนมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างเท่าเทียมกันมีความเสมอภาคในการออกเสียงเลือกตั้ง สามารถสมัครรับเลือกตั้ง ตั้งพรรคการเมืองรวมถึงการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองได้อย่างเสรีภายใต้กรอบของรัฐธรรมนูญ 3) ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ ประชาชนสามารถเป็นเจ้าของทรัพย์สินถือกรรมสิทธิ์ในประโยชน์ที่เกิดจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ตนได้ดำเนินไปมีสิทธิได้รับประโยชน์จากทรัพยากรของชาติอย่างเท่าเทียมกัน 4) ความเสมอภาคทางสังคมทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันไม่ควรให้ความแตกต่างทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นเครื่องกำหนดให้บุคคลหนึ่งเหนือกว่าอีกบุคคลหนึ่ง และ 5) ความเสมอภาคในด้านโอกาส ความเท่าเทียมกันที่จะได้มีโอกาสที่สำคัญในการประกอบอาชีพ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ การสร้างฐานะทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงการมีความรับผิดชอบและพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ PhraKan Kantadhammo (2015: 48) ที่กล่าวว่า สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกันแห่งความเป็นมนุษย์มาพร้อมกับสิทธิมนุษยชนที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบพันธะผูกพันบางอย่างระหว่างรัฐกับปัจเจกบุคคล สำหรับสังคมไทยพบว่า แนวคิดเรื่องความเป็นพลเมืองดีในระบอบการปกครองโบราณของไทย จะไม่ปรากฏภาพเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคทางกฎหมาย แต่จะเป็นความสัมพันธ์แบบจารีตดั้งเดิมทางอำนาจในระบบไพร่ที่จำแนกระดับสูงต่ำแบบเจ้าขุนมูลนายหรือผู้ใหญ่ผู้น้อย ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีพันธะต่อกัน ในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคของพลเมืองไทยก็ยังคงถูกจำกัดไว้เท่าที่ผู้มีอำนาจของประเทศจะอนุญาตให้มีโดยใช้คำว่าความเสมอภาคบังหน้า

**5. ทศพิธราชธรรม** ข้าราชการทุกคนสามารถนำทศพิธราชธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐได้ดังนี้

**5.1 ทาน** หมายถึง การให้ประชาชน ข้าราชการต้องให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน



5.2 **ศีล** หมายถึง การประพฤติสุจริต ข้าราชการต้องสำรวมกาย วาจา ประพฤติตนให้เป็นคนสุจริต เป็นที่เคารพนับถือของประชาชน

5.3 **ปรีจจาคะ** หมายถึง การเสียสละ ข้าราชการต้องเสียสละความสุขสำราญเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

5.4 **อาชชวะ** หมายถึง ความซื่อสัตย์ ข้าราชการควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่คดโกงประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ต้องจริงใจกับประชาชน

5.5 **มัททวะ** หมายถึง ความอ่อนโยน ข้าราชการต้องมีกิริยามารยาทสุภาพ อ่อนโยนกับประชาชนทุกคน ไม่พูดจาหยาบคายหรือพูดจาถากถางเป็นเชิงดูหมิ่นดูแคลนประชาชน

5.6 **ตบะ** หมายถึง ความเพียรเพากิเลส ข้าราชการต้องระงับยับยั้งใจให้ห่างไกลจากอามิสสินจ้างอันเป็นช่องทางที่จะนำไปสู่การทุจริตหรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

5.7 **อักโธระ** หมายถึง ความไม่โกรธ ข้าราชการต้องไม่เกรี้ยวกราด มีเมตตาประจําใจไว้ระงับความขุ่นเคือง ต้องกระทำการด้วยความสุ่มรอบคอบ ไม่ตัดสินความด้วยอำนาจความโกรธ

5.8 **อวิหิงสา** หมายถึง การไม่เบียดเบียน ข้าราชการไม่ควรหลงระเริงอำนาจต้องไม่บีบบังคับหรือลงโทษประชาชนด้วยความอาฆาตเกลียดชัง

5.9 **ขันติ** หมายถึง การอดทนต่อความลำบาก ข้าราชการทำงานลำบากกายลำบากใจเพียงไร ต้องอดทนทำงานในหน้าที่ให้สำเร็จเพื่อความผาสุกของประชาชนทุกคน

5.10 **อวิโรธนะ** หมายถึง การประพฤติไม่คลาดจากธรรม ข้าราชการควรทำการใดๆ ด้วยความชอบธรรม ต้องหนักแน่นในธรรม ไม่เอนเอียงหวั่นไหวต้องลาภสักการะทั้งปวง

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ
- 2) การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
- 3) การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินด้วยคุณธรรมจริยธรรม

### 6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) เร่งรัดปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายเพื่อให้ครอบคลุมการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ โดยถือเป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเร่งรัดให้มีการลงโทษต่อผู้กระทำการทุจริตประพฤติมิชอบทั้งด้านวินัยและคดีความ

2) เร่งสร้างโอกาส อาชีพและมีรายได้ที่มั่นคงแก่ประชากรวัยแรงงาน รวมทั้งสตรีผู้ด้อยโอกาส แรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

3) กำหนดให้มีการสัมมนาข้าราชการประจำปี เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารราชการ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไก การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ

### 6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรจะมีการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐแบบประชาธิปไตย
- 2) ควรจะมีการศึกษาเรื่อง รูปแบบรัฐประศาสนศาสตร์เชิงพุทธบูรณาการ
- 3) ควรจะมีการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

## References

- Achara Sravasee. (2016). developing a competency model for educational administrators. *journal of mcu peace studies*, 4 (2), 226.
- Chaiwut Warapin. (2014). attributes of the modern leadership with professional management competencies of municipal clerks in the central region. *journal of the association of researchers*, 19 (1), 91.
- Jagraval Sukmaitree. (2016). organizational culture based on sangkahavattu 4. *journal of mcu social science review*, 5 (2), 147-148.
- Jakrapan Chooklin. (2015). relationship between leadership and power expertise of school administrators under the krabi primary educational service area office. *stou education journal*, 8 (1), 105.
- Nattawut Kaewbangpood. (2011). the relationship between transformational leadership and organizational culture: a case study of the phuket town municipality. *academic services journal*, 22 (1), 95.
- Paramut Wanbowon. (2016). creating political culture with citizen for democratic regime. *journal of mcu social science review*, 5 (3), 267.
- Phra Kan Kantadhammo. (Saengrung). (2015). the development of good citizenship in buddhist perspectives. *liberal arts review*, 11 (21), 48.
- Pornamrin Promgird. (2014). political culture and democracy development in north-east rural community area: a case study of people in khambong and sa-ard village, ampure nampong, khon kaen province. *humanities & social sciences journal*, 31 (3), 76.
- Somjai Nhoorit. (2014). performance of service in tambon health promoting hospital, the study of phattalung provincial region 11. *medical journal*, 8 (2), 477.
- Thasanee Chuadung. (2009). a study of effective leadership components of head nurses, government university hospitals. *thai journal of nursing council*, 24 (4), 51.
- Udom Ratamarit. (2003). *political and bureaucratic corruption and its solution*. bangkok: the secretariat of the house of representatives.

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน  
ADMINISTRATION STRATEGIES IN BUDDHIST UNIVERSITY FOR ASEAN  
COMMUNITY

พระเมธาวิไนยรส (สุเทพ พุทธจรรยา)\* พิณสุดา สิริธรรงศรี\*\* กล้า ทองขาว\*\*\*

Phramedhavinaiyaros (Suthep Buddhachanya), Pinsuda Siridhrungsri, Kla Thxngkhaw

### บทคัดย่อ

บทความนี้วัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์ และ 2) เพื่อเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามโดยศึกษาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 357 คน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์เนื้อหา

### ผลการวิจัย พบว่า

สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่า ด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานงบประมาณ และด้านโครงสร้างการบริหาร ส่วนด้านบุคลากร อยู่ในระดับน้อย จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบันยังไม่รองรับประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ปัญหาเกิดจากโครงสร้างการบริหารยังเป็นแบบเดิมไม่ทันสมัย ผู้บริหารไม่ได้พิจารณาบุคลากรตามความรู้ความสามารถ งบประมาณมีจำนวนจำกัดและการจัดสรรงบประมาณไม่กระจายทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน ดังนั้น สิ่งที่บุคลากรมีความต้องการจึงได้แก่การปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้มีความยืดหยุ่นไม่ซ้ำซ้อน เน้นการบริหาร

---

\* Doctor of Ph.D. Program in Educational Management, College of Education, Dhurakij Pundit University.

\*\* Dhurakij Pundit University

\*\*\* Dhurakij Pundit University

ทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการมุ่งเน้นกลยุทธ์การบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสอดคล้องกับประชาคมอาเซียน

ส่วนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน มีดังนี้ (1) ผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้เป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนาโดยจัดการศึกษาศาสตร์ต่าง ๆ ให้บูรณาการด้วยหลักพระพุทธศาสนาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมสูง มีความรู้ และทักษะวิชาชีพในสาขาตามมาตรฐานสากลที่สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (2) สร้างสรรค์นวัตกรรมงานวิจัยประยุกต์ด้วยหลักธรรมโดยเน้นนวัตกรรมงานวิจัยและองค์ความรู้ทางพุทธศาสนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) บริการวิชาการทางด้านพุทธศาสนาโดยเป็นแหล่งบริการส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านพุทธศาสนาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับ (4) พัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นแหล่งการเรียนรู้และเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ การเผยแพร่และการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล และ (5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยเป็นองค์กรสมัยใหม่ที่มีคุณภาพมาตรฐาน และมีรูปแบบที่เป็นสากลรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

**คำสำคัญ :** ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ, มหาวิทยาลัยสงฆ์, ประชาคมอาเซียน

### ABSTRACT

The objectives of this research were to study the current situations, problems, and requirements of administration in Buddhist universities and to provide strategic suggestions of administration in Buddhist universities to support ASEAN community. The data were collected from 357 personnel of Mahamakut Buddhist university and Mahachulalongkornrajavidyalaya university through questionnaires and from experts through structured in-depth interview. The data were analyzed by percentage, standard deviation, and content analysis.

Results of the study found that:

The current situation of administration to support ASEAN community of Buddhist universities was at the moderate level overall. For each aspect, academic administration was at the high level, general administration, budget administration, and administration structure were at the moderate levels, and human resource administration was at the low level. These indicated that the administration in Buddhist universities did not truly support ASEAN community. The problems might come from traditional administration structure; qualified personnel had no chance to work with their full capability, and the limited budget and budget was mainly spent in the headquarters. The requirements of personnel were to adjust and improve administration structure, flexible rules and regulations of the universities, human resource-oriented administration and administration process system development with the aim at modern state administration under the good governance and in conform to ASEAN community.

In terms of administration strategy in Buddhist universities to support ASEAN community are as follows; (1) graduate production and development for excellence based on Buddhism with providing of variety courses as integration with Buddhism for production of graduate in high moral, knowledge and professional skill in all departments according to universal standard for competition either at national or international level, (2) to create the innovation with Dhamma applied researches which are emphasized on research in innovation and Buddhist knowledge body

which can be applied for social development and solving of community problems as sufficiently, (3) providing of Buddhism's academic based on providing to promote Buddhist learning for responding on the need of local or community and acceptance, (4) development Buddhist universities as learning sources and learning center throughout dissemination and reservation of arts and cultures, local wisdom which are concerned to sustainable development in universal field, (5) development for management and administration system in Buddhist universities such as high competency for modern organization as standardization and to be an universal form that can be supported with any changing in national and international level.

**keywords:** administration strategies, Buddhist university, ASEAN community.



## 1. บทนำ

สภาวะการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันอย่างสูงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อสามารถอยู่ร่วมในประชาคมโลกได้โดยเฉพาะภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อย่างเต็มตัว ทั้งนี้ จะพบว่าจำนวนประชากรของไทยอัตราคงที่ 65 ล้านคนมาเกือบสองทศวรรษแล้วเพราะมีผู้สูงอายุมากขึ้นและมีอัตราการเกิดของเด็ก Anon Sakworawit, 2016:9)

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ภาครัฐจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่เหมาะสมโดยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางโครงสร้างของระบบต่าง ๆ ภายในประเทศเพื่อให้มีศักยภาพแข่งขันได้ในกระแสของโลกาภิวัตน์และสร้างฐานความรู้ให้เป็นภูมิคุ้มกันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรู้เท่าทัน (Office of the National Economic and Social Development Board, 22016:2)

มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังคมไทยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นแหล่งที่รวมและผลิตกำลังคนที่มีความสามารถในระดับสูงทุกสาขาซึ่งกำลังสติปัญญาของคนเหล่านี้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศเพราะหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยคือการสร้างความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อก่อให้เกิดความมั่งคั่งทางปัญญาและคุณภาพแก่บุคคลและสังคมอย่างยั่งยืน (Office of the National Education Commission, 2014:4) ทั้งนี้ เพราะมหาวิทยาลัยนอกจากจะถูกใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศแล้วยังเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคนและความรู้

ดังนั้น มหาวิทยาลัยไทยจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นและที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Wijit Sreesa-Ant,2008:3) นอกจากนี้ยังจะต้องเร่งปรับปรุงพัฒนาคุณภาพทางวิชาการให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากลให้เร็วที่สุด มิฉะนั้นจะส่งผลเสียหายต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาวมากกว่าที่เห็นในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะวามหาวิทยาลัยจะผลิตคุณภาพของคนไม่เท่าทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการของโลก และไม่สอดคล้องกับการเคลื่อนตัวของสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจที่มีการแปรผันอย่างรวดเร็วกว่ายุคใด ๆ (Kreangsak Jaremwongsak,2008) การปรับปรุงและพัฒนาจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารโดยนำหลักการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยในกระแสความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันนี้ นอกจากมหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสำคัญในการใช้เทคนิคและแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ที่เน้นการจัดระบบภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารความเสี่ยง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ การพัฒนายุทธศาสตร์ การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยถือเป็นกลยุทธ์การบริหารจัดการที่ไม่อาจมองข้าม และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องรู้จักการประยุกต์ศาสตร์ทางการบริหารรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย มีการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารให้เหมาะสมกับยุคสมัยและสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนไป จึงจะสามารถบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยในประเทศไทยทุกแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ต้องมีการศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการของแต่ละมหาวิทยาลัยเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสทางด้านโลกาภิวัตน์ได้อย่างทันท่วงที (Somjet Phusree,2009:24)

มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่งคือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยก็เช่นกัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาหาแนวทางและยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นอกจากนี้ การที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้นำในการก่อตั้งสมาคมอาเซียน การสร้างประชาคมอาเซียนให้เข้มแข็ง ภายใต้ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ เอกลักษณ์ และประชาคมเดียว เพื่อความเจริญมั่นคงของประชากร ทรัพยากร และเศรษฐกิจของประชาคมอาเซียน จะต้องยึดหลักสำคัญ คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงของอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมของอาเซียน การศึกษานั้นจัดอยู่ในประชาคมสังคมและวัฒนธรรมซึ่งมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้ประชาคมด้านอื่น ๆ มีความเข้มแข็ง (Khantip Chinnasetawong,2013) จึงมีการสร้างเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (ASEAN University Network; AUN) ซึ่งเป็นความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษาระหว่างประเทศสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน

เหตุดังกล่าวนี้จึงทำให้เห็นได้ว่า การมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนเพื่อธำรงรักษาปรัชญาของมหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง และหากมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งประเทศไทยทั้งสองแห่งได้มีการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการดังกล่าวก็จะยิ่งเป็นการเอื้อต่อการทำให้เกิดกิจการ พันธกิจ และปรัชญาของมหาวิทยาลัยสงฆ์บรรลุเป้าหมายได้ตามปรัชญาอย่างแท้จริง จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน โดยผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการ

นำไปกำหนดเป็นนโยบาย และทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

2.2 เพื่อเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### ขั้นตอนที่ 1

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร การสำรวจข้อมูล การสัมภาษณ์ โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 2

พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เป็นการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และจากข้อมูลแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT analysis

2. การสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากวิเคราะห์เทคนิควิธี SWOT Analysis มาสังเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของ TOWS Matrix เพื่อสร้างประเด็นยุทธศาสตร์ที่สามารถตอบสนองต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

3. ร่างยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามกรอบเนื้อหา คือ (1) พันธกิจ (2) วิสัยทัศน์ (3) ประเด็นยุทธศาสตร์ (4) เป้าประสงค์ (5) ตัวชี้วัด (6) เป้าหมาย และ (7) กลยุทธ์ สำหรับเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิร่างยุทธศาสตร์ พิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 2 แห่ง และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 8 คน

ดังนี้ (1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการระดับอุดมศึกษา และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (2) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางการบริหารจัดการและทางการศึกษา (3) เป็นผู้มีความประสงค์ ผลงานทางวิชาการ ข้อคิดข้อเขียนถึงปัญหาและแนวโน้มของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ทางการอุดมศึกษาเป็นที่ยอมรับ และ (4) เป็นนักวิชาการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

4. ศึกษาความเป็นไปได้ ผู้วิจัยศึกษาความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์ โดยการสัมภาษณ์รับฟังความเห็น/การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน พร้อมแบบประเมินผลยุทธศาสตร์ที่สร้างขึ้นตามกรอบการวิจัย เพื่อขอความคิดเห็นในการประเมินและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน รวมถึงแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงยุทธศาสตร์ที่ร่างขึ้นต่อไป

5. การปรับปรุงข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยปรับปรุงยุทธศาสตร์ตามความเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์รับฟังความเห็น/การสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน

### ขั้นตอนที่ 3

การจัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการสังเคราะห์และสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ จากนั้นปรับปรุงและจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

## 4. ผลการวิจัย

1) สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่า ด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านงานบริหารทั่วไป ด้านงานงบประมาณ และด้านโครงการสร้างบริหาร ส่วนด้านบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

ปัญหาการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน พบว่า (1) โครงสร้างของการบริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์ยังเป็นรูปแบบเดิมไม่ทันสมัย และไม่สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง (2) ผู้บริหารไม่ได้พิจารณาบุคลากรตามความรู้ความสามารถ ทำให้บุคลากรทำงานเฉื่อยชา ไม่มีระบบในการทำงาน (3) อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ประจำหลักสูตรของแต่ละหลักสูตร มีวุฒิการศึกษาไม่สอดคล้องถูกต้องตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (4) งบประมาณมีจำนวนจำกัดและการจัดสรรงบประมาณกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลางทำให้

การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน และ (5) เป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยไม่ชัดเจน เนื่องจากไม่มีแผนพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน

ส่วนความต้องการในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน พบว่า (1) ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบโครงสร้างของการบริหารงานรวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้มีความยืดหยุ่น ไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นสากล (2) ต้องการให้มีการปรับทัศนคติและวิธีการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว (3) ต้องการให้ผู้บริหารมีนโยบายรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาตรงกับหลักสูตรและเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเข้ามาเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร (4) ต้องการให้มีการกระจายงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการของวิทยาเขตหรือของแต่ละหน่วยงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงบประมาณเป็นหลัก และ (5) ต้องการให้จัดระบบการทำงานเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วมโดยให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเสนอแนวทางปฏิบัติงาน

2) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอก พบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหาการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สามารถจะสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้ (1) ระบบโครงสร้างการบริหารมีลักษณะที่ซ้ำซ้อนกันไม่มีการปรับเปลี่ยนแนวทาง การบริหารให้ เป็นไปตามรูปแบบสากลทั่วไป และไม่ได้ปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแนวทางของประชาคมอาเซียน และสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (2) บุคลากร ยังขาดทักษะในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกรอบภารกิจหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงบุคลากรเก่าที่ไม่ยอมรับการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (3) หลักสูตร ไม่มีความหลากหลาย ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานขาดการศึกษาวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนา ตำราที่ใช้ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (4) งบประมาณมีจำนวนจำกัดและการจัดสรรงบประมาณกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลางทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผน วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ รวมทั้งยังขาดการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่อหน่วยคุณภาพ และไม่มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับจุดเน้นของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และ (5) ระบบบริหารขาดความคล่องตัวที่จะพัฒนาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการสมัยใหม่และตอบสนองต่อความจำเป็น

ส่วนแนวทางในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สามารถสรุปได้ ดังนี้ (1) ควรปรับปรุงระบบโครงสร้างการบริหารงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ ให้มีความยืดหยุ่นไม่ซ้ำซ้อน (2) จะต้องเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและความกระตือรือร้นให้บุคลากร (3) จะต้องสร้างความเชื่อมโยง

(Connectivity) ทางด้านการศึกษากับสังคมอาเซียนเนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขล้นั้นจะมีอัตลักษณ์ในแง่ของการเป็นมหาวิทยาลัยด้านพระพุทธศาสนา และจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาในประชาคมอาเซียน (4) จัดทำแผนการพึ่งตนเองอย่างพอเพียง และแผนการใช้งบประมาณที่สอดคล้องชัดเจนกับสถานการณ์ มีการทำแผนการใช้งบประมาณให้ชัดเจน ถูกต้อง และ (5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการ มุ่งเน้นกลยุทธ์การบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ และมุ่งเน้นการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

### 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขล้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

1) ผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้เป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา โดยจัดการศึกษาศาสตร์ต่าง ๆ ให้บูรณาการด้วยหลักพระพุทธศาสนาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรมสูง มีความรู้ มีทักษะวิชาชีพในสาขาตามมาตรฐานสากลที่สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

2) สร้างสรรค์นวัตกรรมงานวิจัยประยุกต์ด้วยหลักธรรม โดยเน้นนวัตกรรมงานวิจัย และองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) บริการวิชาการทางด้านพระพุทธศาสนา โดยเป็นแหล่งบริการส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านพระพุทธศาสนาเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและเป็นที่ยอมรับได้ของชุมชน

4) พัฒนามหาวิทยาลัยสงขล้นเป็นแหล่งการเรียนรู้ และเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ การเผยแพร่และการอนุรักษ์ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เชื่อมโยงองค์ความรู้สู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล

5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขล้นให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยเป็นองค์กรสมัยใหม่ที่มีคุณภาพมาตรฐาน และมีรูปแบบที่เป็นสากล สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

## 5. อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงขล้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สามารถนำมาอภิปรายผลในแต่ละยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** เสริมสร้างสมรรถนะและเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิตตามแนวพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายเพื่อจัดการศึกษาศาสตร์ต่าง ๆ โดยบูรณาการด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม มีความรู้ และมีทักษะวิชาชีพตามมาตรฐานสากลที่



สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ สิ่งที่จะต้องคำนึงถึง คือ หลักการของประชาคมอาเซียน เนื่องจากการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสงฆ์จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคมอาเซียนและสังคมโลก

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** สร้างสรรค์นวัตกรรมงานวิจัยและองค์ความรู้ทางพุทธศาสตร์เพื่อเป็นศูนย์กลางการศึกษาพุทธศาสนาแห่งอาเซียน (Buddhism Education Hub)

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมประยุกต์ด้วยหลักธรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาสังคมแห่งอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำเสนอยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้เพื่อการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียนและเพื่อยกระดับความสามารถให้แข่งขันกับนานาชาติได้

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** บริการวิชาการทางด้านพุทธศาสนาแก่ประชาคมสังคมอาเซียนเพื่อแก้ไขปัญหาและความท้าทายในภูมิภาค

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายเพื่อเป็นแหล่งบริการส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านพุทธศาสนาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาสังคมอาเซียน และมีเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ทั้งนี้ เพราะมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งต้องสร้างเครือข่าย โดยมุ่งพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ทางด้านพุทธศาสนาอย่างกว้างขวางทั้งในระดับชาติ และพัฒนาบทบาทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในการเป็นศูนย์แห่งความรู้ทางพุทธศาสนา (Buddhism Knowledge center) ของอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** บูรณาการแหล่งการเรียนรู้ด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่หลากหลายของอาเซียนให้มั่นคงและยั่งยืนภายใต้ยุทธศาสตร์เอกลักษณ์เดียวกัน

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นการเผยแพร่และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยมีการแลกเปลี่ยนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นกับภูมิภาคต่าง ๆ และระหว่างประเทศ อนึ่ง “อัตลักษณ์” หรือเอกลักษณ์ เป็นลักษณะเฉพาะที่เด่นของคนกลุ่มหนึ่งหรือชาติหนึ่ง อัตลักษณ์ของอาเซียน คือ ลักษณะที่เด่นหรือเฉพาะร่วมกันของประเทศสมาชิกอาเซียน ประเทศแต่ละประเทศที่เป็นสมาชิกอาเซียนต่างก็มีอัตลักษณ์หรือเอกลักษณ์ของตน ได้แก่ “จิตวิญญาณของอาเซียน คือ การเอื้ออาทรและแบ่งปัน” การสร้างอัตลักษณ์ของอาเซียน จะต้องอาศัยความร่วมมือของประเทศสมาชิกอาเซียน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** พัฒนาระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เป็นระบบสากลมีมาตรฐานในการรองรับกับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายเพื่อการเป็นองค์กรสมัยใหม่ที่มีคุณภาพมาตรฐาน และมีรูปแบบที่เป็นสากลสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและ



นานาชาติ มหาวิทยาลัยสองแห่งจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยให้บูรณาการเข้ากับระบบสากลมีมาตรฐานในการรองรับกับประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการบนฐานอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องด้วยความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การเรียนแบบ e-education หรือ e-learning เป็นที่นิยมมากขึ้น โดยในอนาคต ดังนั้น การบริหารงานของมหาลัยสองแห่งในอนาคตจะต้องมีความเป็นอิสระ ปรับเปลี่ยน ได้รวดเร็ว คล่องตัวตามการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี และที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรให้มีคุณภาพ

## 6. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่นำเสนอจากผลการวิจัยเพื่อการประยุกต์ใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของมหาวิทยาลัยสองแห่งสู่ประชาคมอาเซียนและควรส่งเสริมให้ใช้โอกาสนี้ยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้ทัดเทียมนานาชาติ
- 2) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรกำหนดบทบาทการผลิตนักศึกษาให้มหาวิทยาลัยสองแห่งมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่เป็นเลิศตามแนวพุทธศาสนาและกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสองแห่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์อาเซียนระดับอุดมศึกษา นโยบายการพัฒนาประเทศด้านการแลกเปลี่ยนบุคลากรหรือนักศึกษาต่างชาติ และนโยบายความร่วมมือด้านการศึกษาและวิจัยกับมหาวิทยาลัยในอาเซียน

### 6.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

- 1) การนำยุทธศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ควรแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย กล่าวคือ การสื่อสารถ่ายทอด และแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ จะต้องกำหนดเป้าประสงค์และกลยุทธ์ทั้งในระดับผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงระดับบุคคลที่สามารถปฏิบัติได้จริง และมีความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างกัน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างมิติประสิทธิผล มิติคุณภาพ มิติประสิทธิภาพ และมิติการพัฒนาองค์กรด้วย ซึ่งหน่วยงานอาจใช้ Balanced Scorecard และแผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ในการวางแผนและสื่อสารกลยุทธ์ได้

2) การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลจะต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการให้เป็นแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และมุ่งเน้นพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารควรมีนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยควรจะมีงบประมาณสนับสนุนบุคลากรทุกคนได้เข้าศึกษาต่อ หรือเข้าอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรมีนโยบายพัฒนา บุคลากรสายผู้บริหารให้มีความพร้อมทั้งด้านวิชาการและประสบการณ์เพื่อจะได้เตรียมตัวเข้ามาทำงานเป็นผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพในอนาคต

### 6.3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาที่ยั่งยืนของอาเซียน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อจะได้ทราบว่า ในการพัฒนาประชาสังคมอาเซียนนั้นควรมียุทธศาสตร์ที่สำคัญอย่างไรบ้าง

2) จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในปัจจุบันอยู่ในภาวะที่มีการแข่งขันสูงทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ คุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ศักยภาพในการแข่งขัน ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาปัจจัยที่แสดงถึงคุณภาพมาตรฐานและศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทยในการแข่งขันกับประเทศสมาชิกอาเซียน

## References

- Anon Sakworawit, (2016). *How Thai University Would be Survived?* Bangkok: Applied Statistics Department of NIDA Institute.
- Black, J.S. and L. W. Porte. (2000). *Management: Meeting New Challenges*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Certo, Samuel C. (2001). *Modern Management*. (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Daft, Richard L. (1992). *Nization Theory and Design*. (4th edition). Singapore: West Orga.
- Drucker, Peter F. (1975). *Management Challenges for the 21<sup>st</sup> Century*. New York: Harper Business.
- Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons Ltd.
- Higher Educational Committee. (2008). *Higher Education Planning Frameworks for 15 Years Vol. 2. (2008-2012)*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Khantip Chinnasettawong. (2013). *The Strategy for Running Basic Education to ASEAN Community*. Bangkok: Silpakorn University Press.
- Kreangsak Jarernwongsak. (2008) *Junction University: Lighting of Vision for Thai Higher Education in Future*. Bangkok: Success media.
- Lewin, K. (1985). *Model for Organization Change*. Frontier in Group Dynamics. New York: Harper & Row.
- Simon, Herbert A. (1996). *Administrative Behavior*. New York: MacMillan.
- Wheelen, Thomas L. and Hunger, David. (2004). *Strategic Management and Business Policy*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Wijit Sreesa-Ant. (2009). *University Under Government Control*. Nakhon Si Thammarat: Walailak University.

## การจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน

### COMMUNITY LEADERS' CULTURAL MANAGEMENT IN ACTIVITY ENHANCEMENT FOR SOCIAL SECURITY AND SUSTAINABILITY

โฆสิต แพงสร้อย\*

Kosit Pangsoi

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาความเป็นมาและสภาพปัญหาของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมด้านสังคมและวัฒนธรรม 2. ศึกษาการจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรม เพื่อความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 40 คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์แบบปากต่อปาก ตัวต่อตัวและเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ที่มีส่วนร่วม เช่น ผู้นำชุมชนภาครัฐและภาคชุมชน วัฒนธรรมอำเภอศรีนครินทร์ สาธารณสุขตำบล ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่มสตรีแม่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ประชาชนชาวบ้าน และเจ้าอาวาสวัด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนา

#### ผลการวิจัยพบว่า

หมู่บ้านทั้ง 2 แห่ง มีความเป็นมาของประวัติศาสตร์ชุมชนที่แตกต่างกันไปตามบริบทพื้นที่ ความคล้ายคลึงกันอยู่ที่รูปแบบ ความเชื่อ ประเพณี พิธีกรรมตามฮีตสิบสองครองสิบสี่ โดยเฉพาะกิจกรรมสำคัญระดับจังหวัดและอำเภอ ผู้นำชุมชนและประชาชนร่วมเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ บุญคุณลานสู่ขวัญข้าว ประเพณีบุญเผวส บุญบั้งไฟ พิธีแห่ประสาทมิ่ง ในเทศกาลออกพรรษา และกิจกรรมผู้สูงอายุ เป็นต้น สภาพปัญหาในการส่งเสริมกิจกรรม ด้านสังคมและวัฒนธรรม จะเป็นกระบวนการขั้นตอนการขับเคลื่อนงาน ได้แก่ การวางแผน การจัดโครงสร้างการทำงาน การจัดคนทำงาน และการควบคุมติดตามผล โดยปัจจัยที่เป็นอุปสรรคจะเกี่ยวข้องกับบุคลากร ค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์ และวิธีดำเนินงานตามลำดับการจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคม (ชุมชนเข้มแข็ง) ที่ยั่งยืน จำเป็นจะต้องถอดบทเรียนจากสภาพ

---

\* Lecturer of The Faculty of Culture Mahasarakkm University.

ปัญหาที่พบในขั้นตอนการวางแผน การจัดโครงสร้างการทำงาน การจัดคนเข้าทำงาน และการควบคุมติดตามผล เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เป็นจุดแข็งในการส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นวงจรทำงานที่มีคุณภาพ ทำให้คนในชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้มีจิตสาธารณะ พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมหมู่บ้านอย่างพร้อมเพียง สม่่าเสมอ มีสุขภาพะที่ดี และประกอบอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง สามารถพึ่งตนเองได้

**คำสำคัญ :** การจัดการ, วัฒนธรรม, ผู้นำชุมชน, ความมั่นคง, สังคม, ยั่งยืน

### ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the history and problems of the community leaders in promoting social and cultural activities, 2) to study of management of community leaders in cultural activities to secure a sustainable society. The study using qualitative research. Data were collected by in-depth interviewing of 40 key informants choose a specific panel of experts with a structured interview. in an interview viral data collected from an individual and a group discussion with those involved; community leaders, government and the community, cultural district health, teacher development district, headman, president housewife, group leader bosch, the village health volunteers (vhv.) scholars, and abbot data were analyzed using descriptive.

#### **The finding of this research were as follows:**

The 2 villages have a history of community vary according to context area, the similarity in style, a strong tradition ritual dominate heat 12 klong 14. especially the provincial and district level, community leaders and residents joined the majority, boon koon lan to kwaykgaw.

The tradition of merit, rocket, bee nerve parade in the lenten festival and old fighter activity, problems in promoting activities. It is a process-driven process, social and cultural aspects. It includes planning, structuring work, organization of workers and follow-up. The barriers are related to personnel. material cost, and how does the cultural leader's cultural management work? to promote social security activities. sustainable community (sustainable community) it will be necessary to remove lessons from the problems encountered in the planning phase. structuring work, organizing people into work and follow-up. to improve and develop as a strength in promoting consistent activities. it is a quality work circuit. most people in the community are public. ready to join the village activities with just regular. have good health and pursue a career in the sufficiency economy. self-reliant.

**Keywords:** management, culture, community leaders, security, society, sustainability

## 1. บทนำ

วิถีชีวิตของสังคมไทยนับถืออาวุโสในอดีตส่วนใหญ่มักจะยึดมั่นตามบรรพบุรุษ พ่อแม่ และญาติผู้ใหญ่ถือปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นช่วงอายุคน มีความเป็นอยู่เรียบง่ายตามวิถีชาวบ้าน ส่วนสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงมากตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลามีการติดต่อค้าขาย มีความสัมพันธ์ทางการทูตและวัฒนธรรมกับต่างประเทศ ทั้งประเทศทางตะวันตกและประเทศทางตะวันออกจนกระทั่งประเทศไทยได้มีการพัฒนาความเจริญรุ่งเรืองกว่าเดิมมากโดยเฉพาะความเจริญ ทางด้านวัตถุ เช่น อาคาร สถานที่ สิ่งก่อสร้างที่เป็นถาวรวัตถุใหญ่โตสวยงามส่วนความเจริญ ทางด้านจิตใจ บางทีดูเหมือนจะลดลง ด้วยเหตุนี้ค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมไทยเปลี่ยนแปลง ไปตามสภาพของสังคมด้วยเพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของสังคมไทย พฤติกรรม แนวคิด ค่านิยมของสังคมไทย (Phuang Phakprasoetsin, 1999 : 43-44) คือ

- 1) ยึดมั่นในพระพุทธศาสนา คนส่วนใหญ่ในอดีตจะนับถือยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น การทำบุญให้ทาน การบวช เป็นต้น เมื่อทำแล้วเกิดความสุขใจมีความสุข จากการที่ได้ทำบุญไปแล้ว และยังเป็นการสืบทอด พระพุทธศาสนาให้ยืนยาวต่อไปอีก ทำให้คนเป็นคนดี มีจิตใจอ่อนโยน มีเมตตากรุณาต่อผู้ด้อยโอกาส ส่วนในปัจจุบันก็เช่นเดียวกับในอดีต มีการศึกษาพระธรรมวินัยอย่างลึกซึ้งมากขึ้น มีทั้งศึกษาหลักธรรมและฝึกปฏิบัติ
- 2) เคารพผู้อาวุโส อาจ หมายถึง ผู้มีอายุมากทั่วไป หรือ ปู่ย่า ตายาย ครู ผู้สูงด้วยคุณวุฒิและวัยวุฒิ เชื่อว่าผู้อาวุโสย่อมมีความคิดที่ดีกว่า ความสามารถเหนือกว่า และย่อมทำถูกกว่า โอกาสที่จะทำผิดพลาดนั้นน้อยมากเพราะเป็นผู้มีประสบการณ์มามาก
- 3) ยึดมั่นในวัฒนธรรมและจารีตประเพณี เพราะในสังคมต่างยอมรับกฎเกณฑ์ที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาว่าเป็นสิ่งดีงาม และต้องรักษาแบบแผนไว้สืบทอดไป ครอบครัวใดที่ไม่ปฏิบัติตามย่อมจะถูกตำหนิและเป็นที่รังเกียจของสมาชิกในสังคม

อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของคนในชุมชนที่มีความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความเปลี่ยนแปลงจากภายในและภายนอกประเทศ ที่มีผลกระทบต่อด้านวัฒนธรรมการจะผดุงรักษาสืบสานวัฒนธรรม และปรับกระแสวัฒนธรรม และปรับกระแสวัฒนธรรมใหม่ให้เหมาะสม และยังคงคุณค่าอันดีงามของความเป็นไทย ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสังคม การส่งเสริมให้มีการธำรงรักษาความหลากหลายของวัฒนธรรมเพื่อสืบสานต่อไป จนถึงชนรุ่นหลัง ต้องอาศัยการจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมการสร้างกระบวนการเรียนรู้ โดยอาศัยเครือข่ายเข้ามาร่วมมือในการดำเนินงาน ซึ่งเครือข่ายจะต้องตระหนักถึงคุณค่าของความหลากหลายและทางวัฒนธรรม สามารถปรับตัวได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก (Ministry of Culture, 2013: 94) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือ ภาคอีสาน



ของประเทศไทย เป็นภูมิภาคที่มีความหลากหลาย ทางศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่แตกต่างกันไป ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละจังหวัด ศิลปวัฒนธรรม เหล่านี้เป็นตัวบ่งบอกถึงความเชื่อ ค่านิยม ศาสนา และรูปแบบการดำเนินชีวิต ตลอดจนอาชีพของ คนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี สาเหตุที่ภาคอีสานมีความหลากหลายทางศิลปวัฒนธรรม ประเพณีส่วนหนึ่งอาจจะเป็นผลมาจาก การเป็นศูนย์รวมของประชากรหลากหลายเชื้อชาติ การอพยพย้ายถิ่นที่อยู่ การกวาดต้อนไพร่พล หรือจากการหนีภัยสงครามเมื่อครั้งอดีต และมีการติดต่อสังสรรค์กับประชาชนในประเทศใกล้เคียง จนก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมขึ้น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือ ภาคอีสาน ประกอบด้วย 20 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุบลราชธานี อุบลราชธานี และน้องใหม่ บึงกาฬ มีพื้นที่ประมาณ 170,226 ตารางกิโลเมตร หรือ 1 ใน 3 ของพื้นที่ทั้งประเทศ ตั้งอยู่ที่ราบสูง โคราช ภูมิภาคนี้ยกตัวสูงเป็นขอบแยกตัวออกจากภาคกลางอย่างชัดเจน ([www.isangate.com](http://www.isangate.com)) ประเพณีของชาวอีสาน มีความหลากหลาย และมี ความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น ประเพณีส่วนใหญ่จะเกิดมาจากความเชื่อ ค่านิยม และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และอิทธิพลของศาสนา ที่มีต่อคนในท้องถิ่นประเพณีต่างๆ ถูกจัดขึ้นเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการประกอบอาชีพ และเพื่อถ่ายทอดแนวความคิด ค่านิยมที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้นๆ เช่น การสู้ขวัญ การเลี้ยงผีปู่ตา ผีตาแฮก การแห่เทียนพรรษา การขอฝนจากแถน คนอีสานมีคำคม สุภาษิต ไว้สั่งสอนลูกหลาน ให้ประพฤติตนอยู่ในอิติ 12 คอง 14 ไม่ออกนอกกลุ่มนอกทางคำคมเหล่านี้ รู้จักกันทั่วไป ในชื่อ “ผญา” หมายถึง ปัญญา ,ปรัชญา,ความฉลาด, ความรู้ ไหวพริบ สติปัญญา ความเฉียว ฉลาดปราดเปรื่อง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 519 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 6,946.75 ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ 4.4 ล้านไร่ คิดเป็นร้อยละ 4.1 ของพื้นที่ภาค

การสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่มีความหลากหลาย จำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะผู้นำชุมชนที่เป็นทั้งผู้นำทางการและผู้นำโดยธรรมชาติ ซึ่งปัจจุบันยังประสบปัญหาการจัดการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ดี การบูรณาการกิจกรรมไม่มีความต่อเนื่องระหว่างเครือข่ายทางวัฒนธรรม ขาดการเชื่อมโยงกิจกรรมจากชุมชนหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด เป็นต้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะมีการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางการจัดการทางวัฒนธรรมของชุมชน ในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1. เพื่อศึกษาความเป็นมาและสภาพปัญหาของผู้นำชุมชนในการดำเนินกิจกรรมด้านสังคมและวัฒนธรรม

2.2. เพื่อศึกษาการจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคมอย่างยั่งยืน

## 3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 3.1. ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการวัฒนธรรมการวิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documents) และเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study)

วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) โดยใช้เทคนิค การจัดการแนวคิด (Conceptualize) การอธิบาย(Category) การจัดการหมวดหมู่ (Classify)การจำแนกกลุ่ม (Content)และประเด็น (Concept)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสำรวจ (Basic Survey)แบบสังเกต (Observation) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide ) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview)โดยมีขั้นตอน ลักษณะ และการตรวจสอบ เครื่องมือประกอบด้วย หลักการทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวคิด ประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไขบทสัมภาษณ์ จัดพิมพ์เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

### 3.2. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดผู้ให้ ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 40 คนโดย สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) และ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา เชิงพรรณนาความ

### 3.3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาพื้นที่การมีส่วนร่วมของชุมชนน้อย และพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งภายในชุมชนจังหวัด กาฬสินธุ์ คือ บ้านยางน้อย หมู่ที่ 6 ตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด และบ้านนาเชียงเครือ อำเภอมืองกาฬสินธุ์ ของอำเภอมือง และอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

### 3.4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลและดำเนินการ ตั้งแต่เดือน เมษายน 2559 ถึงเดือน มีนาคม 2560 รวมระยะเวลา 12 เดือน

## 4. ผลการวิจัย

หมู่บ้านที่ 2 แห่งที่เป็นพื้นที่วิจัย ได้แก่ บ้านยางน้อย หมู่ที่ 6 ตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด และบ้านเชียงเครือ หมู่ที่ 1,2,3 ตำบลเชียงเครือ อำเภอมืองกาฬสินธุ์ ที่มีการขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาด้านสังคม และวัฒนธรรมมาเป็นเวลายาวนานตั้งแต่มีการจัดตั้งหมู่บ้าน โดยอาศัยกลไกสำคัญของผู้นำชุมชนทั้งภาครัฐและภาคชุมชน รวมทั้งผู้นำตามธรรมชาติ ร่วมกับประชาชน และเครือข่าย ปัจจุบันผู้นำชุมชนดังกล่าวประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน นายก อบต. หรือเทศบาล วัฒนธรรมอำเภอ พัฒนาการ สาธารณสุขตำบล ครู ผู้นำอช. อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ปราชญ์ชาวบ้าน และเจ้าอาวาสวัด ซึ่งกิจกรรมหลักที่เข้าร่วมดำเนินการในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ได้แก่ บุญคุณลานสู่ขวัญข้าว ประเพณีบุญเผวส บุญบั้งไฟ พิธีแห่ปราสาทผึ้งออกพรรษา และกิจกรรมผู้สูงอายุ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้เป็นวัฒนธรรมความเชื่อความศรัทธาที่มีการยึดถือปฏิบัติตามจารีตประเพณี นี้เรียกว่า ฮีตสิบสองครองสิบสี่มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สภาพปัญหาของผู้นำชุมชนในการดำเนินกิจกรรมด้านสังคม และวัฒนธรรมเริ่มจากการประชุมวางแผน แม้ว่าผู้นำชุมชนทั้ง 2 พื้นที่วิจัยจะได้มีการพูดคุยในวงสนทnal่วงหน้า ก่อนประชุมชาวบ้านก็ตาม แต่ยังพบว่าเมื่อผู้เข้าร่วมประชุมย่อย ขณะเดียวกันยังมีปัญหางบประมาณค่าใช้จ่ายที่ยังไม่เพียงพอ ตลอดทั้งความไม่เข้าใจจุดหมายของการจัดโครงการของ

หมู่บ้าน ชุมชน เมื่อมีผู้เข้าร่วมประชุมบ่อย จึงทำให้ประเด็นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ดีไม่ หลากหลายและไม่ครอบคลุมกิจกรรมของโครงการ ในขั้นตอนการจัดโครงสร้างการทำงาน พบว่า ผู้นำชุมชนยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญของพลังเยาวชน ชาย-หญิง เท่าที่ควร จึงพบว่าคำสั่ง ณะทำงานชุดต่างๆไม่ปรากฏรายชื่อบุคคลเหล่านี้ ทั้งนี้ เยาวชนจะเป็นผู้สืบทอดเจตนารมณ์ และมรดกทางวัฒนธรรมต่อไปในอนาคต นอกจากนี้ในทางปฏิบัติยังขาดการเชื่อมโยง ประสาน การทำงานระหว่างการทำงานแต่ละชุด จึงทำให้เกิดการชะงักและขาดความต่อเนื่องในบางครั้ง สำหรับขั้นตอนการจัดคนเข้าร่วมทำงาน ปัญหาที่พบคือ ยังขาดผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับ ภูมิปัญญา ในการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรมของหมู่บ้าน และชุมชน ตัวอย่างเช่น การ ออกแบบลวดลายปราสาทผึ้ง ศิลปะดนตรีพื้นบ้านอีสาน เป็นต้น และบางครั้งก็มีปัญหาการ ทะเลาะวิวาท ใช้ความรุนแรง อันเนื่องมาจากการตีตราประกอบกับการแสดงเครื่องเสียงและ ดนตรี แม้จะมีประชาสัมพันธ์เป็นข้อห้ามแล้วก็ตาม ขั้นตอนสุดท้ายการควบคุมและติดตามผลมี การปฏิบัติงานที่ไม่ต่อเนื่อง ทำให้ผลผลิตของงานที่ออกมาไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์บางอย่างชำรุดเสียหายกะทันหัน ไม่มีแผนรองรับ หรือจัดหาทดแทนได้ เป็นต้น และ หลังเสร็จสิ้นโครงการก็ไม่มีกรรายงานสรุปผลต่อคณะกรรมการดำเนินงาน หรือผู้นำชุมชนที่ เกี่ยวข้อง ทำให้ขาดข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

การจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทาง สังคมที่ยั่งยืน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาซึ่งการสรุปผลการศึกษา ดังนี้ คือ การวางแผน จำเป็นต้องมีการประชุมร่วมกันของผู้นำชุมชนทั้งภาครัฐ ภาคชุมชน และภาคีเครือข่ายทั้งภายนอก และภายในชุมชน โดยพร้อมเพียงกันอย่างน้อย 2-3 ครั้ง ดังภาคีที่ว่าการวางแผนที่ดี มีชัย (ชนะ) ไปกว่าครึ่ง นั้นหมายถึง ความสำเร็จทางวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิด ความสามัคคีในหมู่คณะ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน (Sense of Belonging) เกิดความ กระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น จากที่มีอยู่แล้วในชุมชน

การจัดโครงสร้างการทำงาน เป็นขั้นตอนที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญโดยการ แต่งตั้งตัวแทนเยาวชน เข้ามาเป็นคณะทำงานเฉพาะด้าน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ คอยประสานงานกับผู้นำชุมชน เช่นครูในโรงเรียน นักวิชาการวัฒนธรรม ประธานกลุ่มสตรี แม่บ้าน เป็นต้น เพื่อเป็นการฝึกฝนเรียนรู้การปฏิบัติและรับการถ่ายทอดการเป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อน กิจกรรมของชุมชน หมู่บ้าน ซึ่งเป็นกรณีตัวอย่างที่ผู้นำชุมชน พึงนำมาปรับปรุงพัฒนาการจัด โครงสร้างการทำงานในรูปแบบคณะทำงานชุดต่างๆ ให้มีความหลากหลาย และเกิดการ บูรณาการงานที่ประสิทธิภาพมากขึ้น การจัดคนเข้าร่วมทำงาน (staffing) ผู้นำชุมชนของหมู่บ้าน ต้องมีความฉลาดในการมองเห็นว่างานชนิดใดเหมาะกับคนประเภทใดในชุมชน โดยดูจาก

บุคลิกภาพ อุปนิสัย ประสบการณ์และศักยภาพ แต่ที่สำคัญคือ การจัดคนเข้าทำงานจะต้องมีความเหมาะสมตั้งแต่ที่สำคัญคือ การจัดคนเข้าทำงานจะต้องมีความเหมาะสมตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นโครงการ การควบคุมและติดตามผล (Control and Monitoring) ผู้นำชุมชนต้องตระหนักและให้ความสำคัญว่า ลักษณะการควบคุมจึงไม่ใช่การเร่งรัดสั่งงาน แต่เป็นรวมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการสร้างผู้นำชุมชนรุ่นใหม่ที่เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ทำให้กิจกรรมด้านสังคม สาธารณะประโยชน์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่สำคัญของชุมชน หมู่บ้าน ได้มีการอนุรักษ์ พัฒนาโดยประชาชนร่วมกับผู้นำชุมชนและภาคีเครือข่าย

## 5. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ครั้งนี้ ผู้นำชุมชนจากภาครัฐและภาคชุมชน เป็นกลุ่มเป้าหมายหลักที่ประกอบด้วย วัฒนธรรมอำเภอ ครู พัฒนาการ สาธารณะสุข ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่มสตรีแม่บ้าน ผู้นำอช. อ.ส.ส. สาธารณะสุขประจำหมู่บ้าน (อ.ส.ม.) ประชาชนชาวบ้าน และเจ้าอาวาสวัด เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมด้านสังคมและวัฒนธรรมร่วมกับประชาชน ในระดับจังหวัด อำเภอและหมู่บ้าน เป็นที่ปรึกษาและคณะทำงานกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ อาทิเช่น บุญคุณลานสู่ขวัญข้าว ประเพณีบุญเผาส บัญบังไฟ พิธีแห่ปราสาทผึ้ง กิจกรรมผู้สูงอายุ ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaufman (1949:24) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และความยาวนานในการอาศัยอยู่ในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

การจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคม (ชุมชนเข้มแข็ง) ที่ยั่งยืน จำเป็นต้องถอดบทเรียนสภาพปัญหาตามขั้นตอนการทำงาน 4 ขั้นตอนดังกล่าว เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาให้กลายเป็นจุดแข็งในการส่งเสริมกิจกรรมทั้งหลาย ที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของ Radcliffe-Brown ที่มองว่าสังคม ชุมชนในภาพรวมจะมีความสมดุลด้านคุณภาพชีวิต จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบของระบบย่อยหรือกลุ่มกิจกรรมที่มีอยู่ในชุมชน ร่วมกันทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์กัน ประกอบด้วย ระบบครอบครัวและญาติพี่น้อง การศึกษาอบรม การดูแลสุขภาพ กิจกรรมด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมด้านการปกครอง ระบบความเชื่อและศาสนา จึงจะทำให้เกิดเสถียรภาพ และความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชนภาครัฐและภาคชุมชนควอนุมัติโครงการต่างๆสนับสนุนการจัดการทางวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรมมากกว่าเดิม

2) ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาระยะยาว มีการแต่งตั้งกรรมการคณะทำงานเพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

### 6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จัดตั้งศูนย์อำนวยการกลางและศูนย์อำนวยการความสะอาดระดับชุมชนที่มีประสิทธิภาพ เช่น มีวัสดุอุปกรณ์ในการบันทึกข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลเป็นศูนย์ประสานงานและขับเคลื่อนโครงการ

2) จัดอบรมผู้นำชุมชน ประชาชน สร้างความเข้าใจในการจัดการทางวัฒนธรรมถึงสถานศึกษา หน่วยราชการ โรงงาน และชุมชนอย่างต่อเนื่อง จัดทำเอกสาร แผ่นพับและสื่อเพื่อเผยแพร่โครงการให้ทั่วถึง

3) พัฒนาศักยภาพของบุคคลกรและสร้างจิตอาสาเน้นการประสานงานระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน (ไทรบวร)

### 6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยระดับภูมิภาคเกี่ยวกับการจัดการวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมด้านสังคม วัฒนธรรม เป็นการเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างและความคล้ายคลึงกัน เพื่อบูรณาการองค์ความรู้และค้นหารูปแบบที่เหมาะสมในระดับภูมิภาคต่อไป

2) ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพผลการจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนในการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน หลังจากนำงานวิจัยนี้ไปใช้ทดลองจริง

3) ควรศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการจัดการทางวัฒนธรรมของผู้นำชุมชนด้วยการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อความมั่นคงทางสังคมที่ยั่งยืน

## References

Ministry of Culture. (2013). *1 Century Ministry Of Culture Cultural Capital Brings Society And Economy.* , Printed at the company Amarin Printing & Publishing Public Company Limited.

Phuang Phakprasoetsin. (1999). *Thai Traditions and Changes Along The World Culture.* 3rd edition, Pikanesh Publishing House.

Phrasamat Anontho. (2005). *Leadership in the Throne of Thesis.* Mahamakut Buddhist University.



## การพัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย

### THE DEVELOPMENT OF LABOR LAW TO SUPPORT THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY ON WORKING IN THAILAND

กฤตชน ชมภูรัตน์\* ศิริพงษ์ โสภากิตติ\*\*

Kittana Chomphurat, Siriphong Sopha

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยของไทยและต่างประเทศ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาข้อกฎหมายและปัญหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยว่ามีปัญหาอย่างไรและควรแก้ไขอย่างไร 3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายไทยและต่างประเทศว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร 4) เพื่อศึกษาการพัฒนารูปแบบกฎหมายตามพ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ที่เหมาะสมให้แก่แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยทำการทั้งวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึกและแบบสอบถาม ประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหรือด้านให้ข้อมูล กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบังคับใช้กฎหมาย และนักวิชาการด้านกฎหมายแรงงานหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยที่สอนเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาข้อเท็จจริง 1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวอาจก่อปัญหาและเป็นภาระให้แก่ประเทศชาติ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความมั่นคงภายใน ปัญหาด้านอาชญากรรมและการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ปัญหาชุมชนต่างด้าว ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาผู้ติดตามและเด็กไร้สัญชาติ ปัญหาการแย่งอาชีพคนไทย และปัญหางบประมาณและรายจ่ายของรัฐ 2) แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างมีกองทุนเงินทดแทนจ่ายสิทธิ

\* Doctor of Laws Western University

\*\* Western University

ประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง ปัญหาข้อกฎหมาย แรงงานต่างด้าวทำงานในวิชาชีพที่กฎหมายห้ามทำงาน การเปิดเสรีเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจะมีลักษณะค่อนข้างต่างจากการเปิดเสรีด้านอื่น คือ เป็นลักษณะของการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันของประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อรับรองคุณสมบัติ แรงงานวิชาชีพให้สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกยิ่งขึ้น ข้อตกลงยอมรับร่วม ในวิชาชีพที่พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่ห้ามคนต่างด้าวประกอบวิชาชีพในประเทศ คือ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม บัญชี วิชาชีพด้านการสำรวจ และวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว

การพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่จะเข้าเมืองจะต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 การทำงานของคนต่างด้าว ต้องได้รับการปรับปรุงหรือทบทวนใหม่เกี่ยวกับอาชีพทั้งหมดหรือบางส่วน การอุทธรณ์ของคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ ควรมีการทบทวนหรือปรับปรุงให้มีระยะเวลาที่ยาวกว่าเดิม และบทกำหนดโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 62 ที่ใช้กำหนดโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืน มาตรา 48 ควรมีการเพิ่มโทษเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน การเรียกเอกสารต้องมีเหมือนกันทั่วประเทศจากผู้ประกันตนเพศหญิงและเพศชายเพื่อประกอบการเบิกจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรตาม มาตรา 65 และ ควรมีการปรับปรุงกฎหมาย/กฎกระทรวงให้มีความเหมาะสมให้กับผู้ประกันตนที่ได้รับการสงเคราะห์ชราภาพเมื่ออายุครบ 55 ปี และต้องออกจากงานแล้วมีเหตุจำเป็นต้องกลับประเทศต้นทาง

**คำสำคัญ:** กฎหมายแรงงาน, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, การทำงานในประเทศไทย

**ABSTRACT**

The dissertation on “the development of labor law to support the asean economic community on working in thailand had the objectives 1) to study the concept and theories on the development of labor law for the ASEAN economic community on working in Thailand and foreign countries, 2) to examine the state of legal issues and factual issues related to the development of labor law to support the ASEAN economic community on how to work in Thailand and how it should be solved, 3) to analyze and compare how similar or different of Thai and foreign laws, and 4) to investigate the development of the law model according to working of aliens act B.E. 2551 (2008), immigration act B.E. 2522 (1979), compensation act B.E. 2537 (1994) , and social security act B.E. 2533 (1991) which are suitable for foreign workers working in thailand.

This research was the descriptive study which was conducted both qualitative and quantitative research. Therefore, the data were collected by in-depth interview and questionnaires. The samples used in this research were experts in administration or data given, experts in law enforcement, and experts in labor law or instructors of labor law.

The findings showed that; the factual issues were 1) foreign workers may pose problems and become burden to the nation whether it is internal security issues, crimes and non-compliance issues, alien communities, public health problems, escort and stateless child issues, employment of foreign workforce problems including budget and government expense problems, 2) migrant workers who come to thailand legally and illegally in cases where an employee suffers from a work-related injury or illness, the employer shall provide a compensation fund to the employees. legal issues found that foreign workers worked in professions where the law prohibits to work. the liberalization of professional labor unions is somewhat different from other liberalization. it is the mutual agreement of all ASEAN member countries to certify professional qualifications so that they can apply for a professional license in asean conveniently. the mutual agreement in the profession of the foreign workers act b.e. 2551 (2008), prohibits foreigners practicing professionally in the country, which include the field of engineering, architecture, accounting, professional exploration, and the tourism profession.

The development of labor-related laws showed that the immigration act b.e.2522 (1979), migrant workers must comply with this law. working of the aliens must be updated or re-reviewed on all occupations or some parts. the appeals of the appeal committees should be reviewed or revised for a longer period, the penalties of not over six – month jailing or not over ten - thousand - baht fine or both, under section 62, to impose penalties on employers who violate section 48 should be added to the penalties to suit the current situation. the filing of documents by the insurers who are females and males, for the purpose of deducting childbirth benefits under section 65, it should require for the same document as the regulations and there should be an amendment to the law / ministerial regulation to be appropriate for insured beneficiaries to provide old age allowance at the age of 55 years and to leave the job or there is the need to return the country of origin.

**keywords:** labor law, the ASEAN economic community, working in Thailand

## 1. บทนำ

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน (Association of South East Asian Nations: ASEAN) เป็นองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศและมีความสำคัญกับไทย ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของอาเซียนมีพัฒนาการมาเป็นลำดับ ในปัจจุบันอาเซียนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ 1) ประชาคมความมั่นคงอาเซียน 2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ 3) ประชาคมสังคม-วัฒนธรรมอาเซียนที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีประชากรประมาณ 600 ล้านคน และแรงงานรวมกันประมาณ 307 ล้านคน สำหรับแรงงานระดับล่างนั้นขณะนี้ยังไม่เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบ AEC เพราะไม่ใช่แรงงานฝีมือ การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบ AEC เป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือ และต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน(Mutual Recognition Arrangement: MRA) ของอาเซียน ในปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันใน 8 สาขา คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี และ บุคลากรวิชาชีพท่องเที่ยว

อย่างไรก็ตามตลาดแรงงานไทยยังมีปัญหาการขาดแคลนกำลังคน ในส่วนของแรงงานต่างด้าว เมื่อประเทศต้นทางพัฒนาจนถึงระดับที่ต้องการกำลังคน แรงงานต่างด้าวก็ต้องเคลื่อนย้ายกลับประเทศ แต่หากไทยจะใช้แรงงานต่างด้าวระยะยาวควรนำแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาโดยถูกกฎหมายมาอบรมด้านภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย และทักษะฝีมือ เพื่อจะได้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพ ซึ่งในแต่ละปีมีคนต่างด้าวจำนวนมากที่เดินทางเข้ามายังประเทศไทยโดยมีทั้งคนต่างด้าวที่ถูกกฎหมาย คือ มีการมาขอใบอนุญาตทำงาน และแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาในประเทศไทยโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ในปัจจุบันพ.ร.บ.การทำงานคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 มีการกำหนดกฎระเบียบของคนต่างด้าวไว้ ซึ่งคนต่างด้าวที่เข้ามาประกอบอาชีพในจะมีไทยจะถูกควบคุมโดยบัญชีท้ายของ พ.ร.บ. กำหนดอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2543 และมีอาชีพที่ห้ามทำ 39 รายการ เช่น งานก่อสร้าง งานแกะสลักไม้ งานทำเครื่องเงิน ซึ่งแรงงานต่างด้าวอาจแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย แรงงานต่างด้าวที่มีทักษะที่เล็งกฎหมายหรือไม่มีใบอนุญาตทำงานและที่ผิดกฎหมายคนเข้าเมือง กลุ่มนี้เป็นกลุ่มขนาดใหญ่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านที่หนีภัยการเมือง ความยากจน ความไม่ปลอดภัยในชีวิต ประกอบกับไทยมีนโยบายการส่งเสริมการกระจายการพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาค ทำให้ผู้ประกอบการต้องการแรงงานระดับล่างเพิ่มขึ้น จึงเป็นแรงหนุนให้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในไทยมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อไทย ดังนี้ 1) ผลกระทบต่อการมีงานทำของแรงงานไทย เพราะยังมีอาชีพที่คนไทยยังต้องการทำอยู่ เช่น ก่อสร้าง คนรับใช้ในบ้าน งานตัดเย็บ และงานบริการต่างๆ และส่งผลกระทบต่อแรงงานในระดับท้องถิ่น และโอกาสในการมีงานทำและการมีรายได้และค่าตอบแทนที่สูงขึ้นของแรงงานไทยเพราะนายจ้างมีแรงงานต่างด้าวราคาถูก 2) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ส่งผลดีต่อผู้ประกอบการบางกลุ่มที่ได้ประโยชน์จากการจ้างแรงงานต่างด้าวราคาถูก ทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำนำมาซึ่งการขายตัวของ

เศรษฐกิจโดยรวม แต่หากพิจารณาผลในระยะยาวจะทำให้ประเทศไทยขาดการพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย เนื่องจากผู้ประกอบการพึ่งพาแรงงานราคาถูกละเลยต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต 3) ผลกระทบด้านสาธารณสุข ส่งผลต่อสุขภาพกายและจิตของคนไทยก่อให้เกิดปัญหาสาธารณสุข ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ โรคติดต่อ ปัญหาชุมชนแออัดขยะสิ่งปฏิกูล รวมทั้งปัญหาเสพติด นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรด้านสาธารณสุขกับคนไทยส่งผลให้คนไทยได้รับบริการทางสาธารณสุขไม่เต็มที่ 4) ผลกระทบด้านสังคมและความมั่นคง แรงงานต่างด้าวสร้างปัญหาสังคมในการก่ออาชญากรรม ยาเสพติด ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนไทย โดยที่แรงงานต่างด้าวกระจายอยู่ในทุกอาชีพ ทำให้ยากแก่การควบคุมตรวจสอบ ซึ่งเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ 5) ผลกระทบด้านการเมืองระหว่างประเทศ ไทยอาจจะเป็นที่ล่อแหลมต่อการถูกโจมตีเรื่องสิทธิมนุษยชนสภาพการจ้างที่ไม่เหมาะสมไปจนถึงการค้ามนุษย์ และที่สำคัญอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐบาลเพื่อนบ้านหรือประเทศของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย อันนำมาซึ่งปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้ การที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 บัญญัติรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไว้ โดยมีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนที่จะให้การรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในอีกลักษณะหนึ่งแยกจากสิทธิและเสรีภาพ โดยเฉพาะในส่วนที่มีลักษณะเป็นสิทธิมนุษยชน แต่บุคคลต่างด้าว ไม่อาจที่จะกล่าวอ้างสิทธิ และเสรีภาพบางเรื่องที่มีลักษณะเป็นสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมืองได้ แต่ถ้าคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนแล้ว แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองนี้ถือว่าเป็นมนุษย์ และเป็นบุคคลที่ต้องได้รับการคุ้มครองตามสิทธิต่างๆ ที่มีกฎหมายรองรับ ไม่ว่าจะเป็นกฎบัตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยของไทยและต่างประเทศ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาข้อกฎหมายและปัญหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายแรงงานเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยว่ามีปัญหาอย่างไรและควรแก้ไขอย่างไร

2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์และเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายไทยและต่างประเทศว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.4 เพื่อศึกษาการพัฒนาแบบกฎหมายตามพ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่เหมาะสมให้แก่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเอกสารค้นคว้าบทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานต่างด้าว ตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความงานวิจัยของประเทศไทยและต่างประเทศ ตลอดจนสื่อต่างๆที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบเจาะจง ทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก แล้วนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ให้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามปลายปิด กลับไปให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทุกกลุ่มให้ระดับความคิดเห็น จำนวน 2 รอบ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 แบบ คือ 1) แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบกำหนดหัวข้อไว้จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายและปัญหาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย แล้วนำไปสัมภาษณ์แบบเชิงลึก 2) แบบสอบถามแบบปลายปิด การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สรุปผลและรวบรวมจัดกลุ่มเพื่อนำเสนอเชิงพรรณนาแบบวิเคราะห์ควบคู่กันสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

### 4. ผลการวิจัย

4.1 สรุปปัญหาข้อเท็จจริงได้แก่ 1) กลุ่มแรงงานต่างด้าวอาจก่อปัญหาและเป็นภาระให้แก่ประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความมั่นคงภายใน ปัญหาด้านอาชญากรรมและการไม่ปฏิบัติตามข้อกฎหมาย ปัญหาชุมชนต่างด้าว ปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาผู้ติดตามและเด็กไร้สัญชาติ ปัญหาการแย่งอาชีพคนไทย และปัญหาทางงบประมาณและรายจ่ายของรัฐ 2) แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย (Sirichom Phromchom,2015) อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองโดยถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง จะมีกองทุนเงินทดแทนจ่ายสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที และต้องแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วัน ส่วนลูกจ้างสามารถแจ้งขอรับเงินทดแทนเองได้ภายใน 180 วันนับแต่วันที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพื่อเจ้าหน้าที่จะได้วินิจฉัยจ่ายเงินทดแทนให้ลูกจ้างตามสิทธิที่กำหนดในพ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537

4.2 สรุปปัญหาข้อกฎหมาย ได้แก่ 1) พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 เป็นกฎหมายที่บังคับใช้กับคนต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาและอยู่ในราชอาณาจักร ซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ที่ได้วางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อรักษาความมั่นคงของประเทศ โดยมีบทบัญญัติที่ให้อำนาจเจ้าพนักงานตรวจคนเข้าเมืองสามารถใช้ดุลพินิจออกคำสั่งทางปกครองได้อย่างกว้างขวาง การบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ มีข้อกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาที่จะอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักร ตามกำหนดระยะเวลาตามความจำเป็น เนื่องจากเป็นการออกคำสั่งทางปกครอง เจ้าหน้าที่ต้องกระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ และในกรณีเฉพาะราย



จะต้องไม่ใช่อำนาจเกินสมควรแก่เหตุ ควรมีการกำหนดอำนาจของเจ้าหน้าที่ในการใช้ดุลยพินิจอย่างชัดเจน เกี่ยวกับกรณีใดที่สมควรให้เพิกถอนการอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร เพื่อเป็นการควบคุมการใช้อำนาจ และเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองควรมีอำนาจจับกุม และส่งตัวดำเนินคดีตามกฎหมาย ก่อนที่จะทำการผลักดันออกนอกประเทศ ดังนั้นต้องมีการให้คนต่างด้าวที่เข้ามาในไทยอย่างผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนคนต่างด้าว เพื่อที่จะได้รู้จำนวนและจัดการแก้ไขปัญหาต่อไป (khemika chunwichit,2013) 2)

แรงงานต่างด้าวทำงานในวิชาชีพที่กฎหมายห้ามทำงาน การเปิดเสรีเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพจะมีลักษณะค่อนข้างต่างจากการเปิดเสรีด้านอื่น คือ เป็นลักษณะของการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันของประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อรับรองคุณสมบัติแรงงานวิชาชีพให้สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นสะดวกยิ่งขึ้น ปัจจุบันได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันในพ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ที่ห้ามคนต่างด้าวประกอบวิชาชีพในประเทศ คือ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม บัญชี วิชาชีพด้านการสำรวจ และวิชาชีพด้านการท่องเที่ยว 3) กฎหมายเงินทดแทน (Natthaphat Rattanachiwakun, 2015) เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าว เมื่อลูกจ้างได้รับภัยอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้างและกำหนดให้มีกองทุนทดแทนขึ้น โดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง ลักษณะกฎหมายเงินทดแทนเป็นกฎหมายสังคมที่มีโทษทางอาญาและเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อย และเป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างและผู้อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง

การตีความในข้อกฎหมายที่เป็นปัญหาหรือกรณีมีข้อสงสัยให้ตีความไปในทางที่จะให้การคุ้มครองหรือประโยชน์แก่ผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ระยะเวลาในการอุทธรณ์คำสั่งและการฟ้องคดีไม่เหมาะสมและนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนี้ให้สิทธิแก่นายจ้างที่ได้ตรองจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแล้วขอรับเงินทดแทน การที่ลูกจ้างผู้ประสบอันตรายได้ยื่นขอรับเงินทดแทนจากสำนักงานประกันสังคม และนายจ้างได้แจ้งการประสบอันตราย การอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนอันเป็นการใช้สิทธิ เมื่อไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ย่อมมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ เป็นกรณีมีข้อโต้แย้งสิทธิเกิดขึ้นตาม ป.วิ.พ. มาตรา 55 ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 4) กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดหลักการให้หลักประกันแก่บุคคลในสังคมที่มีปัญหาหรือความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพ ซึ่งต้องได้รับความช่วยเหลือในลักษณะเฉลี่ยความเสี่ยงเฉลี่ยทุกข์สุขร่วมกันระหว่างประโยชน์ในสังคม โดยการรวบรวมเงินเข้าเป็นกองทุนและจ่ายช่วยเหลือแก่ผู้ที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนที่ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครอง โดยให้ลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมซึ่งนายจ้างจะเป็นผู้หักเงินค่าจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างและนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นเงินสมทบของลูกจ้าง ลูกจ้างจะไม่เป็นผู้ประกันตนอีกต่อไป ถ้าลูกจ้าง

ตาย สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างหรือเมื่อสัญญาจ้างแรงงานระงับตามกฎหมาย เมื่อสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนแล้วบุคคลที่เคยเป็นลูกจ้างนั้นก็หลุดพ้นจากการสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม และไม่มีสิทธิรับเงินทดแทนช่วยเหลือจากกองทุนประสังคมได้อีก เว้นแต่จะเป็นการประกันสังคมประเภท ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงานหรือการคลอดบุตร ซึ่งบุคคลนั้นได้ส่งเงินสมทบมาครบเงื่อนไขที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนในการรับบริการทางการแพทย์ต่อไปอีก เดือนนับแต่วันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ประโยชน์ทดแทนที่กองทุนประกันสังคมให้ความช่วยเหลือผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิเมื่อผู้ประกันตนประสบเคราะห์ภัย และปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

การเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายไทยและต่างประเทศ ได้แก่ 1) แรงงานต่างชาติทุกคนต้องเดินทางเข้ามาหรือออกไปนอกราชอาณาจักร โดยต้องเดินทางผ่านช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่าสถานีหรือท้องที่ และตามกำหนดเวลา 2) แรงงานต่างชาติทุกคนต้องมีหนังสือเดินทาง หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทางที่ถูกต้องและสมบูรณ์ และได้รับการตรวจลงตราจากสถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในต่างประเทศหรือจากกระทรวงการต่างประเทศ เว้นแต่กรณีที่ไม่ต้องมีการตรวจลงตราสำหรับคนต่างด้าวบางประเภทเป็นกรณีพิเศษ 3) แรงงานต่างชาตินั้นๆ ทุกคนต้องมีปัจจัยในการยังชีพตามควร มีเงินติดตัวหรือมีประกันตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด และการเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรต้องไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้ามาประกอบอาชีพกรรมกรหรือเข้ามารับจ้างด้วยกำลังกายโดยไม่อาศัยความรู้หรือการฝึกทางวิชาการ หรือเข้ามาโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว 4) แรงงานต่างชาติ ซึ่งจะเข้ามาในราชอาณาจักรต้องผ่านเงื่อนไขเกี่ยวกับการสาธารณสุข แรงงานต่างชาติทุกคน ซึ่งจะเข้ามาในราชอาณาจักรได้โดยได้รับการยกเว้น โทษจำคุก โดยคำพิพากษาของศาลไทยหรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศหรือความผิดอื่น การกำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ และการยกเว้นอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำให้สามารถทำได้ สิทธิประโยชน์เรื่องคลอดบุตร สิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร และสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ โดยทุกประเด็นดังกล่าวข้างต้นทุกประเทศที่ทำการศึกษามีตามมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองตามประเด็น

การพัฒนารูปแบบกฎหมาย ได้แก่ 1) พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 คือ ควรมีการปรับปรุงหรือทบทวนใหม่เกี่ยวกับอาชีพทั้งหมดหรือบางส่วนในพ.ร.ก.กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ควรให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นก่อนประกาศใช้ การได้รับข้อยกเว้นการทำงานของคนต่างด้าวตามข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักสำรวจ และการท่องเที่ยว พ.ร.ก.กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ควรได้รับการปรับปรุงหรือทบทวนใหม่เกี่ยวกับอาชีพทั้งหมดหรือบางส่วนและงานกรรมกร เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้มติคณะรัฐมนตรี 2) พ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 คือ การอุทธรณ์ ของคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และการนำคดีขึ้นสู่ศาลของลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 มีระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว และบทกำหนดโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้ง

ปรับ ที่ใช้กำหนดโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา 48 ควรมีการลดโทษเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน 3) พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 คือ การเรียกเอกสารจากผู้ประกันตนเพศชายและหญิงเพื่อประกอบการเบิกจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ควรมีการเรียกเอกสารที่เหมือนกันทั่วประเทศ และควรมีการปรับปรุงกฎกระทรวงให้มีความเหมาะสมให้กับผู้ประกันตนที่ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนฯ แล้วมีเหตุจำเป็นต้องกลับประเทศต้นทางก่อนที่บุตรมีอายุครบ 6 ปีให้สิทธิประโยชน์นั้นสิ้นสุดลงทันที และการสงเคราะห์ชราภาพเมื่ออายุครบ 55 ปี และต้องออกจากงาน แล้วมีเหตุจำเป็นต้องกลับประเทศต้นทาง

## 5. สรุป

5.1 การปรับปรุงหรือทบทวนใหม่เกี่ยวกับพ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ที่กำหนดอาชีพทั้งหมดหรือบางส่วนในพ.ร.กกำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 นั้น และให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นก่อนประกาศใช้ การได้รับข้อยกเว้นการทำงานของคนต่างด้าวตามข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักสำรวจ และการท่องเที่ยว ยังขัดต่อพ.ร.ก. กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ที่ยังห้ามให้คนต่างด้าวทำงาน ควรได้รับการปรับปรุงหรือทบทวนใหม่เกี่ยวกับอาชีพทั้งหมดหรือบางส่วนในพระราชกฤษฎีการวมทั้งปรับปรุงหรือทบทวนใหม่เกี่ยวกับงานกรรมกร เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้มติคณะรัฐมนตรี นอกจากนี้ควรให้หน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นก่อนประกาศใช้

5.2 การอุทธรณ์ ในคำสั่งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือการนำคดีขึ้นสู่ศาลของลูกจ้างคนต่างด้าวหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 ของพ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 แรงงานต่างด้าวมีระยะเวลาจำกัดที่จะอยู่ในประเทศไทย ถึงแม้การสืบพยานหลักฐานต่างจะทำได้ก่อน กว่าจะพิจารณาเสร็จอาจทำให้แรงงานต่างด้าวต้องกลับประเทศต้นทาง บทกำหนดโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ที่ใช้กำหนดโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนตามมาตรา 48 ควรมีการลดโทษเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

5.3 ผู้ประกันตนเพศชายที่จะขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรที่ภรรยาอยู่ในประเทศต้นทางหรือในประเทศไทย เอกสารที่จะใช้ประกอบการเบิกจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรตามมาตรา 6 พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ควรมีการเรียกที่เหมือนกันทั่วประเทศ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่หรือแรงงานต่างด้าวจะได้ไม่สับสน เนื่องจากระบบการติดต่อสื่อสารในขณะนี้สามารถติดต่อกันได้ง่ายอาจมีการติดต่อสอบถามหรือให้คำแนะนำต่อๆ กันมา สำหรับสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ตามมาตรา 74 ที่ให้การสงเคราะห์บุตรจนถึงอายุ 6 ปี ควรมีการปรับปรุงกฎกระทรวงให้มีความเหมาะสมให้กับผู้ประกันตนที่ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนฯตามมาตรา 74 แล้วมีเหตุจำเป็นต้องกลับประเทศต้นทางก่อนที่บุตรจะมีอายุครบ 6 ปี ที่ทำให้สิทธิประโยชน์นั้นสิ้นสุดลงทันที รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมาย/กฎกระทรวงให้มีความเหมาะสมให้กับผู้ประกันตนที่

ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนฯตามมาตรา 76 ที่ให้การสงเคราะห์ชราภาพเมื่ออายุครบ 55 ปี และต้องออกจากงาน แล้วมีเหตุจำเป็นต้องกลับประเทศต้นทาง

## 6. ข้อเสนอแนะ

6.1 พ.ร.บ.การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ที่กำหนดอาชีพทั้งหมดหรือบางส่วนในพ.ร.ก.กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ต้องมีการปรับปรุงหรือทบทวนใหม่และให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นก่อนประกาศใช้ การได้รับข้อยกเว้นการทำงานของคนต่างด้าวตามข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของนักวิชาชีพอาเซียน ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก นักบัญชี นักสำรวจ และการท่องเที่ยว ยังขัดต่อพ.ร.ก.กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ที่ยังห้ามให้คนต่างด้าวทำงาน ต้องได้รับการปรับปรุงหรือทบทวนใหม่เกี่ยวกับอาชีพทั้งหมดหรือบางส่วนในพระราชกฤษฎีกา รวมทั้งปรับปรุงหรือทบทวนใหม่เกี่ยวกับงานกรรมกร เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้มติคณะรัฐมนตรี ตามมาตรา 17 แห่งพ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

6.2 การอุทธรณ์ ในคำสั่งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ และการนำคดีขึ้นสู่ศาล ของลูกจ้างคนต่างด้าวหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แห่งพ.ร.บ.เงินทดแทน พ.ศ. 2537 แร่งงานต่างด้าวมีระยะเวลาจำกัดที่จะอยู่ในไทย ถึงแม้การสืบพยานหลักฐานต่างจะทำได้ก่อน การพิจารณาเสร็จอาจทำให้แรงงานต่างด้าวต้องกลับประเทศต้นทาง ดังนั้นต้องมีการปรับปรุงระยะเวลาในการอุทธรณ์ดังกล่าว

6.3 บทกำหนดโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 62 ที่ใช้กำหนดโทษแก่นายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา 48 ดังนั้นต้องมีการปรับปรุงเรื่องโทษของนายจ้าง เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าพนักงานเกิดผลอย่างจริงจังให้นายจ้างกระทำตามกติกาจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

6.4 ผู้ประกันตนเพศชายที่จะขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรที่ภรรยาอยู่ในประเทศต้นทางหรือในประเทศไทย เอกสารที่จะใช้ประกอบการเบิกจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรตามมาตรา 6 พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ควรมีการเรียกที่เหมือนกันทั่วประเทศ สำหรับสิทธิประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร ตามมาตรา 74 ควรมีการปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมให้กับผู้ประกันตนที่ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนฯตามมาตรา 74 รวมทั้งการปรับปรุงกฎหมาย/กฎกระทรวงให้มีความเหมาะสมให้กับผู้ประกันตนที่ได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนฯตามมาตรา 76 ที่ให้การสงเคราะห์ชราภาพเมื่ออายุครบ 55 ปี และต้องออกจากงาน แล้วมีเหตุจำเป็นต้องกลับประเทศต้นทาง

## References

- Khemika Chunwichit. (2013). *Understanding The Immigration Act, 1979, Chapter 4, of The Commissioner Inspection Immigration Checkpoint Suvarnabhumi Airport*. College. Bangkok: Thongsuk College
- Natthaphat Rattanachiwakun. (2015). *Problems Related to Labor Mobility from Establishmentthe Asean Economic Community: a Case Study of Asean Mutual Recognition Arrangements (Mras)* (Master of Laws Faculty of Law). Bangkok : Dhurakij Pundit University.
- Sirichom Phromchom. (2015). Work of Foreigners or Migrants Law Office of The Secretariat of The Senate [Online]. From : [Www.Senate.Go.Th/Lawdatacenter/Includes/Fckeditor/Upload/./K120%20Jun, 16 April 2017](http://www.senate.go.th/lawdatacenter/Includes/Fckeditor/Upload/./K120%20Jun, 16 April 2017).

บูรณาการพุทธธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร  
INTEGRATION OF BUDDHADHAMMA IN INFORMATION COMMUNICATION  
AND TECHNOLOGY UTILIZATION

สุนันทา กริชไกรวรรณ\* สุวิญ รักษ์ตย์\*\* สumanop สีวารัตน์\*\*\*  
พระมหาบุญไทย ปุณณมโน\*\*\*\*

Sunanta Krichkraiwan, Suvin Ruksak, Sumanop Siwarat, Phramaha Boonthai  
Puññamano

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง บูรณาการพุทธธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรม 3) เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 4) เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ วิทยานิพนธ์นี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบเอกสาร สัมภาษณ์เชิงลึก และเสวนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือการใช้ให้เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้สร้างประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่การใช้ ICT ก็เกิดปัญหาทางอาชญากรรม การละเมิดลิขสิทธิ์และการใช้ในทางที่ผิด แม้จะแก้ปัญหาด้วยกฎหมาย จรรยาบรรณ และระบบความปลอดภัย แต่ก็ยังไม่อาจแก้ได้ อีกทั้งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ ดังนั้นจึงต้องนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ หิริโอตตปปะ เบญจศีลเบญจธรรม โยนิโสมนสิการและหลัก กาลามสูตรกษานियฐานมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาด้วย

ในการบูรณาการแก้ปัญหาอาชญากรรมด้วยหลักพุทธธรรมต้องปลูกฝังทัศนคติที่ดีในการ รับผิดชอบต่อสังคมตั้งแต่เด็ก ให้รู้จักใช้ ICT ไปในทางที่เป็นคุณประโยชน์ ไม่ละเมิดกฎเกณฑ์ กติกาของสังคม การแก้ปัญหาละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาด้วยหลักพุทธธรรมต้องสร้างจิตสำนึก ละอายการทำความชั่วกลัวความผิด เคารพในการคิดค้นของผู้อื่นและรู้จักรังสรรค์นวัตกรรมของ ตนเอง ส่วนการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปในทางที่ผิดเริ่มจากการ ตรวจสอบข้อมูล มีสติและเมตตา ใช้อย่างถูกต้องเน้นคุณค่าและประโยชน์ ตามองค์ความรู้ใหม่ เรียกว่า GRIS Model

**คำสำคัญ:** การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, บูรณาการด้วยพุทธธรรม

\* Doctor of Philosophy Program in Buddhist Studies, Mahamakut Buddhist University

\*\* Mahamakut Buddhist University

\*\*\* Mahamakut Buddhist University

\*\*\*\* Mahamakut Buddhist University

### ABSTRACT

The objectives of the research entitled integration of Buddhadhamma in information communication and technology utilization were; 1) to study the theories on using information communication and technology, 2) to study the principles of Buddhadhamma, 3) to integrate the principles of buddhadhamma with information communication and technology, and 4) to propose guidelines in building new knowledge. The study employed documentary qualitative method conducting an in-depth interview and focus group discussion.

The results were indicated that information communication and technology helps to obtain accurate information in no time which is beneficial for business and the quality of life. As for technology related crimes can be effectively handled by law enforcement organization using security system as well as ethical laws but solving the symptoms not the root cause. so the principles of Buddhadhamma have been applied to ict, these are hiri and ottappa, the five precepts and Dhamma, yonisomanasikara and kalamasutta kangkhaniyathana.

The integration of Buddhaddhamma principles to solve criminal problems is essential to indoctrinate social responsibility since childhood. Do utilize it and do not violate the social regulation. To prevent violation of intellectual property with Buddhadhamma must be resolved by raising awareness of consequences of sinful conducts as well as having respect for others' innovation. In order to resolve the problem of wrong ict's using, it can begin from investigate the message, the sender and the receiver based on one's consciousness so that guidelines can be determined with virtue and usefulness based on the new body of knowledge named gris model.

**keywords:** information communication and technology, Buddhadhamma



## 1. บทนำ

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT: Information Communication and Technology) หรือที่เรียกกันว่า ไอซีที เป็นคำที่รู้จักและคุ้นเคยกันเป็นอย่างดีในสังคมยุคข่าวสารหรือสังคมสารสนเทศไร้พรมแดน ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีที่สำคัญและน่าสนใจเพราะเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคนบนโลกทุก ๆ เวลา พัฒนาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนทุกระดับเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา ในปัจจุบันนี้โลกได้วิวัฒนาการเข้าสู่ “ยุคสารสนเทศ” (Information age) อย่างเต็มตัว การเพิ่มจำนวนของข้อมูลข่าวสารอย่างมากมาอย่างรวดเร็วจนเกิดภาวะ “Information Explosion” ทำให้มนุษย์ต้องหันมาพึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมากเพื่อช่วยในการบริหารจัดการกับข้อมูลเหล่านี้ จึงเป็นยุคทองของสารสนเทศในยุคโลกาภิวัตน์ทางด้านข้อมูลข่าวสารอย่างแท้จริง (Ruchareka Wittayawuttikul, 2010)

ยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความจำเป็นต่อโลกปัจจุบันมากเท่าใด ปัญหาอันเกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารก็มีเพิ่มขึ้นอย่างทวีคูณ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไปในทางที่ผิดจนส่งผลกระทบต่อในวงกว้าง เป็นปัญหาของคนทั้งโลกที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมบนโลกไซเบอร์ ไม่ว่าจะเป็นการหลอกลวง การลักขโมยข้อมูล การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การละเมิดลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญา การทำร้ายผู้อื่นและอื่น ๆ อีกมากมายตามสถิติของศูนย์ประสานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์ประเทศไทย (ไทยเซิร์ต) (Thailand Computer Emergency Response Team (ThaiCERT), 2015) แม้ว่าจะมีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยกฎหมาย การเฝ้าระวังและระบบความปลอดภัยก็ยังเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ ปัญหาเหล่านี้ต้องใช้หลักพุทธธรรมเข้าไปช่วยแก้ที่ต้นเหตุ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการบูรณาการพุทธธรรมกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในการเกรงกลัวในการที่จะกระทำความผิดและมีจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนเห็นโทษภัยของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ในความไม่ถูกต้อง หรือการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทางด้านนี้

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.2 เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.3 เพื่อบูรณาการหลักพุทธธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.4 เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “รูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่บูรณาการด้วยหลักพุทธธรรม”

### 3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ 1) อาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2) การละเมิดลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญา 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปในทางที่ผิด

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาทางพุทธธรรม ได้แก่ หลักหิริโอตตปปะ หลักเบญจศีลเบญจธรรม หลักโยนิโสมนสิการ และหลักกาลามสูตรกัณยานิฐาน 10 ประการ

3.3 ขอบเขตด้านบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ที่มีประสบการณ์ในใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและผู้เชี่ยวชาญทางด้านพระพุทธศาสนาและการเสวนากลุ่มบุคคลผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการและผู้ใช้ ICT

### 4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง บูรณาการพุทธธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้วิจัยได้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Qualitative Research) ศึกษาค้นคว้าเอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) จากพระไตรปิฎกและอรรถกถา และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources) จากเอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) แบบเจาะจงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Key Important Person) จำนวน 11 รูป/คน และการเสวนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การจัดเสวนากลุ่มย่อยที่เน้นหัวข้อเนื้อหาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง 25 คน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลภาคสนามเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เชิงลึกและเสวนากลุ่ม และสังเคราะห์สรุปผลและนำเสนอองค์ความรู้ใหม่

### 5. ผลการวิจัย

ในการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนตามวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาคำตอบของปัญหาและแนวทางในการแก้ไขเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยหลักพุทธธรรม ผลวิจัยพบว่า

#### 5.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นการประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกิดประโยชน์ทางด้าน

แข่งขันและการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นกลายเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน แนวคิดเกี่ยวกับการใช้ ICT มีผลต่อพฤติกรรมกรายอมรับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ พฤติกรรมของผู้ใช้ ICT มักมองหาช่องทางจากการได้ประโยชน์มากกว่านำมาเป็นเครื่องมือ จึงเกิดปัญหาเป็นภัยคุกคามความสงบเรียบร้อยของสังคม ปัญหาดังกล่าวสังคมจึงใช้ทฤษฎี C.I.A. Triangle เพื่อสร้างความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศและคณะกรรมการด้านความมั่นคงโทรคมนาคมและระบบสารสนเทศแห่งชาติของต่างประเทศหรือ NSTISSC ได้กำหนดเป็นมาตรฐานการประเมินความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศ (Panida Panichkul, 2013 : 9) การกำหนดนโยบายในการปฏิบัติ ให้การศึกษาและมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นกลไกควบคุม พร้อมทั้งมีการกำหนดบทลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์พ.ศ. 2550 และกฎหมาย

หากแต่พฤติกรรมของคนที่ยังมีความเห็นแก่ตัวด้วยการอยากได้ในสิ่งที่ไม่ใช่ของตนโดยการละเมิดลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญา ด้วยการละเมิดสิทธิ์ของผู้อื่น ใช้เกินกว่าลิขสิทธิ์ที่กำหนดไว้ และยังปลอมแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้อื่น มีการกำหนดหลักประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่อยู่รวมกันในสังคมให้เกิดความสงบสุขและมีความสัมพันธ์ตามหลักทางศีลธรรมด้วยการปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกทางจริยธรรมให้เกิดกับพฤติกรรมของผู้ใช้ ICT ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคมด้วยความสัมพันธ์ของจริยธรรม (Ethics) สังคม (Social) และการเมือง (Polity) (Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon, 2007) กำหนดพระราชบัญญัติคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา จรรยาวิชาชีพและกฎหมายต่าง ๆ

ในขณะที่ผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารยังคงใช้อย่างไม่รู้คุณค่าและให้เกิดประโยชน์ ยึดติดกับความสะดวกสบายที่ได้รับ หมกมุ่นอยู่กับ ICT เสพติดจนขาดไม่ได้ ทำให้ขาดปัญหาในการไตร่ตรองพิจารณาอย่างรอบคอบ ขาดวิจารณญาณในการรับรู้ข่าวสารที่ไหลมากับ ICT จนทำให้เกิดปัญหาการใช้ ICT ไปในทางที่ผิด วิธีการป้องกันในปัจจุบันโดยให้ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้ใช้ ICT ที่เป็นผู้ส่งและผู้รับข้อมูลข่าวสารให้มีความระมัดระวังในการสร้างข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ ส่งข้อมูลข่าวสารด้วยช่องทางส่งที่ถูกต้องเหมาะสม (Berlo K. David, 1960 : 40) ไม่ก่อให้เกิดผลสะท้อนกลับหรือปฏิกิริยาตอบกลับที่รุนแรงเลวร้าย

แม้จะมีการนำมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดจาก ICT แต่ก็ช่วยป้องกันปัญหาได้ในระดับหนึ่ง แต่ปัญหายังคงมีอยู่และทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของ ICT ที่ได้พัฒนาอย่างก้าวกระโดดให้ทันต่อความต้องการของผู้บริโภค ICT อย่างขาดสามัญสำนึก ไม่มีทัศนคติที่ดีเห็นประโยชน์จาก ICT มากกว่ามองเห็นช่องทางหาผลประโยชน์จากเครื่องมือนี้ อย่างขาดคุณธรรม

## 5.2 หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คำสอนในพระพุทธศาสนามุ่งเน้นไปที่สาเหตุรากเหง้าของปัญหาได้แก่จิตใจ และจากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการใช้ ICT สามารถแก้ไขด้วยหลักพุทธธรรมทั้ง 4 ชุดได้แก่

5.2.1 หลักหิริโอตตปปะเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้เป็นคนมีคุณธรรมภายในใจ เกิดความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำชั่วของตนเอง “หิริ” ดำรงอยู่ในสภาวะอันน่าละอาย เป็นอาการละอายต่อการกระทำ “โอตตปปะ” ก็ดำรงอยู่ในสภาวะอันน่ากลัวเป็นความกลัวแก่อบายที่ชื่อว่าภัย เหมือนเหล็ก 2 ก้อน ก้อนหนึ่งเย็นเปื้อนด้วยคูถอีกก้อนหนึ่งร้อนไฟติดทั่วแล้วบุคคลผู้ฉลาดรังเกียจไม่จับก้อนเหล็กที่เย็นเพราะเปื้อนด้วยคูถ และไม่จับก้อนเหล็กอื่นที่ร้อนจึงไม่ทำกรรมชั่วเพราะกลัวละอาย หิริโอตตปปะเป็นธรรมพื้นฐานที่เป็นแก่นของบุคคลพึงสร้างให้เกิดกับตนจะเกิดสติปัญญาในการละอกุศลธรรมที่เกาะกินใจ มีแก่นแท้ของร่างกายที่คอยยับยั้งจากการกระทำชั่ว ผู้มีหิริโอตตปปะได้ชื่อว่าเป็นผู้มีเทวธรรม ดังพุทธพจน์ของพระพุทธเจ้าที่กล่าวไว้ว่า

“หิริโอตตปปะสมปนนา สุกกมฺมสมาหิตา  
สนฺโต สบฺบุริสา โลกเ ทเวธฺมมาติ วุจฺจเร”

บุคคลผู้ถึงพร้อมด้วยหิริและโอตตปปะ ตั้งมั่นอยู่ในสุกกธรรม (กุศลธรรม) เป็นผู้ที่สูงบระจับ เป็นคนดีงาม ท่านเรียกว่าผู้มีเทวธรรมในโลก (Kh.Ja. 27/6/3) หิริโอตตปปะจึงเป็นธรรมคุ้มครองโลกเพื่อให้เกิดสันติอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข

5.2.2 หลักเบญจศีลเบญจธรรม พระพุทธเจ้าทรงสอนให้เห็นถึงหลักศีลธรรมที่สามารถระงับอันตราย ที่ควรน้อมเข้ามาในตน ประพฤติปฏิบัติให้เป็นปกตินิสัยเกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข หากคนไม่มีศีลจะมีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางทำร้ายทำลายเอาเปรียบด้วยจิตใจที่คิดแต่เรื่องผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องเบญจศีลเป็นข้อห้ามที่ควรรักษาอย่างชอบธรรม เบญจธรรมเป็นธรรมที่สนับสนุนและกำกับให้การรักษาศีลเป็นไปด้วยดี (Phramahabodhivongsacarya (Thongdi), 2558 : 61)

5.2.3 หลักโยนิโสมนสิการ หลักธรรมที่สอนให้คนรู้จักดำเนินชีวิตถูกต้องต่อตนเอง สังคมและสภาพแวดล้อม เป็นความสุขที่เอื้อต่อการเกิดความสุขต่อผู้อื่นด้วยความคิดที่ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ผ่านการพิจารณาด้วยสติปัญญาตามเหตุผลที่เกิดจากความเป็นจริงของสิ่งนั้น ๆ การพัฒนาปัญญาซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินไปภายในตัวของบุคคลเพื่อเกิดความรู้ความเข้าใจทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม โยนิโสมนสิการให้ความสำคัญกับความจริงเป็นหลักยึดในการแก้ปัญหา มีจิตเป็นต้นแห่งความคิดให้รู้จักคิดด้วยตนเอง ประสานทางกายและวาจาออกมาเป็นการกระทำ โยนิโสมนสิการเป็นธรรมที่กั้นอกุศลไม่ให้เกิดขึ้นและช่วยให้กุศลเจริญ การนำวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ 5 วิธีตามวิธีคิดแบบคุณค่าแท้ คุณค่าเทียม วิธีคิดแบบแยกแยะให้เห็นครบทุกด้านทุกมิติ วิธีคิดที่เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการและความมุ่งหมาย วิธีคิดแบบปลูกเร้าคุณธรรม

ให้เกิดเพื่อชักนำไปในทางที่ดีมีประโยชน์ และวิธีคิดแบบรู้ทันคุณโทษและทางออกเพื่อพิจารณาปัญหาให้ครบทุกด้านมาใช้เพื่อคิดแก้ปัญหา (Phra Bhramagunabhorn (P.A.Payutto), 2013 : 15) วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการจึงเป็นเครื่องฝึกจิตเพื่อสร้างนิสัยใหม่ให้แก่จิต สร้างนิสัยแห่งการคิดการฝึกคิดให้ถูกต้องส่งผลให้เกิดปัญญาเห็นสิ่งที่ควรและไม่ควรทำ

5.2.4 หลักกาลามสูตรกึ่งขานินยฐาน 10 ประการ พระพุทธศาสนาสอนให้มีความเชื่อโดยใช้ปัญญาตามเหตุผลที่เกิดจากความเป็นจริง ใช้สติพิจารณาไตร่ตรองว่ามีโทษหรือมีประโยชน์ มีประโยชน์นำไปปฏิบัติแล้วจึงปลงใจเชื่อ เป็นการรู้เท่าทันไม่หลงเชื่อในสิ่งที่ไม่ควรเชื่อ กาลามสูตรเป็นหลักสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาปัญญาและเกิดปัญญาที่แท้จริง รู้จักการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องคือรู้จักใช้ชีวิตอย่างถูกต้องตามที่ธรรมชาติกำหนด หลักการความเชื่อจากกาลามสูตรกึ่งขานินยฐาน 10 ประการจึงเป็นเกณฑ์ในการสร้างความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้นกับมนุษย์ในการสร้างมาตรฐานของความเชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ ภายในคือความคิดและภายนอกคือข้อเท็จจริง หากมนุษย์รู้เองได้ว่าสิ่งใดทำให้เกิดกุศลทำให้ตนเองมีความสุขไม่เดือดร้อน ผู้รู้จักสรรเสริญสิ่งนั้นเชื่อได้ หากสิ่งใดทำให้เกิดอกุศลตนเองมีความทุกข์เดือดร้อน ผู้รู้จักติเตียนสิ่งนั้นก็ไม่ควรเชื่อ (A.III. 20/66/261) เมื่อได้มาตรฐานทางความเชื่อก็จะนำไปสู่ฐานแห่งการปฏิบัติอย่างถูกวิธี ดังที่พระพุทธเจ้าได้ทรงสอนชาวกาลามะให้พึ่งตนเองอันเป็นที่พึ่งที่ประเสริฐสุด โดยให้พิจารณาด้วยปัญญาตนเองว่าธรรมใดมีประโยชน์ ผู้สรรเสริญ ธรรมเหล่านี้ที่บุคคลถือปฏิบัติสมบูรณ์แล้วย่อมเป็นไปเพื่อเกื้อกูลและทำให้เกิดความสุข นั่นเอง

5.3 บูรณาการพุทธธรรมในการแก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การนำหลักพุทธธรรมทั้ง ๔ ชุดธรรมมาบูรณาการใช้ร่วมกับการแก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทั้ง ๓ ประเด็นสรุปได้ดังนี้

### 5.3.1 การบูรณาการพุทธธรรมในการแก้ปัญหาอาชญากรรมทาง ICT

การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) อาศัยกรอบมาตรฐานการป้องกันรักษาอาชญากรรมตามทฤษฎี C.I.A. Triangle ทั้ง 6 มาตรการเป็นแนวทางหลัก เพื่อมุ่งเน้นไปที่บทลงโทษต่อผู้กระทำความผิด โดยปลูกฝังจิตสำนึกและความรับผิดชอบ รู้จักคุณ-โทษ มีประโยชน์-มิใช่ประโยชน์ คำนึงถึงความสงบสุขของสังคมว่าเป็นความสุขของตนเอง สร้างกระบวนการทำตามหน้าที่ที่ถูกต้อง สร้างความเป็นคนคุณภาพสามารถใช้วิจรรย์ญาณต่อการกระทำของตน ผ่านการศึกษา วัฒนธรรมและค่านิยมเป็นพลังผลักดัน สอดคล้องกับบทสรุปการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า สร้างจิตสำนึกผู้ผิดชอบชั่วดีและมีระเบียบวินัยต้องสร้างตั้งแต่เด็ก ให้รู้จักกฎเกณฑ์กติกา รับผิดชอบต่อโทษที่ตนเองกระทำ ฝึกคิดอย่างมีระบบ มีวิธีคิดวิเคราะห์ และเป็นคนสังเกตข้อมูลผ่านเครื่องมือทาง ICT โดยเริ่มที่กลุ่มเสี่ยงผ่านสถานศึกษาและต้องทำให้เป็นนโยบายของรัฐ และสอดคล้องกับการเสวนากลุ่มที่ว่า สถาบันครอบครัว

สถาบันการศึกษาและนโยบายของรัฐต้องเชื่อมโยงกันในการปลูกฝังให้ความรู้ ความเข้าใจทั้งเรื่องกฎหมายและผลที่ได้รับ ส่งเสริมการใช้ ICT ไปในทางที่ถูกต้องและประណามผู้นำไปใช้ในทางที่ผิด

### 5.3.2 การบูรณาการพุทธธรรมในการแก้ปัญหาละเมิดลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญา

การแก้ไขปัญหาละเมิดลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญาโดยใช้ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม สังคมและการเมืองเป็นหลักการสำคัญ เน้นการมีส่วนร่วมทางสังคมเป็นเครื่องมือ กลไกที่จะสร้างให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นได้ต้องอาศัยการตั้งกฎเกณฑ์ร่วมกันในสังคม ทุกคนในสังคมต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้น สังคมต้องไม่ยอมรับต่อการละเมิดสิทธิของผู้อื่น คอยส่งเสริมและให้กำลังใจต่อผู้กระทำอย่างถูกต้อง อาศัยพลังสังคม (Socialization) หลักพุทธธรรมที่ใช้บูรณาการต้องอาศัยกฎเกณฑ์กติกาทางสังคม บทลงโทษ ส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ สร้างวัฒนธรรมไม่ยอมรับผู้กระทำผิด มีการประเมินผลของการปฏิบัติตามพุทธธรรมและปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสมอยู่เสมอ

ประเด็นการไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญาในการแก้ไขเชิงบวกตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้มีการรังสรรค์นวัตกรรมของตนขึ้นมานับเป็นการปรับทัศนะจากผู้เข้ามาเป็นผู้สร้าง สอดคล้องกับแนวคิด List Model ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสังคมด้วย ICT เป็นการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ทาง ICT เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ การได้ใช้ความรู้ ความคิด และจินตนาการที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Phrasuthirattanabundit (Suthit Aphakaro), 2016) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยียิ่งให้เกิดการรังสรรค์นวัตกรรมได้ง่ายขึ้นถ้าหากมีการส่งเสริมและสนับสนุน กระบวนการบูรณาการจะมีผลปรากฏชัดก็ต่อเมื่อทุกฝ่ายให้ความสำคัญและยอมรับ เพื่อจุดประสงค์ในการสร้างมาตรฐานทางสังคมและสร้างค่านิยมที่ถูกต้องในการใช้ ICT สอดคล้องกับบทสรุปการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า การสร้างมาตรฐานทางศีลธรรมที่ดีให้เกียรติและเคารพการคิดค้นของผู้อื่น รู้จักปกป้องสิทธิส่วนบุคคล สร้างวัฒนธรรมแม่แบบที่ดีในสังคม รู้จักรังสรรค์นวัตกรรมของตนเพื่อไม่ให้เกิดความโลภในงานของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับบทสรุปของการเสวนากลุ่มที่ว่า สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นโดยรู้ว่าผิดก็คือผิดไม่มีข้อยกเว้น บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นเพื่อทำให้คนตระหนักและเกรงกลัว สร้างความเข้าใจถึงความผิดที่เกี่ยวกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ปลูกจิตสำนึกในการเคารพความสามารถของผู้อื่น เปลี่ยนค่านิยมจากการเล่นเน็ตมาเป็นการใช้เน็ตให้คุ้มค่าและมีประโยชน์

### 5.3.3 การบูรณาการพุทธธรรมในการแก้ปัญหาการใช้ ICT ไปในทางที่ผิด

กระบวนการติดต่อสื่อสารในลักษณะรูปแบบจำลอง SMCR และปฏิกริยาตอบกลับคือพัฒนาคุณภาพของคนให้มีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันสร้างสารที่มีประสิทธิภาพ ป้องกันการติดต่อสื่อสารที่สร้างปัญหาและส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคม กระบวนการสำคัญสร้างสิ่งเหล่านี้ต้องได้รับความร่วมมือจากคนในสังคม เริ่มจากผู้ส่งสาร ผู้รับสาร



การสร้างสาร การใช้ช่องทางสื่อสารและการตอบกลับเชิงบวก ต้องร่วมกันขจัดความคิดเชิงลบที่ทำให้การติดต่อสื่อสารเกิดปัญหา ลดทอนความโกรธ ความไม่พอใจและความขัดแย้งในสังคม สร้างสามัญสำนึกที่ดีที่เกิดด้วยความคิดที่มีวิจารณญาณตั้งอยู่ในบนฐานกุศลจิต บนสติปัญญาที่พิจารณาตรวจสอบ จิตสำนึกมีความละเอียดถี่ถ้วนทำให้เกิดปัญหาในสังคม วิเคราะห์และสังเคราะห์เห็นถึงคุณ-โทษของสารในทุกมิติ สอดคล้องกับบทสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า สร้างคนให้รู้จักใช้ประโยชน์จาก ICT สร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ทาง ICT สร้างความสมดุลระหว่างความคิดกับเครื่องมือสื่อสารด้วยวิจารณญาณและภูมิคุ้มกันทาง ICT โดยกำหนดการใช้ที่ถูกต้องและผิดทาง ICT อย่างเป็นระบบและเผยแพร่ผ่าน ICT ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ระบุโทษเพื่อสร้างจิตสำนึกและยับยั้งการใช้ ICT ไปในทางที่ผิด ซึ่งสอดคล้องกับบทสรุปของผู้เสวนากลุ่มที่ว่า รู้จักการตรวจสอบและมีวิธีคิดพิจารณาด้วยเหตุผลก่อนจะเชื่อ สร้างคนให้มีความรับผิดชอบ มีเมตตาไม่เบียดเบียนและทำร้ายผู้อื่น ใช้ ICT เฉพาะเท่าที่ต้องการประโยชน์ ให้ความรู้แก่ผู้ใช้ ICT ถึงภัยอันตราย ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวในโลกออนไลน์ ปลุกฝังจิตสำนึกตั้งแต่เด็กให้รู้ว่า ICT เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์และไม่ใช้ไปในทางที่ผิด รัฐบาลต้องมีนโยบายเผยแพร่ให้ทราบถึงวิธีการใช้ ICT อย่างถูกต้อง จากการสรุปดังกล่าว ผู้วิจัยได้สร้างเป็นมาตรการทางกระบวนการได้ดังนี้

**1. เพิ่มกระบวนการเรียนรู้** การเรียนรู้เป็นเบื้องต้นของการใส่ใจจิตสำนึกลงในจิต (Input) ทุกครอบครัวต้องคอยให้ความรู้เรื่องการใช้อินเทอร์เน็ต โดยยึดหลักกฎระเบียบที่รัฐตราไว้บังคับ และจรรยาบรรณมารยาทที่ดีในการใช้อินเทอร์เน็ต ครอบครัวและสังคมต้องส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ การมีสติกับเมตตาที่จะอยู่กับผู้อื่น และการอยู่ในโลกเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สติและเมตตาเป็นภูมิคุ้มกันที่จะไม่ให้ความชั่วและกลัวความผิดได้ดี ในกระบวนการนี้สามารถสรุปเป็นลำดับคือ

- 1) เขียนและบอกกล่าวสม่ำเสมอ
- 2) จดจำได้ในข้อความที่เป็นกฎเกณฑ์กติกา
- 3) บอกต่อได้เมื่อกระทำถูกหรือผิด
- 4) ให้รางวัลผู้กระทำถูก
- 5) ลงโทษผู้กระทำผิด

**2. เพิ่มกระบวนการมีวิจารณญาณ** ต้องอาศัยกระบวนการทางการศึกษาเป็นวิธีปลูกฝังที่ได้ผล การฝึกให้คนมีวิจารณญาณตรวจสอบการกระทำของตนเองและผู้อื่น ยึดหลักการใช้อินเทอร์เน็ตว่าเป็นคุณค่าแท้หรือเทียม ดูผลกระทบจากอินเทอร์เน็ต แยกแยะให้เห็นองค์ประกอบและความเหมาะสมในการใช้อินเทอร์เน็ต ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ด้วยตนเอง สิ่งที่ต้องปลูกฝังลงในจิตสำนึกของการรู้จักใช้ความคิดพิจารณาในขั้นนี้ก็คือ การตรวจสอบข้อมูลให้ถี่ถ้วนที่จะเชื่อหรือส่งต่อข้อมูลและหลักการตรวจสอบความจริงของแหล่งข้อมูล ต้องดูว่ากุศลจิตเพิ่มอกุศลจิตลด เป็นการ



เพิ่มความดีและลดความไม่ดีในใจ การรู้จักใคร่ครวญพิจารณาอย่างนี้จนเป็นนิสัย เป็นพฤติกรรมที่เป็นพื้นฐานให้เกิดวัฒนธรรมที่มีวิจรรย์ญาณไม่เชื่ออะไรง่าย สถาบันการศึกษาต้องทำเป็นมาตรการเป็นส่วนหนึ่งของผลการศึกษา สรุปเป็นแนวปฏิบัติได้ดังนี้

- 1) กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
- 2) ให้คะแนนผู้ที่รู้จักพิจารณาข้อมูล
- 3) ส่งเสริมการนำไปขยายต่อครอบครัวและสังคม

**3. สร้างทัศนคติที่ถูกต้อง** เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยการปลูกฝังมาเป็นลำดับ ต้องต้องอาศัยบุคคลตัวอย่างในสังคม ชี้ให้เห็นว่าการใช้ ICT นั้นเป็นเครื่องมือที่สร้างประโยชน์ได้มหาศาลถ้าหากรู้จักนำไปใช้ การกระทำความผิดต่อ ICT เป็นเรื่องที่ไม่ดีที่ทัศนคติที่ถูกต้องกระทำ ต้องมีการส่งเสริมการใช้ ICT ไปในมิติต่าง ๆ ทั้งกระบวนการเรียนรู้ การเลี้ยงชีวิต การพัฒนาชีวิตและการเสริมสร้างปัญญา ทัศนคติที่ดีเป็นบ่อเกิดของนวัตกรรมอีกมากมายจาก ICT การศึกษาและสังคมต้องรับผิดชอบ กฎหมายเป็นเพียงกรอบบังคับผู้ฝ่าฝืน เมื่อคนได้รับการปลูกฝังอย่างเป็นระบบก็ย่อมเป็นวัฒนธรรมที่ดีงาม เน้นการมีความเมตตาและสติเป็นเครื่องนำทาง และมีวิจรรย์ญาณเป็นเครื่องมือตรวจสอบ สรุปเป็นขั้นตอนคือ

- 1) รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบตามหลักกุศลธรรม
- 2) รู้จักใช้ ICT ให้เกิดประโยชน์
- 3) รู้จักตรวจสอบข้อเท็จจริงด้วยวิจรรย์ญาณ

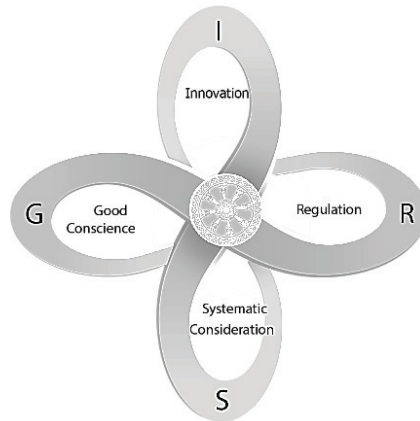
กระบวนการทั้งหมดนั้นก็อยู่ที่การได้รับการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจดจำได้ มีความแม่นยำในหลักการ การใคร่ครวญพิจารณาด้วยเหตุผลอันเป็นธรรมและการนำไปใช้ได้ อย่างถูกต้อง

## 6. องค์กรความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารด้วยพุทธธรรม

การบูรณาการจากการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการเสวนากลุ่มสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการสร้างกระบวนการทางจิตสำนึกที่ดีในการใช้ ICT ให้เกิดขึ้นภายในจิตใจของคน ครอบครัวเป็นจุดเริ่มต้นของการเพาะบ่มเมล็ดกล้าที่สมบูรณ์แบบ การสร้างคนที่มีจิตใจเข้มแข็งแต่เปี่ยมไปด้วยเมตตา มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการทำผิดทั้งหลาย สร้างทัศนคติที่ดีเมื่อต้องเผชิญกับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ มากมาย อยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุขได้คนก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน ในขณะที่กฎหมายและพระราชบัญญัติต่าง ๆ คຸ້ມครองจากภายนอก ข้อห้ามทางศีลและการปฏิบัติตามธรรมที่สนับสนุนให้ศีลเจริญงอกงามเป็นการคຸ້ມครองจากภายในตนเป็นการสร้างสังคมที่มีความสุข การสร้างความ

มั่นคงเข้มแข็งของคนในสังคมต่อข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็น ด้วยการสร้างสังคมที่มีวัฒนธรรมในการใช้ ICT อย่างถูกต้องและใช้อย่างเป็นประโยชน์ ต้องรู้จักตรวจสอบข้อมูลข่าวสารก่อนที่จะเชื่อ มีประโยชน์จึงนำไปปฏิบัติและบอกต่อ มีโทษทำให้เกิดความเสียหายทำร้ายตนเองและผู้อื่นก็ทิ้งเสีย เป็นกระบวนการตรวจสอบที่ถูกต้องจึงทำให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีงามของสังคม ทำให้คนรู้จักคิดอย่างเป็นระบบใคร่ครวญวิเคราะห์ถึงเหตุและผลด้วยการใช้ปัญญา สร้างกระบวนการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องตามความจริง สังคมจึงประกอบไปด้วยคนมีปัญหาพิจารณาทุกมิติตามความเป็นจริง มีกระบวนการคิดวิเคราะห์อย่างแยกคายจนสังเคราะห์ได้สิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติจนกลายเป็นลักษณะนิสัยที่แท้จริง เป็นสังคมแห่งคนมีปัญญา

การมีจิตสำนึกที่ดีตามกฎเกณฑ์ กฎหมายและข้อกำหนดทั้งทางโลกและทางธรรม การตรวจสอบฐานข้อมูลและการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบอยู่ภายใต้การหมุนไปของธรรมทุกด้าน จึงเป็นรูปแบบของกระแส ICT ที่หมุนไปอย่างต่อเนื่องเรียกว่า GRIS Model (อ่านว่า กริส) ที่อยู่ในรูปลักษณะของเครื่องหมายอินฟินิตี้บวก (+) กันที่มีธรรมจักรเป็นแกนกลาง



G = Good Conscience หมายถึง การมีสามัญสำนึกและทัศนคติที่ดี  
 R = Regulation หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ  
 I = Innovation หมายถึง การสร้างสรรค์นวัตกรรม  
 S = Systematic Consideration หมายถึง การตัดสินใจบน  
 ฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ

## 7. แนวการใช้ GRIS Model

**7.1 กระบวนการสร้างจิตสำนึกทางด้าน ICT** กระบวนการนี้ต้องเริ่มเมื่อยังเด็กและเยาวชนโดยอาศัยสถาบันทางการศึกษาและสถาบันครอบครัวเป็นกลไกในการขับเคลื่อนจึงจะประสบผลสำเร็จ กระบวนการสร้าง G (Good Conscience) ในโมเดลต้องมาก่อนและต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้ เพราะมิฉะนั้นย่อมก่อให้เกิดความผลกระทบทางด้านการพัฒนาประเทศในด้านนี้ไปด้วย

**7.2 กระบวนการรณรงค์ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ** กระบวนการรณรงค์ให้ปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ กฎทางศีลธรรม จริยธรรม การใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือป้องกันการทำผิดเป็นเพียงส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งต้องให้เกิดคุณธรรมในการไม่ประพฤติผิด กฎทางศาสนา คือ ศีล จึงต้องรณรงค์ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่อนุญาตทั้งในทางโลกและทางศาสนา โดยการใช้ R (Regulation) ใน GRIS Model

**7.3 การสร้างสรรค์นวัตกรรม** การใช้ I (Innovation) ใน GRIS Model เป็นกระบวนการเชิงบวกในการใช้ ICT ให้มีประโยชน์ การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นการใช้ความคิด จินตนาการ และการสร้างสรรค์อย่างมีจุดหมาย เป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างผลงานให้เป็นนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์อีกด้วย กระบวนการของการสร้างสรรค์นวัตกรรมนำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพ คุณธรรม โดยมีปัจจัยพื้นฐานจากความรับผิดชอบ ความ

ยุติธรรมและการแบ่งปันของผู้คนในสังคม เมื่อการรังสรรค์นวัตกรรมได้รับการสนับสนุนโดยเฉพาะเป็นการส่งเสริมให้คนไทยแลนด์ ๔.๐ มีความเป็นจริงมากขึ้น

**7.4 การตัดสินใจบนฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ** การใช้ S (Systematic Consideration) ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการคิดและตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ เป็นระบบย่อมทำให้ไม่ผิดพลาด กระบวนการคิดและตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำถือว่าสำคัญ ดังนั้น การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เห็นองค์ประกอบทุกด้านแล้วจึงง่ายต่อการตัดสินใจ กระบวนการตรวจสอบข้อมูลจำเป็นต้องนำมาใช้ให้เป็นระบบและเป็นวิถีชีวิตโดยการมีสติรอบคอบตรวจสอบข้อมูลทุกมิติ สร้างเกณฑ์ตรวจสอบภายในตนให้เป็นมาตรฐานและรู้จักเชื่อมโยงข้อมูล จึงเป็นกระบวนการพิจารณาภาพรวมอย่างเป็นระบบ ทั้งในแง่ของหลักกฎหมาย ผลกระทบด้านบวกและด้านลบ คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดขึ้นเรียกว่าการตัดสินใจบนฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ

การใช้ GRIS Model ต้องใช้ทั้งชุดองค์ความรู้เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ในการใช้ ICT อย่างไม่ผิดและก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งยังเป็นสร้างมาตรฐานทางสังคมเกี่ยวกับการใช้ ICT ใหม่ด้วย

เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่มีผลกระทบในสังคมอย่างกว้างขวาง เมื่อใช้องค์ความรู้นี้แล้วย่อมส่งผลกระทบใน 3 ทาง

1. อาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารลดลง ไม่กระทบต่อสังคมในวงกว้าง เนื่องจากมีจิตสำนึกร่วมที่จะรักษาสังคม คนในสังคมมีความเข้าใจในการรักษาสิทธิทางการใช้ ICT

2. มีผลต่อการไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญาผู้อื่น รมรณรงค์ให้สร้างนวัตกรรมจากสติปัญญาความสามารถของคนในประเทศ คนในสังคมร่วมมือกันพัฒนาและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเหล่านั้น และยังส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อประเทศคู่ค้าอีกด้วย

3. ส่งผลต่อคุณภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่ทำให้เกิดคุณประโยชน์ คุณภาพชีวิตของตนดีขึ้น สร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และส่งผลต่อวัฒนธรรมการใช้ ICT ด้วย

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) นโยบายของการศึกษา สถาบันทางการศึกษาต้องนำโมเดลนี้ไปบรรจุไว้ในหลักสูตร ซึ่งทุกสถาบันต้องให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นนโยบายของรัฐที่จะให้ประเทศเป็นไปตามแผนไทยแลนด์ 4.0 ด้วยนโยบายการศึกษาที่สร้างบุคคลต้นแบบในการใช้ ICT อย่างถูกต้องและใช้อย่างเป็นประโยชน์

2) นโยบายทาง ICT หน่วยงานทางด้าน ICT ควรนำไปกำหนดไว้ในแผนการใช้ ICT ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเต็มประสิทธิภาพกำหนดนโยบายเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยการใช้ ICT เป็นเครื่องมือให้เกิดประโยชน์

3) นโยบายทางวัฒนธรรม หน่วยงานทางด้านวัฒนธรรมควรนำโมเดลนี้ไปปลูกฝังให้คนในสังคมเป็นคนใช้ ICT อย่างมีวัฒนธรรมที่ดี รู้เท่าทันและพร้อมสำหรับโลกแห่ง ICT ช่วยให้เกิดความรู้ ใช้เครื่องมือในเชิงสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ที่แท้จริง

## 8.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การวิจัยที่เจาะลึกลงรายละเอียดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารตามช่วงอายุคน (Generation)

2) บูรณาการพฤติกรรมในการส่งเสริมความเข้มแข็งด้านจิตใจในการดำเนินชีวิตภายใต้สังคมออนไลน์

3) การใช้ประโยชน์ ICT ในการพัฒนาจิตใจควบคู่กับการสร้างนวัตกรรมทาง ICT ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในสังคมปัจจุบัน

## References

- Berlo K. David. (1960). *The Process of Communication : An Introduction to Theory and Practice*. Newyork: Holt Rineheart and Winston.
- His Holiness Nanasangvara, Supreme Patriarch (Charoen Suvaddhana Mahathera). (2006). *Buddhist Principle*. Bangkok: Mahamakut Buddhist University Press.
- Kenneth C. Laudon and Jane P. Laudon. (2007). *Management Information System (Managing The Digital Firm)*. Tenth Edition.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *The Tipitaka in Thai Version belonging to Mahachulalongkornrajavidyalaya University*. Bangkok: Mahachulalongkornraja-vidyalaya University.
- Michael E. Whitman and Herbert J. Mattord. (2005) “*Principles of Information Security*”. Second Edition. Thomson Course Technology.
- Panida Panichkul. (2013). *Information Security and Management*. Bangkok: KTP Com and Consult, Ltd. Press.
- Phra Bhramagunabhorn (P.A.Payutto). (2013). *Thinking Method in Buddhadhamma*. Reprinted No.24 by Chapter Division. Bangkok: Plidhamma in Petandhome Co.Ltd.
- Phra Mahabodhivongsacarya (Thongdi). (2015). *5 Precepts Protect the World*. Bangkok: Banluedhamma Institute.
- Phrasuthirattanabundit (Suthita Aphakaro) Dr. (2016). *List Model for Research and Social Development*. Advance Research Methodology in Social Sciences Development. Social Development Department. Social Sciences. Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (Photocopy)
- Robert N. Barger. (2008). “*Computer Ethics a Case-Based Approach*”. Cambridge University Press. United Kingdom.

นโยบาย กลไก ในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

POLICY AND MECHANISM IN ELDER'S WELLNESS ENHANCEMENT OF  
PHAYAO LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

พระครูพิศาลสรกิจ (สุทิน สุทิน) \* คนอง ว่างฝายแก้ว \*  
Phrakhruphisansorakit (Suthin Sutino), Kanong Wangfaikaew

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง นโยบาย กลไก ในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบาย กลไก และ กระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ วิเคราะห์การสร้างนโยบาย กลไก ในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ และศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพะเยาประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (In-Depth Interview)

ผู้บริหาร 3 คนประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และผู้ดูแลโครงการ กิจกรรม งานผู้สูงอายุ นายกเทศมนตรีตำบลแม่กา นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ โดยคัดเลือกแบบเจาะจงเฉพาะองค์การบริหารจังหวัดพะเยา เทศบาลตำบลแม่กาและองค์การบริหารส่วนตำบลดอกคำใต้ ที่มีโรงเรียนผู้สูงอายุ และประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้กำหนดผู้เชี่ยวชาญโดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 15 รูป/คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน กลุ่มพระภิกษุสงฆ์ จำนวน 3 รูป กลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 3 คน และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุ เช่น ครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 6 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. นโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า นโยบายองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่กำหนดจะ

\* Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phayao Campus.

\* Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Phayao Campus.



ประกาศไว้อย่างกว้างๆ และสอดคล้องเชื่อมโยงกับกฎหมายรัฐธรรมนูญจนถึงแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) มีการกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) หรือจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา สำหรับรายละเอียด การดำเนินงานที่เกี่ยวกับสุขภาวะผู้สูงอายุจะกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ โดยมีระบบคือแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนา และแผนพัฒนา 3 ปี เป็นระบบในการบริหารจัดการองค์กร และมีกลไก คือ หน่วยงานหลัก ที่รับผิดชอบ มีคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ มีกองทุน งบประมาณ และมีโครงการที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ในส่วนของกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ เป็นการดำเนินงานอยู่ 3 ลักษณะ คือ กระบวนการดำเนินงานตามโครงการอย่างมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกภาคส่วนของเทศบาลตำบลแม่กา โดยมีทรัพยากรในการบริหารจัดการแบบ 4 M และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม มุ่งให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพิงตนเอง และร่วมกันดำเนินกิจกรรมในรูปของชมรมผู้สูงอายุ การจัดกองทุนสวัสดิการให้และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะผู้สูงอายุ และการสร้างองค์ความรู้โดยการจัดอบรมให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุ

2. การสร้างนโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า การสร้างนโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น โดยมีวัดจึงเป็นศูนย์กลางของการฝึกปฏิบัติ การเรียนรู้ และการพึ่งพิงทางจิตใจมากกว่าองค์กรอื่นๆ มีพระสงฆ์เป็นหลักในการดำเนินการ ได้รับความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัด และคณะสงฆ์ ให้ความอนุเคราะห์ด้านงบประมาณดำเนินการ มีพระสงฆ์ ประชาชนท้องถิ่น ครู อาจารย์ ในพื้นที่ เจ้าหน้าที่จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เป็นวิทยากรจิตอาสา

3. ปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับนโยบาย : การกำหนดนโยบายในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ มีการกำหนดนโยบายไว้อย่างกว้าง ไม่ชัดเจน ไม่เด่นชัด ส่งผลให้การนำไปสู่ภาคปฏิบัติเป็นไปได้ยากขึ้น ในทุกมิติ ระดับองค์กร : การดำเนินการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุยังไม่เป็นระบบ และไม่ต่อเนื่อง รวมทั้งขาดการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสุขภาวะผู้สูงอายุกับการพัฒนาทางปัญญา ซึ่งจะส่งผลต่อการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุในทุกมิติ ระดับบุคคล : ขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ส่งผลต่อการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุทำไม่ได้ไม่เต็มที่และต่อเนื่อง

2. การสร้างนโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า การสร้างนโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ นำไปสู่การดำเนินงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สู่การดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดพะเยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

3 .ปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า 1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สภาพปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นสภาพปัญหาในระดับจังหวัด การแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่มักจะร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ดำเนินการแก้ไขและให้ความช่วยเหลือเป็นรายกรณีไป 2 (เทศบาลตำบลแม่กา บ้านต๋อม-สภาพปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีสภาพปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน คือ สุขภาวะทางกาย ได้แก่ ปัญหาสุขภาพทางกาย ที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสม สุขภาวะทางสังคม ได้แก่ ปัญหาสังคมผู้สูงอายุ การสร้างความเข้าใจ เข้าถึง และเข้าร่วม ด้านนโยบาย เป็นต้น สุขภาวะทางจิตใจ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพทางจิต การเกิดความเครียด และสุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ ขาดการจัดการเรียนรู้ ขาดการจัดการความรู้ และขาดการบูรณาการ

**คำสำคัญ:** นโยบายและกลไก,การเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ

## ABSTRACT

The study entitled “policy and mechanism in elders’ wellness enhancement of Phayao local administrative organization” aimed at studying policy, mechanism and process in elders’ wellness promotion, to analyze the process how to make policy and mechanism for elders’ well-being enhancement, and to investigate problems and obstacles in taking care of seniors in the local administration organization in Amphue Muang, Phayao.

Population that were important informants in an in-depth interview were 3 three chief executives consisting of the chief executive, the chief administrator of the Phayao provincial administrative organization, The caregiver of the elderly health promotion program, the chief executives of the Maeka sub-district administrative organization, Ban Tom sub-district administrative organization with purpose sampling , specifically, Phayao provincial administrative organization, Maeka sub-district municipality, and Ban Tom sub-district administration organization and key informants in focus group discussion with 15 purposive sampling of experts, divided into 4 groups, namely three administrators of local government organizations, 3 Buddhist monks, 3 seniors and a group involved with older school, such as teachers and 6 high school administrators.

Research tools in the study include an in-depth interview and focus group discussion. Data analysis was carried out based on two types of research techniques: in-depth interview data employing content analysis, using 6c technique for content synthesis, and dialectic process (dp) for content analysis consisting of 4 aspects and all of which were analyzed and synthesized, along with a summary of the research and a descriptive discussion.

### **The research findings were as follows:**

1) Mechanism and process of enhancing elders’ health of local administrative organizations in Muang district, Phayao: (i) policy: the determined policy is broadly announced and consistent with and linked to the constitutional law to the development plan of the local government organization, also in

accordance with the mission, goal or purpose for development. for details on the operations related to the elders' wellness, they are formulated in the strategies. (ii) mechanism: the three developmental mechanisms in three institutions have developed a three-year strategic development plan with a mechanism, a main responsible department consisting of a committee or a subcommittee, funds and projects related for enhancing the well-being of the elders. (iii) the process of enhancing the health of the seniors: in the process of enhancing the health of the elders, there are 3 types of actuations, namely, the process of implementing the project with participation if the community in all sectors of Maeka municipality based on the resources with 4m management and the process of enhancing the health of ban tom municipality emphasizing self-reliance of the elderly group, carrying out activities in the form of an elderly club, a welfare provision, a provision of an environment ideal for the well-being of the elderly people, and a building up knowledge by providing knowledge training and health promotion among elderly people.

2) A creation of mechanisms, policies and processes to enhance the well-being of the seniors in the local administrative organizations, in Muang district, Phayao: creating mechanisms, policies, and processes to enhance the well-being of the elderly group of the local administrative organization in Muang district, Phayao, is consistent with and linked to the constitutional law and the state's policies on the elders' wellness that leads to the implementation of the national economic and social development plan, to the ministry of public health, department of local administration, Phayao provincial development plan, local development plan, local government organizations in Phayao.

3) Problems and obstacles in elderly care in local administrative organizations in Muang district, Phayao: (i) Phayao provincial administration organization: the problems and obstacles in elderly care in Phayao provincial administration organization are the provincial level ones. most of the problems will be solved jointly with the local government in the area of implementation with a solution of case-by-case assistance. (ii) Maeka municipality, and Ban Tom

municipality: with regard to the barriers for taking care of the seniors in the local administrative organizations. in the district of Muang Phayao province, there are four types of health problems, including physical health with residence of ill condition, social well-being with social problem in elderly society, building an understanding, accessing and participating in policy etc., mental well-being with mental health issues and stress, and intellectual well-being i.e. lacking of learning management, knowledge management, and deficiency of integration.

**Keywords:** policy and mechanism, elders wellness enhancement

## 1. บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นองค์กรที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดบริการสาธารณะแก่ชุมชน รวมทั้งภารกิจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ซึ่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นั้น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะไว้หลายด้าน โดยเฉพาะด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาสไว้ในหมวด 2 มาตรา 16 (10) ให้เทศบาลเมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล ให้การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส และมาตรา 17 (27) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ในการสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่นเดียวกับเทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามพระราชบัญญัติข้างต้น จึงได้กำหนดให้จัดทำแผนปฏิบัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 โดยให้มีการถ่ายโอนภารกิจด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเรื่องการส่งเสริมอาชีพให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การนันทนาการ การส่งเสริมกีฬา หรือการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การศึกษาทั้งในและนอกระบบ รวมถึงการสาธารณสุข เช่น การรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่า ในปัจจุบัน การจัดบริการสาธารณะในด้านการจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ได้มีการดำเนินการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ งบประมาณ และบุคลากรบางส่วน จากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไปให้ส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้เป็นการเฉพาะ ตั้งแต่มาตรา 281 ถึง มาตรา 290 เพื่อกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยมีสาระสำคัญว่า รัฐต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่นตามหลัก แห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลัก ในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ในพื้นที่ รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลประชาชนในท้องถิ่น และได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุไว้ ดังนี้ คือ มาตรา 53 บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปี บริบูรณ์ และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ มาตรา 80 (1) โดยสรุป คือ รัฐ

ต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ได้แก่  
 คัดกรองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริม  
 ความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและ  
 ชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และ จัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และ  
 ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

จากภารกิจที่รับการถ่ายโอนและกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้น ย่อมจะส่งผลให้องค์กร  
 ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น และภารกิจหนึ่งที่ควรให้ความสำคัญ คือ งานสวัสดิการ  
 สังคม สังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะที่  
 เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มของปัญหาเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งตามโครงสร้างของประชากร ในอีก  
 10-20 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะมีประชากรกลุ่มนี้ไม่น้อยกว่า 11 ล้านคน จนอาจเป็นปัญหาที่  
 ส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการสังคม และมาตรการในการรองรับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ  
 ผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านความรู้ การจัดการทรัพยากร และบริการทางสังคม รวมทั้งการ  
 เตรียมความพร้อมในการรับมือกับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วน  
 ท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการพัฒนาและ  
 เสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยศึกษาจากองค์การบริหารส่วน  
 จังหวัดพะเยา เทศบาลตำบลแม่กา และเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ในด้านนโยบาย กลไก และ  
 กระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัด  
 พะเยา เพื่อนำมาใช้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ โดยนำรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ  
 อย่างมีส่วนร่วมมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยการนำผู้สูงอายุ องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มาร่วมคิด  
 วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนการดำเนินการ และสรุปบทเรียนที่ได้ โดยผู้วิจัยเชื่อว่า  
 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมจะสามารถพัฒนางานการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ  
 ให้มีคุณค่าในตนเอง ลดภาระทางด้านการพึ่งพิง โดยใช้แนวนโยบายของรัฐ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของ  
 ผู้สูงอายุต่อไป



## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษานโยบาย กลไก และ กระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

2.2 เพื่อวิเคราะห์การสร้งนโยบาย กลไก ในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาเนื้อหาจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ โดยมุ่งประเด็นที่จะศึกษา ดังนี้

1) ศึกษานโยบาย กลไก และ กระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ของรัฐ และขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

2) วิเคราะห์การสร้งนโยบาย กลไก ในการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

### 3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1) ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ กลุ่มผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมือง โดยกำหนดเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

2) ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูล โดยศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาปัญหา อุปสรรค ในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาประกอบด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้สูงอายุในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพะเยา 3 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เทศบาลตำบลแม่กา และเทศบาลตำบลบ้านต๋อม

## 4. ผลการวิจัย

### 4.1 นโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

1) **นโยบาย** การกำหนดนโยบายจะเป็นไปตามนโยบายที่ได้นำเสนอในช่วงหาเสียงเลือกตั้งและนำเสนอในสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และเทศบาลทั้ง 2 หน่วยงาน ดังนั้นนโยบายที่กำหนดจะประกาศอย่างกว้าง ๆ สอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) มีการกำหนดเป้าประสงค์ (Goal) หรือจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา สำหรับรายละเอียดการดำเนินงานที่เกี่ยวกับสุขภาวะผู้สูงอายุจะกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกันทั้ง 2 หน่วยงานและกำหนดพัฒนาไว้ในแนวทางการพัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม

2) **กลไก** กลไกพัฒนาทั้ง 3 หน่วยงาน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนา 3 ปี เป็นระบบในการบริหารจัดการองค์กร โดยมีกลไก คือหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบประกอบด้วย สำนักปลัด และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ มีกองทุน และมีโครงการที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ทั้ง 3 หน่วยงาน ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา มีกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพจังหวัดพะเยา และมีการจัดตั้งโครงการจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา ส่วนเทศบาลทั้ง 2 หน่วยงาน มีกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) โดยมีโครงการที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนผู้สูงอายุ การเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ โครงการสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) โครงการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง ตำบลบ้านต๋อม เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ

3) **กระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ** ในส่วนของกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ เป็นการดำเนินงานอยู่ 3 ลักษณะ คือกระบวนการดำเนินงานตามโครงการตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจนถึงการรายงานผลการดำเนินงานโครงการและการดำเนินงานโครงการอย่างมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกภาคส่วนของเทศบาลตำบลแม่กา โดยมีทรัพยากรในการบริหารจัดการแบบ 4 M ประกอบด้วยทรัพยากรบุคคล (Man) งบประมาณ (Money) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Management) และวัสดุอุปกรณ์ (Material) และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะของเทศบาลตำบลบ้านต๋อม มุ่งให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพิงตนเอง และร่วมกันดำเนินกิจกรรมในรูปของชมรมผู้สูงอายุ การจัดกองทุนสวัสดิการให้และจัดสภาพแวดล้อมที่

เอื้อต่อสุขภาพภาวะผู้สูงอายุ และการสร้างองค์ความรู้โดยการจัดอบรมให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุ

#### 4.2 การสร้างนโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาพภาวะผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

การสร้างนโยบาย กลไก และกระบวนการเสริมสร้างสุขภาพภาวะผู้สูงอายุ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และนโยบายของรัฐ เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพภาวะผู้สูงอายุ นำไปสู่การดำเนินงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สู่การดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา แผนพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดพะเยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา

แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้กำหนดการเสริมสร้างสุขภาพภาวะผู้สูงอายุไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม โดยมีแนวทางพัฒนา 2 แนวทาง ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชน โดยมีกลไก ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาพภาวะผู้สูงอายุ ได้แก่ กองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพจังหวัดพะเยา และโครงการจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพชุมชนด้านการพัฒนาศักยภาพ คนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ที่อยู่ในระยะจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพจังหวัดพะเยา เป็นตัวขับเคลื่อนกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพจังหวัดพะเยา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

แผนพัฒนาเทศบาลตำบลแม่กา ได้กำหนดการเสริมสร้างสุขภาพภาวะผู้สูงอายุไว้ในยุทธศาสตร์ ที่ 2 การพัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม โดยมีแนวทางพัฒนา 3 แนวทาง ได้แก่ การส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชนหรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และการส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง โดยมีกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาพภาวะผู้สูงอายุ ได้แก่ กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โครงการโรงเรียนผู้สูงอายุวัดห้วยเคียนเหนือ โครงการโรงเรียนผู้สูงอายุ วัดแม่กาโทกหวาก และโครงการจ่ายเบี้ยยังชีพ จะเห็นได้ว่า กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นไปตามแผนพัฒนาสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สำหรับโครงการโรงเรียนผู้สูงอายุทั้ง 2 โครงการเป็นการดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพภาวะผู้สูงอายุตามยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ส่วนโครงการจ่ายเบี้ย

ยังชีพ เป็นการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ นโยบายของรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านต๋อม ได้กำหนดการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม โดยมีแนวทางพัฒนา 1 แนวทาง ได้แก่ การส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง เพิ่มทักษะและสมรรถนะ พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ ได้แก่ โครงการสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โครงการโรงเรียนผู้สูงอายุวัดร่องห้า โครงการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งตำบลบ้านต๋อม และโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จะเห็นได้ว่า โครงการสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นไปตามแผนพัฒนาสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สำหรับโครงการโรงเรียนผู้สูงอายุวัดร่องห้า เป็นการดำเนินการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุตามยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ส่วนโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและโครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เป็นการจัดสวัสดิการสังคมให้กับผู้สูงอายุตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ นโยบายของรัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

### 4.3 ปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา สภาพปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นสภาพปัญหาในระดับจังหวัด การแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่มักร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ดำเนินการแก้ไขและให้ความช่วยเหลือเป็นรายการไป

2) เทศบาลตำบลแม่กา บ้านต๋อม-สภาพปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาวะผู้สูงอายุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีสภาพปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน คือ สุขภาวะทางกาย ได้แก่ ปัญหาสุขภาพทางกาย ที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสม สุขภาวะทางสังคม ได้แก่ ปัญหาสังคมผู้สูงอายุ การสร้างความเข้าใจ เข้าถึง และเข้าร่วมด้านนโยบาย เป็นต้น สุขภาวะทางจิตใจ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพทางจิต การเกิดความเครียด และสุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ ขาดการจัดการเรียนรู้ ขาดการจัดการความรู้ และขาดการบูรณาการ

## 5 ข้อเสนอแนะ .

**5.1 ด้านนโยบายการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ** การกำหนดนโยบายการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา เป็นการกำหนดนโยบายไว้อย่างกว้างๆ ไม่ได้เจาะจงเฉพาะการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ และไม่ครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางจิตใจ และสุขภาวะทางปัญญา ส่วนใหญ่มุ่งเน้นสุขภาวะทางกาย เช่น การสงเคราะห์ที่เบียดเบียนผู้สูงอายุ การดูแลรักษาสุขภาพ และการช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น ด้านหลัก รวมทั้งไม่ได้กำหนดนโยบายเชิงรุก นั่นคือ การกำหนดนโยบายการเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในอนาคต

**5.2 ด้านกลไกการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ควรกำหนดกลไกให้ครอบคลุมทั้ง 4 M ได้แก่ การบริหารจัดการ (Management) หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบและบุคลากรในรูปของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน (Man) งบประมาณดำเนินงาน (Money) และวัสดุอุปกรณ์ (Material) เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**5.3 ด้านกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุ** กระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ยังไม่ชัดเจน ส่วนใหญ่ดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการเป็นด้านหลัก ดังนั้น อาจจะมีการกำหนดนโยบายแบบแนวคิดเชิงระบบ

Input	Process	Output	Outcome
บุคลากร- ผู้สูงอายุ- งบประมาณ- อาคารสถานที่- วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ-	-การบริหารจัดการ -ยุทธศาสตร์การ เสริมสร้างสุขภาวะ ผู้สูงอายุ เช่น วงจร คุณภาพ (Damming)	ผลสัมฤทธิ์ของการ- เสริมสร้างสุขภาวะ ด้าน ๔ ผู้สูงอายุทั้ง	วิถีชีวิตความเป็นอยู่- ของผู้สูงอายุดีขึ้น



## References

- Beckingham, A. & Dugas, B. (1993). *Promoting Healthy Aging : A Nursing and Community Perspective*. Toronto : C.V. Mosby Company,.
- Ebersole, P., & Hess, P. (1985). *Toward Health Aging Human Needs and Nursing Response*. St. Louis : C. V. Mosby.
- Edelman, C., & Mandel, C. L. (1994). *Health Promotion Throughout The Lifespan*. St. Louis, MO : Mosby - Year Book,
- Kossuth, P.M. And Bengtson. V. (1988). *Sociological Theories of Ageing : Current Perspectives and Future Directions*. in Birren, J.E. And Bengtson, V.L. Eds. *Emergent Theories of Ageing*. New York : Springer Publishing Company.
- Miller, D. C. (1991). *Handbook of Research Design and Social Measurement*. 5<sup>th</sup> ed. Newbury Park, CA : Sage Publications.
- Pender, N. J. (1996). *Health Promotion in Nursing Practice*. 3<sup>rd</sup> Ed. Newyork : Appleton & Lange.
- Walker, A. (1997). *Ageing and Welfare Change In Europe*. Tokyo : Minerva.
- Heidrich, S.M. (1998). "Health Promotion in Old Age", *Annual Review of Nursing Research*, 16, 173 - 195.
- Jones, M. And Nies, M. A. (1996). "The Relationship of Perceived Benefits of and Barriers To Reported Exercise in Older African American Women", *Public Health Nursing*, 13, 151 – 158.
- Lin, T.Y., Viswanathan, S., Wood, C., Wilson, P.G., Wolf, N., Fuller, M.T. (1996). "Coordinate Developmental Control Of The Meiotic Cell Cycle and Spermatid Differentiation in Drosophila Males", *Development*, 122(4), 1331-1341.
- Nelson, D. B. (1991). "Conditional Heteroskedasticity in Asset Returns: A New Approach", *Econometrica*, 59, 347- 370.

**การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ**  
**THE DEVELOPMENT OF BUDDHIST WAY SCHOOL MANAGEMENT**  
**IN SAMUTPRAKARN PROVINCE**

พระครูใบฎีกาสุนันท์ สุวิชาโน\* พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ\*\* ยุตธนา ปราณีต\*\*\*

Phrakhrubaitikasu Winsuwichano, Phramaha Krisada Kittisophano, Yutthana Pranit

**บทคัดย่อ**

บทความเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ 2) ศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ และ 3) นำเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 20 คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 12 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการโดยสำรวจกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งสุ่มด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย จากประชากรจำนวน 2,786 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน ของโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.951 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ผลการวิจัย พบว่า**

1) โรงเรียนวิถีพุทธ เป็นโรงเรียนที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียน ผู้เรียนได้พัฒนากิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น และนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ อิทธิบาท 4 สัปปายะ 7 อริยสัจ 4 ไตรสิกขา และพรหมวิหาร 4

---

\* Doctor of Philosophy 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.



2) การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการ ภายภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่สูงที่สุด รองลงมาคือด้านกิจกรรม พื้นฐานวิถีชีวิต ส่วนที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะไม่ค่อยได้สนทนาปราศรัยกัน หรือจัดกิจกรรมร่วมกันมากเท่าที่ควร

3) การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการนั้น พบว่า

3.1) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ควรร่วมกันวางแผนและกำหนดนโยบาย มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และกำหนดให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม พร้อมทั้งนำหลักอิทธิบาทธรรม 4 มาบูรณาการ

3.2) การพัฒนาด้านกายภาพ บ้าน วัด โรงเรียน ร่วมกันระดมทุนเพื่อปรับสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสม ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนววิถีพุทธ สร้างความเข้าใจในวิถีชีวิตและวัฒนธรรมแบบ วิถีพุทธ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นไปตามหลักสัปปายะ 7

3.3) การพัฒนาด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ทุกฝ่ายควรตระหนักถึงความสำคัญของ กิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จัดสรร เวลาให้เหมาะสมกับทุกๆ ฝ่าย จัดกิจกรรมบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 อย่างมีเหตุผลในการแก้ไขปัญหา

3.4) การพัฒนาด้านการเรียนการสอน ควรกำหนดหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับวิถี พุทธ บุคลากรของโรงเรียน ควรเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ที่ดี พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักธรรมอย่างแท้จริง เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน จัดการเรียน การสอนตามหลักไตรสิกขา

3.5) การพัฒนาด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ บุคลากรของโรงเรียน ควร สร้างความ เป็นกัลยาณมิตร ด้วยการยิ้มแย้มแจ่มใสทักทายกัน ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี โดยบูรณาการกับ หลักพรหมวิหาร 4

**คำสำคัญ:** การบริหาร, โรงเรียนวิถีพุทธ

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the concept and theory about the development of Buddhist way school management in Samutprakarn province, 2) to study the general problems of the development of Buddhist way school management in Samutprakarn province and 3) to propose the development of Buddhist way school management in Samutprakarn province. This research used mixed methods research composing of both qualitative and quantitative research. the qualitative research was conducted by in-depth interviewing from 20 key informants and focus group discussion from 12 experts which selected by purposive method. the data were analyzed by content analysis technic. The quantitative research conducted by survey the 400 respondents which selected by simple random sampling from a population of 2,786 persons who were administrators, teacher, personnel and student of Buddhist way school in Samutprakarn province. the tool used for data collection was 5 levels rating scale questionnaire at reliability level of 0.951. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean and standard deviation. The research findings were as follows:

1) Buddhist way school was general school that were integrated the Buddhist principle for management and development. Students were developed to be cautious of each step of eating, living, looking and listening. the school applied the Buddhist principle includes iddhipada 4, sabbaya 7, ariyasajja 4, trisikkha and brahmavihara 4 for management, learning and teaching.

2) The development of Buddhist way school management in Samutprakarn province in physical aspect was at highest level and after that the activities of daily life. but for atmosphere and interaction aspect, it was at lowest level because personnel lack the interaction to each other and lack the joint activities.

3) The development of Buddhist way school management in Samutprakarn province was: 3.1) management aspect, should plan and formulate the policy together, should provide the duty and responsibility clearly, should provide personnel to participate in all activities and should integrate the iddhipada 4 for management.

3.2) Physical aspect, the so called “borworn” (home + temple + school) have to join effort to raise funds to adjust the environment to suitable, should promote the Buddhist way life and Buddhist culture and should develop the environment according to the sappaya 7.

3.3) Activities of daily life aspect, all departments should be aware the importance of activities of daily life, should behave as a good role model, should exchange the knowledge together, should manage the time appropriately and applied ariyasajja 4 for all activities.

3.4) Learning and teaching aspect, should manage the curriculum according to the Buddhist way, the personnel of school should be good learning model, should develop the personnel to know and understand the Buddhism entirely focus on practicing in daily life, finally, manage the learning and teaching according to trisikkha.

3.5) Atmosphere and interaction aspect, the personnel of school should be good friend by smile and greetings, should promote the good interaction by integrate with the brahmavihara 4.

**Keywords:** development, Buddhist Way School Management

## 1. บทนำ

ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของชาติไทยมีความต่อเนื่องมาด้วยกันกับความเป็นมาของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่สมัยก่อนที่ชนชาติไทยมีประวัติศาสตร์อันชัดเจนซึ่งชาวไทยก็ได้นับถือพระพุทธศาสนาต่อเนื่องมาโดยตลอด จนกล่าวได้ว่าประวัติศาสตร์ของประเทศไทยเป็นประวัติศาสตร์ของชนชาติที่นับถือพระพุทธศาสนา ในด้านวัฒนธรรมวิถีชีวิตของคนไทยก็ได้ผูกพันประสานกลมกลืนกับหลักความเชื่อและหลักในการปฏิบัติทางพระพุทธศาสนามาเป็นเวลาช้านาน โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางการศึกษาของสังคมไทยเป็นแห่งคำสั่งสอนและการฝึกอบรม กิจกรรมส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญของรัฐก็ดี ของชุมชนก็ดีจะมีส่วนประกอบด้วยพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นพิธีการที่เน้นย้ำความสำคัญและส่งเสริมคุณค่าทางจิตใจของมนุษย์ (Department of Academic Affairs, 2003)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงนำแนวทางของพระพุทธศาสนามาบูรณาการในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบ "โรงเรียนวิถีพุทธ" โดยใช้กระบวนการเรียนการสอนแบบพุทธซึ่งถือว่าเป็นนวัตกรรมจัดการศึกษา 1 ใน 5 รูปแบบตามนโยบายในโรงเรียนรูปแบบใหม่ของ พ.ต.ท. ดร. ทักษิณ ชินวัตรอดีตนายกรัฐมนตรีของไทย และถือเป็นจุดสำคัญของการนำคุณค่านิยมของพระพุทธธรรมมาสู่สังคมไทยอันจะช่วยผลักดันให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตามศักยภาพเป็นคนดี คนเก่งของสังคมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขนักเรียนผู้มีสุขภาพจิตดีย่อมเรียนหนังสือได้ดี สามารถทำงานได้มากกว่า และได้ผลดีอย่างมีประสิทธิภาพทั้งสามารถเข้ากับเพื่อนและช่วยเหลือสังคมได้ดี และผู้มีสุขภาพจิตดีย่อมมีความสุขและความสำเร็จในชีวิตซึ่งหาประชาชนโดยทั่วไปไม่มีแม้แต่หลักธรรมของพระพุทธศาสนาแล้ว อาจจะต้องประสบกับความยุ่งยากในชีวิตที่สงบสุขไม่ได้มีแต่ความเดือดร้อนสร้างปัญหาให้กับสังคมจนส่งผลให้ประเทศชาติในที่สุด (Phrakrusangharak Kiettisak Kittipakho, 2015: 212-227)

ปัจจุบันสังคมไทยเกิดความเสื่อมโทรมทางคุณธรรมจริยธรรม ระบบการจัดการศึกษาได้ลดบทบาทของการจัดการศึกษาตามแนวพุทธลงไปมาก โรงเรียนต่าง ๆ ได้ปรับรูปแบบการเรียนการสอน โดยลดบทบาทด้านพระพุทธศาสนาลง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาต่อเยาวชนโดยตรง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ อันจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธบรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องให้เกิดประสิทธิผลต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์ในเด็ก และเยาวชนซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ
- 2.2 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ
- 2.3 เพื่อนำเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ

## 3. ขอบเขตการวิจัย

### 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ด้านการเรียนการสอน และด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ (Office of Educational Innovation Development Ministry of Education, 2005: 10-21) ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของกระทรวงศึกษาธิการ และหลักสูตรศึกษา

### 3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

#### 1) ตัวแปรต้น

ตัวแปรต้นประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านกายภาพ 3) ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต 4) ด้านการเรียนการสอน 5) ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ตามหลักพุทธธรรม คือ ศีล สมาธิ ปัญญา

#### 2) ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการตามแนวพุทธ 2) การบริหารจัดการกายภาพตามแนวพุทธ 3) การบริหารกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตตามแนวพุทธ 4) การบริหารการเรียนการสอนตามแนวพุทธ 5) การบริหารจัดการบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ตามแนวพุทธ

### 3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ขอบเขตพื้นที่ในการวิจัยได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ

### 3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2559 ถึง เมษายน 2560 รวมระยะเวลา 10 เดือน

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

### 4.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 ท่าน (Key Informants) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 12 ท่าน พร้อมทั้งวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพ

### 4.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน ของโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลพระสมุทรเจดีย์ โรงเรียนวัดแค โรงเรียนละมุลรอดศิริ โรงเรียนวัดไตรมิตรวราราม และโรงเรียนวัดครุใน จำนวนทั้งสิ้น 2,786 คน

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากประชากร ซึ่งคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) Suwari Siriphokhaphirom , 2003 : 129-130 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งใช้ในการสัมภาษณ์จำนวน 20 คน และสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 12 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง โดยอาศัยวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นสำคัญ

### 4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.951 และใช้แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง

### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็ตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ นั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัย เมื่อได้รับและรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 5. ผลการวิจัย

### 5.1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ

โรงเรียนวิถีพุทธ ได้แก่ โรงเรียนที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียน เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา อย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้พัฒนาการ กิน อยู่ ดู ฟัง ให้เป็น และนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักไตรสิกขามาบูรณาการเข้ากับบริบทของโรงเรียนและชุมชน ได้ร่วมกันพัฒนาทักษะชีวิต การกิน อยู่ ดู ฟัง

### 5.2 สภาพทั่วไปของการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ

ในภาพรวม พบว่า การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ ด้านการกายภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่สูงที่สุด รองลงมาคือด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ส่วนที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขาดห้องหรือวัสดุอุปกรณ์ หรือสื่อที่ทันสมัย หรือขาดห้องปฏิบัติการทางพระพุทธศาสนาที่เอื้อต่อการเรียนรู้พระพุทธศาสนา ที่มีความสงบ สะอาด ตามแนววิถีพุทธ

**ด้านการบริหารจัดการ** พบว่า โรงเรียนมีการบริหารจัดการในระดับที่ดีมาก เริ่มต้นด้วยการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติและบริหารอย่างครอบคลุมเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จได้

**ด้านกายภาพ** พบว่า โรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการจัดสถานที่ต่างๆ ภายในโรงเรียน ให้มีความเหมาะสม มีพระพุทธรูปประดิษฐานในที่ที่โดดเด่นและมองเห็นได้ชัดเจน พร้อมทั้งจัดทำป้ายนิเทศ ป้ายคำขวัญ ป้ายคติธรรมสอนใจต่างๆ ให้สามารถมองเห็นได้ง่าย และดำเนินการจัดอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป มีความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ ไม่รกรุงรัง มีความโล่งโปร่ง ไม่เป็นปากร และไม่ให้เป็นที่แหล่งมั่วสุมอบายมุข สิ่งมีเงินเมาต่างๆ อีกทั้งยังเป็นส่วนช่วยป้องกันยาเสพติดให้ห่างไกลจากโรงเรียนและนักเรียนอีกด้วย

**ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต** พบว่า โรงเรียนให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นวิถีชีวิตดั้งเดิมของคนไทยด้วยการไปทำบุญ รักษาศีล ฟังพระธรรมเทศนา และยังส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนเข้าร่วมในกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ปลูกฝังค่านิยมที่เป็นแบบแห่งวิถีพุทธวิถีไทยที่มีมาอย่างยาวนานให้คงอยู่ต่อไป

**ด้านการเรียนการสอน** พบว่า กิจกรรมการบริหารจิต เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาน้อยและไม่จำเป็นต้องใช้สอยพื้นที่หรืออุปกรณ์อื่นๆ มาประกอบเป็นจำนวนมาก อีกทั้งนักเรียนสามารถเข้าใจ



กระบวนการในการปฏิบัติได้ง่าย เพราะเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติแล้ว เห็นผลได้ทันที นั่นคือ ความสงบภายในจิตใจ เกิดสมาธิ คิดอ่านหรือทำอะไรได้ไ้รวดเร็วคล่องแคล่วขึ้น

**ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์** พบว่า การสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศแบบธรรมชาติ มีความร่มรื่น สะอาด และสวยงาม ย่อมส่งผลให้มีความสุข มีความเบิกบานใจ การปฏิสัมพันธ์อื่นๆ ก็ย่อมมีผลไปในทางบวก

### 5.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ

การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ จะต้องได้รับความร่วมมือจากองค์กรทั้งสาม ได้แก่ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) เป็นองค์กรหลักที่คอยให้การสนับสนุน คำจุน ร่วมปรึกษาหารือ กำหนดแผนงานร่วมกัน โครงการโรงเรียนวิถิพุทธจึงจะสามารถดำเนินการไปจนสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการได้

ในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดสมุทรปราการนั้น แบ่งเป็น 6 ด้าน ด้วยกัน และมีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

1) ด้านการบริหารจัดการ มีการประชุมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และให้ความร่วมมือในการบริหารงานร่วมกัน โดยพิจารณาจัดทำภารกิจให้ชัดเจน ครอบคลุมงานทั้งหมดและมีการกำหนดกลุ่มงานที่มีความสอดคล้องกัน จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เหมือนกับหลักพุทธธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ อิทธิบาท 4 นั่นเอง

2) ด้านกายภาพ มีการวางแผนมอบหมายหน้าที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมเกี่ยวกับโรงเรียนวิถิพุทธ โดยการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการรู้จักบาปบุญคุณโทษ กิจกรรมเสี่ยงตามสายภายในโรงเรียน โดยเน้นธรรมะให้แก่ผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ยึดหลักสัปปายะ 7 ประการ

3) ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต โรงเรียนจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเพื่อจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติธรรมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งบ้าน วัด โรงเรียน โดยสม่ำเสมอ ให้ผู้เรียนมีความรู้จริงตามหลักของอริยสัจ 4 เข้าใจปัญหา รู้สาเหตุความเป็นมา และมีวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

4) ด้านการเรียนการสอน มีการวางแผนประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยจัดให้นักเรียนได้เรียนธรรมศึกษา นั่งสมาธิก่อนการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการเรียนรู้ตามหลักไตรสิกขา ศีลสมาธิ ปัญญา นั่นเอง

5) ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ บ้าน วัด โรงเรียนจะต้องประชุมประสานงานกัน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เสนอแนวคิดในการ

บริหารโรงเรียนวิถีพุทธร่วมกัน เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีต่อกัน ร่วมสร้างบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ด้วย หลักพรหมวิหาร 4

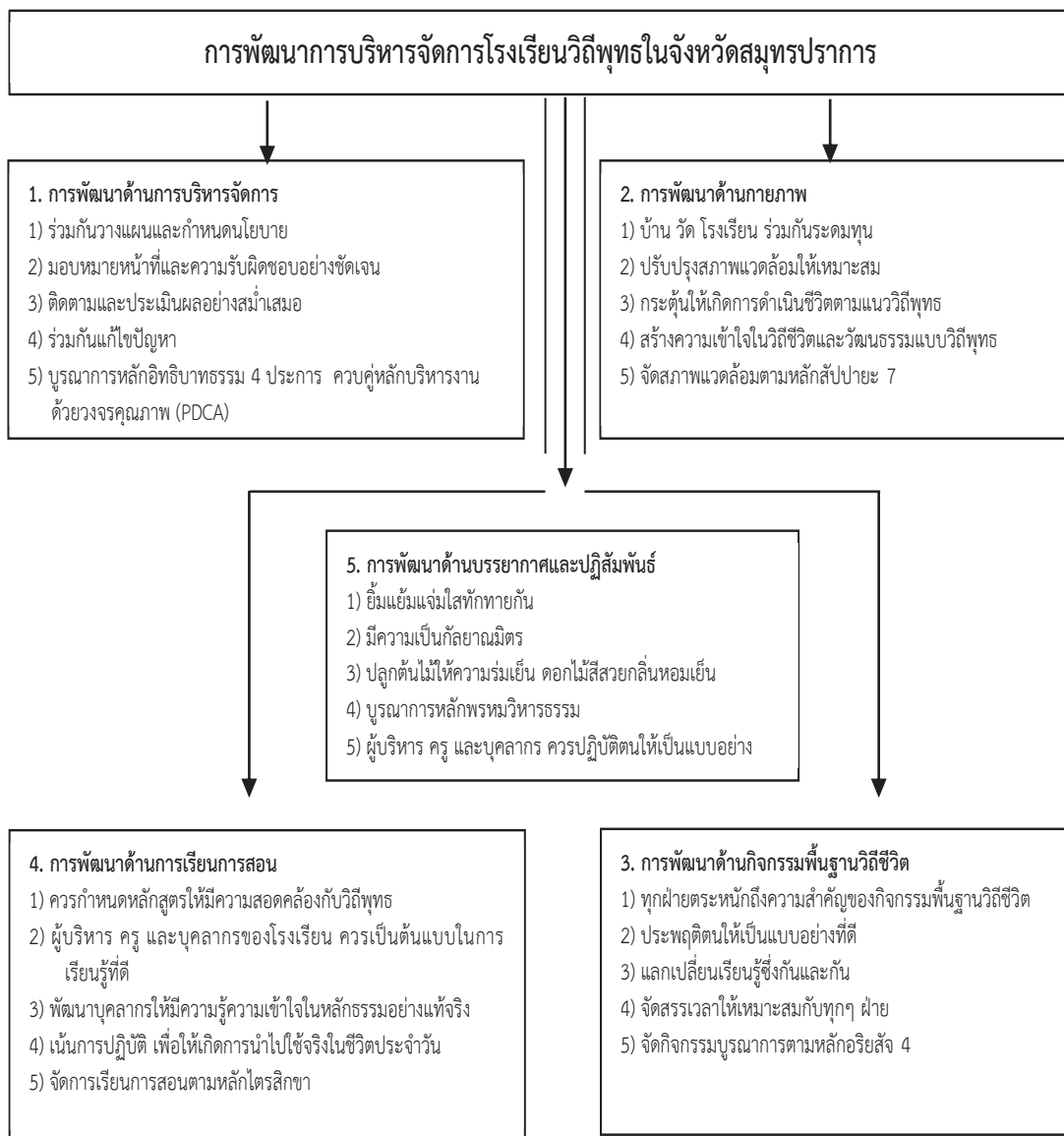
## 6. อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ จะต้องได้รับความร่วมมือจากองค์กรทั้งสาม ได้แก่ บ้าน วัด โรงเรียน (บวร) เป็นองค์กรหลักที่คอยให้การสนับสนุนค้ำจุน ร่วมปรึกษาหารือ กำหนดแผนงานร่วมกัน โครงการโรงเรียนวิถีพุทธจึงจะสามารถดำเนินการไปจนสำเร็จตามเป้าหมายของโครงการได้ เพราะบ้าน เป็นแหล่งเรียนรู้แรก สำหรับการดำเนินชีวิต ซึ่งจะได้รับการถ่ายทอดทั้งในด้านของพฤติกรรมและทัศนคติต่างๆ จากรุ่นสู่รุ่น ให้เยาวชนหรือผู้เรียนได้รู้จักการใช้ชีวิตร่วมกันในครอบครัว เรียนรู้ภูมิปัญญาที่ได้จากบรรพบุรุษ เป็นต้นทุนที่แต่ละครอบครัวก็จะมีมาแตกต่างกัน ดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละครอบครัว (วิถีชีวิต) และวัด เป็นแหล่งเรียนรู้อีกแห่งหนึ่งที่มีความผูกพันกับคนไทย กับวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันมาตั้งแต่สมัยอดีตกาล ซึ่งมีระเบียบและพิธีการที่เป็นเอกลักษณ์ จนไม่สามารถที่จะแยกความสัมพันธ์กันระหว่างบ้านและวัดให้ออกจากกันได้ ด้วยการพึ่งพาอาศัยกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันเสมอมา จนกลายเป็นวัฒนธรรมประจำของแต่ละท้องถิ่น (วิถีวัฒนธรรม) อีกทั้งโรงเรียน เป็นแหล่งเรียนรู้วิชาการต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนได้มีความรู้ในศาสตร์ต่างๆ อย่างเหมาะสมและควรจะเป็น โดยพื้นฐานโรงเรียนมีบทบาทในการให้ความรู้ในแขนงวิชาต่างๆ เพื่อการประกอบสัมมาอาชีพต่อไปในอนาคต นอกเหนือจากนี้ ยังช่วยสร้างการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีวันหมดสิ้น (วิถีการเรียนรู้)

บ้าน วัด โรงเรียน จึงมีบทบาทสำคัญที่จะเป็นแรงผลักดันและเกื้อหนุนให้โรงเรียนวิถีพุทธดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการร่วมมือกัน ประสานกำลังและความคิดที่จะถ่ายทอดความรู้ หลักในการปฏิบัติตามแนวทางของพระพุทธศาสนา และนำคุณธรรมจริยธรรมกลับสู่สังคมปัจจุบันได้อย่างดีเยี่ยม โดยผ่านกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน วงจรคุณภาพ (PDCA) ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutthiphong Siwichai (2004) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบโรงเรียนวิถีพุทธ : ศึกษากรณี โรงเรียนวิถีพุทธ 10 เขตพื้นที่ศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาตามวิถีพุทธให้แก่สถานศึกษาในแต่ละโรงเรียน ควรมีแนวทางที่เป็นไปในแนวเดียวกัน มาตรฐานเดียวกันและเสมอภาคกัน จะต้องจัดการโดยทุกฝ่ายทั้งชุมชน ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ ผู้บริหาร นักเรียนและผู้บริหารในพื้นที่ และการจัดสรรทรัพยากรให้ทั่วถึงเกิดประโยชน์แก่ทั้งโรงเรียน และผู้เรียนต้องได้รับความร่วมมือในการเข้าร่วมการจัดสรร และการกำหนดแนวทางการบริหาร มาตรฐานศึกษา

และการจัดการเรียนรู้โดยผู้บริหารการศึกษาระดับชาติ ระดับท้องถิ่นหรือพื้นฐานและระดับโรงเรียน ร่วมกัน เพื่อให้เกิดโรงเรียนวิถีพุทธตามความต้องการของสังคม พร้อมทั้งจะต้องมีกำหนดกลยุทธ์ เพื่อบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiwat Uthaisaen (2012) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยสถานศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย 2) การบริหารความเสี่ยง 3) การกำหนดแผนและมาตรฐานความปลอดภัย 4) การประเมินความปลอดภัย 5) นโยบายด้านความปลอดภัย และ 6) การป้องกันความเสียหาย ทั้งนี้ มุ่งเน้นเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนโดยตรง และเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพทั้งทางด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไป การบริหารจัดการศึกษาจึงจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ดังงานวิจัยของ Sirima Monmai (2011) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการศึกษาเพื่อสิทธิเด็กในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ” ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาเพื่อสิทธิเด็กในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาผู้เรียน 2) การดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) การจัดสภาพแวดล้อม 4) การเสริมสร้างความปลอดภัย 5) การมีส่วนร่วม 6) การวางแผน และ 7) การส่งเสริมสุขภาพ

## 7. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

## 8. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง “ การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ ” ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำชุมชน คณะสงฆ์ และองค์กรภาครัฐ จะต้องมีความตระหนักและร่วมมือกันอย่างจริงจัง ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่างๆ ร่วมกัน จึงจะสามารถประสบผลสัมฤทธิ์ได้

2) การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ที่มุ่งหวังความสำเร็จอย่างยั่งยืน ควรที่จะต้องประสานและแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือข้อค้นพบ ระหว่างโรงเรียนวิถีพุทธด้วยกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ควรมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ สร้างความตื่นตัวในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

### 8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธให้ประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลทั้งในส่วนที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ อัตลักษณ์ของโรงเรียนวิถีพุทธที่ชัดเจน และส่วนที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข จะต้องอาศัยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของหลายๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือระหว่างกันและกัน กำหนดเป็นแผนหรือแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อไป ดังเช่น

1) บ้าน วัด โรงเรียน จะต้องประสานความร่วมมือและปรึกษาหารือในการกำหนดแผนงานหรือนโยบายที่ชัดเจน เพื่อการดำเนินงานโครงการโรงเรียนวิถีพุทธอย่างถูกต้อง

2) บ้าน วัด โรงเรียน ร่วมกันดำเนินการตามขั้นตอนการบริหารจัดการวงจรคุณภาพ (PDCA)

3) บ้าน วัด โรงเรียน ร่วมกันกำหนดแผนระดมทุนปัจจัยในการปรับปรุงสถานที่และจัดสร้างห้องพุทธธรรม รวมถึงสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน

4) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนววิถีพุทธ

5) ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างความเข้าใจในการวิถีชีวิตและวัฒนธรรมแบบวิถีพุทธร่วมกัน

6) บ้าน วัด โรงเรียน บูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน  
วิถีพุทธ

7) บ้าน วัด โรงเรียน จะต้องประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และติดตาม  
และประเมินผล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

8) หลักสูตรการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกๆ สาระการเรียนรู้ จะต้องให้มี  
ความสอดคล้องกับวิถีพุทธ

9) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน จะต้องเป็นต้นแบบในการเรียนรู้ที่ดี

10) ควรดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมอย่าง  
แท้จริง และเทคนิคการถ่ายทอดหลักพุทธธรรม เพื่อให้เกิดการนำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน

11) จะต้องมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุก  
คนได้มีส่วนร่วม

12) จัดการประชุมเพื่อวางแผนกำหนดนโยบายอย่างสม่ำเสมอ

### 8.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาการตรวจสอบประเมินผลการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถี  
พุทธ เพื่อความชัดเจนในการนำไปใช้

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียน  
วิถีพุทธ เพื่อเป็นต้นแบบในเชิงการวิจัยเพื่อการพัฒนา เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรมใน  
การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดอื่นๆ

3) ควรมีการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือกุศโลบายของคนท้องถิ่นในการพัฒนาการ  
บริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ ว่ามีส่วนสัมพันธ์หรือสนับสนุนกันและกันอย่างไร

4) ควรมีการศึกษาในประเด็นอื่นๆ เช่น อัตลักษณ์ของโรงเรียนวิถีพุทธ มีส่วนในการ  
พัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธอย่างยั่งยืนได้หรือไม่ เป็นต้น

5) ควรมีการศึกษาโดยการนำหลักการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้ในการ  
พัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไร

## References

- Anuwat Krasang. (2014). Human Resource Development in the Buddhist Organizations Under Consumerism. *AEE-T. Journal of Environmental Education, 3(2)*, 546-556.
- Chaiwat Uthaisaenchut. (2012). *School Safety Management Strategies* (Doctor of Philosophy Thesis). Graduate School: Silpakorn University.
- Department of Academic Affairs. (2003). National Economic and Social Development Board Ninth National Economic and Social Development Plan 2002-2006 Bangkok: Siam Sport.
- Phrakrusangharak Kiattisak Kittipaño. (2015). Model of Buddhist Leadership Development in Organization Management of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. *Journal of MCU Social Science Review, 4(2)* (Special Issue), 212-227.
- Office of Educational Innovation Development Ministry of Education. (2005). *Guidelines for the implementation of Buddhist schools*. Bangkok: Ministry of Education.
- 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.
- Sutthiphong Siwichai and Grop. *An Analysis of School Style in Buddhism: A Case Study of Buddhist Schools in 10 Educational Areas* (Research Report). Faculty of Education: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Suwari Siriphokhaphirom. (2003). Educational Research. Lopburi: Printing Department, The Rajabhat Institute.



กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์  
 THE STRATEGY OF STRENGTHEN SANGHA ADMINISTRATION  
 MANAGEMENT IN GLOBALIZATION AGE

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา \*

Phrakhrusangkharak Kiettisak Kittipanyo

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน 2) ศึกษากลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ 3) นำเสนอกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นพระสังฆาธิการผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจการคณะสงฆ์และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 ท่าน และงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 363 คน

**ผลการวิจัยพบว่า**

1. สภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน พบว่า คณะสงฆ์มีทรัพยากรบุคคลจำนวนมากที่ความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน แต่กลับพบจุดอ่อนคือ พระสงฆ์กลุ่มดังกล่าวยังขาดการสนับสนุนที่ดีจากเจ้าคณะผู้ปกครอง ส่งผลให้พระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถไปรวมตัวกันอยู่เฉพาะวัดหรือสำนักเรียนใหญ่ๆ ที่มีความพร้อมมากกว่า ส่งผลให้วัดขนาดเล็กขาดบุคลากรในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่โอกาสของคณะสงฆ์ก็คือ การมีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นของตนเองและการมีหน่วยงานของรัฐ ที่ตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานคณะสงฆ์เป็นการเฉพาะ การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนอุปสรรคกลับพบว่า คณะสงฆ์มีการเผชิญหน้ากับความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจทำให้ประชาชนไม่มีเวลาเข้าวัด การแทรกแซง

---

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

จากนโยบายรัฐบาล และการเสพสื่อผิตๆ ของพุทธศาสนิกชน เมื่อสอบถามความคิดเห็นของประชาชนต่อสภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบันโดยภาพรวมใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านศาสนบุคคล 2. ด้านศาสนธรรม 3. ด้านศาสนพิธี 4. ด้านศาสนสถาน และ 5. ด้านระบบเทคโนโลยี พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อสภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ , S.D.= 0.639) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า เมื่อนำจุดแข็งและโอกาสมาวิเคราะห์ร่วมกัน ทำให้ได้กลยุทธ์เชิงรุกและสามารถปฏิบัติได้ทันที มี 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การสร้างศาสนทายาทที่เข้มแข็ง และกลยุทธ์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เมื่อนำจุดแข็งและอุปสรรคมมาวิเคราะห์ร่วมกัน ทำให้ได้กลยุทธ์เชิงรักษาระดับ เชิงทำลายและเชิงลดอุปสรรค มี 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร และกลยุทธ์การเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เมื่อนำจุดอ่อนและโอกาสมาวิเคราะห์ร่วมกัน ทำให้ได้กลยุทธ์เชิงปรับปรุงแก้ไข เชิงฟื้นฟู มี 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การนำหลักธรรมสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น และกลยุทธ์การฟื้นฟูประเพณีอันดีงามให้คงไว้ และเมื่อนำจุดอ่อนและอุปสรรคมมาวิเคราะห์ร่วมกัน ทำให้ได้กลยุทธ์เชิงถอย ชะลอ ลด และหนี มี 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีแก่พุทธบริษัท และกลยุทธ์การจัดหาแหล่งงบประมาณสนับสนุน

3. นำเสนอกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ มี 8 กลยุทธ์ คือ 1) กลยุทธ์การจัดหาแหล่งงบประมาณสนับสนุน 2) กลยุทธ์การเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีแก่พุทธบริษัท 3) กลยุทธ์การฟื้นฟูประเพณีอันดีงามให้คงไว้ 4) กลยุทธ์การนำหลักธรรมสู่การปฏิบัติให้มากขึ้น 5) กลยุทธ์การสร้างศาสนทายาทที่เข้มแข็ง 6) กลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร 7) กลยุทธ์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย 8) กลยุทธ์การเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้ทั้ง 8 กลยุทธ์ดังกล่าวหากคณะสงฆ์ดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้ยุทธศาสตร์การสร้าง ความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนาประสบผลสำเร็จ ภายใต้ค่านิยมขององค์กร คืออุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา สู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ทุกยุทธศาสตร์สร้างขึ้นเพื่อให้พันธกิจขององค์กรประสบผลสำเร็จ พันธกิจของคณะสงฆ์มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษา สงเคราะห์ ด้านเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ พัฒนพุทธมณฑล ทั้งนี้ดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกัน คือพุทธศาสตร์มั่นคง ดำรงศีลธรรม นำสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ :** กลยุทธ์, การบริหารองค์กรสงฆ์, โลกาภิวัตน์

### ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to analysis the general conditions in the current of Sangha administration 2) to study the strategy of strengthen Sangha administration in globalization age 3) to present the strategy of strengthen Sangha administration in globalization age. The methodology of this research was mixed method research. The qualitative research tools was in-depth interview with the key informants were the 18 persons and focus group discussion with 8 specialists , while the quantitative research was survey research and the sample consisted of 363 persons.

The research findings as followings :

From internal and external environment analysis of Sangha administration, the findings were that Sangha order had knowledgeable and capable personnel but lacking of proper support from Sangha order causing continuous development. the opportunity was that there is specific Sangha act and modern technology. the threat was that Sangha order had to confront with various cultures and new technology, economy progress causing people not to have time to go to monasteries, policy sanction from the government and wrong media usages as appeared at present. as for the people's opinions towards the Sangha order administration in 5 areas: 1) religious personnel, 2) religious Dhamma, teaching, 3) religious ceremonies, 4) religious places, 5) technological systems were found that people's opinion towards the general context of Sangha order administration were at high level ( $\bar{x}=3.92$ , s.d.= 0.639). people's opinions towards all areas of Sangha order administration were also at high level.

2. Sangha order organization strength administration strategy in the age of globalization have shown that once the strengths and opportunities are analyzed together there are two strategies to achieve aggressive and effective strategies. and

advanced technology development strategies. when strengths and barriers are analyzed together. the strategy is to maintain the level. there are 2 strategies to create a good corporate image. and strategies to focus on people's participation. weaknesses and opportunities to analyze together. there are two strategies to improve the rehabilitation. there are two strategies to implement the strategy to practice more. and a good strategy to restore the tradition. and when weaknesses and obstacles are analyzed together. the strategy of retreating, slowing down and escape. there are 2 strategies is to strengthen the love. unity to the buddhist company and strategies for financing sources.

Strategically analysis of Sangha order strength administration in the age of globalization in the area of budget, it was found that the success strategy was the find supporting budget sources, the strategy for learning and development was to create love and harmony among Buddhist communities and to restore the good traditions and cultures and Dhamma practice by over all. as for internal environmental analysis was that the successful administration of Sangha order was to create good image for the organization. as for the work efficiency, the strategy for success was the utilization of modern technology and people's participation emphasis. these 8 strategies will bring Sangha order organization to successful strength and security under the organization endeavor with the motto saying; dedicating for buddhism towards sustainable social development. strategy was created for organizational success. the Sangha order's missions are of 7 areas, they are administration, education, educational support, dissemination, repair and construction, public welfare and buddhamonton development. these missions are carried out under the same vision: "secure buddhism, morality maintaining, bringing society to sustainable peace and happiness"

**keywords :** Sangha administration, strategies , globalization

## 1. บทนำ

สถาบันพุทธศาสนาประกอบด้วยพระสังฆาธิการเป็นผู้นำและองค์กรหลายระดับ วัดเปรียบเสมือนหน่วยย่อยที่เข้าถึงชุมชนและมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ใกล้ชิดที่สุด เจ้าอาวาสซึ่งเป็นผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสูงสุดของวัดมีส่วนสำคัญในการผลักดันและพัฒนาความสัมพันธ์อันดีภายในวัดเพื่อให้พระสงฆ์ซึ่งเป็นสมาชิกในวัดนั้นรักษาพระธรรมวินัยเป็นแบบอย่างที่ดีรวมถึงทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถาบันพุทธศาสนากำหนดไว้ (Anuwat Krasang, 2017: 29-42) และนอกจากนี้ผู้นำสงฆ์ในชุมชน หรือองค์กรต่างๆ ยังมีส่วนช่วยเสริมแรงในการผลักดันให้เกิดการพัฒนางานชุมชนร่วมกับภาคประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ปัจจุบันมีองค์กรที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมพุทธศาสนาหลายแห่งที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันทางศาสนา อาทิ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กรมการศาสนา มหาเถรสมาคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นต้น องค์กรดังกล่าวมีส่วนช่วยในการสร้างความเข้มแข็งให้กับพุทธศาสนาด้วยการสนับสนุนทางวิชาการ และพัฒนาศักยภาพบุคลากร (พระสงฆ์) ทางการศึกษาพระธรรมวินัย (ทางธรรม) และระบบการศึกษาตามหลักสากล (ทางโลก) (Surapon Suyaprom. 2012: 37-51) ดังนั้นประชาชนในสังคมจึงมีความคาดหวังต่อแนวทางการพัฒนาพุทธศาสนา ร่วมกันของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยคณะผู้นำสงฆ์ในระดับชั้นต่างๆ ตามการปกครองของมหาเถรสมาคมตั้งแต่กรรมการมหาเถรสมาคม เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสวัด จะต้องแสดงบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำซึ่งทางพุทธธรรมได้กล่าวถึงหลักธรรมของการเป็นผู้นำไว้หลายหลักธรรมด้วยกัน อาทิ ทศพิธราชธรรม พรหมวิหาร 4 ธรรมาธิปไตย ราชสังคหวัตถุ 4 และสัปปุริสธรรม 7 เป็นต้น (Nantawan Itsaranuwatjai, 2550) เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อพุทธศาสนิกชน เนื่องจากสภาพปัญหาในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าภาพลักษณ์ส่วนหนึ่งของพระสงฆ์ที่ประพฤติตนนอกกรอบพระธรรมวินัยทำให้เกิดความเสื่อมศรัทธาและส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของพุทธศาสนิกชนเป็นอย่างมาก แต่ทั้งนี้ก็เป็นเพียงแค่บางส่วนและอีกนัยหนึ่งยังคงพบเห็นพระสงฆ์ที่ปฏิบัติตนตั้งมั่นอยู่ในกรอบศีลธรรมที่ดีงาม อย่างต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาสภาพการบริหารองค์กรสงฆ์ของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบัน เนื่องจากในสภาวะการณ์ของสังคมไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และระบบการเมืองการปกครองอย่างก้าวกระโดด ดังนั้นพระสังฆาธิการในยุคโลกาภิวัตน์ในฐานะที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ได้น้อมนำไปปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งด้านพระธรรมวินัย ด้านคำสอนทางพระพุทธศาสนา และด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อเป็นบรรทัดฐานทางพระพุทธศาสนา สืบต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน
- 2.2 เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์
- 2.3 เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

### 3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากประชากรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2557 พบว่า มีจำนวน 803,599 คน ผู้วิจัยเลือกเอาเฉพาะประชากรที่นับถือศาสนาพุทธ คิดร้อยละ 95.3 ของประชากรทั้งหมด ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 765,830 คน ประชากรจังหวัดสระบุรี ตามประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2557 พบว่า มีจำนวน 633,460 คน ผู้วิจัยเลือกเอาเฉพาะประชากรที่นับถือศาสนาพุทธ คิดร้อยละ 99.3 ของประชากรทั้งหมด ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 629,026 คน และประชากรจังหวัดอ่างทอง ตามประกาศสำนักทะเบียนกลาง กรมการปกครอง ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2557 พบว่า มีจำนวน 283,568 คน ผู้วิจัยเลือกเอาเฉพาะประชากรที่นับถือศาสนาพุทธ คิดร้อยละ 98.3 ของประชากรทั้งหมด ดังนั้นประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 278,748 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 1,673,604 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ทำการสุ่มมาจากประชากรจำนวน 1,673,604 คน โดยคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$N =$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 0.05}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{1,673,604}{1 + 1,673,604 (0.05)^2} \\ &= 399.90 \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้นผู้วิจัยจึงนำมาคำนวณตามสัดส่วนที่เหมาะสม โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร } n &= \frac{nN}{N^1} \\ \text{โดยที่ } n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \\ N &= \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม} \\ N^1 &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ตัวอย่างเช่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา} &= \frac{765,830 \times 400}{1,673,604} \\ &= 183 \end{aligned}$$

ตารางที่ 1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ศึกษา	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	765,830	183
จังหวัดสระบุรี	629,026	150
จังหวัดอ่างทอง	278,748	67
<b>รวม</b>	<b>1,673,604</b>	<b>400</b>

### 3.2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย พระสังฆาธิการ เจ้าอาวาส และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารองค์กรสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และ จังหวัดอ่างทอง เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูป

### 3.2.3 ผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากพระสังฆาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารองค์กรสงฆ์ เพื่อยืนยันกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ จำนวน 12 รูป/คน

## 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ก) เชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1) **แบบสัมภาษณ์ (Interview)** เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ใน 3 ประเด็น คือ 1) สภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน 2) จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ในการบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ และ 3) หลักการ และวิธีการในการบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์

2) **แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion form)** เพื่อยืนยันกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

#### ข) **เชิงปริมาณ (Quantitative Research)**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประเด็นศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ก. **เชิงคุณภาพ**

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

##### 1) **ขั้นตอนการสัมภาษณ์ ได้แก่**

1.1) **ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ได้แก่** ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการนัดหมายวันเวลาที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งขอเอกสารต่างๆ พร้อมกันนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูป เตรียมสมุดจดบันทึกและอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

1.2) **ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่** ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสนทนาสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะที่สัมภาษณ์ ขออนุญาตใช้กล้องถ่ายรูปเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆ ที่บันทึกเสียงไว้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ

##### 2) **ขั้นตอนการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ได้แก่**

(1) การนัดหมายวันเวลาจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะ คณะผู้วิจัยจะทำการนัดหมายวันเวลาที่จะจัดกิจกรรมสนทนาดังกล่าว

(2) หลังจากตกลงตั้งที่นัดหมายแล้ว คณะผู้วิจัยจะเดินทางไปยังพื้นที่กลุ่มเป้าหมายก่อนอย่างน้อย 1 วัน ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมของการจัดกิจกรรมสนทนากลุ่มเฉพาะ



(3) ดำเนินการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยที่คณะผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินรายการของกิจกรรมเอง

(4) ขณะสนทนากลุ่มเฉพาะ มีการบันทึกการดำเนินกิจกรรมด้วยเครื่องบันทึก (Recorder) และภาพ (Camera)

### ข. เชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตรงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแจกแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยเสนอติดต่อขอหนังสือจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อเข้าแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

3) นำส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือถึง ผู้ใหญ่บ้านจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดสระบุรี และจังหวัดอ่างทอง เพื่อขอแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และดำเนินการแจกและรับกลับคืนด้วยตนเอง

4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่รับกลับมา ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสังคมศาสตร์

## 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

### 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย

1) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

2) วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ที่เป็นผู้ทรงวุฒิ 18 ท่าน มาจำลองเป็นกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ขั้นต้น (Basic Model) ก่อนจะนำไปขอคำชี้แนะจากที่ปรึกษาโครงการวิจัย

3) หาข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากที่ปรึกษาโครงการวิจัยถึงกลยุทธ์เบื้องต้น (Basic Model) ก่อนที่จะพัฒนาไปเป็นคำถามหลักสำหรับการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ใช่กลุ่มผู้ถูกสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 ท่าน

4) สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ก่อนที่จะมีการประมวลผลและสรุปกลยุทธ์ต่อไป

## 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปทำการตรวจสอบความถูกต้อง การลงรหัส และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับสภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด อาชีพ จำนวนครั้งในการเข้าวัดทำบุญ สาเหตุที่เข้าวัด และแรงจูงใจในการเข้าวัด วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t - test) และค่าเอฟ (F - test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

5. ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการรวบรวมจากแบบสอบถามแล้วจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

## 4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญในกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

### 4.1 ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า คณะสงฆ์มีทรัพยากรบุคคลที่ความรู้ ความสามารถที่ดีจำนวนมาก ในขณะที่บุคลากรจำนวนมากก็ขาดการสนับสนุนที่ดีจากพระสังฆาธิการ ทำให้ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านงบประมาณคณะสงฆ์มีต้นทุนทางสังคมที่ดี มีประชาชนที่เคารพนับถือพระพุทธศาสนา ให้การอุปถัมภ์คณะสงฆ์เป็นอย่างดีในขณะเดียวกัน คณะสงฆ์กลับถูกต้องข้อสังเกตเรื่องความไม่โปร่งใสในเรื่องของการเงินให้ปรากฏตามสื่อต่างๆในปัจจุบัน ด้านวัสดุอุปกรณ์ คณะมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ มีวัดเป็นฐานในการปฏิบัติงาน แต่ยังขาดนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ ด้านการบริหารมีการบริหารที่มีความยืดหยุ่นสูง แต่การบริหารส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ขาดการกระจายอำนาจอย่างเต็มที่ ด้านนโยบายคณะสงฆ์มีการจัดทำแผนปฏิบัติการพระพุทธศาสนาที่มีการบังคับใช้ทั่ว

ประเทศ แต่ส่วนใหญ่เป็นนโยบายที่รับมากกว่าเป็นนโยบายเชิงรุก สุดท้ายด้านผลงานหรือผลผลิต คณะสงฆ์ทำงานเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่องและยาวนาน แต่ขาดการเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน โอกาสของคณะสงฆ์ก็คือประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนา เศรษฐกิจดี มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และหน่วยงานรับผิดชอบเป็นการเฉพาะ เทคโนโลยี ความทันสมัย ช่วยให้ประหยัดเวลา และมีการเผยแพร่ศาสนาไปทั่วโลก ส่วนอุปสรรคของคณะสงฆ์ ได้แก่ การเผชิญหน้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนไม่มีเวลาเข้าวัด มีการแทรกแซงจากหน่วยงานราชการบ่อยครั้ง เทคโนโลยีต้นทุนสูง ค่าใช้จ่ายมาก การทำงานเชิงรุกของศาสนาอื่น และการเสฟสื่อผิดๆที่ปรากฏในโลกปัจจุบัน

เมื่อสอบถามความคิดเห็นของประชาชนต่อสภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบันโดยภาพรวมใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านศาสนบุคคล 2. ด้านศาสนธรรม 3. ด้านศาสนพิธี 4. ด้านศาสนสถาน และ 5. ด้านระบบเทคโนโลยี พบว่า ประชาชนที่มีต่อสภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$  , S.D.= 0.639) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านศาสนบุคคล พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นด้วยคะแนนสูงสุดคือ พระสงฆ์มีความรู้ในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนข้อที่ประชาชนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ พระสงฆ์มีศีลาจารวัตรงดงาม ประพฤติตนได้อย่างเหมาะสม เป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจแก่พุทธศาสนิกชน ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

ด้านศาสนธรรม พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นด้วยคะแนนสูงสุดคือ มีการรวบรวมหลักธรรมคำสั่งสอนไว้เป็นหมวดหมู่ ไม่นำเสนอในทางที่ผิดเพี้ยนจากพระธรรมวินัย ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนข้อที่ประชาชนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ ไม่มีการบัญญัติสิกขาบทและสิ่งที่ไม่ใช่พระธรรมวินัย ที่แตกต่างจากเดิม หรือทำให้สังคมเกิดความแตกแยก ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

ด้านศาสนพิธี พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นด้วยคะแนนสูงสุดคือ พระสงฆ์สามารถรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีมีมาตั้งแต่ครั้งโบราณ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนข้อที่ประชาชนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ พระสงฆ์ไม่เห็นแก่ลาภสักการะ หรือหาผลประโยชน์จากพิธีกรรมและความเชื่อของพุทธศาสนิกชน ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

ด้านศาสนสถาน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นด้วยคะแนนสูงสุดคือ มีการสร้างศาสนสถานที่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าดี ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนข้อที่ประชาชนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ มีสำนักงานคณะสงฆ์ของแต่ละวัด ที่มีความพร้อมทุกด้าน ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า พระสงฆ์มีความรู้พื้นฐานและสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ส่วนข้อที่ประชาชนเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ มีระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน

#### 4.2 กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์

ผู้วิจัยนำแนวคิดการบริหารแบบ Balanced Scorecard มาใช้พัฒนากลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนี้

เมื่อวิเคราะห์ถึงงบประมาณในการบริการจัดการ กลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรสงฆ์ประสบความสำเร็จ คือ กลยุทธ์การจัดหาแหล่งงบประมาณสนับสนุน เมื่อวิเคราะห์ถึงการเรียนรู้และการพัฒนานั้น กลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรสงฆ์ประสบความสำเร็จ คือ กลยุทธ์การเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีแก่พุทธบริษัท กลยุทธ์การฟื้นฟูประเพณีอันดีงามให้คงไว้และยุทธการนำหลักธรรมสู่ การปฏิบัติให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์ถึงกระบวนการภายใน กลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรสงฆ์ประสบความสำเร็จ คือ กลยุทธ์การสร้างศาสนทายาทที่เข้มแข็ง และกลยุทธ์การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ องค์กร เมื่อวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพในการทำงาน กลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรสงฆ์ประสบความสำเร็จ คือ กลยุทธ์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ กลยุทธ์การเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้ทั้ง 8 กลยุทธ์ดังกล่าวหากคณะสงฆ์ดำเนินการอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้ยุทธศาสตร์การสร้าง ความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนาประสบความสำเร็จ ภายใต้ค่านิยมขององค์กร คืออุทิศตนเพื่อ พระพุทธศาสนา สู่การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ทุกยุทธศาสตร์สร้างขึ้นเพื่อให้พันธกิจขององค์กร ประสบผลสำเร็จ พันธกิจของคณะสงฆ์มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษา สงเคราะห์ ด้านเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ พัฒนพุทธมณฑล ทั้งนี้ ดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกัน คือพุทธศาสตร์มั่นคง ดำรงศีลธรรม นำสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน

#### 4.3 นำเสนอกยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์

การได้มาซึ่งกลยุทธ์นั้น องค์กรจะต้องวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ อีกประการหนึ่งกลยุทธ์ต่างๆ จะประสบผลสำเร็จได้นั้นสามารถนำหลัก พุทธธรรมมาใช้ในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ให้บรรลุผล กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีฉันทะ พึงพอใจในการ ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ มีการถ่ายทอดแผนสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรใน องค์กรทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร ประการที่สององค์กรจะต้องมีวิริยะ คือมีความเพียร พยายามไม่ย่อท้อในการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ โดยมีตัวชี้วัดของแต่ละกลยุทธ์อย่างชัดเจน ประการที่สาม ต้องจิตตะ คือหมั่นตรวจสอบการดำเนินที่ผ่านมา และประการสุดท้ายคือต้องมี วิมังสา จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขแผนกลยุทธ์เมื่อดำเนินการแล้วเกิดปัญหา การปฏิบัติดังกล่าวยัง สอดรับกับหลักทฤษฎีสากล กล่าวคือ การนำหลัก PDCA มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นองค์กร

สงฆ์จะเข้มแข็งได้ในยุคปัจจุบัน ผู้นำองค์กรสงฆ์จึงจำเป็นต้องมีทั้งหลักการจัดการสมัยใหม่และบูรณาการกับหลักพุทธธรรมอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ 8 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างศาสนทายาทที่เข้มแข็ง ตัวชี้วัดของกลยุทธ์มี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) จำนวนศาสนทายาทเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเป้าหมายในปี 2560 เพิ่มจากเดิมร้อยละ 5 และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการบรรพชาสามเณรพระภิกษุภาคฤดูร้อน มีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ และ 2) ร้อยละของศาสนทายาทสอบผ่านพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี โดยเป้าหมายในปี 2560 สอบผ่านร้อยละ 50 และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการฝึกอบรมพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี ก่อนสอบ มีเจ้าคณะภาคเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความรัก ความสามัคคีแก่พุทธบริษัท ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ คือ ร้อยละของพุทธศาสนิกชนเข้าวัดทำบุญเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายในปี 2560 คือ ร้อยละ 50 และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการเข้าวัดทำความดี ให้ทาน รักษาศีล เจริญจิตตภาวนา มีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

กลยุทธ์ที่ 3 นำหลักธรรมสู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ คือ ร้อยละของประชาชนปฏิบัติธรรมเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายในปี 2560 ร้อยละ 50 และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการปฏิบัติธรรม ตามรอยพระศาสดา มีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาประเพณีอันดีงามให้คงไว้ ตัวชี้วัดของกลยุทธ์มี 2 ตัวชี้วัด คือ 1) ร้อยละของผู้เข้าร่วมประเพณีมีความรู้และความเข้าใจในประเพณีนั้นๆเป็นอย่างดี โดยเป้าหมายในปี 2560 ร้อยละ 80 และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นไทย มีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ และ 2) จำนวนประเพณีเก่าๆที่สูญหายไป ได้รับการฟื้นฟู โดยเป้าหมายในปี 2560 คือ เพิ่มขึ้น 1 ประเพณี และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นไทย ก้าวไกลไปทั่วโลก มีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ คือ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีความพึงพอใจต่อการให้ความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา โดยเป้าหมายในปี 2560 ร้อยละ 80 และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการพัฒนาวัด น่าอยู่ น่ามอง ด้วยหลัก 5 ส มีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

กลยุทธ์ที่ 6 เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ คือ ร้อยละจำนวนประชาชนจิตอาสาดูแลวัดเพิ่มมากขึ้น โดยเป้าหมายในปี 2560 เพิ่มจากเดิมร้อยละ 5 และเพิ่มขึ้น

ทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการจิตอาสาพัฒนาวัด มีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

กลยุทธ์ที่ 7 พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ คือ จำนวนระบบสารสนเทศสำหรับการบริหารวัด โดยเป้าหมายในปี 2560 เพิ่มจากเดิม 1ระบบ และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการวัด มีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

กลยุทธ์ที่ 8 จัดหาแหล่งงบประมาณสนับสนุน ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ คือ จำนวนกองทุนเพื่อพัฒนาวัดเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเป้าหมายในปี 2560 เพิ่มจากเดิม 5 กองทุน และเพิ่มขึ้นทุกปี โดยมีโครงการที่รองรับกลยุทธ์คือ โครงการจัดตั้งกองทุนพัฒนาวัด มีเจ้าคณะจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ

## 5. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและนำเสนอใจและนำมาอภิปรายดังนี้

5.1 ประชาชนที่มีต่อสภาพทั่วไปในการบริหารองค์กรสงฆ์ในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$  ,  $S.D.= 0.639$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าประชาชนยังเชื่อมั่นในการบริหารงานของคณะสงฆ์ในปัจจุบัน และด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ศาสนพิธีกรรม ก็แสดงให้เห็นว่า ประชาชนยังศรัทธาในพระพุทธศาสนา แสดงออกผ่านศาสนพิธีกรรมที่มีพระสงฆ์เป็นแกนนำในการปฏิบัติ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrateprattanasuti (2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การปกครองคณะสงฆ์ภาค 1” ผลการวิจัยพบว่า การปกครองคณะสงฆ์ภาค 1 ในปัจจุบัน มีระเบียบที่ว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์ภาคที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการปกครองในเขตพื้นที่(ภาค) อย่างครอบคลุมและเหมาะสม มีการกระจายอำนาจไปยังเขตการปกครองในแต่ละจังหวัดอย่างชัดเจน การปกครองควรเป็นไปตามจารีตอันดีงามที่บูรพาจารย์เคยประพฤติปฏิบัติอันไม่ขัดแย้งต่อพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักพุทธธรรม เอื้อเพื่อต่อพระธรรมวินัย จึงอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคม เป็นแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน วัด ราชการ และที่สำคัญคือสามารถนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารการจัดการปกครองคณะสงฆ์ มีการปฏิบัติตามระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ได้ยึดเอาพระธรรมวินัยเป็นหลัก มีพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นกฎหมายส่งเสริมให้การปฏิบัติตามพระธรรมวินัยมีความศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ของพระสงฆ์ทุกระดับ จึงเป็นไปโดยถูกต้องตามหลักนิติธรรม ยึดเอาความถูกต้อง โดยอาศัยความรู้ความฉลาดและความสามารถเป็นเครื่องมือในการปกครองคณะสงฆ์



ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakhrupitpattanasophon (2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิยธรรม ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2" ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปกครองโดยรวมมีความเป็นเอกภาพในการปกครองของทางคณะสงฆ์ การดำเนินงานในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 ใช้พระธรรมวินัยเป็นหลัก โดยมีกรอบของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายเถรสมาคม ประกาศ ระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ทำให้งานการปกครองเป็นไปด้วยดี ไม่มีปัญหาอุปสรรค และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nakarin Kheawchotrung (2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบและหลักการของการปกครองในพระไตรปิฎก" ผลการวิจัยพบว่า การปกครองคณะสงฆ์คือการบริหารจัดการควบคุมบุคลากรทั้งพระภิกษุสามเณร และฆราวาสที่อาศัยอยู่ภายในวัด ให้เกิดความสงบ เรียบร้อย และปฏิบัติถูกต้องตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎหมายเถรสมาคม โดยผู้บริหารกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และยุทธวิธีในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

## 6. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง "กลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์" ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) มหาเถรสมาคม กำหนดให้วัดทุกวัดทั่วประเทศ กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็ง ให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของมหาเถรสมาคม
- 2) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรสนับสนุนงบประมาณให้คณะสงฆ์ที่มีการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเพียงพอ
- 3) มหาเถรสมาคมร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ร่วมกันกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของคณะสงฆ์ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

### 6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- 1) เจ้าคณะภาคขับเคลื่อนโครงการฝึกอบรมพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี ก่อนสอบ
- 2) เจ้าคณะจังหวัดขับเคลื่อนโครงการบรรพชาสามเณรพระภิกษุภาคฤดูร้อน โครงการเข้าวัดทำความดี ให้ทาน รักษาศีล เจริญจิตตภาวนา โครงการปฏิบัติธรรม ตามรอยพระศาสดา โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นไทย โครงการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นไทย ก้าวไกลไปทั่วโลก โครงการพัฒนาวัด นานอยู่ นามอง ด้วยหลัก 5 ส โครงการจิตอาสาพัฒนาวัด โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการวัด โครงการจัดตั้งกองทุนพัฒนาวัด อย่างต่อเนื่อง

3) วัดควรตอบสนองนโยบายของเจ้าคณะภาคและเจ้าคณะจังหวัด โดยการนำโครงการไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

### 6.3 ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเรื่องกลไกการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์สู่การปฏิบัติ

2) ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารองค์กรสงฆ์ที่เข้มแข็งในยุคโลกาภิวัตน์

## References

- Nakarin Kheawchotrung. (2013). *"The Form and Principle of Rule in the Tipitaka"*. Dissertation. Faculty of Buddhism. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Nantawan Isaranuwatjai. (2007). *Leadership in Globalization: A Study of Buddhist Dhamma* (Master Thesis). Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Thep Rattana Suthi Somsak Chotintaroo. (2014). *Strategy of the Buddhist Sangha Region 1* (Dissertation). Graduate School of Buddhist Studies. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University
- PhrakhrupitPatanasophon Udom Sunthethe. (2014). *The Development of Buddhist Rulers According to Morality. in The Buddhist Sangha Region 2* (Dissertation) Graduate School of Buddhist Studies. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Sin Panphinit. (2004). *Research Techniques in Social Science*. Bangkok: Tuning Publishing Company.
- Sudaporn Aroondee. (2008). *Basic Knowledge of Research*. Loei: Rung Sang Printing.
- Suwaree Siripochapirom.(2003). *Educational Research*. Lopburi: Printing Department. Rajabhat Institute.
- Surapon Suyaprom. (2012). Thai Sangha Control and Hierarchy. *Journal of MCU Social Science Review*, 1(1), 37-51





การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

MODEL DEVELOPMENT FOR BUDDHIST UNIVERSITIES MORAL TEACHING  
MANAGEMENT IN BASIC EDUCATION SCHOOLS.

พระครูปลัดกวีวัฒน์ (ธีรวิทย์ ฉนทวิโช) \* พิณสุดา สิริธรรังศรี\*\* สินธะวา คามดิษฐ์\*\*\*

Phrakrupalatkaweewathtana (Teerawit Sukontavaranon), Pinsuda Siridhrungsri,  
Sinthawa Khamdit

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิจัยวิธีเชิงผสานวิธี เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และพระสอนศีลธรรม จำนวน 385 คน และแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. มหาวิทยาลัยสงฆ์ มีการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาพรวมการบริหารจัดการทั้ง 8 ด้าน อยู่ระดับมาก โดยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านการปฏิบัติการ ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจการ และด้านการทบทวน อยู่ระดับมาก ส่วนด้านการวิเคราะห์ ด้านการวางแผนและด้านการควบคุม อยู่ระดับปานกลาง ในด้านปัญหาการบริหารจัดการ พบว่า ทั้งภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ระดับปานกลาง

2. รูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย (1) แนวคิด ที่นำหลักอริยมรรคมีองค์ 8 มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เกิดเป็นระบบการบริหารแบบ 8 R Model (2) ระบบการของการบริหารจัดการตามรูปแบบ

---

\* Doctor of Philosophy Program in Education Management, College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University.

\*\* Dhurakij Pundit University.

\*\*\* Dhurakij Pundit University.

ได้แก่ การวิเคราะห์ การวางแผน การสื่อสารองค์กร การปฏิบัติการ การดำเนินการ การติดตามและตรวจสอบ การทบทวนและปรับปรุง และการควบคุมและรายงาน (3) กระบวนการบริหารจัดการตามรูปแบบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของงานสอนศีลธรรม ปัจจัยการบริหารจัดการ คือ งานบุคคล งบประมาณ งานวิชาการ และงานบริหารทั่วไป ขั้นตอนการดำเนินงาน เริ่มตั้งแต่การเสนอคำขออนุมัติ งบประมาณ การเตรียมความพร้อมบุคลากร การรับสมัครและพัฒนาพระสอนศีลธรรม การส่งพระสอนออกปฏิบัติงานสอน การแนะแนว ติดตาม และประเมินผล การรายงานผลการดำเนินงาน และผลผลิต (4) ข้อดี ของรูปแบบการบริหารจัดการ คือ การสร้างองค์กรแห่งคุณธรรม มีความสอดคล้องกับองค์กรทางสังคมไม่แสวงหากำไรหรือรายได้ เสริมพลังทางการบริหารจัดการการศึกษา (5) ข้อจำกัดของรูปแบบการบริหารจัดการ คือ อาจเกิดการต่อต้านจากบุคลากรที่มีความไม่โปร่งใส ขาดความรับผิดชอบ และในระยะแรกบุคลากรอาจจะมีภาวะความรับผิดชอบมากขึ้น (6) เงื่อนไขของความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ คือ จะต้องถ่ายทอดกระบวนการบริหารจัดการสู่บุคลากรทุกระดับ ประสานความร่วมมือในด้านต่าง ๆ และเร่งพัฒนาเครือข่าย

**คำสำคัญ :** การพัฒนา, รูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

### ABSTRACT

The purpose of this research was to study the state of moral teaching management in basic education schools under Buddhist universities and to present a model of moral education management in those basic education institutions. The research employed the mixed methods research. The research instruments included the questionnaires for the school administrators, officials and the Buddhist monk teachers, totaling 385 people and the interviews with 9 experts. Data was analyzed using descriptive statistics which included percentage, average, standard deviation and content analysis.

The findings were as the following;

1. The management of moral education in basic education institutions of the Buddhist universities was found to be at the high level across the 8 aspects. corporate communication, operation, implementation, inspection and revision were practiced at the high level. analysis, planning and control were the dimensions practiced at the moderate level. In terms of management problems, both the overall and the individual aspects were found to be at the moderate level.

2. The management model of moral instruction in basic education schools consists of: (1) the concept of the eightfold path as a management guideline, known as the 8-r model management system, (2) the management system includes analysis, planning, corporate communications, operation, follow-up and monitoring, revision, control and reporting, (3) the management system formats are combined with the environment of moral teaching, the management factors include human resources, budget, academic work and general administration; the operational procedure starts from the request for a budget, human resource preparation, recruitment and development of the moral teaching monks, dispatching the monks to teach in schools, performance monitoring and evaluation, and writing up performance reports. (4) the advantages of a management model are the creation of moral organizations, consistent with non-profit social organizations, which would empower the management of education. (5) the limitations of the management model are the potential resistance from non-

transparent personnel, responsibility of the personnel, and the amount of workload and responsibilities at the initial stage. (6) the success factors of the model include the need to transfer the management process to personnel at every level, collaboration in various areas, and the need for network development.

**Keywords:** model development, Buddhist universities moral teaching

## 1. บทนำ

มหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง ตั้งอยู่ที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ 24 แห่ง (สำนักงานพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558, น.4) และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนกลาง ตั้งอยู่ที่อำเภอศาลายา จังหวัดนครปฐม มีวิทยาเขตและวิทยาลัย 9 แห่ง (Mahamakut Buddhist University, 2013) ซึ่งจัดการศึกษาเฉพาะด้านพระพุทธศาสนาในประเทศไทย ดำเนินงานด้านการสอนศีลธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งปีงบประมาณ 2560 มีพระสอนศีลธรรม ทั้งสิ้น 24,700 รูป งบประมาณสนับสนุน ปีละ จำนวน 649,900,000 บาท โดยการรับสมัครพระภิกษุ การพัฒนาพระสอนศีลธรรม การส่งพระสอนศีลธรรมไปดำเนินการสอนในโรงเรียน การติดตามผลและการประเมินผล ตลอดจนการสรุปผลการดำเนินงาน

ปัญหาที่สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่ยังขาดประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) ปัญหาในการวิเคราะห์ห้วงองค์กร เช่น การเบิกจ่ายนิยัตยภัตประจำเดือนของพระสอนศีลธรรม ที่มีหลายขั้นตอนและย้อนไปย้อนมา มหาวิทยาลัยสงฆ์ไม่ได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ทั้งหลักสูตรที่ใช้สอนนักเรียนและหลักสูตรการพัฒนาพระสอนศีลธรรม และยังขาดระบบการจัดการฐานข้อมูลโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (2) ปัญหาในการวางแผน เช่น การฝึกอบรมพระสงฆ์เพื่อเป็นพระสอนศีลธรรมทั้งเก่าและใหม่ที่ยังขาดแบบแผนอันเดียวกันทั่วประเทศ ปัญหาในการสื่อสารองค์กร เช่น (3) ความล่าช้าในการติดต่อประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่และพระสอนศีลธรรม การประชาสัมพันธ์พระสงฆ์เข้าร่วมโครงการ การกระทบกระทั่งกันด้วยวาจาจากการแสดงความคิดเห็น (4) ปัญหาด้านการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น พระสอนศีลธรรมหลายรูปหมดกำลังใจ และลาออกไปในที่สุด บุคลากรที่ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่ใส่ใจ ไม่ละเอียดในขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ (5) ปัญหาด้านการดำเนินการ เช่น การกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง หรือมหาวิทยาลัยสงฆ์ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมตามที่ได้วางแผนไว้ (6) ปัญหาในติดตามและตรวจสอบโครงการฯ เช่น ขาดการติดตามการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านการติดตามและประเมินผล ขาดหลักและวิธีการติดตามและประเมินผลที่มี

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ และพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ โดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน พร้อมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์หาประเด็นที่ควรแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาเพื่อนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

ตอนที่ 2 การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยร่างรูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นนำมาร่างเป็นรูปแบบแล้วจัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบที่ได้ร่างขึ้นมาแล้วนั้น ผู้วิจัยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะในที่ประชุม แล้วนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 4. ผลการวิจัย

4.1 สภาพการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสอบถาม ผู้เกี่ยวข้อง ปี 40 – 25 ราย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ มีอายุระหว่าง 385 ปี 6 – 4 งานมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นพระสอนศีลธรรม ที่มีประสบการณ์ทำในภาพรวมพบว่า การบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก การบริหารจัดการทั้ง ด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารองค์กร ด้านการ 8 าวเฉลี่ยในปฏิบัติการ ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจการ และด้านการทบทวนหรือรายงานผล มีค ะดับมาก ส่วน ด้านการวิเคราะห์ ด้านการวางแผนและด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยมีเสนอแนะว่า ให้มีการวิเคราะห์โครงการอย่างสม่ำเสมอ หาแนวทางพัฒนาการสอนศีลธรรมให้ สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน หาสาเหตุของปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ ๆ วางแผน โครงการให้มีความต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารที่รวดเร็วและตรงกับความ

เป็นจริง ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ถือเอาประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง ให้มีการตรวจสอบเพื่อ  
แก้ไขและป้องกันปัญหา และพัฒนางาน พร้อมทั้งรักษามาตรฐานของงาน มีการกำหนดมาตรฐาน  
และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

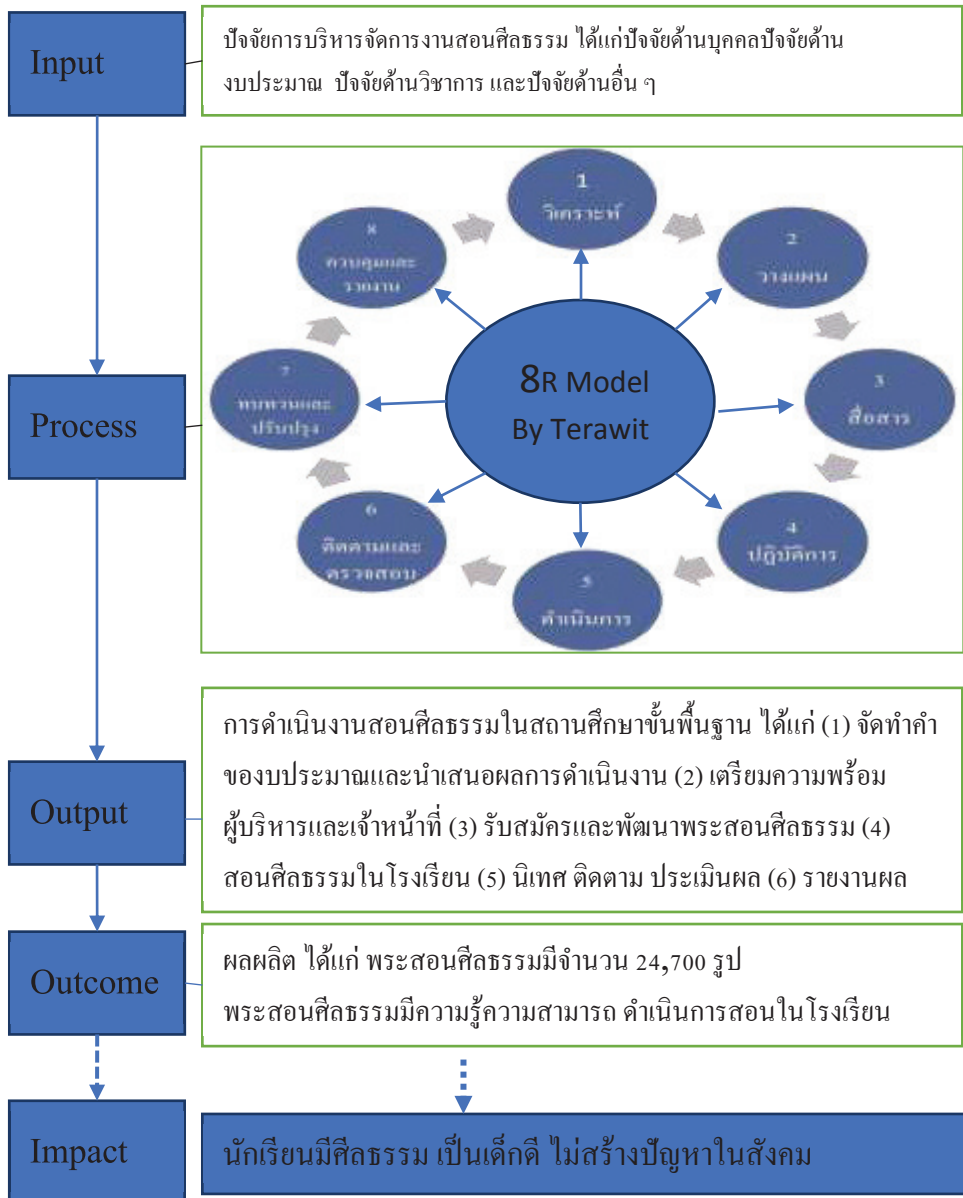
ปัญหาการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐาน พบว่า ทั้งปัญหาการบริหารจัดการโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับ  
ปานกลาง มีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ยังไม่เป็นระบบ  
เดียวกัน ขาดการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาการร่วมกันปฏิบัติงานของพระสอนและครูใน  
โรงเรียนซึ่งเกิดจากความแตกต่างของพระสอนศีลธรรมกับครูทั่วไปในโรงเรียน จำนวนบุคลากรไม่  
เพียงพอ ที่มีอยู่มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามกำหนด สำหรับแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ  
ได้แก่ การหาแนวทางในการพัฒนาพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนโดยการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร  
การอบรมความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ และเครือข่าย วาง  
แผนการดำเนินงานที่ครอบคลุมปัจจัยการบริหารจัดการทั้ง ด้าน คือ งานวิชาการ งบประมาณ 4  
งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในโครงการ จะต้องมีความจริงใจ  
ต่อกัน มีเป้าหมายในการสื่อสาร ปัญหาในการปฏิบัติการณ์มักจะเกิดขึ้นกับการประสานงานมีการวาง  
แผนการดำเนินงานระยะยาว นำมาถ่ายทอดให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การทำแผนปฏิบัติการ  
และจัดทำแผนการปฏิบัติงานระดับบุคคล หรือการออกนิเทศและติดตามประเมินผลการปฏิบัติ  
หน้าที่สอนให้ครบทุกคนได้มีการสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร  
เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการบริหารได้พิจารณา แล้วนำเสนอมหาวิทยาลัยต่อไป

**4.2 การนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์  
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า** รูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัย  
สงฆ์ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่มีส่วนสำคัญ ส่วน ได้แก่ 3

**ส่วนที่ 1** ส่วนนำประกอบด้วย ความนำ ที่กล่าวถึงความเป็นมาของงานสอนศีลธรรม  
รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปัญหาที่เป็นอยู่จากอดีตจนถึงปัจจุบันแนวคิดที่นำหลักอริยมรรคมี  
องค์ 8 มาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ได้แก่ (1) สัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ (2) สัมมาสังกัปปะ  
ความดำริชอบ (3) สัมมาวาจา การเจรจาชอบ (4) สัมมากัมมันตะ การงานชอบ (5) สัมมาอาชีวะ  
การเลี้ยงชีพชอบ (6) สัมมาวายามะ ความเพียรชอบ (7) สัมมาสติ ความระลึกชอบ และ (8)  
สัมมาสมาธิ ความตั้งมั่นโดยชอบ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบได้แก่ (1) เพื่อจัดหาและพัฒนา  
พระสงฆ์ให้มีความรู้ความสามารถเข้าไปอบรม สั่งสอน ปลูกฝังนักเรียนในสถานศึกษา ให้มีความรู้คู่  
คุณธรรม (2) เพื่อให้มหาวิทยาลัยสงฆ์ได้บริหารจัดการทรัพยากรของงานสอนศีลธรรมอย่างคุ้มค่า  
และเกิดการพัฒนา ให้พระสอนศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างอย่างภาคภูมิใจ



ส่วนที่ 2 ระบบและกระบวนการบริหารจัดการของรูปแบบ ประกอบด้วย (1) ระบบ การของการบริหารจัดการตามรูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ การวางแผน การสื่อสารองค์กร การ ปฏิบัติการ การดำเนินการ การติดตามและตรวจสอบ การทบทวนและปรับปรุง และการควบคุม และรายงาน (2) กระบวนการบริหารจัดการตามรูปแบบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของงานสอนศีลธรรม ปัจจัยการบริหารจัดการ คือ งานบุคคล งบประมาณ งานวิชาการ และงานบริหารทั่วไป ขั้นตอนการ ดำเนินงาน เริ่มตั้งแต่การเสนอคำขอของงบประมาณ การเตรียมความพร้อมบุคลากร การรับสมัครและ พัฒนาพระสอนศีลธรรม การส่งพระสอนออกปฏิบัติงานสอน การแนะนำ ติดตาม และประเมินผล การรายงานผลการดำเนินงาน และผลผลิต คือพระสอนศีลธรรมมีจำนวน 24,700 รูป พระสอน ศีลธรรมมีความรู้ความสามารถ ดำเนินการสอนในโรงเรียน ปรากฏดังภาพประกอบ



ส่วนที่ 3 ข้อดี ข้อจำกัด และเงื่อนไข รูปแบบการบริหารจัดการนี้ มีข้อดี คือ สร้างองค์กรแห่งคุณธรรม มีความสอดคล้องกับองค์กรทางสังคมไม่แสวงหากำไรหรือรายได้ เสริมพลังทางการบริหารจัดการการศึกษา ข้อจำกัดเมื่อใช้รูปแบบการบริหารจัดการ อาจเกิดการต่อต้านจากบุคลากรที่มีความไม่โปร่งใส ขาดความรับผิดชอบ และในระยะแรกบุคลากรอาจจะมีภาวะความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งเงื่อนไขของความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ คือ จะต้องถ่ายทอดกระบวนการบริหารจัดการสู่บุคลากรทุกระดับ ประสานความร่วมมือในด้านต่าง ๆ และเร่งพัฒนาเครือข่าย

## 5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ประเด็นการบริหารจัดการงานสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์มีการดำเนินการ มีการติดตามและตรวจสอบ มีการทบทวนและปรับปรุงงานสอนศีลธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับมาก สอดคล้องกับปัญหาในการบริหารด้านดังกล่าวที่อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในด้านการดำเนินการ การติดตามและตรวจสอบ และการทบทวนและปรับปรุง มีน้อยกว่าระดับการปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานสอนศีลธรรมเป็นงานที่ไม่ส่งผลเสียหรือผลร้ายต่อสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ตลอดจนไม่มีผลกระทบที่เป็นด้านลบต่อบุคคลอื่น อีกทั้งพระสอนศีลธรรมนั้นมีความรักและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ของการสอนแก่นักเรียน การวางตัวของพระสอนศีลธรรมจึงมีความสำนึกในอากัปกิริยา เป็นพระที่พินนวกะแล้ว คือ มีอย่างน้อย 5 พรรษา หรือได้รับการบวรสั่งสอนเป็นอย่างดี หากพระสอนศีลธรรมไม่มีความสำรวม ไม่วางตัวให้เหมาะสมแก่ความเป็นพระสงฆ์ ก็มักจะได้รับการติเตียน ครูและนักเรียนไม่มีความเลื่อมใสศรัทธาในตัวพระสอนศีลธรรมรูปนั้น ดังนั้นมหาวิทยาลัยสงฆ์จึงมีวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทดังกล่าว ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Phrakhruatthamphani (2011:113-114) ที่ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการเผยแผ่ศีลธรรมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 การศึกษาดังกล่าวพบว่า พระสอนศีลธรรมควรมีการชมเชยหรือมอบรางวัลแก่นักเรียนที่มีการประพฤติตัวที่เหมาะสม โดยมีพระสงฆ์เป็นแบบอย่าง พระสงฆ์ต้องใช้คำพูดและคำสอนในการเผยแผ่ศีลธรรมให้เหมาะสม พระสงฆ์ควรประพฤติตนให้น่าเลื่อมใสศรัทธา พระสงฆ์ต้องไม่ควรเกี่ยวข้องกับยาเสพติดทุกอย่างแม้การสูบบุหรี่ เป็นต้น

5.2 ประเด็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาพบว่า ระบบการของการบริหารจัดการตามรูปแบบ ได้แก่ การวิเคราะห์ การวางแผน การสื่อสารองค์กร การปฏิบัติการ การดำเนินการ การติดตามและตรวจสอบ การทบทวนและปรับปรุง และการควบคุมและรายงาน และกระบวนการบริหารจัดการตามรูปแบบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของงานสอนศีลธรรม ปัจจัยการบริหารจัดการ คือ งานบุคคล งบประมาณ งานวิชาการ และงานบริหารทั่วไป ขั้นตอนการดำเนินงาน เริ่มตั้งแต่การเสนอคำขอ งบประมาณ การเตรียมความพร้อมบุคลากร การรับสมัครและพัฒนาพระสอนศีลธรรม การส่งพระสอนออกปฏิบัติงานสอน การแนะนำ ติดตาม และประเมินผล การรายงานผลการดำเนินงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Ratchphr Kalapaty, 2015: 105 – 114) ที่ได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลตำบลหนองผือ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า เกิดรูปแบบการบริหารจัดการกองทุนที่เรียกว่า NONGPHUE โมเดล โดยมี กระบวนการ พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ 7 ขั้นตอน

ได้แก่ 1) การเตรียมคณะทำงานวิจัย 2) การประสาน หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง 3) การศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน 4) การประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการ 5) การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติ การ 6) การ ติดตามตรวจสอบประเมินการดำเนินงาน 7) การสรุปผลการดำเนินงาน

5.3 ประเด็นระบบการบริหารจัดการตามแนวคิดของมรรคมืองค์ 8 หรือการบริหาร จัดการแบบ 8 R Model จากการศึกษาพบว่า ระบบการบริหารจัดการประกอบด้วย (1) การ วิเคราะห์ (2) การวางแผน (3) การสื่อสารองค์กร (4) ปฏิบัติการ (5) การดำเนินการ (6) การ ติดตามและตรวจสอบ (7) การทบทวนและปรับปรุง (8) การควบคุมและรายงาน ซึ่งผลการศึกษา ในแต่ละขั้นตอนสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) การวิเคราะห์ จากการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์นั้น มีแนวคิดมาจากหลักธรรม ข้อ สัมมาทิฎฐิ แปลว่า ความเห็นชอบ จากการศึกษาของเนื้อหาและพิจารณาความสอดคล้องใน ระบบการบริหารจัดการ จะต้องมีการวิเคราะห์เป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตามหลักของ สัมมาทิฎฐิ คือ การวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในงานสอนศีลธรรม โดยให้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นใน สภาพแวดล้อม ปัจจัยการบริหารจัดการ ขั้นตอนและผลผลิต วิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ผลของการพัฒนาและวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาตามสภาพแวดล้อม ปัจจัยการ บริหารจัดการ ขั้นตอนและผลผลิต ดังจะเห็นได้ว่า การวิเคราะห์ เป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณา ออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อทำความเข้าใจแต่ละส่วนให้แจ่มแจ้ง รวมทั้งการสืบค้น ความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ สัมพันธ์ เกี่ยวเนื่องกันอย่างไร ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง ก็เช่นเดียวกัน ความรู้ ในเหตุและผลของปัญหา ความรู้ในเหตุและผลของสภาวะไร้ปัญหา แล้วจึงนำมาความรู้เหล่านั้นมา วางแผน

2) การวางแผน จากการศึกษาพบว่า การวางแผนนั้นมีแนวคิดมาจากหลักธรรมข้อ สัมมาสังกัปปะ แปลว่า ความดำริชอบ การตีความหมายของเนื้อหาและพิจารณาความสอดคล้องใน ระบบการบริหารจัดการ ทำให้ทราบว่า การวางแผนนั้นจะต้องเว้นมโนทุจริต คือ ปราศจากความ อาฆาตพยาบาท ปราศจากความโลภ และปราศจากความไม่รู้จริงตามวิธีการวิเคราะห์ แล้วทำมโน สุจริตเป็นพื้นฐานในการวางแผนแล้วกำหนดแผน 3 ระดับ คือ แผนระดับความคิด เป็นการจัดทำ แผนผังความคิดของงาน โดยกำหนดกรอบสภาพแวดล้อมกรอบปัจจัยการบริหารจัดการและการใช้ ปัจจัยการบริหารจัดการ กรอบการดำเนินงานและกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้ชัดเจน และ กำหนดผลผลิต และกำหนดมาตรฐานและกำหนดตัวชี้วัด ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ได้ แผนระดับการเรียนรู้ เป็นการนำเป้าหมายของงาน มาหาแนวทางพัฒนาหรือนำพางานให้ไปถึง เป้าหมายร่วมกัน แผนระดับการปฏิบัติ เป็นสร้างแผนงานด้านวิชาการแผนงานบุคคลแผนงานด้าน งบประมาณหรือการบริหารงบประมาณ และสร้างแผนงานทั่วไปหรือการบริหารงานทั่วไป

3) การสื่อสารองค์กร จากการศึกษาพบว่า การพูด การเขียน การประชาสัมพันธ์ และการสั่งการจากระดับบนลงล่าง เน้นระบบการสื่อสารเฉพาะบุคคล เว้นวิจิจุจริต และมีวิจิจุจริต ในการพูดเป็นพื้นฐาน มีแนวคิดมาจากหลักกรรมข้อ สัมมาวาจา แปลว่า การเจรจาชอบ (Right Speech) เป็นวิธีการให้บุคลากรในสำนักงานพระสอนศีลธรรมมีพฤติกรรมทางการสื่อสารที่เป็น วัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณธรรม โดยวิธีการสื่อสารด้วยความจริง สื่อสารเพื่อให้เกิดความสามัคคี สื่อสารด้วยความสุภาพอ่อนโยน สื่อสารเฉพาะที่เป็นประโยชน์ เมื่อสื่อสาร มีใจที่ประกอบด้วย เมตตา เอื้อเฟื้อ เกื้อหนุนกันและกัน

4) การปฏิบัติการ จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในโครงการพระสอนศีลธรรมแต่ละ ตำแหน่ง มีหน้าที่กำกับไว้ซึ่งกำหนดเป็นภาระงาน นอกจากนี้ยังมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาด้วย ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักงานจนถึงพระ สอนศีลธรรม จึงต้องเป็นพฤติกรรมการทำงานที่เป็นองค์กรคุณธรรม ซึ่งการปฏิบัติการมีแนวคิด มาจากหลักกรรม ข้อ สัมมาปฏิบัติ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติการในภาระงานของแต่ละบุคคล หรือพฤติกรรมในการทำงานเฉพาะบุคคล จะต้องปฏิบัติตามหลักกายกรรม 3 ได้แก่ ปฏิบัติด้วยความ ไม่เบียดเบียนกัน ปฏิบัติด้วยความซื่อตรง ปฏิบัติด้วยความเป็นเจ้าของ คือ ให้ความร่วมมือกับงาน สอนศีลธรรม โดยผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และพระสอนศีลธรรม ร่วมกันกำหนดหลักการ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมวางแผนการใช้ปัจจัยการบริหารจัดการของโครงการ ร่วมกันดำเนิน โครงการตามแผนที่ได้วางเอาไว้

5) การดำเนินการ จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์มีลำดับ ขั้นตอน วิธีการ ที่ จะทำให้งานสอนศีลธรรมสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ แนวคิดการดำเนินการได้มาจาก หลักกรรมข้อ สัมมาอาชีวะ แปลว่า การเลี้ยงชีพชอบ ที่เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้เป็นไป อย่างมีความสุข ดังนั้น การดำเนินการที่เป็นระบบของการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของ มหาวิทยาลัยสงฆ์ให้สามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึงมีวิธีการดำเนินการ ได้แก่ ดำเนินงานตามแผนงาน การสื่อสารตามแผนงาน คือการยึดหลักการและวิธีการสื่อสาร ดำเนินการด้วยวิธีปฏิบัติการและแผนปฏิบัติการ

6) การติดตามและตรวจสอบ จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์มีการติดตาม การสอนศีลธรรมของพระสอนศีลธรรม ซึ่งได้มีการติดตาม และนิเทศประเมินผลการสอนเป็นประจำ ทุกปี เริ่มตั้งแต่มีการดำเนินการสอนศีลธรรม แต่ในส่วนงานสนับสนุนของผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ยัง ไม่มีการติดตามและตรวจสอบ อีกทั้ง มหาวิทยาลัยสงฆ์ไม่มีระบบการติดตามตรวจสอบที่ครอบคลุม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน เป็นเพียงการตรวจสอบการดำเนินงานในแต่ละ กิจกรรม ไม่มีการติดตามและตรวจสอบในระดับแผนงาน การสื่อสาร และปฏิบัติการ ว่าเป็นอย่างไร ลักษณะของการติดตามและตรวจสอบตามแนวคิดของหลักกรรมข้อ สัมมาวายามะ แปลว่า ความ

เพียรชอบ ได้แก่ แบบการเฝ้าระวัง ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการวางแผนการสื่อสารและการปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้แล้ว แบบการขจัดปัญหาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แบบการพัฒนาการเพื่อวางแผนพัฒนาให้ดีขึ้น และแบบรักษามาตรฐาน โดยตรวจสอบตามตัวชี้วัดแผนการดำเนินงานการทบทวนและปรับปรุง

7) การทบทวนและปรับปรุง จากการศึกษาพบว่า การทบทวนและปรับปรุงเป็นวิธีการหนึ่งในระบบการบริหารจัดการที่ต่อเนื่องจากการติดตามและตรวจสอบ แนวคิดในการทบทวนและปรับปรุงได้มาจากหลักธรรมข้อ สัมมาสติ ที่แปลว่า ระลึกชอบ โดยการนำหลักสติปัญญาฐาน 4 เข้ามาใช้เป็นหลักในการทบทวนและปรับปรุง คือ การทบทวนโครงสร้างงานสอนศีลธรรมทั้งหมด ทบทวนการบริหารจัดการ ทบทวนผลของการบริหารจัดการ โดยทบทวนงานที่จะดำเนินการ งานที่กำลังดำเนินการ และงานที่ดำเนินการแล้ว

8) การควบคุมและรายงาน จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์ยังขาดมาตรฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนศีลธรรม ดังนั้น แนวคิดที่นำมาเป็นแนวทางในการควบคุมการดำเนินงาน มาจากหลักธรรมข้อ สัมมาสมาธิ แปลว่า ความตั้งมั่นชอบ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาเป็นการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการฝึกสมาธิ จึงมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมที่เป็นการสร้างมาตรฐานการดำเนินงานโดยกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของแผนงานระยะสั้น ระยะยาว และตลอดโครงการ โดยกำหนดตัวชี้วัดทั้งหมดของแผนงาน การสื่อสาร และการปฏิบัติ และสร้างมาตรฐานการดำเนินการตลอดโครงการ

## 6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลจากการศึกษาพบว่า งานสอนศีลธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการดำเนินงานในรูปแบบของโครงการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ แม้มหาวิทยาลัยสงฆ์มีความพยายามยกสถานะโครงการให้เป็นหน่วยงานอย่างไรก็ตามของมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่ความมั่นคงในการสนับสนุนงบประมาณของรัฐ ดังนั้น รัฐบาลควรยกระดับการสนับสนุนและส่งเสริมงานสอนศีลธรรมโดยรวมเองงานที่เข้าซ้อนเกี่ยวกับการสอนศีลธรรมให้อยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัย สนับสนุนงบประมาณด้านค่าตอบแทนและค่าบริหารจัดการอย่างเพียงพอตามแผนงานของมหาวิทยาลัย

2) จากการศึกษาพบปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างพระสอนศีลธรรมกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบางแห่ง คือ ความเข้าใจไม่ตรงกันในภาระงานของพระสอนศีลธรรม ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการควรมีนโยบายความตกลงร่วมมือด้านการจัดการเรียนการสอนโดยพระสอน

ศีลธรรมกับมหาวิทยาลัย โดยจัดทำคู่มือในการสนับสนุนการสอนศีลธรรมของพระสอนศีลธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอน การติดตามประเมินผล ตลอดจนการร่วมกิจกรรมของโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) มหาเถรสมาคมควรให้การสนับสนุนส่งเสริมพระภิกษุ สร้างแรงจูงใจให้ทำงานเพื่อพระศาสนา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการอบรมสั่งสอน ที่ยังไม่ได้เข้ามาเป็นพระสอนศีลธรรม และพระสอนศีลธรรมบางรูปไม่ได้รับการสนับสนุนจากเจ้าอาวาส ในการไปสอนตามสถานศึกษา โดยคณะสงฆ์หรือมหาเถรสมาคมควรให้การยกย่องพระสอนศีลธรรม ตามสมควร ในบทบาทด้านการเผยแผ่พระศาสนา ตลอดจนอำนวยความสะดวกด้านอื่น ๆ ตามสมควร

## 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1) กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวกับพระสงฆ์ โดยเฉพาะบทบาทของการสนับสนุนงานสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัย สงฆ์ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัย สงฆ์ อีกทั้งหน่วยงานดังกล่าว ควรนำระบบและกระบวนการบริหารจัดการนี้ ไปปรับประยุกต์ใช้ ได้อย่างเหมาะสม

2) มหาเถรสมาคม ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการตามหลักมรรคมีองค์ 8 นี้ แล้วนำไปกำหนดเป็นรูปแบบการบริหารจัดการองค์การทางพระพุทธศาสนา ให้มีการศึกษาหลักธรรม คำสั่งสอนที่สามารถนำมาพัฒนาการบริหารจัดการ กำหนดรูปแบบการใช้อย่างถูกต้องตามหลักพระพุทธศาสนา

3) สถานศึกษาชั้นพื้นฐานควรนำผลการศึกษางานสอนศีลธรรมไปปรับใช้กับพระสอนศีลธรรมที่ดำเนินการสอนในสถานศึกษาของตน กำหนดกรอบความร่วมมือในการอบรมสั่งสอนนักเรียนในสถานศึกษาให้เป็นผู้มีศีลธรรม อีกทั้งจะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีในการร่วมกันทำกิจกรรมของสถานศึกษา และยังเป็นการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของพระสอนศีลธรรมอีกด้วย เพราะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรในสถานศึกษานั้น

4) มหาวิทยาลัยสงฆ์ควรนำระบบการบริหารจัดการนี้ ที่มีพื้นฐานมาจากหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาทั้งแนวคิดและระบบการบริหารไปใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการนี้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งงานบุคคล งานวิชาการ งบประมาณ และการบริหารทั่วไปได้

5) พระสอนศีลธรรมควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เพื่อศึกษาให้เข้าใจในบทบาทของพระสอนศีลธรรม และความเข้าใจในการประสานงาน การให้ความร่วมมือ การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการดำเนินงานด้านเอกสารที่เกี่ยวข้อง ในการรายงานผลการสอนได้



6) พระสงฆ์ทั่วไป สามารถนำภาระงานด้านวิชาการไปกำหนดเป็นกรอบในการอบรมสั่งสอนเยาวชน ตลอดจนสามารถพัฒนาหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งจะได้ทราบถึงภาระงาน บทบาทและหน้าที่ของพระสงฆ์ที่ต้องอบรมสั่งสอนนักเรียนและเยาวชน

7) ประชาชนทั่วไป นักวิชาการศึกษา หรือนักการศาสนา สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ค้นพบนี้ ไปศึกษาต่อยอด เป็นพื้นฐานทางการบริหารจัดการงานด้านการศึกษาและการศาสนาได้

### 6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้ พบว่า เป้าหมายของการบริหารจัดการการสอนศีลธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ สรรหาและพัฒนาพระสงฆ์ให้เป็นผู้มีความรู้ด้านการสอน จนสามารถสอนในสถานศึกษา อบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีศีลธรรม ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยถึงเป้าหมาย ความต้องการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อกำหนดแผนงานหรือจัดทำยุทธศาสตร์ของงานสอนศีลธรรม

2) การวิจัยครั้งนี้ พบว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์ยังขาดหลักสูตรสำหรับสอนนักเรียนที่เป็นหลักสูตรบูรณาการระหว่าง สาระการเรียนรู้ศาสนา ศีลธรรมและจริยธรรม หลักสูตรธรรมศึกษา หลักสูตรการอบรมต่าง เช่น รมรงค์ป้องกันยาเสพติด และงานด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านอื่น ๆ และมหาวิทยาลัยสงฆ์ยังขาดหลักสูตรอบรมและพัฒนาพระสอนศีลธรรม จึงควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรทั้งหลักสูตรของนักเรียนและหลักสูตรของพระสอนศีลธรรม

3) การวิจัยครั้งนี้ พบว่า เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงินหรืองบประมาณ เมื่อมาถึงพระสงฆ์ ซึ่งตามพระวินัยนั้นไม่สามารถจับต้องได้ แต่ในการดำเนินงานด้านการสอนในสถานศึกษายังมีความจำเป็นอย่างมากที่พระสงฆ์จะต้องใช้เงินนั้นอยู่ จึงควรมีการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจของคนทั่วไป ตลอดจนคนต่างศาสนาด้วย



## References

- Bonawitz, Mary Feeney. (2002). *Analysis and Comparison of the Moral Development of Student Required to Graduate with an Ethics Course*. Dissertation Abstracts International. 63(04) : 1433-A ; OTOBBR.
- Diamond, Catherine. (2005). *Red Lotus in the Twenty-First : Cinemas in the Lao Performing Art*. New theatre Quarterly.
- Lo, Chi Chun Rita. (2004). *Education for Personal and social Development : Case Study of a Key Secondary School in China*. Dissertation Abstracts International. 64(12) : 4451-A : June.
- Phillip Lewis. (1968). *Instruction Process and Media Innovation*. Chicago: Rand McNally.
- Platz, Roland. (2003). *Buddhism and Christianity in Competition? Religious and Ethnic Identity in Karen Communities of Northern Thailand*. (The Department of Cultural Science). Gallen Switzerland : St Gallen University

## บทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและพระสงฆ์ต่อเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา ในพื้นที่ชายแดนแม่สอด

### EDUCATIONAL ROLE OF BUDDHIST MONASTERY AND MONKS FOR EDUCATION-DISADVANTAGED CHILDREN IN MAESOT BORDER AREA

ชญานิน จันทรวิจิตร\* พินิจ ลาภธนานนท์\*\*

Chayanin Jantarawijit, Pinit Lapthananon

#### บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาสงเคราะห์บทบาทหนึ่งที่สำคัญของคณะสงฆ์ไทยนับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน การศึกษาครั้งนี้เน้นการศึกษาข้อมูลสนามเพื่อวิเคราะห์ถึงบทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ที่วัดและพระสงฆ์ในพื้นที่ชายแดนแม่สอดจัดให้แก่เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่าลักษณะของเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนแม่สอด ประกอบด้วยเด็กยากจน เด็กที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร เด็กไทยบนพื้นที่สูง และเด็กถูกทอดทิ้ง โดยเหตุปัจจัยของความด้อยโอกาสทางการศึกษามาจาก (1) ความแตกต่างในด้านชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม (2) ความยากจน (3) สถานที่ไม่เอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน (4) ขาดแคลนครู (5) หลักสูตรไม่มีความเหมาะสมกับเด็ก และ (6) การไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรของเด็ก จากเงื่อนไขความด้อยโอกาสทางการศึกษาดังกล่าวนี้วัดและพระสงฆ์ในพื้นที่ชายแดนแม่สอดจึงเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนด้านการศึกษาสงเคราะห์ใน 3 ลักษณะ คือ (1) โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ (2) โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัด และ (3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายในวัด โดยมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการศึกษาเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาของวัดและพระสงฆ์ยังขาดความเหมาะสม ผลการศึกษาวิจัยนี้จึงเสนอแนวทางสำคัญในการสร้างเสริมโอกาสทางการศึกษาสำหรับเด็กในพื้นที่ชายแดนด้วยการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรม ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรมของเด็กในพื้นที่ชายแดนแม่สอด รวมถึงเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้เด็กด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาในท้องถิ่นได้อย่างเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา, การศึกษาสงเคราะห์, การศึกษาพหุวัฒนธรรม

\* Master of Arts Program in Human and Social Development (Interdisciplinary Program), Graduate School, Chulalongkorn University.

\*\* Lecturer for Human and Social Development, Chulalongkorn University.

### ABSTRACT

Education welfare has played an important role of Thai Buddhist monks from the past to the present. This study focuses on the on-site study to analyze the role of education welfare at Buddhist monastery and monks in the Maesot border area for educational disadvantaged children. From the study, it was found that the characteristics of educational disadvantaged children in Maesot border area composed of poor children, unregistered children, Thai hill tribe children, and abandoned children. the difficulties in education factors were from: (1) differences in ethnicity, language and culture, (2) poverty, (3) unfavorable area for teaching and learning, (4) shortage of teachers, (5) the curriculums were inappropriate with children, and (6) children not having Thai registration status. from this educational disadvantage, temples and monks in the Maesot border area have played an education welfare supporting role in three types as follows: (1) Buddhist Sunday school, (2) charity private school of buddhist monastery, and (3) child development center within temple with numerous agencies both public and private being involved in supporting. however, education arranged by buddhist monastery and monks is inadequate. the results of this study provide an important approach to enhance educational opportunities for children in the border areas through multicultural education. this approach will also help to resolve the problem of ethnic differences, language and culture of the children in maesot border area. this will also provide opportunities for disadvantaged children to access the local education system more evenly.

**keywords:** education-disadvantaged children, welfare education, multicultural education

## 1. บทนำ

วัดเป็นสถาบันสังคมที่มีบทบาทในการจัดการการศึกษาให้กับประชาชนมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะบทบาทในด้านการศึกษาสงเคราะห์ ซึ่งถือเป็นภารกิจที่สำคัญด้านหนึ่งของคณะสงฆ์ตามที่ได้ระบุไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ.2560 (Council of State, 2017) ทั้งนี้การสนับสนุนด้านการศึกษาสงเคราะห์ในแต่ละวัดจะแตกต่างกันออกไปตามเงื่อนไขความรู้ความสามารถและศักยภาพของคณะสงฆ์ เช่น การจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา การสอนธรรมศึกษาให้แก่นักเรียนและประชาชนการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น (khanuengnit Chanthabut, 1989: 53-55) ซึ่งคนที่มารับการศึกษาจากวัดนั้นส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มคนผู้ด้อยโอกาสที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบการศึกษาในโรงเรียนได้ โดยในปัจจุบันสังคมไทยได้เกิดปัญหาทางการศึกษาขึ้นในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะความไม่เป็นธรรมทางการศึกษาสำหรับเด็กและครอบครัวที่มีสถานะแตกต่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยในปีการศึกษา 2557 ประเทศไทยมีเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาจำนวน 4,880,793 คน และปีการศึกษา 2558 มีจำนวน 4,802,767 คน (Office of the Education Council, 2016) จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าประเทศไทยยังคงมีเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาเป็นจำนวนมากและอาจยังมีอีกจำนวนมากที่เป็นเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาแต่ไม่อยู่ในระบบทะเบียนของกระทรวงศึกษาธิการ อันเป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่าสังคมไทยยังคงมีความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมทางการศึกษาที่ค่อนข้างเด่นชัด

พื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่หนึ่งที่มีเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก ทั้งเด็กยากจน เด็กถูกทอดทิ้งเด็กไทยบนพื้นที่สูงหรือเด็กชาวเขา เด็กที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร เป็นต้น แม้ว่าในปัจจุบันภาครัฐได้ออกกฎหมายหรือกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับกลุ่มเด็กด้อยโอกาส เช่น มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2548 ที่เปิดโอกาสให้เด็กที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย มีสิทธิเข้าเรียนในสถานศึกษาต่าง ๆ ได้ โดยไม่จำกัดระดับ ประเภท และพื้นที่ในการศึกษา (The Secretariat of the Cabinet, 2005) นอกจากนี้ยังมีนโยบายเรียนฟรีที่สนับสนุนค่าเล่าเรียน ค่าหนังสือ ค่าเครื่องแบบนักเรียน และอุปกรณ์ทางการศึกษา (Office of the Basic Education Commission, 2016) แต่ก็ยังคงมีค่าใช้จ่ายในส่วนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้ผู้ปกครองที่มีฐานะยากจนไม่สามารถรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ได้ (Premjai Vungsiriphaisal, 2010: 58) ส่งผลให้ภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นชุมชน มูลนิธิ องค์กรพัฒนาเอกชน รวมถึงวัดได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาส

ดังนั้น สถานการณ์เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาจึงเป็นปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งที่มีความเด่นชัดในพื้นที่ชายแดนแม่สอด ซึ่งจะต้องทำการศึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นการศึกษาสถานการณ์ปัญหาและเหตุปัจจัยของเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนแม่สอด อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้วัดและพระสงฆ์ส่วนหนึ่งเข้ามามีบทบาทในด้านการศึกษาสงเคราะห์ให้แก่เด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ชายแดนแม่สอด รวมทั้งผลการวิจัยยังต้องการจะนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาส โดยคาดหวังว่าการศึกษาประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้จะมีประโยชน์ในการแก้ไขและพัฒนาระบบการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยเฉพาะบทบาทของวัดและพระสงฆ์ในการสนับสนุนการศึกษาให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับเด็กด้อยโอกาสมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัญหาและเหตุปัจจัยของเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการสนับสนุนบทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ของวัดและพระสงฆ์แก่เด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ชายแดนอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

2.3 เพื่อนำเสนอแนวทางในการเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้เกิดความเป็นธรรมทางสังคม

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาข้อมูลสนามในพื้นที่เป้าหมายคือ โรงเรียนอนุกุลวิทยา (วัดดอนแก้ว) ซึ่งมีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) การสังเกต (Observation) ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) ในการเข้าไปร่วมสังเกตการเรียนการสอนของครูและนักเรียน รวมถึงใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) ในประเด็นวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ในครอบครัวของเด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงชีวิตความเป็นอยู่และเข้าใจถึงสภาพปัญหาความด้อยโอกาสทางการศึกษา

2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) โดยใช้แนวคำถามการสัมภาษณ์ (Interview Guides) ซึ่งกลุ่มประชากรในการสัมภาษณ์ ได้แก่ (1) พระสงฆ์ผู้มีบทบาทด้านการศึกษาสงเคราะห์ จำนวน 2 รูป (2) ผู้บริหารและครูในโรงเรียน จำนวน 6 คน (3) เด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาและผู้ปกครอง จำนวน 12 คน

(4) บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 7 คน และ (5) คนในชุมชนผู้ให้การสนับสนุนโรงเรียน จำนวน 2 คน นอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยการร่วมพูดคุยกับเด็กในประเด็นสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวและปัญหาทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและครอบคลุมทุกประเด็นการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสนามจะเน้นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากบันทึกสนามและข้อมูลเอกสารด้านการศึกษาในพื้นที่อำเภอแม่สอด ภายใต้บริบทของพื้นที่ชายแดนและความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัญหาของเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดน บทบาทของวัดและพระสงฆ์ในการสนับสนุนการศึกษาสงเคราะห์ รวมถึงแนวทางในการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับการเสริมโอกาสทางการศึกษา เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและนำไปสร้างเป็นข้อสรุปทางการวิจัยต่อไป

#### 4. ผลการวิจัย

**4.1 สถานการณ์ปัญหาและเหตุปัจจัยของผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนแม่สอด** จากการศึกษาสนามในโรงเรียนอนุบาลวิทยา (วัดดอนแก้ว) พบว่าเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนมีลักษณะดังนี้

1) เด็กยากจน ซึ่งจะมีทั้งเด็กไทยและเด็กเมียนมา โดยเด็กกลุ่มนี้ครอบครัวมักจะมีฐานะยากจนและมีรายได้ที่ไม่เพียงพอในการใช้จ่าย ทำให้ผู้ปกครองไม่มีทุนทรัพย์ในการสนับสนุนการศึกษาของเด็กได้มากนัก ส่งผลให้เด็กขาดโอกาสในการเข้าถึงระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของตนเอง

2) เด็กที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร ซึ่งเป็นลูกหลานของแรงงานชาวเมียนมาเด็กกลุ่มนี้มักจะมีปัญหาการเข้าถึงสิทธิในด้านต่าง ๆ ทั้งสิทธิทางการศึกษา สิทธิในการรักษาพยาบาล ฯลฯ ส่งผลให้เด็กไม่ได้รับบริการจากภาครัฐและขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษา

3) เด็กไทยบนพื้นที่สูงหรือเด็กชาวเขา เป็นเด็กที่มาจากพื้นที่ห่างไกลหรือถิ่นทุรกันดารต่าง ๆ ซึ่งมักจะมี ความหลากหลายและความแตกต่างในด้านชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม ส่งผลให้เด็กบางส่วนไม่สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมของโรงเรียนได้จึงทำให้เด็กไม่มีความสุขกับการเรียน และสุดท้ายอาจต้องออกจากระบบการศึกษา

4) เด็กถูกทอดทิ้งส่วนใหญ่จะเป็นเด็กที่อยู่ในศูนย์การเรียนต่าง ๆ ที่พ่อแม่หรือครอบครัวนำมาทิ้งไว้ให้ศูนย์ดูแล ซึ่งเด็กกลุ่มนี้มักจะมีปัญหาในด้านไม่ความมั่นคงทางการศึกษา เนื่องจากศูนย์การเรียนส่วนใหญ่ต้องอาศัยงบประมาณจากผู้สนับสนุนภายนอกเป็นหลักจึงทำให้เด็กไม่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาอย่างเต็มที่ ประกอบกับ ในอนาคตถ้าหากศูนย์การเรียนต้องปิดตัวลงอาจส่งผลให้เด็กด้อยโอกาสกลุ่มนี้ขาดโอกาสทางการศึกษาหรือไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม

ทั้งนี้เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดปัญหาเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนมี 6 ประการ ได้แก่

1) ความแตกต่างในด้านชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม เนื่องจากในโรงเรียนอนุบาลวิทยา (วัดดอนแก้ว) มีทั้งเด็กไทย เด็กเมียนมา เด็กม้ง และเด็กกะเหรี่ยงเข้ามาศึกษาอยู่ในโรงเรียนเป็นจำนวนมาก ทำให้เด็กบางคนมีปัญหาในเรื่องการปรับตัว ส่งผลให้ไม่สามารถอยู่ในสังคมของโรงเรียนได้อย่างมีความสุข

2) ความยากจนของครอบครัว ส่งผลให้เด็กขาดโอกาสในการได้รับการศึกษาที่มีความหลากหลายและมีคุณภาพ เนื่องจากครอบครัวไม่มีทุนทรัพย์ในการสนับสนุนค่าใช้จ่ายทางการศึกษาที่สูงได้ อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อความไม่มั่นคงทางการศึกษา กล่าวคือหลายครอบครัวไม่สามารถสนับสนุนการศึกษาได้หรือต้องการให้เด็กมาช่วยทำงานหาเลี้ยงครอบครัว ส่งผลให้เด็กต้องออกจากระบบการศึกษาและขาดโอกาสทางการศึกษาไปโดยปริยาย

3) สถานที่ไม่เอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ของวัด ทำให้ห้องเรียนมีความคับแคบและไม่พร้อมต่อการจัดการศึกษา เช่น การใช้ศาลาเอนกประสงค์ของวัดหรือโรงอาหารมาเป็นห้องเรียน ส่งผลให้มีเสียงดังรบกวนการเรียนของเด็กในแต่ละห้องและการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ

4) ขาดแคลนครู เนื่องจากโรงเรียนไม่สามารถจ้างครูผู้สอนในลักษณะเป็นงานประจำได้ ทำให้โรงเรียนมีปัญหาการขาดแคลนครูหรือครูที่มาสอนมีวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอน ส่งผลให้เด็กไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสมในแต่ละรายวิชา

5) หลักสูตรไม่มีความเหมาะสมกับเด็ก เนื่องจากเด็กในโรงเรียนแห่งนี้มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนั้นการนำหลักสูตรส่วนกลางมาใช้ โดยขาดการสอดแทรกเนื้อหาให้สอดคล้องกับความเป็นท้องถิ่นและความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงทำให้เด็กไม่ได้รับการศึกษาที่เหมาะสมกับตนเองและไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้

6) การไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรของไทย เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีข้อกำหนดว่าจะให้เงินอุดหนุนรายหัวแก่เด็กที่มีเลข 13 หลักหรือมีสถานะทางทะเบียนราษฎรเท่านั้น ทำให้เด็กที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎรต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาเอง ซึ่งข้อจำกัดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายทางการศึกษาที่ไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษาให้กับเด็กทุกคนอย่างเสมอภาค ส่งผลให้เด็กเหล่านี้ขาดโอกาสในการได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัญหาเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในพื้นที่ชายแดนแม่สอดมาจากหลายเหตุปัจจัย โดยเฉพาะในประเด็นความยากจน การขาดแคลนครู การไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร และความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ซึ่งล้วนส่งผลอย่างสำคัญให้เด็กด้อยโอกาสขาด



โอกาสได้รับการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ เพราะฉะนั้นหน่วยงานและสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน รวมถึงวัดและพระสงฆ์จึงต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านการศึกษาสงเคราะห์ เพื่อให้เด็กด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

#### 4.2 บทบาทของวัดและพระสงฆ์ในการสนับสนุนด้านการศึกษาสงเคราะห์แก่เด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ชายแดนแม่สอด

1) โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โดยพระสงฆ์ในวัดดอนแก้วจะมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนโดยตรง ซึ่งจะเน้นการสอนวิชาธรรมศึกษาเป็นหลัก โดยทางวัดได้เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้ามาศึกษาได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะในกลุ่มเด็ก ซึ่งการศึกษาดังกล่าวจะช่วยให้เด็กใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รวมถึงมีความรู้และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น

2) โรงเรียนอนุกุลวิทยา (วัดดอนแก้ว) เป็นโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัด ซึ่งมีพระครูอนุกุลวรการ เจ้าอาวาสวัดดอนแก้วเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในด้านการศึกษาสงเคราะห์ เริ่มตั้งแต่เป็นผู้จัดตั้งโรงเรียน เป็นผู้รับใบอนุญาต และสนับสนุนบริการทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น อาหารทุนการศึกษา และอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ นอกจากนี้พระสงฆ์ในวัดดอนแก้วยังมีบทบาทเป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ ทางศาสนาพุทธให้กับเด็กในโรงเรียนอีกด้วย

3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนแก้ว เป็นการจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเด็กเล็ก ซึ่งพระครูอนุกุลวรการต้องการช่วยเหลือกลุ่มเด็กด้อยโอกาสให้ได้รับการเลี้ยงดูที่เหมาะสมและเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครองจึงได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น โดยในปัจจุบันเทศบาลนครแม่สอดได้เข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนงบประมาณ จัดหาครูผู้สอน และจัดทำหลักสูตร แต่พระสงฆ์ยังคงเป็นผู้รับใบอนุญาตและคอยสนับสนุนการศึกษาในด้านต่าง ๆ ตามที่ศูนย์ต้องการ

นอกจากวัดและพระสงฆ์จะมีบทบาทในการสนับสนุนการศึกษาสงเคราะห์ที่หลากหลายดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว ภาครัฐและภาคเอกชนยังได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาส ดังนี้

1) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้การสนับสนุนในโรงเรียนอนุกุลวิทยา (วัดดอนแก้ว) ผ่านนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐ ได้แก่ นโยบายเรียนฟรี โครงการอาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) เป็นต้น นอกจากนี้หน่วยงานดังกล่าวยังให้งบประมาณในการก่อสร้างอาคารเรียน เพื่อให้เด็กได้มีอาคารเรียนที่เหมาะสมสำหรับการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

2) โครงการพัฒนาตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ซึ่งที่ผ่านมาสมาสมเด็จพระเทพฯ ได้พระราชทานทุนทรัพย์ส่วนพระองค์ในการจัดสร้างโรงอาหารและ



ห้องน้ำของโรงเรียน นอกจากนี้ยังได้มอบอาหารเสริม (นม) ให้แก่สามเณร เพื่อสร้างเสริมโภชนาการ ให้สามเณรได้รับสารอาหารที่ครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3) หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เช่น กิ่งกาชาดอำเภอสอดและกรมคุมประพฤติแม่สอด สนับสนุนงบประมาณเพื่อต่อเติมอาคารเรียน รวมถึงมอบอาหารและข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จำเป็นให้กับเด็กในโรงเรียน

4) คณะกรรมการโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแทนจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น สมาชิกเทศบาลนครแม่สอด ประธานชุมชน และชาวบ้านในชุมชนใกล้เคียงโรงเรียน ทั้งนี้คณะกรรมการโรงเรียนจะมีบทบาทในการให้คำแนะนำการพัฒนาโรงเรียน รวมถึงสนับสนุนทุนการศึกษา อาหาร และอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับเด็ก

5) ผู้ปกครองนักเรียน แม้ว่าโรงเรียนอนุกุลวิทยา (วัดดอนแก้ว) จะไม่มีการเก็บค่าเล่าเรียน แต่ทางโรงเรียนจะขอรับเป็นเงินบริจาคจากผู้ปกครองแทน นอกจากนี้ยังมีการจัดงานแสดง เช่น งานราตรีอนุกุล ซึ่งจะขายบัตรให้แก่ผู้ปกครองและผู้สนใจ เพื่อหารายได้มาสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

6) ชาวบ้านผู้มีจิตศรัทธา ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นศรัทธาวัตที่มาทำบุญในวัดดอนแก้ว โดยชาวบ้านจะนำอาหารและของแห้งต่าง ๆ มาทำบุญกับพระสงฆ์และบางครั้งอาจจะมีอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ มาบริจาค ซึ่งทางเจ้าอาวาสก็จะแบ่งอาหารและอุปกรณ์การเรียนมาให้กับเด็ก โดยเฉพาะสามเณรและเด็กที่อยู่ในหอพัก

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าในกรณีของวัดดอนแก้ว พระสงฆ์มีความพยายามในการเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาสเป็นอย่างมาก แต่ยังคงมีข้อจำกัดในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอ การขาดแคลนครู รวมถึงความไม่เป็นธรรมของนโยบายรัฐในการจัดการศึกษา เพราะฉะนั้นทางโรงเรียนจึงต้องพัฒนารูปแบบในการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็ก ซึ่งรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมคือ การจัดการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรม ซึ่งจะช่วยให้เด็กด้อยโอกาสที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์สามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมในการดำเนินชีวิต

#### 4.3 แนวทางในการเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ชายแดนแม่สอด จังหวัดตาก

ในกรณีศึกษาโรงเรียนอนุกุลวิทยา (วัดดอนแก้ว) มีเด็กที่มีความแตกต่างหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรมเข้ามาเรียนเป็นจำนวนมาก เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการจัดการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม ทั้งนี้การศึกษาพหุวัฒนธรรมเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่คำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้เรียน รวมถึงการสอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ไม่ใช่เพียงสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น อาหาร การแต่ง

กาย ศิลปกรรม ฯลฯ แต่ยักรวมถึงสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น ค่านิยม ความคิด และวิถีปฏิบัติ (Thana thong Muensaen, 2016: 13) ซึ่งปัจจุบันทางโรงเรียนได้พยายามนำเอาหลักสูตรที่เป็น การศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมเข้ามาปรับใช้ในการเรียนการสอนคือ วิชาภาษาเมียนมา โดยจะสอน ตั้งแต่ระดับชั้น ป.1-ม.3 สัปดาห์ละ 1 คาบเรียน นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมเชิงพหุวัฒนธรรม ได้แก่ (1) การแต่งกายชุดประจำเผ่าของนักเรียนในทุกวันอังคาร และ (2) การแสดงรำไทย รำเมียน มา รำกะเหรี่ยง และรำม้งในวันสำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน อย่างไรก็ตามแม้ว่าทางโรงเรียนจะมีการ จัดการศึกษาเชิงพหุวัฒนธรรมทั้งในหลักสูตรและในกิจกรรมต่าง ๆ แต่ยักรู้ว่าอยู่ในระดับที่เน้น เพียงรูปธรรมและไม่เพียงพอต่อการเรียนรู้ของเด็กในเชิงนามธรรม เพราะฉะนั้นทางโรงเรียนควร สอดแทรกเนื้อหาความเป็นท้องถิ่นและความหลากหลายทางวัฒนธรรมเข้าไปในรายวิชาต่าง ๆ ให้ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสอนให้เด็กรู้จักวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งของตนเองและของชาติ พันธ์ต่าง ๆ รวมถึงจัดกิจกรรมในห้องเรียนและในโรงเรียน เช่น การตั้งคำถามและให้เด็กร่วมกัน แสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน เพื่อให้เด็กรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การนำเสนอวัฒนธรรม ของชาติพันธ์ตนเอง โดยผ่านเรื่องเล่า การร้องเพลงหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ทาง ชาติพันธ์ของเด็ก การจัดงานสัปดาห์วัฒนธรรม โดยการจัดกิจกรรมที่นำเสนอถึงวิถีชีวิต ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมของแต่ละชาติพันธ์ในพื้นที่ชายแดนแม่สอด นอกจากนี้ครูผู้สอนจะต้องเข้าใจและไม่มี อคติต่อความหลากหลายทางชาติพันธ์ของเด็ก เพราะการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมนั้นจะช่วยลด ปัญหาความแตกต่างทางชาติพันธ์ ภาษา และวัฒนธรรม รวมถึงเด็กจะได้รับการศึกษาที่มีความ เหมาะสมกับตนเองและสามารถนำความรู้เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในอนาคตได้

## 5. อภิปรายผล

5.1 สถานการณ์ปัญหาและเหตุปัจจัยของเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียนใน พื้นที่ชายแดนแม่สอด พบว่า เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษามีลักษณะดังนี้ (1) เด็กยากจน (2) เด็กที่ ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร (3) เด็กไทยบนพื้นที่สูงหรือเด็กชาวเขา และ (4) เด็กถูกทอดทิ้ง ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าลักษณะของเด็กด้อยโอกาสในแต่ละประเภทจะมีปัญหาความด้อยโอกาสทาง การศึกษาที่แตกต่างกัน เพราะฉะนั้นการจัดบริการทางการศึกษาจึงต้องมีความเหมาะสมกับเด็กแต่ละ กลุ่ม เช่น เด็กที่ไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร ภาครัฐอาจต้องมีการเปิดโอกาสให้เด็กทุกคน ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องของสถานะทางทะเบียน ราษฎร เด็กไทยบนพื้นที่สูงหรือเด็กชาวเขาจะต้องได้รับการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลายและ สอดคล้องกับบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อให้เด็กสามารถอยู่ร่วมในสังคมของโรงเรียนได้อย่าง มีความสุข เป็นต้น ทั้งนี้การจะกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างไรรั้น ควรจะต้องพิจารณาถึง เหตุปัจจัยที่ทำให้เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาด้วย ได้แก่ (1) ความแตกต่างในด้านชาติพันธ์ ภาษา

และวัฒนธรรม (2) ความยากจนของครอบครัว (3) สถานที่ไม่เอื้ออำนวยในการจัดการเรียนการสอน (4) การขาดแคลนครู (5) หลักสูตรไม่มีความเหมาะสมกับเด็ก และ (6) การไม่มีสถานะทางทะเบียนราษฎร ซึ่งเหตุปัจจัยของความด้อยโอกาสทางการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wanlaya Manutkasemsirikul (2008) ที่พบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าถึงการศึกษาในโรงเรียนไทย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ ด้านการสื่อสารและความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมถึงปัจจัยในด้านเศรษฐกิจของครอบครัว ซึ่งการเรียนในโรงเรียนยังคงมีค่าใช้จ่ายทางการศึกษาในหลายด้าน เช่น ค่าเดินทาง ค่าชุดนักเรียน ค่าอุปกรณ์การเรียน ฯลฯ ที่ครอบครัวหรือผู้ปกครองต้องเสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Premjai Vungsiriphaisal (2010) ที่พบว่าหลักสูตรของโรงเรียนไทยเป็นหลักสูตรที่ค่อนข้างตายตัวและมีการนำความรู้ท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในหลักสูตรค่อนข้างน้อย ซึ่งปัญหาทางการศึกษาต่าง ๆ เหล่านี้จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องเข้ามาร่วมแก้ไขเพื่อลดภาวะความด้อยโอกาสและเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาสยิ่งขึ้น

**5.2 บทบาทของวัดและพระสงฆ์ในการสนับสนุนด้านการศึกษาสงเคราะห์แก่เด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ชายแดนแม่สอด** ประกอบด้วย (1) โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งพระสงฆ์ในวัดดอนแก้วจะมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนวิชาธรรมศึกษาให้กับประชาชนที่สนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเด็กและเยาวชน เพื่อให้เติบโตมาเป็นคนดีและเป็นกำลังหลักในการพัฒนาสังคมที่มีคุณภาพ (2) โรงเรียนอนุกุลวิทยา (วัดดอนแก้ว) ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัด โดยพระสงฆ์จะมีบทบาทตั้งแต่เป็นผู้จัดตั้งไปจนถึงสนับสนุนบริการทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวัดและพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาสเป็นอย่างมาก และ (3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนแก้ว โดยในอดีตพระสงฆ์จะมีบทบาทในการบริหารจัดการศูนย์ในด้านต่าง ๆ แม้ว่าในปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดอนแก้วจะอยู่ในความดูแลของเทศบาลนครแม่สอด แต่พระสงฆ์ยังคงดำรงตำแหน่งเป็นผู้รับใบอนุญาตและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้บทบาทของวัดและพระสงฆ์ดังกล่าวสอดคล้องกับที่ Phramaha Somsong Sirintharo (1982) ได้กล่าวถึงบทบาทของวัดในการจัดบริการด้านการศึกษาแก่สังคม ได้แก่ โรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ซึ่งเป็นการสอนหลักธรรมหรือวิชาทางพระพุทธศาสนาให้แก่ประชาชน รวมถึงโรงเรียนในวัด ซึ่งพระสงฆ์เป็นผู้จัดตั้งและมีบทบาทดำเนินการจัดการศึกษาให้กับเด็ก โดยเฉพาะเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา ทั้งนี้บทบาทในการสนับสนุนการศึกษาของวัดและพระสงฆ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นบทบาทสำคัญที่จะช่วยพัฒนามนุษย์และสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น

สิ่งสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้วัดและพระสงฆ์สามารถดำรงบทบาทในการจัดการศึกษาสงเคราะห์สำหรับเด็กด้อยโอกาสได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนนั้นควรจะได้รับการสนับสนุนจาก

ภาครัฐและเอกชนร่วมด้วย ทั้งในด้านงบประมาณ อุปกรณ์ทางการศึกษา อาหาร ข้าวของเครื่องใช้ที่จำเป็นต่าง ๆ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าภาครัฐที่เข้ามามีบทบาท ได้แก่ (1) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2) โครงการพัฒนาตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และ (3) หน่วยงานภาครัฐ อื่น ๆ เช่น กิ่งกาชาดอำเภอแม่สอดและกรมคุมประพฤติแม่สอด ส่วนภาคเอกชน ได้แก่ (1) คณะกรรมการโรงเรียน (2) ผู้ปกครอง และ (3) ชาวบ้านผู้มีจิตศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tunlaya Kokoun (1997) ที่พบว่าการปฏิบัติงานของพระสงฆ์จะต้องได้รับการสนับสนุนจากคนในชุมชน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ในการบริจาคเงินทุนและปัจจัยต่าง ๆ ประกอบกับพระสงฆ์ไม่มีรายได้หลักจึงต้องรอรับการบริจาคจากประชาชนแต่เพียงอย่างเดียว ส่งผลให้การปฏิบัติงานในบางครั้งประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณจึงทำให้ไม่สามารถสนับสนุนการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาสได้อย่างเต็มที่

**5.3 การเสนอแนวทางในการเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาส**  
**การศึกษาครั้งนี้พบว่าแนวทางที่ควรจะมีผลก่อกำเนิดในพื้นที่ชายแดนแม่สอด** คือ การจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรม อันเป็นการจัดการศึกษารูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญและคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน โดยแนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสมอย่างยิ่งกับโรงเรียนอนุกุลวิทยา (วัดดอนแก้ว) ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีความแตกต่างและหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้เรียนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในด้านชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม ทั้งนี้ในปัจจุบันทางโรงเรียนได้มีหลักสูตรและกิจกรรมทางการศึกษาที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาพหุวัฒนธรรมในหลายด้าน เช่น การเรียนวิชาภาษาเมียนมา การแต่งกายชุดชนเผ่าในทุกวันอังคาร การจัดกิจกรรมในด้านวัฒนธรรม อาทิการแสดงรำไทย รำม้ง และรำกะเหรี่ยงในงานสำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวยังอยู่ในลักษณะเชิงรูปธรรม เพราะฉะนั้นทางโรงเรียนจึงควรที่จะปรับปรุงหลักสูตรให้สามารถตอบสนองในเชิงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมให้มากขึ้น กล่าวคือต้องสอดแทรกเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นท้องถิ่นและเนื้อหาทางวัฒนธรรมเข้าไปในรายวิชาต่าง ๆ รวมถึงจัดกิจกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้เด็กเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ทั้งนี้การจัดการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Choomsak Inrak (2014) ที่ได้ศึกษาเรื่องการจัดการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรมสำหรับเด็กชนเผ่าโรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่ชายขอบภาคเหนือ ซึ่งพบว่าแนวทางในการจัดการศึกษาที่สำคัญคือ โรงเรียนต้องจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม และมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นวิถีชีวิตและท้องถิ่นของเด็กชนเผ่า รวมถึงมีการจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการความรู้ทางวัฒนธรรม ความเชื่อ และประเพณีให้มีความสอดคล้องกับพื้นที่และชนเผ่าของเด็ก ซึ่งครูผู้สอนจะต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของเด็ก เพื่อช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของเด็กมากยิ่งขึ้น

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติในบริบทพื้นที่ชายแดน

1) โรงเรียนควรจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและเหมาะสมภายใต้บริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม เช่น การให้เด็กทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้วัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย รวมถึงภูมิปัญญาในด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

2) โรงเรียนควรนำเสนอรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองเข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษาว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้เด็กและเยาวชนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เพื่อจะได้เติบโตมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

3) วัดและโรงเรียนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาส เช่น การเข้าไปสอนศีลธรรมในวิชาพระพุทธศาสนา การจัดกิจกรรมหรือให้ความรู้ในด้านพระพุทธศาสนา เป็นต้น เพื่อให้เด็กมีหลักธรรมในการดำเนินชีวิตและเห็นความสำคัญของพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น

4) ภาครัฐควรกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่เปิดโอกาสให้เด็กทุกคนสามารถเข้าเรียนในโรงเรียน โดยเฉพาะข้อจำกัดในด้านของสถานะทางทะเบียนราษฎร เพื่อให้เด็กทุกคนสามารถเข้าถึงระบบการศึกษาและได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

### 6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาที่มีความเหมาะสมกับลักษณะและเหตุปัจจัยเฉพาะของเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษาแต่ละกลุ่ม เช่น เด็กที่มีความแตกต่างชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม เด็กที่บกพร่องทางการเรียนรู้ ฯลฯ เพื่อต่อยอดแนวทางในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาสให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาบทบาทของวัดและพระสงฆ์ในด้านการศึกษาสงเคราะห์ให้กับเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ชายแดนอื่น ๆ ของประเทศไทย โดยเฉพาะรูปแบบในการจัดการและสนับสนุนการศึกษาว่าควรมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมอย่างไรและมีข้อเสนอแนะในด้านใดบ้าง เพื่อให้พระสงฆ์และหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับใช้ในการจัดการศึกษาให้มีความเหมาะสมกับเด็กและเยาวชนผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ชายแดนมากยิ่งขึ้น

## References

- Choomsak Inrak. (2014). Educational Management in Multicultural Society for Mountain Students of Primary School at Northern Marginal Area. *Silpakorn Educational Research Journal*, 6(1), 12-13.
- Khanungnit Juntabut. (1989). *Status and Role of Buddhist in Thailand*. Bangkok: The religious association for Social.
- Office of the Basic Education Commission. (2016). *Guidelines for Project of Education Cost Support Management from Kindergarten through Elementary Education in Fiscal Year 2559*. Bangkok : Office of the Basic Education Commission.
- Office of the Education Council. (2016). *Education Statistics of Thailand Academic Year 2557-2558*. Bangkok : Office of the Education Council.
- Phrakhru Wisutthananthakhun. (2016). Dhamma Educational Administration of Sangha In Photharam District, Ratchaburi Province. *Journal of MCU Social Science Review*, 5(2), 15 - 30.
- Phramaha Somsong Sirintharo. (1982). *Role of Buddhist Monastery and Thai Monks in the Future*. Bangkok : kledthai Publishing Co., Ltd.
- Phramaha Sunan Sunantho (Ruchiwet). (2016). Buddhist Integrated Approach to The Management of Buddhist Schools. *Journal of MCU Social Science Review*, 5(2), 31-42.
- Premjai Vungsiriphaisal. (2010). *Development of Model and Guidelines for Educational Management for Immigrant Students A Case Study of Maesot District, Tak Province* Research Report. Bangkok: Office of The Education Council.
- Wanlaya Manutkasemsirikul. (2008). *Process of Education Management for Migrant Children by NGOS: A Case Study of Maesot District, Tak Province* Master's thesis. Bangkok : Chulalongkorn University.



## การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา THE DEVELOPMENT OF CULTURAL TOURISM AT AYUTTHAYA PROVINCE

พระมหากวินท์ ยสินทวิโส (วงศ์อินทร์อยู่)\* ธัชชนันท์ อิศรเดช\*\* สุริยา รักษาเมือง\*\*\*  
Phramaha Kawin Yasindhavangso (Wonginyu), Thatchchanant Issaradet,  
Suriya Raksamueng

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อนำเสนอการเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับงานวิจัยนี้ได้แก่ 1) แหล่งท่องเที่ยวประเภทวัด 3) แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และอนุสาวรีย์ 4) แหล่งท่องเที่ยวประเภทพระราชวัง 5) แหล่งท่องเที่ยวประเภทพิพิธภัณฑ์ และ 7) แหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ 2. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเลียนแบบน้ำเจ้าพระยาและแนวทางพัฒนาตลาดน้ำหรือตลาดชุมชน 3. การเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประกอบด้วยการจัดการวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาควรมีแนวทางการเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนา ได้แก่ 1) กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) ราคาสัมเหตุสมผล 3) ความสะดวกสบายของสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก 4) การส่งเสริมการตลาด 5) ฝึกอบรมบุคลากรทางการท่องเที่ยว 6) กระบวนการดำเนินงาน 7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 8) การจัดชุดโปรแกรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 9) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

**คำสำคัญ :** การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

\* 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

### ABSTRACT

The research is a qualitative research the objectives of this study were 1) to study tourism culture in Ayutthaya. 2) to study the development of cultural tourism consistent with its context of Ayutthaya 3) to offer enriching cultural tourism in the province of Ayutthaya. Data were gathered from in-depth interviews (in-depth interview) from the primary (key informants) by selecting specific (purposive sampling) figure 25 persons analyzing the data obtained from the document, content analysis (content analysis) presents information in a way described in order to categorize the content of the (category) then synthesized. to share issues or issue and explain its contents. the results showed that: 1. the state of cultural tourism in Ayutthaya. for this study were: 1) the tourist sector measure 3). tourism and historical monuments 4) attraction of the palace. 5) the attraction of the museum. and 7) other tourist destinations 2. development of cultural tourism are consistent with the context of the Ayutthaya along the Chao Phraya. including ways to develop tourism and the development of the market or markets in the community 3. enriching tourism. cultural management measures include a tourist principles should guide enriching tourism principles: 1) cultural tourism activities 2) reasonable price 3) the convenience of the location. amenities 4) promotion. 5) training tourism personnel, 6) process, 7) the physical environment 8) the cultural tourism program 9). with the participation of all sectors.

**Keywords:** cultural tourism, Ayutthaya.



## 1. บทนำ

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมคือการท่องเที่ยวเพื่อชมสิ่งๆ ที่แสดงความเป็นวัฒนธรรม เช่น โบราณสถาน วัด ปราสาท พระราชวัง ประเพณี วิถีดำเนินชีวิต ศิลปะทุกแขนง และรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงถึงความเจริญรุ่งเรืองซึ่งมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละยุคแต่ละสมัย (Wang. W. Chen, 2013:39) นักท่องเที่ยวจะได้ทราบประวัติความเป็นมา ความเชื่อ มุมมองความคิด ความศรัทธา ความนิยมของบุคคลสมัยอดีตที่ถ่ายทอด (Williams,1998:157) มาถึงคนรุ่นหลังผ่านสิ่งเหล่านี้ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจึงเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ และนำมาศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ นอกเหนือจากการท่องเที่ยวเพียงอย่างเดียว (Wang. W. Chen,2005:35)

การท่องเที่ยวที่มุ่งหวังเพียงแต่จำนวนนักท่องเที่ยวเพียงอย่างเดียว อาจจะนำมาซึ่งความเสียหายอันเกิดจากการขาดความเอาใจใส่ดูแลของผู้มีหน้าที่ดูแลสถานที่ท่องเที่ยวและความละเอียดของนักท่องเที่ยวที่ขาดความใส่ใจหรือการจงใจทำลายสถานที่ท่องเที่ยว (Yupadee Sataphan, 2005: 19) ย่อมส่งผลเสียและสร้างความชำรุดทรุดโทรมให้แก่แหล่งท่องเที่ยวนั้น ๆ และในปี พ.ศ.2558 จะมีการปฏิรูปทุกด้านเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งเป็นสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นอย่างมีอจเลียงได้ ซึ่งประเทศไทยนั้นได้มีการผลักดันส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยวเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้กระจายออกทั่วทุกภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในภาคกลางที่มีแหล่งอารยธรรมอันเก่าแก่และมีส่วนในการจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งจังหวัดที่เป็นตัวแทนที่ดีในการเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มีโบราณสถาน โบราณวัตถุ และเป็นเมืองมรดกโลก คือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งในประวัติศาสตร์นั้นเป็นอดีตราชธานีที่ยาวนานที่สุดถึง 417 ปี เป็นดินแดนที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์มีเอกลักษณ์โดดเด่นทั้งด้านกายภาพ

ประวัติศาสตร์และอารยธรรม มีโบราณสถานที่ยังคงเหลืออยู่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรุ่งเรืองในอดีต องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้รับอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาไว้เป็นมรดกโลกทางวัฒนธรรม เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2534 เป็นผลให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นเมืองที่มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศให้ความสนใจเข้ามาเยี่ยมชมตลอดทั้งปี (Ayutthaya,2014:82) ซึ่งการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีอัตราเติบโตเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 11.52 โดยนักท่องเที่ยวชาวไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.00 และชาวต่างชาติมีอัตราเติบโตเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.43 จะเห็นได้ว่าอัตราการเพิ่มขึ้นของนักท่องเที่ยวต่างชาติมีส่วนการเพิ่มขึ้นที่มากกว่าชาวไทย การที่อัตราการท่องเที่ยวในจังหวัดอยุธยาเติบโตเพิ่มขึ้นมีผลมาจาก การจัดกิจกรรมสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี อาทิ งาน “อยุธยาหามงคลท้าวไหว่พระ 9 วัด” การเดินทางท่องเที่ยวเชิง

อนุรักษ์ชมโบราณสถานด้วยรถจักรไอน้ำในเส้นทางกรุงเทพ-อยุธยา การล่องเรือเที่ยวอยุธยา ฯลฯ โดยอยุธยาใช้ความเป็น “เมืองมรดกโลก” เป็นจุดขายการท่องเที่ยวที่ช่วยดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ (Ayutthaya,2014:89)

ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในลักษณะการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้นทางจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในปี 2557 อันมีวิสัยทัศน์จังหวัดว่า “อยุธยานครประวัติศาสตร์น่าเที่ยว น่าอยู่ ก้าวสู่สากล” โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการสู่มาตรฐานสากล อันมีเป้าประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าด้านการท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ ซึ่งมีกลยุทธ์ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวด้านประวัติศาสตร์ งานประเพณี และงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการท่องเที่ยว พัฒนาคุณภาพการให้บริการของบุคลากรด้านท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล ส่งเสริมการพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพด้านการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางและเยี่ยมชมแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากลซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. 2555-2559 ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเชิงคุณภาพให้มีการเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืนโดยการส่งเสริมการเดินทางท่องเที่ยวภายในประเทศ และสร้างสรรค์กิจกรรมการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการและความสะดวกสบายของนักท่องเที่ยว รวมทั้งส่งเสริมการกระจายการเดินทางท่องเที่ยว และการเดินทางท่องเที่ยวเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มจังหวัดและภูมิภาค (Ministry of Tourism and Sports,2014:62) และยุทธศาสตร์นี้ยังมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2554 – 2559) ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านที่ 4 ว่าด้วยการพัฒนาภาคบริการ และแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ (พ.ศ. 2555 – 2559) ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านที่ 3 ว่าด้วยการพัฒนาสินค้าบริการ และปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยว ที่มุ่งเน้นให้มีการฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยง (Anuwat Krasang, 2015 : 241-259) และพัฒนายกระดับคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวในเชิงกลุ่มพื้นที่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและชุมชน บริหารจัดการการท่องเที่ยวให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคเอกชน ท้องถิ่น ชุมชน ผู้ประกอบการรายย่อยและวิสาหกิจชุมชนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว สมาคม Economic Reporters Association,2014:26)

จากความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และหาแนวทางในการพัฒนาที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อนำเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาส่งเสริมให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ยั่งยืนอีกแห่งหนึ่งของประเทศไทยและงานวิจัยชิ้นนี้สามารถที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบุคลากรทางการท่องเที่ยวในภาคบริการที่ได้มาตรฐาน และเพื่อ

ขีดความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับสากล และนำไปสู่การกำหนดนโยบายหรือวางแผนด้านการตลาดการท่องเที่ยวคุณภาพและสร้างรายได้สูงให้กับประเทศ

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2.3 เพื่อเสนอการเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับดังนี้

### 3.1 รูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” นี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

### 3.2 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตผู้ให้ข้อมูลหลักไว้ จำนวน 25 รูป/คน

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอน ลักษณะและการตรวจสอบเครื่องมือมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

##### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจากเอกสารและผลงานการวิจัย

2) กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) สร้างเครื่องมือ

5) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

6) ปรับปรุงแก้ไข

7) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

## 2. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลจาก ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 25 รูป/คน โดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Selection)

## 3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือสำหรับการศึกษาคคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ (Face Validity : ความตรงเชิงพินิจ)

2) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสัมภาษณ์สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน 5 รูป/คน

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

## 4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

2) พัฒนาเครื่องมือที่เป็นแนวทางการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (Indepth interview)

3) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ที่พัฒนาเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 รูป/คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนความชัดเจนในการใช้ภาษา

4) นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ที่ผ่านการตรวจสอบของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ลงนามโดยผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ส่งไปถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก พร้อมทั้งแนบคำถามในการสัมภาษณ์ไปด้วย เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลัก เข้าใจประเด็นของข้อคำถาม และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อมในการให้สัมภาษณ์

2) ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลหลักตามที่ได้มีการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยมีการบันทึกเทปและจดบันทึกโดยใช้เวลาการสัมภาษณ์แต่ละท่านไม่น้อยกว่า 30 นาที

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา (Category) แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อหาประเด็นร่วมหรือประเด็นหลักวิเคราะห์ข้อมูล 3 เสา ได้แก่ 1) จากการสัมภาษณ์ 2) จากเอกสาร 3) จากการสังเกต นำมาสังเคราะห์โดยวิธีพรรณนาความ

## 4. ผลการวิจัย

4.1 สภาพการของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับงานวิจัยนี้ ได้แก่ 1) แหล่งท่องเที่ยวประเภทวัด ที่สำคัญ ได้แก่ วัดพนัญเชิงวรวิหาร วัดใหญ่ชัยมงคล วัดนิเวศธรรมประวัติ และวัดชุมพลนิกายารามวรวิหาร 2) แหล่งท่องเที่ยวประเภทตลาดหรือชุมชน ที่น่าสนใจ ได้แก่ ตลาดเศียรช้าง ตลาดโก้งโค้ง ตลาดน้ำทุ่งบัวชม และตลาดน้ำอโยธยา 3) แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และอนุสาวรีย์ ซึ่งน่าสนใจ ได้แก่ วังหลังหรือพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติจันทระเกษม เจดีย์พระศรีสุริโยทัย 4) แหล่งท่องเที่ยวประเภทพระราชวัง ซึ่งน่าสนใจ ได้แก่ พระราชวังบางปะอิน เป็นต้น 5) แหล่งท่องเที่ยวประเภทพิพิธภัณฑสถาน ได้แก่

พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา 6) แหล่งท่องเที่ยวประเภทหมู่บ้าน/ชุมชน ได้แก่ หมู่บ้านหัตถกรรมมีดอรัญญิก เป็นต้น 7) แหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ ได้แก่ ศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ศูนย์ท่องเที่ยวอยุธยา

#### 4.2 การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น สำหรับการวิจัยเรื่องนี้มีมุ่งเน้นแหล่งท่องเที่ยว 2 ประเภท ได้แก่ 1) แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์เชิงวัฒนธรรม 2) แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นตลาดน้ำหรือตลาดชุมชน ดังนั้น การสังเคราะห์ข้อมูลจึงแยกเป็นสองส่วนคือ แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเลียนแบบน้ำเจ้าพระยาและแนวทางการพัฒนาตลาดน้ำหรือตลาดชุมชน

**4.2.1 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเลียนแบบน้ำเจ้าพระยา** ประกอบด้วย 1) จัดการด้านสิ่งแวดล้อม 2) การบริหารจัดการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน 3) การบริหารจัดการด้านการตลาดของแหล่งท่องเที่ยว/ผู้ประกอบการ 4) การบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 5) การบริหารจัดการการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในอนาคต

**4.2.2 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นตลาดน้ำหรือตลาดชุมชน** ประกอบด้วย 1) ชุมชนเป็นเจ้าของจะต้องร่วมกันคิดวางแผนออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับชุมชน 2) จัดตั้งคณะทำงานมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบมีกฎกติกาชัดเจน 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็ก เยาวชนผู้สูงอายุ และหน่วยงานต่างๆในชุมชน 4) สินค้าต้องเป็นของที่ผลิตในชุมชน 5) ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว 6) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก 7) มีการประชาสัมพันธ์ให้คนเข้ามาในพื้นที่ 8) มีการสื่อสารทางการท่องเที่ยว 9) มีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น และ 10) มีกิจกรรมทางเรือทางน้ำ

**4.2.3 การเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม** ประกอบด้วย การจัดการวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาควรมีแนวทางการเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนา ได้แก่ 1) กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) ราคาสมเหตุสมผล 3) ความสะดวกสบายของสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก 4) การส่งเสริมการตลาด 5) ฝึกอบรมบุคลากรทางการท่องเที่ยว 6) กระบวนการดำเนินงาน 7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 8) การจัดชุดโปรแกรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 9) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

## 5. อภิปรายงานการวิจัย

5.1 สภาพการของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำหรับงานวิจัยนี้ ได้แก่ 1) แหล่งท่องเที่ยวประเภทวัด ที่สำคัญ ได้แก่ วัดพนัญเชิงวรวิหาร วัดใหญ่ชัยมงคล วัดนิเวศธรรมประวัติ และวัดชุมพลนิกายารามวรวิหาร 2) แหล่งท่องเที่ยวประเภทตลาดหรือชุมชน ที่น่าสนใจ ได้แก่ ตลาดเคียรช้าง ตลาดแก้งไค้ง ตลาดน้ำทุ่งบัวชม และตลาดน้ำอโยธยา 3) แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และอนุสาวรีย์ ซึ่งน่าสนใจ ได้แก่ วังหลังหรือพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติจันทรเกษม เจดีย์พระศรีสุริโยทัย 4) แหล่งท่องเที่ยวประเภทพระราชวัง ซึ่งน่าสนใจ ได้แก่ พระราชวังบางปะอิน เป็นต้น 5) แหล่งท่องเที่ยวประเภทพิพิธภัณฑสถานที่น่าสนใจ ได้แก่ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา 6) แหล่งท่องเที่ยวประเภทหมู่บ้าน/ชุมชน ได้แก่ หมู่บ้านหัตถกรรมมีดอรัญญิก เป็นต้น 7) แหล่งท่องเที่ยวอื่น ๆ ได้แก่ ศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ศูนย์ท่องเที่ยวอยุธยา

5.2 การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น สำหรับการวิจัยเรื่องนี้มุ่งเน้นแหล่งท่องเที่ยว 2 ประเภท ได้แก่ 1) แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์เชิงวัฒนธรรม 2) แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นตลาดน้ำหรือตลาดชุมชน ดังนั้น การสังเคราะห์ข้อมูลจึงแยกเป็นสองส่วนคือ แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเลียนแบบน้ำเจ้าพระยาและแนวทางการพัฒนาตลาดน้ำหรือตลาดชุมชน

5.2.1 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเลียนแบบน้ำเจ้าพระยา ประกอบด้วย 1) จัดการด้านสิ่งแวดล้อม 2) การบริหารจัดการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน 3) การบริหารจัดการด้านการตลาดของแหล่งท่องเที่ยว/ผู้ประกอบการ 4) การบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 5) การบริหารจัดการการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในอนาคตสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sima Jitjarus (2007) ในงานวิจัยเรื่อง การพัฒนานวัตกรรมสำหรับการเผยแพร่ความรู้ด้านประชากร สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และคุณภาพชีวิตของคนไทยเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลก : กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีสถานที่ท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรมประเพณีและวิถีชีวิตคนไทย ถึงเกือบครึ่ง รองลงมา ได้แก่ ทางธรรมชาติ และทางประวัติศาสตร์

5.2.2 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นตลาดน้ำหรือตลาดชุมชน ประกอบด้วย 1) ชุมชนเป็นเจ้าของจะต้องร่วมกันคิดวางแผนออกแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับชุมชน 2) จัดตั้งคณะกรรมการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบมีกฎกติกาชัดเจน 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเด็ก เยาวชนผู้สูงอายุ และหน่วยงานต่างๆในชุมชน 4) สินค้าต้องเป็นของที่ผลิตในชุมชน 5) ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว 6) มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก 7) มีการ



ประชาสัมพันธ์ให้คนเข้ามาในพื้นที่ 8) มีการสื่อสารทางการท่องเที่ยว 9) มีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น และ 10) มีกิจกรรมทางเรือทางน้ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siriporn Laomueng (2515) ในงานวิจัยเรื่อง การเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวด้านการให้บริการ ข้อมูลการท่องเที่ยวนครประวัติศาสตร์ อุทยาน อำเภพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวทุกคนมีความพอใจในสถานที่ท่องเที่ยวแต่สิ่งที่ต้องการให้ปรับปรุงคือ ความสะอาดของโบราณสถาน ความปลอดภัยของแหล่งท่องเที่ยว และความชัดเจนของป้ายบอก เส้นทางการท่องเที่ยว

**5.2.3 การเพิ่มคุณค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม** ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2) ราคาสมเหตุสมผล 3) ความสะอาดสบายของสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก 4) การส่งเสริมการตลาด 5) ฝึกอบรมบุคลากรทางการท่องเที่ยว 6) กระบวนการดำเนินงาน 7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ 8) การจัดชุดโปรแกรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 9) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phrakrubhawanawajirakhun (2015) ในงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ 1 การอนุรักษ์โบราณสถาน และโบราณวัตถุให้มีความมั่นคงแข็งแรงและคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ความเป็นไทยอย่างแท้จริง รูปแบบที่ 2 การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาและวัฒนธรรมท้องถิ่นของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบที่ 3 จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงปฏิบัติธรรม บูรณาการกับอนุรักษ์โบราณสถานและศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมา รูปแบบที่ 4 บูรณาการวิถีชีวิตความเป็นไทย ร่วมกับศาสนาอื่นอย่างสันติสุข ด้วยกลยุทธ์ 9 ประการ 34 กิจกรรม ทั้งหมดนี้จะช่วยให้การพัฒนาวัดมีความเจริญรุ่งเรือง และกลายเป็นแหล่งเรียนรู้และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต้นแบบที่ดีด้วย

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ส่งเสริมให้มีการใช้สื่อของรัฐ เพื่อประชาสัมพันธ์แนวคิดและลักษณะเฉพาะของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์ โดยยกตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จจากทั้งในและต่างประเทศมาสื่อให้เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนมากขึ้น

2) หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในพื้นที่ศึกษาวิจัยต้องให้ความสำคัญของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เพื่อที่จะมุ่งนาเอาเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของพระนครศรีอยุธยา และชุมชนที่ศึกษาวิจัย ได้เรียนรู้ประสบการณ์ ผลักดันวัฒนธรรมให้มีชีวิต มีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้มีความคิดสร้างสรรค์ประจำถิ่นสามารถเรียนรู้ด้านอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมได้ตลอดทุกวัน



3) ส่งเสริมให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่มีชื่อเสียงด้านอัตลักษณ์การท่องเที่ยวเฉพาะเพื่อรองรับการท่องเที่ยวของกลุ่มประเทศอาเซียนและยังเป็นเสน่ห์น่าดึงดูดใจ

4) หน่วยงานภาครัฐต้องตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เนื่องจากเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่มีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่มากที่สุดเมื่อเทียบกับการท่องเที่ยวรูปแบบอื่นๆ ดังนั้น ควรจัดให้มีรางวัลสำหรับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ดีเด่น (Creative Tourism Award) ให้แก่ธุรกิจและชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์การท่องเที่ยว

## 6.2 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัตินี้ ได้เสนอแนะจากผลการวิจัยในประเด็นที่เห็นว่าสำคัญและควรเป็นประเด็นเร่งด่วนต่อการจัดการการท่องเที่ยว ดังนี้

1) จัดให้มีเวทีการเสวนาท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและชุมชน ตลอดจน นักประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ศิลปิน นักวิทยาศาสตร์และวิศวกร สถาปนิก มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นช่องทางให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของคนที่อยู่ในอุตสาหกรรมนี้ และผู้สนใจที่จะประกอบธุรกิจนี้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในอุตสาหกรรมที่มักเกิดจากความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย

2) จัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการท่องเที่ยว ได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด สถาบันการศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ และมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการร่วมมือทำวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

## 6.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับ “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

1) ควรดำเนินการในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ซึ่งเป็นใช้วิธีการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การเรียนรู้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการท่องเที่ยว

2) ควรเพิ่มกรณีศึกษาจากบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในด้านอื่นๆ เช่น การมีส่วนร่วมของวัดและชุมชน เป็นต้น เพื่อเพิ่มบริบทของการวิจัยให้ได้องค์ความรู้และรูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยวที่หลากหลาย

## References

- Anuwat Krasang. (2015). Environmental Management in Temple as the Ecological in Line with Buddhist Integration of Sangkha in Saraburi Province. *Journal of MCU Social Science Review*, 4(2), 241-259.
- Yupadee Sataphan. (2005). Geography. *Tourism Geography of Thai Tourism*. 5<sup>th</sup> Edition. Bangkok: Pisit edition.
- Phaknisa Abhisuphakornkul and other. (2007). *Complete Report The Cultural Tourism Route Development Program is linked to the annual Tourism Festival in the Group. Northeastern provinces*. Buriram : Buriram Rajabhat University.
- Sirina Jitjarus and Other. (2007). *Development of Innovation for Dissemination of Knowledge on Population. Society. Economy. Culture and Quality of Life of Thai People to Promote World Heritage Tourism: a Case Study of Ayutthaya Province* (Research Report). Faculty of Education. Ayutthaya Rajabhat University.
- Siriporn Laomueng. (2006). *Increasing Tourism Potential in Travel Information Services Ayutthaya Historical City Ayutthaya* (Research Report). Faculty of Education : Ayutthaya Rajabhat University.
- Phrakrubhawanawajirakhun (Watcharin Wajiradhammo).(2015).*Was Formed to Develop a Cultural Tourism In Ayutthaya* (Doctoral Dissertation). Graduate School. Mahachulalongkornrajawidyalaya University.
- Williams. S. (1998).*Tourism Geography*. New York: Routledge.

การจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำเชิงกลยุทธ์กับการป้องกันและแก้ไข  
ปัญหาอุทกภัย

THE MANAGEMENT STRATEGY OF MIDDLE AREA WATERSHED  
COMMUNITY FOR PREVENTION AND RESOLUTION OF FLOOD

พระวิเทศพรหมคุณ (พิชชาภพ ปญฺญายาน) \* พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ \*\*  
อัคนันท์ อริยศรีพงษ์ \*\*\* อัครเดช พรหมกัลป์ \*\*\*\*

Pra Wides Brommakun (Phichaphop Punyayano), Phrakhrusangharak Chakkit  
Phuripanyo,  
Akaranan Ariyasripong, Akkaradecha Brahmakapp

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง “การจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำเชิงกลยุทธ์กับการป้องกันและแก้ไข  
ปัญหาอุทกภัย” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา  
อุทกภัย 2) เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย  
3) เพื่อสังเคราะห์แบบจำลองเชิงกลยุทธ์ในการจัดการชุมชนเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย  
โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบประยุกต์ ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจกับการ  
วิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อให้เกิดความ  
สมบูรณ์ก่อนที่จะนำเสนองานวิจัยต่อสาธารณะ

ผลการวิจัยพบว่า

---

\* Lecturer, Faculty of Education, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

\*\* Lecturer in Buddhist Studies, Master of Education and Doctor of Philosophy in Education, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

\*\*\* Special lecturer, Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

\*\*\*\* Lecturer in Master of Public Administration, Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Sawan Campus.

1. การจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย ในภาพรวมพบว่า มีการกำกับดูแลและการติดตามประเมินผลเป็นรูปธรรมที่สุด รองลงมาได้แก่การวางแผนหรือนโยบาย การแบ่งงานกันทำ การตัดสินใจและสั่งการ และการรวมตัวหรือการจัดโครงสร้างในชุมชนตามลำดับ

2. รูปแบบการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยก่อนเกิดเหตุ

1) ก่อนเกิดเหตุจะต้องมีการหล่อหลอมประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น มีการสร้างเครือข่ายที่เชื่อมประสานบนพื้นฐานของการเสียสละ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และพร้อมที่จะพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส 2) ในขณะที่เกิดเหตุจะต้องถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในชุมชน มีการแบ่งงานกันทำ ร่วมแรงร่วมใจกัน ร่วมไม้ร่วมมือกัน ตอบแทนคุณซึ่งกันและกัน เปิดกว้างและเคารพในความหลากหลายทางความคิด 3) หลังเกิดเหตุจะต้องเร่งฟื้นฟูสภาพแวดล้อมชุมชนให้กลับมาดีดังเดิม โดยมีแผนงาน แผนปฏิบัติการ และเครือข่ายในระดับตำบลและอำเภอ 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยเพื่อความยั่งยืน จะต้องทำใจยอมรับและอยู่ร่วมกับปัญหาอุทกภัยอย่างปกติหรือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีการหล่อหลอมประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น เช่น การสร้างบ้านบนแพเพื่อพักอาศัยในขณะน้ำท่วม มีการเตรียมเครื่องมือจับปลาสร้างรายได้ มีการสร้างบ้านแบบไทยๆ ที่ยกพื้นสูง มีการปลูกต้นไม้และก่อกองไฟเพื่อเป็นกำแพงธรรมชาติ และมีการสร้างพื้นที่รองรับน้ำหรือแก้มลิง

3. แบบจำลองเชิงกลยุทธ์ในการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย

1) ก่อนเกิดอุทกภัยนั้นจะต้องมีการขับเคลื่อนนโยบายให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับวิถีแวดล้อมของชุมชน ลดระเบียบและขั้นตอน สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามวิถีทางธรรมชาติ บนพื้นฐานมีส่วนร่วม มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรสนับสนุน 2) ในขณะประสบอุทกภัย นั้นจะต้องจัดตั้งศูนย์บัญชาการหรือศูนย์อำนวยความสะดวกแก้ไขปัญหาฉุกเฉินชุมชน เร่งประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในพื้นที่ ช่วยเหลือกันในการจัดเตรียมความพร้อมเครื่องมืออุปกรณ์ ประสานงานกับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ขุดลอกลำคลองและเพิ่มช่องทางในการระบายน้ำ จัดสร้างศูนย์พักพิง อพยพประชาชนไปยังพื้นที่ปลอดภัย จัดชุดเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเข้าเฝ้าพยาบาล และจัดชุดรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยหรือเกิดความเครียด 3) หลังประสบอุทกภัยจะต้องจัดชุดปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในชุมชน ขอรับการสนับสนุนจากทางภาครัฐในการฟื้นฟูหรือแก้ไขจุดเสี่ยง จุดอันตราย และทบทวนระเบียบข้อบังคับ หรือเงื่อนไขเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเวลา และนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน และ 4) การบูรณาการเพื่อความยั่งยืน จะต้องสร้างจิตสำนึกร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน เรียนรู้ปัญหาอยู่ร่วมกับปัญหา สร้างพลังในการขับเคลื่อน มุ่งเน้นเป้าหมายทางคุณค่าที่สอดคล้องกับวิถีธรรมชาติและวิถีของชุมชนบนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น

**คำสำคัญ :** การจัดการชุมชน, การจัดการชุมชนเชิงกลยุทธ์, การป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย

## ABSTRACT

The objectives of the management strategy of middle area watershed community for prevention and resolution of flood was to 1) to study the community management and prevent and solve the flood problem 2) to analyze the community management model and prevent and solve the flood problem and 3) to synthesis model of strategies for community management to prevent and solve flood problems. The methodology was the apply research methodology. quantitative research utilized qualitative research, qualitative research by in-depth interviews and focus group discussions from the host before the present research to the public.

The research findings were as follows:

1. The management strategy of middle area watershed community for prevention and resolution of flood. overall, it was found. supervision and monitoring are the most concrete. secondly, planning or policy, to share the work decision and order and grouping or structuring in the community, respectively.

2. The community management model with prevention and resolution of flood. 1) before the incident, the experience from generation to generation the network is built on the basis of sacrifice, volunteer spirit, public mind and ready to turn crisis into opportunity. 2) at the scene, it is a shared responsibility of everyone in the community. there is a division of work. join forces wood cooperative reward you each other openness and respect for diversity. 3) after the incident, the community environment should be restored to its original state and network in the sub-district and district. 4) prevention and resolution of floods for sustainability, have to accept and live with the flood problem as a normal or a part of life, there is a generation of experience from generation to generation, such as building a house on the raft to stay in the flood, prepare fishing tools to make money, there is a thai-style house on the raised platform with trees and bamboo to be a natural wall and there is a watering area or kamling (monkey cheek).

3. Strategic model for the management strategy of middle area watershed community for prevention and resolution of flood 1) before the flood; the policy must be linked to the environment and the community, reduce the rules

and procedures, encourage lifelong learning based on a participatory, natural way, provide equipment, tools and resources, 2) during the flood; a command center or community emergency response center must be established, to promote public information in the area, assist in the preparation of equipment, coordinate with local government organizations in the area, dredge the canal and increase the drainage channel, create a shelter, evacuate people to safe areas, arrange a medical officer to heal, 3) after the flood; the rescue team must be set up, improve the environment in the community, get government support to restore or correct risk points and review regulatory or conditionality to match the situation and time, 4) integrating for sustainability; to create a common consciousness, joint responsibility learn the problem, living with problems, power to drive, focus on value goals that are consistent with the nature and ways of the community based on local wisdom.

**keywords:** community management, strategy of community management, prevention and resolution of flood

## 1. บทนำ

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันประเทศไทยประสบกับสภาวะการเกิดอุทกภัยที่รุนแรงหลายครั้งและมูลค่าความเสียหายแต่ละครั้งมีตั้งแต่หลักพันล้านถึงหลักหมื่นล้าน โดยสถิติย้อนหลัง 20 ปี ตั้งแต่ปี 2535 - 2555 ประเทศไทยได้รับความเสียหายจากน้ำท่วมเป็นมูลค่ารวม 1.7 ล้านล้านบาท โดยปีที่ได้รับ ความเสียหายมากที่สุดคือปี 2554 มีราษฎรได้รับผลกระทบมากกว่า 12 ล้านคน เหตุการณ์ครั้งนั้นธนาคารโลกประเมินมูลค่าความเสียหายสูงถึง 1.44 ล้านล้านบาท และจัดให้เป็นภัยพิบัติที่สร้างความเสียหายมากที่สุดเป็นอันดับสี่ของโลก (National Disaster Preparedness Committee, 2011 ) รองลงมาคือ ปี 2553 มูลค่า 16,338 ล้านบาท ปี 2545 มูลค่า 13,385 ล้านบาท และปี 2543 มูลค่า 10,032 ล้านบาท โดยมีประมวณมูลค่าความเสียหายครอบคลุมทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สิน อาทิ ราษฎรเดือดร้อนและเสียชีวิต สถานที่ราชการ วัด โรงเรียน อาคารพาณิชย์และที่อยู่อาศัยเอกชน รวมถึงพื้นที่การเกษตรและปศุสัตว์ได้รับความเสียหาย (Department of Disaster Prevention and Mitigation, 2011)

สำหรับพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดนครสวรรค์ ได้สรุปภาพรวมความเสียหายของจังหวัดนครสวรรค์จากมหาอุทกภัย 2554 พบว่า มีพื้นที่ประสบภัยพิบัติจากอุทกภัยทั้งจังหวัด 15 อำเภอ 123 ตำบล 9 เทศบาล 1,244 หมู่บ้าน โดยแบ่งเป็นพื้นที่ประสบภัยจากน้ำหลาก 5 อำเภอ 45 ตำบล 580 หมู่บ้าน พื้นที่ประสบภัยจากน้ำท่วมขัง 10 อำเภอ 78 ตำบล 664 หมู่บ้าน 75 ชุมชนเมือง 113,099 ครัวเรือน ประชาชนได้รับผลกระทบและความเดือดร้อน 356,012 คน เสียชีวิต 91 ราย บ้านเรือนถูกน้ำท่วม 112,219 หลังคาเรือน โรงเรียน 105 แห่ง วัด 190 แห่ง สถานบริการสาธารณสุข 45 แห่ง ถนน 62 สาย และอื่นๆ รวมถึงพื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหายหนักใน 13 อำเภอ 903,400 ไร่ การปศุสัตว์การประมงก็ได้รับผลกระทบไม่น้อยหน้ากัน

สำหรับการป้องกันปัญหาอุทกภัยในเขตชุมชนพื้นที่กลางน้ำ หากศึกษาลงไปเชิงลึกถึงต้นตอของปัญหาอุทกภัย ส่วนหนึ่งเราจะพบว่าหนึ่งในปัญหาที่สำคัญที่น่าจะเป็นสาเหตุหลักของการเกิดอุทกภัยหรือปัญหาน้ำท่วมก็คือ ปัญหาการบุกรุก ฝ้าถาง ขุดเจาะ และทำลายพื้นที่ต้นน้ำลำธาร โดยในแต่ละปีในเกือบทุกตำบล อำเภอ และจังหวัด เราจะพบว่าพื้นที่ป่าต้นน้ำได้ถูกทำลายลงเป็นจำนวนมาก ผลที่ตามมาความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่ป่าไม้ที่เปรียบเสมือนฟองน้ำขนาดใหญ่จะช่วยดูดซึม ดูดซับ หรือเก็บกักน้ำก่อนที่จะค่อยๆ ปล่อยออกสู่ลำห้วย ลำธารและไหลลงสู่แม่น้ำขนาดใหญ่ก็แทบจะไม่เหลือหรือ ซ้ำร้ายในพื้นที่สูงตามที่ลาดเชิงเขา เมื่อเกิดกรณีฝนตกหนักติดต่อกันปัญหาน้ำป่าไหลหลากและดินโคลนถล่มก็เกิดขึ้นติดตตามมาและก็มีมักจะเกิดปัญหาลักษณะนี้ขึ้นบ่อยครั้งในปัจจุบัน การแก้ไขปัญหาอุทกภัยหลังจากเกิดน้ำท่วมใหญ่ในปี 2554 ได้มีการจัดหาแหล่งรองรับน้ำหรือแก้มลิง การจัดวางระบบผังเมือง การจัดสร้างกำแพงคอนกรีตป้องกันน้ำในเขต

เศรษฐกิจ การจัดระบบโครงข่ายคมนาคมที่ไม่ทำให้เกิดการกีดขวางทางน้ำ การขุดลอกคูคลองหรือแม่น้ำ หรือแม้แต่การผันน้ำข้ามเขต ขณะเดียวกันการฟื้นฟูสภาพป่าไม้ การเพิ่มเนื้อที่ป่าไม้ การป้องกันไม่ให้น้ำที่ไหลอยู่และกำลังถูกทำลายเพิ่มเติม รวมถึงการสร้างฝายชะลอน้ำในพื้นที่ป่าเพื่อการบริหารจัดการน้ำกลับไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร ทั้งที่การป้องกันลักษณะนี้นอกจากจะทำให้มีน้ำใช้สม่ำเสมอทั้งปีแล้วยังเป็นการช่วยแก้ปัญหาสถานะโลกร้อนอีกทางหนึ่ง

คำถามจึงมีอยู่ว่าในอดีตทำไมคนในพื้นที่กลางน้ำและในพื้นที่รองรับน้ำในจังหวัดนครสวรรค์ถึงไม่เดือดร้อนหรือเดือดร้อนน้อยมากจากกรณีเกิดน้ำท่วมขังหรือประสบปัญหาอุทกภัย พวกเขาดำรงอยู่กันอย่างที่ถุกน้ำท่วมขังนานนับเดือน พวกเขามีองค์ความรู้หรือกลยุทธ์อะไรในการจัดการตัวเองและชุมชนในกรณีน้ำหลากและน้ำท่วม หากเราจะนำเอาองค์ความรู้นั้นมาประยุกต์หรือปรับใช้ในเวลานี้หรืออนาคตอันใกล้นี้ เราจะต้องเตรียมตัว เตรียมการ หรือบริหารจัดการชุมชนอย่างไรจึงจะทำให้ชุมชนพื้นที่กลางน้ำเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง รวมถึงสามารถช่วยเหลือตนเองได้พึ่งตนเองได้ และไม่หวังพึ่งพาหรือการเยียวยาช่วยเหลือจากทางภาครัฐเพียงฝ่ายเดียวดังที่เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีกเฉกเช่นในปัจจุบัน

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหอุทกภัย
- 2.2 เพื่อวิเคราะห์รูปแบบการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหอุทกภัย
- 2.3 เพื่อสังเคราะห์แบบจำลองเชิงกลยุทธ์ในการจัดการชุมชนเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหอุทกภัย

## 3. ขอบเขตการวิจัย

มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงชุมชน การจัดการชุมชน การจัดการชุมชนบนพื้นฐานการมีส่วนร่วม ปัญหอุทกภัย การบริหารจัดการปัญหอุทกภัยแบบยั่งยืน การดำรงรักษารากเหง้าแห่งคุณธรรมและจริยธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงามของชุมชนพื้นที่กลางน้ำ และศึกษาแนวคิดการบริหารจัดการ ทั้งด้านการวางแผนหรือนโยบาย (Planning) การรวมตัวหรือการจัดโครงสร้างในชุมชน (Organization) การแบ่งงานกันทำ (Staffing) การตัดสินใจและสั่งการ (Directing) การกำกับดูแลและการติดตามประเมินผล (Controlling) ในการจัดการชุมชน (Community Management) เพื่อแก้ไขปัญหอุทกภัย (Flood) เพื่อให้เป็นไปตามหลัก 2P2R ทั้งหลักการเตรียมพร้อม (Preparation) หลักการป้องกัน



(Prevention) หลักการตอบสนอง (Response) หลักการฟื้นฟู (Recovery) และการบูรณาการเพื่อความยั่งยืน (Sustainable) เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการชุมชนเชิงกลยุทธ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย ในกรอบระยะเวลาดำเนินการวิจัยคือตั้งแต่เดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนกันยายน 2559 โดยมีประชาชนจากชุมชนพื้นที่กลางน้ำที่เป็นพื้นที่กรณีศึกษาการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใน 8 ชุมชน คือ 1) ชุมชนในเขตพื้นที่ราบลุ่มต้นแม่น้ำเจ้าพระยา คือ ชุมชนเกาะยม ชุมชนบางปรอง 2) ชุมชนในเขตพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำปิง คือ ชุมชนวัดคลองคราง ชุมชนบึงเสนาท) 3) ชุมชนในเขตพื้นที่ราบลุ่มน้ำยม คือ ชุมชนบางพระหลวง ชุมชนบางเคียน และ 4) ชุมชนในเขตพื้นที่ราบลุ่มน้ำน่าน คือ ชุมชนเกรียงไกร ชุมชนแควใหญ่ รวมแล้วจำนวน 23,274 คน โดยการสุ่มตัวอย่างตามตาราง Taro Yamane ในระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง 394 ตัวอย่าง ขณะเดียวกันยังมีนักวิชาการ ผู้บริหาร หรือผู้แทนหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการชุมชนและการบริหารจัดการน้ำ มาร่วมให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 17 คน และร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน

#### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยวิธีการวิจัยแบบประยุกต์ (Applied Research) โดยมีขั้นตอน คือ การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Study) ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการจัดการชุมชน (Community Management) เพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัย (Flood) เพื่อให้เป็นไปตามหลัก 2P2R ทั้งหลักการเตรียมพร้อม (Preparation) หลักการป้องกัน (Prevention) หลักการตอบสนอง (Response) หลักการฟื้นฟู (Recovery) และการบูรณาการเพื่อความยั่งยืน (Sustainable) ในการจัดการชุมชนเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย ทั้งในระดับนโยบาย หน่วยงานราชการ องค์กรภาครัฐและเอกชน หรือประชาชน ประมวลผลทางสถิติโดยหาความถี่ (Frequency) ที่เป็นค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ( $\bar{X}$ ) และค่ามาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.) จากแบบสอบถามเชิงสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นรูปแบบการป้องกันก่อนเกิดอุทกภัย การแก้ไขสถานการณ์ขณะประสบอุทกภัย การเยียวยาและฟื้นฟูหลังประสบอุทกภัย การบูรณาการเพื่อการป้องกันและแก้ไขที่ยั่งยืน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

สรุปแนวทางหรือรูปแบบในประเด็นกลยุทธ์ในการป้องกันก่อนเกิดอุทกภัย กลยุทธ์ในการแก้ไขสถานการณ์ขณะประสบอุทกภัย กลยุทธ์ในการเยียวยาและฟื้นฟูหลังประสบอุทกภัย กลยุทธ์ในการบูรณาการเพื่อความยั่งยืน รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

## 5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพทั่วไปในการจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำในการป้องกันและแก้ไขปัญหามหาภัยนั้น สิ่งที่เป็นข้อเด่นหรือจุดเด่นในการบริหารจัดการชุมชนในภาวะวิกฤตที่ประชาชนผู้ซึ่งอยู่อาศัยอยู่ในพื้นที่กลางน้ำ ทั้งในแถบต้นน้ำเจ้าพระยาและตามชุมชนที่ตั้งอยู่ริมลำน้ำสาขาทั้ง ปิง ยม น่าน ต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ในด้านการวางแผนหรือนโยบาย (Planning) นั้นทุกครอบครัวจะมีการเตรียมความพร้อมและมีแผนรองรับกับปัญหามหาภัยหรือปัญหาน้ำท่วมอยู่แล้ว โดยจะมีการหล่อหลอมแนวทางหรือวิธีการวางแผนจากรุ่นสู่รุ่น ซึ่งถือเป็นเป็นการวางแผนโดยวิถีธรรมชาติที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต มีการปฏิบัติและเรียนรู้รวมถึงถ่ายทอดกันเป็นรูปธรรม และมีการวางแผนรองรับกับปัญหามหาภัยหรือปัญหาน้ำท่วมทั้งก่อนเกิด ขณะเกิด และหลังเกิดอุทกภัย

5.2 รูปแบบการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหามหาภัย จากการวิจัยพบว่า รูปแบบที่ 1 ว่าด้วยการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหามหาภัยก่อนเกิดเหตุ ทุกครอบครัวจะต้องมีการหล่อหลอมประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่นโดยตั้งอยู่บนฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นและกระบวนการเรียนรู้ที่ชุมชนสั่งสมมาจนทำให้เกิดการอยู่ร่วมกับปัญหามหาภัยอย่างปกติ รูปแบบที่ 2 ว่าด้วยการจัดการชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหามหาภัยในขณะที่เกิดเหตุ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหามหาภัยถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในชุมชน และเป็นความเสียสละของผู้มีจิตอาสา จิตสาธารณะ มีการแบ่งงานกันทำ ร่วมแรงร่วมใจกัน ร่วมไม้ร่วมมือกัน รูปแบบที่ 3 ว่าด้วยการจัดการชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหามหาภัยหลังเกิดเหตุ จะต้องมีการประเมินและเร่งฟื้นฟูสภาพแวดล้อมชุมชนให้กลับมาดีดังเดิม โดยการกำหนดพื้นที่เป้าหมายที่ชัดเจน มีการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ หรือสิ่งสนับสนุนช่วยเหลือในการฟื้นฟูชุมชนอย่างเต็มที่ พร้อมกันนั้นก็จะมีการตรวจสอบและสำรวจความเสียหายทุกด้านอย่างละเอียด รูปแบบที่ 4 ว่าด้วยการจัดการชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหามหาภัยเพื่อความยั่งยืน สิ่งที่สำคัญก็คือการทำใจยอมรับและอยู่ร่วมกับปัญหามหาภัยอย่างปกติหรือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีการหล่อหลอมประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น เช่น การสร้างบ้านบนแพไม้ไผ่เพื่อพักอาศัยในขณะน้ำท่วม มีการพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสโดยน้ำมาก็จะเตรียมเครื่องมือจับปลาสร้างรายได้

### 5.3 แบบจำลองเชิงกลยุทธ์ในการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย

1) กลยุทธ์ในการป้องกันก่อนเกิดอุทกภัย ในการจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษก่อนเกิดอุทกภัยนั้น พันธกิจที่สำคัญที่ประชาชน ผู้นำชุมชน ตลอดจนทั้งส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันดำเนินการ คือ (1) ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับวิถีแวดล้อมของชุมชน และลดระเบียบและขั้นตอนในทางภาครัฐเพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางปัญหา (2) สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามวิถีทางตามธรรมชาติบนพื้นฐานมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาอุทกภัยจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อการแก้ไขปัญหายั่งยืน (3) ปลุกจิตสำนึกที่มีต่อถิ่นฐานบ้านเกิดและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งในการเผชิญกับปัญหา (4) จัดรูปแบบการบริหารจัดการในชุมชนให้เป็นรูปแบบองค์กรแนวราบเพื่อก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนชุมชน และ (5) จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรสนับสนุนที่จำเป็นในการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ เช่น เครื่องสูบน้ำ เครื่องจักรกล ยานพาหนะ เป็นต้น

2) กลยุทธ์ในการแก้ไขสถานการณ์ระหว่างประสบอุทกภัย การจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษระหว่างที่ประสบอุทกภัยนั้น พันธกิจที่สำคัญที่ประชาชน ผู้นำชุมชน ตลอดจนทั้งส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันดำเนินการ คือ (1) ชุมชนและส่วนงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันจัดตั้งศูนย์บัญชาการหรือศูนย์อำนวยการแก้ไขปัญหามลพิษของชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอุทกภัย (2) เร่งประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในพื้นที่เพื่อให้ทราบข่าวความเคลื่อนไหวและความรุนแรงของปัญหา เพื่อจะได้เตรียมความพร้อมในการรองรับกับภาวะวิกฤต (3) สนับสนุนช่วยเหลือกันในการจัดเตรียมความพร้อมเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น เครื่องสูบน้ำ เครื่องจักรกล ยานพาหนะ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประสบภัยในทันทีที่เกิดเหตุ (4) เร่งประสานงานกับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ รวมถึงส่วนงานราชการ องค์กรภาคเอกชน มูลนิธิ สมาคม เพื่อขอรับการสนับสนุนช่วยเหลือในกรณีเร่งด่วน (5) เร่งขุดลอกลำคลองและเพิ่มช่องทางในการระบายน้ำออกจากชุมชน รวมถึงการสร้างแนวป้องกันในจุดเสี่ยงหรือจุดอันตรายในชุมชน (6) ดำเนินการจัดสร้างศูนย์พักพิงเพื่อรองรับประชาชนในกรณีที่มีการอพยพจากพื้นที่วิกฤตไปอยู่ในจุดที่ปลอดภัย (7) สนับสนุนและร่วมมือกันส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการอพยพประชาชนในพื้นที่เสี่ยงหรือพื้นที่อันตรายไปยังพื้นที่ปลอดภัยหรือศูนย์พักพิงที่ได้เตรียมไว้ (8) จัดชุดเจ้าหน้าที่หรือขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อเข้ามาทำการรักษาพยาบาลในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บ กรณีเจ็บป่วย หรือเกิดความเครียดจากปัญหา และ (9) เร่งส่งมอบความช่วยเหลือทั้งข่าวสารอาหารแห้ง ยารักษาโรค หรืออื่นๆ ที่จำเป็น

3) กลยุทธ์ในการเยียวยาและฟื้นฟูหลังประสบอุทกภัย การจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษหลังประสบอุทกภัยนั้น พันธกิจที่สำคัญที่ประชาชน ผู้นำชุมชน

ตลอดทั้งส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันดำเนินการ คือ (1) จัดชุดปฏิบัติการหรือทีมงานในการติดตามให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ (2) จัดชุดปฏิบัติการหรือทีมงานในการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้จุดอ่อนกลับกลายเป็นจุดแข็ง (3) จัดวางมาตรการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากทางภาครัฐในการฟื้นฟูหรือแก้ไขจุดเสี่ยง จุดอันตราย เพื่อให้เกิดความมั่นคงเข้มแข็งในอนาคต (4) ประชุม สัมมนาเพื่อทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขของภาครัฐเพื่อปรับประยุกต์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเวลา เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นมากกว่าที่ผ่านมา และ (5) ปรับประยุกต์วิธีการบริหารจัดการโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในการแจ้งเตือนภัย การบริหารสถานการณ์ที่เป็นสาธารณภัย และการบริหารจัดการที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4) กลยุทธ์ในการบูรณาการเพื่อความยั่งยืน ซึ่งพันธกิจที่สำคัญที่ประชาชน ผู้นำชุมชน ตลอดทั้งส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันดำเนินการ คือ (1) สร้างจิตสำนึกร่วมกันในชุมชนและผู้คนทุกเพศทุกวัยว่าอุทกภัยคือความรับผิดชอบร่วมกัน (2) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเกี่ยวกับปัญหาอุทกภัยและการอยู่ร่วมกับปัญหาอุทกภัยอย่างเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา (3) สร้างจิตสำนึกร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชนเพื่อเสริมสร้างพลังในการขับเคลื่อนเพื่อการแก้ไขปัญหาอุทกภัย (4) หน่วยงานรัฐจะต้องทุ่มสรรพกำลังอย่างเต็มที่และปรับลดระเบียบและขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้ขับเคลื่อนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยได้ง่ายขึ้นและสะดวกขึ้น (5) หน่วยงานรัฐจะต้องการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นเป้าหมายทางคุณค่าที่สอดคล้องกับวิถีธรรมชาติและวิถีของชุมชนมากกว่าที่จะเน้นสถิติข้อมูลหรือตัวเลขทางงบประมาณ และ (6) ชุมชนจะต้องสร้างความร่วมมือและเครือข่ายในการจัดการปัญหาของชุมชนบนฐานของความเป็นเครือญาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## 6. การอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยการจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำเชิงกลยุทธ์กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในเขตพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสอดคล้องกับกรณีที่สำคัญที่สำนักงานชลประทานที่ 12 ได้สรุปบทเรียนในการบริหารจัดการน้ำลุ่มน้ำเจ้าพระยาช่วงฤดูน้ำหลาก Royal Irrigation Department (2011). ว่า การแก้ไขปัญหาลุ่มน้ำและบรรเทาความเสียหายจากอุทกภัยในกรณีที่มีน้ำเอ่อล้นตลิ่งแล้วไหลเข้าไปในพื้นที่เกษตรกรรมและชุมชนนั้น เนื่องจากแม่น้ำเจ้าพระยามีสันดอนในลุ่มน้ำ ซึ่งเป็นอุปสรรคกีดขวางทางน้ำที่สำคัญ ดังนั้นจึงเห็นควรให้มีการขุดลอกและปรับปรุงทางน้ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระบายน้ำให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งช่วยลดระยะเวลาน้ำท่วมตอนบนให้ลดลง ขณะเดียวกันผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับแนวทางในการป้องกันน้ำท่วมอย่างยั่งยืน

United Nations and Economic Commission for Europe (UN/ECE), (2002) ขององค์การสหประชาชาติที่บอกว่า จะต้องมีการคาดการณ์น้ำท่วมและการเตือนภัยให้ทันเวลา มีการวางแผนและดำเนินการในทุกๆระดับอย่างเป็นระบบและมีการดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อจำกัดความเสียหายจากปัญหาน้ำท่วม ในขณะที่ปฏิบัติการก็ควรที่จะสร้างความเป็นเอกภาพในการแก้ไขปัญหา และหลังน้ำลดก็ควรที่จะมีระบบการชดเชยความเสียหายที่มีมาตรฐานและตั้งอยู่บนเงื่อนไขพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลวิจัยการจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำเชิงกลยุทธ์กับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยในเขตพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ที่ค้นพบทั้งในส่วนของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และจากการเก็บข้อมูลและข้อเท็จจริงจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่เป็นผู้แทนประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนพื้นที่กลางน้ำ สอดคล้องกับแนวความคิดที่มาจากผลการวิจัยของ (Songtham Pinto and Chanaphon Seriworawitkun, 2012) ที่ได้ร่วมกันศึกษาวิจัยยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจไทยภายใต้วิกฤตภัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แล้วพบว่า การพัฒนาเศรษฐกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มโอกาสในการเกิดภัยพิบัตินั้น ควรที่จะมีการวางแผนบนพื้นฐานของการคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์และจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันผลกระทบในเชิงลบต่อส่วนรวม (Negative Externalities) และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัย การวางแผนชุมชนเชิงรุกโดยชุมชน กรณีผังแม่บทภูมิทัศน์เทศบาลตำบลปริก ของ Naphong Nopket, (2011) ที่พบว่า ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของทรัพยากรชุมชนร่วมกัน ในหมู่บ้าน ผู้นำและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น (Community Collective Ownership) ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะและการพัฒนาสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นกระบวนการจัดการชุมชนจากข้างล่างขึ้นข้างบน หรือ Bottom-up Process ที่ชุมชนจะต้องร่วมกันศึกษาสภาพแวดล้อมด้วยตนเอง แล้วนำสู่การถกเถียง กลั่นกรอง และสร้างภาพอนาคตของชุมชนร่วมกัน

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) การทบทวนนโยบายของรัฐเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับบริบททางปัญหา
- 2) การทบทวนในความพยายามที่จะให้หน่วยงานของรัฐเป็นหน่วยงาน แล้วหันมาส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้นำมากกว่า ทั้งนี้เพราะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจกับสภาพปัญหาในพื้นที่ได้ชัดเจนที่สุด

- 3) การทบทวนการบริหารจัดการในรูปแบบองค์กรที่เป็นทางการหรือองค์กรแนวตั้ง แล้วปรับประยุกต์ให้เป็นการบริหารจัดการองค์กรในแนวราบมากขึ้น
- 4) การทบทวนระเบียบและขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อนในการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดความง่าย สั้น กระชับมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อสภาพปัญหาและสถานการณ์
- 5) การทบทวนโครงการพัฒนาจากภาครัฐให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับวิถีแวดล้อมของชุมชนมากกว่าที่ผ่านมา

## 7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การจัดการชุมชนกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ก่อนเกิดยุทธศาสตร์นั้น พันธกิจที่สำคัญที่ประชาชน ผู้นำชุมชน ตลอดจนทั้งส่วนงานราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันดำเนินการก็คือ

- 1) ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับวิถีแวดล้อมของชุมชน และลดระเบียบและขั้นตอนในทางภาครัฐเพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางปัญหา
- 2) สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามวิถีทางตามธรรมชาติบนพื้นฐานมีส่วนร่วมร่วมในการป้องกันปัญหายุทธศาสตร์จากรุ่นสู่รุ่นเพื่อการแก้ไขปัญหายั่งยืน
- 3) ปลุกจิตสำนึกที่มีต่อถิ่นฐานบ้านเกิดและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งในการเผชิญกับปัญหา
- 4) จัดรูปแบบการบริหารจัดการในชุมชนให้เป็นรูปแบบองค์กรแนวราบ เพื่อก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนชุมชน
- 5) จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรสนับสนุนที่จำเป็นในการป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ เช่น เครื่องสูบน้ำ เครื่องจักรกล ยานพาหนะ เป็นต้น

## 7.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องนโยบายของรัฐกับการแก้ไขบริบทปัญหาของชุมชน
- 2) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องรัฐกับบทบาทใหม่การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหของชุมชน
- 3) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อเป้าหมายเชิงคุณค่าในการพัฒนาชุมชน
- 4) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องความร่วมมือและเครือข่ายในการจัดการปัญหาของชุมชนบนฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 5) ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อการแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์อย่างยั่งยืน

## References

- Naphong Nopket. (2011). *Develop Community Based Proactive Community Planning Process. (In The Case of The Master Plan of Tambon Prik Municipality), Sadao District, Songkhla Province* ". (Research Report). Bangkok: The Public Policy Building Program (NESDB), Thai Health Promotion Foundation (NESDB).
- National Disaster Preparedness Committee. (2011). *Chapter on Water and Flood Management National Disaster Prevention and Mitigation Program, 2010 - 2014*. Department of Disaster Prevention and Mitigation Ministry of Interior: National Committee for Prevention and Mitigation.
- Royal Irrigation Department. (2011). *Management of the Chao Phraya River Basin in 2011 and Guidelines for Flood Relief by Dredging the Chao Phraya River*". (Research Report). Bangkok: Royal Irrigation Department, Ministry of Agriculture and Cooperatives.
- Songtham Pinto and Chanaphon Seriworawitkun. (2012, March 2). Strategies for Thai Economic Development Under The Crisis of Natural Disasters and Environment. *Sukhothai Thammathirat Journal of Economics: STJOE,6(2)*, 1-11.
- United Nations and Economic Commission for Europe (UN/ECE), (2002, November, 21-22 Best Practices on Flood Prevention, Protection and Mitigation, *Water Directors of the European Union (EU)*. in Denmark Copenhagen.



FACTORS AFFECTING THE STRATEGIC ACCOUNTING INFORMATION  
QUALITY FOR AUTO PARTS BUSINESS IN THAILAND

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชี  
เชิงกลยุทธ์ของธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

ปาพิต ศรีสว่างวงศ์, สุธนา บุญเหลือ, ศรัญญา รักสงฆ์\*

Papapit Srisawangwong, Sutana Boonlua, Saranya Raksong

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพข้อมูลบัญชีเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย กลุ่มเป้าหมายคือ บริษัท ยานยนต์ 619 แห่ง กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 165 บริษัท โดยใช้แบบสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การถดถอยต่ำสุดเฉื่อยน้อยที่สุด (OLS) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพข้อมูลด้านบัญชีเชิงกลยุทธ์ที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นโยบายองค์กรสมัยใหม่ระบบบัญชีที่ดีที่สุด ความพร้อมทรัพยากรสารสนเทศเทคโนโลยีความสามารถของพนักงานบัญชีและความกดดันด้านสิ่งแวดล้อมในการแข่งขัน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลบัญชีเชิงกลยุทธ์ในด้านนโยบายองค์กรสมัยใหม่ระบบบัญชีที่ดีที่สุดความสามารถของพนักงานบัญชีและความกดดันด้านสิ่งแวดล้อมในการแข่งขัน อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านความพร้อมด้านทรัพยากรสารสนเทศด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่มีผลต่อคุณภาพข้อมูลบัญชีเชิงกลยุทธ์

**คำสำคัญ:** คุณภาพข้อมูลด้านการบัญชีเชิงกลยุทธ์, ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

---

\* Faculty of Accounting and Management, Mahasarakham University



### ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate factors affecting strategic accounting information quality for auto parts business in Thailand. the target populations were 619 auto parts companies. the size of sample group was 165 companies obtained by using stratified random sampling. the questionnaires were used as a tool for collecting data. the ordinary least squares (ols) regression was employed for analyzing data. Factors affecting the strategic accounting information quality studying in this research were modern organizational policy, best accounting system, information technology resource readiness, accounting employee competency and competitive environment pressure.

the results found that the factors have a positive impact on strategic accounting information quality in term of modern organizational policy, best accounting system, accounting employee competency, and competitive environment pressure. However, the information technology resource readiness factor does not have an impact on strategic accounting information quality.

**Keywords:** strategic accounting information quality

## 1. INTRODUCTION

The Era of Technological Change and The Violence of Business Competition Allow Information and News Play an Important Role In Economic Competition and Operation. Therefore, Information Could Help Ceos Make A Decision on Important Issues and Forecast Any Events Might Occur in The Future More Precisely. Susanto (2015) Mentioned That The Quality of Accounting Information Should Consist of Accuracy, Relevancy, Being Timely, and Completion. All These Important Features Could Help Ceos Understand Thoroughly In Different and Related Situation in Order to do Report Planning, Create Problem-Solving Strategy, and Give Commands Effectively. Moreover, Qualified Accounting Information Makes Better and Smoother Management (Laudon and Laudon, 2012). in Thailand, There are Many Events That Relate to Economic Crises With Information Which Clearly Depict The Failure In Various Business Management. This is an Effect Deriving from Unreal and Ineffective With Current Accounting Information. for Example, in 1997, Many Businesses Were Closed Down Because Accounting Information Used in The Organizations Was Incorrect, So It Could Not be Used in Management and Making Effective Decision. if The Quality of Accounting Information is Not Qualified, It Would Cause an Increase in Business Operation Expenses, Whereas The Effectiveness in Making Decisions, The Ability of Creating and Running The Operation With Its Strategy Were Decreased. in Addition, The Less Effective Accounting Information Would Lessen Working Morale In Staff, Believe and Trust in Organization And Ineffective Management.

Therefore, Organizations Would Try to Defense by Utilizing Methods or Strategies in Order to Have Effective Management and Take Advantages of Competitors Which The Quality Of Strategic Accounting Information is an Important Issue for Making Decision Effectively in Complicated Business Process and The Quantity of Information. Besides, It Could Also Enhance Its Own Business Ability and Capacity for Beating Competitors in The Same Industry, Achieving Set Goals and Surviving Business. However, Every Businesses Needs to Consider Environmental

Factors Which are Consisted of Modern Organizational Policy, Best Accounting System, Information Technology Resource Readiness, Accounting Employee Competency, and Competitive Environment Pressure. These Are Both Internal And External Factors Affecting The Quality of Accounting Information Which Could Enhance More Success. According to The Study For Research of Meiryani, 2014, It Was Reported That The Quality of Accounting Information Could Lower Hesitation When Making Decision and be Able to Improve Work Planning Which Is The Key of Competitiveness and One of Strategies That Help Organizations Achieve Aims and Gain Success, So The Quality of Strategic Accounting Information Is The Vital Issue. Referring to The Study of Previous Research, Most of Them Were The Study of Accounting Information System or Information Technology System Only, While The Study About The Quality of Strategic Accounting Information Was Just Few. for Example, The Research of Fitriati and Mulyani, 2015 Studied About Ais Capability Measurement Which Its Ability Is Distinguish, So It Would Be Useful For Managing Accounting Information. Therefore, This Research Aims to Study The Effect of Surroundings Factors Which Could Have an Impact Towards The Quality of Strategic Accounting Information And The Result of This Research Would Have The Benefit of Enhancing The Effectiveness of Working Process, Including The Information System's Strength of Companies in Thailand.

## 2. LITERATURE REVIEW

The Contingency Theory is The Most Popular Theoretical Frameworks in Accounting Research and Management Accounting Research Such as Accounting Information, Accounting Information System and Strategic Management Accounting (Waweru, 2008). This Theory Describes That There is No One Best Way for Designing Organizational Systems for Decision-Making. Therefore, Organizations Have Created and Improved Suitable Management for Changing Situations. They Have Chosen How to Practice Under Situations Appropriately in Order to Grow and Survive.

### **Strategic Accounting Information Quality (Saiq)**

Saiq Becomes an Important Strategic Key for Business Operations. for This Research, Saiq Refers to a Set of Characteristics of Data in Term of Data Without Bias, Completely Data, Comprehensive Data, Timely Data, Which Lead to The Aims of Supporting Decision-Making and Operation for Building A Competitive Advantage and Goal Achievement (Waroonkun and Ussahawanitchakit, 2011). Moreover, Accounting Information Quality Could Decrease Uncertainty In Decision Making to Help Improving Better Planning and to Create Competitive Advantages (Meiryani, 2014).

### **Modern Organizational Policy (Mop)**

Mop Refers to Determination of Operational Directions and Target, Which is as Clear As Advanced Tools Application and Altering Situation. Previous Research Identified That The Mop Will Increase The Value of The Presentation of Reliable, Precise, Clearly Detailed, and Easily Understood. It Is A Quick In Use of Accounting Report For Organizational Working Operation (Olujide, 2003). Consequently, Mop Is The Future Goals of Company, Which Is The Basic Factor Reflecting The Clear Present and Future of Organization (Altiok, 2011).

### **Best Accounting System (Bas)**

Bas Refers to The Explanation Process About Identifying, Collecting, Analyzing, Summarizing And Presenting Data in a Systematic Way That is Useful for Planning and Resolving on The Track With Current Business Environment. Previous Research Indicates That Accounting System is Significantly Related to Accounting Information Quality Which Can Improve Performance and Goal Achievement Efficiently (Shagari Et Al., 2015). Moreover, Not Only The Good Accounting System Will Give a Good Result From a Good Process, But Also It Helps to Improve Accounting Information Quality In Term of Value, Reliability, Accuracy, and Speed of Work. It Can Also Links The Situation Accurately And Appropriately, Which is Safe by

Monitoring and Protecting The Checking The Information to Secure The Qualified Accounting Information (Kara and Kilic, 2011).

### **Information Technology Resource Readiness (Itr)**

Itr Refers to Budget Allocation to Supports The Application of Newest Techniques, Equipment, and Methods Within The Organization Adequately and Appropriately in Order to Meet The Rapidly Changing Business. The Previous Research Indicates That Information Technology Resource Will Support and Integrate The Accounting Information Quality in Organization in Terms of Speed, Relevance, Accuracy, and Easy Understanding (Raduan Et Al., 2009). Moreover, Itr is an Important Key for The Success, Which Affects The Economic Ability Through The Use Of The Strategic Accounting Information Quality In Improving The Potential For Taking Advantage From The Competitor (Ditkaew And Ussahawanitchakit, 2010).

### **Accounting Employee Competency (Aec)**

Aec Refers to Existing Outstanding Accountants Who are Involved With Cognition, Skill, Abilities, Experience, Personality's Accountant, and The Applications of Practical Accounting Accessories for Maximum Efficiency. aec Affects The Strategic Accounting Information Quality When Organization Used an Unsuitable Strategic Accounting Information Quality (Napitupulu and Dalimunthe, 2015). an Accountant Should Learn About New Knowledge for Using Technology Or New Innovation. Moreover, Aec Supported Success of Strategic Accounting Information Quality (Lestari, 2015).

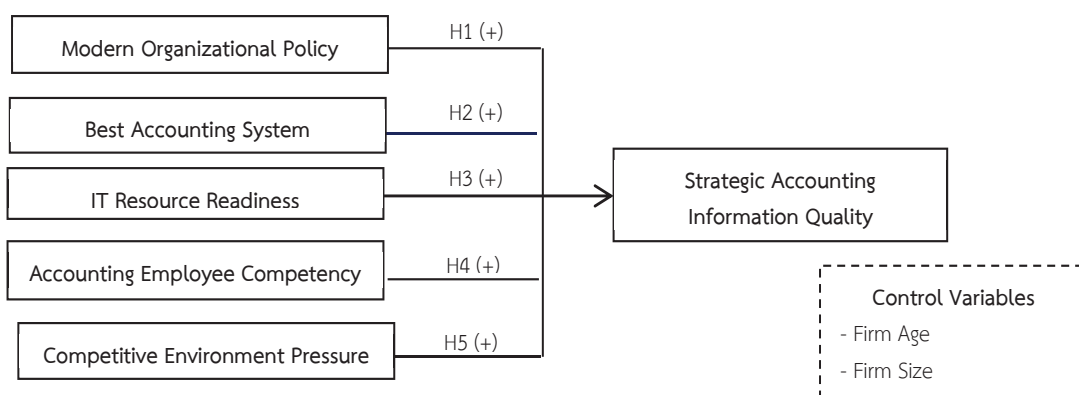
### **Competitive Environment Pressure (Cep)**

Cep Refers to Surroundings Changes and The Force from Severe Situations, Regulations, Rivals, Modifying Approaches And Working Methods, Which Appropriately Consistent With Opponents, and Creating Products and Services to Goal Achievement. Many Prior Researches Shows That Increasing of Pressure From Competitors Makes Firms to Find Approaches to Develop Products Before

Launching Them to Markets as Soon as Possible. Accounting Information Reporting With All Parties is Involved Equally, Which Makes It Easy to Manage Effectively (Wu, 2006). Moreover, The Organization, Where Encounters With High Cep Has to Look for New Innovation Development or New Technology Supporting The Use of Strategic Accounting Information Quality, Increasing The Opportunity of Success of Organization, Taking Advantage, and Surviving In Business (Auh and Menguc, 2005).

### Study Model and Hypothesis

The theoretical framework is as below:



**Figure 1:** Theoretical Framework of the Study

This Research is Aimed to Determine The Causal Relationships Between Variables Through Hypothesis Testing:

Hypothesis 1: The Strategic Accounting Information Quality is Significantly Influence by Modern Organization Policy.

Hypothesis 2: The Strategic Accounting Information Quality is Significantly Influence by Best Accounting System.

Hypothesis 3: The Strategic Accounting Information Quality is Significantly Influence by IT Resource Readiness.

Hypothesis 4: The Strategic Accounting Information Quality is Significantly Influence by Accounting Employee Competency.

Hypothesis 5: The Strategic Accounting Information Quality is Significantly Influence by Competitive Environment Pressure.

### **Methodology**

The Populations of This Study Were 619 Auto Parts Companies in Thailand from Database Thai Auto Manufacturers. Data Collections Were Carried Out by Using Questionnaires. Sample Has Narrowed Down to The Respondents of This Study Who are Accounting Managers and Accounting Directors of The Firms In a Total of 165. The Questionnaires Were Categorized in Rating Scale.

Dependent Variables are Constructed by The Study of Waroonkun and Ussahawanitchakit (2011) Which are Strategic Accounting Information Quality (SAIQ) Measuring by Value of Accounting Information, Accounting Information Neutrality Ability, Accounting Information Utility Concentration, Accounting Information Trustworthiness and Accounting Information Role Application.

Independent Variables Were Divided into 5 Categories as Follows; Modern Organization Policy (MOP) is Measured Through Working Approached and Guidelines That are Consistent in Changing Information Technology Trend. it is Developed and Adapted From Mohr and sarin (2009). Best Accounting System (BAS) is Measured Through Process Methods, Procedures of Financial Data. It is Developed And Adapted From El-Dalabeeh and AL-Shbiel (2012). IT Resource Readiness (ITR) is Measured Through Appropriate Machines, Media, Materials, and Database Administration. It is Developed and Adapted From Ifinedo Et Al., (2010). Accounting Employee Competency (AEC) is Measured Through Cognition, Skill, Attitudes, Abilities, Experience and Personality's Accountant. it is Developed and Adapted from Lata (2015). Competitive Environmental Pressure (CEP) Is Measured Through Uncertainty of External Condition Changes That May Influence on Adaptation of The Guidelines and Procedures Including Regulations, Rivals in a Market, and Various Demanding for Clients. It is Developed and Adapted from Meutia (2015).

Control Variables are Firm Age and Firm Size. Firm Age is Evaluated by The Number of Years Since The Company Established. Firm Size is Measured by The Operational Capital. in This Study Firm Age and Firm Size Were Represented by Dummy Variable in Term of 0 And 1. For Firm Age, 0 Means The Company Was Established Less Than or Equal To 10 Years and 1 Means The Company Was Established More Than 10 Years. For Firm Size, 0 Means The Operational Capital Less Than or Of 50,000,000 Baht and 1 Means The Operational Capital More Than 50,000,000 Baht (Delomette and Sels, 2008).

Data Were Statistically Analyses by Using The Ordinary Least Squares (OLS) Regression. The Hypotheses Were Tested for The Relationships of Variables as The Regression Equations as Follows;

$$\text{Equation SAIQ} = \alpha_1 + \beta_1 \text{MOP} + \beta_2 \text{BAS} + \beta_3 \text{ITR} + \beta_4 \text{AEC} + \beta_5 \text{CEP} + \beta_6 \text{AGE} + \beta_7 \text{SIZE} + \varepsilon_1$$

## Results and Discussion

**Table 1** Descriptive Statistics and Correlation Matrix of Factors and Strategic Accounting Information Quality

Variable	MOP	BAS	ITR	AEC	CEP	SAIQ	FA	FS
Mean	4.18	4.04	4.27	4.39	4.16	4.21	n/a	n/a
S.D.	.61	.68	.56	.52	.58	.45	n/a	n/a
MOP	1							
BAS	.605 <sup>***</sup>	1						
ITR	.554 <sup>***</sup>	.630 <sup>***</sup>	1					
AEC	.259 <sup>***</sup>	.432 <sup>***</sup>	.438 <sup>***</sup>	1				
CEP	.540 <sup>***</sup>	.555 <sup>***</sup>	.529 <sup>***</sup>	.390 <sup>***</sup>	1			
SAIQ	.572 <sup>***</sup>	.588 <sup>***</sup>	.546 <sup>***</sup>	.489 <sup>***</sup>	.560 <sup>***</sup>	1		
FA	.141	.002	.091	.076	.079	.159 <sup>*</sup>	1	
FS	.049	.070	.124	.054	.162 <sup>**</sup>	.118	.907	1

\*p < 0.10, \*\*p < 0.05, \*\*\*p < 0.01



Table 1, Shows The Descriptive Statistics and Correlation Matrix for All Variables. According to The Potential Relating to Multicorlinearity, Variance Inflation Factors (VIF) Were Employed in Order to Access The Information on The Scope That Non-Orthogonality Among Independent Variables Expands Standard Errors. The Correlation Among All Variables in The Conceptual Model Was in The Range of 0.259 - 0.630,  $P < 0.01$ . The Variance Inflation Factors (VIF) Has Maximum Value at 2.214, Which Was Lower Than The Cut-Off 10 as Recommended by Hair Et al. (2010). It Means That The Independent Variables are Not Correlated to Each Other. Therefore, in This Research, VIF is Not Multicollinearity Problem.

**Table 2** Results of Regression Analysis

Independent Variables		Dependent Variables
		SAIQ
Modern Organizational Policy (MOP)	H 1	.296 <sup>***</sup> (.074)
Best Accounting System (BAS)	H 2	.142 <sup>*</sup> (.080)
IT Resource Readiness (ITR)	H 3	.111 (.076)
Accounting Employee Competency (AEC)	H 4	.236 <sup>***</sup> (.063)
Competitive Environment Pressure (CEP)	H 5	.179 <sup>**</sup> (.072)
Firm Age (FA)		-.243 <sup>**</sup> (.116)
Firm Size (FS)		.071 (.111)
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>		<b>.521</b>
<b>Maximum VIF</b>		<b>2.214</b>

\* $p < 0.10$ , \*\* $p < 0.05$ , \*\*\* $p < 0.01$

Table 2 Demonstrated The Result of Hypothesis Tested. Firstly, Modern Organizational Policy Significantly and Positively Related to Strategic Accounting Information Quality ( $B_1 = 0.296$ ,  $P < 0.01$ ). It Confirmed That Executives Can Obviously Determine a Frame work for Modern Performances for Everybody to Understand Working Directions, Which Has an Impact on The Applications of The Strategic Accounting Information Quality Leads to Firm Success Rapidly (Altiok, 2011). Thus, Hypothesis 1 is Supported.

Secondly, Best Accounting System is Significant and Positive Related to Strategic Accounting Information Quality ( $B_2 = 0.142$ ,  $P < 0.10$ ). It Can Be Claimed That Accounting System is Significantly Related To Accounting Information Quality Which Can Improve Performance and Goal Achievement Efficiently (Shagari Et Al., 2015). Thus, Hypothesis 2 is Supported.

Thirdly, IT Resource Readiness It is Non-Significantly and Positively Related to Strategic Accounting Information Quality ( $B_3 = 0.111$ ,  $P > 0.10$ ). It Is Possible That Firms May Insufficiently Allocate Budgets for Investment on Technological Availability, Which is Applied for Management. Thus, Strategic Accounting Information Quality in Term of Applications Accounting Information is Not Consistent With Present Events and Operational Goals are Hard to be Filled (Salleh Et Al., 2011). Thus, Hypothesis 3 Is Not Supported.

Fourthly, Accounting Employee Competency Is Significantly And Positively Related to Strategic Accounting Information Quality ( $B_4 = 0.236$ ,  $P < 0.01$ ). The Finding Confirms That An Accountant Should Find Out New Knowledge for Using Technology or New Innovation. Consequently, The Success of The Strategic Accounting Information Quality Must Rely on The Ability or Competence of Accounting Staff (Lestari, 2015). Thus, Hypothesis 4 is Supported.

Finally, Competitive Environment Pressure is Significantly Positively Associated with Strategic Accounting Information Quality ( $B_5 = 0.179$ ,  $P < 0.05$ ). It is Found That The Organization Having High Competitive Environment Pressure. The

Organization Has to Look for The New Innovation Development or New Technology Supporting The Use of Strategic Accounting Information Quality, Increasing The Opportunity of Success of Organization, Taking Advantage, and Business Surviving (Auh and Menguc, 2005). Therefore, Hypothesis 5 is Supported.

Control Variable is Firm age ( $B_6 = -.243, P < 0.05$ ) and is Negative Significant Relationship With Strategic Accounting Information Quality. This Show That New Auto Part Businesses, Which Just Started Production Will Less Encounter Complicated Management Than Former Manufacturers. Moreover, New auto Part Businesses Will be Able to Build Comprehensive Accounting Information, Which Influences Better Economic Decision-Making, More Than Former Manufacturer (Coad Et Al., 2013). in Constantly, Firm Size ( $B_7 = .071, P > 0.10$ ) Is Not Influenced By Firm Size.

### 3. CONCLUSION AND CONTRIBUTIONS

The Objective for This Research is to Investigate Factors That Affect Strategic Accounting Information Quality. The Results Found That Factors Have a Positive Impact on Strategic Accounting Information Quality in Term of Modern Organizational Policy, Best Accounting System, Accounting Employee Competency, and Competitive Environment Pressure. However, The Information Technology Resource Readiness Factor Does Not Have an Impact on Strategic Accounting Information Quality. Moreover, The Result Confirms That The Executives Should Pay Attention on Other Factor Affecting Strategic Accounting Information Quality in Order to Achieve Business Goals. The Future Research Should Take Product Life Cycle of The Business Into Account In Order to Gain More Understand The Factors Affecting Strategic Accounting Information Quality.

## References

- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing Research*. 7<sup>th</sup> ed. New York: John Wiley and Son.
- Altiook, P. (2011). Applicable Vision, Mission and the Effects of Strategic Management on Crisis Resolve. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 24, 61-71.
- Armstrong, J. S., & Overton, T. S. (1977). Estimating Non-Response Bias in Mail Surveys. *Journal of Marketing Research*. 14(3), 396-402.
- Auh, S., & Menguc, B. (2005). Top Management Team Diversity and Innovativeness: The Moderating Role of Interfunctional Coordination. *Industrial Marketing Management*. 34(3), 249-261.
- Delmotte, J., & Sels, L. (2008). HR Outsourcing: Threat or Opportunity? *Personnel Review*. 37(5), 543-563.
- Ditkaew, N., & Ussahawanitchakit, P. (2010). Success of ERP Implementation in Thai Industrial Firms: an Empirical Research of Its Antecedents and Consequences. *Journal of Academy of Business and Economics*. 10(1), 1-23.
- El-Dalabeeh, A., & AL-Shbiel, S. (2012). The Role of Computerized Accounting Information Systems in Reducing the Costs of Medical Services at King Abdullah university hospital. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 4(6), 893-900.
- Fitriati, A. and Mulyani, S. (2015). Factors that affect accounting information system success and its implication on accounting information quality. *Asian Journal of Information Technology*, 14(5), 154-161.
- Ifinedo, P., Udo, G., & Ifinedo, A. (2010). Organisational Culture and IT Resources Impacts on ERP System Success: An Empirical Investigation. *International Journal of Business and Systems Research*. 4(2), 131-148.
- Kara, E., & Kilic, Y. (2011). Accounting Recording System on Accrual Basic at

- Local Authorities in Turkey: An Application in Caziantep Local Municipality. *International Journal of business and Social Science*. 2(15), 244-250.
- Lata, P., & Ussahawanitchakit, P. (2015). Management Accounting System Effectiveness and Goal Achievement: Evidence from Automotive Businesses in Thailand. *The Business and Management Review*. 7(1), 322-334.
- Laudon, J.P. & Laudon, K.C. (2012). *Essentials of Management Information Systems*. Networks 10<sup>th</sup> ed. Prentice Hall, 561-571.
- Lestari, R. (2015). The Influence of Manager Competence on the Quality of Management Accounting Information System and Its Implications on the Quality of Management Accounting Information. *The International Journal of Applied Business and Economic Research*. 13(6), 4405-4416.
- Meiryani, J. S. (2014). Influence of Top Management Support on The Quality of Accounting Information System and Its Impact on The Quality of Accounting Information. *Research Journal of Finance and Accounting*. 5(11), 124-133.
- Mohr, J. J., & Sarin, S. (2009). Drucker's Insights on Market Orientation and Innovation: Implications for Emerging Areas in High-Technology Marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 37(1), 85-96.
- Namazi, M. & Salehi, M. (2010). The Role of Inflation in Financial Repression: Evidence of Iran. *World Applied Sciences Journal*. 11(6), 653-661.
- Napitupulu, I., H., & Dalimunthe, A., R. (2015). The Influence of Information System User Competency and the Quality of Management Accounting Information Systems on User Satisfaction. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 9(3), 660-667.
- Olujide, J. O. (2003). Marketing Orientation and Business Profitability in Nigerian Banking Industry in *Advances in Management*. *Journal of*

*Department of business Administration. 3(1), 33-47.*

- Raduan, C. R., Jegak, U. Haslinda, A., & Ailmin, I. I. (2009). Management, Strategic Management Theories and the Linkage with Organizational Competitive Advantage From The Resource-Based View. *European Journal of Social Sciences. 11(3), 402-417.*
- 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.*
- Sajady, H., Dastgir, M. & Nejad, H. H. (2012). Evaluation of the Effectiveness of Accounting Information Systems. *International Journal of Information Science and Management. 6(2), 49-59.*
- Salleh, H., Alshawi, M., Sabli, N. A. M., Zolkafli, U. K., & Judi, S. S. (2011). Measuring Readiness for Successful Information Technology/Information System (IT/IS) Project Implementation: A Conceptual Model. *African Journal of Business Management. 5(23), 9770-9778.*
- Shagari, L. H., Abdullah, A., & Saat, M. R. (2015). The Influence of System Quality and Information Quality on Accounting Information System (AIS) Effectiveness in Nigerian Banks. *International Postgraduate Business, 7(2), 58-74.*
- Susanto, Y. K. (2015). Corporate Social Responsibility and Earnings Management: Evidence from Indonesia Manufacturing Industry. *Paper presented at Asia Pacific Conference on Accounting and Finance (APCAF 2015), Bali, Indonesia – Juni 11-12.*
- Thai Auto Parts Manufacturers Association, (2016). *TAPMA'S Member.*  
Retrieved: March 14 2016, <http://www.thaiautoparts.or.th>.
- Wu, Y. (2006). Robust Optimization Applied to Uncertain Production Loading Problems with Import Quota Limits under the Global Supply Chains Management Environment. *International Journal of Production Research. 44, 849-882.*

**การก่อตัวของนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรม  
กรณี การสำรวจแร่โพแทช อำเภอมารนิวาส จังหวัดสกลนคร**  
**POLICY IN FORMATION PROCESS**  
**GUIDELINES ON PROTASH SURVEYING IN SAKONNAKHON PROVINCE.**

ประดิษฐ์ เปรมปรีดี\* เอกพร รักความสุข\*\*  
Pradit Prampree, Ekkaphon Rakkhwamsuk

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษากระบวนการก่อตัวนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรม กรณี การสำรวจแร่ (โพแทช) อำเภอมารนิวาส จังหวัดสกลนคร 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค กระบวนการก่อตัวนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรม กรณี การสำรวจแร่ (โพแทช) อำเภอมารนิวาส จังหวัดสกลนคร 3. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการกระบวนการก่อตัวนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรม กรณี การสำรวจแร่ (โพแทช) อำเภอมารนิวาส จังหวัดสกลนคร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารด้านต่างๆ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาต่างๆ

### ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการก่อตัวนโยบาย เป็นกระบวนการที่สร้างความขัดแย้งระหว่างภาครัฐกับประชาชน หน่วยงานภาครัฐกำหนดให้พื้นที่อำเภอมารนิวาส จังหวัดสกลนคร เป็นพื้นที่อนุญาตให้สำรวจแร่โพแทชในการกำหนดนโยบายนโยบายการสำรวจแร่ดังกล่าวได้สร้างความขัดแย้งขึ้นในพื้นที่ อันเนื่องมาจากหน่วยงานภาครัฐได้ปกปิดข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงเป็นที่มาของการต่อต้าน คัดค้าน โครงการสำรวจแร่ที่ทางกระทรวงอุตสาหกรรมอนุญาตอาญาบัตรพิเศษให้แก่ บริษัทไชน่า หมิงต้า โปแทช คอร์ปอเรชั่น จำกัด

---

\* Doctor of Philosophy Program Public Administration, Western University.

\*\* Western University.

การให้ข้อมูลของภาครัฐเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ สวนทางกับความเป็นจริงกับที่ประชาชนตรวจสอบ โดยภาครัฐให้ข้อมูลคลาดเคลื่อนจากปริมาณการผลิตและนำเข้าแร่โพแทชทั้งประเทศ แสดงถึงการเข้าข้างผู้ได้รับอนุญาตอาญาบัตรพิเศษให้ทำการสำรวจ ในขณะที่ประชาชนในพื้นที่การสำรวจจะต้องได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น ภาครัฐยึดถือประโยชน์ของสาธารณะที่ไม่ถูกต้อง เมื่อมีการตรวจสอบแล้ว ประชาชนจึงขาดความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งเป็นปัญหาความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ของภาครัฐจึงทำให้ปัญหาดังกล่าวจึงไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น

หน่วยงานภาครัฐเลือกใช้มาตรการทางกฎหมาย เพื่อผลักดันกระบวนการในการสำรวจแร่โพแทช ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกับประชาชน โดยภาครัฐมีจุดยืนที่เข้าข้างผู้ได้รับอนุญาตอาญาบัตรพิเศษในการสำรวจแร่โพแทช ในขณะที่ประชาชนเป็นผู้ถูกระงับ จากการบังคับใช้กฎหมาย ส่งผลให้ประชาชนรู้สึกถึงการไม่ได้รับความชอบธรรมจากภาครัฐ

2. ปัญหาและอุปสรรค การดำเนินการตามแนวทางเพื่อให้การสำรวจแร่โพแทช ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจจากหน่วยงานราชการส่วนกลาง ทุกๆภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง ที่มีหน้าที่ หรือการตัดสินใจ ในการเปิดเผยข้อมูล ขึ้นอยู่กับหน่วยงานส่วนกลางเป็นหลัก ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น บริษัทผู้ได้รับอาญาบัตร ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่สำรวจ เจ้าหน้าที่รัฐ ในท้องถิ่น ไม่มีอำนาจ หรือโอกาสในการมีส่วนร่วม ต้องรอการกำหนดนโยบายจากผู้บริหารภาครัฐจากส่วนกลาง ตั้งแต่ กรม กระทรวง และรัฐบาล ประชาชนขาดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ และมีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า หากปล่อยให้มีการสำรวจและพัฒนาไปสู่การประทานบัตรตั้งโรงงานเหมืองแร่โพแทชจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต ตลอดจนวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

3. แนวทางการจัดการกระบวนการก่อดำเนินนโยบายเพื่อให้การสำรวจแร่โพแทชเกิดขึ้น โดยอาศัยตัวแบบผู้นำ ซึ่งจะ เป็นผู้กำหนดนโยบายเพื่อให้เกิดการเดินหน้าโครงการหรือกำหนดประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในโครงการสำรวจแร่โพแทช โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทผู้ได้รับอาญาบัตรพิเศษ ที่มาจกประเทศจีนเป็นหลัก ผู้กำหนดนโยบายได้อำนวยความสะดวกในเรื่องกฎหมายพระราชบัญญัติ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้การทำเหมืองแร่โพแทชเป็นไปได้อย่างมากที่สุดในดำเนินการ

การจัดการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อรับทราบความคิดเห็นและความต้องการที่แท้จริงของหลายฝ่าย เพื่อตอบสนองประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง อีกทั้งการเปิดเผยข้อมูลที่มีข้อเท็จจริงตลอดจนลดขั้นตอนการทำงานโดยไม่ต้องรอการสั่งการจากส่วนกลางเพื่อให้การดำเนินการของโครงการมีความต่อเนื่อง

**คำสำคัญ :** การก่อดำเนินนโยบายสาธารณะ, การสำรวจแร่โพแทช



## ABSTRACT

The ministry of industry's public policy process for mineral exploration (potash) research in Wanon Niwat district, Sakon Nakhon province . There are three objectives to research study the public policy process of ministry of industry in mineral exploration case (potash) in Wanon Niwat district, Sakon Nakhon province, to study problems and obstacles in the public policy process of ministry of industry in mineral exploration case (potash) and to study the way for managing the public policy process of ministry of industry in mineral exploration case (potash)

This study is a qualitative research to describe the public policy process of the ministry of industry. Using a variety of methods to store data for the results of this study.

1. Policy process is a process conflicts between the public and government. The government designated area Wanon Niwat district is a mineral exploration area but these policies create conflict in the area. due to government conceal information and lack of public participation. it is the source of opposition to the mineral exploration project that the ministry of industry permits special license cards to China Mingta Potash Corporation, Ltd.

2. Implementation of the guidelines for prospecting depends on the decision of the central government of every sector involved has a duty to make decisions and disclose information. The criminal card company, people in the survey area, local government officials do not have the authority or opportunity to participate, waiting for policies from central government only.

3. People lack information related to project implementation and there is a consensus that if exploration and development are allowed into a mining license. it will affect the environment, quality of life as well as the way of life of people in the area.

4. Government choose to take legal measures to drive the mineral exploration, resulting in a conflict with the people. As a result, people are not fair from the region.

5. Public sector information on public interest does not match the fact that people check. The government is misinformed by the amount of production and

import of potash ore. it shows the siding of the concessionaire. while people in the area must be severely affected by the problems that occur. the public lack of trust in the performance of government .

6. Policy formulation for the exploration of potash minerals occurs from the leader model. this is given to those who have a stake in the potash exploration project. especially companies that have been licensed. while people do not have any bargaining power, they must accept the policy makers' minds.

**Keywords:** formation, public policy, potash surveying.

## 1. บทนำ

การดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐของกระทรวงอุตสาหกรรม มีหน้าที่ต่างๆ มากมาย และมีอีกหนึ่งภารกิจหน้าที่ที่สำคัญคือ การออกใบอนุญาตอาญาบัตรพิเศษในการสำรวจเหมืองแร่หรืออนุญาตให้สัมปทานเหมืองแร่ ต่อหน่วยงานภาคเอกชนจำนวนมากและผู้รับใบอนุญาตก็ไปดำเนินการสำรวจตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ แต่การอนุมัติอาญาบัตรหรือสัมปทานต่างๆ ดังกล่าวเมื่อนำไปปฏิบัติในพื้นที่ก็ย่อมต้องมีความขัดแย้งกับประชาชนในพื้นที่ตลอดจนผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับโครงการดังกล่าวเช่นเดียวกับการกำหนดนโยบายการสำรวจแร่ในพื้นที่อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร ซึ่งเกิดการคัดค้าน ต่อต้าน จากประชาชนในพื้นที่ โดยประชาชนในพื้นที่มองว่าการกำหนดนโยบายดังกล่าวมีความไม่ชอบมาพากล จึงได้มีแถลงการณ์ยืนยันจากกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่โดยยืนยันว่าเป็นเพียงขั้นตอนการสำรวจแร่โพแทชเท่านั้นซึ่งการสำรวจเสร็จสิ้นทางผู้ขออนุญาตต้องดำเนินการยื่นขออนุญาตประทานบัตรทำเหมืองต่อไปจึงจะสามารถประกอบกิจการทำเหมืองแร่ได้ (อ้างอิง: กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ <http://www.dpim.go.th/E-mail:pr@dpim.go.th>) จะเห็นได้ว่านโยบายดังกล่าวขาดปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคประชาชนส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความขัดแย้งโดยตรงระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชน ซึ่งเป็นประเด็นในการก่อตัวนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรมที่มีต่อโครงการขนาดใหญ่ในการพัฒนาประเทศ ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นช่วงของการเริ่มต้นการกำหนดนโยบายสาธารณะ ซึ่งมีความสำคัญต่อประเทศและคุณภาพชีวิตของประชาชน

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษากระบวนการก่อตัวนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรม กรณีการสำรวจแร่ (โพแทช) อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค กระบวนการก่อตัวนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรม กรณี การสำรวจแร่ (โพแทช) อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการกระบวนการก่อตัวนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรม กรณี การสำรวจแร่ (โพแทช) อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมกับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลเอกสารด้านต่างๆ แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ตลอดจนความขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่ ที่มีการอนุญาตให้ทำการสำรวจเพื่อทำเหมืองแร่ (โพแทช) กับหน่วยงานบริหารของภาครัฐ ตลอดจนการลุกขึ้นมาคัดค้านต่อต้านการอนุญาตการทำเหมืองแร่ของประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว การวิจัยใช้วิธีการหลากหลายในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากปรากฏการณ์โดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการถอดบทเรียน วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากการ รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยจะเป็นการพรรณนาจากการที่ผู้ศึกษาเป็นคนในพื้นที่ ได้สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ร่วมสังเกตการณ์ ทั้งแบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม ระหว่างสัมภาษณ์ จะจดบันทึก บันทึกเสียง บันทึกภาพ แล้วนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกใส่รหัส ลดทอนตามกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ แล้วตีความ ปรากฏการณ์ และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้

#### 4. ผลการวิจัย

1. กระบวนการก่อตัวนโยบาย เป็นกระบวนการที่สร้างความขัดแย้งระหว่างภาครัฐกับประชาชน หน่วยงานภาครัฐกำหนดให้พื้นที่อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร เป็นพื้นที่อนุญาตให้สำรวจแร่โพแทชในการกำหนดนโยบายนโยบายการสำรวจแร่ดังกล่าวได้สร้างความขัดแย้งขึ้นในพื้นที่ อันเนื่องมาจากหน่วยงานภาครัฐได้ปกปิดข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานภาครัฐ การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงเป็นที่มาของการต่อต้าน คัดค้าน โครงการสำรวจแร่ที่ทางกระทรวงอุตสาหกรรมอนุญาตอาญาบัตรพิเศษให้แก่ บริษัทโซน่า หมิงต้า โปแทช คอร์ปอเรชั่น จำกัด

การให้ข้อมูลของภาครัฐเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ สวนทางกับความเป็นจริงกับที่ประชาชนตรวจสอบ โดยภาครัฐให้ข้อมูลคลาดเคลื่อนจากปริมาณการผลิตและนำเข้าแร่โพแทชทั้งประเทศ แสดงถึงการเข้าข้างผู้ได้รับอนุญาตอาญาบัตรพิเศษให้ทำการสำรวจ ในขณะที่ประชาชนในพื้นที่การสำรวจจะต้องได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น ภาครัฐยึดถือประโยชน์ของสาธารณะที่ไม่ถูกต้อง เมื่อมีการตรวจสอบแล้ว ประชาชนจึงขาดความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งเป็นปัญหาความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้ของภาครัฐจึงทำให้ปัญหาดังกล่าวจึงไม่สามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น

หน่วยงานภาครัฐเลือกใช้มาตรการทางกฎหมาย เพื่อผลักดันกระบวนการในการสำรวจแร่โพแทช ส่งผลทำให้เกิดความขัดแย้งกับประชาชน โดยภาครัฐมีจุดยืนที่เข้าข้างผู้ได้รับอนุญาตอาญาบัตรพิเศษในการสำรวจแร่โพแทช ในขณะที่ประชาชนเป็นผู้ถูกกระทำจากการบังคับใช้กฎหมาย ส่งผลให้ประชาชนรู้สึกถึงการไม่ได้รับความชอบธรรมจากภาครัฐ

2. ปัญหาและอุปสรรค การดำเนินการตามแนวทางเพื่อให้การสำรวจแร่โปแตช ขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจจากหน่วยงานราชการส่วนกลาง ทุกๆภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง ที่มีหน้าที่ หรือ การตัดสินใจ ในการเปิดเผยข้อมูล ขึ้นอยู่กับหน่วยงานส่วนกลางเป็นหลัก ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่อง ดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น บริษัทผู้ได้รับอนุญาต ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่สำรวจ เจ้าหน้าที่รัฐ ในท้องถิ่น ไม่มีอำนาจ หรือโอกาสในการมีส่วนร่วม ต้องรอการกำหนดนโยบายจากผู้บริหารภาครัฐจาก ส่วนกลาง ตั้งแต่ กรม กระทรวง และรัฐบาล ประชาชนขาดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ และมีความเห็นสอดคล้องต้องกันว่า หากปล่อยให้มีการสำรวจและพัฒนาไปสู่การประทานบัตรตั้ง โรงงานเหมืองแร่โปแตชจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต ตลอดจนวิถีชีวิตของประชาชน ในพื้นที่อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

3. แนวทางการจัดการกระบวนการก่อดำเนินนโยบายเพื่อให้การสำรวจแร่โปแตชเกิดขึ้น โดยอาศัยตัวแบบผู้นำ ซึ่งจะ เป็นผู้กำหนดนโยบายเพื่อให้เกิดการเดินหน้าโครงการหรือกำหนด ประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในโครงการสำรวจแร่โปแตช โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทผู้ได้รับอนุญาต พิเศษ ที่มาจกประเทศจีนเป็นหลัก ผู้กำหนดนโยบายได้อำนวยความสะดวกในเรื่องกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้การทำเหมืองแร่โปแตชเป็นไปได้มากที่สุดในการดำเนินการ

การจัดการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อรับทราบความคิดเห็นและความต้องการที่ แท้จริงของหลายฝ่าย เพื่อตอบสนองประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง อีกทั้งการเปิดเผยข้อมูล ที่มีข้อเท็จจริงตลอดจนลดขั้นตอนการทำงานโดยไม่ต้องรอการสั่งการจากส่วนกลางเพื่อให้การ ดำเนินการของโครงการมีความต่อเนื่อง

## 5. อภิปรายผล

**การวิจัยเรื่อง** การก่อดำเนินนโยบายสาธารณะของกระทรวงอุตสาหกรรม กรณี การสำรวจแร่ (โปแตช) อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร อภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ยุทธศาสตร์ประชารัฐ กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งการขาดการมี ส่วนร่วมของประชาชนในโครงการสำรวจแร่ดังกล่าวนี้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง ประชาชนกับหน่วยงานของรัฐในพื้นที่การอนุญาตอำนวยการพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยชนพล ศรีจิวิงษา ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การจัดการความขัดแย้งทางการเมืองตามรูปแบบพุทธ วิธี” พบว่าวิธีการจัดการความขัดแย้งทางการเมือง พบว่า มี 2 วิธี ได้แก่ การเจรจาต่อรองถือเป็น กลไกที่สำคัญในการแก้ไขข้อขัดแย้งทำให้ได้ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและการไกล่เกลี่ย ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีคนกลางเป็นผู้ช่วยเหลือพร้อมทั้งยังมีปัญหาอื่นๆตามมา พร้อมทั้งยังมี ปัญหาอื่นๆตามมา จึงเกิดการรวมตัวเพื่อคัดค้าน ต่อต้านการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและผู้

ได้รับอนุญาตพิเศษ ซึ่งสวนทางกับการบริหารตามหลักงานยุทธศาสตร์ประชาธิปไตยประชาชน เป็นศูนย์กลาง ตลอดจนการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตามที่นายกรัฐมนตรีได้ กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารประเทศ หรือ ตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ เอกพร รักความสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของประชาชนในการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี:กรณีการออกโฉนดที่ดินวัดดอนสวรรค์ (ร้าง) จังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่าการ ขอลออกโฉนดที่ดินของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้แก่วัดดอนสวรรค์ (ร้าง) จังหวัด สกลนคร เป็นการบริหารภาครัฐที่สร้างความขัดแย้งกับประชาชนชาวจังหวัดสกลนคร โดยมีลักษณะ การปกปิดข้อเท็จจริงในการดำเนินการ มีวาระซ่อนเร้น ปิดกั้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นเรื่องการทำงานของข้าราชการเฉพาะหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขอลออกโฉนด ที่ดินเท่านั้น ทั้งๆ ที่พื้นที่บริเวณเกาะดอนสวรรค์ที่ต้องการขอลออกโฉนดที่ดินนั้น เป็นสาธารณสมบัติ ของแผ่นดินประเภททรัพย์สินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน และได้มีการออกหนังสือสำคัญสำหรับที่ หลวงในพื้นที่นี้แล้ว ประชาชนชาวจังหวัดสกลนครจึงร่วมกันคัดค้านการกระทำของหน่วยงาน ภาครัฐที่ร่วมกันดำเนินการขอลออกโฉนดที่ดินให้แก่วัดดอนสวรรค์ (ร้าง) จังหวัดสกลนคร เมื่อเกิด ปัญหาจากการกระทำของหน่วยงานรัฐ ผู้บริหารของหน่วยงานภาครัฐขาดความรับผิดชอบทางการ บริหาร ไม่มีแนวทางในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เลือกใช้การตีความตามกฎหมายเพื่อ เป้าหมายที่ต้องการโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของประชาชนชาวจังหวัดสกลนครที่ร่วมกันรักษา สาธารณสมบัติของแผ่นดิน เป็นการบริหารภาครัฐที่ไม่ยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนอันเป็น หลักการสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

5.2 การตัดสินใจ การเรียกร้องขอให้เปิดเผยข้อมูลสัญญาสำรวจและผลิตแร่โพแทชของ กลุ่มชาวบ้านวานรนิวาส ได้รับการชี้แจงจากนายอำนาจ สุวรรณรักษ์อุตสาหกรรมจังหวัดสกลนคร ซึ่งออกมารับหนังสือด้วยตนเองว่า "อำนาจในการอนุมัติโครงการและให้ข้อมูลสัญญาฯ อยู่ที่ ส่วนกลางเท่านั้นตนเองทำได้เพียงการทำหนังสือแนบส่งให้ส่วนกลางเป็นการด่วนการดำเนินการ ตามโครงการดังกล่าวนั้นเป็นการกำหนดนโยบายจากส่วนกลาง ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายเหมืองแร่ โพแทช จากผู้มีอำนาจระดับกระทรวงเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อผ่านมติคณะรัฐมนตรี ก็เป็นหน้าที่ของกระทรวงอุตสาหกรรมที่จะต้องมีการดำเนินการตามนโยบายเพื่อให้นโยบายดังกล่าว เกิดการขับเคลื่อน เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมอนุญาตอนุญาตพิเศษในการสำรวจ แร่โพแทชดังที่กล่าวมาแล้วนั้น การกำหนดนโยบายจึงเป็นหน้าที่ของส่วนกลางคือระดับกระทรวง ทุกคนของทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสำรวจแร่โพแทช เป็นเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางทั้งสิ้น การจะเดินหน้าต่อหรือถอยหลัง หรือยุติบทบาทของโครงการเหมืองแร่จะดำเนินการอย่างไรขึ้นอยู่กับ การบริหารส่วนกลางเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น บริษัทผู้ได้รับอนุญาตอนุญาตพิเศษ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่การสำรวจ ต้องรอการกำหนดนโยบาย

จากผู้บริหารภาครัฐ ส่วนกลางตั้งแต่ระดับ กรม กระทรวง และรัฐบาล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา คำจตุ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรมของผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเอกลักษณ์ อชิต ได้ทำการศึกษาเรื่อง “พระสงฆ์ในการอนุรักษ์ป่าชายเลน ในจังหวัดสมุทรสงคราม” การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์ป่าชายเลน ในจังหวัดสมุทรสงคราม พระสงฆ์ได้รับข้อมูล ข่าวสารในการประชุมต่างๆ ในการอนุรักษ์น้อยเกินไปทำให้ขาดการปรึกษาแนวทางการแก้ไขจากปัญหา

5.3 ความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ของภาครัฐ การตรวจสอบการใช้อำนาจของภาครัฐ ความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ของภาครัฐ การให้ข้อมูลของภาครัฐเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะสวนทางกับความเป็นจริงกับที่ประชาชนตรวจสอบหรือเป็นปรากฏการณ์ให้เห็น เป็นการให้ข้อมูลเหตุผลในการกำหนดนโยบายการทำเหมืองแร่ของภาครัฐที่สวนทางกับปริมาณที่ต้องการจริง ความคลาดเคลื่อนจากปริมาณการผลิตและการนำเข้าแร่โพแทชทั่วประเทศ ซึ่งปริมาณความต้องการใช้แร่ทั้งประเทศ สวนทางกันกับปริมาณการประทานบัตรหรือการยื่นคำขอประทานบัตรหรืออัญญาบัตรพิเศษรวมแล้วกว่า 40 บริษัท แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลไม่ได้สนใจตรงปริมาณการนำเข้าแร่โพแทช ซึ่งใช้เป็นเหตุผลในการอนุมัติโครงการเหมืองแร่ กล่าวคือ รัฐบาลอ้างความจำเป็นในการลดการนำเข้าแร่โพแทช เพื่อลดต้นทุนการผลิตปุ๋ยเพื่อใช้ในการเกษตรกร ในปริมาณปีละ 8 แสนตันต่อปี นั่นคือความจำเป็นที่รัฐบาลกล่าวอ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพร รักความสุข ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของประชาชนในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : กรณีการออกโฉนดที่ดินวัดดอนสวรรค์ (ร้าง) จังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า การรวมตัวกันของประชาชนชาวจังหวัดสกลนคร ในการคัดค้านการออกโฉนดที่ดินของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้แก่วัดดอนสวรรค์ (ร้าง) จังหวัดสกลนคร เป็นการแสดงออกที่มีเป้าหมายเพื่อปกป้องสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ด้วยการรับฟังความคิดเห็น เปิดเผยข้อมูลด้วยความโปร่งใส เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการบริหารภาครัฐตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

5.4) ตัวแบบผู้นำ ขณะนี้ประเทศไทยอยู่ภายใต้การปกครองในสถานการณ์พิเศษที่มีการยึดอำนาจการปกครองตั้งแต่วันที่ 22 พฤษภาคม 2557 ภายใต้การนำของ พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ทำให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติ อยู่ภายใต้การครอบงำของผู้นำประเทศที่มี 2 สถานะ คือ ทั้งเป็นผู้นำประเทศในฐานะนายกรัฐมนตรีและเป็นผู้นำคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่มีอำนาจในการบังคับใช้มาตรา 44 การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแห่งของสภานิติบัญญัติแห่งชาติในการพิจารณาเกี่ยวกับร่างดังกล่าวได้ผ่านมติใน 3 วาระ ซึ่งไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในรัฐบาล



ประชาธิปไตย ทั้งที่ความเป็นจริงมีการผลักดันร่างพระราชบัญญัติเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาร่างพระราชบัญญัติเดิมปี 2510 เพื่อให้ทันยุค ทันต่อสถานการณ์บ้านเมือง แต่การผลักดันในแต่ละรัฐบาลก็ต้องมีเหตุที่ต้องหยุดชะงักหรือรอการพิจารณาตรวจสอบท่ามกลางเสียงคัดค้านของประชาชน ซึ่งประเด็นปัญหาที่เป็นข้อถกเถียงกันถึงความไม่ชอบมาพากลของร่างพระราชบัญญัติและมีประเด็นที่ประชาชนสงสัยเคลือบแคลง อาทิสาระสำคัญของกฎหมายได้เอื้อประโยชน์ให้กับนายทุนผู้ประกอบการเหมืองแร่ มากกว่าที่จะเป็นการควบคุมการทำเหมืองแร่ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อประชาชน อีกทั้งยังมองว่า ร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เป็นการเปิดช่องให้นักลงทุนกอบโกยเอาสมบัติของชาติได้โดยง่าย

## 6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ปฏิรูปนโยบายการส่งออกแร่เป็นวัตถุดิบ แร่เป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถสร้างใหม่ทดแทนได้ รัฐบาลควรมีนโยบายในการใช้แร่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการผลิตเพื่อใช้ในประเทศเป็นหลัก แร่บางชนิดที่ประเทศยังไม่มีความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีที่จะทำการผลิต ก็ควรเก็บไว้สำหรับการพัฒนาในอนาคตเมื่อเกิดความพร้อม

6.2 การดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ของหน่วยงานภาครัฐ ต้องมีมาตรการที่ชัดเจนเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง

6.3 กรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่การสำรวจแร่ รัฐต้องยึดมั่นในแนวทางสมานฉันท์เพื่อจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในชุมชนหรือระหว่างชุมชน ตลอดจนจดหน่วยงานของรัฐและบริษัทผู้รับอนุญาต ซึ่งมีความสำคัญกว่าปัญหาเชิงเทคนิค

6.4 ส่งเสริมและจัดให้มีกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดทำแผนพัฒนาระดับพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนในแต่ละพื้นที่เป็นผู้กำหนดวิธีการพัฒนาของตนให้เกิดผลอย่างยั่งยืนแท้จริง

6.5 ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแร่ กฎหมายผู้ประกอบการทำเหมืองแร่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน สิทธิในทรัพยากร สิทธิในการรับรู้ข่าวสาร การเข้าถึงข่าวสาร และการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างแท้จริง มากกว่าการเอื้อสิทธิประโยชน์ ให้กับเอกชน



## References

- Anderson, James E. (1994). *Public Policy-Making: Introduction*. 2nd. New York: Houghton Mifflin Company.
- Bridgman, Peter & Davis, Glyn. (2003). *The Australian Policy Hand book*. (2nd ed.). Victoria: McPherson.
- Benoit, K., & Laver M. (2007). *Estimating Party Policy Positions : Comparing Expert Surveys and Hand-Coded Content Analysis*. Electoral Studies.
- Chaitanapon Srijiwangsa.(2560).The Participation of Sangha for Mangrove Forest Preservation in Samutsongkhram Province. *Journal of MCU Social Science Review*, 6(2),
- Dunn, W. N. (1994). *Public Policy Analysis: An Introduction (2nd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Ekkalak Achito. (2560). Political Conflict Manament Basde on a Model of Buddhist Approach. *Journal of MCU Social Science Review*, 6(2),
- Ekkaphon Rakkhwamsuk.(2557). Roles of Citizens in Good Governance: The Case Study of Registration of land Title Deed of Wat Don Sawan (Unoccupied), Sakon Nakhon Province.
- Kanjana Damjutti. (2557). *The Buddhist Promoting Method Community Leader's Participation in The Local Administration of Bangkok Metropolitan*. (DoctoralDissertation). Bangkok: Mahachulalongkorn Tajavidyalaya University.
- Kurian, George Thomas. (2011). *The Encyclopedia of Political Science*. Washington: CQ Press.

FACTORS AFFECTING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT CAPABILITY:  
AN EMPIRICAL INVESTIGATION FROM HOTEL BUSINESSES IN THAILAND  
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการทุนมนุษย์: การสำรวจเชิงประจักษ์  
จากธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย

Thareerat Kulilung, Karun Pratoom, Prathanporn Jhundra – indra

ธารีรัตน์ ขูลีลึง\* การุณ ประทุม\*\* ประทานพร จันทรอินทร์\*\*\*

ABSTRACT

The objective of this research was to investigate the effect of transformational leadership orientation, organizational proactiveness strategy, human resource practice competency, and dynamic environmental uncertainty on human capital management capability. The data were collected from 344 respondents including managing directors or managing partners of the hotel business in Thailand. The questionnaire was used as a research tool for collecting data. The statistics used in analyzing data were multiple correlation analysis and the ordinary least squares (OLS) regression analysis. The findings indicate that human resource practice competency, transformational leadership orientation, dynamic environmental uncertainty, and organizational proactiveness strategy had a significant and positive influence on human capital management capability respectively. The suggestion for future research the comparative study on findings of this study should be conducted for the generalizability.

**Keywords:** human capital, management capability, hotel businesses

---

\* Faculty of Accountancy and Management, Mahasarakham University.

\*\* Mahasarakham University.

\*\*\* Mahasarakham University.

### บทคัดย่อ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการทุนมนุษย์: การสำรวจเชิงประจักษ์จากธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์เชิงรุกขององค์กร ความสามารถปฏิบัติการทางด้านทรัพยากรมนุษย์และความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมแบบไดนามิกมีผลกระทบต่อความสามารถในการจัดการทุนมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเก็บรวบรวมจำนวน 344 ชุด จากกรรมการผู้จัดการหรือหุ้นส่วนผู้จัดการของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย แบบสอบถามถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยแบบ (OLS) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสามารถปฏิบัติการทางด้านทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอนด้านสิ่งแวดล้อมแบบไดนามิก และกลยุทธ์เชิงรุกขององค์กร มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการทุนมนุษย์ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตอาจจะมีการศึกษาเพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลการวิจัยเพิ่มเติม

**คำสำคัญ:** ความสามารถในการจัดการ, ทุนมนุษย์, ธุรกิจโรงแรม

## 1. INTRODUCTION

Currently, all Businesses Have Seriously Faced a High Competition. This Stimulated Many Organizations to Find Ways to Get Competitive Advantage Create Its Own Strengths and Eliminate Weaknesses to Cope with Environmental Change and to Prevent The Dangers Associated With all That May Affect Implementation (Burke, 2005). The Key Factor Affecting The Operation of The Organization is Human Resource, Because They are Counted as The Heart of The Organization Which is The Valuable “Capital” for Development. The Human Capital Management is an Important Factor in The Administration. According to Brooking, (1996), Human Capital Management is an Ability to Solve Problems and Build Leadership Which are Embedded in The Employees. The Organization Has Employees Who Have Knowledge and Capabilities to Promote Organization Development. Human Capital Management is, Consequently, Important for Organizations for Preparing to Cope with The Business Environment Change (Andre & Lantu, 2015).

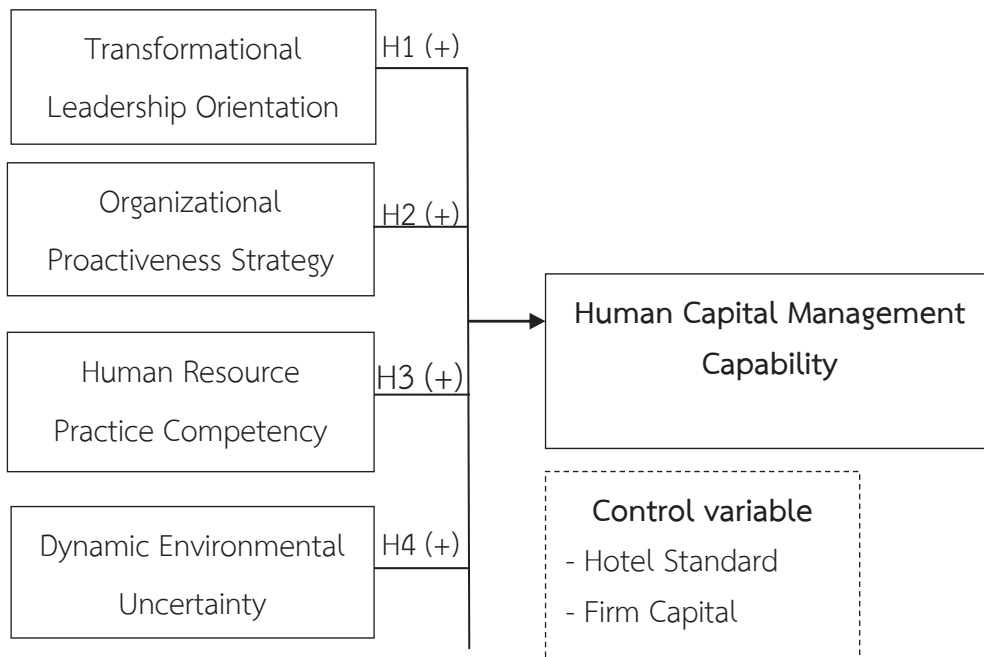
Human Capital Management Capability Has Effectuated on Environmental Factors, Both Internal and External. Previous Research Showed That Internal Factors are Transformational Leadership Orientation, Organizational Proactiveness Strategy, and Human Resource Practice Competency. The Other Hand, The Important External Factor is Dynamic Environmental Uncertainty. According to Transformational Leadership Orientation of Executives Who Are Responsible for a Supervisor, They Order Their Subordinates to Work and Use The Resources Regarding The Policy of Organization to Achieve The Goals of The Organization as it Was Committed (Avolio Et Al., 2004). Organizational Proactiveness Strategy is Important and Necessary for The Organization Because it Can Help Make Operation to Achieve Goals of Organization. The Organization Strategy is Also The Data Obtained from The Environmental Evaluation and it is Considered as Opportunity as Well for Designating an Organizational Proactive Strategy (Lawrence, 1997). Human Resource Practice Competency is Helpful for Staffs in The Organization to Work Effectively With The Full Knowledge of The Individual as Much As Possible. in The Same Time The Staffs are Able to Increase The Knowledge and Ability Which May Bring The Ultimate Success to The Staffs and The Organization (Srimannarayana, 2013).

Dynamic Environmental Uncertainty Relates to Business Environment That Faced The Unexpected Problems. Businesses are Initiating to Realize That The Uncertainty Can Happen at any Time. so, Organizations Must be Prepared to Cope With The Circumstances That Called Dynamic Environmental Uncertainty (Cunningham & Gadenne, 2003). as Mentioned Earlier, all are Important Factors That Affect to Human Capital Management Capability.

Nowadays, Hotel Business is Very Important to The National Economy. The Hotel Business is The Business Strength Point of Tourism Industry of Thailand (Jirawuttinunt and Ussahawanichakit, 2011) Human Capital Management Capability is Vital to The Success of a Business Hotel, Because Hotel Business Need Management System in Connecting With The Management of Employee Quality. Employees Have to Perform Their Facilities and Satisfaction in Service to Customers in Achieving Operational Goals. as Mentioned Above, The Researchers are Interested in Studying Factors Affecting Human Capital Management Capability: an Empirical Investigation from Hotel Businesses in Thailand by Collecting Data from The Managing Director of Hotel Businesses in Thailand. The Purpose of The Research to Investigate The Effect of Transformational Leadership Orientation, Organizational Proactiveness Strategy, Human Resource Practice Competency, and Dynamic Environmental Uncertainty on Human Capital Management Capability. Hence, The Research Questions in This Paper are “How do Transformational Leadership Orientation, Organizational Proactiveness Strategy, Human Resource Practice Competency and Dynamic Environmental Uncertainty Have an Effect on Human Capital Management Capability?” The Significances of Research Could be Used as The Guideline of Organizational Quality Development. The Organizational Administration is Operating Efficiently and Effectively Could Create a Competitive Advantage.

## 2. LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES DEVELOPMENT

This Research is an Interesting Phenomenon Related to Factors That Associated with The Human Capital Management Capability. It is Based on The Concept Shown In Figure 1 Below.



**Figure 1:** Conceptual Model of Factors Affecting Human Capital Management Capability: An Empirical Investigation from Hotel Businesses in Thailand

## 3. HUMAN CAPITAL MANAGEMENT CAPABILITY

The Concept of Human Capital Management is an Activity Related to Establishing and Recruiting, Retaining, Developing, And Motivating The Best Talent Staff to Show Their Full Potential. Human Capital Management Has a Significant Influence on The Management in All Sectors Such as Businesses, Government Agencies, and Educational Institutions as Well. The Capability is Determined The Ability of Organizations to Manage People Who Will Benefit from The Competition. it Also Focuses on The Organization Capability in Internal Processes and Systems to Meet The Needs of Customers For Creating a Talent of Organization That Provides

Competitive Advantage, Employee Skills, and Efforts Leading to Success of The Organization. Human Capital Management Capability is influenced by The Need to Modify The Management of Their Own. Consequently, Human Capital Management Capability is Defined as an Organizational Potential of Human Resource Development in Terms of Knowledge, Skill, Experience, Creative Thinking, Staff Quality and Also The Readiness for Performing Works Which are The Most Beneficial to Organization. These are All Results of Human Capital Management Capability.

### **1. Transformational Leadership Orientation**

Transformational Leadership Orientation Refers to Leadership Models of Promotion to Encourage The Employees to Change and Improve Themselves Based on The Organization Objective. The Concept of Transformation Leadership Has Grown Out of The Realization That Leadership Can Be Shared or Distributed Effectively Among Its Ability to Manage Human Capital (Pearce Et Al., 2004). Transformational Leadership in a Relationship With Human Capital Management Capability State That as a form of Leadership That Heightens Awareness of Common Interest Between Members Group and Helps Them to Achieve Their Goals (Hassan, Fuwad & Rauf, 2010). Transformational Leadership is Important to The Ability of Manage Human Capital According to The Performance of The Leadership Change is The Major Climate Organizational May Mediate The Relationship Between Transformational Leadership and The Performance of The Organization (Sun, Xu & Zhang, 2014). Therefore, The Hypotheses are Set As Follows:

***Hypothesis 1: Transformational Leadership Orientation Is Positively Related To Human Capital Management Capability.***

### **2. Organizational Proactiveness Strategy**

Organizational Proactiveness Strategy Refers to The Organization Stability in Active Strategy Aimed at The Achievement of Working Performance. Dobrican & Zampunieris (2014) Found That The Company's Proactive Strategy Makes A Greater Contribution to The Performance of The Company. IT is to Also Adapted Into The Scope And Process of Diversification of The Organization. Studies on The Ability of Manage Human Capital Have Examined The Influence on Employee on The Management About Changes in Company Strategy, and Found

That Organizational Strategy Influenced on Human Capital Management (Grimm & Smith, 1991). Proactiveness Strategies Have An Important Role in Human Capital Management as Employees Become More Active in Their Operations (Rubery, 2002). Therefore, The Hypotheses are Set as Follows:

***Hypothesis 2: Organizational Proactiveness Strategy Is Positively Related To Human Capital Management Capability.***

### **3. Human Resource Practice Competency**

Human Resource Practice Competency Refers to The Promotion And Advocatory Activities Promoting Human Resource Capability. Human Resource Practice is Part of Human Capital Management Capabilities That Help Promote Successful Corporate (Boselie, Dietz & Boon, 2005). The Focus On Human Resources And Intellectual Capital Are Within A Strategic Management Framework Which is Relevant to Human Capital Management Such as The Importance of Employee Evaluation and Training (Benevise & Cortini, 2010). Most of The Research on Human Resource Management is Linked to The Role of Information Systems in Human Resource Management and The Role of Human Capital Management in The Development of Information Systems (Becker, 1965). Therefore, The Hypotheses are Set As Follows:

***Hypothesis 3: Human Resource Practice Competency Is Positively Related To Human Capital Management Capability.***

### **4. Dynamic Environmental Uncertainty**

Dynamic Environmental Uncertainty Refers to Uncertainly Context That Holds Complexities, Dynamic And Continuous Happening Effectively to Organization. Keck (1997) Showed That The Uncertainty in The Environment is Related to Human Capital Management, Because It Makes The Work More Diverse And Efficient. Prior Study Showed That Environmental Uncertainty is Essential for Human Capital Management as It Will Stimulate Greater Organizational Performance (Liang Et Al., 2010). Environmental Uncertainty is an Important Component of Human Capital Management, as It Will Affect The Operations of all Organizations (Gallbraith, 1973). Organizations Can, Therefore, Adapt It to Make Human Capital



Management More Effective in Term of Employee Management (Hansen, 1999). Therefore, The Hypotheses are Set as Follows:

***Hypothesis 4: Dynamic Environmental Uncertainty Is Positively Related To Human Capital Management Capability.***

## **4. RESEARCH METHODS**

### **4.1 Sample Selection**

The Samples of This Research Were 1,607 in Thailand Received from The Hotel Association of Thailand Including 1,041 Three-Star Hotels, 433 Four-Star Hotels and 133 Five-Star Hotels. The Sample Size of This Sample Had The Representativeness of The Hotel Businesses Regarding The Sample Size Method of Yamane (1973). However, This Research Require The Level of Confidence Of 95%.

### **4.2 Data Collection Procedure**

This Study Collected Data from a Cross-Sectional Design Which Measure One Variable at a Time. The Questionnaires Were Distributed Directly to Each Hotel Business in Thailand by Mail. The Questionnaires Were Filled Out Completely and Sent Back to Researchers by Using Envelopes and Keeping in Secrecy Within The First Three Weeks (Dillman, 1978). Questionnaires Were Retained to Prepare for The Analysis. However, There Were 36 Mailing of Questionnaires Were Undeliverable, Because of These Firms Had Moved to Unknown Locations. so, The Successful Questionnaire Mailings Were 1,571 While 347 Of Them Were Returned, Nevertheless, There Were Only 344 Are Questionnaire Mailings Were Completed and Active. The Response Rate Was Approximately 21.89% Which is More Than 20%. They Were Suitable For Analyzing Regarding Aaker Et Al, (2001).

### **4.3 Variables Measurement**

In This Research, a Variables Measurement Based on Questionnaire Was Used. The Questionnaire Consisted Of Seven Sections. The Alternatives in a Questionnaire Were Closed Questions, Because it is so Quick And Easy for The Respondents to Answer and It is Easy to Generate And Analyze Statistics (Neuman, 2006). All Variables Were Derived From The Literature Review, by A Five-Point Likert Scale from 1 (Strongly Disagree) to 5 (Strongly Agree) According to Nunnally (1978)

and Neuman (2006). In Addition, The Construct Was Developed for Measuring The Definitions of Each Construct and Examined The Relationship of Theory and Literary Reviews. The Variables Measured Depend on Dependent Variable, Independent Variables, and Control Variables are Described.

### **1) Dependent Variables**

Human Capital Management Capability is Measured by Knowledge of The Training, Work Skills, Experience From Past Work, Creative Thinking and Staff Quality. This Construct Is Measured by Newly Developed Four Items Scale Based on Its Definition. It Was Measured by According Data, The Destination Purpose of The Variables.

### **2) Independent Variables**

Transformation Leadership Orientation is Measured by Staff Learning, The Development of Innovative, and Employee's Adaptation. This Construct is Measured by Using a Four-Item Scale Adapted from Bass & Avolio (1989).

Organizational Proactiveness Strategy Was Measured by Knowhow Which Is Different from Its Competitors, Improving Operations, and Development Projects. This Construct Was Measured by Newly Developed Four-Item Scale.

Human Resource Practice Competency Was Measured by Action Plan, Project, and Work Activities. This Construct Was Measured by Newly Developed Four-Item Scale.

Dynamic Environmental Uncertainty Was Measured by The Situation of Adapting Ability, Plan of Operations, and Business Environment. This Construct Was Measured by Newly Developed Four-Item Scale.

### **3) Control Variables**

The Control Variables Included a Hotel Standard and Firm Capital Which May Affect The Relationships Between Conceptual Models. Hotel Standard Is The Level of Quality Standard and Characteristics of The Hotel (Pine & Philips, 2005). It Was Measured by Dummy Variable Including 0 (Three-Star Hotels) and 1 (Five-Star Hotels). Firm Capital is Asset Related to The Implementation of Investment in The Organization (Jirawuttinunt & Ussahawanitchakit, 2011). in This

Case, Firm Capital Is Measured by a Dummy Variable Including 0 (100,000,000 Baht Or Less Than) And 1 (More Than 100,000,001 Baht)

**Table 1:** Result Of Measure Validation Of Factors Affecting Human Capital Management Capability

Variables	Factor Loadings Cronbach's Alpha	
Human Capital Management Capability (HCMC)	0.574 – 0.875	0.962
Transformational Leadership Orientation (TLO)	0.684 – 0.807	0.891
Organizational Proactiveness Strategy (OPS)	0.697 – 0.777	0.816
Human Resource Practice Competency (HPC)	0.739 – 0.788	0.866
Dynamic Environmental Uncertainty (DEU)	0.775 – 0.832	0.935

#### 4) Validity and Reliability

Validity is Measurement Tool That Can Measure The Desired Features (Hair Et AL., 2006). This Research Tested The Validity of series of Measurements to Verify That They Could Demonstrate The Concept of Study. The Validity Testing in This Study Included Content and Construct Validity. Reliability is to Assess The Degree of Consistency Between The Measurements of Multiple Variables (Hair Et AL., 2006). It is Also of The Extent to Which a Particular Test Is Repeated (Nunnally, 1970). Therefore, The Pre-Test Was Conducted With The First 30 Returned Questionnaires. The Range of Factor Loadings Was Between 0.574–0.875. The Result of Cronbach's Alpha Coefficients for Showing Internal Consistency Was Between 0.816–0.962 Which Was Higher Than 0.70 Standard (Hair Et AL., 2010).

#### 5) Statistical Techniques

The Ordinary Least Squares (OLS) Regression Analysis Was Used to Test All Hypotheses Following The Conceptual Model. The Generated Regression Equation is a Linear Combination of The Independent Variables That Explains Best and Predicts The Dependent Variable (Aulakh, Masaaki & Hildy, 2000). as a Result, All Proposed Hypotheses are Transformed to The Statistical Equation as Shown:

$$\text{Equation 1: HCMC} = A_1 + \beta_1\text{TLO} + \beta_2\text{OPS} + \beta_3\text{HPC} + \beta_4\text{DEU} + \beta_5\text{HS} + \beta_6\text{FC} + \epsilon_1$$

#### 4.4 Research Results and Discussion

**Table 2:** Descriptive Statistics and Correlation Matrix of Factors Affecting Human Capital

Management Capability							
Variables	HCMC	TLO	OPS	HPC	DEU	HS	FC
Mean	4.25	4.17	4.18	4.18	4.27	N/A	N/A
S.D.	.52	.47	.46	.51	.51	N/A	N/A
HCMC	1						
TLO	.546 <sup>***</sup>	1					
OPS	.507 <sup>***</sup>	.537 <sup>***</sup>	1				
HPC	.606 <sup>***</sup>	.625 <sup>***</sup>	.642 <sup>***</sup>	1			
DEU	.514 <sup>***</sup>	.514 <sup>***</sup>	.537 <sup>***</sup>	.542 <sup>***</sup>	1		
HS	.171 <sup>***</sup>	.100	.200 <sup>***</sup>	.151 <sup>**</sup>	.128 <sup>**</sup>	1	
FC	.132 <sup>**</sup>	.106	.077	.144 <sup>***</sup>	.033	.214 <sup>***</sup>	1

\*\*\*P<0.01, \*\*P<0.05

Table 2 Showed That The All of Four Antecedents Including Transformational Leadership Orientation, Organizational Proactiveness Strategy, Human Resource Practice Competency, and Dynamic Environmental Uncertainty Had Significant Positive Relationships With Human Capital Management Capability at R = 0.642, P < 0.01 Which Was Lower Than 0.8 (Hair Et Al., 2010). However, Multicollinearity Problems Were Not Found In This Research.

**Table 3:** Results of Regression Analysis for The Factors Affecting Human Capital Management Capability

Independent Variables	Dependent Variable
	Human Capital Management Capability
	Equation 1
Transformational Leadership Orientation (TLO)	.194 <sup>***</sup>
H1	(.061)
Organizational Proactiveness Strategy (OPS)	.126 <sup>***</sup>
H2	(.063)
Human Resource Practice Competency (HPC)	.346 <sup>***</sup>
H3	(.067)
Dynamic Environmental Uncertainty (DEU)	.181 <sup>***</sup>
H4	(.061)
Hotel Standard (HS)	.131
	(.105)
Firm Capital (FC)	-.041
	(.102)
Adjusted R <sup>2</sup>	.458
Maximum VIF	1.937

\*\*\* P < 0.01, \*\*. P < 0.05

The Results of Regression Analysis Were Explained in Table 3. Firstly, The Results Indicated That Transformational Leadership Orientation Was Playing a Critical Role in Enhancing Human Capital Management Capability. The Result Also Illustrated Strong Significant and Positive Relationships Among Transformational Leadership Orientation And Human Capital Management Capability At  $B_1 = 0.194$  (P < 0.01). We can Say That Transformational Leadership is A Key Element Of Human Capital Development. The Leader Must Have The Ability to Manage Human

Capital Effectiveness and Can Lead Organizations to Success (Hassan, Fuwad & Rauf, 2010). **Therefore, Hypothesis 1 Was Accepted.**

Secondly, The Regression Results Showed That Organizational Proactiveness Strategy Had a Significant and Positive Relationship With Human Capital Management Capability At  $B_2= 0.126$  ( $P < 0.10$ ). Human Capital Management Played an Important Role In Bringing About Human Capital Plan to Conduct a Proactive Strategy. Human Capital Management Is Important Resources That is Associated With Proactive Strategy and Contribute to Achieving The Goals of The Organization (Dobrican & Zampunieris, 2014). Hence, Hypothesis 2 Was Accepted.

Thirdly, The Regression Results Showed That Human Resource Practice Competency Had a Significant and Positive Relationship With Human Capital Management Capability At  $B_3=0.346$  ( $P < 0.10$ ). Human Resource Practice Relations Were Stable; They Also Demonstrated an Influence on The Development of Human Capital Management With The Performance of The Agency. The Company Seeks to Maintain Human Resources Practice With Higher Levels of Human Capital Management and Also Will Have a Positive Influence on Performance (Becker, 1965). Therefore, Hypothesis 3 was Accepted.

Lastly, The Regression Results Showed That The Dynamic Environmental Uncertainty Had a Positive and Significant Relationship With Human Capital Management Capability at  $B_4= 0.181$  ( $P < 0.01$ ). The Previous Research Has Indicated That Environmental Uncertainty Was A Relationship With The Human Capital Management of Operation. Accordingly, Environmental Uncertainty is Motivation With The Human Capital Management to Operate for High Performance (Liang Et AL., 2010). Hence, Hypothesis 4 Was Accepted.

## 5. CONTRIBUTIONS

This Study Provided Several Contributions as The Followings. Firstly, Contingency Theory Concerning Four Important Factors Includes: Transformational Leadership Orientation, Organizational Proactiveness Strategy, Human Resource Practice Competency, And Dynamic Environmental Uncertainty Has Been Resolved From The Results of The Existing Knowledge and Literature in This Study, in

Addition, This Research Revealed That The Theory Could Explain The Four Antecedents Under a Context of High Operation in The Hotel Businesses. Secondly, This Study Also Presented The Acknowledgements of The Relationship in All Four Important Factors Which Were Powerful for Influencing on Human Capital Management Capability. Finally, This Research Provided The Managerial Contribution to Managing Directors And Managing Partners Regarding (A) Focusing on The Human Resource Practice Competency That Organizations Have to Develop The Ability Of Employee to Be Knowledgeable and to Have The Right Skill-Based Jobs for The Success of The Organization (B) Recognizing The Importance of The Transformational Leadership Orientation That The Executives of Organizations Have To Motivate Employees to Learn And Perform Effectively, And (C) Suggesting Organizations That They Need to Focus on Implementing Proactiveness Strategy in Order to be Prepared to Operate Effectively.

## 6. CONCLUSION

Accordingly to This Study, The Researchers Intended to Exhibit a Clear Understanding of The Relationship of Transformational Leadership Orientation, Organizational Proactiveness Strategy, Human Resource Practice Competency, and Dynamic Environmental Uncertainty That Effected on Human Capital Management Capability. The Result of This Research Revealed That There Were Four Important Factors Comprising With Transformational Leadership Orientation, Organizational Proactiveness Strategy, Human Resource Practice Competency, and Dynamic Environmental Uncertainty That Positively Influenced on Human Capital Management Capability. Although, This Study Had More Creative and Attractive Points to Research Management, There Were a Few Limited Recommendations. Due to The Fact That The Four Effect of Factors on Human Capital Management Capability Were a Control Variables Having Significance on This Model. Researchers Should Examine The Study of Factors Carefully in The Future. Moreover The Comparison of Findings and Gains of This Study Should Be Done in The Further Studies For Greater Generalizability.

## References

- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, T.X. (2001). *Marketing Research*. New York: John Wiley and Sons.
- Andre, & Lantu, C.D. (2015). Servant Leadership and Human Capital Management: Case study in Citibank Indonesia. *Social and Behavioral Sciences*. 169, 303-311.
- Aulakh, P. S., Masaaki. K. & T. Hildy. (2000). Export Strategies and Performance of Firm from Emerging Economies: Evidence from Brazil, Chile, and Mexico. *Academy of Management Journal*. 43(3), 342-361.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1989). Potential biases in Leadership Measures: How Prototypes, Leniency, and General satisfaction Relate to ratings and rankings of Transformational and Transactional Leadership Constructs. *Educational and Psychological Measurement*. 49(3), 509-552.
- Becker, B. E. & Huselid, M. A. (2000). Getting an Edge Through People. *Human Resource Management International Digest*. 8(3), 36-38.
- Becker, G.S. (1965). *Human Capital*. University of Chicago Press. Chicago IL.
- Benevene, P. & Cortini, M. (2010). Human Resource Strategic Management in Npos an Explorative Study on Managers' Psychosocial Training. *Journal of Workplace Learning*. 22(8), 508-521.
- Boselie, P., Dietz, G. & Boon, C. (2005). Commonalities and Contradictions in HRM and Performance Research. *Human Resource Management Journal*. 15, 67-94.
- Burke, R. J. (2005). *Reinventing Human Resource Management: Challenges and New Directions*. London: Rout Ledge
- Chandler, Jr. A. D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in The History of The American Industrial Enterprise*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press
- Dillman, D. (1978). *Mail and Telephone Surveys The Total Design Approach*. New York: John Wiley And Sons.
- Dobrican, R. A. & Zampunieris, D. (2014). A Proactive Approach for Information Sharing Strategies in an Environment of Multiple Connected Ubiquitous Devices. *Computer Science and Communication Research Unit*. 763-770.



- Fiedler, F. E. (1978). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: Mcgraw-Hill.
- Gallagher, M. L. (1991). *Computer and Personnel Management*. Butterworth-Heinemann, London.
- Hansen, M. (1999). The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge Across Organization Subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44, 82-111.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6<sup>th</sup> Ed. New Jersey: Pearson Education.
- Hair, Jr. J. F., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hassan, R. A., Fuwad, B. A. & Rauf, A. I. (2010). Pre-Training Motivation and The Effectiveness of Transformational Leadership Training: an Experiment. *Academy of Strategic Management Journal*. 9(2), 1-8.
- Jirawuttinunt. S., & Ussahawanitchakit, P. (2011). Strategic Human Capital Orientation and Sustainable Business Performance: an Empirical Assessment of Hotel Businesses in Thailand. *International Journal of Strategic Management*. 11, 49-75.
- Lawrence, P. R. & Lorsch, J. W. (1969). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Boston, Massachusetts: Harvard University
- Pearce, C. L., Yoo, Y. & Alavir, M. (2004). Leadership, Social Work, and Virtual Teams: The Relative Influence of Vertical Versus Shared Leadership in The Nonprofit Sector, in Riggio, R. and Orr, S.S. (Eds), *Improving Leadership in Nonprofit Organizations*. Jossey-Bass, San Francisco, CA, 180-203.
- Pine, R. & Phillips, P. A. (2005). Performance Comparison of Hotels in China. *International Journal of Hospitality Management*. 24, 57-73.
- Rubery, J. (2002). Gender Mainstreaming and Gender Equality in The EU: The Impact of The EU Employment Strategy. *Industrial Relations Journal*. 33(5), 500-522.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis*. 3rded. New York. Harper and Row Publications.

PATTERNS OF LOCAL WISDOM USED FOR CONSERVING HERBS WITH  
 PROPERTIES OF SCARLET FEVER AND MENINGOCOCCAL DISEASE  
 TREATMENT ACCORDING TO TAXILA PHARMACOPEIA  
 รูปแบบการใช้ภูมิปัญญาในการอนุรักษ์สมุนไพรเกี่ยวกับโรคไข้พิษไข้กาฬ  
 ตามคัมภีร์ตักสิลา

Mongkhonsil Bunyen\* Songkoon Chantachon\*\* Palida Chaloesaen\*\*\*  
 มงคล บุญเย็น, ทรงคุณ จันทร, ปาลิดา เฉลิมแสน

### บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำมาตอบความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้ในการใช้สมุนไพรเพื่อบำบัดโรคไข้พิษไข้กาฬตามคัมภีร์ตักสิลา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการอนุรักษ์สมุนไพรซึ่งมีสรรพคุณในการบำบัดโรคไข้พิษไข้กาฬ และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการถ่ายทอดการใช้ภูมิปัญญาในการอนุรักษ์สมุนไพรซึ่งมีสรรพคุณในการบำบัดโรคไข้พิษไข้กาฬ ผลการวิจัยพบว่า องค์ความรู้ด้านนี้ได้รับมาจากคัมภีร์ตักสิลาของอินเดียโบราณ สมุนไพรที่มีสรรพคุณทางยาได้รับการอนุรักษ์ไว้ในแปลงปลูกส่วนตัวของหมอสมุนไพรและชาวบ้าน และความรู้ด้านนี้ได้ถูกนำไปถ่ายทอดแก่ชาวบ้านและบุคคลผู้สนใจทั่วไป

**คำสำคัญ:** ไข้พิษ ไข้กาฬ คัมภีร์ตักสิลา

---

\* Faculty of Culture Maharakm University.

\*\* Lecturer, Faculty of Culture Maharakm University.

\*\*\* Lecturer, Faculty of Culture Maharakm University.

## ABSTRACT

This is a qualitative investigation which uses data collected by documentary research and field study from secondary sources, participant and non-participant observation, structured interviews, unstructured interviews and focus-group discussions to address the three research objectives, which were: 1) to study the body of knowledge of the herbal remedies used for treating scarlet fever and meningococcal disease according to taxila pharmacopeia, 2) to study the ways to conserve herbs with properties of scarlet fever and meningococcal disease, and 3) to study patterns of transmission of local wisdom used for conserving herbs with properties of scarlet fever and meningococcal disease treatment. research findings indicate that the body of knowledge for traditional treatment of scarlet fever and meningococcal disease in Thailand is derived from the taxila pharmacopeia of ancient India, medicinal herbs are conserved in local gardens, and knowledge concerning their cultivation is transmitted among villagers and interested people.

**Keywords:** scarlet fever, meningococcal disease, taxila pharmacopeia.

## 1. INTRODUCTION

Taxila is a Settlement Situated in Modern Day Rawalpindi, Pakistan. The Site Has Become an Important Location for Archaeologists and Historians Concerned With Ancient Communities and, Specifically Education (Needham, 2004). of Particular Interest is The Evidence of Ancient Medicinal Practices And Medical Academics Taught at The Famed Taxila University, One of The Earliest Known Universities. for Several Centuries Before The Common Era, Taxila Was a Centre of Learning and Medical Scholarship. The Institutions of Taxila Held Region-Wide Renown and Students Flocked from Across The Old World to Expand Their Education. This Continued Until The Town Was Destroyed by The Huna People in The Fifth Century of The Common Era (Mookerji, 1989). Students Generally Entered Taxila At Sixteen And Were Educated in The Vedas, The Ancient and The Most Revered Hindu Scriptures, and Eighteen High Art Forms, Including Archery, Hunting and Elephant Lore. Additionally, Taxila Was a Centre of Learning in Law, Medicine And Military Science (Kulke And Rothermund, 2004).

Despite Its Hindu Origins, Taxila is Featured Prominently in Buddhist Scripture, Notably The Jataka Tales, Which Date From The Fourth Century BCE. Taxila is Referred to in The Jataka As The Capital of The Kingdom Of Gandhara And a Magnificent Hub of Learning. The Knowledge Taught at Taxila Was Exported Across Central and South Asia. One Document of Particular Note is The Taxila Pharmacopeia, a Treatise on Medicinal Remedies and Herbal Properties. This Document Allowed The Diffusion of Local Treatments and Cures Across The Region. When Indian Culture Was Exported to Thailand Through The Medium of Religion, Traditional Medical Knowledge Was Also Exchanged. The Taxila Pharmacopeia Became a Valuable Source of Information for Temples Along The Southeast Asian Peninsular, Which Also Doubled As Medical Centres for Local Communities.

The Conservation of Herbs With Properties of Scarlet Fever and Meningococcal Disease Treatment According to Taxila Pharmacopeia Has Been Perpetuated by All The People Living in Thai Communities. In 2011, Venkata Naeen

Kasagana and Sree Karumiri (2011) Conducted A Research Investigation Into The Conservation of Medicinal Plants. The Findings Indicated That The Goal of Conservation is to “Support Sustainable Development By Protecting And Using Biological Resources In Ways That Do Not Diminish The World’s Variety of Genes and Species or Destroy Important Habitats and Ecosystems.” There are Two Methods For The Conservation Of Plant Genetic Resources, Namely In-Situ & Ex-Situ Conservation (Legeasse, Teferi And Baudouin, 2013). A Similar Study From 2008 By Kunwar and Bussman (2008) Indicated That There are Many Ways to Conserve Medicinal Plants but Medicinal Plant Conservation Strategies Need to be Understood and Planned for Based on an Understanding of Indigenous Knowledge and Practices. The Results of The Current Investigation Will be Considered Against The Findings of Previous Related Academic Studies.

This is an Investigation to Study The Body of Knowledge of The Herbs Used for Treating Scarlet Fever And Meningococcal Disease According to Taxila Pharmacopeia In Thailand. It is Important That The Traditional Knowledge Is Not Lost, So The Secondary Aim of The Research Is To Study The Ways to Conserve Herbs With Properties of Scarlet Fever And Meningococcal Disease Treatment And to Study The Transmission of Local Wisdom Used for Conserving Herbs With Properties of Scarlet Fever And Meningococcal Disease Treatment (Figure 1). as Thai Society Becomes Ever More Urbanised and Modernised, There Is A Danger That The Ancient Remedies Could be Lost To Modern Science If They are Not Properly Recorded and Maintained. This Paper Is a Recognition of The Fragility of Traditional Knowledge and an Attempt to Document The Historic Treatment of Scarlet Fever and Meningococcal Disease That Remain Relevant to Today's Society.

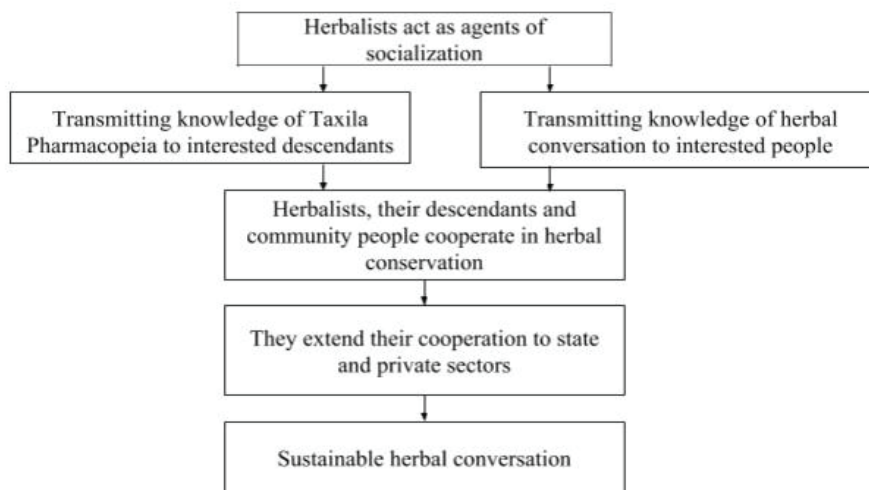


Figure 1. Conceptual framework (Source: adapted from White, G., 1977)

## 2. RESEARCH OBJECTIVES

There Were Three Objectives for This Investigation, Which Were: 1) To Study The Body of Knowledge of The Herbal Remedies Used For Treating Scarlet Fever And Meningococcal Disease According to Taxila Pharmacopeia, 2) To Study The Ways to Conserve Herbs With Properties Of Scarlet Fever And Meningococcal Disease, and 3) To Study Patterns of Transmission of Local Wisdom Used for Conserving Herbs With Properties of Scarlet Fever And Meningococcal Disease Treatment.

## 3. RESEARCH METHODOLOGY

This Research Was Conducted in Chiangmai Sub-District, Phochai District, Roi Et Province. a Qualitative Research Method Was Used For The Research. A Sample of 90 People Was Purposively Selected, Which Consisted of 10 Key Informants From The State Sector and The Private Sector, 40 Casual Informants Representing Government Organizations and Private Herbal Enterprises, and 40 General Informants. Research Instruments Used for This Research Were Basic Surveys, Interviews, Observations, and Focus Group Discussions. Research Data Were Gathered Through Documentary and Field Studies. at The Stage of Data Analysis, All The Data Derived From All Instruments Were Examined by Means of Triangulation and Then They Were Classified Into Three Categories According to The Research

Objectives. A Descriptive Analysis Was Used for Presenting The Results. All The Results Representing The Conclusions of The Research Objectives Were Presented Through Multimedia.

#### 4. RESULTS

*The Body of Knowledge of The Herbal Remedies Used for Treating Scarlet Fever and Meningococcal Disease According to Taxila Pharmacopeia*

Scarlet Fever Most Commonly Affects Children Between Five and Fifteen Years of Age. The Signs and Symptoms Include A Sore Throat, Fever, Headaches, Swollen Lymph Nodes, and a Characteristic Rash. The Rash is Red and Feels Like Sandpaper And The Tongue May be Red And Bumpy. Meningococcal Disease Carries a High Mortality Rate if Untreated. It Best Known as The Cause of Meningitis. Widespread Blood Infection Can Result in Sepsis, Which is A More Damaging and Dangerous Condition. While Meningococcal Disease Is Not as Contagious as The Common Cold, It Can be Transmitted in a Similar Fashion, Through Saliva and Occasionally Through Close, Prolonged General Contact With an Infected Person. Both Diseases are Prevalent In Thailand.

The Body of Knowledge of The Herbs Used for Treating Scarlet Fever and Meningococcal Disease of Herbalists Living in The Research Area Is Derived From Their Ancestors. These People Have Passed on Knowledge, Primarily Through Word of Mouth Transmission, That Originated from The Taxila Pharmacopeia. This Originated In Taxila of Ancient India (Present-Day Pakistan) And Was Diffused to The Research Area. It Has Been Perpetuated Up Till Now. The Ingredients of Herbal Medicine for Scarlet Fever And Meningococcal Disease Treatment According to a Taxila Pharmacopeia are Bai Ya Nang (Tiliacora Triandra (Colebr.) Diels), Ching Chi (Cappris Monantha), Polynesian Arrowroot (Tacca Icontopetalodies), Cluster Fig (Ficus Racemose Linn.), and Harisonis Perforate (Balnco Merr.). Thus, Most Medicinal Herbs Are Carefully Conserved In Herbalist' Patches.

### *The Ways to Conserve Herbs With Properties of Scarlet Fever and Meningococcal Disease*

Herbalists And People Living In The Research Area Appreciate The Value of Herbs That Have Properties of Scarlet Fever And Meningococcal Disease Treatment According to Taxila Pharmacopeia So They Are Prepared to Participate in Herbal Conservation. The Herbalists Conserve Them In Patches and Some Herbalists Propagate Them Through A Technique of Tissue Culture. These Same People Use The Herbs to Produce Many Types of Herbal Medicine. The Outstanding Herbal Medicine is The Herbal Medicine For Scarlet Fever And Meningococcal Disease Treatment. as for General People, They Conserve Medicinal Plants in Their Own Patches Around Their Houses For Household Consumption.

### *Patterns of Transmission of Local Wisdom Used for Conserving Herbs With Properties of Scarlet Fever and Meningococcal Disease Treatment*

The Transmission of Local Knowledge Used for Conserving Herbs With Properties of Scarlet Fever And Meningococcal Disease Treatment Is Conducted by Herbalist of Each Village. The Herbalist Willingly Transmits Knowledge Concerning Medicinal Plant Conservation to Interested Villagers. Some Have Established Their Houses as Learning Centers for Transmitting This Knowledge to Descendants And Interested People. Some Have Established Web Pages for Informing Data And Knowledge Concerning Medicinal Herbs And How to Conserve Them to Interested People. Some Herbalists Allow Interested People to Practice on Medicinal Plant Propagation In Their Herb Patches. The Patterns of Transmission of This Knowledge Can Be Illustrated as in Figure 2.



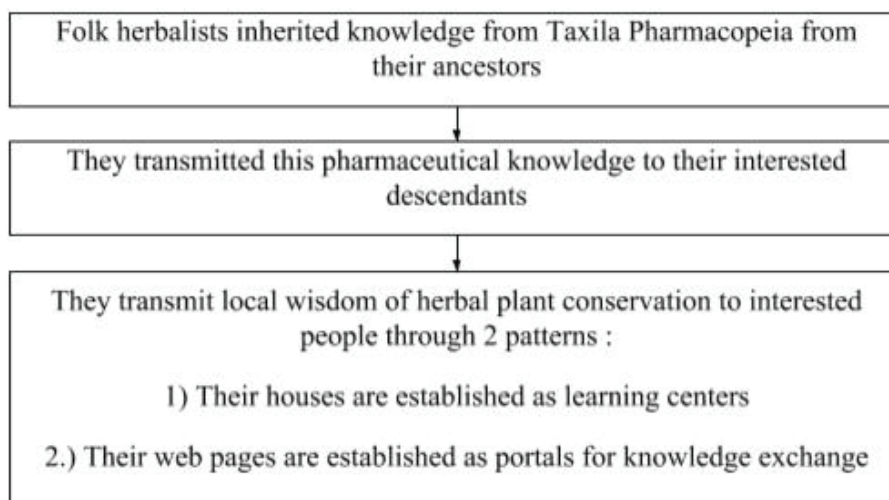


Figure 2. Patterns of Knowledge Transmission Concerning Herbal Remedies for The Treatment of Scarlet Fever and Meningococcal Disease.

## 5. DISCUSSION

Symptoms of Both Scarlet Fever and Meningococcal Disease Can Occur in an Infected Person. Some People in The Research Area Suffered From Them and Folk Herbalists Produced Herbal Medicines For Treating Them. The Condition of The Patients Improved in a Short Period. The Ingredients of Herbal Medicine for Scarlet Fever and Meningococcal Disease Treatment According to a Taxila Pharmacopeia are Bai Ya Nang (*Tiliacora Triandra* (Colebr.) Diels), Ching Chi (*Capparis Monantha*), Polynesian Arrowroot (*Tacca Icontopetalodies*), Cluster Fig (*Figus Racemose* Linn.), and Harisonis Perforate (*Balnco Merr.*). Thus, Most Medicinal Herbs are Carefully Conserved in Herbalist' Patches. This is Consistent With The Research Results of Venkata Naveen Kasagana and Sree Karumiri (2011) and Kunwar, R.M. and Bussman, R.W. (2008). Both Investigations Suggested That There are Many Ways to Conserve Medicinal Plants but Medicinal Plant Conservation Strategies Need to be Understood and Planned for Based on an Understanding of Indigenous Knowledge and Practices.

There are Dangers in Using Unregulated Locally Grown Products to Treat Disease. Two of The Most Obvious Potential Problems are Incorrect Dosage of

Medicine and The Potential for Ineffective Treatment (Bone And Mills, 2013). There Have Been Recent Pushes from The Academic World to Instigate Nationwide Standardization In Traditional Thai Medicine (Sahoo, Manchikanti and Dey, 2010). Thailand Currently Has 21 National Monographs For Herbal Medicine and The List of Essential Medicines Includes 16 Herbal Preparations. The Thai Herbal Pharmacopoeia is The Treatise for Most Traditional Formularies of Herbal Medicines and is Produced in Five Volumes. Although Drug Regulations Were Implemented in Thailand in The Year 1967, Locals in Rural Areas Continue to Produce Unregulated Herbal Remedies to Treat Diseases. These Treatments are Often Based on Knowledge Passed on In The Family, Which Stems From The Taxila Pharmacopoeia Rather Than The Official Thai Version. There Must be A Concerted Drive To Educate People in The Rural Communities to The Dangers of Unregulated Medical Treatments and to Promote The Standardized and Officially Accepted Thai Preparations.

The Herbalists Use Two Patterns for Transmitting Knowledge Concerning Herbal Plant Conservation to Interested People. The Transmission is Conducted Through a Learning Center and a Web Page of Knowledge Exchange Belonging to Each Herbalist. This is Consistent With The Research Results of UNDP ETHIOPIA (2012). The Findings Indicated That Ethiopia Can Draw Upon These Experiences to Develop and Utilize Existing ICT-Based Knowledge Management Techniques to Implement Robust Strategies and Intervention to Transform Its Agricultural Sector. This Is A Model That Thailand Should Use as Inspiration Going Forward. Not Only is It A More Formal Method of Documenting Practices Compared To The Traditional Word-Of-Mouth Transmission, It Is Also More Accessible to Modern Society.

## **6. CONCLUSION**

The Transmission of Agricultural Knowledge is Necessary for All The Communities In Thailand Because Most People Live in Agricultural Areas and They Lead Their Lives Closely Related to Agriculture. New Agricultural Techniques Will

Raise Their Quality of Life and They Also Require Alternative Health-Care, Depending on Available Medicinal Plants And Natural Resources.

## **7.RECOMMENDATIONS**

Both Private and State Sectors Should Cooperate in Medicinal Plant Conservation for Supplying Traditional Thai Medicine and Alternative Medicine Because People Living In Remote Areas Need Alternative Medical Services. Research Concerning Ways to Conserve Medicinal Plants Should be Conducted, Especially Research on Medicinal Plant Propagation Through a Technique of Tissue Culture Because It is Not Limited By Time And Space.

## References

- Bone, K., & Mills, S. (2013). *Principles and Practice of Phytotherapy: Modern Herbal Medicine*. London: Elsevier Health Sciences.
- Kasagana, V.N. And Karumuri, S. (2011). “Conservation of Medicinal Plants (Past, Present & Future Trends)”. *J.Pharm.Sci.& Res*, 3(8): 1378-1386.
- Kulke, H. And Rothermund, D. (2004). *A History of India*, 4<sup>th</sup> ed. London: Routledge.
- Kunwar, R.M. And Bussman, R.W. (2008). “Ethnobotany in The Nepal Himalaya”. *Journal Of Ethnobiology And Ethnomedicine*, 4(1): 24.
- Legeasse, A. Teferi, B. and Baudouin, A. (2013). *Indigenous Agroforestry Knowledge Transmission and Young People’s Participation In Agroforestry Practice: The Case Of Wonago Woreda, Gedeo Zone, Southern Ethiopia*. (Ph.D. Dissertation). Trondheim: Norwegian University of Science and Technology.
- Mookerji, R.K. (1989). *Ancient Indian Education: Brahmanical and Buddhist*. Delhi: Motilal Banarsidass.
- Needham, J. (2004). *Within The four Seas: The Dialogue of East And West*. London: Routledge.
- UNDP ETHIOPIA (2012). “Promoting ICT Based Agricultural Knowledge Management To Increase Production and Productivity of Smallholder Farmers in Ethiopia”. *UNDP ETHIOPIA* 48(3): 32-33.
- White, G. (1977). *Socialization*. London: Longman.

## ความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายกับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทย

### THE ASSOCIATION BETWEEN ENVIRONMENTAL AND POLICY FACTORS AND SUCCESSFUL SMOKING CESSATION OF THAI SMOKERS

ภูเบศ วณิชชานนท์\* เฉลิมพล แจ่มจันทร์\*\* อารี จำปากลาย\*\*\*

Phoobade Wanitchanon, Chalernpol Chamchan, Aree Jampaklay

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทย และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว จำแนกตามกลุ่มอายุระหว่าง 15 - 44 ปี และ กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุรา ในปี 2557 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ และใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่ม (Binary Logistic Regression) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,250 คน ผลการศึกษาพบว่าการไม่พบการสูบบุหรี่ในครัวเรือนเป็นปัจจัยในกลุ่มสภาพแวดล้อมและนโยบายเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทยที่อายุ 15 - 44 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตามยังพบว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ที่มีความแตกต่างกันตามกลุ่มอายุ อาทิ ในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่า การมีปัญหาสุขภาพและแพทย์แนะนำให้เลิกสูบบุหรี่ มีผลต่อความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายสาธารณสุข ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างช่องทางสื่อสารไปยังผู้ที่ยังคงสูบบุหรี่ในปัจจุบันให้ตระหนักถึงอันตรายและพิษภัยที่เกิดจากการสูบบุหรี่เพิ่มมากขึ้น

**คำสำคัญ:** สภาพแวดล้อม, นโยบาย, การเลิกสูบบุหรี่

---

\* Master of Arts Program in Population and Social Research, Institute for Population and Social Research, Mahidol University.

\*\* Institute for Population and Social Research, Mahidol University

\*\*\* Institute for Population and Social Research, Mahidol University

**ABSTRACT**

The purpose of this study were 1) to explore the environmental and policy factors associated with the success of smoking cessation among Thai smokers, and 2) to compare the relationship of such factors between participants aged 15-44 and 45 years old and above. The methodology of this quantitative research employed the use of secondary data from the smoking and drinking behavior survey 2014 by National Statistical Office. Totally, 2,250 samples were included in the analysis. The results from binary logistic regression showed that the absence of home smoking was the only factor in the environmental and policy that was associated to the success of smoking cessation among Thai smokers aged 15-44 and 45 years old and above. There were other factors relative to the success of smoking cessation in different age groups, such as in the 45-year age group and above, the health problems and doctor's advice to quit smoking were found to significantly affect smoking cessation. the results from this study indicated that the agencies involved in the public health policy need to develop effective policies that provide a way to communicate with current smokers to be aware of the dangers and harms of smoking.

**keywords:** environmental, policy, smoking cessation

## 1. บทนำ

บุหรี่ เป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่เป็นสาเหตุของการเกิดโรคร้ายแรง ตลอดจนเป็นสาเหตุที่นำไปสู่การเสียชีวิต การศึกษาภาระโรคจากปัจจัยเสี่ยงของประชากรไทย พ.ศ. 2552 พบว่า การตายจากปัจจัยเสี่ยง (attributable death) ที่สูงที่สุดในเพศชาย คือ บุหรี่/ยาสูบ โดยคิดเป็น ร้อยละ 17.7 ของจำนวนตายทั้งหมดในเพศชาย ขณะที่ในเพศหญิงคิดเป็นอัตราที่ต่ำกว่าที่เพียงร้อยละ 4.1 (สำนักพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ, 2556) ข้อค้นพบจากการสำรวจการบริโภคยาสูบในผู้ใหญ่ระดับโลก ปี 2554 (Global Adult Tobacco Survey (GATS) พบว่า มีจำนวนผู้บริโภคนิโคตินมีค่าน สูงถึง 13 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 24 ของประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป โดยมีอัตราการบริโภคในเพศชายร้อยละ 46.6 และในเพศหญิงร้อยละ 2.6 ผลการสำรวจพฤติกรรม การสูบบุหรี่และการดื่มสุราหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของประชากร พ.ศ. 2557 ชี้ให้เห็นว่า แนวโน้ม การสูบบุหรี่ของประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปในปี 2557 มีอัตราการสูบบุหรี่เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20.7 จากปี 2556 ที่มีอัตราการสูบบุหรี่คิดเป็นร้อยละ 19.9 และเมื่อพิจารณาตามเพศเปรียบเทียบ อัตราการสูบบุหรี่ระหว่างปี 2557 และ 2556 พบว่าทั้งเพศชาย และหญิงมีอัตราการสูบบุหรี่ที่เพิ่ม สูงจากร้อยละ 39 เป็น 40.5 และจากร้อยละ 2.1 เป็น 2.2 ตามลำดับ

พฤติกรรม การสูบบุหรี่ รวมถึงสาเหตุที่นำไปสู่การสูบบุหรี่ มีความแตกต่างในแต่ละช่วงวัย หรือกลุ่มอายุของนักสูบ สำหรับกลุ่มเยาวชนอายุ 15 – 24 ปี การศึกษาแนวโน้มการบริโภคยาสูบ ของประชากรไทยของประชากรเด็กและเยาวชน พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่น่าเป็นห่วง โดยมีประชากรที่สูบบุหรี่ คิดเป็นร้อยละ 14.7 และมีค่าเฉลี่ยของอายุที่เริ่มสูบบุหรี่ครั้งแรกลดลง จากปี 2544 ที่ 18.5 ปี เหลือ 17.8 ปี ในปี พ.ศ. 2557 โดยสาเหตุของการเริ่มสูบบุหรี่ในเยาวชนนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากพัฒนาการของวัยรุ่นตอนต้น ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย อารมณ์ จึงเกิดความรู้สึกอยากรู้อยากลอง ต้องการทดสอบความแข็งแกร่งของจิตใจของตนเอง จึงมีความเสี่ยงต่อการถูกชักจูงได้ง่าย (John et al., 2010) ขณะที่ประชากรกลุ่มอายุระหว่าง 25 – 44 ปีนั้น จากผลการสำรวจพฤติกรรม การสูบบุหรี่และการดื่มสุราหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของประชากร พ.ศ. 2557 นับเป็นช่วงวัยที่มีอัตราการสูบบุหรี่สูงที่สุด คือคิดเป็นร้อยละ 24 ของประชากรทั้งหมด สาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้ประชากรในกลุ่มอายุดังกล่าวมีความเสี่ยงที่จะสูบบุหรี่เพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่ม อายุอื่นๆ โดยการสูบบุหรี่ยังเป็นสาเหตุสำคัญของการเสียชีวิตสูงถึงร้อยละ 10 ของผู้มีอายุไม่เกิน 44 ปี (Vineis et al., 2004) และจากการศึกษาแนวโน้มการบริโภคยาสูบของประชากรไทย พบว่า ผู้ที่มีอายุในช่วงดังกล่าว ถือเป็นช่วงอายุที่มีวุฒิภาวะและมีรายได้เนื่องมาจากการทำงานหลังจากจบ การศึกษา ทำให้มีโอกาสเข้าถึงบุหรี่ย่างไรก็ตาม อีกทั้งยังเป็นกลุ่มที่มักคิดว่า การสูบบุหรี่จะไม่เกิด ผลกระทบต่อสุขภาพของตน ขณะที่ประชากรกลุ่มอายุ 45-59 ปี เป็นกลุ่มอายุที่มีอัตราการสูบบุหรี่ ร่องลงมา คิดเป็นร้อยละ 22.8 และกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป มีอัตราการสูบบุหรี่ที่ร้อยละ 16.6 จะเห็น

ได้ว่ายิ่งผู้สูบบุหรี่มีอายุมากขึ้นจะมีอัตราการสูบบุหรี่ที่ลดลง เนื่องจากอาการของความเจ็บป่วยที่เป็นผลมาจากการสูบบุหรี่มักจะแสดงออกมาเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เมื่อเข้ารับบริการด้านสุขภาพ แพทย์หรือบุคลากรสาธารณสุขมักจะให้คำแนะนำให้เลิกสูบบุหรี่เพื่อประสิทธิภาพในการรักษาโรค

จากแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของอัตราการสูบบุหรี่ที่ผ่านมา และข้อจำกัดที่พบจากงานศึกษาที่ผ่านมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทย ตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป โดยจำแนกการวิเคราะห์ออกเป็นช่วงอายุ เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเชิงสภาพแวดล้อมและนโยบายที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเลิกสูบบุหรี่ในแต่ละช่วงอายุ ตลอดจนการหาแนวทางในการหามาตรการสำหรับการพัฒนานโยบายการส่งเสริมรณรงค์สำหรับการเลิกสูบบุหรี่ที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะกลุ่มประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถลดจำนวนผู้สูบบุหรี่ได้ต่อไปในอนาคต

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทย อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายต่อความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทย จำแนกตามกลุ่มอายุระหว่าง 15 - 44 ปี และ กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป

## 3. วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจเกี่ยวกับพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุราในปี 2557 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ที่สูบบุหรี่ และผู้ที่เคยสูบบุหรี่ โดยเป็นผู้ที่มีความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่อย่างน้อย 1 ครั้ง ใน 5 ปีที่ผ่านมา ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป เพื่อต้องการหาปัจจัยที่สนับสนุนให้ผู้ที่เคยพยายามเลิกบุหรี่นั้น สามารถเลิกได้สำเร็จ โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 2,250 คน โดยแบ่งเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 15 - 44 ปี จำนวน 899 คน และผู้ที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 1,351 คน และกำหนดให้ผู้ที่สามารถเลิกบุหรี่ได้สำเร็จ หมายถึง ผู้ที่สามารถเลิกบุหรี่ได้มากกว่า 6 เดือนขึ้นไป



#### 4. ผลการวิจัย

การวิเคราะห์สองตัวแปรโดยใช้ตารางไขว้ของปัจจัยเชิงสภาพแวดล้อมและนโยบายกับความสำเร็จในการเลิกสูบบุหรี่ เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า การไม่เคยพบพฤติกรรมกรรมการสูบบุหรี่ในตัวบ้านมีร้อยละของการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จสูงที่สุดในทั้งสองกลุ่มอายุ เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยหากในบ้านไม่เคยพบการสูบบุหรี่ ในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไปเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จถึงร้อยละ 35.7 ขณะที่ในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี เลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จร้อยละ 25.6 และเมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายอื่นๆ จะเห็นได้ว่ากลุ่มอายุ 15 - 44 ปี มีร้อยละของการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จในแต่ละปัจจัยค่อนข้างใกล้เคียงกัน ทั้งการตระหนักถึงอันตรายจากภาพคำเตือนบนซองบุหรี่ ครอบคร้วขอร่องให้เลิกสูบ ปัจจัยด้านราคา การได้รับความรู้การเลิกสูบบุหรี่ และเรื่องของการมีกฎหมายห้ามสูบในที่สาธารณะ คิดเป็นความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ในอายุ 15 - 44 ปี ร้อยละ 16.6 15.6 15.8 17.0 และ 16.2 ตามลำดับ ขณะที่ในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่ามีร้อยละของการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จในแต่ละปัจจัยค่อนข้างใกล้เคียงเช่นเดียวกัน หากแต่มีร้อยละของการเลิกได้สำเร็จสูงกว่าในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี ทุกปัจจัย คือร้อยละ 21.2 19.4 21.9 23.2 และ 23.6 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรและเศรษฐกิจสังคม ในส่วนของเพศนั้นกลับพบว่าในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี เพศหญิงมีโอกาสในการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จสูงกว่าเพศชาย ร้อยละ 26.4 ต่อ 14.4 ในทางกลับกันเมื่ออายุ 45 ปีขึ้นไป เพศชายกลับเป็นผู้ที่เลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 20.3 ต่อ 13.4

ในส่วนของระดับการศึกษาทั้งสองกลุ่มอายุมีแนวโน้มของการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน โดยที่ระดับต่ำกว่าประถมศึกษาหรือไม่ได้ศึกษา กลุ่มอายุ 15 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0 ขณะที่ในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.8 และเมื่อพิจารณาระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และสูงกว่ามัธยมศึกษา จะพบว่ามีแนวโน้มการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จสูงขึ้นเรื่อง โดยในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.5 15.5 และ 18.6 ตามลำดับ ในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.0 19.5 และ 31.0 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านรายได้ พบว่าในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี กลุ่มที่รายได้น้อยที่สุด กลับเป็นผู้ที่เลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.0 ขณะที่กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป กลุ่มผู้ที่มีรายได้มากที่สุด เป็นผู้ที่เลิกได้สูงสุด ร้อยละ 22.2 และสำหรับปัจจัยการมีปัญหาสุขภาพจนแพทย์แนะนำให้เลิกสูบบุหรี่ พบว่า ในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี มีผู้ที่เลิกบุหรี่ได้สำเร็จจากสาเหตุดังกล่าวเพียง 18.1 ขณะที่เมื่อพิจารณาในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่ามีจำนวนมากกว่าในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี คือมีสูงถึงร้อยละ 25.2

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสูบบุหรี่ การดื่มสุรา และการเลิกสูบบุหรี่ จะพบว่า ความถี่ของการสูบบุหรี่ในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี ที่มีรูปแบบการสูบบุหรี่แบบสูบบ้างบางครั้ง เป็นผู้ที่เลิกบุหรี่ได้สำเร็จสูงถึงร้อยละ 35.3 ขณะที่ในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ในกลุ่มที่มีความถี่ในการสูบบุหรี่ดังกล่าวยังสามารถเลิกได้สำเร็จเกือบร้อยละ 30 อย่างไรก็ตาม หากมีพฤติกรรมกรรมการสูบบุหรี่เป็นประจำ ในกลุ่มอายุ 15 -44 ปี สามารถเลิกได้สำเร็จเพียงร้อยละ 9.4 เท่านั้น สำหรับระยะเวลาการสูบบุหรี่รวมแรกหลังตื่นนอน การสูบบุหรี่ภายใน 5 นาทีหลังจากตื่นนอน เป็นผู้ที่เลิกบุหรี่ได้สำเร็จน้อยกว่า การสูบบุหรี่หลังจากตื่นนอนมากกว่า 5 นาที ทั้งสองกลุ่มอายุ ขณะที่พฤติกรรมกรรมการดื่มสุราในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา เห็นได้ชัดในทั้งสองกลุ่มอายุว่า หากยังคงเป็นผู้ที่ดื่มอยู่เป็นประจำทุกสัปดาห์ จะเป็นกลุ่มที่เลิกบุหรี่ได้สำเร็จน้อยที่สุด ขณะที่กลุ่มที่เลิกได้สำเร็จมากที่สุดในทั้งสองกลุ่มอายุคือ ผู้ที่เคยดื่มแต่ไม่ได้ดื่มแล้วในรอบปีที่ผ่านมา สำหรับจำนวนครั้งของความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่ พบว่า ผู้ที่เลิกบุหรี่ได้สำเร็จมากที่สุดในทั้งสองกลุ่มอายุ คือ ผู้ที่มีความพยายามเพียง 1 ครั้ง ซึ่งคิดเป็นกว่าร้อยละ 20 ของการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่มีจำนวนครั้งของความพยายามเพิ่มมากขึ้น ซึ่งพบว่าในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป แม้จะมีความพยายามเพิ่มมากขึ้นกว่า 1 ครั้ง ก็ยังคงมีร้อยละของผู้ที่เลิกบุหรี่ได้สำเร็จมากกว่ากลุ่มอายุ 15 - 44 ปี และสำหรับวิธีการที่เลิกสูบบุหรี่ในครั้งสุดท้าย พบว่า การเลิกด้วยตนเองทั้งการหักดิบหรือลดปริมาณการสูบลงเรื่อยๆ มีร้อยละของการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จสูงกว่าการเลิกด้วยวิธีอื่นๆ อาทิ คลินิกเลิกบุหรี่ในโรงพยาบาล สายด่วนเลิกบุหรี่ ฯลฯ โดยกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี เป็นผู้เลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จ ร้อยละ 15.8 ขณะที่ในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป เป็นผู้เลิกได้สำเร็จร้อยละ 20.0

อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์สองตัวแปรโดยใช้ตารางไขว้เป็นเพียงการเปรียบเทียบการกระจายตัวของความสำเร็จในการเลิกสูบบุหรี่จำแนกตามกลุ่มอายุเท่านั้น การอธิบายถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสภาพแวดล้อมและนโยบายกับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบบุหรี่ไทย และความแตกต่างของปัจจัยดังกล่าวระหว่างกลุ่มอายุ 15-44 ปี และกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่มสำหรับการตอบคำถามการวิจัยในครั้งนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่มในส่วนของสภาพแวดล้อมและนโยบายที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบบุหรี่ไทยอายุ 15 ปีขึ้นไปนั้น พบว่า ในกลุ่มอายุระหว่าง 15-44 ปี ปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบาย มีเพียงปัจจัยการพบพฤติกรรมกรรมการสูบบุหรี่ในที่บ้านที่พบว่า ผู้ที่ไม่เคยพบการสูบบุหรี่ในบ้านจะมีโอกาสในการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จกว่าผู้ที่ในบ้านมีการสูบบุหรี่แม้จะเป็นประจำหรือเป็นครั้งคราว สูงถึง 3.74 เท่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ขณะที่ปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลิกสูบบุหรี่

ได้สำเร็จอื่นๆ ประกอบด้วย สถานภาพสมรส โดยผู้ที่มีสถานภาพแบบสมรส จะมีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 44.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้การมีพฤติกรรมการสูบบุหรี่แบบนานๆ ครั้ง จะมีโอกาสในการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จมากกว่าคนที่มีพฤติกรรมการสูบบุหรี่เป็นประจำ 4.03 เท่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการดื่มสุราพบว่าผู้ที่เคยดื่มสุราแต่ไม่ได้ดื่มในรอบปีที่ผ่านมาจะมีโอกาสเลิกบุหรี่ได้สำเร็จกว่าผู้ที่ไม่เคยดื่มสุรา 2.36 เท่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในส่วนของจำนวนครั้งของความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่ พบว่าผู้ที่มีความพยายามในการเลิกบุหรี่มากกว่า 2 ครั้ง จะมีโอกาสเลิกบุหรี่ให้สำเร็จมากกว่าผู้ที่มีความพยายามในการเลิกบุหรี่ 1 ครั้ง ร้อยละ 60.5 โดยเมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยอื่นๆ ในแบบจำลอง พบว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถอธิบายความผันแปรของการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จร้อยละ 19.23

สำหรับกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบาย มีเพียงปัจจัยการพบพฤติกรรมการสูบบุหรี่ในครัวเรือนเดียวกับกลุ่มอายุ 15 – 44 ปี ที่พบว่า ผู้ที่ไม่เคยพบเห็นหรือมีการสูบบุหรี่ในครัวเรือนจะมีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จกว่าผู้ที่พบเห็นการสูบบุหรี่ในครัวเรือนเป็นประจำหรือเป็นบางครั้งมากถึงเกือบ 6 เท่า ขณะที่ปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป พบว่า ภาวะของการเจ็บป่วยจนแพทย์ต้องบอกให้เลิกสูบบุหรี่เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เลิกบุหรี่ได้อย่างสำเร็จเมื่อพิจารณาร่วมกับสาเหตุในการเลิกอื่นๆ โดยผู้ที่เลิกด้วยสาเหตุนี้จะมีโอกาสในการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จ 1.45 เท่า นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จ ประกอบด้วย พฤติกรรม การดื่มสุราในรอบปีที่ผ่านมา เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ไม่เคยดื่มสุราเลยพบว่ารูปแบบการดื่มสุราทั้งแบบไม่ทุกสัปดาห์ และดื่มทุกสัปดาห์จะส่งผลให้การเลิกบุหรี่ได้สำเร็จมากขึ้น ร้อยละ 47.8 และ 42.4 ตามลำดับ ขณะที่จำนวนครั้งของความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่ พบว่า ผู้ที่มีความพยายามในเลิกสูบบุหรี่ 2 ครั้ง จะมีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จน้อยกว่าผู้ที่มีความพยายามเพียง 1 ครั้ง ร้อยละ 43.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ขณะที่ผู้ที่มีความพยายามเลิกมากกว่า 2 ครั้ง ยังมีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จน้อยกว่าผู้ที่พยายามเลิกเพียง 1 ครั้ง ร้อยละ 49.8 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ร่วมกับปัจจัยอื่นๆ ในแบบจำลอง พบว่าปัจจัยทั้งหมดในแบบจำลองสามารถอธิบายความผันแปรของการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จร้อยละ 16.9

## 5. อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบบุหรี่ไทย แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงนโยบายทั้งในส่วนของ การปรับเปลี่ยนภาษีสรรพสามิตบุหรี่เพื่อให้บุหรี่มีราคาที่สูงมากขึ้น การบังคับใช้กฎหมายห้ามสูบบุหรี่ในที่สาธารณะหรือที่ทำงาน และการรณรงค์ โฆษณา ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้การไม่สูบบุหรี่ หรือแม้แต่ภาพคำเตือนอันตรายบนซองบุหรี่ ไม่ปรากฏว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จของทั้งผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 15-44 ปี หรือ ผู้ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในส่วนของคุณลักษณะและความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ของประชากรที่ทำการศึกษา และผลการวิเคราะห์สองตัวแปรคุณลักษณะทั่วไป ปัจจัยเชิงสภาพแวดล้อมและนโยบายกับการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จ สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายได้ ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายที่มีความสัมพันธ์กับการความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่แม้ว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่มจะมีเพียงปัจจัยในเชิงสภาพแวดล้อมเฉพาะการพบพฤติกรรมการสูบบุหรี่ในที่บ้านที่มีความสัมพันธ์กับการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จทั้งในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ในรูปแบบของผู้ที่ไม่เคยพบเห็นหรือมีการสูบบุหรี่ในบ้านจะมีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จกว่าผู้ที่พบเห็นการสูบบุหรี่ในบ้านเป็นประจำหรือเป็นบางครั้ง โดยพบว่าในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป หากไม่เคยพบเห็นหรือมีการสูบบุหรี่ในบ้าน จะมีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จมากกว่ากลุ่มอายุ 15 - 44 ปี สาเหตุสำคัญประการหนึ่งอาจเกิดจากการที่กลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มักจะเป็นผู้ที่อยู่ในสถานภาพสมรส จึงอาจมีแนวคิดที่จะเลิกเพื่อคู่สมรสหรือเลิกเพื่อลูกของตน ได้มากกว่ากลุ่มอายุ 15 - 44 ปี ที่ส่วนหนึ่งยังคงเป็นผู้ที่ครองสถานภาพโสด

อย่างไรก็ตามการคัดกรองกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ที่มุ่งเน้นจำนวนครั้งของความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่อย่างน้อย 1 ครั้ง มีส่วนช่วยให้เห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายใด ที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่ของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาจากการกระจายตัวในตารางแจกแจงความถี่ของปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายของทั้งสองกลุ่มอายุพบว่า ความตระหนักถึงอันตรายจากภาพคำเตือนบนซองบุหรี่ มีร้อยละของผู้ที่เคยเห็นและตระหนักถึงอันตราย สูงกว่าร้อยละ 70 ในทั้งสองกลุ่มอายุ ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในเชิงนโยบาย “การแสดงผลภาพและข้อความในฉลากของบุหรี่ซิกาแรต” ที่สามารถสร้างความตระหนักถึงอันตรายของบุหรี่ให้กับกลุ่มผู้สูบบุหรี่ได้เป็นจำนวนมาก และอาจนำไปสู่การลดลงของอัตราการสูบบุหรี่ในอนาคต แม้จะไม่พบว่าปัจจัยดังกล่าวนำไปสู่การเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จในทั้งสองกลุ่มอายุก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมาในอดีต (Mccool et al., 2012) ที่การมีภาพคำเตือนจะช่วยให้ผู้สูบบุหรี่รับรู้ถึงอันตรายมากยิ่งขึ้น และนำไปสู่ความคิดที่จะเลิกสูบบุหรี่ เมื่อพิจารณาจาก

สาเหตุของการเลิกหรือความพยายามเลิกสูบบุหรี่ครั้งสุดท้าย พบว่า การถูกรื้อขอกจากคนในครอบครัวให้เลิกสูบบุหรี่ เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เลิกสูบบุหรี่ของทั้งผู้ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป โดยทั้งสองกลุ่มอายุมีร้อยละของการเลิกสูบบุหรี่เนื่องจากสาเหตุดังกล่าวใกล้เคียงกันที่ประมาณร้อยละ 40 ซึ่งเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกับการพบพฤติกรรมการสูบบุหรี่ในตัวบ้าน ซึ่งในกลุ่มอายุ 15 -44 ปี ไม่เคยพบการสูบบุหรี่ในตัวบ้าน ร้อยละ 38.8 และกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.6 จึงอาจกล่าวได้ว่าการรณรงค์ในประเด็นของควีนบุหรี่ยี่สิบสองเป็นประเด็นที่ยังควรให้ความสำคัญ

ขณะที่ปัจจัยเรื่องของราคาบุหรี่ กลายเป็นสาเหตุสำคัญของการเลิกสูบบุหรี่ถัดจากการถูกรื้อขอกจากคนในครอบครัว หากแต่พบว่าในกลุ่มผู้ที่มีอายุ 15 - 44 ปี มากกว่าอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.7 และ 29.0 ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ Siaphpush et al. (2009) ที่ชี้ให้เห็นว่าผลของการปรับขึ้นราคาบุหรี่ มักจะส่งผลกระทบต่อกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยมากกว่าผู้มีรายได้สูง นอกจากนี้การศึกษาของ Sarntisart (2011) พบว่านโยบายการขึ้นภาษีสรรพสินค้าบุหรี่มีผลต่อพฤติกรรมบริโภคไม่มากนัก สาเหตุสำคัญมาจากการที่บริษัทบุหรี่มักจะปรับราคาพื้นฐานของบุหรี่ให้ต่ำเพื่อหลีกเลี่ยงภาษีสรรพสินค้า ในกรณีนี้แม้จะไม่สามารถสรุปผลการศึกษาให้เห็นได้ชัดเจนว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้น้อย จะเป็นผู้ที่อยู่ในช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไปก็ตาม แต่ก็ชี้ให้เห็นว่าการเลิกสูบบุหรี่เนื่องมาจากราคาของบุหรี่ ยังเป็นสาเหตุลำดับต้นๆ ของการเลิกสูบบุหรี่

การได้รับความรู้เรื่องโทษของการสูบบุหรี่ผ่านการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ เป็นสาเหตุของการเลิกและความพยายามเลิกสูบบุหรี่ในลำดับถัดมา โดยมีผู้ที่พยายามเลิกเพราะเหตุผลดังกล่าวประมาณร้อยละ 20 ในทั้งสองกลุ่มอายุ แม้การศึกษาในเชิงทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพจะชี้ให้เห็นว่าความรู้ มีส่วนสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพ หากแต่ในกรณีของการเลิกสูบบุหรี่นั้น การให้ความรู้เกี่ยวกับการไม่สูบบุหรี่ที่มุ่งไปหาจุดหมายอย่างผู้สูบบุหรี่อาจยังไม่เพียงพอ เท่ากับการให้ความรู้แก่คนรอบข้าง หรือการเลิกบุหรี่ในภาคปฏิบัติ

สำหรับการมีกฎหมายการห้ามสูบบุหรี่ในที่สาธารณะเป็นสาเหตุลำดับสุดท้ายของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มอายุ โดยในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 12.3 ที่พยายามหรือเลิกสูบบุหรี่ด้วยเหตุผลดังกล่าว ขณะที่ในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.9 การมีอยู่ของกฎหมายการห้ามสูบบุหรี่ในที่สาธารณะและที่ทำงาน นำไปสู่การจำกัดพื้นที่การสูบบุหรี่ในแง่ของการปฏิบัติ แม้จะพบว่ามีงานหลายชิ้นที่ทำการศึกษแล้วพบว่ากฎหมายลักษณะดังกล่าวสามารถลดอัตราการสูบบุหรี่ และส่งผลให้เกิดการไม่อยากสูบบุหรี่อยู่บ้าง (Dinno & Glasntz, 2009; Chang et al., 2010) หากแต่การบังคับใช้ยังคงมีความยืดหยุ่นอยู่มาก อาทิ สถานที่ปลอดบุหรี่ประเภทที่ 2 ที่ยังสามารถจัดให้มีเขตสูบบุหรี่ได้ เป็นต้น

แม้จะไม่พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมและนโยบายมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ แต่กลับพบว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเลิกสูบบุหรี่ อีกทั้งยังพบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จของทั้งสองกลุ่มอายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรนำมาอภิปรายเพิ่มเติม โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มอายุ 15 - 44 ปี

สำหรับกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี การมีสถานภาพสมรสแบบสมรสแล้ว จะมีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ยากกว่าสถานภาพอื่นๆ เมื่อพิจารณาร่วมกับงานศึกษาในอดีตจะเห็นว่าสถานภาพสมรสมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เหตุผลหนึ่งก็เพราะผู้ที่แต่งงานแล้วมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น จากที่เคยอยู่ตัวคนเดียวกลับต้องมีภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลครอบครัว จึงอาจก่อให้เกิดความกังวลใจที่ต้องทำงานหนักมากขึ้นหรือต้องการหารายได้เพิ่มมากขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้ผู้ที่สมรสแล้วมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการบริโภคสิ่งเสพติดได้ง่าย โดยเข้าใจว่าบุหรี่ยุติ สุนัข มีส่วนช่วยให้คลายเครียดได้ ในกรณีของสถานภาพสมรสในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์สองตัวแปร กลับพบว่ากลุ่มที่เลิกสูบบุหรี่ไม่สำเร็จกลับเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นความแตกต่างของสถานภาพสมรสที่มีต่อความสำเร็จของการเลิกสูบบุหรี่ที่มีความแตกต่างกัน

ปัจจัยความถี่ในการสูบบุหรี่ พบว่ามี การสูบบุหรี่แบบนานๆ ครั้ง มีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จมากกว่าการสูบเป็นประจำ เฉพาะในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี ทั้งนี้ความถี่ในการสูบบุหรี่เป็นมาตรวัดการติดบุหรี่ที่สำคัญ โดยการสูบบุหรี่นานๆ ครั้ง ที่มีลักษณะของการสูบแบบไม่สม่ำเสมอหรือกำหนดระยะเวลาแน่นอนไม่ได้ หรือไม่ได้สูบเป็นประจำทุกวัน หรือเฉพาะโอกาสพิเศษเมื่อไปงานเลี้ยง มีโอกาสเลิกบุหรี่ได้สำเร็จกว่าผู้ที่สูบเป็นประจำสูงถึง 4 เท่า การหาวิธีการหรือแนวทางในการพยายามลดจำนวนบุหรี่ที่สูบ หรือกำหนดสถานการณ์ในการสูบบุหรี่ อาจเป็นช่องทางสำคัญสำหรับการงดการสูบบุหรี่ให้สำเร็จ หากแต่ในกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ที่สูบบุหรี่มาอย่างยาวนานจนไม่สามารถเลิกบุหรี่ที่สูบเป็นประจำ อาจพิจารณาปัจจัยการลดการสูบเฉพาะสถานการณ์ร่วมด้วย เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางในการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จเช่นในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี

ในส่วนของพฤติกรรมการดื่มสุราในรอบปีที่ผ่านมา ในกรณีของกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี พบว่า การที่งดเว้นการดื่มในรอบปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ต่อการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จสูงถึง 2.36 เท่า ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุราของประชากร ปี 2554 ที่พบว่า การเลิกสูบบุหรี่มักปรากฏพร้อมกับการเลิกดื่ม (ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา, 2556) การรณรงค์และส่งเสริมให้เกิดการละเว้นจากสารเสพติดประเภทบุหรี่และสุรา และรูปแบบของการรณรงค์พร้อมกันทั้งสองสิ่ง อาจมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จ สาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเลิกบุหรี่โดยยังคงบริโภคสุรายู้อยู่ใน มีความเสี่ยงในการที่ผู้ที่เลิกบุหรี่หรือกำลังมีความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่ ต้องนำตนเองเข้าไปอยู่ในบริบทของการสังสรรค์ ที่อาจ



มีผู้อื่นยังคงสูบบุหรี่อยู่ หรือทำให้ตนได้รับควันบุหรี่มือสองและเกิดการอยากสูบบุหรี่ขึ้นมาจนไม่สามารถเลิกได้ในที่สุด

สำหรับปัจจัยจำนวนครั้งของความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการเลิกสูบบุหรี่ ผลการศึกษาในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี สอดคล้องกับการศึกษาในอดีต โดยผู้ที่มีความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่ 1 หรือ 2 ครั้ง จะมีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จกว่า ผู้ที่พยายามมากกว่า 2 ครั้ง เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีการเตรียมตัวและมีความพร้อมในการเลิกบุหรี่ และมีแรงจูงใจที่ดีส่งผลให้การเลิกบุหรี่มีโอกาสสำเร็จสูง (Jetiyanuwatr, 2001) อย่างไรก็ตามสำหรับกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี ความพยายามในครั้งที่ 2 ยังคงไม่มีความสัมพันธ์ต่อการเลิกไม่สำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นแล้วในช่วงอายุดังกล่าว หากความพยายามครั้งแรกเลิกไม่สำเร็จ ยังคงมีโอกาสเลิกบุหรี่ได้สำเร็จอีกครั้งหนึ่งหากมีความมุ่งมั่นตั้งใจมากกว่าเดิมกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป

นอกเหนือจากปัจจัยการพบพฤติกรรมกรรมการสูบบุหรี่ในครัวเรือนที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้วนั้น ปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างชัดเจนกับกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี คือการมีปัญหาสุขภาพ กลุ่มผู้สูบบุหรี่เมื่อมีอายุมากขึ้น จะมีโอกาสในการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จกว่ากลุ่มอายุอื่น ทั้งนี้เมื่ออายุมากขึ้นจะเริ่มแสดงอาการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการสูบบุหรี่ และมักจะได้รับคำแนะนำหรือการบำบัดเพื่อเลิกบุหรี่ (Osler & Prescott, 1988) การจะเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทยมักจะต้องรอคอยให้ตนเกิดปัญหาทางสุขภาพ หรือรอให้มีแพทย์มาแนะนำให้เลิกสูบบุหรี่ จึงจะเลิกสูบบุหรี่ ดังนั้นมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการเลิกบุหรี่ ต้องทำการพัฒนาให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายขณะที่อายุยังไม่มากนัก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเลิกสูบบุหรี่เนื่องมาจากปัญหาสุขภาพเมื่อเข้าสู่อายุที่เพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมการดื่มสุราในรอบปีที่ผ่านมานั้น แม้จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จเช่นเดียวกับในกลุ่มอายุ 15 - 44 ปี อย่างไรก็ตามการเลิกดื่มสุราในรอบปีที่ผ่านมานั้น ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จเช่นเดียวกับในกลุ่มอายุข้างต้น หากแต่พบว่า การที่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป ไม่ว่าจะดื่มสุราในระดับความถี่ทุกสัปดาห์ หรือไม่ทุกสัปดาห์แล้วแต่ส่งผลให้โอกาสในการเลิกบุหรี่ได้สำเร็จลดลงกว่าร้อยละ 40 เนื่องมาจากบริบททางสังคมที่ยังคงอยู่ในบรรยากาศของงานเลี้ยง สังสรรค์ ย่อมมีโอกาสที่จะกลับไปสูบบุหรี่ได้ใหม่เนื่องจากคนในบริบทดังกล่าวยังคงสูบบุหรี่

## 6. ข้อเสนอแนะ

6.1 หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายด้านการป้องกันการบริโภคยาสูบ อาทิ มูลนิธิณรงค์เพื่อการไม่สูบบุหรี่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) กระทรวงสาธารณสุข ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนานโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างช่องทางสื่อสารไปยังผู้ที่ยังคงสูบบุหรี่ในปัจจุบันให้ตระหนักถึงอันตรายและพิษภัยที่เกิดจากการสูบบุหรี่เพิ่มมากขึ้น

6.2 หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายด้านการป้องกันการบริโภคยาสูบ ควรให้ความสำคัญกับนโยบายที่มีความเฉพาะเจาะจงไปยังกลุ่มอายุเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหการสูบบุหรี่ให้สอดคล้องกับบริบทแต่ละช่วงอายุ โดยเฉพาะการป้องกันและรณรงค์การสูบบุหรี่ตั้งแต่วัยเยาว์ไม่มากนัก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเลิกสูบบุหรี่ต้องเป็นผลมาจากการมีปัญหาด้านสุขภาพในตอนที่มีอายุมากแล้ว

6.3 ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการเลิกบุหรี่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การไม่พบพฤติกรรม การสูบบุหรี่ในครัวเรือน การจัดทำโฆษณา ประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการป้องกันไม่ให้เกิดการสูบบุหรี่ในครัวเรือน หรือการได้รับควันบุหรี่มือสอง อาจเป็นช่องทางสำคัญในการลดการสูบบุหรี่ของนักสูบไทย อีกทั้งยังป้องกันไม่ให้คนในบ้านจากการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ที่สูบบุหรี่

6.4 นักสูบไทยที่มีความพยายามในการเลิกสูบบุหรี่ ควรมีการพิจารณาแนวทางในการสนับสนุน และส่งเสริมให้สามารถเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จ เนื่องจากปัจจุบันอัตราความสำเร็จในการเลิกสูบบุหรี่ของนักสูบไทย นับว่ามีอัตราค่อนข้างต่ำ

6.5 สำหรับผู้ที่ไม่เคยพยายามในการเลิกสูบบุหรี่ การสร้างให้เกิดความมุ่งมั่นและตั้งใจในการเลิกสูบบุหรี่โดยอาศัยความพยายามเพียงหนึ่งครั้ง เป็นแนวทางสำคัญในการรณรงค์ให้เกิดการเลิกสูบบุหรี่สำหรับผู้ที่ยังคงสูบบุหรี่อยู่ในปัจจุบัน

6.6 ปัจจัยเชิงนโยบายในปัจจุบันทั้งในประเด็นเกี่ยวกับกฎหมาย มาตรการทางภาษีต่อราคาบุหรี่ การประชาสัมพันธ์ ภาพคำเตือนอันตรายจากบุหรี่บนซอง ยังไม่สามารถส่งผลกระทบต่อ การเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จ จึงเป็นโจทย์สำคัญในการหาวิธีแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจมุ่งเน้นไปยังการส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม อาทิ การส่งเสริมให้ทดลองเลิกสูบบุหรี่ในโอกาสสำคัญของชีวิต หรือแม้แต่การรณรงค์การเลิกสูบบุหรี่พร้อมกับการเลิกบริโภคสุรา เป็นต้น



## Reference

- Chang, F. C., Chung, F. H., Yu, P. and Chao, K. U. (2010). The Impact of Graphic Cigarette Warning Labels and Smoke-Free Law on Health Awareness and Thoughts of Quitting in Taiwan.” *Health Education Research*, 26(2), 179-191.
- Dinno, A. and Glantz, S. (2009). Tobacco Control Policies are Egalitarian: A Vulnerabilities Perspective on Clean Indoor Air Laws, Cigarette Prices. and Tobacco Use Disparities. *Social Science and Medicine*, 68 (2009), 1439-1447.
- Jetiyanuwatr, C. (2001). *Factors associated with smoking cessation of public health officials in Kanchanaburi Province* (Master’s Thesis), Department of Science, Faculty of Science (Biostatistics), Mahidol University.
- John, S.D. & John, F.T., (2010). *Human Development: Across the lifespan*. (5th ed.) NY: The McGraw Hill.
- McCool, J., Webb, L., Cameron, L.D., Hoek, J. (2012). Graphic warning labels on plain cigarette packs: will they make a difference to adolescents?. *Social Science & Medicine*, 74(8), 1269-1273.
- Osler, M. and Prescott, E. (1998). Psychosocial behavioural and health determinants of successful smoking cessation: *A longitudinal Study of Danish Adults*. *Tobacco Control*, 7(3), 262-267.
- Sarntisart, I. (2011). *Tax Policies on Tobacco Products in Thailand: The Way Forward*. Geneva: World Health Organization.
- Siahpush, M., Wakefield, M. A., Spittal, M. J., Durkin, S. J., and Scollo, M. M. (2009). Taxation Reduces Social Disparities in Adult Smoking Prevalence.” *The American Journal of Preventive Medicine*, 36(4), 285-291.

**ความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสม (จีเอพี) สำหรับมะม่วงของ  
เกษตรกร อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง**  
**KNOWLEDGE NEED TOWARD GOOD AGRICULTURAL PRACTICE (GAP) FOR  
MANGO IN SAMKO DISTRICT, ANG THONG PROVINCE**

อลิษา กลิ่นประทุม\* พัชราวดี ศรีบุญเรือง\*\* สาวิตรี รังสีภัทร\*\*\*

Alisa Klinprathum, Patcharavadee Sriboonruang, Savitree Rangsiptaht

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 2) ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ 3) ปัจจัยการใช้สารเคมี 4) ปัจจัยการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการผลิตมะม่วง 5) ปัจจัยความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง และ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ปัจจัยการใช้สารเคมี ปัจจัยการเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการผลิตมะม่วงกับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของเกษตรกรผู้ผลิตมะม่วงในอำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง 7) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของเกษตรกรที่มีต่อการผลิตมะม่วง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 154 ราย โดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าโคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 54.71 ปี มีระดับการศึกษา ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีจำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4.01 คน มีประสบการณ์ในการผลิตมะม่วงเฉลี่ย 16.71 ปี เกษตรกรมีพื้นที่ปลูกมะม่วงเฉลี่ย 10.30 ไร่/ครอบครัว โดยมีรายได้จากการจำหน่ายมะม่วงเฉลี่ย 136,727.27 บาท/ปี มีรายจ่ายจากการผลิตมะม่วงเฉลี่ย 44,862.34 บาท/ปี มีการใส่ปุ๋ยเคมีเฉลี่ย 3.14 ครั้ง/ปี ใช้สารควบคุมการเจริญเติบโตเฉลี่ย 0.95 ครั้ง/ปี ใช้สารป้องกันและกำจัดศัตรูพืชเฉลี่ย 15.78 ครั้ง/ปี เปิดรับข่าวสารสื่อบุคคลจากเพื่อนบ้าน สื่อกิจกรรมจากการประชุม สื่อมวลชนจากโทรทัศน์ เกษตรกรมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับ

---

\* Department of Agriculture Extension and Communication, Faculty of Agriculture, Kasetsart University, Chatujak Bangkok, 10900, Thailand.

\*\* Department of Agricultural Extension and Communication, Faculty of Agriculture, Kasetsart University, Chatujak Bangkok, 10900, Thailand.

\*\*\* Department of Agricultural Extension and Communication, Faculty of Agriculture, Kasetsart University, Chatujak Bangkok, 10900, Thailand.

มะม่วงอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการความรู้ด้านการจัดการกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตคุณภาพ และด้านพื้นที่ปลูกอยู่ในระดับมากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ประสบการณ์ผลิตมะม่วง แรงงานจ้าง รายได้จากการจำหน่ายมะม่วง รายจ่ายจากการผลิตมะม่วง การใช้สารเคมี และสื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสม สำหรับมะม่วงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**คำสำคัญ :** ความต้องการความรู้, เกษตรกร, มะม่วง, เกษตรดีที่เหมาะสม, จังหวัดอ่างทอง

**ABSTRACT**

The objectives of this research were to study; 1) demographic factors, 2) economic factors, 3) chemical factors, 4) media exposure toward mango plantation, 5) knowledge needs toward good agricultural practices (gap) for mango, and 6) to explore the relationship between demographic factors, economic factors, chemical factors, media exposure and knowledge needs toward gap for mango in Samko district, Ang tTong province. 7) problem and suggestion of farmers toward mango plantation. Samples consisted of 154 mango plantation farmers. Data were collected by using questionnaires. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, minimum and maximum. Hypotheses were tested by using chi-square.

Results of this research found that majority of farmers were female with an average age of 54.71 years, attained primary school or below, average family member 4.01 persons, grew average experiences of mango 16.71 years. on the average, farmers plant mangoes 10.30 rais, earned income from mango plantation 136,727.27 baht/year, had expenses from mango plantation 44,862.34 baht/year, used chemical fertilizers 3.14 time/year, used plant growth regulators 0.95 time/year, and used pesticide 15.78 time/year. getting information about mango via personal media was from neighborhood, specialized media was from meeting. mass media was from television, knowledge needs toward gap for mango was in the moderate level, knowledge needs towards planting areas and quality of production management were in the high level, hypotheses testing showed that gender, experiences in mango cultivation, hired labor, income, expenses, chemical fertilizers using and people media related to knowledge needs toward good agricultural practices for mango at 0.05 level of significance.

**Keywords:** knowledge need, farmers, mango, good agricultural practices (GAP), Ang Thong Province

## 1. บทนำ

มะม่วงเป็นไม้ยืนต้น มีชื่อวิทยาศาสตร์ว่า *Mangifera Indica* Linn. อยู่ในวงศ์ Anacardiaceae มะม่วงเป็นผลไม้ที่คนทั่วไปส่วนใหญ่นิยมบริโภคกันทั่วโลก เนื่องจากมีรสชาติอร่อย สีสวยงาม และให้คุณค่าทางอาหารสูง เนื้อมะม่วงประกอบด้วยน้ำ คาร์โบไฮเดรต กรดอินทรีย์ แร่ธาตุ สารสี สารประกอบที่ให้กลิ่นรส ฯลฯ มะม่วงมีไขมันและโปรตีนในปริมาณที่น้อยมาก คาร์โบไฮเดรตที่พบในมะม่วงส่วนใหญ่เป็นน้ำตาลและใยอาหาร มะม่วงสุกมีปริมาณวิตามินเอเพียงสูงชันอย่างมากเมื่อเทียบกับมะม่วงห่ามและดิบ วิตามินเอในมะม่วงอยู่ในรูปของแคโรทีนอยด์ซึ่งเป็นสารเริ่มต้นของวิตามินเอ วิตามินเอมีความสำคัญต่อการมองเห็นและกระบวนการเมแทบอลิซึมต่างๆของร่างกาย ผลมะม่วงแบ่งการบริโภคได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ผลมะม่วงบริโภคผลสุก เช่น อกร่อง น้ำดอกไม้ โชคอนันต์ มหาชนก ยายกล่ำ ลิ่นงูเห่า และหนังกกลางวัน ผลมะม่วงบริโภคผลดิบ เช่น เขียวเสวย ฟาลัน แรด เพชรบ้านลาด มันเดือนเก้า บางขุนศรี ทองดำ เขียวมรกต ขายตึก หนองแซง และพิมเสนมัน และผลมะม่วงสำหรับใช้แปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ในอุตสาหกรรมอาหาร เช่น แก้ว สามปี และตลับขนาด (Tavatchai Radanachalee, 2010 : 36)

ในประเทศไทยมะม่วงเป็นผลไม้มีการผลิตมากที่สุดเป็นอันดับ 2 ของโลกในกลุ่มไม้ผลเขตร้อน แต่เป็นอันดับ 5 ของโลกในกลุ่มผลไม้ทั่วไป นับเป็น 1 ใน 6 ไม้ผลเศรษฐกิจหลักของประเทศไทย มะม่วงถือว่าเป็นผลไม้ที่มีพื้นที่การปลูกมากที่สุดในประเทศ ประมาณ 2.4 ล้านไร่ ในจำนวนนี้พื้นที่ที่ให้ผลผลิตแล้วมีเพียง 2.0 ล้านไร่ ไร่เป็นผลผลิตได้ประมาณ 2.8 ล้านตันต่อปีหรือให้ผลผลิตเฉลี่ยประมาณ 1.4 ตันต่อไร่ แม้มีการส่งออกไม่เกินร้อยละ 2 ของปริมาณที่ผลิตได้ในแต่ละปี แต่มะม่วงและผลิตภัณฑ์ยังนำรายได้เข้าสู่ประเทศปีละหลายๆ เช่น ล่าสุดในปี 2557 รวมมูลค่ากว่า 3,219 ล้านบาท โดยแยกเป็นเฉพาะผลสด 1,270 ล้านบาท ที่เหลือเป็นผลิตภัณฑ์ ได้แก่ บรรจุภาชนะอัดลม 1,308 ล้านบาท อบแห้ง 241 ล้านบาท และแช่แข็ง 423 ล้านบาท ชาวสวนที่มีอาชีพผลิตมะม่วงเพื่อการส่งออก สามารถสร้างรายได้จากการจำหน่ายมะม่วงผลสดคุณภาพสูงกว่า 85,000 บาท/ไร่/ปี คิดเป็นสัดส่วนรายได้ต่อรายจ่ายที่สูงถึง 2.9 ต่อ 1 (Office of Agricultural Economics, 2015 : 51)

ด้วยพื้นฐานของเกษตรกรในท้องถิ่นอำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง ได้มีการทำการเกษตรทำสวนเป็นอาชีพหลัก โดยพื้นที่ส่วนหนึ่งได้ทำการปลูกมะม่วง และมีการพัฒนาต่อยอดขยายพื้นที่ปลูก ปัจจุบันมีพื้นที่ปลูกจำนวน 4,177 ไร่ เกษตรกรผู้ผลิตมะม่วงในอำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทองมีกลุ่มมะม่วงเพื่อการส่งออกอยู่ส่วนหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นอาชีพหลักของเกษตรกร ที่สร้างรายได้ให้ประเทศ จากการสัมภาษณ์เกษตรกรในพื้นที่ พบว่ามีเกษตรกรผู้ผลิตมะม่วงอยู่อีกส่วนหนึ่งที่ต้องการผลิตเพื่อการส่งออก แต่ยังไม่ได้มาตรฐานเกษตรที่ดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง ยังขาดการนำความรู้และข้อมูลข่าวสารเข้ามาช่วยในการผลิตมะม่วงเพื่อให้ได้มาตรฐานเกษตรที่ดีที่เหมาะสม

สำหรับมะม่วง ซึ่งข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ได้มาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง ช่วยให้ผลผลิตมะม่วงมีคุณภาพดีเป็นที่ต้องการของผู้บริโภคนั้นมีหลายด้านด้วยกัน เริ่มตั้งแต่ด้านการผลิต การปฏิบัติดูแลรักษา ได้แก่ การปลูก การใส่ปุ๋ย การให้น้ำ การตัดแต่งกิ่ง การปลิดผลอ่อน การป้องกันกำจัดศัตรูพืช โรคที่พบ และการใช้สารเคมี ด้านการเก็บเกี่ยว ได้แก่ หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกและการตัดสินใจก่อนการเก็บเกี่ยว อุปกรณ์ที่ใช้ในการเก็บเกี่ยว วิธีการที่ใช้ในการเก็บเกี่ยว เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บเกี่ยว และเวลาในการทดสอบสารพิษตกค้าง ด้านการควบคุมคุณภาพ ได้แก่ วิธีปฏิบัติการรวบรวมผลผลิต การทำความสะอาดผลผลิต การป้องกันกำจัดศัตรูที่ติดมากับผลผลิต การคัดเกรด และการบรรจุหีบห่อ ด้านต้นทุนการผลิต ได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน และค่าวัสดุ ด้านการตลาดและการจำหน่าย ได้แก่ วิธีการจำหน่ายผลผลิต ปริมาณการจำหน่ายผลผลิต และลักษณะการจำหน่ายผลผลิตของเกษตรกร

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของเกษตรกร อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้สามารถใช้ในการส่งเสริมให้เกษตรกรผู้ผลิตมะม่วงรายย่อยสามารถผลิตมะม่วงได้และให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเกิดความยั่งยืนทางธุรกิจการผลิตมะม่วงต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเกษตรกรผู้ผลิตมะม่วง อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจของเกษตรกรผู้ผลิตมะม่วง อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยการใช้สารเคมีของเกษตรกรผู้ผลิตมะม่วง อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง
- 2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการผลิตมะม่วงของเกษตรกรผู้ผลิตมะม่วงอำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง
- 2.5 เพื่อศึกษาความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของเกษตรกรผู้ผลิตมะม่วง อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง
- 2.6 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ปัจจัยการใช้สารเคมี การเปิดรับข่าวสารกับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของเกษตรกร อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง
- 2.7 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของเกษตรกรที่มีต่อการผลิตมะม่วง

### 3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของเกษตรกร อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง และหาแนวทางพัฒนาการผลิตและการจำหน่าย โดยมุ่งประเด็นศึกษาดังนี้

#### 3.1 ความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสม

- แหล่งน้ำ
- พื้นที่ปลูก
- การใช้วัตถุอันตรายทางการเกษตร
- การเก็บรักษาและการขนย้ายผลิตผลในฟาร์ม
- การบันทึกข้อมูล
- ผลิตผลผิวสวยปลอดจากศัตรูพืช
- การจัดการกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตคุณภาพ
- การเก็บเกี่ยวและการปฏิบัติหลังการเก็บเกี่ยว

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ เกษตรกรผู้ผลิตมะม่วงในอำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง ตามบัญชีรายชื่อที่ลงทะเบียนในปี พ.ศ.2558 ที่ยังไม่ผ่านมาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงทั้งหมด 250 ราย โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 154 ราย ในช่วงเดือนมีนาคม 2560

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

#### 4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เกษตรกรที่ลงทะเบียนผู้ผลิตมะม่วงที่ยังไม่ผ่านมาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสม อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง จำนวน 5 ตำบล ดังนี้ คือ ตำบลสามโก้ ตำบลราษฎรพัฒนา ตำบลอบทม ตำบลมงคลธรรมนิมิต และตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์ ตามบัญชีรายชื่อที่ลงทะเบียนทั้งหมดจำนวน 250 ราย และทำการคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multiple Stage Sampling) เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 ราย โดยขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Yamane (Surin Niyamangkoon, 2013: 94) ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการสุ่มตัวอย่างในที่นี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05 ขั้นที่ 2 นำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 154 ราย ไปแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดสุ่มเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างสามารถจำแนกตามตำบลทั้ง 5 ตำบล ตำบลสามโก้จำนวน 25 ราย ตำบลราษฎรพัฒนาจำนวน 10 ราย ตำบลอบทมจำนวน 57 ราย ตำบลมงคลธรรมนิมิตจำนวน 51 ราย และตำบลโพธิ์ม่วงพันธ์

จำนวน 11 ราย ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแต่ละตำบลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีจับฉลากโดยดูจากบัญชีรายชื่อเกษตรกรที่ลงทะเบียนผู้ผลิตมะม่วงที่ยังไม่ผ่านมาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสม อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง

#### 4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีทั้งปลายปิดและปลายเปิด โดยนำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือและปรับปรุงแก้ไขจากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 ชุด ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ตัวแปรความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง ได้ค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.88 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 โดยได้มีการศึกษาตัวแปรต้นและตัวแปรตามทั้งหมด 5 ตัวแปร ดังนี้ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สมาชิกในครัวเรือน และประสบการณ์การผลิตมะม่วง ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ได้แก่ พื้นที่ปลูก แรงงานในครัวเรือน แรงงานจ้าง รายได้จากการจำหน่ายมะม่วง รายจ่ายจากการผลิตมะม่วง และ ภาระหนี้สิน ปัจจัยการใช้สารเคมี ได้แก่ การใส่ปุ๋ยเคมี การใช้สารควบคุมการเจริญเติบโต และ การใช้สารป้องกันและกำจัดศัตรูพืช การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับมะม่วง ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อกิจกรรม สื่อมวลชน และ สื่อออนไลน์ และจากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมต่างๆ รวมทั้งศึกษาเอกสารทางวิชาการเพิ่มเติม เรื่องมาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของ Department of Agriculture (2558) จากนั้นได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด จึงสามารถกำหนดตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาเรื่องความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) แหล่งน้ำ 2) พื้นที่ปลูก 3) การใช้วัตถุดิบทรายทางการเกษตร 4) การเก็บรักษาและการขนย้ายผลิตผลในฟาร์ม 5) การบันทึกข้อมูล 6) ผลิตผลผิวสวยปลอดจากศัตรูพืช 7) การจัดการกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตคุณภาพ และ 8) การเก็บเกี่ยวและการปฏิบัติหลังการเก็บเกี่ยว

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของเกษตรกร อำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง กำหนดการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

กำหนดค่าคะแนนความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของเกษตรกรเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ต้องการมาก ต้องการปานกลาง และต้องการน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 3 2 และ 1 ตามลำดับ และใช้ค่าเฉลี่ยจัดระดับเป็นช่วงคะแนนเพื่อแปลความหมายระดับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของเกษตรกร ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.00 หมายถึง ต้องการความรู้มาก  
 คะแนนเฉลี่ย 1.67 – 2.33 หมายถึง ต้องการความรู้ปานกลาง  
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.66 หมายถึง ต้องการรู้น้อย  
 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ Chi-square ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## 5. ผลการวิจัย

### ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 54.71 ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวนสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4.01 คน และประสบการณ์ในการผลิตมะม่วงเฉลี่ย 16.71 ปี

### ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

เกษตรกรส่วนใหญ่มีพื้นที่ปลูกมะม่วงเฉลี่ย 10.30 ไร่ มีจำนวนแรงงานการผลิตมะม่วงในครัวเรือนเฉลี่ย 2.02 คน มีจำนวนแรงงานจ้างเฉลี่ย 1.15 คน รายได้จากการจำหน่ายมะม่วงเฉลี่ย 136,727.27 บาท/ปี รายจ่ายจากการผลิตมะม่วงเฉลี่ย 44,862.34 บาท/ปี และเกษตรกรมีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 71.4) เป็นหนี้ในภาคการเกษตร (ร้อยละ 71.4) และเป็นหนี้นอกภาคการเกษตร (ร้อยละ 28.6)

### ปัจจัยการใช้สารเคมี

เกษตรกรมีการใส่ปุ๋ยเฉลี่ย 3.14 ครั้ง/ปี มีการใช้สารควบคุมการเจริญเติบโตเฉลี่ย 0.95 ครั้ง/ปี และมีการใช้สารป้องกันและกำจัดศัตรูพืชเฉลี่ย 15.78 ครั้ง/ปี

### ปัจจัยการเปิดรับข้อมูลข่าวสารของเกษตรกร

เกษตรกรเปิดรับข่าวสารจากสื่อบุคคลโดยได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านทางสมาชิกในครัวเรือน/ญาติพี่น้อง/เพื่อนบ้านมากที่สุด สื่อกิจกรรมได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านการประชุมมากที่สุด สื่อมวลชนได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านทางวิทยุ/โทรทัศน์มากที่สุด ส่วนสื่อออนไลน์ได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านทางเว็บไซต์มากที่สุด

### ความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง

ความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงของเกษตรกรพบว่าระดับความต้องการความรู้โดยรวมเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตคุณภาพ และด้านพื้นที่ปลูกมีระดับความต้องการความรู้อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.44 และ 2.38 ตามลำดับ) ส่วนด้านผลิตผล ผิดสวยปลอดจากศัตรูพืช ด้านการบันทึกข้อมูล ด้านการเก็บรักษาและการขนย้ายผลิตผลในฟาร์ม ด้านการใช้วัตถุดิบตรงรายการเกษตร ด้านแหล่งน้ำ และ ด้านการเก็บเกี่ยวและการปฏิบัติหลังการ

เก็บเกี่ยว มีระดับความต้องการความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32, 2.29, 2.28, 2.19, 2.06, และ 1.95 ตามลำดับ)

**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ปัจจัยการใช้สารเคมี ปัจจัยการเปิดรับข้อมูลข่าวสารกับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง**

เกษตรกรมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านนั้น พบว่า

**ด้านการจัดกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตคุณภาพ** พบว่า ภาพรวมมีระดับความต้องการความรู้ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ดังนี้ รายจ่ายจากการผลิตมะม่วง, การเปิดรับข่าวสารทางการเกษตรจากสื่อออนไลน์มีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

**ด้านพื้นที่ปลูก** พบว่า ภาพรวมมีระดับความต้องการความรู้ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ดังนี้ เพศมีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

**ด้านผลิตผลผิวสวยปลอดจากศัตรูพืช** พบว่า ภาพรวมมีระดับความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ดังนี้ การใส่ปุ๋ยเคมีมีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

**ด้านการบันทึกข้อมูล** พบว่า ภาพรวมมีระดับความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ดังนี้ ประสบการณ์ผลิตมะม่วงของเกษตรกรมีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

**ด้านการเก็บรักษาและการขนย้ายผลิตผลในฟาร์ม** พบว่า ภาพรวมมีระดับความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ดังนี้ รายได้จากการจำหน่ายมะม่วง, รายจ่ายจากการผลิตมะม่วง, การเปิดรับข่าวสารทางการเกษตรจากสื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

**ด้านการใช้วัตถุอันตรายทางการเกษตร** พบว่า ภาพรวมมีระดับความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ดังนี้ ประสบการณ์ผลิตมะม่วง, แรงงานจ้างมีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

**ด้านแหล่งน้ำ** พบว่า ภาพรวมมีระดับความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ดังนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

ด้านการเก็บเกี่ยวและการปฏิบัติหลังการเก็บเกี่ยว พบว่า ภาพรวมมีระดับความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ดังนี้ การใส่ปุ๋ยเคมีมีความสัมพันธ์กับความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05)

## 6. การอภิปรายผล

### ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

เกษตรกรมีอายุเฉลี่ย 54.71 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaturon suwannapin (2007) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับรองแหล่งผลิตเกษตรดีที่เหมาะสมของเกษตรกรผู้ปลูกมะม่วง อำเภอพร้าวกะบัง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ที่ไม่ผ่านมาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสมส่วนใหญ่ อายุตั้งแต่ 51 - 60 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จะเห็นได้ว่าเกษตรกรผู้ผลิตมะม่วงส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำและอยู่ในช่วงวัยกลางคน ซึ่งในขณะที่เกษตรกรที่ผ่านมาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสมส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับสูง เนื่องจากมีความรู้เพียงพอต่อการผลิตมะม่วงเพื่อให้ผ่านมาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสม

### ปัจจัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

เกษตรกรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพื้นที่ปลูกมะม่วงเฉลี่ย 10.30 ไร่ มีจำนวนแรงงานการผลิตมะม่วงในครัวเรือนเฉลี่ย 2.02 คน มีจำนวนแรงงานจ้างเฉลี่ย 1.15 คน รายได้จากการจำหน่ายมะม่วงเฉลี่ย 136,727.27 บาท/ปี รายจ่ายจากการผลิตมะม่วงเฉลี่ย 44,862.34 บาท/ปี และเกษตรกรมีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 71.4) เป็นหนี้ในภาคการเกษตร (ร้อยละ 71.4) และเป็นหนี้นอกภาคการเกษตร (ร้อยละ 28.6)

### ปัจจัยการใช้สารเคมี

เกษตรกรมีการใส่ปุ๋ยเคมี 3 - 10 ครั้ง/ปี เฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ครั้ง/ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chatree Autthawong (2006) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการผลิตการจำหน่ายมะม่วงของกลุ่มเกษตรกร ผู้ปลูกมะม่วงส่งออก อำเภอพร้าวกะบัง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การใส่ปุ๋ย 3 ครั้งต่อปี โดยใช้ปุ๋ยเคมีเป็นหลัก และใช้ปุ๋ยชีวภาพและปุ๋ยคอกรองลงมา เกษตรกรทั้งหมดอาศัยการให้น้ำมะม่วงด้วยน้ำฝนเพียงอย่างเดียว และสอดคล้องกับการวิจัยของ Sukanda Nakhapaksin (2016) ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยววิถีเกษตรอินทรีย์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาการท่องเที่ยววิถีเกษตรอินทรีย์ที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์จะต้องอยู่บนฐานความพร้อมของทรัพยากรท้องถิ่น คือ ทรัพยากรทางธรรมชาติ ทรัพยากรทางสังคมและวัฒนธรรม และทรัพยากรทางสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์สำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ทุกภาคส่วน อันได้แก่ เกษตรกร ชุมชนท้องถิ่น ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมบริการ ตลอดจนผู้นำ และบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

### ปัจจัยการเปิดรับข่าวสาร

การเปิดรับข่าวสารทางด้านการผลิตมะม่วง ทางสื่อบุคคลจะเปิดรับข่าวสารจากสมาชิกในครัวเรือน/ญาติพี่น้อง/เพื่อนบ้านมากที่สุด (ร้อยละ 53.2) เนื่องจากเกษตรกรมีความใกล้ชิดและคุ้นเคยกับสมาชิกในครัวเรือน/ญาติพี่น้อง/เพื่อนบ้านมากที่สุด เมื่อเกษตรกรมีปัญหาหรือข้อสงสัยก็จะมีการพูดคุยปรึกษาขอคำแนะนำจากสมาชิกในครัวเรือน/ญาติพี่น้อง/เพื่อนบ้านเป็นส่วนใหญ่ และเป็นวิธีการที่ง่ายสามารถทำบ่อยเท่าต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ Prakaita Leekpai (2011) ที่กล่าวว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารการเกษตรจากญาติพี่น้องและเพื่อนบ้าน ทั้งนี้เป็นเพราะมีความสนิทสนมและคุ้นเคยกับเกษตรกรอยู่แล้วทำให้เกษตรกรเปิดรับข่าวสารได้ง่ายขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Duangduen Satraphat (2016) เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ในครอบครัวและการอนุรักษ์วิถีชีวิตพื้นถิ่นระหว่างชุมชนชาวป่าเกาะญอกกับชุมชนชาวเมืองในเขตสาทรกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับสูง ทั้งภาพรวมและด้านย่อย ยกเว้นในด้านการรับรู้ข่าวสารของสมาชิกในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

การเปิดรับข่าวสารทางด้านการผลิตมะม่วง ทางสื่อมวลชนส่วนใหญ่เกษตรกรเปิดรับข้อมูลจากวิทยุ/โทรทัศน์มากที่สุด (ร้อยละ 46.1) เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันนั้นแพร่หลายครอบคลุมไปในทุกพื้นที่ และโทรทัศน์เป็นสื่อที่เกษตรกรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ Pacharee Sukhopala (2008) ที่กล่าวว่า สื่อทางโทรทัศน์โดยผ่านช่องทางเคเบิลทีวี KCTV และ TVD รวมทั้งสื่อทางวิทยุเป็นช่องทางการสื่อสารที่ดีที่สุดในกระบวนการสื่อสาร

### ความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง

เกษตรกรมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง ด้านพื้นที่ปลูกอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) เนื่องจากเกษตรกรส่วนใหญ่จะใช้พื้นที่ผลิตมะม่วงเป็นระยะเวลานาน ซึ่งทำให้ดินในพื้นที่มีการเสื่อมคุณภาพ ขาดธาตุอาหารพืช และไม่เคยนำตัวอย่างดินไปตรวจวิเคราะห์คุณภาพดินและการปนเปื้อนตามคำแนะนำหลักการปฏิบัติเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง ซึ่งสอดคล้องกับ Noprada chaiyawan (2007) ที่กล่าวว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริการวิเคราะห์ดิน ระดับพื้นที่มีน้อย ต้องใช้บริการจากหน่วยงานที่อยู่ห่างไกล อีกทั้งยังต้องรอผลค่อนข้างนาน ทำให้เกษตรกรไม่เห็นความสำคัญของการวิเคราะห์ดิน

เกษตรกรมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง ด้านการบันทึกข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) เนื่องจากเกษตรกรส่วนใหญ่ไม่ได้มีการทำการจดบันทึก และจัดเก็บข้อมูลสำคัญในการผลิตมะม่วงมาก่อน ซึ่งการตรวจสอบรับรองเพื่อให้ได้มาตรฐานเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงต้องมีการบันทึกข้อมูลอย่างน้อย 2 ปีของการผลิต

ติดต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peerada Saetiew (2012) ที่กล่าวว่า เหตุผลที่เกษตรกรมีการปฏิบัติในการจัดบันทึกไม่แพร่หลาย เป็นเพราะเกษตรกรมีเวลาน้อย เกษตรกรบางส่วนเขียนหนังสือไม่เป็น ไม่คล่อง อีกทั้งการจัดบันทึกต้องทำสม่ำเสมอ และเกษตรกรไม่เข้าใจการบันทึกข้อมูลที่ถูกต้อง

เกษตรกรมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง ด้านการใช้วัตถุอันตรายทางการเกษตร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) เนื่องจากเกษตรกรมีการเก็บรักษาวัตถุอันตรายทางการเกษตรเป็นสัดส่วน และเกษตรกรยังปฏิบัติตัวจากการใช้สารเคมีอย่างเคร่งครัด และใส่ใจเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพ สอดคล้องงานวิจัยของ Nittiya horthaisong (2008) ที่กล่าวว่า เกษตรกรเริ่มตระหนักถึงพิษภัยของสารเคมีที่ใช้ในการเกษตรจึงต้องมีการป้องกันตนเองอย่างเคร่งครัด

## 7. ข้อเสนอแนะ

7.1 เกษตรกรมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วงด้านการจัดการกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลผลิตคุณภาพ และ ด้านพื้นที่ปลูก มีระดับความต้องการความรู้ในระดับมาก ดังนั้น เจ้าหน้าที่ส่งเสริมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเข้ามาส่งเสริมเกษตรกรตามแต่ละประเด็น เพื่อให้มะม่วงมีประสิทธิภาพที่ดี และทางภาครัฐควรผลักดันให้เกษตรกรปฏิบัติตามเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง เพื่อให้มะม่วงมีศักยภาพในการส่งออกต่างประเทศมากขึ้น

7.2 การเปิดรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษตรผ่านสื่อออนไลน์ยังมีน้อย เจ้าหน้าที่ภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญและประโยชน์เรื่องการใช้สื่อออนไลน์ให้แก่เกษตรกรเพื่อความรวดเร็วในการรับข้อมูลข่าวสาร และสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์

7.3 เกษตรกรมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับมะม่วง ด้านแหล่งน้ำ ด้านการใช้วัตถุอันตรายทางการเกษตร ด้านการเก็บรักษาและการขนย้ายผลิตผลในฟาร์ม ด้านการบันทึกข้อมูล ด้านผลิตผลผิวสวยปลอดจากศัตรูพืช และ ด้านการเก็บเกี่ยวและการปฏิบัติหลังการเก็บเกี่ยว มีระดับความต้องการความรู้ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมหรือจัดโครงการ เปิดโอกาสให้เกษตรกร หรือผู้ที่สนใจทั่วไป ได้เข้ามาเยี่ยมชม ศึกษาพื้นที่ปลูกมะม่วงในอำเภอสามโก้ จังหวัดอ่างทอง เพื่อเป็นการต่อยอดทางความรู้ และกระจายความรู้ให้แก่ผู้สนใจในการผลิตมะม่วงไปปฏิบัติตาม

## References

- Department of Agriculture. (2016, August 1) *Good Agricultural Practice for Mango*. [Online]. Retrieved from <http://www.doa.go.th/hortold/images/stories/gaphort/mango/mangomanage04.pdf>.
- Jaturon Suwannapin. (2007). Factors Affecting Certified Good agricultural Practice of Mango Growers, Phrao District, Chiang Mai Province (*Master's Thesis*). Chiangmai: Chiangmai University.
- Chatree autthawong. (2006). Development Approach of Mango Production and Distribution for Export of Mango Growers Groups, Phrao District, Chiang Mai Province (*Master's Thesis*). Chiangmai: Chiangmai University.
- Duangduen Satraphat. (2006, January - April). The Comparative Study of Family Relationships and Folk-life Conservation between The Family Members of The Pgazkoenyau Community and The Sathorn District in Bangkok. *Journal of MCU Social Science Review*,5(1),101-108.
- Tavatchai Radanachaless. (2010). *Good Agricultural Practice for Mango*. Chiangmai: Chiangmai University.
- Nittiya horthaisong. (2008). Accordance Using Good Agricultural Practice for Mangosteen Production in Songpeenong Sub-district, Ta Mai District, Chantaburi Province. (*Master's Thesis*). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Noprada chaiyawan. (2007). Production and Marketing Oil Palm of Small Agriculture in Kanchanadit District, Surat Thani Province. (*Master's Thesis*). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Prakaita Leekpai. (2011). Evaluation on The Project of Oil Palms Promotion for Substitute Energy in 2009, Trang Province (*Master's Thesis*). Bangkok: Kasetsart University.
- Phatom tongcher. (2015). Farmers' knowledge Needs of Good Agricultural Practice on Vegetable Production, Thung Ruang Royal Project Development Center, Chiang Mai Province (*Master's Thesis*). Chiangmai: Chiangmai University.

- Pacharee Sukhopala. (2008). Communication Politics Process of Nakhonratchasima Provincial Administrative Organization. (*Master's Thesis*). Bangkok: Krirk University.
- Peerada Saetiew. (2008). Application of Good Agricultural Practice in Melinjo Production of Farmers in Raj Grood Sub - District of Mueang District in Ranong Province (*Master's Thesis*). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- Sukanda Nakhapaksin. (2017, January - April). Organic-Agro Tourism Development Model In Roi-Kaen-Sarn-Sin Province Cluster, Northeast of Thailand. *Journal of MCU Social Science Review*,6(1),209-220.
- Surin Niyamangkoon. (2013).*Research Methods for Social Science and Analysis*. Bangkok: Books 2U.

PROCEDURAL MODEL FOR YOUTH DHARMA PRACTICE PROGRAMS TO  
STRENGTHEN SOUTHERN ISAN COMMUNITIES

รูปแบบการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชน  
เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในอีสานใต้

Phrathanongsak Duenkhunthot\* Bunsom Yotmali\*\*

พระทนต์ศักดิ์ ดันขุนทด, บุญสม ยอดมาลี

บทคัดย่อ

บทความเรื่อง รูปแบบการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในอีสานใต้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาประวัติความเป็นมาการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชนในอีสานใต้ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชนในอีสานใต้ และ 3) ศึกษารูปแบบการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชน เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในอีสานใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม จากกลุ่มผู้รู้ 18 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติ 60 คน และผู้ให้ข้อมูลทั่วไป 20 คน รวม 98 คน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2557 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 ในเขตพื้นที่ 3 จังหวัด ดังนี้ วัดศิริบ้านไร่ วัดประมวลดราชบุรี จังหวัดนครราชสีมา วัดศิริพงชาวาส วัดบูรณ จังหวัดชัยภูมิ วัดป่าไผ่บุลย์ และวัดป่าสุขสมบูรณ์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และนำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผน ขาดการวางแผนบุคลากรที่มาช่วยงานทั้งพระสงฆ์และฆราวาส ด้านการปฏิบัติ วิทยากรมีน้อยไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มาก ด้านการประเมินผล ขาดการประเมินผลที่หลากหลาย ควรมีการประเมินผลวิทยากรทุกคนและผู้เข้าอบรมอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และควรมีการประเมินผลด้านเอกสารหลักสูตรการอบรม โดยสรุป รูปแบบการดำเนินโครงการปฏิบัติธรรมสำหรับเยาวชนเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนในอีสานใต้ เป็นการพัฒนามาตามหลักการโครงการปฏิบัติธรรมทั้ง 3 ประการ คือ การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล โดยแต่ละด้านต้องอาศัยปัจจัยในการจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

คำสำคัญ: พระพุทธศาสนา, การพัฒนา, ปฏิบัติธรรม, เยาวชน

\* Faculty of Cultural Science, Mahasarakham University, Khamriang Sub-District, Kantarawichai District, Mahasarakham.

\*\* Advisor / Faculty of Cultural Science, Mahasarakham University.



### ABSTRACT

This qualitative investigation has three aims: 1) to study the background of dharma practice projects for youths in southern Isan; 2) to study the current state and problems with the procedures of dharma practice projects for youths in southern Isan; 3) to study a procedural model for dharma practice projects for youths in southern Isan. the investigation began in December 2014 and combined documentary research and field study. The research area was selected using a purposive sampling technique. the three provinces selected were Nakhon Ratchasima, Chaiyaphum and Buriram. Research informants were purposively selected from local populations. These were divided into three groups: key informants (n=18), casual informants (n=60) and general informants (n=20). Data was collected in the field for this investigation using basic survey, participant and non-participant observation, structured interview, unstructured interview and focus-group discussions. Field investigation found that planning of dharma practice projects is lacking in the advice and expertise of external specialists. there is a lack of trainers to work at the dharma practice projects and not enough varied evaluation of teacher and student satisfaction with the activities. Based on the findings concerning the first two research objectives, the researchers designed a procedural model for dharma practice projects for youths in southern Isan. The model is structured according to the 4ms: man, money, materials and management.

**Keywords:** Buddhism, development, Dharma Practice, youths

## 1. INTRODUCTION

Institutional Buddhism Has Been The Most Important Supportive Pillar for Thai Society in History. Buddhism Provides Help With Mental Issues and is a Factor in The Behavioral Development of All Thai Buddhists. Institutional Buddhism Also Offers Solutions to a Variety of Social Problems in Thailand (Nakata, 2000). 95% of Thai People are Buddhists and These People Lead Their Daily Lives According to The Principles of Buddhism. as a Result, Buddhism is a Core Foundation of Thai Culture, Thai Identity and Thai Heritage. The Biggest Evidence of This is The Thousands of Temples Forming The Centre of Thai Communities Across The Country. The Temple is Seen as The Heart of Society and Has Played an Important Role in The Development of Local Religion, Economics, Education and Morality. Support of Morality and Ethics in all Target Groups of Society Requires Adaptation of Religious Principles for Everyday Life. Economic, Social and Cultural Problems Can Then be Addressed Directly. in Order for This to be Achieved, There Must be Continuous Moral Development and Training for Members of The General Public. The Provision of This Training Is Organised by Temples. (Pidok, Phra T, 1995).

During The Sukhothai Period of Thai History (1238-1583), Temples Were Divided Into Two Categories, Forest Temples and Community Temples. Within These Temples, Monks Performed Different Roles. The Responsibility of Community Monks Was to Promote Buddhist Practice and The Content of The Tripitaka Among The Local People. The Responsibility of Forest Monks was to Train People in Kammatthana, Which is a Mode of Buddhist Meditation Leading to a Thorough Tranquility of Mind. However, Nowadays There are Insufficient Numbers of Temples and Monks to Care for and Train The Increasing Number of Buddhist People. Consequently, The National Religious Governing Bodies Have Established Provincial Offices Where Both Community and Forest Monks are Responsible for The Promotion of Both Theoretical Analysis of The Scriptures and Practical Religious Methods.

One of The Problems Facing The Modern Monk is The Dilemma of Youth in Thailand. Young People are Most Affected When Confronted by Physical, Financial and Social Changes. This is The Demographic With The Most Pressing Social Issues, Including Underage Sexual Relations, Abortions, Aids and Violence. in Turn, These Cause Serious Social Problems Among Youth in Thailand, Including Drug Addiction and Estrangement from Family Members. Moreover, Young Thai People are Influenced by Western Culture, Which is Not Always Compatible With Thai Society. Young Thai People are at a Moral Crossroads and It is The Duty of The Rest of Society to Guide Them Down The Correct Route. (Ruangkanchanasetr, S., Plitponkarnpim, A., Hetrakul, P., & Kongsakon, R, 2005).

In Principle, There is a Strategy in Place in Temples Across The Country to Address These Problems Among Youths. Many Temples Organise Youth Dharma Practice Programs to Strengthen Southern Isan Communities. However, There is a Lack of Human Resources to Plan and Run The Programs. The Programs Also Lack Funding, Public Relations, Suitable Locations and Evaluation. (Horayangura, N.,2007). These Obstacles Have Caused a Number of Dharma Projects to Be Unsuccessful, Abandoned or Cancelled. Other Projects Base Their Teaching Purely on Traditional Knowledge and Lack any Input From Professionals Concerned With Drug Addiction. Given The Current Situation of Dharma Projects in Southern Isan and The Obstacles Hindering These Initiatives, The Researchers Consider It Necessary to Investigate The Procedural Model for Youth Dharma Practice Programs to Strengthen Southern Isan Communities, Especially The Knowledge Management of The Projects.

## 2. RESEARCH METHODOLOGY

This Qualitative Investigation Has Three Aims:

2.1 To Study The Background of Dharma Practice Projects for Youths in Southern Isan.

2.2 To Study The Current State and Problems With The Procedures of Dharma Practice Projects for Youths in Southern Isan.

2.3 To Study a Procedural Model for Dharma Practice Projects for Youths in Southern Isan.

The Investigation Began in December 2014 and Combined Documentary Research and Field Study. The Research Area Was Selected Using a Purposive Sampling Technique. Three Provinces in Southern Isan were Chosen Based on Five Criteria: 1) There was a Continuous History of Annual Dharma Practice Projects in The Local Communities; 2) The Area Had Won Awards for The Organisation of Dharma Projects; 3) There were Centres for Training of Morality and Ethics in Youths; 4) There Were Dharma Practice Projects at Both District and Provincial Level; 5) Dharma Practice Projects Were Organised for at Least 50 People Per Event. The Three Provinces Selected were Nakhon Ratchasima, Chaiyaphum and Buriram

Research Informants were Purposively Selected from Local Populations. These were Divided Into Three Groups: Key Informants (N=18), Casual Informants (N=60) and General Informants (N=20). The Key Informant Group was Composed of Six Government Officials and Twelve Private Citizens: One Representative of The Provincial Religion Office and One Representative from The Provincial Culture Office In Each of The Three Provinces, Along With Abbots and Local Community Leaders. The Casual Informant Group was Composed of Twelve Officers at Local Administration Organisations, Twenty-Four Monk Lecturers, Twelve Temple Councillors and Twelve Assistant Monk Lecturers. The General Informant Group Was Composed of Twenty People in The Local Communities Studied.

Data Was Collected in The Field for This Investigation Using Basic Survey, Participant and Non-Participant Observation, Structured Interview, Unstructured Interview and Focus-Group Discussions of Six to Ten Individuals in Each of The Communities Studied. The Timeline of Research Methods and Concerned Sample Groups is Detailed in Table 2. Research Tools Used for Data Collection were Created According to The Guidelines of Cultural Qualitative Research Outlined by Songkoon Chantachon (Chantachon, S.,2006). All Collected Data Was Tested for Validity Using a Triangulation Method and Categorised According to The Three

Research Aims. (Chantavanit, S,2000). The Data Was Then Analysed by Typological Analysis and Inductive Analysis. The Results are Presented Here Descriptively.

### 3. RESULTS

#### 3.1 The Background of Dharma Practice Projects for Youths in Southern Isan

Morality Camps for Youths at Siri Ban Rai Temple (Nakhon Ratchasima) Were First Organised In 2004 After The Abbot and Monk Lecturers Had Experienced Working With The Thai Army to Reduce Drug Addiction in The Armed Forces at Chujitthammaram Temple, Ayutthaya Province. The Focus of The Army Project Was “Love of The Nation, Love of Religion and Love of The Monarchy”. The Experiences at This Camp Encouraged The Monks of Siri Ban Rai Temple To Establish Their Own Dharma Practice Project to Benefit The Local Community.

Training Camps were First Established at Pramuan Rat Temple (Nakhon Ratchasima) In 1994. They Were The Brainchild of Phrakru Suntorn Kunawat, The Temple Abbot, Who Wanted to Make The Temple a Centre for Dharma Practice Among Youths, Government Officers, Soldiers, The Emergency Services and Teaching Professionals. Specialist Facilities Were Set Up Within The Temple, Including a Training Hall, Teacher and Student Accommodation and Toilets. Nowadays Private and Public Organisations Send Affiliates and Members to Dharma Training Courses at The Temple, Which Is Attractive Due to Its Convenient Inner-City Location and The Quality of Its Dharma Programs.

Siripong Sawat Temple (Chaiyaphum) Became The Twelfth Dharma Practice Centre in Chaiyaphum Province on 1st October 2008. The Local Community Leader was The Driving Force Behind The Establishment of The Centre and Its Various Projects. In Addition to Its Role as a Provincial Dharma Practice Centre In 2008, The Temple Was Also Made a National Centre for The Promotion of Buddhism In 1993 and a Centre for Support Soldiers With Drug Addictions in 2002.

Morality Camps at Bun Temple (Chaiyaphum) In The Past Were Run by a Participatory Network of Local People on a Traditional Framework. Nowadays, These Traditional Practices Have Been Interwoven and Adapted With The Procedures of Other Temples and Universities. The Current Focus is on Raising Awareness and Consciousness Among The Local Community.

Paiboon Forest Temple (Buriram) Has Hosted Morality and Ethics Camps Since Its Abbot Phra Pongsakorn from an External Training Course for Future Dharma Monks. in 1993 The Temple Became a National Centre for The Promotion of Buddhism and in 2001 it Became a Centre For Support Soldiers With Drug Addictions. Since 2004, Paiboon Forest Temple Has Been a Centre for The Development of Dharma in Isan.

Suksomboon Forest Temple (Buriram) Has an Eight Point Development Plan for Strengthening Its Community: 1) Support Studies of Novice Monks; 2) Organise Dharma Practice; 3) Service and Assist Society; 4) Support Religious Awareness in Youths; 5) Conserve The Thai Culture and Customs; 6) Create Networks With Other Establishments; 7) Generate Income; and 8) Develop The Temple as a Centre of Buddhist Activities in The Community.

### **3.2 The Current State and Problems With The Procedures Of Dharma Practice Projects for Youths In Southern Isan**

#### **Planning**

Field Investigation Found That Planning of Dharma Practice Projects is Lacking in The Advice and Expertise of External Specialists. There are Temple Networks in Place but These are Not Utilised Enough to Benefit Local Communities. Educational Leaders Should Contact The Temples at Least a Week in Advance to Prepare for The Activities During The Projects. Moreover, There Should Be Greater Participation in Planning from Members of Local Public and Private Organisations, Including The Provincial Buddhism and Culture Offices, The Local Clerical Council and Government Institutions. There is Budget Planning for Dharma Practice Projects,

Which Includes Designation of Funding for Resources and Materials, Improvement of Location, Water and Electricity Costs, Food and Drink, Transport for Students and Reimbursement for Attending Lecturers. Prior to Dharma Camps, Meetings are Held to Discuss The Organisation of Resources and Location. The Facilities Required Include a Meeting Hall, a Canteen, Toilets and Shower Rooms and Outdoor Space for Walking Meditation Exercises. The Resources Required Include Microphones, Speakers, Projectors, Projector Screens, Signs, Stationery and Containers for Food and Drinks. The Curricula of The Morality Camps and Other Dharma Projects are Based Upon The Five Central Buddhist Precepts. all Buddhists Live by These Five Moral Precepts Which are Refraining from (1) Harming Living Things, (2) Taking What is Not Given, (3) Sexual Misconduct, (4) Lying or Gossip and (5) Taking Intoxicating Substances, Such as Drugs or Alcohol. In Addition, Some Elements of The Camps and More Advanced Activities are Focused on The Eight Precepts. These are for *Upasakas* (Followers of Buddhism) Who Wish to Abide by a Stricter Code of Conduct. They Require Abstinence from (1) Causing Harm and Taking Life (Both Human and Non-Human), (2) Taking What is Not Given (for Example Stealing, Displacements That May Cause Misunderstandings), (3) Sexual Activity, (4) Wrong Speech: Telling Lies, Deceiving Others, Manipulating Others, Using Hurtful Words, (5) Using Intoxicating Drinks and Drugs, Which Lead to Carelessness, (6) Eating at The Wrong Time (The Right Time is After Sunrise, Before Noon), (7) Singing, Dancing, Playing Music, Attending Entertainment Performances, Wearing Perfume, and Using Cosmetics and Garlands (Decorative Accessories), and (8) Luxurious Places for Sitting or Sleeping, and Overindulging in Sleep. The Problems of The Planning Stage are Outlined in Table Three in Four Categories: Man (Human Resources), Money (Budget), Materials (Resources) and Management.

### **Practice**

Trainers at The Dharma Camps Were Found to be Responsible and Suitable for The Task. Trainers Were Able to Solve a Variety of Unexpected Problems That Arose Over The Course of The Events and Prevent Major Issues With The Camps. Students Were Required to Dress in White Shirts and Long Trousers.

They Were Assigned Groups and Leaders And Deputy Leaders Were Elected In Each Group. Each Group Was Made The Responsibility of an Individual Teacher. Financial Sponsorship is Secured from The General Benevolence of People and Organisations in The Local Communities, Including, Primarily, Government Institutions and Educational Establishment. The Temples Monitor The Resources and Equipment Used During The Dharma Activities and Repairs or Additional Purchases are Made in The Event of Breakages, Wear and Tear. The Problems of The Practice Stage are Outlined in Table Four in Four Categories: Man, Money, Materials and Management.

### **Evaluation**

Monks and Teachers Evaluate The Activities on a Daily Basis. There is a Questionnaire Given at The End of The Whole Event, Which Asks Questions of Student Satisfaction With The Activities. The Results of These Questionnaires are Analysed Using The Computer Program. Students are Observed and Comparisons Made Between Their Attitudes and Behaviours Upon Starting The Course and Their Attitudes and Behaviours Upon Leaving. The Leadership Committee Evaluate The Budget by Summarising The Total Income and Expenditure at The End of The Event. Stock Takes Should be Taken Prior to and After Each Event to Determine any Resource Needs. The Problems of The Evaluation Stage are Outlined in Table Five in Four Categories: Man, Money, Materials and Management.

### **3.3 A Procedural Model for Dharma Practice Projects for Youths in Southern Isan**

Based on The Findings Concerning The First Two Research Objectives, The Researchers Designed a Procedural Model for Dharma Practice Projects for Youths in Southern Isan. The Model is Structured According to The 4Ms: Man, Money, Materials and Management.



## **Planning**

Morality Camps in Each Location Should be Planned Thoroughly by Allocating Responsibilities Clearly and Transparently. any External Agencies or Lecturers Must be Carefully Informed of The Objectives of The Dharma Project Before They Work on The Project. There Must be an Official Solely Responsible for Timetabling of The Activities. It Should Be The Job of This Individual to Consider How Best to Accommodate Lecturers Who Have External Study Commitments. Camp Participants Must be Analysed Prior to The Camp to Determine Gender, Age and Social Status. Children and Teenagers Should Not Attend The Same Camps. Visiting Lecturers Should be Subject to Thorough Background Checks. More Thorough Plans Should be Made Concerning The Sourcing of Funding for The Camps. Parents Should Make Monetary Contributions to The Dharma Activities. Accounts Must be Set Up Within The Camp and Figures Made Transparent. The Materials and Curriculum Studied Should be Suitable for The Participants, Whose Details Will Have Been Gathered at The Planning Stage.

## **Practice**

Project Leaders and Teachers Must be Good Role Models. They Must Have an Understanding of How To Teach, Which Includes Knowledge of The Content of The Scriptures, Knowledge of Their Students and Knowledge of Teaching Methods. They Need Four Specific Techniques When Teaching: 1) The Ability To Explain Points Clearly, 2) The Ability to Persuade Actual Behavioral Transformation, 3) The Ability to Present Content in an Exciting and Stimulating Manner, 4) The Ability to Teach in a Pleasant and Cheerful Manner. There Must be Clear Definition of Responsibilities Regarding The Project Budget and There Should be a Clear, Specific Role Created for Budget Management. The Budget Should be Divided Into Five Areas: Transport, Resources, Food and Drink, Maintenance and Reimbursement for Visiting Lecturers. The Budget Must be Monitored Closely and Managed Carefully. Resources Should be Prepared in Advance of The Program. of Particular Importance is The Size of The Location, Which Must be Large Enough to

Accommodate All Students and Teachers Comfortably. The Location Must Also be Cool With Suitable Facilities. These Facilities Must be Divided Into Girls and Boys Facilities Prior to The Event. The Venue Must be Cleaned and Safe, Particularly The Canteen. All Education Resources Should be Prepared And Modern, Suitable for The Age Group Attending The Training. The Curricula Should Be Based on The Five Precepts and Suitable For The Age Group of Students Attending The Training. The Content Should be Made Fun so That Students Can Relate to The Material. a Suitable Length of Time for The Dharma Practice Projects is Three Days and Two Nights.

### **Evaluation**

Teachers Should be Evaluated Before They are Invited to Teach. This Will Ensure That Suitable Candidates are Chosen. There Should Also be Continuous In-Training Evaluation and a Final Summative Evaluation. The Main Areas for Evaluation Should be Behaviour, Knowledge and Teaching Technique. Similar Evaluation Should Take Place Regarding The Students, Who Should Also be Asked About Their Satisfaction of The Event and Perceived Level of Benefit. The Balance Sheets Should be Concluded After The Event and Published. The Leadership and Teaching Teams Should Evaluate The Venue After The Event Has Taken Place So That Changes Can be Made in Time for The Next Event. Areas for Consideration Should be Size, Atmosphere, Facilities, Food and Drink and Resources. Student Behavior After The Event Should be Compared to Student Behavior Before The Event in The Following Categories: Patience, Hard-Work, Parsimony, Honesty, Gratitude, Maturity and Abstinence from Vices.

## **4. DISCUSSION**

The Findings of This Investigation are Consistent With The Research Results of Titipan Boonpok. (Boonpok, T.,2009). Boonpok Investigated The Development of Youths In Thailand According to The Methods of Buddhism. The Results Showed That The Content of Dharma Camps Should Be Based on The Five Traditional Buddhist Precepts as These Principles are Applicable to All People From

All Walks of Life. Although, If The Precepts are to be Taught to Their Full Potential, The Monks Responsible for The Delivery of The Curriculum Must be Trained Further. (Kanenaen, A.,2012).

In Fact, Dharma Training Should Not be and is Not Limited to The Responsibility of Temples In Local Communities. Across Thailand, Schools Organise Programs for Dharma Practice on a Regular Basis. The Crucial Point is That The Consistency of The Quality of These Projects Is Poor and Many of The Courses are Superficial. (Sonna, A.,2010). The Students Would Benefit Greatly from More Concerted and Organised Input From The Various Ministries Across Thailand. Government Institutions Such as The Provincial Buddhism and Culture Offices Could Set A Specific Curriculum and Plan for Dharma Training, Which Could be Used by School Networks Across The Region. This Would Ensure The Maintenance of Quality. (Ploykhao, S.,2013).

The Dharma Projects Should Consider The Results of Current Academic Research in The Fields of Humanities And Sociology. Recent Studies Have Suggested That, in Order to Solve Gender Problems and Problems Regarding Sexual Relationships, Students Should be Given Knowledge of Appropriate Behaviour in Sexual Relationships, They Should Take Part in Adapted Friendship Activities and Their Instruction Should be a Participatory Effort Including Cooperation from The Social Sector. (Vuttanont, U., Greenhalgh, T., Griffin, M. and Boynton, P.,2006).

In The Face of an Ever Smaller, Interconnected World and a Rapidly Changing Society in Which Youths are Faced With Many New and Multifaceted Dilemmas on a Daily Basis, it is The Duty of Senior Figures in Society to Educate Them on The Right Path. Now, More Than Ever, Monks Must Take Responsibility for Their Traditional Role as Community Leaders and Role Models to Help Youths Solve Their Own Problems and Develop Their Behaviour in a Positive Fashion. (Suwannasri, S.,2009). Part of This Role Must Include Regular Courses and Training for Members of The Local Community, Such as The Dharma Practice Projects Studied Here. by Taking These Projects Seriously and Treating Them With Respect, Monks Can Continue to Have a Positive Impact on The Local Communities of Northeastern Thailand.

## 5. CONCLUSION

Field Investigation Found That Planning of Dharma Practice Projects is Lacking in The Advice and Expertise of External Specialists. There are Temple Networks in Place But These are Not Utilised Enough to Benefit Local Communities. There Should be Greater Participation in Planning from Members of Local Public and Private Organisations. The Curricula of The Morality Camps and Other Dharma Projects are Based Upon The Five Central Buddhist Precepts. Trainers at The Dharma Camps Were Found to be Responsible and Suitable for The Task. Trainers Were Able to Solve a Variety of Unexpected Problems That Arose Over The Course of The Events and Prevent Major Issues With The Camps. Financial Sponsorship is Secured from The General Benevolence of People and Organisations in The Local Communities. Monks and Teachers Evaluate The Activities on a Daily Basis. The Leadership Committee Evaluate The Budget by Summarising The Total Income And Expenditure at The End of The Event. Stock Takes Should be Taken Prior to and After Each Event to Determine any Resource Needs. Based on The Findings Concerning The First Two Research Objectives, The Researchers Designed a Procedural Model for Dharma Practice Projects for Youths in Southern Isan. The Model is Structured According to The 4Ms: Man, Money, Materials and Management.

## 6.SUGGESTIONS

The Researchers Recommend The Implementation of The Procedural Model For Dharma Practice Projects for Youths In Southern Isan in Dharma Practice Projects Across The Region. by Using These Guidelines, Local Institutions Can Ensure The Continued Development and Success of Youth Projects For Strengthening Local Communities. The Guidelines Should Also be Used To Inform Government Policy Concerning The Support of Youths In Rural Areas.

as a Result of This Investigation, The Researchers Wish to Make a Number of Suggestions For Further Investigation:

6.1 The Effectiveness of Dharma Camps for Students of Different Social Backgrounds Should be Analysed And The Procedural Model Amended as a Result.

6.2 The Current Conditions and Problems of Dharma Practice Projects in Other Areas of Thailand Should be Examined With a View to Creating Similar Procedural Models for Those Specific Regions.

6.3 The Existence of Similar Behavioral Management Courses for Members of Other Religious Groups in Thailand Should be Identified and any Findings Used to Review The Procedural Model Presented in This Paper.

## REFERENCES

- Boonpok, T. (2009). *The Development of Youths Using the Methods of Buddhism*. Bangkok: Phra Nakhon Rajabhat University.
- Chantachon, S. (2006). *Cultural Qualitative Research*. Mahasarakham: Research Institute of Northeastern Art and Culture.
- Chantavanit, S. (2000). *Qualitative Research Method*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Horayangura, N. (2007). "Interpreting 'Right Livelihood': Understanding and Practice in Contemporary Thailand". In *Proceedings of the Third International Conference on Gross National Happiness*. Thimpu: The Centre for Bhutan Studies.
- Kanenaen, A. (2012). *Suitable Methods for Monks Disseminating Buddhism to Children and Youths in Bangkok* (Ph.D. Thesis). Mahasarakham University, Mahasarakham.
- Nakata, T. (2000). *Thai Politics and Administration: Duty of the nation*. Bangkok: Sahai Blocking and Printing.
- Pidok, Phra T. (1995). *Dharma practice the right way*. Bangkok: Sahatamik.
- Ruangkanchanasetr, S., Plitponkarnpim, A., Hetrakul, P., & Kongsakon, R. (2005). "Youth risk behavior survey: Bangkok, Thailand". *Journal of Adolescent Health, 36*(3), 227-235.
- Sonna, A. (2010). *Method of Developing Morality and Ethics Using Buddhist Methods for Upper Secondary Students in Nakhon Ratchasima Province* (PhD Thesis). Mahasarakham University, Mahasarakham.
- Suwannasri, S. (2009). *Creating Peace in Society: A Study of the Integration of the Procedures for Disseminating Buddhism and Christianity in Isan*. (PhD Thesis). Mahasarakham University, Mahasarakham.

ความรู้ความเข้าใจของนักเรียนที่มีต่อค่านิยม 12 ประการ : กรณีศึกษาโรงเรียน  
 ธรรมราชศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่  
 STUDENTS' KNOWLEDGE AND UNDERSTANDING TOWARDS 12 NATIONAL  
 CORE VALUES : A CASE STUDY OF DHMMARAJSUKSASACHOOL, MUANG,  
 CHIANG MAI

พระครูวิฑิตศาสนาทรร (เกษม อุปสนโต)\*  
 Phrakhruvitisasanatorn (kasem Upasanto)

**บทคัดย่อ**

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจและแนวทางส่งเสริมค่านิยม 12 ประการ แก่นักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 256รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนที่เป็นฆราวาสมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 85.9 รองลงมา มีระดับความรู้ความเข้าใจปานกลางร้อยละ 10.9 และมีระดับความรู้ความเข้าใจน้อยร้อยละ 3.1 2) ระดับความรู้ความเข้าใจของพระภิกษุสามเณรโรงเรียนธรรมราชศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 65.5 รองลงมา มีระดับความรู้ความเข้าใจปานกลางร้อยละ 21.9 และมีระดับความรู้ความเข้าใจน้อยร้อยละ 12.5

สำหรับแนวทางส่งเสริมค่านิยม 12 ประการแบ่งเป็น 2 แนวทางหลักได้แก่ 1) การเรียนการสอน โดยบูรณาการค่านิยมหลัก 12 ประการ ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและทำกิจกรรมเพื่อเรียนรู้เรื่องค่านิยม 12 ประการ ที่ให้ทั้งสาระและบันเทิง ควรอธิบายถึงประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับจากค่านิยม 12 ประการ ควรนำหลักค่านิยม 12 ประการมาแทรกในแต่ละกลุ่มสาระวิชา และควรมีวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการมาอบรม 2) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมตามโครงการของโรงเรียน ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการแก่นักเรียนมากขึ้น ควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ได้พบปะผู้คนที่จะเป็นแรงบันดาลใจให้แก่ นักเรียน ควรจัดอบรมค่านิยม 12 ประการ 1-2 ครั้งต่อเดือน เพื่อไม่ให้ลืมน และควรมีสื่อที่ให้ความรู้ค่านิยม 12 ประการ **คำสำคัญ**ความรู้, ความเข้าใจ, ค่านิยม 12 ประการ

---

\* Lecturer in Master of Education Program, Mahamakut Buddhist University Lanna Campus.

### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to assess level of knowledge and understanding and to explore effective methods to promote the 12 national core values among the students. The questionnaires were used to collect data from the samples of 256 students/monks. The data were analyzed by using percentage and mean before presenting in tables with details.

it was found that 1) about 89.1% of layman students had very good knowledge and understanding towards the 12 core values, 10.9% had fair knowledge and understanding towards the 12 core values and 3.1% had poor knowledge and understanding towards the 12 core values. and 2) about 65.5% of monk students had very good knowledge and understanding towards the 12 core values, 21.5% had fair knowledge and understanding on this issue and 12.5% said they had poor knowledge and understanding on the 12 core values.

There are two major effective ways to promote the 12 core values among students: 1) to integrate the core values into classroom activities. Students must be encouraged to express their opinions in these edutainment activities. Teachers should explain the benefits of the core values, which should be instilled in the curriculum, to the students and invite the experts to share their knowledge on this issue. 2) to instill the core values in student-development activities, extra-curricular activities and school activities. Field trips are recommended because student will have an opportunity to meet people who could be their inspirational role models. a couple of training sessions should be conducted monthly in order to refresh knowledge on the core values and teachers should prepare teaching and learning tools regarding the 12 core values.

**Keywords,** Knowledge, Understand, the 12 National Core Values



## 1. บทนำ

ค่านิยมในสังคมไทยเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทยเป็นสิ่งที่บุคคลและสังคมมีความเห็นว่าดีแล้วมีคุณค่าควรแก่การกระทำเพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมและมีการสืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบันซึ่งค่านิยม (Value) เป็นสิ่งที่คนสนใจค่านิยม เป็นสิ่งที่บุคคลตั้งจุดมุ่งหมายสภาพการณ์หรือกิจกรรมต่างๆที่บุคคลปรารถนาและคาดหวังไว้ว่าจะบังเกิดผลดีแก่เขาในการดำรงชีวิตบุคคลพยายามแสวงหาสิ่งที่ดีสังคมได้ตัดสินใจแล้วว่าดีแล้วว่าเป็นสิ่งดีและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีสังคมได้ลงความเห็นว่าดีไม่ดีค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่คอยควบคุมพฤติกรรมและเป็นที่ยึดถือในการปฏิบัติตนของบุคคลในสังคมหนึ่งๆซึ่งค่านิยมเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐาน (Norms) ของสังคมในขณะที่เดียวกันบรรทัดฐานของสังคมก็เป็นตัวกำหนดว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาจะเป็นเช่นไรและพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่ในสังคมเป็นเช่นไรพฤติกรรมของสังคมก็เป็นเช่นนั้น

จากการประชุมผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ว่าที่ประชุมได้หารือถึงการสร้างค่านิยมหลักของคนไทยตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็งโดยต้องสร้างคนในชาติให้มีค่านิยมไทย 12 ประการได้แก่ 1) มีความรักชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์เสียสละอดทน 3) กตัญญูต่อพ่อแม่ผู้ปกครองครูบาอาจารย์ 4) ใฝ่หาความรู้หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม 5) รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทย 6) มีศีลธรรมรักษาความสัตย์ 7) เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย 8) มีระเบียบวินัยเคารพกฎหมายผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่ 9) มีสติรู้ตัวรู้จักดีรู้ชั่ว 10) รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 11) มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำและ 12) คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเองซึ่ง สพฐ. จะนำหลักการดังกล่าวมาขยายผลโดยได้เตรียมเผยแพร่เรื่องดังกล่าวไปสู่สถานศึกษาด้วยการบรรจุไว้ในหลักสูตรวิชาประวัติศาสตร์และหน้าที่พลเมืองพร้อมกับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างเด็กและเยาวชนในเรื่องนี้อย่างจริงจัง "สพฐ. ได้มีการวิเคราะห์ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการพบว่าหลักสูตรของ สพฐ. ก็มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ 8 ข้อประกอบด้วยมีความรักชาติศาสนากษัตริย์ซื่อสัตย์สุจริตมีวินัยใฝ่เรียนรู้อยู่อย่างพอเพียงมุ่งมั่นในการทำงานรักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะโดยทั้งหมดได้บรรจุไว้ในหลักสูตรอยู่แล้วส่วนที่ คสช. กำหนดค่านิยมหลัก 12 ประการก็ถือว่าครอบคลุมคุณลักษณะของ สพฐ. แล้วและการผลักดันเรื่องนี้ก็คงไม่ใช่แค่ภาคการศึกษาเพียงฝ่ายเดียวแต่สังคมทุกภาคส่วนต้องร่วมกันทำโดยเฉพาะการเริ่มต้นจากครอบครัวที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน" เลขาธิการ กพฐ. กล่าว (นายกมลรอดคล้าย เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กพฐ.), เติลนิวัธน์ฉบับวันที่ 17 ก.ค. 2557)

ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการนี้ เพื่อโรงเรียนจะได้ใช้ผลวิจัยเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบริหารงานจัดการ

การศึกษาของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองให้นักเรียนมีศักยภาพสูงบรรลุแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไปในอนาคต เพื่อเป็นประโยชน์แก่ตัวนักเรียนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของชาติ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้โรงเรียนและเป็นแนวทางเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ นำผลที่ได้มาทำการศึกษาหาแนวทางมาปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนธรรมราชศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ ให้มีคุณภาพสูงในระดับชาติและนานาชาติ และนำไปพัฒนาให้เหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน ผู้ปกครอง สังคม ท้องถิ่น และเป็นไปตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน จึงได้จัดทำงานวิจัยเรื่องนี้

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจของนักเรียนโรงเรียนธรรมราชศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการ

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมค่านิยม 12 ประการ แก่นักเรียนโรงเรียนธรรมราชศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรที่ศึกษาได้แก่ พระภิกษุสามเณร และ นักเรียนฆราวาสที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และ มัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนธรรมราชศึกษา อำเภอมืองจังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษาที่ 2559 จำนวน 800 รูป/คนโดยการเทียบตารางกำหนดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 256 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการ ของนักเรียนโรงเรียนธรรมราชศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 แนวทางส่งเสริมค่านิยม 12 ประการ แก่นักเรียนโรงเรียนธรรมราชศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และระดับการศึกษาคิดเป็นค่าร้อยละและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการคิดเป็นค่าร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ(Percentage)

#### 4. ผลการวิจัย

4.1 ความรู้ ความเข้าใจของนักเรียนโรงเรียนธรรมราชาศึกษา อำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่ เกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการพบว่านักเรียนชมราวาส โรงเรียนธรรมราชาศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 85.9 รองลงมา มีระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 10.9 และมีระดับความรู้ความเข้าใจน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.1 และระดับความรู้ความเข้าใจของพระภิกษุ สามเณรโรงเรียนธรรมราชาศึกษา อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมา มีระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 21.9 และมีระดับความรู้ความเข้าใจน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.5

4.2 แนวทางส่งเสริมค่านิยม 12 ประการ แก่นักเรียนโรงเรียนธรรมราชาศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยบูรณาการค่านิยมหลัก 12 ประการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และทุกระดับชั้นมีข้อเสนอแนะ ต่างๆ ดังนี้

- 1) การรณรงค์ทำกันเยอะๆ ติดป้ายให้ชัดเจนทำสื่อที่น่าสนใจรณรงค์ค่านิยมหลักของ 12 ประการทำให้ประชาชนสามารถมีระเบียบยิ่งขึ้นได้เป็นคนดีของชุมชน
- 2) แนะนำให้จัดกิจกรรมโดยไม่กระทบกับชั่วโมงเรียนและไม่น่าเบื่อ นักเรียนสามารถร่วมเล่นได้
- 3) ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สนใจและหันมาร่วมปฏิบัติค่านิยมหลัก 12 ประการอย่างสมัครใจ
- 4) มีระเบียบวินัยในตัวเอง ฝึกฝนให้เป็นคนดีในสังคม รู้จักอดออม พอเพียงเป็นหลักการยึดในการปฏิบัติตนในสังคมอย่างมีความสุข ทำให้เราเป็นคนดีมีคนรอบข้างรักใคร่ได้รู้ในเรื่องสังคมว่า เราควรรับรู้อะไรบ้าง เพื่อให้เราปรับปรุงตัวเองและพัฒนาตัวขึ้นเรื่อย ๆ
- 5) ควรปฏิบัติเพื่อความสงบ ความสามัคคีแก่คนรุ่นต่อ ๆ ไปและควรรณรงค์ให้ประพฤติตนตามค่านิยมมากขึ้นอยากให้ปฏิบัติเป็นรูปธรรมมากกว่านี้
- 6) เป็นการปลูกฝังค่านิยมที่ดีเพื่อให้สังคมมีความสงบและมีความสุขประเทศของเราน่าจะมีกิจกรรมค่านิยมวันละประการ เช่น วันจันทร์ ข้อที่ 2
- 7) มีมาตรการให้ในแต่ละโรงเรียนมีกิจกรรมสนุก ๆ เกี่ยวกับค่านิยมหลัก 12 ประการ
- 8) ควรให้เยาวชนทุกคนหรือเด็กวัยรุ่นทำตาม เพราะอาจจะทำให้ประเทศชาติบ้านเมืองเจริญรุ่งเรืองค่านิยมหลักของ 12 ประการ มีความสำคัญมาก ถ้าหากทุกคนปฏิบัติได้
- 9) มีการจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนอื่นและเพื่อเป็นการปลูกฝังให้คุ้นเคยและปรองดองกัน และให้รุ่นพี่ช่วยกันปลูกฝังให้น้อง ๆ ได้รู้เรื่องค่านิยมหลัก 12 ประการ
- 10) ค่านิยมเป็นเรื่องที่ดีต่อทุกคนในสังคม หากมีการสนับสนุนที่พอประมาณไม่มากเกินไป หากมากเกินไปอาจทำให้นักเรียนละเลยและมองข้ามเนื่องจากเบื่อ โดยเฉพาะบิบบังคับให้

นักเรียนท่องซึ่งจะมีผลแก่นักเรียนจำได้แต่จะเอาไปใช้หรือเปล่านั้นไม่รู้และรู้สึกขงใจในเหตุผลที่ต้องท่อง เรื่องของคุณธรรมอยู่ที่ใจและการปลูกฝังการเลี้ยงดูรวมทั้งสามัญสำนึกการสั่งสอนไม่ใช่การสั่งและปลูกฝังโดยเอาแต่ป้อนความรู้และสิ่งนั้นจะเข้านักเรียน เพราะหากจิตสำนึกไม่มี ทำไปก็ไร้ประโยชน์หากจะแก้ไขก็ควรแก้ที่จุดเริ่มต้นของปัญหาไม่ใช่ปลายเหตุ

11) ควรให้มีการปฏิบัติจริงในทุกข้อปฏิบัติตนด้วยความตั้งใจอย่างน้อย 7-9 ข้อ เพราะแต่ละข้อไม่เป็นเรื่องยากสำหรับเรา และเป็นสิ่งที่เราควรทำประจำ

12) ควรมีกิจกรรมเกี่ยวกับค่านิยมหลัก 12 ประการ ให้มากกว่าเดิม เข้าถึงนักเรียนทุกคนให้นักเรียนได้เข้าใจและรับรู้ให้มากที่สุด มีบุคคลตัวอย่างให้ปฏิบัติตามช่วยทำให้ชีวิตดีขึ้น

## 5. อภิปรายผลการวิจัย

นักเรียนมหาวิทยาลัยโรงเรียนธรรมราชศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 85.9 รองลงมา มีระดับความรู้ความเข้าใจปานกลางคิดเป็นร้อยละ 10.9 และมีระดับความรู้ความเข้าใจน้อยคิดเป็นร้อยละ 3.1 ส่วนพระภิกษุ สามเณรอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมา มีระดับความรู้ความเข้าใจปานกลางคิดเป็นร้อยละ 21.9 และมีระดับความรู้ความเข้าใจน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.5 และแนวทางส่งเสริมค่านิยม 12 ประการ ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและทำกิจกรรมตามหลักของค่านิยม 12 ประการ ควรจัดกิจกรรมเพื่อเรียนรู้เรื่องค่านิยม 12 ประการ ที่ให้ทั้งสาระและบันเทิง ควรอธิบายถึงประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับจากค่านิยม 12 ประการ ควรนำหลักค่านิยม 12 ประการมาแทรกในแต่ละกลุ่มสาระวิชา และควรมีวิทยากรที่มีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการมาอบรม การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมตามโครงการของโรงเรียน ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการแก่นักเรียนมากขึ้น ควรจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ได้พบปะผู้คนที่จะเป็นแรงบันดาลใจแก่นักเรียน ควรจัดอบรมค่านิยม 12 ประการ 1-2 ครั้งต่อเดือน เพื่อไม่ให้ลืม และควรมีสื่อที่ให้ความรู้ค่านิยม 12 ประการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kalish (อ้างถึงใน Somkual Sanonguthai (1988). p 28) ค่านิยมของบุคคลมีรากฐานมาจากประสบการณ์ โดยเริ่มพัฒนามาตั้งแต่เด็กจนกระทั่งถึงวัยรุ่นและผู้ใหญ่ โดยผ่านการอบรมเลี้ยงดู และจากประสบการณ์การเรียนรู้ทางสังคมเป็นแกนสำคัญทั้งนี้จะสังเกตได้ว่าบุคคลได้รับการอบรมหรือการปลูกฝังค่านิยมต่าง ๆ มาตั้งแต่เด็ก โดยเด็กจะรับเอาค่านิยมต่าง ๆ จากพ่อแม่มาเป็นค่านิยมของตน เมื่อเด็กเติบโตและมีประสบการณ์ทางสังคมมากขึ้น ไม่ว่าจะป็นสถาบันทางการศึกษา กิจกรรมทางศาสนา เพื่อน อาชีพ หรือการงาน และสื่อสารมวลชนต่าง ๆ เขาก็จะพบว่ามีความหลายอย่างที่แตกต่างไปจากค่านิยมที่ตนมี ระหว่างนั้นเขาอาจจะทิ้งค่านิยมบางอย่างที่เคยมีมา แล้วรับเอาค่านิยมที่ตรงกับความต้องการ ความสนใจ ความนิยมชมชอบ หรือบุคลิกภาพที่แท้จริงของเขา ซึ่งค่านิยมนั้นอยู่ใต้บรรทัดฐานของ

สังคม จนเขาสามารถยึดเป็นเป้าหมายหรือมาตรฐานในการดำรงชีวิตของตนได้ต่อไป และยังสอดคล้องกับ Kerlinger (อ้างถึงใน Chaiwat Watcharamai (1991) p.16) กล่าวว่า ค่านิยมของคนเรานั้นสามารถวัดได้จากพฤติกรรม เจตคติ หรือความคิดเห็นของคนเรา ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมเป็นการแสดงความนิยมชมชอบต่อบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยการประมาณค่าหรือตีค่าภายใต้บรรทัดฐานของสังคม

## 6. ข้อเสนอแนะ

### 6.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรตระหนักในเรื่องการพัฒนาค่านิยม 12 ประการของนักเรียนโดยความร่วมมือกับชุมชนด้วยการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมพิเศษโดยการคัดเลือกบุคคลต้นแบบในสังคมชุมชนให้นักเรียนได้ศึกษาหรือจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงพื้นที่เรียนรู้พฤติกรรมบุคคลเป็นต้นแบบโดยการสำรวจสัมภาษณ์สังเกตและนำเสนอคนที่สืบค้นได้มาเผยแพร่ในโรงเรียนชุมชนหรือสังคมเพื่อเป็นแบบอย่างความประพฤตินอกจากนี้ควรนำพ่อแม่ผู้ปกครองเข้ามาเป็นเครือข่ายในการพัฒนาค่านิยม 12 ประการของนักเรียนและโรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ฝึกฝนการให้บริการและการพัฒนาสังคมซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีค่านิยม 12 ประการมากขึ้น

2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรจัดทำหลักสูตรหรือหน่วยการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการเพื่อนำไปพัฒนานักเรียนกระตือรือร้นเข้ามามีส่วนในการปลูกฝังนักเรียนเพราะการอบรมสั่งสอนและการปลูกฝังให้นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับค่านิยม 12 ประการและเห็นความสำคัญของค่านิยม 12 ประการจากครูจะส่งเสริมให้นักเรียนมีค่านิยม 12 ประการมากขึ้น

นอกจากนี้การประพฤติเป็นแบบอย่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาก็มีความสำคัญ นั่นคือหากครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแสดงพฤติกรรมที่ดีให้นักเรียนได้เห็นเป็นแบบอย่างก็จะสามารถพัฒนานักเรียนให้มีค่านิยม 12 ประการได้

3) ควรจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เลือกทำอย่างหลากหลายและส่งเสริมให้โรงเรียนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรนอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในด้านการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนเพื่อจะได้เป็นแนวทางหรือแบบอย่างที่ดีให้กับครูที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม

4) ควรผลักดันให้เกิดการนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติทั้งนี้ให้พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแต่ละกลยุทธ์กับบริบทของสถานศึกษาของตนก่อนแล้วจัดลำดับความสำคัญว่ากลยุทธ์ใดที่สถานศึกษาควรปฏิบัติก่อน-หลัง

หรือหากพิจารณาแล้วไม่เหมาะสมก็ปรับหรือยุบเลิกบางกลยุทธ์ได้หรือกลยุทธ์ใดที่มีอยู่แล้วก็ส่งเสริมให้การดำเนินการให้ดียิ่งขึ้น

5) ควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายร่วมกันระหว่างสถานศึกษาชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาค่านิยม 12 ประการโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

## 6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาค่านิยม 12 ประการของนักเรียนทุกระดับ เช่นระดับอนุบาลระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาค่านิยม 12 ประการให้ตรงเฉพาะกลุ่มมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษากลยุทธ์และสร้างรูปแบบการพัฒนาค่านิยม 12 ประการของนักเรียนในเชิงลึกเป็นลักษณะของการวิจัยแบบมีส่วนร่วม(PAR Research) เพื่อให้เกิดการพัฒนา ค่านิยม 12 ประการอย่างแท้จริง

3) ควรมีการวิจัยกลยุทธ์การขับเคลื่อนค่านิยม 12 ประการสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาสังกัดอื่นเช่นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาหรือสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อจะได้กลยุทธ์ที่แตกต่าง และเป็นประโยชน์กับวงการศึกษามากขึ้น

## References

- Chaiwat Watcharamai (1991). *A Study of Population Values of Mathayomsuksa Six Students Who were Differently Brought Up in the Bangkok Metropolis.* (Master's Thesis). Department of Education, Mahidol University.
- Somkual Sanonguthai (1988). *A Study of Population Values and Knowledge of Bachelor's Degree Students from Technology and Vocational College* (Master's Thesis), Department of Education, Mahidol University.

## การสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21

### CREATING A MODEL FOR ETHICAL DEVELOPMENT FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE 21<sup>st</sup> CENTURY

บุษกร วัฒนบุตร\*

Busakorn Watthanabut

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 2. เพื่อศึกษากระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 3. เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาลักษณะมุ่งศึกษาประเด็นการพัฒนาจริยธรรมและการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์ จากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นกลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 18 รูป/คน ได้แก่ ตัวแทนกลุ่มองค์กรเอกชนที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 5 คน , ตัวแทนกลุ่มองค์กรรัฐบาลที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 4 คน และตัวแทนกลุ่มองค์กรศาสนาและการศึกษาที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 9 รูป/คน โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา วิทยากร พระภิกษุ และนักวิชาการ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พบว่าพื้นฐาน 66.66 % มาจากการสอดแทรกกิจกรรมทางศาสนาในกระบวนการพัฒนา และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. กระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พบว่า 77.77 % เกิดจากการปฏิบัติตามหลักมรรค 8 และ 88.88 % เกิดจากการพัฒนาวินัยขั้นพื้นฐาน

---

\* Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi.



3. ตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดปัจจัยหรือฟันเฟืองในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คิดค้นปัจจัยต่างๆ เพื่อหาวิธีสร้างหลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงามตามหลักความจริง หลักการปฏิบัติ ถูกต้อง การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควร ไม่ควรทำ กิริยาที่ควรประพฤติซึ่งสังคมแต่ละสังคม กำหนดขึ้นสอดคล้องกับวัฒนธรรม ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม มีความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม พบว่า 100 % มาจากการพัฒนาจากการสร้างทักษะ และการพัฒนาคนด้วยคุณธรรม ทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะเป็นทุนมนุษย์ที่เก่ง ดีและมีความสุข

**คำสำคัญ :** การสร้างตัวแบบ, การพัฒนาจริยธรรม, ทุนมนุษย์



### ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the components for morality development for the potential of human capital development 2) to study the process and factors for morality development for the potential of human capital development 3) to build the model of morality development for the potential of human capital development in the 21<sup>st</sup> century.

The research format was qualitative research that aimed at organization management , learning organization and cognitive constructivism issues. The key informants were the 18 persons as follows : the representative from private organization 5 persons , the representative from government 4 persons and the representative from religious and education 9 persons by in-depth interview with purpose sampling .

The research findings as followings:

1. The components for morality development for the potential of human capital development found that 66.66 % came from the integration with religion activities and co-ordination with others department.

2. The process and factors for morality development for the potential of human capital development found that 77.77 came from the practice from buddhist way or the way to nirvana-noble eightfold path and 88.88 % came from basic discipline development.

3. The model building of morality development for the potential of human capital development in 21<sup>st</sup> century is the factors for drive morality development by finding the components for the best and principles and procedures that based on right ways and correspond by social and culture that response for people found that 100 % came from skill building and morality development which will be make the human in 21<sup>st</sup> century become to the intellect man , the good man and happy man.

**Keywords:** model building, ethical development, human capital

## 1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่เปลี่ยนไปจากเดิมมากส่วนหนึ่งเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้วิถีชีวิตคนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มุ่งแต่ความเจริญ ทำให้สังคมละเลยความสำคัญของการพัฒนาด้านจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของจริยธรรมเป็นผลจากการมีคุณธรรม การกำหนดทิศทางในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผู้รับผิดชอบงานควรต้องคิดให้ครอบคลุมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม นั่นคือ หลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามสภาพสังคม วัฒนธรรม ก่อนอื่นคงต้องทำความเข้าใจกับความหมายของคำว่าคุณธรรม และจริยธรรม (Duangduean Phanthumanawin,1997) ภายใต้กรอบการพัฒนาวิสัยทัศน์และความคิดว่าด้วย ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม หรือ 3R ประกอบด้วย การอ่าน (Reading), การเขียน(Writing) และการคิดคำนวณ (Arithmetic) และ 4C ประกอบด้วย Critical Thinking - การคิดวิเคราะห์, Communication- การสื่อสาร, Collaboration-การร่วมมือ และ Creativity-ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ และทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี และการบริหารแบบใหม่ รูปแบบการพัฒนาต้องเป็นกระบวนการการถ่ายทอดในลักษณะ Active Learning ให้ผู้ได้รับการพัฒนาลงมือทำ และปฏิบัติ ควรเป็นการปลูกฝังทางอ้อม มากกว่าการปลูกฝังโดยตรง สอนให้จริยธรรมสอดแทรกในทุกกระบวนการพัฒนา ผลลัพธ์การเรียนรู้จากง่ายไปยาก 8 อย่าง คือ 1.รู้ 2. เข้าใจ 3. นำมาปฏิบัติ 4. วิเคราะห์ 5. สังเคราะห์ 6. ประเมินเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของตน 7. ปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ตนได้ และ 8.ขั้นสูงสุด คือ เปลี่ยนใจ เปลี่ยน Mind set หรือกระบวนการทัศน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ยกระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ การเรียนรู้ที่ไปสู่ระดับสูงเป็นเครื่องมือของการเข้าสู่คุณธรรม จริยธรรม เพราะคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องซับซ้อน ซึ่งในปัจจุบัน ประชาชนคนไทยและทั่วโลกมีการค้นหาความหมายของ "จริยธรรม" ซึ่งกำลังมองไม่เห็นถึงความ เป็นรูปธรรมในสังคมไทย และกลายเป็นเรื่องที่ไม่มีคุณค่า (Thitiwut Mhanmee, 2016: 203-216)

ความหมายในมุมมองของคนยุคปัจจุบัน ในขณะที่สิ่งนี้จะต้องนำมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาคนไทย ผู้ปกครองประเทศ นักวิชาการ ครูบาอาจารย์จึงเป็นกลจักรที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจริยธรรมดังกล่าว ให้เกิดให้มีในเด็ก เยาวชนคนไทย ตามลำดับขั้นการพัฒนาจริยธรรม การดำเนินการสอนจริยธรรมที่ควรจัดเป็นกระบวนการเป็นไปตามลำดับขั้นการพัฒนาจริยธรรม การสอน "คุณธรรม/จริยธรรม" เป็นความต้องการที่คนรุ่นหนึ่งจะชี้นำคนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผู้ถ่ายทอดจะต้องมีความเชื่อว่าประสบการณ์ของตนอาจสร้างความเข้าใจเรื่อง คุณธรรม/จริยธรรม หรือ ความดี ความถูกต้อง ความเหมาะสมอย่างถ่องแท้ในระดับหนึ่ง และต้องการให้เยาวชนเชื่อดีและเหมาะสมกับเยาวชน (Surapon Suyaprom, 2015: 178-195)

ด้วยเหตุข้างต้นแนวทางการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมในศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นที่จะเน้นหนักในเรื่องของจิตใจเรื่องใกล้ตัวมากกว่าเรื่องไกลตัว เพราะสิ่งสำคัญของความก้าวหน้าทางธุรกิจหรือเศรษฐกิจต้องประกอบด้วยพื้นฐานของจิตใจที่งดงาม ลดทิวาฐานะ และการแก่งแย่งชิงดีกัน ต่างคนต่างรู้และนึกถึงใจเขาใจเรา จะทำให้เกิดความสงบสุข สังคมเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ซึ่งเรื่องของจิตใจเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนเป็นเรื่องที่อาจจะผูกพันกับความเชื่อทางศาสนาด้วย แต่ไม่ใช่สิ่งที่จะนำความเชื่อทางศาสนานั้นมามองต่างกัน แต่อยู่ที่การปรับความเชื่อของศาสนาต่าง ๆ ให้เข้ากัน เหมือนที่ทางโลกหรือทางธุรกิจเรียกว่า โลกไร้พรมแดน (Global Network) สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ ก้าวหน้ามากจนทำให้มนุษย์มองผ่านความต้องการ และลืมนึกถึงปรารถนาเบื้องต้นของจิตใจ ดังนั้นหากมีการปลูกฝังต่อย้ำเรื่องจิตใจใฝ่จริยธรรมอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง ย่อมจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นอัตโนมัติด้วยสำนึกอัตโนมัติมิใช่การปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งเกิดการพิจารณาถึงความถูกต้องด้วยตัวเอง และการลงมือทำสามารถสร้างได้เช่นนี้แล้ว ความก้าวหน้าของโลกก็เติบโตอย่างเข้มแข็ง (Anuwat Krasang, 2014: 546-556) และความสงบสุขที่มนุษย์ต้องการ โดยการพัฒนาที่แท้จริงควรเริ่มจากการพัฒนาความคิดและจิตใจของปัจเจกชนก่อนเป็นสำคัญ และค่อยๆ พัฒนาด้านต่างๆ อย่างค่อยเป็นค่อยไป เรียนรู้การแก้ปัญหาจากประสบการณ์ความผิดพลาดเดิมและสานต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ รู้จักรักษาคุณค่านิยมและวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดีงามของไทยไว้

จากการประมวลผลข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาในประเด็นของการสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งจริยธรรม มุ่งสร้างให้คนได้เกิดความรู้คู่คุณธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาด้วยคุณค่าความสำคัญขององค์ความรู้ในพุทธธรรม ผู้นำควรปฏิบัติตนเป็นผู้ชี้แนะแนวทางสู่การมีจริยธรรม และการปลูกฝังจริยธรรม ด้วยการสอดแทรกอยู่ในทุกกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นด้วย

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- 2.2 เพื่อศึกษากระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- 2.3 เพื่อสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

#### 3.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาประเด็นการพัฒนาจริยธรรมในทฤษฎีของโคลเบิร์ก (Kolhberg) และการพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์

#### 3. 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแทนกลุ่มองค์กรเอกชนที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 5 คน ตัวแทนกลุ่มองค์กรรัฐบาลที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 4 คน ตัวแทนกลุ่มองค์กรศาสนาและการศึกษาที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง จำนวน 9 รูป/คน โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purpose Sampling) ในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา วิทยากร พระภิกษุ และนักวิชาการ และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน

#### 3.3. ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ องค์กรเอกชน รัฐบาล องค์กรศาสนาและการศึกษาที่มีการจัดการทุนมนุษย์สูง ในกรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภาคเหนือ

#### 3.4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2560 รวมเป็นระยะเวลา 8 เดือน

### 4. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ” เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำ การศึกษาอย่างครบถ้วน จะทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก (In-Depth) ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะ (Analytic Induction)

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์กรประกอบในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พบว่าพื้นฐาน 66.66 % มาจากการสอดแทรกกิจกรรมทางศาสนาในกระบวนการพัฒนา และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. กระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พบว่า 77.77 % เกิดจากการปฏิบัติตามหลักมรรค 8 และ 88.88 % เกิดจากการพัฒนาวินัยขั้นพื้นฐาน

3. ตัวแบบการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดปัจจัยหรือฟันเฟืองในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คิดค้นปัจจัยต่างๆ เพื่อหาวิธีสร้างหลักการคิดและวิธีการปฏิบัติที่อิงตามหลักความจริง หลักการปฏิบัติ ถูกต้อง การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควร ไม่ควรทำกิริยาที่ควรประพฤติซึ่งสังคมแต่ละสังคม กำหนดขึ้นสอดคล้องกับวัฒนธรรม ตามสภาพสังคม วัฒนธรรม มีความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม พบว่า 100 % มาจากการพัฒนาจากการสร้างทักษะ และการพัฒนาคนด้วยคุณธรรม จนทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะเป็นทุนมนุษย์ที่เก่ง ดีและมีความสุข

สิ่งที่จำเป็นอันดับต้น ๆ ในการพัฒนาคนด้วยคุณธรรม จนทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะเป็นทุนมนุษย์ที่เก่ง ดีและมีความสุข คือการปรับฐานคิดที่ยังอ่อนล้าของประชากรให้เข้มแข็งโดยการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งในความเป็นไทย และเรียนรู้ให้เท่าทันสังคมโลกอย่างระมัดระวัง ควบคู่กับการยกระดับสู่สังคมข้อมูลข่าวสาร (Information Society) เพราะมีฉันทันแล้วประชากร โดยเฉพาะเยาวชนวัยเด็กของเราที่ยังอ่อนความคิดที่จะแยกแยะวิเคราะห์ข้อมูลตามความเป็นจริง ตามสถานะที่เป็นจริงตามสังจธรรมได้ก็จะเป็นฝ่ายรับข้อมูล เรียนรู้ และนำไปสู่การเลียนแบบอย่างไร้ขอบเขต การที่เราจะก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องกระทำในหลายมิติ โลกก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 การขยายตัวและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีผลให้สังคมโลกต่างปรับตัวอย่างรีบเร่ง เพื่อการดำรงคงอยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกพลัน สร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ชีดความสามารถของมนุษย์ยุคใหม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป็นทรัพยากรความรู้ ที่มีใช้เพียงแต่ความรู้เพื่อความรู้เท่านั้นแต่ยังต้องเป็นความรู้ในเชิงประยุกต์ที่สามารถสั่งสมเป็นทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขั้นสูงในแต่ละสาขา ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้องไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเฉพาะแต่ละด้านของประเทศ นอกจากทรัพยากรความรู้แล้ว มนุษย์ยุคใหม่ควรจะต้องมีความสามารถในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ประกอบกันเป็นปัจจัยที่ก้าวหน้า ที่แตกต่างไปจากปัจจัยพื้นฐานดั้งเดิม อันได้แก่ แรงงานไร้ทักษะ การพัฒนาที่สำคัญจากการมุ่งเน้นความเจริญเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศมาเป็น การพัฒนาคนมากขึ้น ส่วนของระบบการศึกษาจะต้องสร้างผู้ที่จะจบการศึกษามีสมรรถภาพในเรื่อง การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษาต่างประเทศ แนววิธีที่ทราบการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเข้าใจในเรื่องชนชาติ การวิเคราะห์ข้อมูล และ แนวทางการบริหารตนเอง ทีมงาน หน่วยงาน องค์กรบนพื้นฐานของมรรค 8 หรือไตรสิกขา

## 5. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเสนอแก้ไขปัญหาค้นพบพื้นฐานของข้อค้นพบในการวิจัย ดังนั้นสถาบันหรือองค์กรควรตั้งแผนการในการดำเนินงาน ก่อให้เกิดคน งานที่มีคุณภาพ ด้วยการถอดบทเรียนจากมองเป้าหมาย เอกลักษณ์ เอกภาพ อยู่ในสังคม ดำรงชีพ ดำเนินชีวิตในหนทางที่ถูกต้องตามกระบวนการและปัจจัยในการพัฒนาจริยธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ควรพิจารณาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม สร้างกระบวนการการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นักบริหารจะต้องมีปัจจัยในการสร้างการเรียนรู้ให้บุคคล ให้ก่อให้เกิดแรงงาน การพัฒนาตน การเกิดทักษะ พัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งประเด็นการอ่านออก เขียนได้ ใช้เลขเป็น รวมทั้งทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ การดำเนินการ ดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ เทียบตรง มีคุณธรรม และจะต้องทำงานเป็นทีมและจะต้องทำงานเชิงรุก โดยจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การอบรมพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านการจัดการความรู้โดยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม สำหรับทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันหรือหน่วยงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และจัดทำเป็นคู่มือในการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

## References

- AmritTiwana. (2000). *The Knowledge Management Toolkit: Practical Techniques for Building a Knowledge Management System*, Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall PTR.
- Anuwat Krasang. (2014). Human Resource Development in the Buddhist Organizations Under Consumerism. *AEE-T Journal of Environmental Education*, 3(2), 546-556.
- Ikujiro Nonaka, and Hirataka Takeuchi. (1995). *The Knowledge Creating Company : How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, New York, [u.a]: Oxford University Press.
- Ikujiro Nonaka, and Hirataka Takeuchi. (1995). *The Knowledge-creating company: hoe Japanese companies create the dynamics of innovation*, New York : Oxford University Press.
- Paul Quintas. (2002). *“Managing Knowledge in a New Century”*, *Managing Knowledge*, London : Sage Publication.
- Peter F.Drucker. (1994). *The Practice of Management* . New York : Harper&Row.
- Peter M. Senge. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Surapon Suyaprom. (2015). The Personel’s Competency Development for Staff of Local Administrative Organization According to Buddhism. *Journal of MCU Social Science Review*, 4(2) (Special Issue), 178-195.
- Thitiwut Mhanmee. (2016). The Human Capital Management Supporting The Merit and Ethicis of Staffs in Local Administration Organization. *Journal of MCU Social Science Review*, 5(3), 203-216.
- Thomas A. (1997). *Stewart,Intellectual Capital*. New York : Doubleday.
- Thomas H.Davenport and LaurenePrusak, (2002). *WorkingKnowledge: How Organization Manage What They Know*, 2<sup>nd</sup> ed, Massachusette: Harvard Business School Press.

ผู้นำกับการสร้างความเปลี่ยนแปลง  
LEADERSHIP WITH CHANGE BUILDING

อภิชาติ พานสุวรรณ\*  
Apichat Pansuwan

**บทคัดย่อ**

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญขององค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน เป็นบุคคลที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายหรือเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤติภายใต้สถานการณ์ต่างๆที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำไว้หลายด้านตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเช่น ประเภทของผู้นำ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะผู้นำรวมถึงผู้นำกับการสร้างการเปลี่ยนแปลง บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาเฉพาะด้านผู้นำกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบลักษณะพิเศษของผู้นำ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง

**คำสำคัญ :** ผู้นำ, การเปลี่ยนแปลง

**ABSTRACTS**

Leaders are key individuals in every organization, a government organization or a private sector organization. It is the person who will lead the organization to the goal or lead the organization to overcome the crisis under the circumstances that affect the organization. There are many people who have studied leaders from the past to the present. Types of leadership features leadership features include leadership with creating change this scholarly article exclusively on leaders and changes in leadership elements; change leadership, change characteristics, leadership, change, and the process of change.

**keywords :** leaders, change

---

\* Lecturer in Public Administration Local government Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.



## 1. บทนำ

ผู้นำเป็นตัวแทนขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ขององค์กร ผู้นำเป็นผู้ที่บังคับกำหนดทิศทางไปยังทิศทางที่สังคมต้องการ โดยยกตัวอย่างผู้นำรัฐบาล Cansteer social กับนโยบายอุตสาหกรรมแปรรูป และปัจจัยที่ช่วยให้ความต้องการของสังคมประสบผลสำเร็จนั้นมิใช่อยู่ที่ตัวผู้นำเพียงผู้เดียว หากสัมพันธ์กับผู้ตามที่พวกเขามุ่งมั่นกระทำไปยังทิศทางเดียวกับผู้นำในรูปแบบของการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน อนึ่งความคิดการนำแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำกับผู้ตามอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรร่วมกันในระบบราชการทำได้น้อย โดยเฉพาะความคิดของผู้นำที่ต้องการเกี่ยวข้องกับชุมชนยังจำกัดอยู่ในวงแคบ ๆ สังคมต้องการผู้นำที่สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากสภาพพื้นฐานที่แตกต่างของสังคม ตั้งแต่สังคมขนาดใหญ่จนถึงความแตกต่างของสังคมครอบครัว

## 2. เนื้อหา

การศึกษาเรื่องผู้นำมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผ่านการทดลองในห้องทดลองกับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาจนได้รูปแบบต่างของผู้นำปัจจุบันก็ยังมีวิจัยเกี่ยวกับผู้นำไว้อีกมากมาย ผู้นำมิได้เป็นมาโดยกำเนิด ผู้นำสามารถสร้างขึ้นได้ โดยเกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามและการทำงานหนักของบุคคลนั้น ดังนั้นคนส่วนใหญ่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำได้และศักยภาพดังกล่าวเปรียบเสมือนเมล็ดพืชของภาวะผู้นำที่แฝงอยู่ภายในตัวเรา ทั้งนี้สิ่งที่เป็นประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับอาจเป็นได้ทั้งในแง่ให้คุณ ที่จะช่วยให้เมล็ดพืชงอกงามขึ้นมาหรืออาจให้โทษไปทำลายเมล็ดพืชดังกล่าวก็ได้ หรือกล่าวโดยสรุป คนเราสามารถที่จะเอาเคร่งครัดต่อการพัฒนาคุณสมบัติของการเป็นผู้นำได้หรือจะเลือกปล่อยให้คุณสมบัติเหล่านี้คงซ่อนเร้นแฝงอยู่ในตนเองต่อไปอีก

ผู้เขียนมีความเห็นว่าผู้นำที่มีลักษณะพิเศษสามารถมีความสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ผู้นำจะมีลักษณะพิเศษกว่าผู้ตาม มองสิ่งต่าง ๆ ได้ละเอียดกว่าผู้ตาม เมื่อปฏิบัติงานจึงมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ตาม เพื่อให้เกิดความกระจ่างในรายละเอียดผู้นำกับการสร้างความเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

### ลักษณะพิเศษของผู้นำ

ลักษณะพิเศษของผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีคุณลักษณะ (Trait of Leadership) เป็นเครื่องชี้แนะหนึ่งที่จะทำ ให้ทราบค่าของผู้นำ แต่ละคนว่าดีหรือไม่ดีเพียงใด แต่ละคนซึ่งสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดมีขึ้นได้ ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ คือ ผู้นำที่หมั่นสำรวจตนเองอยู่เสมอว่าตนมีจุดเด่นจุดด้อยข้อใด คุณลักษณะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่จะผูกใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความ

ศรัทธาในตัวผู้นำ และเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สังคมต้องการควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ
3. มีความแข็งแรง
4. มีความเพียรพยายาม
5. รู้จักเสี่ยง
6. มีความคิดริเริ่ม
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
8. มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด
9. มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล (Influence) ต่อคนอื่น
10. มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

ความเป็นผู้นำหรือความสามารถในการนำจะเกิดขึ้นได้จำเป็นจะต้องมีการฝึกฝนในเรื่องนี้ เรียกได้ว่าจะต้องมีการฝึกฝนภาวะผู้นำ (practice leadership) เพื่อจะนำความคิดของตนเองให้หลุดพ้นจากกรอบแนวคิดเดิมไปได้ นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานจากของเดิมสู่กระบวนการดำเนินงานแบบใหม่ และนำให้เกิดการพัฒนาบุคคลที่สามารถทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้นำนั้นมีจุดเด่นสามารถสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามได้ทำสังคมความคาดหวังว่าผู้นำที่มีลักษณะเด่นนี้เองน่าจะนำความเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์มาสู่สังคมได้

### ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามและต้องได้รับผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทักษะคติ ความเชื่อ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

จากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า “ผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การกระตุ้นการแข่งขันความคิด การตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร เพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร (Somyos Naweean,1999 : 188-219)

### ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงประกอบไปด้วย

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) ที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา
3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึง ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือ สนับสนุนในการทำงานเพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม (Suthep Pongsriwat,2004 : 103-104)

องค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะมีความสัมพันธ์กัน (Interco related) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

ก. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

ข. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM ) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มี

ชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพทึ่งงามของอนาคต

ค. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ง. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน Weerawut Makhasiranont,1997 : 88-97

### คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยทั่ว ๆ ไป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นดังนี้

1. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จะเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมาย ที่ดีกว่า คล้ายกับผู้ฝึกสอนหรือโค้ช นักกีฬาที่ต้องรับผิดชอบทีมที่ไม่เคยชนะเลย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย เพื่อความเป็นผู้ชนะและต้องสร้างแรงบันดาลใจให้ลูกทีมเล่นให้ได้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะ
2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่กล้าเสี่ยงแต่มีความสุข และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง
3. เชื่อมั่นในผู้อื่น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เผด็จการ แต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงาน โดยมอบอำนาจให้ผู้อื่นนำ โดยเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ
4. ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงสิ่งที่ตัวเองเคยทำผิดพลาด ในฐานะที่เป็นบทเรียนและพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตัวเองตลอดเวลา
6. มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ และความไม่แน่นอนตลอดจน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
7. เป็นผู้มองการณ์ไกล โดยมีความสามารถในการคาดการณ์ไปข้างหน้าทั้งในด้านโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถที่จะทำให้เกิดความหวังและความฝันของทีมงานกลายเป็นจริง

## ขั้นตอนในการบริหารความเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนในการบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ตรวจวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (Change Diagnosis) โดยให้พิจารณาว่า

1.1 มีความเปลี่ยนแปลงใดที่น่าจะนำมาวิเคราะห์เพื่อเตรียมการรองรับ (Changes To Be Considered) หากการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่มีผลอันมีนัยสำคัญต่อกระบวนการทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงาน หรืองบประมาณ ให้ถือเป็นความเปลี่ยนแปลงโดยปกติที่เกิดขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าความเปลี่ยนแปลงนั้น มีผลไม่ว่าทางบวกหรือทางลบต่อส่วนหนึ่งส่วนใด ก็จำเป็นต้องนำมาพิจารณาร่วมกัน

1.2 ใครจะได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงนั้นบ้าง (Who will be affected from the change) ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล กลุ่มคน หรือทุกคน ก็ให้ถือว่าเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ต้องนำมาบริหารจัดการให้สามารถสร้างประสิทธิภาพสูงสุดให้เกิดแก่การปฏิบัติของทุก ๆ คนได้ เนื่องจากแต่ละคนที่เป็นสมาชิกของทีมงานและองค์กร ต่างก็มีสถานภาพเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมของผู้อื่นทั้งสิ้น

2. ระบุการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง (Identifying Resistance) เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อสิ่งที่เคยเห็น เคยเป็น เคยมี (Status Quo) ของสังคมการทำงาน และความเคยชินในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีผลต่อความเชื่อมั่นเดิม ๆ ที่เคยมีอยู่และเป็นอยู่ของสังคมการทำงาน และยิ่งถ้าเป็นความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและทิศทางในการบริหารจัดการด้วยแล้ว การต่อต้านก็มีแนวโน้มสูงมาก ผู้นำหรือนักบริหารจึงจำเป็นต้องระบุให้ได้ว่า

2.1 ใครและกลุ่มใดบ้างที่ต่อต้านหรือจะต่อต้าน หรือมีแนวโน้มว่าจะต่อต้านความเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นจะต้องนำเข้ามา เพราะตัวบุคคลและกลุ่มคนที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการต่อต้านที่แตกต่างกัน หากวิเคราะห์ไม่ทั่วถึงและจัดการปรับแต่งการต่อต้านต่อความเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ก็จะส่งผลให้เกิดการต่อต้านในระยะยาวจนเกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในระยะยาวได้

2.2 ความรุนแรงของการต่อต้าน (Degree of Resistance) มีมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับความคิดเห็น ความเชื่อ และผลประโยชน์ ของคนหรือกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้ามีผลกระทบต่อความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นหรือแนวคิด ทฤษฎีที่ยึดถือปฏิบัติอยู่ ก็เกิดการต่อต้านเฉพาะในตอนแรก ๆ เมื่อเกิดความเคยชินใหม่ ๆ การต่อต้านก็จะลดลง แต่ถ้ามีผลกระทบต่อความเชื่อ ค่านิยม และปรัชญาการทำงานหรือการดำรงชีวิตของ

บุคคล ก็จะทำให้เกิดการต่อต้านที่รุนแรงขึ้น จนอาจถึงขั้นเกิดการรวมตัวกันต่อต้านความเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างจริงจังก็อาจเป็นไปได้ ยิ่งถ้ามีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลด้วยแล้ว ก็ยิ่งจะเกิดการต่อต้านอย่างรุนแรงที่สุดและยืดเยื้อจนยากที่จะแก้ไขได้ การวิเคราะห์ ทั้งในด้านลักษณะของความเปลี่ยนแปลงและการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจัง และถี่ถ้วน เพื่อให้สามารถวางแผนกลยุทธ์และบริหารความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากเกิดการต่อต้านจนเกิดความเสียหายขึ้นแล้ว จะบริหารได้ยาก หรืออาจจะต้องยกเลิกการเปลี่ยนแปลงนั้นไปเลยก็มี

3. กำหนดและวางแผนมอบหมายความรับผิดชอบ (Allocating Responsibility) ในฐานะนักบริหาร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทบทวนงานที่มีความเข้าใจในความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารจะต้องศึกษาความเปลี่ยนแปลงอย่างถ่องแท้ ว่าเหตุใดจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง อะไรจะเกิดขึ้น ถ้าองค์กรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น และโอกาสที่จะไม่รับความเปลี่ยนแปลงนั้นมีมากน้อยเพียงใด ตลอดจนมองเข้าไปในอนาคตด้วยวิสัยทัศน์ว่า เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว มีอะไรเป็นข้อดีและมีอะไรเป็นข้อเสียบ้าง เมื่อได้ทำความเข้าใจกันภายในทีมของผู้บริหารแล้ว ชักซ้อมรายละเอียดที่มองเห็นด้วยกันแล้ว ตลอดจนยอมรับว่าต้องบริหารให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวแล้ว จึงร่วมกันตกลงแบ่งความรับผิดชอบกันให้ได้ว่า

3.1 ใครจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในด้านใด เพื่อให้ทั้งทีมมีเอกภาพ เช่น ทีมงานประชาสัมพันธ์ ทีมงานตอบข้อโต้แย้งและตอบคำถาม ทีมงานพัฒนาและฝึกอบรมทีมงานแก้ปัญหาข้อจำกัดต่าง ๆ ทีมงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมและทีมงานประสานความร่วมมือ เป็นต้น โดยผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าทีมแต่ละทีมมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการสร้างความเข้าใจเบื้องต้นที่ถูกต้องด้านข้อมูลของความเปลี่ยนแปลงให้แก่ทีมงานของตนเองก่อน เพื่อให้แต่ละทีมสามารถขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับมอบหมายต่อไปได้

3.2 จัดให้มีระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและชัดเจนเพื่อป้องกันการเข้าใจคลาดเคลื่อนและข่าวลือ ซึ่งจะทำให้เกิดการต่อต้านมากขึ้น โดยเฉพาะทีมงานของผู้บริหารระดับสูงด้วยกัน จะต้องทำให้เกิดการสื่อสารสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันได้อย่างคล่องตัวและทันเวลา

4. พัฒนายุทธศาสตร์และนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารความเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Developing and Implementing Strategies) โดยทีมงานผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำของทีมงานแต่ละทีม ต้องร่วมประชุมและกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางร่วมกันเพื่อจะได้เข้าใจและดำเนินไปด้วยกันได้ว่าทีมงานได้ใช้แนวทางและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเพื่อจะได้ร่วมกันดำเนินงานให้สอดคล้องรองรับซึ่งกันและกัน ทั้งในด้าน

4.1 เป้าหมาย (Target) ที่คาดว่าจะไปถึงโดยใช้กลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของแต่ละทีม ซึ่งจะต้องสอดคล้องรองรับซึ่งกันและกัน



4.2 ระยะเวลา (Time) ที่แต่ละกลยุทธ์เริ่มนำสู่การปฏิบัติและการสิ้นสุด

4.3 วิธีการวัดผล (Assessing Method) เพื่อให้สามารถทราบได้ว่า บรรลุเป้าหมาย โดยสมบูรณ์แล้ว ทั้งนี้แต่ละกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ที่ใช้ ควรมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่ชัดเจน รวมอยู่ด้วย

5. การติดตามความก้าวหน้า (Progress Monitoring) โดยอาศัยแผนยุทธศาสตร์ที่ได้ กำหนดไว้แล้วเพื่อ

5.1 ปรับปรุงแก้ไขยุทธศาสตร์ที่ยังไม่สามารถสร้างประสิทธิภาพได้เท่าที่ควร ให้มีความเหมาะสมและทันต่อความเปลี่ยนแปลงของปัญหาให้ได้มากขึ้น

5.2 เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ใหม่ ๆ ให้สามารถเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่มีอยู่แล้วเข้าด้วยกันให้เกิดความกระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3 ยกย่องชมเชยและปูนบำเหน็จรางวัลให้แก่ทีมงานแต่ละทีม ที่ได้ร่วมมือกันในการบริหาร ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

5.4 เพื่อร่วมกันภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ได้รับและกระตุ้นให้ เกิดการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต

5.5 ประสานความคิดและประสานพลัง (Synergy) ในการทำงานเป็นทีม ทั้งทีมงานย่อย และทีมงานใหญ่โดยส่วนรวม เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติการกิจการที่ยากและซับซ้อนกว่าเดิมได้มากขึ้นในอนาคต (Kaiser, S. M, 2000: 121)

ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่สังคมเรียกร้อง หากมีคำถามต่อ แล้วผู้นำที่มีคุณลักษณะของผู้ในการเปลี่ยนแปลงที่สังคมต้องการนั้นจะหาได้จาก ที่ใด ผู้นำที่มีคุณลักษณะไม่ครบหรือผู้นำที่ไม่มีคุณลักษณะตามที่ระบุไว้ คนในสังคมจะสร้างผู้นำใน ฝันของตนใหม่หรือไม่ ในยุคโลกาภิวัตน์ สังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่แตกต่างกัน มีปัญหา ซับซ้อน ผู้นำที่มีคุณลักษณะของผู้ในการเปลี่ยนแปลงเท่านั้นที่จะเป็นผู้นำสังคมในยุคนี้ได้ (Anuwat Krasang, 2014 : 25-37) ถึงเวลาแล้วที่ทุกคนควรหันมาสร้างความสำเร็จใน “ภาวะผู้นำ” ที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย โดยเฉพาะในยุคที่ต้องพัฒนาให้พ้นจากภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ หาก สังคมมีผู้นำที่มีอิทธิพล แต่ไม่มีอำนาจเป็นจำนวนมากที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาสังคมอย่างแท้จริง ต่างจากในยุคสมัยนี้ซึ่งมีผู้นำที่มีอำนาจเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้อำนาจมา ด้วยการแย่งชิงต่อสู้กัน แต่ไม่ได้มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงสังคมใด ๆ ให้เกิดขึ้นเลย เพื่อว่าการ พัฒนาสังคมไทยจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

ดังพุทธพจน์ที่แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุข ของสังคม และประเทศชาติทั้งหมด ดังนี้ “เมื่อฝูงโคว่ายน้ำข้ามน้ำ ถ้าโคจำฝูงไปคตหมดทั้งฝูงนั้นก็ไป คตตามกัน” เพราะว่ามีผู้นำที่ไป คตฉันใดในหมู่มนุษย์ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมุติให้เป็นใหญ่

หากบุคคลผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม หมู่ประชาชน นอกนั้นก็ประพฤติชั่วเสียหาย แวันแคว้นทั้งหมดก็จะยากเข็ญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ยากไร้คุณธรรม ซึ่งในทางตรงกันข้าม “เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรงโคหมดทั้งฝูงก็ไปตรง เพราะมีผู้นำที่ไปตรงฉันใดในหมู่มนุษย์ก็ฉันนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมุติให้เป็นใหญ่ หากคนนั้นประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็พลอยดำเนินตามทั้งวันแคว้นก็จะเป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม” และเมื่อพูดตามสภาพของสังคมมนุษย์ก็จะได้รับความหมายของผู้นำว่า “ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ดีงาม” การพากันไปด้วยดีนั้นหมายถึง ไปโดยสวัสดิหรือโดยสวัสดิภาพผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อย และเป็นสุข เป็นต้น ส่วนการบรรลุถึงจุดหมายที่ดีงามนั้น หมายถึง โดยถูกต้องตามธรรม โดยนัยนี้ ภาวะผู้นำก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม (PhraDhammapidok (P.A. Payutto), 2000:1-3)

ผู้นำกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงสู่จุดหมายที่ดีงาม ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่อันตรายมาก อาจจะต้องถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของความยุ่งยากและความสับสนของสังคมไทย เพราะถ้าเดี๋ยวนี้มีใครคนใดคนหนึ่งตั้งตัวเองว่าฉันเป็นผู้นำและบอกเชื่อฉันแล้วจะพ้นภัย ถือว่าเป็นการสร้างคุณค่าและค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นอย่างไรก็ตามแต่ที่คิดเช่นนี้คงไม่เข้าใจความหมายของคำว่าผู้นำที่จริงแล้ว “ผู้นำ” ไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่ผู้อื่นอยากเดินตาม นั่นหมายถึงว่าลักษณะการเป็นผู้นำนั้นไม่ได้มาจากตัวเอง หรือตั้งตัวเอง แต่ต้องมีคนอื่นที่เขาารู้สึกว่าเราเป็นผู้นำ โดยเกิดจากความศรัทธาในตัวเรา การที่จะสร้างความศรัทธาได้นั้นจะต้องเกิดจากพฤติกรรม การดำเนินชีวิต และสิ่งที่ผู้นั้นสร้างสรรค์มาเป็นเวลาช้านาน ซึ่งอยู่บนมูลฐานของคุณธรรมและจริยธรรม การที่เป็นผู้นำได้และเป็นผู้นำที่ยั่งยืน สิ่งที่เขาขาดไม่ได้ก็คือ ความรู้สึกผิด ความรู้สึกชอบ รู้สึกควรไม่ควร โดยสิ่งซึ่งควบคุมการกระทำของตนเอง บทบาทของผู้นำคือ ต้อง “นำ” ไม่ใช่ “จัดการ” ต้องกระตุ้นคนให้ทำด้วยความรู้สึกอยากทำ อดีตประธานาธิบดีไอเซนฮาวร์ เคยกล่าวว่า “ผู้นำที่ดี (Good leader) คือ เราอยากให้อีกหนึ่งทำอะไร เมื่ออีกหนึ่งเริ่มทำในสิ่งนั้นก็เพราะเขาอยากทำดีหรือไม่ดีก็ทำเพราะเป็นความคิดที่เขาคิดมันขึ้นมาเอง” Arnant Panyarachun, 1997 : 12-13

การเป็นผู้นำ ผู้ปกครอง หรือผู้บริหาร ตามแต่ละจะเรียกเป็นกันได้โดยไม่ยากนัก แต่การที่จะรักษาภาวะการเป็นผู้นำ ผู้บริหาร ต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเป็นอย่างไร และวิธีบริหารงานที่ดีที่ทำให้ได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน ผู้บริหารควรมีคุณธรรมอะไรเป็นหลักยึดเหนี่ยว เป็นเข็มทิศนำทางในการบริหารงาน



ผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นทำงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

ผู้นำคือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นต้องการทำงานตามที่ผู้นำต้องการ

ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ คือ มีความสามารถในการจูงใจ ให้คนเกิดความต้องการอยากปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร

บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดี จะต้องมีความสมบัติสำคัญ 2 ประการคือ อัตตหิตสมบัติ หมายถึง ความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และปรหิตสมบัติ หมายถึง ความมีน้ำใจในการปฏิบัติงาน เพื่อส่วนรวมและองค์กรของตน

ผู้บริหารมีหน้าที่ วางแผน จัดองค์การ อำนวยการ และควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ 5 ประการ ตามอักษรภาษาอังกฤษทั้ง 5 คือ P-O-S-D-C ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดนโยบายและมาตรการ อันเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีรายละเอียดที่เรียกว่าโครงการประกอบด้วย

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่ง สายบังคับบัญชาในองค์การ ว่ามีตำแหน่งอะไรบ้าง แต่ละตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่เช่นไร ใครสั่งการใคร เป็นต้น

3. การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) หมายถึง การสรรหาบุคลากรมาบรรจุแต่งตั้ง ในตำแหน่งที่กำหนดไว้ ตามหลักแห่งการใช้คนให้เหมาะกับงาน

4. การอำนวยการ (Directing) คือ กำกับสั่งการและมอบหมาย ให้แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

5. การควบคุม (Controlling) คือ การกำกับดูแล การติดตามดูว่า แต่ละฝ่ายปฏิบัติงานไปถึงไหน มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นที่ใด และสำคัญคือการป้องกันไม่ให้อย่หย่อนต่อหน้าที่ ละทิ้งหน้าที่ หรือทุจริตต่อหน้าที่

คุณลักษณะของนักบริหาร ผู้บริหารจะทำหน้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในทศตยปาปณิกสูตร 2 ดังนี้

1. จักขุมา มีปัญญามองการณ์ไกล หรือมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Conceptual Skill

2. วิฐุโร หมายถึง จัดธุระการงานได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Technical Skill

3. นิสสยสัมปนโน หมายถึง พึงพาอาศัยได้ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีเครดิตดี สามารถผูกใจคนไว้ได้ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Human Relation Skill

นอกจากคุณลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าวแล้ว ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก จึงจะสมกับที่ได้ชื่อว่าผู้นำ หรือผู้บริหารที่ดี ด้วยเหตุนี้เอง ในทางพระพุทธศาสนาจึงเน้นการปฏิบัติธรรมของผู้นำ หรือผู้บริหาร หมู่มากอย่างมา ดังมีพระพุทธพจน์ตรัสแสดงไว้ว่า

“เมื่อฝูงโคกำลังข้ามฟากอยู่	ถ้าโคจำฝูงนำฝูงไปตรง
โคทั้งปวงก็ยอมไปตรงตามนั้น	ในหมู่มนุษย์ก็เช่นกัน
ถ้าผู้ที่เขาสมมุติว่าเขาเป็นผู้นำ	ประพฤติเป็นธรรม
หมู่นั้นนอกนั้น	ก็ยอมประพฤติเป็นธรรมตามกัน
ถ้าพระราชา (ผู้นำ) ตั้งอยู่ในธรรม	ประเทศชาติย่อมอยู่เป็นสุข ดังนี้”

ธรรมสำหรับการบริหารที่จะกล่าวถึงในที่นี้ คือ **หลักทศพิธราชธรรม** เป็นคุณธรรม ที่ทุกคนผู้อยู่ร่วมในสังคมเดียวกัน ทั้งในฐานะผู้นำผู้บริหาร ทั้งในฐานะผู้อยู่ใต้ปกครอง หรือผู้ตาม ต้องประพฤติโดยเสมอหน้ากัน เพื่อความผาสุกและเจริญก้าวหน้าของสังคมหรือองค์กรของตน ซึ่งคุณธรรมหมวดนี้ อาจจะเรียกชื่อได้หลายอย่าง ตามฐานะของผู้นำไปปฏิบัติเช่น หากเป็นพระราชา หรือพระมหากษัตริย์ ทรงนำไปปฏิบัติก็เรียกว่า ราชธรรม หากคณะรัฐบาลนำไปปฏิบัติ ก็เรียกว่า รัฐบาลธรรม หากผู้นำหรือผู้บริหารในระดับต่าง ๆ นำไปปฏิบัติก็เรียกว่า บริหารธรรม แปลว่า ธรรมสำหรับบริหาร หรือสำหรับนักบริหาร ซึ่งประกอบด้วยข้อธรรม 10 ประการ ดังนี้

คุณธรรมข้อที่ 1 ทาน การให้ปันช่วยประชา

คุณธรรมข้อที่ 2 ศีล การสำรวมกายวาจาใจให้เรียบร้อย สะอาดดีงาม เป็นที่เชื่อถือได้ของประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นประธานของหมู่มาก

คุณธรรมข้อที่ 3 บริจาคะ บำเพ็ญกิจด้วยความเสียสละ โดยหน้าที่แล้วผู้ปกครองย่อมต้องสามารถเสียสละความสุขส่วนตนตลอดจนถึงชีวิตของตนได้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

คุณธรรมข้อที่ 4 อาชวะ ปฏิบัติภารกิจโดยซื่อตรง มั่นคงในความสุจริต มีความจริงใจ

คุณธรรมข้อที่ 5 มีทหะ ความอ่อนโยน ต่อทุกคน ทุกโอกาส ด้วยความจริงใจ

คุณธรรมข้อที่ 6 ตปะ ความเพียร ระวังยับยั้งเข้มใจได้ ไม่ให้กิเลสตัณหาเข้าครอบงำ

คุณธรรมข้อที่ 7 อักโกธะ ความไม่โกรธ หมายถึงว่า นักบริหาร นักปกครอง ไม่ควรปฏิบัติต่อคนในปกครองของตนด้วยอำนาจบาทใหญ่ หรือด้วยความเกรี้ยวกราดขาดเหตุผล เพราะจะทำให้กลายเป็นที่เกลียดกลัว และเกลียดชังของคนในปกครอง

คุณธรรมข้อที่ 8 ความไม่เบียดเบียน นักบริหารจะต้องไม่หลงระเริงอำนาจ ไม่บีบบังคับกดขี่ ไม่กระทำการ ใด ๆ อันจะก่อให้เกิดความเดือดร้อน ทุกข์ยาก

คุณธรรมข้อที่ 9 ซันติ ความอดทน ภารกิจของนักบริหารนั้น เป็นสิ่งที่หนักยิ่ง จึงจำเป็นต้องมีความอดทนอย่างยิ่ง จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นผลสำเร็จ

คุณธรรมข้อที่ 10 อวิโรธนะ ปฏิบัติไม่คลาดจากธรรม คือปฏิบัติไม่ให้ผิดทำนองคลองธรรม คือ ความถูกต้องยุติธรรมเป็นใหญ่ ไม่เอาประโยชน์สุขส่วนตัวหรืออารมณ์อันไร้เหตุผลมาเป็นหลักใหญ่ในการบริหาร

จะเห็นได้ว่า ทศพิธราชธรรม 10 ประการนี้ เป็นคุณธรรมที่ทั้งฝ่ายบริหาร และผู้ร่วมงาน จะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยกัน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติ จึงจะเกิดผล คือประโยชน์สุขแก่ส่วนรวมได้ นอกจากทศพิธราชธรรมดังกล่าวแล้ว พระพุทธศาสนายังได้แสดงหลักธรรม เกี่ยวกับผู้ที่ทำหน้าที่ปกครอง หรือบริหารจะพึงปฏิบัติไว้อีกหลายประการ เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติ ทศพิธราชธรรม ให้ได้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น หลักอคติ 4 และ สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 เป็นต้น ถ้าผู้มีหน้าที่บริหารประเทศชาติ บ้านเมือง สถาบัน องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนผู้นำครอบครัว ได้น้อมนำเอาหลักธรรมดังกล่าวมานี้ ความเป็นผู้นำจะพร้อมกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงบริหารแล้ว ความสงบสุขร่มเย็น ความเจริญ ความสำเร็จ ย่อมปรากฏมีขึ้นแก่ประชาชน และประเทศชาติอย่างแน่นอน

### 3. บทสรุป

ผู้นำกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงผู้นำเป็นตัวแทนขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประวัติศาสตร์ขององค์กร ผู้นำเป็นผู้ที่บังคับกำหนดทิศทางไปยังทิศทางที่สังคมต้องการ โดยยกตัวอย่างผู้นำรัฐบาล Cansteer social กับนโยบายอุตสาหกรรมแปรรูป และปัจจัยที่ช่วยให้ความต้องการของสังคมประสบผลสำเร็จนั้นมีใช้อยู่ที่ตัวผู้นำเพียงผู้เดียว หากสัมพันธ์กับผู้ตามที่พวกเขามุ่งมั่นกระทำไปยังทิศทางเดียวกับผู้นำ ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษสามารถมีความสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลง ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติตน ให้เป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก จึงจะสมกับที่ได้ชื่อว่าผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี ด้วยเหตุนี้เอง ในทางพระพุทธศาสนาจึงเน้นการปฏิบัติธรรมของผู้นำ หรือผู้บริหารหมู่คณะอย่างมาก ดังมีพระพุทธพจน์ตรัสแสดงไว้ว่า

“เมื่อฝูงโคกำลังข้ามฟากอยู่	ถ้าโคจำฝูงนำฝูงไปตรง
โคทั้งปวงก็ยอมไปตรงตามนั้น	ในหมู่มนุษย์ก็เช่นกัน
ถ้าผู้ที่เขาสมมุติว่าเขาเป็นผู้นำ	ประพฤติเป็นธรรม
หมู่นอกนั้น	ก็ยอมประพฤติเป็นธรรมตามกัน
ถ้าพระราชา (ผู้นำ) ตั้งอยู่ในธรรม	ประเทศชาติย่อมอยู่เป็นสุข ดังนี้”

ธรรมสำหรับการบริหารที่จะกล่าวถึงในที่นี้ คือ หลักทศพิธราชธรรม เป็นคุณธรรมที่ทั้งฝ่ายบริหาร และผู้ร่วมงาน จะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยกัน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติ จึงจะเกิดผล และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ของสังคมได้

## Reference

- Arnant Panyarachun. (1997). *Corporate Governance International Symposium on Good Corporate Governance*. Non Buri : Office of the Civil Service Commission
- Kaiser, S. M, (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning*. (Louisiana State University. U.S.A.), 2000.
- Phra Dhammapidok (P.A. Payutto). (2000). *Sustainable Development*. 8<sup>th</sup> Edition. Bangkok: Rueakaew Printing.
- Somyos Naweekan. (2000). *Management and Organizational Behavior*, Bangkok. Manager.
- Suthep pongsrivat. (2004). *Leadership : Theory And Practice: Science And The Arts To Complete Leadership*, Bangkok: Wirat Ed.
- Weerawut Makhasiranont. (1997). *Visionary Leadership Development*, Bangkok: Expertnet

## BOOKS REVIEWS

## สิ้นแสงฉาน : TWILIGHT OVER BURMA, MY LIFE AS A SHAN PRINCESS

พระสุธีวีรบัณฑิต (โชวี ทสสนีโย),ดร. | Phra Sutheevirabundith Ph.D<sup>\*</sup>

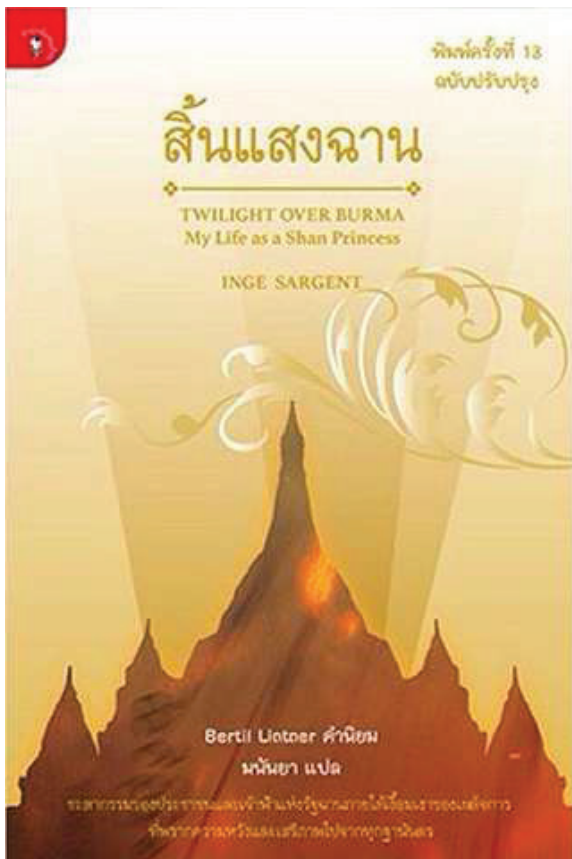
พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงก์โร),ผศ.ดร. | Phra domsitthinayok Ph.D<sup>\*</sup>

พระมหาสุนนท์ สุนนโท,ดร. | Phramaha Sunun Sunundho Ph.D<sup>\*</sup>

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ,ดร. | Phramaha Krisada Kittisophano Ph.D<sup>\*</sup>

ดร.ประเสริฐ ธิลาวัณ | Prasert Thilova Ph.D<sup>\*</sup>

ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ | Phongphat Chittanurak Ph.D<sup>\*</sup>



สิ้นแสงฉาน ชื่อเรื่อง ต้นฉบับ Twilight Over Burma, My Life as a Shan Princess

ภาษาอังกฤษเขียน Inge Sargent มนินยา แบล พิมพ์ครั้งที่ 13 (ฉบับปรับปรุง) พิมพ์ที่ Bangkok

พิมพ์เมื่อ 2560

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

## 1. บทนำ

หนังสือนวนิยาย “**สิ้นแสงฉาน**” เขียนโดยอิงเง ซาร์เจนท์ (Inge Sargent) และแปลเป็นภาษาไทยโดย มั่นยา ความสนใจต่อหนังสือนี้เกิดขึ้นตรงที่ในมหาวิทยาลัยสงฆ์ มีกลุ่มชาติพันธุ์ไทใหญ่ มาศึกษาจำนวนมาก ทำให้มีข้อมูลในระดับหนึ่ง ทั้งได้ผ่านตาหนังสือนี้ ก็ให้ได้แต่พลิกดูประหนึ่งสนใจแต่ยังไม่ได้แสวงหาการศึกษาอย่างจริงจัง จนเมื่อได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลวิจัยเกี่ยวกับนิสิต จึงได้พบเห็น “**ความคิด**” ของชาติพันธุ์ไทใหญ่ ผ่านการเล่าเรื่องในหลายคราว ประกอบกับมีมิตรสหายชาติพันธุ์ปะโอ เป็นกลุ่มชาติพันธุ์หนึ่งในรัฐฉาน ได้นำหนังสือนี้มาให้อ่าน จึงนำมาแบ่งปันเพื่อสะท้อนข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ผ่านการเล่าเรื่องของผู้เขียนอีกลำดับหนึ่ง

หนังสือ “**สิ้นแสงฉาน**” ถูกบันทึกไว้ ทั้งพิมพ์ทวนซ้ำเป็นครั้งที่ 13 โดยหนังสือสะท้อนช่วงเวลาทางประวัติศาสตร์ชาติพันธุ์และเขตแดน ของภูมิภาคใกล้กับประเทศไทย และทำให้เห็นพัฒนาการของกลุ่มชาติพันธุ์ไท ที่มีลักษณะร่วมทางภาษาชาติพันธุ์ และศาสนา ซึ่งจะได้นำมาแบ่งปันเล่าเรื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งประเทศไทยมีแรงงานในภาคการผลิตในสัญชาติพม่ารวมกันไม่น้อยกว่า 3 ล้านคนทั่วประเทศในนามชาติพันธุ์ร่วมต่าง ๆ อาทิ มอญ พม่าทวาย พม่า ไทใหญ่ กระเหรี่ยง เป็นต้น โดยมีพื้นถิ่นในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม อาทิ มหาชัย เป็นต้น ทั้งแรงงานภาคการผลิตที่ขึ้นทะเบียนถูกกฎหมาย หรือประชากรแฝงที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน เป็นต้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยสงฆ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ก็มีนิสิตในสัญชาติพม่าซึ่งอาจประกอบไปด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ อาทิ พม่า ไทใหญ่ หรือฉาน มอญ กระเหรี่ยง คะยา ปะโอ ปะหรง เป็นต้น จนกระทั่งหน่วยความมั่นคงต้องทวนสอบต่อสถิติและวิธีการเข้ามาของนิสิตในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งในหลายคราวด้วย อาทิ “พระต่างด้าวเดินแนวทางโรฮิงญา ใช้ 2 มหาวิทยาลัยสงฆ์เป็นฐานก้าวสู่ประเทศที่ 3” (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 19 มิถุนายน 2558) หรือ “พศ.จี 2 มหาวิทยาลัยสงฆ์ เปิดข้อมูลพระต่างด้าวลงทะเบียนเรียน สกัดช่องโหว่ทุจริตลักลอบอยู่ไทย” (Isaranews : Online 2 กุมภาพันธ์ 2561) จึงทำให้สังคมและคนส่วนใหญ่หันมาสนใจต่อประเด็นความเป็นชาติพันธุ์หรือชาวต่างชาติในประเทศไทยมากขึ้น ซึ่งหนังสือเล่มนี้อาจเป็นภาพสะท้อนหนึ่งในการเล่าเรื่องเกี่ยวกับประเทศใกล้เคียงอย่างพม่าผ่านเรื่องเล่าเกี่ยวกับรัฐฉานได้ด้วย ซึ่งจะได้นำเสนอต่อไป

## 2. TWILIGHT OVER BURMA กับบันทึกชีวิตของอิงเง ซาร์เจนท์ (Inge Sargent)

**สิ้นแสงฉาน** ชื่อหนังสือจากภาษาอังกฤษว่า *Twilight Over Burma, My Life as a Shan Princess* แต่งโดยอิงเง ซาร์เจนท์ (Inge Sargent, 23 February 1932/2475-) เป็นชาวออสเตรเลีย ได้รับทุนฟูลไบรท์ (Fulbright Scholarships) ไปศึกษาในสหรัฐอเมริกา ที่วิทยาลัยสตรีในโคโลราโด ในปี ค.ศ.1951/2494 และได้พบกับเจ้าจาแสง (Sao Kya Seng, ค.ศ.1924-1962/) ซึ่ง

เป็นนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ชาวพม่า มาศึกษาที่ Colorado School of Mines จนกระทั่งแต่งงานกันที่สหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 7 มีนาคม ค.ศ.1953/2496 หลังจบการศึกษาทั้งคู่เดินทางไปพม่าเพื่อเริ่มต้นชีวิตใหม่ในฐานะมหาเทวี (Mahadevi) แห่งเมืองสีป้อ (Hsipaw) ในชื่อ **สุจันทร มหาเทวี** (Mahadevi Sao Nang Thu Sandi) ประสบการณ์ใหม่ของเธอที่ปรากฏในหนังสือคือเจ้านางชาวออสเตรีย โดยเธอต้องเรียนภาษาฉานและพม่า ดำเนินพระองค์ในฐานะมหาเทวีกับบทบาทกิจกรรมการกุศล เช่น สร้างคลินิกการคลอด การสอนโภชนาการให้แก่ชาวบ้าน และเริ่มใช้โรงเรียนสามภาษา จนกระทั่งมีธิดาน้อย 2 พระองค์คือเจ้ามายารี (Sao Mayari) และเจ้าเคนรี (Sao Kennari) แต่สถานการณ์ฝักฝืนทำให้ชีวิตเจ้าเทวีต้องมีการเปลี่ยนแปลง ในปี 1962/2505 กองทัพพม่าได้ทำรัฐประหารภายใต้การนำของนายพลเนวิน เจ้าจาแสงถูกจับในเหตุการณ์นั้น มหาเทวีพร้อมธิดาถูกกักบริเวณในวังอยู่เป็นเวลาเกือบสองปี ในข้อหาเป็นสายลับของ CIA แต่ในที่สุดอิงเงชาร์เจนท์ พร้อมลูกสาวก็ได้รับช่วยให้ลี้ภัยเอกอัครราชทูตออสเตรเลีย กลับไปยังประเทศออสเตรเลีย และได้อาศัยอยู่กับพ่อแม่ เป็นเวลา 2 ปีจากนั้นจึง กลับไปที่โคโลราโด และประกอบอาชีพเป็นครูสอนภาษาเยอรมันชั้นมัธยมปลายที่ Boulder Junior High School และ Fairview High School จนเกษียณจากอาชีพครู ในปี ค.ศ.1993/2536

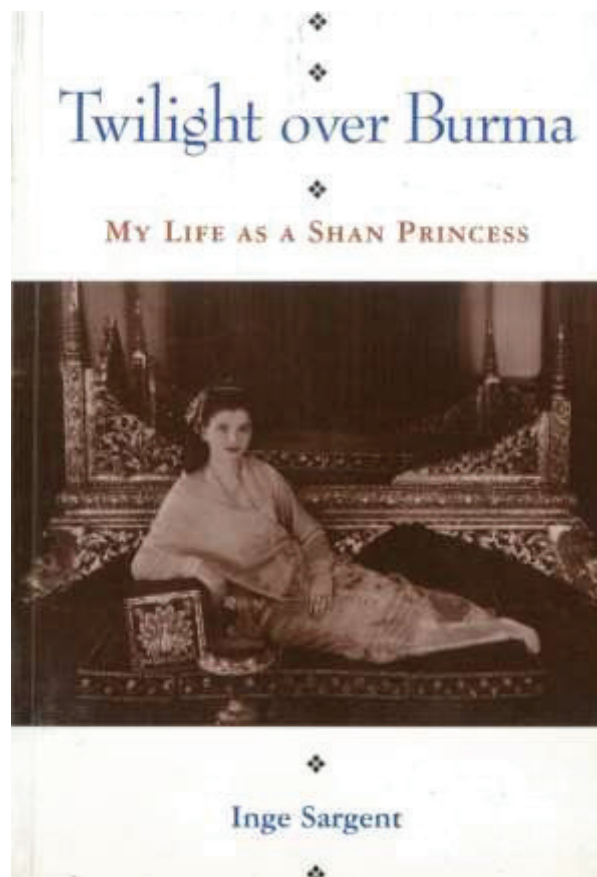
ใน ค.ศ.1968/2511 อิงเง ชาร์เจนท์ ได้แต่งงานใหม่กับ Tad Sargent โดยเป็นคนเดียวกันกับที่มีส่วนสนับสนุนให้เธอเขียนประวัติจากความจริงของตนเอง Twilight Over Burma จึงถูกบันทึกและถ่ายทอดออกมา ถูกตีพิมพ์เผยแพร่ใน ค.ศ.1994/2537 โดยผลกำไรจากการพิมพ์หนังสือเธอได้บริจาคให้กับผู้ลี้ภัยชนกลุ่มน้อยชาวพม่าทั้งหมด พร้อมกับประโยคบันทึกที่ถ่ายทอดลงในหนังสือว่า "Before I Wrote The Book I Used to Have Nightmares of Running With My Two Little Girls While Bullets Flew Past Us. But Since Finishing The Book, The Nightmares Have Ended – ก่อนที่ฉันจะเขียนหนังสือเล่มนี้ ฝันร้ายติดตามพวกเราตลอด ฉันวิ่งกับลูกสาวทั้งสองคน ในขณะที่กระสุนปืนเฉียดพวกเรา แต่เมื่อเขียนหนังสือเล่มนี้จบ ฝันร้ายก็จบลง"

ในปี ค.ศ.1995/2538 อิงเง ชาร์เจนท์ (Inge Sargent) และ Tad Sargent ได้ก่อตั้งมูลนิธิพม่าไลฟ์ไลน์ซัน (Burma Lifeline Foundation) โดยเป็นองค์กรการกุศลที่มุ่งระดมทุนเพื่อช่วยเหลือชนกลุ่มน้อยผู้อพยพหนีภัยสงครามจากประเทศพม่า ในปี พ.ศ.2000/2543 เธอได้รับรางวัลสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Human Rights Award) กับองค์กรที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือชนกลุ่มน้อย และผู้ลี้ภัยจากประเทศพม่าให้อยู่รอดในประเทศที่มีพรมแดนติดกับพม่า อาทิ ประเทศไทย เป็นต้น นอกจากนี้ชีวประวัติของเธอยังถูกนำไปสร้างเป็นสารคดีในเรื่องมหาเทวีองค์สุดท้าย (The Last Mahadevi) เมื่อ ค.ศ.2000/2543 และหนังสือถูกนำมาสร้างเป็นภาพยนตร์ 2015/2558 ตามชื่อหนังสือ แต่ก็ยังเป็นประเด็นทางการเมืองและ



ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหนึ่งถูกห้ามฉายในประเทศไทยและพม่า แต่ก็ยังคงฉายในออสเตรเลียและเยอรมัน

จากข้อมูลนี้ทำให้เห็นว่าเรื่องที่บันทึกจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ เป็นเรื่องกึ่งประวัติศาสตร์ และประวัติชีวิตของผู้เขียนก็ตาม แต่น่าสนใจตรงที่ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประวัติชีวิต ที่สะท้อนเรื่องจริงที่สะท้อนคิด และเขียนโดยเล่าประสบการณ์ตรงอิงเง ซาร์เจนท์ หรือมหาเทวี จึงเป็นประหนึ่งผู้บันทึก ตัวละคร และเล่าเรื่องจากประสบการณ์ตรง และถูกตีพิมพ์ในภาษาต่าง ๆ และแปลสู่ภาษาไทยด้วยดังปรากฏ



ภาพที่ 1 อิงเง ซาร์เจนท์ (Inge Sargent) ในวันที่ได้รับการสถาปนาเป็นสุจันตรี มหาเทวีแห่งรัฐสีป่อ และถูกนำมาเป็นภาพปกหนังสือที่เธอเองเป็นผู้เขียนขึ้น  
(ที่มาภาพ : Online)

### 3. หนังสือ TWILIGHT OVER BURMA สู่อินแสงฉานในภาคภาษาไทย



Twilight Over Burma เป็นหนังสือสะท้อนประวัติศาสตร์ที่ย้อนกลับไปประมาณ 50 กว่าปีก่อนที่บอกเล่าถึงความมั่งคั่งของวิถีชีวิตของชาวไทใหญ่ในรัฐฉานซึ่งปกครองด้วยระบบเจ้าฟ้าใน 34 เมือง (1 เมืองเป็นของโกก้างซึ่งไม่ใช่ชาวไทใหญ่) และ 1 ในนั้นคือเมืองสีป้อ ที่มีเจ้าจาแสงเป็นผู้นำ และเป็นสมาชิกรัฐสภาพม่า ก่อนถูกทหารพม่าที่นำโดยนายพลเนวิน ยึดอำนาจและอ้อมหาย ดังปรากฏในคำโปรยปกที่ว่า “ชะตากรรมของประชาชนและเจ้าฟ้าแห่งรัฐฉาน ภายใต้เงื้อมมือของรัฐบาลเผด็จการ ที่ผลาญความหวังและเสรีภาพจนลื่นไถลไปจากทุกฐานันดร” ... “ลี้แสงฉาน” ... นำพาทุกท่านเข้าถึง “รัฐฉาน” อันเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพ “พม่า” เป็นการบรรจบของกันของ “ตะวันตก” กับ “ตะวันออก” เรื่องเริ่มจากเหตุการณ์ที่หญิงสาวไปเป็นนักศึกษาแลกเปลี่ยน ที่โคโลราโด สหรัฐอเมริกา เธอได้พบกับ เจ้าจาแสง นักศึกษาสาขาวิศวกรรมเหมืองแร่จากรัฐฉาน ดินแดนแห่งขุนเขาที่เป็นส่วนหนึ่งของประเทศพม่า มิตรภาพเกิดเป็นความรัก หลังการแสดงความจริงใจของฝ่ายชายที่มุ่งมั่นเรียนภาษาเยอรมัน เพื่อเดินทางไปพบ พ่อกับแม่ ของอิงเง ออสเตเรีย เพื่อสู่ขออย่างเป็นทางการ ในที่สุดหนุ่มสาวก็ฝ่าฟันทุกอุปสรรคและได้แต่งงานกันในเวลาต่อมา การแต่งงานที่อเมริกาจัดขึ้นอย่างเรียบง่าย มีเพียงเพื่อนฝูงที่คุ้นเคย

เมื่อทั้งสองจบการศึกษา จาแสงพาอิงเงกลับรัฐฉาน ในวันที่เรือใหญ่เข้าเทียบท่าเมืองย่างกุ้ง ผู้คนมากมายรายล้อมอยู่บริเวณริมแม่น้ำ วงดนตรีปี่ แตร และมโหรีระบำรับอย่างเอิกเกริก อิงเง ตื่นตากับวัฒนธรรมของชาวพม่า และชาวไทใหญ่ จนต้องถามสามีว่าคนเหล่านี้เขามารับใครกัน มีคนใหญ่คนโต เดินทางมาเราด้วยทำไมสามีรู้แล้วไม่บอกเธอ จาแสง บอกเรียบๆว่า คนเหล่านี้มารับ “เรา” นั่นแหละ



ภาพที่ 2 เจ้าจาแสง และสุจินท์ริมหาเทวี ในภาพอริยบทที่ผ่อนคลาย กับ เจ้ามายารี และเจ้าเคนรี ลูกสาวของทั้งสอง (ที่มาภาพ : Online)

อิงกลายเป็น "สุจันทรินมหาเทวี" ราชนีคู่บัลลังก์ ของ "เจ้าฟ้าจาแสง" แห่งรัฐฉาน รัฐที่เต็มไปด้วยทรัพย์ในดินสินในน้ำและประเพณีวัฒนธรรมที่งดงามสมบูรณ์แบบ เขาและเธอ แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ทั้งเชื้อชาติ ประเพณี วัฒนธรรม และโดยเฉพาะการปกครอง "สิ้นแสงฉาน" เล่าเรื่องจริงคตินิยายของเจ้าฟ้าแสงผู้มีจริยวัตรงดงามไม่แพ้เจ้าแผ่นดินใดๆ ในโลก เป็นที่รักและหวงแหนของประชาชนในแผ่นดิน เจ้าจาแสงทุ่มเททุกอย่างเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนของพระองค์ แต่แล้ว ด้วยความผันผวนทาง "การเมือง" นายพลเนวินยีดอานาจในปี 1962/2505 เจ้าจาแสงถูกจับตัวไปหายสาบสูญจนกระทั่งปัจจุบัน จึงสิ้นสุตราวงศ์เจ้าฟ้าสีป่อ ขณะที่อิงเง ได้พาธิดาทั้งสองคน ลี้ภัยออกจากพม่าและใช้ชีวิตอยู่ที่สหรัฐฯ จนถึงทุกวันนี้ ซึ่งครอบครัวของเจ้าฟ้าเมืองอื่น ๆ ก็มีชะตากรรมไม่แตกต่างจากเจ้าฟ้าเมืองสีป่ออื่น ๆ ซึ่งในยุคอาณานิคมอังกฤษ รัฐฉาน ถูกแบ่งการปกครองออกเป็น 33 เขตโดยมีเจ้าฟ้า หรือเจ้าเมืองปกครอง 33 องค์ เช่น เมืองสีป่อ เมืองยองห้วย เมืองแสนหวี เมืองเชียงตุง เป็นต้น โดยอังกฤษเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการปกครอง ความแตกต่างของรัฐฉานภายใต้แนวคิด "แบ่งแยกแล้วปกครอง" (Divide and Rule) แต่อีกนัยหนึ่งอังกฤษก็มีส่วนสำคัญในการสร้างพัฒนาการและความเจริญให้กับรัฐฉานด้วยเช่นกัน ดังปรากฏในงานวิจัยเรื่อง "Socio-Economic and Cultural Changes in the Shan States Under the British Rule, 1888-1948" ให้ข้อมูลเหตุการณ์ในช่วงนี้ไว้ว่า "การเข้ามาของระบบอาณานิคมอังกฤษส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมของรัฐฉาน..." (Kanokorn Savangsri, 2009) รวมทั้งแนวคิดความทันสมัย การพัฒนาและสิทธิเสรีภาพที่ปรากฏในหนังสือ "สิ้นแสงฉาน" เป็นบทบาทของเจ้าจาแสงที่พยายามส่งเสริมระบบความ "เสมอภาค" และ "สิทธิเสรีภาพ" ดังกล่าว "...พวกชาวนาของรัฐสีป่อต่างก็ได้รับกรรมสิทธิ์ที่นาโดยทั่วหน้าแล้ว เดิมทีที่นาเป็นหมื่น ๆ ไร่ของสีป่อเป็นกรรมสิทธิ์โดยชอบธรรมของเจ้าฟ้าหลวงผู้ครองนครรัฐแต่เพียงพระองค์เดียว..." (หน้า 191) ซึ่งเป็นเหตุผลร่วมหนึ่งที่น่าไปสู่การปฏิวัติรัฐประหารในช่วงต่อมา "...เรื่องนี้นำความปลาบปลื้มมาสู่เกษตรกรทุกคนในแคว้นสีป่อยิ่งนัก ทว่ากองทัพกลับไม่พอใจแม้แต่น้อย..." (หน้า 191) นอกจากนี้เจ้าจาแสงผู้ครองรัฐแห่งสีป่อแล้ว ในหนังสือยังเล่าถึงเจ้าหลวงของรัฐอิสระใหญ่่น้อย และผู้นำชนเผ่าต่าง ๆ ถูกจับกุม คุมขัง และหายตัวไปอย่างไร้ร่องรอย ชนต่างเผ่าต่างภาษาถูกปฏิเสธการเป็นส่วนหนึ่งในดินแดนอันสมบูรณ์ ทั้งที่พวกเขาอยู่กันมานานับร้อยปี รวมทั้งการใช้ความรุนแรงทางเพศที่เรียกว่า "ใบอนุญาตข่มขืน" เพื่อสนองนโยบาย "การทำให้เป็นพม่า" ขยายเผ่าพันธุ์ภายใต้การใช้การคุกคามทางเพศของรัฐบาลทหารในขณะนั้น เด็กและหญิงชาวบ้านในรัฐฉาน ถูกข่มขืนอย่างทารุณจากทหารพม่า เป็นภาพความตระหนก และสะพรึงกลัวต่อพลรัฐฉานในขณะนั้น



ภาพที่ 3 สุจันท์ริมหาเทวีกับบุตรขณะใช้ชีวิตในรัฐฉาน (ที่มาภาพ : Online)

สำหรับหนังสือ อิงเงเล่าเรื่อง ในแบบค่อย ๆ เล่าเรื่อง ทีละเรื่อง เหมือนเป็นบันทึกความทรงจำที่สวยงามและมีความสุขของผู้หญิงคนหนึ่งที่ได้ชื่อว่าเคยมีรักแท้ แต่แล้ววันหนึ่งทุกอย่างมันก็หายไป การพลัดพรากจากคนที่รัก ไม่ว่าจะจากเป็นหรือจากตาย นำความเจ็บร้าวมาให้เสมอ โดยสาระทั้งหมดเป็นการร้อยเรียงจากประสบการณ์ตรงของผู้ดำรงชีวิตและมีชีวิตอาศัยอยู่ในประเทศพม่ากว่า 12 ปี นอกจากนี้ยังมีรายละเอียดอื่น ๆ ที่ปรากฏในหนังสือ คือ

ก.วิถีชีวิต ประเพณี ความเชื่อเกี่ยวกับผี โชคลาง รวมไปถึงคติการตั้งชื่อที่มาพร้อมกับความเชื่อทางศาสนา โดยในหนังสืออิงเง เล่าถึงประเพณีที่พบเห็นและมีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะ “มหาเทวี” แยกที่ถูกเชิญไปร่วมในพิธี หรือเป็นผู้ “กระทำ” พิธีเอง อาทิ งานฉาปนกิจศพพระเถระผู้ใหญ่ในรัฐฉาน “....งานฉาปนกิจศพเจ้าอาวาสวัดประจำหมู่บ้านที่ละสังขารไปเมื่อ 6 เดือนก่อน หลังจากครองสมณเพศมายาวนานถึง 60 ปีเต็ม ร่างของท่านถูกอาบยาและเก็บรักษาไว้ในศาลา ซึ่งจัดสร้างขึ้นเป็นพิเศษใกล้ ๆ วัดเพื่อให้คนไปคารวะ...มีพิธีการ 3 วัน...” (หน้า 38-39) พิธีสถาปนามหาเทวีแห่งสี่ป่อ ที่เป็นงานใหญ่ระดับรัฐพสกนิกรต่างเฝ้ารอและมีส่วนร่วม “ตามตลาดในร้านนำชา ในวัด หรือว่าตามบ้าน ชาวสี่ป่อไม่ได้พูดคุยกันเรื่องอื่นเลยนอกจากเรื่องพิธีสถาปนามหาเทวี” (หน้า 145) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงขั้นตอนประเพณี และรูปแบบราชประเพณีของชาวไทใหญ่ “...เจ้าจาแสงทรงชุดไทใหญ่สีขาวเรียบ ๆ แล้วโพกเกล้าด้วยผ้าโพกสีชมพู มีเพียงกระดุมเสื้อเม็ดบนสุดเท่านั้นที่เป็นเม็ดทับทิมใหญ่...” (หน้า 147) มีดนตรีระโคมสมโภชน์ระโคมด้วยเครื่องดนตรี 4 ชนิด พร้อมกัน มีพินแบบพม่า ชลุ่ม และซอ มีการประกาศการสถาปนา “....เจ้าฟ้าหลวงผู้ครองนครรัฐสี่ป่อแห่งไทใหญ่ผู้มีศักดิ์และสิทธิ์ในราชบัลลังค์ของพระองค์โดยชอบธรรม ได้ทรงเลือกผู้ครองของพระองค์และประกอบพิธีสมรสตามพิธีทางพระพุทธศาสนาถูกต้องทุกประการ...” (หน้า 148) “...สิ้นเสียงประกาศพนักงานผู้เฒ่าชาวไทใหญ่ 3 คน ก็เป่าสังข์ดังจะให้โองการนั้นสะพัดไปในสายลม...” พิธีกรรมความเชื่ออันเป็นแบบวิถีถูกเล่าผ่านตัวหนังสือ ทำให้เห็นว่าประชาชนมีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและศรัทธาต่อราชบัลลังค์ด้วยเช่นกัน การดำเนินชีวิต อาทิ อัตราการเกิดที่มีผลต่อ ระบบสาธารณสุข ปัจจัยพื้นฐานในสิ่ง

สาธารณูปโภค หรือความเชื่อเกี่ยวกับการเปลี่ยนศักราชค่านิยมที่มาพร้อมกับศาสนาพราหมณ์ฮินดู ที่ว่า “...ปีใหม่ของพม่านั้นถือว่าเทวา (เทพเจ้าฮินดู) จะลงมายังมนุษย์โลกเพื่อเฉลิมฉลองปีใหม่เป็นเวลา 3 หรือ 4 วัน จากนั้นจึงจะเสด็จคืนสวรรค์ดังเดิม...” (หน้า 213) รวมไปถึงวิถีชีวิตที่เนื่องด้วยคำว่าสงกรานต์ของคนที่น่าเชื่อถือศาสนาที่มีถิ่นฐานจากอินเดีย “...เมื่อวันที่ 13 เมษายน แจแสงกับสุจินทรีก็ไปทำบุญวันสงกรานต์ที่วัดร่วมกับประชาชนในเมืองสี่ป้อทั้งปวง เพื่อต้อนรับการมาเยือนของเหล่าเทพเทวา ภายนอกวัดนั้นวงดนตรีพื้นเมือง 3 วง บรรเลงเพลงขึ้นพร้อมกันแต่กลับไม่สอดประสานกัน จนกระทั่ง 3 ทุ่ม 40 นาที เสียงพลุประทัดจึงดังขึ้นหุดดับตบใหม่บ่งบอกถึงวันปีใหม่ที่ได้เริ่มขึ้นแล้ว ตามด้วยเสียงปี่ เสียงเป่าเขา แล้วก็เสียงย่ำค้ำระฆังแห่งแห่งทั่วเมือง พอเถลิงศกหลังสิ้นสุดจุลศักราช 1322 ประธานในพิธีหลังทักษิณาทนแล้ว พระสงฆ์ก็ขยันโตขึ้นพร้อมกัน...” (หน้า 213)

รวมไปถึงแนวความคิดตั้งชื่อ “เป็นมงคล” และการเกิดเป็นความเชื่อร่วมของไทยใหญ่ด้วยเช่นกัน “...โดยปกติพ่อแม่ชาวไทใหญ่จะรอไปอีกสักพักหนึ่งจึงค่อยตั้งชื่อลูก ทว่าสุจินทรีไม่ยอมทำตามนั้น แต่หล่อนก็ไม่ขัดข้องกับการเลือกตัวอักษรซึ่งเป็นมงคลสำหรับเด็ก ลูกสาวของหล่อนเกิดวันพฤหัสบดี ดังนั้น จึงควรใช้อักษร บ ม หรือ พ เนื่องด้วยวันทั้ง 7 ในสัปดาห์ล้วนมีอักษรอันเป็นมงคลสำหรับผู้เกิดวันนั้น...” (หน้า 166-167) ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนถึงประเพณีวิถีชีวิตและความเชื่อของชาวไทใหญ่ผ่านการพบเห็นอันเป็นบันทึกจากสายตาคณภายนอกที่เข้ามาใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนของรัฐบาลในแบบคนภายในและมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติโดยตรง

**ข. ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ** การเชื่อมโยงระหว่างประเทศ นักการทูต แพทย์ชาวต่างชาติ ที่มาพร้อมกับโรงพยาบาลและระบบสาธารณสุข และการศึกษาแบบเชื่อมโยงระหว่างประเทศ ที่นับเนื่องต่อมาจากระบบอาณานิคมอังกฤษที่เคยปกครองพม่าอยู่หลายสิบปี ตั้งแต่ ค.ศ. 1886-1948/2429-2491 ปรากฏในหนังสือด้วยเช่นกัน รวมไปถึงค่านิยมต่อสถาบันกษัตริย์ผู้ครองรัฐที่ยังมีความสำคัญและเป็นสัญลักษณ์ของเขตแดนนั้น ๆ รวมทั้งการเล่าถึงพม่ากับการเป็นอาณานิคมของอังกฤษ “...เสด็จปุจาแสง มีพระนามว่าเจ้าขุนแสง ทรงเติบโตขึ้นมาในราชสำนักพม่าที่กรุงมัณฑลเลย์ ต่อมาเมื่อปี 1882 ได้ทรงสร้างความขุนเคืองพระทัยแก่พระเจ้าธิบอ ก็เลยเสด็จหนีไปอย่างกึ่งซึ่งขณะนั้นอยู่ในปกครองของอังกฤษ และที่อย่างกึ่งนั้นเองที่เจ้าขุนแสงทรงสงสัยว่าข้าราชการบริพาร 2 คนจะคิดไม่ซื่อต่อพระองค์ จึงทรงฆ่าเสีย ซึ่งจะว่าไปก็เป็นเรื่องทรงทำได้ตามกฎหมายไทใหญ่ แต่ก็ต้องแปลกพระทัยมากที่กลับถูกพวกอังกฤษจับกุมและตรงข้อหาฆ่าคนตาย ทรงถูกพิพากษาให้ประหารชีวิต แต่ต่อมาก็ถูกผ่อนปรนให้พ้นโทษภายใต้เงื่อนไขที่ว่าต้องไปเสียจากเขตปกครองของพวกอังกฤษ...” (หน้า 218) รวมไปถึงการตกเป็นส่วนหนึ่งของญี่ปุ่นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 “...ฉานถูกญี่ปุ่นยึดครองระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ...” (หน้า 84) หรือความสัมพันธ์ระหว่างต่างประเทศ “...ทูตจากประเทศยุโรปทางใต้ประเทศหนึ่ง พร้อมภริยา

สาวสวย...ได้มาร่วมรับประทานอาหารกลางวันกับเจ้าจาแสงและพระชายาที่พระตำหนัก...” (หน้า 183) หรือบทบาทของทูตออสเตรเลียกับการเข้ามาช่วยเหลือให้เกิดการลี้ภัยของผู้เขียน รวมไปถึงเพื่อนชาวเดนมาร์กที่เป็นทั้งเพื่อนและผู้ให้คำปรึกษาของผู้มาใหม่ในพม่า เป็นต้น

ค.การพยาบาลและสาธารณสุข ความที่เป็นเมืองอยู่ชายแดน สุจันทรี ซึ่งอยู่ในฐานะมหาเทวี ได้เริ่มโครงการด้านสาธารณสุขด้านการพยาบาล เนื่องจากการได้เห็นความยากลำบากของประชาชน รวมไปถึงข้อมูลจากแพทย์ที่ว่า “...เด็กทารกที่นี้มีอายุไม่ยืน ดร.ปาเนียบอก...เด็ก 3 ใน 4 จะตายเสียตั้งแต่อายุไม่ถึง 2 ขวบ...” (หน้า 155) จึงเป็นเหตุให้เกิดภาระงานด้านสาธารณสุขและการพยาบาล “...สุจันทรีเชิญบรรดาสตรีชั้นนำของสี่ป้อมาพบเพื่อจัดตั้งคณะทำงาน...37 คน ทุกคนผ่านการมีบุตรมาแล้วทั้งสิ้น...35 คนล้วนแล้วแต่เคยสูญเสียบุตรตั้งแต่เด็ก ตรงตามวัตถุประสงค์ของสมาคมที่หวังจะลดอัตราการตายให้จงได้...” (หน้า156) รวมไปถึงบทบาทการแพทย์สัจจกรที่เนื่องด้วยการพยาบาลด้วยเช่นกัน “...ในที่สุดจันทรีจึงตกลงใจที่จะทำโครงการอนามัยสัจจกร คือนั่งรถออกไปตามหมู่บ้านต่าง...” (หน้า 161) นอกจากนี้ยัง “...มีการว่าจ้างพยาบาลซึ่งผ่านการอบรมด้านการผดุงครรภ์จากโรงพยาบาลน้ำคำของนายแพทย์ซีเกรฟมาช่วยที่สถานผดุงครรภ์...จากนั้นก็เริ่มวางโครงการอนามัยผู้ป่วยนอกสำหรับแม่และเด็กอย่างเต็มตัว...” (หน้า 161) ในหนังสือยังสะท้อนให้เห็นถึงสุขอนามัยของประชาชนที่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ต่อการรักษาสุขภาวะแบบสมัยใหม่ อาทิ การเข้าใจผิดเกี่ยวกับสุขภาวะ ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับอนามัย และการเจริญพันธุ์ ดังเห็นได้จาก “หมอต้าแย” เป็นส่วนสำคัญต่อการเกิดและการผดุงครรภ์ในแบบเดิม รวมทั้งยารักษาป้องกันโรคที่ไม่เคยมี และถูกรณรงค์ส่งเสริมให้เกิดการใช้ นำไปแจก รวมทั้งริเริ่มให้ใช้เพื่อสุขภาวะและผลกระทบจากโรคเนื่องต่อโดยเฉพาะในแม่และเด็กด้วยเช่นกัน “...ผลที่ตามมาคือ ภายใน 6 เดือน เท่านั้นอัตราการทำคลอดที่สถานการณผดุงครรภ์และอนามัยในเมืองสี่ป้อมเพิ่มขึ้นถึง 2 เท่า เด็ก ๆ หลายร้อยคนได้รับวัคซีน และมีการแจกจ่ายออกไปถึงหลายพันปอนด์...สถิติการตายของเด็กก็ลดลง...” (หน้า 163)

ง.กลุ่มชาติพันธุ์และชนเผ่า ในหนังสือให้ข้อมูลเกี่ยวกับชนกลุ่มน้อย อาทิ อินตาเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีที่ตั้งอยู่ในรัฐฉานด้วยและมีการตั้งบ้านประกอบอาชีพอยู่ในน้ำ ดังปรากฏในบันทึกของชาร์เจนท์ ที่ว่า “...ทะเลสาบอินเลนนี้เป็นแหล่งที่อยู่ของพวกอินตา ซึ่งเป็นชาวน้ำอาศัยอยู่ในเรือและแพเคลื่อนย้ายไปตามใจชอบ...” (หน้า 220-221) “...วิถีชีวิตของชาวอินตากลับต้องพึ่งพาทะเลสาบน้ำตื้นอันเป็นแหล่งอาศัย...” (หน้า 222) หรือกลุ่มชาติพันธุ์ปะหล่อง “...หมู่บ้านชาวปะหล่องในเขตนครรัฐสี่ป้อมทั้ง 3 แห่งได้ทูลเชิญเจ้าฟ้าหลวงกับชายาให้เสด็จไปทรงเปิดถนนระยะทาง 9 ไมล์...” (หน้า 205) การเข้าไปยังเขตปลดปล่อยของกลุ่มชาติพันธุ์จีนที่อยู่ชายแดน “...หมู่เจเมืองชายแดนที่ติดต่อกับประเทศจีน..” (หน้า 223) หรือ “...ชาวจีนยูนนาน...ได้จัดขบวนแห่ฉลองตรุษจีนมายังพอดตะวันออกเป็นครั้งแรก...” (หน้า 249) เป็นต้น หรือ “...



ตลาดนัด..งานปอยที่บ่อโจ ชาวเขาเผ่าต่าง ๆ สวมเสื้อผ้าหลากสีเดินเที่ยวกันคลาคล่ำ...” (หน้า 225) รวมไปถึงการเปิดสถานพยาบาลที่ “...มีหญิงชาวเขาเผ่ากระเหรี่ยง กะฉิ่น และไทใหญ่เข้ารับการอบรมด้านการพยาบาล...” (หน้า 226) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายชาติพันธุ์กว่า 135 กลุ่มชาติพันธุ์ในดินแดนพม่า และในแต่ละเผ่าก็มีความแตกต่างกันดังทางด้านภาษา ความเชื่อ วิถีชีวิตและการตั้งถิ่นฐาน โดยส่วนหนึ่งก็ถูกบันทึกเล่าเรื่องในหนังสือนี้ด้วยเช่นกัน

**จ.การเมือง/การบริหารรัฐ** การที่อังกฤษเข้ามาปกครองดินแดนพม่ารวมทั้งรัฐบริวารต่าง ๆ ในดินแดนพม่า “สี่ป่อจึงตกอยู่ภายใต้การดูแลของอังกฤษนับแต่นั้นมา” (หน้า 83) หรือในสมัยสงครามโลกครั้งที่สองที่การเมืองภายในเปลี่ยนแปลง “...ถึงปี 1947 เว้นแต่ช่วงหนึ่งแคว้นฉานถูกญี่ปุ่นยึดครองระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 เท่านั้น...” (หน้า 84) รวมไปถึงแนวปฏิบัติในการบริหารที่แตกต่างกัน เช่น อังกฤษยกเลิกระบบกษัตริย์ในพม่า (Muang Htin Aung,2556) แต่กรณีไทใหญ่กลับไม่ได้ยกเลิกระบบกษัตริย์หรือเจ้าผู้ครองรัฐต่าง ๆ (Muang Htin Aung,2556) รวมไปถึงแนวทางในการบริหารนั้นได้ส่งผลเป็นปัญหาในเรื่องการบริหารดินแดนหลังจากที่อังกฤษให้เอกราชพร้อมข้อตกลงปางโหลง ที่นัยหนึ่งเป็นข้อตกลง แต่อีกนัยหนึ่งก็นำไปสู่จุดแตกหัก สู่อำนาจเผด็จการและสงครามกลางเมืองในหลายทศวรรษในช่วง



**ภาพที่ 3** ทะชินนุ หรือ อุนุ ได้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีพม่าเมื่อได้รับเอกราช 4 มกราคม ค.ศ.1948/2491 หลังองซานและสหายอีก 6 คน ถูกมือปืน 3 คน บุกเข้าไปสังหารในห้อง



**ภาพที่ 4** ทะชิน เนวิน ที่มีบทบาทในการต่อสู้เพื่อเอกราชพม่า และต่อมาก็ก็กลายเป็นผู้กุมอำนาจอย่างเด็ดขาดทั้งทางการเมืองและการทหารตั้งแต่ 2

<p>ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อ 19 มกราคม ค.ศ.1947/2490 หรือก่อนการได้รับเอกราชเพียงครึ่งปีเท่านั้น อุณูจึงยอมรับภาระเป็นนายกรัฐมนตรี ด้วยหวังว่าจะนำความสงบกับคืนมาสู่ชาติ (Muang Htin Aung , (2556),หน้า 314)</p>	<p>มีนาคม ค.ศ.1962/2505 นับแต่นั้นรวม 26 ปี การปกครองประเทศ และยังทรงอิทธิพลทางการเมือง เนวินสิ้นชีวิตในวัย 92 ปี (Muang Htin Aung ,2556, หน้า 316)</p>
--	---

ต่อมา โดยส่งผลให้เกิดการอพยพหนีภัยสงครามของชนเผ่าต่าง ๆ ดังปรากฏข้อมูลว่า “...นายพลเนวินกับกองทัพได้ก่อรัฐประหารและจับผู้คนนับพัน ๆ ไปขังคุก รวมทั้งทุกคนในคณะรัฐบาลด้วยจาแสงไม่หวังอีกแล้วว่าอดีตนายกรัฐมนตรีอุณูจะให้ความช่วยเหลือพระองค์ได้อย่างเก่งองค์การสหประชาชาติและนานาประเทศทั่วโลกคงกดดันกองทัพพม่าซึ่งขณะนั้นเรียกตัวเองว่า “คณะผู้ก่อการ” อีกทอดหนึ่ง....” (หน้า 172) จุดตัดของข้อเท็จจริงประหนึ่งเป็นการเล่านิยาย แต่อีกนัยหนึ่งคือข้อเท็จจริงของการเมืองภายในประเทศระหว่างรัฐของกลุ่มชาติพันธุ์ กับการใช้ความรุนแรงต่อกลุ่มชาติพันธุ์ในประเทศพม่า

ดังนั้นในหนังสือกล่าวถึงพัฒนาการในช่วงเวลาที่อิงเง (Inge Sargent) เข้ามาใช้ชีวิตอยู่ในและเปลี่ยนแปลงการการปกครอง การเล่าเรื่องเรื่องดังกล่าว ประหนึ่งเป็นบันทึกประวัติศาสตร์เชิงบุคคล “...กองทัพภายใต้บัญชาการของนายพลเนวินคว่ำอำนาจรัฐบาลสหภาพพม่าแล้วเมื่อเข้านี้ คนระดับผู้นำถูกจับไปขังไว้หมด แล้วก็มีการประกาศกฎอัยการศึกด้วย...” (หน้า 247) แต่ข้อมูลที่ปรากฏก็เชื่อมไปสู่ภาพใหญ่ได้อย่างชัดเจน ประหนึ่งเป็นภาพเล็กในภาพใหญ่ ที่เติมเต็มข้อมูล เหตุการณ์และความเคลื่อนไหวทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมความเชื่อที่เกี่ยวข้องไทใหญ่ “ฉาน” และพม่าได้เป็นอย่างดี

#### 4. สิ้นแสงฉานในประวัติศาสตร์

พม่าตกเป็นอาณานิคมของอังกฤษอย่างสมบูรณ์ ในปี ค.ศ. 1886/2429 อังกฤษได้ผนวกพม่าและดินแดนของชนกลุ่มน้อยต่างๆ เข้าเป็นมณฑลหนึ่งของอินเดีย ซึ่งอังกฤษเป็นเจ้าของอาณานิคมในขณะนั้น รัฐบาลอังกฤษซึ่งเข้ามาปกครองพม่าด้วยนโยบาย “แบ่งแยกและปกครอง” (divide and rule) เพราะอังกฤษได้แบ่งแยกรัฐของชนกลุ่มน้อยออกจากรัฐของชาวพม่า และใช้ระบบการปกครองที่ต่างกันออกเป็น 2 ส่วนคือ “พม่าแท้” (Burma proper) กับ “เขตชายแดน” (Frontier Areas) อังกฤษมอบเอกราชให้กับพม่า แต่ก็ได้ทิ้งปัญหาความขัดแย้งของกลุ่มชาติพันธุ์ไว้ให้รัฐบาลกลางของพม่าซึ่งเข้ามาบริหารหน้าที่แทนผู้นำรัฐบาลพม่าในช่วงที่ได้รับอิสรภาพแล้ว

นับตั้งแต่ นายพลออง ซาน (Aung San, 1915-1947/2458-2490) อุ นู (U Nu, ค.ศ. 1948-1956/2491-2499) และ นายพลเนวิน (Ne Win, ค.ศ. 1962-1988/2505-2531) ต่างก็มีทัศนคติต่อการรวมชาติและความเป็นเอกภาพในบริบทที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในพม่าที่แตกต่างกัน สงครามกลางเมืองได้เริ่มก่อตัวตั้งตั้งแต่ปี ค.ศ. 1948/2491 จนถึงช่วงวิกฤตในทศวรรษที่ 1960 นับแต่นั้นมา พม่าก็ได้กลายเป็นดินแดนแห่งการสู้รบระหว่างรัฐบาลกลางกับกองกำลังชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่างๆ จนกระทั่งปัจจุบัน นอกจากนี้ด้วยสภาพภูมิประเทศซึ่งแยกชุมชนของกลุ่มชาติพันธุ์ออกจากกัน ด้วยเทือกเขาสูง ป่าทึบและแม่น้ำ อีกทั้งความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมและภาษาของกลุ่มชาติพันธุ์ยังคงเอกลักษณ์เด่นของตนไว้ ไม่มีการผสมผสานเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และการยอมรับซึ่งกันและกัน ชาวพม่ามีประชากรประมาณร้อยละ 68 ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ อาศัยอยู่ในบริเวณพม่าแท้หรือบริเวณที่ราบริมแม่น้ำ นอกจากนี้ชาวพม่าแล้วยังประกอบด้วยชาวมอญ และกะเหรี่ยงที่อพยพลงมาจากภูเขาสูง ในขณะที่ชนกลุ่มอื่นจะอาศัยอยู่ในบริเวณที่ราบสูงหรือเทือกเขาสูงบริเวณชายแดน ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ อาทิ ไทยใหญ่ (Shan) กะเหรี่ยง (Karen) คคะฉิ่น (Kachin) ฉิ่น (Chin) ว้า (Wa) ยะไข่ (Arakanist) และชาวเขาเผ่าต่างๆ เช่น มูเซอ อีก้อ ลีซอ ปะหล่อง จินโกกั้ง เป็นต้น ชนกลุ่มน้อยเหล่านี้รวมกันประมาณร้อยละ 32 ของประชากรพม่า โดยมีกลุ่มไทยใหญ่ กลุ่มกะเหรี่ยง กลุ่มมอญ และกลุ่มคคะฉิ่น จะมีจำนวนเป็นรองลงมาจากชาติพันธุ์พม่าตามลำดับ

สัดส่วนประชากรจำแนกตามกลุ่มชาติพันธุ์ในพม่า (ประมาณ)			
กลุ่มชาติพันธุ์	จำนวน (คน)	กลุ่มชาติพันธุ์	จำนวน (คน)
พม่า (Burman)	29,000,000	ทวาย (Toyoyan)	500,000
กะเหรี่ยง (Karen)	2,650,000-7,000,000	จีน (Chineses)	400,000
ไทยใหญ่ (Shan)	2,220,000-4,000,000	ปะหล่อง (Palaung)	300,000-400,000
ยะไข่ (Rakhine)	1,750,000-2,500,000	มูเซอ (Lahu)	170,000-250,000
มอญ (Mon)	1,100,000-4,000,000	คะเรนนี่ (Karenni)	100,000-200,000
ฉิ่น (Chin)	750,000-	ว้า (Wa)	90,000-300,000



	1,500,000		
คะฉิ่น (Kachin)	500,000- 1,500,000	ดานู (Danu)	70,000-100,000
อินเดีย (India)	800,000	โกกัง (Kokang)	70,000-100,000
โรฮิงยา (Rohingya)	690,000- 1,400,000	คะยัน (Kayan)	60,000-100,000
ปะโอ (Pa-O)	580,000-700-000	อาข่า (Akha)	100,000

ตาราง 1 สัดส่วนประชากรจำแนกตามกลุ่มชาติพันธุ์ในพม่า (ประมาณ) ที่มา :

<https://sites.google.com/site/khwamkhadyaeng/tawan-xxk-cheiyng-ti/phma>. สืบค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2561

**หนังสือสั้นแสงฉาน** บอกเล่าประสบการณ์ 12 ปีของผู้เขียน ในหนังสือจึงสะท้อนข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ ดังกรณีเหตุการณ์ที่ นายพลเนวิน (Ne Vin) ที่เข้ามามีอำนาจต่อจากอู นู (U Nu) ในบทบาททหารที่เน้นความเด็ดขาด ได้มีนโยบายลดบทบาทและอำนาจของเจ้าฟ้ารัฐต่าง ๆ ลง โดยการทำรัฐประหาร จับกุมนายกรัฐมนตรีและผู้นำอื่น ๆ เจ้าฟ้าเมืองยองห้วยถูกยิงเสียชีวิต และเจ้าฟ้าจาแสงแห่งสี่ป้อหายสาบสูญ ไม่เคยมีคำตอบจากรัฐบาลพม่าและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งยืนกรานตายตาเดียวปฏิเสธความเกี่ยวข้อง นายพลเนวิน จัดตั้งรัฐบาลด้วยวิธีการรุนแรงเบ็ดเสร็จ เมื่อชนกลุ่มน้อยส่วนใหญ่ยังผูกอยู่กับพันธสัญญาภายใต้แนวคิดในเรื่อง “**ความตกลงเวียงปางหลวง**” (Panglong Agreement) เป็นความตกลงระหว่างพม่า ไทใหญ่ จีน กะฉิ่น ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการประชุมปางหลวงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เพื่อจัดตั้งสหภาพพม่าภายหลังได้รับเอกราชจากอังกฤษ เมื่อ 20-28 มีนาคม พ.ศ. 2489 (ครั้งที่ 1) และ 3-12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2490 อย่างไรก็ตาม ความตกลงนี้ไม่บรรลุผลเพราะพม่าไม่ปฏิบัติตาม จากเงื่อนไขเดิมที่จะทำให้กลุ่มชาติพันธุ์มีเอกสิทธิ์ในการปกครองตนเอง จนกระทั่งกลายเป็นประเทศที่ปกครองตนเองในอนาคต สิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นกลายเป็นการยกเลิกข้อตกลงนี้ และทำการปราบปรามชนกลุ่มน้อยอย่างรุนแรง การต่อสู้ช่วงชิงด้วยเงื่อนไขของรัฐและชาติพันธุ์ ปรากฏขึ้นภายหลังการขึ้นมามีอำนาจของนายพลเนวิน สงครามกลางเมืองการต่อสู้ของชนกลุ่มน้อย และประเด็นการเมืองระหว่างประเทศที่กระตุ้นให้ชนกลุ่มน้อยเป็นรัฐกันชน (Buffer State)

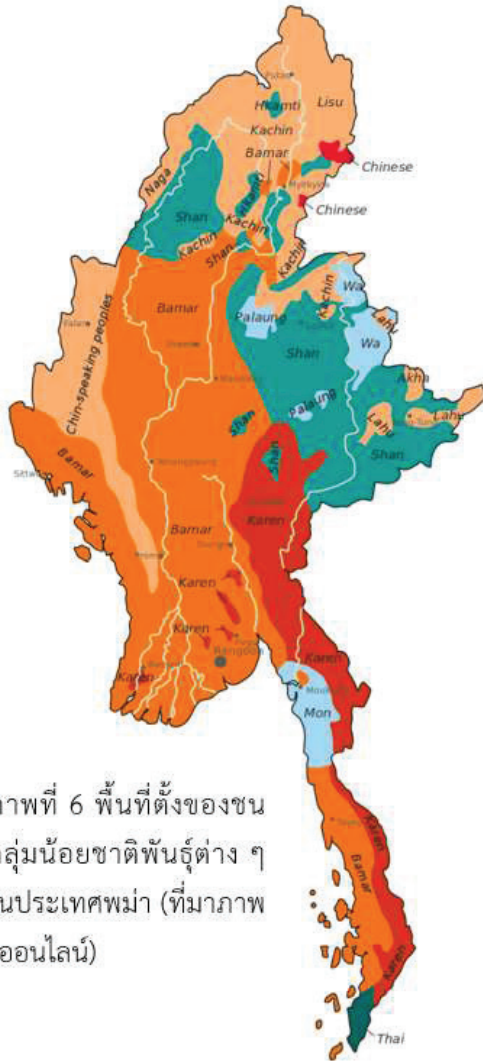


ภาพที่ 5 ฉานที่ถูกบันทึกเป็นองค์ความรู้ในหนังสือประวัติศาสตร์ในแต่ละช่วงเวลา ทั้งจากมุมมองคนนอกอย่าง มอริส คอลลิส คนในอย่างเจ้ายอดศึก (ที่มาภาพ : ออนไลน์)

จากภาพประกอบ ที่ 5 บันทึกประวัติศาสตร์ การต่อสู้ของกลุ่มชาติพันธุ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิในปกครองตนเอง เอกราช ตาม “ข้อตกลงปางโหลง” การต่อสู้ด้วยกองกำลังติดอาวุธ จึงเป็นเงื่อนไขต่อเนื่อง สงครามกลางเมือง การอพยพหนีภัยสงคราม เป็นภาพต่อมาให้เห็น อิงเง ซาร์เจนท์ ได้ตั้งมูลนิธิขึ้นมาเพื่อรองรับการอพยพหนีของพี่น้องชนกลุ่มน้อยที่ต้องประสบชะตากรรมการสู้ภายในดินแดนรัฐฉานหรือดินแดนอื่น ๆ ที่อยู่ในเขตพม่า ในช่วงนั้นเราจึงเห็นเคลื่อนการอพยพของกลุ่มคน อันเป็นผลจากการต่อสู้ทางการเมืองภายในประเทศพม่า เขตปลอดปล่อยดอยไตแลง เป็นต้น ภาพการต่อสู้ทางการเมืองภายในประเทศในนามรัฐ ชาติพันธุ์และการคงอยู่ของอัตลักษณ์เชิงชาติพันธุ์เป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่การได้มาซึ่งอำนาจอธิปไตย ความหวาดระแวงที่เกิดขึ้นก่อนหน้าระหว่างกลุ่มชาติพันธุ์ การต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจอธิปไตย จึงเป็นประเด็นร่วมในการต่อสู้ของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในพม่า ตลอดระยะเวลาที่ยาวนานหลายทศวรรษที่ผ่านมา

## 5. หนังสือสั้นแสงฉานกับปรากฏการณ์ทางการเมืองในระดับชาติ

สั้นแสงฉาน จากหนังสือนวนิยาย ถูกนำมาสร้างเป็นหนัง โดยฉากและการถ่ายทำปรากฏในประเทศไทยเป็นหลัก ภาพยนตร์ Twilight Over Burma นักแสดงนำที่รับบทเป็นอิงเง



ภาพที่ 6 พื้นที่ตั้งของชนกลุ่มน้อยชาติพันธุ์ต่างๆ ในประเทศพม่า (ที่มาภาพ : ออนไลน์)

เซอร์เจนคือ Maria Ehrich (1993-) นักแสดงสาวเยอรมัน ส่วนนักแสดงไทย ทวีฤทธิ จุลละทรัพย์ (Daweerit Chullasapya) รับบทเป็นเจ้าจาแสง โดยภาพยนตร์มีความยาว 2 ชั่วโมง ถ่ายทำทั้งที่ต่างประเทศและที่ประเทศไทยอย่าง ที่ อำเภอจอมทอง และโรงแรมดาราเทวี จังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้มีการถ่ายทำที่ทะเลสาบอินเล จังหวัดตองยี รัฐฉาน นอกจากนักแสดงไทยและนักแสดงชาวต่างชาติแล้ว ในหนังยังมีชาวไทยใหญ่รับบทสมทบด้วย หลังมีการเปิดตัวหนัง มีเสียงตอบรับในวงกว้าง รวมทั้งแฟนหนังสือสั้นแสงฉาน และชาวไทยใหญ่ แต่หนังก็ไม่ได้ถูกฉายในประเทศไทย และพม่าเพื่อให้หนังได้เล่าเรื่องด้วยตัวของมันเองอย่างที่ควรจะเป็น

### ประเด็นการเมือง

ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจากหนังเคยเกิดขึ้นมาแล้ว อาทิจากหนังเรื่อง

Anna and the King เมื่อ ค.ศ.1999/2542 ในประเทศไทย หรือหนังเรื่อง The Lady (2011/2554/อองซานซูจี ผู้หญิงทำอำนาจ) ในช่วงรัฐบาลทหารพม่า ย้อนกลับมาที่หนัง “Twilight Over Burma” ทำให้เห็นการเมืองเนื่องด้วยหนัง ที่หนังเองสะท้อนข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ ตามคำบอกเล่าผ่านหนังสือในมุมมองของฝั่งไทใหญ่ แต่ก็สัมพันธ์กับข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ต่อการใช้อำนาจทางประวัติศาสตร์ ตามคำบอกเล่าผ่านหนังสือในมุมมองฝั่งไทใหญ่ แต่ก็สัมพันธ์กับข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ต่อการใช้อำนาจทางการเมืองในการล้อมปราบชนกลุ่มน้อยที่เป็นประเด็นกล่าวหารัฐบาลทหารพม่า จากรัฐมหาอำนาจอื่น ๆ นอกประเด็นการเมือง

ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศจากหนัง ประเทศ ซึ่งชนกลุ่มน้อยเหล่านี้มีสถานะทางการเมืองระหว่างรัฐ กรณีไทใหญ่และรัฐอื่นๆ ของเจ้าไทใหญ่ ทำให้เกิดสงครามกลางเมืองระหว่างรัฐบาลทหารพม่าและชนกลุ่มน้อยตลอดระยะเวลาหลายปี ดังนั้นหนังสือซึ่งมีข้อเท็จจริง และถูกนำไปเล่าซ้ำ ผ่านภาพยนตร์ ในชื่อ Twilight Over Burma ผลิตโดยบริษัท DOR Film ประเทศออสเตรเลีย กำกับโดย Sabine Derflinger ควบคุมการผลิตโดย Isabelle Welter เขียนบทโดย Rupert Henning อำนวยการสร้างโดย Danny Krausz ถ่ายทำทั้งในพม่าและประเทศไทย จึงเป็นประหนึ่ง ของแสดงต่อความจริง

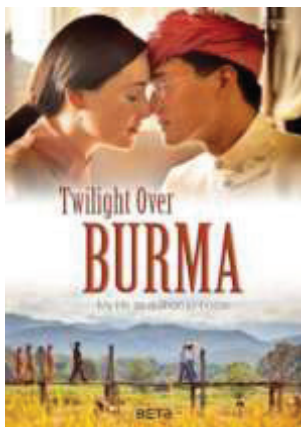
สาเหตุที่ถูกถอดจากการฉายในประเทศไทย ทั้ง ๆ ที่มีการวางโปรแกรมให้สั้นแสงฉาน เป็น 1 ใน 4 ของภาพยนตร์ที่จะฉายรอบปฐมทัศน์ ก็เพราะเหตุจากภาพยนตร์ถูกประเมินว่ามีเนื้อหา สุ่มเสี่ยงที่อาจกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างไทย และพม่าได้ ดังนั้นภาพยนตร์จึงถูกถอดออก รวมไปถึงภาพยนตร์สั้นแสงฉานนี้ ก็ถูกระงับมิให้ฉายในเทศกาลภาพยนตร์สิทธิมนุษยชนนานาชาติ ที่นคร ย่างกุ้งของพม่าด้วยเช่นกัน เนื่องจากคณะกรรมการพิจารณาแล้วว่า สั้นแสงฉานอาจนำไปสู่ความ แดกแยกของชาติพันธุ์แห่งพม่าในสถานการณ์ที่ต้องการความปรองดองก็เป็นได้



ภาพที่ 7 หนังสือเรื่อง Anna and the King เคยถูกห้ามฉายในประเทศไทย และ the Lady เป็นหนังสือที่เคยถูกห้ามฉายในพม่า (ที่มาภาพ : ออนไลน์, 29 มกราคม 2561)

ในอดีตหนังเรื่อง Anna and the King (1999/2542) ก็เคยเป็นหนังต้องห้ามฉายในประเทศไทยด้วยเหตุผลว่า มีความคลาดเคลื่อนบางประการไปจากข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ ในช่วงสมัยรัชกาลที่ 4 หรือกรณีหนังที่เกี่ยวกับกับพม่าเอง อย่างเรื่อง The Lady (2011/2554) ที่กล่าวถึงประวัติของ ออง ซาน ซูจี (Aung San Suu Kyi, 1945-/2488-) นักการเมืองหญิงชาวพม่าที่ได้รับรางวัลโนเบล สาขาสันติภาพ ใน ค.ศ.1991/2543 ในยุคทหารปกครองแบบเบ็ดเสร็จ หนังสือทำหน้าที่ย้อนแย้งกับข้อเท็จจริง ซึ่งเกินกว่าจะรับได้ ดังนั้น “หนัง” ที่ควรจะเล่าเรื่องเพื่อความบันเทิง

และผู้ชมพิจารณาด้วยตนเองในแบบหนังจึงทำไม่ได้ หนังนี้ไม่ได้รับการอนุญาตให้ฉายในพม่าด้วยเช่นกัน ย้อนกลับมาที่หนังเรื่องสั้นแสงฉาน “Twilight Over Burma” ก็ถูกห้ามฉายทั้งในไทยและพม่า ในพม่าคงเป็นเป็นเหตุผลทางการเมือง ส่วนในไทย ก็คงเนื่องด้วยความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยของไทย พม่า กับผลประโยชน์ที่เนื่องด้วยรัฐของกันและกัน



ภาพที่ 8 หนังสือจากนิยายประวัติศาสตร์ เรื่อง Twilight Over Burma แต่ก็ถูกห้ามฉายทั้งในพม่าและประเทศไทย (ที่มาภาพ Online, 29 มกราคม 2561)

## 5. สรุป

**ประเด็นประวัติศาสตร์** และชาติพันธุ์ที่ปรากฏในหนังสือ ยังคงเป็นประเด็นทางการเมืองภายในประเทศพม่าอยู่นับแต่อดีต การต่อสู้ทางการเมืองของชนกลุ่มน้อย การอพยพหนีสงครามของชนกลุ่มน้อยในชายแดนไทย รวมไปถึงการใช้นโยบายรัฐกันชนของไทยต่อพม่าโดยใช้ชนกลุ่มน้อยเป็นฐาน ภาพจริงเหล่านี้ยังคงเป็นประเด็นเนื่องต่อทางการเมืองภายในและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของพม่า ที่ทำให้เห็นว่าเป็นบทชีวิตของ อิงเง ชาร์เจนท์ มีคุณค่าในฐานะที่เป็นบันทึกประวัติศาสตร์ จากคำบอกเล่าของผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์จริง นอกจากนี้ยังมีงานในลักษณะเดียวกัน อาทิ “ปลายขอบฟ้าฉาน : บันทึกการต่อสู้ทางการเมืองและวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ในพม่า” ผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งของการต่อสู้อย่างพลโท เจ้ายอดศึก (Lieutenant General Sao Yawd Serk, 1959-) ผู้นำกองทัพรัฐฉานภาคใต้ (Shan State Army – South) เป็นกองกำลังติดอาวุธที่เข้มแข็งที่สุดของรัฐฉานในขณะนี้เป็นผู้บันทึกเล่าเรื่อง หรือ รัฐฉาน : พิชัยยุทธ์ทางการเมืองการทหาร ของ ดุลยภาค ปรีชารัชช ซึ่งบันทึกในฐานะนักวิชาการที่สะท้อนการต่อสู้ของรัฐฉานต่อการปลดปล่อยตัวเองภายใต้การใช้กลไกทางการเมืองการทหาร หรือในงานเขียนของ มอริส คอลลิส (Maurice Collis, 1889-1937/) เรื่อง “เจ้าฟ้าแห่งอาทิตย์อัสดง : ความทรงจำจากรัฐฉาน”(Lords of the Sunset : A Tour in the Shan States) ทั้งหมดเกิดขึ้นภายใต้ข้อเท็จจริงของช่วงเวลาจาก

การบันทึกเล่าเรื่องและการ แต่อิงเง ในฐานะผู้อยู่ในเหตุการณ์ได้บันทึกเล่าเรื่องผ่านความทรงจำ มีมิติของการมองทั้งในฐานะคนในที่อยู่ร่วมในเหตุการณ์ และคนนอก ทั้งการหยุดเวลาไว้หลายสิบปี และบันทึกความทรงจำเหล่านั้น ที่ผ่านกาลเวลาและการตรองตรึกอย่างเหมาะสม นัยหนึ่งเป็นการบันทึกความทรงจำ แต่นัยหนึ่งเป็นการสะท้อนข้อเท็จจริงในประวัติศาสตร์ บางคนอาจไม่ยอมจดจำโดยเฉพาะ “ไทใหญ่” แต่ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นการเติมเต็มข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาของอดีตได้เป็นอย่างดี และปรากฏอยู่ใน “สิ้นแสงฉาน” นี้ด้วยเช่นกัน

## Reference

- Inge Sargent. (1994). *Twilight Over Burma: My Life As a Shan Princess*  
University of Hawaii Press.
- Kanokorn Savangsrri. (2009). *Socio-Economic and Cultural Changes in the Shan States Under the British Rule, 1888-1948. An Independent Study of Master of Arts*. Graduate School : Silpakorn University.
- Muang Htin Aung , (2556). *A History of Burmar, Transate By Petcharee Sumitra*. Bangkok : The Foundation of The Promotion of Social Science and Humanities Textbooks Project
- Twilight Over Burma. *My Life as a Shan Princess "Movie on Shan prince and his Austrian wife shines light on Myanmar's 1962 coup"*.  
Mizzima. 2 June 2016. Retrieved 18 September 2017.

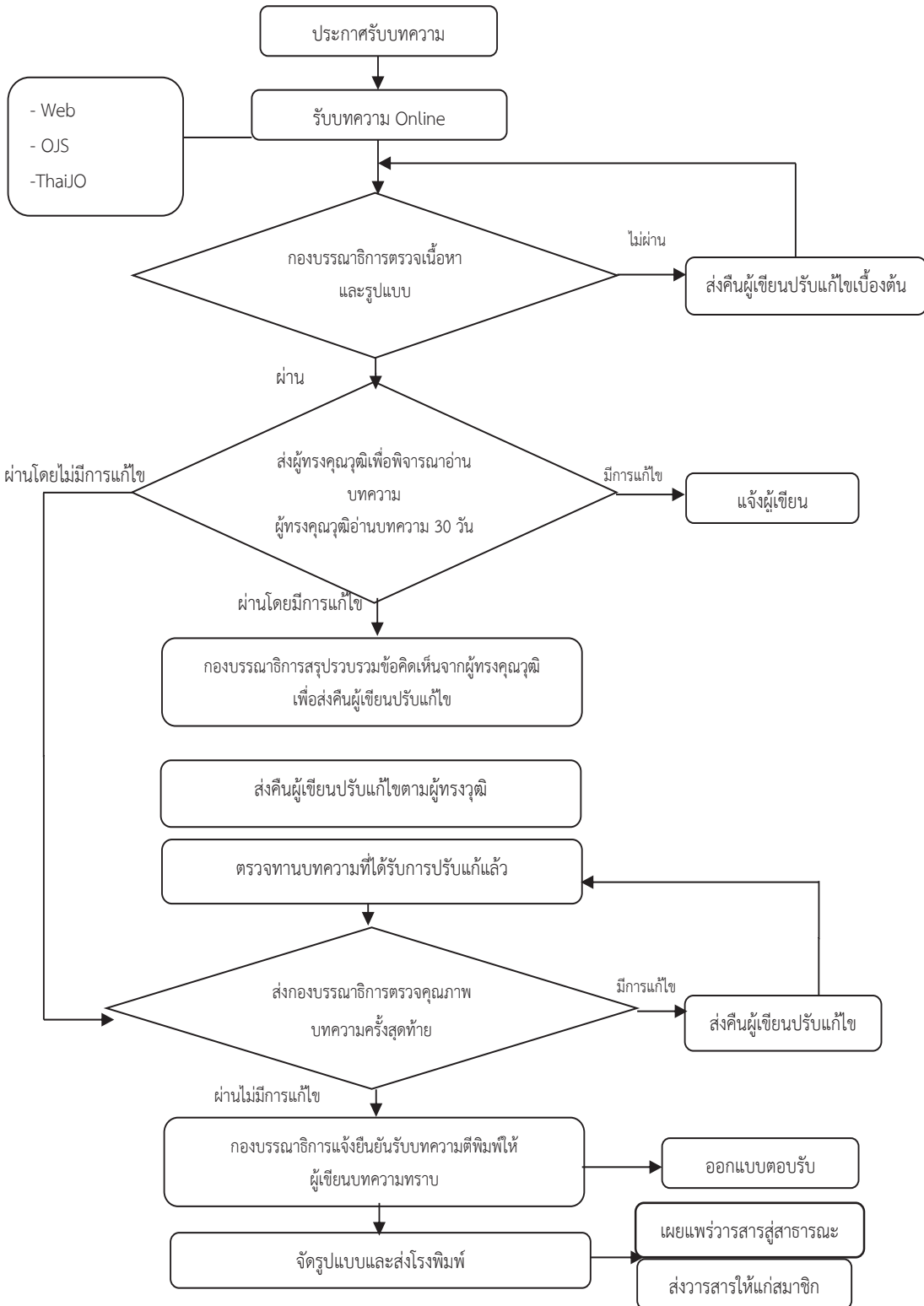
## บันทึกขอบคุณ :

พระมหากษัตริย์ ภูมิปัญญา (ป.ธ.5) กลุ่มชาติพันธุ์ปะโอ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดมอบหนังสือแก่กองบรรณาธิการเพื่อเรียบเรียงเผยแพร่เป็นวิทยาทาน



# ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์





## คำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

### สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

สำนักงานวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

79 หมู่ 1 ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา 13170

โทรศัพท์ 035-248-000 ต่อ 8200-3

### 1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

**1.1 บทความพิเศษ** บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

**1.2 บทความทางวิชาการ** ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

**1.3 บทความวิจัย (Research Article)** ได้แก่รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

**1.4 บทความปริทรรศน์ (Review Article)** เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์สังเคราะห์วิจารณ์เปรียบเทียบกัน

**1.5 ปกิณกะ (Miscellany)** ได้แก่บทความทบทวนความรู้ เรื่องแปล ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิจารณ์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำราหรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประชุมทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ

### การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ปริทรรศน์จะต้องส่งจดหมายนำส่งบทความพร้อมต้นฉบับแบบพิมพ์ 3 ชุด มายังกองบรรณาธิการ กรณีที่บทความได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์ บรรณาธิการจะแจ้งให้ผู้นิพนธ์ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขครั้งสุดท้าย พร้อมซีดีรอม (CD ROM) 1 แผ่นที่บรรจุเนื้อหาและข้อมูลที่มีอยู่ในบทความทั้งหมดที่ได้แก้ไขแล้ว ทั้งนี้ผู้นิพนธ์ต้องมีสำเนาเก็บไว้ด้วยเพื่อการอ้างอิง

### การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้พิมพ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

### การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double Spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สี่ขนาดบีห้า (B5) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษซ้ายกับด้านบน 1 นิ้วครึ่ง และด้านขวากับด้านล่าง 0.5 นิ้ว พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 8 – 12 หน้ากระดาษพิมพ์ โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

### การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review )

## 2. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 500 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัยและบทความปริทรรศน์ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) สรุป (Conclusion) และคำสำคัญ (Key Words) ซึ่งควรเรียงเรียงตามลำดับและแยกหัวข้อให้ชัดเจนดังนี้

- **วัตถุประสงค์** ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- **วิธีการศึกษา** ควรกล่าวถึงวิธีการค้นคว้าข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัยที่นำมาศึกษา สถิติที่นำมาใช้
- **ผลการศึกษา** ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
- **สรุป** ควรกล่าวถึงผลสรุปของการค้นคว้าและศึกษา

- **คำสำคัญ** ควรมีคำสำคัญ 3-6 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (;)

### 3. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

**3.1 บทนำ (Introduction)** เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้ สมมติฐานของการศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ชัดเจน

**3.2 วิธีการศึกษา (Methods)** กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

**3.3 ผลการศึกษา (Results)** เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

**3.4 การอภิปรายผล (Discussion)** เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

**3.5 ข้อเสนอแนะ (Suggestion)** การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

**3.6 กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)** เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

**3.7 เอกสารอ้างอิง (References)** ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association)

#### การอ้างอิงแบบ APA

##### 1. หนังสือ

##### 1.1 คัมภีร์พระไตรปิฎกหรือหนังสือสำคัญพิมพ์เป็นชุด

ให้อ้างชื่อย่อคัมภีร์. เล่ม/ข้อ/หน้า. และให้วงเล็บคำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีหรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ตัวอย่าง เช่น 1 (ขุ.ชา. (บาลี) 27/855/191).

## 1.2 หนังสือทั่วไป

(ผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์ : หน้า). ดังอย่างเช่น

พระเทพโสมถ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2544 : 38).

(Venerable Dr. W. Rahula, 2004 : 69).

## 2. วารสาร

ผู้เขียน, เล่มที่หรือปีที่ (ฉบับที่): หน้า. ตัวอย่างเช่น

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, 3 (1) : 14-28.

K.N., Jayatileke, 77 (1): 10-15.

## 3. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย, ปีที่พิมพ์. ตัวอย่างเช่น

อนุวัต กระจ่าง, (2557).

## 4. สัมภาษณ์

สัมภาษณ์ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, ตำแหน่ง (ถ้ามี), วัน เดือน ปี. ตัวอย่าง

สัมภาษณ์ พระเทพโสมถ, (18 กรกฎาคม 2557).

## 5. เว็บไซต์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (7 กันยายน 2555).

## 6. ภาษาอังกฤษ

(Maslow Abraham, 1970 : 58)

### การเขียนเอกสารอ้างอิง

#### 1. ภาษาไทย

##### (ก) ข้อมูลชั้นปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

##### (ข) ข้อมูลทุติยภูมิ

###### 1) หนังสือ

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์. (2544). สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

###### 2) วารสาร

ผู้เขียน. “ข้อบทความ”. ชื่อวารสาร. ปีที่ (ฉบับที่), หน้า ตัวอย่างเช่น

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. (2557). “การกำหนดประเด็นปัญหา การตั้งชื่อเรื่องและการเขียนวัตถุประสงค์การวิจัยทางสังคมศาสตร์”. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 3(1), 67-97

### 3) วิทยานิพนธ์

อนวัต กระสังข์. (2557). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม” (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

### 4) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์, (วัน เดือน ปี). ตำแหน่ง ตัวอย่าง

ชวน หลีกภัย. (19 พฤษภาคม 2541). นายกรัฐมนตรี. สัมภาษณ์.

Ross, R. 1980, May 5. Associate Director, Cornell University Libraries. Interview.

### 5) เว็บไซต์

พระธรรมโกศาจารย์ (ศ.ดร.ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (7 กันยายน 2555). *ธรรมประกาศโนบาย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.buddhismth.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538970572&Ntype=9>

## 2. ภาษาอังกฤษ

Maslow Abraham. (1970). *Motivation and Personnality*. New York : Harper and Row Publishers.

## 4. ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

## 5. ลิขสิทธิ์

เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายลิขสิทธิ์ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มใบมอบลิขสิทธิ์บทความให้แก่วารสารฯ พร้อมกับบทความต้นฉบับที่ได้แก้ไขครั้งสุดท้าย นอกจากนี้ ผู้นิพนธ์ทุกท่านต้องยืนยันว่าบทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์นั้น ได้ส่งมาตีพิมพ์เฉพาะในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์เพียงแห่งเดียวเท่านั้น หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อบรรณาธิการ ก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์

#### 6. 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  
www.journal-social.mcu.ac.th/ E-mail : journal.mcu.soc@gmail.com

1) อ.ดร.ประเสริฐ ธิลาวัณ 2) ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์ 3) นายกรกรต ชาบัณทิต

#### 8. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 4 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 199 บาท ไม่รวมค่าส่ง

#### 9. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 300 บาท



## 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 โดยบทความฉบับนี้ข้าพเจ้าได้ยื่นพนันขึ้นเพื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา.....

สาขาวิชา..... จาก (ชื่อสถาบัน).....

ปีการศึกษา..... หรือได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก .....

เมื่อคณะบรรณาธิการของวารสารพิจารณาแล้วมีมติให้แก้ไขปรับปรุงบทความ ข้าพเจ้ามีความยินดีรับไปแก้ไขตามมติดังกล่าวนั้นและข้าพเจ้าขอรับรองว่า (ขีดเครื่องหมาย ✓ )

- ( ) เป็นผลงานทางวิชาการของข้าพเจ้าแต่เพียงผู้เดียว
- ( ) เป็นผลงานของข้าพเจ้าและผู้ร่วมพนันชื่อที่ระบุในบทความจริง
- ( ) บทความนี้ไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน
- ( ) บทความนี้ไม่ได้คัดลอกหรือดัดแปลงมาจากของผู้อื่นทั้งสิ้น

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ชำระค่าธรรมเนียมขอตีพิมพ์บทความลงในวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ตามอัตราที่ได้กำหนดไว้ คือ

- ( ) บทความวิชาการ ๓,๐๐๐ บาท
- ( ) บทความวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ป.โท-เอก ๕,๐๐๐ บาท
- ( ) บทความวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย ๕,๐๐๐ บาท เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

อนึ่ง แม้เมื่อข้าพเจ้าปรับแก้ไขแล้ว แต่งานยังไม่เรียบร้อยและไม่ได้รับการให้การลงตีพิมพ์ ข้าพเจ้าไม่ติดใจเอาความใดๆ ทั้งสิ้น จะยอมรับการพิจารณาของคณะกองบรรณาธิการถือว่าเป็นที่สุด

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้พนันบทความ



ใบสมัครสมาชิก

ที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กราบনมัสการ/เรียน บรรณาธิการวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

ข้าพเจ้า (ชื่อภาษาไทย).....

(ชื่อภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่ (ที่สามารถติดต่อได้).....

E - Mail..... เบอร์โทรศัพท์.....

โทรสาร.....

มีความประสงค์จะขอรับสมัครเป็นสมาชิกวารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์

( ) สมาชิกประเภทรายปี 1,000 บาท (จำนวน 4 เล่ม)

( ) เล่มละ 250 บาท

พร้อมนี้ ข้าพเจ้าได้ส่ง

( ) เงินสด

( ) ธนาณัติ (สั่งจ่าย.....)

( ) 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)

คำบํารุงปี พ.ศ..... เลขที่ใบเสร็จ.....

ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... ลงบัญชีแล้ว.....