



JBIM

วารสาร
พุทธนวัตกรรม
และการจัดการ

Journal of Buddhist Innovation and Management

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2565

ISSN : 2774-0919 (Print) 2774-0897 (Online)
Vol. 5 No. 2 July - December 2022





JBIM

วารสาร
พุทธนวัตกรรม
และการจัดการ
Journal of Buddhist Innovation and Management

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2565

จำนวนพิมพ์ : 10 เล่ม



กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เป็นวารสารด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มุ่งเน้นนำเสนอองค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์ทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และผลงานทางวิชาการด้านการบริหารจัดการ โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ที่ปรึกษาวารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพพรเมธี, รศ.ดร.

พระสุวรรณเมธากรณ์, ผศ.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเทพเวที, รศ.ดร.

พระโสภณวชิราภรณ์, ดร.

พระวชิรภักตติบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.

ผศ.ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ:

รศ.ดร. สุรพล สุขะพรหม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ:

พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทีมบรรณาธิการ:

รศ.ดร. ดวงตา สราญรมย์

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รศ. พล.ท.ดร. วีระ วงศ์สรรค์

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

รศ.ดร. สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รศ.ดร. ธีชชนันท์ อิศรเดช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร. อัจฉรา หล่อตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผศ.ดร. บุษกร วัฒนบุตร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร. สอาด บรรเจิดฤทธิ์

มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด

ผศ.ดร. อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร. สมคิด ดวงจักร

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

น.อ.ดร. นภัทร์ แก้วนาถ

วิทยาลัยการทัพอากาศ

ผศ.ดร. วันชัย สุขตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อ.ดร. กฤษณะ ทองแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผศ.ดร. อธิวุฒิ หมั่นมี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองจัดการ:

พระมหาสมชาย ขนติสรโณ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร. สุภัทรชัย สีสะไบ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร. นิกร ศรีราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปกรรม:

ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ประสิทธิ์ พุทธศาสนศรีธา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สามเณรเดชาวิชญ์ กายะ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน:

สำนักงานวารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ

มูลนิธิการจัดการเชิงพุทธ เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31170

โทร. 093-6359515

จัดพิมพ์โดย:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 31170

โทร. 035-248-000 ต่อ 8555, 8556, 5541. แฟกซ์. 035-248-000 ต่อ 8545



JBIM

วารสาร
พุทธนวัตกรรม
และการจัดการ
Journal of Buddhist Innovation and Management

Vol.5 No.2 July – December 2022

Number of prints: 10 copies



Release Date Is 2 Copies Per Year.

Issue 1 January – June.

Issue 2 July – December.

Objective:

This Journal is academic journal in Humanities and Social science with the purpose of promote and support lecturer, academician, student and interested person have opportunity to publish academic work that focus to present both Thai and English article for body of knowledge in innovation of integration Buddhism, Social science, Humanities and Business. Accepting articles in both Thai and English.

Advisory Board of Journal

Prof. Dr. Phra Dhamwacharabundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Phra Theppawaramethi

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Phra Suwanmethaphorn

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Phra Rajvajasarabundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Phra Thepwethi

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phra Sophonvachiraphorn

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Phra Vajirakittibundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsithinayok

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Capt. Dr. Pramanlert Atcharyapanyakun

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor:

Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaporn

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assistant Editor:

Assoc. Prof. Dr. Kiettisak Suklueang

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Phrapalad Raphin Buddhiso

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor in Chief:

Asst. Prof. Dr. Phramaha Krisada Kittisobhano

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editorial Team:

Assoc. Prof. Dr. Duangta Saranrom

Rajapruk University

Assoc. Prof. Lt. Gen. Dr. Weera Wongsan

National Defence College of Thailand

Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom

Rajabhat Maha Sarakham University

Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Toemsak Thongin

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Achara Lortrakul

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen

Silpakorn University

Asst. Prof. Dr. Butsakon Watthanabut

North Bangkok University

Asst. Prof. Dr. Sa-at Banchoetrit

Stamford International University

Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman

Suan Dusit University

Asst. Prof. Dr. Somkid Duangchak

Chom Bueng Rajabhat University

Gp. Capt. Dr. Naphat Kaeonak

Air Force College

Asst. Prof. Dr. Wanchai Suktam

Surindra Rajabhat University

Dr. Kitsana Thongkaeo

Suratthani Rajabhat University

Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Management Division:

Phramaha Somchai Khantisarano

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. Suphattharachai Sisabai

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. Nigorn Srirat

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fine arts:

Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dechawit Kaya

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Office:

The Office Journal of Buddhist Innovation and Management.

Buddhist Management Foundation

79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya 13170

Published by:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House

79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya. 13170.

Call. 035-248 - 000, ext. 8555,8556,5541 Fax. 035-248-000. ext. 8545.

ARTICLE REVIEW BOARD: JOURNAL OF BUDDHIST INNOVATION AND MANAGEMENT

- | | |
|--|---|
| 1. พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Brahmaphundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 2. พระธรรมรัตนารณ, ดร.
Dr. Phra Thammaratanaporn | วัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี
Wat Khian Khet, Pathum Thani Province |
| 3. พระเทพวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Thepvatjarabundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 4. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phratheppariyattimethi | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 5. พระราชวัลลาจารย์, ดร.
Dr. Phra Rajwallapajan | วัดหนองหอย จังหวัดราชบุรี
Wat Nong Hoi, Ratchaburi Province |
| 6. พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phramedhavinaiyaros | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |
| 7. พระสมุทรวิจิตรโสภณ, ดร.
Dr. Phra Samut Wachirasopon | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 8. พระพิพัฑฒโรดม
Phra Phiphatphatcharodom | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 9. พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phrakru Pariyatkittithamrong | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 10. พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phra Udomsittinayok | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 11. พระเมธีวราภรณ์
Phra Metheewaraporn | วัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Wat Phananchong Worawihan, Ayutthaya |
| 12. พระครูโสภาสนนทกิตติ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhu Opasnonthakit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 13. พระครูนันทกิจโกศล, ดร.
Dr. Phrakru Nonthakitkosol | วัดอ่วม่องประชาชนภูมิ จังหวัดนนทบุรี
Wat Uam Ong Prachanarimit, Nonthaburi |
| 14. พระครูโกศลธรรมมานุสิฐ, ดร.
Dr. Phrakhu Kosol Thammanusit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 15. พระครูพิศิษฐ์ไพฑูรย์, ดร.
Dr. Phrakhu Phisitprachanat | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 16. พระครูวิสุทธิโสภณวิวัฒน์, ดร.
Dr. Phrakhu Wisuttilapiwat | วัดไผ่ล้อม จังหวัดสระบุรี
Wat Phai Lom, Saraburi Province |
| 17. พระครูปลัดปัญญาจารย์, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phakhrupalad Panyaworawat | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |

18. พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิโกโร, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Uddhikaro
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
19. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญโญ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Sangharakchakrit Phuripanyo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
20. พระคมสัน จิตเมธโส, ผศ.
Asst. Prof. Phra Khomsan Titamataso
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
21. พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phramaha Krisada Kittisobhano
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
22. พระครูวินัยธรเอก ชินวโร, ดร.
Dr. Phrakhruvinaithon Ekk Jinawangso
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
23. ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง
Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
24. ศาสตราจารย์ ดร. ชำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์
Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
25. ศาสตราจารย์ ดร. ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
Prof. Dr. Thirapat Serirangsan
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
Sukhothai Thammathirat Open University
26. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ ไชวเกษม
Assoc. Prof. Anuphum Sowkasem
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
27. รองศาสตราจารย์ ดร. โกนิษฐ์ ศรีทอง
Assoc. Prof. Dr. Konit Sithong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
28. รองศาสตราจารย์ ดร. อภินันท์ จันทะนี
Assoc. Prof. Dr. Aphinant Chantanee
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
29. รองศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ หามนตรี
Assoc. Prof. Dr. Wiwat Harmontree
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
30. รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ บุญปู
Assoc. Prof. Dr. Somsak Bunpu
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
31. รองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย ศรีนอก
Assoc. Prof. Dr. Somchai Sino
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
32. รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
Assoc. Prof. Dr. SutthiPhong Siwichai
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
33. รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน นามสนิท
Assoc. Prof. Dr. Saman Ngamsanit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
34. รองศาสตราจารย์ ดร. ทัชชนันท์ อิศรเดช
Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
35. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ นิตมางกูร
Assoc. Prof. Dr. Surin Nitamangkoon
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

- | | |
|---|--|
| 36. รองศาสตราจารย์ ดร. พิเชฐ ทังโต | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| Assoc. Prof. Dr. Phichet Thangto | Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 37. รองศาสตราจารย์ ดร. ภัทรพล ไชเย็น | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen | Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 38. รองศาสตราจารย์ ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| Assoc. Prof. Dr. Toemsak Thongin | Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 39. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุกะ | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| Assoc. Prof. Warakhom Thisuka | Mahamakut Buddhist University |
| 40. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยุทธ ชินอกุล | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| Assoc. Prof. Dr. Chaiyuth Chinokul | National Institute of Development Administration |
| 41. รองศาสตราจารย์ ดร. โยธิน แสงวงดี | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawaengdee | Mahidol University |
| 42. รองศาสตราจารย์ ดร. อีระโชติ เกิดแก้ว | มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ |
| Asst. Prof. Dr. Teerachoot Kerdkaew | Hua Chiew Chalermprakiet University |
| 43. รองศาสตราจารย์ พัฒนะ เรือนใจดี | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| Assoc. Prof. Phatthana Rueanchaidee | Ramkhamhaeng University |
| 44. รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา แก้วหล้า | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ |
| Assoc. Prof. Dr. Wasana Kaewla | Surin Rajabhat University |
| 45. รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิญ รักสัตย์ | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| Assoc. Prof. Dr. Suwin Raksat | Mahamakut Buddhist University |
| 46. รองศาสตราจารย์ ดร. อีระพงษ์ แก่นอินทร์ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| Assoc. Prof. Dr. Thiraphong Kaenin | Prince of Songkla University |
| 47. รองศาสตราจารย์ ดร. สรรเสริญ อินทรรัตน์ | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| Assoc. Prof. Dr. Sansoen Intarat | Suan Dusit University |
| 48. รองศาสตราจารย์ ดร. จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย |
| Assoc. Prof. Dr. Chamroen Chuchuaisuwan | Rajamangala University of Technology Srivijaya |
| 49. รองศาสตราจารย์ ดร. ภักดี โพธิ์สิงห์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| Assoc. Prof. Dr. Phakdi Phosing | Mahasarakham Rajabhat University |
| 50. รองศาสตราจารย์ ดร. สันญา เคนาภูมิ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphum | Mahasarakham Rajabhat University |
| 51. รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| Assoc. Prof. Dr. Chonwit Chianchit | Srinakharinwirot University |
| 52. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ |
| Assoc. Prof. Dr. Phaisan Sansonwisut | Nakhon Sawan Rajabhat University |
| 53. รองศาสตราจารย์ ดร. กาสัก เตชะนหมาก | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| Assoc. Prof. Dr. Kasak Tekhanmak | Thepsatri Rajabhat University |

54. รองศาสตราจารย์ ดร. ชวลิต สวัสดิ์ผล
Assoc. Prof. Dr. Chawalit Sawatphon
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
Suan Dusit Rajabhat University
55. รองศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต. ดร. สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล
Assoc. Prof. Dr. Sawat Chirattthitikan
กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
Department of Corrections, Ministry of Justice
56. รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา หล่อตระกูล
Assoc. Prof. Dr. Atchara Lotrakun
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
57. รองศาสตราจารย์ ดร. สำเนียง เลื่อมใส
Assoc. Prof. Dr. Samniang Leurmsai
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University
58. รองศาสตราจารย์ ดร. วันทนา เนาววัน
Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
59. รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีชัย ท้าวมิตร
Assoc. Prof. Dr. Sornchai Taomitr
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
60. รองศาสตราจารย์ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก
Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
61. รองศาสตราจารย์ ดร. จิรายุ ทรัพย์สิน
Assoc. Prof. Dr. Chirayu Sapsin
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Surindra Rajabhat University
62. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมชอบ
Assoc. Prof. Wichai Thamchop
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
63. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลัปปสิง คงชนะ
Asst. Prof. Dr. Phlapphlueng Khongchana
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University
64. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี เพชรนาจักร
Asst. Prof. Dr. Montri Phetnachak
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Prince of Songkla University
65. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒินันท์ กันทะเตียน
Asst. Prof. Dr. Wutthinan Kanthatian
มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University
66. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสิน ปัญญาวุฒตระกูล
Asst. Prof. Dr. Wasin Panyawutatrakun
มหาวิทยาลัยนเรศวร
Naresuan University
67. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ เจนวนิสิสุข
Asst. Prof. Dr. Thatsani Chenwithisuk
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
Chandrakasem Rajabhat University
68. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน
Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University
69. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สอาด บรรเจิดฤทธิ์
Asst. Prof. Dr. Sa-At Banchoetrit
มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด
Stanford University
70. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. อนันท์ ใจสมุทร
Asst. Prof. Lt. Jg. Dr. Anan Chaisamut
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Surat Thani Rajabhat University
71. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยสร สมบุญมาก
Asst. Prof. Dr. Chayason Sombunmak
มหาวิทยาลัยนครพนม
Nakhon Phanom University

72. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษกร วัฒนบุตร
Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
73. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมคิด ดวงจักร
Asst. Prof. Dr. Somkhith Duangchak
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
74. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญชู ภูศรี
Asst. Prof. Dr. Boonchoo Poosri
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Ubon Ratchathani University
75. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชชุกร นาคนธ
Asst. Prof. Dr. Witchukon Nakathon
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
76. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัชวาล แอร่มหล้า
Asst. Prof. Dr. Chatchawan Araemla
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
77. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุภูมิ เขตจัตุรัส
Asst. Prof. Dr. Chatuphum Khetchatturat
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khonkaen University
78. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทัย สติมัน
Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University
79. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
Asst. Prof. Dr. Apichat Pansuwan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
80. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสสวาส กุลวงศ์
Asst. Prof. Dr. Manassawas Kullawong
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย
Rajamangala University of Technology Srivijaya
81. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาณี เผือกบัวขาว
Asst. Prof. Dr. Wipavane Phueakbuakhao
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Phetchaburi Rajabhat University
82. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสกสรรค์ สนวา
Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Roi Et Rajabhat University
83. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผดุง วรรณทอง
Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
84. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัฐพล เย็นใจมา
Asst. Prof. Dr. Rattapol Yenjaima
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
85. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิวุฒิ หมั่นมี
Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
86. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ รักขันโท
Asst. Prof. Dr. Suwatsan Ragkhanto
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
87. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณีต
Asst. Prof. Dr. Yuttana Praneet
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
88. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
Asst. Prof. Dr. Phonthip Wannawiro
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
89. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ธิลาว
Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

- | | |
|---|---|
| 90. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริยา รักษาเมือง
Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 91. ผศ.ดร. ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธา
Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 92. อาจารย์ ดร. อนงค์วิญา สาริบุตร
Dr. Anongwitya Saribut | มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University |
| 93. อาจารย์ ดร. วียะดา วรานนท์วนิช
Dr. Wiyada Waranonwanit | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University |
| 94. อาจารย์ ดร. กฤษณะ ทองแก้ว
Dr. Kitsana Thongkaeo | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Suratthani Rajabhat University |
| 95. อาจารย์ ดร. จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ
Dr. Chitwimon Khlaisuban | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University |

บทบรรณาธิการ



วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการนี้เป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2565 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

(รศ.ดร.สุพอล สุยะพรหม)

บรรณาธิการวารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(6)
บทบรรณาธิการ	(12)
สารบัญ	(13)

บทความวิจัย :

การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยตามแนวพระพุทธศาสนา

ชญณา ศิริภิรมย์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุษะพรหม 1

การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

ในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

สุนิ ประจิตร, วีรศักดิ์ จงเลขา, ปราโมทย์ บุญยิ่ง,
สมเกียรติ สนธิวัฒน์ตระกูล, สุภัทรา เหมือนจันทชัย 12

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ

ของกระทรวงอุตสาหกรรม

สมชัย นันทาภิรัตน์, สุรพล สุษะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง 22

การบูรณาการหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อบริหารองค์กรบริษัทมหาชน

ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เสกสรร มนทிரากา, บุญทัน ดอกไธสง, สุรินทร์ นิยมางกูร 38

ทัศนคติและพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภค ในเขตอำเภอละแม

จังหวัดชุมพร

กฤษฎา ยัฆต์ถิ, สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ 53

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี

ปฎิภาณ ชัยเสนา

70

ต้นทุนผลตอบแทนทางการเงินและช่องทางการตลาดในการปลูกต้นเตยหอมแบบ
ผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมัน กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกร ในอำเภอลำสวน
จังหวัดชุมพร

ศรินธร เรืองเกตุ, จินตนิย์ รุ้ซื่อ, สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์

81

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต กรณีศึกษา สำนักงานตัวแทน
บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์
กรุงเทพมหานคร

วัฒนลักษณ์ เวชประสิทธิ์, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมั่นเทพ

93

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ
ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์
ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นาธิส จินเชื้อ, เกียรติ บุญโย, ตระกูล จิตวัฒนากร

108

การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน
ของบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร

Aiming Huang, ฤทธิพล ไชยบุรี, ตระกูล จิตวัฒนากร

119

แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสาสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์
แห่งประเทศไทยฯ

ธิดารักษ์ สัจจพงษ์, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมั่นเทพ

131

การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา

เรืองยศ สารพุมิเศรษฐ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, สุรพล สุขะพรหม

143

บทความวิชาการ :

การบริหารงานเชิงพุทธกับบริบทคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน

พระครูสุธรรมธีรานุยุต, พระครูปลัดชาลิน กตปุญโญ,
พระครูวินัยธรมานะ หิริธมฺโม

158

การประยุกต์หลักสัปปริสธรรมในการวางนโยบายผู้สูงอายุ

สุนันทา สุภาวิมล

170

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามลักษณะทางพระพุทธศาสนา

พระมหาบรรณ ปญฺญาธโร

185

พรรคการเมือง : เลือกตั้งอย่างไร ให้ได้ใจประชาชน

พระมหาศิวพล พลเมธี (ไกล้ซิด), อนุภูมิ โสวเกษม

193

ภาคผนวก

208

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

209

**การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย
ตามแนวพระพุทธศาสนา***
**PERSONNEL COMPETENCY PROMOTION OF GENERAL INSURANCE
BUSINESS ACCORDING TO BUDDHISM**

ชญณา ศิริภิรมย์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, สุรพล สุษะพรหม
Chayanna Siripirom, Kiettisak Suklueang, Surapon Suyaporm
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: chayanna.s@sompo.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยและนำเสนอการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย ตามแนวพระพุทธศาสนา ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย จำนวน 387 คน เก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการแจกแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย ระดับการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามองค์ประกอบของสมรรถนะทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 65.2 ปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะตามปัจจัยสมรรถนะทำนายได้ร้อยละ 55.7 ปัจจัยการส่งเสริมสมรรถนะตามหลักพระ 4 ทำนายได้ร้อยละ 68.7 3. 3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นที่ผลงานให้อิสระในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3.2 การบริการที่ดี มีการบริการที่รวดเร็วฉับไว บุคลากรให้บริการด้วยความสุภาพ และให้บริหารด้วยความรวดเร็ว 3.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรมีความรู้ด้านงานประกันวินาศภัย บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน 3.4 การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรปฏิบัติตามหลักจริยธรรมขององค์กร มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน และ 3.5 ความร่วมแรงร่วมใจ บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: การส่งเสริมสมรรถนะ; สมรรถนะบุคลากร; บุคลากรธุรกิจประกันวินาศภัย

Abstract

Objectives of this research were to study the conditions for enhancing personnel competency of the non-life insurance business, factors affecting and to present the promotion of personnel competency in the non-life insurance business according to Buddhism. Methodology was mixed methods.

The findings were as follows: 1 The condition of personnel competency promotion of the general insurance business was at a high level. 2 Factors affecting personnel competency promotion of non-life insurance business and the level of personnel performance promotion according to the components of competence in all aspects were at the statistically significant level of 0.01, could together explain the variations up to 65.2 percent, Performance-enhancing factors based on performance factor at 57.7 percent, factors promoting competency according to the principles of Bala 4, at 68.7 percent. 3. 3.1. Achievement-oriented. Emphasis on work, giving freedom to work for more efficient performance. 3.2. Good service. Fast service, service personnel are courteous and manage with speed. 3.3. Accumulating professional expertise. Personnel have knowledge of non-life insurance Personnel have work experience. 3.4. Adherence to morality and ethics. Personnel conduct themselves in accordance with the ethical principles of the organization with honesty in work and 3.5. Cooperation. Personnel help each other.

Keywords: Increase the Efficiency; Personnel competency; Non-life insurance business personnel

บทนำ

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง โดยการเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถให้กับบุคลากร ให้มีความสามารถสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบ

ต่อคนและสังคมไทยหลายประการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2554) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์กรในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนในอีกหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ทำให้เป็นคนรู้จักคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาและมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2564)

ธุรกิจประกันวินาศภัยเป็นหนึ่งในธุรกิจประกันภัยที่สร้างความมั่นคงให้กับเศรษฐกิจ ในกรณีที่มีภัยธรรมชาติ ภัยพิบัติ หรือ เหตุการณ์อันไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากการกระทำมนุษย์ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ แผ่นดินไหว พายุ จลาจล อุบัติเหตุ เป็นต้น โดยในปี 2563 เบี้ยประกันภัยรวม 254,736 ล้านบาท ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ธุรกิจประกันภัยของไทยมีการเติบโตเป็นอย่างมาก สาเหตุหลักมาจากการเติบโตอย่างก้าวกระโดดของประกันภัยรถยนต์ และประกันภัยอุบัติเหตุและสุขภาพ (สมาคมประกันวินาศภัยไทย, 2564) การเติบโตเช่นนี้ ทำให้ธุรกิจประกันภัยต้องมีการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วที่กำลังจะเกิดขึ้น เพื่อให้ธุรกิจประกันภัยสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้สิ่งที่ส่งผลกับเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก รวมทั้งธุรกิจประกันภัยของไทย คือ สถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโควิด 19 ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ต่อธุรกิจประกันภัย อันเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริโภค และพนักงาน ที่เข้าสู่วิถีชีวิตรูปแบบใหม่ (New Normal) ทำให้ต้องมีการพึ่งพาเทคโนโลยีในการใช้ชีวิตประจำวัน บริษัทประกันภัยจึงต้องมีแผนการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงในทุกมิติ รวมทั้งรองรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ในอนาคต เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป โดยในปีที่ผ่านมาภาคการเงินและการประกันภัย ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากที่สุดเมื่อเทียบกับภาคธุรกิจอื่นๆ สอดคล้องกับนโยบาย InsurTech ของ คปภ. ซึ่งต้องการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้กับธุรกิจประกันภัยมากขึ้น (สมาคมประกันวินาศภัยไทย, 2564)

แต่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในสายงานไม่ตระหนักหรือเห็นความสำคัญว่า “การกำหนดสมรรถนะเป็นการสนับสนุนในการเพิ่มผลงานให้กับองค์กรอย่างไรการจัดโครงการฝึกอบรมตามสมรรถนะ มีปัญหาในเรื่องการจัดฝึกอบรมให้ได้ตามแผนงาน เส้นทาง การฝึกอบรม เป็นปัญหาเพราะสมรรถนะมีหลายคุณลักษณะ การจัดฝึกอบรมระยะยาวต้องใช้ เวลา และที่สำคัญก่อนที่จะจัดฝึกอบรมจะต้องมีการประเมินหาช่องว่างของแต่ละบุคคลใน

แต่ละคุณลักษณะของสมรรถนะก่อน เพราะเมื่อกำหนดสมรรถนะหลัก และสมรรถนะของตำแหน่ง เพราะโดยข้อเท็จจริงในแต่ละตำแหน่งจะต้องมีสมรรถนะ เมื่อจัดฝึกอบรมรวมกัน โดยไม่ได้ศึกษาในรายละเอียดว่าแต่ละคนมีความสามารถในการสมรรถนะแต่ละด้านเพียงไร หรือเคยได้รับการฝึกอบรมมาก่อนหรือไม่ทั้งในระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันหรือก่อนที่จะเข้ามาทำงาน สมรรถนะที่แท้จริงที่ต้องใช้ในตำแหน่งของตานั้นคืออะไร การกำหนดคุณลักษณะสมรรถนะในบางองค์การเช่น “การคิดมุ่งเป้าหมาย ความคิดเชิงวิเคราะห์การเป็นผู้นำ จริยธรรมในการดำเนินกิจกรรม การมุ่งเน้นผลลัพธ์การสร้างนวัตกรรมทางการบริหารองค์การการสร้างทักษะการสื่อสาร ทักษะการรับฟัง การพัฒนาบุคลากรให้เป็นดาวเด่น การทำงานเป็นทีม หน่วยงานเป็นฝ่ายกำหนดคุณลักษณะสมรรถนะเหล่านี้ให้เอง”(อภิชัย ศรีเมือง, 2557)

จากเหตุผลความเป็นมาและปัญหาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ บุคลิกภาพ และแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิด การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากมีการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาแล้วคือ หลักของพละ 4 เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรแล้ว จะทำให้การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย ตามแนวพระพุทธศาสนา” เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวในเชิงลึกถึงปัจจัยที่สำคัญอันได้แก่ หลักสมรรถนะเสริมด้วยหลักพุทธธรรมแล้ว จะสามารถนำไปใช้ในการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน เกิดการบริการที่ดี เกิดการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรการมีความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย
3. เพื่อนำเสนอการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย ตามแนวพระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 รูปหรือคน และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการโดยศึกษาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย ในสังกัดสมาคมประกันวินาศภัยไทย จำนวน 11,400 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามาเน่ (Taro Yamane) (สุริย สิริโกคาภิรมย์, 2546) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 387 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือ การวิจัยเชิงคุณภาพแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน การวิจัยเชิงปริมาณ แบบแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 6 ตอน หาค่าค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้ทรงเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระหว่าง 0.80-100 ตรวจสอบความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.982

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับ กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 387 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูล ที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 387 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

2) การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Multiple regression Stepwise)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ตีความหมาย เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปของสภาพสภาพองค์การตามยุทธศาสตร์ คปภ. ของสภาพการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของสภาพสภาพองค์การตามยุทธศาสตร์ คปภ. ของสภาพการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพสภาพองค์การตามยุทธศาสตร์ คปภ. ของสภาพการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย โดยภาพรวม

(n=387)				
ที่	สภาพองค์การตามยุทธศาสตร์ คปภ.	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการพัฒนาและส่งเสริม	3.83	0.60	มาก
2.	ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.75	0.64	มาก
3.	ด้านการสนับสนุนระบบเศรษฐกิจและสังคม	3.73	0.62	มาก
4.	ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการประกันภัย	3.77	0.64	มาก
ภาพรวม		3.77	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของระดับองค์การตามยุทธศาสตร์ คปภ. ของสภาพการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและส่งเสริม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.60) รองลงมา ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการประกันภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.64) และด้านการสนับสนุนระบบเศรษฐกิจและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.62)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยภาพรวม

(n=387)

ที่	การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามองค์ประกอบของสมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความรู้	3.63	0.73	มาก
2.	ด้านทักษะ	3.57	0.71	มาก
3.	ด้านเจตคติ	3.90	0.69	มาก
4.	ด้านบุคลิก	3.71	0.72	มาก
5.	ด้านแรงจูงใจ	3.50	0.76	มาก
	ภาพรวม	3.66	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยภาพรวม โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ ด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.69) รองลงมา ด้านบุคลิก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 0.72) และด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.76)

3. การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามหลักพละ 4 มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามหลักพละ 4 โดยภาพรวม

(n=387)

ที่	การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามหลักพละ 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านปัญญาพละ กำลังปัญญา	3.57	0.71	มาก
2.	ด้านวิริยพละ กำลังความเพียร	3.72	0.75	มาก
3.	ด้านอนวัชพละ กำลังสุจริต	3.85	0.69	มาก
4.	ด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์	3.63	0.67	มาก
	ภาพรวม	3.69	0.63	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรตามหลักผล 4 โดยภาพรวม โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยที่ ด้านอนวัชผล กำลังสุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.69) รองลงมา ด้านวิริยผล กำลังความเพียร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.75) และด้านปัญญาผล กำลังปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.71)

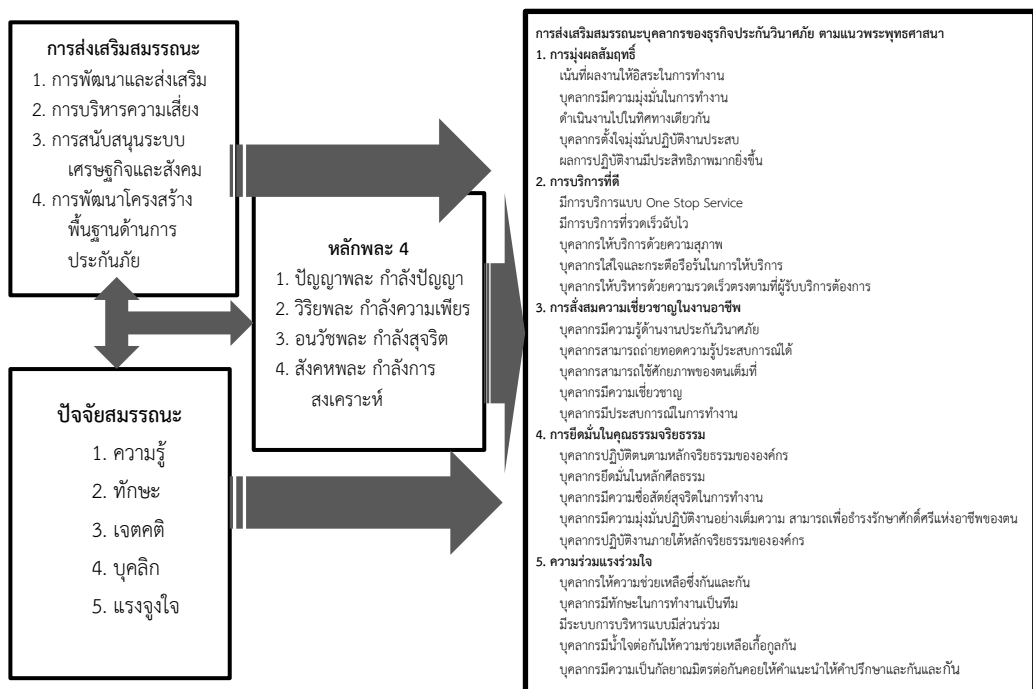
อภิปรายผล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเรื่องการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัย ตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ledford, & Heneman (0998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนบนพื้นฐานของสมรรถนะ (competency-base pay) สำหรับพนักงานและผู้จัดการระดับมืออาชีพในภาคธุรกิจ กรณีศึกษาใน หน่วยงานเอกชน โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแบบฟอร์มการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ ความรู้และทักษะในกลุ่มพนักงานระดับมืออาชีพ (professional workers) โดยคำจำกัดความของสมรรถนะนั้นเป็นการประเมินของกลุ่มพนักงานที่เชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทนโดยที่สมรรถนะนั้นต้องมีความสัมพันธ์นำไปสู่การสร้างผลงานขององค์กร และยุทธศาสตร์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้การวิจัยจากข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า บทเรียนเพื่อการศึกษาจากประสบการณ์ในหน่วยงานภาคเอกชนครั้งนี้ สรุปได้ว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเชื่อมโยงการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ โดยจะต้องวัดสมรรถนะให้เป็นในลักษณะพฤติกรรมที่สามารถวัดและสังเกตได้ จำเป็นต้องผสมผสานสมรรถนะให้อยู่ในระยะของกระบวนการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดการบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรเพื่อชดเชยในส่วนที่ขาด อันนำไปสู่ผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาระกา ศิริสันติสมฤทธิ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป เช่น กลุ่มงานสารบรรณ งานประชุม และงานพิธีการ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ที่มีความจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ ควบมีความรู้ ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านทักษะและความสามารถ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและคุณลักษณะด้านจิตสำนึกบริการ สำหรับคุณลักษณะที่มีความจำเป็นในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ มีความเข้าใจในกระบวนการงาน ด้านทักษะและความสามารถ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน ความสามารถในการคิดการเขียนและการสังเคราะห์หนังสือราชการ ด้านการติดต่อสื่อสาร

และการประสานงาน ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน ความสามารถในการนำเสนองาน ด้านการบริหารจัดการข้อมูล ความสามารถในการควบคุมตนเอง และความซื่อสัตย์ สุจริต และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปาจริย์ ผลประเสริฐ และคณะ, 2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการกลุ่ม ของคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารจัดการกลุ่ม ของคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุ จำแนกเป็น 8 องค์ประกอบและมีตัวแปรที่สังเกตได้ 26 ตัวแปร และนำไปศึกษาระดับสมรรถนะในการบริหารจัดการชมรมของคณะกรรมการ ชมรมผู้สูงอายุ พบว่า มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะการบริหารจัดการที่ อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ความรู้ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ความรู้เกี่ยวกับ การจดทะเบียนชมรมกับสมาคมสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยฯ ความสามารถในการจัด กิจกรรมที่หลากหลาย การหางบประมาณในการดำเนินการ มาเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ของบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยตามแนวพระพุทธศาสนา

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมสมรรถนะ ประกอบด้วย การพัฒนาและส่งเสริม การบริหารความเสี่ยง การสนับสนุนระบบเศรษฐกิจและสังคม และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการประกันภัยสามารถส่งผลให้เกิดการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยตามแนวพระพุทธศาสนาได้ด้วยตัวเอง หรืออาจประยุกต์เข้ากับปัจจัยสมรรถนะ และบูรณาการกับหลักผละ 4 ก็ได้

ปัจจัยสมรรถนะ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ เจตคติ บุคลิก และแรงจูงใจ สามารถส่งผลให้เกิดการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยตามแนวพระพุทธศาสนาได้ด้วยตัวเอง หรืออาจประยุกต์เข้ากับการส่งเสริมสมรรถนะ และบูรณาการกับหลักผละ 4 ก็ได้

หลักผละ 4 ประกอบด้วย ปัญญาผละ กำลังปัญญา วิริยะผละ กำลังความเพียร อดวิชผละ กำลังสุจริต และสังคหผละ กำลังการสงเคราะห์ สามารถส่งผลให้เกิดการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยตามแนวพระพุทธศาสนาได้ด้วยตัวเอง หรือบูรณาการร่วมกับปัจจัยสมรรถนะและการส่งเสริมสมรรถนะก็ได้

การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นการปฏิบัติตามแนวทางข้างต้น โดยใช้หลักของการส่งเสริมสมรรถนะ ใช้ปัจจัยสมรรถนะเป็นแรงเสริม และประยุกต์เข้ากับหลักพุทธธรรม คือ หลักผละ 4 โดยยึดเป็นหลักในการส่งเสริม ใน 5 ด้าน ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นที่ผลงานให้อิสระในการทำงาน บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรตั้งใจมุ่งมั่นปฏิบัติงานประสบ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การบริการที่ดี มีการบริการแบบ One Stop Service มีการบริการที่รวดเร็วฉับไว บุคลากรให้บริการด้วยความสุภาพ บุคลากรใส่ใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ ให้บริหารด้วยความรวดเร็วตรงตามที่ได้รับบริการต้องการ

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรมีความรู้ด้านงานประกันวินาศภัย บุคลากรสามารถถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ได้ สามารถใช้ศักยภาพของตนเต็มที่ มีความเชี่ยวชาญ บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงาน

4. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรปฏิบัติตามหลักจริยธรรมขององค์กร บุคลากรยึดมั่นในหลักศีลธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน ปฏิบัติงานภายใต้หลักจริยธรรมขององค์กร

5. ความร่วมแรงร่วมใจ บุคลากรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีน้ำใจต่อกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นกัลยาณมิตรต่อกันคอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและกันและกัน

เอกสารอ้างอิง

- ดาระกา ศิริสันติสัมฤทธิ์. (2552). *การศึกษารูปแบบสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2554). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- ฉันทย์ชนก ปานทะโชติ. (2564). แนวคิดขององค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง.
- ปจจริย ผลประเสริฐ และคณะ. (2562). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการกลุ่ม ของคณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุจังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*. 39(4), 56-77.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* พิมพ์ครั้งที่ 34. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต).
- สมาคมประกันวินาศภัยไทย. (2564). *ข่าวประชาสัมพันธ์* สืบค้น 20 กรกฎาคม 2565, จาก https://www.tgia.org/upload/file_group/29/download_1938.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2564). *เอกสารวิชาการการประเมินผลการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุวริย์ สิริโกภาภิรมณ์. (2564). *การวิจัยทางการศึกษา*. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- อภิชัย ศรีเมือง. (2557). *การบริหารคณะกรรมการในองค์กร = Organization committee*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- Ledford, E.G. & Heneman, L. R. (1998). Competency Pay for Professionals and Managers in Business: A review and Implications for Teachers. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 12(2), 103-121.

Likert R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale. Reading in Attitude Theory and Measurement*. Fishbein, Martin. Ed. New York: Wiley and Son.

การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว
ในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด*

DEVELOPING VIRTUAL REALITY TECHNOLOGY FOR PROMOTING TOURISM
AT THE BUENG PALANCHAI AREA IN ROI ET PROVINCE

สุนิ ประจิตร์, วีรศักดิ์ จงเลขา, ปราโมทย์ บุญยิ่ง,
สมเกียรติ สนธิวัฒน์ตระกูล, สุภัทรา เหมือนจันเชย
Suni Prajitr, Weerasak jonglakha, Pramote Boonying,
Somkiat Sonthiwattrakul, Supattra Maunjunchey
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Bangkok Thonburi University
Corresponding Author E-mail: suni.burin@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริง 2. เพื่อหาคุณภาพสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริง และ 3. เพื่อหาความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อเทคโนโลยีเสมือนจริง กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 1. สื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัยจังหวัดร้อยเอ็ด 2. แบบประเมินคุณภาพสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด 3. แบบประเมินความพึงพอใจผู้ใช้งานสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยสถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการพัฒนาสื่อฯได้ผลลัพธ์ 2 อย่าง คือ 1. ได้ Maker ในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จำนวน 9 แบบ และ 2. ได้แอปพลิเคชัน AR โดยผลการประเมินคุณภาพสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดร้อยเอ็ด เขตพื้นที่บึงพลาญชัย พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 และค่า S.D. เท่ากับ 0.17 อยู่ในระดับเหมาะสมมาก และมีผลการหาความพึงพอใจของสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดร้อยเอ็ด เขตพื้นที่บึงพลาญชัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 และค่า S.D. เท่ากับ 0.17 อยู่ในระดับเหมาะสมมาก

คำสำคัญ: เทคโนโลยีเสมือนจริง; ความพึงพอใจ

Abstract

Objectives of this research were: 1. To develop virtual technology media, 2. To find the quality of virtual technology media and 3. To find satisfaction of virtual technology media. The target group of this study was 30 students of the Faculty of Education, Roi Et Rajabhat University. The tools used in the study consisted of 1. Virtual technology media to promote tourism at the Bueng PalanChai, Roi Et Province 2. Virtual technology media quality assessment to Promote Tourism at Bueng PalanChai Area, Roi Et Province and 3. Satisfaction assessment form for using virtual reality technology to promote tourism at Bueng PalanChai, Roi Et Province The statistics used were mean and standard deviation.

The results of the media development resulted in two outcomes: 1. 9 types of Makers at Bueng PalanChai area and 2. AR applications for Bueng PalanChai area. It was found that the appropriateness was at very high level, with the mean value at 4.38 and the S.D. value at 0.17 at very reasonable level and there was a result of finding satisfaction of virtual technology media to promote tourism in Roi Et Province at the Bueng PalanChai area was found that the suitability was at a high level, with an average value at 4.38 and an S.D. value at 0.17, at a very appropriate level.

Keywords: Augmented Reality Technology; Satisfaction

บทนำ

เทคโนโลยีเสมือนจริง(Augmented Reality หรือ AR) ถูกพัฒนามาตั้งแต่ปี 2004 ค.ศ. ซึ่งจัดเป็นแขนงหนึ่งของงานวิจัยด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ว่าด้วยการเพิ่มภาพเสมือนของโมเดล 3 มิติที่สร้างจากคอมพิวเตอร์ลงไปในพื้นที่ถ่ายมาจากกล้อง วิดีโอ เว็บแคม หรือกล้องโทรศัพท์มือถือ แบบเฟรมต่อเฟรมด้วยเทคนิคทางด้านคอมพิวเตอร์ กราฟิก เทคโนโลยีเสมือนจริงถูกนำมาประยุกต์ใช้กับธุรกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านอุตสาหกรรม การแพทย์ การตลาด การบันเทิง การสื่อสาร โดยใช้ เทคโนโลยีความจริงเสมือนมาผนวกเข้ากับเทคโนโลยีภาพผ่านซอฟต์แวร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่าง ๆ และแสดงผลผ่านหน้าจอคอมพิวเตอร์หรือบนหน้าจอโทรศัพท์มือถือ ทำให้ผู้ใช้สามารถนำเทคโนโลยีเสมือนจริงมาใช้ในการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ เทคโนโลยีเสมือนจริงเป็นเทคโนโลยีใหม่ที่มีบทบาทสำคัญในวงการการศึกษาใน เช่น การนำมาใช้ในการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดย

เทคโนโลยี เสมือนจริงช่วยให้ผู้เรียนได้มีความเข้าใจในคำศัพท์ภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น เพิ่มความน่าสนใจให้กับผู้เรียนในรูปแบบ 3 มิติ ดึงดูดความสนใจผู้เรียนให้เกิดการอยากเรียนรู้ และช่วยให้จดจำได้ง่ายขึ้น (ก้องเกียรติ วิจิตขจี, 2558)

ปัจจุบันเทคโนโลยีทางด้านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์มีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เราจำเป็นต้องใช้อยู่ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แบบพกพา อาทิเช่น โทรศัพท์มือถือ และแท็บเล็ต เป็นต้น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่กล่าวมานี้ผู้คนส่วนใหญ่ในปัจจุบันล้วนต่างก็มีใช้งานอยู่แล้วไม่อย่างใดก็อย่างหนึ่ง ดังนั้นการนำเอาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แบบพกพามาประยุกต์ให้เข้ากับการเรียนการสอนจึงเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ง่ายตาย อีกทั้งยังเป็นการช่วยกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกสนุกและสนใจในการที่จะเรียนรู้เนื้อหาในบทเรียนมากยิ่งขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามการนำเอาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แบบพกพามาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนนี้ อาจารย์ผู้สอนจำเป็นต้องสร้างสื่อการสอนที่เหมาะสมกับการนำเอาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แบบพกพามาใช้งานด้วย วิธีการสร้างสื่อการสอนที่เหมาะสมนี้ทำได้โดยการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (Augmented Reality : AR) เทคโนโลยีเสมือนจริง หรือ AR นี้เป็นวิธีการที่ผสมผสานโลกเสมือน (virtual world) เข้ากับโลกความเป็นจริง (real world) โดยใช้วิธีซ้อนรูปภาพหรือภาพสามมิติที่อยู่ในโลกเสมือนไปบนภาพที่เห็นจริง ๆ ในโลกความเป็นจริง (ผ่านกล้อง ที่อยู่ในโทรศัพท์มือถือ หรือแท็บเล็ต) โดยแสดงผลภาพแบบเรียลไทม์ (ประจวบ ปวรางกูร, 2557)

“สิบเอ็ดประตูเมืองงาม เรืองนามพระสูงใหญ่ ผ้าไหมมาเกตฯ บุญผะเหวดประเพณี มหาเจดีย์ชัยมงคล งามน่ายลบึงพลาญชัย เขตกว้างไกลทุ่งกุล โลกลือชาข้าวหอมมะลิ” คือคำขวัญของจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ตอนกลางของภาคอีสานบริเวณลุ่มน้ำชีมี ความเจริญรุ่งเรืองมากในยุประวัติศาสตร์และมีความหลากหลายในแง่ของศาสนาและวัฒนธรรมอัน เนื่องจากดินแดนแห่งนี้เคยตกอยู่ในอิทธิพลของอาณาจักรขอมโบราณ อีกทั้งยังมีมรดกแห่งของแหล่ง อารยธรรมโบราณชวนให้เดินทางไปสัมผัส รวมถึงมีสถานที่ท่องเที่ยวสวยงามหลายแห่ง จังหวัดร้อยเอ็ดในปัจจุบันเดิมชื่อว่า เมืองสาเกตนคร หรืออาณาจักรกุลนทนคร มีเจ้าผู้ครองนครเรียกว่า พระเจ้ากุลนท เมืองสาเกตเป็นเมืองที่เจริญรุ่งเรืองมากซึ่งมีเมืองขึ้นถึง 11 เมือง จากหลักฐานโบราณคดีก่อนประวัติศาสตร์ ซึ่งกระจายอยู่ทั่วไปในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ขุดพบแหล่ง โบราณคดีบ้านเมืองบัว สันนิษฐานว่ามีอายุประมาณ 1,800-2,500 ปีมาแล้ว ต่อมาอิทธิพลของพุทธ ศาสนา ภายใต้วัฒนธรรมทวารวดีได้แผ่ขยายเข้ามาเมื่อปลาย พุทธศตวรรษที่ 12-15 มีหลักฐานที่สำคัญ เช่น กลุ่มใบเสมาบริเวณหนองศิลาเลข ในเขตอำเภอพนมไพร พระพิมพ์ดินเผาปางนาคปรกที่ เมือง

ไพร ในเขตอำเภอเสลภูมิ คูเมืองร้อยเอ็ด เจดีย์เมืองหงษ์ในเขตอำเภอยางชุมน้อย (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2559)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนนั้นส่งผลดีต่อผู้เรียนผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำเทคโนโลยีความจริงเสมือนมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริง, หาคุณภาพสื่อและหาความพึงพอใจผู้ใช้สื่อเทคโนโลยีเสมือนจริง โดยเลือกเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากมีประวัติความเป็นมายาวนานและมีสถานที่หลายหลายดังที่กล่าวมาข้างต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อหาคุณภาพสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดร้อยเอ็ด เขตพื้นที่บึงพลาญชัย
3. เพื่อหาความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัด ร้อยเอ็ด เขตพื้นที่บึงพลาญชัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

กลุ่มประชากร กลุ่มประชากรในการทำงานวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาในคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มเป้าหมายในการทำงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ใช้สำหรับการตรวจสอบคุณภาพสื่อที่พัฒนาขึ้น และกลุ่มตัวอย่างในส่วนผู้ใช้งานสื่อ AR ที่พัฒนาขึ้นสำหรับหาความพึงพอใจของผู้ใช้งานคือนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดจำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. สื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดร้อยเอ็ด เขตพื้นที่บึงพลาญชัย
2. แบบสอบถามความพึงพอใจสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดร้อยเอ็ด เขตพื้นที่บึงพลาญชัย
3. แบบประเมินคุณภาพของสื่อเสมือนจริงสถานที่สำคัญในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยใช้สื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดร้อยเอ็ด เขตพื้นที่บึงพลาญชัย เป็นแบบประเมิน ด้านเนื้อหาและด้านคุณภาพของสื่อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลายชุมย จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ผู้เชี่ยวชาญทดลองใช้งาน และให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้านเนื้อหาและคุณภาพของสื่อ

2. นำสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลายชุมย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผ่านจากการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับนักศึกษา คณะครู ศาสตราจารย์วิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

3. ให้นักศึกษาทำแบบประเมินความพึงพอใจสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริง เรื่อง การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลายชุมย จังหวัดร้อยเอ็ด หลังจากได้ทดลองใช้แล้ว

4. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินความพึงพอใจแล้วนำมาวิเคราะห์และประเมินผล

ผู้ทำงานวิจัยนำแบบประเมินไปหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การ ให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลายชุมย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการแสดงผลตามภาพ



ภาพที่ 1 รูปหน้าแอปพลิเคชันส่อง AR



ภาพที่ 2 รูปหน้าแอปพลิเคชันส่อง AR โมเดลที่ปั้นประตูลาเกตนคร

ตอนที่ 2 ผลการหาคุณภาพสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว ในเขตพื้นที่บึง ปลายุชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์หาคุณภาพสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงปลายุชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สอบถามความพึงพอใจ 3 ด้านคือ ด้านฟังก์ชันการใช้งาน ด้านความง่ายต่อการใช้งาน และด้านประโยชน์และการนำไปใช้ โดยค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้ประเมินคุณภาพที่ผู้ทำงานวิจัยสร้างขึ้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความพึงพอใจคุณภาพของสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงปลายุชัย จังหวัดร้อยเอ็ดของผู้เชี่ยวชาญ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านฟังก์ชันการใช้งาน	4.33	0.79	เหมาะสมมาก
ด้านความง่ายต่อการใช้งาน	4.66	0.53	เหมาะสมมาก
ด้านประโยชน์และการนำไปใช้	4.33	0.77	เหมาะสมมาก
ความพึงพอใจรวมทุกด้าน	4.44	0.57	เหมาะสมมาก

สรุปผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อคุณภาพของสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงปลายุชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าโดยรวมของการหาคุณภาพสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงปลายุชัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับ พึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อใช้สื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริม การท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงปลายุชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้สื่อเทคโนโลยี เสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยสอบถามความพึงพอใจ 5 ด้านคือ ด้านเนื้อหา ด้านอักษร สี ภาพและเสียง ด้านการนำเสนอ ด้านการใช้งาน และด้านการจัดการ โดยค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านเนื้อหา	4.75	0.44	มาก
ด้านอักษร สี ภาพและเสียง	4.73	0.45	มาก
ด้านการนำเสนอ	4.76	0.47	มาก
ด้านการใช้งาน	4.93	0.55	มาก
ด้านการจัดการ	4.87	0.53	มาก
ความพึงพอใจรวมทุกด้าน	4.81	0.49	เหมาะสมมาก

ผลการสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริง เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าโดยรวมของความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($\bar{X} = 4.81$, S.D = 0.49)

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาสื่อการเรียนรู้สถานที่ท่องเที่ยวในจังหวัดร้อยเอ็ดโดยใช้สื่อจริงเสมือนเสริม ความรู้ (AR) โดยผู้เชี่ยวชาญ พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

การหาคุณภาพสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พัฒนาขึ้น

ผลการประเมินคุณภาพสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 ทั้งนี้ เนื่องจากผู้ทำงานวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนเชิงระบบ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนการออกแบบ ขั้นตอนการพัฒนา ขั้นตอนการทดลองใช้ และขั้นตอนการประเมินผล ในการดำเนินการทางด้าน เนื้อหา

เพื่อให้มีความสมบูรณ์ และถูกต้อง ผู้วิจัยได้ทำการประเมินสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการประเมินด้านฟังก์ชันการใช้งาน ด้านความง่ายต่อการใช้งาน และด้านประโยชน์และการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับนวัตน์ แซโคว์ และสุรัชย์ ประเสริฐสรวย (2558) ได้ทำการพัฒนาหาคุณภาพของบทเรียนมัลติมีเดียปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบความจริงเสมือน เรื่องการ แนะนำอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่าบทเรียน มัลติมีเดียปฏิสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นมีคุณภาพในระดับดี

การศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้สื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ดที่พัฒนาขึ้น

ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้สื่อจริงเสมือนเสริมความรู้ (AR) พบว่ามี ความพึงพอใจในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ย 4.81 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 อยู่ใน ระดับพอใจมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้ทำงานวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนเชิงระบบ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอน การวิเคราะห์ ขั้นตอนการออกแบบ ขั้นตอนการพัฒนา ขั้นตอนการทดลองใช้ และขั้นตอนการประเมินผลในการดำเนินการทางด้านเนื้อหาเพื่อให้มีความสมบูรณ์ และถูกต้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการใช้สื่อจริงเสมือนเสริมความรู้ (AR) โดยการประเมินจากด้านเนื้อหา ด้านอักษร สี ภาพและเสียง ด้านการนำเสนอ ด้านการใช้งาน และด้านการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับ วรณภา ศรีโสภาพและคณะ (2557) และคณะได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาหนังสือเสริมบทเรียนสามมิติด้วยเทคนิค ภาพเสมือน ผสานโลกจริงเรื่อง อุปกรณ์ที่ใช้ในการเคลื่อนที่ของผู้ป่วยไขสันหลังบาดเจ็บ หนังสือเสริมบทเรียนสามมิติถูกพัฒนาขึ้นโดยโปรแกรม Photoshop โปรแกรม Google sketch up และ โปรแกรม Amire ร่วมกับเทคนิคภาพเสมือน ผสานโลกจริง หลังการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มี ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81

องค์ความรู้ที่ได้งานวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลาญชัย จังหวัดร้อยเอ็ด คือ กระบวนการในการสร้างสื่อเสมือนจริงจากเทคโนโลยี Augmented Reality (AR) โดยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนการออกแบบ ขั้นตอนการพัฒนา ขั้นตอนการทดลองใช้ และขั้นตอนการประเมินผล โดยขั้นตอนการออกแบบจะทำให้สื่อเสมือนจริงมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวได้เหมือนกับการไปสถานที่จริง และยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงเหมือนไปไปในสถานที่หรือเหตุการณ์จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาลักษณะของสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลานุชัย จังหวัดร้อยเอ็ดที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่สนใจ
2. ควรมีการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเสมือนจริงเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่บึงพลานุชัย จังหวัดร้อยเอ็ดที่ตอบสนองการรองรับกับระบบปฏิบัติการอื่นๆ เช่น ระบบปฏิบัติการ ios ระบบปฏิบัติการ window เพื่อเพิ่มความหลากหลายในการใช้งานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ก้องเกียรติ วิจิตขจี. (2558). การพัฒนาการพัฒนาเทคโนโลยีเสมือนจริงส่งเสริมการเรียนรู้ ศัพท์ ภาษาอังกฤษ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- นิศา ชัชกุล (2550). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นวรรตน์ แซ่คิ้ว และสุรัชย์ ประเสริฐสรวย. (2558). การพัฒนาแบบจำลองโลกเสมือนจริงสำหรับบทเรียนมัลติมีเดียปฏิสัมพันธ์ เรื่อง การท่องเที่ยวอุปกรณ์คอมพิวเตอร์. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 10(1), 36-45.
- ประจวบ ปวรางกูร. (2557). เทคโนโลยีบนสมาร์ทโฟน. สืบค้น 22 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.thaicai.com/artcles.cai4.html>.
- ปรีวัฒน์ พิสิฐพงศ์. (2557). เครื่องมือช่วยในการทำงานเทคโนโลยีเสมือนจริง. กรุงเทพฯ: สถาบัน เทคโนโลยี.
- วรุณณา ศรีโสภาพ และคณะ. (2557). การพัฒนาหนังสือเสริมบทเรียนสามมิติด้วยเทคนิคภาพเสมือนผสานโลกจริง เรื่อง อุปกรณ์ที่ใช้ในการเคลื่อนที่ของผู้ป่วยไขสันหลังบาดเจ็บ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(1), 24-32.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). บึงพลานุชัย. สืบค้น 22 ตุลาคม 2562, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/บึงพลานุชัย>

**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ
ของกระทรวงอุตสาหกรรม***
**INTEGRATION OF BUDDHIST PRINCIPLES FOR MANAGEMENT ACCORDING
TO THE MINISTRY OF INDUSTRY'S MISSION**

สมชัย นันทาภิรัตน์, สุรพล สุธะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง
Somchai Nantapirat, Surapon Suyaprom, Kiattisak Suklueang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: nantapirat_s@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี

พบว่า 1. การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ รองลงมาคือ บูรณาการดำเนินงานหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง ส่งเสริมการประกอบกิจการอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และขับเคลื่อนและพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมตามลำดับ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจ พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และหลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 50.0, 50.2, 69.0 ตามลำดับ (Adjust R²=0.500, 0.502, 0.690) 3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม 4 ด้านคือ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ ขับเคลื่อนและพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม การส่งเสริมการประกอบกิจการอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม บูรณาการดำเนินงานหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง โดยมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรมให้สำเร็จลุล่วง ได้แก่ ฉันทะ: รักษานะ: วิริยะ: สัจฉานะ: จิตตะ: ใสใจงาน วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักพุทธธรรม; การบริหารจัดการตามพันธกิจ; กระทรวงอุตสาหกรรม

*Received August 5, 2022; Revised August 11, 2022; Accepted August 15, 2022

Abstract

Objectives of this research papers were to study the integration of Buddhist principles for management according to the Ministry of Industry's mission conducted by the mixed research methods.

Findings were that 1. Management according to the Ministry of Industry's mission was at a high level in all aspects, including to promote and develop the potentials of entrepreneurs, followed by the integration of internal and external departments within the Ministry to promote industrial business operations to be environmentally friendly and to drive and to develop industrial ecosystems, respectively. 2. Factors affecting the management of the Ministry of Industry were found that internal factors, such as information Technology for Management and the principle of Itthpada 4 can jointly predict management according to the Ministry of Industry's mission by 50.0, 50.2, 69.0 percent (Adjust R² = 0.500, 0.502, 0.690) with statistically significant level at 0.05. 3. The model of integration of Buddhist principles for mission management of the Ministry of Industry consisted of management according to the Ministry of Industry's mission in 4 areas: promoting and developing the potentials of entrepreneurs. Driving and developing industrial ecosystems, promoting of industrial business operations to be environmentally friendly. Integrated the operations of agencies inside and outside the Ministry. by integrating the four principles of Buddha Dharma Itthpada for management in accordance with the mission of the Ministry of Industry Chanta: love to work Viriya: effort to work Chitta: care about work Wimamsa: work with wisdom.

Keyword: Integration; Buddhist Principles; management according to mission; Ministry of Industry

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2559-2564 ของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยสำนักงาน ปลัดกระทรวงกระทรวงอุตสาหกรรมได้วิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวกับกระทรวงอุตสาหกรรมทั้ง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกโดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาหรือจุดอ่อนของกระทรวง อุตสาหกรรมโดยใช้หลัก The McKinsey 7's Framework เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบใน 7 มิติดังนี้ 1) ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) โครงสร้างอัตรากำลังและโอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่เหมาะสม 2) ปัญหาด้านการวางกลยุทธ์ (Strategy) มีการดำเนินงานในการกำกับอุตสาหกรรมยังไม่ได้ได้รับความไว้วางใจจากชุมชน 3) ปัญหาด้าน รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) มีการทำงานซ้ำซ้อนกับระหว่าง กรมโรงงาน อุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ซึ่ง ข้อเท็จจริงยังเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ 4) ปัญหาการจัดการบุคคล (Staff) ระบบถ่ายทอด องค์ความรู้ประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น (ระบบบ่มเพาะ) ยังไม่มีประสิทธิภาพ, บุคลากรส่วน หนึ่งมีการจัดจ้างแบบอัตราจ้างชั่วคราว ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง 5) ปัญหาด้าน ทักษะ (Skill) บุคลากรขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ 6) ปัญหา ด้านระบบ (System) กฎหมายซ้ำซ้อนเป็นภาระให้แก่ผู้ประกอบการ ก่อให้เกิดความ ขัดแย้งในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดช่องว่างให้เกิดการใช้อำนาจในทางมิชอบ 7) ปัญหา ด้านค่านิยมร่วม (Shared value) ยังไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดรูปธรรมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2559)

นอกจากนั้นยังมีปัญหาด้านพลังงานไฟฟ้า ปัญหาด้านน้ำประปา ปัญหาด้าน โทรศัพท์ และปัญหาด้านคมนาคม ซึ่งรัฐจำเป็นต้องเร่งริบพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน เศรษฐกิจโดยเร็วเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมของประเทศ รวมถึงปัญหาการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน โดยเน้นให้สามารถ ปฏิบัติงานในอาชีพเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความ แข็งแกร่งด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงอย่างยั่งยืนของประเทศภาคอุตสาหกรรมเป็นหนึ่งใน โลกที่สำคัญที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การพัฒนาและการเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันอย่างแข็งแกร่งและยั่งยืน (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2564)

การลดจุดอ่อน เสริมจุดแข็ง โดยเพิ่มประสิทธิภาพและผลิตภาพของ ภาคอุตสาหกรรม หรือ Productivity ใน 3 ด้าน คือ 1) การยกระดับผลิตภาพอุตสาหกรรม ไทย โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มผลิตภาพให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ส่งเสริมการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ยกระดับผลิตภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะรอบด้าน และพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทาง เพื่อรองรับความต้องการของอุตสาหกรรมเป้าหมาย 3) พัฒนาศักยภาพของปัจจัยแวดล้อม ในส่วนของการเสริมสร้างจุดแข็งของภาคอุตสาหกรรมไทยภาคอุตสาหกรรมได้ตั้งเป้าใช้จุด แข็งที่มีอยู่ คือ การเป็นศูนย์กลางของภูมิภาค การมีวัดคู่บารมีทางเกษตรที่หลากหลาย และมีคุณภาพ การมีแรงงานฝีมือ การมีภาคเกษตร และภาคบริการที่เอื้อต่อการต่อยอด การพัฒนาห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) และการมีทุนทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญา ไทยที่สามารถนำมาสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าและบริการ (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2564)

ทั้งนี้ในการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย ที่มีแผนการพัฒนาปรับเปลี่ยนรูปแบบตาม บริบทของโลกนั้น จะส่งผลให้ประเทศสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งเชิงโครงสร้างโดย แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคต การผลิตที่คำนึงถึง สิ่งแวดล้อมและสังคม เน้นการสร้างการยอมรับในเรื่องมาตรฐาน การเพิ่มผลิตภาพและ ประสิทธิภาพของอุตสาหกรรม การใช้เทคโนโลยี การวิจัยพัฒนา นวัตกรรม ความคิด สร้างสรรค์ และภูมิปัญญา ในการเพิ่มมูลค่าให้สินค้า และการเชื่อมโยง ตลอดจนเครือข่าย ภายในและระหว่างอุตสาหกรรม เป็นต้น นอกจากบริหารตามบริบทที่กล่าวแล้วนั้น ผู้บริหารหรือพนักงานควรนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับหลักการบริหารงานทั่วไปที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะหลักธรรมของความสำเร็จซึ่งพระพุทธเจ้าได้ ตรัสไว้หลายหลักธรรม แต่หลักธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารให้ประสบความสำเร็จได้แก่ หลักอริยสัจ 4 คือ (1) ฉันทะ การมีใจรักในงาน (2) วิริยะ การสู้งาน (3) จิตตะ การใส่ใจ ในงานทำ และ (4) วิมังสา การทำงานด้วยปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ซึ่งเมื่อนำหลักธรรมมาใช้ในองค์กรจะทำให้การบริหารงานนั้นเกิดความสำเร็จและ เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนั้นการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัยกลยุทธ์และความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับอุตสาหกรรม ทั้งในแง่ของการลงทุนและการ บริหารจัดการ โดยภาคส่วนสำคัญคือ อุตสาหกรรมระดับโรงงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วย ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของชาติให้ก้าวไปทัดเทียมกับนานาชาติจนเทียบเท่ากับประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการ บริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม” เพราะนอกจากอาศัยหลักแนวคิด ทางการบริหารที่เคยใช้อยู่เดิมแล้ว เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนจำต้องผนวกเข้ากับแนวคิด หรือหลักการทางพระพุทธศาสนาไปด้วย ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่ เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวง อุตสาหกรรมและหน่วยงานอื่น ๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อัน

เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 2,994 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงาน ก.พ., 2563) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 4 คน คณะกรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยจำนวน 3 คน ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 5 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยภายในองค์กร 3) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 4) หลักอิทธิบาท 4 และ 5) การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 353 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Stepwise MRA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.866) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ ($\bar{X}=3.54$) รองลงมาคือ บูรณาการดำเนินงานหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง ($\bar{X}=3.51$) ส่งเสริมการประกอบกิจการอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=3.50$) และขับเคลื่อนและพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม (Ecosystem) ($\bar{X}=3.46$) ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในองค์กร อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม พบผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม

ตัวแปรปัจจัยภายในองค์กร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.494	.170		2.895**	.004
ทักษะ (X17)	.354	.067	.325	5.244**	.000
ระบบ (X15)	.192	.066	.187	2.927**	.004
โครงสร้างองค์กร (X11)	.189	.053	.166	3.562**	.000
การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (X13)	.147	.062	.148	2.383*	.018

Multiple R = .711f R Square = .506 Adjusted R Square = .500 Std. Error = .550

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 50.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะ สามารถทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 32.5 รองลงมาคือ ระบบ สามารถทำนายได้ร้อยละ 18.7 โครงสร้างองค์กร สามารถทำนายได้ร้อยละ 16.6 และการจัดการบุคคลเข้าทำงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 14.8 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .494 + .354X_{17} + .192X_{15} + .189X_{11} + .147X_{13}$$

$$Z = .325Z_{17} + .187Z_{15} + .166Z_{11} + .148Z_{13}$$

สมมติฐานที่ 2 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม พบผลการศึกษาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.150	.153		7.531**	.000
ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (X21)	.383	.042	.425	9.046**	.000
ระบบบริหารงานทั่วไป (X23)	.223	.046	.242	4.894**	.000
ระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม (X24)	.138	.039	.172	3.541**	.000

Multiple R = .712c R Square = .506 Adjusted R Square = .502 Std. Error = .395
 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 50.2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ สามารถทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ ระบบบริหารงานทั่วไป สามารถทำนายได้ร้อยละ 24.2 และระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม สามารถทำนายได้ร้อยละ 17.2 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.150 + .383X_{21} + .223X_{23} + .138X_{24}$$

$$Z = .425Z_{21} + .242Z_{23} + .172Z_{24}$$

สมมติฐานที่ 3 หลักอิทธิบาท 4 อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม พบผลการศึกษาดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงหลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม

ตัวแปรหลักอิทธิบาท 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.633	.137		2.705*	.049
วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา (X34)	.597	.049	.525	12.088**	.000
วิริยะ: สู้งาน (X32)	.276	.040	.273	6.875**	.000
จิตตะ: ใส่ใจงาน (X33)	.151	.048	.140	3.168**	.002

Multiple R = .832c R Square = .693 Adjusted R Square = .690 Std. Error = .433

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 69.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา สามารถทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 52.5 วิริยะ: สู้งาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 27.3 และจิตตะ: ใส่ใจงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 14.0 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 633 + .597X34 + .276X32 + .151X33$$

$$Z = .525ZX34 + .273ZX32 + .140ZX33$$

รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2565) 4 ด้านคือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก 2) ขับเคลื่อนและพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม (Ecosystem) เพื่อเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรม 4.0 3) การส่งเสริมการประกอบกิจการอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 4) บูรณาการดำเนินงานหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ให้สำเร็จลุล่วง ได้แก่ 1) ฉันทะ: รักงาน 2) วิริยะ: สู้งาน 3) จิตตะ: ใส่ใจงาน 4) วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา และยังมีปัจจัยอีก 2 ปัจจัยที่ส่งให้การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรมสำเร็จลุล่วงได้ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 4 ด้านประกอบด้วย ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบบริหารทางไกล ระบบบริหารงานทั่วไป ระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม (2) ปัจจัย

ภายในองค์กร 7 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การจัดบุคคลเข้าทำงาน รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ รองลงมาคือ บุคลากรดำเนินงานหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวง ส่งเสริมการประกอบกิจการอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และขับเคลื่อนและพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม (Ecosystem) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะพงษ์ กล้ากลิจ (2562) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชรด้านการเป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการลงทุนพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านส่งเสริมและพัฒนาให้มีขีดความสามารถ ด้านการเสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตัวเอง ด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานราก ด้านเกิดศักยภาพความเข้มแข็งของประชาชนในหมู่บ้าน

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยภายในองค์กรสามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 50.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะสามารถทำนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 32.5 รองลงมาคือ ระบบ สามารถทำนายได้ร้อยละ 18.7 โครงสร้างองค์กร สามารถทำนายได้ร้อยละ 16.6 และการจัดการบุคคลเข้าทำงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 14.8 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ สิทธิชัย (2561) ที่พบว่า เมื่อพิจารณาการจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey แต่ละปัจจัยแล้วพบว่า บริษัทเอกชนมีการจัดการ มีการดำเนินการ รวมทั้งมีกิจกรรมต่างๆ ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมครบทุกปัจจัย ทั้งส่วนที่เป็น Hard S's (เปรียบเสมือนฮาร์ดแวร์) และ Soft S's (เปรียบเสมือนซอฟต์แวร์) โดยที่ด้าน Hard S's โครงสร้าง (Structure) ของบริษัทฯ เป็นแนวระนาบทำให้เกิดความยืดหยุ่นสูงในการทำงาน เน้นเปิดให้เสนอความคิดเห็น และสามารถส่งการอนุมัติได้อย่างรวดเร็ว ด้าน Soft S's รูปแบบของผู้บริหารระดับสูง (Style) ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างองค์กรแบบยั่งยืน เน้นการสร้างทีม และให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรมอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติให้พนักงานเห็นอยู่เสมอ

2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสามารถร่วมกันทำนายนายการบริหารจัดการตาม พันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 50.2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ สามารถทำนายนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ ระบบบริหารงานทั่วไป สามารถทำนายได้ร้อยละ 22.2 และระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม สามารถทำนายได้ร้อยละ 17.2 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิตดา รักษาแก้ว (2564) ที่พบว่า พุทธนวัตกรรม การสื่อสารส่งผลต่อการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3 ด้านได้แก่ การรับรู้ เข้าใจและเห็นคุณค่าประโยชน์เกี่ยวกับการสื่อสาร (สัมพันธสนา) ความกลัวกลัว กำลังใจในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (สมุตเตชนา) และการบริหารจัดการข้อมูลอย่างชัดเจน แจ่มแจ้ง (สันทสสนา) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 65.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญานี กาหลง (2563) ที่พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

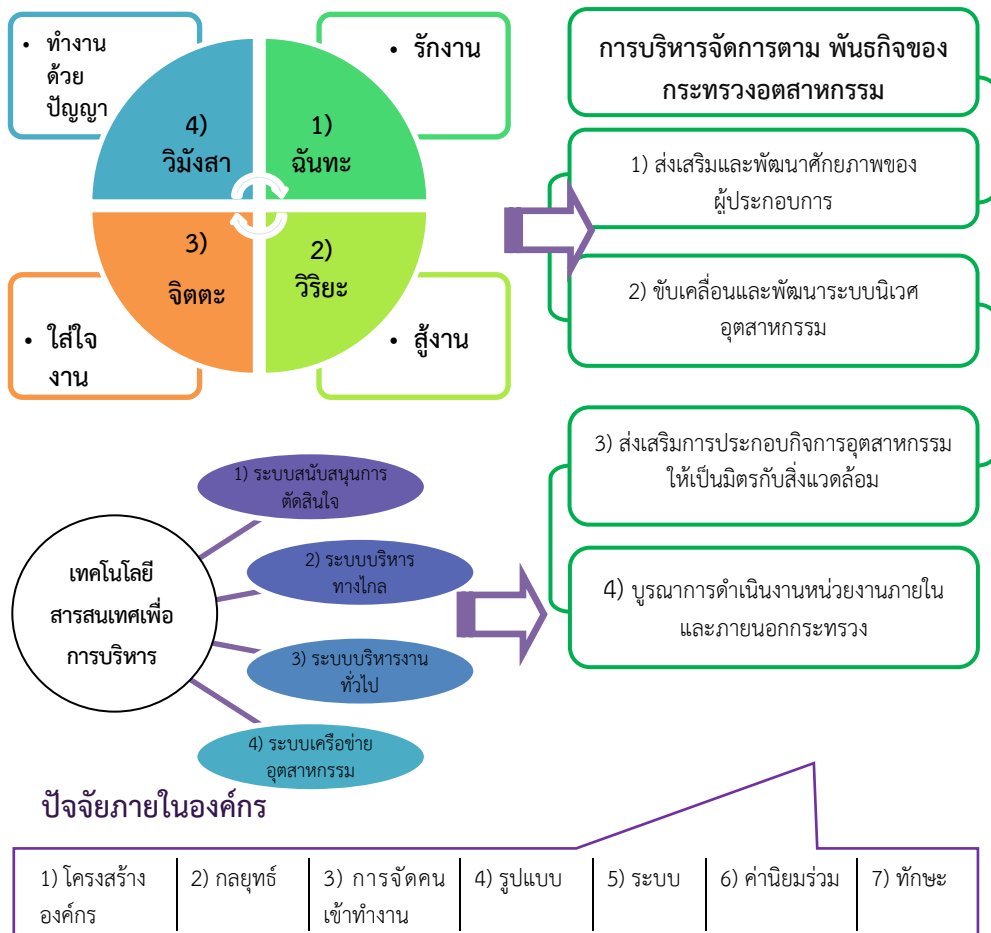
3) หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 69.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา สามารถทำนายนายการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ร้อยละ 52.5 วิริยะ: สู้งาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 27.3 และจิตตะ: ใส่ใจงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 14.0 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญชัย กุลวัฒนาพร (2564) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาในชุมชน มีผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธณัญพร พิพิธวรโกศล (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (รักงาน) วิริยะ (สู้งาน) จิตตะ (ใส่ใจงาน) และวิมังสา (ทำงานด้วยปัญญา) ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2565) 4 ด้านคือ 1) ส่งเสริม

และพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก 2) ขับเคลื่อนและพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม (Ecosystem) เพื่อเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรม 4.0 3) การส่งเสริมการประกอบกิจการอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 4) บูรณาการดำเนินงานหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ให้สำเร็จลุล่วง ได้แก่ 1) ฉันทะ: รักงาน 2) วิริยะ: สู้งาน 3) จิตตะ: ใส่ใจงาน 4) วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา และยังมีปัจจัยอีก 2 ปัจจัยที่ส่งให้การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรมสำเร็จลุล่วงได้ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 4 ด้านประกอบด้วย ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบบริหารทางไกล ระบบบริหารงานทั่วไป ระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม (2) ปัจจัยภายในองค์กร 7 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การจัดบุคคลเข้าทำงาน รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฐ์สร เอกกิตตินันท์ (2563) ที่พบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำฐานข้อมูลขนาดใหญ่มาปรับใช้สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมทางหลวงปัจจัยที่มีคะแนนสูงที่สุดคือด้านอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ตั้งใจทำ-จิตตะ พากเพียรทำ-วิริยะ เข้าใจทำ-วิมังสา และพอใจทำ-ฉันทะ รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และปัจจัยการบริหาร ตามลำดับ 2. การพัฒนาการนำฐานข้อมูลขนาดใหญ่มาปรับใช้สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกรมทางหลวงการที่รูปแบบจะสามารถใช้งานได้ในระดับบริหารหรือการจัดการเท่านั้น ยังไม่สามารถนำลงไปได้กับระดับปฏิบัติการอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องมาจากระดับปฏิบัติการไม่มีอำนาจในการที่จะออกกฎระเบียบหรือนโยบายที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ แต่จะเป็นในลักษณะของส่วนตัวบุคคลมากกว่าที่จะเป็นการทำให้องค์การสามารถใช้งานฐานข้อมูลขนาดใหญ่ได้

องค์ความรู้

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม

จากภาพองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบด้วย การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม (พ.ศ. 2565) 4 ด้านคือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก 2) ขับเคลื่อนและพัฒนาระบบนิเวศ

อุตสาหกรรม (Ecosystem) เพื่อเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรม 4.0 3) การส่งเสริมการประกอบกิจการอุตสาหกรรมให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 4) บูรณาการดำเนินงานหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

โดยมีการบูรณาการหลักพุทธธรรมอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม ให้สำเร็จลุล่วง ได้แก่ 1) ฉันทะ: รักงาน 2) วิริยะ: สู้งาน 3) จิตตะ: ใส่ใจงาน 4) วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา และยังมีปัจจัยอีก 2 ปัจจัยที่ส่งให้การบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวงอุตสาหกรรมสำเร็จลุล่วงได้ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร 4 ด้านประกอบด้วย ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ระบบบริหารทางไกล ระบบบริหารงานทั่วไป ระบบเครือข่ายอุตสาหกรรม (2) ปัจจัยภายในองค์กร 7 ด้าน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ การจัดบุคคลเข้าทำงาน รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) กระทรวงอุตสาหกรรมควรขับเคลื่อนและพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง โดยการสร้างฐานข้อมูลของระบบ Ecosystem และส่งเสริมให้มีการจับมือกันในการสร้างระบบนิเวศทางธุรกิจด้วยกันระหว่างพันธมิตรในอุตสาหกรรมเดียวกันเป็น Cross-sector Ecosystem เพื่อลดภาวะโลกร้อนและเข้าสู่อุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน

2) กระทรวงอุตสาหกรรมควรกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศและอุตสาหกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในอนาคต โดยเน้นงานวิจัย การต่อยอดงานวิจัยและพัฒนา การประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มผลิตภาพและพัฒนามาตรฐานให้ภาคอุตสาหกรรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) กระทรวงอุตสาหกรรมควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยการปฏิรูประบบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามสายงานอย่างชัดเจน และมีการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

2) กระทรวงอุตสาหกรรมควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในทุกๆ ปี เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3) กระทรวงอุตสาหกรรมควรเปิดโอกาสหรือช่องทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อสามารถร่วมกันสร้างแผน ประกาศใช้ และนำไปปฏิบัติได้จริงและตรงตามพันธกิจ

4) กระทรวงอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน รวมทั้งการสร้างแตกต่างด้านนวัตกรรมบริการด้วย

5) กระทรวงอุตสาหกรรมควรส่งเสริมหลักอิทธิบาท 4 ให้กับผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับเพื่อสร้างค่านิยมที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามพันธกิจของกระทรวง ทบวง กรม ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เห็นช่องว่างของการบริหารและแนวทางในการพัฒนาของภาคส่วนต่างๆ ต่อไป

2) ควรมีการศึกษาวิจัยด้านการประเมินผลโครงการควบคู่ไปกับการดำเนินโครงการต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐด้วย เนื่องจากหลายโครงการไม่ประสบความสำเร็จหรือมีการดำเนินโครงการที่ไม่โปร่งใส ซึ่งการวิจัยจะเป็นการตรวจสอบการดำเนินโครงการด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2564). *พัฒนาอุตสาหกรรมไทยตามบริบทโลก*. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://shorturl.asia/hWpLv>
- กรรณิการ์ สิทธิชัย. (2561). การจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม : กรณีศึกษาขององค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ* 11(3), 1419-1435.
- เจริญชัย กุลวัฒนาพร. (2564). *รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชนะพงษ์ กล้ากสิกิจ. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกาฬงเพชร (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ปนัดดา รักษาแก้ว. (2564). *พุทธนวัตกรรมการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชญาณี กาหลง. (2563). แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารบัณฑิตวิจัย*. 11(1) : 149-162
- พัทธัญญพร พิพิธวรโกคิน. (2564). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิศิษฐ์สร เอกกิตตินันท์. (2563). *การพัฒนาการนำฐานข้อมูลขนาดใหญ่มาปรับใช้เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมทางหลวง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. 2559-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rded, New York: Harper and Row.

**การบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อบริหารองค์กรบริษัทมหาชน
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย***
**BUDDHA-DHAMMA GOVERNANCE INTEGRATION FOR MANAGING PUBLIC
COMPANIES IN THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND**

เสกสรร มนทिरาภา, บุญตัน ดอกไธสง, สุรินทร์ นียมางกูร
Seksan Monthirapha, Boonton Dockthasong, Surin Niyamangkul
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: seksan1301@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการบริหารองค์กร 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กร และ 3. นำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อบริหารองค์กรบริษัท เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กร พบว่า กระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาปรับปรุง และ ด้านการปฏิบัติ สำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย ด้านการดำเนินงานที่นอกเหนือการบริการ และด้านองค์กรรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสังคม และหลักพุทธธรรมมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ด้านทาน และด้านสมานัตตตา และ 3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อบริหารองค์กร พบว่า หลักธรรม คือ หลักพุทธธรรมมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 นำมาบูรณาการกับหลักการประกอบด้วย กระบวนการบริหาร และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน เพื่อนำไปสู่การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักพุทธธรรมมาภิบาล; การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน; ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Abstract

This research article aimed: 1. To study the organizational management of public companies 2. To study of factors affecting corporate management of public companies and 3. To present the model of the integrating principles of good governance for public company organization management in the Stock Exchange of Thailand. Data were collected from a sample of 307 people. Based on the population of 1,318 SCG Distribution Company Limited personnel. The formula of Taro Yamane was used by stratified sampling. Analyzed data with Ready-made programs in the social sciences. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. The qualitative research used in-depth interviews with 18 key informants and a focus group discussion of 9 people. Data were analyzed by descriptive content analysis.

The results of the research were as follows: 1. Public company organization management was at the highest level ($\bar{X} = 4.39$) 2. Factors affecting the organizational management of public companies were found that the management process was development, improvement, and practice. As for social responsibility, it was the aspect of taking into account the stakeholders. Operations other than donations and the organization was responsible for social impact and Buddhism Good Governance: The 4 Sangahavatthu principles are: Piya-Vacha (Pleasant Speech), Atthachariya (Sacrifice, Help), Charity (Giving, Sharing), and Samanattata. (consistently) and integrating the principles of good governance to manage public company organizations in the Stock Exchange of Thailand. The principle of Dhamma was Buddhist good governance: the 4 Sangahavatthu principles were integrated with the management principles consisting of administrative processes. and social responsibility which were fundamental factors in management to lead the management of public companies in the Stock Exchange of Thailand to be more efficient

Keywords: Integration; Buddha-Dhamma Governance; Managing Public Companies; The Stock Exchange of Thailand.

บทนำ

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เป็นแนวทางที่สหประชาชาติได้กำหนดไว้ในการพัฒนาของประเทศ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ให้เป็นกรอบการพัฒนาของโลกเพื่อร่วมกันการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป็นแนวทางให้แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน เชื่อมโยงและเกื้อหนุนกัน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ประเทศไทยอยู่ในช่วงของการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยในการพัฒนาประเทศนั้นมีความจำเป็นที่ต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนซึ่งไม่มีขีดจำกัด (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2564)

ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ภาครัฐและภาคเอกชนสามารถที่จะบรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาครัฐในปัจจุบันได้พยายามพัฒนาการบริหารงานจากระบบราชการ “Bureaucracy” เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สำหรับการบริหารงานในภาคเอกชนนั้น ได้มีการนำเครื่องมือทางการบริหารต่างๆ มาใช้ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้ (บุญทัน ดอกโธสง, 2555) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่สำคัญในการช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยได้จัดทำรายชื่อหุ้นยั่งยืน ซึ่งดำเนินธุรกิจคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีการบริหารงานตามหลักบรรษัทภิบาล (Environmental, Social and Governance หรือ ESG) (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2564) โดยบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เป็นหนึ่งในนั้น

ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนการแข่งขันทางธุรกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ขณะเดียวกันต้องมีธรรมาภิบาลเพื่อรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นความท้าทายและหน้าที่สำคัญ คือ แนวทางรักษาสมดุล และช่วยกำกับดูแลองค์กรให้สามารถปรับตัว และก้าวข้ามความท้าทายเหล่านี้ไปได้ ทั้งในเรื่องผลประโยชน์ประกอบการ และเรื่องธรรมาภิบาล (สถาบันพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน, 2556) ซึ่งธรรมาภิบาล (Governance) เริ่มนำเข้ามาใช้ในการบริหารภาครัฐ และได้มีการประยุกต์ใช้กับภาคเอกชน สำหรับภาคเอกชนจะเรียกว่า บรรษัทภิบาล โดยยึดหลัก โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2561)

การบริหารองค์กรต้องอาศัยกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการพัฒนา ปรับปรุง Edwards, 1995) รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม คือ การทำด้วยความสมัครใจ องค์กรรับผิดชอบผลกระทบทางสังคม การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย ความรับผิดชอบต่อสังคมเทียบเท่าผลทางเศรษฐกิจ การปฏิบัติและคุณค่า และการดำเนินงานที่นอกเหนือการบริจาด (Aminu et al., 2015) บุรณาการด้วยหลักธรรม คือ หลักสังคหัตถ์ 4 ประกอบด้วย ทาน (การให้ แบ่งปัน) ปิยวาจา (วาจาไพเราะ) อตถจริยา (เสียสละ ช่วยเหลือ) สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย)พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). นำไปสู่การบริหารองค์กรมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งประกอบไปด้วย การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความและความรับผิดชอบต่อ (เอสซีจี, 2560)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1.รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2.ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรในบริษัท เอสซีจี ดิสทริบิวชั่น จำกัด ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,318 คน (จากการสัมภาษณ์ผู้จัดการส่วนการบุคคล บริษัท เอสซีจี ดิสทริบิวชั่น จำกัด เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Taro Yamane, 1973) จำนวน 307 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มบุคลากรของบริษัท เอสซีจี ดิสทริบิวชั่น จำกัด รวม 18 รูปหรือคน

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้บริหารของบริษัท เอสซีจี ดิสทริบิวชั่น จำกัด รวม 9 รูปหรือคน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์

3.2 แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ

3.3 แบบสอบถาม

โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยการหาค่า ดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of item-Objective Congruent : IOC) ได้ค่า 0.80 - 1.00 ทุกข้อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้การเก็บข้อมูลในการวิจัย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง ฉบับคือ 0.968

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และมีโครงสร้าง คำถาม 6 ตอน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือ บุคลากรในบริษัท เอสซีจี ดิสทริบิวชั่น จำกัด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและได้แบบสอบถามที่ ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 307 คน หรือคิดเป็น 100%

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นแบบ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน ดำเนินการบันทึกข้อมูลที่ได้รับด้วยการจดบันทึก การทบทวนข้อมูลคำตอบ และการบันทึกเสียงให้ครบถ้วนตามคำถามในการ สัมภาษณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์โดยสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติ พรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

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

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.478) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.494) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.554) ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.508) และด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.558)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า 1) กระบวนการบริหารส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ การพัฒนา ปรับปรุง และ การปฏิบัติ แสดงว่ากระบวนการบริหารสามารถร่วมกันทำนายการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 51.3 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนา ปรับปรุง สามารถทำนาย ได้ร้อยละ 40.2 การปฏิบัติ สามารถทำนาย ได้ร้อยละ 36.3 ตามลำดับ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย การดำเนินงานที่นอกเหนือการบริจาด และ องค์กรรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสังคม แสดงว่าความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถร่วมกันทำนายการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 53.7 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย สามารถทำนาย ได้ร้อยละ 71.4 การดำเนินงานที่นอกเหนือการบริจาด สามารถทำนาย ได้ร้อยละ 18.0 และ องค์กรรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสังคม ได้ร้อยละ 14.0 3) หลักพุทธธรรมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มี 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ปิยวาจา (วาจาไพเราะ) อตถจริยา (เสียสละ ช่วยเหลือ) ทาน (การให้ แบ่งปัน) และ สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย)

แสดงว่าหลักพุทธธรรมมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถร่วมกันทำนวยการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 79.7 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปิยวาจา (วาจาไพเราะ) สามารถทำนวย ได้ร้อยละ 33.1 อตถจริยา (เสียสละ ช่วยเหลือ) สามารถทำนวย ได้ร้อยละ 32.8 ทาน (การให้ แบ่งปัน) สามารถทำนวย ได้ร้อยละ 23.4 และ สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) สามารถทำนวย ได้ร้อยละ 8.

3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย กระบวนการบริหาร ความรับผิดชอบต่อสังคม หลักพุทธธรรมมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 ยึดหลักคิดที่ว่า หลักธรรมพยานหลักการโดยหลักธรรม คือ หลักพุทธธรรมมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 และหลักการ คือ กระบวนการบริหาร ความรับผิดชอบต่อสังคม นำมาบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ดียิ่งขึ้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ทาน (การให้ แบ่งปัน) การให้คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ออกาส ช่วยเสริมสร้างให้การวางแผนมีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ส่งผลให้การปฏิบัติงานกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทดลองปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแนวทางการช่วยเหลือสังคมในด้านการดำเนินงานที่นอกเหนือการบริจาคได้มากยิ่งขึ้น สามารถเพิ่มกลยุทธ์อื่นๆได้ ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะทำให้การช่วยเหลือสังคมเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ส่งผลให้การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย มีความจริงใจ และเคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย

2. ปิยวาจา (วาจาไพเราะ) การกล่าวสร้างขวัญกำลังใจ ชมเชย สื่อสารด้วยข้อมูลที่ต้องชัดเจน ช่วยทำให้การตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตามข้อเท็จจริง เสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการพัฒนา ปรับปรุงงานที่เป็นรูปธรรม สร้างคุณค่าให้กับองค์กร และส่งเสริมให้เกิดความสนใจของบุคลากร ในการทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส โดยการให้ข่าวสารที่น่าเชื่อถือเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย ตรวจสอบข้อมูลได้ มีขั้นตอนการทำงานที่น่าเชื่อถือ

3. อตถจริยา (เสียสละ ช่วยเหลือ) การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่งเสริมการเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น การทำงานเป็นทีม เสริมสร้างการปฏิบัติงาน

เป็นไปอย่างราบรื่น มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ไม่เกี่ยงงาน มีเป้าหมายร่วมกัน ปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้ และปรับให้เข้ากับสถานการณ์ รวมถึงการตรวจสอบจะเป็น การตรวจสอบแบบตรงไปตรงมา ตามข้อเท็จจริง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เห็นถึงประโยชน์ ของสังคมมากกว่าประโยชน์ขององค์กร ปฏิบัติงานตามข้อกำหนดของกฎหมายอย่าง เคร่งครัด ส่งผลให้การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ใน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย กล้าตัดสินใจ รักษาความ สันติภาพที่ให้กับทุกฝ่าย

4. สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ร่วมแก้ไข ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ มีความซื่อสัตย์ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เมื่อผสานกับการวางแผน จะ มีแผนงานสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นไปอย่างยุติธรรมกับทุกฝ่าย สร้างความพอใจและ ผลประโยชน์ที่ลงตัว และกำหนดแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงงานที่เป็นรูปธรรม เกิด ประโยชน์แก่องค์กรอย่างแท้จริง ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมเทียบเท่าผล ประสิทธิภาพขององค์กร มีการช่วยเหลือชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการดูแล ผลประโยชน์ของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม สร้างความไว้วางใจและความร่วมมือของทุกฝ่าย ส่งผลให้การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีการปฏิบัติ ตามข้อกำหนดและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด มีการปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้อง กับการปฏิบัติงาน สร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร

การบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยนำหลักธรรม คือ พุทธธรรมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ใช้ยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ คำปรึกษา สร้างขวัญและกำลังใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ และมีความเป็นธรรม ผสานกับหลักการ คือ กระบวนการบริหาร และความรับผิดชอบต่อสังคม มาบูรณาการกันจะช่วยเสริมสร้างให้ บุคลากรมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ประกอบกับมี เป้าหมายขององค์กรที่ต้องบรรลุตามที่ได้กำหนดไว้ ส่งผลให้การบริหารจัดการองค์กร บริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นั้น โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย 2) ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย 3) ด้านการเปิดเผย

ข้อมูลและความโปร่งใส และ 4) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า รายด้านทุกด้าน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย แสดงให้เห็นว่า องค์กรยึดหลัก โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ โดยมีการนำเสนอข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เชื่อถือได้ สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้โดยสะดวก โดยผ่านสื่อต่างๆ เช่น Web Site, Face Book, Call Center และ สิ่งพิมพ์ต่างๆ เป็นต้น สามารถตรวจสอบข้อมูลหรือขั้นตอนการทำงานต่างๆ ได้อย่างอิสระ รวมถึงมีความรับผิดชอบในระดับบุคลากร จนถึงระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร เป็นการรับผิดชอบต่อทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาต่าง ๆ ที่ให้ไว้อย่างเคร่งครัด สำหรับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์นั้น ได้ปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบ กฎหมายต่างๆ อย่างเคร่งครัด เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสังคม เสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร นอกจากนี้ในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียนั้น ให้ความสำคัญ มีความจริงใจ เคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงเปิดรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกานดา เกิดชัย (2561) ได้วิจัยเรื่อง ธรรมชาติกับคุณภาพการให้บริการตามทัศนคติของลูกค้าธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของลูกค้าต่อระดับธรรมชาติของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง โดยรวมทั้ง 6 ข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ หลักธรรมชาติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ หลักคุณธรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ หลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักนิติธรรมตามลำดับ และธรรมชาติกับคุณภาพการให้บริการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เมื่อระดับธรรมชาติของธนาคารพาณิชย์มาก ระดับคุณภาพการให้บริการก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า 1) กระบวนการบริหารส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มี 2 ด้าน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า กระบวนการบริหาร ร่วมกันทำนุบำรุงการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 51.3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรขององค์กรมีความเข้าใจอย่างมากต่อกระบวนการบริหารให้ความสำคัญทุกกระบวนการ โดยเฉพาะในส่วนของ การพัฒนา ปรับปรุง ได้มีการนำผลของการประเมินในด้านการตรวจสอบ มาใช้อย่างจริงจัง เป็นจุดเรียนรู้เพื่อหาวิธีแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง กำหนดแนวทางการพัฒนางาน

อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง สามารถนำผลที่ได้มาต่อยอดงานใหม่ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถกำหนดเป็นมาตรฐานการทำงานพร้อมทั้งหาวิธีที่จะปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธีรวัฒน์ เสสปัญโญ (สันยศติทัศน์) (2564) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ผลวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย คือ 1) ด้านการวางแผน ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น 2) ด้านการปฏิบัติตามแผน ปฏิบัติตามแผนในด้านการประสานงาน ด้านการสนับสนุน งบประมาณวัสดุหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ 3) ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน ในด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยวภายในแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 4) ด้านการปรับปรุงแก้ไขประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวโดยชุมชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาท่องเที่ยว

2) ความรับผิดชอบต่อสังคมส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มี 3 ด้าน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกันทำนายนการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 53.7 แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างมาก เป็นไปตามอุดมการณ์ 4 ขององค์กร คือ “ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน ถือมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม” ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยยึดหลักที่สำคัญคือความเป็นธรรม ขจัดความเหลื่อมล้ำ รักษาสมดุลซึ่งกันและกันควบคู่ไปกับการดำเนินงานขององค์กร การดำเนินงานที่นอกเหนือการบริจาคว่า ให้ความสำคัญในการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสังคม ส่งเสริมให้ชุมชนตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า การส่งเสริมพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ชุมชนใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาและช่วยเหลือตัวเอง รวมถึงองค์กรรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสังคม การกระทำใดๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม องค์กรจะแสดงความรับผิดชอบต่อผลกระทบขององค์กรเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกศักดิ์ จำเริญวงศ์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรษัทภิบาลและความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อสังคมกับผลกระทบที่มีต่อมูลค่ารวมของกิจการ: กรณีประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า บรรษัทภิบาล ส่งเสริมให้ธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อสังคม และความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อสังคมก็เป็นแรงผลักดันให้ธุรกิจมีบรรษัทภิบาลและการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ของตัวแปรทั้งสองทำให้เกิดพลังทวี (Synergy) ในการเสริมสร้าง มูลค่าของกิจการและดัชนีความยั่งยืน

3) หลักพุทธธรรมมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลต่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มี 4 ด้าน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า หลักพุทธธรรมมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 ร่วมกันทำนวยการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 79.7 แสดงให้เห็นว่า ทาน (การให้ แบ่งปัน) มีการให้คำแนะนำ ปรีกษาแก่เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ รุนพี่สอนรูนน้อง เป็นวัฒนธรรมสืบทอดต่อกันมา การฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปิยวาจา (วาจาไพเราะ) มีการส่งเสริมให้บุคลากรการกล่าวสร้างขวัญกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ การกล่าวชื่นชม ชมเชย การไม่กล่าวให้ร้ายกัน อตถจริยา (เสียสละช่วยเหลือ) สร้างจิตสำนึกการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การส่งเสริมให้เสียสละช่วยเหลือผู้อื่น การยินดีให้ความช่วยเหลือระหว่างหน่วยงาน เสริมสร้างให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) การมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน มีกฎ ระเบียบขององค์กร เพื่อสร้างกรอบความยุติธรรมในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ ศิริพร ไชยชนะ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมค่านิยมของการประปานครหลวง ผลวิจัยพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารจัดการการประปานครหลวง 1) ทาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ ให้ทานด้านน้ำประปา แจกจ่ายน้ำในภาวะคับขัน 2) ปิยวาจา การติดต่อประสานงานกับลูกค้า ประชาชนผู้ใช้น้ำ ด้วยวาจาที่ไพเราะ เป็นมิตร มีความจริงใจในการให้บริการ 3) อตถจริยา เป็นผู้ให้บริการด้านน้ำ ต้องสร้างประโยชน์ต่อสังคมด้านน้ำช่วยเหลือสังคมด้านการให้ความรู้แก่ประชาชน 4) สมานัตตตา ผู้บริหารต้องอยู่เคียงข้างปัญหาของผู้ปฏิบัติงานและผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

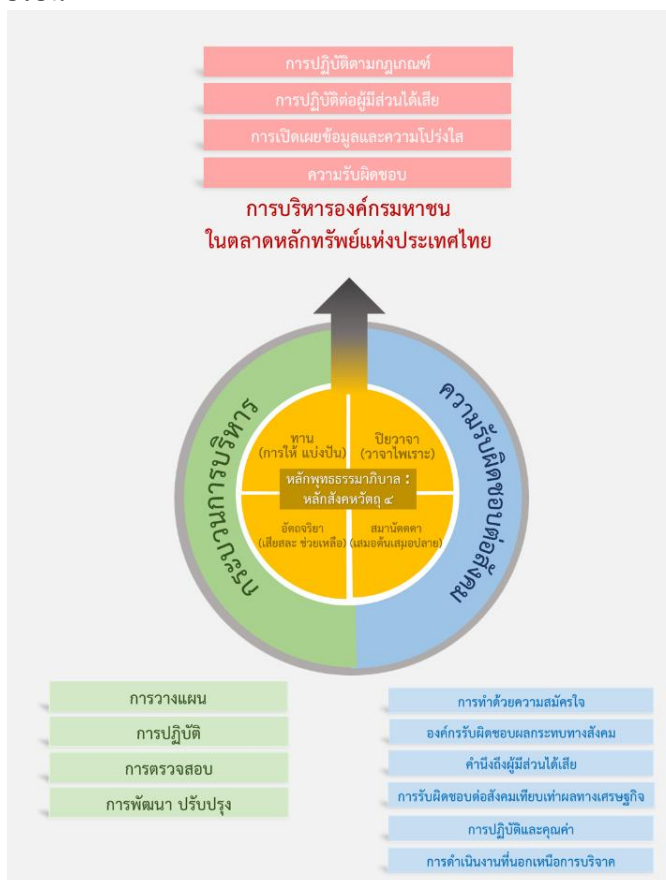
3. รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาภิบาลเพื่อการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เกิดจากหลักธรรม ๘ สานหลักการ นำสู่การบริหาร โดยหลักการประกอบด้วย กระบวนการบริหารและความรับผิดชอบต่อสังคม บูรณาการกับหลักธรรม คือ สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้ แบ่งปัน) ปิยวาจา (วาจาไพเราะ) อตถจริยา (เสียสละ ช่วยเหลือ) และสมานัตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) นำไปสู่ การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ กฎหมายข้อบังคับต่างๆ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย อย่างจริงใจและเป็นธรรม รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตามข้อเท็จจริง ขั้นตอนการทำงานที่ตรวจสอบได้ และความรับผิดชอบต่อทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัณฐ์ รุ่งวงษ์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลัก

ธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า การบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงด้านเรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ การบริหาร ต้องมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง บุรณาการกับหลักพุทธสื่อสาร คือ สัจจะ ความจริง คตตา แท้จริง กาละ ถูกเวลา ปิยะ ผู้รับชอบ และอัตตะ มีประโยชน์ ซึ่งจะนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาล

องค์ความรู้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ที่มา: เสกสรรค์ มนทிரากา, 2565

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์ได้จากการวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมาภิบาลเพื่อบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ หลักธรรม ผสานกับ หลักการ นำสู่การบริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หลักธรรม + หลักการ = บูรณาการหลักพุทธธรรมาภิบาล

นำสู่การบริหาร: การบริหารองค์กรมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

หลักธรรม คือ หลักพุทธธรรมาภิบาล: หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ ทาน (การให้ แบ่งปัน) ได้แก่ การให้คำแนะนำ ปกป้องแก่เพื่อนร่วมงาน การให้อภัยซึ่งกันและกัน การฝึกอบรม การให้โอกาสได้ปฏิบัติงานใหม่ ๆ

ปิยวาจา (วาจาไพเราะ) ได้แก่ การกล่าวสร้างขวัญกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน การกล่าวชื่นชม ชมเชย การสื่อสารด้วยความจริงใจ การมีข่าวสารถูกต้องชัดเจน ตรงไปตรงมา
อรรถจริยา (เสียสละ ช่วยเหลือ) ได้แก่ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน การส่งเสริมให้เสียสละช่วยเหลือผู้อื่น การยินดีให้ความช่วยเหลือระหว่างหน่วยงาน

สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) ได้แก่ การมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน การร่วมแก้ไขปัญหาย่างสม่ำเสมอ การมีความซื่อสัตย์ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

หลักการ

ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญเสริมสร้างให้เกิดบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ดี ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ กระบวนการบริหาร และความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนี้

กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ

การวางแผน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ชัดเจน และสอดคล้องกับสถานการณ์ การมีแผนปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมาย การมีแผนงานที่ทำทนายและเป็นไปได้

การปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดวิธีการปฏิบัติงานชัดเจน การกำหนดผู้รับผิดชอบเหมาะสม ปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และการมีเป้าหมายร่วมกันระหว่างหน่วยงาน การตรวจสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาจากข้อเท็จจริง การประเมินผลอย่างเคร่งครัดตามรอบระยะเวลา การรายงานผลให้กับผู้เกี่ยวข้อง การตรวจสอบผลงานระดับบุคคล

การพัฒนา ปรับปรุง ได้แก่ การนำผลประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงงานอย่างจริงจัง การกำหนดแนวทางพัฒนา ปรับปรุงงานอย่างเป็นรูปธรรม การเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร

ความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

การทำด้วยความสมัครใจ ได้แก่ การกำหนดแนวทางการช่วยเหลือสังคมได้อย่างอิสระ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมช่วยเหลือสังคม

องค์กรรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสังคม ได้แก่ การปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎหมายอย่างเคร่งครัด การให้ความสำคัญกับการป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ การดูแลผลประโยชน์ของทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม การสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือของทุกฝ่าย การเสริมสร้างให้เกิดการดำเนินธุรกิจระยะยาว

การรับผิดชอบต่อสังคมเทียบเท่าผลทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การเน้นกำไรควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดหาสินค้า บริการ และการผลิตสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติและคุณค่า ได้แก่ การช่วยเหลือสังคมให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การช่วยเหลือสังคมให้ช่วยเหลือตัวเอง

การดำเนินงานที่นอกเหนือการบริจาค ได้แก่ การช่วยเหลือสังคมเป็นกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ การสนับสนุนคู่ค้าช่วยเหลือสังคม การจัดทำกิจกรรมทางการตลาดเพื่อช่วยเหลือสังคม

ดังนั้นปัจจัยหลักการ ทั้งในส่วนของกระบวนการบริหาร และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการบริหารบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งต้องมีการผสมผสาน กลมกลืน กันเป็นอย่างดี เป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

นำสู่การบริหาร การบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

การปฏิบัติตามกฎหมาย ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด การปรับปรุงกฎระเบียบขององค์กรให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ การมีความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้เสีย การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย และการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ

การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ได้แก่ การมีข่าวสารที่น่าเชื่อถือเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย การเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้สะดวก และการตรวจสอบข้อมูล ขั้นตอนการปฏิบัติงานได้

ความรับผิดชอบต่อ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การกล้าตัดสินใจต่อปัญหา ข้อเสนอต่าง ๆ การยอมรับผลการตัดสินใจ และการรักษาคำพูด ที่ให้ไว้กับทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรส่งเสริมให้มีการดูแลผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียให้เป็นธรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ควรปลูกฝังให้บุคลากรมีความยินดีและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานต่างหน่วยงาน ด้วยความเต็มใจ เช่น จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยหลักพุทธธรรมอื่นๆ เช่น พรหมวิหาร 4 อธิปไตย 4 เพื่อใช้ในการบริหารองค์กรบริษัทมหาชน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐ รุ่งวงศ์. (2564). *การบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาล ของ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธีรวัฒน์ เสสปัญโญ (สันยคติทัศน์). (2564). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย* (ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริพร ไชยชนะ. (2560). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมค่านิยมของการประปานครหลวง* (ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุกานดา เกิดชัย. (2561). *ธรรมาภิบาลกับคุณภาพการให้บริการตามทัศนคติของลูกค้าธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สาขาในเขตอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 28(1), 97-105.

- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *รายงานความก้าวหน้าเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย พ.ศ. 2559-2563*. กรุงเทพฯ: ซีดีมีเดีย ไกด์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *ธรรมานุชิต* พิมพ์ครั้งที่ 141. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2564). *พระพุทธศาสนากับการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: นิธิธรรมการพิมพ์.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2555). *รัฐประศาสนศาสตร์สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สถาบันพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน. (2556). *ความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อความยั่งยืนขององค์กร*. กรุงเทพฯ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2561). *ธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสกศักดิ์ จำเริญวงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรษัทภิบาลและความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อสังคมกับผลกระทบ ที่มีต่อมูลค่าร่วมของกิจการ: กรณีประเทศไทย. *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 21(2), 150-175.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, (2564). *รายชื่อ THAILAND SUSTAINABILITY INVESTMENT (THSI) ปีล่าสุด*. สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2564, จาก : <https://www.setsustainability.com/libraries/710/item/thailelandsustainability-investment-lists>
- เอสซีจี. (2560). *คู่มือบรรษัทภิบาลเอสซีจี 2560*. สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.scg.com/pdf/th/CG-Principle.pdf>
- Aminu, A. H., et al., (2015). Corporate Social Responsibility: A Review on Definitions, Core Characteristics and Theoretical Perspectives *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 85-87.
- Edwards, W. D. (1995). *Out the Crisis*. USA: The Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study.
- Taro, Y. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* 3 rd. ed., Tokyo: Harper International Education.

ทัศนคติและพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภค ในเขตอำเภอละแม
จังหวัดชุมพร*

ATTITUDES AND HEALTH BEHAVIORS OF CONSUMERS
AT LAMAE DISTRICT, CHUMPHON PROVINCE

กฤษฎา ยังหัตถิ, สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์

Krisada Yunghattee, Somnuk Aujirapongpan

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

Walailak University

Corresponding Author E-mail: chayanna.s@sompo.co.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อสุขภาพ และพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้บริโภคที่มีพฤติกรรมการซื้อยาแผนปัจจุบัน และอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ อำเภอละแม จังหวัดชุมพร โดยใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมีสิทธิในการรักษาจากประกันชีวิต การวิเคราะห์ความแตกต่างของเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และสิทธิในการรักษา มีผลต่อทัศนคติต่อสุขภาพและพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ทัศนคติด้านความคิด ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านเศรษฐกิจต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร

การศึกษานี้สามารถนำไปเป็นแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการจำหน่ายเวชภัณฑ์ ยาแผนปัจจุบันในการปรับปรุงระบบการให้บริการแก่กลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม และเพื่อกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้แก่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของผู้บริโภค

คำสำคัญ: ทัศนคติ; พฤติกรรม; สุขภาพ

*Received August 22, 2022; Revised September 4, 2022; Accepted September 4, 2022

Abstract

Objectives of this study were to study the relationship of personal factor, health attitudes factor and health behaviors of consumers at Lamae District, Chumphon Province conducted by the quantitative research method. The population was a group of consumers with purchasing behavior of modern medicines and live at the area of Lamae District, Chumphon Province. The 400 samples were used in this study.

The results of study were found that the samples were females rather than men, in the age range of 41 - 50 years, single, bachelor's degree, operated private business with average monthly income 20,001 – 30,000 baht, and had the right to health coverage maintain from life insurance. The analysis of differences in sex, age, status, education level, occupation and eligibility for treatment affected health attitudes factor and health behaviors of consumers at Lamae District, Chumphon Province. In addition, it was found that thinking attitude, operational, environmental and economic aspects of the health of consumer groups were related to health behaviors of consumers at Lamae District, Chumphon Province. This study could be used as a guideline for modern drugstore business operators to improve the service system for the target customers appropriately and to formulate marketing strategies. It could also be used as a guideline for government agencies or agencies involved in formulating consumer health policies.

Keywords: Attitudes; Behaviors; Health

บทนำ

การมีสุขภาพที่ดีถือว่าเป็นเป้าหมายที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งการมีสุขภาพที่ดีนั้นไม่สามารถหยิบบินให้กันได้และไม่สามารถซื้อได้ด้วยเงิน ถึงแม้จะร่ำรวย มีเงินทอง หากประชาชนไม่ดูแลสุขภาพของตนเองให้ดี จะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เพียงบรรเทาอาการเท่านั้น ดังนั้นสุขภาพที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องสร้างขึ้น แต่การมีสุขภาพที่ดีไม่ได้หมายถึงน้ำหนักที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน แต่หมายถึงการที่ประชาชนทุกคนดูแลตัวเอง มีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องตั้งแต่เรื่องการออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อน การลดหรือเลิกสิ่งที่เป็นพิษต่อสุขภาพ เนื่องจากพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องถือเป็นสาเหตุของโรคและความเจ็บป่วย ซึ่งปัจจุบันจะพบเจอโรคและความเจ็บป่วยในคนใกล้ชิด อาทิ โรคมะเร็ง โรคความดันโลหิต

สูง โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวาน และโรคอื่น ๆ ดังนั้น การจะป้องกันและลดโรค หรือความเจ็บป่วยดังกล่าว ประชาชนจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้ถูกต้อง และการที่จะมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง ต้องอาศัยตัวเองและการมีส่วนร่วมของ ครอบครัวรวมทั้งชุมชนเป็นสำคัญในการช่วยส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมสุขภาพ (Health Education Division, 2013)

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการจัดการสุขภาพของประเทศไทยที่ถูกประเมินว่าอยู่ใน สถานะดีนั้น การจัดการสุขภาพของประเทศไทยยังได้ประสบกับปัญหาที่รุนแรงอย่างมาก คือ ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงและการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นมาก จนเป็นปัจจัยสำหรับประชาชนและระบบกองทุนเพื่อสุขภาพ (Bukbun, 2019) ดังนั้น ผู้บริโภคจึงมีความต้องการที่จะหาแนวทางในการแก้ไข หรือบำบัดรักษาให้ความเจ็บป่วยได้ ทุกเลา และสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าตั้งแต่ อดีตย้อนไปประมาณ 3,600 ปี ยารักษาโรคได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลของการรักษา มี ลักษณะ ของรูป รส กลิ่น สี ที่เหมาะสมแก่การนำไปใช้ในการรักษาโรคและดูแลสุขภาพ (Kasempipatkul, 2014) ซึ่งเดิมทีผู้บริโภคมักจะมียาสามัญประจำบ้านไว้รักษาอาการ เจ็บป่วยเบื้องต้น แต่ต่อมาได้มีการพัฒนาของระบบสุขภาพ โดยการกำหนดให้มีการจัด จำหน่ายยารักษาโรคผ่านตัวแทนการจัดจำหน่ายที่เรียกว่า ร้านขายยา เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ โดยเภสัชกรในการนำส่งยารักษาโรคให้แก่ผู้บริโภค และคอยให้คำแนะนำปรึกษาปัญหา ด้านสุขภาพให้แก่ผู้บริโภคในเขตพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ ซึ่งได้รับการยอมรับจากกลุ่มผู้บริโภค เป็นอย่างดี ร้านขายยาจึงมีสำคัญต่อผู้บริโภคเพื่อทำการบำบัดรักษาอาการเจ็บป่วย เบื้องต้นได้ (Sripong, 2013)

นอกจากนี้ในสถานการณ์ปัจจุบันเมื่อการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเป็นเชื้อ ไวรัสสายพันธุ์ใหม่ ได้ส่งผลกระทบต่อนุชนทั่วโลก และผลกระทบต่อสถานะเศรษฐกิจทั้ง ระบบเป็นอย่างสูง โดยจะเห็นได้จากสภาวะการหดตัวของเศรษฐกิจประเทศไทยในปี พ.ศ. 2563 ที่มีมูลค่าการหดตัวร้อยละ 8.8 ซึ่งจากผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารบริษัท จดทะเบียน (CEO) พบว่า ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียนปรับเปลี่ยนมุมมองอย่างชัดเจน โดย ผู้บริหารบริษัทจดทะเบียนคาดว่าปัจจัยบวกที่สำคัญต่อเศรษฐกิจไทยในช่วง 9 เดือนหลัง ของปี พ.ศ. 2563 ได้แก่ นโยบายการคลังและการใช้จ่ายภาครัฐ ราคาน้ำมัน และการฟื้น ตัวของเศรษฐกิจโลก ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวยังได้ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวและกำลัง ชื้อที่หดตัว ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญของเศรษฐกิจในประเทศไทย (Yongjaroeanchai, 2020; Nanthamas et al., 2020; Thungsomworapong, 2020)

แม้ว่าการแพร่ระบาดของโรค จะส่งผลเสียโดยตรงต่อผู้ประกอบการได้หลาย ช่องทาง เช่น การล็อกดาวน์ในต่างประเทศทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถส่งออกสินค้า

และบริการได้ การขาดแคลนวัตถุดิบ/ชิ้นส่วนสำคัญที่ต้องนำเข้าเนื่องจากการล็อกดาวน์ในต่างประเทศ การถูกยกเลิกคำสั่งซื้ออันเนื่องมาจากปัญหาเศรษฐกิจที่กำลังก่อตัวอยู่ในทางตรงกันข้ามมีความเป็นไปได้เช่นกันที่การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อาจทำให้ผู้ประกอบการมีโอกาสทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากมีความต้องการเพิ่มขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยเฉพาะความต้องการยาเพื่อการรักษาโรคภายใต้ความกังวลการติดเชื้อในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งคาดว่า ในปี พ.ศ. 2564 – 2565 มูลค่าการจำหน่ายยาในประเทศไทยจะขยายเพิ่มขึ้นเฉลี่ยที่ร้อยละ 4.5 – 5.0 ตามความต้องการยาที่เพิ่มขึ้น โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากการเจ็บป่วยที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และการเข้าถึงระบบหลักประกันสุขภาพขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ อาจจะมีการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ป่วยต่างชาติที่คาดว่าจะกลับมาใช้บริการ และกระแสการใส่ใจสุขภาพของคนไทยที่เพิ่มขึ้นภายหลังการเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการซื้อขายของผู้บริโภคเพื่อรักษาอาการเจ็บป่วยแม้เพียงเล็กน้อยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น จากความกังวลในการระบาดของโรคใหม่ ๆ (Bank of Ayudhya Public Company Limited, 2020)

อำเภอละม่อม จังหวัดชุมพร เป็นอำเภอหนึ่งที่ได้รับการพัฒนาให้มีการขยายเมือง โดยในปี พ.ศ. 2554 ได้มีการสร้างพื้นที่ชุมชนแห่งใหม่ที่เรียกว่า “ละม่อมเมืองใหม่” ซึ่งการขยายเมืองดังกล่าวได้ส่งผลให้ในเขตพื้นที่อำเภอละม่อมมีร้านขายยาเพิ่มมากขึ้น โดยจะเห็นได้ว่าตลอดระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2544 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน ในพื้นที่เขตอำเภอละม่อม มีร้านขายยาแผนปัจจุบันจำนวนทั้งหมด 8 ร้าน โดยแบ่งเป็น ร้านขายยาในพื้นที่เดิมของอำเภอละม่อม หรือที่เรียกว่า “ละม่อมเมืองเก่า” จำนวนทั้งสิ้น 2 ร้าน และในเขตพื้นที่ละม่อมเมืองใหม่ มีร้านขายยา จำนวนทั้งสิ้น 6 ร้าน ซึ่งเป็นจำนวนร้านขายยาที่เพิ่มขึ้นตลอดในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 ด้วยสถานการณ์เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบธุรกิจร้านขายยาได้ส่งผลให้มีการแข่งขันกันทางธุรกิจ และทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีต่อร้านขายยาเปลี่ยนแปลงไปในบางส่วน ดังนั้นผู้ประกอบการร้านขายยาจึงควรที่จะทำการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมของกลุ่มผู้บริโภคเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการให้บริการของธุรกิจที่สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคเป้าหมาย และอีกทั้งเพื่อส่งมอบประโยชน์ที่ผู้บริโภคจะได้รับจากสถานการณ์ปัจจุบันของโรคโควิด-19 ที่แพร่ระบาดอยู่ขณะนี้

กล่าวโดยสรุปได้ว่าร้านขายยาจัดเป็นสถานบริการด้านสุขภาพของภาคเอกชนที่ใกล้ชิดกับผู้บริโภคเป็นลำดับแรก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภค และด้วยเหตุผลของการทบทวนงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคที่ส่งผลต่อทัศนคติต่อสุขภาพและพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละม่อม

จังหวัดชุมพร ทั้งนี้ผลที่ได้จากการวิจัยผู้ประกอบการก็จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อร้านจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันทั้งในเขตพื้นที่อำเภอละแม จังหวัดชุมพร และในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อสุขภาพ และพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษา คือ ผู้บริโภคที่มีพฤติกรรมการซื้อยาแผนปัจจุบัน และอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ซึ่งได้แก่ ประชากร ชาย-หญิง อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรจากกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ทราบจำนวนของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงทำการเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยวิธีการคำนวณ ด้วยสูตร Cochran (1953) ซึ่งผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคมีค่าเท่ากับ 384 คน ดังนั้นเพื่อความน่าเชื่อถือให้แก่ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ขอเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งการสร้างเครื่องมือในการศึกษาผู้วิจัยได้อ้างอิงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยในการตั้งคำถาม เพื่อได้มาซึ่งคำตอบที่สำเร็จผลของการวิจัยครั้งนี้ได้ เครื่องมือที่เลือกนำมาใช้ในการรวบจัดออกแบบออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ รายได้ เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษาและสิทธิในการรักษา ซึ่งเป็นรูปแบบคำถามปลาย

ปิด (Nominal Scale) จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ โดยอ้างอิงจากงานวิจัยของ Sutaksina (2015) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อขายในร้านขายยาแผนปัจจุบันในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ระดับทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร จำนวน 15 ข้อ โดยคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือกตามความสำคัญ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยอ้างอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของ Lutz (1991 cited in Pimpai boon, 2001) และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (Extra Individual Causal Assumption) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากสมมติฐานที่ว่า สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมมาจากภายนอกตัวบุคคล เช่น ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม และระบบโครงสร้างทางสังคม ระบบการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา องค์กรประกอบทางด้านประชากร และลักษณะทางภูมิศาสตร์ (Nakwiji, 2008)

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด (Nominal Scale) จำนวน 6 ข้อ โดยอ้างอิงจาก พฤติกรรมสุขภาพที่ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมสุขภาพในภาวะปกติ พฤติกรรมเมื่อรู้สึกไม่สบาย และพฤติกรรมสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย (Nakwiji, 2008) และแนวคิดของ Blackwell & Miniard (1986) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริโภคจะมีกระบวนการตัดสินใจซื้อ (Decision Process) ของผู้บริโภคซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินผลทางเลือก การศึกษาค้นหาข้อมูล การตัดสินใจซื้อ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลังการซื้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหาข้อมูลและเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสารและตำราต่าง ๆ ที่มีผู้รวบรวมข้อมูลไว้ และมีการตีพิมพ์เผยแพร่ รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต
2. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ เป็นการสำรวจข้อมูลจากกลุ่มผู้บริโภคที่มีพฤติกรรมการซื้อเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันในเขตพื้นที่อำเภอละแม จังหวัดชุมพร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด เพื่อค้นหาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อสุขภาพ และพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีโดยการการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ที่เป็นโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ผู้วิจัยจะใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าร้อยละ และการหาค่าความถี่

2. ระดับทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยจะเลือกวิธีในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเฉลี่ย

3. ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ผู้วิจัยจะใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลก่อนแล้วจึงหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การทดสอบสมมติฐานการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้สถิติการวิเคราะห์ T-Test เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรศาสตร์ 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว F-Test (One-Way Anova) ในการหาความแตกต่างระหว่างตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่มากกว่าจำนวน 2 กลุ่ม โดยมีการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้ง การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการแปลค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่ม หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ +1 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง หากเมื่อมีค่าเข้าใกล้ 0 นั้นแสดงให้เห็นถึง ความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 41 - 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท และมีสิทธิในการรักษาจากประกันชีวิต

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับทัศนคติที่เห็นด้วยต่อทัศนคติด้านความคิด ด้านการปฏิบัติงานต่อสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบรายย่อยของปัจจัยแต่ละด้าน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลข้อมูลจากการวิเคราะห์ได้ดังนี้

2.1 ทัศนคติด้านความคิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการนำเสนอการใช้ผลิตภัณฑ์ประเภทอื่นด้วย เช่น อาหารเสริม สมุนไพร การให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้อย่างเหมาะสม และการให้คำแนะนำวิธีการดูแลสุขภาพเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2.2 ทัศนคติด้านการปฏิบัติงานต่อสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการทำระบบฐานข้อมูลการซื้อขายของผู้ซื้อ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจซื้อครั้งต่อไป การมีเภสัชกรอยู่ตลอดเวลา และการวัดอุณหภูมิ และวัดความดันโลหิต เพื่อประเมินอาการเบื้องต้น

2.3 ทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าสถานการณ์การระบาดของเชื้อโรคไวรัส-19 ผู้บริโภคมีความต้องการใช้บริการร้านจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น การตอบสนองต่อนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมโดยการลดใช้ถุงพลาสติก และปัญหาจากภัยธรรมชาติและภาวะวิกฤตของโรคต่าง ๆ เป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภคลดโอกาสในการซื้อยา

2.4 ทัศนคติด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าระดับค่าครองชีพหรือรายได้ต่อครัวเรือนที่ลดลงส่งผลให้ผู้บริโภคเลือกซื้อเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันลดลงเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย การเติบโตเศรษฐกิจของประเทศส่งผลต่อการดูแลสุขภาพจิตและคุณภาพการทำงาน และการที่เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้นจะส่งผลต่อสุขภาพและพฤติกรรม การซื้อเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันของประชาชน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อพฤติกรรมสุขภาพในภาวะปกติ พฤติกรรมสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย และพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อเวชภัณฑ์ยา ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบรายย่อยของปัจจัยแต่ละด้าน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลข้อมูลจากการวิเคราะห์ได้ดังนี้

3.1 พฤติกรรมสุขภาพในภาวะปกติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อพฤติกรรมในการปกป้องเชื้อโรค โดยการทำความสะอาดร่างกาย เช่น การฉีดสเปรย์ แอลกอฮอล์ การล้างมือ สวมใส่หน้ากากอนามัย พฤติกรรมดูแลสุขภาพให้แข็งแรง โดยการเลือกรับประทานผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติ เช่นอาหารเสริม เพื่อส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรมออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การพักผ่อนที่เพียงพออย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมงอยู่เสมอ

และพฤติกรรมการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะในทุกมื้ออาหาร โดยรับประทานอาหารครบทั้ง 3 มื้อ และเป็นเวลา

3.2 พฤติกรรมสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อการปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกาย เช่น การออกไปขึ้นชมธรรมชาติ การนั่งสมาธิ เป็นต้น การแสวงหาการรักษาพยาบาล เมื่อรู้ว่าตนเองเป็นโรคจะต้องรับประทานยาตามแพทย์สั่ง การจำกัดหรืองดเว้นการออกกำลังกาย การสังเกตอาการและบรรเทาอาการเจ็บป่วยด้วยตนเอง ก่อนไปพบแพทย์ หรือก่อนการสั่งซื้อเวชภัณฑ์ยาจากร้านจำหน่าย และการต้องการทราบจากความคิดเห็นของผู้อื่น เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ยาโรค

3.3 พฤติกรรมการตัดสินใจซื้อเวชภัณฑ์ยา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเมื่อนึกถึงความรวดเร็วในการได้รับยาเพื่อการรักษาโรค ผู้บริโภคจะตัดสินใจซื้อเวชภัณฑ์ยาจากร้านจำหน่ายยามากกว่าการพบแพทย์ที่โรงพยาบาล การที่เภสัชกรที่ร้านจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบัน มีบริการที่ดีมีโอกาสนำให้ผู้อื่นเพื่อมาใช้บริการ การเปรียบเทียบถึงคุณสมบัติของเภสัชกร การให้บริการ การคิดค่าใช้จ่าย และประสิทธิภาพของยา จากผู้ให้บริการในร้านจำหน่ายยาแผนปัจจุบันแต่ละรายก่อนตัดสินใจเลือกใช้บริการ การศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับยาที่ใช้ในการรักษาโรคด้วยตนเอง และการตัดสินใจเลือกซื้อเวชภัณฑ์ยาจากร้านจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันด้วยตนเอง

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และสิทธิในการรักษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน ในขณะที่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ทัศนคติต่อสุขภาพ	
	t/F	Sig
เพศ	-2.66	0.00*
อายุ	14.27	0.00*
สถานภาพ	11.50	0.00*
ระดับการศึกษา	11.18	0.00*
อาชีพ	13.06	0.00*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.44	0.22
สิทธิในการรักษา	53.22	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และสิทธิ์ในการรักษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร แตกต่างกัน ในขณะที่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ทัศนคติต่อสุขภาพ	
	t/F	Sig
เพศ	-2.99	0.00*
อายุ	10.16	0.00*
สถานภาพ	6.90	0.00*
ระดับการศึกษา	7.92	0.00*
อาชีพ	11.63	0.00*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	2.02	0.11
สิทธิ์ในการรักษา	5.59	0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์ทัศนคติต่อสุขภาพกับพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร พบว่า ทัศนคติด้านความคิด ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านเศรษฐกิจต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคกับปัจจัยด้านพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ทัศนคติต่อสุขภาพ	พฤติกรรมสุขภาพในภาวะปกติ		พฤติกรรมสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย		พฤติกรรมการตัดสินใจซื้อเวชภัณฑ์ยา		ภาพรวม	
	R	Sig	R	Sig	R	Sig	R	Sig
ด้านความคิด	0.637**	0.000	0.322**	0.000	0.785**	0.000	0.750**	0.000
ด้านการปฏิบัติงาน	0.810**	0.000	0.317**	0.000	0.561**	0.000	0.725**	0.000
ด้านสิ่งแวดล้อม	0.324**	0.000	0.900**	0.000	0.365**	0.000	0.689**	0.000
ด้านเศรษฐกิจ	0.121*	0.000	0.679**	0.000	0.560**	0.000	0.589**	0.000
ภาพรวม	0.606**	0.000	0.719**	0.000	0.722**	0.000	0.884**	0.000

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับทัศนคติต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคนในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับทัศนคติที่เห็นด้วยต่อทัศนคติด้านความคิด ด้านการปฏิบัติงานต่อสุขภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านเศรษฐกิจ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการเกิดพฤติกรรมของผู้บริโภค หากผู้บริโภคมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางบวก ก็อาจจะมีแนวโน้มที่จะสะท้อนให้เกิดทัศนคติเชิงบวกได้ ซึ่งมีลักษณะที่คงทนคงที่และถาวรในระยะยาว โดยเป็นระดับความคิดที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ผ่านเหตุการณ์หนึ่งที่สามารถนำไปปรับใช้กับเหตุการณ์ต่าง ๆ อื่นได้ ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์จากการใช้ยาเพื่อการดูแลสุขภาพ เหตุการณ์จากการรับบริการโดยผู้ให้บริการที่เป็นเภสัชกรประจำร้านขายยา เหตุการณ์จากการได้รับผลกระทบจากนโยบายสิ่งแวดล้อม สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรค และความต้องการใช้ยาเพื่อการรักษาโรคจากภัยพิบัติต่าง ๆ รวมทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาวะเศรษฐกิจทั้งภายในประเทศและในต่างประเทศ อันจะส่งผลให้บุคคลมีความคิดเห็นต่อการรักษาและการดูแลสุขภาพทั้งสิ้น ตามที่ Solomon (2007 cited in Rengsri, C. & Kunchanpan, 2019) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติเป็นการประเมินที่ผู้บริโภคมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความคงทนถาวร เพราะทัศนคติที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์หนึ่งผู้บริโภคอาจนำมาประยุกต์ไปยังเหตุการณ์อื่นได้

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคนในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยต่อพฤติกรรมสุขภาพในภาวะปกติ พฤติกรรมสุขภาพเมื่อเจ็บป่วย และพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อเวชภัณฑ์ยา ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมด้านสุขภาพถือเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่มีความต้องการหรือมีความใส่ใจในการดูแลและรักษาสุขภาพทั้งในยามที่มีสุขภาพปกติและในยามที่มีโรคภัยไข้เจ็บเกิดขึ้นแก่ร่างกาย โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจจะเป็นสิ่งที่ได้รับผลกระทบมาจากปัจจัยภายนอกที่ผู้บริโภคไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาวะการแพร่ระบาดของเชื้อโรค และอาจจะได้รับผลกระทบมาจากปัจจัยภายในส่วนบุคคลที่เกิดจากลักษณะที่แตกต่างกันออกไปของแต่ละบุคคล เช่น ความรู้ ทัศนคติ การปฏิบัติตนทางสุขภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าโดยส่วนใหญ่ผู้บริโภคจะให้ความสำคัญกับการพักผ่อนที่เพียงพออย่างน้อยวันละ 8 ชั่วโมง การรับประทานอาหารที่ดีต่อสุขภาพ การออกกำลังกาย การใช้อุปกรณ์ป้องกันเชื้อโรค การสังเกตอาการและบรรเทาอาการเจ็บป่วยของตนเอง การรับทราบความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อพฤติกรรมการใช้ยารักษาโรค การฟื้นฟู

สภาพร่างกายภายหลังการเข้ารับการรักษา การแสวงหาการรักษาพยาบาล ความสะดวก รวดเร็วในการเข้ารับบริการด้านสาธารณสุขและการจำหน่ายเวชภัณฑ์ยา และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีต่อการตัดสินใจซื้อเวชภัณฑ์ยา ซึ่งความสำคัญเหล่านี้ล้วนแล้วแต่จะส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติและท่าทีของการกระทำทั้งในเชิงลบและเชิงบวก ดังที่ Worabutr (2007) ได้กล่าวไว้ว่า การกระทำที่แสดงออกมาในรูปแบบการปฏิบัติและท่าทีของการกระทำ อาจจะก่อให้เกิดทั้งผลลัพธ์ที่ดี และผลลัพธ์ที่เสียต่อสุขภาพตนเอง ชุมชน หรือครอบครัว ดังนั้น คำว่า พฤติกรรมสุขภาพ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกได้และพฤติกรรมที่แสดงออกไม่ได้ และหากเกิดขึ้นแล้วก็สามารถประเมินวัดผลออกมาได้ อันเป็นการกระทำหรือการปฏิบัติหรือการแสดงออกของบุคคลในการกระทำหรือการงดเว้นการกระทำในสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพ โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติตนทางสุขภาพที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม

3. การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะติดต่อสุขภาพ และพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และสิทธิในการรักษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ในขณะที่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลเมื่อได้รับความเจ็บป่วยจากโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ ย่อมแสวงหาเวชภัณฑ์ยาเพื่อการรักษาและเพื่อการบรรเทาให้โรคร้ายไข้เจ็บเหล่านั้นหายไปหรือบรรเทาลงจากการบริโภคเวชภัณฑ์ยา ไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วยในกลุ่มใดหรือวัยใดก็ตามย่อมมีความต้องการเวชภัณฑ์ยาและมีความต้องการวิธีการบำบัดรักษาด้วยการดูแลสุขภาพของตนเอง โดยปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเกิดทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องต่อสุขภาพ เพราะไม่ว่าผู้บริโภคจะมีรายได้มากน้อยเพียงใดก็ย่อมมีความต้องการรักษาหรือบรรเทาทุกข์ด้านโรคร้ายไข้เจ็บที่เหมือนกัน ในขณะที่ผู้บริโภคที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และสิทธิในการรักษาที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นมีความคิดหรือความต้องการในการใช้เวชภัณฑ์ยาที่แตกต่างกัน เช่น เพศหญิงอาจจะมีความต้องการใช้เวชภัณฑ์ยาเพื่อการรักษาสุขภาพมากกว่าเพศชาย ผู้บริโภคในวัยเด็กจะไม่สามารถบริโภคยาได้เท่าเทียมกับวัยผู้ใหญ่ที่มีอายุมากกว่าได้ บุคคลที่มีสถานะโสดอาจจะมีความต้องการบริโภคเวชภัณฑ์เพื่อการส่งเสริมความสวยความงามมากกว่าผู้บริโภคที่มีครอบครัวก็ย่อมเป็นได้ ผู้บริโภคที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงย่อมมีความรู้ด้านเวชภัณฑ์ยาจากการศึกษาหาข้อมูลได้มากกว่าผู้บริโภคที่มีการศึกษาในระดับที่

น้อยกว่า ผู้บริโภคที่มีอาชีพเกษตรกรอาจจะมีความต้องการดูแลสุขภาพเพื่อการป้องกันสารเคมีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากอาชีพอื่นก็เป็นไปได้ อีกทั้งสิทธิในการรักษาพยาบาลย่อมส่งให้ผู้บริโภคมีโอกาสในการได้รับการดูแลรักษาสุขภาพที่แตกต่าง ดังนั้นจึงถือได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumsin (2015) ที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติของผู้ใช้บริการต่อร้านขายยาแบบดั้งเดิมและรูปแบบสมัยใหม่ พบว่า สถานภาพสมรส การศึกษา อายุ อาชีพนั้นมีผลที่ต่างกันเมื่อเข้ารับบริการที่ร้านขายยา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Limpiviriyachit (2014) ที่ได้ศึกษาในเรื่องของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องประชาชนซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจซื้อเวชภัณฑ์และผลิตภัณฑ์จากร้านขายยาฮกแซต้ง จังหวัดตราด พบว่า ผู้ใช้บริการที่มีรายได้ที่ต่างกันนั้นมีความคิดเห็นในเรื่องของการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าโดยภาพรวมในร้านยานั้นไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า ทัศนคติด้านความคิด ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านเศรษฐกิจต่อสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ทั้งนี้เนื่องจากทัศนคติถือเป็นความเชื่อ ความรู้ ทั้งหมดที่ผู้บริโภคมีต่อการดูแลสุขภาพ ซึ่งเกิดจากการมีประสบการณ์ตรงหรือการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพมาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งนี้หากผู้บริโภคมีความรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพไปในทิศทางบวก ก็อาจจะมีแนวโน้มที่จะสะท้อนให้เกิดทัศนคติเชิงบวกหรือความรู้สึกเชิงบวกที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมด้านการดูแลสุขภาพตามที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมนั้น ทั้งที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกจริง และพฤติกรรมที่ตั้งใจจะกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nakwiji (2008) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางด้านระบบการเมือง การศึกษา สังคม เศรษฐกิจ และทั้งลักษณะทางภูมิศาสตร์ของพื้นที่จัดเป็นองค์ประกอบต่อพฤติกรรมสุขภาพ อีกทั้งยังส่งผลต่อความเชื่อ ความคิด

องค์ความรู้

จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยสามารถนำเสนอโมเดล TOEE ที่ได้จากผลการศึกษาวิจัย และเป็นโมเดลที่เกิดขึ้นภายใต้แนวคิดของ Lutz (1991 cited in Pimpai boon, 2001) ที่ได้กล่าวถึงมุมมองทัศนคติแบบ 3 องค์ประกอบ (The Tripartite View of Attitude) ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ ได้แก่ ด้านความคิด (Cognition) ด้านความรู้สึก (Affect) และในด้าน การกระทำ (Conation) ซึ่งองค์ประกอบของโมเดล TOEE ประกอบด้วย ด้านความคิด (Thinking) ด้านการปฏิบัติงาน (Operational) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) และ

ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ซึ่งองค์ประกอบของโมเดลเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการของผู้ประกอบธุรกิจร้านจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบัน ได้ดังนี้

1. ด้านความคิด (Thinking) ประกอบด้วย

- 1.1 การให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้อย่างเหมาะสม
- 1.2 การนำเสนอผลิตภัณฑ์ประเภทอื่นด้วย เช่น อาหารเสริม สมุนไพร
- 1.3 การให้คำแนะนำวิธีการดูแลสุขภาพเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ความสุข

2. ด้านการปฏิบัติงาน (operational) ประกอบด้วย

- 2.1 การวัดอุณหภูมิ และการวัดความดันโลหิต เพื่อประเมินอาการ

เบื้องต้น

- 2.2 การมีเภสัชกรอยู่ตลอดเวลา
- 2.3 การจัดทำระบบฐานข้อมูลการซื้อยาของผู้ซื้อ
- 2.4 การจัดทำกลยุทธ์ในการลดราคาหรือการจัดทำโปรโมชั่นส่งเสริมการขาย

ขาย

- 2.5 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริโภคได้มีการดูแลสุขภาพอย่าง

ต่อเนื่อง

- 2.6 การจัดทำกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

3. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ประกอบด้วย

งดการใช้ถุงพลาสติก

4. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

การไม่ขึ้นราคาสินค้าเมื่อประเทศประสบกับปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1. ผู้ประกอบการธุรกิจร้านจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันควรให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้อย่างเหมาะสม มีการนำเสนอผลิตภัณฑ์ประเภทอื่นด้วย เช่น อาหารเสริม สมุนไพร มีการให้คำแนะนำวิธีการดูแลสุขภาพเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีวัดอุณหภูมิ และวัดความดันโลหิต เพื่อประเมินอาการเบื้องต้น ควรมีเภสัชกรอยู่ตลอดเวลา จัดทำระบบฐานข้อมูลการซื้อยาของผู้ซื้อ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจซื้อครั้งต่อไป ลดการใช้ถุงพลาสติก

2. ในช่วงที่ประเทศไทยประสบกับสภาวะทางเศรษฐกิจอันจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยเฉพาะการละเว้นการเลือกซื้อเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันเพื่อประหยัด

ค่าใช้จ่าย ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจร้านจำหน่ายเวชภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันไม่ควรฉวยโอกาสในการขึ้นราคาสินค้าภายใต้สภาวะดังกล่าว และควรใช้กลยุทธ์ในการลดราคาหรือการจัดทำโปรโมชั่นส่งเสริมการขาย เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริโภคได้มีการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง หรือการจัดทำกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในการแจกจ่ายเวชภัณฑ์ยาให้แก่ผู้บริโภค เพื่อเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและแสดงความมีน้ำใจของผู้ประกอบการที่มีต่อสังคม

3. หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นในการกำหนดนโยบายด้านการดูแลสุขภาพของผู้บริโภค เช่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย การให้ข้อมูลด้านสุขภาพในการบริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ข้อมูลด้านการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการปกป้องเชื้อโรค การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อฟื้นฟูสภาพร่างกาย การจัดสรรสิทธิในการรักษาพยาบาลให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง การให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านเวชภัณฑ์โดยการจัดทำแหล่งช่องทางในการติดต่อสื่อสารเพื่อการรับทราบข้อมูลที่เปิดเผยและกว้างขวาง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. นักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้ที่สนใจควรทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมด้านสุขภาพของกลุ่มผู้บริโภคในเขตพื้นที่อื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่งานวิจัยในประเด็นดังกล่าว

2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมดูแลสุขภาพ เช่น พฤติกรรมการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจจากสื่อที่นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านสุขภาพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- Bank of Ayudhya Public Company Limited. (2020). *Business/Industry Trends” 2020 – 2022: pharmaceutical industry*. Retrieved 2022 10, August, from <https://www.krungsri.com/th/research/industry/>.
- Blackwell, R. D., & Miniard, P.W. (1986). *Consumer behavior* (5th ed.). Hinsdale: The Dryden.
- Bukbun, P. (2019). *New health management in a dynamic society*. Nonthaburi: Research Institute Foundation and Community Health System Development.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techiques*. New York: John Wiley & Sons.

- Health Education Division. (2013). behavior modification health by community. Retrieved from <http://www.hed.go.th/linkhed/file/89>.
- Kasempipatkul, S. (2014). *Factors Affected the Drug Retailer's Satisfaction toward Pharmaceutical Manufacturer and Distributor: Case Study of T. Man Pharma Incorporation* (Master's Thesis). Bangkok: Bangkok University.
- Kumsin, K. (2015). *Consumer attitude toward pharmacy services (traditional and modern)* (Master's thesis). Bangkok: Chulalongkorn University.
- Limpiviriyachit, C. (2014). Public opinions towards factors affecting buying decisions at hock sale tung drugstore, Trat province. (Master's thesis). Chonburi: Burapha University.
- Nakwijit, B. (2008). *Psycho-social factors related to self – care behavior and happiness of the senior citizen club members in the hospitals under medical service department, Bangkok metropolis* (Master's Thesis). Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Nanthamas, P., et al., (2020). *Economic and business trends in the era New Normal*. Retrieved 2022 10, August, from <https://shorturl.asia/cyslW>
- Pimpaiboon, W. (2001). *Marketing factors influencing brand loyalty*. (Master's Thesis). Bangkok: Chulalongkorn University.
- Rengsri, C. & Kunchanpan, M. (2019). *Attitudes towards electric motorcycles of students Naresuan University*. (Bachelor's thesis). Phitsanulok: Naresuan University.
- Sutaksina, W. (2015). *Factors affecting buying decision on medicine in drugstore in Bangkok* (Master's Thesis). Bangkok: Thammasat University.
- Sripong, A. (2013). *Medicine purchasing behavior of consumers at the drugstores in wang sombun district, Sa Kaeo Province* (Master's Thesis). Chonburi: Burapha University.
- Thungsomworapong, S. (2020). *CEO Survey: Economic Outlook for the last 9 months of 2020 SET CEO Survey Economic Outlook (Apr – Dec 2020)*. Retrieved 2022 10, August, from <https://shorturl.asia/jWof9>

- Worabutr, C. (2007). *Self-health care behaviors among the middle age residents in amphoe srisawat changwat Kanchanaburi*. (Master's thesis). Bangkok: Silpakorn University.
- Yongjaroeanchai, C. (2020). *Covid-19: Business uptrend during economic downturn as a result of the new coronavirus*. Retrieved 2022 10, August, from <https://www.bbc.com/thai/thailand-52163423>.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*
PEOPLE'S PARTICIPATION IN LOCAL ADMINISTRATION: CASE STUDY OF
TAMBOL RUMPAN ADMINISTRATIVE ORGANIZATION,
TAMAI DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE

ปฐิภาณ ชัยเสนา

Phatipan Chaisena

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

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

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และทำการสุ่มอย่างง่ายโดยโปรแกรมสุ่ม เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) การมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชนอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านที่มีส่วนร่วมสูงที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีส่วนร่วมต่ำสุดคือ ด้านการติดตามและตรวจสอบการทำงาน (2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ ศาสนา และระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ สถานภาพ อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; ประชาชน; การปกครองส่วนท้องถิ่น

*Received July 5, 2022; Revised September 12, 2022; Accepted September 30, 2022

Abstract

Objectives of this study were to study the level of participation and comparison in Local Administrative Organization: Case Study of Rumpun Sub-District, Tamai District, Chanthaburi Province classified by personal factors and conducted by the quantitative research method, collected data from 348 samples using questionnaire. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, standard deviation. Hypothesis test with t-test, analysis of variance (ANOVA).

The results showed that 1. The level of people's participation in Local Administration, were at medium level in all aspects. The highest level of participation was practical operation. The lowest level of participation was follow up and examining. 2. The research also indicated that peoples with different sex, religions and level of education did not have different level participation in Local Administration at Rumpun Sub-District, Tamai District, Chanthaburi Province. While the people with different age, status, career and average monthly income participated in Local Administration at different level.

Keyword: Participation; Population; Local Administration

บทนำ

กระแสของการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบันเน้นหลักการการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยตั้งแต่ประเทศไทยมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นต้นมา เป็นผลให้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ก่อให้เกิดหน่วยปกครองในระดับพื้นที่เพิ่มมากขึ้น ต่อมาภายหลังยังมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่เพิ่มอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นเป็นลำดับ (อภิชาติ สถิตนิรามัย, 2555) โดยมีเป้าหมายให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด แก้ปัญหาได้รวดเร็ว สร้างความโปร่งใส รวมทั้งเป็นวิธีการการที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ความเป็นเจ้าของชุมชน และเสริมสร้างประชาธิปไตยท้องถิ่น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

การปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นพื้นฐานของประชาธิปไตยระดับชาติ เพราะการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยให้ประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้อง

อาศัยพัฒนาการของการปกครองตนเอง ในระดับท้องถิ่นก่อน การมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น ร่วม ตัดสินใจ รวมทั้งเป็นการ ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐและควบคุมการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และ เจ้าหน้าที่ภาครัฐได้เป็นอย่างดี (พงศ์กวี คนไว, 2556) แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดทั้งในเรื่องเจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชนขาดการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิดและความสำคัญของการมีส่วนร่วม โครงสร้างกฎหมายและ กระบวนการนโยบายยังไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ปัญหา เรื่องวัฒนธรรมการเมืองและความพร้อมของประชาชน ปัญหาด้านความพร้อมของภาครัฐ และไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานให้ดีขึ้นได้ เพราะไม่มี มาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน (ถวิล บุรีกุล, 2552)

การมีส่วนร่วมคือการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร การ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558) เป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมคิด ตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วย ตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่าง แข็งขันของบุคคล การลงมือปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ และสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง (มินตรา ศาลางาม และคณะ, 2561; Cohen & Uphof, 1980) ในการบริหารจัดการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี มุ่งเน้นการให้ประชาชนใน พื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของและแก้ปัญหาท้องถิ่นได้ อย่างตรงจุดกับความต้องการมากขึ้น รวมทั้งยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิด ประชาชน (สัมพันธ์ ใจกว้าง, 2554)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นของ องค์กรบริหารส่วนตำบลลำพูน เพื่อให้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อนำ ผลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้อย่างแท้จริง ทำให้การบริหารงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดประชาชน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติ การกิจตามอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น อันเป็นหลักการสำคัญในการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การ สํารวจด้วยแบบสอบถาม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลลำพัน อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 2,667 คน (กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในพื้นที่ตำบลลำพัน อำเภอกำแพง จังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งหมด 348 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลาย ขั้นตอน (Multiple Random Sampling) คือ การเลือกสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยกำหนดสัดส่วน ของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้านแยกตามสถานะของหมู่บ้าน จากนั้นเลือกสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้โปรแกรมการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์สุ่มจนได้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้าน จนครบตามจำนวนที่กำหนด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทให้กลุ่มตัวอย่างกรอกคำตอบเอง ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา สร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนอ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องทุกรายข้อ เท่ากับ 1.0 จากนั้นนำไปทดสอบความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่า

สัมประสิทธิ์อัลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.923 เมื่อได้แบบสอบถามที่เหมาะสมและมีคุณภาพแล้ว จึงนำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และระดับรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านการเมือง ด้านการเสนอปัญหา ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการติดตามและตรวจสอบการทำงาน มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open ended questions) ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างเสรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากประชาชนในพื้นที่ตำบลลำพัน โดยแจกแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 360 ชุด ได้รับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 348 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ที่ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป สถิติที่ใช้ ได้แก่ จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ใช้การทดสอบสมมติฐานการศึกษาเพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของศึกษา ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้สถิติ ดังนี้

1. กรณีเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และศาสนา ใช้ สถิติ การทดสอบค่าที (t – test)

2. กรณีเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป ได้แก่ ระดับ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis Of Variance) เมื่อพบความแตกต่างจะ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

ส่วนการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชน ได้มีการกำหนดเกณฑ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น จากค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วม โดยใช้ เกณฑ์เฉลี่ยตามชั้นของค่าเฉลี่ยที่กำหนด โดยใช้เกณฑ์การแบ่งคะแนนเฉลี่ย (กัลยา วาณิชย บัญชา, 2550) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการแปลความหมาย มีดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง มีส่วนร่วมสูงที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง มีส่วนร่วมสูง

2.61 – 3.40 หมายถึง มีส่วนร่วมปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง มีส่วนร่วมค่อนข้างต่ำ

1.00 – 1.80 หมายถึง มีส่วนร่วมต่ำ

สมมติฐานการวิจัย

ประชาชนที่มีเพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ต่อ เดือน ต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล รำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพและรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลรำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ด้าน

การเมือง ด้านการเสนอปัญหา ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามและตรวจสอบการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 18-30 ปี และ 60 ปีขึ้นไป นับถือศาสนาพุทธ จบชั้นประถมศึกษา มีสถานภาพสมรส ประกอบอาชีพเกษตรกร และมีรายได้ 8,000-12,000 บาทต่อเดือน

2. การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตามและตรวจสอบการทำงาน

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ศาสนาระดับการศึกษา ต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ สถานภาพอาชีพ และรายได้ต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี ปรากฏว่า ในภาพรวมประชาชนมีส่วนร่วมระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ การปฏิบัติงาน การเมือง ด้านการเสนอปัญหา และการติดตามและตรวจสอบการทำงาน ทั้งนี้เพราะการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต้องอาศัยความร่วมมือของคนในพื้นที่ เนื่องจากเป็นการให้บริการสาธารณะหรือการแก้ปัญหาให้กับชุมชน เป็นการทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน หากคนในชุมชนไม่ความร่วมมือแล้วย่อมประสบความสำเร็จได้ยาก อาจทำให้เกิดความขัดแย้งและต่อต้าน หรืออาจไม่ใช่สิ่งที่คนในชุมชนต้องการ หรืออาจเป็นการแก้ไขปัญหที่ไม่ตรงจุด เพราะโครงการหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันดำเนินการลงไปในั้น เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อยู่ในบริเวณนั้นทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่จบการศึกษาแค่ระดับประถมศึกษา จึงมักไม่กล้าแสดงออก เนื่องจากคิดว่าตนเองไม่มีความรู้ ทำให้ขาดการเสนอแนะปัญหา หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาหรือวางแผนการทำงาน ส่วนใหญ่มักจะเข้าร่วมด้วยการลงมือปฏิบัติ เช่น การทำความสะอาดชุมชน การตัดหญ้าข้างถนน เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของวารุต มาลาแฉจัทร์ และวรารภรณ์ เทพสัมฤทธิ์พร (2559) ที่ว่า ในภาพรวม ในการพัฒนาท้องถิ่น

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ส่วนร่วมในการดำเนินการ และผลการศึกษาของกุสุมา เขียวเพกา (2560) พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบัณฑิต ปิ่นสุวรรณ (2557) และบัณฑิต เดเบาะ จาโก และอาหวัง ล่านุ้ย (2565) ที่ว่า ประชาชนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอลำใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม ข้อมูลส่วนบุคคล ผลปรากฏว่า

2.1 เพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะปัจจุบันสังคมให้การยอมรับผู้หญิงการเข้ามามีบทบาทในการทำงานเช่นเดียวกับผู้ชาย และเนื่องจากผู้หญิงได้รับโอกาสทางการศึกษามากขึ้น ทำให้ผู้หญิงกล้าแสดงออกมากขึ้น ทำให้มีโอกาสแสดงบทบาทในการมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น ดังเช่น ผลการศึกษาของกุสุมา เขียวเพกา (2560) ประเดิม แพทย์รังสี (2556) และพระธวัชชัย สุนติธมโม (วรรณนาวัน) (2561) ที่พบว่า ประชาชนที่มีเพศที่ต่างกัน มีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน ทั้งนี้ เพราะคนส่วนใหญ่มีอายุน้อย อยู่ในวัยกำลังศึกษาและกำลังทำงาน ทำให้ขาดประสบการณ์ ไม่เข้าใจว่าสำคัญต่อการดำเนินชีวิตเพียงใด ซึ่งต่างจากคนที่มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์ ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหลาย ๆ เรื่อง จึงเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของประเดิม แพทย์รังสี (2556) และปณณทัต บณขุนทด และคณะ (2562) ที่พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมแตกต่างกัน รวมทั้งพระมหาทศพงษ์ ชยเมธี (กลินศรีสุข) และคณะ (2564) ที่พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกัน

2.3 ศาสนาต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะประชาชนในพื้นที่ร้อยละ 99.40 นับถือศาสนาพุทธ มีเพียงส่วนน้อยที่นับถือศาสนาอื่น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เหมือนๆ กัน เพราะคำสอนทางพระพุทธศาสนาต่างก็เน้นในเรื่องของความสามัคคี หรือการมีส่วนร่วม เช่น สังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นคำสอนที่ใช้ในการยึดเหนี่ยวจิตใจคนให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข

2.4 ระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะปัจจุบัน รัฐบาลมีการกระจายอำนาจในการปกครองท้องถิ่น เน้นการมีส่วนร่วมของคนในแต่ละพื้นที่ โดยโครงการของรัฐที่สนับสนุนกิจกรรมในท้องถิ่น มักจะต้องอาศัยการร่วมมือของคนในชุมชนจึงจะสำเร็จ ดังเช่นงานของกุสุมา เขียวเพกา (2560) ที่ว่า การศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกันเรื่องการมีส่วนร่วม

2.5 สถานภาพต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ สถานภาพของคนในพื้นที่ ส่วนใหญ่มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับอาชีพที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้ที่มีสถานภาพเป็นหม้าย ที่ต้องมีการรับผิดชอบดูแลตนเองและอาจรวมถึงครอบครัว จึงทำให้มีโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมในการปกครองท้องถิ่นน้อยกว่าประชาชนที่เป็นโสดและสมรส ผลการศึกษาครั้งนี้แย้งกับผลการศึกษาของ ศุภรดา บบสูงเนิน (2562) ที่พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน ประชาชนมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

2.6 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนที่ประกอบอาชีพแตกต่างกันย่อมมีมุมมองและประสบการณ์ที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุสุมา เขียวเพกา (2560), พระธวัชชัย สนธิธมโม (วรรณนาวัน) (2561) ปณณทัต บนขุนทด และคณะ (2562), พระมหาทัศนพงษ์ ชยเมธี (กลั่นศรีสุข) และคณะ (2564) ที่ว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน ทำให้มีส่วนร่วมแตกต่างกัน

2.7 ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรมีรายได้เป็นรายปี ต่างจากประชาชนส่วนน้อยที่มีอาชีพรับราชการ ทำงานเอกชน ค้าขาย รับจ้างทั่วไป ซึ่งมีรายได้เป็นรายวัน/รายเดือน ทำให้ต้องคำนึงถึงรายได้ที่จะได้รับ หากจะต้องใช้เวลาในการทำงานมาร่วมกิจกรรมในการปกครองท้องถิ่น ก็อาจทำให้ขาดรายได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของบัณฑิตพร ปินสุวรรณ (2557), พระมหาทัศนพงษ์ ชยเมธี (กลั่นศรีสุข) และคณะ (2564) ที่พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีส่วนร่วมโดยรวมแตกต่างกัน

องค์ความรู้

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ในระดับปานกลาง โดยเน้นไปที่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และด้านการเมือง ที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือ การติดตามและตรวจสอบการทำงาน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในวัยเรียนและวัยทำงาน (อายุ 18-30 ปี) ในพื้นที่ก็มักประกอบอาชีพเกษตรกร ทั้งยังจบแค่ชั้นประถมศึกษา มีรายได้น้อย ประกอบกับพื้นที่เกษตรกรรม จึงทำให้ประชาชนสนใจการประกอบอาชีพมากกว่าสนใจเข้าร่วมกิจกรรมการปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอาจไม่มีการกำหนดนโยบายให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการทำงาน ในส่วนนี้จึงทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการเสนอปัญหา ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเสนอปัญหาความเดือดร้อน และการให้ผลตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลควรควรมีนโยบายแต่งตั้งคณะกรรมการที่มาจากผู้นำหรือประชาชนในพื้นที่ เข้ามาประเมินผลแผนงาน/โครงการ หรืออาจแต่งตั้งให้เป็นตัวแทนของประชาชนในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชน และควรมีการจัดตั้งคำตอบหรือรางวัลให้กับประชาชนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง หรือเบี้ยประชุม เป็นต้น

2. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่มาจากผู้นำหรือประชาชนในพื้นที่ เข้ามาเป็นคณะกรรมการประเมินผลแผนงาน/โครงการ หรือเป็นตัวแทนประชาชนในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างโครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจะต้องมีการหมุนเวียนแต่งตั้งคณะกรรมการให้ครอบคลุมพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการรับทราบผลงานและโครงการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีของประชาชนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของประชาชนและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย และกำหนดนโยบายที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

3. ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการแผนงาน/โครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2562). *ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- กุสุมา เขียวเพกา. 2560. *การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บดีนทร์ เดเบาะ จาโก และอาหวิง ลำน้อย. (2565). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตาง อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส (รายงานวิจัย)*. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บัณฑิต ปิ่นสุวรรณ. (2557). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น (การจัดการขยะ) กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเลน อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วารุฑ มาลาแวจัทร์ และวราภรณ์ เทพสัมฤทธิ์พร. (2559). แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 12(1), 103-122.
- ถวิล บุรีกุล. (2552). *การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ประเดิม แพทย์รังสี. (2556). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น: ศึกษากรณีเทศบาลตำบลท่าหลวง อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาการปกครองท้องถิ่น)*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปิ่นนัตถ์ บณขุนทด และคณะ. (2562). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนตำบลอิสาน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 1(6), 209-222.
- พงศ์กวี คนไฉ. (2556). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดมุกดาหาร*. สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.nstda.or.th>.
- พระธวัชชัย สนติธมโม (วรรณนาวัน). (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มินตรา ศาลางาม และคณะ. (2561). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา
ของเทศบาลตำบลสตึก อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. *งานประชุมวิชาการรัฐ
ประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 8/2561 “รัฐประศาสนศาสตร์ ไทย 4.0 :
ประชารัฐ นวัตกรรม และความท้าทาย”* 105-119.
- พระมหาหัตถพงษ์ ชยเมธี (กลั่นศรีสุข) และคณะ (2564). การมีส่วนร่วมทางการเมือง ของ
ประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ. *วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาจุฬาลงกรณแก่น, 8(3), 125-135.*
- ศุภรดา บงสูงเนิน. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลปะตงอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. *วารสารเกษมบัณฑิต, 20*
(ฉบับพิเศษ), 129-140.
- สัมพันธ์ ใจกว้าง. (2554). *การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนในการพัฒนา
แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. การศึกษา
อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). *การมีส่วนร่วมของประชาชนกับการ
ปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2565, จาก*
<https://www.parliament.go.th/Library>.
- อภิชาติ สถิตนิรามัย. (2555). *รัฐธรรมนูญ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของ
ประชาชน. เชียงใหม่: แผนงานสร้างเสริมนโยบายสาธารณะที่ดีสถาบันศึกษา
นโยบาย สาธารณะมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- Cohen, J. M. & Uphoff, N.T (1980). Participation's Place in Rural Develop:
Seeking clarity Through Specificity. *World Development, 8(3), 213-235.*

ต้นทุนผลตอบแทนทางการเงินและช่องทางการตลาดในการปลูกต้นเตยหอม
แบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมัน กรณีศึกษา กลุ่มเกษตรกร
ในอำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร*

FINANCIAL COST-BENEFIT AND MARKETING CHANNEL OF HYBRID PANDAN
PLANTATION IN OIL PALM FARM: CASE STUDY
OF FARMER GROUPS AT NAPHAYA SUB-DISTRICT,
LANG SUAN DISTRICT, CHUMPHON PROVINCE

ศรินทร์ เรืองเกต, จินตนิษฐ์ รุ้ซื่อ, สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์
Sarintorn Ruenggate Jintanee Ru-Zhue, Somnuk Aujirapongpan

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

Walailak University

Corresponding Author E-mail: jjintane@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ต้นทุนผลตอบแทนทางการเงินในการปลูกเตยหอม และ 2. ช่องทางการตลาดของเตยหอมแบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมัน ในพื้นที่ตำบลนาพญา อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเกษตรกรผู้ปลูกเตยหอมจำนวน 10 ตัวอย่าง แบ่งตามขนาดพื้นที่ปลูก 1-5 ไร่ และ 6-10 ไร่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ผลตอบแทนการเงินในการลงทุน ด้วยการพิจารณาทางการเงิน ได้แก่ NPV, IRR, B/C ratio และ Payback Period รวมถึงความอ่อนไหวของโครงการ

ผลการศึกษา พบว่า พื้นที่สวน 1-5 ไร่ ใช้ต้นทุนรวมเฉลี่ยทั้งหมด เท่ากับ 26,304 บาท และต้นทุนแปรผัน 13,496 บาท ต้นทุนคงที่ 12,808 บาท และผลผลิตเฉลี่ยรายเดือน เท่ากับ 3,606.33 บาท/ไร่ เมื่อหักต้นทุนแล้วจะได้กำไรทั้งหมด เท่ากับ 16,971 บาท โครงการมีระยะเวลาคืนทุนเท่ากับ 8 เดือน 22 วัน โดย พื้นที่สวน 6-10 ไร่ ใช้ต้นทุนรวมเฉลี่ยทั้งหมด เท่ากับ 35,751 บาท/ไร่ และต้นทุนคงที่ เท่ากับ 17,378 บาท/ไร่ ต้นทุนผันแปร 18,373 บาท และผลผลิตเฉลี่ยรายเดือน เท่ากับ 4,968.75 บาท/ไร่ เมื่อหักต้นทุนแล้วจะได้กำไรทั้งหมด เท่ากับ 23,874 บาท โครงการมีระยะเวลาคืนทุนเท่ากับ 8 เดือน 14 วัน และผลการศึกษาของช่องทางการตลาดพบว่า เงื่อนไขการชำระเงิน ทั้งหมด ชำระเงินสดทันที โดยส่วนใหญ่ มีวิธีการจัดจำหน่าย มาจากพ่อค้าจากต่างจังหวัดมาซื้อที่สวน รองลงมา พ่อค้าที่รับจากสวนนำไปจัดจำหน่ายให้พ่อค้าแม่ค้าในท้องตลาด

คำสำคัญ: ต้นทุน-ผลตอบแทนทางการเงิน; ช่องทางการตลาด; เตยหอม

*Received August 25, 2022; Revised September 4, 2022; Accepted September 5, 2022

Abstract

The objectives of this article were to study 1. Financial cost of Pandan hybrid cultivation in oil palm and 2. Marketing channels of Pandan in Na Phaya Sub-district, Lang Suan District, Chumphon Province. Data were collected by a sample group of 10 people divided by the size of the planting area 1-5 rai and 6- 10 rai by using an interview form. It is an interview question was tool to collect Data from samples. and a comparative analysis of the feasibility of investing in each type of hybrid pandanus planting with financial benefits including NPV, IRR, B/C ratio, and Payback Period, as well as project sensitivity.

Results revealed that the garden area 1-5 rai uses a total average cost of 26,304 baht and the Variable cost of planting pandan was 13,496 baht, with the fixed cost being 12,808 baht and the average monthly yield was 3,606.33 baht/rai. After deducting the costs, the total profit was equal to 16,971 baht. The project has a payback period of 8 months and 22 days. It was found that the garden area of 6-10 rai uses a total average cost equal to 35,751 baht/rai and the cost of planting pandan. Variable cost, equal to 18,373 baht, with fixed costs equal to 17,378 baht/rai and an average monthly output of 59,625. After deducting costs, the total profit was equal to 23,874 baht. The project has a payback period of 8 months and 14 days. All Payment Terms Instant Cash Payment Most Distribution Methods and the study of marketing channels found that come from merchants from other provinces to buy at the garden.

Keywords: Financial Cost-Benefit; Marketing channel; Pandan

บทนำ

ปาล์มน้ำมันเป็นพืชที่มีความสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจและพลังงานของประเทศ ไทย มีการปลูกทั้งทางภาคใต้และภาคตะวันออก นอกจากนั้นปาล์มน้ำมันยังเป็นวัตถุดิบที่มี บทบาทสำคัญอย่างยิ่งในธุรกิจน้ำมันพืชเพื่อการบริโภคและยังเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ไม่ ว่าจะเป็น สบู่ บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป เนยเทียม เป็นต้น ปาล์มน้ำมันยังมีบทบาทสำคัญในการ ใช้ผลิตไบโอดีเซล ซึ่งคาดว่าจะเป็พลังงานทดแทนน้ำมันในอนาคตอีกด้วย ซึ่งปัจจุบัน กระทรวงเกษตรกรได้ร่วมมือกับจังหวัดที่เป็นแหล่งปลูกปาล์มน้ำมันที่สำคัญ ในการกำหนด แผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดที่จะเข้าไปส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกปาล์มน้ำมันพันธุ์ดีมากขึ้น

ประกอบกับราคาผลปาล์มน้ำมันอยู่ในเกณฑ์สูง จึงใจให้เกษตรกรดูแลรักษาส่งผลให้ภาพรวมผลผลิตปาล์มน้ำมันเพิ่มขึ้น (พันศักดิ์ จิตรรัตน์, 2560)

เตยหอมเป็นพืชที่สามารถนำมาปลูกเป็นพืชแซมในสวนปาล์มน้ำมันได้ ซึ่งเป็นหนึ่งในพืชที่ได้เริ่มจัดทำปลูกขึ้นมาเพื่อจำหน่ายโดยมีพื้นที่ตั้งแต่ 1-10 ไร่ ดูแลง่ายและสร้างรายได้เพิ่มให้กับครัวเรือน โดยการปลูกต้นเตยหอมจะต้องมีพื้นที่มีน้ำหมุนเวียนตลอดทั้งปีเพื่อความอยู่รอดของใบเตย มีร่มเงารำไรให้ต้นเตย หลีกเลี้ยงแสงแดดไม่ให้โดนโดยตรง มีระบบน้ำที่ชัดเจน

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้ทำการสำรวจดัชนีราคาและดัชนีผลผลิตสินค้าเกษตรกรประจำเดือนตุลาคม 2563 พบว่าในปัจจุบันเกษตรกรผู้ปลูกปาล์มน้ำมันต้องเผชิญกับความไม่มีเสถียรภาพของราคาผลผลิตและการเพิ่มขึ้นของต้นทุนการผลิตปาล์มน้ำมัน รวมทั้งความผันผวนของปริมาณและคุณภาพผลผลิตปาล์มน้ำมันจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศของโลกทำให้เกษตรกรมีความเสี่ยงอย่างสูงในด้านรายได้จากการทำสวนปาล์มน้ำมันนั้น อันมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงชีพและคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ราคาน้ำมันปาล์มดิบเป็นสิ่งที่มีการเคลื่อนไหวอยู่เสมอตามปัจจัยที่นำเข้ามากระทบ เป็นการยากที่จะเข้าใจความเป็นไปของราคาน้ำมันปาล์มได้อย่างถ่องแท้การได้รับรู้ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการเคลื่อนไหวขึ้นลงของราคาปาล์มน้ำมันอย่างแท้จริง จะเป็นพื้นฐานที่บ่งชี้ทิศทางของราคาที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

การปลูกต้นเตยหอมในสวนปาล์มน้ำมันแบบผสมผสานทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาด้านเศรษฐกิจตกต่ำในสถานการณ์ตอนนี้ สามารถเพิ่มรายรับจากการจำหน่ายผลผลิต สำหรับการปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานกับพืชเศรษฐกิจหลักในพื้นที่สวนปาล์มน้ำมันสามารถทำได้ แต่ยังไม่มีการศึกษาต้นทุนผลตอบแทนทางการเงินและช่องทางการตลาดว่ามีความคุ้มค่าในการลงทุนหรือไม่ หรือช่องทางการตลาดที่เหมาะสมอย่างไร เช่น การเข้าสู่ตลาด การเจริญเติบโต และรูปแบบใดมีความคุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลด้านต้นทุนผลตอบแทนทางการเงิน และช่องทางการตลาด เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมัน รวมถึงข้อมูลปัญหา อุปสรรคของการทำ เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานของเกษตรกรในสวนปาล์มน้ำมัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาต้นทุนผลตอบแทนทางการเงินในการปลูกเตยหอมแบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมัน
2. เพื่อศึกษาช่องทางการตลาดของเตยหอมในพื้นที่ตำบลนาพญา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ เกษตรกรผู้ปลูกต้นเตยหอมเป็นพืชแซมในสวนปาล์มน้ำมันตำบลนาพญา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดชุมพร ที่มีรายได้ทั้งหมด 10 คน โดยจัดกลุ่มประชากร (Cluster) ตามเกษตรกรผู้ปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสาน การเลือกเกษตรกรตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยการเลือกเกษตรกรทั้งหมด โดย แบ่งเป็น 1-5 ไร่ 6 คน 6-10 ไร่ 4 คน โดยแบ่งตามพื้นที่ ที่มีการปลูกเตยหอมจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือรูปแบบคำถามในการสัมภาษณ์เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด และคำถามแบบปลายเปิด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลต้นทุน กับค่าใช้จ่าย (ต้นทุน)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลต้นทุนคงที่ (ต้นทุน)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านการจัดจำหน่าย (ผลตอบแทน)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลปัญหาและอุปสรรค

3) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ซึ่งจะต้องทราบถึงสภาพทั่วไปของการปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสาน การจัดจำหน่าย ของเกษตรกรใน ตำบลนาพญา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดชุมพร

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความเป็นไปได้ในการลงทุนปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานแต่ละรูปแบบ ด้วยการพิจารณาความเป็นไปได้ทางการเงิน ได้แก่ NPV, IRR, B/C ratio และ Payback Period รวมถึงความอ่อนไหวของโครงการ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนในการลงทุนโครงการปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมัน มีผลการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเกษตรกรผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกร

ปัจจัยส่วนบุคคลของเกษตรกร	จำนวน (n=10)	ร้อยละ
1. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 45 ปี	5	50.0
มากกว่า 45 ปี	5	50.0
2. เพศ		
ชาย	7	70.0
หญิง	3	30.0
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	4	40.0
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3	1	10.0
อาชีวศึกษา (ปวช. , ปวส.)	5	50.0
4. จำนวนต้นที่ปลูก/ต้น/หน่อ/ต่อไร่		
4,000 – 5,000 ต้น	5	50.0
6,000 – 8,000 ต้น	5	50.0
5. แหล่งเงินทุนเริ่มต้น		
เงินทุนส่วนตัว (บาท)	10	100.0
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	40.0
มากกว่า 10,000 บาท	6	60.0
6. เหตุผลในการทำสวนเตยหอม		
ปลูกและดูแลรักษาง่าย	3	30.0
ปลูกตามญาติพี่น้องหรือเพื่อนบ้าน	7	70.0
7. ช่องทางการรับข่าวสาร		
จากเจ้าหน้าที่เกษตรอำเภอ	9	90.0
อื่นๆ ช่างๆสวน	1	10.0
8. วิธีการจัดจำหน่าย		
เกษตรกรนำไปขายเองที่ตลาด	2	20.0
พ่อค้าท้องถิ่นมาซื้อถึงที่สวน	2	20.0
พ่อค้าจากต่างจังหวัดมาซื้อที่สวน	6	60.0

ที่มา: จากการสำรวจ (2564)

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 10 คน ผลสำรวจของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.0 และกลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่า 45 ปี และมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 50.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา อาชีวศึกษา (ปวช., ปวส.) ร้อยละ 50.0 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีลักษณะการปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมัน เป็นอาชีพรอง โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดปัจจุบันที่ดินที่ใช้ในการปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมันเป็นที่ดินของตนเองทั้งหมด โดยมีจำนวนต้นที่ปลูก/ต้น/หน่อ/ต่อไร่ ส่วนใหญ่ 4,000 – 5,000 และ 6,000 – 8,000 ต้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ใช้เงินทุนส่วนตัว โดยมีจำนวน 6 คน คิดเป็นใช้ต้นทุน มากกว่า 10,000 บาท โดยส่วนใหญ่มีเหตุผลในการทำสวนเตยหอมเพราะปลูกตามญาติพี่น้องหรือเพื่อนบ้าน ร้อยละ 70.0 ช่องทางการรับข่าวสารส่วนใหญ่ได้รับจากเจ้าหน้าที่เกษตรอำเภอ คิดเป็นร้อยละ 90.0 โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเมื่อมีปัญหาทางด้านสินค้าจำหน่ายไม่ได้ ซึ่งไม่ได้รับการช่วยเหลือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงพื้นที่เดิมเพราะยังไม่มีเวลา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาขายเพราะจำหน่ายได้ทุกวัน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0

จากการศึกษาพบว่าวิธีการจัดจำหน่าย มาจากพ่อค้าจากต่างจังหวัดมาซื้อที่สวน ร้อยละ 60.0 โดยต้นเตยหอมจะมีการจัดจำหน่ายสองแบบ แบบที่หนึ่งต้นเล็กโดยจำหน่ายต้นละ 1 บาท แบบที่สองต้นใหญ่ ขายกิโลละ 20 บาท และพ่อค้าที่รับจากสวนนำไปจัดจำหน่ายให้พ่อค้าแม่ค้าในท้องตลาดซึ่งมีการนำไปแปรรูป โดยพ่อค้าคนกลางที่มารับไปจำหน่ายต่อ จะจัดส่งให้แม่ค้าพ่อค้าในตลาดเพื่อนำไปแปรรูป ต้นเล็กจะจัดส่งราคาประมาณ 3-5 บาท ต้นขนาดใหญ่จะจำหน่ายกิโลละ 50 บาท รองลงมา จัดจำหน่ายโดยเกษตรกรนำไปขายเองที่ตลาด โดยต้นเตยหอมจะมีการจัดจำหน่ายสองแบบ แบบที่หนึ่งต้นเล็กโดยจำหน่ายต้นละ 1 บาท แบบที่สองต้นใหญ่ ขายกิโลละ 50 บาท ในช่วงของการปลูกต้นเตยหอมยังไม่เป็นที่รู้จักในกลุ่มพ่อค้าแม่ค้า เกษตรกรที่ผลิตจึงจำเป็นต้องไปส่งด้วยตัวเอง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในเรื่องต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ทั้งค่าเดินทาง และค่าขนส่ง โดยทางเกษตรกรได้มีการขายผ่านสื่อออนไลน์ เช่น face book หรือไลน์ เมื่อมีการรู้ว่าในสวนได้มีการจัดจำหน่ายต้นเตยหอม จึงมีการสั่งซื้อโดยในช่วงแรกได้มีการไปจัดส่งให้ในราคา ต้นละ 1 บาทและต้นใหญ่ กิโลละ 50 บาท ถ้าไรที่ได้เมื่อหักต้นทุนยังได้ไม่มากนัก เนื่องจากอยู่ในช่วงการทำตลาดเพื่อให้เป็นที่รู้จักของกลุ่มพ่อค้าแม่ค้า แต่เมื่อมีการสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้นจึงมีการแนะนำกลุ่มพ่อค้าแม่ค้ามารับในสวนจะได้รับสินค้าได้รวดเร็วกว่ารอให้เกษตรกรไปส่งเนื่องจาก การจัดส่งจะต้องใช้เวลาในการตัดต้นเตยหอมและการขนส่งอาจทำให้ล่าช้า จึงมีพ่อค้าแม่ค้ามารับถึงหน้าสวน ทำให้ลดต้นทุนในการขนส่งได้และเพิ่มในส่วนกำไรได้มากขึ้นและเมื่อเป็นที่ต้องการของกลุ่มพ่อค้าแม่ค้า ทำให้อุดการขายเพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันก็

สามารถลดต้นทุนและเพิ่มกำไรที่มากขึ้น และพอค่าทองถิ่นมาซื้อถึงที่สวน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 20.0 โดยต้นเตยหอมจะมีการจัดจำหน่ายสองแบบ แบบที่หนึ่งต้นเล็กโดยจำหน่ายต้นละ 1 บาท แบบที่สองต้นใหญ่ ขายกิโลละ 50 บาท ซึ่งพบว่าการจัดจำหน่ายโดยการมีพ่อค้ามารับที่หน้าไร่ จะดีกว่า เพราะผู้ผลิตจะสามารถลดต้นทุนในการจำหน่ายได้ เช่น ค่าเดินทาง ค่าจัดส่งไปยังผู้บริโภค และเมื่อเป็นที่รู้จักหรือท้องตลาดต้องการมากขึ้น ราคาต้นเตยหอมก็จะมีราคาที่สูงขึ้น โดยเฉพาะวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันพระ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา และวันออกพรรษา ฯลฯ ที่จะมีการจำหน่ายได้มาก เพราะเป็นที่ต้องการของตลาด โดยมีการนำไปแปรรูปทั้งในรูปแบบของอาหารหรือกลั่นปรุงแต่งในอาหาร และสามารถนำไปปักเป็นดอกไม้ประดับได้อีกด้วย นอกจากนี้ที่กล่าวมาข้างต้นยังมีการศึกษาว่าต้นเตยหอม สามารถนำไปตัดแปลงใช้ดับกลิ่น และเมื่อนำไปต้มเป็นน้ำดื่มแก้กระหายสามารถช่วยดับพิษร้อนภายในได้เป็นอย่างดี การปลูกต้นเตยหอมเสริมในพื้นที่ไร่ จึงเป็นที่กิจการที่น่าสนใจเนื่องจากใช้พื้นที่ไม่มาก และการลงทุนก็ลงทุนแค่ครั้งเดียว แต่ได้รับผลผลิตที่ยาวนานได้ ส่วนในเรื่องของการดูแลก็ไม่ได้ซับซ้อนหรือยุ่งยาก สามารถทำเป็นอาชีพเสริมและยังช่วยเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรได้อีกด้วย

การวิเคราะห์การลงทุน พบว่า พื้นที่ 1-5 ไร่ โครงการมีระยะเวลาคืนทุนเท่ากับ 8 เดือน 22 วัน มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิตลอดเวลา 12 เดือน ของกลุ่มตัวอย่าง เกษตรกร มีส่วน 1-5 ไร่ NPV เท่ากับ 10,188.84 บาท มูลค่าปัจจุบันสุทธิที่คำนวณได้มีค่าเป็นบวก เห็นว่าโครงการนี้สามารถยอมรับได้ และอัตราผลตอบแทนภายในในพื้นที่สวน 1-5 ไร่ เท่ากับร้อยละ 6.92 จะเห็นได้ว่าอัตราผลตอบแทนภายในโครงการที่ได้ โครงการนี้มีความสามารถในการทำกำไรได้มากกว่าต้นทุนของเงินลงทุน จึงสามารถยอมรับได้

การวิเคราะห์การลงทุน พบว่า พื้นที่ 6-10 ไร่ โครงการมีระยะเวลาคืนทุนเท่ากับ 8 เดือน 14 วัน มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิตลอดเวลา 12 เดือน ของกลุ่มตัวอย่าง เกษตรกร มีส่วน 6-10 ไร่ NPV เท่ากับ 14,739.76 มูลค่าปัจจุบันสุทธิที่คำนวณได้มีค่าเป็นบวก เห็นว่าโครงการนี้สามารถยอมรับได้ และอัตราผลตอบแทนภายในในพื้นที่สวน 6-10 ไร่พบว่าอัตราผลตอบแทนที่แท้จริงเท่ากับ ร้อยละ 7.35 จะเห็นได้ว่าอัตราผลตอบแทนภายในโครงการที่ได้ โครงการนี้มีความสามารถในการทำกำไรได้มากกว่าต้นทุนของเงินลงทุน จึงสามารถยอมรับได้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2 ซึ่งได้แสดงการเปรียบเทียบการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการเงิน

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการเงิน

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการเงิน	ขนาดจำนวน 1-5 ไร่	ขนาดจำนวน 6-10 ไร่
ต้นทุนคงที่	12,808.00 บาท	17,378.00 บาท
ต้นทุนเครื่องมือ/อุปกรณ์การเกษตรที่ใช้ในการทำสวนเตยหอม	12,808 บาท	17,378 บาท
ต้นทุนผันแปร	13,496.00 บาท	18,373.00 บาท
ต้นทุนการผลิตของเกษตรกรปลูกต้นเตยหอม	9,475 บาท	12,728 บาท
ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการปลูกต้นเตยหอมผสมผสาน	4,021 บาท	5,645 บาท
NPV	10,188.80 บาท	14,739.76 บาท
B/C	1.39	1.41
Payback	8 เดือน 22 วัน	8 เดือน 14 วัน
รายรับ(บาท/เดือน/ไร่)	3,606.33.00 บาท	4,968.75 บาท

จากการศึกษา การปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ 2 ขนาด คือ 1-5 ไร่ และ 6-10 ไร่ พบว่า ต้นทุนผันแปรในด้านค่าแรงพบว่าค่าแรงในการปลูก ค่าแรงในการดูแลรักษาและค่าแรงงานในการเก็บเกี่ยว ในพื้นที่ขนาด 6-10 ไร่มีค่าใช้จ่ายที่มากกว่า พื้นที่ขนาด 1-6 ไร่ เนื่องด้วยพื้นที่ที่มากกว่าและมีขนาดที่ใหญ่กว่าจึงมีค่าใช้จ่ายในด้านค่าแรงการปลูกที่มากกว่า โดยค่าใช้จ่ายในการปลูกและค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษา รวมถึงค่าปุ๋ย ค่ายากำจัดวัชพืช พื้นที่ขนาด 6-10 ไร่ มีค่าใช้จ่ายที่มากกว่าขนาดพื้นที่ 1-6 ไร่ และในด้านของต้นทุนคงที่ มีค่าใช้จ่ายที่ไม่แตกต่างกันมาก ในขนาดพื้นที่ 1-6 ไร่ และ 1-5 ไร่ เนื่องจากต้นทุนคงที่เป็นต้นทุนที่ จำเป็นต้องใช้ในการปลูกต้นเตยหอม ไม่ว่าจะเป็นด้วยพื้นที่ขนาดกี่ไร่ ก็ยังจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่เป็นต้นทุนคงที่ เช่น ค่าเครื่องสูบน้ำพร้อมท่อน้ำ เครื่องพ่นยา หรือถังฉีดยา เป็นต้น และพบว่าเมื่อมีการจัดจำหน่ายพบว่า พื้นที่ขนาด 6-10 ไร่ มีมูลค่าผลิตและมูลค่าการจำหน่ายที่ดีกว่า เนื่องจากจำนวนของผลผลิตที่มากกว่า ซึ่งพื้นที่ทั้งสองขนาดมีระยะคืนทุน ที่ใกล้เคียงกัน คือระยะเวลาประมาณ 8 เดือน โดยสรุปได้ว่า ขนาดพื้นที่ทั้ง 2 ขนาด สามารถยอมรับได้ในการลงทุนการปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมันได้

การอภิปรายผล

ในการศึกษาครั้งนี้วิธีการศึกษาได้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องทฤษฎีในการศึกษาของ ศศิธร ปาสอน (2558) ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการเงินในการผลิตลำไยนอกฤดูของชาวสวนลำไย ในจังหวัดเชียงใหม่-จังหวัดลำพูน” โดยศึกษาวิเคราะห์ความไหวตัวของความเปลี่ยนแปลงของโครงการเพื่อพิจารณาผลกระทบของโครงการเมื่อต้นทุนหรือผลตอบแทนของโครงการมีการเปลี่ยนไปต่อ มูลค่าปัจจุบัน สุทธิ (NPV) อัตราผลตอบแทนภายใน (IRR) อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C Ratio) ระยะเวลา

คื่นทุน (PB) และการศึกษาของ กมลชนก แข็งมาก และสมศักดิ์ เพียบพร้อม (2559) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลตอบแทนการลงทุนทางการเงินของการลงทุนปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมันในตำบลท่าอุแท อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้ตัววัดผลทางการเงิน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนต่อการลงทุน (BCR) และอัตราผลตอบแทน โครงการ (IRR) ผลการวิเคราะห์ทางการเงินชี้ให้เห็นว่า การลงทุนทำสวนยางพาราและปาล์มน้ำมันมีความคุ้มค่าทั้งคู่ เนื่องจาก NPV BCR IRR มีค่าเป็นบวก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้พบว่า โครงการมีค่าในเชิงบวกซึ่งสามารถยอมรับในการทำโครงการนี้ได้ โดยไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พรณิภา อนุรักษากรกุล และคณะ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทางการเงินในการลงทุนปลูกปาล์มน้ำมัน ในจังหวัดชลบุรี พบว่า การลงทุนในเขตไม่เหมาะสมในการลงทุน และการศึกษาของ ศศิประภา แสงฉาย (2553) กล่าวคือต้นทุนที่เกิดขึ้นในการผลิตมีทั้งสิ้น 3 ประเภท ประกอบด้วย วัตถุดิบ ค่าแรงงาน และค่าใช้จ่ายในการผลิต โดยผลการศึกษาที่ได้เมื่อนำมาวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดมีผลต่อความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการลงทุนในโครงการ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของเกษตรกรกรณีศึกษา รวมทั้งเกษตรกรรายอื่น ๆ ในพื้นที่ใกล้เคียง ในการเลือกลงทุนเพาะปลูกพืชให้มีความเหมาะสมกับพื้นที่

องค์ความรู้

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับ การปลูกต้นเตยหอมแบบผสมผสานในสวนปาล์มน้ำมัน ทำให้สามารถได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความเสี่ยง และความอ่อนไหวในการลงทุน ตามขนาดของพื้นที่เพาะปลูก ดังนี้

พื้นที่ 1-5 ไร่ พบว่า การวิเคราะห์ความอ่อนไหวกรณีต้นทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ในขณะที่รายได้คงที่ การประเมินโครงการ ด้วยวิธีหาค่าปัจจุบันสุทธิ หากคำนวณมูลค่าปัจจุบันได้ค่าเป็นบวกควรลงทุนในโครงการนั้นและควรปฏิเสธโครงการ ลงทุนหากค่าปัจจุบันสุทธิเป็นลบ จากการคำนวณโครงการนี้ กรณีต้นทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ในขณะที่รายได้คงที่ พบว่ามีค่าเป็นบวก สำหรับพื้นที่ 1-5 ไร่ หมายถึงกระแสเงินสดสุทธิที่ได้รับจากโครงการมีค่ามากกว่า เงินลงทุนเริ่มแรก เท่ากับมีต้นทุน 26,304 บาท เงินสุทธิเท่ากับ 33,086 บาท ดังนั้น จึงยอมรับโครงการ

การวิเคราะห์ความอ่อนไหวกรณีต้นทุน กรณีรายได้ลดลงร้อยละ 5 ในขณะที่ต้นทุนคงที่ การประเมินโครงการด้วยวิธีหาค่าปัจจุบันสุทธิ หากคำนวณค่าปัจจุบันสุทธิได้ค่าเป็นบวกควรลงทุนใน โครงการนั้นและควรปฏิเสธโครงการลงทุนหากค่าปัจจุบันสุทธิเป็นลบ จากการคำนวณโครงการนี้ กรณีรายได้ ลดลงร้อยละ 5 ในขณะที่ต้นทุนคงที่ พบว่ามีค่า

เป็นบวก หมายถึงกระแสเงินสดสุทธิที่ได้รับจากโครงการมีค่ามากกว่า เงินลงทุนเริ่มแรก เท่ากับมีต้นทุน 41,111.25 บาท เงินสุทธิเท่ากับ 14,807.25 บาท ดังนั้น จึงยอมรับโครงการ

พื้นที่ 6 – 10 ไร่พบว่า การวิเคราะห์ความอ่อนไหวกรณีต้นทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ในขณะที่รายได้คงที่ การประเมินโครงการ ด้วยวิธีหาค่าปัจจุบันสุทธิ หากคำนวณมูลค่าปัจจุบันได้ค่าเป็นบวกควรลงทุนในโครงการนั้นและควรปฏิเสธโครงการ ลงทุนหากค่าปัจจุบันสุทธิเป็นลบ จากการคำนวณโครงการนี้ กรณีต้นทุนเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ในขณะที่รายได้คงที่ พบว่ามีค่าเป็นบวก สำหรับพื้นที่ 6-10 ไร่ หมายถึงกระแสเงินสดสุทธิที่ได้รับจากโครงการมีค่ามากกว่า เงินลงทุนเริ่มแรก เท่ากับมีต้นทุน 37,539 บาท เงินสุทธิเท่ากับ 44,885 บาท ดังนั้น จึงยอมรับโครงการ

การวิเคราะห์ความอ่อนไหวกรณี กรณีรายได้ลดลงร้อยละ 5 ในขณะที่ต้นทุนคงที่ การประเมินโครงการด้วยวิธีหาค่าปัจจุบันสุทธิ หากคำนวณค่าปัจจุบันสุทธิได้ค่าเป็นบวก ควรลงทุนใน โครงการนั้นและควรปฏิเสธโครงการลงทุนหากค่าปัจจุบันสุทธิเป็นลบ จากการคำนวณโครงการนี้ กรณีรายได้ ลดลงร้อยละ 5 ในขณะที่ต้นทุนคงที่ พบว่ามีค่าเป็นบวก หมายถึงกระแสเงินสดสุทธิที่ได้รับจากโครงการมีค่ามากกว่า เงินลงทุนเริ่มแรก เท่ากับมีต้นทุน 56,643.75 บาท เงินสุทธิเท่ากับ 20,892.75 บาท ดังนั้น จึงยอมรับโครงการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในพื้นที่สวน 1-5 ไร่ โดยมีระยะเวลาคืนทุนเท่ากับ 8 เดือน 22 วัน โดยพบว่า พื้นที่สวน 6-10 ไร่ โดยมีระยะเวลาคืนทุนเท่ากับ 8 เดือน 14 วัน โดยไม่มีการขาดทุนในพื้นที่การศึกษาทั้งสองขนาด และผลการศึกษาของช่องทางการตลาดพบว่า เจือ้นไขการชำระเงิน ทั้งหมด ชำระเงินสดทันที โดยส่วนใหญ่ มีวิธีการจัดจำหน่าย มาจากพ่อค้าจากต่างจังหวัดมาซื้อที่สวน รองลงมา พ่อค้าที่รับจากสวนนำไปจัดจำหน่ายให้พ่อค้าแม่ค้าในท้องตลาด

ผลการวิเคราะห์จะเห็นว่า วิธีการ และกิจกรรมการปลูกต้นเตยหอมของเกษตรกร ในส่วนของการเพาะปลูก การดูแลรักษาหลังการปลูก เกษตรกร ควรศึกษาการนำเครื่องมือเครื่องจักร และอุปกรณ์การเกษตรมาช่วยในการปลูก และดูแลรักษาหลังการปลูก เพื่อทดแทนแรงงาน ซึ่งในอนาคตอาจหาแรงงานยากขึ้น ซึ่งอาจดำเนินการได้ดังนี้

1) ควรจัดหาปุ๋ยที่ใช้ในราคาที่ถูกลง เนื่องจากในการศึกษาพบว่ามีการใช้จ่ายในเรื่องของการดูแลใส่ปุ๋ยที่มีราคาสูง จึงทำให้ต้นทุนสูง

2) ค่าใช้จ่ายในด้านต้นทุนที่สูง อาทิเช่น ค่าเครื่องสูบน้ำพร้อมท่อ มีต้นทุนที่สูงมาก ควรหาวิธีที่สามารถลดค่าใช้จ่ายในด้านนี้ โดยใช้วิธีอื่นๆในการสูบน้ำ หรือสามารถขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในวิธีต่างๆ ที่สามารถทดแทนเครื่องสูบน้ำได้

3) ในช่วงเดือนสิงหาคม ถึง ธันวาคม มีผลผลิตมากและมีการจัดจำหน่ายได้ดี ควรดูแลและวางแผนในเรื่องของการจัดจำหน่ายให้พร้อมในการส่งออกตลาดให้ดี เพื่อให้การจัดจำหน่ายและการวางแผนในการปลูกครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยทำให้สามารถสรุปข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปที่ควรทำการศึกษา คือ ควรทำการศึกษาในประเด็นของการพัฒนาการปลูกต้นเตยหอมในรูปแบบอื่น ๆ และศึกษาการบริหารต้นทุนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการตัดสินใจของผู้ที่สนใจลงทุนปลูกต้นเตยหอมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก แข็งมาก และ สมศักดิ์ เพียบพร้อม. (2559). *การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลตอบแทนการลงทุนทางการเงินของการลงทุนปลูกยางพาราและสวนปาล์ม น้ำมัน ตำบลท่าอุแท อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (สารนิพนธ์ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรณิภา อนุรักษ์กรกุล และคณะ (2559). *การวิเคราะห์ความคุ้มค่า ทางการเงินในการลงทุนปลูกปาล์มน้ำมัน ในจังหวัดชลบุรี* (สารนิพนธ์ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และคณะภูมิสารสนเทศศาสตร์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพชร ชุมทรัพย์. (2554). *วิเคราะห์งบการเงินหลักและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่12 ฉบับปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พันศักดิ์ จิตรรัตน์. (2560). *ปรัชญาเกษตรของแผ่นดิน สาขาปรัชญาเกษตรดีเด่น ปี 2560*. สืบค้น 4 มกราคม 2563, จาก <https://www.moac.go.th/philosopher-philosopher-knowledge>
- ชูชีพ พิพัฒน์ศิริ.(2544). *เศรษฐศาสตร์การวิเคราะห์โครงการ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศศิประภา แสงฉาย. (2553). *การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลตอบแทนต่อไร่จากการลงทุนเพาะปลูกระหว่างกาแฟพันธุ์อาราบิก้าและกล้วยน้ำว้า ณ พื้นที่บ้านดงมะไฟ จังหวัดนครราชสีมา* (สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศศิธร ปาสอน. (2558). การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการเงินในการผลิตลำไยนอกฤดูของชาวสวนลำไยในจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน (สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต), เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฏชา ไชยวง. (2558). การวิเคราะห์ต้นทุน ผลตอบแทนทางการเงินและความเสี่ยงของการลงทุนปลูกส้มสายน้ำผึ้ง อำเภอดอยหล่อ จังหวัดเชียงใหม่ (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ), พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธนยา พร้อมมูล. (2560). ต้นทุนการผลิตและผลตอบแทนเชิงธุรกิจการลงทุนปลูกสับปะรดโรงงานของเกษตรกรรายย่อย กรณีศึกษาเกษตรกรตำบลห้วยทรายเหนือ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต กรณีศึกษา สำนักงาน
ตัวแทน บริษัท ไทย-เอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร*

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE COMPETENCIES OF LIFE INSURANCE
AGENTS: CASE STUDY OF REPRESENTATIVE OFFICE OF KRUNGTHAI-AXA
LIFE INSURANCE PUBLIC COMPANY LIMITED,
NUANCHAN BRANCH BANGKOK

วัฒนลักข์ เวชประสิทธิ์, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมื่นเทพ

Watthanaluck Wechprasit, Bussakorn Watthanabut Wirote Mueanthep

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail: watthanaluck.wech@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพทั่วไป 2) ศึกษาสมรรถนะ และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต สำนักงานตัวแทน บริษัท ไทย-เอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 8 คน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า จุดแข็งคือ มีบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ที่ดี ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน แนะนำผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามความจำเป็น มีความรู้ในผลิตภัณฑ์ต่างบริษัท มีความพร้อมที่จะให้บริการด้วยอุปกรณ์ที่สะดวกรวดเร็ว มีเป้าหมายเติบโตในอาชีพ ส่วนสมรรถนะที่ตัวแทนประกันชีวิตมี 3 ด้านดังนี้คือ ด้านความรู้ ต้องเรียนรู้ผลิตภัณฑ์และเงื่อนไขแต่ละแบบประกัน ควรศึกษาผลิตภัณฑ์ของบริษัทอื่น ๆ ด้วย และมีความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องในงาน ด้านทักษะ ต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร การเสนอขายตามความต้องการของลูกค้า การเปิดใจ การปิดการขาย การตอบข้อโต้แย้ง การบริการหลังการขาย ด้านทัศนคติ ต้องมีทัศนคติบวก มองโลกในแง่ดี รักและศรัทธาในอาชีพตัวแทนประกันชีวิต มีความเชื่อมั่นในตนเอง

คำสำคัญ: การพัฒนา; สมรรถนะ; ตัวแทนประกันชีวิต

*Received August 24, 2022; Revised October 10, 2022; Accepted October 11, 2022

Abstract

The research article aimed to 1. Analyze general conditions 2. Study the competency and 3. Recommend the guidelines to develop the competency of life insurance agents of Krungthai-Axa Life Insurance Public Company Limited, Nuanchan Branch, Bangkok conducted by the qualitative research, collected data from 8 key informants with structured in-depth-interview script.

The results revealed as follows: Strengths; Agents had good personalities and images, provided complete and correct information, introduced products to meet the true needs, had knowledge of products from different insurance companies; being ready to provide services by convenient and quick tools, and set their goal for career advancement. The competency of life insurance agents was divided into 3 aspects as follows: Knowledge: Products and conditions of each type of insurance must be learned, including those of other companies. Being knowledgeable of all involved matters. Skills: Communication skills were required, along with sales presentation as per client needs, being open-minded, sales closing, responsive to conflicts, and after-sales service. Attitudes; the agents must have positive attitudes; being optimistic; have love and faith in their job; and have self-confidence.

Keywords: Development; Competence; Life Insurance Agents

บทนำ

ธุรกิจประกันชีวิตมีความสำคัญกับทั้งตนเอง ครอบครัว และสังคมอย่างมาก ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินให้แก่บุคคลและครอบครัว สร้างนิสัยการออมทำให้มีกองทุนไว้ใช้จ่ายจำเป็น (มณีรัตน์ บุญยงค์และคณะ, 2556) เนื่องจากครอบครัวที่มีประกันชีวิต เปรียบเสมือนมีทุนสำรองให้กับคนในครอบครัว หากต้องเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน สูญเสียหัวหน้าครอบครัวไป คนในครอบครัวก็ยังสามารถดำรงชีวิตต่อไปได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกันชีวิตยังมีบทบาทสำคัญด้านสังคมและประเทศชาติ ช่วยลดภาระของสังคมและรัฐบาล การประกันชีวิตเป็นระบบการกระจายความเสี่ยงภัย เมื่อผู้เอาประกันภัยประสบภัยก็จะได้รับจำนวนเงินชดเชย หรือค่าสินไหมทดแทน ดังนั้นภาระของสังคมและรัฐบาลในส่วนนี้จะถูกผลักไปสู่ระบบการประกันชีวิต ทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น

และช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของรัฐบาล ช่วยสร้างสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของหน่วยงาน ภาครัฐบาลและเอกชน การประกันชีวิตกลุ่มลูกจ้างหรือประกันบำนาญกลุ่มของลูกจ้างเป็น สวัสดิการที่ดี โดยนายจ้างอาจเป็นผู้ชำระเบี้ยประกันภัยให้ทั้งหมดหรือชำระให้บางส่วน ซึ่ง เบี้ยประกันภัยนี้เป็นจำนวนเงินที่น้อยมากเมื่อเทียบกับสวัสดิการอย่างอื่น ทำให้พนักงาน ทำงานโดยไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับครอบครัว ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มี ทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานของตน ทั้งยังเป็นแหล่งระดมเงินออมระยะยาวเพื่อการพัฒนา ประเทศ ประกันชีวิตเป็นสัญญาระยะยาว เบี้ยประกันภัยที่ผู้เอาประกันภัยชำระให้แก่ บริษัทประกันชีวิต นอกจากจะมีส่วนที่เป็นความเสี่ยงภัยแล้ว ยังมีส่วนของการออมทรัพย์ รวมอยู่ด้วย บริษัทประกันชีวิตจะนำไปลงทุนในหลักทรัพย์และกิจการต่าง ๆ เช่น ซื้อ พันธบัตรรัฐบาล ลงทุนโครงการอสังหาริมทรัพย์และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้เอกชนกู้ยืมไป ลงทุนเป็นต้น ทำให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศมีเสถียรภาพ ก่อให้เกิดการจ้างงานทั้ง ทางตรงและทางอ้อม ธุรกิจประกันชีวิตนอกจากก่อให้เกิดการจ้างงาน โดยตรงซึ่งได้แก่การ จ้างพนักงานประจำและตัวแทนขายประกันชีวิตแล้ว ยังก่อให้เกิดการจ้างงานทางอ้อมด้วย เพราะเงินที่บริษัทประกันชีวิตนำไปลงทุนหรือให้กู้ยืม ทำให้กิจการเกิดสภาพคล่องและ ขยายตัว ส่งผลให้มีการจ้างงานอย่างกว้างขวาง (อภิรักษ์ ไทพัฒนกุลและคณะ, 2556)

ตัวแทนประกันชีวิตเป็นช่องทางการจัดจำหน่ายหลักของบริษัทประกันชีวิต คิด เป็นร้อยละ 77.4 (ณัฐยา ภัทรกิจจานุรักษ์, 2560) เป็นช่องทางการขายที่สำคัญทำรายได้ ให้บริษัทมาอย่างยาวนาน ประกอบกับกรมธรรม์ประกันชีวิตเป็นสินค้าที่ต้องอาศัย ความสามารถของตัวแทนในการขายเป็นอย่างมาก (ธราพงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ, 2559) ตัวแทน ประกันชีวิตเป็นทั้งผู้นำเสนอขาย ผู้ให้บริการหลังการขาย และยังทำหน้าที่เปรียบเสมือน ฝ่ายพิจารณาภาคสนามด้วย เป็นด่านหน้าที่ต้องอธิบายข้อมูลผลิตภัณฑ์ให้ชัดเจน และระบุ ข้อมูลผู้เอาประกันให้ครบถ้วน เพื่อให้บริษัทพิจารณารับประกันได้ตรงกับความเป็นจริงของ ผู้เอาประกัน และไม่มีปัญหาในการเรียกร้องสินไหมภายหลัง การเสนอขายกรมธรรม์ ประกันภัยต้องดำเนินการผ่านตัวกลางที่มีใบอนุญาตและใบอนุญาตยังไม่หมดอายุ หากฝ่า ฝืนต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนด และการให้คำแนะนำจะใช้วิธีการขายแบบพบหน้า (Face to Face) โดยมีข้อกำหนดที่ใช้กับการเสนอขายกรมธรรม์ประกันชีวิต ซึ่งถือเป็น จริยธรรมในการทางธุรกิจให้เน้นผลประโยชน์ของผู้เอาประกันเป็นหลัก โดยใช้ทั้งตัวแทน ประกันชีวิต นายหน้าประกันชีวิต ธนาการ หรือโดยวิธีอื่น อันจะช่วยสร้างความยั่งยืน ของธุรกิจในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจ ประกันภัย, 2556)

การเป็นตัวแทนประกันชีวิตจึงต้องมีความรู้เรื่องประกันชีวิตเป็นอย่างดี สามารถ เก็บรักษาความลับผู้เอาประกัน ได้ สามารถเป็นที่ปรึกษาให้แก่ลูกค้า มีความใส่ใจดูแลอย่าง

สม่ำเสมอ และมีความน่าเชื่อถือ (มณีรัตน์ รัตนพันธ์, 2561) เพื่อสร้างความประทับใจ ความเชื่อใจ ความไว้วางใจกับผู้เอาประกันก่อนผู้เอาประกัน จึงจะตัดสินใจซื้อประกันชีวิต เพราะประกันชีวิตเป็นสินค้าที่ไม่มีตัวตน เป็นเพียงสัญญาที่ไม่สามารถคาดการณ์ระยะเวลาที่จะเกิดผลลัพธ์ได้ว่าจะเกิดการเรียกร้องสินไหมขึ้นในระยะเวลาใด ดังนั้นในการให้ประชาชนทั่วไปได้มีการสร้างหลักประกันให้แก่ครอบครัวอย่างกว้างขวาง และเพื่อให้ธุรกิจประกันชีวิต มีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ตัวแทนประกันชีวิตจะต้องช่วยกันสร้างความเชื่อถือและ ศรัทธาให้เกิดขึ้นในธุรกิจประกันชีวิต ดังต่อไปนี้ โดยการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันชีวิต เป็นหน้าที่ของตัวแทนประกันชีวิตที่จะถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการประกันชีวิตให้กับประชาชนได้ทราบ ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีในธุรกิจ สร้างศรัทธาต่อการประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิตจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการประกันชีวิต เป็นอย่างดี และชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับเงื่อนไขของกรมธรรม์ ผลประโยชน์ ข้อยกเว้น เกี่ยวกับการรับผิดชอบประการเพื่อผู้เอาประกันจะได้เข้าใจในเรื่องของการเรียกร้องผลประโยชน์ตามกรมธรรม์ในภายหลัง ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจ ความศรัทธาในบริการที่ดี และเชื่อว่าการประกันชีวิตช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของเขาได้ ช่วยสร้างความศรัทธาให้เกิดแก่อาชีพตัวแทนประกันชีวิต โดยตัวแทนประกันชีวิตจะต้องพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ เทคนิคการขายการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ปลูกฝังทัศนคติที่ดี อาชีพตัวแทนเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีจรรยาบรรณ นำมาซึ่งความเชื่อถือศรัทธาต่องานอาชีพตัวแทนประกันชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย, 2556)

จากข้อมูลผลผลิตย้อนหลัง 4 ปี ที่ผ่านมาของสำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงไทย-แอกซ่าประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร สามารถทำผลผลิตได้ดังนี้ ปี 2561 เบี้ยประกันภัยรวม 54.30 ล้าน , ปี 2562 เบี้ยประกันภัยรวม 56.55 ล้าน, ปี 2563 เบี้ยประกันภัยรวม 48.22 ล้าน ,ปี 2564 เบี้ยประกันภัยรวม 47.78 ล้าน ซึ่งมีทิศทางที่ลดลง ฉะนั้นการจะพัฒนาผลผลิตให้เพิ่มขึ้นจึงต้องพัฒนาที่คนให้มีศักยภาพมากขึ้น ทั้งเป็นการรักษาธุรกิจให้ยั่งยืนอีกด้วย ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา แนวทางพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต กรณีศึกษาสำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงไทย-แอกซ่าประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต ให้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพตัวแทนอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้มั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ย่อมเกิดผลดีต่อตัวแทนเอง รวมถึงลูกค้าผู้ถือกรมธรรม์ และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปของตัวแทนประกันชีวิต สำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงเทพ-แอกซ่าประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของตัวแทนประกันชีวิต สำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงเทพ-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต สำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงเทพ-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 8 คน เพื่อค้นหาลักษณะของตัวแทนประกันชีวิตที่ผู้อุปการะต้องการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิตได้ตรงตามความต้องการของลูกค้าต่อไป
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้อุปการะ บริษัทกรุงเทพ-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) ถือกรรมธรรมมาแล้วอย่างน้อยเป็นเวลา 2ปีกรรมธรรมขึ้นไป ชำระเบี้ยประกันด้วยตนเอง และถือกรรมธรรมมากกว่า 1บริษัท 2) เป็นผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิตในสำนักงานตัวแทนฯ ในระดับผู้อำนวยการ และผู้จัดการ ที่ติดคุณวุฒิ GAMA 3) เป็นตัวแทนประกันชีวิตในสำนักงานตัวแทนฯ ที่ติดคุณวุฒิ MDRT, TNQA, AXA PRIME
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งมีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ภายใต้รูปแบบการสนทนาแบบกึ่งทางการ การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ และข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง และวิเคราะห์หาข้อสรุป (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และพิจารณาความเพียงพอของข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์การ

วิจัย เรียบเรียงข้อมูลจัดลำดับเนื้อหาความสำคัญของเนื้อหาที่ศึกษาเชื่อมโยงข้อมูล และพิจารณาข้อมูลเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพทั่วไปของการตัวแทนประกันชีวิต บริษัท กรุงไทย-แอกซ่าประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร พบว่า

จุดแข็งที่สำคัญที่ทำให้ลูกค้าซื้อประกันชีวิตกับตัวแทนประกันชีวิตคือ ตัวแทนมีบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ที่ดีทำให้น่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจตั้งแต่ครั้งแรกที่เข้าพบ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนชัดเจนในเงื่อนไขความคุ้มครองรวมถึงขอยกเว้นในการไม่คุ้มครอง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เอาประกันช่วยให้ผู้เอาประกันเห็นถึงความจริงใจในการแนะนำผลิตภัณฑ์ ว่ากรณีใดเคลมได้กรณีใดไม่สามารถเคลมไม่ได้ สามารถแนะนำผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามความต้องการของผู้เอาประกันแต่ละราย มีความรู้ในผลิตภัณฑ์ของต่างบริษัทเพื่อช่วยให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาด้านประกันชีวิตให้กับผู้เอาประกันได้ เพราะผู้เอาประกันส่วนใหญ่ก็ซื้อกรมธรรม์หลากหลายบริษัทไม่ได้ถือกรมธรรม์เพียงบริษัทเดียว โดยการให้คำแนะนำนั้นต้องไม่โจมตีบริษัทอื่น แต่อธิบายให้ผู้เอาประกันเข้าใจถึงกรมธรรม์ที่ตนเองมีความคุ้มครองอยู่ ว่าดีและจำเป็นอย่างไร แนะนำได้ว่าความเสี่ยงด้านใดที่ยังขาดหรือมีไม่เพียงพอหากเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝันในอนาคต ช่วยบริการประสานและแก้ไข ปัญหาเบื้องต้นให้ผู้เอาประกันได้แม้จะไม่ใช้กรมธรรม์ที่ตัวแทนดูแลอยู่ก็ตาม มีความพร้อมที่จะให้บริการด้วยอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกได้รวดเร็ว เช่น การใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ของบริษัทบนข้อมูลผู้เอาประกันในระบบออนไลน์ สิ่งเหล่านี้ทำให้ตัวแทนประกันดูเป็นมืออาชีพในการบริการผู้เอาประกัน การที่ตัวแทนมีเป้าหมายอยากเติบโตในอาชีพก็ส่งผลให้ผู้เอาประกันตัดสินใจทำประกันด้วยเพราะผู้เอาประกันมองว่าตัวแทนประกันจะอยู่ในอาชีพดูแลกันไปได้อย่างยาวนาน

จุดอ่อนที่ทำให้ลูกค้าไม่ซื้อประกันชีวิตกับตัวแทนประกันชีวิตคือ ไม่ตรงต่อเวลานัดหมาย มีความรู้ลึกจริงในผลิตภัณฑ์แต่ละประเภทย่อย มีทักษะและประสบการณ์ในการตอบข้อโต้แย้งน้อย ไม่เตรียมพร้อมก่อนการนำเสนอ อธิบายไม่เข้าใจ ไม่กระชับ และไม่สามารถทำให้ผู้เอาประกันเข้าใจในคุณค่าที่แท้จริงของการประกันชีวิตได้ว่ามีประโยชน์อย่างไร มุ่งแต่การปิดการขายมากเกินไปจนสร้างความอัดอั้นใจ โอกาสสำคัญที่ทำให้ลูกค้าซื้อประกันชีวิตกับตัวแทนประกันชีวิตคือ สิทธิประโยชน์ทางภาษีตามที่กรมสรรพากรประกาศไว้ ให้ผู้เอาประกันสามารถนำเบี้ยประกันไปลดหย่อนภาษีได้ ในยุคอัตราดอกเบี้ยต่ำประกันชีวิตเป็นสินทรัพย์ที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าการฝากเงินในธนาคาร และมีความเสี่ยงต่ำกว่าการออมและการลงทุนในสินทรัพย์อื่น ฉะนั้นในสถานะเศรษฐกิจผัน

ผวนผู้เอาประกันจึงเลือกออมเงินไว้ในประกันชีวิต เพราะนอกจากผลตอบแทนและยังได้รับทุนความคุ้มครองชีวิตด้วย การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้คนหันมาสนใจการออมระยะยาวเพื่อเก็บเงินไว้ใช้ยามเกษียณ และสถิติการมีอายุไขเฉลี่ยที่เปลี่ยนไปของคนไทยที่มีอายุเฉลี่ยที่มากขึ้น รวมถึงการแพทย์ที่ก้าวหน้าทำให้คนอายุยืนขึ้น ฉะนั้นค่าใช้จ่ายในการรักษาก็แพงขึ้นตามไปด้วย ทำให้คนหันมาสนใจทำประกันสุขภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการเกิดสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด 19 ยิ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนตระหนักถึงความสำคัญของการมีประกันชีวิตและประกันสุขภาพมากขึ้น สภาวะเงินเพื่อการออมระยะยาวกับแบบประกันควบการลงทุนก็เป็นทางเลือกที่สามารถให้ผลตอบแทนที่ชนะเงินเฟ้อได้ การเปิดกว้างในการให้คู่รักเพศเดียวกัน(LGBT) สามารถเป็นผู้รับประโยชน์ได้ทำให้ดึงดูดความสนใจในกลุ่มคู่รักเพศเดียวกันสนใจอยากทำประกันมอบแทนความรักให้แก่กัน อุปสรรคที่ทำให้ลูกค้าไม่ซื้อประกันชีวิตกับตัวแทนประกันชีวิตคือ การประกาศปิดตัวลงของบริษัทประกันภัยที่รับประกันโควิด19 ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดหนักๆ (เจอจ่ายจบ) ทำให้ผู้เอาประกันขาดความเชื่อมั่นในธุรกิจประกันชีวิตและประกันภัย เพราะกลัวว่าจะเกิดปัญหาการเคลมไม่ได้ภายหลัง รวมถึงการประกาศกฎเกณฑ์ใหม่ในการเบิกประกันสุขภาพโควิด 19 จาก คปภ. ที่ทำให้ผู้เอาประกันที่มีอาการไม่หนักมาก(ผู้ป่วยสีเขียว) ไม่สามารถใช้สิทธิ์เคลมประกันสุขภาพผู้ป่วยในได้ หากไม่เข้าเงื่อนไขตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด 5 ข้อดังนี้ มีอาการใช้สูงกว่า 39 องศาเซลเซียส เป็นระยะเวลานานกว่า 24 ชั่วโมง หายใจเร็วกว่า 25 ครั้ง ต่อนาทีในผู้ใหญ่ มี Oxygen Saturation < 94% มีโรคประจำตัวที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือจำเป็นต้องติดตามอาการอย่างใกล้ชิดตามดุลยพินิจของแพทย์ สำหรับเด็กต้องมีอาการหายใจลำบาก ซึมลง ตีมนม หรือทานอาหารน้อยลง

การศึกษาสมรรถนะของตัวแทนประกันชีวิต สำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) ต้องเรียนรู้ผลิตภัณฑ์และเงื่อนไขแต่ละแบบประกัน เช่น ระยะเวลารอคอย ช้อยกเว้นที่ไม่คุ้มครอง เงื่อนไขการเคลมต่าง ๆ สิทธิของผู้ถือกรมธรรม์ เช่น การเวนคืน การขยายเวลา การใช้เงินสำเร็จ การกู้กรมธรรม์ และโปรโมชั่นต่าง ๆ ของบริษัทที่ต้องแจ้งให้ลูกค้าทราบ นอกจากรู้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทแล้ว ก็ต้องศึกษาผลิตภัณฑ์ของบริษัทอื่น ๆ ด้วย มีความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องในงานเช่น สถิติด้านความเสี่ยงในการเสียชีวิต สถิติความเสี่ยงของคนไทยในการเป็นโรคร้าย ค่ารักษาพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน เพื่อวางแผนป้องกันความเสี่ยงให้ลูกค้าได้ การเรียนรู้ต่อยอดด้านการวางแผนการเงินส่วนบุคคล เช่นการวางแผนการลงทุน การวางแผนเกษียณ การวางแผนการประกันภัย การวางแผนมรดก การวางแผนภาษี มีความรู้ในเรื่องภาษีบุคคลธรรมดา

เพื่อใช้แนะนำลูกค้าได้ และความรู้ภาวษัณิธิบุคคลเพื่อให้ในการแนะนำการทำประกันบุคคลสำคัญ (Key Man) ได้

2. ด้านทักษะ (Skill) ต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร การเสนอขายตามความต้องการของลูกค้า (PHERL Concept) การเปิดใจ การปิดการขาย การตอบข้อโต้แย้ง ซึ่งทักษะเหล่านี้สามารถฝึกฝนและเก่งขึ้นได้ด้วยการฝึก Role Play ทำซ้ำบ่อย ๆ คุยกับลูกค้าเยอะ ๆ สม่ำเสมอ เรียนรู้การแบ่งประเภทของคน DISC เพื่อให้รู้ว่าคนแต่ละสไตล์เป็นแบบไหนต้องเข้าหาอย่างไร รวมถึงต้องมีทักษะในเรื่องการดูแลบริการหลังการขาย

3. ด้านทัศนคติ (Attitude) ต้องมีทัศนคติบวก มองโลกในแง่ดี รักและศรัทธาในอาชีพตัวแทนประกันชีวิต มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าใจธรรมชาติของงานตัวแทนประกันชีวิตว่าต้องมีการขายได้และขายไม่ได้ ต้องเจอคำปฏิเสธเป็นเรื่องปกติ ต้องเข้าใจคุณค่าของการประกันชีวิตว่ามีประโยชน์กับลูกค้าและสังคมอย่างไร ทำในสิ่งที่ถูกต้องและถูกจรรยาบรรณในการทำงาน มีจิตเป็นผู้ให้ มีเป้าหมายในการทำงานต้องการความก้าวหน้าในอาชีพตัวแทนประกันชีวิต สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่มีต้องสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร (Core Value) คือ ลูกค้ามาที่หนึ่ง (Customer First) ต้องมีความพร้อมในการบริการอยู่เสมอในทุกสถานการณ์ ช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกให้ลูกค้าได้ มีใจรักในการบริการ บริการด้วยความเป็นมิตร ดูแลลูกค้าสม่ำเสมอทั้งก่อนและหลังการขายเสมือนญาติ มองลูกค้าเป็นสำคัญที่สุดและสำคัญเท่าเทียมกันทุกคน นำเสนอผลิตภัณฑ์โดยนึกถึงความต้องการและความจำเป็นของลูกค้าเป็นหลักสำคัญ ยึดมั่นความถูกต้อง (Integrity) มีจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน ยึดหลักการขายตาม Market Conduct มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน กล้าคิดกล้าทำ (Courage) กล้าคิดและลงมือทำในสิ่งใหม่ เชื่อมั่นในตนเองว่าทำได้ หัวใจเดียวกัน (One AXA) มีความสามัคคีกันในองค์กร ช่วยกันสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา แบ่งปันประสบการณ์และวิธีการที่ทำแล้วประสบผลสำเร็จให้คนอื่น ๆ นำไปใช้ เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสำเร็จ สมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) ที่ตัวแทนประกันชีวิตต้องมีคือ ความสามารถในการสื่อสาร อธิบายแบบประกัน หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ได้กระชับชัดเจนเข้าใจง่าย มีวินัยในการทำงานเพราะอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเป็นงานอิสระจึงต้องเป็นบุคคลที่กำกับวินัยในเองได้ มีความรับผิดชอบสูง ตรงต่อเวลา รักษาเวลาได้ดี มีความอดทนสูง เพราะเป็นงานที่ต้องเจอกับคำปฏิเสธบ่อย ๆ เป็นคนที่มีบุคลิกภาพดีจะทำให้ลูกค้ารู้สึกประทับใจตั้งแต่แรกพบ สิ่งสำคัญคือตัวแทนประกันชีวิตต้องรักการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไปอยู่เสมอ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต: สำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้

วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอเป็นแนวทาง 3 ด้าน คือความรู้ ด้านทักษะ และทัศนคติ เพื่อเพิ่มสมรรถนะหลักและสมรรถนะในหน้าที่ ดังนี้

ด้านความรู้ 1) มีการพัฒนาบุคลิกภาพ เพราะบุคลิกภาพช่วยสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือให้กับตัวแทน และสร้างความเชื่อมั่นและความประทับใจให้กับลูกค้าตั้งแต่แรกพบ 2) มีการเรียนรู้ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ รวมถึงเงื่อนไขและข้อยกเว้นของแต่ละแบบประกันด้วย สำหรับแบบประกันเดิมก็ต้องมีบทวนด้วยจัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แม้บางเรื่องอาจเคยเรียนรู้แล้ว ก็กลับมาเรียนรู้ซ้ำได้อีกเรื่อย ๆ เพราะการทำงานในอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเป็นงานที่ต้องคุยกับผู้คนหลากหลาย ซึ่งลูกค้าแต่ละรายก็มีข้อโต้แย้งและมีความต้องการในผลิตภัณฑ์ที่แตกต่างกัน 3) มีการพัฒนาความรู้ด้านวางแผนการเงิน สำหรับตัวแทนที่จบการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี เพื่อสามารถพัฒนาต่อไปในด้านนักวางแผนการเงินCFP หรือที่ปรึกษาด้านการเงิน FChFP และพัฒนาเรื่องการสอบใบอนุญาต IC License เพื่อสามารถแนะนำผลิตภัณฑ์ประกันควบการลงทุน (Unit Linked) ได้ 4) มีการจัดอบรมในการเปรียบเทียบแบบประกันบริษัทอื่นที่คล้ายคลึงกันเรา เพื่อทราบผลประโยชน์ที่ลูกค้าควรจะได้ และสามารถให้คำปรึกษาลูกค้าได้ด้วย 5) มีการจัดอบรมเรื่องการขายให้ถูกต้องตาม Market Conduct สิ่งใดทำได้ และสิ่งที่ไม่ได้ตั้งแต่เป็นตัวแทนใหม่

ด้านทักษะ 1) เพิ่มทักษะการขายด้วยการจัดคอร์สฝึก Role Play การเปิดใจ การนำเสนอ การปิดการขาย การตอบข้อโต้แย้ง แบบประกันแต่ละแบบสลับกันไปทุกเดือน 2) เพิ่มทักษะการขายให้ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับความจำเป็นของลูกค้า ตามหลัก PHERL Concept ไม่ใช่ขายเพียงเพราะตามความถนัดในแบบประกันของตัวเอง หรือเพื่อค่าคอมมิชชั่นสูงๆ ของตัวแทน 3) เพิ่มทักษะการบริการหลังการขาย โดยฝึกใช้เครื่องมือDigitalต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อความสะดวกของตัวแทนในการบริการลูกค้า ช่วยทำให้ตัวแทนประกันชีวิตดูเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น เช่น แอปพลิเคชัน iPro สำหรับใช้ดูข้อมูลต่าง ๆ ของลูกค้า, ADVISORZONE สำหรับใช้ส่งใบคำขอเอาประกันทางระบบออนไลน์, MY WEALTH+ สำหรับใช้นำเสนอผลิตภัณฑ์ประกันชีวิตควบการลงทุน และสามารถแนะนำให้ลูกค้าใช้แอปพลิเคชัน EMMA by AXA ในการดูข้อมูลของลูกค้าเอง เพื่อชำระเบี้ยประกัน ขอนหนังสือรับรองการชำระเบี้ย ใช้บริการพบแพทย์ออนไลน์ได้ด้วย

ด้านทัศนคติ 1) มีการจัดค่ายปฏิบัติธรรมให้กับตัวแทนในสำนักงาน หรือกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เพื่อเป็นการขัดเกลาจิตใจให้เป็นคนดีเพราะอาชีพตัวแทนที่ดีต้องศีลธรรมอันดีงานซึ่งเป็นจรรยาบรรณข้อสุดท้ายของตัวแทนประกันชีวิต เมื่อมีศีลธรรมในการดำรงชีวิต จิตใจและความคิดก็จะดีตามไปด้วย 2) มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในอาชีพตัวแทนประกันชีวิตทั้งภายในและภายนอกสำนักงานมาพูดสร้างแรงบันดาลใจใน

การทำงาน แห้ววิธีและการประสบการณ์ทำงาน เพื่อสร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นให้ตัวแทนว่าอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเป็นหนึ่งในอาชีพที่สามารถประสบความสำเร็จได้ 3) มีการจัดงานปฐมนิเทศตัวแทนใหม่ เพื่อทำความรู้จักกันระหว่างผู้บริหารในสำนักงาน ตัวแทนเก่า ตัวแทนใหม่ พร้อมกับสอดแทรกเรื่องประโยชน์ของประกันชีวิต รวมไปถึงคุณค่าของอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเข้าไป เพื่อให้ตัวแทนใหม่เข้าใจความสำคัญในบทบาทหน้าที่ตนเองตั้งแต่วันแรกที่เริ่มงาน เพื่อสร้างความรักและศรัทธาในอาชีพตัวแทนประกันชีวิต 4) มีการจัดทำกิจกรรมการวางแผนงานประจำปี เพื่อวางเป้าหมายตัวแทนละคน เช่น วางเป้าหมายในชีวิต วางแผนในการเลื่อนตำแหน่ง ตัวแทนประกันชีวิตที่มีเป้าหมายชีวิต และมีเป้าหมายในการทำงาน จะเป็นตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก นอกจากการเพิ่มสมรรถนะด้านทักษะ ความรู้ และทัศนคติแล้ว ขั้นตอนการคัดเลือกตัวแทนควรเพิ่มบทสัมภาษณ์ที่บ่งบอกว่าตัวแทนมี Growth Mindsetหรือไม่ เพราะความศรัทธาในตนเอง ศรัทธาอาชีพที่ตนเองทำ สร้างแรงบันดาลใจให้ตนเองและคนอื่นได้ เป็นเรื่องสำคัญที่ตัวแทนต้องมีในแต่ละบุคคล อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือผู้บริหารหน่วยต้องเป็นต้นแบบในการพัฒนาความรู้ และสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมงานของตนเองให้รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพทั่วไปของตัวแทนประกันชีวิต สำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด(มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแทนประกันชีวิตต้องมีบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ที่ดีทำให้น่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจได้ตั้งแต่ครั้งแรกที่เข้าพบ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนชัดเจนในเงื่อนไขความคุ้มครองรวมถึงข้อยกเว้นในการไม่คุ้มครอง มีความรู้ในผลิตภัณฑ์ของต่างบริษัทด้วย สามารถแนะนำผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามความต้องการและความจำเป็นสำหรับผู้เอาประกันแต่ละราย ช่วยบริการประสานและแก้ไข ปัญหาเบื้องต้นให้ผู้เอาประกันได้ มีความพร้อมที่จะให้บริการด้วยอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกได้รวดเร็ว ตัวแทนมีเป้าหมายอยากเติบโตในอาชีพก็ส่งผลให้ผู้เอาประกันตัดสินใจทำประกันด้วยเพราะผู้เอาประกันมองว่าตัวแทนประกันจะอยู่ในอาชีพดูแลกันไปได้อย่างยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรฤทัย ทานะเวช และ ภิญญู รัตนพันธ์ (2563) เรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารด้วยการประยุกต์ใช้สุนทรียสาธก กรณีศึกษา ธนาคาร ABC ในจังหวัดขอนแก่น พบว่าสิ่งที่ทำให้ลูกค้าประทับใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน คือ การให้บริการที่ดี ความเข้าใจความต้องการของลูกค้าการให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ลูกค้าความเป็นมิตร สุภาพ การให้คำปรึกษาการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน การให้ความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เข้าใจ

ง่าย การให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นรายบุคคล มีความเต็มใจให้บริการ มีความจริงใจ การดูแลติดตามลูกค้าอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การดูแลเอาใจใส่ลูกค้า การรักษาความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า พนักงานมีจิตใจแห่งการบริการ (Service Mind) การนำเสนอ ผลิตภัณฑ์ได้ตรงตามความต้องการ การรับฟังปัญหาของลูกค้า พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในผลิตภัณฑ์ และ ความรวดเร็วในการบริการ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญฐิยา ภักธกิจจานุรักษ์ (2560) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อประกันชีวิตของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่าตัวแทนขายประกันต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะในการขายให้เป็นเสมือนเพื่อนคู่คิดหรือนักวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลให้กับลูกค้า สามารถให้ข้อมูลและตอบสนองความต้องการของลูกค้าหลากหลายรูปแบบที่แตกต่างกันได้ อีกทั้งยังสามารถจัดการกับความต้องการของลูกค้าซึ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ยึดถือผลประโยชน์ของลูกค้าเป็นสำคัญ และเน้นการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเพียงพอต่อการตัดสินใจให้กับลูกค้าอย่างชัดเจน

สมรรถนะของตัวแทนประกันชีวิต สำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความรู้ (Knowledge) ต้องเรียนรู้ผลิตภัณฑ์และเงื่อนไขแต่ละแบบประกัน ควรศึกษาผลิตภัณฑ์ของบริษัทอื่น ๆ ด้วย และมีความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องในงานเช่น สถิติด้านความเสี่ยงในการเสียชีวิต สถิติความเสี่ยงของคนไทยในการเป็นโรคร้าย ค่ารักษาพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน เพื่อวางแผนป้องกันความเสี่ยงให้ลูกค้าได้ การเรียนรู้ต่อยอดด้านการวางแผนการเงินส่วนบุคคล ด้านทักษะ (Skill) ต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร การเสนอขายตามความต้องการของลูกค้า (PHERL Concept) การเปิดใจ การปิดการขาย การตอบข้อโต้แย้ง ซึ่งทักษะเหล่านี้สามารถฝึกฝนและเก่งขึ้นได้ด้วยการฝึก Role Play ทำซ้ำบ่อย ๆ คุยกับลูกค้าเยอะ ๆ สม่ำเสมอ เรียนรู้การแบ่งประเภทของคน DISC เพื่อให้รู้ว่าคนแต่ละสไตล์เป็นแบบไหนต้องเข้าหาอย่างไร รวมถึงต้องมีทักษะในเรื่องการดูแลบริการหลังการขาย ด้านทัศนคติ (Attitude) ต้องมีทัศนคติบวก มองโลกในแง่ดี รักและศรัทธาในอาชีพตัวแทนประกันชีวิต มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าใจธรรมชาติของงานตัวแทนประกันชีวิตว่าต้องมีขายได้และขายไม่ได้ ต้องเจอคำปฏิเสธเป็นเรื่องปกติ ต้องเข้าใจคุณค่าของการประกันชีวิตว่ามีประโยชน์กับลูกค้าและสังคมอย่างไร ทำในสิ่งที่ถูกต้องและถูกจรรยาบรรณในการทำงาน มีจิตเป็นผู้ให้ มีเป้าหมายในการทำงานต้องการความก้าวหน้าในอาชีพตัวแทนประกันชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารพวงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ (2559) เรื่องการศึกษาช่องทางการขายหลักของบริษัทประกันชีวิตผ่านตัวแทนประกันชีวิต พบว่าตัวแทนประกันภัยต้องมีคุณสมบัติ K-A-S-H เป็นที่รับรู้กันในงานตัวแทนขายประกันภัยว่า ตัวแทนที่มีคุณสมบัติ

4 ประการคือ ความรู้ที่ดี (K : Knowledge) ทักษะที่ดี (A : Attitude) ทักษะการขายที่ดี (S : Skill) และนิสัยงานที่ดี (H : Habit) ยิ่งมีมากยิ่งทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น คุณสมบัติ ทั้ง 4 ประการเปรียบเหมือนรากฐานที่แข็งแกร่ง อันเป็นพื้นฐานที่ดีที่ส่งเสริมให้ตัวแทนประกันภัยประสบความสำเร็จ เพราะ K-A-S-H ก็จะก่อให้เกิด CASH ตามมาอย่างมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญฐิยา ภักธิกิจจานุรักษ์ (2560). เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อประกันชีวิตของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าบริษัทประกันควรมีการจัดสัมมนาอบรม ให้ข้อมูลกับตัวแทน/พนักงานขาย เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาให้กับลูกค้า มีทักษะทางความคิดรอบด้านอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีระบบการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับตัวแทน/พนักงานขาย เพื่อให้ตัวแทน/พนักงานขายที่มี ประสิทธิภาพอยู่กับบริษัทประกันชีวิตในระยะยาว

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต สำนักงานตัวแทน บริษัท ไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ พบว่าด้านทักษะ คือ 1) เพิ่มทักษะการขายด้วยการจัดคอร์สฝึก Role Play การเปิดใจ การนำเสนอ การปิดการขาย การตอบข้อโต้แย้ง 2) เพิ่มทักษะการขายให้ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับความจำเป็นของลูกค้า ตามหลัก PHERL Concept 3) เพิ่มทักษะการบริการหลังการขาย โดยฝึกใช้เครื่องมือ Digital ต่าง ๆ ของบริษัท เพื่อความสะดวกของตัวแทนในการบริการลูกค้า ช่วยให้ตัวแทนประกันชีวิตดูเป็นมืออาชีพมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธราพงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ (2559) เรื่องการศึกษาช่องทางการขายหลักของบริษัทประกันชีวิตผ่าน ที่พบว่า คุณสมบัติของตัวแทนประกันชีวิตที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในอาชีพ ประกอบด้วย ต้องรู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานขาย ต้องเป็นตัวแทนเต็มเวลาและมีมืออาชีพ ต้องพัฒนาตัวเองตลอดเวลา และต้องมีความซื่อสัตย์ ทั้งต่อตัวเอง บริษัทประกันภัยและผู้เอาประกัน ด้านความรู้ คือ 1) มีการพัฒนาบุคลิกภาพ เพราะบุคลิกภาพช่วยสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือให้กับตัวแทน และสร้างความเชื่อมั่นและความประทับใจให้กับลูกค้าตั้งแต่แรกพบ 2) มีการเรียนรู้ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ รวมถึงเงื่อนไขและข้อยกเว้นของแต่ละแบบประกันด้วย สำหรับแบบประกันเดิมก็ต้องมีทบทวนด้วยจัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 3) มีการพัฒนาความรู้ด้านวางแผนการเงิน สำหรับตัวแทนที่จบการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี เพื่อสามารถพัฒนาต่อไปในด้านวางแผนการเงิน CFP หรือที่ปรึกษาด้านการเงิน FChFP และพัฒนาเรื่องการสอบใบอนุญาต IC License เพื่อสามารถแนะนำผลิตภัณฑ์ประกันควบการลงทุน (Unit Linked) ได้ 4) มีการจัดอบรมในการเปรียบเทียบแบบประกันบริษัทอื่นที่คล้ายคลึงกัน เพื่อสามารถให้คำปรึกษาลูกค้าได้ด้วย 5) มีการจัดอบรมเรื่องการขายให้ถูกต้องตาม Market Conduct ตั้งแต่เป็นตัวแทนใหม่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธราพงศ์ ลิ้มสุทธิวันภูมิ (2559) เรื่องการศึกษา

ช่องทางการขายหลักของบริษัทประกันชีวิตผ่าน ที่พบว่าตัวแทนประกันภัยต้องพัฒนาตัวเองให้เป็นที่ปรึกษาทางการเงินที่สามารถแนะนำและขายได้ทั้งประกันชีวิต ประกันวินาศภัย และผลิตภัณฑ์ทางการเงิน เพื่อสนองความต้องการของลูกค้าอย่างครบวงจร ทำให้ลูกค้าสามารถวางแผนทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดเวลา ด้านทัศนคติ คือ 1) มีการจัดค่ายปฏิบัติธรรมให้กับตัวแทนในสำนักงาน หรือกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เพื่อเป็นการขัดเกลาจิตใจให้เป็นคนดีเพราะอาชีพตัวแทนที่ดีต้องศีลธรรมอันดีงานซึ่งเป็นจรรยาบรรณข้อสุดท้ายของตัวแทนประกันชีวิต 2) มีการเชิญวิทยากรที่ประสบความสำเร็จในอาชีพตัวแทนประกันชีวิตทั้งภายในและภายนอกสำนักงานมาพูดสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน 3) มีการจัดงานปฐมนิเทศตัวแทนใหม่ เพื่อทำความรู้จักกันระหว่างผู้บริหารในสำนักงาน ตัวแทนเก่า ตัวแทนใหม่ พร้อมกับสอดแทรกเรื่องประโยชน์ของประกันชีวิต รวมไปถึงคุณค่าของอาชีพตัวแทนประกันชีวิตเข้าไป 4) มีการจัดทำกิจกรรมการวางแผนงานประจำปี เพื่อวางแผนเป้าหมายตัวแทนละคน

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต: สำนักงานตัวแทนบริษัท ไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สอดคล้องกับคู่มือปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิต สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (2556) ตัวแทนประกันชีวิตต้องมีคุณลักษณะที่ดีดังนี้ 1). มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ มีความรักศรัทธาในอาชีพตัวแทนประกันชีวิต 2). มีความรู้เกี่ยวกับการประกันชีวิตเป็นอย่างดี 3). มีความกระตือรือร้น ขยันและอดทน 4).มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อผู้เอาประกันภัย บริษัทและอาชีพประกันภัย 5).มีบุคลิกภาพที่ดี 6).มีทักษะการขายที่ดี 7).มีความเป็นมิตรและเป็นผู้รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ 8).ต้องรู้จักวางแผนและแบ่งเวลาการทำงานให้เหมาะสม 9).มีศิลปะในการพูด 10).มีความรับผิดชอบต่ออาชีพตัวแทนประกันชีวิต

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิต: สำนักงานตัวแทน บริษัท กรุงเทพ-เอกซ์ ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) สาขานวลจันทร์ กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ ตัวแทนประกันชีวิต พัฒนาบุคลิกภาพ เรียนรู้ผลิตภัณฑ์และเงื่อนไข พัฒนาความรู้ด้านวางแผนการเงิน รู้จักผลิตภัณฑ์ต่างบริษัท ขายถูกต้องตามจรรยาบรรณ ด้านทักษะ ฝึก Role Play ขั้นตอนการขาย ฝึกการขายในตรงความต้องการของลูกค้า การบริการหลังการขาย และด้านทัศนคติ ค่ายปฏิบัติธรรม และกิจกรรมช่วยสังคม เชิญวิทยากรมาสร้างแรงบันดาลใจ จัดงานปฐมนิเทศตัวแทนใหม่ จัดกิจกรรมวางแผนงานประจำปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัทควรมีนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติมในการพัฒนาตัวแทนประกันชีวิตไปสู่แนวทางแผนการเงิน และที่ปรึกษาการเงิน ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ
2. ควรนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาจัดทำแผนหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาตัวแทนในสำนักงานตัวแทน การคัดเลือกคนเข้ามาเป็นตัวแทนประกันชีวิตควรเพิ่มขั้นตอนสัมภาษณ์ที่บ่งบอกถึงทัศนคติของตัวแทนใหม่ที่มีต่อประกันชีวิตและแรงบันดาลใจในการประสบความสำเร็จ

3. ผู้บริหารหน่วยต้องเป็นต้นแบบในการพัฒนาความรู้ และสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพทีมงานของตนเองให้รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาขอบเขตการวิจัยแบบขยายผล เกี่ยวกับสมรรถนะตัวแทนประกันชีวิตของสำนักงานตัวแทนที่อื่น ๆ ที่มีผลผลิตที่ดีติดอันดับ 1 ใน 3 ของบริษัท

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของตัวแทนประกันชีวิต

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐยา ภัทรกิจจามรฤกษ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อประกันชีวิตของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธราพงศ์ ลิ้มสุทธีวินภูมิ. (2559). การศึกษาช่องทางการขายหลักของบริษัทประกันชีวิตผ่านตัวแทนประกันชีวิต. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 63-72.
- วรฤทัย ทานะเวช และ ภิญโญ รัตนพันธ์. (2563). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารด้วยการประยุกต์ใช้สุนทรียสาธก กรณีศึกษาธนาคาร ABC ใน จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 10(3), 121-135.
- มณีนรัตน์ บุญยงค์ และคณะ. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกซื้อประกันชีวิตของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- มณีนรัตน์ รัตนพันธ์. (2561). ปัจจัยในการตัดสินใจซื้อประกันชีวิตของผู้บริโภคในจังหวัดสงขลา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, (14)1, 203-226.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. (2556). *คู่มือปฏิบัติงานสำหรับตัวแทนประกันชีวิต*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.oic.or.th/th/consumer/manual>
- อภิรักษ์ ไทพัฒนกุล และคณะ. (2556). *ภาพรวมของธุรกิจประกันชีวิต และสรุปสาระสำคัญของการประกันชีวิต*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.oic.or.th/sites/default/files/content/85937/bth1.pdf>

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ
ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์
ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF
PERMANENT EMPLOYEES AT PRIVATE COMPANIES EXPORT
DEPARTMENT IN THE SPARE PARTS LOGISTICS INDUSTRY
IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

นาถัส จินเชื้อ, เกียรติ บุญโยพ, ตระกูล จิตวัฒนากร

Nathat Jeenchua, Kiat Boonyapo, Trakul Chitwattanakorn

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

North Bangkok University

Corresponding Author E-mail: nathat.jeen@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ 2.) เพื่อหาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในบริษัทเอกชน อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน พนักงานประจำในไลน์ผลิต พนักงานออฟฟิศ หัวหน้าพนักงานประจำในไลน์ผลิตใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน โดยใช้การทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติเชิงอนุมานโดยใช้โดยสถิติ t-test และOne-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย อายุงาน 1 – 5 ปีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท 2. ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจพบว่าระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91, SD=0.777$) 3. ระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ระดับความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01, SD=0.714$) 4. การทดสอบสมมติฐาน

*Received October 10, 2022; Revised November 24, 2022; Accepted November 24, 2022

พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและมีความผันแปรในการส่งผลได้ร้อยละ 79.9

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; พนักงานประจำ; บริษัทเอกชน; อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์

Abstract

The objectives of this study were: 1. To compare performance efficiency, 2.) to identify incentives that affected performance efficiency, conducted by the quantitative research. The population used in this research were people in private companies, Automotive Parts Logistics Industry In Ayutthaya Province, which is still in operation and use human resources to perform tasks, full-time employees on the production line, office workers, the chief of staff on the production line, totaling 130 samples questionnaires were used as a data collection tool and analyzed data using descriptive statistics; Frequency values, percentage values, mean, standard deviations, and inferential statistics were used using t-test and One-Way ANOVA statistics and multiple regression analysis.

The results showed that 1. The results of the personal factor data analysis showed that the majority of respondents were females, with age range of 31-40 years of age, high school education, work age 1 – 5 years, average monthly income of 10,001 – 20,000 baht. 2. The feedback level of the motivation factor finds that the opinion level of motivation ($\bar{X} = 3.91$, $SD=0.777$). 3. Performance comment levels showed that the overall level of comments was at high level ($\bar{X} = 4.01$, $SD=0.714$). 4. Hypothesis tests showed that the average monthly income differences in performance of full-time employees differed statistically significantly. .05 and performance incentives, including job characteristics, accountability, and progress aspects, affected the performance of full-time employees and were variable in effect by 79.9 %

Keywords: motivation; performance effectiveness; permanent employees; private companies; spare parts logistics industry

บทนำ

ในยุคของโลกาภิวัตน์ ที่การค้าระหว่างประเทศมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ประกอบกับนโยบายการเปิดเสรีการค้าตามข้อตกลง FTA ที่ประเทศไทยจะต้องเข้าร่วมทั้งในฐานะผู้ส่งออก ผู้นำเข้า และนักลงทุน ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับเอกชนที่จะขับเคลื่อนสินค้า บริการ ข้อมูลและการเงิน จึงมีความสำคัญที่จะทำให้ประเทศสามารถแข่งขันในเวทีการค้าโลกได้ อุตสาหกรรมโลจิสติกส์นับเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่จะนำมาใช้ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าซึ่งจะทำให้สินค้าและบริการมีต้นทุนถูกลง สินค้าและบริการถึงมือผู้บริโภคเร็วขึ้นและถูกต้องตามสัญญาที่ตกลงกันไว้ ซึ่งจะทำให้มูลค่าการค้าระหว่างประเทศขยายตัวและก่อให้เกิดการลงทุน การจ้างงาน และการเติบโตทางเศรษฐกิจ เมื่อเกิดวิกฤตโควิด ได้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมโลจิสติกส์ไทย โดยเฉพาะต่อธุรกิจการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่หยุดชะงัก อย่างไรก็ตาม ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งสินค้าภายในประเทศยังมีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ย 3-5% ต่อปี ซึ่งปี 2565 การส่งออกของกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ซึ่งประกอบด้วย รถยนต์สำเร็จรูป เครื่องยนต์ ชิ้นส่วนอื่น ๆ อะไหล่รถยนต์ รถจักรยานยนต์ ชิ้นส่วน และอะไหล่รถจักรยานยนต์ มีการส่งออกทั้งสิ้น 78,305.79 ล้านบาท เพิ่มขึ้น 23.91% จากช่วงเดียวกันของปีที่แล้ว แต่ลดลงจากเดือนก่อนหน้าที่ส่งออกได้ 79,113.53 ล้านบาท (สุรพงษ์ ไพสิฐพัฒนพงษ์, 2565)

อย่างที่กล่าวไว้การแพร่ระบาดของโควิด-19 นั้นส่งผลกระทบต่อปัจจัยธุรกิจแทบจะทุกสายงาน ถ้าพูดถึงธุรกิจโลจิสติกส์ก็ถือว่าโดนไปเต็ม ๆ เหมือนกัน เพราะมาตรการล็อกดาวน์ทำให้ระบบการขนส่งสินค้าช้าลงมาก พัดุดตกค้างในคลังขนส่งบ้าง ของไปไม่ถึงผู้รับ การปิดตัวลงของธุรกิจ ทำให้ธุรกิจและองค์กรแต่ละภาคส่วนจึงจำเป็นต้องหันมาตื่นตัวเพื่อปรับตัวประกอบให้ธุรกิจไม่เกิดการชะลอตัวอาจจะส่งผลให้ล้มละลายได้ไม่ช้าก็เร็ว การขยายตัว เติบโตก้าวหน้าของธุรกิจและองค์กร เพื่อเข้าใกล้สู่ความสำเร็จได้นั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำให้ธุรกิจขยายตัว หรือ เติบโตก้าวหน้าได้ คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ พนักงานในองค์กร ถ้าหากขาดปัจจัยดังกล่าวองค์กรแต่ละองค์กรจะไม่สามารถพัฒนา ขยายตัวและเติบโตก้าวหน้า เพื่อการแข่งขันกันในเชิงธุรกิจและตอบสนองต่อลูกค้า จึงทำให้แต่ละองค์กรได้หันถึงความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น องค์กรสมัยใหม่ที่มีความพร้อม จึงต้องพัฒนาหน่วยงานและพนักงานในองค์กรไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อเพิ่มผลงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ติดมากขึ้น รวมทั้งความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานด้วย จึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง (อัครเดช ไม้งจันทร์. 2560)

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานนั้น จะช่วยให้เห็นถึงปัญหา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ เช่นเดียวกันกับธุรกิจอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ซึ่ง บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เห็นความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรฝ่ายผลิตเป็นอย่างมาก เนื่องจาก พนักงานฝ่ายผลิตเป็นกำลังหลักสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อน สร้างรายได้และผลตอบแทนให้กับองค์กรมากที่สุด ปัญหาที่พบ คือ พนักงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลในเรื่องของประสิทธิภาพ และ คุณภาพ ต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล , การได้รับการยอมรับนับถือ , ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ , ความก้าวหน้า , ความรับผิดชอบ

ซึ่งแรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญหลักที่ทำให้บุคคลากรในองค์กร โดยเฉพาะ พนักงานประจำ แสดงพฤติกรรมออกมาเชิงบวกออกมา เช่น มีความตั้งใจกระตือรือร้น ทุ่มเทกำลังกายอย่างสุดความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้ได้ปริมาณงานตามแผนที่วางไว้ งานมีคุณภาพและส่งอะไหล่ยานยนต์ถึงมือลูกค้าตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ในขณะเดียวกันถ้าพนักงานขาดแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมเชิงลบออกมา เช่น ไม่มีความตั้งใจ กระตือรือร้น ทุ่มเทกับหน้างานจึงทำให้ไม่ได้ปริมาณตามแผนที่วางไว้ งานไม่มีคุณภาพและยังส่งอะไหล่ยานยนต์ถึงมือลูกค้าไม่ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่ว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจหรือไม่สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อองค์กรโดยทั้งสิ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อศึกษาค้นคว้าหาแรงจูงใจใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การหาเท็จจริงหัวข้อดังกล่าว เมื่อได้ข้อสรุปจะนำผลการวิจัยนำไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และ นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต่อองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้ง 2 ฝ่าย ต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อหาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการของพนักงานประจำ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบในการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละส่วนงาน แล้วสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละส่วนงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ แผนกส่งออก ฝ่ายผลิต เฉพาะพนักงานประจำ ในบริษัทเอกชนอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ยังคงดำเนินกิจการอยู่ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงาน พนักงานประจำในไลน์ผลิต พนักงานออฟฟิศ หัวหน้าจำนวน 130 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยในรูปแบบเอกสารโดยแจกแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยการใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิเป็นจำนวนทั้งสิ้น 130 คน โดย สร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และ สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปด้านประชากรศาสตร์และด้านที่เกี่ยวกับงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของพนักงานประจำ แผนกส่งออก ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกณฑ์ในการประเมินผลการอภิปรายในส่วนของการวิจัยเชิงพรรณนาผลของการวิจัยลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลโดยนำมาแจกแจงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.)

1.4 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พนักงานแผนกส่งออก ฝ่ายผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA

2) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกส่งออก ฝ่ายผลิต บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกลุ่มอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานประจำ แผนกส่งออก ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชั้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 ตามลำดับมีช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 มีอายุงาน 1 – 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 และส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.777$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่คือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือรองลงมา

คือด้านความรับผิดชอบ, ความก้าวหน้าส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ด้านความสำเร็จในงานตามลำดับโดยสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.04$, $SD=0.711$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือหน่วยงานได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน รองลงมาคือ รู้สึกพอใจเมื่องานที่ทำมีลักษณะท้าทายความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัด ตามลำดับ

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.04$, $SD=0.818$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่างๆ ที่เสนอแนะตามลำดับ

3) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.01$, $SD=0.753$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือพึงพอใจที่มีอำนาจในการตัดสินใจกับงานที่ได้รับผิดชอบ รองลงมาคือ พึงพอใจที่ทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ พึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ตามลำดับ

4) ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.01$, $SD=0.760$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือหน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อน ตำแหน่งงาน รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ

5) ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.46$, $SD=0.847$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้าแสดงให้เห็นว่าพอใจในงาน รองลงมาคือ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นของประสิทธิภาพการทำงานผลการศึกษาพบว่าระดับความเห็นของประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.01$, $SD.=0.714$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านคุณภาพงานรองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเวลาในงาน ตามลำดับ โดยสามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD.=0.726$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คืองานที่ทำมีปริมาณที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายของแผนที่กำหนดไว้รองลงมาคือ มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ทำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้องกับจำนวนพนักงานในแผนก ตามลำดับ

2) ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD.=0.691$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คืองานที่ได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อแผนกรองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และได้มาตรฐานมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ผลงานที่ออกมาเชื่อถือได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลาตามลำดับ

3) ด้านเวลาในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD.=0.725$) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือการปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจนรองลงมาคือ มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้นมีการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้นมีการกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานเหมาะสมตามลักษณะของงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ งานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนดตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ขึ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ขึ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางระดับสถิติ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานมีรายได้มากขึ้น จะทำให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ และค่าใช้จ่ายของตนเอง จึงไม่ส่งผลให้รู้สึกว่ายากลาออกจากงาน และอยากปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และให้มีคุณภาพ โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญญา พรเพ็ญ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายผลิต) กรณีศึกษา

บริษัทผลิตชิ้นส่วนถุงลมนิรภัยนิคมอุตสาหกรรมพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีเพศอายุรายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากความต้องการด้านอื่นที่มีมากกว่าความต้องการทางด้านรายได้เช่น การได้อยู่กับครอบครัว การได้อยู่กับสถานที่ผูกพัน แม้จะมีรายได้ที่ต่ำกว่าก็เต็มใจและยินดีที่จะทำดังนั้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าอาจจะไม่มีความสุขทางใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่ารายได้ต่อเดือนจึงอาจจะไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อหาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการของพนักงานประจำ ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงและจากการผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพร เสถียรพันธุ์ และ พนิดา สุรชัยกุลวัฒนา (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยเคียวะ ไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัดพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ คือ ด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานีพบว่าผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้จัดการแผนกควรมอบหมายงานให้พนักงานได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้จัดการแผนกผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่างๆ ที่เสนอแนะ
3. ด้านความรับผิดชอบต่องาน ผู้จัดการแผนกควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ
4. ด้านความก้าวหน้า ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำสามารถทำให้พนักงานทำงานร่วมกันได้
5. ด้านความสำเร็จในงาน ผู้จัดการแผนกต้องวางแผนลำดับในการจัดส่งชิ้นส่วนยานยนต์ให้ลูกค้า เพื่อให้ทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งพนักงานที่เป็นมาตรฐานชัดเจนสามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริงเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์พนักงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำถึงประสิทธิภาพการทำงานและปัจจัยแรงจูงใจเพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคที่แท้จริง และนำผลไปปรับปรุงอย่างตรงจุด
2. ผู้วิจัยหรือผู้ที่สนใจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านนี้อาจจะพิจารณาตัวแปรหรือปัจจัยด้านอื่นๆที่มีความสำคัญ เช่น การรับรู้ภาวะผู้นำ การคงอยู่ในงาน ความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้ทราบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในผู้นำของตนอย่างไร ตัดสินใจปฏิบัติงานในองค์กรเพราะอะไร และผูกพันต่อองค์กรเพราะอะไรเพื่อให้ได้มุมมองทางวิชาการที่สามารถเติมเต็มแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองศึกษา (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 (หน้า 1615-1634). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และ บุญอนันต์ พิณัยทรัพย์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการเมืองการปกครอง, 11(1), 118-139.
- จิตติพร เสถียรพันธุ์ และพนิดา สุรัชกุลวัฒนา. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววะไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 (หน้า 82-89). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ปริญญา พรเพ็ญ. (2553). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ฝ่ายผลิต) กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนถึงลมนิรภัยนิคมอุตสาหกรรม 304 (ปัญหาพิเศษอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุรพงษ์ โพธิ์สุพัฒน์พงษ์. (2565). ยอดส่งออกกลุ่มยานยนต์และชิ้นส่วน เดือน ส.ค. 2565. สืบค้น 30 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.mreport.co.th/news/statistic-and-ranking/357-Thailand-Automotive-Export-2022-August>.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของ
พนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร*

A STUDY OF JOB SATISFACTION OF PERSONNEL INFLUENCING EMPLOYEE
RETENTION OF CHINESE E-COMMERCE COMPANIES IN BANGKOK

Aiming Huang, ฤทธิพล ไชยบุรี, ตระกูล จิตวัฒนากร
Aiming Huang, Ritthipon Chaiburee, Trakul Chiwattanakorn
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail: aiming.huang@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1). ศึกษาความพึงพอใจ 2). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล 3). ศึกษาปัญหาและอุปสรรค 4). ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น บุคลากรของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในกลุ่ม WeChat จำนวน 449 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้เท่ากับ 212 ตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า 1). ความพึงพอใจ พบว่า ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= .605) 2). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.= .593) 3). ปัญหาและอุปสรรคของการคงอยู่ของพนักงาน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน ยังคงทำงานในองค์กรนี้เนื่องจากความจำเป็นด้านการเงิน ด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน รักในงานที่ทำ 4). สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านกายภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= .559) ด้านสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= .605) สภาพปัจจัยด้านจิตใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= .598)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน; การคงอยู่ของพนักงาน; อีคอมเมิร์ซจีน

Abstract

This research paper aimed to 1. Study satisfaction, 2. Study influencing factors 3. Study problems and obstacles. 4. Study the working environment of employees of Chinese e-commerce companies in Bangkok conducted with the quantitative research method. The population used in this research were 449 employees of Chinese e-commerce companies in Bangkok who belonged to the WeChat group.

The study results revealed that: 1. Job satisfaction of personnel influenced the persistence of employees. It was found that the overall progression level was at a very agreeable level. ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = .605) 2. Factors influencing the persistence of employees was found that the overall engagement with the organization was at a very agreeable level. ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = .593) 3. Problems and barriers of employee was found that in terms of engagement with the organization, receiving appropriate remuneration to work, still working in this organization due to financial necessity. 4. The working environment of employees was found that the overall physical aspect was at a very agreeable level ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .559). The social aspect as a whole is very much in agreement ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .605). The overall state of mental factors is at a very agreeable level ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .598)

keywords: Job Satisfaction; Employee Retention; Chinese E-Commerce

บทนำ

ในปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจต่าง ๆ อย่างมากมาย มีความท้าทายใหม่ๆ เป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง จะเห็นได้จากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่มีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น ก่อเกิดความเจ็บป่วยทั้งทางร่างกาย จิตใจ และจำนวนการเสียชีวิตเป็นอันมากของประชากร สถานการณ์โรคระบาดนี้จึงกลายเป็นอิทธิพลที่ได้เปลี่ยนวิถีการดำเนินธุรกิจ พฤติกรรมผู้บริโภค การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ ไปอย่างพลิกโฉม การเปลี่ยนแปลงทั้งหมดนี้ทำให้ธุรกิจองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องเร่งทบทวนวิธีการบริหารบุคลากร เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความอยู่รอด เช่นจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 หลายองค์กรได้ปรับให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน อีกทั้งในปัจจุบันความต้องการของพนักงานได้เปลี่ยนแปลงไป

จากเดิมอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์การบริหารบุคลากรและการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนาและรักษานักงานที่มีศักยภาพสูงจึงเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จที่สำคัญในการบริหารบุคลากรในยุคความปกติใหม่ (กรุงเทพธุรกิจ, 2564)

องค์กรย่อมจะต้องเกิดการพัฒนาศักยภาพให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม มุ่งเน้นไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรซึ่งต้องอาศัยหลายองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงสุด โดยที่จะต้องมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของคนทำงานและมีผลต่อการสร้างความปลอดภัยทั้งต่อผู้ทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งที่เป็นรูปแบบของเงินตราและที่ไม่ใช่ในรูปแบบของเงินตรา ที่ได้สร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรได้รับการทำงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพและการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอีกด้วย

แม้ว่าองค์กรจะมีการสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพสูงเข้ามาในองค์กร หรือการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้กับพนักงานในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี แต่หากองค์กรไม่สามารถรักษานักงานเหล่านี้ไว้ได้ นั่นก็เท่ากับว่าความพยายามที่ทำมาก็เปล่าประโยชน์ ดังนั้น การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่มีศักยภาพสูง จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญและกำหนดกลยุทธ์/แนวทางที่สามารถสร้างให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศควบคู่กับการมีความสุขในการทำงาน (กรุงเทพธุรกิจ, 2564)

ซึ่งในขณะนี้ หลายบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในกลุ่ม Wechat แห่งหนึ่งได้ประสบปัญหาของบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่คงอยู่กับองค์กรอีกต่อไป อาจจะเนื่องจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลทำให้บุคลากรไม่คงอยู่กับองค์กร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กรและถือเป็นทุนที่สำคัญยิ่งขององค์กร ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพ ฯ เพื่อที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว ปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียพนักงาน และการหาวิธีจูงใจ ตลอดจนพัฒนากระบวนการทรัพยากรส่วนบุคคล และนำข้อมูลที่น่าจะได้เหล่านี้เสนอให้องค์กรได้นำไปประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ไปใช้อย่างยั่งยืน เพื่อให้บุคลากร เกิดความทุ่มเทในการทำงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการ

ทำงาน ตลอดจนมีความผูกพันต่อองค์กรพร้อมทั้งเติบโตและคงอยู่กับความสำเร็จขององค์กร ไปพร้อมกันโดยมุ่งเน้นการศึกษาแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานของบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยฉบับนี้ ได้ทำการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 หรือ 0.05

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น บุคลากรของบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพฯ ที่อยู่ในกลุ่ม WeChat แห่งหนึ่ง จำนวน 449 คน ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 หรือ 0.05 จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 212 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย แล้วจึงนำเข้าระบบแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือจากกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเนื้อหาในคำจำกัดความของคำศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา แล้วนำเข้าระบบ Google Form
4. เสนอร่างเครื่องมือสำหรับการวิจัยแก่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่ศึกษา พร้อมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ จำนวน 3 คน
5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบ IOC จากผู้ทรงคุณวุฒิ
6. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามเข้าระบบ Google Form และจัดส่งลิงก์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยการสแกน QR Code
7. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - 7.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะของคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ
 - 7.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
 - 7.3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และจัดส่งลิงก์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยการสแกน QR Code เป็นจำนวนทั้งสิ้น 212 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

(Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปด้านประชากรศาสตร์และด้านที่เกี่ยวกับงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกณฑ์ในการประเมินผลการอภิปรายในส่วนของการวิจัยเชิงพรรณนาผลของการวิจัยลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เกณฑ์ในการประเมินผลการอภิปรายในส่วนของการวิจัยเชิงพรรณนาผลของการวิจัยลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยพื้นฐานและการแปลความ ดังนี้ (ชาชูชัย อรรถผาติ, 2557)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายความว่า	เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายความว่า	ไม่เห็นด้วยที่สุด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามโดยในงานศึกษาวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

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

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

ผลการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 รองลงมา ได้แก่ เพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44.81 และเพศอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.47 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 41.04 รองลงมา ได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปี เป็นจำนวน 67 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 31.60 และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุ 36-40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 ส่วนสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 58.96 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.02 และน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.83 มีสถานภาพโสด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 67.92 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส เป็นจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.23 และน้อยที่สุด ได้แก่ สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.06 รองลงมา ได้แก่ 10,001-15,000 บาท เป็นจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 35.85 และน้อยที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 และมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 3-4 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 40.09 รองลงมา ได้แก่ 1-2 ปี เป็นจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.68 และน้อยที่สุด ได้แก่ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.94

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพนักงานของบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงานของพนักงานของบริษัทอิคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพ ฯ พบว่า สภาพปัจจัยด้านความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = .605) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีการส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .704) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีโอกาสนในการได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .814) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .799) ตามลำดับ

สภาพปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .586) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ใน

ระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการของท่าน ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .711) และท่านรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .738) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .815) ตามลำดับ

สภาพปัจจัยด้านค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = .614) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนตามที่ต้องการ ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .736) และมีการปรับฐานเงินเดือนตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .767) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = .735) ตามลำดับ

สภาพปัจจัยด้านความมั่นคงในงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .605) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ส่วนงานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = .784) รองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกมั่นคงกับอาชีพและหน้าที่การงานในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .792) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .760) และท่านไม่รู้สึกกังวลใจต่ออนาคตการทำงานนี้ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .785) ตามลำดับ

สภาพปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = .608) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บริษัทมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .736) รองลงมา ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับระบบติดตามผลการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารในบริษัท ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = .745) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ของบริษัท ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .759) ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานของบริษัทีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานของบริษัทีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพ ฯ พบว่า สภาพปัจจัยด้านกายภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = .559) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = .712) รองลงมา ได้แก่ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือในการทำงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X}$ =

4.36, S.D.= .698) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความเป็น ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= .822) ตามลำดับ

สภาพปัจจัยด้านสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D.= .605) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= .743) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= .766) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสุขและความสบายใจที่อยู่ร่วมกันกับคนในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.= .771) ตามลำดับ

ภาพปัจจัยด้านจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.= .598) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านไว้วางใจและเชื่อใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= .764) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= .740) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำชมเมื่อทำงานได้ดี ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.= .776) ตามลำดับ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D.= .593) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้ เพราะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.= .674) รองลงมา ได้แก่ ท่านยังคงทำงานในองค์กรนี้เนื่องจากความจำเป็นด้านการเงิน ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= .572) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หากท่านได้งานที่ใหม่ ท่านจะลาออกทันที ($\bar{X}$ = 3.73, S.D.= 1.231) ตามลำดับ

สภาพปัจจัยด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D.= .605) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= .762) รองลงมา ได้แก่ ท่านชอบทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.= .698) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่า

หากท่านได้ทำงานกับองค์กรอื่น จะมีเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่านี้ ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 1.281) ตามลำดับ

สภาพปัจจัยด้านความผูกพันต่องานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .558) และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นงานที่เหมาะสมกับท่าน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = .740) รองลงมา ได้แก่ ท่านรักในงานที่ทำและต้องการทำงานนี้ต่อไป ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = .657) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านไม่พัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 1.180) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = .593) สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562). ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย ด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านยังคงทำงานที่องค์กรนี้ เพราะ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = .674) รองลงมา ได้แก่ ท่านยังคงทำงานในองค์กรนี้เนื่องจากความจำเป็นด้านการเงิน ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = .572) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หากท่านได้งานที่ใหม่ ท่านจะลาออกทันที ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 1.231) ตามลำดับ สภาพปัจจัยด้านความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .605) สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา ห่วงเทศ (2558). ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาครกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = .762) รองลงมา ได้แก่ ท่านชอบทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = .698) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าหากท่านได้ทำงานกับองค์กรอื่น จะมีเพื่อน

ร่วมงานที่ดีกว่านี้ ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 1.281) ตามลำดับ สภาพปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน ที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = .558) สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวนิช ดวงมร (2562). ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับความผูกพันในองค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอโดยรวม มีความพึงพอใจระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้นข้อคำถามเชิงลบที่อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นงานที่เหมาะสมกับท่าน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = .740) รองลงมา ได้แก่ ท่านรักในงานที่ท่านทำและต้องการทำงานนี้ต่อไป ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = .657) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านไม่พัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 1.180) ตามลำดับ

องค์ความรู้

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัท อีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานครจะมีปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานด้านทรัพยากร มนุษย์ที่ดีในด้านการบริหารค่าตอบแทนและการสร้างความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

1. พนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพ ฯ มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะ สามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว และความผูกพันต่องานที่ท่านทำ ของเพราะ รู้สึกว่าการที่ท่านทำเป็นงานที่เหมาะสมกับตนเอง

2. เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการคงอยู่ในงานนั้น ควรมีการพิจารณา เงินเดือนให้พนักงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน ควรให้พนักงานได้มีการ สันสูตรเพื่อผูกมิตรกัน เพื่อความสนิทสนมและเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงาน และ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการ ทำงาน และสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เสริมสร้างการคงอยู่ในงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีโอกาส่งผลต่อความพึง พ้อใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน เพื่อจะสามารถวิเคราะห์ พฤติกรรมของพนักงาน และนำข้อมูลมาพัฒนาเพื่อการคงอยู่ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอิตอมเมอร์ชันทันในกรุงเทพฯ มีเพียง 2 ปัจจัย จึงควรมีการศึกษาปัจจัย และแนวคิดด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยความผูกพันต่อบริษัท และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการคงอยู่ของพนักงานเช่นกัน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและได้ข้อมูลมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2564). *ปลดล๊อคธุรกิจสู่ความยืดหยุ่นด้วยการบริหารบุคลากรยุคใหม่*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2565, <https://www.bangkokbiznews.com/pr-news/biz2u/965214>
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

**แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา
สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย***
**GUIDELINE FOR ORGANIZATION ENGAGEMENT OF VOLUNTEERS
NATIONAL COUNCIL ON SOCIAL WELFARE OF THAILAND**

ธิดารักษ์ สัจจงพงษ์, บุษกร วัฒนบุตร, วิโรจน์ หมั่นเทพ
Thidarak Sujjapongse, Busakorn Watthanabut, Wirote Mueanthep
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
Corresponding Author E-mail: thidarak.sujj@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1). ศึกษาสภาพความผูกพัน 2). ศึกษากระบวนการสร้างความจงรักภักดี 3). เพื่อสร้างแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย และมีผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานขององค์กร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเป็นจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ จำนวน 11 คน และมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์หาข้อสรุป

ผลการศึกษาพบว่า 1). สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา มีจุดแข็งคือ เป็นองค์กรระดับชาติ มีความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชน ทำงานทุกด้าน จุดอ่อน คือ ไม่มีโครงสร้างปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขาดการสื่อสาร เชื่อมโยงภายในภายนอกองค์กร และอุปสรรค คือ ขาดการเชื่อมต่อกับองค์กรส่วนกลาง ประสานงานยาก 2). กระบวนการสร้างความจงรักภักดี ความศรัทธาที่มีต่องานสงเคราะห์ของสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ 3). แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมจิตอาสาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองของการได้ทำความดี การได้ช่วยเหลือสังคมใกล้ตัว และสังคมส่วนรวม ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ รู้สึกภูมิใจในการถูกยอมรับ จากสังคมการทำงาน และได้รับความภาคภูมิใจในการดำเนินชีวิตจากผลงานในการเป็นจิตอาสา ของ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ

คำสำคัญ: การสร้างความผูกพันในองค์กร; จิตอาสา; สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ฯ

*Received August 24, 2022; Revised October 10, 2022; Accepted October 11, 2022

Abstract

This research paper aimed to 1. Study the state of engagement 2. Study the process of building loyalty. 3. To create a commitment approach in the organization conducted with the qualitative research. The structured in-depth-interviews script was used as research tools to collect data from 11 key informants, purposefully selected from executives and employees of the organization, who were stakeholders in volunteering. The Association of Social Workers of Thailand and the data were analyzed with conclusive analysis.

The results showed that 1. The condition of engagement in the organization of volunteers had Strength: it is a national organization. There is cooperation from the public and private sectors. The weakness was that there was no clear operational structure, Lack of communication in Internal and external links and barriers were lack of connection with central organizations, difficult coordination, 2. The loyalty creation process was to create faith in volunteer work of the organization 3). Guidelines for building corporate bonds, promoting self-esteem of doing good deeds. Helping the near society and the society as a whole, helped fellow human beings, pride of being accepted by the working society and being proud of volunteer work of the Association of Social Work Councils.

Keywords: Organization engagement; Volunteers; National council on social welfare of Thailand

บทนำ

การสังคมนสงเคราะห์ในทุกประเทศทั่วโลก มีจุดเริ่มต้นที่คล้ายคลึงกัน โดยเกิดขึ้นจากความรู้สึกเมตตาสงสารต่อผู้ที่ได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน ประกอบกับได้รับอิทธิพลคำสอนของศาสนาทุกศาสนาในเรื่องของความรักในมนุษยชาติ ที่ให้มนุษย์คิดหาทางให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ อาทิเช่น ความอดอยากยากจน การเลิกทาส การว่างงาน การสงคราม การให้ความช่วยเหลือในระยะแรกมักเป็นการให้ความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ซึ่งเป็น สิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ในประเทศอังกฤษได้มีการแจกอาหาร เสื้อผ้า และจัดที่อยู่อาศัยให้กับคนยากจน ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการตั้งโรงงานเพื่อเด็ก คนเจ็บ และคนวิกลจริต สำหรับประเทศไทยมีการ

ตั้งสภาอุณาโลมแดงขึ้น เพื่อช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ให้อาหาร และเสื้อผ้าแก่ทหารที่บาดเจ็บจากสงคราม เป็นต้น เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การสังคมสงเคราะห์นี้มีต้นแบบมาจากการปฏิบัติงานในประเทศอังกฤษ และได้ไปเจริญงอกงามในประเทศสหรัฐอเมริกา และขยายไปทั่วโลก ดังเช่นในปัจจุบัน (โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2551)

สำหรับในประเทศไทยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้มุ่งประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการสร้างกลไกที่จะทำให้คน พัฒนา ผ่านกระบวนการของการสร้างจิตสาธารณะหรือจิตสำนึกสาธารณะมากขึ้น โดยเฉพาะองค์การสหประชาชาติได้ร่วมมือกับประเทศต่างๆ แล้วกำหนดปี 2544 เป็นปีอาสาสมัครสากล (International Year of Volunteer) หรือที่รู้จักว่า “IYV 2001” จึงก่อให้เกิดการตื่นตัวไปทั่วโลกรวมถึงประเทศไทย รวมไปถึงการขยายผลไปยังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้มุ่งการสร้างการมีจิตสำนึกสาธารณะไว้ชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์อันจะนำมาสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองให้ดีขึ้น โดยทั้งนี้ได้เชื่อมโยงไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2549-2554) เป็นแผนที่กำหนดทิศทาง แนวทาง กลยุทธ์ การพัฒนาประเทศไทยภายใต้การนำคุณธรรมมาเป็นขับเคลื่อนกิจกรรม พัฒนาบ้านเมืองในทุกขั้นตอน โดยระบุไว้แล้วในวิสัยทัศน์ประเทศไทยว่า “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน คนไทยมีคุณธรรมนำความรู้ เท้าพันโลก ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม” (พระไพศาล วิสาโล, 2550) การสังคมสงเคราะห์ในประเทศไทย เริ่มเป็นรูปองค์กร (Organization) ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในสมัยนั้นได้มีการปฏิรูปสังคมหลายอย่างเช่น ปฏิรูปการศึกษา การสาธารณสุข การบริหารงานของรัฐ การเลิกทาส (พ.ศ.2448) หน่วยงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการของประชาชนหลายแห่งก็ได้รับการจัดตั้งขึ้น เช่นในปี พ.ศ.2429 ซึ่งจะเห็นได้ว่า จิตอาสานับเป็นคุณธรรมประการหนึ่งที่สังคมปรารถนาให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็น คุณธรรม ที่กล่าวถึงสำนึกของบุคคลที่มีต่อสังคมส่วนรวมที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอาสาทำประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน ปัจจุบันสังคมไทยคาดหวังว่า จิตอาสาจะเป็น คุณธรรมที่สมาชิกยึดมั่นไม่ว่าจะมีบทบาทอยู่ส่วนใดของสังคม ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และองค์กรต่างๆ ที่บุคคลเป็นสมาชิก ดังนั้นการสร้างจิตอาสาจะต้องสร้างความผูกพันขององค์กรให้จิตอาสา เพื่อปลูกฝังทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร

มณีนัย ทองอยู่ (2557) แสดงออกมาใน ลักษณะทางการพูด ทางความคิด ทางการแสดงออกทางพฤติกรรม ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ความ ภาคภูมิใจในความเป็นจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (ไพบูลย์

วัฒนธรรม, 2550) และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ มุ่งปฏิบัติเพื่อ ส่วนรวมในการดูแลรักษาของส่วนรวม เช่น การทำหน้าที่ตามที่กำหนด การดูแลความสงบเรียบร้อย การรักษาสาธารณสมบัติ รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น มีส่วนร่วมในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไข และติดตามประเมินผล รวมถึงการไปรับอาสาทำงานบางอย่างเพื่อส่วนรวมเคารพสิทธิผู้อื่นในการใช้ของ ส่วนรวม ไม่ปิดกั้นการใช้ของบุคคลอื่น มีการแบ่งปันหรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ของส่วนรวม ไม่ยึด ครองของส่วนรวมมาเป็นของตัวเอง ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษา แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร มีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของจิตอาสาในการยอมรับค่านิยมขององค์การและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคคลที่เป็นจิตอาสา มีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของจิตอาสา ในการทุ่มเท ความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การ ต้องการรักษาความเป็นจิตอาสาในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ตลอดไปและเกิดเป็นความภักดีต่อองค์การสืบต่อไป.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ในสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างความจงรักภักดีต่อ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. เพื่อสร้างแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ งานวิจัยฉบับนี้ ได้ทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนในรายละเอียด

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เพื่อให้ได้ข้อมูลในประเด็นที่ศึกษา ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารและพนักงานขององค์กร ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเป็นจิตอาสา สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ จำนวน 11 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีคุณสมบัติ และเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน พนักงาน จิตอาสา ผู้ปฏิบัติงานจริง
2. อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.

วิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีเครื่องมือวิจัยประกอบด้วย

1. ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองดังนี้

- 1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีความผูกพันในองค์กรเกี่ยวกับจิตอาสา และทฤษฎีการจูงใจ เพื่อให้เกิดความรู้ทางทฤษฎี

- 1.2 ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ พร้อมกับศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรับคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การลงสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการศึกษาตามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องและความตรงเชิงเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล.

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ภายใต้รูปแบบการสนทนาแบบกึ่งทางการ โดยติดต่อผู้ให้สัมภาษณ์ นัดวันเวลา สถานที่ และสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 ชั่วโมงต่อท่าน

2. การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันของจิตอาสา ในสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ จากการศึกษา ค้นคว้า รวบรวมเอกสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัย รวมถึงการศึกษาข้อมูลจากสื่อทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียง และวิเคราะห์หาข้อสรุป (Content Analysis) โดยมีขั้นตอนดังนี้

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

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูล เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา พบว่า สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ส่งผลให้เกิดมีความภาคภูมิใจในตนเอง ในเรื่องของการได้ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส หรือผู้เดือดร้อนในด้านต่างๆ ในฐานะผู้ให้ และในขณะเดียวกันจิตอาสาถูกยึดโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในฐานะกลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมายในการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม ความสัมพันธ์ของจิตอาสากับสภาสังคมสงเคราะห์ฯ จะออกมาในลักษณะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม มากกว่าการปฏิบัติงานในลักษณะการถูกปกครองหรือถูกออกคำสั่งส่งผลให้การปฏิบัติงานจิตอาสานั้น ออกมาค่อนข้างเห็นผลและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจ หรือการได้รับการยกย่องได้รับอย่างเท่าเทียมกัน แต่อาจจะเกิดการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การทำงานจึงซ้ำซ้อน ประกอบกับการทำงานจิตอาสาเป็นงานเชิงรุก จะต้องมีความแปรผันกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมและการเมืองอีกด้วย ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปประเด็นสภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา

จุดแข็ง	จุดอ่อน
องค์กรสาธารณประโยชน์ ภาคเอกชนที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม ด้วยกลุ่มคนที่มีวุฒิภาวะพร้อมด้วยกำลังทรัพย์ และการทุ่มเทแรงใจในการช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน	สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ไม่มีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ขาดการสื่อสาร เชื่อมโยงภายในองค์กร จิตอาสาไม่เข้าใจบทบาทตัวเอง
โอกาส	อุปสรรค
เป็นองค์กรการกุศลที่ทำงานเพื่อสังคมที่ใหญ่ที่สุด ครอบคลุมทั่วประเทศ	เป็นการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มีความแปรผันกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และการเมือง

ตอนที่ 2 กระบวนการสร้างความจงรักภักดีต่อ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

พบว่า ปัจจัยในการที่จิตอาสาเข้าร่วมงานกับสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ มาจากความศรัทธาที่มีต่องานสงเคราะห์ของสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ในด้านการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ ในโครงการต่างๆมากมาย อาทิเช่น โครงการน้ำพระทัยพระราชทาน สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง หรือ โครงการร่วมใจสงเคราะห์ชุมชน โครงการเหล่านี้ได้ช่วยเหลือบุคคลผู้ยากไร้ไม่มีอาชีพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประสบปัญหาภัยพิบัติ ประสบปัญหาที่ไม่คาดคิด ซึ่งเห็นว่าสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ได้ถือเป็นโครงการสำคัญ ได้ต่อยอดและพัฒนาโครงการนี้ให้ดียิ่งขึ้นทั่วประเทศ การให้ความสำคัญกับคนพิการ ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ไม่เคยมองข้าม ได้ยกระดับศักยภาพ ความเท่าเทียม แก่คนพิการมาโดยตลอด ยกย่องคนพิการต้นแบบ ที่ดีเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมอีกด้วย มีงานที่ทำเพื่อคนพิการอย่างเห็นได้ชัด คือ จัดให้งานวันคนพิการเป็นประจำทุกปี ปัจจุบันมีการแนะนำการประกอบอาชีพโดยจัดงาน "มหกรรมส่งเสริมอาชีพ คนพิการ" ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพของทุนมนุษย์ทั้งสิ้น การที่จิตอาสาได้มีส่วนร่วมในโครงการเหล่านี้ก็ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเกิดจงรักภักดีต่อ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ด้วยเช่นกัน

ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

พบว่า สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ เห็นคุณค่าและความสำคัญของจิตอาสา ทำให้ จิตอาสา มีขวัญ กำลังใจ มีความรัก ความผูกพัน และสนับสนุนกิจกรรมของสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ฯ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ ควรจัดกระบวนการแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา โดยต้องจัดให้มีโครงสร้างการทำงานของจิตอาสาของสภาสังคมสงเคราะห์ฯ อย่างเป็นรูปธรรม สร้างแรงจูงใจในการเดินทางสู่ความสำเร็จ ความสุขของคนในสังคม ร่วมกับ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยฯ อย่างยั่งยืน ได้แก่ การสร้าง และสนับสนุนปัจเจกบุคคล ที่มีจิตสำนึกในศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นคน มีจิตที่ไม่นิ่งดูตายต่อสังคม สิ่งแวดล้อมที่อยู่ในภาวะวิกฤติ หรือความทุกข์ยากของผู้คน และ ปราบปรามเข้าไปช่วย การสนับสนุน/จัดกลุ่ม/รวมกลุ่มปัจเจกบุคคล ที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน รวมตัวกันทำเรื่องดีๆ สิ่งดีๆ ให้สังคม การสนับสนุนปัจจัยในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เกิด Sense of belonging รวมไปถึงการสร้าง Networks หรือเครือข่าย เชื่อมโยงกันระหว่างบุคคล และเครือข่าย ที่คนไทยทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกองค์กร ทุกสถาบันมี ทั้งที่ร่วมกันทำ ทั้งที่แยกกันทำและ เชื่อมโยงกันทำให้กระจายไปทุกภูมิภาคที่สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ฯ มีอยู่มากกว่าองค์กรอื่น ๆ และสร้าง Reward เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ และความภาคภูมิใจ

อภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา

สภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ส่งผลให้เกิดมีความภาคภูมิใจในตนเอง ในเรื่องของการได้ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส หรือผู้เดือดร้อนในด้านต่างๆ ในฐานะผู้ให้ และในขณะเดียวกันจิตอาสาถูกยึดโยงเข้ากับการปฏิบัติงานในฐานะกลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมาย ในการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม ความสัมพันธ์ของจิตอาสา กับสภาสังคมสงเคราะห์ฯ จะออกมาในลักษณะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม มากกว่าการปฏิบัติงานในลักษณะการถูกปกครองหรือถูกออกคำสั่งส่งผลให้การปฏิบัติงานจิตอาสานั้น ออกมาค่อนข้างเห็นผลและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจ หรือการได้รับการยกย่องได้รับอย่างเท่าเทียมกัน แต่อาจจะเกิดการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การทำงานจึงซ้ำซ้อน ประกอบกับการทำงานจิตอาสาเป็นงานเชิงรุก ที่จะต้องมีความแปรผันกับสถานการณ์ทางสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมและการเมืองอีกด้วย ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปประเด็นสภาพความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ เวทีญาณ เจษฎาถาวรวงศ์ และ อมรินทร์ เทวตา, (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ บริการสุขภาพ ที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ เภสัชกรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง นอกจากนี้ ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการ ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 2 กระบวนการสร้างความผูกพันกับสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

กระบวนการสร้างความผูกพันต่อ สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยใน พระบรมราชูปถัมภ์นั้นจิตอาสาสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ มีเป้าหมายเดียวกันคือมีความ เสียสละ มีอุดมการณ์ และมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือสังคมส่วนรวม ก่อเกิดความ ภาคภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง ที่ได้ ช่วยเหลือผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ เข้ามา มีส่วนร่วมกับองค์กร สาธารณกุศล คือสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระ บรมราชูปถัมภ์ ในลักษณะจิตอาสา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเป็นเงิน นอกจากความสุขใจที่ได้ ได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่างๆ ที่หลากหลาย เกิดการสร้าง ขวัญและกำลังใจ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับจิตอาสา ให้อใจ ความรัก มิตรภาพ และ ความสำคัญกับจิตอาสาอย่างจริงใจ อยู่ที่ใจ ความเป็นจิตอาสา ด้วยการสร้างความเข้าใจ งานของจิตอาสา อาสาสมัคร สนับสนุนให้เขาได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการทำงานจิต อาสา อาสาสมัครได้อย่างตรงความต้องการ การให้การยอมรับในคุณค่าและประโยชน์ที่ เกิดจากการทำงาน ด้วยการขอบคุณและแสดงความชื่นชม ความจริงใจ การทำความเข้าใจ บทบาทหน้าที่จิตอาสา สามารถปฏิบัติเข้าร่วมการทำงาน แต่ละหน้าที่ได้รับมอบหมาย สร้างความสามัคคีในกลุ่มคณะทำงาน ค่อยเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายนั้น ๆ ผ่านการจัด กระบวนการฝึกอบรม ในการสร้างองค์ความรู้ของการเป็นจิตอาสาเพื่อช่วยเหลือสังคม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างถูกต้องและได้ มาตรฐาน ทำให้จิตอาสาเกิดความมั่นใจ ได้ รับประสบการณ์ รวมทั้งการแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากเพื่อน ๆ จิตอาสา เกิดการสร้าง เครือข่ายจิตอาสาในชุมชนต่างๆ เพื่อประสานการทำงานร่วมกันโดยมีสมาคมสภาสังคม สงเคราะห์ฯ ให้ การส่งเสริมและสนับสนุน ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน มีภาวะผู้นำ เข้าใจปัญหาสังคม และพร้อมจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รวมไปถึงการให้ขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงการจัดสวัสดิการ การจัดหากำลังใจ ไม่ว่าจะเป็นการเชิด ชูเกียรติ ของขวัญ ของรางวัล สำหรับอาสาสมัครที่ทำงานต่อเนื่อง หรือการเชิญร่วมงาน เลี้ยงขอบคุณประจำปีของหน่วยงาน สมาชิกมีส่วนร่วมรับรู้ว่าองค์กรที่เข้ามีส่วนร่วมอะไรบ้าง เป็นต้นการตอบสนองสมาชิกมีสิทธิได้รางวัลเกียรติยศ เชิดชูในการเป็นอาสาดีเด่นประจำปี ทางสภาสังคมได้สร้าง การเป็นบัณฑิตฐานคนที่ทำงานที่ช่วยเหลือ สังคมซึ่งเป็นประโยชน์

ได้รับการยกย่อง เพราะเป็นผู้ที่เสียสละมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างแท้จริง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานร่วมกัน และการทำให้จิตอาสา อาสาสมัคร ได้เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานต่อกลุ่มเป้าหมาย ที่เขาได้เป็นส่วนหนึ่งในการให้ความช่วยเหลือ ทำให้อยากกลับมาทำงานให้อีก ด้วยการสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วมของจิตอาสา ทำให้รู้สึกได้ว่าตนมีคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำให้เกิดความไว้วางใจกันภายในสังคม เป็นการเจอเพื่อนใหม่ที่มีความสนใจเดียวกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเคารพความแตกต่างของผู้อื่น รวมถึงได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อม ในการช่วยเหลือสังคม และได้เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ และช่วยปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ บุชราภรณ์ ตีแยว และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องขบวนการจิตอาสา : การขัดเกลาทางสังคมกับการพัฒนาตนเองของเยาวชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่ารูปแบบของขบวนการจิตอาสาของเยาวชน คือ การก่อรูปจากความคิดและอุดมการณ์ ได้แรงบันดาลใจจากครอบครัวและต้องการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาสังคม ลักษณะงานจิตอาสาเป็น งานกิจกรรมเชิงประเด็นสังคมและกลุ่มเป้าหมาย มีโครงสร้างและระบบงานแบ่งตามหน้าที่ งาน บริหารจัดการ งานธุรการ เอกสาร งานนันทนาการ และแรงงาน มีการปลูกฝังวิถีคิดการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดขั้นตอนเทคนิคและเป้าหมายงาน

ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา สมาคมสภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา จะส่งเสริมให้จิตอาสามีความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นผู้ดำเนินการถูกยอมรับจากสังคมการทำงาน และได้รับความภาคภูมิใจในการดำเนินชีวิต จากผลงานในการปฏิบัติงาน การให้ทัศนคติที่ดีในเรื่องการสร้างความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้เดือดร้อนในสังคม โดยมีผลงานที่ปฏิบัติร่วมกับสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ที่ออกมาในเชิงประจักษ์ และคนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่า ผลงานที่ออกมาเป็นประโยชน์ต่อผู้เดือดร้อนและผู้ด้อยโอกาส ในวงกว้าง ความภาคภูมิใจของจิตอาสาที่ทำงานร่วมกับสมาคมสภาสังคมสงเคราะห์ ไม่ใช่ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวเพียงอย่างเดียว แต่เป็นความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง และคนอื่นๆในสังคมอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทัศนคติที่มีต่อ เพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

องค์ความรู้

แนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของจิตอาสา เป็นการพัฒนาจิตใจส่งเสริมให้จิตอาสามีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้วยการสร้างประโยชน์ให้แก่เพื่อนมนุษย์ผ่านการดำเนินงานอย่างเป็นระบบขององค์กรที่ตั้งขึ้นมาเพื่อการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสและผู้เดือดร้อนในสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยควรกำหนด โครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน และทำ Training Roadmap ในการพัฒนาจิตอาสา เพื่อเป็นแบบแผนมาตรฐานในการพัฒนาทุนมนุษย์ของการสังคมสงเคราะห์
2. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยควรกำหนดนโยบายในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยควรพัฒนาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะขั้นตอนของการส่งเสริมความรู้ทางด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ และขั้นตอนการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานด้านนี้
2. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์กับประสิทธิผลของการดำเนินงานของจิตอาสา สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของจิตอาสา สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.(2551). *สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ ฉบับเสริมการเรียนรู้ เล่ม 6* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- บุษราภรณ์ ดิยาวี และคณะ. (2561). ขบวนการจิตอาสา : การขัดเกลาทางสังคมกับการพัฒนาตนเองของเยาวชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 7(เพิ่มเติม), 67-78.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2550). *แผนที่ความดี ฉบับไพบูลย์วัฒนศิริธรรม*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- มณีนัย ทองอยู่. (2557). *แนวคิดทฤษฎีทางสังคมวิทยาว่าด้วยขบวนการทางสังคม*. ขอนแก่น: ศูนย์วิจัยพหุลักษณะสังคมลุ่มน้ำโขง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล* (การศึกษาระดับรัฐศาสตรมหาบัณฑิตบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เวทีญาณ เจษฎาถาวรวงศ์ และอมรินทร์ เทวตา. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ บริการสุขภาพที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง. *Humanities Social Sciences and arts*, 12(5), 941-954.

การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา*

TRISIKKHA INTEGRATION FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF VOCATIONAL LEARNING

เรืองยศ สารพุดิเศรษฐ์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, สุรพล สุธะพรหม
Rueangyoss Saraputtised, Kiattisak Suklueang, Surapon Suyaprom
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: 168jeans@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา และเพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะ อันดับสามคือ ด้านความรู้ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ 2. ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา พบว่า การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา และหลักไตรสิกขา พบว่ามีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษาตามโมเดล BMW ประกอบด้วย ศีล (พฤติกรรม : Behavior) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์” การพัฒนาตามสมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น : Mind) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “ความรู้” และการพัฒนาตามปัญญา (องค์ความรู้ : Wisdom) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “ทักษะ” และ “ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ”

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักไตรสิกขา; การพัฒนา; ทุนมนุษย์อาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research paper were to study the condition of human capital development, to study the causal relationship factors affecting the development of vocational human capital. and to present the integration of the Trisikkha principles for the development of vocational human capital, conducted by the mixed research methods.

The results of the research were as follows: 1. The condition of human capital development of the Office of Vocational Education Commission by overall was at high level ($\bar{X} = 3.82$). in all aspects, including applicability and responsibility, followed by skills, followed by knowledge, and morality, ethics, and desirable characteristics respectively. 2. The causal relationship factors affecting the development of vocational human capital: It was found that the 21st century learning system modification had direct, indirect, and collective influences on the development of human capital of vocational education. and Trisikkha were found to have a direct influence and the combined influence affects the development of human capital of vocational education with statistically significant level at the 0.05. 3. Integration of the Trisikkha principles for the development of human capital in vocational education according to the BMW model, consisting of precepts behavior will enable learners to develop "morality, ethics and desirable characteristics". Development according to Samadhi principle will yield learners minds to give "knowledge" and development according to intelligence Wisdom will give learners "skills" and "applicability and responsibility"

Keywords: Integration; Trisikkha; Development; Human Capital of Vocational

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศพร้อมขับเคลื่อนอาชีวศึกษายกกำลังสอง “สู่มิติใหม่ อาชีวศึกษาไทย” มุ่งผลิตและพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ด้วยศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center: HCEC) เพื่อยกระดับศักยภาพกำลังคนอาชีวศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของประเทศ พร้อมโชว์ศักยภาพกระแสดอรับจากผู้ประกอบการชั้นนำระดับประเทศและระดับโลก โดยเข้ามาช่วยพัฒนาหลักสูตร แบบ 1 เอกชนต่อ 1 วิทยาลัย ใน 7 สายงานหลัก รวม 32

แห่ง ตั้งเป้าจัดตั้งศูนย์ HCEC อาชีวศึกษา 50 แห่ง สิ้นปี 2563 และครบ 100 แห่ง ในปี 2564 มีการประกาศความพร้อมในการสร้างกลไกขับเคลื่อนอาชีวศึกษายกกำลังสอง ด้วย ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center: HCEC) ของอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) สู่ความเป็นเลิศ และยั่งยืน สอดคล้องกับแผนงานการปฏิรูปการศึกษายกกำลังสอง โดยมุ่งเน้นให้ กระบวนการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันอาชีวศึกษา ซึ่งจำเป็นต้อง “ปลดล็อก” จากการเรียนการสอนในรูปแบบเดิมที่ไม่ตอบโจทย์การทำงาน ที่ก่อให้เกิด Skill Gap หรือปัญหาช่องว่างทางทักษะที่ไม่เพียงพอต่อการทำงานจริง โดยต้อง “ปรับเปลี่ยน” เชื่อมโยงความรู้และทักษะที่จำเป็น และสอดคล้องเข้าสู่ระบบการศึกษา เพื่อให้ตอบโจทย์กับความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศ และ “เปิดกว้าง” ด้วยการ ผันกำลังระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ในการเตรียมความพร้อมการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนกำลังคนในทุกมิติสู่ความเป็นเลิศในแต่ละด้าน เพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน ที่ภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรมต้องการ ตลอดจนเป็นการเพิ่มพูนทักษะกับมืออาชีพในสถานที่จริง เพื่อให้ได้ศักยภาพแรงงานที่ตรงกับ ความต้องการ และมีความเป็นเลิศอย่างแท้จริง (Living Excellence News, 2563)

ปัจจุบันตลาดแรงงานไทยมีแนวโน้มการจ้างงานทักษะสูงเพิ่มขึ้น แต่ใน ขณะเดียวกัน พบว่ามีการขาดแคลนแรงงานทักษะในบางสาขา โดยเฉพาะช่างเทคนิคและ ช่างฝีมือ ซึ่งเป็นอาชีพที่ ต้องผ่านระบบอาชีวศึกษา ทั้งนี้การขาดแคลนแรงงานไม่ได้เกิด จากการผลิตแรงงานได้ไม่เพียงพอ แต่เกิดจากปัญหาคุณภาพของระบบอาชีวศึกษา โดยมี ข้อสังเกต 3 ประการดังต่อไปนี้ (ณัฐสิฏฐิ รักษาเกียรติวงศ์, มปท.)

ประการแรก การขาดแคลนช่างเทคนิคและช่างฝีมือไม่ได้เกิดจากการที่ระบบ อาชีวศึกษาผลิตบุคลากรไม่เพียงพอ ข้อมูลการสำรวจความต้องการแรงงาน โดยสำนักงาน สถิติแห่งชาติชี้ว่าในปี 2556 มีตำแหน่งงานช่างเทคนิคและช่างฝีมือที่ว่างอยู่รวมกัน ประมาณ 35,000 ตำแหน่ง ทั้งในช่วงเดียวกันนั้นมีผู้เพิ่งจบการศึกษาระดับ ปวส. สาย เทคนิคทั้งหมดประมาณ 120,000 คน ซึ่งหมายความว่า ตำแหน่งงานทั้งหมดที่ว่างอยู่ควร สามารถบรรจุได้จนเต็มทุกตำแหน่ง โดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. เพียงรุ่นเดียว การ เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานช่างเทคนิคและช่างฝีมือมีสาเหตุหนึ่งมาจากการที่ผู้จบ ปวส. สายเทคนิคส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานช่างตามที่ศึกษามา โดยกว่า 47% ทำงานอาชีพอื่นที่ไม่ใช่ช่าง ประมาณ 19% เรียนต่อ และอีกประมาณ 20% เป็นไม่ได้ทำงานและไม่ได้เรียน ต่อ โดยมีผู้จบการศึกษา ปวส. สายเทคนิคเพียง 14% เท่านั้นที่ทำงานช่างเทคนิคหรือ ช่างฝีมือ

ประการที่สอง มีผู้สำเร็จการศึกษา ปวส. สายเทคนิคประมาณ 47% ที่ทำงานในระดับต่ำกว่าช่างเทคนิคหรือช่างฝีมือ จากข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2556 พบว่า รายได้เฉลี่ยของผู้เพิ่งจบ ปวส. สายเทคนิคที่ประกอบอาชีพช่างเทคนิคจะมีค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ 9,000 บาทต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าการประกอบอาชีพอื่นซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วจะได้ค่าจ้างประมาณ 7,500 บาทต่อเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับกันแล้วจะเห็นว่าส่วนต่างรายได้ของผู้ประกอบอาชีพสองกลุ่มดังกล่าวสูงถึง 1,500 บาท ดังนั้นเหตุที่ผู้เพิ่งจบ ปวส. สายเทคนิคไม่ทำงานช่างเทคนิคหรือช่างฝีมือก็น่าจะไม่ได้เป็นเพราะงานดังกล่าวมีค่าตอบแทนที่ไม่น่าดึงดูด แต่น่าจะเพราะมีสาเหตุอื่นที่ทำให้ทำงานตรงตามที่ศึกษามา

ประการสุดท้าย สาเหตุที่ผู้เพิ่งจบ ปวส. สายเทคนิค 47% ประกอบอาชีพที่มีรายได้น้อยกว่าช่างเทคนิคหรือช่างฝีมือน่าจะเป็นเพราะมีปัญหาด้านคุณภาพจึงไม่เป็นที่ต้องการของนายจ้าง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ประเด็นนี้ได้โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจความต้องการแรงงานของสถานประกอบการ ซึ่งแบ่งแรงงานตามระดับการศึกษาที่นายจ้างต้องการ ทั้งนี้อาชีพช่างเทคนิคและช่างฝีมือจำเป็นต้องใช้ทักษะที่ผ่านการฝึกฝนมา ซึ่งตามนิยามขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นั้น ระดับการศึกษาที่เหมาะสมแก่อาชีพทั้งสองคือระดับอาชีวศึกษา แต่จากการสำรวจดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากว่า 43% ของตำแหน่งงานช่างเทคนิคที่ว่างอยู่นั้นเป็นตำแหน่งที่นายจ้างต้องการผู้สมัครที่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ในขณะที่มีเพียง 27% ที่นายจ้างระบุว่าต้องการผู้สมัครที่สำเร็จการศึกษาระดับปวส. และเมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานอาชีพช่างฝีมือ พบว่ากว่า 51% ของตำแหน่งงานว่าง เป็นตำแหน่งที่นายจ้างต้องการผู้สมัครที่มีระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนอีก 31% นั้นต้องการการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือระดับ ปวช. และมีเพียง 16% ที่ต้องการผู้สมัครที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. ข้อมูลความต้องการแรงงานอาชีพทั้งสองกลุ่มแสดงให้เห็นว่าระบบอาชีวศึกษาไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะความรู้ตรงกับความต้องการของนายจ้างได้ ปัญหาทั้ง 3 ประการสามารถสรุปได้ว่าปัญหาของระบบอาชีวศึกษาไทยไม่ใช่ปัญหาเชิงปริมาณ แต่เป็นปัญหาเชิงคุณภาพ ซึ่งกินความหมายถึงการที่ระบบอาชีวศึกษาผลิตทักษะที่นายจ้างไม่ต้องการ หรือการที่ระบบอาชีวศึกษาผลิตทักษะตรงกับที่นายจ้างต้องการแต่ผู้จบการศึกษาไม่มีทักษะเพียงพอด้วย

จากความสำคัญของปัญหาและเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษาทั้งด้าน ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษาโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจด้วย

โดยศึกษาเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา และการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ว่ามีอิทธิพลต่อการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษาหรือไม่อย่างไร ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างทุนมนุษย์อาชีวศึกษาซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษา โดยอาศัยการบูรณาการระหว่างศาสตร์ตะวันตกและหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และช่วยให้นักวิจัย นักวิชาการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาเสริมสร้างทุนมนุษย์อาชีวศึกษาตามแนวทางที่นำเสนอต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพอาชีวศึกษา
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2,055 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565)

2.2) กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือ ตัวแปร ไว้เป็น 1 พารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 10-20 ตัวอย่าง จากการออกแบบการวิจัยพบว่ามีความพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณภายใต้โมเดลลี สเลตทั้งหมด 35 พารามิเตอร์ ใช้เส้นพารามิเตอร์ละ 10 ตัวอย่างเท่ากับ $35 \times 10 = 350$ ตัวอย่าง

2.3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน

ผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน อาจารย์ในสถาบันสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 คน ตัวแทนนิสิตนักศึกษา จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ทุณมนุษย์ของอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ 3) การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 และ 4) หลักสูตรศึกษา ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือโดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

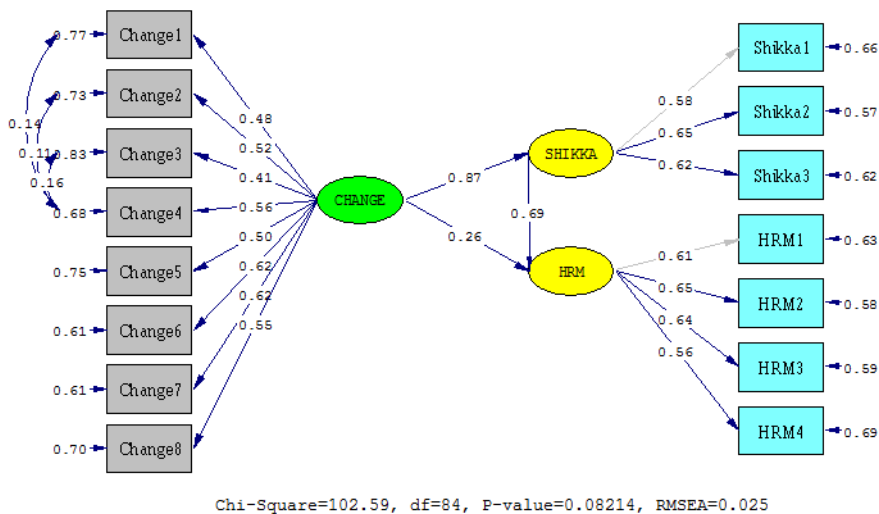
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 350 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ ด้านทักษะ ($\bar{X}=3.87$) อันดับสามคือ ด้านความรู้ ($\bar{X}=3.84$) และด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X}=3.64$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา พบผลการศึกษาดังนี้



จากการทดสอบเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 และหลักสูตรไตรสิกขามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการเสริมสร้างทุนมนุษย์อาชีวศึกษา สามารถสรุปเป็นตารางผลการศึกษาดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษาที่มีหลักไตรสิกขาเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรเหตุ	SHIKKA			HRM		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE
CHANGE	0.87** (0.09)	-	0.87** (0.09)	0.86** (0.09)	0.60* (0.20)	0.26** (0.09)
SHIKKA	-	-	-	0.69** (0.23)	-	0.69** (0.23)
ค่าสถิติ	Chi-Square = 102.59, df = 84, GFI = 0.9, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.025					
สมการโครงสร้างของตัวแปร	SHIKKA			HRM		
R2	0.75			0.87		
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร						
ตัวแปรแฝง	SHIKKA	HRM	CHANGE			
SHIKKA	1.00					
HRM	0.92	1.00				
CHANG	0.87		0.86	1.00		

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, **p < .01, *p < .05

TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.75 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ การปรับเปลี่ยนระบบ

การเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 (CHANG) สามารถอธิบายความแปรปรวนของหลักไตรสิกขา (SHIKKA) ได้ร้อยละ 75 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในมีค่าเท่ากับ 0.87 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 (CHANG) และหลักไตรสิกขา (SHIKKA) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา (HRM) ได้ร้อยละ 87

การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 (CHANG) พบว่า มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา (HRM) พบว่า การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.26 และอิทธิพลทางอ้อม 0.60 เป็นอิทธิพลรวม 0.86 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย เรียนรู้จากการทำโครงการ, จัดการเรียนการสอนตามความต้องการ, เหมาะสมรายบุคคล, ทำงานร่วมกัน, ห้องเรียนสู่ชุมชนโลก, เรียนรู้ผ่านเครือข่าย, ประเมินเป็นระยะเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ และเรียนรู้เพื่อชีวิต ทำให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติขึ้นมาได้

หลักไตรสิกขา (SHIKKA) พบว่า มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา (HRM) พบว่า หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.92 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.69 และเป็นอิทธิพลรวม 0.69 โดยที่อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล (พฤติกรรม), สมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น) และปัญญา (องค์ความรู้) ทำให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติขึ้นมาได้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา พบว่า การพัฒนาตามศีล (พฤติกรรม : Behavior) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์” การพัฒนาตามสมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น : Mind) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “ความรู้” และการพัฒนาตามปัญญา (องค์ความรู้ : Wisdom) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “ทักษะ” และ “ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ” นอกจากนั้นยังอาศัยปัจจัยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 อีก 8 ด้าน ที่จะทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จคือ 1) การเรียนรู้จากการทำโครงการ 2) การจัดการเรียนการสอนตามความต้องการ 3) เหมาะสมรายบุคคล

4) การทำงานร่วมกัน 5) ห้องเรียนสู่ชุมชนโลก 6) เรียนรู้ผ่านเครือข่าย 7) ประเมินเป็นระยะเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ 8) เรียนรู้เพื่อชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.524 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ เห็นได้ว่าบุคลากรอาชีวศึกษามีการติดตามเพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะทางสังคมมาใช้ในการทำงานได้ สนับสนุนให้ผู้เรียนฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพของตน ทำให้ผู้เรียนมีทักษะการทำงานที่คล่องแคล่วและชำนาญ แก้ปัญหาการทำงานด้วยทักษะได้ มีเหตุ มีผล และเกิดการสร้างสรรค์ ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะยุทธ เกตุอยู่ (2559) ที่พบว่า การประยุกต์แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมมี 3 องค์ประกอบได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ที่สามารถบูรณาการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ หลักไตรสิกขา คือ หลักศีล นำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมหลักสมาธินำไปสู่การพัฒนาจิตใจ และหลักปัญญา นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ สายด้วง (2560) ที่พบว่า พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี 1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม พบว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพการรับรู้ข้อห้าม เอาใจใส่ในงาน ฝึกอบรม ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องมีอุดมการณ์รักองค์กร 2) สภาพด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีการฝึกอบรม ส่งเสริมจริยธรรมการทำงานเป็นทีม ข้อปฏิบัติเหมือนกัน จัดทำคู่มือกำหนดพฤติกรรม/ส่งเสริมจรรยาบรรณและบทลงโทษ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา พบว่า การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.86 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.26 และอิทธิพลทางอ้อม 0.60 เป็นอิทธิพลรวม 0.86 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย เรียนรู้จากการทำโครงการ, จัดการเรียนการสอนตามความต้องการ, เหมาะสมรายบุคคล, ทำงานร่วมกัน, ห้องเรียนสู่ชุมชนโลก, เรียนรู้ผ่านเครือข่าย, ประเมินเป็นระยะเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ และเรียนรู้เพื่อชีวิต ทำให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติขึ้นมาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล บรรดาศักดิ์ และคณะ (2558) ที่พบว่า อาจารย์และนักศึกษาได้สะท้อนมุมมองการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ใน 2 ประเด็นหลักตรงกัน ดังนี้ 1) การรับรู้ความหมายของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ว่า เป็นผู้เรียนที่สนใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นผู้เรียนที่มีความคิดเชิงเหตุผลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา เป็นผู้เรียนที่สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาได้ เป็นผู้เรียนที่เป็นคนดีมีคุณธรรม และเป็นผู้เรียนที่มีจิตบริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ และ 2) การเรียนรู้เพื่อเป็นผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ได้แก่ เรียนรู้จากการลงมือทำและเรียนรู้จากสื่อหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ครั้งนี้จะนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อการเป็นบัณฑิตในยุคศตวรรษที่ 21 ต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติพร เกิดเรือง (2564) ที่พบว่า การส่งเสริมการเรียนรู้จากยุคเดิมสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ต้องจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต เน้นการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการค้นคว้าด้วยตนเองโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้มากที่สุด โดยผู้สอนเป็นเพียงผู้ชี้แนะแนวทางในการเรียนรู้ตามหลักสูตรเท่านั้นการส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องคำนึงถึงการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายออนไลน์ แบ่งปันความรู้และเนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์ เน้นการสร้างสรรค์ และการคิดเชิงวิพากษ์ เน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ เนื้อหาการเรียนรู้สามารถสร้างองค์ความรู้ และส่งเสริมความรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริงมากขึ้น

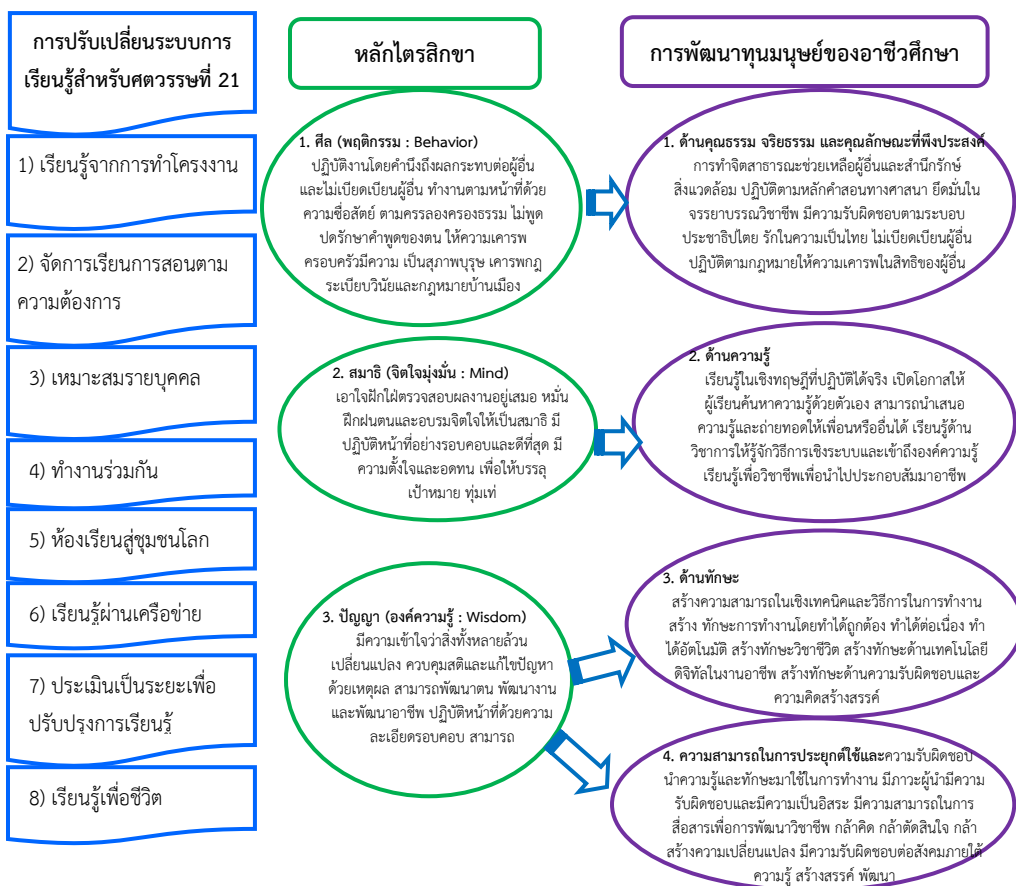
2. หลักไตรสิกขา (SHIKKA) มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา (HRM) พบว่า หลักไตรสิกขากับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษา ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.92 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.69 และเป็นอิทธิพลรวม 0.69 โดยที่อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล (พฤติกรรม), สมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น) และปัญญา (องค์ความรู้) ทำให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาตามกรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติขึ้นมาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (2562) ที่พบว่า การพัฒนาด้านหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย สิลสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขาส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหาร

พัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย ต้องให้มีการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมไตรสิกขา ประกอบด้วย การปฏิบัติตามหลักศีลสิกขา (มีวินัย) การปฏิบัติตามหลักจิตตสิกขา (ใจสะอาด) การปฏิบัติตามหลักปัญญาสิกขา (ฉลาดหลักแหลม) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมนึก ธีรปัญโญ (กลั่นน้อม) (2564) ที่พบว่า บุรณการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการและหลักธรรม ดังนี้ 1) ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติหรือพฤติกรรมดี ประกอบด้วย รู้จักกฎ ระเบียบ บริหารเป็นธรรม และมีจิตสำนึก 2) สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจหรือมีจิตใจมุ่งมั่น คง ประกอบด้วย มาตรฐานสากล วิสัยทัศน์ก้าวไกล มีใจมุ่งมั่น และ 3) ปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้หรืออารังความรู้ ประกอบด้วย เสริมสร้างความรู้ พัฒนาผู้นำ เพิ่มพูนทักษะ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การบุรณการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา โดยการพัฒนาตามศีล (พฤติกรรม : Behavior) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์” การพัฒนาตามสมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น : Mind) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “ความรู้” และการพัฒนาตามปัญญา (องค์ความรู้ : Wisdom) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “ทักษะ” และ “ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ” นอกจากนั้นยังอาศัยปัจจัยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 อีก 8 ด้าน ที่จะทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จคือ 1) การเรียนรู้จากการทำโครงการ 2) การจัดการเรียนการสอนตามความต้องการ 3) เหมาะสมรายบุคคล 4) การทำงานร่วมกัน 5) ห้องเรียนสู่ชุมชนโลก 6) เรียนรู้ผ่านเครือข่าย 7) ประเมินเป็นระยะเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ 8) เรียนรู้เพื่อชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพัทธ์ วัฒนวิวงศ์ (2564) ที่พบว่า โมเดลการส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างความยั่งยืนในบริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่จังหวัดนครราชสีมาพบว่า ไตรสิกขาประกอบด้วย 1) “ศีล” หลักฝึกอบรมความประพฤติทางกายและวาจา: พุทธถูกต้อง ทำถูกต้องปฏิบัติศีล 5 ไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักทรัพย์ ไม่โกหก ไม่ประพฤติผิดในกาม ไม่ดื่มของมึนเมา 2) “สมาธิ” ฝึกอบรมจิตให้เกิดคุณธรรม มีสติ จิตเป็นหนึ่ง พัฒนาอารมณ์, จิตใจผ่องใส มีสมาธิ 3) “ปัญญา” ฝึกอบรมปัญญาให้มีสติรู้เท่าทัน ให้เข้าใจ และรู้ตามความจริง ช่วยส่งเสริม 1) การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี 2) ความร่วมมือในการพัฒนาอย่างยั่งยืน 3) ตระหนักรู้ในสิ่งแวดล้อม หลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาจะทำให้เกิดความสุขของชีวิต เป็นมนุษย์สุขสมบูรณ์ นำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตัทน์ นิพนธ์พิทยา (2564) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

กองบัญชาการกองทัพไทย ปัจจัยภายนอกที่ส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทยเป็นทรัพยากรที่พึงประสงค์คือ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง การเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง การพัฒนากำลังคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) พัฒนาด้านกระบวนการบริหาร ประกอบ การวางแผนที่ดี มีการจัดองค์การที่ทันสมัย ใส่ใจการบังคับบัญชาสั่งการ ประสานงานทั่วองค์กร มีความแน่นอนในการควบคุม 3) ให้มีการปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมไตรสิกขา ประกอบด้วย การปฏิบัติตามหลักศีลสิกขา(มีวินัย) การปฏิบัติตามหลักจิตตสิกขา(ใจสะอาด) การปฏิบัติตามหลักปัญญาสิกขา(ฉลาดหลักแหลม)

องค์ความรู้จากการวิจัย



รูปภาพที่ 1 แสดงการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา

จากแผนภาพองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อาชีวศึกษา

1. ศีล (พฤติกรรม : Behavior) เมื่อพัฒนาตามศีล (พฤติกรรม : Behavior) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์” โดยทำให้เป็นคนมีจิตสาธารณะช่วยเหลือผู้อื่นและสำนึกรักษาสິงแวดล้อม ปฏิบัติตามหลักคำสอนทางศาสนา ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย รักในความเป็นไทย ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ปฏิบัติตามกฎหมายให้ความเคารพในสิทธิของผู้อื่น

2. สมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น : Mind) เมื่อพัฒนาตามสมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น : Mind) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “ความรู้” โดยเป็นความรู้เชิงทฤษฎีที่ปฏิบัติได้จริง ผู้เรียนสามารถค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง สามารถนำเสนอความรู้และถ่ายทอดให้เพื่อนหรืออื่นได้ มีการเรียนรู้ด้านวิชาการ รู้จักวิธีการเชิงระบบและเข้าถึงองค์ความรู้ มีเรียนรู้เพื่อวิชาชีพและนำไปประกอบสัมมาอาชีพ

3. ปัญญา (องค์ความรู้ : Wisdom) เมื่อพัฒนาตามปัญญา (องค์ความรู้ : Wisdom) จะทำให้ผู้เรียนเกิด “ทักษะ” โดยมีความสามารถในการเชิงเทคนิคและวิธีการ มีทักษะการทำงานโดยทำได้ถูกต้อง ทำได้ต่อเนื่อง ทำได้อัตโนมัติ มีทักษะวิชาชีพ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านความรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนั้นยังเกิด “ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ” โดยผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการทำงาน มีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบและมีความเป็นอิสระ มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าสร้างความเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้ความรู้ สร้างสรรค์ และพัฒนา

นอกจากนั้นยังอาศัยปัจจัยการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 อีก 8 ด้าน ที่จะทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1. การเรียนรู้จากการทำโครงการ เรียนรู้ปัญหาเพื่อนำมาพัฒนาโครงการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ 2. การจัดการเรียนการสอนตามความต้องการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม 3. เหมาะสมรายบุคคล โดยผู้เรียนมีโอกาสได้ใช้วิธีการเรียนรู้ที่ตรงกับรูปแบบการเรียนรู้ของตนเอง 4. การทำงานร่วมกัน ให้ผู้เรียนร่วมแรงร่วมใจกันในการเรียนรู้ 5. ห้องเรียนสู่ชุมชนโลก โดยผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงห้องเรียนไปสู่โลกภายนอกได้อย่างไร้ขีดจำกัด 6. เรียนรู้ผ่านเครือข่าย ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยสามารถเข้าไปสืบค้นความรู้จากตำรา แหล่งเรียนรู้อื่นๆ อินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดิจิทัล 7. ประเมินเป็นระยะเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ กำหนดให้ผู้สอนมีการนำข้อบกพร่องทางการเรียนไปปรับปรุงพัฒนา

ผู้เรียน 8. เรียนรู้เพื่อชีวิต ส่งเสริมให้การเรียนรู้ที่โรงเรียนมีความหมายต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ปรับตัวและปรับชีวิตให้เดินไปสู่เป้าหมายได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรกำหนดหลักธรรมไตรสิกขา ให้เป็นค่านิยมร่วมของแต่ละสถาบันเพื่อให้นักเรียนที่เป็นชาวพุทธได้นำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเป็นสุภาพบุรุษอาชีวศึกษา

2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรกำหนดแนวทางปฏิบัติและวิธีการพัฒนา เพื่อให้มีการศึกษา การฝึกอบรม โดยพาเข้าวัดฟังธรรม ฟังสมาธิ ให้เกิดให้เห็นเป็นรูปธรรม และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ควรส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้จากการทำโครงการเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้องค์ความรู้ใหม่ และนำมากำหนดไว้ในหลักสูตรเพิ่มเติม

2) ควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสอนให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวัน และปรับใช้ได้จริงในสังคม

3) ควรพัฒนาศีล หรือพฤติกรรมให้ผู้เรียนให้ความเคารพครอบครัว มีความเป็นสุภาพบุรุษ ไม่ล่วงเกินผู้อื่น ตระหนักถึงโทษที่เกิดจากการเที่ยวเตร่ การดื่มสุรา และจากการเสพยาเสพติด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ความเหลื่อมล้ำ และสามารถนำมากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาได้

2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นตัวแปรในการวิจัยให้มากขึ้น และนำหลักธรรมมาเป็นเครื่องชี้วัดทางการพัฒนานักเรียนอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์และนำไปสู่การวิจัยในระดับสากล

เอกสารอ้างอิง

ชนะยุทธ เกตุอยู่. (2559). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ฐิติพัฒน์ นิพนธ์พิทยา. (2562). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (มปท.). การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ).
- ธนพล บรรดาศักดิ์ และคณะ. (2558). การเป็นผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21: มุมมองจากอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4(2), 175-189.
- พระสมนึก อธิปญโญ (กลั่นน้อม). (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ สายด้วง. (2560). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสหกรณ์การเกษตรจังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศศิพัชร วัฒนรวิวงศ์. (2564). พุทธบูรณาการส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในบริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2564). รายงานสรุปจำนวนบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://techno.vec.go.th.tabid/766/ArticleId/24893/language/thTH/24893.aspx>.
- อติพร เกิดเรือง. (2564). แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(1), 781-782.
- Living Excellence News. (2563). ศธ. เร่งยกระดับอาชีวศึกษาไทยสู่ความเป็นเลิศ มุ่งผลิตและพัฒนาทุนมนุษย์รองรับตลาดแรงงาน เพิ่มศักยภาพทัดเทียมมาตรฐานสากล. สืบค้น 31 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.livingexcellencenews.com/17662303>.

การบริหารงานเชิงพุทธกับบริบทคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน*

BUDDHIST ADMINISTRATION AND THE CURRENT THAI SANGHA CONTEXT

พระครูสุธรรมธีรานุยุต, พระครูปลัดชาลิน กตปุญโญ, พระครูวินัยธรมานะ หิรัธมโม

PhrakhruSuthamTheeranuyut, PhrakruPalad Chalin katapunyo,

Phrakhruwinaitorn Mana Hirithammo

วัดจันทิก จังหวัดนครราชสีมา

Wat Chantuk, Nakhon Ratchasima Province

Corresponding Author E-mail: Chalinth16@gmail.com

บทคัดย่อ

การบริหารงานเชิงพุทธเป็นภาระหน้าที่ของพระสงฆ์สามเณร จำเป็นต้องบริหารจัดการและช่วยขับเคลื่อน ซึ่งมีภาระอยู่ 6 ฝ่ายคือ 1.การปกครอง 2.การศาสนศึกษา 3. การศึกษาสงเคราะห์ 4.การเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5.การสาธารณูปการและ 6.การสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งในปัจจุบันอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาเถรสมาคม ในบริบทของการบริหารจัดการคณะสงฆ์จำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมนูญสงฆ์(พระธรรมวินัย), นโยบายพันธกิจ และอำนาจหน้าที่,และหลักการบริหารเบื้องต้นคือ หลักการครองตน ครองคน ครองงาน รวมถึงการนำหลักการบริหารบริหาร POSDC (Planning การวางแผน, Organizing การจัดองค์การ, Staffing งานบุคลากร, Directing การอำนวยการ, Controlling การกำกับดูแล) มาใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อที่ 1. P Planing หมายถึง การวางแผน การกำหนดพันธกิจนโยบายของหน่วยเหนือ คือ มหาเถรสมาคมรวมถึง กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์และข้อที่ 2. O Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์การกำหนดโครงสร้างของการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาตามอำนาจหน้าที่ โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ จึงจะสามารถบริหารจัดการคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยและสามารถเผยแผ่คำสอนไปยังพุทธศาสนิกชนที่สนใจเพื่อเป็นการรักษาพระพุทธศาสนาให้อยู่ได้

คำสำคัญ: การบริหารงานเชิงพุทธ; คณะสงฆ์ไทย; ปัจจุบัน

Abstract

Buddhist administration is the duty of the Sangha that needs to manage and help drive the 6 areas, namely 1. Administration 2. Religious education, 3. Educational welfares 4. Buddhism dissemination, 5. Religious place construction and 6. Public welfares which is currently under the supervision of the Supreme Sangha Council. For the administration context, Sangha must understand the discipline, Dhamma, Vinaya, policy, mission, authority and basic administrative principles, namely self-administration, people administration and work administration including the adoption of POSDC management principles (Planning, Planning, Organizing, Organizing, Staffing, Personnel, Directing, Administration, Controlling, Supervision), especially number 1. P Planning means planning, setting missions, policies of the northern unit, which is the Sangha Sangha, including various laws related to the Sangha and Article, 2. O Organizing means organizing the organization, determining the structure of the administration of Buddhist affairs. according to the authority The Supreme Sangha Council is the supreme governing body of the Sangha. Therefore, it will be able to manage the Sangha in order to be able to disseminate its teachings to interested Buddhists in order to maintain Buddhism.

Keywords: Buddhist Administration; Thai Sangha; Present

บทนำ

การบริหารงานเชิงพุทธเป็นการประยุกต์หรือบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ รวมถึงการนำหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ในการสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ในโลกนี้ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์หรือศาสตร์ใด ๆ ล้วนมาจากแนวคิดของคนหรือแนวคิดที่เริ่มมาจากมนุษย์ทั้งนั้นการบริหารงานเชิงพุทธก็เช่นกัน ซึ่งปัจจุบันนี้จะเรียกได้ว่าเป็นการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา อันประกอบด้วย 1.การปกครอง 2.การเผยแผ่ 3. การศาสนศึกษา 4.การศาสนศึกษา 5.การศึกษาสงเคราะห์ 5.การสาธารณสงเคราะห์ 6. การสาธารณูปการ ก็สามารถเรียกได้ถึงแม้บริบทสังคมไทยจะเปลี่ยนไปเป็นโลกาภิวัตน์มีความเจริญก้าวหน้าในเรื่องของสังคมเทคโนโลยีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่านิยมที่ได้มาจากชาวตะวันตกหรืออะไรก็ตามที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ถึงกระนั้นแล้วในการบริหาร

กิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านที่มีองค์กรสูงสุดสูงสุดคือมหาเถรสมาคม เป็นผู้นำองค์กรก็ยังมีบทบาทที่จะบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยเพราะฉะนั้นแล้วไม่ว่าจะเป็นพระสงฆ์หรือพุทธศาสนิกชนก็ควรทราบตามที่คุณเขียนได้ตั้งไว้ตั้งแต่หัวเรื่องว่าบริบทของคณะสงฆ์ไทยซึ่งจะกล่าวต่อไป

1.การบริหารงานเชิงพุทธ ศาสตร์ว่าด้วยการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามพันธกิจ 6 ด้าน

การบริหารการปกครองคณะสงฆ์ไทยอยู่ภายใต้การปกครองโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์โดยกำหนดอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ การบริหารกิจการคณะสงฆ์คือกิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่เพื่อเป็นคณะสงฆ์และการพัฒนาหรือเพราะเกี่ยวกับคณะสงฆ์และการศาสนา มี 6 ฝ่ายคือการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งในปัจจุบันอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาเถรสมาคม(พระเทพปวรเวที, รศ.ดร., 2562)

การบริหารงานเชิงพุทธเป็นนวัตกรรมที่สร้างมาจากแนวคิดของมนุษย์ที่นำหลักธรรมทางพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักดั้งเดิมในการบริหารคน บริหารตน บริหารงานและการนำหลักทฤษฎีสมัยใหม่มาประยุกต์เป็นการสร้างแนวคิดเพราะว่าไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมซึ่งผ่านการทดลอง ทดสอบและนำไปใช้จริง ซึ่งมีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมาก ฉะนั้นในหลักของการบริหารเชิงพุทธจึงเป็นนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยถึงแม้ว่าในปัจจุบันนี้จะมีข่าวในเชิงลบเกี่ยวกับคณะสงฆ์ก็ตาม แต่การบริหารจัดการที่เป็นโครงสร้างในระบอบของมหาเถรสมาคมนั้นก็ถือว่าเป็นการบริหารกิจการคณะสงฆ์คิดว่าน่าจะดีที่สุดสำหรับคณะสงฆ์ไทย ถึงแม้ว่าจะมีผู้กล่าวว่าระบบของการจัดการของมหาเถรสมาคมจะดูล่าช้าหรือดูโบราณแต่ก็ยังต้องใช้แบบนี้ต่อไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพราะฉะนั้นแล้วการบริหารงานเชิงพุทธจึงมีหลักของการบริหารที่นักวิชาการหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้ ต่าง ๆ นานา ดังนี้

การบริหารว่า “การบริหาร” หมายถึง การใช้คนอื่นทำงานเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) เป็นการปกครอง การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะหรือองค์การต่างๆ ได้สำเร็จลุล่วงตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ ด้วยดีมีประสิทธิภาพ (พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), 2548) การบริหารวัด หมายถึง การดูแลรักษาตน การปกครอง ดูแล รักษาหมู่คณะ คือ พระภิกษุทั้งวัด รวมทั้งสามเณร และคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัด (พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), 2549) การนำเอากฎหมาย

และนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (พิทยา บวรวัฒนา, 2546) จำเป็นต้องใช้ศาสตร์ศิลป์และเทคนิคอย่างสูง (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2537) และยังมีหลักการบริหารที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารเชิงพุทธได้ดังนี้

1. P Planning หมายถึง การวางแผน การกำหนดพันธกิจนโยบายขององค์กรสูง
สูงของคณะสงฆ์ คือ มหาเถรสมาคมรวมถึง กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์

2. O Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร กำหนดโครงสร้างของการบริหาร
กิจการพระพุทธศาสนาตามอำนาจหน้าที่ โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุด
ของคณะสงฆ์

3. S Staffing หมายถึง งานบุคลากร จัดรูปแบบของการบริหารกิจการ
พระพุทธศาสนาตามสายงานที่ได้รับผิดชอบและมีองค์การที่ชัดเจน กล่าวคือ 1) การ
ปกครอง 2) การเผยแผ่ 3) การศาสนศึกษา 4) การศึกษาสงเคราะห์ 5) การสาธารณ
สงเคราะห์ 6) การสาธารณูปการ ตามที่กล่าวไว้เบื้องต้น

4. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ ประสานงาน มีระบบการตรวจสอบ
และรายงานผลการปฏิบัติในองค์กรสงฆ์ทั้ง 6 ด้านที่ชัดเจน

5. C Controlling หมายถึง การกำกับดูแล รายงานผลการทำงาน บันทึกไว้เพื่อ
เป็นข้อมูลในการแก้ไขและพัฒนาองค์กรสงฆ์ต่อไป (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิต
โต), 2549)

โดยสรุป การบริหารกิจการพระพุทธศาสนาหรือ การบริหารงานเชิงพุทธเป็น
อำนาจหน้าที่ของพระสังฆาธิการ (ระดับผู้ช่วยเจ้าอาวาสที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นไป)
จำเป็นต้องบริหารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถึงกระนั้นก็ต้องดูบริบทของสังคมที่มีความ
พัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยีหรือพัฒนาในด้านแนวคิดที่นอกเหนือจากความคิดเดิมอย่าง
รวดเร็วกว่าในอดีตเพราะฉะนั้นการปรับตัวของคณะสงฆ์ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้าน
สังคมต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่ผู้เขียนได้นำหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามา
ก็เพื่อชี้ให้เห็นว่า หลักการบริหารจัดการที่ว่าไปตามธรรมานุสงฆ์(พระธรรมวินัย)หรือ
พระราชบัญญัติคณะสงฆ์อาจจะมีคามไม่เพียงพอกับการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา
เพราะปัจจุบันนี้คณะสงฆ์จำเป็นจะเกี่ยวเนื่องกับประชาชนคือต้องอาศัยชาวบ้านในการ
เลี้ยงชีวิตเพราะฉะนั้นจำเป็นจะต้องรู้เพื่อเป็นหาแนวทางเสริมในการพัฒนาบริหารจัดการที่
จะสร้างแนวคิดเป็นของตนเองและสามารถอยู่กับสังคมได้การบริหารงานเชิงพุทธทั้ง 6
ด้าน

2.งานการบริหารกับบริบทคณะสงฆ์สงฆ์และสังคมไทย

ในอดีตพระพุทธเจ้าใช้การเผยแผ่คำสอนเป็นการบริหารจัดการพระภิกษุสามเณร ด้วยการบัญญัติพระธรรมพระวินัยรวมถึงการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนเป็นหลักซึ่งพระองค์ได้วางหลักในการปกครองของคณะสงฆ์ให้อยู่ในพระธรรมวินัยเมื่อมีเหตุที่จะต้องบัญญัติสิกขาบท พระองค์จึงตรัสสิกขาบท(ศีลของพระ) เป็นข้อควรปฏิบัติให้พระภิกษุในยุคนั้นซึ่งเมื่อจากบูรณาการกับยุคปัจจุบันก็นำมาใช้ในบางส่วนได้แต่ยุคสมัยเปลี่ยนไปการบริหารจัดการต้องประยุกต์ใช้เป็นวิธีการที่แตกต่างจากสมัยโบราณการปกครองในปัจจุบันเป็นระบบที่ปกครองโดยการใช้อำนาจที่ได้เด็ดขาดเป็นระบบของมาแต่ละสมาคมเป็นลำดับที่ลงมาจากด้านบน

ตั้งแต่มหาเถรสมาคม เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รวมไปถึงพระสังฆาธิการในระดับผู้ช่วยเจ้าอาวาสต่าง ๆ มีอำนาจในการบริหารจัดการซึ่งบริบทที่เปลี่ยนไปอาจจะเป็นบริบททางด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองหรือในด้านของบุคคลต่างๆที่เปลี่ยนไปจากสมัยพุทธกาลกล่าวได้ว่ามีเล่ห์เหลี่ยมมีความคิดแปลกไปจากสมัยพุทธกาลเกิดขึ้นจากอะไรเกิดขึ้นจากความเร่งการปฏิบัติคือความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความรวดเร็วของเทคโนโลยีในด้านของสังคมในเรื่องค่านิยมต่างๆ ทำให้สังคมไทยเกิดวิวัฒนาการด้านความล้ำสมัยการเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่เป็นหลักคำสอนดั้งเดิมเป็นไปได้ยากเพราะฉะนั้นการที่พระสงฆ์จะมีบทบาทในการที่จะเผยแผ่คำสอนในทางพุทธศาสนาหรือการนำหลักธรรมเข้าไปสู่เยาวชนเข้าไปสู่ประชาชนหรือสังคมได้เพื่อส่งเองก็ต้องมีความรู้ความสามารถและสามารถสื่อสารหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้าไปถึงบุคคลดังกล่าวได้อย่างไรถึงจะสามารถทำการเผยแผ่แบบนั้นได้ถ้าส่งเองก็ต้องมีการบริหารจัดการในองค์กรส่งออกด้านไม่ใช่ว่าจะเป็นด้านการปกครองด้านการเผยแผ่ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ด้านการศึกษาสงเคราะห์ด้านสาธารณูปการสาธารณสุขสงเคราะห์ต้องรู้เข้าใจและสามารถปฏิบัติได้ควบคู่กับหลักของพระธรรมวินัยพระราชาบัญญัติคณะสงฆ์บริบทของสังคมไทย

โดยสรุป ผู้เขียนจะพยายามอธิบายในเรื่องของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านให้ผู้อ่านได้เข้าใจบริบทของคณะสงฆ์ในเรื่องของการบริหารจัดการใน 6 ด้านว่าทำอย่างไรถึงแม้ปัจจุบันจะมีแนวคิดในการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาซึ่งอาจจะนำมาอ้างอิงหรือเขียนให้ผู้อ่านได้เข้าใจเพิ่มมากขึ้นว่าบริบทของการปฏิรูปคำว่าปฏิรูปคือทำให้เหมาะให้สมหรือทำให้แตกต่างไปจากเดิมทำให้ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสมดุลในเรื่องของการบริหารจัดการให้ควบคู่ไปกับการอยู่ร่วมกับสังคมไทยอย่าลืมไปว่าสังคมพระหรือคณะสงฆ์มีเป็นสังคมที่มีความคาดหวังจากประชาชนในเรื่องของการประพฤติปฏิบัติว่าเป็นบุคคลที่ควรบูชาควรนับ

ถือเป็นเนื่อานบุญของประชาชน การปฏิบัติตนของพระสงฆ์เกิดจากการศึกษาที่เริ่มจากการบริหารกิจการบริหารกิจการคณะสงฆ์

การปกครอง

การปกครองของคณะสงฆ์เป็นการปกครองที่มีชั้นมีลำดับโดยองค์แรกที่ปกครองสูงสุดคือมหาเถรสมาคมเป็นผู้ออกคำสั่งออกกำหนดการระเบียบวิธีการต่างๆเป็นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นการปกครองที่มีลักษณะคล้ายๆ พีระมิต (Pyramid) คือมียอดสูงสุดและมีฐานคือคณะสงฆ์ที่ให้การร่วมมือและช่วยกันสนับสนุนให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยที่ผู้เขียนมองว่าเป็นพีระมิตคือมีการออกข้อบังคับเป็นพระราชบัญญัติรวมถึงการกำกับพระธรรมวินัยเพื่อความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์จะประกอบด้วยมหาสารสมาคมเจ้าคณะภาคเจ้าคณะจังหวัดเจ้าหน้าอำเภอเจ้าคณะตำบลเจ้าอาวาสรวมถึงพระศึกษาธิการทุกระดับมีข้อบทกฎหมายข้อที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นคู่มือประชาธิการกล่าวโดยย่อคือมีขอบข่ายหน้าที่ที่แตกต่างออกไปถ้าเป็นพระที่มีความรับผิดชอบในระดับของเจ้าคณะก็เป็นพระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าภาคต่างๆไปได้โดยภาพรวมพระพุทเจ้าได้ตรัสสอนว่า ธุระในทางพุทธศาสนาของภาคนั้นมีอยู่ 2 ประการด้วยกันก็คือการศึกษาเล่าเรียนในส่วน of พระไตรปิฎกหรือเรียกว่า คันถธุระและการนำหลักการหรือวิธีการเหล่านั้นไปปฏิบัติขัดเกลادنเองหรือทางภาคเรียกว่าวิปัสสนาธุระ เป็นธุระที่พระพุทเจ้าได้ทรงสอนไว้ส่วนการปกครองก็ถือว่าเป็นธุระด้านหนึ่งที่พระสงฆ์ในบริบทสังคมปัจจุบันจำเป็นจะต้องสอดส่องดูแลเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงามในการคณะสงฆ์ ปัจจุบันบริบทของสังคมไทยเปลี่ยนไปการมีเทคโนโลยีหรือมี Social จำเป็นอย่างยิ่งที่พระสงฆ์ต้องตื่นตัว และปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

การปกครองคณะสงฆ์ ในสมัยพุทธกาลตามพระธรรมวินัย พระพุทเจ้าองค์ทรงหลักประโยชน์แก่การปกครอง (วิมहा. (ไทย) 1/39/28-29) จึงทรงบัญญัติไว้ ประการดังนี้

1. เพื่อความรับทราบวาติแห่งสงฆ์
2. เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์
3. เพื่อข่มบุคคลเพื่อเกื้อยาก
4. เพื่อการอยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก
5. เพื่อป้องกันอาสวะอันบังเกิดจากปัจจุบัน
6. เพื่อจำกัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต
7. เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส
8. เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว
9. เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม
10. เพื่อถือตามพระวินัย

มหาเถรสมาคมนี้มีกรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 8 รูป และกรรมการที่สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งอีกจำนวน 12 รูป มหาเถรสมาคมมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธาน มีอำนาจหน้าที่ปกครองคณะสงฆ์ ออกกฎ ระเบียบ และแต่งตั้งผู้บริหารงานคณะสงฆ์ทั้งสองนิกาย การบริหารคณะสงฆ์มีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งทำหน้าที่เป็นสำนักเลขธิการมหาเถรสมาคมเป็นหน่วยสนองงาน สำนักงานนี้ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะสงฆ์กับรัฐ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกลมเกลียวกัน ทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลพระภิกษุสามเณรและอาราม โดยจัดสรรงบประมาณอุดหนุนจากรัฐและมีหน้าที่ส่งเสริมการบริหารงานของพระสังฆาธิการ

การศาสนศึกษา

การศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อคณะสงฆ์เป็นอย่างมากเพราะตั้งแต่ในสมัยพุทธกาลพระพุทธเจ้าได้มีการให้พระภิกษุสามเณรศึกษาในไตรสิกขาจะเป็น ศีล สมาธิ ถึง ปัญญาสิกขาเป็นสิ่งที่พระพุทธเจ้าให้ความสำคัญตั้งแต่สมัยอดีตจนถึงในสมัยปัจจุบันนี้ก็ยังมีความเกี่ยวเนื่องกับการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาที่เป็นปริยัติธรรมคือนักธรรมบาลี รวมถึงปริยัติสามัญและอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่งเป็นแหล่งที่สร้างปัญญาให้เกิดแก่คณะสงฆ์นอกจากนั้นยังมีการศึกษาสังเคราะห์คือช่วยเหลือประชาชนที่อยู่บริเวณใกล้เคียงซึ่งทำให้วัดเป็นที่อาศัยของประชาชนหรือจะเป็นการให้ธรรมะเป็นทานก็มาจากฐานของการศึกษา คณะสงฆ์ไทยมีเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องของการศึกษานามาซึ่งความน่าเชื่อถือและสามารถสร้างศรัทธามาสู่พระพุทธศาสนาได้ซึ่งปัจจุบันนี้คณะสงฆ์ก็มีการรณรงค์ให้พระภิกษุสามเณรศึกษาเล่าเรียนแต่จะมีจุดอ่อนอยู่บ้าง เช่นระบบของคณะสงฆ์ที่อาจจะเชิงอนุรักษ์นิยมพอสมควร คือมีแนวคิดดั้งเดิมที่ต่อต้านในเรื่องของการศึกษามีความกลัวว่าถ้าพระภิกษุสามเณรเรียนมากเกินไปก็อาจจะลาสิกขาสละเพศหรือกลัวจะปกครองยาก แต่ความจริงนั้นการศึกษาเป็นสิ่งที่ไม่มีที่สิ้นสุดต่อให้เราอายุมากเท่าไรหรือมีคุณสมบัติมีสิ่งที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลในชีวิตมากเพียงใดแต่การศึกษานั้นก็เป็นการศึกษาตลอดชีวิตทำให้ผู้ศึกษาทำให้พระพุทธศาสนายืนอยู่ได้นานเท่านั้น

การเผยแผ่และการศึกษาสังเคราะห์

การบริหารเชิงพุทธด้านการเผยแผ่และการศึกษาสังเคราะห์ ว่าด้วยเรื่องการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาประกาศและสามารถถ่ายทอดให้แก่เยาวชนรุ่นหลังได้ปัจจุบันนี้คณะสงฆ์ไทยได้บริหารงานด้านการเผยแผ่ค่อนข้างที่จะมีหลายรูปแบบแม้จะมีสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไม่ว่าจะเป็นเทศกาลที่เกี่ยวข้องกับวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา วันธรรมสวนะหรือการเผยแผ่ในรูปแบบใหม่อย่างเช่นใน Social หรือการนำความคิดใหม่ ๆ แล้วสอดแทรกคำสอนทางพุทธศาสนาซึ่งเราเห็นปรากฏอยู่ในสื่อออนไลน์ต่างๆเหล่านั้นก็ถือว่าเป็นการเผยแผ่พุทธศาสนาโดยทางตรงและทางอ้อมเหมือนกันซึ่งหลัก

ใหญ่ ๆ ก็คือเป็นหลักของประโยชน์ที่นำมาใช้ได้จริงซึ่งแนวคิดที่พระพุทธเจ้าได้สอนไว้เป็นหลักของเหตุของผลไม่จำเป็นจะต้องเชื่อในตัวบุคคลมากเกินไปแต่เป็นหลักที่เชื่อเหตุผลว่าสิ่งที่ทำนั้นจะก่อให้เกิดผลแบบนี้แบบนั้น เป็นผลที่เกิดจริงและเป็นผลที่สามารถสัมผัสได้จริงเพราะฉะนั้นแล้วสิ่งที่จะเป็นประโยชน์กับพุทธศาสนาด้านการเผยแผ่ก็คือการนำองค์ความรู้ที่ได้ศึกษาพระพุทธศาสนาแล้วก็พระไตรปิฎกโดยให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาเล่าเรียนนำไปปฏิบัติแล้วเกิดผลของการปฏิบัตินำไปสู่การเผยแผ่คำสอน หลักการเหล่านั้นเป็นหลักการที่ถูกต้องตรงประเด็นแล้วก็เชื่อถือได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันนี้มีสื่อต่าง ๆ ที่โจมตีพระสงฆ์หรือภาพลักษณ์ต่าง ๆ ที่พระสงฆ์กระทำความผิดหรือไม่ดีเป็นที่ติเตียนของชาวโลกเกิดขึ้นอย่างมาก เพราะฉะนั้นกระบอกเสียงที่จะทำให้การคณะสงฆ์กลับมาดูมีความน่าเชื่อถือขึ้นก็คือภาพลักษณ์ที่เป็นภาพบวกในการเผยแผ่พุทธศาสนานั้นเองเป็นหน้าที่ของพระภิกษุสามเณรทุกรูปที่จะต้องทำในด้านการเผยแผ่ ไม่ว่าจะเป็นการสอนศีลธรรมในโรงเรียน การเทศน์ การให้ธรรมะต่าง ๆ ในข้อนี้เป็นการรวมในระหว่างการเผยแผ่ให้ทุนการศึกษาตามกำลังและการศึกษาสร้างแนวทางที่จะนำตัวเองไปในทางเจริญหน้าเว้นความชั่วและก็ทำใจของตนให้มุ่งใสไปสู่ความหลุดพ้นทุกข้อได้

การสาธารณสงเคราะห์และ การสาธารณูปการ

งานบริหารงานสาธารณูปการเป็นเรื่องของการสร้างวัดในพุทธศาสนาบริหารตามหลัก 5 ส.รวมไปถึงการบริหารจัดการเรื่องของการเงินการก่อสร้างต่างๆที่เกี่ยวข้องกับวัด โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้บริหารสูงสุดภายในวัดทำงานตามนโยบายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรสูงสุดคือมหาเถรสมาคมประกอบด้วยธรรมานุยุตสงฆ์คือพระธรรมและพระวินัย ส่วนในด้านสาธารณสงเคราะห์ พระสงฆ์มีบทบาทอย่างมากโดยเฉพาะในช่วงที่มีสาธารณภัยที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นน้ำท่วม ไฟไหม้ หรือว่า ไวรัสโคโรนา 2019 ก็ตามพระสงฆ์มีบทบาทในการที่จะช่วยเหลือประชาชนไม่ว่าจะเป็นสิ่งของหรือในด้านให้กำลังใจให้ประชาชนอยู่ได้ด้วยดีด้วยความร่มเย็นมีสุขถึงคราวมีภัยพระสงฆ์ก็ช่วยให้ประชาชนอยู่รอดปลอดภัยอยู่ด้วยกันอย่างสูงสุดมาจนถึงปัจจุบันนี้ในด้านการบริหารเชิงพุทธในบริบทของคณะสงฆ์ในส่วนของสาธารณสงเคราะห์ก็เป็นบริบทที่จะต้องพึ่งพาอาศัยชุมชนถึงแม้จะบอกว่าพระสงฆ์บวชมาแล้วอาจต้องสละทางโลกเพื่ออยู่ในกระแสธรรมอย่างเดียวแต่นั้นเองก็ต้องกลมกลืนอยู่กับโลกมีความช่วยเหลือเกื้อกูลทั้งร่างกายและจิตใจจะอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขมีเป็นการเผยแผ่พุทธศาสนาโดยหาทางอ้อมอีกทางหนึ่ง

3.แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงพุทธแนวใหม่

บริบทสังคมไทยพระสงฆ์ยังเป็นที่พึ่งด้านจิตใจให้แก่ประชาชนมีการช่วยเหลือสังคมที่มีภาพปรากฏชัดวัดยังเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นที่

บำเพ็ญประโยชน์แก่สาธารณะอีกมากมายเพราะฉะนั้นบทบาทด้านสาธารณะสงเคราะห์ของพระสงฆ์จึงมีภาพที่ปรากฏชัดในส่วนนี้ผู้เขียนได้เห็นประเด็นที่ควรกล่าวถึงคือในส่วนของวัดที่เป็นการบริหารจัดการเชิงพุทธธรรมมีการชี้แจงนโยบายหรือวัตถุประสงค์จากหน่วยเหนือ (มหาเถรสมาคม) ให้ปฏิบัติได้เข้าใจและสามารถนำปฏิบัติมีการวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆภายในวัดจัดองค์การในการมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนมีทางบุคลากรภายในวัดสั่งการและตัดสินใจโดยใช้อำนาจของเจ้าอาวาสหรือผู้ที่เกี่ยวข้องและมีการตรวจสอบและประเมินผลของการดำเนินงานโดยการหาข้อปัญหาและอุปสรรครวมถึงเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยเข้ากับหลักการบริหารจัดการ POSDC และอย่างประกอบด้วยหลักธรรมวินัยรวมไปถึงพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พรบจึงจะสามารถเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นการเริ่มต้นที่จากวัดและขยายไปสู่ชุมชนหรือสังคมไทยต่อไป ในส่วนของหลักที่เป็นเบื้องต้นของการที่จะพัฒนาการจัดการเชิงพุทธแนวใหม่ได้ผู้เขียนมองว่า มีอยู่ 3 หลักด้วยกันคือ

1. หลักการครองตน (พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) หมายถึงเมื่อกล่าวถึงคณะสงฆ์ในส่วนของการครองตนจำเป็นต้องประพฤติตามพระธรรมวินัยและกฎของมหาเถรสมาคมอย่างเคร่งครัด แต่จริง ๆ แล้วกฎเหล่านั้นก็เป็นสิ่งที่จะต้องปฏิบัติให้อยู่ในกรอบของความเป็นสมณสัญญาซึ่งพระสงฆ์ที่ท่านประพฤติปฏิบัติชอบยังมีอยู่อีกมากมายอีกอย่างหนึ่งที่พระพุทธเจ้าได้มอบให้เป็นอนุสรณ์ให้พระภิกษุได้ประพฤติปฏิบัติก็คือ รุขะในพุทธศาสนาได้แก่ 1.การศึกษาเล่าเรียนเรียกว่าคันถรุขะ 2. การนำหลักการเหล่านั้นไปปฏิบัติเรียกว่าวิปัสสนาธุระ สิ่งเหล่านี้เป็นการอบรมตนให้สามารถเป็นวิปัสสนาจารย์หรือเป็นผู้เผยแผ่คำสอนของพระพุทธเจ้าได้ถือว่าเป็นการครองตนในระดับหนึ่ง

2. หลักการครองคน โดยภาพรวมก็คือเป็นการบริหารคนในวัด การบริหารจัดการเชิงพุทธก็อาจจะหมายถึงคนวัดหรือ พระภิกษุ สามเณรที่อยู่ในการปกครองของตน เจ้าคณะผู้ปกครองต้องรู้หลักวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ หลักศีลธรรมคุณธรรมหรือเรียกในภาษาทางการว่า หลักธรรมาภิบาล มีความสำคัญที่เราจะต้องรู้หลักเหล่านี้และจะต้องประกอบด้วยคุณธรรมคือไม่มีอคติในใจ ตรงไปตรงมาในการบริหาร มีภาวะผู้นำจึงจะสามารถที่จะบริหารจัดการองค์กรเริ่มต้นจากวัดให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยได้

3. หลักการครองงาน ผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร (พระมหาวิฑูชัย วชิรเมธี(ว. วชิรเมธี), 2550)เป็นการบริหารงานที่ประยุกต์ทั้งการบริหารงานเชิงพุทธคือนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาและหลักการบริหารที่ผู้เขียนได้หยิบยก POSDC ในเบื้องต้นก็คือเป็นหลักการบริหารที่มีการวางแผนมีการจัดองค์การ การจัดคนดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการบริหารพระพุทธศาสนา เป็นการผสมผสานระหว่างทฤษฎีตะวันตกและหลักธรรมใน

พระพุทธศาสนาเข้าไปก็จะเสริมความมั่นคงในการบริหารงานให้เกิดนวัตกรรมหรือจัดแนวคิดใหม่ ๆ แต่ไม่ทิ้งหลักเดิมคือธรรมนุญสงฆ์คือพระธรรมวินัย

สรุปในส่วนนี้ว่า การบริหารงานเชิงพุทธของคณะสงฆ์ในสถานการณ์ปัจจุบันคณะสงฆ์ต้องตื่นตัวคือต้องมีหลักในการบริหารจัดการทั้งในการครองตนคือต้องมีการศึกษาเล่าเรียนให้พร้อมในการที่จะทำหน้าที่บริหารกิจการคณะสงฆ์ในการครองคน คือ มองคนให้ออก บอกคนให้ได้ ใช้คนให้เป็น การครองงานคือรู้พันธกิจที่มหาเถรสมาคมได้มอบหมายทั้ง 6 ด้าน เข้าใจกฎหมายมหาเถรสมาคม รู้ธรรมวินัยและรู้กฎหมายบ้าน เมืองพอสมควรก็จะสามารถที่จะบริหารจัดการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเพราะในปัจจุบันนี้ความรวดเร็วทาง มีความรวดเร็วเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในข่าวที่เป็นภาพลบของคณะสงฆ์ที่ปรากฏตามข่าวโทรทัศน์หรือว่า โซเชียลมีเดีย (Social Media) ต่าง ๆ มีความรวดเร็วและการสร้างแนวคิดที่เป็นระบบทำงานอย่างเป็นระบบมีการวางแผนมีการพัฒนาที่ต่อเนื่องแก้ไขปัญหา มีภาวะผู้นำ จึงจะสามารถบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดังตามมหาเถรสมาคมได้วางนโยบายไว้ซึ่งผู้เขียนได้สรุป การบริหารงานเชิงพุทธกับบริบทคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ด้านการบริหารงานเชิงพุทธกับบริบทคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน

สรุป

การบริหารงานเชิงพุทธเป็นนวัตกรรมที่สร้างขึ้นจากอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย ลำดับแรกที่จำเป็นจะต้องมีก็คือความเข้าใจและรู้ถึงธรรมนูญสงฆ์ได้แก่พระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ซึ่งปัจจุบันนี้คณะสงฆ์ก็มีความตื่นตัวพอสมควรในการที่จะรับทราบหรือปฏิบัติในส่วนของกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับวัดหรือเขตธรณีสงฆ์ การกำหนดวิสัยทัศน์คือต้องรู้หน้าที่หรือพันธกิจตามหน่วยเหนือกล่าวคือมหาเถรสมาคมได้มอบหมายและทำตามอำนาจหน้าที่ อันประกอบด้วย การปกครอง การเผยแพร่ การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การสาธารณสงเคราะห์ และการสาธารณูปการรวมถึงอุดมการณ์ในการที่จะรักษาพระพุทธศาสนาไว้และวิธีการปฏิบัติในพื้นที่นั้นๆที่มีความแตกต่างกันออกไปก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งให้แก่คณะสงฆ์และพระพุทธศาสนาโดยภาพรวม ยังมีหลักการบริหาร POSDC (Planning การวางแผน ,Organizing การจัดองค์การ ,Staffing งานบุคลากร ,Directing การอำนวยความสะดวก, Controlling การกำกับดูแล) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนและการจัดการองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การวางแผนจะเกิดขึ้นได้นั้นก็ต้องมาจากวิสัยทัศน์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเป็นการกำหนดนโยบายหรือพันธกิจที่ชัดเจนอาจจะได้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการองค์การที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดประกอบกับหลักการบริหารซึ่งเริ่มต้นจากการบริหารตนคือทำตนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีภาวะผู้นำจึงจะสามารถครองคนครองงานคือบริหารจัดการให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยซึ่งการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านนั้นเป็นภาระหน้าที่ของพระสังฆาธิการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยเจ้าอาวาสขึ้นไปที่จะปกครองคณะสงฆ์หรือคนที่อยู่ในวัดให้อยู่ในอำนาจหน้าที่ ๆ ตนได้รับมอบหมายขยายออกไปถึงคนรอบวัดได้รับประโยชน์กล่าวคือได้รับคำสอนทางพุทธศาสนา อย่างเช่นกิจกรรม 5 ส. สะสาง ความสะอาด เป็นต้น จะสามารถส่งต่อไปสู่บ้าน วัด โรงเรียนหรือชุมชนจะมีแต่ความร่มเย็นสันติสุขให้แก่สังคมประเทศชาติได้เพราะฉะนั้นแล้วการบริหารงานเชิงพุทธคณะสงฆ์จำเป็นต้องเห็นความสำคัญที่จะต้องเข้าใจในเรื่องของหลักการวิธีการและพันธกิจที่จะต้องทำจึงจะสามารถบริหารงานเชิงพุทธได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- พระเทพพรเวที. (2562). จากปฏิรูป สู่ การปฏิบัติ แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). (2550). คนสำราญงานสำเร็จ พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). (2548). การบริหารวัด. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.
- พิทยา บวรวัฒนา.(2546). การบริหารเชิงบูรณาการ. นนทบุรี: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ.(2537). การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย(ไทย). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การประยุกต์หลักสัปปริสธรรมในการวางนโยบายผู้สูงอายุ*
APPLYING SAPPURISDHAMMA PRINCIPLES IN POLICY MAKING
FOR THE ELDERLY

สมณฑา สุภาวิมล

Sumoltha Supawimol

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sumnthasuphawiml@gmail.com

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนผ่านสังคมก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอันส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ เชื่อมโยงถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน สภาพแวดล้อม รายได้และอาชีพ ซึ่งภาครัฐต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุให้มีคุณภาพ กำหนดมาตรการรับมือแก้ไข ปัญหา ไม่ว่าจะเป็นนโยบายหรือแผนดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การพัฒนาระบบสวัสดิการ หลักประกันสุขภาพ ระบบบริการสาธารณสุข ตลอดจนส่งเสริมการทำงานและหารายได้ของผู้สูงอายุ รวมทั้งการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อรองรับกับสังคมสูงวัยก่อให้เกิดการบูรณาการด้วยการนำหลักสัปปริสธรรม ประกอบด้วย (1) อัมมัญญา การสำรวจปัญหาความต้องการ (2) อัตถัญญา ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำนโยบายด้านผู้สูงอายุไปปฏิบัติ (3) อัตถัญญา การปรับปรุงแนวทางปฏิบัติงาน (4) มัตถัญญา ความเหมาะสมการจัดสรรงบประมาณ (5) กาลัญญา ลำดับความสำคัญการดำเนินงานผู้สูงอายุ (6) ปริสัญญา ศึกษาคนในบริบทพื้นที่ และ (7) ปุคคลัญญา เลือกรับผิดชอบงานที่เหมาะสม ผนวกกับแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถดำเนินงานอย่างมีหลักการและปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งนี้ตัวบุคคลก็ต้องมีปรับปรุงการดำเนินชีวิตตนเองให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงวัยสามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม มีสุขภาพแข็งแรง ตลอดจนช่วยลดปัญหาของผู้สูงอายุเอง

คำสำคัญ: หลักสัปปริสธรรม; นโยบาย; ผู้สูงอายุ

*Received July 16, 2022; Revised August 8, 2022; Accepted August 11, 2022

Abstract

The Social transformations of an aging society affect the economy, society, including the daily life, environment, livelihood, income, and occupation of the population. The government sector must consider the quality of life as a priority. They must prepare a qualified senior citizens countermeasure to solve various problems, whether the formulation of policies or action plans related to the social protection system for the elderly, development of welfare system, health insurance public health service system as well as promoting the work and earnings for the elderly as well as applying Buddhist principles to drive policies to support the aging society, resulting in integration by applying Sappurisdhamma principles consisted of (1) Dhammanyuta, a survey of needs, (2) Atthanyuta, benefits derived from implementing policies on the elderly, (3) Attanyuta, improvement of operational guidelines, (4) Mattanyuta, the appropriateness of budget allocation, (5) Kalyanuta, priorities for the operation of the elderly, (6) Paranyuta, a study of people in the context of the area, and (7) Pukkaranyuta. Select the appropriate personnel responsible for the job combined with guidelines to enable individuals or agencies to operate with principles and to comply with the rules correctly. These benefits affect the quality of life of the elderly, both physically, mentally, economically and socially. The individual must have to improve his life in accordance with and support the changes that will occur. As a result, the elderly can take care of themselves appropriately by being in good health as well as reducing the problems of the elderly themselves.

Keywords: Sappurisa Dhammas; Polocy; Elderly

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางอายุของประชากรในประเทศไทย มีประชากรทั้งหมด 66.5 ล้านคน มีสัดส่วนประชากรสูงอายุ จำนวน 11.13 ล้านคน หรือร้อยละ 16 ของประชากรทั้งหมด อายุคาดเฉลี่ย 75 ปี เพศชายมีอายุ 71 ปี และเพศหญิงอายุ 79 ปี และคาดการณ์ในปีพ.ศ. 2565 ประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปในประเทศไทยขยับสัดส่วนเป็นร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ (จุฑารัตน์ แสงทอง, 2560) กล่าวคือ ประชากร 1 ใน

5 คือ ผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์การอนามัยโลก (WHO) และสหประชาชาติ กำหนดสังคมที่มีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป ถือเป็น “สังคมผู้สูงอายุระดับสมบูรณ์” ทำให้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยกำลังเคลื่อนเข้าสู่ระยะที่เรียกว่า “ภาวะประชากรผู้สูงอายุ (Population Ageing)” ทั้งนี้ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจผู้สูงอายุ และสามารถจำแนกกลุ่มผู้สูงอายุ ออกเป็นกลุ่มติดเตียง คิดเป็นร้อยละ 0.39 กลุ่มติดบ้าน คิดเป็นร้อยละ 1.54 และกลุ่มติดสังคม คิดเป็นร้อยละ 98.06 (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2562) แนวโน้มจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น อัตราการเกิดลดลง ประชากรวัยทำงานลดลง รวมถึงพฤติกรรมผู้บริโภคก็เปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างประชากร เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม ทำให้หน่วยงานภาครัฐต้องเร่งตระหนัก เตรียมความพร้อมรับมือและดำเนินมาตรการเพื่อรองรับสังคมผู้สูงวัย อีกทั้งยังถือเป็นความท้าทายที่ทุกประเทศที่ต้องเผชิญ แม้กระทั่งจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วก็มีแนวโน้มเข้าสู่สังคมสูงวัยเร็วกว่าประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงประเทศแถบเอเชีย ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ และประเทศไทยด้วย

เพราะความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้โครงสร้างบ้านเมือง และชีวิตความอยู่ของคนในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน มีการขยายขยายถิ่นฐานจากชนบทไปอยู่ในเมือง แต่ยังมีบางครอบครัวที่ยังใช้ชีวิตปกติในชนบท เนื่องจาก มีสภาพอากาศที่ดีกว่าสังคมเมือง มีที่ดินทำกินสามารถเพาะปลูกพืชผักสวนครัว ที่สามารถเพาะปลูกเองได้ รวมทั้งมีการดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองมากขึ้น แต่ก็มีบางประเด็นที่ทำให้เกิดความแตกต่างของคุณภาพชีวิตระหว่างคนในสังคมเมืองและสังคมชนบท อาทิ การเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข สิทธิรักษาพยาบาล ปัญหาการว่างงาน การเดินทาง และการใช้ชีวิตและอาศัยอยู่เพียงลำพังของผู้สูงอายุ เป็นต้น จึงเป็นเหตุให้เกี่ยวเนื่องกับหน่วยงานภาครัฐ ที่ต้องมีการวางแผนดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้สูงอายุ ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสำคัญกับการออม การปรับสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับสภาพผู้สูงอายุ การจัดทำแผนการดูแลผู้สูงอายุและผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง การส่งเสริมทักษะอาชีพ การจ้างงานผู้สูงอายุ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และการให้ความช่วยเหลือผู้ยากไร้ เป็นต้น ความแตกต่างที่กล่าวนั้น กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้หารือและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับผู้สูงอายุ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการทำงานด้านผู้สูงอายุไปในแนวทางเดียวกัน นำไปสู่การขับเคลื่อนแผนอย่างบูรณาการที่รองรับมิติคนก่อนวัยสูงอายุตระหนักในการก้าวสู่วัยสูงอายุอย่างมีคุณภาพ และมิติวัยสูงอายุมีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านสุขภาพ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม รวมถึงการเข้าถึงระบบสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งภาครัฐได้ให้ความสนใจในเรื่องของผู้สูงอายุนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2525 เป็นต้นมาโดยเริ่มนำ

นโยบายผู้สูงอายุมาใช้ในการพัฒนาประเทศและได้มีการพัฒนาการรูปแบบการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเรื่อยมา ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติมีการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 1 ต่อเนื่องด้วยแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกาศใช้พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 กฎหมายฉบับดังกล่าวได้กำหนดสิทธิที่ผู้สูงอายุจะต้องได้รับตามกฎหมาย เช่น การบริการทางการแพทย์การบริการทางการศึกษา การประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมทางสังคมและการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

การนำนโยบายด้านผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัติถือเป็นความสำคัญของภาคีเครือข่ายที่ต้องผนึกกำลังทั้งภาคประชาชน ภาคราชการ ภาคการศึกษา รวมถึงภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้สูงอายุมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่าง ๆ และแต่ละฝ่ายในสังคมล้วนได้รับประโยชน์ร่วมกัน เป็นการขับเคลื่อนมาตรการสังคมผู้สูงอายุ ระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กรมกิจการผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ และนโยบายประชารัฐเพื่อสังคมชาติ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบูรณาการงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุในระดับพื้นที่ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรม ภายใต้นโยบายและการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่คำกล่าวที่ว่า ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม โดยผู้สูงอายุต้องมีสุขภาพดีทั้งกายและจิต ครอบครัวยุคใหม่มีสังคมที่ดี มีหลักประกันที่มั่นคง ได้รับสวัสดิการและบริการที่เหมาะสม สามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งมีการพัฒนาระบบสวัสดิการและบริการสามารถรองรับผู้สูงอายุให้สามารถดำรงอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อรองรับกับสังคมสูงวัยก่อให้เกิดการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ช่วยให้นุคคลหรือหน่วยงานรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีหลักการและมีแนวทางในการดำเนินงานตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดผลหรือบรรลุผลสำเร็จของงานนั้น ๆ อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

สถานการณ์ผู้สูงอายุ

ภาวะสังคมสูงวัยทั่วโลก แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาต้องก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยแบบสมบูรณ์ (Aged Society) ซึ่งประเทศแถบเอเชีย ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ รวมทั้งประเทศไทยเราด้วยที่ต้องเผชิญกับสังคมผู้สูงเช่นกัน เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว ภาครัฐจึงต้องหาวิธีจัดการหรือกำหนดแนวทางหรือนโยบายที่สามารถรองรับและดูแลประชากรสูงอายุในประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สำหรับการจัสวัสดิการผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น ได้เริ่มมีระบบประกันสังคมที่ครอบคลุมถึงการประกันสุขภาพ เงิน

บำนาญ เงินช่วยเหลือตกงานอุบัติเหตุและการดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุตั้งแต่ปีพ.ศ. 2504 จนถึงปีพ.ศ. 2543 ที่รัฐบาลตระหนักว่าสังคมญี่ปุ่นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างแท้จริง จึงมีกฎหมายประกันสังคมผู้สูงอายุที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปที่จะได้รับการดูแลโดยไม่คำนึงถึงสาเหตุ และในปัจจุบันระบบการดูแลผู้สูงอายุในญี่ปุ่น มีการบริการด้านการประกันสังคม ประกอบด้วย (1) การประกันสุขภาพ (Health Insurance) (2) การประกันบำนาญ (Pension Insurance) (3) การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Accident Compensation Insurance) (4) การประกันการจ้างงาน (Employment Insurance) และ (5) การประกันการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ (Long-Term Care Insurance) Term Care Insurance) ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย 4 ประการ คือ (1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการมีอิสระในการเลือกบริการการดูแลตามที่ต้องการ (2) เพื่อปรับบริการบริการสังคมและการบริการทางการแพทย์ให้อยู่ในระบบเดียวกัน (3) เพื่อส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพให้บริการผู้สูงอายุมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ(4) เพื่อปฏิรูปโครงสร้างความมั่นคงทางสังคม (สำนักงานส่งเสริมการค้าต่างประเทศ ณ ประเทศญี่ปุ่น, 2019)

ส่วนประเทศเกาหลีใต้ได้เผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ที่เข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุรวดเร็วที่สุดในโลก โดยใช้เวลาเพียง 18 ปี ที่ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุและจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ (Super Aging Society) ปัญหาสำคัญที่ประเทศเกาหลีใต้ประสบด้านผู้สูงอายุ คือ ผู้สูงวัยยังมีความยากจนในหมู่ผู้สูงวัยสูงที่สุดในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม พบว่ามีมากกว่า 50% ของจำนวนผู้สูงอายุในเกาหลีใต้ตกอยู่ในสภาวะความยากจนและไม่ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ แต่รัฐบาลเกาหลีใต้พยายามหาแนวทางแก้ไข โดยการเสริมมาตรการช่วยเหลือด้านการเงินและมาตรการต่าง ๆ แต่ก็ยังไม่มีรูปธรรม กลับมี หน่วยงานเอกชน ที่ได้จับมือกับภาครัฐ ชุมชนร่วมกันจัดตั้ง ศูนย์สวัสดิการชุมชน (Welfare Center) เพื่อที่จะช่วยกันแก้ปัญหาและร่วมกันทำงานขับเคลื่อนสังคมเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมประสานระหว่างผู้สูงอายุและชุมชน ซึ่งศูนย์สวัสดิการสังคมในชุมชนจึงเป็นทั้งโรงอาหาร ส่งอาหาร ตรวจสอบสุขภาพ จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ฯลฯ และมีเจ้าหน้าที่ที่คอยประสานกับเอกชนหรือร้านค้าในชุมชน ให้บริการเป็นบริการต่าง ๆ เช่น ตัดผม รับประทานอาหารในร้าน คาราโอเกะ เป็นต้น และปัจจุบันมีศูนย์สวัสดิการสังคมในชุมชนมากกว่า 400 แห่ง ถือเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต การให้บริการด้านสวัสดิการพื้นฐานแก่ผู้สูงอายุในเกาหลีใต้ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ (กรุงเทพธุรกิจ, 2562) สำหรับประเทศสิงคโปร์ ถือว่าเป็นประเทศที่มีความตื่นตัวกับสังคมผู้สูงอายุสูงมากเนื่องจากมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปีในขณะที่ยัอัตราการเกิดลดลง รัฐบาลจึงได้เริ่มใช้มาตรการและนโยบาย จัดตั้งกระทรวงการพัฒนาชุมชน เยาวชน และการกีฬา (MCYS)

รวมทั้งได้แต่งตั้งรัฐมนตรีกระทรวงต่าง ๆ มาเป็นคณะกรรมการด้านผู้สูงอายุโดยตรง และได้วางแนวนโยบาย ประกอบด้วย (1) ส่งเสริมการจ้างงานและเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน ด้วยการเพิ่มทักษะและจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน ซึ่งภาครัฐจะมีส่วนสำคัญในการวางแผนจัดสรรรายได้และรายจ่ายอย่างสมดุล โดยเฉพาะกองทุน Central Provident Fund (CPF) เพื่อเป็นหลักประกันยามเกษียณ และเป็นการส่งเสริมการออม (2) ให้การดูแลสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ เน้นให้ผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ (3) ช่วยเหลือผู้สูงอายุในสังคม โดยภาครัฐเป็นผู้วางระบบโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อผู้สูงอายุ เช่น การออกแบบอาคารสถานที่สาธารณะ และระบบขนส่งมวลชนที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ ตลอดจนการสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และ (4) การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีอายุยืน โดยสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีการพัฒนางานด้านบริการ ปรับปรุงนโยบายด้านเงินอุดหนุนแก่อำสาสมัคร และการสนับสนุนการฝึกอบรมด้านการดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งนโยบายของรัฐบาลสิงคโปร์ออกแบบมาสำหรับผู้สูงอายุ วางอยู่บนหลักการของระบบประกันสังคม ที่ส่งเสริมการพึ่งตนเอง มีความรับผิดชอบต่อสังคม การพึ่งพาครอบครัว และการอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งนี้ รัฐบาลสิงคโปร์ยังได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม เพื่อสร้างระบบที่เน้นให้สมาชิกในครอบครัว ทำหน้าที่ดูแลเลี้ยงดูพ่อแม่ในยามชรา และหากไม่เลี้ยงดู พ่อแม่สามารถฟ้องร้องเรียกค่าเลี้ยงดูจากบุตรได้ รวมถึงการให้ความสำคัญกับองค์กรชุมชนท้องถิ่นเพื่อเป็นกลไกในการดูแลประชาชน (ซัชฎา กำลึงแพทย์, 2560)

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีประชากรอายุ 65 ปี หรือแก่กว่ามีจำนวนมากถึงร้อยละ 10 หรือมากกว่า 7 ล้านคน ทั้งนี้ประเทศไทยยังมีส่วนแบ่งของจำนวนผู้สูงอายุมากที่สุดในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกและแปซิฟิก เมื่อก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุนั้นจะมาพร้อมกับความเปราะบางทางด้านร่างกาย จิตใจ สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้น ภาครัฐยังต้องให้ความสำคัญกับนโยบายที่พร้อมรองรับและดูแลผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยสิ่งที่ภาครัฐต้องเตรียมรองรับ คือ ส่งเสริมแผนการเงิน การออม ส่งเสริมสุขภาพหลังเกษียณ การสร้างความมั่นคงทางรายได้ไม่ให้เหลื่อมล้ำเพื่อสร้างความเป็นธรรมและเท่าเทียม การจัดสวัสดิการถ้วนหน้า การส่งเสริมอาชีพ การจัดหางานและการสร้างสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้เหมาะสม เป็นต้น ทั้งนี้ ได้มีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลผู้สูงอายุในสังคมมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น กรมกิจการผู้สูงอายุก่อตั้งขึ้นในปี 2558 เพื่อดูแลเรื่องสังคมผู้สูงอายุโดยเฉพาะมี พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เพื่อช่วยเหลือ และรองรับสังคมผู้สูงอายุของไทย มี แนวทางการขยายอายุการทำงาน ตามแผนการกำหนดเป้าหมายให้ข้าราชการ พนักงาน

รัฐวิสาหกิจ และเจ้าหน้าที่ของรัฐเกษียณอายุราชการที่ 63 ปี ในปี 2567 กระทรวงแรงงาน ได้จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป จะต้องให้ ค่าตอบแทนขั้นต่ำ 45 บาทต่อชั่วโมง ระยะเวลาการทำงานต่อวันไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน และลักษณะงานต้องปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพผู้สูงอายุ สถานประกอบการที่มี ค่าใช้จ่ายจ้างงานผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิประโยชน์ทางภาษี และบริษัทเอกชนที่ มีนโยบายจ้างงานผู้สูงอายุจะต้องปรับเปลี่ยนลักษณะงาน และระยะเวลาการทำงานให้ เหมาะสม มูลนิธิพัฒนางานผู้สูงอายุถูกก่อตั้งขึ้นโดยความร่วมมือจากหลายองค์กร เพื่อให้ ความรู้ และช่วยเหลือผู้สูงอายุ โดยเฉพาะการส่งเสริมความมั่นคงทางรายได้ และการ พัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ เป็นต้น หลายหน่วยงานเอกชนมีนโยบายรับผู้สูงอายุเข้าทำงาน เพื่อช่วยแก้การขาดแคลนแรงงานจากปัญหাজำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น (สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2564)ตลอดจนมีการถ่ายโอนอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประชาชนในท้องถิ่นของ ตนเอง มีจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อ ส่งเสริมอาชีพ การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส การนันทนาการ การส่งเสริมกีฬา พัฒนาด้าน การศึกษาทั้งในและนอกระบบ รวมถึงการบริการสาธารณสุข และถือเป็นการส่งเสริมให้ บุคคลเตรียมตัวก้าวสู่วัยผู้สูงอายุที่ต้องเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต ต้องดูแลสุขภาพของตนเอง ให้ สามารถพึ่งพาตนเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

มาตรการขับเคลื่อนนโยบายผู้สูงอายุ

การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุ ถือเป็นการสร้างหลักประกันและสร้าง ความมั่นคงในการดำรงชีวิตก่อนเข้าสู่วัยสูงอายุในอนาคต ซึ่งมีความสัมพันธ์ด้านสุขภาพ ภาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม แนวทางได้กำหนดไว้ในแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 -2564) มีเป้าหมายที่ต้องการสร้างจิตสำนึกให้กับคนในสังคมได้ตระหนักถึง ความสำคัญของผู้สูงอายุและความสำคัญของการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่ มีคุณภาพและเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี สามารถพึ่งตนเองได้ รวมถึงมีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคงเมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุ ดังที่กล่าวไว้ ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ที่ ต้องการให้ประชากรได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ และกำหนดไว้ใน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. 2550 มาตรา 53 ว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปี บริบูรณ์และไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพมีสิทธิได้รับสวัสดิการสงเคราะห์ความ สะดวก อันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรีและความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ และ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ให้ผู้สูงอายุได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริม และ สนับสนุนในด้านบริการทางการแพทย์ สาธารณสุข การศึกษา ที่อยู่อาศัย อาหาร

เครื่องนุ่งห่ม การศาสนา ข้อมูลข่าวสาร การประกอบอาชีพ การพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การเดินทางอย่างปลอดภัย การช่วยเหลือด้านค่าโดยสาร การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ การช่วยเหลือจากการถูกทารุณกรรม การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ และการสงเคราะห์จัดการศพตามประเพณี กล่าวได้ว่าตามกฎหมายนั้นผู้สูงอายุจะต้องได้รับการคุ้มครอง ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ (ปารณีย์ เบญจพฤษชาติ, 2564)

ความเชื่อมโยงการนำนโยบายผู้สูงอายุไปสู่การปฏิบัตินั้น รัฐบาลมีการกำหนดนโยบายผู้สูงอายุโดยปรากฏมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) พระราชบัญญัติผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ.2545-2564) จากนั้นจึงมอบให้กระทรวงที่เกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจ หรือบูรณาการงานร่วมกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมกิจการผู้สูงอายุ เนื่องจากเป็นหน่วยงานหลักของประเทศที่รับผิดชอบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จึงได้รับมอบหมายแปลงนโยบายผู้สูงอายุระดับชาติให้เป็นแผนระดับกระทรวง โดยหลักการแล้วการแปลงนโยบายเป็นแผนงานต้องมีความเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติและในการแปลงนโยบายขึ้นต้นนั้น ต้องดำเนินการกำหนดแผนงาน เป้าหมาย ระยะสั้นระยะยาว มาตรการ โครงการกิจกรรมและตัวชี้วัดเพื่อกำกับติดตามการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ อาจทำได้โดยส่งเสริมการเรียนรู้ผู้สูงอายุในชุมชน การพัฒนาศักยภาพองค์กรเครือข่ายขับเคลื่อนงานด้านผู้สูงอายุ การเสริมพลังภูมิปัญญาผู้สูงอายุ พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน และการสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ ส่งมอบแผนระดับกระทรวงไปยังส่วนภูมิภาคได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการจัดทำแผนงานนำไปขับเคลื่อนโครงการและกิจกรรมในพื้นที่ต่อไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถแปลงแผนงานระดับกระทรวงนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร อาจดำเนินการโดยผ่านโครงการหรือกิจกรรมสร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ อาทิ

(1) การขับเคลื่อนกิจกรรมผ่านโรงเรียนผู้สูงอายุ ซึ่งมีผู้สูงอายุเป็นผู้ขับเคลื่อนงานเอง หลักสูตรการเรียนการสอนได้รับความร่วมมือจากกลุ่มข้าราชการเกษียณบำนาญที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาช่วยออกแบบหลักสูตร และสอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ เน้นการพัฒนาศักยภาพ แนวทางป้องกันความเสี่ยงต่อการเกิดโรค การดูแลสุขภาพกายและใจอย่างถูกวิธี ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสังคมผู้สูงอายุที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่แข็งแรง

(2) พัฒนาศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ เป็นแหล่งเรียนรู้การฝึกอาชีพ กีฬา นันทนาการ งานบุญประเพณี และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้สูงอายุเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการให้บริการและวางแผนการดำเนินงาน

(3) การส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ชาวบ้าน และการอุทิศตนเป็นจิตอาสา รวมทั้งการพัฒนาภูมิปัญญาผู้สูงอายุสู่ผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น จะเห็นได้ว่ากิจกรรมหรือโครงการที่กล่าวมานั้น ถือการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่กำลังเข้าสู่วัยสูงอายุ ให้พร้อมยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

สำหรับประชากรสูงอายุที่มีเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดความสมดุลของจำนวนประชากรในช่วงวัยต่าง ๆ ลดลง กล่าวคือ ประชากรในวัยทำงานมีจำนวนลดลง แต่มีการรับผิตชอบประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเตรียมการเพื่อรองรับผู้สูงอายุใน 5 ประเด็นหลัก (กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ, 2562) คือ

(1) การสร้างหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยผู้สูงอายุ ด้วยการส่งเสริมระบบการออม

(2) การส่งเสริมและขยายโอกาสในการทำงานของผู้สูงอายุ โดยการนำความสามารถและประสบการณ์ของผู้สูงอายุมาเป็นส่วนหนึ่งของด้านวิชาการ จิตอาสา และการถ่ายทอดภูมิปัญญา

(3) การสร้างและพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว โดยมุ่งเน้นการพัฒนากลไกในระดับนโยบายและระบบปฏิบัติทั้งในเขตเมืองและท้องถิ่น การดูแลผู้สูงอายุในชุมชน การดูแลฟื้นฟูสุขภาพผู้สูงอายุที่มีข้อจำกัดด้านการเคลื่อนไหว โดยการขยายการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และทักษะในการดูแลผู้สูงอายุ

(4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมปลอดภัยในสาธารณะโดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักต่อสาธารณชนและหน่วยงาน ในการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยให้สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

(5) การเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลทุกด้าน โดยการส่งเสริมความสามารถของบุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากร การให้ความรู้ฝึกอบรม ด้านการการดูแลผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะเดียวกัน รัฐบาลได้จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 – 2564) ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2552 โดยมีวิสัยทัศน์ “ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม” มี 5 ยุทธศาสตร์หลัก คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณค่า ครอบคลุมหลักประกันด้านรายได้ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมใน ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการส่งเสริมพัฒนาผู้สูงอายุ ด้วยการส่งเสริมสุขภาพ การ รวมกลุ่มและสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ผู้สูงอายุทำงานและหารายได้ การสนับสนุนสื่อ ให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การคุ้มครองรายได้ หลักประกันสุขภาพ ด้านครอบครัวผู้สูงอายุ ระบบบริการและเครือข่ายเกื้อหนุน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการ ระดับชาติและพัฒนาบุคลากร ด้านผู้สูงอายุประกอบด้วย การดูแลผู้สูงอายุ การบริหาร จัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุอย่างบูรณาการระดับชาติ และการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาศักยภาพด้านผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การประมวลพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุและการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ครอบคลุมการส่งเสริมการวิจัย การพัฒนาองค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ สำหรับการกำหนดนโยบายเพื่อประโยชน์ของผู้สูงอายุ การประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาระบบข้อมูลให้ถูกต้องทันสมัยต่อการ สืบค้น (เพ็ญณี (กันตะวงษ์) เนรอก และณรงค์ เกียรติคุณวงศ์., 2562)

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุที่เกิดขึ้นนั้น ส่งผลให้ ภาครัฐต้องเร่งดำเนินการจัดทำมาตรการและแผนการขับเคลื่อนเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้ประเทศมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการกำหนดนโยบาย ไปด้วย และจะเห็นได้ว่าการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าวัยสูงอายุ เป็นจุดเริ่มต้นเพื่อสร้าง ระบบคุ้มครองและสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ ส่งเสริมการสร้างรายได้ สนับสนุนการออม ระยะยาว การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข การส่งต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย การ สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ตลอดจนการพัฒนาวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการ ดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ

แนวคิดเชิงพุทธกับการประยุกต์กำหนดนโยบายผู้สูงอายุ

เมื่อประเทศก้าวสู่สังคมสูงอายุ ทำให้ผลกระทบต่อองค์รวมทางเศรษฐกิจ สังคม รวมไปถึงระบบโครงสร้างต่าง ๆ ภาครัฐจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับให้ ความช่วยเหลือ ส่งเสริม รักษา ฟื้นฟู ดูแล รวมไปถึงการเสริมสร้างหลักประกันด้านความ เป็นอยู่ของประชากร ซึ่งเป็นความท้าทายในการดำเนินงานของภาครัฐ ที่ต้องกำหนด นโยบายนำไปสู่การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมเชื่อมโยงด้านสุขภาพ

พัฒนาระบบสาธารณสุข การออมเพื่อวัยเกษียณ ปรับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย บริการขนส่งสาธารณะ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยเข้ามาอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการดูแลด้านคุณภาพชีวิตอย่างครอบคลุม ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำด้านสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ประกอบการนำหลักธรรมมาประยุกต์ในการวางนโยบายผู้สูงอายุ อันช่วยเสริมสร้างแนวทางการดำเนินงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งในทางพระพุทธศาสนา กล่าวถึง หลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน ดังที่ค้นคว้าจากพุทธธรรมในพระไตรปิฎก คัมภีร์สูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต (ภาษาไทย) เล่ม 22 ข้อ 131 หน้า 166 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2549) ประกอบด้วย หลักธรรม 7 ข้อ คือ

1) อัมมัญญูตา (ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการรู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล) กล่าวถึง การสำรวจปัญหา ความต้องการโครงสร้างพื้นฐานและสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ เพื่อให้ได้ข้อมูล ซึ่งจะนำมากำหนดหลักการ (เหตุ) ที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงานผู้สูงอายุ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย กำหนดโครงการ และกำหนดแผนปฏิบัติงานที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

2) อัตถัญญูตา (ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล คือ รู้ความหมายรู้ความมุ่งหมายรู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก) กล่าวคือ ประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้รับจากการน่านโยบายหรือมาตรการด้านผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุที่ลงทะเบียนจะได้รับเบี้ยยังชีพทุกเดือน ตามขั้นบันไดช่วงอายุ นอกจากนี้ ผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะยังได้รับสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลพยาบาลสิทธิบัตรทอง การสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ทั้งนี้ส่งเสริมการเพิ่มทักษะและการจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงานผู้สูงวัย ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้ ตลอดจนเป็นการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์

3) อัตตัญญูตา (ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป) กล่าวคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานผู้สูงอายุ มีการแก้ไขปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้สูงอายุ เนื่องจากข้อมูลเหล่านั้นสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยอื่นเพื่อนำมาการบริหารจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่างครบถ้วน ตลอดจนมีการปรับปรุงหรือพัฒนางานที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้สูงอายุ

4) มัตตัญญูตา (ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคะทรัพย์) กล่าวคือ การ

ปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจัดสรรงบประมาณ การเข้าถึงบริบทพื้นที่ สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ ตลอดจนดำเนินการตามกฎระเบียบที่ถูกต้อง การไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลืออย่างเสมอภาคเท่าเทียม

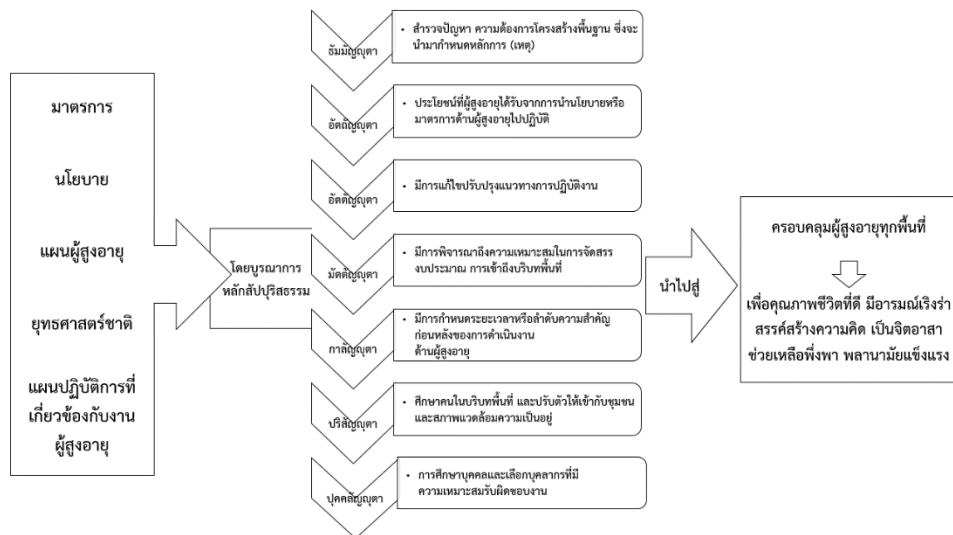
5) กาลัญญตา (ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น) กล่าวคือ ในการดำเนินงานตามนโยบาย ทุกหน่วยงานต้องมีการกำหนดระยะเวลาหรือลำดับความสำคัญก่อนหลังของการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ เช่น การลงระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลของกรมบัญชีกลาง ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จไม่เกิน 15 วัน และข้อมูลที่จัดเก็บระบบต้องมีความถูกต้องและครบถ้วน

6) ปริสัญญุตตา (ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจริยาที่จะประพุดต่อชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น) กล่าวคือ ในการเข้าถึงชุมชนหรือพื้นที่ หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องควรศึกษาคนในบริบทพื้นที่ และปรับตัวให้เข้ากับชุมชน ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ ระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับพื้นที่นั้น ๆ

7) บุคคลัญญตา หรือ บุคคลโปรปรัชญุตตา (ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น) กล่าวคือ การดำเนินงานตามนโยบายผู้สูงอายุ ภาครัฐควรศึกษาบุคคลที่กำลังเข้าช่วงวัยสูงอายุ ในการเข้าถึงที่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อรองรับเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ ตลอดจนการเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมรับผิดชอบงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

องค์ความรู้ใหม่

บริบทของสังคมในประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย ฉะนั้นแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังจากวัยเกษียณ ภาครัฐควรกำหนดมาตรการหรือนโยบายเพื่อกำหนดเป็นกรอบการทำงานด้านผู้สูงอายุให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างมีความสุข ซึ่งครอบคลุมสุขภาวะทุกด้าน ทั้งนี้ การวางแผนนโยบายผู้สูงอายุสามารถประยุกต์หลักสัปปริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมอันช่วยเสริมสร้างกระบวนการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงวัยที่ดี



ภาพที่ 1 แสดงการประยุกต์หลักสี่ปรัสรธรรมในการวางนโยบายผู้สูงอายุ

สรุป

แนวโน้มจำนวนและสัดส่วนของประชากรสูงอายุที่เพิ่มขึ้น เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร นำมาซึ่งปัญหาและความท้าทายทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งภาครัฐต้องเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับสังคมผู้สูงอายุ โดยกำหนดมาตรการส่งเสริมสร้างงานหลังวัยเกษียณ เพื่อสร้างโอกาสให้กับผู้สูงอายุกลุ่มที่ต้องการมีงานทำต่อเนื่อง รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณไปยังซีพีผู้สูงอายุ พัฒนาระบบสาธารณสุข คุ่มครองค่ารักษาพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุ นอกจากนี้ ภาครัฐสามารถเข้ามามีบทบาทในขั้นตอนดำเนินงานได้ เช่น การจัดตั้งกองทุนวันละบาท หรือการส่งเสริมในการจัดการศพตามประเพณี รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย และท้ายสุดถึงแม้จะยับยั้งการเป็นสังคมผู้สูงอายุในอัตราที่เพิ่มมากขึ้นไม่ได้ แต่ภาครัฐก็สามารถกำหนดแนวทางที่รองรับผู้สูงอายุทั้งในเมืองและชนบทให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ รวมทั้งผู้สูงอายุทุกพื้นที่ที่พึงจะได้รับสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความเท่าเทียมและเสมอภาคตามนโยบายและมาตรการสำหรับผู้สูงอายุอย่างครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กองส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ. (2562). *เดิมนรู้เตรียมพร้อมก่อนสูงวัย*. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- กรุงเทพธุรกิจ. (2562). *กะเทาะโมเดลสูงวัยแดนกิมจิสู่นโยบายผู้สูงอายุไทย*. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/advertorials/health>.
- จุฑารัตน์ แสงทอง. (2560). สังคมผู้สูงอายุ (อย่างสมบูรณ์): ภาวะสูงวัยอย่างมีคุณภาพ. *วารสารรัฐมิแล*, 38(1), 5-28.
- ปารณีย์ เบญจพฤกษชาติ. (2564). *การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ กรณีศึกษา ไลน์กลุ่มชมรมผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลบางเมือง จังหวัดสมุทรปราการ (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญณี (กันตวงษ์) แนนท และณรงค์ เกียรติคุณวงศ์. (2562). *การดูแลผู้สูงอายุบุทเรียนจากเมืองโกเบ*. ขอนแก่น: พิมพ์ถูกขอนแก่น.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2549). *พุทธธรรม : ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ัชชฎา คำลึงแพทย์. (2560). *เรียนรู้นโยบายเพื่อผู้สูงวัยของสิงคโปร์*. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/117430>
- สำนักงานส่งเสริมการค้าต่างประเทศ ณ ประเทศญี่ปุ่น. (2019). *วิวัฒนาการระบบประกันสังคมผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น*. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2565, จาก https://www.ditp.go.th/contents_attach/502424/502424.pdf

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามลักษณะทางพระพุทธศาสนา*

DEVELOPMENT OF QUALITY OF LIFE ACCORDING TO BUDDHIST CHARACTERISTICS

พระมหาบรรณ ปญฺญาโร

Phramaha Ban Panyatharo

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkomrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: mahabun1817@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามลักษณะทางพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่าพระพุทธศาสนา เป็นศาสนาที่มีพระพุทธเจ้าเป็นศาสดา มีพระธรรมที่พระศาสดาตรัสสอนไว้เป็นหลักคำสอนสำคัญ การทำให้มนุษย์มีความสุขหรือการทำให้ชีวิตมีคุณภาพดีนั้น พระพุทธศาสนาเชื่อว่า สามารถกระทำได้ด้วยการปฏิบัติธรรม เป้าหมายสูงสุดของการปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนาคือ การหาวิธีทำให้ชีวิตมีความสุข ซึ่งมีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรมจึงเป็นเรื่องกว้าง ๆ เป็นการพยายามนำธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต การปฏิบัติตามหลักธรรมว่าด้วยศีลห้าเป็นการปฏิบัติที่เน้นด้านนอก หมายถึง การนำเอาข้อปฏิบัติห้าข้อมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต การทำให้พฤติกรรมของตนเจริญงอกงามขึ้นในความดีด้วยการควบคุมกายและวาจาให้อยู่ในความเรียบร้อยดีงาม ซึ่งให้ผล 3 ประการ คือความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม การดำเนินชีวิตที่เป็นสุขและมุ่งความสุขทางจิตวิญญาณโดยทั่ว ๆ ไป การทำความดีหรือกรรมดีพระพุทธศาสนาเรียกว่า บุญ, “บุญเป็นชื่อของความสุข ชาวพุทธผู้ครองเรือนหรือคฤหัสถ์ผู้อยู่ใกล้พระศาสนา ซึ่งอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อพระศาสนาและประกอบกิจกรรมทางศาสนามากกว่าชาวพุทธทั่วไป เหล่าพุทธบริษัท 4 จะมีหน้าที่ปกป้องคุ้มครองพระศาสนาให้มั่นคง โดยปกป้องพระพุทธ พระธรรมและพระสงฆ์ รวมทั้งวัฒนธรรมให้คงไว้ตลอดไป

คำสำคัญ: การพัฒนา; คุณภาพชีวิต; ลักษณะทางพระพุทธศาสนา

*Received February 16, 2022; Revised August 8, 2022; Accepted August 8, 2022

Abstract

This academic article aimed to study the development of quality of life according to Buddhist Characteristics. The study was found that Buddhism is a religion with the Buddha as the teacher and Dhamma taught by the Master as an important doctrine. According to Buddhism, to experience happiness in life or to lead a good quality life can be done by practicing Dharma. The ultimate goal of Buddhist Dhamma practice is finding a way to make life happy which is very important. Therefore, Dhamma practicing is broadened and can be applied to benefit life. Observing the Five Precepts is an outward practice which means applying the five practices to benefit one's life and to cultivate one's meritorious behavior by controlling physical acts and speech properly. This yields three results: social order, a happy life, and spiritual happiness. In Buddhism, performing good deeds is called "Boon" which is the name of happiness. Buddhist laity devotes themselves for the benefits of the religion and perform religious activities. They are one of the Four Buddhist Assemblies who help preserve Buddhism and maintain culture.

Keywords: Development; Quality of life; Buddhist characteristics

บทนำ

พระพุทธศาสนา เป็นศาสนาที่มีพระพุทธเจ้าเป็นศาสดา, มีพระธรรมที่พระศาสดาตรัสสอนไว้เป็นหลักคำสอนสำคัญ, มีพุทธบริษัท ๔ เป็นชุมชนของผู้นับถือศาสนาและศึกษาปฏิบัติตนตามคำสั่งสอนของพระศาสดา, เพื่อสืบทอดไว้ซึ่งคำสอน รวมเรียกว่าพระรัตนตรัย

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาอเทวนิยม ปฏิเสธการมีอยู่ของพระเป็นเจ้าหรือพระผู้สร้าง, และเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ว่า, มนุษย์สามารถพัฒนาจิตใจไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้ด้วยความเพียรของตนเอง, กล่าวคือ, พระพุทธศาสนาสอนให้มนุษย์บันดาลชีวิตของตนเองด้วยผลแห่งการกระทำของตนตามกฎแห่งกรรม, ไม่ได้มาจากการอ้อนวอนขอจากพระเป็นเจ้าและสิ่งศักดิ์สิทธิ์นอกร่างกาย คือ ให้พึ่งตนเอง เพื่อพาตัวเองออกจากทุกข์, มีจุดมุ่งหมายคือการสอนให้มนุษย์หลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวงในโลกด้วยวิธีการสร้างปัญญา ในการอยู่กับความทุกข์อย่างรู้เท่าทันตามความเป็นจริง, วัตถุประสงค์สูงสุดของพระพุทธศาสนา, คือ การหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวงและวัฏจักรการเวียนว่ายตายเกิด, เช่นเดียวกับที่พระศาสดาทรงหลุดพ้นได้ด้วยกำลังสติปัญญาและความเพียรของพระองค์

เอง ปัจจุบันศาสนาพุทธมีผู้นับถือกระจายไปทั่วโลกประมาณ 700 ล้านคน,ด้วยมีผู้นับถือในหลายประเทศศาสนาพุทธจึงเป็นศาสนาสาก (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2563)

การปฏิบัติธรรมและการรักษาศีลห้า

การทำให้มนุษย์มีความสุขหรือการทำให้ชีวิตมีคุณภาพดีนั้น พระพุทธศาสนาเชื่อว่า สามารถกระทำได้ด้วยการปฏิบัติธรรม,การปฏิบัติตนตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ในที่นี้ หมายถึง การกระทำตามหลักธรรมที่ส่งเสริมเศรษฐกิจและการหลีกเลี่ยงหลักธรรมที่ควรหลีกเลี่ยง หลักธรรมส่งเสริมเศรษฐกิจประกอบด้วย,กามโมคิ 10 จำพวก กุศลกรรม 10 ประการ ปาปณิกธรรม 3 ประการ,โศควิภาค 4 ส่วน ทิฏฐธัมมิกัตถะ 4 ประการ ปัจจัย 4 อย่าง โภคาทิยะ 5 ประเภท และกิเลส 10 ประการ และหลักธรรมที่ควรหลีกเลี่ยง ประกอบด้วย กรรมกิเลส 4 ประการ มิตรเทียมน 4 จำพวก อคติ 4 ประการ อบายมุข 4 และ 6 ประเภท เป็นต้น

ปฏิบัติธรรม,หมายถึง การนำเอาธรรมมาใช้ในชีวิตจริง หรือเอามาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต ถ้ายังไม่ได้ใช้ก็ไม่เรียกว่าเป็นการปฏิบัติ เพราะฉะนั้นการปฏิบัติธรรมจึงเป็นเรื่องกว้างๆ ไม่ใช่เฉพาะการปลีกตัวออกจากสังคมไปอยู่ที่วัด อยู่ที่บ้าน แล้วนั่งบำเพ็ญสมาธิ นั้นเป็นเพียงการพยายามนำธรรมมาใช้ในชั้นลึกในการที่จะฝึกฝนจิตใจอย่างจริงจังๆ แท้จริงนั้น การปฏิบัติธรรมต้องมีตลอดเวลา ธรรมที่ยังไม่ได้ใช้ไม่ได้ลงมือทำ ยังเป็นเพียงสิ่งที่รับฟังมา เอาเรียนมาซึ่งมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปริยัติ เมื่อเอาสิ่งที่ได้เอาเรียนนั้นมาลงมือทำก็เป็นปฏิบัติ,การปฏิบัติก็คือตัว ศีล สมาธิ ปัญญา หรือ ถ้าใช้สำหรับคฤหัสถ์นิยมใช้คำว่า ทาน ศีล ภาวนา หลักการปฏิบัติธรรมสำหรับคฤหัสถ์ ได้แก่,การให้ทาน,การรักษาศีล,และการฝึกภาวนา เป็นการปฏิบัติที่เน้นด้านนอก หมายถึง การทำให้พฤติกรรมของตนเจริญงอกงามขึ้นในความดีด้วยการให้ทาน รักษาศีล และฝึกภาวนา ส่วนพระสงฆ์จะเน้นการปฏิบัติด้านในเรียกว่า ศีล สมาธิ ปัญญา (พระธรรมปิฎก, 2538)

การกระทำโดยเจตนาก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพประจำตัว ในทางจริยศาสตร์ถือว่าเป็นพฤติกรรม,ส่วนจริยธรรมเป็นคำสอนเกี่ยวกับคุณค่า ว่าด้วยความดี ความชั่ว ความเหมาะสม ความควร ความถูก ความผิด,การตัดสินใจคุณค่าและการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณค่าทางจริยธรรมมุ่งผล 3 ประการคือ ผลต่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม โดยอาศัยมาตรการทางศีลธรรม ผลประการที่สอง มุ่งแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์สุขสามัญในปัจจุบันของปัจเจกชน และผลประการที่สาม มุ่งความสงบสุขทางจิตวิญญาณเพื่อประโยชน์สุขขั้นสูง

การตัดสินใจผลการปฏิบัติธรรม,พระพุทธเจ้าทรงตรัสหลักในการตรวจสอบด้วยประสบการณ์ตรงคือ ให้ดูที่ใจของตนเองว่ามีโลภ โกรธ หลงน้อยหรือมาก ได้ลดละให้เบา

บางหรือหมดไปหรือไม่ นอกจากนี้ ดูคุณธรรมที่เพิ่มขึ้น ดูความมั่นใจ มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ เป็นบุคคล สิ่งที่ดีงามมากขึ้น,เมื่อปฏิบัติเดินตามมรรคไป มีระเบียบในการดำเนินชีวิตดีขึ้น มีการประพฤติตนอยู่ในสุจริตดีขึ้น ดูว่าเรามีความรู้จากการที่ได้สดับ,ได้ค้นคว้าอะไรต่างๆ มากขึ้น,ความมดละก็เลสได้มากขึ้น มีปัญญา มีความเข้าใจในสิ่งที่ได้เรียนรู้ เข้าใจถูกต้อง ตามความเป็นจริงมากขึ้น

ดูการทำหน้าที่ต่อธรรมต่างๆ,ได้แก่การดำเนินตามหลักการแก้ปัญหาด้วยวิธีการ ของอริยสัจ 4 ในการปฏิบัติจึงต้องดูว่าปฏิบัติหน้าที่ต่ออริยสัจ 4 ถูกต้องหรือไม่ ดูสภาพจิต ที่เดินถูกระหว่างทาง มีข้อสังเกต 5 อย่าง,คือ

1. ปราโมทย์ ได้แก่ ความแช่มชื่น ร่าเริง เบิกบานใจ
2. ปีติ ได้แก่ ความอิ่มใจ ความปลาบปล้มใจ ใจฟูขึ้น
3. ปัสสัทธิ ได้แก่ ความรู้สึกผ่อนคลายกายใจ ใจเรียบรื่นระงับลง เย็น

สบาย

4. สุข ได้แก่ ความสุข ความคล่องใจ โปร่งใส ไม่มีความติดขัด ปีบคั้น
5. สมาธิ ได้แก่ ความมีใจตั้งมั่น สงบ อยู่ตัว อยู่กับงานที่ทำหรือเรื่องที่

เกี่ยวข้อง ไม่วอกแวก ไม่ฟุ้งซ่าน

ศีลห้า หมายถึง,ข้อปฏิบัติสำหรับมนุษย์เพื่อควบคุมกายและวาจาให้อยู่ในความ เรียบร้อยดีงาม และข้อปฏิบัติในการฝึกหัดกายและวาจาให้ดียิ่งขึ้น ศีลห้าตามลักษณะทาง พระพุทธศาสนาเป็นหลักคำสอนที่ใช้สำหรับทุกคน, มีปรากฏในพระไตรปิฎก (ที.ม. 10/150/94) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2548)

1. ปาณาติปาตา เวรมณี คือความประพฤติเว้นจากการปลงชีวิต, เว้นจากการฆ่า การประทุษร้ายกัน
2. อทินนาทานา เวรมณี คือความประพฤติเว้นจากการถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้, เว้นจากการลักโก่ง ละเมิดกรรมสิทธิ์ ทำลายทรัพย์สิน
3. กาเมสุมิฉฉาจารา เวรมณี คือความประพฤติเว้นจากการประพฤติผิดในกาม, เว้นจากการล่วงละเมิดสิ่งที่ผู้อื่นรักใคร่หวงแหน
4. มุสาวาทา เวรมณี คือความประพฤติเว้นจากการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง
5. สุราเมรยมชชพมาพสุฐานา เวรมณี คือความประพฤติเว้นจากน้ำเมา คือสุรา และเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท,เว้นจากสิ่งเสพติดให้โทษ

เพราะฉะนั้นจึงสรุปว่า,การปฏิบัติธรรมจึงเป็นเรื่องกว้างๆ เป็นการพยายามนำ ธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต การปฏิบัติตามหลักธรรมว่าด้วยศีลห้าเป็นการปฏิบัติที่ เน้นด้านนอก หมายถึง การนำเอาข้อปฏิบัติห้าข้อมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต การทำให้ พฤติกรรมของตนเจริญงอกงามขึ้นในความดีด้วยการควบคุมกายและวาจาให้อยู่ในความ

เรียบง่ายดังงาม ซึ่งให้ผล 3 ประการ คือความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม การดำเนินชีวิตที่เป็นสุขและมุ่งความสุขทางจิตวิญญาณ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามลักษณะทางพระพุทธศาสนา

เป้าหมายสูงสุดของการปฏิบัติธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ การหาวิธีทำให้ชีวิตมีความสุข ซึ่งมีความสำคัญมาก, โดยทั่ว ๆ ไปการทำความคิดหรือกรรมดีพระพุทธศาสนาเรียกว่า บุญ, “บุญเป็นชื่อของความสุข”, ความสุขก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดสมาธิในการบำเพ็ญเพียรทางจิตหรือเจริญภาวนา ดังพุทธพจน์ว่า “ผู้มีสุข จิตย่อมตั้งมั่น (เป็นสมาธิ)” และเมื่อจิตเป็นสมาธิบรรลุมานแล้ว, ความสุขก็เป็นองค์ประกอบของฉาน และนิพพานซึ่งเป็นจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา ดังนั้นข้อปฏิบัติที่มีความสุขตามลักษณะทางพระพุทธศาสนา จึงเป็นเป้าหมายของชีวิต

ความสุข, ในทางพระพุทธศาสนา, หมายถึง, ความสบาย มีอิสรภาพ และสันติ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท (อง.ทก. 20/315/101)

1. กายิกสุข, ความสุขทางกาย (bodily happiness) หมายถึง การมีอิสรภาพทางกายซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่, การมีปัจจัย 4 เพียงพอที่จะหลุดพ้นจากความยากจนขาดแคลน ไม่มีภัยธรรมชาติเบียดเบียน และพ้นจากภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นในทางกายภาพ เช่น มลภาวะในสภาพแวดล้อม

2. เจตสิกสุข, ความสุขทางใจ (mental happiness) หมายถึง มีจิตใจที่มีคุณธรรม มีความเข้มแข็งมั่นคง ไม่หวั่นไหวด้วยโลกธรรม, ไม่ถูกกิเลสและความทุกข์บีบคั้นครอบงำ ไม่มีความโศก ปราศจากความเศร้าหมอง

ความสุขของมนุษย์จึงเป็นความสุขที่ประสานกลมกลืน ระหว่างบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม เมื่อบุคคลมีการพัฒนาขึ้นอีกระดับหนึ่ง ก็จะมี “การให้” ทั้งผู้ให้และผู้ได้ก็จะมีความสุขด้วยกันทั้งสองฝ่าย, สังคมก็อยู่ดีมีสุข, ทำให้แก้ปัญหาการเบียดเบียน แย่งชิงกันได้ ความเป็นอิสรภาพก็จะมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการพัฒนามนุษย์ให้มีชีวิตอยู่ด้วยความสุขนั้น คือการพัฒนาคนให้รู้จักคิด โดยอาศัยหลักธรรมเรียกว่า “โยสีโสมนสิการ” คือการรู้จักมอง รู้จักคิด รู้จักพิจารณาสิ่งต่างๆ ซึ่งมีหลักการ 2 อย่างคือ

1. มองให้เห็นความจริงหรือได้ความรู้ (ได้ปัญญา)
2. มองให้ได้ประโยชน์, หรือสามารถทำให้เป็นประโยชน์ (ได้ประโยชน์)

ส่วนสุขของคฤหัสถ์ หรือความสุขที่ชาวบ้านควรพยายามเข้าให้ถึงอย่างสม่ำเสมอ และเป็นความสุขอันชอบธรรมมี 4 ประการคือ

1. อรรถิสุข,ความสุขที่เกิดจากการมีทรัพย์ ได้แก่ ความภูมิใจ อิ่มใจ เพราะว่าตนมีโภคทรัพย์ที่ได้มาด้วยน้ำพักน้ำแรงความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยชอบธรรม

2. โภคสุข,ความสุขที่เกิดจากการใช้จ่ายทรัพย์ ได้แก่ ความภูมิใจ อิ่มใจ เพราะว่าตนได้ใช้ทรัพย์ที่ได้มาโดยชอบสำหรับเลี้ยงชีพตนเอง ผู้สมควรเลี้ยง และสำหรับบำเพ็ญประโยชน์

3. อดทนสุข,ความสุขที่เกิดจากความไม่เป็นหนี้ได้แก่ ความภูมิใจ อิ่มใจ เพราะว่าตนไม่มีหนี้สินติดค้างใคร

4. อนุวัชชสุข,ความสุขที่เกิดจากความประพุดติไม่มีโทษ ได้แก่ ความ
ภูมิใจ อิ่มใจ เพราะว่าตนมีความประพุดติสุจริต,ไม่บกพร่องเสียหายต่อหน้าที่ ใครๆ กิติ
เตียนไม่ได้ ทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ข้อนี้มีค่ามากที่สุด

พระพุทธศาสนาถือว่า,ผู้ที่บรรลุนิพพานหมายถึงชีวิตหรือชีวิตมีความสุข คือผู้บรรลุ
อิสรภาพหรือหลุดพ้น ได้แก่ความปลอดโปร่ง เป็นอิสระ ประกอบด้วย

1. อิศรภาพทางกาย, ได้แก่ อิศรภาพของกายที่ปลอดพ้นจากการบีบคั้น
เบียดเบียนในทางธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น โรคภัยไข้เจ็บ การมีปัจจัย
4 เพียงพอที่จะหลุดพ้นจากความยากจน ขาดแคลน และพ้นจากภัยที่มนุษย์สร้างขึ้นในทาง
กายภาพ เช่น มลภาวะในสภาพแวดล้อม ตลอดจนการรู้จักใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องเป็น
คุณประโยชน์

2. อิสรภาพทางสังคม, คือ ความปลอดภัยจากการบีบคั้นเบียดเบียนกันระหว่างมนุษย์ พ้นจากความอยุติธรรม การเอารัดเอาเปรียบ การข่มเหงแย่งชิง มีอาชีพที่สุจริต พึ่งตนเองได้ รวมทั้งการใช้สติปัญญาได้อย่างเสรี

3. อิสราภาพทางจิตใจ,ได้แก่จิตใจมีคุณธรรม มีความเข้มแข็งมั่นคง ไม่
หวั่นไหวด้วยโลกธรรม ไม่ถูกกิเลสและความทุกข์บีบคั้น ไม่มีความเศร้าโศก เป็นต้น

อิสราภาพทางปัญญา ได้แก่ภาวะที่มีการรับรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ไม่เอนเอียง ด้วยอคติ รู้จักคิด คิดเองเป็น รู้จักวิธีที่จะจัดการปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จผล ตลอดจนรู้แจ้งสังขธรรมถึงขั้นหลุดพ้นจากความทุกข์อันเกี่ยวเนื่องกันกับอิสราภาพทางจิตใจ

หน้าที่และบทบาทของอุบาสก อุบาสิกา

อุบาสก (ชาย) และอุบาสิกา (หญิง) หมายถึง,ชาวพุทธผู้ครองเรือนหรือคฤหัสถ์ผู้อยู่ใกล้พระศาสนา ซึ่งอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อพระศาสนาและประกอบกิจกรรมทางศาสนามากกว่าชาวพุทธทั่วไป เช่น,สมาทานรักษาศรีอโอบสถศีล (ถือศีล 8) ในวันพระเป็น

ต้น อุบาสก อุบาสิกาที่ดีควรยึดหลัก " อุบาสกธรรม 7 " คือ ธรรมที่เป็นไปเพื่อความเจริญของอุบาสก (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2548).

ใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน ดังนี้

1. หมั่นไปวัดตามโอกาสที่เหมาะสม, เพราะการไปวัดจะได้พบปะกับพระภิกษุผู้ทรงศีลทรงคุณธรรมหรือได้พบกับมิตรที่สนใจในเรื่องธรรมเหมือนกับเรา, ย่อมได้ชื่อว่าเป็นการคบหากัลยาณมิตร, หรือเรียกว่ามิตรที่ดี ซึ่งจะส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติธรรมเพิ่มขึ้น

2. หมั่นฟังธรรม, เมื่อมีโอกาสควรใส่ใจในการฟังธรรมอยู่เสมอ เพราะการฟังธรรมเป็นเหตุให้ได้รู้สิ่งไม่รู้ ส่วนสิ่งที่รู้แล้วก็จะช่วยให้เข้าใจยิ่งขึ้น

3. พยายามสนใจศึกษาและรักษาศีลให้บริสุทธิ์, โดยนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาไปใช้ปรับปรุงวิถีการดำเนินชีวิตให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจว่าตนเองว่าเป็นพุทธศาสนิกชนที่แท้จริง

4. มีความเลื่อมใสในพระภิกษุสงฆ์ทั้งหลายเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพราะพระสงฆ์แต่ละรูปได้เสียสละความสุขทางโลก, เพื่อมาประพฤติปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอันเป็นหนทางไปสู่ความหลุดพ้นจากทุกข์และพระสงฆ์ยังได้ชื่อว่าเป็นผู้สืบต่ออายุของพระพุทธศาสนาให้ยืนยาวตลอดไป

5. ตั้งจิตให้เป็นกุศลในขณะฟังธรรม, มีใจฟังธรรมโดยคิดในแง่ อคติ คิดขัดแย้ง พยายามฟังธรรมเพื่อก่อให้เกิดกุศล จิตใจจะได้เป็นสุข

6. ทำบุญกุศลตามหลักและวิธีการของพระพุทธศาสนา, ไม่แสวงบุญนอกคำสอนของพระพุทธเจ้า ควรประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

7. ทะนุบำรุงพระพุทธศาสนาในทุกๆ ด้าน ถ้าสามารถช่วยเหลือพระพุทธศาสนาได้ ด้วยวิธีการใดก็ควรชวนช่วยเร่งรีบกระทำ อาทิ การตั้งชมรมพุทธศาสนิกในโรงเรียน ในมหาวิทยาลัย จัดให้มีการอบรมเยาวชน บุคคลทั่วไป หรือ คนต่างชาติ ให้เข้าใจใน พระพุทธศาสนา

การปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาของชาวพุทธ

ชาวพุทธหรือเหล่าพุทธบริษัท 4 มีหน้าที่ปกป้องคุ้มครองพระพุทธศาสนาให้มั่นคง โดยปกป้องพระพุทธ พระธรรมและพระสงฆ์ รวมทั้งวัฒนธรรม, ดังนี้

1. สนใจศึกษาหลักธรรมคำสอนอยู่เสมอและนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง ทั้งการรักษา ศีล การปฏิบัติธรรม และการเจริญสมาธิ

2. ช่วยเผยแพร่หลักธรรมคำสอน, โดยอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างถูกต้องชัดเจน หรือเผยแพร่ในรูปของเอกสารสิ่งพิมพ์หรือสื่อต่างๆ เท่าที่จะทำได้

3. ไม่ควรส่งเสริมให้พระสงฆ์ทำกิจนอกเหนือพุทธบัญญัติ เช่น ทำไสยศาสตร์ ทำนายโชคชะตาราศี ใ้หวย,ทำเครื่องรางของขลัง หรือประกอบพุทธพาณิชย์อื่นๆ

4. ส่งเสริมพระภิกษุสงฆ์ที่มีวัตรปฏิบัติน่าเลื่อมใสศรัทธา ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ หรือเคร่งครัดในพระธรรมวินัยตามพุทธบัญญัติ,โดยจัดกิจกรรมเชิดชูทั้งในระดับท้องถิ่น จังหวัด หรือระดับประเทศ โดยความร่วมมือระหว่างวัด,สถานศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

5. ไม่ทำลายศาสนสถานหรือศาสนสมบัติ,เช่น โบสถ์ ภาพกิจกรรมฝาผนัง หรือสิ่งของเครื่องใช้ภายในวัดให้ชำรุดแตกหัก รวมทั้งมีส่วนร่วมอนุรักษ์พุทธวัฒนธรรมต่างๆ ในสังคมไทย เช่น ประเพณีทอดผ้าป่า ทอดผ้ากฐิน ทำบุญตักบาตร ฯลฯ

6. สอดส่องดูแลมิให้เกิดการกระทำอันเป็นการดูหมิ่นเหยียดหยาม,ลบหลู่ ทำลาย หรือบิดเบือนพระพุทธศาสนา

สังคมไทยมีหลักปฏิบัติและวิถีชีวิตอยู่บนหลักของพระพุทธศาสนา,ซึ่งได้ยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน,หลักธรรมคำสอนและความเชื่อตลอดจนแนวปฏิบัติตนตามหลักศาสนาได้ซึมซาบอยู่กับวิถีชีวิตของคนไทยทุกคน,จึงกล่าวได้ว่าสังคมไทยทุกระดับได้รับความเชื่อทางศาสนาเป็นแบบอย่างแห่งการดำเนินชีวิตจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขึ้นมา,ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ในฐานะเป็นรากฐานของวัฒนธรรม จึงกลายเป็นแบบแผนแนวทางแห่งความคิด และแบบแผนพิธีกรรมเกี่ยวกับความเชื่อและศรัทธาของชาวพุทธในชุมชน พระพุทธศาสนาจึงเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของสังคมไทย นอกจากนี้ พระพุทธศาสนายังมีบทบาทและมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของต่างประเทศ คณะกรรมการเพื่อความก้าวหน้าทางศาสนาและจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นผู้นำศาสนาว่า, 200 คน จากทุก ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวกับจิตวิญญาณ ตั้งอยู่ที่เมืองเจนีวา,ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ได้ลงมติให้รางวัล "ศาสนาที่ดีที่สุดในโลก" แก่สังคมชาวพุทธ.และผู้แทน,34 ประเทศได้เสนอต่อที่ประชุมสมัชชา สหประชาชาติให้วันวิสาขบูชา เป็นวันสำคัญสากลของโลก จึงไม่แปลกใจเลยที่ชาวพุทธหรือเหล่าพุทธบริษัท 4 จะมีหน้าที่ปกป้องคุ้มครองพระศาสนาให้มั่นคง โดยปกป้องพระพุทธ พระธรรมและพระสงฆ์ รวมทั้งวัฒนธรรมให้คงไว้ตลอดไป

สรุป

หลักการและปฏิบัติการของชาวพุทธที่ตื้นนั้น,เป็นหลักการที่สามารถพิสูจน์ได้ด้วยการฝึกหรือการศึกษา,และปฏิบัติตามได้ด้วยหลักธรรมขั้นพื้นฐานที่มนุษย์จะสามารถทำได้ แก่การปฏิบัติตามสังคาลสูตร ที่เรียกว่าคิหิณีย คือวินัยของคฤหัสถ์ ได้แก่ เว้นความชั่ว 14 ประการ แล้วเตรียมชีวิตด้วยการคบหาคนและจัดสรรทรัพย์ให้ดี แล้วก็ให้วิทิศ 6 พร้อมทั้งปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 การปฏิบัติตามหลักธรรมว่าด้วยศีลห้าเป็นการปฏิบัติที่เน้น

ด้านนอก หมายถึง การนำเอาข้อปฏิบัติห้าข้อมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต, การทำให้พฤติกรรมของตนเจริญงอกงามขึ้นในความดีด้วยการควบคุมกายและวาจาให้อยู่ในความเรียบร้อยดีงาม ซึ่งให้ผล 3 ประการ คือความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม, การดำเนินชีวิตที่เป็นสุขและมุ่งความสุขทางจิตวิญญาณ เมื่อวางฐาน是这样แล้วก็ดำเนินชีวิตให้เข้าถึงจุดหมาย ทั้งในขั้นประโยชน์ที่ตามองเห็น ประโยชน์ที่เลยตามองเห็น, และประโยชน์สูงสุดถึงสันติสุขและอิสรภาพของชีวิต จึงอาจกล่าวได้ว่า, คุณสมบัติของชาวพุทธตามหลักพระพุทธศาสนานั้น, นอกจากจะมีหน้าที่ศึกษาเรียนรู้หลักธรรมคำสอน และปฏิบัติตามแล้ว, ยังต้องช่วยกันปกป้องพระธรรมวินัยอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). ศาสนาพุทธ. สืบค้น 1 ธันวาคม 2564, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ศาสนาพุทธ>
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2538). *ปฏิบัติธรรมให้ถูกต้อง* (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2549). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรรคการเมือง : เลือกตั้งอย่างไร ให้ได้ใจประชาชน*

POLITICAL PARTY: HOW TO VOTE TO GET PEOPLE'S HEARTS

พระมหาศิวพล พลเมธี (ใกล้ชิด), อนุภูมิ โสวเกษม

Phramaha Sivapol Palamettee, Anuphum Sowkasem

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Ayutthaya

Corresponding Author E-mail: ffff333j@hotmail.com

บทคัดย่อ

การเลือกตั้งเป็นสิ่งที่ราษฎรใช้สิทธิของตนเองในการลงคะแนนเสียงเลือกตัวแทนในการปกครองแต่ละระดับของประเทศ การเลือกตั้งที่เป็นประชาธิปไตยนั้น ต้องเป็นการเลือกตั้งโดยเสรี คือ ต้องเปิดกว้างให้อิสระในการตัดสินใจ ทั้งในแง่ของผู้สมัครและผู้ออกเสียง ทั้งนี้ต้องเป็นไปโดยบริสุทธิ์และยุติธรรม ประชาชนทุกคนเป็นผู้มีอำนาจในการปกครองประเทศ แต่ในสภาพปัจจุบันย่อมเป็นไปไม่ได้ที่ประชาชนทุกคนจะปกครองไปพร้อมกัน พรรคการเมืองจะทำหน้าที่ในการจัดสรรบุคลากรที่จะมาเป็นตัวแทนของประชาชนในการดำเนินทางการเมือง พรรคการเมืองจึงทำหน้าที่ในการเป็นตัวแทนของอำนาจอธิปไตยของชนส่วนหนึ่ง โดยการเริ่มต้นกระบวนการทางการเมืองที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด เช่น การเลือกตั้ง พรรคจะต้องพิจารณาเลือกบุคคลที่จะนำเสนอให้แก่ประชาชนเพื่อเป็นตัวแทนอย่างรอบคอบ การเลือกตั้งของคนไทยที่ได้ใจประชาชน จะใช้แนวทางแก้ไขระยะยาวเพื่อไม่ให้เกิดวิกฤตศรัทธาต่อผู้นำการเมืองไทยนั้น โดยนำแนวทางนี้มาใช้กับผู้แทนราษฎรจะสามารถทำให้พรรคการเมืองเข้มแข็ง และได้รับความไว้วางใจต่อประชาชน

คำสำคัญ: พรรคการเมือง; การเลือกตั้ง; ประชาชน

Abstract

Election is the activity that people exercise their rights to vote for representatives at each level of the country. Democratic election must be free election, must be open to freedom of decision-making. both in terms of candidates and voters. This must be pure and fair. All people have the power

*Received June 30, 2022; Revised July 23, 2022; Accepted August 3, 2022

to rule the country. But in the present condition, it is impossible for all people to rule at the same time. Political parties are responsible for allocating personnel to represent the people in political action. Political parties therefore act as representatives of a portion of the people's sovereignty by initiating the political process in which the people have most participation. In such as elections, the political parties must consider the persons to be presented to the people to represent carefully. Election of Thai people to win the hearts of the people will use a long-term solution in order not to cause a crisis of faith in Thai political leaders. When applying this approach to representatives will be able to strengthen political parties and gain the trust of the people.

Keywords: political party; election; population

บทนำ

ประเทศไทยมีระบอบการปกครองในรูปแบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประมุข ย้อนกลับไปดูถึงที่มาที่ไปของระบอบการปกครองในรูปแบบประชาธิปไตย ซึ่งมีการเลือกตั้งเป็นเสมือนเครื่องมือหลักของระบอบแล้ว คงต้องย้อนไปถึงเมื่อปี พ.ศ. 2476 หลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงระบอบการปกครอง จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราช มาเป็นระบอบประชาธิปไตย ตรงกับรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 7 ในการเลือกตั้งครั้งแรกนั้นเกิดขึ้นหลังจากมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองประมาณ 1 ปี จุดประสงค์ของการเลือกตั้งก็เพื่อให้ประชาชนที่เป็นคนไทยได้มีสิทธิและเสียงเลือกตั้งตัวแทนของตน เข้าไปบริหารปกครองประเทศ ตัวแทนเหล่านี้ จะเข้าไปทำหน้าที่ในการประชุมออกนโยบายบริหารบ้านเมือง

การเลือกตั้งครั้งแรกของประวัติศาสตร์ไทยในปี พ.ศ. 2476 เป็นการเลือกตั้งในแบบทางอ้อมครั้งเดียวที่เกิดขึ้น เป็นช่วงที่พระยาพหล พลพยุหเสนาเป็นนายกรัฐมนตรีอยู่ในครั้งนั้นประเทศไทยมีทั้งหมด 70 จังหวัด และมีการเลือกตั้งผู้แทนได้จังหวัดละ 1 คน ยกเว้นจังหวัดพระนคร จังหวัดอุบลราชธานี มีผู้แทนได้ 3 คน จังหวัดเชียงใหม่ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด นครราชสีมา มีผู้แทนได้ 2 คน มีผู้แทนจากการแต่งตั้งอีก 78 คน เท่ากัน เมื่อรวมกันแล้วได้ 156 คน จัดตั้งเป็นคณะรัฐบาลมีวาระทั้งหมด 4 ปี หลังจากนั้นจึงจะมีการเลือกตั้งกันใหม่ ครั้งแรกของการเลือกตั้ง มีผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งอยู่ทั่วประเทศทั้งหมด 4,278,231 คน และมีผู้ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งในครั้งนี้ 1,773,532 คน

ประเทศไทยมีการเลือกตั้งมาแล้วทั้งหมด 27 ครั้ง โดยครั้งล่าสุดเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2554 ในรัชสมัยของรัชกาลที่ 9

ช่วงเวลากว่า 85 ปี ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยนั้น การเลือกตั้งได้ถูกปรับปรุงรูปแบบมีการพัฒนามากขึ้น เห็นได้จากการเลือกตั้งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเลือกคณะรัฐบาลที่ประกอบไปด้วย 2 สภา คือ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) และสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) เท่านั้น แต่ยังมี การเลือกตั้งผู้แทนในระดับท้องถิ่นในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด สมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาเขต สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ในปี พ.ศ.2540 ได้มีการบัญญัติในรัฐธรรมนูญว่า การเลือกตั้งนับว่าเป็นหน้าที่ที่ประชาชนผู้มีอายุครบกำหนดใช้สิทธิจะต้องมาเลือกตั้งตามสิทธิ ซึ่งหมายความว่า จากเดิมการมาใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนชาวไทยเป็นความสมัครใจ ใครจะออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งหรือไม่ก็ได้ แต่ปัจจุบันทุกคนมีหน้าที่ต้องออกมาใช้สิทธิในการเลือกตั้ง ผู้ที่ไม่ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งจะเสียสิทธิทางรัฐธรรมนูญ คือ เสียสิทธิในการยื่นคำร้องคัดค้านการเลือกตั้งทุกระดับ เสียสิทธิในการสมัครรับเลือกตั้งทุกระดับ เสียสิทธิในการเข้าชื่อถอดถอนหรือคัดค้านต่าง ๆ ด้วย การเลือกตั้งถือเป็นการได้รับสิทธิและเสียงในประเทศตามระบอบการปกครองประชาธิปไตย (Netelection, 2562)

การให้ความหมายและความสำคัญของพรรคการเมือง

พรรคการเมือง เป็นกลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้น เข้าไปทำงานเกี่ยวกับการควบคุมดูแล และพัฒนาประเทศ โดยมุ่งแสวงหาอำนาจในการปกครองรัฐ เพื่อนำอุดมการณ์ หรือแนวนโยบายของตนมาใช้ตอบสนองความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาของสังคม และวางแนวทางในการพัฒนาประเทศ ในทุกประเทศไม่ว่าจะมีการปกครองแบบระบอบประชาธิปไตยหรือเผด็จการล้วนมีการจัดตั้งพรรคการเมืองขึ้นเพื่อมาบริหารประเทศ ลักษณะสำคัญที่สุดที่ทำให้พรรคการเมือง มีลักษณะแตกต่างจากกลุ่มทางการเมืองอื่น ๆ ก็คือ พรรคการเมืองจะต้องมีความปรารถนาหรือต้องการที่จะเป็นรัฐบาลเพื่อจะได้มีโอกาสนำนโยบายของพรรคไปปฏิบัติจริง (พลุคพีเตีย, (2560)

พรรคการเมืองเป็นสถาบันทางการเมืองที่จำเป็น และสำคัญต่อการดำเนินงานของระบบการเมืองทุกระบบ กล่าวคือ

1. พรรคการเมืองเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการปกครองที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง โดยผ่านทางสภาผู้แทนราษฎร โดยพรรคการเมือง เป็นกลุ่มบุคคลอันมีอุดมการณ์ในเรื่อง การเมือง สังคม เศรษฐกิจ ตรงกัน หรือ คล้ายกัน ได้มารวมตัว เพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมือง โดยจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การคัดเลือกบุคคล เข้ามาสมัครลงเลือกตั้ง เพื่อเป็นสมาชิกสภา

ผู้แทนราษฎร โดยเข้าไปมีส่วนร่วม โดยใช้อำนาจทางการบริหาร และนิติบัญญัติ ในการบริหารประเทศ

2. พรรคการเมืองเป็นสถาบันใช้เชื่อมระหว่างประชาชนกับรัฐบาล โดยพรรคการเมืองจะนำความต้องการของประชาชนมาสร้างเป็นนโยบาย แล้วนำนโยบายเหล่านั้นไปปฏิบัติ เมื่อได้รับเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือฝ่ายบริหารก็ตาม

3. พรรคการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองอันมอบสิทธิเสรีภาพให้แก่ประชาชนมากที่สุด เพราะมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมือง โดยการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ามาเป็นตัวแทนในการดำเนินงานบริหารประเทศ ซึ่งต้องมึนโยบาย หรือแนวคิดตรงกับความต้องการของประชาชน พรรคการเมืองจึงเป็นเครื่องมือในการทราบถึงความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ ว่ามีความต้องการให้บริหารประเทศไปในทิศทางใด

4. ผู้สมัครเข้าไปเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้นจะต้องสังกัดอยู่ในพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง เมื่อสมาชิกของพรรคการเมืองใดได้รับการโหวตเสียงข้างมากพรรคการเมืองนั้น ก็จะได้จัดตั้งรัฐบาล เพื่อบริหารประเทศต่อไป

5. พรรคการเมืองเป็นแรงขับเคลื่อนให้แก่กลุ่มอุดมการณ์ทางการเมืองต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นตัวเชื่อมให้ประชาชนที่อยู่ต่างภูมิภาค แต่มีอุดมการณ์เดียวกันมารวมตัวกันได้ ความพิเศษอีกอย่าง คือ ยังใช้พรรคการเมืองเป็นตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ในสังคมได้ด้วย เช่น กลุ่มแรงงาน กลุ่มเกษตรกรต่าง ๆ เป็นต้น

เพราะฉะนั้น ในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย พรรคการเมือง จึงเป็นเรื่องจำเป็น และมีความสำคัญมาก ถ้าขาดพรรคการเมือง ประชาชนก็จะไม่มั่นใจว่า บุคคลที่ตนเลือกไปทำหน้าที่แทนตนเองนั้น จะสามารถดำเนินงานบริหารนโยบายได้บรรลุผลหรือไม่ แต่ถ้าเป็นพรรคการเมืองประชาชนจะมีความมั่นใจ เพราะได้เลือกคนที่ตรงใจ และมีพรรคการเมืองที่มีนโยบายตรงกับความต้องการของตนเอง (Admin, 2561)

หน้าที่และบทบาทของพรรคการเมือง

ในทางทฤษฎีแล้วพรรคการเมืองเป็นสถาบันทางการเมืองที่มีบทบาทสำคัญในระบบการเมือง เพราะพรรคการเมืองเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยคนจำนวนมากที่มีภารกิจที่จะไปสู่จุดหมายเดียวกัน พรรคการเมืองเป็นสื่อกลางที่จะเชื่อมโยงระหว่างประชาชนกับรัฐบาล และพรรคการเมืองเป็นเครื่องมือสำคัญที่ชักนำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง พรรคการเมืองเป็นผู้รวบรวมผลประโยชน์ของประชาชนมาเป็นนโยบายของพรรคตน ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งคนใดเห็นด้วยกับนโยบายของพรรคการเมืองใดก็จะ

เลือกพรรคการเมืองนั้นเข้าไปทำหน้าที่เป็นตัวแทนของตนในรัฐสภา พรรคการเมืองโดยทั่วไปจะมีหน้าที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. ประกาศหรือแถลงนโยบายหลักของพรรคการเมือง ซึ่งแนบทิศทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมโดยผ่านอุดมการณ์หรือแนวนโยบายของพรรค และเมื่อพรรคเป็นรัฐบาล อุดมการณ์และแนวนโยบายดังกล่าวก็จะกลายเป็นทิศทางของประเทศในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม อันประชาชนจะได้นำไปศึกษาพิจารณาเพื่อตัดสินใจเลือก พรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่ง

2. ปลุกเร้าและแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ในช่วงการหาเสียงเลือกตั้งพรรคการเมืองมีบทบาทสำคัญในการสร้างหรือปลุกเร้าความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชน

3. ส่งผู้แทนเข้าสมัครรับเลือกตั้งผู้แทนราษฎรในการเลือกตั้ง ซึ่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง พ.ศ.2560 มาตรา 91 (5) บัญญัติไว้ว่า หากพรรคการเมืองใดไม่ส่งสมาชิกลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการเลือกตั้งทั่วไปสองครั้งติดต่อกันหรือเป็นระยะเวลา 8 ปีติดต่อกัน สุดแต่ระยะเวลาใดจะยาวกว่ากัน พรรคการเมืองนั้นเป็นอันสิ้นสภาพความเป็นพรรคการเมือง ฉะนั้น พรรคการเมืองใดที่ตั้งขึ้นมาโดยไม่มีการส่งสมาชิกลงเลือกตั้ง จึงมิใช่พรรคการเมืองทั้งทางทฤษฎีรัฐศาสตร์ และทางกฎหมาย

4. จัดตั้งรัฐบาลหากได้รับเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร และปฏิบัติการกิจตามนโยบายที่ได้วางไว้

5. ควบคุมรัฐบาลหากไม่สามารถได้เสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร ก็ทำหน้าที่เป็นพรรคฝ่ายค้าน คอยควบคุมการทำงานของรัฐบาล โดยการตั้งกระทู้ถามหรือเสนอญัตติ ไม่ไว้วางใจรัฐมนตรี ผู้รับผิดชอบเป็นรายกระทรวง หรือคณะ นอกจากนี้ยังสามารถวิจารณ์การทำงานของรัฐบาลผ่านทางสื่อมวลชน การประชุมสัมมนา และช่องทางอื่น ๆ เพื่อมิให้รัฐบาลใช้อำนาจตามอำเภอใจ

6. ประสานระหว่างกลุ่มผลประโยชน์กับรัฐบาล โดยการพยายามเสนอข้อเสนองของกลุ่มผลประโยชน์ของตนเอง และไกล่เกลี่ยผลประโยชน์ให้ได้เพื่อผลประโยชน์ของชาติ และในขณะเดียวกันต้องไม่ขัดกับผลประโยชน์ของกลุ่มตนเองให้ได้มากที่สุด (ชำนานู จันทรเรือง, 2561)

การให้ความหมายของการเลือกตั้ง

กระบวนการวินิจฉัยสั่งการอย่างเป็นทางการ ซึ่งประชาชนเลือกปัจเจกบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง การเลือกตั้งเป็นกลไกปกติที่ใช้ในระบอบประชาธิปไตย แบบมี

ผู้แทนมาตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 17 การเลือกตั้งอาจเพื่อเลือกผู้ดำรงตำแหน่งในสภานิติบัญญัติ หรือฝ่ายบริหารและตุลาการ และสำหรับรัฐบาลภูมิภาคและท้องถิ่น กระบวนการนี้ยังใช้ในองค์การเอกชนและธุรกิจ ตลอดจนสโมสรจนถึงสมาคมและบริษัท สำหรับปัจจุบัน การเลือกตั้งมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการหล่อหลอมเจตจำนงและความคิดเห็นทางการเมืองของประชาชน เพื่อให้เกิดความชอบธรรมแก่ผู้ปกครอง และเป็นเครื่องมือในการใช้ควบคุมการใช้อำนาจรัฐ ถือเป็นการแสดงเจตจำนงแห่งรัฐ ซึ่งการเลือกตั้งระดับรัฐมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ หลักการเลือกตั้งโดยทั่วไป โดยเสมอภาค โดยตรง โดยลับ และโดยเสรี (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2564)

ความสำคัญของการเลือกตั้ง

ประชาชนเป็นผู้มีอำนาจในการปกครองประเทศ แต่ในสภาพสังคมปัจจุบัน ย่อมเป็นไปได้ที่ประชาชนทุกคนจะทำหน้าที่ปกครองประเทศพร้อม ๆ กัน จึงมีความจำเป็นต้องเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่แทนตน และประชาชนสามารถเปลี่ยนผู้แทนซึ่งใช้อำนาจแทนตนได้ โดยเลือกผู้ที่ตนเห็นว่าประโยชน์แก่ส่วนรวมตามแนวทางที่ตนต้องการ โดยพิจารณาจากนโยบายของผู้สมัครหรือพรรคของผู้สมัคร กระบวนการที่ขาดไม่ได้เลยในระบอบประชาธิปไตย คือ การเลือกตั้ง ความสำคัญของการเลือกตั้งต่อระบอบประชาธิปไตย ประกอบด้วยเหตุผลเบื้องต้น 5 ประการ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง การเลือกตั้งเป็นวิธีที่ทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม ในการปกครองตนเองตามหลักประชาธิปไตยโดยประชาชนจะใช้ตัวแทนของตน ที่ได้จากการเลือกตั้งเข้าไปทำหน้าที่แทนตนเอง ในรัฐสภาและคณะรัฐบาลในการจัดการนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน เพราะฉะนั้นเสียงของทุกคนจึงมีความหมายสำหรับการเลือกตั้ง

2. เป็นกระบวนการเปลี่ยนอำนาจการปกครองที่ทันสมัยและสันติ การเลือกตั้งเป็นวิธีการที่ใช้เปลี่ยนแปลงอำนาจการปกครองที่ทันสมัยและสันติ ด้วยการใช้สติปัญญาในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของประชาชนในสังคมปัจจุบัน แตกต่างกับมนุษย์ในยุคโบราณที่ใช้กำลังเข้าต่อสู้กัน เพื่อเปลี่ยนแปลงอำนาจการปกครองซึ่งเห็นได้ตามวิชาประวัติศาสตร์

3. เป็นกระบวนการป้องกันรัฐประหาร การเลือกตั้งเป็นวิธีการที่ป้องกันไม่ให้เกิดรัฐประหาร โดยในกรณีที่รัฐบาล ณ ขณะนั้นไม่สามารถบริหารประเทศหรือแก้ไขปัญหาในสังคมตามเจตนารมณ์ของประชาชนได้ รัฐบาลจะได้คืนอำนาจให้แก่ประชาชนด้วยการยุบสภาผู้แทนราษฎร เพื่อดำเนินการจัดการเลือกตั้งครั้งใหม่ เพื่อให้ประชาชนนั้นเป็นผู้ร่วมในการตัดสินใจด้วยการเลือกตั้งว่าจะให้ใครที่สมควรเป็นผู้บริหารประเทศต่อไป

4. เป็นกระบวนการป้องกันการผูกขาดอำนาจ การเลือกตั้งเป็นวิธีที่จะป้องกันการผูกขาดอำนาจ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือกลุ่มอื่น ๆ ที่ได้รับเลือกตั้งได้เข้ามาใช้อำนาจในการบริหารประเทศ และทำให้ประชาชนได้มีโอกาสเปลี่ยนตัวสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในกรณีที่เกิดการไม่พอใจในการทำงานของรัฐบาล

5. เป็นกระบวนการที่ขาดไม่ได้ในระบอบประชาธิปไตย การเลือกตั้งเป็นกระบวนการที่ไม่สามารถขาดได้ในระบอบประชาธิปไตย เพราะการเลือกตั้งหมายถึง การที่ประชาชนได้ใช้สิทธิของตนเองลงคะแนนเสียงให้ผู้แทนตนเอง ไปทำหน้าที่แทนตนในการปกครองประเทศหรือท้องถิ่น ซึ่งการเลือกตั้งที่เป็นประชาธิปไตยนั้น ต้องเป็นการเลือกตั้งโดยใสสะอาด บริสุทธิ์ ยุติธรรม ปราศจากการให้อำนาจสินจ้างหรือการบังคับขู่เข็ญผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และยังต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีอิสระในการใช้สิทธิของตนเอง (เทศบาลตำบลทาสบเส้า, 2564)

หลักการเลือกตั้งที่สุจริตและเที่ยงธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 144 มีเจตจำนงให้การเลือกตั้งทุกระดับเป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม ซึ่งหมายความว่า การเลือกตั้งต้องทำอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และกติกาต่าง ๆ ที่กำหนด ไม่มีการฝ่าฝืน หรือมีการเอารัดเอาเปรียบกันซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงกำหนดให้มีกฎหมายและวิธีการป้องกันและปราบปรามการทุจริตการเลือกตั้งมากขึ้น กล่าวคือ

1. กำหนดให้มีความเสมอภาคในระหว่างผู้สมัครรับเลือกตั้ง เช่น เป็นธรรมในการหาเสียง ความเป็นธรรมในการแนะนำตัว ความเท่าเทียมกันในการแบ่งเขตเลือกตั้ง
2. กำหนดให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีความเท่าเทียมกันในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
3. กำหนดให้มืองค์กรอิสระ คือ คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) เป็นผู้ควบคุมและการจัดการเลือกตั้งเพื่อให้การจัดการเลือกตั้งปลอดจากการแทรกแซงโดยอำนาจรัฐ อำนาจนักการเมือง อำนาจจากกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กรเอกชน ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเลือกตั้งให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรมมากที่สุด
4. กำหนดให้มีการตรวจสอบการจัดการเลือกตั้งโดยประชาชน องค์กรเอกชน องค์กรอิสระอื่น ๆ พรรคการเมือง ฯลฯ (ชูชาติ อารีจิตรานุสรณ์, 2542)

พฤติกรรมเลือกตั้งของคนไทย

ด้วยความที่ประเทศไทยปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย เพราะฉะนั้นการเลือกตั้งจึงเป็นเรื่องปกติที่คนไทย เมื่ออายุถึงเกณฑ์การเลือกตั้ง ก็ต้องทำหน้าที่การเป็น

พลเมืองไทยที่ดีในการเลือกตั้งตามกฎหมาย ปกติแล้วการเลือกตั้งนั้นจะต้องมีการตรวจสอบรายชื่อของผู้ที่อยู่ตามทะเบียนบ้าน ว่าตนมีสิทธิในการเลือกตั้งที่ кудаใด หรือหากใครที่รู้ตนเองว่าไม่สามารถไปเลือกตั้งในวันที่มีการเลือกตั้งได้ ก็จะมีการกำหนดวันเลือกตั้งล่วงหน้าให้ประชาชนเหล่านี้ ได้มีโอกาสพิจารณาว่าจะสามารถใช้สิทธิของตัวเองในวันเลือกตั้งล่วงหน้าได้หรือไม่ อย่างไรก็ตามพฤติกรรมที่เรายังคงพบเจอได้บ่อย ๆ จากการเลือกตั้งของคนไทยจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

1. เลือกเพราะชอบในตัวต่อนักการเมือง - การเลือกตั้งในลักษณะนี้ยังเป็นพฤติกรรมที่คนไทยจำนวนมากใส่ใจมากกว่าเรื่องของตัวนโยบายหรือการพัฒนาประเทศ ทำนองว่าถ้าหากชอบนักการเมืองคนไหนแล้วเมื่อถึงเวลาเลือกตั้งก็พร้อมจะทำหน้าที่ในการเลือกตั้งพรรคการเมือง ที่นักการเมืองคนดังกล่าวสังกัดอยู่ให้ชนะการเลือกตั้ง

2. การเลือกจากนโยบายพรรคการเมือง - พฤติกรรมในการเลือกตั้งของคนไทยลักษณะนี้ก็มีอยู่ในระดับหนึ่ง แต่อาจไม่เยอะเท่ากับการเลือกเพราะชื่นชอบในตัวต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมืองนั้น ๆ ส่งผลให้การเลือกในลักษณะนี้ ยังมีกระจัดกระจายอยู่ไม่เยอะ และคนที่เลือกในลักษณะนี้ก็จะเป็นคนที่มีพฤติกรรมคิดวิเคราะห์ก่อนการเลือกตั้งเสมอ

3. การเลือกเพราะมีการซื้อสิทธิขายเสียง - นี่ก็เป็นอีกพฤติกรรมที่ยังคงพบเจอได้บ่อย ๆ แม้จะไม่ได้มีการบ่งบอกว่าคนไหนทำการซื้อสิทธิขายเสียงไปบ้าง แต่พฤติกรรมในการเลือกตั้งแบบนี้สามารถเปลี่ยนผลการเลือกตั้งได้ในระดับหนึ่งเลยทีเดียว จึงไม่แปลกใจว่าทำไมคนที่สมัครรับเลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นแบบไหนก็ตามแต่ยังคงนิยมทำการซื้อสิทธิขายเสียงกันมาจนถึงปัจจุบัน

4. การไม่ไปเลือกตั้ง - เป็นอีกพฤติกรรมในการเลือกตั้งของคนไทยที่สามารถพบเห็นได้ แม้บางคนจะบอกว่าพักอาศัยอยู่ไกลจากทะเบียนบ้านของตนเองทำให้ไม่สามารถเดินทางไปเลือกตั้งได้ แต่บางคนถึงแม้จะใกล้แต่ก็ไม่ได้เคยใส่ใจกับการเลือกตั้งอยู่แล้วเช่นกัน

พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมในการเลือกตั้งของคนไทยที่สามารถพบเจอได้ทุกครั้งในการเลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นระดับไหนก็ตาม ถือว่าเป็นพฤติกรรมที่จริง ๆ แล้วก็มีทั้งด้านดีและบางด้านก็ยังไม่ดีอย่างที่ควรจะเป็น ยังมีสิ่งที่ต้องปรับอีกหลาย ๆ ด้าน (admin, 2561)

ปัญหาที่พบเจอในการเลือกตั้งของคนไทย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในยุคปัจจุบัน เพราะฉะนั้น การจะมีผู้นำประเทศขึ้นมาได้ต้องเกิดจากความเห็นชอบของประชาชนทั้งประเทศ โดยนับเอาเสียงส่วนใหญ่ยึดถือเป็นสำคัญ นั่นก็หมายความว่าระบบการเมืองของไทยโดย

พื้นฐานแล้ว จะต้องมีการเลือกตั้งเพื่อหานายกรัฐมนตรีขึ้นมาดำรงตำแหน่งสูงสุด ในการบริหารปกครองประเทศ อย่างไรก็ตามจะว่าไปแล้วการเลือกตั้งของไทยตั้งแต่ไหนแต่ไรมาก็มักมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายจนทำให้เสถียรภาพทางการเมืองของไทยไม่สามารถพัฒนาไปไกลได้อย่างที่ควรจะเป็น ส่วนปัญหาที่สามารถพบได้ในการเลือกตั้งก็มีมากมายหลายประการ ดังเช่น

1. การซื้อสิทธิ์ขายเสียง – เป็นปัญหาระดับชาติที่เราได้ยินกันจนชินชา แต่ถึงแม้ว่าการเลือกตั้งทุกครั้งจะต้องเจอกับคำพูดเหล่านี้ แต่กลับยังคงมีปัญหาเรื่องลักษณะนี้เกิดขึ้นเป็นประจำ การซื้อสิทธิ์ขายเสียงก็คือการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง มีการสมนาคุณแลกเปลี่ยนกับผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นการให้เงิน การให้สินบน หรือการให้สิ่งอื่น ๆ ที่มีมูลค่าโดยมีข้อแม้ว่าผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งนั้นจะต้องเลือกพรรคของตน ถือว่านี่เป็นปัญหาระดับชาติที่ไม่รู้ว่าจะสามารถแก้ไขได้เมื่อไหร่เหมือนกัน

2. การสวมสิทธิ์เลือกตั้ง – ปกติแล้วเวลาเกิดการเลือกตั้งในหมู่บ้าน เป็นที่เข้าใจว่าคนที่เข้าไปเลือกตั้งโดยประมาณแล้วยังไม่ครบ 100% เต็ม โดยเฉพาะคนที่ทำมาหากินต่างถิ่นฐานบ้านเกิดก็ไม่สามารถเดินทางไปเลือกตั้งในวันเลือกตั้งได้ เพราะทะเบียนบ้านอยู่คนละที่กับที่พักอาศัย ในปัจจุบัน ยิ่งคนไหนไม่เคยมีรายชื่อในการเข้าไปเลือกตั้งเลย โอกาสการโดนสวมสิทธิ์การเลือกตั้งย่อมมีสูง การสวมสิทธิ์ก็คือ การใช้เปลี่ยนแปลงเอกสารให้เป็นชื่อของคน ๆ นั้นแล้วเข้าไปเลือกตั้งแทน

3. การนับคะแนน – ปัญหาการนับคะแนนในบางครั้งก็ยังถือว่าเป็นปัญหาของการเลือกตั้งเช่นกัน ส่วนหนึ่งก็มาจากหากหาเสียงเลือกตั้ง หรือการเลือกตั้งครั้งไหนต้องขนดิบเลือกตั้งไปรวมกัน เพื่อนับคะแนนตามที่ว่าการอำเภอหรือสำนักงานเขต ทุกอย่างอาจมีการทุจริตที่จะทำให้คะแนนเปลี่ยนไปได้ ส่งผลให้การเลือกตั้งหลายครั้งในทุกวันนี้จะนับคะแนนกันที่คูหาเลือกตั้งเลย

ปัญหา 3 ข้อที่ว่านี้ถือเป็นปัญหาที่สามารถพบได้แทบจะทุกครั้งในการเลือกตั้งไม่รวมปัญหาเล็กน้อยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้บ้าง เช่น การฉีกบัตรเลือกตั้ง, การสร้างความวุ่นวายระหว่างการเลือกตั้ง และอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าจริงๆ แล้วประเทศไทยเองก็ยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับการเลือกตั้งเสมอมา แม้มีระบอบประชาธิปไตยมานานแล้วก็ตาม (admin, 2561)

แนวทางแก้ไขปัญหาการเลือกตั้งของคนไทย

การแก้ไขปัญหาการเลือกตั้งของคนไทยที่ให้ได้ใจประชาชน ใช้แนวทางแก้ไขระยะยาวเพื่อไม่ให้เกิดวิกฤตศรัทธาต่อผู้นำการเมืองไทยนั้น อาจจะแยกออกได้เป็น 10 แนวทางดังต่อไปนี้

1. คนดี มีความพร้อม ควรเสียสละเข้าสู่การเมือง

นักการเมืองต้องเสียสละ ไม่มีใครบังคับให้เข้ามา เมื่อเข้ามาแล้วต้องกระทำทุกอย่างเพื่อส่วนรวม เพื่อคนส่วนใหญ่ การกระทำทุกอย่างต้องอธิบายได้ เปิดเผยได้ แล้วผู้คนจะรับได้ต่อการกระทำของตน ประชาชนจะยอมรับนับถือตนโดยไม่ต้องใช้เงิน

2. การสร้างผู้นำทางการเมืองในระดับท้องถิ่น

การสร้างผู้นำทางการเมืองในระดับท้องถิ่น กล่าวคือ สมาชิกพรรคหรือผู้สนใจในท้องถิ่นสามารถมีส่วนร่วมทางการเมือง ผ่านทางสาขาพรรค เช่น การมีโอกาสดำเนินหัวหน้าสาขาพรรค กรรมการกลางสาขาพรรคระดับภาค จังหวัด ตำบล เลขาธิการสาขาพรรค โฆษกสาขาพรรค ฯลฯ และเมื่อมีการประชุมกรรมการกลางของพรรคในระดับชาติ ผู้นำทางการเมืองเหล่านี้อาจได้รับคัดเลือกหรือเลือกตั้งเป็นตัวแทนไปร่วมประชุม หรืออาจได้รับเลือกจากที่ประชุมใหญ่เป็นกรรมการกลางก็ได้ นับว่าเป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองในระดับท้องถิ่นอย่างแท้จริง และจะทำให้สถาบันพรรคการเมืองเป็นสถาบันหลักในการฝึกอบรมผู้นำทางการเมืองมาตั้งแต่รากฐานของประเทศอย่างแท้จริง

3. การเลือกนายกรัฐมนตรีโดยตรง

การเลือกนายกรัฐมนตรีโดยตรง เพราะเห็นว่าเมืองไทยต้องการนายกรัฐมนตรีที่มีลักษณะผู้นำ เพราะการที่ประเทศไทยไม่ก้าวหน้าได้เร็วเท่าที่ควร เพราะประเทศขาดผู้นำประเภทผู้นำที่มีพรสวรรค์ (Charismatic Leaders) การมีผู้นำประเภทนี้อาจจะช่วยให้เกิดศูนย์รวมทางความสามัคคีในการปกครอง ช่วยทำให้ระบบการเมืองมีประสิทธิภาพขึ้น เพราะผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และสามารถแลเห็นกลจักรของการปกครองได้ง่ายขึ้น ฯลฯ การหาผู้นำที่มีลักษณะซูโจนในระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภาจะทำได้ยาก เพราะบุคคลที่จะมาเป็นผู้นำจะเป็นบุคคลในระดับท้องถิ่นไม่ใช่ระดับชาติ กล่าวคือ เป็นหัวหน้าพรรคการเมืองที่มีเสียงข้างมาก ซึ่งตนเองได้รับเลือกตั้งมาจากเขตเลือกตั้งหนึ่ง โดยเฉพาะมิใช่มาจากทั่วประเทศ การเลือกใครเข้าเป็นนายกรัฐมนตรีในระยะนี้จะกระทำกันเป็นการภายในในที่ประชุมพรรคหรือในรัฐสภา มิใช่เป็นกิจกรรมทางการเมืองที่ชาวบ้านธรรมดา ๆ จะเข้าไปมีส่วนได้ แต่การเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีโดยตรง จะช่วยให้ได้บุคคลประเภทนี้ มาเป็นผู้นำของประเทศได้มากกว่า

เมื่อนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ที่ได้รับคัดเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ได้รับ “ประกาศิตให้ปกครอง” (mandate) จากผู้ที่ถูกปกครอง สถาบันฝ่ายบริหารจะมีความศักดิ์สิทธิ์และแข็งแกร่งยิ่งในด้านจิตใจ ขวัญของประชาชนก็จะดีขึ้นด้วย เพราะผู้ถูกปกครองสามารถเห็นบุคคลที่ตนลงคะแนนให้ได้เป็นผู้ปกครองประเทศ

4. การแสดงบทบาทของสื่อมวลชน

สื่อมวลชนไทยสามารถทำได้ คือ การให้ข้อมูลข่าวสารของนักการเมืองที่ดีต่อประชาชน สื่อมวลชนประเภทเรตติ้งสูง มีคนอ่านมาก เช่น ไทยรัฐ เดลินิวส์ มติชน ในช่วงใกล้เลือกตั้งควรมีการสืบประวัติเก่า ๆ ของผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งมาให้อ่านเพื่อศึกษาประวัติประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งควรจะหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครรับเลือกตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับการอุทิศตนเพื่อส่วนรวมและความซื่อสัตย์สุจริต แต่ไม่ต้องสนใจมากกว่าผู้สมัครคนนั้นจะเรียนเก่ง และทำงานเก่งขนาดไหน เกียรตินิยมอันดับ 1 เหรียญทอง หรืออดีตปลัดกระทรวง ไม่ได้แสดงว่าเป็นคนดี อาจจะเป็นเพียงคนเรียนเก่ง และทำงานเก่งเพื่อตนเองและครอบครัว แต่ไม่ได้หมายความว่า ซื่อสัตย์สุจริต และจะทำเพื่อส่วนรวมเสมอไป สื่อมวลชนต้องดูเรื่องส่วนตัวของผู้สมัครด้วย เช่น ภริยา 3 คน ลูก 8 คน เช่นนี้ แสดงว่า ขาดศีล 5 แล้ว บุคคลประเภทนี้ ค่าใช้จ่ายจะสูง มีแนวโน้มว่าจะคอร์รัปชัน คนที่ครอบครัวตนเองยังไม่ซื่อสัตย์ จะไปซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติได้อย่างไร หรือการที่พวกอยู่ในตระกูลเดียวกันลงสมัครตำแหน่งต่าง ๆ พร้อม ๆ กัน สื่อมวลชนต้องนำมาลง ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้ตระกูลชั้นนำ ตระกูลใดตระกูลหนึ่งผูกขาดทางการเมือง ซึ่งเป็นหนึ่งหนทางที่จะป้องกันการโกงการเลือกตั้ง และการป้องกันการเมืองในระบบเครือญาติ

ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งทั่วไปของประเทศ กลุ่มประชาชนและองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งผู้ใช้แรงงานจะต้องติดประกาศรายชื่อนักการเมืองที่โกงกิน และนำรายชื่อเหล่านั้นมาประกาศให้ประชาชนทราบ เวลาเลือกตั้งครั้งใหม่ อย่าเลือกให้เข้าไปนั่งในสภาฯ ได้อีกการนำประวัติของผู้สมัครมาวิเคราะห์กัน เช่น ย้ายพรรคกี่ครั้ง เคยริเริ่มกฎหมายอะไรที่สำคัญมาบ้าง จะเป็นเครื่องที่ช่วยการตัดสินใจของผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งได้เป็นอย่างดี สูตรที่นักรัฐศาสตร์เชื่อกันคือ จริยธรรมของนักการเมืองและความไว้วางใจของประชาชน จะนำไปสู่ความชอบธรรมในการปกครอง ไม่ได้หมายความว่า คนที่มีประวัติชีวิตดีจะต้องเป็นนายกรัฐมนตรีที่ดี หรือเป็น ส.ส.ที่ดีเสมอไป เพียงแต่ประชาชนควรให้โอกาสในการแสดงฝีมือ โดยมีสื่อมวลชนคอยป้อนข้อมูลที่ตรงไปตรงมาและเป็นความจริง

5. นักการเมืองต้องมีจิตวิญญาณประชาธิปไตย

ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญ มีการเลือกตั้ง มีรัฐสภา มีองค์กรอิสระ มีทุกอย่างเกือบครบถ้วนตามที่ประเทศประชาธิปไตยจะมี แต่ประชาธิปไตยก็ยังไม่คงที่ ดัชนีชี้วัดความล้มเหลวของการเมืองไทย คือ การปฏิวัติเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 และพฤติการณ์อุปถัมภ์มิตรยึดทำเนียบรัฐบาลเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2551 สาเหตุหลักของความวุ่นวายเพราะเงิน และระบบอุปถัมภ์ได้เข้าไปทำลายหลักเกณฑ์ และระบบต่าง ๆ ทางการเมืองไปจนเกือบหมดสิ้น วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยที่งดงาม ดังเช่น ในต่างประเทศก็ไม่สามารถพบเห็นได้ในการเมืองไทย ถ้าเปรียบเทียบกับประเทศในยุโรปบางประเทศ เช่น

ประเทศเดนมาร์ก การเมืองของเดนมาร์กมีเสถียรภาพค่อนข้างสูง มีวัฒนธรรมทางการเมืองบางอย่างที่ทำให้การเมืองมีความเป็นประชาธิปไตย ประชาชนมีส่วนร่วมมาก และนักการเมืองมีความรับผิดชอบสูง ดังที่เห็นได้จากการที่รัฐมนตรีของเดนมาร์ก มีธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติกันมาช้านานแล้ว ว่าหากตนเองถูกรัฐสภาเสนอให้มีการตรวจสอบการทำงานก็จะลาออก โดยไม่จำเป็นต้องมีการลงมติไม่ไว้วางใจ แต่ที่เมืองไทยจะเป็นไปได้ยาก เพราะกว่าจะได้ขึ้นเป็นรัฐมนตรีก็ต้องวิ่งเต้นมาก และลาออกก็ยังไม่ได้ เพราะยังไม่ได้ถอนทุนจากการเลือกตั้งที่เสียเงินซื้อไปมาก สิ่งเหล่านี้คงต้องปลูกฝังกันอีกนานในสังคมไทยรวมทั้งจะต้องมีผู้เริ่มทำเป็นตัวอย่างก่อนด้วย นักการเมืองไทยควรมีแนวความคิดแบบนักการเมืองตะวันตก ต้องคิดว่าตนทำดีที่สุดแล้ว เมื่อนักการเมืองส่วนใหญ่ในสภาหรือประชาชนกลุ่มใหญ่นอกสภาเห็นว่าตนเองไม่ดีต้องลาออก ไม่ติดขัดกับสิ่งที่มีอยู่ นักการเมืองบางครั้งไม่ต้องพิสูจน์ว่าผิด แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อถือ และการไว้วางใจ การศึกษาสูงอย่างเดียวไม่พอต้องมีจิตสำนึกที่ดีด้วย

6. การเรียนวิชา “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเมือง”

ทุกมหาวิทยาลัยต้องมีวิชา “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเมือง” ที่บังคับให้นักศึกษาชั้นปีที่ 1 เรียนทุกคน ไม่มีหน่วยกิตให้ แต่ต้องสอบผ่านก่อนจบการศึกษา และเป็นคอร์สที่สามารถทำให้สนุกได้ มีสอนทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และยังสามารถแทรกเศรษฐกิจพอเพียงในเนื้อหาได้อีก รัฐบาลต้องมาให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่งดงามให้มากขึ้น โดยเจียดเงินงบประมาณมาใช้กับเรื่องเหล่านี้ให้มากขึ้น เหตุที่ต้องให้เงินสนับสนุนนักเรียน เพราะคนเหล่านี้จะเติบโตไปเป็นพลังของแผ่นดินต่อไป จะได้ไม่ถูกทั้งฝ่ายรัฐบาล และฝ่ายต่อต้านรัฐบาลเอาไปใช้เป็นเครื่องมือในทางการเมือง

7. การจัดให้มีรางวัล “นักการเมืองตัวอย่าง”

สิ่งที่รัฐบาลควรทำอีกประการหนึ่ง คือ การมีรางวัล “นักการเมืองตัวอย่างประจำปี” คล้ายกับเหมือนห้างสรรพสินค้าที่มีการประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นประจำเดือน ต้องประกาศให้คนทั่วไปได้รับรู้ นักการเมืองอาจจะเป็นคนไม่ดีทุกคน แต่ทุกวงการก็ต้องมีคนดีทั้งนั้น ต้องมีการให้รางวัลในรัฐสภา มีการประกาศชื่อในราชกิจจานุเบกษา ลงหนังสือพิมพ์ ออกข่าวทางวิทยุและโทรทัศน์ ซึ่งจะให้นักการเมืองที่ดีเกิดกำลังใจ เป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นแบบอย่าง (role model) สำหรับนักการเมืองรุ่นน้อง ๆ ต่อไป การได้รับรางวัลที่ยิ่งใหญ่นี้ ทำให้พี่น้องในเขตเลือกตั้งที่เลือก ส.ส. ผู้นี้เข้ามาจะชื่นชมภาคภูมิใจ และยังเป็นเกียรติยศกับจังหวัดนั้น ๆ ถ้ามีการเลือกตั้งครั้งต่อไป ก็จะได้รับเลือกเข้ามาอีกโดยไม่จำเป็นต้องซื้อเสียง ไม่จำเป็นต้องใช้เงินเป็นทางเดินเข้าไปสู่รัฐสภาแต่อย่างใด จึงจะได้มีโอกาสเลือกผู้นำจากนักการเมืองที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม

8. การไม่ยึดมั่นในหลักการ “อศฺวินมฺหาขาว”

สังคมไทยเป็นสังคมบุคลาธิษฐาน (สังคมที่ยกบุคคลขึ้นเป็นที่ตั้ง) การยึดมั่นตัวบุคคล คนไทยมีความฝังใจเชื่อว่าถ้าคนดีทำอะไรทุกอย่างที่ตามมาก็จะดีไปเอง ยึดถือตัวบุคคลมากกว่าระบบ โดยลืมนึกว่า ผู้นำกับรัฐ ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน คนไทยต้องไม่พึ่งพาผู้นำแบบอศฺวินมฺหาขาว “ข้ามาคนเดียว” คนไทยชอบหลักการผู้นำนิยมโดยให้ความสำคัญสูงสุดแก่ผู้นำ โดยเฉพาะการใช้อำนาจเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จในการปกครองประเทศ

9. การดำเนินการลงโทษผู้นำการเมืองที่มีปัญหาในเรื่องจริยธรรม และผลประโยชน์ทับซ้อน โครงสร้างของไทยเป็นระบบโครงสร้างรวมศูนย์อำนาจ และวัฒนธรรมอุปถัมภ์ ทุกสิ่งทุกอย่างตกอยู่ใต้อุ้งมือ การอุปถัมภ์ของชนชั้นปกครอง ผู้นำทางการเมืองส่วนใหญ่ของไทย ไม่รักษากติกาการต่อสู้ทางการเมือง ผู้นำไทยไม่ค่อยมีคุณสมบัตินี้เลย นายกรัฐมนตรีที่เป็นผู้ใช้อำนาจบริหารต้องเป็นผู้นำในการวางกติกาและยึดกติกา เมื่อไม่ยึดกติกาตัวเองก็เสื่อมเสีย เมื่อเกิดปัญหาเรื่องจริยธรรม ก็ตีความรัฐธรรมนูญไปในทางที่ตนเองต้องการ เอาการเลือกตั้งและรัฐธรรมนูญเป็นอาวุธ โดยกติการัฐธรรมนูญและกฎหมายไม่สามารถจัดการกับนักการเมืองที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนได้ ในเรื่องเกี่ยวกับผู้บริหารสูงสุด การพยายามพูดกันมานานเรื่องจริยธรรม และการลดอำนาจของนายกรัฐมนตรี การพ้นจากตำแหน่งของนายกรัฐมนตรี มีข้อจำกัดเกินไปจึงเกิดมีกรณีนักการเมืองประพฤติมิชอบ มีผลประโยชน์ทับซ้อน ทุจริตคอร์รัปชัน และก่อให้เกิดความเสียหายต่อบ้านเมือง แนวทางแก้ไขเฉพาะประเด็นนี้ จึงควรมีการกำหนดคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมือง และมีบทลงโทษ ที่แล้วมาก็มีการกำหนดคุณธรรม จริยธรรม แต่ล้มเหลวเพราะไม่มีการบังคับกันอย่างจริงจัง จริยธรรมจึงมีอยู่บนแผ่นกระดาษ ดังนั้น ต้องวางพื้นฐานให้ประชาชนมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย ให้ประชาชนเลือกนักการเมืองที่มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงจะควบคุมกันได้ ต้องมีการกำหนดห้ามมิให้นายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีมีผลประโยชน์ทับซ้อนทั้งในระหว่างดำรงตำแหน่ง และพ้นจากตำแหน่ง ตามรัฐธรรมนูญ 2540 มีช่องโหว่ตรงนี้ เลยทำให้เกิดการกระทำที่ไม่สุจริต สร้างความเสียหายแก่บ้านเมือง และเอาผิดยากด้วย เพราะจะอ้างว่าทำทุกอย่างตามกฎหมาย แต่เป็นที่น่ายินดีที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้แก้ไขปัญหเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้แล้วในหมวด 12 การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ส่วนที่ 2 การกระทำที่เป็นการขัดกันแห่งผลประโยชน์ มาตรา 265 ถึงมาตรา 269 ซึ่งคิดว่าเพียงพอแล้ว เพียงแต่ขอให้ใช้บังคับทางกฎหมายกันอย่างจริงจัง รัฐสภาต้องมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนแจกนักการเมืองทุกคน ตั้งแต่วันรายงานตัวที่สภาฯ ในคู่มือ มีคำจำกัดความของผลประโยชน์ทับซ้อน การตีความรายละเอียด การยกตัวอย่างประกอบ ฯลฯ คือ ทำทั้งแจกคู่มือเขียนไว้ในรัฐธรรมนูญ และออกกฎหมายผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างละเอียด

10. คุณสมบัติส่วนตัวของผู้ผู้นำ

ผู้นำต้องไม่โกหก ต้องเป็นคนสุภาพ ไม่ก้าวร้าว ไม่นิยมความรุนแรง การเลือกผู้นำประเทศ ไม่ควรดูที่นโยบายการเมืองหรือเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่ควรดูที่นโยบายสังคม คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำด้วย ผู้นำประเทศต้องเป็นบุคคลในลักษณะ compromise ประสานความสมัครสมานสามัคคีกับคนทุกฝ่าย เข้มแข็งไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ ต้องไม่ใช้อำนาจรุนแรง ควรมีความยับยั้งใจ คำพูดต้องไม่ใช่ในลักษณะทำลายและก่อศัตรู การเป็นผู้นำอาจไม่ใช่เรื่องยาก แต่การเป็นผู้นำที่ดี เป็นเรื่องยากและท้าทาย เพราะไม่สามารถสั่งให้ทุกคนชอบหรือเห็นด้วยในสิ่งที่ตนทำ แต่ในฐานะผู้นำต้องสามารถซื้อใจผู้คนคนได้ เพื่อต่อยอดไปถึงการทำงาน การทำธุรกิจ และส่งให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุไรวรรณ ธนสถิต, 2543)

สรุป

การที่จะสร้างความไว้วางใจให้กับประชาชนในการเลือกตั้ง พรรคการเมืองจะต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน เพราะถ้าประชาชนไม่มีความศรัทธาในผู้ปกครองหรือในระบอบการปกครองบ้านเมืองแล้ว ก็ยากที่จะปกครองประชาชนได้ นักการเมืองจะต้องมี คุณธรรม คือ ความดีดีและจริยธรรม คือ การทำดี ในหน้าที่ของการเมือง ทำสิ่งทั้งหลายให้ถูกต้องต่อตนเอง ถูกต้องต่อสถาบันทางกฎหมาย และถูกต้องต่อสถาบันครอบครัว ผู้นำและนักการเมืองเป็นบุคคลที่อยู่ในสายตาของประชาชนตลอดเวลา ไม่มีคำว่า “เรื่องส่วนตัว” ทุกอย่างเป็นเรื่องสาธารณะทั้งหมด トラบตั้งแต่วินาทีแรกที่เข้าสู่วงการเมือง ถ้าหากว่าผู้ปกครองเองเป็นผู้ตั้งอยู่ในธรรม คนทั้งหมดก็จะตั้งอยู่ในธรรม โดยมีต้องบังคับเลย แต่ถ้าผู้ปกครองไม่ได้ตั้งอยู่ในธรรมแล้ว แม้จะออกคำสั่งมากมายเท่าไร ประชาชนทั้งหมดก็จะไม่เชื่อฟัง” ถ้าส่วนใหญ่ของนักการเมืองเป็นคนไม่ดี ก็จะทำให้คนมองเป็นภาพรวมไปหมดว่า การเมือง คือ แวดวงของคนไม่ดี

การที่จะเรียกศรัทธาให้คืนกลับมาได้นั้น ผู้บริหารประเทศในระดับสูงจะต้องเคารพกฎหมาย มีจริยธรรมในทางการเมือง บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน คือ ปกครองให้น้อยที่สุด แต่เอาใจใส่ความทุกข์ยากของประชาชนให้มากที่สุด ผู้ปกครองต้องมีความ “จริงใจ” ต่อประชาชน ถ้ารัฐบาลใดไม่ได้รับความสนับสนุนจากประชาชนแล้ว การที่จะดำรงความเป็นชาติไทยที่จะอยู่ได้อย่างปลอดภัย และมั่นคงมีเสถียรภาพนั้นย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก แต่ถ้าหากผู้นำ เป็นคนดี มีความพร้อมที่จะเสียสละให้กับประชาชนทั้งหลาย วงการของพรรคการเมืองก็จะเป็นที่น่าเคารพนับถือของปวงชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เทศบาลตำบลทาสบเส้า. (2564). ทำไมต้องให้ความสำคัญกับการเลือกตั้ง. สืบค้น 8 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.thasobsao.go.th/ทำไมต้องให้ความสำคัญ/>.
- ชำนาญ จันทร์เรือง.(2561). *หน้าที่ของพรรคการเมือง*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/columnist/119389>.
- ชูชาติ อาริจิตรานุสรณ์. (2542). *การเลือกตั้งระบบใหม่ : 333 คำถาม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- พลukupi เตีย. (2560). *พรรคการเมืองไทย*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/59991/-cul->.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2564). *การเลือกตั้ง*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/8Ujel> (
- อุไรวรรณ ธนสถิตย์. (2543). *แนวทางแก้ไข*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2565, จาก https://www.baanjommyut.com/library_4/thailand_crisis_of_faith_leaders/04.html (เข้าถึง 18 มิถุนายน 2565)
- Iniciativainternacionalista. (2561). *ความสำคัญของพรรคการเมืองที่ดำเนินความก้าวหน้าให้กับประเทศ*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/3cBXG>
- Netelection. (2561). *ปัญหาที่มักพบเจอในการเลือกตั้ง*. สืบค้น 11 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.netelection.org/ปัญหาอะไรที่พบในการเลิ/>
- _____. (2561). *พฤติกรรมในการเลือกตั้งของคนไทย*. สืบค้น 11 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.netelection.org/พฤติกรรมในการเลือกตั้ง/>.
- _____. (2562). *ระบบการเลือกตั้งในปัจจุบันเป็น*. สืบค้น 1 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.netelection.org/กระบวนการประชาธิปไตยขอ/>.

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม - ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บเปิด-ปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ เช่น ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) เป็นต้น

2. การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถา พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่างเช่น

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพศาลในภพะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ธิดาวิทย์ หมั่นมีและคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

(3) บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง.// (เลขหน้าที่อ้าง).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระสุกิจ จุจฺฉินโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวิตร ว่องวิระ, ทัศนวิทย์ และวิวิทย์ของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความในวารสาร

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, // ปีที่(ฉบับที่), // เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ธิดาวิภา หนัมนี่. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน/ชื่อสารานุกรม// (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).

วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

(6) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์, วันที่/เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, // เลขหน้า.

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ประชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์// (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา).// สถานที่พิมพ์:// สำนักพิมพ์.

พระปลัดสมพงษ์ กวีวิโส (हररररर). (2558). รูปแบบการบริหารจัดการวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// (รายงานผลการวิจัย).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(9) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน).// ตำแหน่ง.// [บทสัมภาษณ์].

พระปลัดระพิน พุทธิสาร. (2559, 5 กุมภาพันธ์). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย [บทสัมภาษณ์].

(10) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// สืบค้น วัน เดือน ปี, // จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2560). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2560, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2017). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2017, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>

(11) ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง.//(พ.ศ.,วันที่ เดือนที่ประกาศ).//ราชกิจจานุเบกษา.//เล่ม ตอน.//หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและ
ประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

(12) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์, วัน เดือน).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์.//น. หรือ p. หรือ pp.
เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียวพระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

E-mail:

บทคัดย่อ (16 pt) (ไม่เกิน 250 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (16 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (16 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (16 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (16 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร, กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....

ผลการวิจัย (16 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

อภิปรายผลการวิจัย (16 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการวิจัย (16 pt)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (16 pt)

(16 pt) นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย อาทิเช่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และหรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เป็นต้น.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (16 pt)

(16 pt).....รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....

ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 3(1), 25-31.

พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). *เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

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

วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

สุชาติ เพือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน*, น. 13.

James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

E-mail:

Abstract (16 pt) (Not more than 250 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2..... and 3..... Populations and sample, research tools, Data collection,
Data analysis, Statistics used for data analysis, Findings were as follows: (present
only the most interesting research findings).....

.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (16 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)

Introduction (16 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.....

.....

.....

.....

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.....

.....

.....

.....

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.....

.....

.....

.....

.....

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.....

.....

.....

.....

.....

.....

Research Objectives (16 pt)

- 1..... (16 pt)
- 2..... (16 pt)
- 3..... (16 pt)

Methodology (16 pt)

(1.6 pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection, (quantitative and qualitative) Data analysis (quantitative and qualitative), Statistics used to analyzed the data.

Results (16 pt) (Present to cover all set objectives)

(16 pt) results of the research answer all objectives

[illegible]



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions.....

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation.....

.....

.....

.....

Discussion (16 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Body of knowledge (16 pt)

(16 pt) Point out the body of knowledge or achievement from the research work. Synthesize the knowledge in form of a model/ Model structure that is concise and easy to understand.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Recommendations (16 pt)

(16 pt) Summarize all research findings in brief, concise and to the point with recommendations derived from the research work as to use the research results and recommendation for further research.....

.....

.....

.....

.....

.....

References (16 pt)

(1.6 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA) References in contents and at the end must be consistent.

This image shows a full page of a worksheet designed for handwriting practice. It consists of numerous horizontal dashed lines spaced evenly across the page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no other markings or text present.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

E-mail:

บทคัดย่อ (16 pt) (ไม่เกิน 250 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (16 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (16 pt)

(16.pt) เขียนบทพจนานุกรมแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆใน การเขียนบทความวิชาการ

[illegible]

เนื้อหา (16 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

សរុប (16 pt)

(16 pt).

เอกสารอ้างอิง (16 pt)

(16 pt).....รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....

Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

E-mail:

Abstract (16 pt) (Not more than 250 words)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (16 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

Introduction (16 pt)

(16 pt).

Content (16 pt)

(16 pt)



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation

Conclusion (16 pt)

(16 pt).

[illegible]

References (16 pt)

(1.6 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Association (APA) References in contents and at the end must be consistent.

This image shows a full page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, providing a template for handwriting practice or general writing. There are no margins, text, or other markings on the page.