

วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

JOURNAL OF LOCAL MANAGEMENT AND DEVELOPMENT
PIBULSONGKRAM RAJABHAT UNIVERSITY

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2
ประจำเดือน
กรกฎาคม - ธันวาคม
2565

Vol.2, No.2
July - December
2022

บทความวิจัย

- ◆ พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก
นฤสรณ์ จินวรรณ และพิชญ์ อภิสมอาจารโยธิน
- ◆ ผลกระทบของการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย
กิตติภพ บัวคลี
- ◆ พลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของการประกอบอาชีพสามล้อถีบในจังหวัดพิษณุโลก
กมลกรรช ยศดุษฎี
- ◆ แนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก
อัศรพงษ์ เพ็ชรพูล, บุชนาฏ ยูอันเงาะ และกฤตวรรณ สาคร้าย

บทความวิชาการ

- ◆ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: วิธีแห่งการพัฒนาครูยุคดิจิทัล
ปิณณกัต จำปากุล
- ◆ ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล
พระณัฐวุฒิ พันทะลี, สุขพัฒน์ อนนทจักรย์, อาภิตย์ แสงแจวก และวีรบุช พรมจักร
- ◆ ทักษะที่สำคัญของบัณฑิตในอนาคต
สุนันทา มาวัน, กิตติพงษ์ น้อยนวล, จิรายุ บัวดวง, สุพล อินทรสกุล, ประสพโชค สุวรรณโณ, ศิริชัย โยมกระโทก และธนิสตา โรจนตระกูล
- ◆ ความเป็นไปได้ในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดภายใต้การบริหารราชการไทย
รณกาญจน์ อ่วมจินดา, ฤทธินันท์ พลัฒพลไชย, เพชรสมณี พันธุ, นริศรา จาตัน, ณัฐพล อิมมาลี, ปิยภรณ์ หมุย และธนิสตา โรจนตระกูล

ISSN [Online]: 2773-9384



วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

JOURNAL OF LOCAL MANAGEMENT AND DEVELOPMENT

PIBULSONGKRAM RAJABHAT UNIVERSITY

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2565 Vol.2 No.2 July – December 2022

ISSN (Online): 2773-9384

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานจากภายนอก ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นทางวิชาการ และการวิจัย ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในสาขาดังกล่าวต่อไป

เจ้าของ

คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

จัดทำโดย

คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

156 หมู่ 5 ตำบลพลายชุมพล อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000

โทร. 0-5526-7000-2 ต่อ 2210

โทรสาร. 0-5526-7091

ที่ปรึกษาวารสาร

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

คณบดีคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น

รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและศิลปวัฒนธรรม

คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น

บรรณาธิการ

อาจารย์สุเทพ คำเมฆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พวงงาม

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.พรอัมรินทร์ พรหมเกิด

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพล แจ่มจันทร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหิเชียร

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญ์ พรหมภาสิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภูเดช วงศ์เคี่ยม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นฤมล พุ่มเมือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วสันต์ ปวนปิ่นวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อาจารย์ ดร.นนทชา ชัยทวิชานันท์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อาจารย์ ดร. อรรถพล วงศ์ชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อาจารย์ธีรวิทย์ ทองทับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อาจารย์อเนก สุขดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์กฤติมา อินทะกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยุวดี พ่วงรอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อาจารย์รสสุคนธ์ ประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

คณะกรรมการฝ่ายประสานงานและจัดทำวารสาร

นางสาวชนิตาภรณ์ จะประสงค์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
นางสาวพรภินันท์ บัวทับ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ

รูปแบบบทความที่ตีพิมพ์

บทความวิชาการ (Academic articles) และบทความวิจัย (Research articles)

การเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน)

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

การส่งบทความ

ผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jclmd_psrui/index

เงื่อนไขการตีพิมพ์

ทุกบทความที่ตีพิมพ์ต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 3 คน ในลักษณะผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมินบทความ และผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่ง (Double blind peer review)

บทบรรณาธิการ

คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ได้ดำเนินการจัดทำวารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นทางวิชาการ และการวิจัย ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา นิติศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในสาขาดังกล่าวต่อไป

กองบรรณาธิการวารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพสูงขึ้น และขอเชิญชวนคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ และนักศึกษา เสนอบทความเข้ารับการพิจารณาถ้อยแถลงเพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะ โดยวารสารมีกำหนดออก ปีละ 2 ครั้ง ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน และฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม ซึ่งได้ให้ความสำคัญในการพิจารณาและคัดเลือกบทความที่มีคุณภาพมาลงตีพิมพ์ โดยทุกบทความได้ผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่ตรงสาขาเพื่อตรวจสอบคุณภาพของบทความก่อนลงตีพิมพ์ โดยมีลักษณะที่ผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้ประเมินบทความ และผู้ประเมินไม่ทราบชื่อผู้แต่ง (Double blind peer review) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพก่อนการตีพิมพ์

สำหรับวารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2565 นี้ได้รวบรวมบทความวิชาการและบทความวิจัย จำนวน 8 เรื่อง ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งล้วนเป็นบทความที่ให้ความสำคัญต่อประเด็นปรากฏการณ์ทางสังคมเพื่อเติมเต็มและต่อยอดช่องว่างขององค์ความรู้ในด้านสังคมศาสตร์ทั้งเชิงวิชาการและวิชาชีพในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการต้องขอขอบคุณคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจประเมินบทความอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้บทความที่มีคุณค่าอย่างแท้จริง ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านส่ง ผลงานอันมีคุณค่ามาร่วมตีพิมพ์ในวารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับท่านผู้อ่าน นักวิชาการและผู้สนใจต่อไป และขออนุญาตเชิญชวนผู้สนใจสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมและสมัครตีพิมพ์บทความผ่านระบบออนไลน์ของวารสารเท่านั้นจากเว็บไซต์ [https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jclmd_psrุ/search/search](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jclmd_psrु/search/search)

อาจารย์สุเทพ คำเมฆ

บรรณาธิการ

สารบัญ	หน้า
บทความวิจัย	
พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก	1-13
นฤสธรณ์ จินวรรณ และพิษณุ อภิธมาจารย์โยธิน	
ผลกระทบของการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย	14-34
กิตติภาพ บัวคลี่	
พลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของการประกอบอาชีพสามล้อถีบในจังหวัดพิษณุโลก	35-44
กมลกรรช ยศดุษฎี	
แนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก	45-56
อัศรพงษ์ เพ็ชรพูล, นุชนาฏ ยูฮันเงาะ และกฤตวรรณ สาหร่าย	
บทความวิชาการ	
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: วิธีแห่งการพัฒนาครูยุคดิจิทัล	57-73
ปณณทัต จำปากุล	
ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล	74-86
พระณัฐวุฒิ พันทะลี ,สุพัฒน์ อนนทจารย ,อาทิตย์ แสงเฉวก และวีรบุช พรหมจักร	
ทักษะที่สำคัญของบัณฑิตในอนาคต	87-99
สุนันทา มาวัน, กิตติพงษ์ น้อยนวล, จิรายุ บัวด้วง, ธนพล อินทรสกุล,ประสพโชค สุวรรณโณม, ศิริชัย โยมกระโทก และธณัสถา โรจนตระกูล	
ความเป็นไปได้ในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดภายใต้การบริหารราชการไทย	100-115
ธนาญจน์ อ่วมจินดา, ฤทธินันท์ พลัฒลาไชย, เพชรมณี พันธุ์, นริศรา งามตัน, ณัฐพล ฉิมมาลี, ปิยภรณ์ หนูย และธณัสถา โรจนตระกูล	
คู่มือสำหรับผู้เขียนบทความ	116
หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตีพิมพ์บทความ	116
จริยธรรมในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารทางวิชาการ (Publication Ethics)	119

พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งใน
จังหวัดพิษณุโลก

The Behavior of Nightlife Entertainment of Undergraduate Students of
a University in Phitsanulok Province

Received: 29/10/2565

Revised: 26/12/2565

Accepted: 27/12/2565

นฤสรณ์ จินวรรณ¹ และพิษณุ อภิสมาจารย์โยธิน²

Nareusorn Jinwan¹ and Phitsanu Aphisamacharayothin²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก 2) เพื่อศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวกับสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก 3) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลกที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 378 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับสถานบันเทิงตอนกลางคืนของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83) 2) ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15) และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 1.92) 3) ศึกษาพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77) และ 4) ศึกษาทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r) เท่ากับ 0.727, 0.622 และ 0.167 แสดงว่าหากกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและจากครอบครัวเพิ่มขึ้นก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพิ่มขึ้นไปด้วย

คำสำคัญ : สถานบันเทิงตอนกลางคืน, พฤติกรรมเที่ยวกลางคืน, ทัศนคติ, การสนับสนุนทางสังคม

¹นิสิตสาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Bachelor of Arts Social Development Program, Faculty of Social Sciences, Naresuan University

²อาจารย์ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Lecturer, Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Social Sciences, Naresuan University

*E-mail: nareusornj62@nu.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the attitudes towards night entertainment venues of undergraduate students of a university in Phitsanulok province; 2) to study the social support related to nightlife venues of undergraduate students of a university. 3) to study the behavior of nightlife entertainment among undergraduate students of a university in Phitsanulok and 4) to study the relationship between attitudes social support and night entertainment behavior of undergraduate students of a university in Phitsanulok Province using quantitative research The sample consisted of 378 undergraduate students of a university in Phitsanulok, aged 20 years and over, using multistage randomization. The researcher used the questionnaire as a data collection machine and analyzed the data using average statistics. standard deviation, frequency, percentage, and Pearson's correlation coefficient.

The results showed that 1) studied the attitudes about nightlife of the sample group at a high level ($\bar{X}$ = 3.83) 2) studied the social support from friends of the sample group at a high level ($\bar{X}$ = 4.15) and social support from family was at a low level ($\bar{X}$ = 1.92) 3) the study of nightlife behavior of the subjects was at a high level ($\bar{X}$ = 3.77) and 4) studied attitudes. Social support from friends and family was positively correlated with nightlife behavior at the statistical significance level of 0.01 (r), equal to 0.727, 0.622 and 0.167. The example has an attitude. Increased social support from friends and family also increases nightlife behavior.

Keywords: Night Entertainment, Nightlife Behavior, Attitude, Social Support

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะที่ผ่านมาก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างกว้างขวาง มีการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการผลิต เกิดการจำหน่ายการให้บริการอย่างสลับซับซ้อนทำให้วิถีการดำเนินชีวิตและการรับรู้ของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมีโอกาสนในการรับข่าวสารที่หลากหลายตามรสนิยมของแต่ละบุคคลสามารถที่จะเรียนรู้และรับข้อมูลข่าวสารรอบโลกผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์และสื่อสำเร็จรูปต่างๆ อย่างไรก็ตามในทางตรงกันข้ามกระแสวัฒนธรรมตะวันตกและข้อมูลข่าวสารที่ผ่านการกลั่นกรองผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งธุรกิจบันเทิงโฆษณา ฯลฯ ก่อให้เกิดวัตถุนิยมและบริโภคนิยมตลอดจนความพึงพอใจในหมู่คนรุ่นใหม่รวมทั้งการถูกรอบงำทั้งทางวัฒนธรรมหรือสถาบันบันเทิง

ประเภทต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สังคมไทยรับเข้ามาโดยเฉพาะสถาบันบันเทิงด้านกลางคืนได้ทำลายระบบการศึกษาของชาติไปในตัว เพราะพบว่า วัยรุ่นที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะและยังอยู่ในวัยที่กำลังศึกษาเล่าเรียนเข้าไปใช้บริการไปมั่วสุมกันตามสถานบันเทิง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, หน้า 3-5)

ข้อมูลจากองค์การอนามัยโลกปี 2557 ระบุว่า ประชากรทั่วโลกดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มากกว่า 38% สำหรับประเทศไทยดื่มมากเป็นอันดับที่ 78 ของโลกมีอัตราเฉลี่ย 7.1 ลิตรต่อคนและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในกลุ่มผู้หญิง โดยสาเหตุที่หันมาดื่มเพราะต้องการผ่อนคลายจากการทำงาน การเรียน ความเครียดต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูง ประกอบกับหาซื้อง่าย ใกล้บ้าน ใกล้สถานศึกษา เดินทางไม่ถึง 5 นาทีก็หาซื้อได้แล้ว(สำนักงานข่าวไทย, 2557) ด้านผลการสำรวจพฤติกรรม การสูบบุหรี่และการดื่มสุราของประชากร พ.ศ. 2557 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2558) ในส่วนของการดื่มสุรา พบว่า ประชากรอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปจำนวน 54.8 ล้านคน โดยผู้ชายมีอัตราการดื่มสุราสูงกว่าผู้หญิงประมาณ 4 เท่า เพศชายเริ่มทดลองดื่มสุราครั้งแรกตั้งแต่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) ซึ่งยังอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน นิสิต นักศึกษา ในระดับมหาวิทยาลัย

ผลจากการวิเคราะห์ปัญหาของวัยรุ่นและเยาวชน พบว่า สาเหตุหนึ่งของการเกิดปัญหามาจากการเที่ยวกลางคืนบวกกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของวัตถุนิยม และบริโภคนิยมทำให้วัยรุ่นและเยาวชนในสังคมปัจจุบันต้องเผชิญกับภาวะตึงเครียดทางด้านจิตใจ อันเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกเข้ามากระทบจนได้ละทิ้งมิติทางด้านจิตวิญญาณไป เยาวชนและวัยรุ่นจึงหาทางออกด้วยการพักผ่อนหย่อนใจด้วยวิธีการต่างๆ รวมถึงการเที่ยวกลางคืนตามแหล่งสถานบันเทิง (ณัชชา มณีวงศ์, 2550)

สถานบันเทิงได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ.2509 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ควบคุมการจัดตั้ง คือ การห้ามมิให้ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ เข้าไปใช้บริการการกำหนดให้สถานบันเทิงเปิดและปิดตามเวลาที่กำหนด การขจัดมิให้มียาเสพติดแต่ปรากฏว่า สถานบันเทิงเหล่านี้ได้มีการหลีกเลี่ยงกฎหมายในลักษณะต่างๆ โดยมุ่งแต่ผลประโยชน์ทางการค้า ไม่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้ใช้บริการ เช่น มีวัยรุ่นอายุต่ำกว่า 20 ปี เข้าไปใช้บริการ และบางครั้งทำการเปิดเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด ทำให้สถานบันเทิงมีผลกระทบต่อตัววัยรุ่นมากเนื่องจากมีปัญหาต่างๆตามมามากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหายาเสพติด ปัญหาการมีเพศสัมพันธ์ ปัญหาผลการเรียนตกต่ำ รวมไปถึงมีสุขภาพไม่ดีเนื่องจากไม่ได้พักผ่อน และมีมลพิษทางเสียง เพราะสถานบันเทิงเหล่านี้มักจะเปิดเพลงเสียงดัง อีกทั้งอากาศไม่ดีเพราะควันบุหรี่ และมีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกประเภทไว้คอยบริการ (จุฑารัตน์ เขียวอักษร, 2550) เนื่องจากปัจจุบันลูกค้าของสถานบันเทิงยามค่ำคืนส่วนมากเป็นวัยรุ่น ซึ่งจะเห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของสถานบันเทิงบริเวณละแวกสถาบันการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย เช่น ผับ ร้านเหล้า คาราโอเกะ เป็นต้น (รัตนะ บัวสนธ์, 2549) กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ของธุรกิจเหล่านี้เป็นกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยที่กำลังอยู่ในช่วงการก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ และเริ่มมีอิสระทางความคิด มีอิสระทางการกระทำ และกล้าแสดงออกในที่สาธารณะมากขึ้น (ทิววรรณ อายวัฒน์, 2548)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งจังหวัดพิษณุโลกเป็นจังหวัดที่มีความเจริญทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก และเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาตั้งอยู่หลายแห่ง ในขณะเดียวกันจังหวัดพิษณุโลกก็เป็นจังหวัดที่มีแหล่งสถานบันเทิงหลายแห่งด้วยกัน สถาบันการศึกษาในปัจจุบันจึงถูกรายล้อมด้วยแหล่งสถานบันเทิงมากมาย ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงปัญหาที่เป็นผลกระทบมาจากพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนว่าเป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อตัววัยรุ่น เพื่อน ครอบครัว สถานศึกษา และสังคม ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาวัยรุ่น พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน อันจะเป็นผลประโยชน์ต่อตัววัยรุ่นและสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวกับสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ นิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลกที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ในปีการศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 24,623 คน (กองบริการการศึกษา, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง นิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลกที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 378 คน ซึ่งใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรเครจซี่และมอร์แกน Krejcie&Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ซึ่งเกณฑ์การคัดเข้าคือ นิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลกที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และเกณฑ์การคัดออกคือ ผู้ที่ไม่สะดวกตอบแบบสอบถามจนแล้วเสร็จหรือไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลที่มีลักษณะแบบให้เลือกตอบ (Checklist) แบบสอบถามทัศนคติที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมและแบบสอบถามพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกองบริการการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขอข้อมูลของนิสิตปริญญาตรีที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยวางแผนการเก็บข้อมูล โดยนำรายชื่อคณะทั้งหมดมาจัดทำข้อมูลที่จำแนกเป็นกลุ่มไปเป็นแต่ละชั้นปีและตัวแทนแต่ละชั้นปีเพื่อลงเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยลงเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือของประธานแต่ละชั้นปี เพื่อพาผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อที่นำแบบสอบถามลงเก็บข้อมูลแต่ละชั้นปีตามตัวแทนของแต่ละชั้นปีด้วยตนเองเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัยวิธีการวิจัย ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2564 - มีนาคม 2565

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามมาคีย์ข้อมูลพร้อมลงรหัสโดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อให้ได้ข้อมูลพร้อมในการนำไปแปรผลการวิจัย

4) การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยใช้เกณฑ์การแปลผล (Best, 1981 อ้างถึงใน พิษณุ อภิสมการโยธิน, 2562) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้สถิติอนุมาณ ในการหาความสัมพันธ์ ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลความหมาย 3 ระดับ ของโคเฮน (Cohen, 1988 อ้างถึงใน พิษณุ อภิสมการโยธิน, 2562) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.50 ถึง 1.00 หรือ -0.50 ถึง -1.00 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์มาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.30 ถึง 0.49 หรือ -0.30 ถึง -0.49 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = 0.10 ถึง 0.29 หรือ -0.10 ถึง -0.29 หมายถึง มีระดับความสัมพันธ์น้อย

ผลการวิจัย

พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 378 คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพครอบครัว โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล (n=378)	ความถี่	ร้อยละ
1.เพศ		
เพศชาย	190	50.26
เพศหญิง	188	49.74
รวม	378	100.00
2.อายุ		
20 ปีขึ้นไป	378	100.00
รวม	378	100.00
3.รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	39	10.32
5,000 – 10,000 บาทต่อเดือน	320	84.66
มากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน	19	5.03
รวม	378	100.00
4.สถานภาพครอบครัว		
บิดามารดาอยู่ร่วมกัน	186	49.21
บิดามารดาแยกกันอยู่หรือหย่าร้าง	180	47.62
บิดาหรือมารดาเสียชีวิต	12	3.17
เสียชีวิตทั้งบิดามารดา	0	0.00
รวม	378	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นถึงลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลกดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 50.26 และรองลงมาคือเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 49.74

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 378 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00
3. รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 84.66 และรองลงมาคือต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ และมากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.03
4. สถานภาพครอบครัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครอบครัวอยู่ร่วมกัน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 49.21 และรองลงมาคือบิดามารดาแยกกันอยู่หรือหย่าร้าง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 47.62 และบิดาหรือมารดาเสียชีวิต จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.17

2.ทัศนคติที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พิจารณาถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน ได้ดังตารางที่2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ทัศนคติที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน

ข้อคำถาม (n=378)	แปลผล		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นการสังสรรค์กับเพื่อน	4.39	0.850	มาก
2.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนสร้างความสนุกสนาน	4.38	0.872	มาก
3.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนช่วยคลายเครียดได้	4.36	0.858	มาก
4.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นการพักผ่อนจากการเรียน	4.31	0.916	มาก
5.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นความชอบบรรยากาศไฟ แสง สี เสียง ทำให้รู้สึกกระชุ่มกระชวยและตื่นเต้น	4.17	0.912	มาก
6.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นการอยากรู้ อยากลอง	3.93	0.918	มาก
7.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนทำให้มีโอกาสได้พบเพื่อนใหม่	3.33	0.963	ปานกลาง
8.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นการเข้ากลุ่มเพื่อนและเป็นที่ยอมรับของเพื่อน	3.29	0.778	ปานกลาง
9.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนทำให้ตนเองเป็นคนทันสมัยในสายตาของเพื่อน	3.28	0.749	ปานกลาง
10.คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนทำให้มีโอกาสได้รู้จักคู่รัก คู่เดท	2.83	0.900	ปานกลาง
เฉลี่ยทัศนคติที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน	3.83	0.620	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.620) ซึ่งหากพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นการสังสรรค์กับเพื่อน คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนสร้างความสนุกสนาน คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนช่วยคลายเครียดได้ คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอน

กลางคืนเป็นการพักผ่อนจากการเรียน คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นความชอบบรรยากาศไฟ แสง สี เสียงทำให้รู้สึกกระชุ่มกระชวย และคิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นการอยากรู้ อยากลองอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39, 4.38, 4.36, 4.31, 4.17 และ 3.93 (S.D. = 0.850, 0.872, 0.858, 0.916, 0.912 และ 0.918) ตามลำดับ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างคิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนทำให้มีโอกาสได้พบเพื่อนใหม่ คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นการเข้ากลุ่มเพื่อน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อน คิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนทำให้ตนเองเป็นคนทันสมัยในสายตาของเพื่อน และคิดว่าการไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนทำให้มีโอกาสได้รู้จักคู่รัก คู่เดทอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33, 3.29, 3.28 และ 2.83 (S.D. = 0.963, 0.778, 0.749 และ 0.900) ตามลำดับ

3.การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสามารถพิจารณาถึงการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน

ข้อคำถาม (n=378)	แปลผล		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.เพื่อนของตนเองไม่ห้ามเมื่อไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน	4.34	0.959	มาก
2.เพื่อนของตนเองชักชวนไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน	4.30	0.979	มาก
3.เพื่อนของตนเองไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นตัวอย่างให้ดู	4.15	0.952	มาก
4.เพื่อนของตนเองพาไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน	4.00	1.043	มาก
5.เพื่อนของตนเองไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นเพื่อน	3.97	0.998	มาก
เฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน	4.15	0.873	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.873) ซึ่งหากพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพื่อนของตนเองไม่ห้ามเมื่อไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน เพื่อนของตนเองชักชวนไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน เพื่อนของตนเองไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นตัวอย่างให้ดู เพื่อนของตนเองพาไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน และเพื่อนของตนเองไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นเพื่อนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34, 4.30, 4.15, 4.00 และ 3.97 (S.D. = 0.959, 0.979, 0.952, 1.043 และ 0.998) ตามลำดับ

4.การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสามารถพิจารณาถึงการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ดังตารางที่4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

ข้อคำถาม (n=378)	แปลผล		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ครอบครัวของตนเองไม่ห้ามเมื่อไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน	2.21	1.148	น้อย
2.ครอบครัวของตนเองไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นตัวอย่างให้ดู	1.88	1.021	น้อย
3.ครอบครัวของตนเองพาไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน	1.85	1.011	น้อย
4.ครอบครัวของตนเองชักชวนไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน	1.85	1.013	น้อย
5.ครอบครัวของตนเองไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นเพื่อน	1.83	0.993	น้อย
เฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	1.92	0.956	น้อย

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 (S.D. = 0.956) ซึ่งหากพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างครอบครัวของตนเองไม่ห้ามเมื่อไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน ครอบครัวของตนเองไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นตัวอย่างให้ดู ครอบครัวของตนเองพาไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน ครอบครัวของตนเองชักชวนไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน และครอบครัวของตนเองไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเป็นเพื่อนอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21, 1.88, 1.85, 1.85 และ 1.83 (S.D. = 1.148, 1.021, 1.011, 1.013 และ 0.993) ตามลำดับ

5.พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพิจารณาถึงพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนของนิสิตปริญญาตรีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก ดังตารางที่5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน

ข้อคำถาม (n=378)	แปลผล		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	4.27	1.064	มาก
2.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อการแสดงดนตรี	4.14	1.080	มาก
3.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อนำร่องที่มีชื่อเสียง	4.13	1.027	มาก
4.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อพูดคุยกับเพื่อน	4.04	0.935	มาก
5.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อฟังเพลง	4.02	0.933	มาก
6.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อเลี้ยงฉลองโอกาสต่างๆ	3.88	1.079	มาก
7.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อร้องเพลง	3.73	1.122	มาก
8.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อเต้น	3.66	1.371	มาก
9.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อนัดกับคนรู้จักหรือเพื่อนเก่า	3.22	1.245	ปานกลาง
10.ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อไปทำความรู้จักกับเพื่อนต่างเพศ	2.62	1.246	ปานกลาง
เฉลี่ยพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน	3.77	0.810	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.810) ซึ่งหากพิจารณารายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อการแสดงดนตรี ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อนำร่องที่มีชื่อเสียง ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อพูดคุยกับเพื่อน ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อฟังเพลง ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อเลี้ยงฉลองโอกาสต่างๆ ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อร้องเพลง และไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อเล่นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.14, 4.13, 4.04, 4.02, 3.88, 3.73 และ 3.66 (S.D. = 1.064, 1.080, 1.027, 0.935, 0.933, 1.079, 1.122 และ 1.371) ตามลำดับ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อนัดกับคนรู้จักหรือเพื่อนเก่า ไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพื่อไปทำความรู้จักกับเพื่อนต่างเพศอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ 2.62 (S.D. = 1.245 และ 1.246) ตามลำดับ

6.ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน พบว่า ทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.727, 0.622 และ 0.167 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปรต้น	ทัศนคติการเที่ยวสถาน บันเทิงตอนกลางคืน	การสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อน	การสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัว
ตัวแปรตาม			
พฤติกรรมการเที่ยวสถาน บันเทิงตอนกลางคืน	0.727** (p=.000)	0.622** (p=.000)	0.167** (p=.001)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.727, 0.622 และ 0.167 แสดงว่าหากกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและจากครอบครัวเพิ่มขึ้นก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพิ่มขึ้นไปด้วย

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในประเด็นต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ทัศนคติที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนุศิลป์ ดวงแก้วงาม (2547)

พบว่าปัจจัยด้านทัศนคติของวัยรุ่นมีทัศนคติว่าเป็นสถานที่ผ่อนคลายความเครียดของคนในสังคมและคิดว่าคนที่ไปใช้บริการเป็นคนทันสมัย จึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเที่ยวสถานบริการของวัยรุ่นที่เข้าใจว่าสถานบริการเป็นสถานที่ผ่อนคลายความเครียด การเข้าไปในสถานบริการจึงเป็นเรื่องปกติ ดังนั้นควรลดทัศนคติการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนลงและหลีกเลี่ยงการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อตัวเอง

2.การสนับสนุนทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนูศิลป์ ดวงแก้วงาม (2547) พบว่า กลุ่มเพื่อนสนิทเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลอย่างมาก ทั้งในเรื่องลักษณะสถานบริการที่ไปเที่ยว ความถี่ในการเที่ยวต่อสัปดาห์ และผู้ที่ไปเที่ยวสถานบริการ ทั้งนี้เพราะการคบเพื่อนและการเข้ากลุ่มเพื่อนเป็นพัฒนาการทางสังคมตามธรรมชาติของวัยรุ่น เพื่อนจะมีอิทธิพลต่อวัยรุ่นมาก อาจเป็นเพราะวัยรุ่นมีเวลาส่วนมากอยู่ที่โรงเรียนกับเพื่อนวัยเดียวกัน จึงมีโอกาสนี้จะร่วมกันคิดสร้างวัฒนธรรมย่อยในกลุ่มของตนเองขึ้น วัยรุ่นจะพยายามที่จะยอมรับและคล้อยตามความคิดเห็นการกระทำทุกอย่างของเพื่อนผู้เป็นที่รักใคร่และนิยมยกย่องของกลุ่ม ดังนั้นจากทัศนคติที่มีต่อการเที่ยวสถานบริการของกลุ่มเห็นว่าการไปเที่ยวสถานบริการไม่ใช่เรื่องเสียหาย เห็นว่าคนที่ไปเที่ยวสถานบริการเป็นคนทันสมัยแล้ว กลุ่มเพื่อนก็จะชักจูงให้เพื่อนในกลุ่มมีพฤติกรรมในการเที่ยวสถานบริการพบเป็นสถานที่จะได้พบปะสังสรรค์และสามารถทำสิ่งที่ต้องการโดยไม่มีกรอบของการแสดงออกพฤติกรรม เพื่อสร้างจุดเด่นให้กับตัววัยรุ่นเอง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จันธิมา คำพวง (2553) พบว่า นิสิตที่มีสถานภาพครอบครัวบิดามารดาอยู่ร่วมกัน ไม่มีการวางแผนในการไปเที่ยวสถานบันเทิงเนื่องจากอิทธิพลของบรรยากาศครอบครัวที่อบอุ่น มีผลทำให้นิสิตกลุ่มนี้ไม่จำเป็นต้องวางแผนไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน

3.พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถนพ ชัยประเสริฐ (2551) พบว่า ผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-29 ปี กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี นิยมสั่งเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนในการใช้บริการในสถานบันเทิงแต่ละครั้งต่ำกว่า 600 บาท เพื่อนเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจและใช้บริการในสถานบันเทิงด้วยมากที่สุด เมื่ออยู่ในสถานบันเทิงผู้ใช้บริการนิยมดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มากกว่าทำกิจกรรมอย่างอื่นสาเหตุที่ทำให้ไปใช้บริการสถานบันเทิง คือ เพื่อนชวน

4.ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน พบว่า ทัศนคติที่เกี่ยวกับการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนูศิลป์ ดวงแก้วงาม (2547) และจันธิมา คำพวง (2553) และอรรถนพ ชัยประเสริฐ (2551) และยังสอดคล้องกับแนวคิดทัศนคติ (Triandis, 1971) ที่อธิบายว่า ทัศนคติมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในขณะเดียวกัน การแสดงพฤติกรรมของบุคคลก็มีผลต่อทัศนคติของบุคคลด้วย และแนวคิดการ

สนับสนุนทางสังคม (House, 1981) ที่อธิบายว่า การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทางบวกโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ที่สามารถอธิบายได้ว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติ การสนับสนุนทางสังคมเพิ่มขึ้นก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืนเพิ่มขึ้นไปด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.ครอบครัว บิดามารดา หรือผู้ปกครองควรให้ความสำคัญกับบุตรหลานในการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ความเอาใจใส่ ให้คำปรึกษา เพื่อลดพฤติกรรมและป้องกันไม่ให้เกิดไปเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน

2.สถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องควรมีการรณรงค์และร่วมกันจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษามีกิจกรรมทำร่วมกับเพื่อนและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการเรียน เช่น การแสดงดนตรี การเล่นเกม การออกค่ายจิตอาสา เป็นต้น

3.ส่วนภาครัฐ เช่น ตำรวจ ฝ่ายปกครอง ฯลฯ ควรมีการสอดส่องตรวจตราสิ่งแวดล้อมสถานบันเทิงทุกแห่งโดยเฉพาะที่ใกล้แหล่งสถาบันการศึกษาควรมีการตรวจสอบใบอนุญาต และตรวจสอบว่าสถานบันเทิงแห่งใดที่มีที่ตั้งผิดกฎหมายหรือไม่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาผลกระทบต่อดัวยัยรุ่นที่เกิดจากการเที่ยวสถานบันเทิงตอนกลางคืน เช่น กรณีศึกษา สุขภาพและปัญหาอื่นๆ เพื่อทำความเข้าใจมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบริการการศึกษา. (2564). รายงานสถิติจำนวนนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวรประจำปีการศึกษา2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2564, เข้าถึงได้จากhttps://reg9.nu.ac.th/publish//studentstat_DL/2564.
- จุฑารัตน์ เชิญอักษร. (2545). พฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงของวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะสังคมศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จันธิมา คำพวง. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัยนเรศวร. งานนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัชชา มณีวงศ์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเที่ยวสถานบันเทิงกลางคืนของนักศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิววรรณ อายุวัฒน์. (2548). พฤติกรรมของผู้หญิงเที่ยวกลางคืน. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมวิทยา, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนศิลป์ ดวงแก้วงาม. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเที่ยวสถานบริการของวัยรุ่นในเขต อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 2547.

รัตน์ บัวสนธิ์. (2549). วิถีชีวิตของผ้าข้งว้างร่วมมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง. พิษณุโลก:

รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยนเรศวร.

พิษณุ อภิสมจารย์โยธิน. (2562). ชีวิตวิถีเชิงพรรณนาและเชิงอนุมานเบื้องต้นสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: ทริบ เพ็ลเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

สำนักงานข่าวไทย. (2557). ไทยดีมีแอลกอฮอล์มากเป็นอันดับ 40 ของโลก-เหล้ากลั่นอันดับ 5 ของโลก.

สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565, เข้าถึงได้จาก

<http://www.mcot.net/site/content?id=4ff674dd0b01dabf3c03fbcc#.VzsHNZF97IU>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). การสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุรา ปี 2557. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=13207.

อรณพ ชัยประเสริฐ. (2551). พฤติกรรมการใช้บริการสถานบันเทิงในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. งาน นิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ผลกระทบของการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย

The Effects of using confidential informants in Investigating and
Suppressing Narcotic Crimes in Thailand

Received: 1/12/2565

Revised: 26/12/2565

Accepted: 27/12/2565

นายกิตติภพ บัวคลี¹

Kittiphop Buaklee¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทความสำคัญของสายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนกับบุคคลที่เป็นสายลับ 3) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 27 ท่าน

จากการศึกษาพบว่า ประการแรกสายลับมีบทบาทความสำคัญในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติด โดยทำหน้าที่ 1) รายงานข่าวสาร 2) การแทรกซึม และ 3) การล่อซื้อยาเสพติดให้แก่เจ้าหน้าที่สืบสวน เนื่องจากสายลับเป็นบุคคลที่อยู่ในวงการยาเสพติดอยู่แล้วจึงสามารถรับรู้ข้อมูลทุกอย่างของผู้กระทำความผิดได้โดยไม่ต้องใช้เวลามากนักในการสร้างความไว้วางใจกับผู้กระทำความผิดด้วยกัน แต่ทั้งนี้บทบาทความสำคัญของสายลับส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับมุมมองของเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลซึ่งมีลักษณะเป็นอัตวิสัย มีทั้งมุมมองเชิงบวก มุมมองเชิงลบ และมุมมองที่เป็นกลาง ประการที่สองรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนกับสายลับซึ่งเป็นบุคคลชั่วคราวข้ามกัน จากการศึกษพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์จะแตกต่างกันไปในแต่ละคู่สัมพันธ์ทั้งใน รูปแบบนายกับบ่าว รูปแบบเพื่อนร่วมงาน และรูปแบบพี่กับน้อง ประการสุดท้ายผลกระทบจากการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติด ซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกผลกระทบออกได้เป็น 6 ด้าน 1) ผลกระทบด้านตัวสายลับ 2) ผลกระทบด้านเจ้าหน้าที่ 3) ผลกระทบด้านสังคม 4) ผลกระทบด้านกฎหมาย 5) ผลกระทบด้านจริยธรรม และ 6) ผลกระทบด้านกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

เนื่องจากสายลับอยู่ในวงจรการกระทำความผิดและมีโอกาสกลับไปกระทำความผิดซ้ำ และจากลักษณะงานที่เป็นความลับ การตรวจสอบความโปร่งใสกระทำได้ยาก จึงส่งผลกระทบต่อสังคมและกระบวนการยุติธรรมทางอาญาหลายประการ ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญา พ.ศ. 2550 หมวด 1 ว่าด้วยการสืบสวน โดยให้ระบุถึงการสืบสวนโดยวิธีใช้สายลับเพื่อพัฒนาระบบงานยุติธรรมทางอาญาให้ทุกฝ่ายยึดหลักการค้นหาความจริงในเนื้อหาและสร้างมาตรการกำกับดูแลให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สายลับ; การสืบสวน; การปราบปราม; อาชญากรรมยาเสพติด

¹นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹Major of Criminology and Criminal Justice, Department of Sociology and Anthropology,

Faculty of Political Science, Chulalongkorn University

*Email: 6380010724@student.chula.ac.th

Abstract

The objectives of the study were 1) Studying the Key roles of confidential informants. In the investigation and suppression of narcotic crimes in Thailand 2) Studying the relationship between the investigators and the confidential informants 3) Analyzing the effects arising from using confidential informants in the investigation and suppression of drug crimes in Thailand. The research had used the qualitative research method and in-depth interview by using information from the target group totaling 27 people.

The results suggest that firstly, the essential role of the confidential informants in narcotic crimes were. informing the news. infiltrating. and luring. the drug dealer into selling narcotics. Because the confidential informants are in the narcotic society or narcotic environment, it is easy for them to create the trust for the drug offenders to know their information in the short term. However, the important role of the confidential informants partly depends on the perspective of each officer, which is subjective, including positive , negative and neutral perspectives. Secondly, the relationships between officers and confidential informants are opposite. From the study, it was found that the relationship styles could change or develop over time as these three styles: the master and servant style, the co-worker style, and the siblings style. Finally, the effects of using confidential informants in narcotic crimes . In the study, the researcher could classify the effects into 6 aspects: 1. The effect on the confidential informants 2. The effect on officer 3. The effect on society 4. The effect on the law 5. Ethical effect 6. Judicial process effect.

For the reason that confidential informants are in the vicious circle then it is possible for them to repeat the offense. Moreover, from the characteristics of being a confidential job. Transparency audits are difficult to do. As the mentioned reasons, they affect society and the criminal justice process in many aspects. The Narcotics Criminal Procedure Act B.E. 2550, Chapter 1 on Investigation should be amended by specifying the investigation using the confidential informants By comparative studies such as Rachel's Law and a model policy on the use of spy (The Model Policy on Confidential Informants) of International Association of Chief of Police (IACP) Develop a criminal justice system for all parties to adhere to Principle of substantive truth. and create better regulatory measures

Keywords: confidential informant; investigation; suppression; narcotics crime

บทนำ

การใช้สายลับ (Use of informants) เป็นแนวทางปฏิบัติที่เจ้าหน้าที่สืบสวนนิยมใช้กันในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติด ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันเจ้าหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติในการแสวงหาข้อเท็จจริงดังกล่าว โดยอาศัยบุคคลที่เรียกว่า “แหล่งข่าว หรือสายลับ” เป็นผู้ให้ข่าวสารเกี่ยวกับผู้กระทำความผิดหรือแจ้งข่าวให้ทราบล่วงหน้าว่าจะมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่สืบสวนจะนำข่าวสารนั้นไปวางแผนการสืบสวนเพื่อหาโอกาสในการจับกุมตัวผู้กระทำความผิด การสืบสวนด้วยวิธีการดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ปฏิบัติกันโดยทั่วไปในการสืบสวนความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด จุดเริ่มต้นของการสืบสวนหาข่าวเกี่ยวกับผู้กระทำความผิดนั้นเจ้าหน้าที่สืบสวนมักใช้บุคคลผู้มีส่วนรู้เห็นหรืออยู่ในวงการยาเสพติดด้วยกันเข้ามาสืบหาข่าวเป็นผู้แจ้งข่าวสารหรือให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ การได้มาซึ่งสายลับในคดียาเสพติดส่วนใหญ่จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นการชักชวนผู้ที่มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง

แต่ทว่าการใช้สายลับยังไม่มีกฎหมายบัญญัติให้คำนิยามหรือรับรองการกระทำไว้อย่างชัดเจน การใช้สายลับเป็นคุณละความหมายกับการปฏิบัติการอำพรางหรือการแฝงตัว (Undercover) เพราะกฎหมายได้ระบุไว้อย่างชัดเจนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(10) และมาตรา 17 ว่าด้วยการปฏิบัติการอำพรางใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติการอำพรางเท่านั้น ซึ่งเจ้าพนักงานผู้ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือเท่านั้นที่สามารถปฏิบัติการอำพรางได้ กรณีจึงไม่อาจถือว่าบทบัญญัติที่กำหนดไว้จะสามารถใช้บังคับกับสายลับได้ (ปัทมา วะรินทร์, 2554,) ดังนั้น ระบบการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทยจึงไม่มีคำนิยามศัพท์ คำว่า “สายลับ” ไว้ในกฎหมายที่ชัดเจนและไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติต่อสายลับที่เป็นทางการหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดต่างก็ให้ความหมายของคำว่า “สายลับ” แตกต่างกันไป ซึ่งรวมไปถึงการจัดแบ่งประเภทและแนวทางปฏิบัติต่อสายลับด้วย

เมื่อไม่มีกฎหมายระบุรับรองสถานะของสายลับในคดียาเสพติดไว้เช่นนี้ กรณีจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าสายลับมีความเป็นมาและบทบาทความสำคัญอย่างไรต่อการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม วิธีการสรรหาหรือการได้มาซึ่งสายลับของเจ้าหน้าที่สืบสวนเป็นอย่างไร ปัจจัยใดที่ทำให้บุคคลทั้งสองฝ่ายมาร่วมงานกันได้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากบุคคลธรรมดาหรือผู้กระทำความผิดมาเป็นสายลับเป็นอย่างไร และยิ่งไปกว่านั้น การที่เจ้าหน้าที่สืบสวนซึ่งมีค่านิยมหลักในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาดตามหน้าที่และอำนาจที่ได้รับมอบหมาย จำเป็นต้องมาร่วมงานกับบุคคลที่เป็นผู้กระทำความผิดเพื่อจัดการกับผู้กระทำความผิดรายอื่น ปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างไรในสถานการณ์ที่ไม่มีบทบังคับของกฎหมายหรือกฎระเบียบควบคุมเช่นนั้น หากแต่การที่เจ้าหน้าที่เข้าไปมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้มีพฤติกรรมกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้งานบุคคลผู้กระทำความผิดด้วยกันเป็นสายลับเพื่อมุ่งหวังผลสำเร็จในการปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติด หากไม่มีหลักเกณฑ์ปฏิบัติหรือระบบการตรวจสอบถ่วงดุลที่ดีพอ อาจนำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ตามมาหลายประการ บทความนี้จึงมุ่งศึกษาถึงการได้มาซึ่งสายลับ บทบาทและความสำคัญของสายลับในการสืบสวน ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนกับสายลับ และวิเคราะห์ผลกระทบของการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติด ซึ่งข้อ

ค้นพบจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการพัฒนาการสืบสวนโดยใช้วิธีสายลับที่เหมาะสมกับบริบทการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทความสำคัญของสายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนกับบุคคลที่เป็นสายลับในการทำงานปราบปรามยาเสพติด
3. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติด

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน 1. วิธีการศึกษาวิจัยทางเอกสาร 2. วิธีการศึกษาวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

วิธีการศึกษาวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) อันเป็น การศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย กฎหมาย หนังสือ วารสาร จุลสาร สิ่งตีพิมพ์ ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และเอกสารประกอบการฝึกอบรมของหน่วยงานของรัฐ ตลอดจนการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลบน เครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยอีกทางหนึ่ง

วิธีการศึกษาวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แนวคำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อใช้ในการหาคำตอบ เทปบันทึกเสียง และแบบบันทึกภาคสนาม การใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับผู้ให้ข้อมูลอันเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งสิ้น 27 ท่าน สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่จำกัด มีคุณสมบัติ เฉพาะตัว โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์การคัดเลือก

ซึ่งจะแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เจ้าหน้าที่รัฐและอดีตเจ้าหน้าที่รัฐของหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับสืบสวนหาข่าวเกี่ยวกับยาเสพติดโดยใช้สายลับ จำนวน 15 ท่าน บุคคลที่สมัครใจยอมรับว่าเคยเป็นสายลับให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐในคดียาเสพติด จำนวน 8 ท่าน และบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย ผู้พิพากษา อัยการ นักวิชาการด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และนักวิชาการด้านสิทธิมนุษยชน จำนวน 4 ท่าน มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงจากการตอบคำถามสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยก่อนที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย สอบถามถึงความสมัครใจ และให้เซ็นด้วยใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยข้อมูลต่าง ๆ จะเก็บไว้เป็นความลับ ใช้นามสมมุติแทนชื่อจริง และจะรายงานผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น หลังจากนั้นผู้วิจัยขออนุญาตสัมภาษณ์และขออนุญาตบันทึกเสียงสนทนา ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนละ 1 - 2 ครั้ง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ครั้งละ 45 นาที ถึง 120 นาที และขอสัมภาษณ์เพิ่มเติมบาง

รายในกรณีที่มีข้อมูลไม่เพียงพอ ทั้งโดยการสัมภาษณ์แบบพบปะต่อหน้า และการสัมภาษณ์ทางไกลผ่านแอปพลิเคชันที่เห็นภาพและเสียง เช่น WebEx หรือ Line video call

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากเทปบันทึกเสียงการสัมภาษณ์เชิงลึกมาถอดความแบบคำต่อคำ (Verbatim) เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาและบริบท (Content & Context Analysis) จากนั้นจึงนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องด้วยการอ่านบทสัมภาษณ์ที่ถอดความเป็นตัวอักษร (Script) แล้วเปรียบเทียบกับเสียงที่บันทึกเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง จากนั้นผู้วิจัยอ่านบทสนทนาบทสัมภาษณ์ที่เป็นตัวอักษรหลายๆ ครั้ง เพื่อทำความเข้าใจกับข้อมูลทั้งหมดในภาพรวม โดยดึงข้อความ หรือประโยคที่สำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ความคิด ความรู้สึก จากข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลแต่ละบุคคลแล้วนำรหัสที่ได้มารวบรวมเชื่อมโยงสร้างเป็นประเด็นหลัก (Theme) โดยนำข้อความหรือประโยคสำคัญที่มีลักษณะร่วมกันหรือมีความหมายเหมือนกันมารวมไว้ด้วยกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้จัดเป็นประเด็นหลักมาหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ แล้วจึงสร้างข้อสรุปจากประเด็นหลักทั้งหมดเพื่อให้เห็นภาพรวมของความรู้และประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ และขั้นตอนสุดท้าย ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยนำเสนอข้อมูลการวิจัยในรูปแบบของการบรรยายรวมทั้งจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย สามารถแยกผลการวิจัยออกได้เป็น 3 ประเด็น

ประเด็นที่ 1 บทบาทความสำคัญของสายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย

การใช้สายลับเป็นวิธีการพื้นฐานที่มีใช้กันอยู่แล้วในการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่เคยได้รับการอบรมจากหน่วยงานจากต้นสังกัด รวมทั้งจากหน่วยงานต่างประเทศ อย่างเช่น สำนักงานปราบปรามยาเสพติดสหรัฐอเมริกา (DEA) มีการสอนเรื่องการควบคุมสายลับ การเฝ้าตัว (spotting) การชักชวน (recruitment) บุคคลให้มาเป็นสายลับ เพื่อทราบถึงหลักการกว้างๆ ในการใช้สายลับ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ยังได้รับการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น และสามารถลงมือทดลองจากประสบการณ์ของตนเองได้ ด้วยลักษณะการทำงานที่เป็นความลับ มีความจำเป็นต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ไม่อาจเข้าถึงได้โดยเปิดเผย หรือจะต้องปกปิดแหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสารนั้นไว้เป็นความลับ เจ้าหน้าที่จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยบุคคลที่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ต้องการของผู้กระทำความผิดได้ เช่น ชื่อหัวหน้าขบวนการ สถานที่หรือยานพาหนะที่ใช้ซุกซ่อนยาเสพติด เป็นต้น ดังนั้น สายลับจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย

1.1 การก้าวเข้ามาเป็นสายลับในคดียาเสพติดประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกรายในสายลับยอมรับว่าจุดเริ่มต้นของการมีสถานะเป็นสายลับในคดียาเสพติด เพราะเหตุว่าตนเองอยู่ในวงการยาเสพติดมาก่อนและยังคงอยู่ในวงการนั้น ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของผู้เสพที่ผันตัวเองมาเป็นผู้จำหน่ายยาเสพติด หรือทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในขบวนการยาเสพติด ซึ่งการที่สายลับเป็นผู้อยู่ในวงการยาเสพติดอยู่แล้วจึงสามารถรู้ข้อมูลทุกอย่างของผู้กระทำความผิดได้ โดยไม่ต้องใช้เวลามากนักในการสร้างความไว้วางใจกับผู้กระทำความผิดด้วยกัน และคุณสมบัติเช่นนี้ย่อมเป็นที่ต้องการของเจ้าหน้าที่สืบสวนที่กำลังแสวงหาวิธีการที่จะรู้ข้อมูลของผู้กระทำความผิดโดยเจ้าหน้าที่จะใช้โอกาสทาบถามหรือชักชวนให้เขามาทำหน้าที่เป็นสายลับให้แก่เจ้าหน้าที่โดยเสนอทางเลือกให้พิจารณา เช่น เงิน ความปลอดภัย และบุญคุณ เป็นต้น

1.2 แรงจูงใจของสายลับ จากการศึกษาพบว่าการก้าวเข้ามาเป็นสายลับคดียาเสพติดประกอบด้วยแรงจูงใจหลากหลายประการ และแรงจูงใจยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามแต่สถานการณ์หรือระยะเวลาของการทำงานเป็นสายลับ ในช่วงแรกอาจมีแรงจูงใจจากเรื่องหนึ่ง แต่เมื่อร่วมงานกันไปสักระยะหนึ่งแรงจูงใจก็เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

1.2.1 ความปลอดภัย การที่สายลับเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดย่อมเป็นที่จับตาของเจ้าหน้าที่ การตัดสินใจเลือกเข้ามาเป็นสายลับให้กับเจ้าที่ยังสามารถคงสถานภาพเดิมของตนไว้ได้ และยังได้รับการปกป้องจากเจ้าหน้าที่ จึงทำให้ตัวสายลับมีความรู้สึกปลอดภัยต่อสถานภาพของตน

1.2.2 บุญคุณ แรงจูงใจเกี่ยวกับการตอบแทนบุญคุณเกิดขึ้นหลังจากที่สายลับถูกจับกุมในคดีอาญา ซึ่งเป็นสาเหตุให้เข้ามาเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ สายลับซาบซึ้งใจต่อคำพูดและวิธีการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่คนใดเป็นพิเศษ เช่น การให้คำปรึกษา พูดให้กำลังใจ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือครอบครัว ในยามที่สายลับถูกควบคุมตัวและต้องอยู่ในเรือนจำ สายลับจึงอยากหาทางตอบแทน บุญคุณให้แก่เจ้าหน้าที่คนนั้น

1.2.3 เงิน แม้เงินจะเป็นสิ่งแรกที่ทุกคนคาดหวังแต่จากการศึกษาพบว่าสายลับไม่ได้ให้ความสำคัญกับเงินเป็นอันดับแรก เพราะก่อนหน้าที่จะเป็นสายลับ สายลับทุกคนก็อยู่ในวงการยาเสพติดซึ่งสามารถหาเงินผิดกฎหมายได้เป็นจำนวนมากได้อยู่แล้ว ในทางตรงกันข้ามสายลับไม่ทราบสิทธิและไม่เคยเรียกร้องเงินสินบนหรือค่าตอบแทนในคดียาเสพติดตามกฎหมาย สุดท้ายแต่เจ้าหน้าที่จะจ่ายเงินให้ในลักษณะสินน้ำใจมากกว่าเงินค่าจ้าง

1.2.4 อุดมการณ์ เป็นแรงจูงใจเชิงบวกที่อยากมีส่วนช่วยในการแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาดในอดีต เพราะตนเองอยู่ในวงการยาเสพติดจึงสัมผัสกับปัญหานั้นอย่างใกล้ชิด ด้วยวิสัยทัศน์และประสบการณ์ชีวิตที่สูงขึ้นจึง

ได้เริ่มตระหนักถึงโทษภัยของยาเสพติด แม้ยังไม่อาจก้าวออกมาจากวงจรยาเสพติดได้ แต่การได้ช่วยสังคมเท่าที่พอจะกระทำได้อาจสามารถชดเชยความรู้สึกผิด ในใจและสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง

1.3 ประเภทของสายลับ จากการศึกษพบว่าประเภทของสายลับ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.3.1 **สายลับที่สรรหาเข้ามา (recruit)** เจ้าหน้าที่ได้ใช้กรรมวิธีทางการข่าวแล้วเห็นว่ามีคุณสมบัติเป็นสายลับได้ จึงดำเนินการในการสรรหาเข้ามาทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ประเมินค่า และทดสอบคุณสมบัติหรือขีดความสามารถของบุคคลที่จะเป็นสายลับอย่างเป็นระบบ จากหน่วยงาน เช่น การเก็งตัว การชักชวน การควบคุม

1.3.2 **สายลับที่เดินเข้ามาเอง (walk in)** บุคคลซึ่งต้องการจะทำหน้าที่เป็นสายลับให้เจ้าหน้าที่และติดต่อเข้ามาหาเจ้าหน้าที่เองโดยตรง หรือส่งต่อผ่านเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น สายลับประเภทนี้โดยส่วนมากมักจะพัฒนามาจากแหล่งข่าวที่เป็นพลเมืองดีหรือบุคคลที่พันโทในคดีอาญาต้องการเข้ามาเป็นสายลับอาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินสินบน ค่าใช้จ่ายหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือแม้กระทั่งเข้ามาทำงานเป็นสายลับเพียงเพื่อขอแบ่งเอายาเสพติดไปเสพ

1.4 ลักษณะงานของสายลับ จากการศึกษพบว่าบทบาทหรือลักษณะงานของสายลับ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1.4.1 **การรายงานข่าวสาร** รายงานข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ทราบ เป็นการทำงานในลักษณะสายข่าวในพื้นที่ซึ่งจะรู้ได้ทันทีเมื่อมีเหตุการณ์ผิดปกติ เช่น พบเห็นคนแปลกหน้า หรือกลุ่มบุคคลเป้าหมายมารวมตัวกัน เป็นต้น

1.4.2 **แทรกซึมหรือแฝงตัว** สายลับมีบทบาทเข้าไปติดต่อสัมพันธ์กับกลุ่มผู้กระทำความผิดสร้างความไว้วางใจและเข้าไปใกล้ชิดสนิทสนมกับเป้าหมาย จนรู้ความเคลื่อนไหวและเก็บข้อมูลที่จำเป็นมารายงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่จะสามารถใช้ข้อมูลนั้นทำการวางแผนเพื่อจับกุมตัวเป้าหมายได้อย่างแม่นยำ

1.4.3 **การล่อซื้อ** เจ้าหน้าที่จะดำเนินการแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ให้ได้ว่าผู้กระทำความผิดมีพฤติกรรมจำหน่ายยาเสพติด โดยมีการตกลงซื้อขายและส่งมอบยาเสพติดให้แก่กัน แต่เทคนิคดังกล่าวไม่อาจนำมาใช้ได้โดยลำพังได้โดยปราศจากการใช้สายลับซึ่งจะเป็นผู้เจรจาซื้อขายกับเป้าหมายเพื่อล่อซื้อยาเสพติด แต่การซื้อขายยาเสพติดเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายและมีอัตราโทษสูง จึงต้องกระทำด้วยความระมัดระวังปิดเป็นความลับแต่เฉพาะผู้ที่ไว้วางใจหรือเคยซื้อขายยาเสพติดกันมาก่อนเท่านั้น

1.5 คุณลักษณะของสายลับ จากการศึกษพบว่า บุคคลที่เป็นสายลับจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพ หรือคุณลักษณะสำคัญบางประการที่เหมาะสมกับบทบาท แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท

1.5.1 **สายลับต้องมีทักษะด้านการพูด** มีวาทศิลป์เพื่อสร้างความไว้วางใจเชื่อใจต่อผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด นอกจากนั้นสายลับต้องทำตัวให้กลมกลืนกับพื้นที่ หรือ

กลุ่มคนในสถานการณ์นั้นๆ ไม่ทำตัวมีพิธีช่างถามช่างสงสัย หรือแสดงอำนาจบาตรใหญ่เพราะจะถูกหวาดระแวงว่าเป็นลูกน้องของตำรวจได้ง่าย

1.5.2 สายลับต้องมีทักษะด้านการเอาตัวรอด ต้องตระหนักรู้อยู่เสมอว่าบทบาทและภารกิจสายลับตามที่ได้รับมอบหมาย อาจก่อให้เกิดความระแวงสงสัยจากผู้กระทำความผิดได้ตลอดเวลา โดยผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด จะพยายามทดสอบว่าใครเป็นสายลับของเจ้าหน้าที่บ้าง ฉะนั้นสายลับจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะการเอาตัวรอดจากสถานการณ์ที่กดดันให้ได้ ซึ่งโดยส่วนมากสายลับจะใช้วิธีการพูดจาบ่ายเบี่ยงหรืออาศัยความนิ่งเฉยเก็บอาการให้มากที่สุด

1.6 มุมมองของเจ้าหน้าที่ต่อสายลับ แม้สายลับจะมีบทบาทความสำคัญต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ แต่จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีมุมมองต่อสายลับแตกต่างกัน ดังนี้

1.6.1 มุมมองเชิงบวก เจ้าหน้าที่มองสายลับเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่า สายลับช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้ผลงาน ช่วยให้การดำเนินงานมีความแม่นยำมากขึ้นและยังช่วยเร่งระยะเวลาการทำงานให้สั้นลงแทนที่เจ้าหน้าที่จะต้องเฝ้าสะกดรอยติดตามเป้าหมายเป็นระยะเวลานาน สายลับเก่งที่จะเป็นครูชั้นดีให้กับนักสืบ แม้มีเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำมากเพียงใดแต่ก็เชื่อว่าใน ยุทธจักรนักสืบสวนจะขาดการใช้คนเข้าไปสืบความลับไม่ได้

1.6.2 มุมมองเชิงลบ เจ้าหน้าที่มองสายลับเป็นอาชญากรเป็นคนไม่ดี เจ้าหน้าที่จะต้องระมัดระวังในการเข้าไปเกี่ยวข้อง ไม่สามารถไว้วางใจได้ เพราะสายลับอาจมาสร้างปัญหาให้แก่เจ้าหน้าที่ได้ บางกรณีเข้ามาเพื่อศึกษาวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่หรือกระทำความผิดโดยแอบอ้างเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

1.6.3 มุมมองที่เป็นกลาง เป็นมุมมองที่เป็นได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เนื่องจากเห็นว่าวิธีคิดหรือมุมมองที่มีต่อสายลับไม่มีสูตรสำเร็จรูป หากแต่จะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลไป สายลับที่เป็นคนดีมาด้วยความอยากช่วยทางราชการ ก็จะปฏิบัติตัวอีกอย่างหนึ่ง คือจะมีความซื่อสัตย์ เจ้าหน้าที่จะมีมุมมองมองในเชิงบวกแบบพี่น้อง แต่สายลับที่มีบทบาทภาวะจำเป็นก็ปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง เช่น บางคนโกหกหลอกลวงสร้างข่าวขึ้นมา เพื่อหลอกลวงเอาเงินเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนกับบุคคลที่เป็นสายลับในการทำงานปราบปรามยาเสพติด

เมื่อเจ้าหน้าที่และสายลับตกลงใจร่วมงานกัน สายลับกลับเข้าไปอยู่ในสังคมของผู้กระทำความผิดกฎหมาย ในขณะที่เจ้าหน้าที่มีหน้าที่สอดส่องผู้กระทำความผิดกฎหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากสองขั้วที่ตรงกันข้ามก็เริ่มต้นขึ้นและดำเนินไปอย่างมีพัฒนาการ จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่และสายลับมีรูปแบบความสัมพันธ์ ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ดังนี้

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์นายกับบ่าว เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่เกิดขึ้นเป็นปกติเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุม สายลับมีฐานะข้าราชการที่มียศบรรดาศักดิ์ ในขณะที่สายลับเป็นประชาชนธรรมดา เจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมหรือสั่งการตามต้องการได้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าความสัมพันธ์รูปแบบดังกล่าวมักเกิดขึ้นกับตำรวจสายสืบโรงพักที่ต้องมีผู้ที่กระทำความผิดมาเป็นลูกน้องไว้เป็นมือเป็นไม้ในการทำงาน

“อย่างตำรวจโรงพักที่เขามีสาย ที่มองว่าเป็นสืบทาก็คือว่าอย่างเดือนนี้ภูต้องการคดี 30 คดีเป็นตัวชีวิต มันก็ไปหาไอ้ตัวซี่ยา...ไปพยายามให้ไปหาซื้อมาให้ไปล่อซื้อมาให้ พวกนี้คือการบังคับ” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ ท่านที่ 12, 2565)

2.2 รูปแบบความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน เป็นกรณีที่สายลับมีความเป็นมืออาชีพในการทำงานและอาจมีความอาวุโสมากกว่าเจ้าหน้าที่ หรือมีการร่วมงานกันมาเป็นระยะเวลายาวนาน ทั้งสองต่างมีเป้าหมายร่วมกันในการสืบสวนจับกุมยาเสพติดให้เกิดผลสำเร็จเพื่อมุ่งหวังผลงานและเงินสินบนรางวัล โดยแยกเรื่องส่วนตัวออก ไม่มีปฏิสัมพันธ์ในเรื่องอื่นมากนัก นอกจากเรื่องงานเป็นหลัก

“สายลับคนนี้มีงานเมื่อไหร่ติดต่อเมื่อไหร่ก็จะโยนมาให้ เขาจะไม่ถามถึงเรื่องเงินเลยแม้แต่ครั้งเดียว เขายังบอกว่าคุณเดียวทำให้ครับผมทำให้ครับ...นั่นแหละคือความไว้วางใจ จากการมีปฏิสัมพันธ์...” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ ท่านที่ 3, 2565)

2.3 รูปแบบความสัมพันธ์ที่กับน้อง เป็นลักษณะที่เจ้าหน้าที่ให้การอุปถัมภ์ดูแลสายลับ เช่นเรื่อง การเงินความปลอดภัย และเรื่องส่วนตัวอื่น ๆ ส่วนสายลับก็มีความผูกพันและซื่อสัตย์กับเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมสายลับ ต่างฝ่ายต่างมีความปรารถนาดีต่อกัน

“แล้วบางทีมันเดือดร้อนเราช่วยมันได้ ลูกไม่สบายเมียไม่สบายพาไปดูแลหน่อย เราก็ไปรับไปส่งมันที่นั่นมันก็เกิดความเชื่อใจ” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ ท่านที่ 12, 2565)

ประเด็นที่ 3 การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในประเทศไทย จากการศึกษาสามารถจำแนกผลกระทบได้ดังนี้

3.1 ผลกระทบต่อตัวสายลับ จากการศึกษาพบว่า การนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในประเทศไทยสามารถจำแนกได้ หลากหลายหลายด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านความเสี่ยงอันตราย จากการศึกษาพบว่า สายลับส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์เสี่ยงอันตรายตรงกันข้าม การมาเป็นสายลับกลับทำให้ตัวสายลับรู้สึกปลอดภัยเพราะได้รับการปกป้องจากเจ้าหน้าที่

“ถ้าเสี่ยงก็ไม่ทำ...ส่วนมากในวงการเขาเชื้คไม่ได้ เขาจะไม่รู้ว่าเป็นสาย ไม่เคยได้ยินมาก่อนว่า ไอ้โน้โดนเก็บโดนกระต๊อบ” (สัมภาษณ์สายลับ ท่านที่ 5, 2565)

3.1.2 ด้านความโดดเดี่ยว จากการศึกษาพบว่า สายลับจำเป็นต้องปกปิดสถานะไม่สามารถเปิดเผยให้บุคคลอื่นทราบได้หรือแม้กระทั่งญาติคนสนิทก็ไม่สามารถเปิดเผยได้ เพราะหากมีบุคคลคนหนึ่งคนใดล่วงรู้ข่าวก็จะแพร่กระจายออกไป ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อีกต่อไป

“ไม่ได้บอกใคร ไม่มีใครรู้ใคร ถ้าเขารู้แล้วผมเนี่ยก็จะมีปัญหาความปลอดภัยหลายๆ อย่าง” (สัมภาษณ์สายลับ ท่านที่ 1, 2565)

3.1.3 ด้านการกระทำความผิดซ้ำ จากการศึกษาพบว่า สายลับยังคงอยู่ในวงการเพื่อรักษาความสัมพันธ์กับผู้กระทำความผิด จึงมีโอกาสกลับไปกระทำความผิดซ้ำ แม้ว่าเจ้าหน้าที่ไม่ได้อนุญาตและไม่รับรู้กับการที่สายลับไปกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดเป็นการส่วนตัว แต่โดยความเป็นจริงก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าสายลับอาจเข้าข่ายเป็นผู้กระทำความผิด เพราะสายลับไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

“มันมีหลายเคสที่ว่าเป็นสายให้ตำรวจ สุดท้ายตำรวจจับเสียเอง...” (สัมภาษณ์สายลับ ท่านที่ 8, 2565)

3.1.4 ด้านการขึ้นทะเบียน จากการศึกษาพบว่า ไม่ว่าระเบียบการใช้สายลับจะมีอยู่หรือไม่ เจ้าหน้าที่ก็ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบนั้น ด้วยเหตุผลลักษณะงานที่ต้องการความคล่องตัวจึงไม่อาจให้มีการดำเนินการทางเอกสารได้หรือสายลับเองไม่ต้องการให้ขึ้นทะเบียนหรือเอกสารใดๆ เมื่อไม่มีการขึ้นทะเบียนหรือระบุไว้ในเอกสารของทางราชการก็ย่อมไม่มีหลักประกันใด ๆ ให้แก่การทำงานของสายลับอย่างแน่นอน

“...ที่(หน่วยงาน) มีระเบียบเคยสั่งการมานาน แต่ไม่มีวิธีปฏิบัติ” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ ท่านที่ 4, 2565)

“มีข้อกฎหมายเป็นตัวรองรับอยู่บ้างไหม ไม่มีเลย ทุกวันนี้มันไม่มีอะไรที่จะเป็นหลักประกันให้กับเขา การทำงานเขาก็ค่อนข้างที่จะเสี่ยงพอสมควร” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ ท่านที่ 15, 2565)

3.1.5 ด้านค่าตอบแทน จากการศึกษาพบว่าสายลับไม่ได้รับค่าตอบแทนที่แน่นอน และ ไม่มีอำนาจต่อรองเพราะสายลับไม่มีสถานะตามกฎหมาย เมื่อไม่มีตัวตนทางกฎหมายจึงทำให้ไม่อาจเรียกร้องค่าตอบแทนใด ๆ ได้เลย

“ได้ก็ไม่ได้ใช้ บางทีให้ไปเซ็นชื่อรับผมก็ไม่กล้า...มีคนอื่นไปเซ็นรับแทนก็มี แล้วส่วนมากก็เป็น ญาติพี่น้องตำรวจที่เซ็นรับได้” (สัมภาษณ์สายลับ ท่านที่ 7, 2565)

3.2 ผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่

3.2.1 ภาระการดูแลสายลับ เจ้าหน้าที่มีภาระดูแลสายลับในทุกกรณีที่สามารช่วยเหลือได้เพื่อพัฒนานาความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการควบคุมสายลับตั้งแต่เริ่มต้นไปจนกระทั่งงานประสบความสำเร็จ และถึงแม้ว่างานจะเสร็จสิ้นลงแล้ว ภาระการดูแลสายลับก็หาใช่จะสิ้นสุดลงไปด้วย โดยนำเสนอได้ดังนี้

1) การเสียสละเวลาส่วนตัว เสียเวลานอกเหนืองานราชการเพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสายลับ เพราะต้องให้ความสำคัญกับการรับข่าวสารเป็นอันดับแรก เพื่อแสดงความจริงใจในการทำงาน หรือการให้ความ

ช่วยเหลือแก่สายลับเมื่อกรณีฉุกเฉินไม่ว่าเรื่องใดก็ตามสายลับสามารถติดต่อมายังเจ้าหน้าที่ผู้ขึ้นได้เสมอ สิ่งเหล่านี้
ด้านหนึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สายลับ แต่อีกด้านหนึ่งก็เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อเจ้าหน้าที่เช่นเดียวกัน

2) **การเสียสละเงินส่วนตัว** ที่อยู่นอกเหนือภารกิจ เช่น ค่าเติมเงินโทรศัพท์ ค่าปรับจราจร
ค่าไถ่ถอน ค่าจำนำรถจักรยานยนต์ เป็นต้น เพราะทางราชการไม่สามารถตั้งงบประมาณให้
เจ้าหน้าที่มอบเงินให้สายลับใช้จ่ายได้ทุกเรื่อง ด้วยเหตุนี้เองจึงเป็นภาระของเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมสายลับ
อย่างแท้จริง

3) **การให้ความช่วยเหลือ** เจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมสายลับจำเป็นต้องพัฒนาสัมพันธ์กับสายลับและ
ให้การช่วยเหลือดูแลในทุกโอกาสเท่าที่สามารถกระทำได้ การปฏิเสธให้การช่วยเหลือสายลับเป็นเรื่องที่ยากลำบาก
เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องแสดงให้เห็นคุณประโยชน์ของการที่สายลับมาทำงานให้แก่ตน

3.2.2 **ภาพลักษณ์ในเชิงลบ** การคลุกคลีกับผู้กระทำความผิดทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมสายลับ
มีภาพลักษณ์เชิงลบ ยิ่งการทำงานกับสายลับมีความแม่นยำในการจับกุมคดีอาชญากรรม ก็มักจะถูกตั้งคำถาม
เกี่ยวกับความโปร่งใสในการดำเนินงานหรือการมีผลประโยชน์แอบแฝงร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่กับตัว
สายลับเอง

3.3 ผลกระทบด้านสังคม

3.3.1 **ดาบสองคม** จากการศึกษาพบว่า การใช้สายลับมีลักษณะคล้ายดาบสองคม กล่าวคือ
คมที่หนึ่งเป็น เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสามารถใช้จัดการต่อผู้กระทำความผิดเป็นเทคนิคที่ผู้กระทำผิดป้องกัน
ได้ยาก แต่คมที่สองของดาบก็คือด้วยสภาพการทำงานอันปิดบังซ่อนเร้นในทุกมิติยากต่อการตรวจสอบทำให้
เอื้อต่อการแสวงหาผลประโยชน์ได้โดยง่ายเช่นกัน เจ้าหน้าที่กับผู้กระทำความผิดอาจอาศัยช่องว่างของภารกิจ
สายลับนั้นสมคบคิดกันกระทำการใดก็ได้เพราะอยู่นอกเหนือการตรวจสอบและยอมรับว่ามีกรณีตัวอย่าง
เกิดขึ้นจริงอยู่เสมอ

3.3.2 **หมาตำรวจ** จากการศึกษาพบว่า การใช้สายลับในการสืบสวนคดีอาชญากรรมถูกทำให้
สับสนกับวิธีปฏิบัติงานอย่างหนึ่งของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับโรงพักที่รู้จักใน คำศัพท์แสลงว่า “หมาตำรวจ” หรือ
“นิ้ว” ที่ตำรวจใช้ให้เป็นหูเป็นตาในพื้นที่รับผิดชอบ บุคคลประเภทนี้มีลักษณะคล้ายกับสายลับแต่ในความรู้และ
ความเข้าใจของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐและกลุ่มสายลับต่างเห็นว่า สายลับกับหมาตำรวจไม่ใช่สิ่ง
เดียวกัน ตำรวจจะใช้ให้คนเหล่านี้ไปเป็นสายล่อซื้อเพื่อผลงานและบางทีต้องถูกจับกุม เพราะตัวเขาเองก็เป็นผู้เสพ
ยาเสพติดหรือกระทำความผิดอาญาอยู่แล้ว ซึ่งวิธีการแบบนี้ไม่ได้ทำให้ปัญหาอาชญากรรมหมดไป

3.3.3 **เลี้ยงโจร/เลี้ยงปัญหา** เป็นมุมมองในเชิงที่ลบที่มีต่อการใช้สายลับ เพราะไม่เชื่อว่าวิธีการ
สืบสวนดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาอาชญากรรมได้อย่างแท้จริง อันเนื่องมาจากการใช้ผู้กระทำความผิดหรือ
คนในวงการยาเสพติดด้วยกันมาทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ ซึ่งหากพิจารณาในระดับยุทธวิธีอาจเห็นว่าการ
สืบสวนจับกุมคดีอาชญากรรมด้วยวิธีการดังกล่าวมีประสิทธิภาพสูง แต่หากพิจารณาในเชิงยุทธศาสตร์จะ
เห็นได้ว่าวิธีการดังกล่าวเป็นเพียงผลสำเร็จในระยะสั้น เป็นความสำเร็จเฉพาะหน้าของหน่วยงานรัฐซึ่งกำลัง

ต้องการผลการปฏิบัติงานมารองรับการเบิกจ่ายงบประมาณแต่ละหน่วยงานรัฐบรรลุผลสำเร็จในการทำงานอย่างดีเยี่ยม เพราะมีผลงานการจับกุมคดียาเสพติดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

“ถ้าเจ้าหน้าที่ต้องการมีผลงาน มันก็จำเป็น ถูกชาวบ้านด่าก็ต้องทำ “ชาวบ้านด่าดีกว่า เจ้านายด่า” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ ท่านที่ 9, 2565)

3.4 ผลกระทบต่อกฎหมาย จากการศึกษาพบว่า ประเทศไทยไม่มีกฎหมายบัญญัติกำหนดรายละเอียดไว้โดยเฉพาะนอกจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ไม่มีกฎหมายกำหนดรายละเอียดอื่นใดเกี่ยวกับการใช้สายลับ เป็นต้นว่า คำนิยามศัพท์ คุณสมบัติ วิธีการได้มา การขึ้นทะเบียน การควบคุม การคุ้มครอง หรือการรับฟังเป็นพยานหลักฐาน

“ถามว่ามีคำจำกัดความหรือว่าข้อพิจารณาเกี่ยวกับตัวสายลับหรือไม่ ในแง่กฎหมายนี้ไม่มีเลยนะครับ ในทางปฏิบัติก็เช่นเดียวกัน สายลับเป็นวิธีการปฏิบัติของทางเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือพนักงานสืบสวนโดยเฉพาะ” (สัมภาษณ์ผู้พิพากษา, 2565)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ ให้ข้อมูลว่าระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับสายลับเป็นลักษณะข้อสั่งการหรือแนวทางการทำงานภายในหน่วยงานเท่านั้น สอดคล้องกับการสัมภาษณ์นักวิชาการด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม พนักงานอัยการและผู้พิพากษา ให้ข้อมูลว่าประเทศไทยไม่มีกฎหมายบังคับ เกี่ยวกับการใช้สายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดแต่ประการใด ไม่มีกฎหมาย บัญญัติสถานะทางกฎหมายของสายลับไว้เป็นการเฉพาะในอันที่จะรับรองหรือคุ้มครองการทำงาน ของสายลับในคดียาเสพติด คงมีแต่เพียงสถานะของพยานบุคคลในคดีอาญาเท่านั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจะไม่ควรมีกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ โดยให้เหตุผล 2 ประการ

ประการแรก การทำงานปราบปรามยาเสพติดเป็นอาชญากรรมองค์กรมีความลับซับซ้อน การทำงานที่มีลักษณะปิดลับเช่นนี้ เจ้าหน้าที่ต้องมีวิธีที่คล่องตัวสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เท่าทันต่ออาชญากร ถ้าหากมีกฎหมายเจ้าหน้าที่อาจถูกบังคับให้ต้องเปิดเผยตัวสายลับในชั้นพิจารณาของศาลซึ่งอาจทำให้ไม่มีบุคคลโดยอ้อมมาเป็นสายลับให้แก่เจ้าหน้าที่

ประการที่สอง กฎหมายอาจเป็นช่องทางให้กระทำทุจริตโดยมีการให้คำรับรองว่าผู้กระทำความผิดคนนี้เป็นสายลับของตนเอง ดังที่เกิดขึ้นกับกรณีมาตรา 100/2² แห่งพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 และอาจเป็นช่องทางให้ผู้กระทำความผิดที่เจตนาไม่ดีหาช่องทางเอาผิดแก่เจ้าหน้าที่โดยยกข้อต่อสู้ว่าไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย

² มาตรา 100/2 บัญญัติว่า “ถ้าศาลเห็นว่าผู้กระทำความผิดผู้ใดได้ให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษต่อพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ หรือพนักงานสอบสวน ศาลจะลงโทษผู้นั้นน้อยกว่าอัตราโทษขั้นต่ำที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นก็ได้

“แม้กระทั่งสิทธิประโยชน์ตาม มาตรา 100/2 ที่เปลี่ยนมาเป็น 153 ส่วนหนึ่งก็มาจากการที่เจ้าหน้าที่รัฐเองนี้แหละ อาศัยประโยชน์ของกฎหมายมาเพื่อต่อรองกับผู้ต้องหาที่อยากได้ลดโทษเยอะๆ...” (สัมภาษณ์พนักงานอัยการ, 2565)

แต่ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ที่มีข้อเสนอว่าหน่วยงานควรมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่เป็นทางการและมีมาตรฐานกลางหรือมาตรฐานเดียวกันในทุกหน่วยงาน

“แต่ในส่วนของการราชการ น่าจะมีระเบียบในเรื่องของการควบคุมสายลับ การทำงานโดยมีสายลับให้ข่าว และการที่จะ ให้ข่าวแต่ละหน่วย ควรที่จะมีการบริหารจัดการเป็นวิธีการอย่างไร มันชัดเจนอยู่ในกรอบ เพราะว่าทุกวันนี้จะเห็นว่า ถ้าเขาทำงานไปบางที่มีการใช้งานสายลับไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ทำงานกับสายลับจนถูกสายลับกลืน..ระเบียบ” (สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รัฐ ท่านที่ 1, 2565)

3.5 ผลกระทบด้านจริยธรรม

3.5.1 การหลอกลวงหรือทรยศหักหลัง จากการศึกษาพบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐไม่ได้คิดว่าวิธีการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดโดยใช้สายลับเป็นการสนับสนุนให้สายลับทรยศหักหลังพรรคพวกของตนเองในวงการยาเสพติด และไม่ได้ส่งเสริมให้สายลับหลอกลวงคนอื่นเพื่อประโยชน์ในการทำงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่แต่เพียงฝ่ายเดียว องค์กรอาชญากรรมยาเสพติดแตกต่างจากความผิดทางการเมืองหรือความผิดอื่นที่ต้องอาศัยอุดมการณ์หรือความเชื่อเดียวกันในการยึดเหนี่ยวผู้กระทำความผิดเข้าไว้ด้วยกัน หากแต่องค์กรอาชญากรรมยาเสพติดมีจุดเกาะเกี่ยวกันด้วยผลประโยชน์ หากสายลับพิจารณาแล้วว่าการเลือกยืนอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้รับผลประโยชน์มากกว่าสายลับก็จะเลือกไปยืนอยู่จุดนั้น

3.5.2 สิทธิมนุษยชน จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับสายลับ ซึ่งโดยมีจุดเริ่มต้นจากผู้กระทำความผิดที่ตกเป็นผู้ต้องหาคดียาเสพติด ซึ่งขาดเสรีภาพทางความผิดไม่มีทางเลือกใดๆ สายลับไม่มีอำนาจต่อรอง การเรียกร้อง สิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงมี “เรียกว่าความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ระหว่างตำรวจกับสายลับ คำว่าสมัครใจอาจอยู่ในภาวะจำยอมก็ได้ หรือให้ตนเองได้รอดพ้นจากการถูกจับดำเนินคดี..” (สัมภาษณ์นักวิชาการด้านสิทธิมนุษยชน, 2565)

3.6 ผลกระทบด้านกระบวนการยุติธรรม

3.6.1 การค้นหาความจริงในคดีอาญา

1) สร้างพยานเท็จ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สามารถระบุว่ามี การสืบสวนหรือได้รับข้อมูลข่าวสารจากสายลับลงในเอกสารทางคดีอาญาได้ ทั้งที่ความจริงแล้วเป็นการสืบสวนด้วยวิธีการอื่นโดยที่ไม่มีสายลับ ด้วยเหตุผลที่ว่าเป็นวิธีการทำงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เปิดเผยวิธีการทำงาน วิธีการเช่นนี้ผิดหลักการค้นหาความจริงในคดีอาญาและส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เพราะเป็นการบิดเบือนหรือปรุงแต่งพยานหลักฐานโดยเจ้าหน้าที่

“พอเราเห็นว่าเราเปลี่ยนสายลับได้อะไรได้ เรากำลังทำให้เจ้าหน้าที่เราฝึกนิสัยในการตกแต่งเพิ่มเติม เพราะฉะนั้นเขาจะเขียนสำนวนช่วย คนก็ได้ หรือจะเขียนสำนวนให้หนักก็ได้...มันเป็นเรื่องของสำนวนการสอบสวนกับการทำงานที่ดี ที่ under the rule of law มีผลเสีย” (สัมภาษณ์นักวิชาการด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม, 2565)

2) เอกสิทธิ์ของสายลับ จากการศึกษาพบว่า สถานะของสายลับได้รับการปกปิดไว้เป็นความลับแม้กระทั่งการพิจารณาคดีในชั้นศาล โดยหลักการแล้วศาลมีหน้าที่ตรวจสอบความจริงจึงต้องสามารถให้โจทก์เปิดเผยพยานหลักฐานต่อศาลได้ทุกกรณีเพื่อพิสูจน์ความจริงให้ปราศจากข้อสงสัยโดยซึ่งนำพยานหลักฐานของโจทก์

“...น่าแปลกก็คือในช่วงหลัง เขากลับไม่ค่อยเอาสายลับมาเบิกความเลย กลายเป็นว่าสายลับกลายเป็นพยานคนหนึ่งซึ่งได้รับยกเว้นพิเศษ ในทางปฏิบัติตำรวจก็อาจจะบอกว่า เนื่องจากว่า เขาเป็นสายลับ แต่นั่นไม่ใช่เหตุผลเลย... สายลับจะเป็นใครก็ได้ และในทางปฏิบัติ ศาลค่อนข้างจะเปิดกว้าง... เปิดกว้างที่บอกว่าสายลับ ไม่ต้องบอกชื่อว่าเป็นใคร แล้วโจทก์บอกว่าสายลับขอสงวนนาม ศาลก็บันทึกไว้แบบนั้นจริงๆ” (สัมภาษณ์ผู้พิพากษา, 2565)

3.3.2. การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด จากการศึกษาพบว่า จากการที่เจ้าหน้าที่ได้นำผู้กระทำความผิดมาใช้ในการทำงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด เปิดโอกาสให้มีการต่อรองคดีกับผู้กระทำความผิดแทนที่จะได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายและสิทธิขั้นพื้นฐาน แม้จะได้กระทำไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่ในแง่ของผู้กระทำความผิดจะเห็นได้ว่าเขายังไม่ได้การแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

3.3.3 การตรวจสอบถ่วงดุล จากการศึกษาพบว่าวิธีการใช้สายลับก่อให้เกิดผลกระทบด้านกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในประเด็นความโปร่งใสของการทำงานอย่างมากเนื่องจากไม่มีหนทางใดในการตรวจสอบถ่วงดุลวิธีการทำงานดังกล่าวได้ เปิดช่องให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลพินิจได้อย่างอิสระโดยที่ไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกเข้าตรวจสอบความโปร่งใส โดยบุคคลภายนอกจะมีโอกาสเข้ามาตรวจสอบได้ก็ต่อเมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการขึ้นแล้วในระหว่างเจ้าหน้าที่และสายลับ เช่น เรื่องเงิน หรือเรื่องอื่นๆ แต่ก็ไม่อาจมีการตรวจสอบอะไรได้มากนักเพราะด้วยสถานะที่ปิดลับของสายลับและข้อตกลงที่เป็นความลับ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทความสำคัญของสายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนกับบุคคลที่เป็นสายลับ เพื่อการวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในประเทศไทย ซึ่งมีประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

ประเด็นที่ 1 บทบาทความสำคัญของสายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย

การที่บุคคลใดจะก้าวเข้ามาเป็นสายลับในงานยาเสพติดได้บุคคลนั้นต้องเป็นผู้ที่อยู่ในวงการยาเสพติดและดำรงสถานะนั้นอยู่ช่วงเวลาหนึ่งก่อนที่จะพบจุดเปลี่ยน (Turning point) เพราะมีเส้นทางเข้าไปเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเนื่องจากถูกจับกุมหรือตกเป็นเป้าหมายสืบสวนของเจ้าหน้าที่ เหตุผลสำคัญที่สายลับจำเป็นต้องเป็นคนในวงการยาเสพติดเป็นเพราะลักษณะที่ปิดลับของอาชญากรรมยาเสพติดเอง ซึ่งยากต่อการเข้าถึงจากบุคคลภายนอกทั้งในฐานะพลเมืองดีหรือเจ้าหน้าที่ บุคคลที่จะเป็นสายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดส่วนใหญ่เคยต้องคดีอาญามาก่อนจนได้มาพบกับเจ้าหน้าที่ ก่อนที่แรงจูงใจอื่นจะพัฒนาตัวขึ้นภายหลัง โดยแรงจูงใจแรกและสำคัญที่สุด คือความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ความปลอดภัยเชื่อมโยงกับการมีอิสรภาพ และมีน้ำหนักมากกว่าแรงจูงใจในเรื่องเงิน บัญคุณ หรือ อุดมการณ์ซึ่งเป็นความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไป

บทบาทและงานของสายลับที่ได้รับมอบหมายจะขึ้นอยู่กับสถานภาพของตัวสายลับเองว่าเขามีบทบาทอย่างไรในสังคมหรือวงการยาเสพติดของเขา กล่าวคือ หากสายลับเป็นผู้เสพและจำหน่ายยาเสพติดรายย่อยก็ย่อมจะรู้จักกับคนเสกด้วยกันหรือคนจำหน่ายยาเสพติด หากสายลับเป็นผู้ที่มีภูมิลำนายอยู่พื้นที่ชายแดน ก็ย่อมจะรู้จักช่องทางธรรมชาติที่มีถูกใช้ลักลอบนำเข้ายาเสพติดและสิ่งของผิดกฎหมาย และเคยทำหน้าที่ดูต้นทางให้แก่ขบวนการยาเสพติดมาก่อน เจ้าหน้าที่จะมอบหมายงานให้แก่สายลับตามบทบาทเดิมที่เป็นอยู่ของสายลับคนนั้น ซึ่งสายลับนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติพื้นฐาน 2 ประการ คือเรื่องของการพูดและการเอาตัวรอด เจ้าหน้าที่เพียงค้นหาบุคคลนั้นให้เจอแล้วชักชวนมาเป็นสายลับและรอรับประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นตามมา

ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานเขียนของ Katz (1978) นักวิชาการที่ได้นำเสนอถึงบทบาทที่เด่นชัดของการใช้สายลับที่เป็นผู้กระทำความผิดจำเป็นต้องใช้เพื่อรับข้อมูลเกี่ยวกับผู้ค้ายา วิธีและสถานที่ที่พวกเขาดำเนินการและสถานที่ซ่อน (stash) ที่พวกเขาปกปิด อุปกรณ์ยาผิดกฎหมาย แนะนำเจ้าหน้าที่นอกเครื่องแบบหรือเจ้าหน้าที่อำพราง (Undercover, Agent) ให้แก่ผู้ค้ายาเสพติด ทำการล่อซื้อยาเสพติด และดำเนินการสังเกตการณ์หรือเฝ้าระวังแทนเจ้าหน้าที่ภายในห้องที่ ซึ่งบุคคลภายนอกไม่สามารถเข้าถึงได้หากไม่ได้รับการรับรองจากคนในพื้นที่นั้น (Katz, H. A., 1978, p. 5-12) เป็นต้น เช่นเดียวกับ Hess and Amir (2002) ที่เห็นว่าการจะใช้อาชญากรด้วยกันในการแทรกซึมเข้าไปมีข้อได้เปรียบหลายประการ ประการแรกเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เข้าถึงได้เฉพาะผู้ค้ายาในระดับล่างเท่านั้น ในขณะที่อาชญากรที่เคยเกี่ยวข้องกับการค้ายาเสพติดอาจไปถึงระดับที่สูงกว่าในห่วงโซ่การค้า ประการที่สอง อาชญากรอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นอยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องใช้เวลาสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ประการที่สามอาชญากรไม่จำเป็นต้องสร้างอัตลักษณ์และชีวประวัติใหม่เพื่อปิดบังอดีต และ ประการสุดท้าย เจ้าหน้าที่ไม่จำเป็นต้องหลอกลวงหรือสร้างสถานการณ์สนับสนุนให้เป้าหมายก่ออาชญากรรม (Entrapment) เพียงแต่เพื่อฉวยโอกาสซื้อยาเสพติดในบางครั้งเพื่อการล่อซื้อ (Hess, A., & Amir, M., 2002, p. 997-1034)

ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนกับบุคคลที่เป็นสายลับในการทำงานปราบปรามยาเสพติด

ความสัมพันธ์เกิดขึ้นครั้งแรกจากกระบวนการสรรหา ซึ่งก็คือวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นสายลับ ผลการศึกษาบ่งชี้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมสายลับใช้วิธีการสรรหาสายลับที่คล้ายคลึงกัน การสร้างความไว้วางใจเป็นสิ่งแรกที่ต้องทำให้เกิดขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ Madinger (1999) ที่เห็นว่าความไว้วางใจ (Trust) เป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ของมนุษย์ทั้งหมด หากปราศจากความไว้วางใจในเจ้าหน้าที่ บุคคลที่มีศักยภาพในการเป็นสายลับจะไม่ยินยอมให้ความร่วมมือ (Madinger, 1999,)

วิธีการสรรหาบุคคลมาเป็นสายลับที่พบจากการศึกษา ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ การสร้างบุญคุณ และการสร้างอำนาจ วิธีการดังกล่าวสอดคล้องและเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการพัฒนาความสัมพันธ์ (Social Penetration Theory) ลำดับขั้นของความสัมพันธ์ถูกพัฒนาจากรูปแบบการสื่อสารที่ค่อนข้างผิวเผินและเปลี่ยนไปสู่ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดยิ่งขึ้น การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีลักษณะเป็นการเจาะทะลุผ่านชั้นบุคลิกซึ่งกันและกัน (Atkinson, 2021, p. 3-19)

ในแง่หนึ่งการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดโดยการใช้สายลับคือการร่วมงานกันระหว่างบุคคลจากสองชั่วตรงข้ามโดยมีเป้าหมายคือผลสำเร็จในการจับกุมผู้กระทำความผิด ความสัมพันธ์ที่ดีถูกพัฒนาให้เกิดขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทั้งสองฝ่าย ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแม้วิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่แทบจะถอดแบบกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ (tradition) แต่รูปแบบของความสัมพันธ์กลับแตกต่างกันไปในแต่ละคู่สัมพันธ์ รูปแบบความสัมพันธ์ทั้งสามแบบที่ค้นพบ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน พี่กับน้อง และนายกับบ่าว รูปแบบความสัมพันธ์ทั้งสามแบบที่ค้นพบสอดคล้องกับงานของ Dabney and Tewsbury (2016) ที่นำเสนองานวิจัยภาคสนามของพวกเขาว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่แบ่งระดับของความสัมพันธ์ส่วนตัวกับสายลับได้เป็น 3 ระดับ คือ (1) ความสัมพันธ์แบบห่างเหิน (Distant business relationships) (2) ความสัมพันธ์ส่วนตัวแบบผิวเผิน (Sallow personal relationships) และ (3) ความสัมพันธ์ส่วนตัวแบบใกล้ชิด (Close personal relationships) อย่างไรก็ตามก็ตีผู้วิจัยเห็นว่าความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างเจ้าหน้าที่กับสายลับในรูปแบบนายกับบ่าว เป็นสิ่งที่ล่อแหลมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนและประพฤตินิชอบภายใต้ในลักษณะงานที่เป็นความลับเช่นนี้ (Dabney, D. A., & Tewsbury, 2016,)

ประเด็นที่ 3 การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในประเทศไทย

การนำสายลับมาใช้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อตัวบุคคลที่เป็นสายลับในหลายมุม ได้แก่ ความเสี่ยงอันตรายจากการที่สายลับต้องเข้าติดต่อกับผู้จำหน่ายยาเสพติด ความรู้สึกโดดเดี่ยวจากสังคมของตนเอง สายลับต้องอยู่ในวัฏจักรของการกระทำความผิดและมีโอกาสกลับไปกระทำความผิดซ้ำๆ ซึ่งการย้อนกลับเข้าไปในวงการยาเสพติดอาจเป็นต้นเหตุของปัญหาชีวิตที่ไม่มีวันจบสิ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานของ Dabney and Tewsbury (2016) ที่นำเสนอข้อมูลได้อย่างแหลมคมในเรื่องนี้ว่าข้อสันนิษฐานของ

คนทั่วไปคือบุคคลที่ทำงานเป็นสายลับจะได้รับอนุญาตให้ก่ออาชญากรรมในขณะที่ทำงานกับตำรวจโดยไม่รับผิดชอบความสามารถในการกระทำการโดยปราศจากการขัดขวางจากเจ้าหน้าที่จะเป็นแรงจูงใจและแรงดึงดูดที่ดีสำหรับอาชญากรจำนวนมาก ข้อความดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้คือสายลับยังคงกระทำความผิดของเขาต่อไปโดยทำงานให้เจ้าหน้าที่ในเวลาเดียวกันและยังคงอยู่ในวงจรของปัญหาโดยที่ไม่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Dabney, D. A., & Tewksbury, 2016,)

สายลับส่วนใหญ่ไม่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากทางราชการแต่ประการใด สายลับจึงไม่สามารถเรียกร้องค่าตอบแทนตามสิทธิ์พึงมีของตนได้ สายลับถูกทำให้ไม่มีตัวตนด้วยข้ออ้างด้านความลับและความปลอดภัย เมื่อไม่มีตัวตนทางกฎหมายจึงทำให้ไม่อาจเรียกร้องค่าตอบแทนใด ๆ จากทางราชการได้ ปัญหาการขึ้นทะเบียนสายลับไม่ใช่ปัญหาเฉพาะประเทศไทย ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยภาคสนามของ Dabney and Tewksbury (2016) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่สืบสวนมักเห็นว่าข้อกำหนดด้านเอกสารของการลงทะเบียนและการอนุมัติจากเจ้าหน้าที่ระดับสูงนั้นล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้เสียเวลาจากงานของตำรวจที่แท้จริง โดยมีคุณค่าเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลยสำหรับเจ้าหน้าที่ภาคสนาม เจ้าหน้าที่บางคนโต้แย้งและเสนอแนะว่าความเป็นทางการของการขึ้นทะเบียนอาจทำให้สายลับที่เพิ่งได้รับคัดเลือกใหม่ไม่มั่นใจ (Dabney, D. A., & Tewksbury, 2016,)

การนำสายลับมาใช้ในสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดเป็นวิธีการทำงานที่สร้างภาระให้แก่เจ้าหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมสายลับมากกว่าการสืบสวนด้วยวิธีการอื่น เจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมสายลับมีการถูกรบกวนอย่างไม่เป็นเวลาจากสายลับ ต้องเสียสละเวลาและใช้เงินส่วนตัวในการดูแลสายลับตลอดจนต้องให้การช่วยเหลือสายลับในทุกโอกาสที่กระทำได้ ผลการศึกษาผลกระทบด้านเจ้าหน้าที่สอดคล้องกับงานวิจัยภาคสนามของ Dabney and Tewksbury (2016) กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมสายลับมีการถูกรบกวนอย่างไม่เป็นเวลาจากสายลับ (Impositions on One's Time) การที่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายควบคุมการใช้สายลับและปล่อยให้เป็นเรื่องทางปฏิบัติภายในหน่วยงานของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย สิ่งนี้อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในองค์กรอันเป็นข้อผิดพลาดที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ร้ายแรง (Shane, J, 2016,)

ผลกระทบต่อสังคมในแง่ที่ไม่เชื่อว่าวิธีการสืบสวนดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหายาเสพติดได้อย่างแท้จริง ด้วยวิธีการสืบสวนโดยใช้สายลับเป็นวิธีการที่สิ้นและง่ายตายที่สุดในการจับกุมคดียาเสพติด ทำให้เจ้าหน้าที่จำนวนมากนิยมนำเทคนิคดังกล่าวมาใช้เพื่อหวังผลการจับกุมด้วยยาเสพติดคราวละมาก ๆ และประชาสัมพันธ์แถลงข่าวผลการปฏิบัติงาน หรือมุ่งหวังเงินสินบนรางวัลจากการจับกุม โดยไม่ได้มุ่งหมายที่จะสืบสวนปราบปรามยาเสพติดไปจนถึงระดับเครือข่ายอย่างแท้จริง เทคนิคการสืบสวนโดยใช้สายลับจึงถูกมองว่าเป็น “ความชั่วร้ายที่จำเป็น” และเป็นหนึ่งในวิธีที่มีประสิทธิภาพอย่างมากในการทำสงครามกับปรากฏการณ์ทางสังคมเชิงลบและกับ “คนเลว” ที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะความชั่วร้ายทางสังคมนี้ถูกปกปิดไว้ ดังนั้น การต่อสู้กับสิ่งเหล่านั้นจึงต้องดำเนินการโดยกิจกรรมที่ปกปิดและโดยกลอุบายอื่น ๆ (Hess, A., & Amir, M., 2002, p. 997-1034) หากแต่เมื่อวันเวลาผ่านมามีปัญหายาเสพติดไม่ยุติลงไปโดยง่าย ประเทศไทยยังคงอยู่กับปัญหายาเสพติดมาอย่างยาวนาน

ผลกระทบด้านจริยธรรมของการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติด งานเขียนของ Madinger (1999) ได้นำเสนอข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัญหาทางจริยธรรมและทัศนคติของคนในสังคมต่อการให้ผู้ใช้ให้ข้อมูลที่เป็นความลับหรือสายลับในประเด็นการทรยศหักหลัง (Betrayal) เนื่องจากงานของสายลับเกี่ยวพันกับการแทรกซึม การหลอกลวง การทรยศและหักหลัง ผู้ตอบส่วนใหญ่ไม่ยอมรับการที่เจ้าหน้าที่หวานล้อมให้ผู้กระทำความผิดแฉข้อมูลหรือให้การเปิดโปงกันอันเป็นการทรยศหักหลังกันเองแม้จะมีประโยชน์ต่อสังคมก็ตาม (Madinger, 1999,) แต่จากผลการศึกษาวิจัยนี้พบว่าผู้ใช้ข้อมูลสำคัญไม่ได้มองว่าการใช้สายลับเป็นการหลอกลวงหรือทรยศหักหลัง แต่มองว่าเป็นกลยุทธ์ในการเอาชนะผู้กระทำความผิดมากกว่าดังเช่นกลศึกในตำราพิชัยสงครามของซุนวูที่แนะนำให้ใช้คนของศัตรูที่แปรพักตร์มาเข้ากับฝ่ายเรา

เทคนิคการสืบสวนคดียาเสพติดโดยวิธีการใช้สายลับเป็นวิธีการทำงานที่แพร่หลายในวงการของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายมายาวนาน แต่ประเทศไทยกลับไม่มีการบัญญัติรับรองไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน การใช้สายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดเป็นวิธีการปฏิบัติทั่วไปในการสืบสวนของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดเกิดขึ้นก่อนที่จะเกิดเหตุอันเป็นภารกิจในลักษณะของตำรวจทางปกครอง (Police administrative) และเป็นการค้นหาความจริงในคดีอาญา เพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา อันเป็นภารกิจในลักษณะของตำรวจทางคดี (Police judiciaries) โดยที่ประเทศไทยไม่มีกฎหมายบัญญัติกำหนดรายละเอียดไว้โดยเฉพาะ เป็นต้นว่า คำนิยามศัพท์ คุณสมบัติ วิธีการได้มา การขึ้นทะเบียน การควบคุม การคุ้มครอง หรือ การรับฟังเป็นพยานหลักฐาน

ผลกระทบทางกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดโดยใช้สายลับแท้จริงแล้วเป็นการต่อสู้กันระหว่างค่านิยม 2 ตัวแบบ คือ ค่านิยมแบบ Crime control คือการให้อำนาจเจ้าหน้าที่ในการทำงานอย่างคล่องตัวไม่ควรมีการเขียนกฎหมายในลักษณะที่จำกัดอำนาจเจ้าหน้าที่ลงไป แนวทางป้องกันปัญหาสามารถกระทำได้โดยวางระเบียบขึ้นมากเพื่อเจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบควบคุมกันเองภายในองค์กรได้ และ ค่านิยมแบบ Due process ค่านิยมนี้มองเห็นปัญหาช่องว่างทางกฎหมายจึงเรียกร้องให้ตราตัวบทกฎหมายให้ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้สายลับในคดีอาญา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ค่านิยม Crime control มีน้ำหนักมากกว่า เพราะการใช้สายลับเป็นเครื่องมือที่ทรงอำนาจในการจัดการกับอาชญากรรมเพราะไม่อาจป้องกันการใช้สายลับได้ ดังคำกล่าวของ Benjamin Franklin (Michael, 2012) การตรากฎหมายขึ้นมากำกับควบคุมวิธีการใช้สายลับอาจทำให้การสืบสวนด้วยวิธีนี้จะกระทำได้น้อยลงอันจะทำให้ผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดได้รับประโยชน์ อย่างไรก็ตามการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐควรมีกฎหมายรองรับเพื่อควบคุมตรวจสอบและพัฒนาวิธีการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ดังเช่น กฎหมายของราเชล (Rachel's Law) ที่กำหนดให้หน่วยงานตำรวจพลเรือนปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมายเกี่ยวกับการใช้สายลับอย่างเคร่งครัด เช่น การฝึกอบรมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาและการใช้สายลับ หรือการจัดหา การควบคุม และการใช้สายลับในนโยบายและขั้นตอนของหน่วยงาน เป็นต้น รวมทั้งนโยบายต้นแบบในการใช้ สายลับ (The Model Policy on Confidential Informants) ของ International Association of Chief of Police (IACP)

ผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ได้แก่ ปัญหาการสร้างพยานหลักฐานเท็จ เอกสิทธิ์ของสายลับที่ไม่ต้องมาเบิกความในชั้นศาลที่อาจขัดต่อหลักการค้นหาความจริงในเนื้อหา (Principle of substantive truth) พยานหลักฐานที่ถูกปรุงแต่งอาจเป็นพยานหลักฐานที่ได้มาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งโดยหลักการของดอกผลของต้นไม้มีพิษ (Fruit of the poisonous tree Doctrine) ต้องตัดพยานหลักฐานนั้นไม่ได้รับฟังตามกฎหมาย

วิธีการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดโดยใช้สายลับกล่าวโดยเฉพาะการใช้สายลับซึ่งเป็นผู้กระทำความผิดขัดต่อทฤษฎีการลงโทษอันเป็นสภาพบังคับของกฎหมายอาญา หากพิจารณาวัตถุประสงค์ของทฤษฎีการลงโทษล้วนมีส่วนช่วยให้สังคมมีความสงบเรียบร้อย กล่าวคือทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน (Retributive Theory) ทำให้ผู้กระทำความผิดรู้สึกถึงความผิดในการกระทำของตน ทฤษฎีการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory) เป็นการป้องกันมิให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นอีก ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitative Theory) เพื่อไม่ให้ผู้กระทำผิดกลับมากระทำความผิดซ้ำและช่วยให้ผู้กระทำผิดกลับคืนสู่สังคม แต่ผู้กระทำความผิดไม่ได้รับการลงโทษเพราะได้รับโอกาสทำงานเป็นสายลับให้แก่เจ้าหน้าที่ จึงเห็นได้ว่าการนำสายลับซึ่งเป็นผู้กระทำความผิดมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติด ขัดต่อทฤษฎีการลงโทษดังกล่าว

สรุปและการอภิปรายผล

ผู้วิจัยจึงขอสรุปประเด็นอภิปรายออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 บทบาทความสำคัญของสายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดในประเทศไทย สายลับเป็นบุคคลที่อยู่ในวงการยาเสพติดก่อนที่จะพบจุดเปลี่ยนเพราะเข้าไปมีความเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ โดยบทบาทและงานของสายลับที่ได้รับมอบหมายจะขึ้นอยู่กับสถานภาพของตัวสายลับว่าเขามีบทบาทอย่างไรในสังคมหรือวงการยาเสพติดของเขา ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานเขียนของ Katz (1978) นักวิชาการที่ได้นำเสนอถึงบทบาทที่เด่นชัดของการใช้สายลับ เช่น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารบุคคลภายนอกไม่สามารถเข้าถึงได้หากไม่ใช่คนในพื้นที่ (Katz, H. A., 1978, น. 5-12) สอดคล้องกับงานเขียนของ Hess and Amir (2002) ที่เห็นว่าการใช้อาชญากรด้วยกันในการแทรกซึมเข้าไปมีข้อได้เปรียบหลายประการ (Hess, A., & Amir, M., 2002, น. 997-1034) ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่สืบสวนกับบุคคลที่เป็นสายลับในการทำงานปราบปรามยาเสพติด ผลการศึกษพบว่า การสร้างความไว้วางใจเป็นสิ่งแรกที่ต้องทำให้เกิดขึ้นก่อนจะพัฒนาระดับความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Madinger (1999) ที่เห็นว่าความไว้วางใจ (Trust) เป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ของมนุษย์ทั้งหมด หากปราศจากความไว้วางใจในเจ้าหน้าที่ บุคคลที่มีศักยภาพในการเป็นสายลับจะไม่ยินยอมให้ความร่วมมือ (Madinger, 1999,) โดยมีรูปแบบความสัมพันธ์ ดังนี้ 1) เพื่อนร่วมงาน 2) พี่กับน้อง และ 3) นายกับบ่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยภาคสนามของ Dabney and Tewsbury (2016) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่แบ่งระดับของความสัมพันธ์ส่วนตัวกับสายลับได้เป็น 3 ระดับ คือ (1) ความสัมพันธ์แบบห่างเหิน (Distant business relationships) (2) ความสัมพันธ์ส่วนตัวแบบผิวเผิน (Sallow personal relationships) และ (3) ความสัมพันธ์ส่วนตัวแบบใกล้ชิด (Close

personal relationships) (Dabney, D. A., & Tewksbury, 2016,) ประเด็นที่ 3 การวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนำสายลับมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในประเทศไทย จากการศึกษาพบว่าด้วยลักษณะงานที่เป็นความลับ ขาดการตรวจสอบ ไม่มีกฎหมายรองรับสถานะการเป็นสายลับ การมีอยู่ของสายลับจึงส่งผลกระทบในหลากหลายด้าน ทั้งต่อตัวสายลับเอง ต่อเจ้าหน้าที่ และสังคม อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอาญา กล่าวคือการใช้สายลับในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมยาเสพติดเป็นวิธีการปฏิบัติทั่วไปในการสืบสวน เพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมทางอาญา อันเป็นภารกิจในลักษณะของตำรวจทางคดี (Police judiciaries) หากแต่ประเทศไทยกลับไม่มีกฎหมายบัญญัติกำหนดรายละเอียดไว้โดยเฉพาะ เป็นต้นว่า คำนิยามศัพท์ คุณสมบัติ วิธีการได้มา การขึ้นทะเบียน การควบคุม การคุ้มครอง หรือ การรับฟังเป็นพยานหลักฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เนื่องจากสายลับอยู่ในวงจรการกระทำความผิดและมีโอกาสกลับไปกระทำความผิดซ้ำ และจากลักษณะงานที่เป็นความลับ การตรวจสอบความโปร่งใสกระทำได้ยาก จึงส่งผลกระทบต่อสังคมและกระบวนการยุติธรรมทางอาญาหลายประการ ควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญา พ.ศ. 2550 หมวด 1 ว่าด้วยการสืบสวน โดยให้ระบุถึงการสืบสวนโดยศึกษาเปรียบเทียบเช่น กฎหมายของราเชล (Rachel's Law) และนโยบายต้นแบบในการใช้สายลับ (The Model Policy on Confidential Informants) ของ International Association of Chief of Police (IACP) พัฒนาระบบงานยุติธรรมทางอาญาให้ทุกฝ่ายยึดหลักการค้นหาความจริงในเนื้อหา และสร้างมาตรการกำกับดูแลให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

วิธีการใช้สายลับมีลักษณะเป็นวิธีปฏิบัติงานทางลับของเจ้าหน้าที่ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สืบทอดกันมารุ่นสู่รุ่น แต่ทว่ายังไม่มีการพัฒนาให้เป็นความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง เสนอให้มีการพัฒนาวิธีการใช้สายลับ การปฏิบัติงาน พัฒนาเป็นองค์ความรู้ทางวิชาการมีการสร้างทฤษฎีหรือ แนวคิด ศึกษาวิจัยผลกระทบการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางของต่างประเทศเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทไทย

3. ข้อเสนอเชิงวิชาการ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังมีลักษณะเป็นการค้นหาความรู้ความจริงอย่างกว้าง ๆ เพื่อถ่ายทอดวิธีปฏิบัติบางประการในการสืบสวน ปราบปรามอาชญากรรมออกมาเป็นความรู้ในทางวิชาการ โดยที่ยังไม่อาจนำทฤษฎีทางอาชญาวิทยา และทฤษฎีการปฏิบัติต่อเหยื่ออาชญากรรมและผู้กระทำความผิดมาใช้ในการอธิบายได้เท่าที่ควร เสนอให้มีการศึกษาในหัวข้อ ทฤษฎีการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด กรณีศึกษาการนำผู้กระทำความผิดมาเป็นสายลับในคดียาเสพติด โดยมุ่งที่จะศึกษาเพื่อทดสอบหรืออธิบายทฤษฎีที่ว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในประเด็นนี้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ปัทมา วรรณทร์. (2554). *การค้นหาคำความจริงในคดียาเสพติด : ศึกษากรณีการรับฟังพยานบุคคล ที่เป็นสายลับ*. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Atkinson, C. (2021). Fully informed? A methodology for assessing covert informant coverage in policing and law enforcement. *The Police Journal*, 94 (1): 3–19.
- Dabney, D. A., & Tewksbury, R. (2016). *Speaking truth to power: Confidential informants and police investigations*. University of California Press.
- Hess, A., & Amir, M. (2002). The program of criminal undercover agents sources in the drug trade. *Substance Use & Misuse*, 37 (8–10): 997–1034.
- Katz, H. A. (1978). Narcotics investigations: Developing and using informants. *Police Law Quarterly*, 7 (3): 5–12.
- Madinger, John. (1999). *Confidential informant: Law enforcement's most valuable tool*.
- Michael J. Sulick. (2014). 3. *The Undetected Spy: Edward Bancroft*. In *Spying in America : Espionage from the Revolutionary War to the Dawn of the Cold War*. Georgetown University Press.
- Shane, J. (2016). *Confidential Informants : A Closer Look at Police Policy (1st ed. 2016.)*. Springer International Publishing
- Trostle, L. C. (2022). International Association of Chiefs of Police. Salem Press Encyclopedia

พลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของการประกอบอาชีพสามล้อถีบในจังหวัดพิษณุโลก

Adaptation and dynamics of the persistence of the tricycle occupation

in Phitsanulok province

Received: 06/12/2565

Revised: 28/12/2565

Accepted: 29/12/2565

กมลกรกช ยศต้อยⁱ¹

Kamonkorakod Yodtui¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบและเพื่อศึกษาเงื่อนไขบริบททางสังคมที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพสามล้อถีบ ใช้การศึกษารูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ จำนวน 5 คน ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบการสัมภาษณ์มีโครงสร้าง และเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการปรับตัวและคงอยู่ของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่หนึ่งด้านร่างกาย เกี่ยวข้องกับเรื่องของสุขภาพร่างกายทั้งภายนอกและภายในที่เปลี่ยนแปลงไปตามอายุของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ ด้านที่สองทางด้านมนโธทัศน์ เกี่ยวข้องกับมุมมองทัศนคติของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ ด้านที่สามบทบาทหน้าที่ เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายสำหรับผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ และด้านที่สี่การพึ่งพาห่วงกัน เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและความผูกพันพึ่งพาอาศัยกัน

และพบว่าเงื่อนไขทางสังคมที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพสามล้อถีบ 7 เงื่อนไข ได้แก่ เงื่อนไขด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่เข้ามามีบทบาทแทรกแซงอาชีพสามล้อถีบ จากการมีรถยนต์ แท็กซี่ ซึ่งอาจทำให้อาชีพสามล้อถีบเลือนลางหายไป เงื่อนไขด้านคมนาคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเดินทางของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ ข้อจำกัดของยานพาหนะที่ไม่สามารถใช้บนถนนได้หรือความล่าช้าของยานพาหนะ เงื่อนไขด้านสถานการณ์เชื้อไวรัสโควิด-19 เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบทำให้ผู้โดยสารลดน้อยลงทั้งลูกค้าประจำและลูกค้าจร เงื่อนไขด้านวิถีชีวิต/สภาพแวดล้อม วิถีชีวิตของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบยังคงมีรูปแบบชีวิตที่คล้ายสมัยเดิม ความเชื่อ ความผูกพัน และความรักที่มีให้กับอาชีพสามล้อถีบ ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบจึงไม่มีความทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เงื่อนไขด้านเศรษฐกิจ/รายได้ ภาวะทางเศรษฐกิจในสังคมส่งผลกระทบต่อความไม่แน่นอนของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ เงื่อนไขด้านครอบครัว วัฒนธรรมของคนในครอบครัวอาจทำให้เกิดการกดดันหรือคาดหวังให้กับลูกหลานในรุ่นต่อไปในการขึ้นมาประกอบอาชีพสามล้อถีบ เงื่อนไขด้านนโยบายทางการเมืองภาครัฐ/จังหวัด การดูแลของรัฐหรือจังหวัดยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงสำหรับการดูแลช่วยเหลือกลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ รวมไปถึงนโยบายหรือสวัสดิการที่ยังไม่ได้รับอย่างทั่วถึงจึงอาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่ยุติธรรม

คำสำคัญ : พลวัตการปรับตัว, การคงอยู่, ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ

¹นักศึกษาลัทธิสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹Students of the Social Work Program Faculty of Social Sciences and Local Development

Phibunsongkhram Rajabhat University

Abstract

The purpose of this research was to study the adaptive and persistent dynamics of tricycle occupation and to study the social context conditions affecting tricycle occupation using qualitative research. The key informants were 5 tricycle professionals. Data were collected by employing structured interviews (in-depth interviews) and non-participant observation and content analysis.

The study found that patterns of adaptation and persistence of tricycle professionals were in 4 aspects, namely firstly, it was the physical aspect which was related to both external and internal physical health that changes according to the age of the tricycle professional group. Secondly, it was the conceptual aspect which is related to the perspective of the tricycle professional group. Thirdly, they were roles and responsibilities which are related to a wide variety of their roles. And forth, it was the interdependence aspect which is related to the environment and interdependence. And it was also found that there were 7 social conditions affecting tricycle occupations. Firstly, it was technology which plays an intervening role in the tricycle occupation starting from having cars and taxis which may cause the tricycle career to fade away. Then it was a transportation condition which is a factor that affects the journey of a tricycle professionals regarding restrictions on vehicles that cannot be used on the roads or vehicle delays. Next, it is the condition of the COVID-19 virus situation which is a factor that affects the reduction of passengers, both regular and walk-in customers. Furthermore, it was lifestyle/environmental condition: their ways of life of tricycle professionals were hardly change overtime, their beliefs, attachments and love for their profession are still the same as the old days. In addition, it was economic/income condition. The economic condition in society affects the uncertainty of their professionals. Next, the family condition: the culture of the family may put pressure or expectation on the next generation to take up the tricycle career. Finally, it was the political policy condition in the government sector/province. The government sector or provincial supervision are not yet comprehensive for the care and support of tricycle professionals thoroughly which may result in the inequality and injustice for them.

Keywords: Adaptability, Persistence, Tricycle occupation

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาการเรื่องของการขนส่งยานพาหนะตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่หลากหลาย เริ่มตั้งแต่การใช้เกวียน(เกวียนเป็นพาหนะชนิดล้อเกวียนที่มีอายุเก่าแก่ที่สุดในโลก) รถม้า รถลาก รถจักรยาน รถสามล้อ จึงทำให้เริ่มมีผู้ประกอบการอาชีพรับจ้างรับ-ส่งผู้โดยสารจากยานพาหนะที่เป็นรถม้า รถลาก รถสามล้อ แต่รถเหล่านั้นใช้แรงคนและแรงสัตว์ลาก จึงทำให้ดูไม่ทันสมัยและใช้เวลาเดินทางในแต่ละครั้งนานพอสมควรกว่าจะถึงจุดหมาย ในช่วงปลายรัชกาลที่ 5 ประมาณพ.ศ. 2444 รถยนต์เริ่มเข้ามาในเมืองไทย โดยการใช้เทคโนโลยีประดิษฐ์สร้างสรรค์เครื่องยนต์ที่เป็นกลไกในการเคลื่อนไหวยของรถ เช่น รถจักรยานยนต์ รถราง รถยนต์ รถไฟ เป็นต้น สำหรับรถยนต์มีแรงมากวิ่งไปได้ไกล โดยไม่ต้องหยุดพักเหนื่อยเหมือนคนลากหรือการใช้สัตว์ลาก ประเทศไทยจึงได้มีการพัฒนาของยานพาหนะเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน การเข้ามาแทรกแซงทางเทคโนโลยีของยานพาหนะนี้เอง จึงทำให้ยานพาหนะในอดีตที่ไม่ใช่เครื่องยนต์ถูกลดบทบาทลงอย่างเห็นได้ชัด (เทพู ทับทอง, 2545)

จากการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาที่เกิดขึ้นในประเทศดังกล่าวทำให้รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับประชากรทุกกลุ่มอาชีพที่ได้รับผลกระทบโดยเฉพาะกลุ่มอาชีพบริการทางด้านการขนส่งได้แก่ อาชีพอาชีพขับวินมอเตอร์ไซด์ อาชีพสามล้อ อาชีพขับรถประจำทาง อาชีพขับรถแท็กซี่ และอาชีพอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบในการประกอบอาชีพในเรื่องการประกอบอาชีพและรายได้ จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ก่อปรกับอาชีพสามล้อถีบในปัจจุบันพบ ปัญหาของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบคือ มีระดับการศึกษาที่ไม่สูง ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาประเทศ และถูกปัจจัยภายนอกที่แทรกแซงด้านเทคโนโลยีและเงื่อนไขทางสังคม อาชีพสามล้อถีบจึงไม่เป็นที่ต้องการของผู้โดยสารเพราะยานพาหนะไม่มีความทันสมัย จำนวนผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบมีน้อยลง เนื่องจากมีรถเครื่อง เช่น รถตุ๊กตุ๊ก รถจักรยานยนต์ เป็นต้น ปัญหาของผู้ประกอบอาชีพสามล้ออีกเงื่อนไขหนึ่ง คือเรื่อง ค่าตอบแทนของผู้ประกอบอาชีพรถสามล้อถีบไม่ครบตามจำนวน เนื่องจากการเหมารอบของนายทุนกรุ๊ปทัวร์ของโรงแรม ซึ่งตัวผู้ประกอบอาชีพถีบสามล้อไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายทุนกรุ๊ปทัวร์และโรงแรม ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบจึงเบื่อหน่ายและท้อแท้ชีวิตทำให้จำนวนผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบมีน้อยลงและค่อยๆ เลือนหายไป (วศิน ปัญญาธรรมา และ อภิสิทธิ์ ปานอิน, 2558)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องพลวัตการปรับตัวของการประกอบอาชีพสามล้อถีบในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก และศึกษาเงื่อนไขบริบททางสังคมที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพสามล้อถีบ ตลอดจนนำเสนอข้อมูลให้กับหน่วยงานภาครัฐได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาผู้ประกอบอาชีพสามล้อต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ
2. เพื่อศึกษาเงื่อนไขบริบททางสังคมที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพสามล้อถีบ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) รูปแบบปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology) และได้มีทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การศึกษาค้นคว้าในการหาคำตอบให้กับวัตถุประสงค์การวิจัย

1) ผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพรับจ้างปั่นสามล้อ รับ-ส่งผู้โดยสารทั่วไป ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นเจ้าของรถสามล้อถีบเอง จำนวน 5 คน

2) วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่แรก เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) และขั้นตอนที่สอง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (primary Data) เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิด และวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าหนังสือ รายงานการวิจัย ตำราบทความวิจัย วิทยานิพนธ์ และวารสารทางวิชาการต่างๆ ทั้งเอกสารภาษาไทย และเอกสารต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการปรับตัวของรอย

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบปฐมภูมิ คือ การเก็บข้อมูลโดยตรงจากภาคสนาม ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปทำหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น เครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

2.1) การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปรับตัวและคงอยู่ของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ และเพื่อศึกษาเงื่อนไขบริบททางสังคมที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพสามล้อถีบ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก อันเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีคำถามชัดเจน และมีลักษณะปลายเปิดสำหรับประเด็นที่อาจเกิดจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพิ่มเติม

2.2) การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation) เป็นวิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตจากสายตาคนนอก โดยนักวิจัยเป็นคนสำคัญในการเฝ้าดู ปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ที่เราสนใจ ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงและการคงอยู่ของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ โดยมีหลักการสังเกตพิเศษ 3 ประเด็น คือ การปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น, สถานที่, และบริบทแวดล้อมภายในกลุ่มเป้าหมาย ในระหว่างที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้น ผู้วิจัยจะกระทำการสังเกตการณ์ร่วมด้วย เพื่อดูถึงลักษณะท่าที ทักษะ และพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย เกี่ยวกับประเด็นวิถีชีวิตของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบที่เปลี่ยนแปลงไป

3) วิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมส่วนใหญ่ที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตลอดเวลาหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวคือ ภายหลังจากการเก็บข้อมูลจะมีการถอดเทป และสรุปข้อมูลจากการจดบันทึกภาคสนามจากข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของการประกอบอาชีพสามล้อถีบในจังหวัดพิษณุโลก” ผู้วิจัยได้สามารถผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการปรับตัวและคงอยู่ของการประกอบอาชีพสามล้อถีบในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษา ดังนี้

1.1 การปรับตัวด้านร่างกาย

การปรับตัวด้านร่างกายของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของสุขภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงไปตามอายุ มีการเสื่อมโทรมของอวัยวะส่วนต่างๆของร่างกายทั้งภายนอกและภายใน เช่น การเสื่อมของกระดูก ด้านการได้ยิน ด้านการมองเห็น การมีโรคประจำตัว เป็นต้น ส่งผลกระทบให้เกิดอุปสรรคปัญหาต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบบางคนยอมรับในความเสื่อมโทรมด้านร่างกายของตนเอง ไม่ได้ไปพบแพทย์เพื่อทำการรักษา เนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อค่ารักษาพยาบาล ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบปรับตัวด้านร่างกายโดยการเลือกเข้าใช้บริการโรงพยาบาลรัฐมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนสำหรับการรักษาพยาบาลหรือเลือกซื้อยารับประทานเองตามอาการ

1.2 การปรับตัวด้านมโนทัศน์

กลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบมีมุมมองทัศนคติเกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในตัวของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบมีความรักและความผูกพันต่ออาชีพของตนเอง มีความยึดมั่นในการประกอบอาชีพสามล้อถีบต่อไปแม้จะมีอายุมากขึ้นหรือมีสุขภาพที่เสื่อมโทรมผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบก็ไม่ได้มีความคิดที่จะล้มเลิกการประกอบอาชีพนี้ ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบมีการปรับตัวด้านมโนทัศน์ โดยการเสริมพลังอำนาจทางใจของตนเองในการประกอบอาชีพสามล้อถีบ การมองเห็นคุณค่าของอาชีพสามล้อถีบ

1.3 การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่

กลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ มีความยึดมั่นประกอบอาชีพสามล้อถีบเป็นอาชีพหลัก และมีการประกอบอาชีพเสริมรับจ้างทั่วไป เช่น รับจ้างส่งผัก-ผลไม้ในตลาด รับจ้างลงของตามรถขนส่งสินค้า เก็บขยะตามสถานีรถไฟขाय เป็นต้น จากการสังเกตผู้วิจัยพบว่า การรับจ้างทำอาชีพเสริมของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบมีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพหลัก ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบปรับตัวและเรียนรู้ด้านบทบาทหน้าที่ คือการประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้ที่เพิ่มมากขึ้น

1.4 การปรับตัวด้านการพึ่งพาซึ่งกันและกัน

กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบและลูกค้าประจำ มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เรื่องอาหารมักมีลูกค้าประจำซื้ออาหารมาฝากให้กับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ เนื่องจากมีความสนิทสนมและมีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน หรือมีลูกค้าประจำให้ค่าโดยสารในจำนวนที่เยอะกว่าปกติเวลาไปรับ-ส่งที่ตลาด เนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบทำงานบริการให้กับลูกค้าประจำมาเป็นระยะเวลานาน กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบและลูกค้าประจำจึงมีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ

2. ผลการศึกษา เงื่อนไขทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ ผลการศึกษา ดังนี้

2.1 ด้านเทคโนโลยี

เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทกับการพัฒนาประเทศให้ก้าวกระโดดเป็นอย่างมาก มีการพัฒนาและสร้างสิ่งประดิษฐ์ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้คนในสังคม และเทคโนโลยีด้านอุตสาหกรรมการผลิตยานพาหนะมีการเข้ามาแทรกแซงอาชีพสามล้อถีบเป็นอย่างมาก เนื่องจากเทคโนโลยีด้านอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ การผลิตรถจักรยานยนต์ รถไฟฟ้า รถโดยสารประจำทางต่างๆ เป็นต้น อาชีพสามล้อถีบจึงไม่มีผู้โดยสารเลือกใช้บริการ ด้านเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ เช่น ด้านยานพาหนะ ซึ่งอาจทำให้ผู้โดยสารเลือกยานพาหนะที่มีความทันสมัย สะดวกสบาย รวดเร็ว อาชีพสามล้อถีบอาจเลือนลางและจางหายไปได้ในอนาคต

2.2 ด้านคมนาคม

การบริการรับ-ส่งผู้โดยสารของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบต้องใช้ถนนร่วมกับผู้ที่ขับขี่ยานพาหนะประเภทอื่นๆ เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถโดยสารประจำทาง เป็นต้น การสัญจรของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบจึงค่อนข้างล่าช้า กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบจึงปั่นสามล้อในระยะที่ไม่ไกลมาก เลือกปั่นในบริเวณที่มีลูกค้าประจำและลักษณะทางเรียบ อาชีพสามล้อถีบใช้ระยะเวลาในการเดินทางรับ-ส่งผู้โดยสารนานกว่ารถรับจ้างทั่วไป เนื่องจากต้องใช้แรงของคนปั่นสามล้อถีบจึงช้ากว่ารถติดเครื่องทั่วไป ด้านคมนาคมส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบในเรื่องของความปลอดภัย ลักษณะของถนนที่มีความแตกต่าง เช่น สะพานสูง ผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบต้องใช้แรงในการปั่นเยอะมาก ซึ่งผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบส่วนมากมีอายุที่เยอะ การออกแรงปั่นข้ามสะพานสูงเพื่อรับ-ส่งผู้โดยสารจึงเป็นไปค่อนข้างยาก

2.3 ด้านสถานการณ์เชื้อไวรัสโควิด-19

สถานการณ์เชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบทางด้านลบมากกว่าด้านบวก เนื่องจากกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การเชื้อไวรัสโควิด-19 เริ่มต้นปี พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน ผลกระทบที่ได้รับคือลูกค้าประจำลดลงลูกค้าประจำหันไปใช้รถส่วนตัวมากขึ้นเพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 จากการใช้รถรับจ้างสาธารณะ นักท่องเที่ยวหรือทัวร์ลดน้อยลงเนื่องจากในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีการปิดประเทศไทยจึงทำให้ไม่มีนักท่องเที่ยวหรือทัวร์ต่างชาติเข้ามาที่จังหวัดพิษณุโลก

2.4 ด้านวิถีชีวิต/สภาพแวดล้อม

วิถีชีวิตของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพมีความเรียบง่าย มีวิถีชีวิตที่ยังคงความเป็นอาชีพสามล้อถีบในสมัยก่อน หรือการใช้ชีวิตในรูปแบบเดิมมาจนถึงปัจจุบัน เช่น การตื่นตั้งแต่เช้าตรู่เพื่อออกมารับ-ส่งลูกค้าประจำไปตลาดเช้า และในปัจจุบันผู้ประกอบการอาชีพสามล้อบางคนยังทำอยู่ สะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบที่ยังคงอยู่

2.5 ด้านเศรษฐกิจ/รายได้

กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบมีรายได้ลดลงจากการปั่นสามล้อถีบที่ประกอบเป็นอาชีพหลัก เนื่องจากมีปัจจัยหลายด้านเข้ามาแทรกแซงทำให้อาชีพสามล้อถีบไม่มีคนนิยมเหมือนสมัยก่อน ทั้งการผลิตยานพาหนะที่ติดเครื่องเพิ่มมากขึ้น (รถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถไฟฟ้า) ยานพาหนะบางชนิดมีความสะดวกสบายและรวดเร็ว ประหยัดเวลาการเดินทางมากกว่ารถสามล้อถีบ จึงทำให้คนมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นจากการใช้บริการรถรับจ้างสาธารณะ จึงทำให้ผู้โดยสารเลือกใช้บริการรถสามล้อถีบน้อยลง รายได้ของผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบจึงลดน้อยลงตามไปด้วย กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบจึงมีอาชีพเสริมเพื่อหารายได้เพิ่มขึ้น เช่น การประกอบอาชีพรับจ้างส่งผัก-ผลไม้ในตลาด การรับจ้างลงของตามร้านค้า เก็บขยะขาย เป็นต้น ผลกระทบด้านเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน ภาวะเงินเฟ้อ-เงินฝืดภายในประเทศ อาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบทำให้ผู้ประกอบการอาชีพมีความเสี่ยงเรื่องของรายได้ที่ไม่แน่นอนเช่นกัน

2.6 ด้านครอบครัว

จากการลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบพบว่า พื้นฐานสถาบันครอบครัวของผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบมีความหลากหลาย ผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบบางคนรับช่วงต่อจากคนภายในครอบครัวของตนเอง สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมภายในครอบครัวที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพสามล้อถีบ ที่สืบเนื่องต่อกันมา อีกทั้งครอบครัวของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบยังสะท้อนให้เห็นถึงการให้กำลังใจซึ่งกันและกันของคนภายในครอบครัว และการสนับสนุนให้ประกอบอาชีพสามล้อถีบต่อไป วัฒนธรรมของคนในครอบครัวดังกล่าวอาจทำให้เกิดผลกระทบเป็นการกดดันหรือคาดหวังให้กับลูกหลานในรุ่นต่อไปในการขึ้นมาประกอบอาชีพสามล้อถีบ

2.7 ด้านนโยบายทางการเมืองภาครัฐ/จังหวัด

นโยบายของภาครัฐหรือนโยบายของจังหวัด นโยบายมีทั้งด้านที่สามารถช่วยเหลือและสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่นโยบายบางด้านยังไม่สามารถช่วยเหลือหรือพัฒนาผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบได้อย่างครอบคลุม จึงส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ ทั้งเรื่องของรายได้ คุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ สวัสดิการด้านการทำงาน เป็นต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบนโยบายการทำงานและการมีอาชีพ ควรมีการออกแบบนโยบายเพื่อมุ่งส่งเสริมการช่วยเหลือให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ที่สำคัญคือการออกแบบนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพที่ได้รับผลกระทบอย่างแท้จริง และออกแบบนโยบายเพื่อมุ่งส่งเสริมให้กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบได้รับโอกาสและ

การมีหลักประกันดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีทางสังคม เนื่องจากผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบก็เป็นประชากรที่ควรได้รับการดูแลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย “พลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของการประกอบอาชีพสามล้อถีบในจังหวัดพิษณุโลก” ครั้งนี้ จึงนำไปสู่ข้อสรุปที่ได้จากการประมวลข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผสมผสานกับบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยแบ่งออกตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ได้แก่ เพื่อศึกษาพลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ และเพื่อศึกษาเงื่อนไขบริบททางสังคมที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพสามล้อถีบ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษารูปแบบการปรับตัวของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ โดยพบรูปแบบการปรับตัวของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในสังคม จากการศึกษาพบว่า มีรูปแบบการปรับตัว ได้แก่ 1.การปรับตัวด้านร่างกาย เกี่ยวข้องกับเรื่องของสุขภาพร่างกายทั้งภายนอกและภายในที่เปลี่ยนแปลงไปตามอายุของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ 2.การปรับตัวด้านมโนทัศน์ เกี่ยวข้องกับมุมมองทัศนคติของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ 3.การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายสำหรับผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ และ 4.การปรับตัวด้านการพึ่งพาอาศัยกัน เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและความผูกพันพึ่งพาอาศัยกัน

จากการศึกษาเงื่อนไขทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ จากการศึกษา ได้แก่ 1.ด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่เข้ามามีบทบาทแทรกแซงอาชีพสามล้อถีบ จากการมีรถยนต์ แท็กซี่ ซึ่งอาจทำให้อาชีพสามล้อถีบเลือนลางจางหายไป 2. ด้านคมนาคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเดินทางของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ ข้อจำกัดของยานพาหนะที่ไม่สามารถใช้นถนนได้หรือความล่าช้าของยานพาหนะ 3.ด้านสถานการณ์เชื้อไวรัสโควิด-19 เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบทำให้ผู้โดยสารลดน้อยลงทั้งลูกค้าประจำและลูกค้าจร 4. ด้านวิถีชีวิต/สภาพแวดล้อม วิถีชีวิตของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบยังคงมีรูปแบบชีวิตที่คล้ายสมัยเดิม ความเชื่อ ความผูกพัน และความรักที่มีให้กับอาชีพสามล้อถีบ ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบจึงไม่มีความทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน 5. ด้านเศรษฐกิจ/รายได้ ภาวะทางเศรษฐกิจในสังคมส่งผลกระทบต่อความไม่แน่นอนของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ 6. ด้านครอบครัว วัฒนธรรมของคนในครอบครัวอาจทำให้เกิดการกดดันหรือคาดหวังให้กับลูกหลานในรุ่นต่อไปในการขึ้นมาประกอบอาชีพสามล้อถีบ 7.ด้านนโยบายทางการเมืองภาครัฐ/จังหวัด การดูแลของรัฐหรือจังหวัดยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงสำหรับการดูแลช่วยเหลือกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ รวมไปถึงนโยบายหรือสวัสดิการที่ยังไม่ได้รับอย่างทั่วถึงจึงอาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่ยุติธรรม

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เงื่อนไขทางสังคมที่ส่งผลต่อผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบทั้งทางตรงและทางอ้อม การปรับตัวของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ วิถีชีวิตของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ และมุมมองทัศนคติ ค่านิยมของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบที่มีต่ออาชีพของตนเอง ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบสะท้อนให้เห็นถึงความยึดมั่นในการประกอบอาชีพสามล้อถีบ เพราะ

ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในสังคมไปไหนทิศทางใดหรือการถูกแทรกแซงเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น ผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบบางคนยังยึดมั่นที่จะประกอบอาชีพสามล้อถีบเป็นอาชีพหลักและไม่คิดที่จะเลิก เนื่องจากความรักความผูกพันที่มีต่ออาชีพสามล้อถีบมาอย่างยาวนาน แต่ถ้าหากไม่มีผู้โดยสารใช้บริการสามล้อถีบ อาจเกิดผลกระทบให้กลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบเลื่อนรางจางหายลดน้อยลงไป ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ควรดูแลและหาแนวทางในการช่วยเหลือเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพให้ดีขึ้น

ดังนั้น พลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลกมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's Adaptation Model) แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ คือ การปรับตัวระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม การปรับตัวของคนเมื่อมีเหตุการณ์หรือมีการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในชีวิต (ทั้งภายนอกและภายใน) โดยการปรับตัวเป็นกระบวนการและผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความคิดและความรู้สึกจากการใช้ความรู้ทางปัญญา การปรับตัวให้กลมกลืนเข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัวให้มีชีวิตรอดในสภาพแวดล้อมได้ ส่งผลให้บุคคลที่มีการปรับตัวแสดงพฤติกรรมการปรับตัวออกมาได้ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านมโนทัศน์ ด้านบทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน จากการศึกษา ลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 คน พบว่า การปรับตัวของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบมีความสอดคล้องกับรูปแบบพฤติกรรมการปรับตัว 4 ด้านในทฤษฎีการปรับตัวของรอย (จันทร์เพ็ญ สันตวาจา และคณะ, 2556) ดังนั้นการปรับตัวและคงอยู่ของกลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบเกี่ยวข้องระหว่างคนและสภาพแวดล้อม แต่อาจขึ้นอยู่กับข้อจำกัดหรือเงื่อนไขทางสังคมบางประการ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “พลวัตการปรับตัวและคงอยู่ของการประกอบอาชีพสามล้อถีบในจังหวัดพิษณุโลก” เพื่อให้การศึกษารั้งต่อไปจะมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1.เสนอให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก ช่วยสอดส่องดูแล ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 2.เสนอให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลกหรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน มีการจัดประชาสัมพันธ์สำหรับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบ
- 3.เสนอให้กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิษณุโลก จ้างเหมากลุ่มผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบเข้าร่วมในการเปิดงานตามเทศกาลต่างๆของทางจังหวัดพิษณุโลก
- 4.เสนอให้สถาบันการศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก จ้างเหมาผู้ประกอบอาชีพสามล้อถีบเข้าร่วมในการเปิดงานตามกิจกรรมต่างๆของทางสถาบันการศึกษา
- 5.เสนอให้ประชาชนทุกคนในสังคมปรับทัศนะเกี่ยวกับความเก่าแก่ของยานพาหนะ (รถสามล้อถีบ) รถสามล้อถีบมีลักษณะเก่าแต่ยังสามารถใช้งานได้ปกติ

6.เสนอให้ประชาชนทุกคนในสังคมปรับตัวทันเกี่ยวกับความสงสารที่มีต่อผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ เนื่องจากผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบยังกำลังในการปั่นและสามารถปั่นรับ-ส่งผู้โดยสารได้เป็นปกติ

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบแต่ละคน เนื่องจากผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบบางคนมีทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริม

2.ควรศึกษาความปลอดภัยกับสภาพแวดล้อมของผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบ

3.ควรศึกษาวิถีชีวิตของผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบช่วงเวลากลางคืน มีการดำเนินชีวิตเป็นอย่างไรบ้าง

เอกสารอ้างอิง

ธัชกร ภัทรพันธุ์และณัฐสุภา จิวคิวนนท (2560). แนวทางการยกระดับรายได้ที่ยั่งยืนของผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบในจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

นิสาชล ภูมิพื้นผล (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเดลแม็กซ์แมชินเนอรี่ จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วสิน ปัญญาอุตรตระกูล และ อภิสิตี ปานอิน. (2558). สีสันแห่งชีวิตของคนถีบสามล้อเมืองพิษณุโลก : พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร

ศุภกิจ วรรณรัตน์ (2553). คุณภาพชีวิตของผู้ประกอบการอาชีพสามล้อถีบในเขตเทศบาลนครพิษณุโลก. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุชัยญา เหนือเมฆ (2560). การปรับตัวในการประกอบอาชีพของสมาชิกครัวเรือนเกษตรกรในชุมชนบ้านท่าพรุ อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนราธิวาส. จังหวัดนราธิวาส : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เทพชู ทับทอง (2545). ยานพาหนะทางบกสมัยคุณตา (ออนไลน์). สืบเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://autoinfo.co.th/article/51396>.

เบญญาพัชร วันทอง (2565). วิชา PGED 311 จิตวิทยาบุคลิกภาพเกี่ยวกับแนวคิดการปรับตัว. คณะครุศาสตร์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

แนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง
ในจังหวัดพิษณุโลก

GUIDELINES FOR PROMOTING SOCIAL WELFARE SERVICES OF BAN NOI PROJECT IN THE
SELF-ESTABLISHED SETTLEMENT IN PHITSANULOK PROVINCE

Received: 19/06/2565

Revised: 29/12/2565

Accepted: 29/12/2565

อักรพงษ์ เพ็ชรพูล¹, นุชนาถ ยูฮันเงาะ²,

และกฤตวรรณ สาหร่าย³

Akarapong Pethpool¹, Nuchanat Yuhannogh²

and Kittawan Sarai³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัญหาความต้องการและศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เชิงลึก ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 4 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคนไร้ที่พึ่ง พนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ผู้แทนสมาชิกโครงการและองค์กรสาธารณประโยชน์ รวมจำนวน 40 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม โดยเลือกแบบเจาะจงจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านคนไร้ที่พึ่ง และผู้แทนสมาชิกโครงการ จำนวน 10 คน นำเสนอผลแบบเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์มี 5 ด้าน คือ 1)บริบททั่วไปเป็นการคุ้มครองสวัสดิภาพคนไร้ที่พึ่งให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น 2)บุคลากรไม่เพียงพอและไม่มีความเชี่ยวชาญ 3)การดำเนินงานพัฒนาทักษะอาชีพมีแต่เกษตรกรรม 4)ประเมินผลตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน 5)งบประมาณรายรับรายจ่าย คือ ค่าอาหารสาธารณสุขโรค และค่าจ้างเหมาบุคลากร ความต้องการ มี 5 ประเด็น คือ 1)ขอรับคำแนะนำการติดต่อญาติและการเยี่ยมบ้าน 2)การผ่อนปรน กฎ ระเบียบให้อิสระในการดำรงชีวิต 3)การได้รับการจัดสรรที่ดินเพื่อการประกอบอาชีพ 4)การขอลาออกจากโครงการ 5)การมีรายได้จากการจ้างงาน

แนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคม มี 9 แนวทาง คือ 1)ป้องกันการไร้ที่พึ่ง 2)ตระหนักความภาคภูมิใจในตนเองและพึ่งตนเอง 3)กองทุนสวัสดิการ 4)การจ้างงานประจำในหน่วยงาน 5)จัดกิจกรรมนันทนาการ 6)การดำรงชีวิตอิสระ 7)การจ่ายเบี้ยยังชีพ 8)การเยี่ยมบ้าน และ9)การส่งเสริมให้มีงานทำสร้างรายได้

¹นักศึกษาลัทธิสุตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

¹Students of the Master of Social Work program Department of Social Welfare Administration Faculty of Social Work and Social Welfare, Huachiew Chalermprakiet University

²⁻³อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

²⁻³Lecturer at the Faculty of Social Work and Social Welfare, Huachiew Chalermprakiet University

มีข้อเสนอแนะคือมีนโยบายพัฒนาระบบการจ้างเหมาบริการเฉพาะคนไร้ที่พึ่งให้สร้างรายได้ในที่ดินและจัดสรรที่ดินในนิคมสร้างตนเองให้ครอบคลุม

คำสำคัญ: การส่งเสริม, บริการสวัสดิการสังคม, บ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง

ABSTRACT

This research aims to Study the situation, problems, needs and study the guidelines for the promotion of social welfare services of the settlement houses project in Phitsanulok province. By a qualitative research method, Part 1, In-depth interview by choose purposive sampling technique of 4 groups namely homeless workers, local authorities, member representative project and NGO staff member total 40 Persons, by content analysis. Part 2, Focus group, namely homeless workers and member representative project total 10 Persons and present descriptive results.

The results of the research showed that There are five aspects of the situation is 1) general context to solve problems and protection to the homeless improved quality of life 2) Personnel inadequate and unsavory of operational expertise 3) Operations Occupation is agriculture 4) Assessed according to the agency's indicators 5) Budget is food, utilities, and personnel wages. There are five needs is a advice, 1) contact relatives and home visits 2) The optional except rules deregulation a gives freedom to live 3) Has been allocated land for occupation 4) The resign from the project and 5) have income from employment, Guidelines there are amount nine is 1) The protection homeless 2) Self-esteem and self-reliance 3) Welfare fund 4) Full time employment in the settlement houses 5) Recreational activities 6) Independent living 7) pay pension and 8) home visits and 9) work to make money. The recommend is a policy for the development of the contracting system and hand over land in the settlement houses.

Keywords: Promotion, Social Welfare Service, Settlement Houses

บทนำ

ปัญหาของคนไร้ที่พึ่ง คนไร้บ้าน คนเร่ร่อน คนขอทาน เป็นปัญหาที่มีมานานแล้วในสังคมของประเทศไทย และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นตามลำดับอันก่อให้เกิดเป็นปัญหาสังคมที่เชื่อมโยงไปยังปัญหาอื่นๆ กลุ่มคนเหล่านี้ไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในการใช้ชีวิต ตั้งแต่การขาดแคลนที่หลบนอน ที่

ปลอดภัย มิดชิด ป้องกันแดดและฝน ขาดแคลนห้องน้ำ หรือต้องแบกกระเป๋าสัมภาระ ไปในทุกหนทุกแห่งเท่านั้น แต่ยังทำให้พวกเขา “ถูก” คนทั่วไปในชุมชนเมือง ตัดสิน ประเมินคุณค่า และประทับตรา(stigmatize) พวกเขาในฐานะที่เป็น สิ่งแปลกแยก สกปรก น่ากลัวน่าหวาดระแวง และต้องกำจัดออกไปจากชุมชนเมือง เพราะเป็นส่วนเกินของเมือง จึงต้องได้รับการบำบัด ฟันฟูหรือจัดให้อยู่ในพื้นที่เฉพาะเพียงเท่านั้น (อัจฉรา รักยุติธรรม, 2559) ดังนั้น จึงนำมาสู่การให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐในด้านปัจจัยแห่งดำรงชีวิต ตามกฎหมายการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง (บุญเลิศ วิเศษปรีชา, 2560) จากข้อมูลในปี 2563 การคุ้มครองช่วยเหลือกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ด้านการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มคนไร้ที่พึ่ง คนไร้บ้าน คนเร่ร่อน คนขอทาน และผู้ใช้ชีวิตในที่สาธารณะ ในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง จำนวน 11 แห่ง ทั่วประเทศ มีจำนวนถึง 4,378 คน (กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต, ตุลาคม 2563) โดยมีการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ คือ โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้คนเร่ร่อนขอทาน หรือ โครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง ซึ่งส่งเสริมให้ประชาชนผู้ประสบปัญหาทางสังคม ผูกทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ ในที่ทำการนิคมสร้างตนเอง

จังหวัดพิษณุโลก มีการดำเนินโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง จำนวน 2 แห่ง จากจำนวน 24 แห่ง ทั่วประเทศ คือ โครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองบางระกำ อำเภอบางระกำ และโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองทุ่งสาม อำเภอบรรพตพิสัย (คู่มือการดำเนินงานโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้คนเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง และคนขอทาน “บ้านน้อยในนิคม”, 2559) พบปัญหาในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ หลายประการ ดังที่ กฤษณัย ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษา การประเมินผลโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง พบว่า การบริหารทรัพยากร ยังมีข้อจำกัด อาทิ งบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนาศักยภาพสมาชิกโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง (ปวรพรรณ เผือกผาสุก, 2562) และยังพบว่าพื้นที่ในการฝึกอาชีพนั้น สามารถทำได้แต่การเกษตรเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถประกอบอาชีพตามความนัดหรือความต้องการได้ และไม่เอื้อประโยชน์ให้สมาชิกโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง ให้ดำรงชีวิตอิสระ ไม่เอื้อให้เกิดความรักในบ้านของตนเอง ไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพ หรือมีครอบครัวได้เพราะมีกฎ มีระเบียบข้อห้ามหลายประการ และยังถูกจำกัดสิทธิสวัสดิการของรัฐหลายประการ อาทิ ไม่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หรือพิการ ซึ่งร้อยละ 90 ของจำนวนสมาชิกโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง มีความต้องการจะกลับไปใช้ชีวิตอิสระกับบุคคลในครอบครัวตามกฎหมาย (สัมภาษณ์สมาชิกโครงการ ระหว่างการฝึกภาคปฏิบัติ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2563) แต่ไม่สามารถติดต่อครอบครัวได้ หรือกรณีติดต่อครอบครัวได้ แต่ครอบครัวไม่ยอมรับสมาชิกโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง กลับไปอาศัยอยู่ด้วย ด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจมีรายได้ไม่เพียงพอจายจึงไม่สามารถรับภาระเพิ่มได้ ประกอบกับเคยมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับครอบครัวเช่น การทะเลาะวิวาท ไม่ทำงาน ดิตสุรา เป็นต้น และในบางรายผู้บุพการี เสียชีวิตไม่สามารถพึ่งพิงผู้อื่นได้ ดังนั้นด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสถานการณ์และแนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก ในครั้งนี้ เพื่อเสนอเป็นแนวทางในด้านการวางแผนเชิงนโยบายสำหรับการจัดบริการสวัสดิการสังคม ในเป้าหมายกลุ่มเปราะบางทางสังคมต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์และปัญหาความต้องการในการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย จำนวน 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสถานการณ์และปัญหาความต้องการในการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเลือกแบบเจาะจง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมจำนวน 40 คน โดยแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 เจ้าหน้าที่หรือผู้แทน หน่วยงานที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มที่ 2 เจ้าหน้าที่หรือผู้แทน หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ตั้งของนิคมสร้างตนเอง กลุ่มที่ 3 สมาชิกโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้แทนจากองค์กรสาธารณประโยชน์

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ ตัวผู้วิจัยและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างอุปกรณ์บันทึกภาพและเสียง การตรวจสอบความสอดคล้องและความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า ด้านข้อมูล ด้านตัวผู้วิจัย และด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหา สรุปข้อมูลตีความและนำเสนอเชิงพรรณนาความ

ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม อาสาสมัครผู้ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ จำนวน 5 คน และ ผู้แทนสมาชิกโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 5 คน ด้วยระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom Topic: “การสนทนากลุ่มออนไลน์” Join Zoom Meeting Meeting ID: 806 250 9161 และ Passcode: 4TbGyX วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สรุปข้อมูลตีความและนำเสนอเชิงพรรณนาความ และผ่านพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยตามหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เลขที่ อ.1125/2564 วันที่รับรองวันที่ 26 กันยายน 2564

ผลการวิจัย

1. สถานการณ์และปัญหาความต้องการในการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการ บ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็นประเด็นศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1.1) สถานการณ์การบริหารจัดการ พบว่า แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 บริบททั่วไป พบว่า เริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่ปี พ.ศ.2559 จำนวน 2 แห่ง คือ ที่ทำการนิคมสร้างตนเองทุ่งสาน อำเภอพรหมพิราม มีจำนวนสมาชิกโครงการขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 20 ราย และแห่งที่ 2 คือ ที่ทำการนิคมสร้างตนเองบางระกำ อำเภอบางระกำ มีจำนวนสมาชิกโครงการ ขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 20 ราย ลักษณะบ้านพักที่อาศัย ตั้งอยู่ในสถานที่ราชการในที่ทำการนิคมสร้างตนเอง มีลักษณะเป็นบ้านพักเดี่ยว โครงสร้างคอนกรีตเสริมเหล็ก ขนาด 3 ตารางเมตร แบบมีห้องน้ำในตัว สำหรับพักอาศัย 1 หลังต่อสมาชิกโครงการจำนวน 1 คน

ด้านที่ 2 บุคลากร พบว่า มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของหน่วยงานระดับนโยบาย แต่ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากร พบว่า ไม่เพียงพอสำหรับการจัดบริการสวัสดิการสังคมและบุคลากรไม่มีความมั่นคงในสายงานอาชีพ และบุคลากรขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในทางสังคม สงเคราะห์และทางด้านจิตวิทยา การให้คำปรึกษา

ด้านที่ 3 การดำเนินงาน พบว่า มีขั้นตอนกำหนดแนวทางการดำเนินงานของ คณะทำงานเป็นสหวิชาชีพ ตามที่หน่วยงานระดับนโยบายกำหนดไว้ แต่ไม่มีการมีส่วนร่วมเนื่องจากข้อจำกัด ด้านงบประมาณและการส่งการข้ามหน่วยงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ ขั้นตอนการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ มีการประชาสัมพันธ์ในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งวังทองจากผู้ที่มีคุณสมบัติร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง แต่การดำเนินงานมี ข้อจำกัดคือ ส่วนใหญ่มีความผิดปกติทางจิตโดยจำเป็นต้องรับประทุษร้ายบำบัดรักษาอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนการพัฒนาทักษะอาชีพ จำกัดเฉพาะด้านการเกษตร และเรียนรู้กฎระเบียบการอยู่ร่วมกันในสังคม

ด้านที่ 4 การประเมินผล พบว่า ประเมินผลตามเอกสารแบบฟอร์มตัวชี้วัดที่หน่วยงาน ในระดับนโยบายกำหนด โดยเป็นการจัดการภายในของหน่วยงานที่ทำการนิคมสร้างตนเอง มีข้อจำกัด ขาดความ คำนึงถึงคุณภาพชีวิตและการพึ่งตนเองของสมาชิกโครงการในระยะยาว

ด้านที่ 5 การบริหารจัดการงบประมาณรายรับรายจ่าย พบว่า มีรายจ่ายประจำในการ จัดบริการสวัสดิการสังคม โดยเฉลี่ยคนละ 155 บาท ต่อคนต่อวัน โดยแบ่งเป็นค่าอาหารและสาธารณูปโภค ค่าจ้างเหมาบุคลากร รายรับ พบว่า ไม่มีความแน่นอนเนื่องจากตลาดชุมชนในการรองรับผลผลิต มีข้อจำกัดในการ จำหน่าย คือแข่งขันกับร้านค้าประจำในตลาดชุมชน ความไม่มั่นใจในคุณภาพของพืชผลทางการเกษตรของ โครงการ

1.2) ปัญหาและอุปสรรคในการจัดบริการสวัสดิการสังคม พบว่า แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

ได้แก่ ด้านการศึกษา พบว่า ไม่มีบุคลากรที่เป็นครูหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางการฝึกอาชีพต่างๆ มา สอนเทคนิควิธีการในวิชาชีพเฉพาะด้านหรืออาชีพตามถนัดและความสนใจ ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า มีที่ตั้งอยู่ในเขต ชนบทห่างไกลเขตเศรษฐกิจ ที่จะเอื้อประโยชน์ในการหางานทำ กระตือรือร้นในการพึ่งตนเองได้ ไม่สะดวกกับการ

เดินทาง มีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ส่งผลให้เกิดความรู้สึกละเลยกับการถูกกักขังบริเวณ การคุ้นชินกับความ สะดวกสบายที่รัฐจัดบริการให้ ส่งผลทำให้สร้างลักษณะนิสัย ความเกลียดคร้าน ไม่กระตือรือร้น ด้านสุขภาพ อนามัย มีปัญหาพฤติกรรมที่คุ้นชินกับการไม่ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายของตนเอง และความบกพร่องในการรับรู้ที่ เกิดจากอาการผิดปกติของจิตใจและไม่สามารถควบคุมการรับประทานยาปฏิชีวนะตามแพทย์สั่งได้ ด้านการมีงาน ทำและมีรายได้ พบว่า ไม่มีงานรองรับหรือจ้างใช้แรงงานประจำ เนื่องจากเป็นชุมชนขนาดเล็ก ชุมชนชนบท ค่าตอบแทนถูกคิดเป็นสินน้ำใจ ซึ่งน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ชุมชนหวาดกลัวอันตรายเพราะเข้าใจว่าเป็นกลุ่มคนที่มี ความผิดปกติทางจิต ขาดความเป็นอิสระในการเดินทางออกไปทำงานและกลับมานอนพักที่บ้าน เนื่องจากมี กฎระเบียบเข้มงวด ด้านกระบวนการยุติธรรม พบว่า ค่าแรงหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการจ้างงานมีความไม่ เสมอภาคและเป็นธรรมและไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเบี้ยความพิการ ด้านนันทนาการ พบว่า มีกฎระเบียบที่เข้มงวดไม่สามารถออกไปมีสันทนาการหรือการพักผ่อนเป็นครอบครัวและสนองความต้องการตาม ธรรมชาติได้ และ ด้านบริการสังคมทั่วไป เช่น อาหารและเครื่องนุ่งห่ม งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดการเรียนรู้ ทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตส่วนตัว

1.3) ความต้องการของสมาชิกโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง พบว่า แบ่ง ออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 คือ การขอรับคำแนะนำการติดต่อญาติและการเยี่ยมบ้าน พบว่า ไม่ สามารถติดต่อครอบครัวหรือญาติได้ ไม่มีครอบครัวหรือญาติเดินทางมาติดต่อขอรับตัว เนื่องจากประสบปัญหา ทางเศรษฐกิจไม่สามารถดูแลได้ ต้องการติดต่อญาติและเยี่ยมบ้านตามทะเบียนราษฎรและต้องการกลับบ้าน

ประเด็นที่ 2 คือ การผ่อนปรน กฎ ระเบียบ เพื่อความเป็นอิสระในการดำรงชีวิต พบว่า การ ถูกควบคุมและกักขังบริเวณ เสมือนผู้ต้องโทษในทัณฑสถาน จึงต้องการที่จะได้รับการดำรงชีวิตอย่างอิสระ เหนือ เช่นสมาชิกคนทั่วไปในชุมชน ตามหลักสิทธิและเสรีภาพ

ประเด็นที่ 3 คือ การได้รับการจัดสรรที่ดินและทุนกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ พบว่า ต้องการที่จะได้รับการจัดสรรที่ดินเป็นของตนเอง เพื่อการครองชีพและประกอบอาชีพสร้างรายได้เป็นของตนเอง โดยที่ไม่ต้องพึ่งรัฐ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกรักและมีความผูกพัน ในที่ดินที่เป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง และใน อนาคตก็สามารถที่จะมีครอบครัว มีบุตรได้และการได้รับสิทธิการกู้ยืมเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพ จาก กองทุนกู้ยืมต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต

ประเด็นที่ 4 คือ การลาออกจากโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง พบว่า การมี ระเบียบข้อห้ามไว้อย่างเข้มงวด เกิดความรู้สึก ถูกปิดกั้น อึดอัดไม่สบายใจจึงต้องการลาออกจากโครงการเพื่อไป ทำงานประกอบอาชีพด้วยตนเองและใช้ชีวิตอิสระ ในขณะที่ร่างกายยังมีกำลังมีแรง

ประเด็นที่ 5 คือ การมีรายได้จากการจ้างงาน พบว่า ขาดการช่วยเหลือ ส่งเสริมหรือ สนับสนุนลงทุนจากการทำงานให้มีรายได้ ต้องการได้รับการจ้างงานจากผู้ประกอบการภายนอก ซึ่งเป็นลักษณะ งานประจำ หรือการรับงานกลับมาทำที่พักอาศัยในโครงการ

1.4) การมีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคม พบว่า แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น

ประเด็นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการดำเนินการ พบว่า มีส่วนร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งในการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือในการออกแบบกิจกรรมในการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง

ประเด็นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ พบว่า มีการร่วมกันวางแผนการดำเนินการประจำปีโดยคณะทำงานที่เป็นเครือข่ายสหวิชาชีพในพื้นที่

ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ พบว่า มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือในการจ้างงานสร้างรายได้ จากหน่วยงานเอกชน และชุมชนใกล้เคียง

ประเด็นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ พบว่า มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างสมาชิกโครงการด้วยตนเอง และกับหน่วยงาน ประชาชน ร้านค้าชุมชนใกล้เคียงที่ตั้งของที่ทำกรนิคมสร้างตนเอง โดยแบ่งปันผลประโยชน์ที่ไม่ใช่เพียงแต่รายได้เท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในด้านจิตใจร่วมกัน

ประเด็นที่ 5 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า มีส่วนร่วมจากเครือข่ายการทำงานเชิงสหวิชาชีพ ทั้งหน่วยงานระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ

2. แนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้าง

ตนเองในจังหวัดพิษณุโลก สามารถแบ่งออกได้เป็น 9 แนวทาง ดังต่อไปนี้

2.1 แนวทางสนับสนุนให้มีระบบการป้องกันการไร้ที่พึ่ง พบว่า ควรมีการสนับสนุนระบบเพื่อนครอบครัวการให้ปรึกษาครอบครัวเฉพาะด้าน ระบบป้องกันแก้ไขความขัดแย้ง และช่วยเหลือด้านการจัดการรายรับรายจ่ายครัวเรือน และการสนับสนุนการพึ่งพาอาศัยจากชุมชน

2.2 แนวทางสนับสนุนให้ตระหนักในความภาคภูมิใจในตนเองและพึ่งตนเอง พบว่า ควรสนับสนุนให้ตระหนักในความภาคภูมิใจในตนเองและการพึ่งตนเอง กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกการมีคุณค่าภายในจิตใจของตน และสนับสนุนให้จัดตั้งกลุ่ม สมาคมการช่วยเหลือกันเองภายในกลุ่มของตน

2.3 แนวทางสนับสนุนให้มีกองทุนสวัสดิการสำหรับการประกอบอาชีพ พบว่า ควรสนับสนุนให้มีที่ดินในครอบครองสำหรับการประกอบสัมมาอาชีพตามคุณสมบัติของการเป็นสมาชิกนิคม ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการเฉพาะสำหรับผู้ประสบปัญหาสังคม ส่งเสริมกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา อบรมทักษะการประกอบสัมมาอาชีพ ส่งเสริมให้เรียนรู้ทักษะการรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนตัว ได้แก่ ค่าเช่าบ้านในราคาถูก ค่าสาธารณูปโภค และส่งเสริมให้เข้าสู่ระบบประกันสังคมในมาตรา 40

2.4 แนวทางสนับสนุนให้มีระเบียบกฎเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายเฉพาะสำหรับการจ้างงานประจำ พบว่า ควรสนับสนุนให้มีระเบียบในการจ้างเหมาสมาชิกโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองให้เป็นคนงาน และหรือเจ้าหน้าที่ดูแลทำความสะอาด ตามข้อตกลงของหน่วยงาน

2.5 แนวทางส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการและการเรียนรู้ตามอัธยาศัย พบว่า ควรสนับสนุนกิจกรรมสำหรับสมาชิกที่มีข้อจำกัดทางจิตใจ มีแนวทางการส่งเสริมด้วยการจัดกิจกรรมการอ่านหนังสือที่สนใจหรือกิจกรรมเกมที่สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และพัฒนาทักษะกระบวนการคิด

2.6 แนวทางการสนับสนุนระบบการดำรงชีวิตอิสระ พบว่า ควรสนับสนุนให้เกิดระบบการสร้างครอบครัวใหม่ สนับสนุนการสร้างลักษณะของการเป็นผู้นำครอบครัว ผู้นำชุมชน และการยอมรับจากสังคม ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นสมาชิกนิคมตามกฎหมายการจัดสรรที่ดินเพื่อการครองชีพ

2.7 แนวทางการสนับสนุนให้มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้มีรายได้น้อย พบว่า ควรส่งเสริมให้ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพหรือสวัสดิการตามนโยบายของภาครัฐ และการได้รับสิทธิสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเบี้ยยังชีพคนพิการ

2.8 แนวทางการสนับสนุนการติดตามญาติ พบว่า ควรสนับสนุนให้ความช่วยเหลือสำหรับผู้ที่มีความต้องการให้ติดตามญาติของตนหรือต้องการไปเยี่ยมบ้านตามภูมิลำเนา และควรสนับสนุนให้มีการได้รับคำแนะนำและการช่วยเหลือหรือให้เดินทางไปเยี่ยมบ้าน หรือเยี่ยมญาติด้วยตนเองโดยอิสระและควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพิทักษ์ สิทธิทางร่างกาย สิทธิทางสังคม สิทธิทางการเมือง

2.9 แนวทางการส่งเสริมให้มีงานทำและการสร้างรายได้ พบว่า ควรมีการส่งเสริมให้มีการจ้างงานจากบริษัทห้างร้านค้าภายนอกและควรสนับสนุนให้มีการแนะนำอาชีพประจำหรือการทำงานที่เหมาะสมตามเพศสภาพ อายุ บุคลิกลักษณะและความสามารถเฉพาะ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก” มีประเด็นนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สถานการณ์และปัญหาความต้องการในการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก

ผลการศึกษาพบว่า สถานการณ์การบริหารจัดการของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก เป็นการดำเนินงานตามนโยบายของภาครัฐในการสร้างชีวิตใหม่ให้คนขอทาน คนเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง ในบริเวณที่ทำการนิคมสร้างตนเอง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานของหน่วยงานระดับนโยบายที่กำกับดูแล แต่ไม่เพียงพอสำหรับการจัดบริการสวัสดิการสังคมขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานและไม่มีความมั่นคงในสายงานอาชีพ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีข้อจำกัด เช่น งบประมาณไม่เพียงพอ การสั่งการและการมอบหมายงานข้ามหน่วยงานมีความเป็นไปได้ยากไม่สามารถปฏิบัติได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานของกฤษณีย์ ศรีจันทร์ (2563) ที่ได้ศึกษาการประเมินผลโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า การบริหารทรัพยากรยังมีข้อจำกัด อาทิ งบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนาศักยภาพสมาชิกพื้นที่ในการฝึกอาชีพทำได้แต่การเกษตรเท่านั้น สำหรับในด้านการ

ประเมินผลเป็นไปตามเอกสารแบบฟอร์มตัวชี้วัดที่หน่วยงานในระดับนโยบายกำหนดไว้แต่ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติสอดคล้องกับงานศึกษาของ ปวรวรรณ เผือกผาสุข(2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของทีมนสวิชาชีพในการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งตามแผนฟื้นฟูรายบุคคล (Individual Rehabilitation Plans: IRP): กรณีศึกษา : โครงการสร้างชีวิตใหม่ให้คนขอทาน คนเร่ร่อน คนไร้ที่พึ่ง (บ้านน้อยในนิคม) ในนิคมสร้างตนเอง นาร่อง 5 แห่ง พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนฟื้นฟูรายบุคคล (IRP) ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจในลักษณะงาน ปัญหาในด้านงบประมาณ และปัญหาจากการกำหนดนโยบาย สำหรับด้านงบประมาณ รายรับรายจ่าย ได้แก่ ค่าอาหารและสาธารณูปโภค ตลอดจนค่าจ้างเหมาบุคลากรในตำแหน่งครูพี่เลี้ยง รายรับไม่มีความแน่นอนเนื่องจากตลาดชุมชนในการรองรับผลผลิต ที่ผลิตได้โดยสมาชิกโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง มีข้อจำกัดในการจำหน่าย คือการแข่งขันกับร้านค้าประจำในตลาดชุมชน ความต้องการของสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ต้องการขอรับคำแนะนำการติดต่อญาติและการเยี่ยมบ้าน ต้องการการผ่อนปรน กฎ ระเบียบ เพื่อความเป็นอิสระในการดำรงชีวิต ต้องการได้รับการจัดสรรที่ดินและทุนกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ และต้องการมีรายได้จากการจ้างงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ธนากร ยุทธพลนาวิ (2553) ที่ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการบริการสำหรับคนไร้บ้าน : ศึกษากรณีการให้บริการของมูลนิธิพัฒนาที่อยู่อาศัย เพื่อศึกษาความต้องการของคนไร้บ้านและปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการของคนไร้บ้านพบว่า ต้องการที่จะกลับไปอยู่กับครอบครัว และต้องการด้านอุปโภคบริโภคมากที่สุด ส่วนประเด็นการมีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการออกแบบวิธีการดำเนินการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งร่วมออกแบบกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพสมาชิกโครงการ มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ มีส่วนร่วมในการดำเนินการ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานของ โสภณิก พรหมตีบ(2562) ที่ได้ศึกษา การให้บริการสวัสดิการสังคมคนไร้ที่พึ่ง กรณีศึกษา สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งหญิงธัญบุรี ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่และชุมชนเป็นหลัก พัฒนาให้เกิดการพึ่งพาตนเองในรูปแบบการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างกลุ่มที่เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้และขยายผลไปสู่ครอบครัวชุมชน

2. แนวทางการส่งเสริมการจัดบริการสวัสดิการสังคมของโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองในจังหวัดพิษณุโลก

ผลการศึกษาพบว่า ควรมีแนวทางสนับสนุนให้มีระบบการป้องกันการไร้ที่พึ่ง ได้แก่ การช่วยเหลือจากครอบครัวคนใกล้ชิดหรืออาจจะเป็นครอบครัวอุปถัมภ์ เช่น การส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว การจัดการความขัดแย้งในครอบครัว ระบบป้องกันที่ดีนี้เริ่มจากครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของวิบูลย์ วัฒนนามกุล และคณะ(2019) ที่ได้ศึกษาศึกษาปัจจัยที่ทำให้กลายเป็นคนไร้บ้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความยากจน การศึกษาที่ต่ำ มีอาชีพที่ไม่มั่นคง ขาดความอดทน และไม่มีวินัย มีความขัดแย้งกับครอบครัว ไม่สามารถอาศัยอยู่รวมกับครอบครัวอีกต่อไป ส่วนการสนับสนุนให้ครอบครัวที่มีความพร้อมทางเศรษฐกิจรับอุปถัมภ์คนไร้ที่พึ่ง โดยมีระบบการจูงใจโดยให้ได้รับค่าตอบแทนจากรัฐ เช่น สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดู หรือได้รับการลดหย่อนภาษีเป็นต้นก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะสามารถ ใช้เป็นระบบการป้องกันการไร้ที่พึ่งได้ และ

ในงานศึกษาของพงศธร สรรคพงษ์ (2560) ที่ได้ศึกษาสาเหตุและความต้องการสิทธิสวัสดิการสังคมจากหน่วยงานของรัฐของครัวเรือนที่ทอดทิ้งครอบครัวในพื้นที่เขตเทศบาลนครพิษณุโลก โดยพบว่าการแก้ไขปัญหาควรแก้ปัญหาที่สาเหตุของการตัดสินใจทอดทิ้งครอบครัว และนอกจากนี้ในงานศึกษาของ สุภารัตน์ แก้วกำเหนิด (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองคนเร่ร่อนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง พ.ศ. 2557 ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของการที่คนต้องออกมาเร่ร่อน พบว่า คนป่วยทางกาย คนป่วยทางจิต และคนขอทาน ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักเป็นกลุ่มที่ถูกทอดทิ้งและไร้ที่พึ่ง ซึ่งจะพบได้มากในสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำ องค์การที่ให้การคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งที่มีหลายองค์กรและหลายลักษณะ รัฐไม่สามารถกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติต่อคนไร้ที่พึ่งเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันได้ ดังนั้นรัฐจึงควรเน้นการทำงานเชิงป้องกัน โดยในประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยแนวทางสนับสนุนให้มีระบบการป้องกันการไร้ที่พึ่งอีกด้วย และควรสนับสนุนให้ตระหนักในความภาคภูมิใจในตนเองและพึ่งตนเอง ได้แก่ การสนับสนุนให้มีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดการที่ได้ช่วยเหลือตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองพึ่งตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาของ อภิญา เวชชัย (2555) ที่ศึกษาพบว่า การส่งเสริมให้บุคคล ค้นหาความสามารถ ความเชี่ยวชาญ จุดแข็ง คุณค่าที่มีอยู่ภายในตนเอง เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในพลังแห่งตน รู้การกระทำในสิ่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง และยังสอดคล้องกับ Robert Adams (2003) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะของการปฏิบัติงาน ด้านหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมแรงและความภาคภูมิใจในตนเอง ก็คือ การได้ปลูกสร้างจิตสำนึกของตนเองและช่วยให้ตนเอง มองเห็นสาเหตุของปัญหาในระดับส่วนตัว เกิดการเรียนรู้ในระดับการวิเคราะห์ในระดับลึกได้ ก็จะเป็นการเรียนรู้ในระดับการปลูกสร้างจิตสำนึก จนสามารถเปลี่ยนความคิด เกิดการสร้างกำลังใจในตนเอง และฟื้นฟูตนเองจากปัญหาได้ และค้นหาสิ่งที่ถนัดกับความรู้ความสามารถของตนเอง และนอกจากนี้ควรให้มีกองทุนสวัสดิการสำหรับการประกอบอาชีพและการสร้างรายได้ ได้แก่ การมีกองทุนสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในชีวิตโดยการส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพและการประกันตนเองด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ KristenG. et al., 2017 ที่ได้วิเคราะห์ถึงการเพิ่มขึ้นของคนไร้ที่อยู่อาศัยที่แฝงอยู่ในมลรัฐฮาวายที่เข้ามาขอความช่วยเหลือผ่านศูนย์พักพิงและบริการของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มคนไร้บ้านเหล่านี้ ใช้ที่พักพิงฉุกเฉินที่พักพิงชั่วคราวและใช้บริการการช่วยเหลือที่แตกต่างกัน คือ ใช้บริการที่พักพิงเฉพาะช่วงเวลา ไปจนถึงใช้บริการน้อยที่สุด และมีการเข้ามาใช้บริการด้านการกู้ยืมจากกองทุนสวัสดิการสังคมในการสร้างอาชีพเพื่อความมั่นคงในชีวิต ควรสนับสนุนระบบการดำรงชีวิตอิสระ ได้แก่ ความอิสระในการดำรงชีวิตทางด้านร่างกาย สังคมและความคิดเห็น สอดคล้องกับงานของ พงศธร สรรคพงษ์ (2560) ที่ได้ศึกษาสาเหตุและความต้องการสิทธิสวัสดิการสังคมจากหน่วยงานของรัฐของครัวเรือนที่ทอดทิ้งครอบครัวในพื้นที่เขตเทศบาลนครพิษณุโลก พบว่า บุคคลมีความต้องการการดำรงชีวิตอิสระ และควรส่งเสริมให้มีงานทำและการสร้างรายได้ ได้แก่ การช่วยเหลือให้ผู้ที่มีปัญหาความยากลำบากในชีวิตสามารถช่วยเหลือตนเอง และการพึ่งตนเองได้ ที่สอดคล้องกับงานของ พงศธร สรรคพงษ์ (2560) ได้ศึกษาสาเหตุและความต้องการสิทธิสวัสดิการสังคมจากหน่วยงานของรัฐของครัวเรือนที่ทอดทิ้งครอบครัวในพื้นที่เขตเทศบาลนครพิษณุโลก ผล

การศึกษาพบว่า ความต้องการของคนไร้บ้าน คือ ต้องการปัจจัยสี่แห่งการดำรงชีวิต ต้องการมีรายได้มากขึ้น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าการได้รับการส่งเสริมให้ทำงานทำและการมีรายได้ เป็นสิ่งที่รัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลที่ประสบปัญหาความยากลำบากในการดำเนินชีวิตได้ช่วยเหลือตนเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ คือ ควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการกำหนดให้มีบุคลากรทางวิชาชีพสังคมสงเคราะห์เฉพาะรายจิตวิทยา การให้บริการและการให้คำปรึกษาเฉพาะกรณีในโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเองทั้ง 24 แห่งทั่วประเทศ

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ข้าราชการฝ่ายการเมืองที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลงานด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ควรเสนอแนะนโยบายในการแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรการทางกฎหมายสำหรับการจ้างเหมาบริการเฉพาะกลุ่มเป้าหมายคนไร้ที่พึ่งให้ทำงานสร้างรายได้ในที่ดินของนิคมสร้างตนเอง และหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง ควรที่จะเสนอแนะนโยบายในการจัดสรรที่ดินเฉพาะสำหรับประกอบอาชีพและครองชีพในเขตนิคมสร้างตนเองให้กับกลุ่มเป้าหมายสมาชิกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กฎหมายกำหนด

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการทำวิจัยในหัวข้อ การศึกษารูปแบบในการให้บริการสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่มเป้าหมายคนไร้ที่พึ่งที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจในสถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งทั่วประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กฤษณัย ศรีจันทร์. (มกราคม-เมษายน 2563) “การประเมินผลโครงการบ้านน้อยในนิคมสร้างตนเอง

ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ”. *วารสารสังคมวิทยา*, 11(1-2020): 18-31.

กองคุ้มครองสวัสดิภาพและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2564) *แผนปฏิบัติการ*

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 63-69.

ธนากร ยุทธพลนาวิ. (2553). *การพัฒนาระบบบริการสำหรับคนไร้บ้าน : ศึกษากรณีการให้บริการ*

ของมูลนิธิพัฒนาที่อยู่อาศัย. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บุญเลิศ วิเศษปรีชา. (2560). การหวนกลับมาของงานชาติพันธุ์วรรณา : “อยู่ที่นั่น” กับคนไร้บ้านในมะนิลา

ประเทศฟิลิปปินส์. *วารสารธรรมศาสตร์*, (36): 21-32.

- ปวรวรรณ เผือกผาสุก. (2562) “บทบาทของทึ่มสหวิชาชีพในการคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งตามแผนฟื้นฟูรายบุคคล (Individual Rehabilitation Plans: IRP): กรณีศึกษานิคมสร้างตนเองนาร่อง 5 แห่ง”. ในงานสัมมนาทางวิชาการเนื่องในโอกาสการสถาปนาคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มธ. ครบรอบ 65 ปี หัวข้อหลัก “สิทธิและความเสมอภาค : ความท้าทายของสังคมไทยในกระแสการเปลี่ยนผ่าน”. หน้า 73- 85. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศธร สรรคพงษ์. (2560). “คนไร้บ้านที่ทิ้งครอบครัว ศึกษาเฉพาะกรณีคนไร้บ้านในพื้นที่ เขตเทศบาลนครพิษณุโลก”. *วารสารสังคมศาสตร์*, 29 (2/2560): 39-70.
- วิบูลย์ วัฒนนามกุล และคณะ. (2562) “.ปัจจัยที่ทำให้กลายเป็นคนไร้บ้าน: กรณีศึกษาคนไร้บ้านในเขตเทศบาลนครขอนแก่น”. *วารสารปาริชาติ*, 32(1): 177-213.
- สุดารัตน์ แก้วกำเนิด. (2559). ปัญหาทางกฎหมายในการคุ้มครองคนเร่ร่อนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง พ.ศ. 2557. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- โสภณิก พรหมดีป. (2562). การให้บริการสวัสดิการสังคมคนไร้ที่พึ่ง กรณีศึกษา สถานคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งหญิงธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉรา รักยุติธรรม. (2559). *คนไร้บ้าน การเดินทางสู่ความโดดเดี่ยว*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- อภิญา เวชชัย. (2555). *การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Robert Adams. (2003) *Social Work and empowerment*. 3rd edition, British Association of Social Work.
- Kristen G., John P. Barile, Charlene K. (2017). Describing Trajectories of Homeless Service Use in Hawai'i Using Latent Class Growth Analysis. *American Journal of Community Psychology*, 59(1-2), 158-171.

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: วิธีแห่งการพัฒนาครูยุคดิจิทัล

Professional Learning Community: Ways of Developing Teachers in the Digital Era

Received: 21/09/2565

Revised: 26/12/2565

Accepted: 28/12/2565

ปณณทัต จำปากุล¹

Pannathat Champakul¹

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาครูยุคดิจิทัล โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และการกิจร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) ทีมร่วมมือรวมพลัง 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 4) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 6) ภาวะผู้นำร่วม โดยแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (PLAN) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน (DO) ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (SEE) โดยมีครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ เข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาในวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ครูยุคดิจิทัลจะต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นวิธีแห่งการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นเสมือนเครื่องมือสำคัญของนักเรียนและครูในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ซึ่งครูจะต้องปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้หรือวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา ผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, การศึกษายุคดิจิทัล

¹ครูโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ

¹Teacher, Streetsmutprakan School

* E-mail: champakul@gmail.com

ABSTRACT

This academic article aims to present concepts of professional learning communities, and ways to create a professional learning community for the development of teachers in the digital age. The professional learning community: PLC is a collaborative gathering of teachers and educational personnel based on a culture of a good relationship with a shared vision, goals, and missions. Work together as a learning team to exchange knowledge and develop professionally. There is a continuous reflection on the results of working together. The goal is to develop teachers' potential in learning management and develop learners. The professional learning community can be divided into 6 components, including; 1) shared values and vision, 2) collaboration, 3) professional learning and development, 4) collective responsibility for student learning, 5) reflective dialogue, and 6) shared leadership. The approach to building a professional learning community through the lesson study consists of 3 steps; Step 1: develop a learning management plan (PLAN), Step 2: teach and observe the learning (DO), Step 3: reflect on performance (SEE) with teachers, school administrators, supervisors, and experts getting involved in the professional learning community and use the coaching and mentoring process. It becomes the power to drive the quality of education and create a complete professional learning community. As a result, teachers have sustainable development in the teaching profession. In addition, teachers in the digital era must develop digital skills that are critical to digital learning. It is a way of learning through digital technology that is an important tool for learners and teachers to access learning resources and create works. Teachers must apply digital technology together with learning management models or methods to be appropriate and consistent with the content, learners, and the context of the school, by focusing on the learning outcomes of the students.

Keywords: Teacher Development, Professional Learning Community,
Education in the Digital Era

บทนำ

การจัดการเรียนรู้ของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ซึ่งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ นั้นก็เพื่อต้องการให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น

ครูในยุคศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้เกิดแก่ครู โดยรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู คือ การรวมกลุ่มของครูและทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนนำไปสู่การรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พัฒนามาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน และปรับประยุกต์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่มีบริบทด้านความสัมพันธ์เชิงชุมชนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับฐานวัฒนธรรม พฤติกรรมเชิงคุณค่า ความเป็นกัลยาณมิตร และการเรียนรู้ร่วมกันที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมและสังคมแห่งการเรียนรู้ ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหาและเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูเกิดการพัฒนาในด้านความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Thompson, Gregg & Niska, 2004, p.2; มารุต พัฒนา, 2557, น. 583 - 584; วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง, 2557, น. 94; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 116) นอกจากนี้ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนบนพื้นฐานการเรียนรู้จากประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ของครูแต่ละคนและความรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา ทั้งระดับโรงเรียนและเครือข่าย หลากหลายพื้นที่ที่ได้นำแนวทางชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้และโรงเรียน โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยที่ทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครูและนักการศึกษา (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557, น. 25)

การพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งต้องดำเนินงานให้เกิดการพัฒนาบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานประจำของครู สนองความต้องการและความจำเป็นของครู และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนวัตกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง จัดให้ครูได้สะท้อนคิดการปฏิบัติของตนเอง (Reflective Practice) มีการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ตลอดจนผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมด้วยวิธีการที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล เพื่อให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของตนอย่างเต็มศักยภาพ โดยมีเป้าหมายของการพัฒนา คือ ให้ครูได้นำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดผลกับผู้เรียนเป็นสำคัญและเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ DeMonte (2013, p. 7-8) ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนา (2557, น. 284-296) สรุปว่า แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรมุ่งเน้นการบูรณาการเข้าไปกับงานประจำ บนพื้นฐานของการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ประจำวันที่ออกแบบให้ครูได้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับ

การทำหน้าที่ปกติในลักษณะที่เป็นวงจรการพัฒนา (Development Cycle) โดยให้ครู่มุ่งไปที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ แล้วประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของตนเอง นอกจากนี้ การจัดให้มีผู้ชี้แนะ (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) ยังช่วยให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการให้ครูพัฒนาตนเองโดยลำพัง และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษามีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การจัดการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสะดวก รวดเร็ว คุ่มค่า เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ (Anywhere, Anytime, Any Device) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลผสมผสานกับคุณค่าของครูไปพร้อมกัน การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สามารถเข้าถึงทรัพยากรและใช้ประโยชน์จากระบบการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พัชรินทร์ พุฒวนะ (2564, น.1) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และเข้ามามีส่วนสำคัญในด้านข้อมูล เครื่องมือในการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เรียน พฤติกรรมในการเรียนรู้ของผู้เรียนก็จะเริ่มเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากแต่ละคนเลือกที่จะเรียนรู้หรือหาข้อมูลตามความสนใจของตนเอง ผู้เรียนสามารถศึกษาหรือเรียนรู้ได้ตามที่ต้องการ ทั้งในส่วนของเนื้อหา เวลา และสถานที่ ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนในยุคนี้ เพื่อที่จะบริหารจัดการให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ (2564, น. 40) ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่มุ่งเน้นการสร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและครอบคลุมทั่วถึงประชาชนทุกช่วงวัย และทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเข้าถึงและนำไปใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้โดยง่ายและสะดวก มีความรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพ (Digital Society) มุ่งหวังที่จะลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสทางการศึกษาของประชาชน

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาครูยุคดิจิทัล ซึ่งผู้เขียนหวังว่าบทความนี้จะประโยชน์ต่อการศึกษาและผู้สนใจในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็น

พลังในการขับเคลื่อนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ความเป็นกัลยาณมิตร และพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

ซาริณี ตรีวิทย์ (2560, น. 301) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา โดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สุวิมล ว่องวาณิช (2561, น. 28) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง แนวคิดของการสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังของครู โดยมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาผู้เรียนเกิดมุมมองใหม่ในการหาวิธีการแก้ปัญหาหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเกิดขึ้น ภายใต้ความเชื่อว่าการทำงานแบบร่วมมือของเพื่อนร่วมวิชาชีพจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมใหม่สำหรับพัฒนาผู้เรียน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2562, น. 131) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอน เป็นการชุมนุมเชิงวิชาการหรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดอย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2562, น. 11) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มกันทางวิชาการของบุคคลผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณภาพของผู้เรียนร่วมกันผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Learning) การเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ (Lesson Learned) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing Learning) อย่างต่อเนื่อง เป็นนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาศักยภาพผู้สอนและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

Hord, Roussin, and Sommers (2009, p. 18-25) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นวิธีการที่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และคณะครู ร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่มีขั้นตอน มีข้อตกลงร่วมกันของสมาชิก อันจะนำไปสู่ผลประโยชน์ต่อนักเรียน ครู และผู้บริหาร

DuFour, Eaker, and Many (2010, p. 6-11) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายชัดเจนในการรวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติการกิจ หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ จนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture)

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และภารกิจ

ร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ความสำคัญของการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ที่จะทำให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกันทั้งจากภายในและจากภายนอก (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 134) โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพที่ดี โดยมีค่านิยมที่นักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน (ขวลิต ชูกำแหง, 2560, น. 5) ซึ่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเสมือนพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของวิชาชีพครู เป็นพื้นที่ปฏิบัติงานจริงที่ใช้เป็นพื้นที่เรียนรู้ทางวิชาชีพของครูด้วยการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำที่สามารถทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง จะส่งผลให้เกิดการเข้าใจชั้นเรียน เข้าใจนักเรียน และเข้าใจหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครูของตนเองและเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติและประสบการณ์ตรงเช่นนี้จะเกิดการพัฒนาวินัยและส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนได้มากกว่า (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557, น. 100) องค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของครูแต่ละคนจะถูกนำมาจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้ครูมีความรู้ในเนื้อหาและเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ ส่งผลทำให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้สอนมีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังเคราะห์เป็นคุณภาพของครูมืออาชีพ สมรรถนะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรมของผู้เรียน (มารุต พัฒนาผล, 2557, น. 583-584) นอกจากนี้ พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข (2562, น. 139) ได้กล่าวว่า คุณค่าของการใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพผ่านการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีดังนี้ 1) ผลต่อผู้เรียน เป็นการเสริมสร้างยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น โดยมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะตามสมรรถนะตามหลักสูตร ตลอดจนมีทักษะศตวรรษที่ 21 กอปรด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สร้างความเป็นผู้นำ (Leadership) ด้วยการทำงานกลุ่ม แก้ปัญหา สร้างการเป็นผู้เรียนรู้ (Learner) สร้างความเป็นนวัตกรรม (Innovator) เป็นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน และ 2) ผลต่อครู เป็นการเสริมสร้างครูเป็นครูมืออาชีพ มีทักษะ 7C ของครู 4.0 พัฒนาให้ครูเป็นครู Teacher Professional Content Knowledge (TPCK) คือ รู้ดีในเนื้อหา เพราะต้องมีการพิจารณาเนื้อหาที่เป็นแก่น หรือองค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดเด็กก่อนออกแบบการเรียนการสอน โดยเฉพาะศาสตร์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังที่จะพัฒนาเด็กไทยเป็นเด็ก 4.0 และจากผลการวิจัยของ Hord (1997, p. 116) ที่ยืนยันว่า การดำเนินการในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการเรียนรู้ร่วมกันที่

เปลี่ยนแปลงให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่คุณภาพผู้เรียนโดยที่มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามแนวคิดของนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสังเคราะห์ได้ 6 องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้ ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบ ของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ	ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, น. 219-220)	วรลักษณ์ ชูกำเนิด และ เอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น. 97-100)	อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์ (2557, น. 167-168)	เรณีย์ จัยเขารัตน์ (2558, น. 17-18)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2559, น. 335-336)	จาริณี ตีรวิญญู (2560, น. 301-302)	สมภาพร มณีอ่อน (2560, น. 34)	Stoll & Louis (2007, p. 1-13)	DuFour et al. (2010, p. 9014)	Hord (2010, p. 20-24)	Martin (2011, p. 142-152)	Kenoyer (2012, p. 17)	สรุปผล
1. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
2. การร่วมมือรวมพลัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓					✓	✓	✓		✓	✓
4. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓
5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
6. ภาวะผู้นำร่วม		✓	✓		✓	✓				✓		✓	✓

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า แนวความคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีทั้งส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกันในหลาย ๆ องค์ประกอบ ซึ่งผู้เขียนได้ทำการสรุปและจัดหมวดหมู่ได้เป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) ทีมร่วมมือรวมพลัง 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 4) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 6) ภาวะผู้นำร่วม ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน (Shared Values and Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงโดยเชื่อมโยงให้เห็นภาพแห่งความสำเร็จร่วมกัน เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกันมีภารกิจและ

ค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุก ๆ การกิจ ภายใต้การร่วมมือรวมพลังกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จนเกิดเป็นพลังของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เป็นลักษณะการทำงานแบบมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมมือรวมพลังผ่านการปฏิบัติงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลกันและกัน ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว เพื่อให้บรรลุผลสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกันบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบร่วมกัน

3. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) เป็นการร่วมกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพภายใต้บรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพด้วยความกระตือรือร้นในการมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและเทคนิควิธีการสอน และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบทของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4. การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Collective Responsibility for Student Learning) เป็นการให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน มีเป้าหมายและข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทุกคน คือ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นของผู้เรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective Dialogue) เป็นการพูดคุยสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ เทคนิควิธีสอน เนื้อหา สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงประเด็นที่น่าสนใจและสภาพปัญหาเพื่อนำข้อมูลหรือแนวความคิดที่ได้ไปปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

6. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) เป็นภาวะผู้นำร่วมกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูทุกคนในกระบวนการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อให้มีความคล่องตัวในการพัฒนาการปฏิบัติงาน สามารถ วิพากษ์ วิचारณ์ และสะท้อนผลการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพด้านภาวะผู้นำให้แก่ครูเพื่อเสริมสร้างครูผู้นำ โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำเพื่อสร้างการ

เปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 6 ประการนั้น มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทำให้ครูเกิดการพัฒนาด้านความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาในวิชาชีพครูอย่างยั่งยืนและนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

แนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

การเปลี่ยนผ่านจากการเรียนรู้จากยุคเดิมสู่ยุคดิจิทัล ต้องจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียน การทำงาน และการดำรงชีวิต เน้นการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการค้นคว้าด้วยตนเอง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ครูเป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลต้องคำนึงถึงการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการสร้างสรรค์ปรับแต่งการเรียนรู้ การคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เน้นการใช้เครือข่ายออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ สร้างสถานการณ์จำลองให้ผู้เรียนพบประสบการณ์จริง เนื้อหาการเรียนรู้ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บนเครือข่ายออนไลน์ สามารถสร้างองค์ความรู้ แบ่งปันความรู้และเนื้อหาผ่านเครือข่ายออนไลน์ และส่งเสริมความรู้ในโลกแห่งการทำงานมากขึ้น อันจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พร้อมรองรับสภาพสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อดิพร เกิดเรือง, 2560, น. 173) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน ซึ่งการจัดการศึกษาผ่านระบบดิจิทัลมีความสะดวก รวดเร็ว คุ่มค่า เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา และทุกอุปกรณ์ “Anywhere, Anytime, Any Device” ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การใช้ประโยชน์เทคโนโลยีเพื่อการศึกษายิ่งเพิ่มมากขึ้น เห็นได้จากการเติบโตอย่างก้าวกระโดดของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีการศึกษา การจัดการศึกษาตามเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน (Personalized Learning) และการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งโลกในกระแสดิจิทัลทำให้วิถีชีวิตของผู้คนใกล้ชิดและพึ่งพาเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการดำรงชีวิต การทำงาน และการศึกษา การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่จำกัดรูปแบบ ไร้ขอบเขตของความรู้ที่มีมากมายมหาศาล (กอบสุข คงมนัส, 2561, น. 288; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. 11) ผู้เรียนในยุคดิจิทัลต้องพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว และเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้สอนในยุคดิจิทัลจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ร่วมกัน การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยใช้สื่อสังคมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนในยุคดิจิทัล (พงษ์พัชรินทร์ พุฒวนะ, 2564, น.1) นอกจากนี้ ปรัชญนันท์ นิลสุข (2560,

ออนไลน์) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เสริมโดยใช้เทคโนโลยี เป็นการนำเอาเทคโนโลยีการเรียนการสอนทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิควิธีการเข้ามาช่วยเป็นเครื่องมือเสริมการจัดการเรียนการสอนตามปกติ โดยเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นเพียงสื่อและช่องทางที่เข้ามาช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีไม่สามารถสอนคนได้ด้วยตนเอง ผู้สอนจึงต้องหาวิธีที่เหมาะสมในการประยุกต์เทคโนโลยีเสริมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดขึ้นได้ง่ายผ่านทางสิ่งที่เรียกว่า “เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้” ซึ่งเป็นโปรแกรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับการเรียนรู้ของบุคคลทั้งแบบเรียนรู้ด้วยตนเองหรือเรียนรู้แบบกลุ่ม ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงด้วยการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตผ่านคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต หรือสมาร์ทโฟน สามารถแบ่งประเภทเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตามลักษณะการใช้งาน ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) เครื่องมือการจัดการเรียนการสอน เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์หรืออีเลิร์นนิง ใช้เพื่อสร้าง นำเสนอเนื้อหา บริหารจัดการระบบการเรียนแบบอีเลิร์นนิงและสร้างปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างกัน 2) เครื่องมือพัฒนาเนื้อหา เป็นเครื่องมือที่ใช้สร้างและดัดแปลงเนื้อหาในลักษณะของข้อความ ภาพ เสียง แอนิเมชัน วิดีโอ HTML5 AR และ VR 3) เครื่องมือทรัพยากรบนเว็บไซต์ เป็นเครื่องมือที่มีผู้ให้บริการและผู้สร้างหลากหลายทั่วโลก ถูกจัดเก็บและเผยแพร่บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตผู้ใช้งานหรือผู้เรียนสืบค้น เข้าถึง เลือกศึกษาได้ตามความต้องการ 4) เครื่องมือทางสังคม เป็นเครื่องมือที่สร้างสรรค์เนื้อหาที่สามารถแบ่งปัน แลกเปลี่ยนกันได้ และใช้สร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกด้วย และ 5) เครื่องมือส่วนบุคคลและพัฒนางาน เป็นเครื่องมือที่ใช้สร้างผลงานและตอบสนองการทำงานการเรียนรู้ส่วนบุคคล เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันของผู้ใช้งานในหลายมิติ (กอบสุข คงมนัส, 2561, น. 281-285) นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น. 10) กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญของการขยายโอกาสและสร้างความเท่าเทียมทางการศึกษาให้เกิดขึ้นได้ผ่านแนวคิด Open Education เช่น ระบบคลังบทเรียนออนไลน์แบบเปิด หรือ Massive Open Online Courses (MOOC) ที่เราสามารถเรียนรู้ออนไลน์ผ่านบทเรียนต่าง ๆ ทั่วโลกได้ทุกที่ทุกเวลา ซึ่งในปัจจุบันสถาบันการศึกษาและผู้ให้บริการด้านการศึกษาทั่วโลกทั้งในและต่างประเทศต่างจัดคอร์สเรียนที่น่าสนใจให้สามารถเรียนรู้โดยไม่ต้องเดินทาง อีกทั้งยังสามารถได้รับการรับรองประกาศนียบัตรในการจบหลักสูตรได้ และระบบคลังทรัพยากรการศึกษาแบบเปิด หรือ Open Educational Resource (OER) ที่เป็นคลังสื่อ ทั้งภาพ วิดีโอ องค์กรความรู้สำหรับการดำรงชีวิตต่าง ๆ ที่เจ้าของผู้สร้างสรรค์ผลงานอนุญาตให้ใช้ได้ภายใต้สัญญาอนุญาตครีเอทีฟคอมมอนส์ (Creative Commons)

ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลต้องปรับกระบวนการทัศน์ของการจัดการเรียนรู้ให้มีการบูรณาการการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลกับรูปแบบการเรียนรู้หรือวิธีการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็น (Project - Based Learning) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-based Learning) การเรียนรู้โดยใช้เกมเป็นฐาน (Game-based Learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และสะเต็มศึกษา (STEM Education) เพื่อ

นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นต่อการเรียนรู้ (Digital Transformation of Learning) ได้โดยเร็ว และ มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning Outcomes) เป็นสำคัญ

แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาครูยุคดิจิทัล

แนวทางการเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ และการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีในโรงเรียน เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร โดยมีครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญ เข้ามามีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) อันเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ โดยการชี้แนะให้ครูสามารถวางแผนและกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ต้องการได้อย่างชัดเจน และให้อิสระในการทำงานเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2556, ออนไลน์; อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2559, น. 15; Bolam, et al., 2005, p. 46-58) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนจะมีสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) ครูผู้สอน (Model teacher) 2) ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) 3) ครูพี่เลี้ยง (Mentor) 4) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator) และ 5) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ทั้งนี้ในการทำแต่ละกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไม่จำเป็นต้องมีสมาชิกต้องครบทั้ง 5 กลุ่มจึงจะทำกิจกรรมได้ (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2562)

1. วิธีการพัฒนาร่วมกัน (Lesson Study)

ครูสภาได้กำหนดแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีการพัฒนาร่วมกัน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ที่มีลักษณะการดำเนินงานต่อเนื่อง เชื่อมโยง และเกื้อกูลกันเป็นวงจร คือ “PLAN - DO - SEE” ซึ่งอธิบายโดยสรุปได้ดังนี้ (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 2562)

ขั้นที่ 1 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (PLAN)

ครูผู้สอน (Model teacher) จะพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง มาเล่าให้ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) ฟังแล้วให้ช่วยสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ในลักษณะของสุนทรียสนทนา อย่างน้อย 5 ประเด็น ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์การเรียนรู้ 2) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ 3) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อ 4) การวัดและประเมินการเรียนรู้ 5) การบริหารจัดการชั้นเรียน การชี้แนะชวนคิดเพื่อสะท้อนความคิดนี้เพื่อช่วยให้ครูผู้สอน (Model teacher) ได้ไตร่ตรองและเกิดความกระจ่างในความคิดของตนเองในการออกแบบบทเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และเปิดโอกาสให้ได้รับการ

ชี้แนะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) อันจะไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเองก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน (DO)

ครูผู้สอน (Model teacher) ได้นำแผนที่ปรับปรุงพัฒนาร่วมกับครูเพื่อนร่วมรู้ (Buddy teacher) มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และเปิดห้องเรียนของตนให้ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) ได้ร่วมเรียนรู้ โดยการสังเกตชั้นเรียนเน้นการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ ขณะสังเกต ควรจดบันทึก บันทึกภาพหรือวิดีโอบรรยากาศ สัมพันธภาพ และการเรียนรู้ของนักเรียน (การบันทึกภาพและวิดีโอในช่วงเวลาที่น่าสนใจต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีประโยชน์ในการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอนในขั้นที่ 3)

ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (SEE)

การสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ครูผู้สอน (Model teacher) เห็นและเข้าใจพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนมากยิ่งขึ้น ควรเริ่มจากให้ครูผู้สอน (Model teacher) สะท้อนผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองก่อน แล้วครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher) จึงสะท้อนพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้ครูผู้สอน (Model teacher) ได้เรียนรู้และเกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นในพฤติกรรมและผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน การสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานนี้จะช่วยให้ครูผู้สอน (Model teacher) เกิดแนวคิดและแนวปฏิบัติในการปรับปรุงพัฒนาการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ของตนเอง (Redesign) แผนปรับปรุงหลังการสะท้อนคิดผลการปฏิบัติงานนี้จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของครูต่อไป

2. การปรับเปลี่ยนบทบาทของครูยุคดิจิทัล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น. 35-36) กล่าวว่า “ครู” พันเพื่องสำคัญของการพัฒนาคนและขับเคลื่อนการศึกษาและการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีคุณภาพแก่นักเรียน การจัดการศึกษาจึงให้ความสำคัญอย่างมากต่อบทบาทของครู แม้ยุคสมัยจะเปลี่ยนไปอย่างไรก็ตาม บทบาทและหน้าที่หลักของครูยังคงไม่เปลี่ยนแปลง นั่นคือ ครูจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะให้กับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนสามารถนำองค์ความรู้และทักษะไปใช้ประโยชน์ต่อการทำงานและการดำรงชีวิต สิ่งที่เพิ่มขึ้นสำหรับบทบาทของครูยุคดิจิทัล คือ 1) ครูต้องเป็นเสมือนสะพานเชื่อมโยงองค์ความรู้สาระวิชาต่าง ๆ ประกอบกับพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน โดยเฉพาะทักษะดิจิทัลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ปัจจุบันมีรูปแบบการเรียนรู้ที่ผสมผสานเทคโนโลยีมากมายและหลากหลาย เช่น TPACK และ SAMR เป็นต้น ครูจำเป็นต้องรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รู้จักรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Style) และเข้าใจความเร็วในการเรียนรู้ของนักเรียน (Learning Pace) รู้ความถนัดและความสนใจของนักเรียน และที่สำคัญคือ ต้องเข้าใจโลกของนักเรียนในแต่ละช่วงวัยด้วย ซึ่งในยุคดิจิทัลที่มีการเคลื่อนที่ของข้อมูลข่าวสารมหาศาลอย่างรวดเร็ว การเข้าถึงสื่อและการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกขึ้น ทุกที่และทุกเวลา ส่งผลให้นักเรียนเข้าไปอยู่อีกโลกหนึ่ง เป็นโลกเสมือนที่สร้างขึ้น และทุกคนบนโลกนั้นสามารถสร้างตัวตนของตนเอง

ขึ้นใหม่ โดยอาจเป็นความจริงหรือไม่ก็ได้ อาจประสงค์ดีหรือร้ายก็ได้โลกที่มีความกว้างใหญ่และไร้พรมแดนที่นักเรียนเข้าถึงได้ง่ายนี้ หากมีภัยอันตรายจะเป็นดาบสองคม คือ ภัยนี้จะสามารถเข้าถึงตัวได้แม้กระทั่งในห้องนอน โดยไม่ต้องเดินทางไปไหนเลย ครูจึงต้องทำความเข้าใจโลกแห่งยุคดิจิทัลนี้ด้วย แต่ครูซึ่งเป็นผู้อพยพทางดิจิทัล (Digital Immigrant) จะมีความเท่าทัน เข้าใจและรู้ทันโลกดิจิทัลช้ากว่าหรือน้อยกว่านักเรียน และบ่อยครั้งครูมักจะละเลยและไม่สนใจสิ่งที่นักเรียนเผชิญอยู่ในโลกนั้น และ 2) ครูต้องเป็นเกราะป้องกันความเสี่ยงและภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากโลกไซเบอร์และสังคมดิจิทัล ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง รู้ทันดิจิทัล สามารถเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแม้ว่านักเรียนจะมีความชำนาญในเรื่องดิจิทัลมากกว่าครู สามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลและเรียนรู้จากสื่อดิจิทัลต่าง ๆ ได้มากกว่าและรวดเร็วกว่าครู แต่ความเร็วดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งต้องมาพร้อมด้วยการรู้เท่าทัน ซึ่งสามารถบ่มเพาะให้เกิดขึ้นได้จากการถ่ายทอดจากครูหรือเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ รอบตัว ให้ตนเองรู้เท่าทันและสามารถสร้างเกราะป้องกันภัยของตนเองได้ นอกจากนั้น พงษ์พัชรินทร์ พุฒินะ (2564, น.5) กล่าวว่า ครูในยุคดิจิทัลจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้สามารถจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) สอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มศักยภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วย 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นผู้ช่วย คือ ผู้สอนต้องฝึกนิสัยให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ รักการค้นคว้า และการปรับเปลี่ยนความคิดได้ตามเหตุและผล 3) ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้จัดการสารสนเทศและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 4) ครูต้องสร้างให้ผู้เรียนรู้อย่างเท่าทันกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ครูต้องสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน คือ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็น ให้มีความรู้ ทักษะ ความคิด การสื่อสาร เพื่อให้สามารถอยู่ได้ในสภาวะการดำรงชีวิตและการทำงาน ภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และ 6) พัฒนาผู้เรียนให้พร้อมที่จะรับบทบาทใหม่ ๆ ในสังคมโลกาภิวัตน์ ให้เตรียมตนเองตลอดเวลา ทั้งนี้ต้องพัฒนาทักษะ บทบาทหน้าที่มาตรฐานการใช้สื่อในการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถชี้แนะและส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา

บทสรุป

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นการรวมกลุ่มแบบร่วมมือรวมพลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกัน 2) ทีมร่วมมือรวมพลัง 3) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ 4) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และ 6) ภาวะผู้นำร่วม โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์

เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น โดยมีแนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยวิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ (PLAN) ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการสอนและสังเกตการเรียนรู้ของนักเรียน (DO) ขั้นที่ 3 สะท้อนคิดผลการปฏิบัติงาน (SEE) โดยมีการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้เชี่ยวชาญที่คอยดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครู มีการเสริมพลังการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาในวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาครู นักเรียน และโรงเรียนอย่างยั่งยืนต่อไป นอกจากนี้ ครูในฐานะผู้มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้และมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ครูยุคดิจิทัลจะต้องพัฒนาทักษะที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยเฉพาะทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นวิธีการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นเสมือนเครื่องมือสำคัญของนักเรียนและครูผู้สอนในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ ซึ่งครูจะต้องปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับรูปแบบการเรียนรู้หรือวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหา ผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning Outcomes)

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563-2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กอบสุข คงมนัส. (2561). เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้: วิถีแห่งการศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(4), 279-290.
- ขวลิต ชูกำแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 23(2), 1-6.
- ชาโรณี ตรีวิญญู. (2560). การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารครุศาสตร์*, 45(1), 299-319.
- ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2560). *การจัดการเรียนรู้เสริมด้วยเทคโนโลยี*. เข้าถึงได้จาก <https://www.slideshare.net/prachyanun1/technology-enhanced-learning1>
- ปองทิพย์ เทพอารีย์ และมารุต พัฒนาผล. (2557). การพัฒนารูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับครูประถมศึกษา. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 6(2), 284-296.
- พงษ์พัชรินทร์ พุฒวนะ. 2564. การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยี*. 1(2), 1-11.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2562). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลัง PLC เพื่อการพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มารุต พัฒนาผล. (2557). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างการรู้คิดและความสุขในการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับประถมศึกษา. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 7(3), 682-699.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2558). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน บังอร เสรีรัตน์, ชาริณี ตรีวิญญู และเรวณี ชัยเชาวรัตน์ (บรรณาธิการ). 9 วิธีสร้างครูสู่ศิษย์. *เอกสารประมวลแนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับคณะทำงานโครงการพัฒนาระบบกลไกการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. (หน้า 13-25). กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(1), 93-102.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2559). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. ใน *สารานุกรมการศึกษาร่วมสมัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีในโอกาสฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558*. (หน้า 334 - 338). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สมาพร มณีอ่อน. (2560). กลยุทธ์การนำกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ไปใช้ในโรงเรียน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(1), 28-39.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.

-
- _____. (2562). แนวปฏิบัติของการสร้างและส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครู. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2556). การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู โดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง. ค้นจาก http://www.youtube.com/watch?v=aQzyUmQnn_Q
- _____. (2562). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรม การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ* (หน่วยที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2561, สิงหาคม). การส่งเสริมกระบวนการ PLC ให้มีประสิทธิภาพ. การประชุมทางวิชาการ ของคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลังครขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาไทย. (หน้า 26-40). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำของ สกสค.
- อติพร เกิดเรือง. (2560). การส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับสังคมไทยในยุคดิจิทัล. *วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 6(1), 173-184.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2559). คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทการศึกษาไทย. *วารสาร ปัญญาวิวัฒน์*, 8(1), 163-174.
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Hawkey, K. and Greenwood, A. (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities*. London: University of Bristol.
- DeMonte, J. (2013). *High – Quality Professional Development for Teachers: Supporting Teacher Training to Improve Student Learning*. Washington D.C.: Center for American Progress.
- DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. (2010). *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. (2nd ed). Bloomington, IN: Solution Tree.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Inquiry and Improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- _____. (2010). *Professional Learning Communities: Communities of Inquiry and Improvement*. (2nd ed). Washington DC: Southwest Educational Development Laboratory, Office of Educational Research and Improvement.
- Kenoyer, F. E. (2012). *Case Study of Professional Learning Community Characteristics in an Egyptian Private School*. Columbia: Columbia international University.
- Martin M. (2011). *Professional Learning Communities in Contemporary Issues in Learning and Teaching*. London: SAGE Publications.
- Stoll, L. & Louis, K. S. (2007). Professional learning communities: Elaborating new approaches Professional learning communities: Divergence. *Depth and dilemmas*, 6(12), 1-13.
-

Thompson, S. C., Gregg, L., & Niska, J. M. (2004). Professional learning communities, leadership, and student learning. *Research in Middle Level Education Online*, 28(1), 1-13.

ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล

THE LEADERSHIP OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION IN THE DIGITAL ERA

Received: 22/09/2565

Revised: 26/12/2565

Accepted: 28/12/2565

พระณัฐภูมิ พันทะลี¹, สุขพัฒน์ อนนทจรรย์²,

อาทิตย์ แสงเงก³ และวีรณัฐ พรหมจักร⁴

PhraNatthawut Phanthali¹, Sukhapal Anonjarn²,

Artit Saengchawek³ and Weeranucn Promjak⁴

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีและยอมรับนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แบบแผนให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ฉะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ความสามารถความเข้าใจในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และสามารถนำเอาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเข้ามาบริหารงานในองค์กร โดยถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นได้ ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็วสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ยุคดิจิทัล

Abstract

This academic article aims to demonstrate the leadership of local government organizations in the digital era. Leadership, in particular, is a critical factor for the success of an organization in the age of rapid technological advancement. Leaders in the digital era must know how to adapt to change in order to keep up with technology and accept the

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต

^{2,4} อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

¹ PhD student Doctor of Political Science Program

^{2,4} Mahamakut Buddhist University Sri Lanchang Campus

* E-mail: pantalee200134go@gmail.com

technology to be applied in the work, then they should know how to develop and utilize technology or innovation in a variety of ways. Leaders need to have a broad vision, focus on strategic planning and enable to adapt their strategies to keep them up-to-date. Therefore, local government organizations must have leaders with good leadership, have the knowledge and ability to understand the changing situations in the present, and can bring the knowledge of technology into management in the organization by transferring knowledge to others. This makes the administration of local government organizations faster and more convenient and enables them to respond to the needs of the people as much as possible to have a better quality of life.

Keywords: Leadership, Local government organization, Digital age

บทนำ

ยุคปัจจุบันสามารถเรียกได้ว่าเป็นโลกแห่งดิจิทัล วิถีชีวิตของคนในยุคนี้มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทกับการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก อินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์สื่อสารแบบพกพาอย่างสมาร์ทโฟนกลายเป็นปัจจัยที่ 5 ของมนุษย์ในยุคดิจิทัล ผู้คนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องตัวและทำกิจกรรมได้อย่างหลากหลายภายในช่วงเวลาเดียวกัน เป็นการสื่อสารที่ติดต่อกันได้อย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา การเข้าถึงข้อมูลได้หลายช่องทางมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและแสดงตัวตนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองทุกที่ทุกเวลาผ่านแหล่งทรัพยากรบนเครือข่ายที่กว้างใหญ่ไพศาล กิจกรรมในชีวิตประจำวันดำเนินการผ่านอุปกรณ์และเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลแทบทั้งสิ้น (กอบสุข คงนัส, 2561, น. 279-290) จากกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลมีผลกระทบต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมการเมือง ด้านการศึกษาหรือการดำรงชีวิตของมนุษยชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือ covid-19 ที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงเกือบทุกประเทศทั่วโลกในปี ค.ศ. 2020 นี่เป็นการตอกย้ำและเร่งเร้าให้เห็นความสำคัญที่จำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทและมีพลังมหาศาลต่อการเอื้อประโยชน์ในวิถีชีวิตประจำวันของผู้คนรวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2564)ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร และผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยี ยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย และในส่วนของการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตระหนักได้ว่าไม่สามารถที่จะบริหารองค์กรในแบบเดิม ๆ ได้ เนื่องจากในยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลให้ความสำคัญในการวางแผนวางกลยุทธ์ต่าง ๆ

และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แบบแผนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ รวมไปถึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจึงต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งการให้สวัสดิการที่ดี การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563, น. 53-62) โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญยิ่งที่เป็นหลักในการปกครองระบอบประชาธิปไตย คือ การกระจายอำนาจสู่ฐานราก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด (พระครูธรรมศุตและคณะ, 2564, น. 84-99) ฉะนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโลกยุคดิจิทัลในปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด โดยเฉพาะภาวะผู้นำท้องถิ่นที่อยู่ท่ามกลางสังคมชุมชนที่มีความสลับซับซ้อนเป็นอย่างยิ่ง คือ ภาวะผู้นำของผู้นำท้องถิ่นจึงต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในอนาคต ผู้นำท้องถิ่นจึงมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานภารกิจของท้องถิ่นทั้งการพัฒนาทางการเมืองท้องถิ่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ผู้นำท้องถิ่นจึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เมื่อสังคมโลกเชื่อมโยงสัมพันธ์กันมากขึ้น ทำให้ลักษณะความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรมเกิดปะทะกันขึ้น องค์ความรู้มีอย่างมากมายเชื่อมโยงถ่ายทอดจากที่ไกล เรียกได้ว่าสังคมโลกเปิดกว้างทางองค์ความรู้ และในยุคปัจจุบันสังคมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก นักคิดในแวดวงต่าง ๆ ของโลกและไทยต่างให้ความสนใจกับสภาพสังคมเป็นอย่างยิ่ง นักคิดทั้งหลายเรียกสังคมของมนุษยชาติในอนาคตว่า “ยุคคลื่นลูกที่สาม” โดยมองว่าการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะ “ทั้งโลก” ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น โดยมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นตัวขับเคลื่อน ตลอดทั้งการบริหารท้องถิ่นก็เช่นกันจำเป็นต้องจัดตั้งองค์กรเพื่อปกป้องคุ้มครองอธิปไตยและทางด้านสังคม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามภารกิจได้ ต้องรู้จักหาวิธีในการจัดการกับความหลากหลายที่มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจที่รวดเร็วมากขึ้น เข้าใจถึงการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ยอมรับในนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดี เข้าใจและเข้าถึงประชาชนให้มากขึ้น (พระพลากร สมมงคลและคณะ, 2561, น. 194-213) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย เป็นรากฐานที่สำคัญของการใช้สิทธิและเสรีภาพในการปกครองตนเองและเป็นกลไกสำคัญในการนำมาซึ่งการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่น การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และสามารถนำเอาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีเข้ามาบริหารงานในองค์กรได้ โดยถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้อื่นได้ จะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างรวดเร็ว สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

ผู้นำในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและทำให้องค์กรพร้อมที่จะเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งหมายความว่าองค์กรต้องมีความคล่องแคล่วมากขึ้นและผู้นำต้องพร้อมที่จะลงมือเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยตัวเอง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

นิคม นาคอ้าย (2549) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้คุณลักษณะของผู้นำตลอดจนกระบวนการบริหารที่ต้องปรับบทบาทพฤติกรรมผู้นำและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์การให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงาน ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ไพฑูรย์ สีนารัตน์ (2555) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้นำในยุคเทคโนโลยีที่ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงการนำในขณะที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นเกินกว่าที่บุคลากรและองค์กรจะซึมซับได้

ชยาภรณ์ จันทิ และ หิรัญ ประสารการ (2560, น. 304-320) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีการกิจต่อผู้ตาม เป็นความแน่วแน่มั่นคงต่อภารกิจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้ตาม โดยมีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดให้มีการใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารองค์กร มีการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยเน้นการเรียนรู้ รวมทั้งจัดให้มีการใช้เทคโนโลยีในโอกาสต่าง ๆ ทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างเท่าเทียมกัน

วันชัย ราชวงศ์ (2562, น. 25-31) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี กล่าวคือ มีการส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยีและเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นอย่างกว้างขวาง วางแผน กำกับ การใช้สื่อเทคโนโลยีเชิงระบบให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบและสนับสนุนนโยบายการพัฒนานวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ สนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพบนฐานการวิจัย สนับสนุนนโยบายการใช้เทคโนโลยีในทุกระดับและวางแผนกลยุทธ์ในการของบประมาณสนับสนุนจากท้องถิ่น ภาครัฐ และเอกชน

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2564, น. 224-240) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะ ความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในฐานะผู้นำในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจสนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

จากนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายมาจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะ

ความสามารถ กระบวนการ วิธีการ และสร้างแรงจูงใจสนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลไว้อย่างหลากหลายสามารถสรุปได้ดังนี้ โดยเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้นำองค์กรในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ มีมุมมองทางด้านการจัดการองค์กรที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ เป็นพฤติกรรมของผู้นำองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กรและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมแสดงออกของผู้นำองค์กรที่แสดงถึงความสามารถในการคิดจินตนาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์สู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาต่อยอดเพื่อนำมาใช้ในการบริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ 4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้นำองค์กรในการเข้าถึงและใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร 5) การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้นำองค์กรที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้ค้ำยกย่องชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะบุคลากรอยู่เสมอ ส่งเสริมการเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน 6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการแนวทางปฏิบัติที่พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ของตนเองและบุคลากรในองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู (2563, น. 287-294) ได้อธิบายว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์สามารถแลกเปลี่ยนถ่ายทอดวิสัยทัศน์หรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วยการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และประยุกต์ใช้ดิจิทัลเพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กร การเข้าใจกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันขององค์กรด้วยนวัตกรรมดิจิทัล 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว (Professional Practice) ผู้นำองค์กรต้องตระหนักกว่าจะต้องเป็นผู้นำในการ

ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (Digital Native) สามารถจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมืออาชีพ ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ (Data Driven) ผู้นำองค์กรต้องมีความสามารถเรียกใช้ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างอิสระ (Free flow of information) โดยนำมาใช้ได้อย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ตั้งแต่การทำงานประจำวัน การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องโดยใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร (Talent Management) ผู้นำองค์กรจะต้องเข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจัดการกับปัญหาในการทำงาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัลใหม่ การเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานตามแผนที่กำหนด การจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความคิดเชิงนวัตกรรม 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล (Digital Age Learning Culture) ผู้นำองค์กรจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลให้เป็นปกติในองค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลในองค์กรได้อย่างทั่วถึง ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ให้โอกาสทดลองโครงการใหม่ ๆ และมีความรวดเร็วในการตัดสินใจ ดังนั้นองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลพบว่ามีประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลนั้นเป็นสิ่งที่ยังคงสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในองค์กรยุคใหม่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้นำต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นเดียวกัน ธรรมชาติของความเป็นผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม คุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล จึงถือได้ว่ามีความสำคัญในองค์กรสำหรับการบริหารงานในองค์กรยุคดิจิทัล (สนุก สิงห์มาตรและคณะ, 2560, น. 487-493) ทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีภาวะผู้นำในการสื่อสาร เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนในชุมชนได้ปฏิบัติงานและร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ซึ่งควรมีการพัฒนาให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับเคลื่อนและค่านิยม โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลมีลักษณะดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกทั่วไป ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล ควรปรับปรุงลักษณะภายนอกของตนเองก่อนจะเข้าสู่กระบวนการสื่อสารด้วยการแต่ง

ภายใต้ที่เรียบร้อยเหมาะสมกับตำแหน่งและสถานการณ์ 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกที่สัมพันธ์กับงาน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรและประชาชนผู้มาขอรับบริการ มีการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร รวมทั้งเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรด้วยการคิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีและการสื่อสารความรู้ความเข้าใจไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องในฝ่ายต่าง ๆ ให้มีความรู้และความเข้าใจตาม และแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่จะสร้างการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีในกลุ่มบุคลากรที่ขาดความเข้าใจและรู้เท่าทันต่อสิ่งที่ทันสมัยต่าง ๆ 3) บุคลิกลักษณะทางจิตใจและทักษะทางปัญญา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล ควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ ทนต่อความกดดันได้ ระวังอารมณ์โกรธได้อย่างรวดเร็ว ไม่หงุดหงิดและสามารถพูดโต้ตอบได้อย่างฉลาด และเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีและติดตามข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ 4) คุณลักษณะทางสังคม ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล ควรสร้างการสื่อสาร เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยนำเสนอข้อมูลข่าวสารจากองค์กรไปยังประชาชนที่มีความถูกต้องและไม่บิดเบือนความจริง และการให้บริการข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนต้องทราบข้อเท็จจริงอย่างต่อเนื่องแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป 5) แรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล สามารถโน้มน้าวจูงใจให้คนทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานได้ โดยใช้จิตวิทยาในการสื่อสารด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยความสนุกเป็นกันเอง มีความเห็นอกเห็นใจ และให้เกียรติกัน นอกจากนี้ตัวสารหรือข้อความที่ต้องการจะสื่อออกไปนั้นต้องกระชับเข้าใจง่ายและที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ เป็นข้อความในเชิงบวกเท่านั้น ลักษณะการพูดในเชิงการออกคำสั่ง การขู่มขู่ การพูดตัดพ้อ หรือการพูดเหน็บแนมประชดประชันเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงอย่างยิ่งในการสื่อสารภายในองค์กร (กมลชนก เข้าวแก้วและคณะ, 2562) นอกจากนี้ ผู้นำในยุคใหม่ในยุคดิจิทัลที่มีอะไรเปลี่ยนแปลงมากมาย ในยุคโลกไร้พรมแดนที่ทั่วทั้งโลกหลอมกลายเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน เชื่อมต่อกันได้รวดเร็ว ต่างก็ทำให้ระบบการทำงานนั้นเปลี่ยนไปมากมาย ซึ่งคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีในยุคดิจิทัลควรมีลักษณะดังนี้ คือ 1) ควรอัปเดตเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ในยุคนี้ปฏิเสธไม่ได้ว่าเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ชีวิตส่วนตัวไปจนถึงชีวิตการทำงานเลยทีเดียว หลายเทคโนโลยีเป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นอย่างมาก ผู้นำที่ดีควรที่จะอัปเดตความรู้ในเรื่องนี้ตลอดจนพัฒนาการใช้งานตลอดเวลา โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานของเราโดยตรง ในขณะเดียวกันก็สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนแนะนำองค์กรให้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้กับองค์กรให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย แล้วการที่ผู้นำที่ดีควรมีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีนี้ก็จะทำให้สามารถถ่ายทอดตลอดจนสอนให้ลูกน้องได้รับความรู้ที่ก้าวหน้าไปตามและสามารถส่งเสริมให้ทุกคนสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานตลอดจนชีวิตประจำวันได้อีกด้วย 2) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่ดี โลกทุกวันนี้เป็นโลกแห่งข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลระบบ Big Data ที่มีประโยชน์มหาศาลขึ้นอยู่กับว่าใครจะนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร รวมถึงการเชื่อมต่อข้อมูลระหว่างกันขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกที่ยิ่งทำให้โลกทุกวันนี้เต็มไปด้วยข้อมูล มีคำกล่าวที่ว่าใครเป็นเจ้าของข้อมูลเยอะที่สุด บริหารข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด นั่นละคือผู้นำในโลกยุคดิจิทัล ในส่วนขององค์กรเองผู้นำควรมีทักษะในการเสาะหาข้อมูล รวมถึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ให้เกิดประสิทธิภาพต่อ

การทำงานให้มากที่สุด เพราะหากผู้นำที่ขาดทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่ดี ถึงแม้จะได้ข้อมูลที่ยอดเยี่ยมมา มากมายขนาดไหน หากนำไปใช้ประโยชน์ไม่เป็นก็สูญเปล่าได้เช่นกัน 3) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ ในด้านของการทำงานนั้นความคิดเห็นถือเป็นข้อมูลหนึ่งที่สำคัญเช่นกัน ผู้นำควรเป็นคนไม่มีอีโก้ รับฟังความคิดเห็นทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเปิดใจกับทุกความคิดเห็น การตั้งใจฟังความคิดเห็นอย่างแท้จริงนอกจาก จะเป็นการให้เกียรติผู้ฟังซึ่งเป็นลูกน้องแล้ว ยังทำให้ลูกน้องกล้าที่จะแชร์ข้อมูลในทุกรูปแบบโดยไม่กลัวที่จะ โดนดูถูกในเรื่องความรู้หรือการเสนอแนวความคิดที่ไม่ดี ซึ่งบางครั้งอาจทำให้เราได้ข้อมูลที่ยอดเยี่ยมได้เช่นกัน 4) เป็นที่ปรึกษาที่ดี การเป็นที่ปรึกษาที่ดีจะทำให้ช่วยเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีขึ้นได้ ที่ปรึกษาที่ดีในที่นี้ รวมทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทุกวันนี้คนเราต่างมีปัญหาไปจนถึงความเครียดมากมาย และบางครั้งก็อาจ ส่งผลกับการทำงานได้ การเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับลูกน้องนั้นจะช่วยลดความเครียด ตลอดจนช่วยแก้ปัญหา ให้กับลูกน้องได้ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพด้วย คุณสมบัติของการเป็นที่ปรึกษาที่ดีอีกอย่างก็คือการรู้จัก สังเกตและใส่ใจ สังเกตเห็นความผิดปกติของงานและพฤติกรรม ซึ่งบางครั้งลูกน้องอาจไม่รู้ตัวหรือไม่กล้าที่จะ มาปรึกษา ผู้นำที่เห็นตรงจุดนี้ได้ไวก็อาจช่วยแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่เช่นกัน 5) เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดง ศักยภาพและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า การควบคุมลูกน้องสมัยก่อนจะต้องทำให้ลูกต้องอยู่ใต้อำนาจ การบริหารงาน แต่สำหรับผู้ในยุคใหม่ควรส่งเสริมให้ลูกน้องได้มีโอกาสแสดงศักยภาพของตน เพราะคนในยุคนี้ ต่างก็มีความสามารถมากมาย เพียงแต่หากมีการหยิบยื่นโอกาสที่ดีให้เขาก็พร้อมจะใช้โอกาสในการ แสดง ศักยภาพที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ รวมถึงรู้จักส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า โดยเฉพาะการก้าวหน้าในอาชีพ การงานซึ่งจะช่วยทำให้ลูกน้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและรู้สึกพัฒนาตนเอง ใช้ศักยภาพให้เกิดประสิทธิภาพได้ สูงสุด 6) หาความรู้มาอัปเดต หนึ่งในเทคนิคพัฒนาศักยภาพการทำงานให้กับลูกน้องของเราก็คือการรู้จัก อัปเดตความรู้ที่เหมาะสมให้กับลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ หลายองค์กรมีระบบการแชร์ข้อมูลตลอดจน ประสบการณ์ในรูปแบบนี้ หลายองค์กรอาจไม่มีแต่ผู้นำแต่ละคนสามารถสร้างระบบขึ้นเองได้ อาจเป็นการ มอบหมายให้ทุกคนหาความรู้มาแชร์กันหรือหัวหน้างานแชร์ความรู้ให้กับลูกน้อง เพื่อพัฒนาศักยภาพซึ่งกัน และกันได้ด้วย 7) พัฒนาการทำงานระบบทีมให้มีประสิทธิภาพ การทำงานระบบทีมในยุคดิจิทัลอาจไม่ใช่แค่ การสร้างสัมพันธ์ร่วมกัน การเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือแม้กระทั่งการทำงานร่วมกันให้ได้เท่านั้นแล้ว ยุค ดิจิทัลนี้เราอาจนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ทำงานระบบทีมให้ดียิ่งขึ้นได้ อย่างเช่น การนำ App ที่มีประโยชน์ต่อระบบการสั่งงานและพูดคุยกันมาใช้กับ การทำงาน การหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประหยัดเวลาในการทำงาน ขึ้น หรือการหาระบบคำนวณโดยคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อลดความผิดพลาดจากมนุษย์ เป็นต้น 8) สื่อสารได้ หลากหลายภาษา เมื่อโลกไร้พรมแดนมากขึ้นเท่าไร เรายิ่งติดต่อกันข้ามเชื้อชาติ ข้ามภาษา ข้ามวัฒนธรรมมาก ขึ้น ผู้นำที่รู้หลายภาษาในยุคนี้จึงย่อมได้เปรียบ การพัฒนาศักยภาพภาษาในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็น สำหรับผู้นำในการติดต่อสื่อสารการทำงาน ตลอดจนหาแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั่วโลกได้เพิ่มขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้หาผู้นำมีความสามารถหลากหลายภาษา องค์กรก็ยังสามารถจ้างงานลูกน้องที่เป็นเชื้อชาติอื่น พูด ภาษาอื่น แต่มีศักยภาพในการทำงานเข้ามาทำงานกับองค์กรได้ด้วย ทำให้การทำงานเป็นระดับสากลขึ้นได้และ

สร้างศักยภาพให้กับองค์กรในที่สุด 9) มีทักษะในการแก้ไขปัญหา การทำงานในทุกวันนี้มีปัญหาเกิดขึ้นมากมายและมีอยู่ทุกวัน การมีทักษะการแก้ไขปัญหาที่ดีจะทำให้องค์กรสามารถก้าวข้ามผ่านปัญหาไปได้ไว และทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นำในยุคดิจิทัลควรมีทักษะในการแก้ไขปัญหาที่ไม่ใช่แค่เรื่องคนเท่านั้น แต่เรื่องเทคโนโลยีก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องเข้าใจเทคโนโลยีและเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาให้เป็นหรือหากเทคโนโลยีแก้ไขไม่ได้จริง ๆ ก็ต้องรู้จักมีไหวพริบในการหาวิธีทางอื่นในการแก้ปัญหาแทน เพราะองค์กรที่จัดการปัญหาได้ไวนั้นย่อมสามารถพัฒนาไปได้กว้างไกล ดังนั้น เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ผู้นำก็ต้องก้าวหน้าตามและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคนี้ให้ได้ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลที่ดีนั้นจะสามารถนำพาองค์กรไปได้อย่างถูกต้องทิศทาง และสร้างให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด ในขณะเดียวกันก็สามารถนำพาลูกน้องไปได้อย่างถูกต้องทิศทางเช่นกัน และบริหารจัดการการทำงานตลอดจนด้านอื่น ๆ ให้ลูกน้องทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลนี้ ตลอดจนส่งเสริมให้คนเหล่านั้นพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับโลกที่เปลี่ยนแปลงได้เช่นกัน ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร และการพัฒนาให้ทุกคนมีศักยภาพก็ย่อมได้รับประโยชน์กันทุกฝ่าย ซึ่งหัวใจสำคัญที่เป็นตัวกลางที่จะทำให้ทุกอย่างเชื่อมกันได้อย่างลงตัวที่สุดก็คือผู้นำนั่นเอง (เว็บเอชอาร์ไนต์เอเชีย, 2564)

ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล

ยุคปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงทางบริบทสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตที่สูง โดยสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชน กฎหมาย และรัฐบาล กล่าวได้ว่าประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีความตื่นตัวทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมสูงกว่าในอดีต ส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วย ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีความหลากหลายตามทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละกลุ่ม ยิ่งมีความเป็นเมืองมากเท่าไร ความคาดหวังและความต้องการยิ่งมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งกลายเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากสภาพและปัญหาในการบริหารจัดการที่มีอยู่หลากหลาย ตลอดจนปัญหาตั้งแต่ระดับเล็ก (ชัยวุฒิ วรพินธุ์, 2557, น. 86-96) การมาของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวแปรที่สำคัญจากโลกที่เคยมีพื้นที่และเวลาเป็นอุปสรรคกลายเป็นโลกไร้พรมแดน กล่าวคือ การเข้าถึงข้อมูลที่ง่าย สะดวกและรวดเร็วสามารถเชื่อมโยงและสื่อสารกันในระดับเรียลไทม์ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันต้องขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลเป็นหลัก ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเข้าใจก่อนว่าความล้มเหลวของการทดลองเป็นส่วนหนึ่งของนวัตกรรม ผู้นำที่ดีต้องสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่าสนใจแต่ผลลัพธ์เป็นหลัก รูปแบบองค์กรแบบที่มีลำดับชั้นของโครงสร้างหลาย ๆ ชั้น อาจเคยมีประสิทธิภาพมากในอดีต แต่ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างองค์กรแบบเดิมจึงอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลและลดความสร้างสรรค์ในการทำงาน ฉะนั้นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคนี้ จึงต้องมีความสามารถด้านดิจิทัลในการนำข้อมูลที่มีอยู่มากมายมหาศาล (Big Data) นำมาใช้

ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้อย่างไม่จำกัด ตั้งแต่การทำงานในประจำวันไปจนถึงการวางแผนกลยุทธ์ที่จะสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร รวมไปถึงการบริหารจัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถในหลาย ๆ ด้าน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น 1) Executor คือ ความสามารถในการจัดการกับงานประจำวันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) Inventor, Creator คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร 3) Entrepreneur คือ ความสามารถในการเป็นภาวะผู้นำ และ 4) Professional คือ ความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ฉะนั้น การนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาทุนแรงและใช้งานแทนแรงงานมนุษย์ก็เพื่อเพิ่มอัตราเร่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล (ปรกรณ์ ลีสกุล, 2561) นอกจากนี้บทบาทภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล จะทำให้ผู้นำสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีบทบาทแตกต่างกันตามแต่ละองค์กร ตามแนวคิดของศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์, (2564 น. 30) พบว่าภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัลที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1) ภาวะผู้นำทำให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรมในองค์กร องค์กรที่มีระบบการทำงานที่เป็นทางการและทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้เกิดการหยุดชะงักของความคิดที่เป็นอิสระและท้าทายองค์กรที่มีนวัตกรรมจะมีความท้าทายกับสิ่งที่รู้ว่าจะทำในวันนี้และสิ่งที่อาจจะประสบความสำเร็จในวันข้างหน้า ผู้นำจะมีบทบาทในการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยกันคิดและกลั่นกรองความคิดต่าง ๆ จนเกิดเป็นนวัตกรรมขึ้นได้

2) ภาวะผู้นำทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัว ผู้นำในองค์กรจะต้องพัฒนาความสามารถมารองรับกับการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารงานนั้นเกิดความคล่องตัว นอกจากนั้นการมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นจะช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดจากการทำงานได้คล่องตัวขึ้น

3) ภาวะผู้นำทำให้เกิดความมีเหตุมีผลในการพัฒนาองค์กร ผู้นำที่มีเหตุมีผลที่ดีนั้นจะมีความสามารถในการกลั่นกรองความรู้ใหม่ ๆ และบอกเล่าเรื่องราวและแบ่งปันประสบการณ์แก่ผู้ร่วมงานอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

4) ภาวะผู้นำทำให้ชุมชนที่อยู่เกิดความเข้มแข็ง ผู้นำที่ให้การดูแลสร้างความไว้วางใจและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและชุมชน โดยการกำหนดนโยบายที่มีความเป็นธรรมและพร้อมให้ตรวจสอบได้ ย่อมจะทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการรวมกลุ่มกันของชุมชนที่มีความเข้มแข็ง

5) ภาวะผู้นำทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ ผู้นำสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคลต่อองค์กรจะนำไปสู่การยอมรับจนเกิดความเชื่อถือ ทำให้มีชื่อเสียงในทางที่ดีและการมีชื่อเสียงที่ดีนั้นจะทำให้ผู้นำคนนั้นได้รับการยอมรับและน่าเชื่อถือ

6) ภาวะผู้นำทำให้เกิดความเป็นธรรม ผู้นำที่มีความเป็นธรรมทั้งในคำพูดและการกระทำจะดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงาน ทำให้องค์กรเติบโตได้ความเป็นธรรมทำให้งานสามารถทำต่อไปได้ภายใต้กรอบการทำงานที่เหมาะสม การรับฟังและการเรียนรู้จากชุมชน ทำให้มีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

7) ภาวะผู้นำให้องค์กรมีการเติบโต ผู้นำต้องทำความเข้าใจโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานขององค์กรและความร่วมมือกับชุมชน จึงจะทำให้องค์กรเติบโตได้ จะขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดไม่ได้

8) ภาวะผู้นำทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล สภาพแวดล้อมทั้งในองค์กรและนอกองค์กรมีความท้าทายและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้รูปแบบขององค์กรประสบกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น แต่องค์กรยังต้องการการเติบโต ดังนั้นการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผลเราต้องรับฟังความคิดเห็นที่กว้างขวางและหลากหลายที่มาจากชุมชน เท่ากับว่าแนวทางการแก้ปัญหาผ่านการกรองทางสังคม ทำให้เกิดการยอมรับและส่งผลที่ดีต่ออำนาจของผู้นำ

9) ภาวะผู้นำทำให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี กระแสโลกาภิวัตน์สะท้อนถึงพลวัตของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อโลกอย่างรวดเร็วและรุนแรง ดังนั้นประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถรับรู้สัมพันธ์หรือรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ผู้นำจะทำหน้าที่คอยอำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนความคล่องตัวในการออกแบบองค์กรที่สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งต่างจากผู้นำในยุคก่อน ๆ ที่จะพยายามรักษากฎเกณฑ์และควบคุมสิ่งต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปตามแผนเท่านั้น

10) ภาวะผู้นำทำให้เกิดภูมิปัญญาที่ไม่เคยมีมาก่อน ผู้นำให้ความสำคัญกับสังคมมากขึ้น จึงสร้างโอกาสในการรับรู้ภูมิปัญญาที่ไม่เคยทำมาก่อน ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่เราต้องการจะทำ จึงเป็นอีกแนวทางที่ทำให้ภูมิปัญญาใหม่เกิดขึ้นได้ จะเห็นได้ว่าบทบาททั้ง 10 ประการของภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคดิจิทัล ทำให้เราเปิดมุมมองใหม่ของผู้มีอำนาจว่าองค์กรจะเติบโตได้นั้นจำเป็นต้องมีความคล่องตัว (Agility) การทำความเข้าใจในบทบาทของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่งได้และเป็นอีกแง่มุมหนึ่งของการมีอำนาจของผู้นำโดยผ่านชุมชน และมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยใหม่

บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้หลาย ๆ องค์กรทั่วโลกต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ส่งผลให้องค์กรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พยายามปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้นำในยุคดิจิทัลนี้จะต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร ได้แก่ 1) ควรอัปเดตเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ 2) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่ดี 3) รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างเปิดใจ 4) เป็นที่ปรึกษาที่ดี 5) เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงศักยภาพและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า 6) หาความรู้มาอัปเดต 7) พัฒนาการทำงานระบบทีมให้มีประสิทธิภาพ 8) สื่อสารได้หลากหลายภาษา 9) มีทักษะในการแก้ไขปัญหา ฉะนั้นเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ผู้นำก็ต้องก้าวหน้าตามและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานในยุคสมัยใหม่นี้ การมีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลที่ดีและมีความรู้ความสามารถ ทำให้การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก เข้าวัวและคณะ. (2562). แรงจูงใจด้านการสื่อสารต่อการเปิดรับข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อการรับรู้ของกลุ่มผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 1(2). 47-58.
- กอบสุข คงมนัส. (2561). เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ : วิถีแห่งการศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 20(4). 279-290.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). *สุดยอดผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: สื่อความสำเร็จ.
- ชยาภรณ์ จันทิ และ หิรัญ ประสารการ. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(1). 304-320.
- ชัยวุฒิ วรพินิจ. (2557). คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 19(1), 86-96.
- ดาร์วรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล Digital Leadership*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทนาก รศก๊อ และ วิยาธร ทอแก้ว. (2565, มิถุนายน). บทบาทการสื่อสารเพื่อพัฒนาองค์กรและชุมชนของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยุคใหม่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(6). 411-427.
- ทินกร บัวชู และ ทิพาพร บัวชู. (2563, กรกฎาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 13(2). 287-294.
- นิคม นาคอ้าย. (2549). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต)มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565, จาก <http://ojslib3.buu.in.th/index.php/education2/article/view/578>
- ปกรณ ลีสกุล. (2561). Leadership in Digital Era: ภาวะผู้นำในโลกดิจิทัล. ค้นจาก <https://today.line.me/th/pc/article/Leadership+in+Digital+Era>.
- พระครูธรรมศุทธและคณะ. (2564). การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 6(3). 84-99.
- พระพลากร สุ่มงิลและคณะ. (2561, มกราคม-เมษายน). ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 5(1). 194-213.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2555). *ออกแบบผู้นำการศึกษาใหม่ : ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563, กันยายน-ธันวาคม). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*. 1(3). 53-62.

เลอศักดิ์ ตามา และ สุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38). 224-240.

วันชัย ราชวงศ์. (2562, ตุลาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 1(4). 25-31.

เว็บเอชอาร์เน็ตเอเชีย. (2564). การเป็นผู้นำที่ดีในยุคดิจิทัล (How to be a good leader in Digital Age). ค้นจาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190826-good-leader-digital-age/>.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร

สนุก สิงห์มาตรและคณะ. (2560). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทักษะที่สำคัญของบัณฑิตในอนาคต Important skills for future Graduates

Received: 06/10/2565

Revised: 26/12/2565

Accepted: 28/12/2565

สุนันtha มาวัน¹, กิตติพงษ์ น้อยนวล², จิรายุ บัวด้วง³, ธนพล อินทรสกุล⁴
ประสพโชค สุวรรณโณ⁵, ศิริชัย โยมกระโทก⁶ และธนัสสา โรจนตระกูล⁷
Sunantha Mawan¹, Kitipong noinaul², Jirayu Buaduang³,
Tanapon Intarasakol⁴, Parsobchok Suwannachom⁵,
Sirichai yomkrathok⁶ and Tansatha rojanatrakul⁷

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะที่สำคัญสำหรับบัณฑิตให้เป็นแนวทางให้การพัฒนาทักษะและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต หลังจากจบการศึกษา โดยการศึกษาหาข้อมูลจะศึกษาจากเอกสาร บทความวิชาการ บทความวิจัย หนังสือและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้สำหรับบัณฑิตที่ออกสู่โลกภายนอกหลังจากจบการศึกษาจะต้องเผชิญสิ่งที่บัณฑิตหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำงานกับคนต่างวัยที่มีความคิด ทัศนคติ ความรู้ความสามารถ และการทำงานต่าง ๆ บทความวิชาการนี้จะเป็นการนำเสนอทักษะที่สำคัญของบัณฑิตจบใหม่ที่จะนำเอาไปปรับใช้ในการทำงาน เพื่อการพัฒนาทักษะตนเองให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา จะทำให้บัณฑิตสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้มีชีวิตก้าวหน้าในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ : ทักษะที่สำคัญ, บัณฑิต, อนาคต

¹⁻⁶ นักศึกษาหลักสูตรประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹⁻⁶ Student of the Bachelor of Public Administration Program Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University

⁷ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

⁷ Bachelor of Public Administration Program Lecturer, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok.

*E-mail : tanapon.i@psru.ac.th

ABSTRACT

This academic article aims to study important skills for future graduates as a guideline for developing skills and preparing for future global changes. After graduation by studying the information will study from the document: academic articles, research articles, books and related electronic media. However, for new graduates who go to the outside world after graduating, they have to face things that new graduates inevitably have to work with people of different ages who have ideas, attitudes, knowledge, abilities and various functions. This academic article presents the essential skills new graduates can apply to their work. For the development of self-skills to learn all the time this will enable new graduates to cope with changes and develop they to have a better life and work in the future.

Keywords: skills important, fresh graduates, the future

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่เรียกว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) เป็นยุคที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็ว ในการสื่อสารที่ใช้ในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน และการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม เช่น ภาพ วีดิโอ และข่าวสาร ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ส่งผลให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานและชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น จนกลายเป็นส่วนหนึ่งที่ขาดไปไม่ได้โดยไม่รู้ตัว ช่วยลดระยะเวลาในการทำงานจากเดิม รวมถึงยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (กล้าณรงค์ แส่นพะเวยว, ไอรดา โตเทศ, และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565 : 132) ทำให้สังคมไทยเกิดเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ทักษะ และเทคโนโลยี ตลอดจนวัฒนธรรมที่หล่อหลอมเข้าสู่ประเทศ ไม่เว้นแต่หน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน สถาบันการศึกษา รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นๆ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารงานภายในองค์กรไปตามทิศทางของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในอนาคต จึงอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะองค์กรต่างต้องการคนเก่ง คนดี มีความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนงานไปตามเป้าหมายหรือแข่งขันได้ ดังนั้นองค์กรจึงสรรหาคัดเลือก บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถแข่งขันได้

ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (คสช.) (สภาพัฒน์) ได้เผยแพร่ภาวะสังคมไทยไตรมาส 2 ของปี 2565 ของอัตราการว่างงาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (คสช.), 2565) มีผู้ว่างงานจำนวน 5.5 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.37 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ว่างงาน จำแนกตามระดับการศึกษาที่สำเร็จ พบว่า ผู้ว่างงานสำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษามากที่สุด 2.35 แสนคน รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 0.75 แสนคน ระดับปวช.

หรือ ปวส. จำนวน 0.71 แสนคน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 0.65 แสนคน ตามลำดับ ผู้ว่างงานโดยผู้ว่างงานส่วนใหญ่ที่สำเร็จในระดับอุดมศึกษาเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาในสาขาด้านบริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (อ้างถึงใน พลวุฒิ สงกกุล, 2565) ได้สำรวจโดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ และวิเคราะห์ Big Data จากการประกาศหางานออนไลน์มากกว่า 5 แสนตำแหน่ง พบว่านอกจากทักษะวิชาชีพเฉพาะแล้ว ทักษะที่นายจ้างต้องการมากขึ้นอย่างชัดเจนนับตั้งแต่เกิดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือโควิด-19 คือทักษะภาษาอังกฤษ (English Skills) ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) และทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ตัวอย่างเช่น อาชีพช่างเทคนิค มีจำนวนนายจ้างที่ต้องการลูกจ้างที่มีทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นกว่าในอดีตถึง หนึ่งเท่าตัว นอกจากนี้สิ่งที่ยังคงไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชนต้องการจากบัณฑิตคือการมีทักษะทางอารมณ์ (Soft Skill) เช่น ความสามารถในการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การปรับตัวได้เร็ว ทักษะเหล่านี้พบว่าเป็นสิ่งที่อาจจะยังหาเรียนรู้ได้ยากในมหาวิทยาลัย

ทักษะความรู้ความสามารถของบัณฑิตที่ในแต่ละสาขาจบมาที่เรียกว่า ทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) (The Growth Master, 2564) เป็นทักษะหรือความสามารถที่ใช้ในการทำงานในแต่ละสายอาชีพ ซึ่งสามารถวัดประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การอ่าน การเขียน การคำนวณ การทำบัญชี การเล่นเกม การเขียนโปรแกรม การวาดภาพ การวิจัย การทำอาหาร การใช้เครื่องมือต่างๆ ทักษะวิชาชีพ (Hard skills) หรือทักษะความรู้ทางอาชีพที่ได้มาจากการเรียนรู้ด้านทฤษฎีและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อใช้ในการทำงานที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ และที่สำคัญระดับความรู้ของทักษะทางอาชีพสามารถวัดผลได้ ซึ่งต่างจากทักษะทางสังคม (Soft skills) ที่ถูกพัฒนามาจากประสบการณ์และการลงมือทำ (Arit, 2565) ทักษะวิชาชีพ (Hard Skills) จึงหมายถึงทักษะที่สามารถฝึกฝน เรียนรู้ได้จากการเรียนในโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการฝึกอบรมอื่นๆ เป็นความสามารถที่เราจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เช่น ความรู้ด้านการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านกฎหมาย ด้านบัญชี และความรู้ด้านสายวิชาชีพเฉพาะต่าง ๆ ส่วนทักษะทางสังคม (Soft Skills) นั้นจะแตกต่างออกไปตรงที่เป็นทักษะที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ยังหมายรวมถึงอุปนิสัย บุคลิกภาพ ทัศนคติ และ ความคิด (mindset) ต่างๆ ที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมด้วย ถึงแม้ว่าทักษะทางสังคม (Soft Skills) จะไม่ใช่หลักเกณฑ์สำคัญที่สุดในการวัดทักษะเมื่อต้องใช้ในการสอบในสนามการเรียน การสมัครงาน หรือแข่งขันความสามารถทางวิชาชีพกับผู้อื่น แต่ทักษะทางสังคม (Soft Skills) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมและเพิ่มความสำเร็จให้กับเส้นทางการทำงาน และการดำรงชีวิตของบัณฑิตกำลังจบใหม่หรือคนที่กำลังทำงานมากขึ้น ดังนั้น (Adecco, 2564) คนในวงการสรรหางานจึงมักมีคำกล่าวว่า “hire people for their hard skills, but they end up firing people for their lack of soft skills.” กล่าวคือองค์กรมักจ้างคนจาก ทักษะทางวิชาชีพ (Hard skill) และไล่คนออกด้วย ทักษะทางสังคม (Soft skills) เนื่องจากถึงแม้จะทำงานเก่งแต่หากทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่ได้การทำงานก็ไม่มีประสิทธิภาพและยังสร้างปัญหามากมายตามมาให้องค์กร ในทางกลับกันหากพนักงานคนนั้นมี ทักษะทางสังคม (Soft skills) ที่ดีก็จะมีโอกาสเลื่อนขั้นและก้าวหน้าในองค์กรมากกว่า

ด้วยบริบทข้างต้นจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาทักษะที่สำคัญของบัณฑิตจบใหม่ที่จะต้องเผชิญ และ ความท้าทายหลังจบการศึกษา ซึ่งบทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะที่สำคัญสำหรับบัณฑิตจบ ให้เป็นแนวทางให้การพัฒนาทักษะและพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ให้มีการเรียนรู้ ปรับตัว ในการใช้ชีวิตหรือการทำงาน โดยที่บทความวิชาการมีการศึกษาหาข้อมูลจากเอกสาร บทความ วิชาการ บทความวิจัย หนังสือและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง โดยที่ขอบเขตของเนื้อหาจะเป็นเนื้อหาสำหรับ บัณฑิตที่จะต้องเผชิญสิ่งที่บัณฑิตหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำงานกับคนต่างวัยที่มีความคิด ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการทำงานต่าง ๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเพิ่มทักษะที่สำคัญเพิ่มเติมจึงจะช่วยส่งเสริมบัณฑิตให้ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือพัฒนาตนเองต่อไป

เมื่อเข้าสู่ยุคที่เชื้อไวรัสโคโรนาระบาดหนักขึ้น ระบบเศรษฐกิจโดยรวมถูกระทบทำให้องค์กรหลาย แห่ง จำเป็นต้องปรับตัวส่งผลให้รูปแบบการทำงานที่ปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ดังนั้นหากมองหาทักษะใหม่ๆ หรือ พัฒนาทักษะเดิมที่มีอยู่แล้วมาปรับเปลี่ยนพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็จะช่วยให้สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดี ต่อองค์กรชัดเจนยิ่งขึ้น

1. ทักษะทางดิจิทัล (Digital Skills)

ทักษะทางดิจิทัลเป็นทักษะที่ขาดไปไม่ได้เลยในยุคปัจจุบันที่จำต้องพึ่งพาเทคโนโลยี ที่ช่วยลดภาระ การทำงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูลที่รวดเร็ว สำหรับบัณฑิตหลายคน จึงจำเป็นต้องมีการเสริมความสามารถและหาความรู้ในด้านของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำความรู้เทคโนโลยี ไปช่วยแก้ปัญหา และพัฒนางานให้มีความทันสมัยมากขึ้น (กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ, และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565 : 136) รวมถึงเทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญช่วยเสริมแรงขับเคลื่อนการทำงานในทักษะนี้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย เพื่อให้บัณฑิตจบใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติ ตามภารกิจ หน้าที่ บทบาท และพฤติกรรมในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพในการปฏิบัติ

1.1 ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะความเข้าใจและ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี จัดเป็นทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการนำไปพัฒนาต่อยอดเพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถงานดิจิทัลในด้านอื่น ๆ เป็นทักษะสำคัญที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สื่อสาร และทำงานร่วมกับคน อื่นผ่านการใช้งานเครื่องมือทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ไอ แพด โปรแกรมและแพลตฟอร์มออนไลน์ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งทักษะความ เข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (JobsDB, 2565) ออกเป็น 4 มิติ คือ 1) การใช้ (Use) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตอย่างคล่องแคล่ว 2) การเข้าใจ (Understand) เข้าใจ ทักษะที่จะช่วยให้เข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล ทำให้มีความเข้าใจอย่างมากจะช่วยให้บัณฑิตจบใหม่หรือ ผู้ใช้งานเทคโนโลยีสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างวิจารณ์ญาณในการใช้งาน 3) การสร้าง (Create) สามารถ ผลิตสื่อ หรือคอนเทนต์ (Content) อย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์กร ผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัล และเทคโนโลยีที่หลากหลายรูปแบบให้มีความทันสมัย 4) การเข้าถึง (Access) การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและใช้

ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การค้นหาข้อมูลผ่าน Search engine อาทิ Google Chrome YAHOO! หรือรู้จักช่องทางการค้นหา ซึ่งเป็นฐานรากในการพัฒนาของผู้ใช้งาน

การเข้าใจการใช้ดิจิทัลและเทคโนโลยีในการทำงาน จะช่วยให้บัณฑิตจบใหม่สามารถทำงานง่ายขึ้นและทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ต้องมีการเรียนรู้ที่จะใช้งานเทคโนโลยีเหล่านั้นเพิ่มเติม ทำให้องค์กรต้องสื่อสารและทำความเข้าใจกับบุคคลในองค์กรให้ดี ว่าทำไมต้องเอาเทคโนโลยีเหล่านั้นเข้ามาใช้ และสิ่งเหล่านี้จะช่วยในการทำงานได้อย่างไร เพื่อให้บุคคลเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ และหมั่นปรับตัวอยู่เสมอ

1.2 ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills) สำหรับบัณฑิตควรมีความรู้ด้านโปรแกรมพื้นฐานบนคอมพิวเตอร์ หรือทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เป็นทักษะพื้นฐานหรือทักษะติดตัวก่อนจะออกไปสู่การปฏิบัติจริงในองค์กรต่าง ๆ (Admission Premium, 2562) ซึ่งโปรแกรมที่บัณฑิตควรรู้ มีดังนี้

1) Microsoft Word เป็นโปรแกรมสร้างงานเอกสารยอดนิยม ซึ่งถือว่าโปรแกรมนี้เป็นพื้นฐานในการทำงานเอกสาร ที่นอกจากจะใช้พิมพ์เอกสารที่จำเป็นสำหรับการเรียนแล้ว ยังมีฟังก์ชันการใช้งานค่อนข้างเยอะเช่น สร้าง ปรับแต่งแก้ไข แคร่ ดาวน์โฮลตเอกสาร และ โปรแกรมเอกสารที่ไปใช้งานได้หลากหลาย เป็นต้น บัณฑิตจบใหม่ควรจะได้ศึกษาเอาไว้ถึงเวลาทำงานจริง หากใช้เป็นก็จะง่ายต่อการทำงาน

2) Microsoft Excel เป็นโปรแกรมที่ใช้สร้างเอกสารที่มีการคำนวณสูตร ซึ่งโปรแกรมจะใช้สูตรการคำนวณ เช่น sum, If, หรือ average เป็นต้น ซึ่งสูตรเหล่านี้หากใช้งานเป็น ก็จะช่วยประหยัดเวลาในการคำนวณไปค่อนข้างเยอะ และใช้จัดทำฐานข้อมูลหรือจัดเก็บข้อมูล, สร้างรายงานสรุปได้หลายรูปแบบ เช่น กราฟรูปภาพ กราฟเส้น กราฟจุด และ กราฟแท่ง ได้อีกด้วย

3) Microsoft PowerPoint เป็นโปรแกรมที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในการนำเสนองาน ซึ่งสามารถ นำเสนอข้อมูลต่างๆ ใส่ได้ทั้ง ตัวอักษร รูปภาพ เสียง วิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว และเอฟเฟคต่างๆ หากใช้งานโปรแกรมเป็นก็จะง่ายต่อการสื่อสารในรายละเอียดต่างๆ ที่ต้องการจะสื่อให้ทุกคนทราบตรงกันกับที่นำเสนอออกไป

4) E-mail เป็นสิ่งที่บัณฑิตทุกคนต้องมี E-mail เป็นของตัวเองอยู่แล้ว ซึ่งเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่ใช้ติดต่อสื่อสาร ส่งข้อความ ส่งเอกสาร แจ้งข่าวสารและประชาสัมพันธ์ สามารถใช้งานได้ทั้งแบบฟรีและมีค่าใช้จ่าย แต่ในการสมัครงานนั้นควรใช้ชื่อ E-mail อย่างเป็นทางการมากขึ้น เพื่อแสดงความนับถือต่อองค์กรและเพิ่มภาพลักษณ์ให้แก่ตัวบัณฑิตเอง

5) Google Drive เป็นโปรแกรมที่ใช้ฝากไฟล์ได้ทั้งไฟล์ภาพ เอกสาร วิดีโอ อัปโหลดไฟล์ที่เป็นออนไลน์ขึ้นมา เพื่อง่ายต่อการถ่ายโอนไฟล์ที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งสะดวกมากในการทำงานสามารถแชร์งานร่วมกับคนอื่นได้ มีพื้นที่จัดเก็บข้อมูลขนาดใหญ่และไม่เสียค่าบริการ โดยจะผ่านการเข้าระบบ E-mail ก่อนถึงจะสามารถเข้าใช้งานได้ ซึ่ง Google Drive ไม่ใช่แค่เป็นโปรแกรมฝากไฟล์อย่างเดียว แต่ยังมีอีกฟังก์ชันที่เรียก Google Docs ที่สามารถทำงานเอกสารและแก้ไขเอกสารออนไลน์ได้ซึ่งเป็นอีกหนึ่งบริการของทาง Google ซึ่งจะต้องเข้าผ่าน Gmail ก่อนถึงจะสามารถใช้งานได้ การทำงานเหมือน Microsoft Office ทุกอย่าง

โดยไม่ต้องติดตั้ง สามารถแชร์และแก้ไขไฟล์งานร่วมกับคนอื่น ๆ พร้อมกันได้หลาย User ไม่เสียเงินค่าลิขสิทธิ์การใช้งาน

6) Google Search เป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างมากของบัณฑิตหรือทุกคนในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเว็บไซต์ในการหาข้อมูลที่ต้องการโดยอาศัย คีย์เวิร์ด ในการค้นหาเพื่อความรวดเร็วและแม่นยำในการหาข้อมูลอีกทั้งสามารถค้นหาข้อมูลด้วยรูปภาพและเสียงได้ ซึ่งในแต่ละวันทั่วโลกจะอาศัย Google Search ในการค้นหาตลอดเวลาจนทำให้ Google เป็นอีกหนึ่งเว็บไซต์ที่ทุกคนให้การยอมรับ

7) Google Scholar นับว่าเป็นโปรแกรมหาข้อมูลอ้างอิงที่ถูกใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่ง Google Scholar เป็นฐานข้อมูลวรรณกรรมทางวิชาการ ที่เปิดให้สามารถเข้าถึงข้อมูลอ้างอิง วารสาร บทความ เอกสารการประชุม หนังสือวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานทางเทคนิค และวรรณกรรมจากงานวิจัย ได้อย่างสะดวกสบาย Google Scholar ส่วนใหญ่จะถูกนำไปใช้กับนักวิจัย และสื่อการเรียนการสอนที่มีการอ้างอิงข้อมูล

ซึ่งโดยรวมเป็นโปรแกรมที่บัณฑิตทุกคนหรือคนทั่วไปสามารถพบเห็นได้บ่อยๆ ทำให้การที่บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในด้านของทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศก็ยังมีเครื่องมือที่องค์กรหลายๆ องค์กรใช้ในการทำงานในปัจจุบันและอนาคตทักษะเทคโนโลยีอาจจะเป็นทักษะที่มีความต้องการมากยิ่งขึ้น

2. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking Skills)

การคิดเชิงวิพากษ์ หรือการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นทักษะที่ต้องคิดทุกด้านอย่างรอบคอบตามความเป็นจริง โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนด หลักเหตุผล จนได้คำตอบที่เหมาะสมหรือดีที่สุดเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ หรือประเมิน หรือแก้ปัญหาต่างๆ (จุฑามาส โหยงไทย, 2561 : 350) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญของบัณฑิตจบใหม่ที่ในสังคมปัจจุบันที่ด้วยข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงมาจากสื่อต่าง ๆ อาทิ วิทยุ โทรทัศน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลข่าวสารที่หลอกลวงที่มีจำนวนมาก (Fake News) ผู้รับข้อมูลอย่างบัณฑิตที่จบใหม่จำเป็นต้องใช้ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ หรือการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการพิจารณาลักษณะเลือกข้อมูลที่หลากหลายอย่างมีเหตุผลมาประกอบการคิดตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน และฉลาดในการรับมือแก้ไขปัญหาคิดแบบมีเหตุมีผลในการคิดเรื่องต่างๆได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นความเข้าใจในเหตุและผลที่สามารถเชื่อมโยงเข้ากับความคิดในเรื่องต่างๆ (ปรีดี นกุลสมปรารถนา, 2563) ฉะนั้นการที่บัณฑิตจบใหม่มีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์จะสามารถคิดและเชื่อมโยงเรื่องราวและข้อมูลต่างๆอย่างมีเหตุมีผล และสามารถเลือกประเมินข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างแม่นยำ ทั้งการสังเกต วิเคราะห์ ตีความ ประเมินผล เปรียบเทียบ แก้ปัญหา และตัดสินใจ เป็นต้น

3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills)

ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม นับว่าเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งที่บัณฑิตจบใหม่จะต้องคิดสร้างแนวคิดใหม่ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่ช่วยให้การทำงานดีขึ้นใช้ทักษะทางความคิด เพื่อสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาให้ดีกว่าเดิมหรือแตกต่างไปจากเดิม ให้สามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้วิธีการคิดที่หลากหลาย เช่น การคิดคล่อง (fluency) การคิดยืดหยุ่น (flexibility) การคิดริเริ่ม

(originality) และการคิดอย่างละเอียดลออ (elaboration) ทั้งนี้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เป็นกระบวนการทางความคิด ที่อาศัยจินตนาการและการถ่ายทอดในการสร้างสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง จนกลายเป็นความชำนาญหรือความสามารถในการคิดสิ่งใหม่หรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นใหม่ ซึ่งอาจในรูปแบบของความคิด การกระทำ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ทักษะที่คิดไว้อาจใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วนแต่ก็ขึ้นอยู่กับช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2560 : 6-7) มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

3.1 การคิดแบบสร้างสรรค์ (Think Creatively) เป็นการกระบวนการทางความคิดที่จะต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่และเสริมสร้างคุณค่าทางความคิด มีรับรู้ความรู้สึกไวต่อปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วนำปัญหานั้นมาวิเคราะห์และประเมิน เพื่อนำไปค้นหาแนวทางใหม่จนสามารถพัฒนางานในรูปแบบของเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งทักษะการคิดแบบสร้างสรรค์เป็นเทคนิคสำคัญที่จะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานของบัณฑิตจบใหม่ในการใช้ความคิดและสติปัญญาร่วมกับคนอื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางใหม่แล้วนำแนวทางใหม่นั้นไปพัฒนาต่อในเชิงสร้างสรรค์

3.2 การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์ (Work Creatively with Others) การทำงานในองค์กรต่างต้องทำงานร่วมกันบุคคลอื่น ซึ่งการทำงานร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์นั้น จะเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการทางความคิด ปฏิบัติและสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดกว้างยอมรับฟังมุมมองหรือทัศนคติใหม่ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน การเป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ ความรู้และความเข้าใจในงานที่มีข้อจำกัด สามารถนำเอาข้อจำกัดหรือข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานร่วมกับคนอื่นได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพกระบวนการความคิดของตนเองให้มีความสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้มีประสิทธิภาพ

3.3 การสร้างนวัตกรรมให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติ (Implement Innovation) ต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันมาช่วยในการ วางแผน พัฒนา ประเมินและปรับปรุงนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยปฏิบัติในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการทำงานของบัณฑิตเกิดความทันสมัย และทันความคิดหรือมีความรอบคอบกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

4. ทักษะทางสังคม (Social Skills)

ทักษะทางสังคม หรือทักษะการเข้าสังคมเป็นทักษะที่ใช้ในการมีปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกับผู้อื่น ที่แสดงออกในตัวบุคคลในลักษณะของอุปนิสัย บุคลิกภาพ ทัศนคติ ที่แสดงออกมาหรือกระทำออกมา เพื่อเพิ่มความปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการทำงานที่ต้องอาศัยการทำให้เป็นทีมหรือร่วมมือกัน (กุลพัฒน์ ยิ่งดำนุ่น และ ศลาชนันท์ หงษ์สวัสดิ์, 2559 : 137-141) ทั้งนี้ทักษะทางสังคมเป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านจากประสบการณ์ที่สะสมแล้วนำมาปรับใช้ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน แต่หากขาดทักษะทางสังคมที่อาจจะส่งผลให้ขาดการยอมรับ และการเชื่อใจจากผู้อื่นในที่ทำงานได้ ดังนั้นบัณฑิตจำเป็นต้องมีทักษะทางสังคมที่ดี เพื่อให้บัณฑิตจบใหม่สามารถเข้าสังคมได้ซึ่งจะผลดีต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมในชีวิตประจำวัน และการทำงานกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นในอนาคต

4.1 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นความสามารถในการเข้าถึงสภาวะของจิตใจหรืออารมณ์ของบุคคลอื่น เปรียบเสมือนการได้เข้าไปอยู่ในสถานการณ์เดียวกันกับบุคคลนั้นจนสามารถเข้าใจในมุมมองหรือความรู้สึก ของบุคคลนั้นได้เป็นอย่างดี รวมถึงสามารถแสดงความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจะการสร้างความสัมพันธ์เพื่อช่วยเหลือ กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็น คุณลักษณะสำคัญอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกันผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ซึ่งองค์ประกอบของการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คือ การเข้าใจผู้อื่น เป็นการเข้าใจถึงมุมมองของผู้อื่นที่แตกต่างกัน การรู้จักส่งเสริมผู้อื่น เป็นการส่งเสริมความรู้ และความสามารถของผู้อื่นให้พัฒนาสูงขึ้น การมีจิตใจใฝ่บริการช่วยเหลือ เป็นการรับรู้คาดการณ์ คาดคะเนความต้องการของบุคคลอื่น โดยมีความต้องการที่จะทำสิ่งทีบุคคลอื่นต้องการโดยไม่คาดหวัง ผลตอบแทนอย่างใด การรู้จักให้ออกาสผู้อื่น เป็นการเห็นอกเห็นใจ ผู้ที่ด้อยโอกาสมากกว่าให้มีความรู้ให้ทัดเทียมกับบุคคลอื่นได้ และการตระหนักถึงความคิดเห็นของกลุ่ม เป็นการเข้าใจถึงความคิดเห็นของกลุ่มอารมณ์ของกลุ่มในสถานการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกัน (ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, 2564 : 77-79)

4.2 การบริหารเวลา (Time Management) การบริหารเวลาเป็นสิ่งสำคัญของบัณฑิตทุกคนต่อความสำเร็จ ทั้งในชีวิตประจำวันและอาชีพการทำงาน (หัตถุภรณ์ แก่นทั่ว, 2564 : 15) การบริหารเวลา (Time Management) คือ การรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการท างานอย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้นที่จะสามารถบริหารเวลา ทุกคนก็สามารถทำได้เพียงแต่ต้องรู้จักที่จะแบ่งเวลา โดยจัดสรรเวลาของตนเองให้ถูกต้องและเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนดและการควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานหน้าที่ที่รับผิดชอบในอนาคต

5. ทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีม (Collaboration Skills)

ทักษะการทำงานร่วมกันทำให้นักศึกษาสามารถทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ช่วยทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานส่วนใหญ่ภายในองค์กรต้องการการทำงานร่วมกัน ดังนั้นทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีมจึงมีความจำเป็นเข้าใจมุมมองที่หลากหลาย การจัดการลำดับความสำคัญจากทุกคนในกลุ่ม และการบรรลุความคาดหวังในฐานะบุคคลที่เชื่อถือได้ของทีม ซึ่งทักษะการร่วมมือกับผู้อื่นจะต้องเป็นบุคคลที่ต้องเปิดกว้างความคิดเห็นของผู้อื่น วางมติดร่วมกันให้เกี่ยวกับเป้าหมายวางเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับความผิดพลาดให้อภัยผู้อื่นในความผิดพลาด (Alison Doyle, 2565)

6. ทักษะภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม (Leadership and Followership Skills)

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นกระบวนการทักษะสำคัญในการที่มีคุณลักษณะบุคลิกภาพ และอุปนิสัยของการเป็นผู้นำทำให้ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลอื่นในการทำงาน กล่าวคือผู้นำที่รู้หน้าที่ของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้และให้คำแนะนำให้กับผู้อื่นได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตาม (Follower) มีความเชื่อถือศรัทธา และให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (นฤมล เพ็ญสิริวรรณ, 2561 : 119-121) ดังนั้นภาวะผู้นำ ถือว่าเป็นกระบวนการของบัณฑิตจบใหม่ในการสร้างความสัมพันธ์ จากบุคคลอื่นจนได้รับการยอมรับและมีอิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความคิดเห็นด้วยเทคนิค และการจัดการที่ดี เพื่อให้

องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ การที่บัณฑิตจบใหม่มีภาวะความเป็นผู้นำถือเป็นหนึ่งในกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำยุคใหม่จะต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สร้างความร่วมมือร่วมใจกับบุคคลอื่นในที่ทำงานให้ขับเคลื่อนไปด้วยจุดหมายเดียวกันในอนาคต (พระมหาอำพล ชัยสารี และ พระธีรศักดิ์ บุญจง, 2565 : 422)

ผู้ตาม ซึ่งหมายถึงบุคคลผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้ศักยภาพ ความรู้และ สติปัญญาที่มีมาทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำ และนำมาสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุน ส่งเสริม และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำ (มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561 : 7) ทั้งนี้บัณฑิตเข้าจะต้องมีภาวะผู้นำอย่างเดียวนั้น ต้องมีทั้งภาวะผู้นำและผู้ตามเพื่อให้ตนเองมีประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน

7. ทักษะการยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptability Skills)

บัณฑิตจบใหม่ต้องมีทักษะการยืดหยุ่นและปรับตัว เพื่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในที่จะเกิดขึ้น อย่างเช่น การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือโควิด-19 ซึ่งผลต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน ดังนั้นการมีทักษะความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptability Skills) คือสิ่งสำคัญที่ควรมีไว้อย่างมากในการทำงาน เนื่องจากทักษะยืดหยุ่นและปรับตัว นั้นจะช่วยให้บัณฑิตพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ทำให้ผู้คนที่มีความยืดหยุ่นและปรับตัวจะกลายเป็นคนที่ได้เปรียบในการทำงานในอนาคต

8. ทักษะทางอารมณ์ (Emotional Skills)

ทักษะทางอารมณ์ เป็นทักษะความสามารถในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตัวเองที่จะต้องสามารถบริหารจัดการอารมณ์และการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มากระทบต่ออารมณ์ความรู้สึก เพื่อการใช้ชีวิตของตัวเองและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หรือเรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

9. ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Skills)

สถานการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ มิติ อาทิ วิถีชีวิตในหลากหลายช่วง และการก้าวกระโดดของเทคโนโลยี การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันจึงทำให้หลายๆ คนจะต้องปรับพัฒนาความคิดที่จะเรียนรู้และปรับตัวในทุกสถานการณ์ และพัฒนาตนเองลงมือทำสิ่งใหม่ๆ (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2565 : 21-23) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นการเน้นพัฒนาส่วนบุคคล โดยไม่เกี่ยวกับช่วงวัยซึ่งทุกคนสามารถเรียนรู้ต่อไปได้เรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นจึงมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้บัณฑิตจบใหม่สามารถปรับตัวจากการเป็นบัณฑิตจบใหม่รู้แบบตั้งรับ (Passive Learner) ให้เป็นบัณฑิตจบใหม่รู้แบบนำตนเอง (Self-Directed Learner) และมีความตื่นรู้ (Agile Learner) มีทัศนคติของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Mindset) เป็นคนที่มีคุณภาพ และสามารถปรับตัวรับกับความผันผวนของโลกในมิติต่างๆ (สุบิน ไชยยะ และ ปิยพงษ์ สุเมตติกุล,

2558 : 151-153) การเรียนรู้จึงมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนให้ มีทักษะการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง มีทักษะแก้ปัญหาชีวิต และมีทักษะชีวิตพอที่จะดำรงชีวิตและประกอบอาชีพนั้นๆ ได้ตามสมควร นั่นคือการเรียนรู้ของคนต้องเป็นการเรียนรู้ที่พัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย ที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ รวมถึง การแสดงออกในเรื่องทัศนคติและค่านิยม การเรียนรู้สามารถพัฒนาได้โดย การศึกษา การฝึกปฏิบัติ และการเสริมแรง และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น กับมนุษย์ตลอดชีวิต ดังนั้นการที่บัณฑิตจบใหม่ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะสามารถตอบโจทย์การทำงานหรือการเป็นผู้ประกอบการที่มีทัศนคติ กระบวนการทางความคิดที่จะพัฒนา (Growth Mindset) ของการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวให้ยังคงเป็นที่ต้องการของตลาดงานได้ มีภูมิคุ้มกัน และผลักดันตนเองให้ตื่นตัวตลอดต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

บทสรุป

สำหรับบัณฑิตจบใหม่ที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างอยู่ตลอดเวลา และรวดเร็ว การพัฒนาทักษะจึงมีความสำคัญอย่างมากกับบัณฑิตจบใหม่ ที่จะต้องพัฒนาทักษะเก่าให้ดีกว่าเดิม และเพิ่มทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยอาศัยการพัฒนาทักษะทั้ง 9 ทักษะที่กล่าวมาข้างต้น จะช่วยส่งเสริมให้บัณฑิตจบใหม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และการใช้ชีวิต ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking Skills) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) ทักษะทางสังคม (Social Skills) ทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีม (Collaboration Skills) ทักษะภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม (Leadership and Followership Skills) ทักษะการยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptability Skills) ทักษะทางอารมณ์ (Emotional Skills) และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Skills) ซึ่งทักษะที่กล่าวมาจะล้วนเป็นทักษะสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อบัณฑิตจบใหม่ในอนาคต ไม่ว่าบัณฑิตจบใหม่จะทำงานองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน การพัฒนาทักษะตนเองอยู่ตลอดเวลา จะทำให้บัณฑิตจบใหม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้มีชีวิตก้าวหน้าในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไปในอนาคต จึงสามารถสรุปองค์ความรู้ (Knowledge) และทักษะที่สำคัญของบัณฑิตจบใหม่ โดยอาศัยการพัฒนาทักษะทั้ง 9 ทักษะที่จะช่วยส่งเสริมให้บัณฑิตจบใหม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและการใช้ชีวิต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ทักษะดิจิทัล 2) ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 4) ทักษะทางสังคม 5) ทักษะการร่วมมือทำงานเป็นทีม 6) ทักษะภาวะผู้นำและภาวะผู้ตาม 7) ทักษะการยืดหยุ่นและปรับตัว 8) ทักษะทางอารมณ์ และ 9) ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่จะช่วยพัฒนาบัณฑิตจบใหม่มีศักยภาพในอนาคต ตามแผนภาพที่แสดงทักษะที่สำคัญของบัณฑิตในอนาคต ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงทักษะที่สำคัญของบัณฑิตจบใหม่ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์, ไอรดา โตเทศ, และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ทักษะที่จำเป็นของคนทำงานภาครัฐในโลกอนาคต Skills Needed by Government Workers in The Future World. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3*, 131-140.
- จุฑามาส ไหมยังไทย. (2561). การพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์กับศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 344-356.
- ธนพน ภูสุวรรณ, ชลิตา ตระกูลสุนทร, พงษ์ศักดิ์ ศุภติกรณ์, กุลพัฒน์ ยิ่งดำเนิน, และ ศลาชนันท์ หงษ์สวัสดิ์. (2559). ทักษะทางสังคมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้รับการให้คำปรึกษากลุ่มตามแนวคิดการพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 137-163.
- ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2564). การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของนิสิตจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยโปรแกรมการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม. *สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 75-95.
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 117-125.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2563). *Critical Thinking สิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก popticles.com: <https://www.popticles.com/business/critical-thinking-for-today-work/>.

- พระศรีญาณวงศ์(นิมิตย์ อุดม),พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์(ยศสรัลล์ จันทะสุนย์), พระมหาจำนงค์ ผมไผ่, พระมหาอำพล ชัยสารี, และ พระธีรศักดิ์ บุญจง. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง. *Journal of Modern Learning Development* Vol. 7 No. 7, 417-435.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, สุบิน ไชยยะ, และ ปิยพงษ์ สมมติกุล. (2558). ทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนิสิตนักศึกษามหาวิทยาลัย : กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี. *สงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 ก.ค.- ก.ย., 151-176.
- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). *ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และ มารุต พัฒนาผล. (2560). *กระบวนการทัศน์การโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/1_1544715155.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *สรุปผลการสำรวจ ภาวะการทำงานของประชากร เดือน กรกฎาคม 2565*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/2565/2_labour_65.pdf
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2565). *การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพลันและวิกฤตการณ์โลก*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.nxpo.or.th/th/report/9519/>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2565). *เรื่อง ภาวะสังคมไทยไตรมาสสอง ปี 2565*. เข้าถึงได้จาก สภาพัฒนา: สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5493&filename=socialoutlook_report.
- หัตถุภรณ์ แก่นท้าว. (2564). *การบริหารเวลา : บริหารจัดการอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล*. *วารสารมหาจุฬาลงกรณ ปีที่ 12 ฉบับที่ 1*, 15-24.
- Adecco. (2564). *Soft Skill คืออะไร แตกต่างจาก Hard Skill อย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/soft-skill-vs-hard-skill>.
- Admission Premium. (2562). *9 ทักษะไอทีพื้นฐาน ที่เด็กมหาวิทยาลัยควรรู้จักและใช้เป็น*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.admissionpremium.com/it/news/4913>.
- Alison Doyle. (2565). *What Are Collaboration Skills?* สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.thebalancemoney.com/collaboration-skills-with-examples-2059686>.
- Arit. (2565). *ทักษะ “4C” Soft Skills สำคัญที่ทุกคนควรมิได้เสีย*. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://www.arit.co.th/topic/4c-soft-skills>.

JobsDB. (2565). Digital Literacy ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัลสำคัญอย่างไรต่อองค์กรของเรา.

สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก JobsDB by SEEX: <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/digital-literacy/>

The Growth Master. (2564). รวม 12 Soft Skills ที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกยุคดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ 26

กันยายน 2565, เข้าถึงได้จาก : <https://thegrowthmaster.com/growth-mindset/softskills-for-digital-era>

ความเป็นไปได้ในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดภายใต้การบริหารราชการไทย

The possibility of electing the Gubernatorial Elections under the Thai Public Administration

Received: 06/10/2565

Revised: 27/12/2565

Accepted: 28/12/2565

ธนกาญจน์ อ่วมจินดา¹, ฤทธินันท์ พลัฒาไชย²,

เพชรมณี พันธ³, นริศรา งามตัน⁴, ณัฐพล นิยมมาลี⁵,

ปิยภรณ์ หมูยา⁶, และธันสธา โรจนตระกูล⁷

Tanakarn Aumjinda¹, Rittinan Phubphachai²,

Pechmanee Pantu³, Naritsara Ngaton⁴,

Nattapon Chimmalee⁵, Piyaporn Mooya⁶

and Tanastha Rojanatrakul⁷

บทคัดย่อ

ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นตำแหน่งหนึ่งทางสังคมที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงตำแหน่งทางการเมืองและการบริหารและประเทศชาติ ซึ่งข้อถกเถียงในเรื่องความเป็นไปได้ในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นไปอย่างกว้างขวางในแวดวงวิชาการ และกลุ่มประชาชนทั่วไป การศึกษาความเป็นไปได้ในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดภายใต้การบริหารราชการไทยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำการศึกษาหลักการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย ความหมายของการบริหารราชการแผ่นดิน การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยผู้ว่าราชการจังหวัดและการบริหารจังหวัดอำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัด ตลอดจนแนวคิดสำคัญที่สนับสนุนผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด กฎหมาย ข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง และแนวทางความเป็นไปได้ในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งการศึกษาแนวคิดเรื่องการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด ภายใต้การบริหารราชการไทย เพื่อผลักดันให้เกิดแนวทางการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องการศึกษาความเป็นไปได้ในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดภายใต้การบริหารราชการไทย เพื่อก่อให้เกิดความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ : การเลือกตั้ง, ผู้ว่าราชการจังหวัด, การบริหารราชการไทย

¹⁻⁶ นักศึกษาหลักสูตรประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹⁻⁶ Student of the Bachelor of Public Administration Program Faculty of Social Sciences and Local Development Phibunsongkhram Rajabhat University

⁷ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

⁷ Bachelor of Public Administration Program Lecturer, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok.

*E-mail : tanapon.i@psru.ac.th

Abstract

The governor is a social position of great importance for the development of society and the nation, where the debate over the possibility of electing a governor is widely held in academic circles and among the general public. Feasibility study for governorship elections Under the Thai public administration system, it aims to study the principles of public administration of Thailand. Definition of public administration Organizing the Administration of the National Government of Thailand Governors and provincial administrations The governor's authority and role, as well as key ideas supporting the provincial chief executive. Law Relevant regulations and guidelines for the possibility of electing governors, which study the concept of governorship elections. Under the Thai bureaucratic system, in order to drive the drive for success, it is necessary to study the feasibility of electing a governor under the Thai bureaucratic system. To ensure the readiness for stable and sustainable change.

Keywords: Election, governor, Thai Public Administration

บทนำ

ประเทศไทยมีการจัดรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินบนหลักการรวมอำนาจทางปกครองไว้ที่ศูนย์กลางโดยมีกระทรวง ทบวง กรม หรือราชการบริหารส่วนกลางเป็นกลไกสำคัญ นอกจากนี้ยังได้แบ่งอำนาจหรือมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะบางส่วนให้กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและรัฐส่วนกลางยินยอมกระจายอำนาจทางปกครอง ให้แก่ท้องถิ่นเพื่อปกครองตนเองและจัดตั้งเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจุดเริ่มต้นของการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริงนั้น เริ่มขึ้นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เนื่องจากในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ ได้วางหลักการใหม่เพื่อใช้เป็นหลักในการปกครองท้องถิ่นไว้ในหมวดว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น เช่น การกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของตนเองได้ รวมทั้งรัฐต้องพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชน (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2552, น. 85-88)

อย่างไรก็ดีแม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จะเป็นกฎหมายที่สำคัญของการกระจายอำนาจทางปกครองให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่หลักการกระจายอำนาจก็ไม่สามารถทำหน้าที่ตามหลักการที่ควรจะเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสาเหตุประการสำคัญ คือ รัฐบาลมีอำนาจบริหารจัดการสังคมในทุกขอบเขตและทุกปริมณฑล อำนาจสั่งการเป็นระบบจากบนลงล่างโดยลักษณะเช่นนี้จึงไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของสังคมที่สลับซับซ้อนขึ้น นอกจากนี้หน่วยงานของรัฐส่วนกลาง และ

ส่วนภูมิภาคไม่สามารถบริหารจัดการ และจัดการบริการสาธารณะที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หรือแม้กระทั่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ซึ่งในทางหลักการต้องดำเนินการบนหลักความเป็นอิสระภายใต้การกำกับดูแลของรัฐแต่ในทางข้อเท็จจริงแล้วหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะกลไกการกำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เป็นไปตามหลักการ จนทำให้ท้องถิ่นกลายเป็นหน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคผ่านกลไกของกระทรวงมหาดไทย (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2557, น. 349)

สภาพปัญหาของกระบวนการกำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากการกำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากเกินไปโดยฝ่ายการเมืองและฝ่ายปกครอง ทำให้การกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในชุมชน (ศรัณยา สีมา, 2558, น. 3) ซึ่งแนวความคิดเรื่อง “จังหวัดจัดการตนเอง” เป็นแนวความคิดหนึ่งที่ถูกหยิบยกขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหา ที่ทำให้การกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จโดยแนวความคิด เรื่องจังหวัดจัดการตนเองนี้ เริ่มต้นขึ้นใน พ.ศ. 2551 จากแนวความคิด “การพึ่งพาตนเอง” ในเรื่องเกษตรชุมชน เช่น ป่าชุมชนและเกษตรทางเลือก ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นมายาวนาน และกระจายอยู่ทั่วประเทศ ร่วมกับการนำบทเรียนวิกฤตทางการเมืองในช่วง พ.ศ. 2547–2549 เข้ามาเป็นประเด็นการพูดคุยในเวทีของ ภาคส่วนต่าง ๆ ที่เคลื่อนไหวเพื่อพัฒนาสังคม ในช่วงต้นปี พ.ศ. 2552 ได้เริ่มมีการนำแนวความคิด “จังหวัดจัดการตนเอง” มาเป็นประเด็นแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นของการเมืองท้องถิ่น แนวคิดในการปฏิรูปประเทศเพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปกครองท้องถิ่น โดยนำแนวความคิดการพึ่งพาตนเองมาบูรณาการในการแก้ไขปัญหา (ลัดดาวัลย์ ตันติวิทยาพิทักษ์ และเนติลักษณ์ นิระพล, 2555, น. 37)

หลังจากนั้น แนวความคิดเรื่องจังหวัดจัดการตนเองได้ถูกกล่าวถึงในเวทีต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับคณะกรรมการปฏิรูปประเทศไทย (คปร.) ที่มีนายอานันท์ ปันยารชุน เป็นประธาน ซึ่งตั้งขึ้นในสมัยรัฐบาลที่มีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีข้อเสนอให้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นมากขึ้นให้ราชการส่วนกลางมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะด้านการต่างประเทศ ด้านการป้องกันประเทศการดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยภาพรวม การจัดการสาธารณสุขขนาดใหญ่ การบริหารเศรษฐกิจมหภาค การดำเนินกระบวนการในระบบยุติธรรม และการจัดให้มีสวัสดิภาพพื้นฐาน สำหรับประชาชนในประเทศ และให้ท้องถิ่นมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการพัฒนาท้องถิ่น การรักษาความสงบ การคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของคนในท้องถิ่น ราชการบริหารส่วนกลางมีอำนาจในการกำกับดูแลการบริหารจัดการของท้องถิ่นเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น (สำนักงานปฏิรูป, 2554, น. 157) ส่งผลให้เกิดกระแสเรียกร้องให้มีการจัดตั้งจังหวัดจัดการตนเองขึ้นอีกในหลายจังหวัดทั่วประเทศ โดยมี 26 จังหวัดที่ประกาศความพร้อมที่จะเสนอร่างกฎหมายสู่การเป็นจังหวัดจัดการตนเอง เช่น กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ ภูเก็ต และปัตตานี เป็นต้น (สะอาด ปายะนันท์, 2527, น. 43)

เมื่อกระแสเรียกร้องให้มีการจัดตั้งจังหวัดจัดการตนเองมีเพิ่มมากขึ้น คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย (คปก.) จึงได้ทำการศึกษาปัญหาของการปกครองท้องถิ่นและพัฒนา “ร่างพระราชบัญญัติการบริหารจังหวัดปกครองตนเอง พ.ศ.....” เพื่อเป็นกฎหมายกลางในการปรับปรุงโครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบจังหวัดปกครองตนเองกับราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนให้เข้ามาบริหารจัดการท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีระบบการตรวจสอบถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง (ศรัณยา สีมา, 2558, น. 5)

ซึ่งร่างพระราชบัญญัติการบริหารจังหวัดปกครองตนเอง ซึ่งเสนอโดยคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายมีสาระสำคัญกำหนดให้การบริหารจังหวัดปกครองตนเอง ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ส่วน คือ 1) สภาพจังหวัดปกครองตนเองมีอำนาจหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาจังหวัดและร่างข้อบัญญัติการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ว่าราชการจังหวัดปกครองตนเอง และการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือกับสภาพเมือง สมาชิกสภาจังหวัดปกครองตนเองมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี การกำหนดเขตเลือกตั้งและจำนวนสมาชิกสภาจังหวัดปกครองตนเองต้องคำนึงถึงเขตพื้นที่และจำนวนประชาชน 2) ผู้ว่าราชการจังหวัดปกครองตนเองมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีอำนาจหน้าที่ใน การกำหนดนโยบายและการบริหารจังหวัดปกครองตนเองพิจารณาและออกประกาศ ประกาศใช้แผนพัฒนาจังหวัดปกครองตนเอง เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเจ้าหน้าที่ของจังหวัดปกครองตนเองและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของจังหวัดปกครองตนเอง 3) สภาพพลเมืองจังหวัดปกครองตนเองประกอบด้วยบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จากองค์กร ภาคชุมชน ภาคประชาสังคม ภาควิชาชีพและภาควิชาการมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในด้านต่าง ๆ การตัดสินใจทางการเมือง การจัดทำบริการสาธารณะ จัดประชุมสมัชชาพลเมือง และการตรวจสอบใช้อำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาพเมืองจังหวัดปกครองตนเองมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี (คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย, 2558, หน้า 4)

ดังนั้น เราต้องตระหนักถึงแนวคิดเรื่องการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด ภายใต้ระบบบริหารราชการไทย เพื่อผลักดันให้เกิดแนวทางขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ เพื่อก่อให้เกิดความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ความหมายการบริหารราชการแผ่นดิน

การบริหารราชการแผ่นดินถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวมของคนในชาติ เนื่องจากการบริหารราชการแผ่นดินนั้นเกี่ยวข้องกับบทบาท และภารกิจของหน่วยงานของภาครัฐทุกประเภท ซึ่งมีผู้ที่ให้ความหมายของการบริหารราชการแผ่นดินไว้ดังนี้

การบริหารราชการแผ่นดิน หมายถึง การดำเนินการทั้งปวงของฝ่ายบริหารในรูปแบบการปกครองต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้นโยบายของรัฐที่วางไว้บรรลุผล อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และการให้บริการ

สาธารณะต่อทุกคนอย่างเป็นธรรมตลอดจนกระทั่งครอบคลุมถึงปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและความร่วมมือของคนในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของภาครัฐ (สุสิทธิ์ ขุนอินทร์, 2550, น. 34) สอดคล้องกับคำนิยามของ กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2560, น. 2) กล่าวว่าการบริหารราชการแผ่นดินหมายถึง การจัดระเบียบในการปกครองประเทศ โดยมีการจัดโครงสร้างหน่วยงานราชการและองค์กรของรัฐ รวมถึงการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อให้หน่วยงานสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการให้บริการหรือสนองความต้องการของประชาชน ในขณะที่นักวิชาการ สุสิทธิ์ ขุนอินทร์ (2550, น. 23) ได้กล่าวถึงการบริหารราชการแผ่นดินหมายถึง การจัดโครงสร้างหน่วยราชการและองค์กรภาครัฐ รวมถึงการจัดสรรอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการรวมอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐ

สรุปได้ว่า การบริหารราชการแผ่นดิน เป็นการจัดโครงสร้างหน่วยงานราชการและองค์กรภาครัฐ รวมถึงการจัดอำนาจความรับผิดชอบ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และให้บริการหรือสนองความต้องการของประชาชนได้

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยในปัจจุบัน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ประกอบด้วยการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การบริหารราชการแผ่นดินส่วนกลาง มีลักษณะการบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาลในส่วนกลาง หรือกระทรวง ทบวง กรม หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น การบริหารงานเป็นไปในลักษณะรวมอำนาจมีผู้นำรัฐบาลในระดับชาติ ได้แก่ นายกรัฐมนตรี หรือประธานาธิบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยทั่วไปราชการบริหารส่วนกลางหรือกระทรวงจะตั้งอยู่ในส่วนกลางหรือเมืองหลวง โดยเป็นการรวมอำนาจ ซึ่งเป็นการรวมอำนาจในการสั่งการการวางแผน การควบคุมตรวจสอบ การกำหนดนโยบาย และการบริหารราชการสำคัญ ๆ ไว้อันได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง โดยมีรัฐมนตรีเป็นผู้บริหารราชการแต่ละกระทรวงมีหน้าที่ และความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อแต่ละกระทรวงดำเนินการกิจของตนตามหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานส่วนกลาง ได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น กรม กอง และมีข้าราชการประจำเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงานในแต่ละหน่วยงาน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2541, น. 53)

การบริหารราชการแผ่นดินส่วนภูมิภาค เป็นการแบ่งอำนาจการบริหารจากส่วนกลาง อันได้แก่ จังหวัด มีอำนาจในการดำเนินการในท้องที่แทนการบริหารราชการส่วนกลาง เนื่องจากภารกิจของราชการบริหารส่วนกลางมีมากจึงทำให้ต้องแบ่งอำนาจส่วนหนึ่งในการบริหารงานบางส่วนให้ข้าราชการส่วนภูมิภาคได้มีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ตลอดจนริเริ่มนโยบายต่าง ๆ ภายใต้กรอบและ

อำนาจที่ได้รับจากราชการส่วนกลางตามหลักการแบ่งอำนาจหรือมอบหมายอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อสร้างเอกภาพ และความมั่นคงของประเทศโดยการบริหารงานจะแบ่งออกเป็นจังหวัดต่าง ๆ มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, น. 85)

การบริหารราชการแผ่นดินส่วนท้องถิ่น เป็นการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารราชการที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง โดยมีอิสระในการบริหารงานเพื่อประชาชนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาของตนเอง และแบ่งเบาภาระจากส่วนกลาง อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาล และการปกครองแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ทั้งนี้ เพื่อต้องการลดบทบาทของการบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคอันเป็นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง และเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นให้ตรงกับความต้องการและปัญหาของประชาชน (โกวิท พวงงาม, 2544, น. 87)

ผู้ว่าราชการจังหวัด และการบริหารจังหวัด

ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นสถาบันที่สืบทอดวัฒนธรรมทางการเมืองการปกครองของประชาชนชาวไทย มาตั้งแต่ครั้งโบราณ แม้จะได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแล้วก็ตาม แต่สถาบันผู้ว่าราชการยังคงความเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมทางการเมืองการปกครองตลอดมา วัฒนธรรมเช่นนี้ก็เหมือนกับวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่เกิดจากความเชื่อ ความสะสมกันมายาวนาน จนกลายเป็นประเพณีและวัฒนธรรมที่คนในสังคมไทยยอมรับ (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, น. 36)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญ มีลักษณะเป็นสถาบันเก่าแก่มาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย เรียกว่า เจ้าเมือง ผู้ว่าราชการเมือง และวิวัฒนาการมาเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดในปัจจุบัน มีฐานะเป็นตัวแทนของรัฐบาลในการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นหัวหน้าของราชการบริหารส่วนภูมิภาค”อันเป็นส่วนหนึ่งของการแบ่งอำนาจการปกครอง (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539, น. 45)

ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นสถาบันการปกครองที่มีบทบาทความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาจังหวัดและพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมมาตลอดระยะเวลาอันยาวนานนับเป็นพัน ๆ ปี จากบทบาทของความเป็น "เจ้าเมือง" มาสู่บทบาทของความเป็น "ข้าหลวงจังหวัด" และ "ผู้ว่าราชการจังหวัด" นั้น แม้ว่าผู้ว่าราชการจังหวัด จะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามยุคตามสมัย อย่างไรก็ตามผู้ว่าราชการจังหวัดก็ยังคงทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ไม่ว่าในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองตลอดมา ในอันที่จะสนองนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้อยู่ดีกินดี และมีสุขอันเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองการปกครองที่สืบสานต่อ ๆ กันมาตราบจนถึงปัจจุบัน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2541, น. 32)

อำนาจหน้าที่ และบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้แบ่งการบริหารราชการส่วนภูมิภาคออกเป็นจังหวัด และอำเภอ สำหรับจังหวัดถือเป็นราชการส่วนภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุดเป็นหน่วยที่นำนโยบาย

และคำสั่งจากส่วนกลางไปปฏิบัติให้เกิดผล เป็นจุดประสานเชื่อมโยงการปกครองส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายบริหารในส่วนภูมิภาค ในเขตจังหวัดรับผิดชอบราชการในจังหวัดและอำเภอ ด้วยเห็นผลนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดจึงเปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญยิ่งของการปกครองส่วนภูมิภาค

อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด

ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนรับผิดชอบในการปกครอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการ “ปกครอง ดูแล บำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชน” เพื่อให้บ้านเมืองอยู่เย็นเป็นสุขนั่นเอง

การปกครองบ้านเมืองให้อยู่เย็นเป็นสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันชีวิตและความเป็นอยู่ของคนไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความต้องการของคนในปัจจุบันมีอยู่มาก และกว้างขวางขึ้นจากอดีต ดังนั้นการปกครองให้บ้านเมืองอยู่เย็นเป็นสุขในปัจจุบันคงมิใช่หมายถึงเพียงแต่การทำให้บ้านเมืองปราศจากโจรผู้ร้ายเท่านั้น แต่ต้องทำนุบำรุงบ้านเมืองในยามปกติด้วย

แต่อย่างไรก็ดีปัญหาที่จะปกครองบ้านเมืองให้อยู่เย็นเป็นสุขในปัจจุบันเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางและมีภาระหนักกว่าอดีต ทั้งนี้เพราะประชาชนมีความต้องการมากขึ้นการบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปกครองนั้นวันจะเป็นภาระหนักและซับซ้อนมาก หากเราจะพิจารณาความต้องการของประชาชนแล้วจะพบว่า ความต้องการของประชาชนมีหลากหลาย เช่น ด้านความเป็นธรรม ด้านอาชีพ ด้านการเกษตร ด้านการศึกษา ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ ด้านการสาธารณสุข โภค ด้านสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านรักษาสีน้ำเงิน ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการปกครอง ความต้องการเสรีภาพในทางการเมือง ความต้องการบริการจากภาครัฐ ต้องการมีฐานะทางสังคม และความต้องการด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น จากความต้องการของประชาชนที่ยกตัวอย่างมานั้นจะเห็นได้ว่าผู้ว่าราชการจังหวัดมีการปฏิบัติภารกิจที่มีขอบเขตกว้าง เมื่อพิจารณาจากความต้องการของประชาชน (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2537, น. 6)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดโดยสรุปได้ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชา
2. บริหารราชการแผ่นดินตามกฎหมาย และระเบียบแบบแผน
3. การบริหารราชการตามนโยบาย
4. บริหารราชการตามคำแนะนำ
5. บริหารราชการในการควบคุมดูแล
6. รับผิดชอบในราชการอำเภอ
7. กำกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์กรของรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ

8. อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดตามกฎหมายอื่น

บทบาทผู้ว่าราชการจังหวัด

1. บทบาทตามที่กำหนดในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บทบาทในการปกครองท้องที่ บทบาทในการบริหารและดูแลราชการส่วนท้องถิ่น บทบาทเกี่ยวกับงานนโยบาย บทบาทเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาจังหวัด บทบาทในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน บทบาทในการสั่งการ และอนุมัติตามกฎหมาย บทบาทเกี่ยวกับงานด้านการเงิน บทบาทในการเร่งรัดและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานบทบาทตามกฎหมายอื่นๆ เป็นต้น (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2541, น. 56)

2. บทบาทนักบริหาร ได้แก่ บทบาทนักบริหารโดยทั่วไป บทบาทของนักบริหารการพัฒนาบทบาทในด้านการพัฒนาการเมือง การปกครองและการบริหาร บทบาทในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ บทบาทในการพัฒนาชนบท บทบาทในการพัฒนาสังคม บทบาทในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากอำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดดังกล่าวข้างต้นเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการปกครองส่วนภูมิภาคและต่อความเจริญของบ้านเมือง รวมทั้งต่อความผาสุกของประชาชนในพื้นที่ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2541, น. 57)

แนวคิดสำคัญที่สนับสนุนผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด

แนวคิดสำคัญที่สนับสนุนผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัดสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มแนวคิดที่สนับสนุนให้ผู้บริหารสูงสุดมาจากการแต่งตั้งและสังกัดราชการส่วนภูมิภาค และกลุ่มแนวคิดที่สนับสนุนให้ผู้บริหารสูงสุดมาจากการเลือกตั้งและสังกัดราชการส่วนบริหารส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดที่สนับสนุนผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัดมาจากการเลือกตั้ง และสังกัดราชการส่วนท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับที่มาของตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดนี้มีขึ้นอย่างหลากหลาย แนวคิดหนึ่ง คือการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด โดยยกเลิกการบริหารราชการภูมิภาค จึงทำให้เกิดโมเดล “จังหวัดจัดการตนเอง” ให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดโดยตรง “ยุบภูมิภาค” แทนการ “ยุบ องค์การบริหารส่วนจังหวัด” มุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก ปัจจุบันอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น “ไม่มีอำนาจ และงบประมาณเป็นของตนเอง” การตัดสินใจต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่มาจากศูนย์อำนาจที่อยู่ในส่วนกลางซึ่งเป็นปัญหาทำให้ท้องถิ่นต่าง ๆ ไม่ค่อยเจริญก้าวหน้าเท่าที่ควรจะเป็นการบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัดในขณะนี้ เป็น “อุปสรรคต่อการพัฒนาทางด้านการเมืองและการปกครองทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารราชการแผ่นดิน” (ณัฐวรรณ อารัมภีโรจน์, 2557, น. 100)

แนวความคิดการสนับสนุนหน่วยการบริหารท้องถิ่น และแนวคิดรูปแบบหน่วยการบริหารท้องถิ่นหรือรูปแบบเทศบาลของต่างประเทศทั้ง 2 แนวคิดนี้ได้สนับสนุนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยแนวคิดแรกเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่นซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เข้าไปดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสูงสุดว่ามีประสิทธิภาพ

และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้โดยหน่วยการบริหารท้องถิ่นมีลักษณะเป็นหน่วยงานของประชาชนในท้องถิ่นหรือประชาชนในท้องถิ่นเป็นเจ้าของ มีการบริหารงาน โดยประชาชนในท้องถิ่นและบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นเอง (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2552, น. 21) อีกแนวคิดหนึ่งเชื่อว่ารูปแบบหน่วยการบริหารท้องถิ่น หรือรูปแบบเทศบาลของต่างประเทศได้สนับสนุนหรือมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดรูปแบบกรุงเทพมหานคร และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนสนับสนุนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยหน่วยการบริหารท้องถิ่นรูปแบบกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครได้รับแนวคิดมาจากรูปแบบการบริหารท้องถิ่น แบบหัวหน้าฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงและสภาของต่างประเทศ ขณะที่หน่วยการบริหารท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับแนวคิดมาจากรูปแบบการบริหารท้องถิ่นแบบหัวหน้าฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม และสภา (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2552, น. 20)

แนวคิดหน่วยงานพิเศษที่บริหารงานในเขตพื้นที่เมืองหลวง แนวคิดนี้ได้สนับสนุนผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพิ่มอีกแนวคิดหนึ่งด้วย แนวคิดนี้เชื่อว่าหน่วยงานพิเศษ หรือหน่วยการบริหารท้องถิ่นขนาดใหญ่ เช่น หน่วยการบริหารเมืองหลวงมีลักษณะพิเศษและจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายพิเศษ โดยแตกต่างจากพื้นที่อื่น หรือ หน่วยการบริหารท้องถิ่นอื่น แนวคิดนี้มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งหน่วยการบริหารท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีลักษณะพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครโดยออกเป็นกฎหมายพิเศษ ที่ใช้เฉพาะพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษเท่านั้น (วรรณา เจียมศรีพงษ์, 2542, น. 43)

แนวคิดที่สนับสนุนผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัดมาจากการแต่งตั้ง และสังกัดราชการส่วนภูมิภาค

แนวคิดการสนับสนุนราชการบริหารส่วนภูมิภาค และแนวคิดความเป็นสถาบันด้านการบริหารราชการแผ่นดินทั้ง 2 แนวคิดนี้สนับสนุนผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด ซีอีโอ โดยแนวคิดแรกเชื่อว่าราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคมไทยมาช้านาน พร้อมกับเชื่อว่าผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นตำแหน่งและเป็นบุคคลสำคัญของราชการ บริหารส่วนภูมิภาค เป็นข้าราชการประจำที่มาจากการแต่งตั้งของกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของบรรดา ข้าราชการฝ่ายบริหารของจังหวัด เป็นกลไกหรือตัวแทนของรัฐบาลในส่วนกลางหรือกระทรวงมหาดไทยที่ได้รับมอบหรือแบ่งอำนาจหน้าที่บางส่วนให้ไปปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินของจังหวัดและอำเภอที่เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตลอดทั้งราชการบริหารส่วนท้องถิ่นบางส่วนด้วย ส่วนแนวคิดที่สองเชื่อว่าผู้ว่าราชการจังหวัดไทย มีวิวัฒนาการมาจากการปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ได้รับความศรัทธาและการยอมรับจากประชาชนจำนวนไม่น้อยสืบต่อกันมา ผสมกับที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้สร้างและสั่งสมคุณงามความดีให้กับจังหวัดและสังคมไทยตลอดมาสิ่งสำคัญเหล่านี้ได้หล่อหลอมกล่อมเกลามาและส่งเสริมให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีความมั่นคงจนมีลักษณะเป็นสถาบันที่เก่าแก่ด้านการ บริหารราชการแผ่นดินของไทยสถาบันหนึ่ง (วิรัช วิรัช นิภาวรรณ, 2541, น. 26)

แนวคิดซีไอโอที่ต้องการเพิ่มอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด แนวคิดนี้ได้สนับสนุนให้ผู้ว่าราชการจังหวัดซีไอโอเพิ่มอีกแนวคิดหนึ่งด้วย แนวคิดนี้เชื่อว่าการบริหารงานของจังหวัดที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด ประสบกับความล้มเหลว ขาดประสิทธิภาพ ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชา ทำให้ไม่อาจแก้ไขปัญหาในระดับจังหวัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด และปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงได้ ที่เป็นเช่นนี้มีสาเหตุสำคัญมาจากผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีอำนาจในการบริหารงาน คน และเงิน มากเท่าที่ควร ดังนั้นจึงควรเพิ่มอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดทำนองเดียวกับผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานภาคเอกชน (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2552, น. 19)

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพร้อมในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด

1. ปัจจัยด้านจำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ และความหนาแน่นของประชากร

เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบจังหวัดต่างๆ ที่ได้รับการเสนอชื่อว่าเป็นจังหวัดที่มีความพร้อมในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด เช่น จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดสมุทรปราการ กับกรุงเทพมหานคร ซึ่งสาเหตุการใช้กรุงเทพมหานครเป็นกรณีเปรียบเทียบเนื่องจาก กรุงเทพมหานครเป็นเพียงพื้นที่เดียวในประเทศไทยที่ได้จัดรูปแบบการบริหารปกครองที่มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเข้ามาเป็นผู้บริหาร

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ และความหนาแน่นรายจังหวัด

จังหวัด	จำนวนประชากร (คน)	ขนาดพื้นที่ (ตร. กม.)	ความหนาแน่น (ตร. กม. / คน)
กรุงเทพมหานคร	5,527,994	1,568.737	3,523.85
สมุทรปราการ	1,356,499	1,004.092	1,350.92
เชียงใหม่	1,789,385	20,107.057	88.99
นครราชสีมา	2,634,154	20,493.964	128.53
นครศรีธรรมราช	1,549,344	9,942.502	155.83

หมายเหตุ: (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2563) (<https://stat.bora.dopa.go.th>)

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านจำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ และความหนาแน่นของประชากรซึ่งจากตารางที่ 1 เราพบว่า กรุงเทพมหานครมีจำนวนประชากรมากที่สุด กล่าวคือ มีประชากรประมาณเกือบ 6 ล้านคน ส่วนจังหวัดต่างๆ ที่ได้รับการพิจารณาว่ามีความเหมาะสมในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด เช่น จังหวัดนครราชสีมา มีประชากรเป็นครึ่งหนึ่งของกรุงเทพมหานคร ขณะที่จังหวัด เชียงใหม่ และนครศรีธรรมราช มีจำนวนประชากรน้อยกว่ากรุงเทพมหานคร ประมาณ 3 เท่า และพบว่าจังหวัด สมุทรปราการ มีประชากรเป็น 1 ใน 5 ของกรุงเทพมหานครซึ่งจากจำนวนประชากรนี้เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการที่ประชากรที่มีจำนวนมากเกินไป ทำให้ประชากรในบางจังหวัดไม่สามารถที่จะได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพจากทางราชการ ขณะที่

กรุงเทพมหานครนั้น เรา พบว่าสามารถที่จะให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า จังหวัดอื่นๆ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่กรุงเทพมหานครมีผู้ว่าราชการที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงของ ประชาชน จึงจะต้องกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประกอบกับการที่กรุงเทพมหานครมีการจัดตั้งองค์กรการบริหาร อำนาจการบริหารงานที่มีความเป็นอิสระเป็น อย่างมากในการที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพใน การตอบสนองการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน แต่อย่างไรก็ตามสิ่งที่ทำให้กรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพในการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอื่น ได้แก่ ความคล่องตัว ที่ไม่ต้องผ่านขั้นตอนการแก้ไขปัญหาที่ต้อง ผ่านการตัดสินใจที่หลายขั้นตอนซึ่งขั้นตอนที่มากมายไม่สามารถแก้ไขปัญหได้ภายในองค์การเดียวในระดับ ล่างแต่ในขณะที่กรุงเทพมหานครสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ทันทีในองค์กรระดับกรุงเทพมหานคร ซึ่ง เป็นปัจจัยที่สำคัญก็คือ การมีอำนาจในการตัดสินใจซึ่งเป็นผลมาจากการกระจายอำนาจในการบริหารการ ปกครอง (พัฒนา พุคตาล, 2537, น. 87)

ส่วนการพิจารณาเปรียบเทียบในด้านของขนาดพื้นที่จากตารางที่ 1 นั้น เห็นว่ากรุงเทพมหานครมี ขนาดพื้นที่น้อยกว่าจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา และมีพื้นที่ใหญ่กว่าเล็กน้อย เมื่อ เปรียบเทียบกับจังหวัดสมุทรปราการ อย่างไรก็ตามการพิจารณาพื้นที่ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งผู้ว่า ราชการจังหวัดหรือไม่นั้น อาจจะได้ข้อสรุปที่มีแนวโน้มว่าขนาดพื้นที่ที่ขนาดใหญ่กว่ากรุงเทพมหานครก็จริงแต่ ในสภาพทางภูมิศาสตร์นั้นจังหวัดต่าง ๆ ที่มีพื้นที่ใหญ่กว่ากรุงเทพมหานครนั้นมีพื้นที่เป็นพื้นที่การเกษตรกรรม หรือพื้นที่ป่าตามธรรมชาติ ในขณะที่ขนาดที่เล็กกว่า เช่น กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ เป็นพื้นที่ ที่ประกอบไปด้วยพื้นที่ความเป็นเมืองสูง มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีความสำคัญมากกว่าจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาด ใหญ่กว่า (วิทยาลัยพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2552, น. 28)

อย่างไรก็ตามการพิจารณาถึงจำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ แต่เพียงจำนวน ขนาด อาจจะทำให้ได้ภาพ ที่ไม่ชัดเจนนัก แต่เมื่อพิจารณาถึงอัตราส่วนของขนาดพื้นที่ต่อจำนวนประชากร ซึ่งได้แก่ ความหนาแน่น มาเป็นตัวพิจารณาจะเห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น กล่าวคือ แม้บางจังหวัดจะมีพื้นที่ขนาดเล็ก เช่น สมุทรปราการ แต่ ก็มีความหนาแน่นของประชากรที่ใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งเมื่อพิจารณาตรงนี้เราจะพบว่าความ หนาแน่นของประชากรในจังหวัดเหล่านี้มีจำนวนมากซึ่งน่าจะมีผลต่อการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้งนี้ เนื่องจากว่าการที่มีประชากรอยู่อาศัยหนาแน่นในพื้นที่ ทำให้การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่เป็น เรื่องเร่งด่วนซึ่งเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน ซึ่งต้องมีเงื่อนไขในการที่ผู้ว่า ราชการจังหวัดที่มาจาก การเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่ในการบริหารงานจะทำให้ประชาชนได้รับบริการ ตอบสนองความต้องการและตรงเป้าหมายมากที่สุด (ณัฐวรรณ อารัมภโรจน์, 2557, น. 57)

ดังนั้น ความหนาแน่นของประชากร เป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นว่าจังหวัดที่มีความหนาแน่นมากนั้นเป็น พื้นที่ที่แสดงถึงความเป็นเมืองสูง อันชี้ให้เห็นว่าจะมีจำนวนประชากรอาศัยอยู่จำนวนมาก เนื่องจากมีความ สะดวกสบายในด้านความเป็นอยู่ มีแหล่งการจ้างงาน อันเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้ประชาชนเข้ามาอยู่อาศัยใน ย่านดังกล่าวเป็นจำนวนมาก ตลอดจนการได้รับการอำนวยความสะดวกจากหน่วยงานของทางราชการ การที่มี

ความหนาแน่นของประชากรสูงนั้นทำให้การประกอบอาชีพมีลักษณะไปในทางการค้า การอุตสาหกรรม การบริการ ซึ่งอาชีพในลักษณะดังกล่าวมีความจำเป็นต้องมีเงื่อนไขทางระบบการเมือง การบริหาร การปกครองที่ให้ความเอื้ออำนวยต่อระบบเศรษฐกิจการคลัง ที่ต้องการความสะดวก และการให้บริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อองค์กรเอกชน ดังนั้นการลดขั้นตอนการให้บริการที่ล่าช้าของทางราชการย่อมเป็นสิ่งจำเป็นต่อประชาชน อันเป็นผลดีต่อการส่งเสริมอุตสาหกรรม การค้า ให้มีการพัฒนาเติบโตที่เพิ่มขึ้นของเศรษฐกิจ (พัฒนา พุคตาล, 2537 , น. 91)

กล่าวสรุปได้ว่าจำนวนประชากร ขนาดพื้นที่ และความหนาแน่นของประชากร สามารถเป็นตัวชี้วัดได้ตัวหนึ่งในการพิจารณาถึงความเหมาะสมของการที่จะจัดให้มีการเลือกตั้งว่าราชการจังหวัดในจังหวัดต่างๆ และต้องมีปัจจัยอื่นๆเป็นตัวประกอบในการพิจารณาว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

3. ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยของประชากร

ตารางที่ 2 รายได้เฉลี่ยของประชากรต่อหัวรายจังหวัด

จังหวัด	รายได้เฉลี่ยประชากรต่อคน(บาท)	รายได้ประชาชาติต่อคน (บาท)
กรุงเทพมหานคร	585,689	รายได้เฉลี่ยประชาชาติต่อคนในปี 2563 เป็น 224,962.4
สมุทรปราการ	285,173	
เชียงใหม่	131,967	
นครราชสีมา	117,521	
นครศรีธรรมราช	117,801	

หมายเหตุ: (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2563) (<https://stat.bora.dopa.go.th>)

รายได้เฉลี่ยประชากรต่อหัวรายได้เฉลี่ยประชากรต่อหัวของจังหวัดต่าง ๆ ที่ถูกเสนอรายชื่อนี้มีความเหมาะสมการใช้ตัวแปรรายได้เฉลี่ยเป็นเครื่องชี้วัดนี้จะสะท้อนให้เราเห็นถึงโครงการด้านต่าง ๆ เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนเพราะที่ผ่านมาจังหวัดต่าง ๆ ไม่สามารถมีงบประมาณที่จะจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้เพราะจะต้องรออนุมัติจากส่วนกลางทั้งที่จริงแล้ว การที่จังหวัดมีคนในพื้นที่ที่เป็นผู้บริหารย่อมสามารถทราบความต้องการของประชาชนได้มากกว่าจะให้คนในท้องถิ่นอื่น ๆ เป็นผู้กำหนดให้ตลอดจนการที่จังหวัดสามารถเก็บภาษีในจังหวัดของตนได้มากก็สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในด้านงบประมาณที่จังหวัดนั้นๆจะจัดทำโครงการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วฉับไว แต่ในขณะที่ความเป็นจริงพบว่าบางจังหวัดมีความสามารถในการจัดเก็บภาษีเป็นงบประมาณในการใช้จ่ายนั้น พบว่าทุกๆจังหวัดต้องส่งรายได้เข้าส่วนกลางทั้งหมดและให้ส่วนกลางเป็นผู้พิจารณาจัดสรรอีกครั้งหนึ่งให้กับจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วดูเหมือนจะเป็นการยุติธรรมที่จะนำรายได้ทั้งหมดของทุกจังหวัดไปรวบรวมกันแล้วมีการจัดสรรคืนให้กับทุก ๆ จังหวัดอย่างยุติธรรม แต่ในทางการดำเนินการกลับพบว่า จังหวัดที่จัดเก็บรายได้เป็นจำนวนมาก เช่น สมุทรปราการ แต่เมื่อการจัดสรรงบประมาณกลับคืนไปสู่จังหวัด กลับได้รับงบประมาณน้อยมากทั้งนี้จังหวัดที่มีการจัดเก็บ

รายได้ได้มากนั้นมีสภาพความเป็นเมืองสูง มีการประกอบอาชีพ ด้านการค้า การอุตสาหกรรม เป็นหลัก (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2557, น. 61)

ดังนั้น การพิจารณารายได้เฉลี่ยของประชากรต่อหัวเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าการที่จังหวัดที่มีเกณฑ์ความพร้อมได้นั้น ควรจะต้องมีเม็ดเงินที่จะทำการจัดทำโครงการพัฒนาด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชากรได้โดยดำเนินการพิจารณาในครั้งนี้ ได้ใช้เกณฑ์รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรเป็นเกณฑ์ ซึ่งจากตารางที่ 2 จังหวัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากรสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานรายได้เฉลี่ย ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และสมุทรปราการ ส่วนจังหวัดอื่นมีรายได้เฉลี่ยนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งถ้าพิจารณาจากเกณฑ์รายได้เฉลี่ยต่อหัวประชากร จะพบว่ามีจังหวัดที่เหมาะสมในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดเพียง 1 จังหวัด เท่านั้น คือ จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนจังหวัดเชียงใหม่ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช มีเกณฑ์รายได้เฉลี่ยต่อหัวอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐาน จึงเป็นจังหวัดที่ยังไม่มีความพร้อมถ้าพิจารณาโดยใช้ปัจจัยด้านรายได้เป็นตัวกำหนดแต่เพียงมาตรฐานเดียว

กระนั้นก็ตามการที่จังหวัดใดมีรายได้เฉลี่ยประชากรที่สูงซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการประกอบอาชีพของประชาชนในจังหวัดนั้น ๆ ประกอบกับการที่จังหวัดนั้น ๆ มีจำนวนประชากรมากย่อมแสดงให้เห็นว่าจังหวัดนั้นมีความพร้อมในด้านงบประมาณ กล่าวคือจะมีงบประมาณมากที่จะให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเต็มที่ แต่สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันปรากฏว่าจังหวัดต้องส่งรายได้ที่จัดเก็บส่งไปให้ส่วนกลางเป็นผู้รวบรวม เมื่อส่วนกลางรวบรวมแล้วจะดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้กับจังหวัดต่าง ๆ อีกครั้งหนึ่งซึ่งอาจจะได้มากกว่าหรือน้อยกว่า ซึ่งที่เป็นดังนี้เพราะว่าการวิเคราะห์ของส่วนกลางในการจัดสรรงบประมาณที่จัดให้กับแต่ละจังหวัดอย่างไรก็ตามการพิจารณาถึงความพร้อมในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดสิ่งที่ป็นปัจจัยประการหนึ่งในการนำมาพิจารณาคือ รายได้เฉลี่ยประชากรต่อหัว ซึ่งถ้ามีเกณฑ์สูงจะมีผลต่อการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ เพราะสามารถที่จะนำเงินมาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในจังหวัดได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพอันสะท้อนให้เห็นถึงความคล่องตัวในการมีอำนาจในการตัดสินใจใช้งบประมาณของตนเองได้ (พัฒนา พุคตาล, 2537, น. 96)

พรรคการเมืองกับการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด

พรรคการเมือง เป็นสถาบันทางการเมืองหนึ่งในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการที่จะหาความสนับสนุนจากบรรดาประชาชนในการที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชนในการทำการปกครองหรือบริหารประเทศแทนประชาชนส่วนมากตามทฤษฎีระบบประชาธิปไตย โดยที่พื้นฐานของการเป็นพรรคการเมือง ต้องมีกลุ่มบุคคลที่มีอุดมการณ์ทางการเมืองที่ใกล้เคียงกันเข้ามาร่วมกันในการทำงานทางการเมือง ทั้งนี้โดยที่พรรคการเมืองมีเป้าหมายสุดท้ายคือการเข้าไปมีอำนาจทางการเมือง เพื่อการบริหารปกครองประเทศ โดยพรรคการเมืองจะมีนโยบายที่ตนเองเสนอต่อประชาชนส่วนร่วม เพื่อให้ทำการคัดเลือกสมาชิกของพรรคตนเข้าไปทำหน้าที่ในสภาในการผลักดันนโยบายหรือกฎหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา

ด้านต่างๆ ตามที่พรรคการเมืองของตนได้กำหนดไว้ หรือแถลงไว้ต่อประชาชน (อัษฎางค์ ปาณิกบุตร, 2535, น. 49)

การที่จะให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดเกิดขึ้นในสังคมไทยได้นั้น ต้องมีการแก้ไขกฎหมายต่างๆ โดยเฉพาะการที่รัฐสภาต้องอนุมัติร่างพระราชบัญญัติการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด จึงจะสามารถบังคับใช้เป็นกฎหมายได้ ซึ่งตามกฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดว่าต้องมีการให้ความเห็นชอบจากวุฒิสภา และสภาผู้แทนราษฎรไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งแต่ทั้งนี้การเสนอร่างพระราชบัญญัติใดก็ตามจะกระทำได้อีกต่อเมื่อพรรคการเมืองที่ ส.ส.ผู้นั้นสังกัดรับรองและต้องมี ส.ส. ของพรรคการเมืองนั้นรับรอง หรือเสนอได้โดยคณะรัฐมนตรี จึงเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรได้ และเมื่อผ่านการให้ความเห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎรแล้วต้องเข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสมาชิกซึ่งต้องได้รับการเห็นชอบจากวุฒิสมาชิกด้วยถึงจะสามารถนำขึ้นทูลเกล้าเพื่อโปรดลงพระปรมาภิไธยประกาศบังคับใช้เป็นกฎหมายได้ ซึ่งเมื่อกระบวนการที่จะผ่านมาเป็นกฎหมายได้นั้น ชี้ให้เห็นว่าพรรคร่วมรัฐบาลต้องมีเอกภาพ (พัฒนา พุคตาล, 2537, น. 117)

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า ในด้านนโยบายการกระจายอำนาจที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด ไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากบรรดาพรรคการเมืองต่างๆ ในสภาผู้แทนราษฎร ทั้งนี้ เพราะการที่จะมีการบังคับใช้กฎหมายได้นั้น กฎหมายดังกล่าวต้องได้รับการเห็นชอบจากรัฐสภาเสียก่อนที่จะนำมามีผลในการใช้บังคับทางกฎหมายได้ เช่นเดียวกับการที่พระราชบัญญัติการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด จะเป็นกฎหมายได้ต้องมีการแก้ไขกฎหมายจำนวนมากและที่สำคัญกฎหมายทุกฉบับต้องผ่านความเห็นชอบจากทางรัฐสภาก่อนดังกล่าวข้างต้น

บทสรุป

การบริหารราชการแผ่นดิน เป็นการจัดโครงสร้างหน่วยงานราชการและองค์กรภาครัฐ รวมถึงการจัดอำนาจความรับผิดชอบ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย และดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และให้บริการหรือสนองความต้องการของประชาชนได้ ทั้งนี้ประเทศไทยตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 บัญญัติให้การบริหารราชการแผ่นดินแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ บริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น และสามารถแบ่งหลักการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยได้ 3 หลัก คือ หลักการรวมอำนาจ หลักการแบ่งอำนาจและหลักการกระจายอำนาจ

ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นสถาบันการปกครองที่มีบทบาทความสำคัญต่อการพัฒนาจังหวัด และพัฒนาประเทศโดยส่วนรวมมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน แนวทางความเป็นไปได้ในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด ยังคงเป็นประเด็นทางการเมืองที่สำคัญต่อไป ที่หลายฝ่ายต้องดำเนินการหาข้อสรุปว่าสมควรให้มีหรือไม่ และถ้าสมควรให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วจะมีการใช้หลักเกณฑ์ใดมากำหนดความพร้อมหรือไม่ พร้อม แต่อย่างไรก็ตามการที่ได้เถียงกันโดยไม่ถามความคิดเห็นของประชาชนที่แท้จริงคงหาข้อสรุปไม่ได้ ดังนั้นในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าควรจะมีการทำประชาคมทดสอบถามความคิดเห็นจากประชาชนในจังหวัดที่มี

ความเหมาะสมก่อน ว่าจังหวัดของตนมีความพร้อมหรือไม่ที่จะจัดให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด เพราะทั้งนี้ผู้เขียนเชื่อว่าความพร้อมที่แท้จริงนั้นอยู่ที่ประชาชนในจังหวัดนั้นจะเป็นผู้ตัดสิน ซึ่งในเรื่องนี้ทุก ๆ ฝ่ายควรเปิดใจให้กว้างและพร้อมที่จะยอมรับคำตัดสินที่จะเกิดขึ้น ซึ่งถ้าจังหวัดใดมีผู้สนับสนุนการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด ก็ควรดำเนินการในจังหวัดที่มีการสนับสนุนจากประชาชนก่อน และถ้าได้ผลก็อาจจะจัดให้มีการเลือกตั้งในจังหวัดที่เหมาะสมต่อไป แต่ถ้ามีการคัดค้านเกิดขึ้นก็ควรที่จะมีมาตรการสร้างความเข้าใจ ให้ความรู้แก่ประชาชนในจังหวัดนั้นให้ทราบข้อดี ข้อเสียของการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด จนกว่าประชาชนจะมีความรู้ ความเข้าใจ เพราะทั้งนี้ผู้เขียนเชื่อว่า กระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้ามาสู่ประเทศไทยในทุกด้าน จะเป็นตัวเร่งให้ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตนเองในเวลาอันใกล้อย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

- กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2560). *พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- โกวิทย์ กระจำน. (2540). *การวางแผนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2544). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. ใน โกวิทย์ พวงงาม, *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* (หน้า 87). กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย. (2558). *บันทึกข้อเสนอแนะ เรือ*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย.
- ชลทิพย์ ชัยโคตร. (2560). *การบริหารราชการไทย (Thai Public Administration)*. อุตรธานี: ศูนย์การศึกษาบึงกาฬ.
- ชลีพร ขุนอินทร์. (2550). *ผู้ว่าราชการจังหวัดกับการบริการราชการแผ่นดินไทย*. *วารสารบัณฑิตศาสตร์*, 116-127.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *หลักการบริหารราชการแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์งาน พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ณัฐวรรณ อารัมภีโรจน์. (2557). *แนวทางในการกระจายอำนาจแบบจังหวัดจัดการตนเอง*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). *การปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- บรรเจิด สิงคะเนติ. (2557). *การพัฒนาแนวความคิด "จังหวัดจัดการตนเอง" ในฐานะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมาสู่การร่างพระราชบัญญัติการบริหารจังหวัดจัดการตนเอง พุทธศักราช..* *วารสารนิติศาสตร์ ปีที่ 43*, 349.
- พัฒนา พุกตาล. (2537). *การกระจายอำนาจ: แนวโน้มและความเป็นไปได้ในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัทการพิมพ์.

ลัดดาวัลย์ ตันติวิทยาพิทักษ์ และเนติลักษณ์ นิระพล. (2555). จังหวัดจัดการตนเอง. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

วิทยาลัยพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2552). เลือกรู้ว่าทางตรง แนวทางขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: จริยสุนิทวงศ์การพิมพ์.

วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2541). ผู้แนวคิดและหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผู้ว่าราชการจังหวัด. ใน วิรัช วิรัชนิการวรรณ, *ว่าราชการจังหวัดเปรียบเทียบกับผู้ว่าราชการจังหวัดของ สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส และญี่ปุ่น* (หน้า 53). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรียา สี่มา. (มิถุนายน 2558). จังหวัดจัดการตนเอง:แนวคิดในการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น. เข้าถึงได้จาก คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ: dl.parliament.go.th

สถาบันดำรงราชานุภาพ . (2537). *บทบาทผู้ว่าราชการจังหวัด : ศึกษาจากวัฒนธรรมความคิด*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). *กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สมาน รังสิโยภักษ์. (2546). *การบริหารราชการไทย : อดีต ปัจจุบัน และอนาคต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สำนักงานปฏิรูป. (2554). *ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจ แนวทางการปฏิรูปประเทศประเทศไทย ข้อเสนอต่อพรรคการเมืองและผู้มีสิทธิเลือกตั้ง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูป.

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2563). *สถิติประชากรทางทะเบียนราษฎร*. เข้าถึงได้จาก <https://stat.bora.dopa.go.th>

อัมภากร ปาณิกบุตร. (8 พฤศจิกายน 2535). *การกระจายอำนาจการปกครองของไทย กรณีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัด*. หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน, หน้า 1.

อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารราชการแผ่นดินไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

อุษา ไบหยก และวิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ. (2530). *หลักการบริหารราชการแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์ชวนชม.

คู่มือสำหรับผู้เขียนบทความ

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตีพิมพ์บทความ

1. ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยเสนอหรือกำลังเสนอตีพิมพ์ในวารสารวิชาการใดมาก่อน
2. ผลงานที่ส่งมาเพื่อตีพิมพ์ต้องไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น
3. วารสารฯ รับตีพิมพ์บทความวิจัย (Research Article) และบทความวิชาการ (Academic Article) ที่เกี่ยวข้องกับด้านสังคมศาสตร์
4. ผลงานที่ส่งมาเพื่อตีพิมพ์ต้องไม่ได้ลอกเลียนหรือดัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือปราศจากการอ้างอิงที่ถูกต้อง
5. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้จะต้องผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากกองบรรณาธิการและการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์และได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์บทความอย่างน้อย 3 คน จากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยผู้พิจารณาไม่ทราบผู้แต่ง และผู้แต่งไม่ทราบชื่อผู้พิจารณา (Double-Blind Peer Review)
6. ผู้เขียนต้องจัดเตรียมต้นฉบับตามรูปแบบตามข้อกำหนดในการส่งต้นฉบับอย่างเคร่งครัด
7. ผู้เขียนต้องยินยอมปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กองบรรณาธิการวารสารกำหนดและผู้พิมพ์ต้องยินยอมให้บรรณาธิการแก้ไขความสมบูรณ์ของบทความได้ในขั้นสุดท้ายก่อนเผยแพร่
8. การอนุมัติให้ลงตีพิมพ์ได้หรือไม่นั้น ผลการพิจารณาจากกองบรรณาธิการวารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถือเป็นที่สุด

ข้อกำหนดในการเตรียมต้นฉบับบทความ

การจัดพิมพ์ต้นฉบับ ผลงานที่เสนอพิจารณาตีพิมพ์ควรมีความยาวประมาณ 8-15 หน้ากระดาษ A4 บทความภาษาไทยพิมพ์ด้วย Font THSarabun PSK ขนาดตัวอักษร 16 Point บทความภาษาอังกฤษ พิมพ์ด้วย Font THSarabun PSK ขนาดตัวอักษร 16 Point

ส่วนประกอบของบทความ

บทความวิชาการ หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับ เนื้อหาที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึงมีการใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ โดยควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (สามารถมีหัวข้อหรือองค์ประกอบที่แตกต่าง)

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ความสอดคล้องกับสาระสำคัญของการวิจัย การใช้คำศัพท์ทางวิชาการได้อย่างถูกต้องตามศัพท์ บัญญัติของแต่ละสาขาวิชา (discipline) และความสามารถในการสื่อสารได้อย่างชัดเจนใน

แฉวตววงววิชาการและวิชาชีฟ

1.2

บทคัดย่อ (Abstract) สรฟนื้อหาของบทความให้ไต้ใจความชัดเจน และควรมีทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยเขียนเป็นภาษาไทยก่อน ให้มีจำนวนคำควรวะหว่าง 200-300 คำควรวะเป็นบทคัดย่อที่สั้น ใช้คำไต้กระชับและให้สาระสำคัญตรงประเด็น

1.3 คำ

สำคัญ (Keywords) ระบุดคำที่เป็นคำสำคัญของเนื้อหาเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นในระบบฐานข้อมูล

1.4 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่องเพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา รวมทั้งระบุด ถึงขอบเขตเนื้อหาของบทความ

1.5 หัวข้อเนื้อเรื่อง (Body of Text) เป็นส่วนหลักของเนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นออกเป็นย่อยๆ และมีการจัดเรียงลำดับเป็นหัวข้อตามรายละเอียดของเนื้อหา

1.6 บทสรุป (Conclusion) เป็นการสรฟนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน และกระชับ โดยมีการสรฟ ปิดท้ายเนื้อหาที่เราได้นำเสนอว่ามีข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ผลดี หรือผลเสียเป็นอย่างไร

1.7 เอกสารอ้างอิง (Reference) เขียนบรรณานุกรมในรูปแบบ APA 6 th edition (American Psychological Association)

บทความวิจัย ควรมีการนำเสนอผลการวิจัยที่ไต้รับอย่างเป็นระบบ โดยควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ชื่อควรมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยชื่อภาษาอังกฤษในบรรทัดต่อมา ความสอดคล้องกับสาระสำคัญของการวิจัย การใช้คำศัพท์ทางวิชาการไต้อย่างถูกต้องตามศัพท์ บัญญัติของแต่ละสาขาวิชา (discipline) และความสามารถในการสื่อสารไต้ อย่างชัดเจนในแฉวตววงวิชาการและวิชาชีฟ

2.2 ชื่อผู้เขียนและหน่วยงานสังกัด ให้ระบุดชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไต้ต้องระบุดตำแหน่งหรือคำนำหน้าชื่อไต้ให้ระบุดงานประจำและหน่วยงานสังกัดที่เชิงอรรด

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ควรมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเขียนเป็นภาษาไทยก่อน ความยาวไต้เกิน 15 บรรทัด (การเขียนบทคัดย่อ คือการสรฟสาระสำคัญของเรื่องโดยเฉพาะวัตถุประสงค์ วิธีการ และผลการวิจัย)

2.4 คำสำคัญ (Keyword) ระบุดคำที่เป็นคำสำคัญของเนื้อหาเหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นในระบบฐานข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นการอธิบายถึงที่มาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลที่นำไปสู่การวิจัยมีข้อมูลทางวิชาการสนับสนุนหรือไต้แย้ง รวมถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.6 วัตถุประสงค์ (Research Objectives) ระบุดถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

2.7 วิธีการวิจัย (Research Methodology) อธิบายถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด และชัดเจน ประกอบด้วยหัวข้อย่อยดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พื้นที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

2.8 ผลการวิจัย (Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย การใช้ตารางหรือแผนภูมิไม่ควรเกิน 5 ตารางหรือแผนภูมิโดยมีการแปลความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบอย่างชัดเจน

2.9 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ (Conclusion Discussion and Suggestions)
สรุปสาระสำคัญของผลการวิจัย ผสมผสานเปรียบเทียบและตีความผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยนั้นไปใช้ประโยชน์

2.11 เอกสารอ้างอิง (Reference) เขียนบรรณานุกรมในรูปแบบของ APA (American Psychological Association)

จริยธรรมของการตีพิมพ์ (Publication Ethics)

บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียน (Duties of Authors)

1. ผลงานของผู้เขียนต้องเป็นผลงานใหม่และไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจากที่ใดมาก่อน
2. ผู้เขียนต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ
3. ผู้เขียนต้องอ้างอิงผลงานของผู้อื่น หากมีการนำข้อความใด ๆ มาใช้ประกอบการเขียนบทความของตนเอง รวมทั้งมีการจัดทำรายการอ้างอิงท้ายบทความให้ครบถ้วน
4. ผู้เขียนต้องเขียนบทความวิจัยให้ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในวารสาร
5. ผู้เขียนที่มีชื่อปรากฏในบทความทุกคนต้องเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัยจริง
6. ผู้เขียนต้องระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนในการทำวิจัยนี้ (ถ้ามี)
7. ผู้เขียนต้องไม่นำผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่กับวารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการไปตีพิมพ์หรือเผยแพร่กับแหล่งอื่นในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการ (Duties of Editors)

1. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความ ทั้งรูปแบบ ความครบถ้วน และคุณภาพของบทความ ก่อนเริ่มกระบวนการประเมินบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ตนรับผิดชอบ
2. บรรณาธิการต้องใช้เหตุผลทางวิชาการในการพิจารณาบทความโดยปราศจากอคติที่มีต่อผู้เขียนทั้งในด้านเชื้อชาติ เพศ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง และสังกัดของผู้เขียน
3. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียนและผู้ประเมินบทความ ในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ ให้แก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง
4. บรรณาธิการจะเป็นผู้ตัดสินใจคัดเลือกบทความเข้าสู่กระบวนการตีพิมพ์ โดยพิจารณาจากผลการประเมินของผู้ประเมินบทความ รวมทั้งความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตเนื้อหาของวารสาร
5. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจากที่อื่นมาแล้ว
6. บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความ ผู้ประเมินบทความ และทีมผู้บริหาร
7. บรรณาธิการต้องไม่นำบทความหรือวารสารไปใช้ประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือนำไปเป็นผลงานวิชาการของตนเอง
8. บรรณาธิการต้องมีการตรวจสอบบทความในด้านการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง โดยใช้โปรแกรมที่มีความน่าเชื่อถือ โดยหากมีหลักฐานชัดเจนว่ามีการคัดลอกผลงานผู้อื่น

บรรณาธิการต้องหยุดกระบวนการประเมิน และทำการติดต่อผู้เขียนเพื่อขอคำชี้แจงตามหลักวิชาการ ประกอบการพิจารณาตอบรับหรือปฏิเสธการตีพิมพ์บทความนั้น

บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความ (Duties of Reviewers)

1. ผู้ประเมินบทความต้องไม่เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับบทความที่ส่งมาแก่บุคคลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้อง ตลอดระยะเวลาของการประเมินบทความ
2. ผู้ประเมินบทความต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน เช่น เป็นผู้ร่วมโครงการ หรือรู้จักผู้เขียน เป็นการส่วนตัว หรือเหตุผลอื่นที่ทำให้ไม่สามารถประเมินบทความหรือให้ข้อเสนอแนะได้อย่างเป็นอิสระ
3. ผู้ประเมินบทความควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากเนื้อหาในบทความที่จะมีต่อสาขานั้น ๆ คุณภาพของการวิเคราะห์และความเข้มข้นของผลงาน ไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความวิจัย
4. ผู้ประเมินบทความต้องระบุผลงานวิจัยที่สำคัญและสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมินในกรณีที่ผู้เขียนไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วย
5. หากผู้ประเมินบทความตรวจสอบพบว่ามีส่วนใดของบทความที่มีความเหมือนหรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นโดยมีหลักฐานชัดเจน ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ

**วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**

i

**JOURNAL OF LOCAL MANAGEMENT AND DEVELOPMENT
PIBULSONGKRAM RAJABHAT UNIVERSITY**

