



วัตถุประสงค์

เพื่อตีพิมพ์และเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการและบทความทวิสารณหนังสือที่เป็นภาษาไทยและมีข้อค้นพบข้อเสนอแนะที่เป็นนวัตกรรม รวมถึงความคิดริเริ่มที่มีผลกระทบต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติในวงกว้าง อีกทั้งยังมุ่งหมายที่จะเป็นเวทีในการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และสาขาต่าง ๆ และสนับสนุนการศึกษา การสอน โดยเน้นสาขาวิชาพระพุทธศาสนา การบริหารการศึกษา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน และฉบับที่ 4 กรกฎาคม-ธันวาคม

คณะกรรมการที่ปรึกษาวารสารวิจัยวิชาการ

พระพรหมบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.

ราชบัณฑิต

พระเทพวัชรบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเทพพรเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

พระสุวรณ์เมธาภรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

พระเทพปริยัติเมธี, รองศาสตราจารย์ ดร.

รองอธิการบดีวิทยาเขตนครสวรรค์

ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญศิริ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม

รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

รองศาสตราจารย์ ดร.โกณัฐ ศรีทอง

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระศรีสมโพธิ, ดร.

รองศาสตราจารย์สยาม คำปรีดา

ดร.ภาวกร แก้วบุตรดี

ดร.ประเวศน์ มหารัตนสกุล

หน่วยงานภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.วัชร งามจิตระเจริญ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พระเมธาวิเชียร, รองศาสตราจารย์ ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ชินันท์ วสันต์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ. ดร.ทัชกร แสงทองดี

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญชัย บุญหนัก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลมาศ ปฐมวนิชกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดร.จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา

บริษัท เอเซีย คอนเน็คท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ฝ่ายจัดการวารสาร

ดร.รัตติยา เหนืออำนาจ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 999 หมู่ 6 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ 099-2969229

E-mail: journal.jra@gmail.com

<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/index>

จัดพิมพ์โดย

ร้านอาจวัน 867/9 ม.9 ต.นครสวรรค์ตก อ.เมืองนครสวรรค์ จ.นครสวรรค์ 60000 โทร. 056-331150

E-mail: copy5@hotmail.com

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสารวิจัยวิชาการ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

1. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. พระราชวรเมธี, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. พระราชรัตนเวที, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
5. พระศรีสมโพธิ, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
6. พระครูนิวาสิตขันธ์, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
7. พระมหาพรหม ธรรมหาโส, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
8. พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
9. พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
10. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษฏ์ ฐิตปญโญ, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
11. พระมหาไธย์ ธรรมเมธี, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
12. ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
13. ศ.ดร.กฤษ เพิ่มทันจิตต์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
14. ศ.ดร.จันทน์ อติวัฒน์สิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
15. รศ.ดร.สุพล สุธะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
16. รศ.ดร.สุรินทร์ นียมมากร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
17. รศ.ดร.ประเทือง ภูมิภัทราคม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
18. รศ.ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
19. รศ.ดร.พิสมัย รบชนะชัย พูลสุข	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
20. รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
21. รศ.ดร.สมาน งามสนิท	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
22. รศ.ดร.ธงชัย สิงอุตม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
23. รศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
24. รศ.ดร.วัชรินทร์ ขาญศิลป์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
25. รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
26. รศ.ดร.ณัฏฐ์ ศรีดี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
27. รศ.ชุมพล ปานเกตุ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
28. ผศ.ดร.สมคิด พุ่มทุเรียน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
29. ผศ.ดร.สุกัญญาณัฐ ออบสิน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
30. ผศ.ดร.ศิริโรจน์ นามเสนา	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
31. ผศ.ดร.อานนท์ เมธีวรณัฏฐ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
32. ผศ.ดร.ปฐวีธรรม ลำเนียง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
33. ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
34. ผศ.ดร.ปัญญา คล้ายเดช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
35. ผศ.ดร.ชนทอง วัฒนประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
36. ผศ.ศศิภักดิ์ อัจฉริยะ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
37. ดร.สมบัติ นามบุรี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
38. ดร.ประเวศน์ มหารัตนสกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

39. ดร.ภาราตร แก้วบุตรดี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
40. ดร.รัตติยา เหนืออำนาจ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

1. พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ศ.ดร.วัชร งามจิตรเจริญ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. ศ. (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญ	มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. รศ.ดร.กุหลาบ รัตนสังธรรม	มหาวิทยาลัยบูรพา
5. รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
6. รศ.ดร.สุชาติ แสงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
7. รศ.ดร.ธานี เกสทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
8. รศ.ดร.อุทัยวรรณ ภูเท	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
9. รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
10. รศ.ดร.ชนินทร์ วสันต์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
11. รศ.ดร.ช่วงโชติ พันธุ์เวช	นักวิชาการอิสระ
12. รศ.ดร.พลุฑธรรค์ สุทธิไชยเมธี	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
13. รศ.ดร.สุริยพงศ์ โพธิ์ทองสุนันท์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
14. รศ.พ.ต.อ. ดร.ทัชชกร แสงทองดี	โรงเรียนนายร้อยตำรวจสามพราน
15. รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
16. รศ.ดร.โชติ บดีรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
17. ผศ.ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
18. ผศ.ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน	มหาวิทยาลัยมหิดล
19. ผศ.ดร.ยุวดี วิทย์พันธ์	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
20. ผศ.ดร.นันทนา อุ่นเจริญ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
21. ผศ.ดร.เนติรัฐ วีระนาคินทร์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
21. ผศ.ดร.อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
22. ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
23. ผศ.ดร.สมปอง สุวรรณภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
24. ผศ.ดร.ธัญชัย บุญหนัก	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
25. ผศ.ดร.วิมลมาศ ปฐมวนิชกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
26. ผศ.ดร.กรวิวัฒน์ คัมภีร์ภาพพัฒน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
27. ผศ.ดร.กิตติพงษ์ โสภณธรรมภาน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
28. ผศ.ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
29. ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
30. ผศ.ดร.ประภัศร วรณสถิตย์	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
31. ผศ.ดร.เบญจมาศ สุขสถิตย์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
32. ผศ.ดร.กฤษณะ ดาราเรือง	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
33. ผศ.ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ ลาดกระบัง
34. ผศ.ดร.พรรณอร วันทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
35. ผศ.ดร.คุณากร กรสิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
36. ลีเบก ดร.เศรษฐวิสุภ พรหมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
37. ดร.อัคนันท์ อริยศรีพงษ์	นักวิชาการอิสระ
38. ดร.จินตนาภา โสภณ	ผู้ทรงคุณวุฒิส่งานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
39. ดร.ชนิกา แสงทองดี	นักวิชาการอิสระ
40. ดร.พิสิษฐ์ จอมบุญเรือง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
41. ดร.จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา	บริษัท เอเซีย คอนเน็คท์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

42. ดร.สมนึก หงษ์ยิ้ม	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี
43. ดร.วรพล ชินเพชร	สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา
44. นางสาวอรอนงค์ สรรเสริญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
45. นางสาวไอปอล์ รังสิมันตุชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ

1. ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.กาญจนา เจริญชัย	มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียพงศ์ โพธิ์ทองสุนันท์	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
4. รองศาสตราจารย์ชุมพล ปานเกตุ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทบรรณาธิการ

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับนี้เป็นปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสำเร็จของบทความก่อนการตีพิมพ์ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกและการกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์ และเกิดคุณภาพสูงสุด ก่อนที่จะมีการตีพิมพ์และเผยแพร่ ทั้งนี้เพราะบทความวิจัยบทความวิชาการที่อยู่ในวารสารฯ นั้นต่างก็มีข้อค้นพบ ข้อเสนอแนะที่จะกลายเป็นนวัตกรรม รวมถึงอาจจะส่งผลกระทบ (Impact) ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยในฉบับนี้เน้นการนำเสนอบทความวิจัย บทความวิจัยอันประกอบด้วย บทความวิจัย 20 บท บทความวิชาการ 5 บท และบทวิจารณ์หนังสือ จำนวน 1 บท ซึ่งทางกองบรรณาธิการได้มีการคัดเลือกมานำเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทเชิงสถานการณ์ ดังนี้



ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สิ่งที่ทุกคนทุกฝ่ายจะต้องร่วมด้วยช่วยกันก็คือการยับยั้งการแพร่กระจายของโรคร้ายข้างต้น และสิ่งที่เป็นห่วงก็คือแนวหน้าของการปฏิบัติการในการเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว ทั้งทีมแพทย์ พยาบาล บุคลากรในทางสาธารณสุข และผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะกลายเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงที่จะได้รับเชื้อวารสารวิจัยวิชาการฉบับนี้จึงมีบทความวิชาการที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นต้นว่า บทความวิชาการเรื่องแนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดย สันต์ฤทัย ธาราภิรมย์รักษ์ หรือจะเป็นเรื่อง สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพโดยมารศรี ศิริสวัสดิ์, วาโร เฟิงสวัสดิ์, วัลนิกา ฉลากบาง และเอกลักษณ์ เพียสา ที่ศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางในการที่จะบริการทุกคน ทุกเพศวัย และทุกชนชาติพันธุ์ให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ขณะเดียวกันยังมีบทความที่ให้แนวคิดสำหรับผู้ที่กำลังเผชิญกับสภาวะวิกฤตหรือความเครียดทั้งจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและภาวะสังคมกับบุคคลรอบข้าง เรื่อง ฆราวาสธรรม: การป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ โดยพระครูพิฑูรณคราภิรักษ์ (อนุชาติ นรินโท) และพระมหาสุเมธสมาธิโต และบทความวิชาการเรื่องบทบาทของสตรีไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยอัญชิษฐา อักษรศรี และวันชัย แสงสุวรรณ ให้ทุกท่านได้ศึกษาเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจได้ลึกซึ้งขึ้น

ขณะเดียวกันในวารสารวิจัยวิชาการฉบับนี้ยังมีบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องในเรื่องของบริบทเชิงชุมชนและสังคม ทั้งในเรื่องการพัฒนาพิพิธภัณฑ์ชุมชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดลำปาง โดยพระครูสิริธรรมบัณฑิต, บุษกร วัฒนบุตร, ณณณีย์ ศรีสุข และอนุกุล ศิริพันธ์ บทความวิชาการเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล วังสำโรง อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร โดยพระยุทธนา นิติสโร (บุญมี), สมคิด พุ่มทุเรียน และวิทยา ชินบุตร บทความวิชาการเรื่องภูมิปัญญาพุทธบูรณาการ: องค์ความรู้ วิถีปฏิบัติ และการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมในอาเซียน โดยพระครูพิพิธจารุธรรม, สุนทร สุขทรัพย์ทวีผล และเจริญ มณีจักร และบทความวิชาการเรื่องการพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์: คมสัน ศฤงคารเพิ่มพูน และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ ที่จะมาเติมเต็มและสะท้อนวิถีคิด วิธีการบริหารจัดการ ทั้งในระดับการมีส่วนร่วมในระบบฐานรากทางความคิดหรือชุมชน ไปจนถึงการบริหารจัดการที่จะต้องอาศัยกลไกการขับเคลื่อนผ่านระบบ ระเบียบและขั้นตอนของทางภาครัฐ

ส่วนในประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษานั้น วารสารวิจัยวิชาการเล่มนี้ยังได้บรรจุบทความวิชาการได้อย่างหลากหลายorrธรรส ทั้งในเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยจรรยา ธิปาลา, แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยสิริพร โยศรีธา, การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานของผู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยมานะศักดิ์ พรหมอ่อนและพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยโกวิท บุญด้วง, ถกฤษณ์ ดาราเรือง และสมศักดิ์ สุภีรักษ์, การศึกษารูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ โดยกัลยา ทองนุช, วรกฤต เกื่อนช้าง, วิรัช จงอยู่สุข และทนก ทศไกร, การศึกษาการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของนักเรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยวัชรพงศ์ ปราภฏ, ทศพล ธิษะพร และสิทธิพร เขาอ่อน, การศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยเศรษฐพล บัวงาม และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, การศึกษาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยพระกิตติ เมฆโปธิ และการศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยปณิดดา สิงห์โต ซึ่งต่างก็เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงบริบทเชิงปัญหาที่นำมาซึ่งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อแสวงหาคำตอบหรือทางออกให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่ส่วนงานหรือผู้ที่สนใจสามารถที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้เพื่อเป็นทางเลือกในเชิงพื้นที่หรือเชิงสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกัน

ในวารสารวิจัยวิชาการฉบับนี้ยังได้มีการนำเสนอบทความวิชาการที่เกี่ยวกับปัญหาการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีในการกระทำผิดซ้ำคดียาเสพติด กรณีศึกษาเฉพาะในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี โดยจุฑามาศ เพชรเปล่งสี และอาจารย์ มีอินทร์ เกิดมีสิทธิ์ การศึกษารูปแบบการป้องกันอาชญากรรมร้านทองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยเกียรติขจร พิเภาะ การศึกษากระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 โดยพิมลพร อินทนุพัฒน์ และสิริพันธ์ พลรบการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก: สมชาย ยอดปรานค์, พระเทพปริยัติเมธี และสยาม คำปรีดา และการศึกษาการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยกาญจนา แก้วกังวาน ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งในการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทางสังคม ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้เกิดความสงบสุขและสันติสุข ผ่านการบริหารจัดการทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการและขั้นตอนในการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ด้วย

นอกจากนั้นวารสารวิจัยวิชาการฉบับนี้ยังได้มีการนำเสนอบทความวิชาการที่เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยวิสุทธินันท์ นิลพัฒน์, สมคิด พุ่มทุเรียน และพระราชรัตนเวที (ประเสริฐ โชติธมฺโม) การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร โดยเจริญชัย กุลวัฒนาพร และการศึกษาการสร้างเสริมศักยภาพเลขานุการเจ้าคณะตำบล โดยพระครูพิสุทธิปัญญาภิวณฺ (นพณัฐ กิตติปัญโญ) และพระมหาสุเมฆ สมภาติโต ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาที่มีรากฐานที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนพัฒนาหรือการปรับปรุงแก้ไขในรูปแบบวิถีพุทธวิถีไทย โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการองค์กร การบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร ถือเป็นเรื่องปกติที่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้ในทุก ๆ องค์กร และเป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือผู้นำ รวมถึงคนในองค์กรนั้น ๆ จะต้องร่วมมือกันป้องกันและแก้ไขปัญหาข้างต้นนี้ ซึ่งคำตอบส่วนหนึ่งก็มีปรากฏให้ผู้ที่ต้องการศึกษา ค้นคว้า ได้เก็บเกี่ยวความรู้ในเรื่องข้างต้นได้ในวารสารวิจัยวิชาการฉบับนี้



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช พรหมกัลป์)

บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	ก
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	ข-ง
บทบรรณาธิการ	จ-ช
สารบัญ	ช-ฎ

บทความวิจัย:

การพัฒนาพิพิธภัณฑสถานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดลำปาง : พระครูสิริธรรมบัณฑิต, บุษกร วัฒนบุตร, ณณณีย์ ศรีสุข และอนุกุล ศิริพันธ์	1
ภูมิปัญญาพุทธบูรณาการ: องค์ความรู้ วิถีปฏิบัติ และการเสริมสร้างคุณค่าทาง สังคมในอาเซียน : พระครูพิพิธจารุธรรม, สุนทร สุขทรัพย์ทวีผล และเจริญ มณีจักร์	11
การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วน ตำบล วังสำโรง อำเภอดงพานหิน จังหวัดพิจิตร : พระยุทธนา นิติสโร (บุญมี), สมคิด พุ่มทุเรียน และวิทยา ชินบุตร	23
การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร : พระกิตติ เมฆโปธิ	33
แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอ บ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 : จรรยา ทีปาลา	45
แนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 : ปนัดดา สิงห์โต	61
ปัญหาการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีในการกระทำผิดซ้ำคดียาเสพติด กรณีศึกษาเฉพาะในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี : จุฑามาศ เพชรเปล่งสี, อาจารย์ มีอินทร์ เกิดมีสิทธิ์	75

**แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอสามโก้ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2**

: สิริพร โยศรีธา 91

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง
นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์**

: วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์, สมคิด พุ่มทุเรียน, พระราชรัตนเวที (ประเสริฐ
โชติธมโม) 103

**ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานของผู้สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**

: มานะศักดิ์ พรหมอ่อน, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ 115

**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด
นครสวรรค์**

: โกวิท บุญด้วง, กฤษณะ ดาราเรือง, สมศักดิ์ สุภีรักษ์ 125

**แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอ
ผู้ป่วยหนักของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**

: สันต์ฤทัย ธาราภิรมย์รักษ์ 137

**การมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อย
ตำรวจ**

: กาญจนา แก้วกังวาน 147

**การพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุ
กรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์**

: คมสัน ศฤงคารเพิ่มพูน, จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ 157

**ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก**

: สมชาย ยอดปรางค์, พระเทพปริยัติเมธี, สยาม ดำปรีดา 171

**รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์**

: กัลยา ทองนุช, วรกฤต เกื่อนช้าง, วิรัช จงอยู่สุข, ทนง ทศไกร 183

**กระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือก
ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่าง
เพศ พ.ศ. 2558**

: พิมลพร อินทน์พัฒน์, สิริพันธ์ พลรบ 199

**การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความพร้อมของนักเรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ**

: วัชรพงศ์ ปราบกฎ, ทศพล ธิษะพร, สิทธิพร เข่าอุ่น 215

**การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2**

: เศรษฐพล บัวงาม, พิมลพรรณ เพชรสมบัติ 229

รูปแบบการป้องกันอาชญากรรมร้านทองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

: เกียรติขจร พีเกาะ 241

บทความวิชาการ:

**ฆราวาสธรรม: การป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้าน
ความสัมพันธ์**

: พระครูพิฑูรณคราภิรักษ์ (อนุชาติ นรินโท), พระมหาสุเมฆ สมาหิโต 255

การสร้างเสริมศักยภาพเลขานุการเจ้าคณะตำบล

: พระครูพิสุทธิปัญญาวิวัฒน์ (นพณัฐ กิตติปัญญา), พระมหาสุเมฆ
สมาหิโต 269

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร

: เจริญชัย กุลวัฒนาพร 283

บทบาทของสตรีไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0

: อัญธิษฐา อักษรศรี, วันชัย แสงสุวรรณ 297

สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ

: มารศรี ศิริสวัสดิ์, วาโร เฟิงสวัสดิ์, วลัยกา ฉลากบาง, เอกลักษณ์ เพียสา	311

บทวิจารณ์หนังสือ:

วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม

: พระอธิการพรนารายณ์ กิตติคุณ (ปานบุตร)	325

ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิจัยวิชาการ	338
แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์	339
หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ	357
ใบสมัครสมาชิก	358

การพัฒนาพิพิธภัณฑ์ชุมชนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดลำปาง

The Community Museum Development with Electronics System in Lampang Province

พระครูสิริธรรมบัณฑิต¹ บุษกร วัฒนบุตร² ณฤณีย์ ศรีสุข³ และอนุกุล ศิริพันธ์³

Phrakusirithammabandit, Busakorn Watthanabut, Narunee Srisuk and Anukul Siripun

Received: October 5, 2019

Revised: November 6, 2020

Accepted: November 19, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.63

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบทะเบียนโบราณวัตถุของพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ และพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญสำหรับความต้องการและประเด็นรูปแบบของระบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำการวิจัย จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 คน และจากการปฏิบัติการบันทึกภาพ เพื่อรวบรวมทะเบียนโบราณวัตถุจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ วัดทั้ง 3 วัด จาก 3 อำเภอในจังหวัดลำปาง ได้แก่ 1) วัดปงสนุกเหนือ ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเมืองลำปาง 2) วัดไหล่หินหลวง ตำบลไหล่หิน อำเภอกะคา และ 3) วัดบ้านหลุก ตำบลนาครี อำเภอมะทะ วิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัย พบว่า รูปแบบทะเบียนโบราณวัตถุของพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่ารูปแบบการขึ้นทะเบียนวัตถุโบราณ จะเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจกับผู้ดูแลพิพิธภัณฑ์ การจัดทำหน้าที่ โครงสร้างการดูแล การจัดหมวดของพิพิธภัณฑ์ ซึ่งเริ่มจากการบันทึกภาพโบราณวัตถุของพิพิธภัณฑ์ชุมชนในแต่ละท้องถิ่น โดยผู้วิจัยได้จัดทำให้มีการจัดทำทะเบียนในแต่ละแห่ง แห่งละ 30 ชิ้น รวม 3 แห่ง มีจำนวน 90 ชิ้น ด้วยการทำการบันทึกภาพและรวบรวมข้อมูล โดยอักษรย่อในการวัดขนาดวัตถุพิพิธภัณฑ์ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดลำปาง พบว่า การพัฒนาระบบการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ จะมีการ

^{1,3} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง; Lampang Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

² มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ; North Bangkok University

⁴ พิพิธภัณฑ์มิวเซียมลำปาง; Museum Lampang

Corresponding author, e-mail: phanu_mculp@hotmail.com

พัฒนาระบบทะเบียน ระเบียบและวิธีปฏิบัติในการทำทะเบียนวัตถุพิพิธภัณฑ์ การกำหนดกฎเกณฑ์ การรับวัตถุ การวิเคราะห์ วัตถุ การลงทะเบียน การเก็บรักษาและ การควบคุม การเคลื่อนย้าย การตรวจสอบบัญชี โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ของผู้ดูแลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงพิพิธภัณฑ์ไปสู่ Electronics Museum โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้

Keywords: การพัฒนาชุมชน, พิพิธภัณฑ์, ระบบอิเล็กทรอนิกส์

Abstract

This research paper aimed to create the antiquities registration model of the community museum in electronics system and develop an electronics system for community museum management in Lampang Province. It was a qualitative research. The objectives of this study were to know the issues of study in detail based on need and the issues of electronic system model that covered in the essence of research from 25 key informants and from the recording operation to compile a list of 3 antiquities from 3 temples belonging to 3 districts in Lampang Province. They were 1) Wat Pong Sanuk Nuea, Wiang Nuea Subdistrict, Muang Lampang District, 2) Wat Lai Hin Luang, Lai Hin Subdistrict, Koh Kha District and 3) Wat Ban Luk, Na Khrua Subdistrict, Mae Tha District. Content analysis was conducted. The results of the research found that in the aspect of antiquities registration model, it started with understanding to the museum curator, duty arrangement, care structure, museum classification which began recording of antiquities of each local community museum. The researcher had created a registration in each of 30 pieces, 3 of them totaling 90 pieces by recording and collecting data by using abbreviations for measuring the size of museum objects and in the aspect of electronics system for community museum management in Lampang Province, it found that the development of community museum management system in electronics system will be a development of a registration system, regulations and procedures for the registration of museum objects, setting rules, object receipt, object analysis, registration, storage and control, movement, auditing by creating a learning process of the caretakers to support the transformation of the museum to the electronics museum by creating a learning process.

Keywords: Community Development, Museum, Electronics System

บทนำ

การเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงทั้งยังมีความซับซ้อนสูง บทบาทของพิพิธภัณฑ์ที่มีใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ซึ่งพิพิธภัณฑ์ยุคใหม่ควรมีการออกแบบพิพิธภัณฑ์ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ให้ตอบโจทย์ต่อการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะจังหวัดลำปางเป็นแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมและศูนย์กลางของศิลปะทางพระพุทธศาสนาของภาคเหนือ ซึ่งมีพิพิธภัณฑ์ในท้องถิ่นมากถึง 29 แห่ง แนวคิด E-Museum เข้ามาผืนีกกำลังส่งเสริมคุณค่าและสร้างเศรษฐกิจชุมชนด้วยพิพิธภัณฑ์ดิจิทัลศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ หรือ เนคเทค สวทช. ร่วมกับ สวทช. เครือข่ายภาคเหนือ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว. เพื่อเป็นต้นแบบสนับสนุนการท่องเที่ยวในชุมชน” มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาต้นแบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการสร้างพิพิธภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Museum) และระบบนำชมพิพิธภัณฑ์ (Museum Pool) ให้กับชุมชนโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของชุมชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการท่องเที่ยว และเป็นการสร้างต้นแบบ ซึ่งพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้ (Margherita Sani, 2008) เพื่อเครือข่ายเป็นหนึ่งในเครื่องมือสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตของทุกคน (James Bosco, 2007) เนื่องจากเป็นสถานที่ผลักดันให้เกิดความเสมอภาคในการสร้างโอกาสให้บุคคลพัฒนาศักยภาพ (Robert V. Kail and John C. Cavanaugh, 2007) ค่านิยมความรู้สึกและทัศนคติผ่านการศึกษาดั้งแต่เกิดจนตาย (Hans G. Schuetze and Catherine Casey, 2006)

จากแผนการวิจัย คณะผู้วิจัยเห็นว่าระบบพิพิธภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์เป็นการประยุกต์เทคโนโลยีในการจัดเก็บ บริหารจัดการ และแลกเปลี่ยนเผยแพร่ข้อมูล รวมทั้งองค์ความรู้ของพิพิธภัณฑ์ในรูปแบบดิจิทัล เป็นการอนุรักษ์ข้อมูลพิพิธภัณฑ์ให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล ก่อให้เกิดสังคมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลระหว่างพิพิธภัณฑ์และผู้สนใจข้อมูลเกี่ยวกับพิพิธภัณฑ์ ซึ่งการสร้างพิพิธภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ สามารถสร้างได้ทั้งแบบมีสถานที่จริงและไม่มีสถานที่จริงสามารถจัดทำได้ ขึ้นอยู่กับข้อมูล รูปแบบที่ต้องการนำเสนอและเอกลักษณ์เฉพาะของพิพิธภัณฑ์นั้น ๆ ทั้งนี้มีการจัดอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้ในการจัดเก็บข้อมูลศิลปวัฒนธรรม เพื่อเผยแพร่สู่การท่องเที่ยวด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับคนในท้องถิ่น นักท่องเที่ยว หากได้มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ ในจังหวัดลำปางให้เพิ่มมากขึ้น ก็จะเป็นการกระจายรายได้ลงสู่ชุมชนได้อีกทางหนึ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมตลอดชีวิตของชุมชน และเป็นองค์กรทางสังคมที่เป็นเครื่องมือหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่ทรงประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี นำไปสู่การสร้างเครือข่าย การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความร่วมมือ เป็นองค์กรที่เชื่อมโยงอดีต ปัจจุบัน และอนาคตเข้าด้วยกัน เพื่อให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ได้มีโอกาสเรียนรู้และมีส่วนร่วมผ่านพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น เพื่อสร้างให้คนในชุมชนได้รู้จักตนเอง รู้จักแหล่งที่มาของตนเอง รู้จักชุมชน รู้จักสังคม อันจะก่อให้เกิดจิตสำนึกในชุมชนที่บ่งบอกถึงความเป็นเจ้าของ

และนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นของตนให้เข้มแข็ง เพราะเมื่อคนในชุมชนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของทรัพย์สินหรือมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบสิ่งใด ๆ ก็ตาม ย่อมนำมาซึ่งความหวงแหน รักษา พัฒนา จนนำไปสู่การมีจิตวิญญาณชุมชน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งศักยภาพในชุมชนที่เข้มแข็ง มีการจัดการชุมชนที่ดีมีเครือข่ายชุมชน มีภาวะผู้นำชุมชนเกิดขึ้น เป็นชุมชนที่พึ่งพาตนเองได้ เป็นชุมชนสุขสงบ และเป็นการพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างรูปแบบการลงทะเบียนโบราณวัตถุของพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์
2. เพื่อพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดลำปาง

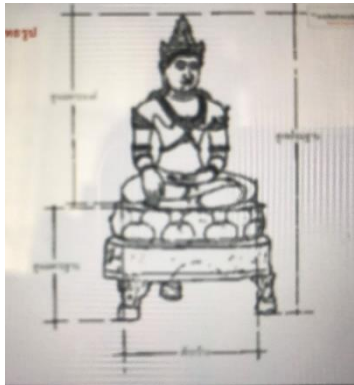
วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ทราบถึงประเด็นของการศึกษาในรายละเอียดที่สำคัญสำหรับรูปแบบของระบบ อิเล็กทรอนิกส์ และมีความครอบคลุมในเนื้อหาสาระสำคัญที่ทำการศึกษาอย่างครบถ้วน จะทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึก (In-Depth) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 25 คน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีการจัดการถ่ายรูปแบบโบราณวัตถุเพื่อสร้างรูปแบบทะเบียนโบราณวัตถุของพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีรายละเอียดชัดเจนสามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงตรรกะ (Analytic Induction) เพื่อมุ่งประเด็นในการปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ดูแลพิพิธภัณฑ์ (Joan V. Gallos, 2006) ให้มีระบบและกลไก (Eileen Ferrance, 2000) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในสถานที่ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่วัดทั้ง 3 วัด จาก 3 อำเภอในจังหวัดลำปาง ได้แก่ 1) วัดปงสนุกเหนือ ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเมืองลำปาง 2) วัดไหล่หินหลวง ตำบลไหล่หิน อำเภอกะคา และ 3) วัดบ้านหลุก ตำบลนาคร้ว อำเภอแม่ทะ ได้แก่ผู้บริหารพิพิธภัณฑ์ 5 รูป/คน คณะทำงานหรือผู้นำชุมชน 5 รูป/คน ประชาชนผู้มาใช้บริการ 10 รูป/คน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) 5 รูป/คน

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบทะเบียนโบราณวัตถุของพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่ารูปแบบและการขึ้นทะเบียนวัตถุโบราณ จะเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจกับผู้ดูแลพิพิธภัณฑ์ การจัดทำที่ โครงสร้างการดูแล การจัดหมวดของพิพิธภัณฑ์ ซึ่งเริ่มจากการบันทึกภาพโบราณวัตถุของพิพิธภัณฑ์ชุมชนในแต่ละท้องที่ โดยผู้วิจัยได้จัดให้มีการจัดทำทะเบียนในแต่ละแห่ง แห่งละ 30 ชิ้น รวม 3 แห่ง มีจำนวน 90 ชิ้น ด้วยการทำการบันทึกภาพและรวบรวมข้อมูล โดยอักษรย่อในการวัด

ขนาดวัตถุพิพิธภัณฑ์จะมีการบันทึกในลักษณะ ดังต่อไปนี้ ส. = สูง ก. = กว้าง ย.= ยาว สฐ. = สูงพร้อมฐาน ตก. = ตักกว้าง ศก. = เส้นผ่านศูนย์กลาง รฐก. = ฐานกว้าง นน. = น้ำหนัก รฐส. = ฐานสูง ปก. = ปากกว้าง สผ. = สูงพร้อมฝา



ภาพที่ 1 ตัวอย่างการทำทะเบียนวัตถุพิพิธภัณฑ์

สรุปและสร้างรูปแบบระบบทะเบียนด้วยวิธีการบันทึกข้อมูล ถ่ายภาพโบราณวัตถุ ตรวจสอบประวัติที่มา ทำทะเบียน บันทึกโดยสร้างรายละเอียดและบันทึกลงตาราง จัดทำเป็น Museum Registration for Inventory ข้อมูลประวัติเรื่องราววัตถุภายในพิพิธภัณฑ์ เพื่อสำรวจและบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรควบคุมจำนวนวัตถุ , จัดเก็บอย่างเป็นระเบียบ, จัดทำเอกสารสำคัญ และ Scientific Catalogue เป็นหลักฐานสำคัญป้องกันความพลัดภัย เพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวของวัตถุในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ศิลปะ ประวัติศาสตร์โบราณคดี ดังตัวอย่าง Table 1

ตารางที่ 1 ตัวอย่างรูปแบบการบันทึกทะเบียนโบราณวัตถุของพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์

ที่	หมายเลขทะเบียน	ชนิดของวัตถุ	ขนาด	วัตถุดิบ	ประวัติความเป็นมา

2. ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดลำปาง พบว่า การพัฒนาระบบการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ จะมีการพัฒนาระบบทะเบียน ระเบียบและวิธีปฏิบัติในการทำทะเบียนวัตถุพิพิธภัณฑ์ การกำหนดกฎเกณฑ์ การรับวัตถุ การวิเคราะห์ วัตถุ การลงทะเบียน การเก็บรักษาและ การควบคุม การเคลื่อนย้ายการตรวจสอบบัญชี โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ของผู้ดูแลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงพิพิธภัณฑ์ไปสู่ Electronics Museum โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่าน 8 วิธีการ คือ 1) Guided Observation 2) Inquiry Based Learning 3) Photograph

and workshop 4) Electronics Museum 5) Electronics Museum Knowledge Model 6) Coaching 7) Facilitator และ 8) การให้ความรู้เรื่อง Electronics Museum และ พัฒนาทักษะของผู้ดูแล Electronics Museum ทั้งแบบทางการ ไม่เป็นทางการ สามารถที่จะนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้กับพิพิธภัณฑ์สามารถสร้างเครื่องมือการพัฒนาพิพิธภัณฑ์ให้ไปสู่ Electronics Museum เพื่อพัฒนาพิพิธภัณฑ์ภายใต้การ ดูแลของตนให้เป็นการกระตุ้นความอยากรู้ในลักษณะของการเรียนรู้อย่างไม่ เป็นทางการของคนในชุมชน ได้แก่การจัดทำแผนที่การเรียนรู้สำหรับผู้เข้าชม การปรับปรุงแบบการ จัดแสดงที่ดึงดูดความสนใจของผู้เข้าชม เพื่อนำไปสู่การสร้างเครื่องมือ QR code สำหรับการนำเสนอข้อมูลในพิพิธภัณฑ์ คู่มือการนำชม และเครื่องมือการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบทะเบียนโบราณวัตถุของพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่ารูปแบบและการขึ้นทะเบียนวัตถุโบราณ มีการจัดทำเพื่อสร้างเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ชัยเจริญ (2561) พบว่า พุทธิปัญญา (Cognitive) เป็นการให้ความสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าภายนอก ซึ่งส่งผ่านโดยสื่อต่าง ๆ กับสิ่งเร้าภายใน ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ หรือ กระบวนการรู้คิด หรือ กระบวนการคิด (Cognitive Process) ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคิด (Cognitive Process) ดังกล่าวข้างต้นได้แก่ ความใส่ใจ (Attending) การรับรู้ (Perception) การจำได้ (Remembering) การคิดอย่างมีเหตุผล (Reasoning) จินตนาการหรือการวาดภาพในใจ (Imagining) การคาดการณ์ล่วงหน้าหรือการมีแผนการณ์รองรับ (Anticipating) การตัดสินใจ (Decision) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การจัดกลุ่มสิ่งต่าง ๆ (Classifying) การตีความหมาย (Interpreting) ฯลฯ จะตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับตัวผู้เรียนมากกว่าบทบาทภายนอก และหันมาให้ความสนใจกับบทบาทของผู้เรียนในการเรียนรู้ โดยเป็นผู้ที่ลงมือกระทำ (Active) เพิ่มขึ้นและลดการควบคุมจากสภาพการณ์ภายนอก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉลาด จันทรมบัติ (2550) พบว่า 1) รูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชนที่พัฒนาประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมชุมชน เช่น การสร้างแรงจูงใจ และสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันของคนในชุมชน ขั้นสร้างวิสัยทัศน์ ขั้นจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ ขั้นการนำแผนไปปฏิบัติและพัฒนางาน และขั้นประเมินผลสรุป 2) ผลการนำรูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชนไปทดลองใช้กับองค์กรชุมชนเป้าหมาย 8 องค์กรเป็นเวลา 8 เดือน พบว่า ทุกกลุ่มองค์กร เกิดนักจัดการความรู้ในชุมชน มีการดำเนินการจัดการความรู้ การตั้งคำถามและการปฏิบัติ โดยการแก้ปัญหาคือกระบวนการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความรู้ การจำแนกความรู้ การจัดเก็บ การนำไปใช้ การแลกเปลี่ยนและการประเมินผลความรู้ มีศูนย์จัดการความรู้ขององค์กรที่ขับเคลื่อนให้กลุ่มพึ่งตนเองได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งบนเวทีจริงและเวทีเสมือน 3) กลุ่มเป้าหมายมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการความรู้

2. ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชนในจังหวัดลำปาง พบว่า การพัฒนาระบบการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ จะมีการพัฒนาระบบทะเบียน ระเบียบและวิธีปฏิบัติในการทำทะเบียนวัตถุพิพิธภัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอื้อมอร ชลวร (2555) พบว่า หลักธรรมที่โดดเด่นในพระพุทธศาสนาที่ทำให้เกิดกระบวนการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาได้ยาวนานมีอยู่ 4 หมวด คือ 1) การใช้หลักไตรสิกขา ในการจัดสร้างสังคมให้เข้าใจซึ่งกันและกัน 2) การสร้างกระบวนการเรียนรู้จากภายในด้วยหลักสาราณียธรรม 3) กระบวนการจัดการสังคีตร้อยกรองพระธรรมและพระวินัยให้เป็นหมวดหมู่ ง่ายต่อการจดจำและนำไปปฏิบัติและ 4) กระบวนการสร้างสังคมแห่งสงฆ์ อันได้แก่ การมีพระวินัยและระเบียบวิธีปฏิบัติว่าด้วยการรวมตัวเป็นหมู่สงฆ์จากองค์ความรู้ในด้านการจัดการความรู้ และองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนาที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้นำพุทธธรรม ทั้ง 4 หมวดเข้ามาประยุกต์สร้างรูปแบบจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ ผู้วิจัยเริ่มจากการประยุกต์โมเดลเกลียวความรู้ของอิกุจิโร่ โนนาเกะ (Ikujiro Nonaka) ที่เรียกว่า เซกิ (SECI) มาเป็นแนวคิดหลักของการปฏิบัติ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 แบบด้วยกันคือ 1) การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) 2) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) 3) การผสมผสานความรู้ (Combination) 4) การผนึกความรู้ในตน (Internalization) เป็นพลวัตร ที่มีการหมุนในลักษณะที่เป็นเกลียว (Spiral) เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ไม่รู้จบ แล้วนำหลักพุทธธรรม 4 หมวดข้างต้นมาเสริมแรงผลักดันให้เกิดพลังในการขับเคลื่อน ซึ่งได้เสนอเป็นแบบจำลองใหม่ หลังจากนั้นได้นำแบบจำลองดังกล่าวมาทำการตรวจสอบองค์ความรู้ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) สรุปผลว่าได้แบบจำลองการจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการที่พร้อมนำไปใช้งานได้ในองค์กรทั่วไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภกรณ์ ดิษฐพันธ์ (2540) มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมพื้นฐานและแสดงให้เห็นถึงความหมาย คุณค่าของการดำเนินชีวิต และภูมิปัญญาของชาวบ้านที่มีการเลือกสรรวัตถุดิบ ๆ ตัวมาใช้ในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของวัฒนธรรมพื้นบ้านในเขตจังหวัดนครปฐม ราชบุรีและเพชรบุรี ที่มีคุณค่าและสืบทอดต่อ ๆ กันมาอย่างน่าสนใจ อีกทั้งยังเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของคนในแต่ละสังคมแต่ละท้องถิ่นให้เกิดความรู้ ความเข้าใจถึงความเป็นมาของวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นอย่างถูกต้อง ในรูปแบบของพิพิธภัณฑ์ที่มีชีวิตและผสมผสานเข้ากับงานศิลปกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างดียิ่ง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมร ประพันธ์ (2554) พบว่า การใช้สถานที่ในการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ หากสามารถทำให้พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นที่จะเกิดขึ้น เข้าไปผสมกลมกลืนกับวิถีชีวิตประจำวันระหว่างคนกับวัดแล้ว จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น และในส่วนของวัตถุโบราณมีค่าก็ควรที่จะการจำลองเพื่อลดปัญหาการรักษาความปลอดภัยและง่ายในการดูแลรักษา การใช้รูปภาพประกอบการจัดแสดงจะช่วยให้ผู้คนที่สนใจเข้าใจความเป็นอยู่และวัฒนธรรมประเพณีของผู้คนในท้องถิ่นนี้ได้ดียิ่งขึ้น แนวทางการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืน นอกจากเป็นการรวบรวมสิ่งต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นตัวตนของคนในท้องถิ่น

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัย สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากภาพ The Community Museum Development with Electronics System of the in Lampang Province จะกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีองค์ความรู้ภายในชุมชนที่เข้มแข็ง มีการจัดการชุมชนที่ดีมีเครือข่ายชุมชน มีภาวะผู้นำชุมชนเกิดขึ้น เป็นชุมชนที่พึ่งพาตนเองได้ เป็นชุมชนสุขสงบ และเป็นการพัฒนาชุมชนแบบยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

แนวทางในการจัดการพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ควรจะสร้างให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากพิพิธภัณฑ์เป็นแหล่งอ้างอิงและสืบทอดคุณค่า เอกลักษณ์และมรดกของชาติ เพื่อเป็นแหล่งแสดงวิถีชีวิตและศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัยเฉพาะทาง เพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน เพื่อส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย สามารถส่งเสริมให้คนในชุมชนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ความสนุก การเรียนรู้ร่วมกัน ความมีน้ำใจ แสดงให้เห็นถึงความคิดสร้างสรรค์ด้านผลกระทบและด้านความยั่งยืน เกิดความตระหนักในคุณค่าของพิพิธภัณฑ์

เอกสารอ้างอิง

- ฉลาด จันทรมบัติ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ขององค์กรชุมชน*. (ดุชนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภกรณ์ ดิษฐพันธ์และวินัย วรวัตร. (2540). *รูปแบบพิพิธภัณฑ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน: สีสันของมิติวัฒนธรรม*. (รายงานการวิจัย). สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ: กระทรวงศึกษาธิการ
- สุมาลี ชัยเจริญ. *งานพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้*. เข้าถึงได้จาก http://www.elearning.msu.ac.th/opencourse/503710/periodical/periodical_08_3.html
- อมร ประพันธ์. (2554). *แนวทางการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอื้อมอร ชลวร. (2555). *การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Bosco, J. (2007). *Lifelong Learning: What? Why? How?*. Retrieved from <http://homepages.wmich.edu/~bosco/docs/LifelongLearning-2.pdf>
- Ferrance, E. (2000). *Action research*. Retrieved from https://www.brown.edu/academics/educationalliance/sites/brown.edu/academics/education-alliance/files/publications/act_research.pdf
- Gallos, J. V. (2006). *Organization development*. (2nd ed). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Kail, R. V. & Cavanaugh, J. C. (2007). *Human Development: A life-span View*. (4th ed). CA: Thomson Learning, inc.

- Sani M. (2008). *What have museums got to do with lifelong learning? Newsletter of The Network of European Museum Organizations*. Retrieved from <http://www.nemo.org/fileadmin/Dateien/public/NEMONews/NEMOnews2-08.pdf>
- Schutze, H. & Casey, K. (2006). Models and meaning of lifelong learning: progress and barriers on the road to learning society. *International Journal of Lifelong Education*, 36(3), 287-297.

ภูมิปัญญาพุทธบูรณาการ: องค์ความรู้ วิถีปฏิบัติ และการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคม ในอาเซียน

Integrative Buddhist Wisdom: Knowledge, Practices and Social Values Enhancement in ASEAN

พระครูพิพิธจารุธรรม¹ สุนทร สุขทรัพย์ทวีผล² และเจริญ มณีจักร³

Phrakhruiphithcharutham, Sunthorn Sukhsaptaweephol and Charoen Maneejuk

Received: November 07, 2020

Revised: January 05, 2021

Accepted: January 12, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.64

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ความรู้และวิถีปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา 2) ศึกษาการบูรณาการองค์ความรู้และวิถีปฏิบัติทางพระพุทธศาสนากับสังคมในอาเซียน และ 3) วิเคราะห์การพัฒนาภูมิปัญญาพุทธบูรณาการกับการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมในอาเซียน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสาร ประกอบด้วยข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาพุทธบูรณาการในอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ความรู้และวิถีปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา ด้านศิลปกรรม จิตรกรรมประติมากรรม และด้านหลักธรรม พบว่า มีการถ่ายทอดผ่านงานศิลปกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เป็นการเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับพุทธประวัติ นิทาน คติธรรม ที่สามารถศึกษาได้จากภาพตามฝาผนังของโบสถ์ วิหาร วัด กำแพง ปราสาท พระราชวัง ที่แสดงถึงวิถีการดำเนินชีวิตของชุมชนสมัยนั้น ซึ่งถือเป็นภูมิปัญญาในการสร้างสื่อให้ผู้พบเห็นสามารถเข้าใจหลักธรรมคำสอนได้ 2) ด้านการบูรณาการองค์ความรู้และวิถีปฏิบัติทางพระพุทธศาสนากับสังคมในอาเซียน พบว่า ต้องเข้าถึงหลักแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่แฝงไว้ โดยเฉพาะพุทธศิลป์ที่เป็นพระพุทธรูป เช่น เศียรแหลม หมายถึงปัญญา หูยาน หมายถึงความอดทน มองลาดต่ำ หมายถึง สำนวมระวัง นิ้วเป็นระเบียบ หมายถึง ความสามัคคีเพื่อนำไปสู่การศึกษาและปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและยอมรับในประเพณี ประวัติศาสตร์เชื้อชาติ ทัศนคติค่านิยมในภูมิภาคอาเซียน และ 3) การพัฒนาภูมิปัญญาพุทธบูรณาการกับการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมในอาเซียน พบว่า ต้องใช้หลักธรรมเป็นแกนในการบูรณาการ โดยยึดหลักเมตตา

¹⁻³ วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; BuddhachinarajSanga College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: chumporn.kva@mcu.ac.th, Tel. 081-4741589

กัตถุญญกตเวที สามัคคีและมัชฌิมนธรรม ให้ประสานกับการดำเนินชีวิต ในการพัฒนาสังคมอาเซียน ไปสู่ความสุข สงบ อย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ภูมิปัญญาพุทธบูรณาการ, องค์ความรู้, วิถีปฏิบัติ, การเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมอาเซียน

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the body of knowledge and Buddhist practices, 2) to study the integration of Buddhist knowledge and practices with society in ASEAN, and 3) to analyze the development of integrated Buddhist wisdom with the social values enhancement in ASEAN. It was a qualitative research by studying the documents consisting of primary information, secondary information, and interview of experts who were well-versed in integrated Buddhist wisdom in ASEAN. The results of the research were as follows: 1) the body of knowledge and Buddhist practices in fine arts, painting, sculpture and Dhamma was transmitted through various forms of fine arts, telling stories about Buddhism, tales and moral lesson that can be studied from the mural of the Buddhist temple, Viharn, temple wall, Prasat, and palace that represented the lifestyle of community at that time. This was the wisdom to create media for the audience to be able to understand the Buddhist teachings, 2) in the aspect of the integration of knowledge and Buddhist practices with the society in ASEAN, there must be access to the underlying Buddhist concept. In particular, Buddhist art which was a Buddha image, such as the pointed head means wisdom, lop-eared (Hu Yan) means patience, look down means to carefulness, ordered fingers means unity, led to education and practices in life and to accept traditions, ethnic history, attitudes and values in the ASEAN region, and 3) in the aspect of the development of Buddhist wisdom and social values enhancement in ASEAN, Buddhist teachings must be used as the core in the integration by adhering to metta (compassion), katanyukatavedi (gratitude), samakki (unity) and majjhenadhamma (moderate practice) in harmony with life In developing ASEAN society towards sustainable peace and tranquility.

Keywords: Integrative Buddhist Wisdom, Body of Knowledge, Practices, Social Values Enhancement in ASEAN

บทนำ

ประชาคมอาเซียนนั้นว่าโดยหลักการแล้วล้วนมีความแตกต่างหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรมซึ่งความโดดเด่นของแต่ละประเทศนั้นก็แตกต่างกันไป ล้วนมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง ประเทศเพราะว่ามีหลายเชื้อชาติ หลายศาสนา หลายวัฒนธรรมประเพณี อันเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ (หลังนวยุค) เป็นยุคที่ต้องมีกระบวนการคิดเชิงบูรณาการ (สุวิญ รักสัตย์, 2548) ต้องคิดใหม่ทำใหม่ เปลี่ยนจากการต่อต้านเป็นการต่อเติม เปลี่ยนจากคู่แข่ง (Competition) มาเป็นคู่คิด (Co-operation) เปลี่ยนจากการแตกแยก (Diversification) มาเป็นความแตกต่าง (Differentiation) แนวคิดเหล่านี้สามารถสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพและความร่วมมือกันได้ แต่จุดมุ่งหมายของการรวมกันเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้น ก็อาจปฏิเสธไม่ได้ว่า ต้องมีปัญหามาอีกหลายประการ อาทิ เช่น ปัญหา เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะในเรื่องของการมุ่งหวังที่จะให้มีการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวในทุก ๆ ด้านนั้น เป็นไปได้ยาก เพราะแต่ละประเทศนั้นล้วนมีเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นประเด็นสำคัญก็คือการสร้างยุทธศาสตร์ทางปัญญาของชาติ เพื่อพัฒนาพลังแห่งความดีให้โยงใยเข้าหากัน เป็นพลังของแผ่นดินเพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาที่ยั่งยืน (ประเวศ วะสี, 2538) ฉะนั้นหลักการของพระพุทธศาสนากล่าวได้ว่าเป็นหลักสากลที่ทั่วโลกยอมรับ จึงถือได้ว่าเป็นภูมิปัญญาตะวันออกที่ประเทศกลุ่มที่นับถือพระพุทธศาสนานำมาเป็นหลักการสำคัญในการเสริมสร้างคุณค่า เพราะมีวิถีชีวิตของมนุษย์นั้นคือการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยความสงบสุข ตามทฤษฎีพุทธปรัชญา พบว่า ชีวิตมนุษย์ควรมีจุดหมายปลายทางอยู่ที่การหลุดพ้นจากความทุกข์ พบว่ามีแนวทางแห่งการเอาชนะทุกข์ได้ด้วยตนเอง เมื่อดับเหตุแห่งทุกข์ได้อย่างเป็นขั้นตอนจากข้อปฏิบัติอย่างง่าย ๆ จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในศีล สมาธิ ปัญญา อริยสัจ 4 และอริยมรรคมีองค์ 8 ปฏิบัติไปตามทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) ไม่ตั้งเกินไปและไม่ถอยหนอยานเกินไป การดำเนินชีวิตอย่างนี้ก็จะเข้าถึงความดับทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง (พระมหาทองสุข สุจิตโต (ไกรพงษ์), 2540) พระพุทธศาสนาทำให้สังคมมีความเป็นอยู่ที่ร่มเย็นเป็นสุขมาช้านานพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ ในความหมายที่ว่าเมื่อเผยแผ่ไปถึงไหนก็ไปอย่างสันติ ไปที่ไหนเจ้าของบ้านเขาดูต้อนรับ เพราะเราไม่ได้ไปทำลายสิ่งที่เขาเคารพนับถือ เราอยู่ร่วมกันอย่างสันติเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยไม่ว่าร้ายใคร ไม่เบียดเบียนใครไม่เข่นฆ่าประหัตประหารใคร ไปอย่างสันติพระพุทธเจ้าได้ประกาศสันติภาพไว้ในธรรมบัญญัติ พุทธศาสนาเรียกว่า โอวาทปาฏิโมกข์ จัดเป็นภูมิปัญญาตะวันออกคือคำสอนหลักที่เป็นประธานพุทธธรรมและหลักการของพระพุทธศาสนาที่ประเทศในกลุ่มอาเซียนได้รับอิทธิพลของพระพุทธศาสนาที่ถือว่าเป็นภูมิปัญญาประเด็นที่นำศึกษา 3 ด้านคือ ด้านศิลปกรรม จิตรกรรม และประติมากรรม โดยในกลุ่มประเทศในเขตอาเซียนนั้น มีการนำไปบูรณาการกับวิถีชีวิตของในแต่ละประเทศควรสร้างกิจกรรมร่วมกันผู้ที่มีแรงจูงใจในการประกอบกิจกรรม อีกทั้งกิจกรรมที่ทำให้อยู่ร่วมกันโดยสันติสุข เช่น หลักเมตตา หลักของความสามัคคี ก็เป็นสิ่งที่มียุทธศิลป์ต่อการหล่อหลอมสังคมในอาเซียนได้เป็นอย่างมาก

คณะผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาโดยใช้หลักของภูมิปัญญาในพระพุทธศาสนาทั้งด้าน ศิลปกรรม จิตรกรรม และประติมากรรม รวมถึงหลักธรรม เมตตา สามัคคี เพื่อเป็นการบูรณาการในการพัฒนาองค์ความรู้ วิถีปฏิบัติ และการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมในอาเซียน ด้วยการนำหลักการของพระพุทธศาสนาไปเป็นแนวทาง ในการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมในอาเซียนสืบไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ความรู้และวิถีปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา
2. เพื่อศึกษาการบูรณาการองค์ความรู้และวิถีปฏิบัติทางพระพุทธศาสนากับสังคมในอาเซียน
3. เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาภูมิปัญญาพุทธบูรณาการกับการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมในอาเซียน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาจากเอกสาร ประกอบด้วยข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลทุติยภูมิ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้คือ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาข้อมูล โดยกำหนดเนื้อหาที่เป็นภูมิปัญญาพุทธศาสนา คือ ด้านศิลปกรรม จิตรกรรม และประติมากรรมที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้แนวพุทธ ด้านหลักธรรม คือ เน้นศึกษาข้อมูลที่บูรณาการวิถีปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน เช่น ความสามัคคี ความเมตตา เป็นต้น
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เน้นผู้ให้ข้อมูลที่เป็นระดับ คีย์แมน หรือ ผู้มีองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนา โดยได้สัมภาษณ์เก็บข้อมูล ประเทศละ 10 รูป/คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ประกอบไปด้วยพื้นที่ ในเขตอาเซียนได้กำหนดไว้ ภายใน 3 ประเทศ คือ ประเทศไทย คือ ในเขตจังหวัดพิษณุโลก ประเทศลาว คือ ในเขตหลวงพระบาง และ ประเทศพม่า คือ ในเขตบริเวณท่าขี้เหล็ก ซึ่งเป็นพื้นที่ ที่มีความรู้ความโดดเด่นในด้านองค์ความรู้ในทางพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการสัมภาษณ์ภาคสนาม กับผู้ที่มีองค์ความรู้ในด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลัก

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ความรู้และวิถีปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา พบว่า ด้านศิลปกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และด้านหลักธรรม งานพุทธศิลป์ มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่สมัยโบราณจนถึงปัจจุบันงานศิลปะในแต่ละยุคสมัย จึงเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปตามความนิยม และการถ่ายทอดเล่าขาน เรื่องราวต่าง ๆ ที่บันทึกไว้ในพระไตรปิฎก ที่สามารถศึกษาได้จากภาพตามฝาผนังของโบสถ์ วิหาร วัด กำแพง ปราสาท พระราชวังซึ่งไม่ใช่เรื่องราวของพุทธประวัติอย่างเดียว ศิลปะบางรูปแสดงถึงวิถีดำเนินชีวิตเล่าเรื่องราวของวิถีชีวิตของชุมชนสมัยนั้น ทำให้คนรุ่นหลังได้รับรู้เรื่องราวในอดีต หรือแม้แต่เหตุการณ์บ้านเมืองในอดีต ดังเช่นภาพสีน้ำมันของวัดนางพญา ด้านจิตรกรรมของประเทศลาวเกี่ยวกับเรื่องจิตรกรรม เบื้องต้นจะเป็นการเขียนภาพในสิ่งพิมพ์ต่าง

ๆ จากนั้นจึงเริ่มมีการขยายตัวเข้าสู่สถาบันทางการศึกษา ต่อมาจึงเริ่มมีการพัฒนาหลักสูตรทางด้านการเรียนการสอนศิลปะเกิดขึ้นได้สร้างแรงศรัทธาและคุณค่าในทางจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาให้เกิดขึ้นสู่สังคม ซึ่งประชาชนสามารถที่จะซึมซับและเข้าใจหลักธรรมคำสอนผ่านทางจิตรกรรมได้ง่ายขึ้น

ด้านประติมากรรม พบว่า จังหวัดพิษณุโลก เป็นศูนย์กลางพุทธศาสนามาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยมีพระพุทธชินราช และพระบรมธาตุวัดพระศรีรัตนมหาธาตุวรมหาวิหาร เป็นแหล่งรวมชีวิตจิตใจของชาวเมืองพิษณุโลกตลอดมา ถึงสมัยกรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์ พระมหากษัตริย์แห่งกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์เกือบทุกพระองค์ ได้เสด็จมานมัสการ และถวายเครื่องสักการะ พระพุทธชินราช และมีงานสมโภชตามโบราณราชประเพณีมาจนถึงสมัยปัจจุบัน นับได้ว่าเมืองพิษณุโลกเป็นเมืองหลักในการประดิษฐานพระพุทธศาสนาที่สำคัญ และมีความมั่นคงมากที่สุดเมืองหนึ่งของประเทศไทย ส่วนประติมากรรม ในประเทศลาว ผู้ศึกษาได้ลงพื้นที่ทำการวิจัยคือวัดเชียงทอง พบว่า ตั้งอยู่ริมแม่น้ำโขง ถือว่าเป็นวัดเก่าแก่ที่สุดของแขวงหลวงพระบาง ประเทศลาว นับเป็นสถานที่ท่องเที่ยว โดยเป็นวัดที่มีความสวยงามอลังการจนได้รับการยกย่องจากนักโบราณคดีว่าเป็นดัง “อัญมณีแห่งสถาปัตยกรรมสกุลช่างล้านช้าง” ที่งดงามที่สุดในดินแดนลาววัดเชียงทองถือว่าเป็น “วัดประตูเมือง” และทำเทียบเรือด้านเหนือสำหรับการเสด็จประพาสทางชลมารคของกษัตริย์หลวงพระบาง สิ่งก่อสร้างที่สำคัญ เช่น พระอุโบสถ ชุ่มประตูโขง พระธาตุ หอโห่วัน้อย หอโห่สี่กุหลาบ หอโห่หลังพระอุโบสถ หอกลอง หอราชโกศเจ้ามหาชีวิตศรีสว่างวงศ์ ฯลฯ ยังคงอยู่อย่างครบถ้วน และสมบูรณ์เหมือนเดิมทุกประการนับเป็นตัวแทนของศิลปะสกุลช่างล้านช้างที่งดงามและสมบูรณ์ และสถาปัตยกรรมส่วนใหญ่จะมีรูปแบบของไทยใหญ่ผสมพม่า ซึ่งภายในวัดมีพระมหาเมื่อยมืองค์จำลองประดิษฐานอยู่ ชุ่มหลังคาถูกแกะสลักด้วยลวดลายที่ประณีต ด้านสถาปัตยกรรมอันหมายถึงผลงานศิลปะที่แสดงออกสิ่งก่อสร้างรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในบรรดาประเทศต่าง ๆ ที่เลือกรับเอาศิลปะและวัฒนธรรมอินเดียไว้นั้นล้วนได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาในส่วนของสถาปัตยกรรมพม่านั้นเป็นหนึ่งในด้านอาคารก่ออิฐซึ่งเป็นที่ยินยอมกันตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศิลปะแบบมณฑลเลย อิฐนับเป็นวัสดุหลักในการก่อสร้างอาคารต่าง ๆ และได้มีการใช้อิฐก่อสร้างกำแพงเมืองรุ่นแรกสุดมาแล้วในยุคโบราณซึ่งงานด้านสถาปัตยกรรมจะเน้นในเรื่องของพระพุทธศาสนา มีหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา และยังมีการสร้างเพื่อสื่อความหมายถ่ายทอดเรื่องราวของความดีความชั่ว และยังมีสิ่งที่ทำให้บุคคลระลึกถึงในเรื่องของความสำคัญของ เจตีย์ในพระพุทธศาสนา ทั้งยังมีวัดอีกหลายแห่งของจังหวัดพิษณุโลก เช่น วัดนางพญา วัดเจติยยอดทอง วัดวิหารทอง วัดอรัญญิก เป็นต้น

2. การบูรณาการองค์ความรู้และวิถีปฏิบัติทางพระพุทธศาสนากับสังคมในอาเซียน พบว่า พระพุทธรูปเป็นพุทธศิลป์ พระพุทธรูปไม่ใช่รูปเหมือนของพระพุทธเจ้า แต่เป็นรูปสัญลักษณ์แทนพระพุทธองค์ พระพุทธรูปแต่ละสกุลช่าง แต่ละสมัย จะมีความแตกต่างกันด้านรูปแบบ แต่พระพุทธรูปทุกองค์ล้วนแสดงถึงสัญลักษณ์สำคัญที่เรียกว่า “มหาปुरुสลักษณะ” คือลักษณะของมนุษย์ทั้ง 32 ประการ ไม่ว่าจะปรากฏพระพุทธรูปยังประเทศใดก็ตาม ผู้พบเห็นจะรับรู้ได้ทันทีว่า

นั่นคือพระพุทธรูป ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาพุทธศิลป์ที่ได้เข้าไปสู่ประเทศต่าง ๆ ประเทศนั้น ๆ ก็มีการปรับลักษณะพระพักตร์ความคล้ายของคนในชาตินั้นบ้าง ในแต่ละยุคสมัยได้รับอิทธิพลมาจากทางไหนก็จะมีลักษณะเอกลักษณ์ที่มีความแตกต่างกัน ตามแต่ที่มาและที่ไป แม้จะมีความแตกต่างกันด้วยรูปลักษณะของคนในชาตินั้น ๆ แต่สาระสำคัญคือให้ทราบว่านั้น คือ องค์แทนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า กราบพระองค์ท่านแล้วก็ให้ระลึกถึงพระคุณของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ พระปัญญาคุณ พระบริสุทธิคุณ และพระกรุณาธิคุณ และยังมีหลักธรรมแฝงไว้เช่น ศีลระหลอมเปรียบดังปัญญา หุยานคือความอดทน มองลาดต่ำเป็นการสำรวมระวัง นีวเป็นระเบียบคือความสามัคคี ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้และวิถีปฏิบัติในการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมอาเซียน ทั้งด้านศิลปกรรม จิตรกรรม และประติมากรรม และด้านหลักธรรมเป็นภูมิปัญญาในพระพุทธศาสนาที่เป็นสื่ออันมนำศรัทธาและทรงคุณค่าพุทธศิลป์ถือเป็นสื่ออันมนำศรัทธา เป็นแหล่งความรู้เป็นศูนย์กลางจตุรรวมของจิตใจ ให้สังคมได้เข้าถึงหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่าความสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

- 1) เป็นที่พึ่งทางจิตใจ โดยเฉพาะพุทธศิลป์ที่เป็นพระพุทธรูปเป็นที่พึ่งทางจิตใจของชาวพุทธมีหลักธรรมแฝงไว้ในพุทธศิลป์ และยังสร้างขวัญให้แก่ผู้ต้องการกำลังใจ
- 2) พระสอุปเจดีย์ พระแท่นที่ต้นศรีมหาโพธิ์ รอยพระพุทธรบาท แผ่นจารึกหัวข้อพุทธธรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนมีคุณค่าในฐานะสิ่งอนุสรณ์ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า
- 3) เป็นเครื่องหมายของพุทธศาสนา และเป็นสิ่งประกอบพิธีกรรมในศาสนา
- 4) เป็นสัญลักษณ์ของความดีงาม และเป็นทางแห่งการทำบุญกุศลของชาวพุทธ ชาวพุทธจะอาศัยพุทธศิลป์เป็นการกราบไหว้บูชา เพื่อนำไปสู่การศึกษาและปฏิบัติธรรมการ สร้างพระ การสร้างสอุปเจดีย์ การบูรณะซ่อมแซม ซึ่งถือเป็นกุศลหลักทางพระพุทธศาสนา
- 5) มีคุณค่าทางศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี สถาปัตยกรรม โบราณคดี ประวัติศาสตร์เชื้อชาติ ศึกษาเรื่องราวทางพระพุทธศาสนา ทศนคติค่านิยม สังคมวิทยา และศีลธรรมจรรยา ความงดงาม ความสุนทรี และทางเศรษฐกิจการท่องเที่ยว เป็นต้น

3. วิเคราะห์การพัฒนาภูมิปัญญาพุทธบูรณาการกับการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมในอาเซียน พบว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่จิตใจ นั่นคือ ให้ความสำคัญแก่ความรู้สึก เมื่อจิตใจรวมอยู่ที่ใด ความศักดิ์สิทธิ์ก็รวมที่นั่น ข้อสำคัญที่สุดคือการรวมจิตใจ นั่นคือรวมพลังศรัทธา จุดเด่นของเจดีย์คือเป็นที่รวมพลังศรัทธา รวมพลังจิตใจ รวมพลังศักดิ์สิทธิ์ เจดีย์ถือเป็นสิ่งดึงดูดใจที่ ดีที่สุด วัดที่มีคนหลังไปไปรวมกันกราบไหว้บูชาไม่ขาดสายนั้น ล้วนมีเจดีย์เป็นศูนย์รวมจิตใจทั้งสิ้น คนไปวัด ไม่เห็นอะไร ไม่ได้ดูอะไร ไม่ได้กราบไหว้อะไรอื่น ขอเพียงได้เห็นเจดีย์ ได้ดูเจดีย์ ได้กราบไหว้เจดีย์ก็พอใจแล้ว ในเมืองไทย พุทธศาสนิกชนได้เห็นเจดีย์ก็มีความชื่นใจ พึงศรัทธาไว้ได้ เช่น

- 1) กตัญญูตเวทีตาธรรมคนโบราณนิยมที่จะสร้างเจดีย์เพื่อบรรจุอัฐิธาตุของบรรพบุรุษ ในเจดีย์จึงมีบรรพบุรุษสถิตอยู่ แม้จะเป็นเพียงชิ้นส่วนกระดูก แต่ให้ความอบอุ่นแก่ลูกหลานได้คนไทยสำนึกในคุณความดีของบรรพบุรุษ จึงสร้างเจดีย์เป็นที่บรรจุอัฐิธาตุ แม้ท่านเหล่านั้นจะเสียชีวิตไปแล้ว ลูกหลานก็ยังอยากที่จะยกย่องเชิดชู ประกาศคุณความดีของตนให้โลกรู้ เป็นการแสดงกตัญญูตเวทีตาธรรม

2) ศรัทธาเจดีย์ที่สำคัญในประเทศไทยล้วนมีพระบรมสารีริกธาตุของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าบรรจุอยู่ หรือมีพระบรมธาตุ พระธาตุบรรจุอยู่ เช่น เจดีย์ภูเขาทอง วัดสระเกศ พระธาตุดอยสุเทพ จังหวัดเชียงใหม่ พระธาตุหริภุญชัย จังหวัดลำพูน พระธาตุพนม จังหวัดนครพนม พระบรมธาตุเจดีย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พระธาตุ (เจดีย์) เหล่านี้ เป็นศูนย์รวมศรัทธามหาศาลของมหาชนทุกสารทิศ หลังไหลมารวมกันบูชาสักการะไม่ขาดสายเจดีย์ถือเป็นแดนศักดิ์สิทธิ์ มีคนกล่าวว่า “ประเพณีการสร้างเจดีย์นี้ ถือเป็นความชาญฉลาดของบรรพบุรุษไทยที่จะสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีไทยสู่ลูกหลานชั่วกัลป์ เป็นมรดกตกทอดสืบเนื่องไปเป็นพัน ๆ ปี

3) เมตตาบุคคลผู้ได้เข้าไปสัมผัส หรือไปกราบไหว้เคารพบูชา ได้เห็นศิลปกรรม จิตรกรรม และประติมากรรมในพระพุทธศาสนาแล้ว จะทำให้มีจิตใจที่อ่อนโยน เพราะพุทธศิลป์ในพระพุทธศานานอกจากจะสวยงามแล้ว ยังมีหลักธรรมหรือปรีชาธรรมที่สอดแทรกไว้ เป็นสื่อการสอนที่ทรงคุณค่า ทำให้ผู้สัมผัสมีจิตใจดีงาม

4) สามัคคีเจดีย์เป็นจุดเชื่อมหรือจุดลดช่องว่างระหว่างสังคมพระกับสังคมฆราวาสให้ห่างกันน้อยลง อย่างที่ได้กล่าวไว้แล้ว ฆราวาสที่ประกอบอาชีพที่ไม่ผิดกฎหมาย แต่อาชีพนั้นเกี่ยวข้องกับการทำลายชีวิตสัตว์ เช่น เป็นชาวประมง เลี้ยงไหม ทำฟาร์มหมูฟาร์มไก่ ฆราวาสเหล่านั้นไม่ประสงค์จะติดต่อสัมพันธ์กับพระภิกษุสามเณรมากนัก แต่พวกเขาก็เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ก็ได้อาศัยเจดีย์เป็นที่บูชาสักการะ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตัวเองยังเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีอยู่ โดยสรุปแล้วเจดีย์เป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์คู่กับสังคมไทย เป็นศูนย์รวมแห่งคุณความดีหลายอย่าง

5) มีปัญญา เจดีย์แสดงถึงความเป็นไทย เป็นปูชนียสถานเป็นมิ่งขวัญคู่บ้านคู่เมืองเป็นที่กราบไหว้บูชาของพุทธมามกะ บ่งบอกถึงความรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนาและจิตใจของคนไทย”การบูชาเจดีย์มีอันสูงสุด ดังข้อความในคัมภีร์อุปัฏฐากตอนหนึ่งว่า “เป็นอันว่าพระเจ้าอโศกธรรมราชาได้โปรดให้สร้างพระเจดีย์ขึ้น 84,000 ในพื้นชมพูทวีปด้วยอาการอย่างนี้ พระสถูปทั้งปวงนั้น เป็นประดุจดวงประทีปดวงเดียวของชาวโลก เป็นปูชนียสถานที่จะนำสรรพสัตว์ไปสู่สวรรค์นิพพาน คราวที่สาธุชนจะละการงานอื่น ๆ มากกราบไหว้บูชาทุกเมื่อไป”

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเริ่มจากศึกษาภูมิปัญญาในพระพุทธศาสนาจาก ศิลปกรรม จิตรกรรมและประติมากรรม โดยวิเคราะห์ถ้อยคำเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างอัตลักษณ์และวิถีปฏิบัติแห่งสังคมอาเซียน

1. องค์ความรู้และวิถีปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาโดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลงานด้านศิลปะไม่ว่าเป็นพระพุทธรูป จิตรกรรมฝาผนัง สถาปัตยกรรม ที่พบอยู่หลายแห่งในประเทศไทย พม่า อินเดีย ลาว อินโดนีเซีย เขมร ทิเบต ล้วนเป็นเครื่องแสดงออกถึงความศรัทธาในศาสนา แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของพระพุทธศาสนา ความเชื่อความศรัทธาผู้สร้างงานศิลปะได้พยายามสื่อหรือสอดแทรกไว้ในงานศิลปะแต่ละชนิดเรียกได้ว่าเป็นปรัชญาศิลปะในงานพุทธศิลป์ คืองานศิลปะที่มีธรรมะในศาสนาพุทธอยู่ในงานศิลปะนั้นซึ่งมีอยู่หลายรูปแบบ ทั้งใน

รูปแบบของงานศิลปวัตถุหรือพิธีกรรมทางศาสนา สอดคล้องกับแนวคิดของจารุวรรณ พึ่งเทียน (2553) ได้เขียนไว้ในหนังสือพุทธศิลป์ กล่าวว่า เป็นสิ่งช่วยโน้มน้าวจิตใจของพุทธศาสนิกชน ให้เกิด ความศรัทธา ประพฤติปฏิบัติตน ในแนวทางที่พึงงามตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาซึ่งจะมีหลัก ธรรมะสอนอยู่โดยแบ่งศึกษาออกเป็นประเภทต่าง ๆ ทั้งพระพุทธรูป สถูปเจดีย์ อาคารสถานที่ และ วัตถุสิ่งของ จึงสามารถกล่าวได้ว่างานศิลปกรรมเหล่านี้เป็นเอกลักษณ์ของชาติอย่างหนึ่ง ดังนั้นการ นำงานพุทธศิลป์มาเป็นสื่อในการสอนปรัชญาธรรมะต่าง ๆ เป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วย สอดคล้องกับที่ผลงานของศิริชัย พุ่มมาก (2557) ได้กล่าวในบทความวิชาการเรื่อง องค์ความรู้จาก ลักษณะจิตรกรรมประเพณีไทยสู่การเดินทางแห่งการสร้างสรรค์ศิลปะว่า จิตรกรรมประเพณีเป็นสิ่ง สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอยู่ ชีวิต สังคม ประเพณีระบบกษัตริย์และความศรัทธาในพระพุทธ ศาสนาได้เป็นอย่างดีเป็นการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในรูปแบบหนึ่ง อาทิ การเขียนภาพจิตรกรรมฝา ผนังในโบสถ์วิหาร อธิบายเรื่องพุทธประวัติของพระพุทธเจ้าสถูป เจดีย์ พระพุทธรูปปางต่าง ๆ ช่วย ให้ผู้คนมีศรัทธาในพระพุทธเจ้า และพุทธศิลป์ยังสื่อเพื่อความรู้ในชาดกหรือธรรมบทศิลปกรรมใน พระพุทธศาสนาทั้งหมดจะสร้างขึ้นในวัด ทั้งนี้เพราะวัดเป็นจุดศูนย์กลางของพุทธศาสนิกชน วัดเป็น ศูนย์กลางของชุมชน เป็นแหล่งถ่ายทอดศิลปวิทยาการและธรรมะศิลปะกลายเป็นเครื่องมือชี้ชวนให้ เข้าวัด เป็นสื่อในการรับรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมให้มีจิตใจเป็นบุญ เป็นกุศล เสียสละ บริจาค ทานงานพุทธศิลป์ก่อให้เกิดผลอันเป็นคุณค่าทางจิตใจ ให้เกิดความเกษมเบิกบาน มีความสุขสงบ โปร่งเบา ร่มเย็นในจิตใจ งานพุทธศิลปะหลายชิ้นล้วนแล้วถ่ายทอดความจริงเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หลักศีลธรรมความดีงาม เสริมสร้างเพื่อสื่อให้ผู้ดูสัมผัสให้เข้าถึงสัจธรรม แห่งชีวิต ไม่ว่าจะเป็นกฎของธรรมชาติ ความไม่เที่ยง การพลัดพราก ที่มนุษย์ทุกคนต้องประสบ แม้กระนั้น พุทธศิลป์ยังถ่ายทอดความเมตตากรุณา ปโลบประโลมให้ผู้ทุกข์คลายเบาบางลง แม้ กาลเวลาก็ไม่ทำให้พุทธศิลป์คลายมนต์ขลังลงได้ อาทิ พุทธศิลป์พระพุทธรูปปางลีลาลอยตัว แม้ผ่าน กาลเวลามานานแล้ว แต่ความงดงามยังฉายแสงความเมตตากรุณาไม่เปลี่ยนแปลง

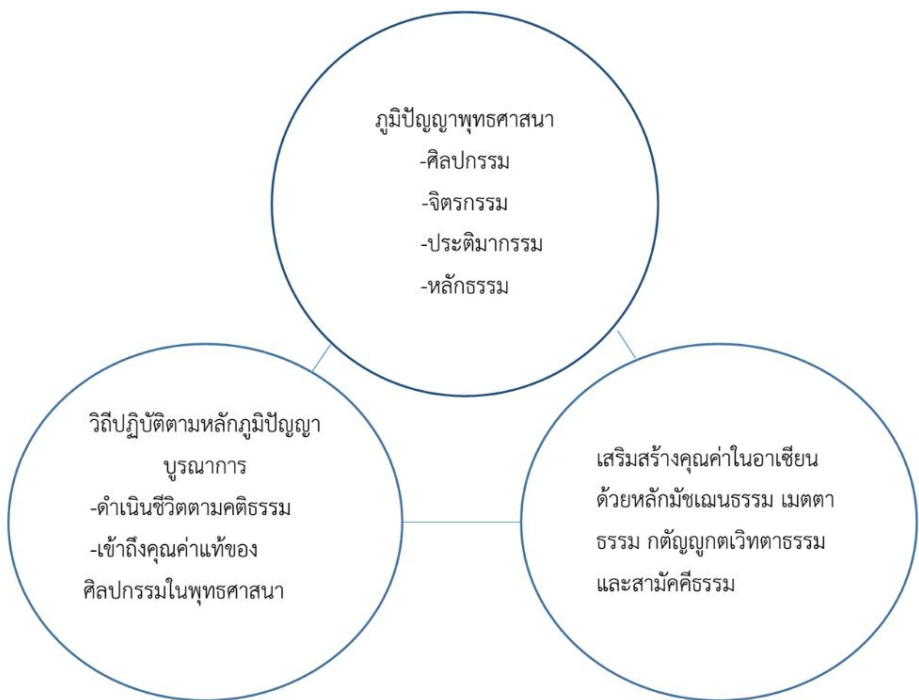
2. การบูรณาการองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนากับวิถีปฏิบัติในสังคมอาเซียน จาก การศึกษาวิจัยได้ข้อมูลที่ค้นพบและสามารถนำมาบูรณาการได้นั้น ต้องมีการบูรณาการให้ประสาน เป็นหนึ่งเดียวกับการดำเนินชีวิตด้านศิลปกรรม จิตรกรรม ประติมากรรมนั้น สามารถนำมาสร้าง เป็นกระบวนการในการดำเนินชีวิตได้เพราะในศิลปกรรม จะมีคำสอนของการดำเนินชีวิตอย่างมี คุณค่า และมีความสุขอย่างถูกต้อง (ตามหลักของอริยมรรค) มีคติธรรมแฝงไว้ แต่คนทั่วไปยังไม่ เข้าถึงคุณค่านั้น เราต้องมีการนำมาเผยแผ่ให้มาก โดยอาจสร้างเป็นหลักสูตรเพื่อปลูกฝังให้เด็กใน ระดับประถม มัธยม และอุดมศึกษาได้มีองค์ความรู้ของศิลปกรรมในพระพุทธศาสนา และสามารถ สร้างหลักสูตรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของวัฒนธรรมของกันและกันในอาเซียน มีการส่งเสริม นักศึกษาแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมประเพณี เพื่อให้ได้ศึกษากันอย่างแพร่หลายในประชาคมอาเซียน และมีการบูรณาการเพื่อให้ชุมชนที่อยู่ในเขตติดต่อทางชายแดนได้มีการส่งเสริม วัฒนธรรม ประเพณี มีการสร้างอัตลักษณ์อาเซียนร่วมกันโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง (มีชัยมาปฏิปทา) หรือ มัชฌิมนธรรม อันนำไปสู่ความสุขด้วยหลักการสันติวิธี สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาดวงเด่น

และคณะ (2561) ได้ศึกษาการบูรณาการองค์ความรู้หลักการและวิถีปฏิบัติตามหลักธรรมคือ มัชฌิมาปฏิปทา หรือที่มีการประยุกต์เป็นหลักเศรษฐกิจพอเพียงก็คือ เป็นการบูรณาการหลักธรรมเพื่อการดำเนินชีวิตสู่ความสุขด้วยหลักการของสันติวิธี และจะทำให้สังคมอาเซียนมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนายึดหลักสาราณียธรรมเป็นแกนกลางเสริมสร้างความสงบสุขในอาเซียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมพงษ์ ชินวิโส และคณะ (2561) พบว่า พุทธสันติวิธีที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ หลักสาราณียธรรม 6 ได้แก่ เมตตาการุณยธรรม เมตตาจริยธรรม เมตตาโมกขธรรม สารณโภคิ ศีลสามัญญตา และทัญญูสามัญญตา เป็นแนวทางแก้ไขความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ก่อเกิดความร่วมมือ การผ่อนปรนเข้าหากัน ความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งเป็นลักษณะและคุณค่าความสำคัญของหลักสาราณียธรรม

3. แนวทางเพื่อการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างคุณค่าในสังคมอาเซียน จากการศึกษาพบว่า พระพุทธศาสนาได้นำเสนอรูปแบบการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมทางสายกลาง มุ่งเน้นให้ดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงหรือเรียกว่า มัชฌิมาปฏิปทา เพื่อส่งเสริมภูมิปัญญาของมวลมนุษยชาติในการใช้ชีวิตอย่างถูกต้องและมีความสุขอันประกอบไปด้วยการดำเนินชีวิตตามหลักสัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัมมันโต สัมมาอาชีโว สัมมาวายาโม สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปตามหลัก ไตรสิกขา คือศีลสมาธิปัญญา อย่างสมบูรณ์หลักสังคหัตถุธรรม เพื่อสร้างสรรค์สังคมอาเซียนให้มีความดำเนินชีวิตที่เอื้อเพื่อแบ่งปัน ให้โลกทั้งผองเป็นพี่น้องกัน มีการโอบอ้อมอารี มีวิจิไพเราะ มีการสงเคราะห์ปวงชน และมีการเสมอต้นเสมอปลายในคุณงามความดีหลักสามัคคีธรรม คือให้มีความรักสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ ไม่แบ่งแยกชาติพันธุ์ผูกพันรักใคร่ ช่วยเหลือเกื้อหนุนกันตามหลักธรรมและหลักของการสติภาพ คือหลักสติ มีสติภาพให้เกียรติเพื่อนร่วมชาติและเพื่อนร่วมโลก โลกทั้งผองเป็นพี่น้องกัน ด้วยหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาวิจัยได้รับองค์ความรู้ในเรื่องของภูมิปัญญาเพื่อการเสริมสร้างคุณค่าของสังคมในอาเซียนสามารถสร้างเป็นโมเดลได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ภูมิปัญญาพระพุทธศาสนา ถ่ายทอดโดยผ่านด้าน ศิลปกรรม,จิตรกรรม,ประติมากรรม และหลักธรรมมีหลักปฏิบัติมุ่งเน้นให้เข้าใจองค์ความรู้ที่ปรากฏ เป็นสื่อออกมาสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง

วิถีปฏิบัติขององค์ความรู้นำมาสู่ภาคปฏิบัติ โดยการดำเนินชีวิตตามคติธรรม เข้าถึงคุณค่าแท้ของศิลปกรรมในพระพุทธศาสนา อันเป็นเอกลักษณ์ของการดำเนินชีวิตในประชาคมอาเซียนโดยการนำจุดเด่นของแต่ละประเทศนำมาบูรณาการให้สอดคล้องกัน

การเสริมสร้างคุณค่าของประชาคมอาเซียนด้วยวิถีแนวทางของพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมที่สำคัญ มีเมตตา กตัญญูกตเวที สามัคคี และมัชฌิมนธรรม เพื่อนำมาสู่ความสงบสุขและอยู่ร่วมกันอย่างมีความเป็นประชาคมอาเซียนที่มีหลักในทางพระพุทธศาสนาเป็นแกนกลางร่วมกันอย่างยั่งยืนตามนโยบายของแต่ละประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการศึกษาภูมิปัญญาพุทธบูรณาการ: องค์ความรู้ วิธีปฏิบัติและการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมในอาเซียน มาทั้งหมดพบว่ามีบางประเด็นที่ผู้ศึกษาหรือผู้สนใจทั่วไปรวมถึงหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและสังคมได้ดังนี้

1. ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์หลักธรรมในพุทธศิลปกรรมพระพุทธรูปศาสนา
2. ควรมีหลักสูตรที่ส่งเสริมการศึกษาพุทธศิลปกรรมบูรณาการกับสังคมอาเซียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ในประเด็นเกี่ยวกับการวิจัยในอนาคตผู้วิจัยเห็นว่ายังมีบางประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสังเคราะห์หลักธรรมจาก ศิลปกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม เพื่อนำสู่วิธีปฏิบัติและการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมในอาเซียนยังต้องศึกษาต่อไป ซึ่งประเด็นที่ผู้วิจัยเห็นว่าจะต้องมีการศึกษากันต่อไปมีดังนี้

1. ควรนำไปศึกษาในประเด็นเรื่องภูมิปัญญาในการสร้างสรรค์พุทธศิลปกรรมในยุคสมัยอดีตกับสมัยปัจจุบันแตกต่างกันหรือไม่
2. ควรนำไปศึกษาในประเด็นเรื่องประติมากรรมทางศาสนามีอิทธิพลต่อประชาชนในสังคมอาเซียนอย่างไร
3. ควรนำไปศึกษาในประเด็นเรื่องพัฒนาการอยู่ร่วมกันของสังคมอาเซียนด้วยหลักธรรมจากพุทธศิลปกรรมทางพระพุทธรูปศาสนา

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ พึ่งเทียร. (2553). *พุทธศิลป์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2539). *ยุทธศาสตร์ทางปัญญาของชาติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มูลนิธิภูมิปัญญา.
- พระมหาดวงเด่น จิตญาโณ และคณะ. (2561). การบูรณาการองค์ความรู้หลักการและวิธีปฏิบัติตามแนวทางศาสนาเพื่อการพัฒนากระบวนการสร้างสันติภาพ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(2), 474-489.
- พระมหาทองสุข สุจิตโต (ไกรพงษ์). (2540). *การศึกษาวิเคราะห์วิถีชีวิตมนุษย์ในวรรณคดีพุทธปรัชญา*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมพงษ์ ชินวิโส และคณะ. (2561). การประยุกต์ใช้หลักพุทธสันติวิธีเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพระวิทยากรวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(ฉบับพิเศษ), 119-133.

- ศิริชัย พุ่มมาก. (2557). องค์ความรู้จากลักษณะจิตรกรรมประเพณีไทย สู่การเดินทางแห่งการสร้างสรรคศิลป์ของศิริชัย พุ่มมาก พ.ศ. 2548-ปัจจุบัน. คณะศิลปกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. เข้าถึงได้จาก <https://www.finearts.pn.psu.ac.th>
- สุวิญ รักสัตย์. (2548). สานฝันจากบก. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 5(9), 1-2.

การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล วังสำโรง อำเภอดงพิกุล จังหวัดพิจิตร

Promoting Career Development According to Local Wisdom of
Wangsamrong Subdistrict Administrative Organization,
Taphan Hin District, Phichit Province

พระยุพธนา นิติสโร (บุญมี)¹ สมคิด พุ่มทุเรียน² และวิทยา ชินบุตร³
Phra Yutthana Nitisaro (Boonmee), Somkid Phumturian and Wittaya Chinbud

Received: November 04, 2020

Revised: December 29, 2020

Accepted: December 30, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.65

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพิกุล จังหวัดพิจิตร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการแจกแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .958 กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 309 คน จากประชากรจำนวนทั้งสิ้น 1,341 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 13 คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพิกุล จังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร ควรมีการจัดส่งสมาชิกกลุ่มเข้ารับการอบรม มีการจัดสรรบุคลากรและเจ้าหน้าที่ไปให้ความรู้ เพิ่มทักษะความรู้แก่สมาชิก จัดหาบุคลากรมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดฝึกทักษะแก่กลุ่มพัฒนาอาชีพ 2) ด้านงบประมาณ ควรสนับสนุนงบประมาณที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดการซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุด มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเท่าเทียม มีการแสดงบัญชีรายรับรายจ่าย อย่างเปิดเผยทำให้ชุมชนเกิดรายได้พึ่งพาตนเอง 3) ด้านวัสดุหรืออุปกรณ์ ควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการผลิต มีการวางแผนการใช้วัสดุและอุปกรณ์ การประเมินผลการใช้วัสดุและอุปกรณ์ มีวัสดุและอุปกรณ์ในการฝึก

¹ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร; Phichit Provincial Office of Buddhism

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: kctv056@hotmail.com, Tel. 086-2148128

ปฏิบัติงานหัตถกรรม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อพัฒนาผลงานผลิตภัณฑ์ให้เกิดความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด และ 4) ด้านการจัดการ ควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง มีการพัฒนาทางด้านสถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้เหมาะสม มีการจัดสถานที่แสดงผลงานผลิตภัณฑ์ มีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ สร้างความสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและระหว่างองค์กร มีการประสานงานกันจึงเกิดเป็นผลสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม

คำสำคัญ: การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ, ปัจจัยพื้นฐาน 4Ms, สังค์วัตถุ 4

Abstract

The purpose of this research was to present the guidelines for promoting career development based on local wisdom of the Wang Samrong Subdistrict Administrative Organization, Taphan Hin District, Phichit Province. This study was a mixed methods research. A sample of 309 people from a total population of 1,341 people by stratified random sampling method. Data was collected by using a questionnaire with a reliable value of 0.958. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. In-depth interviews with 13 selected key informants and descriptive content analysis techniques were used. The results of the research showed that the guidelines for promoting career development according to local wisdom of Wang Samrong Subdistrict Administrative Organization, Taphan Hin District, Phichit province consisted of 1) in the aspect of personnel, group members should be trained to organize personnel and staff to educate to the members, increase the skills and knowledge to the members and organize the effective personnel in transferring skills training to the career development group, 2) in the aspect of budget, there should be supporting the urgently needed budget, repairing defective equipment, planning expenditure equally, and displaying income and expenditure accounts openly causing the community to generate income and rely on themselves, 3) in the aspect of materials or equipment, it should support the materials and equipment needed in the production, planning the use of materials and equipment, evaluation of the use of materials and equipment, materials and equipment for handicraft practice can be used for practical purposes to develop the product portfolio to be as modern and efficient as possible, and 4) in the aspect of management, it should publicize news in the knowledge management each time,

developing places, and internal and external environment should be suitable, there was a place to show products, there was knowledge management in accordance with the government policy, relationships within groups and between organizations should be created, and there should be a coordination for resulting in a successful work of the group.

Keywords: Promoting Career Development, 4Ms Fundamentals, Sangahavatthu 4

บทนำ

ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นที่มาขององค์ความรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา และการปรับตัวให้สอดคล้องความเปลี่ยนแปลง จากแบบแผนความสัมพันธ์ ระหว่างชุมชนท้องถิ่น กับความหลากหลายของทรัพยากร ทั้งในด้านการใช้ประโยชน์ การพัฒนา การอนุรักษ์ซึ่งภูมิปัญญาของชุมชนเป็นองค์ความรู้ชุมชนที่สะท้อนถึงโลกทัศน์หรือระบบวิถีคิด ในการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างคนกับคนกับธรรมชาติ และคนกับสิ่งที่เหนือธรรมชาติ ในการเอื้อต่อการดำรงชีวิต และการใช้ประโยชน์ แต่เนื่องจากผ่านมา พบว่า ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้สูญหายและไม่ได้นำมาใช้ ในการแก้ปัญหาค่าเงินชีวิตประจำวัน ซึ่งเกิดจากปัญหาสำคัญ ดังนี้ 1) การขาดการจดบันทึก อย่างเป็นระบบ ไม่มีการถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือขาดการจัดระบบสารสนเทศภูมิปัญญาอย่างเป็นระบบ 2) การหวงวิชาของผู้รู้ 3) การขาดการสืบทอดอย่างต่อเนื่อง เพราะรับภูมิปัญญาอื่นเข้ามาทั้งในรูปแบบบันทึกและการปฏิบัติ และ 4) การพัฒนาที่ไม่เคารพภูมิปัญญา โดยการเอาภูมิปัญญาจากภายนอกเข้ามา โดยขาดความเชื่อมโยงกับบริบทของสังคมและท้องถิ่นไทย (ทรงจิต พลลาภ, 2554) การแก้ไขปัญหาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาผสมผสานกับระบบการศึกษาโดยเป็นการศึกษาตลอดชีวิตที่มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การได้มาซึ่งตัวความรู้ ที่ไม่ใช่ความรู้สำเร็จรูป หากแต่เป็นความรู้ที่เกิดจากสภาพที่แท้จริงของปัญหาหรือความต้องการ ซึ่งแตกต่างจากความรู้ในห้องเรียนที่เน้นเนื้อหาในตำรา ซึ่งเป็นกระบวนการเดียวกับการจัดการความรู้ชุมชนเพื่อให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นรากฐาน (รุ่ง แก้วแดง, 2554) และเป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาคน และพัฒนาเศรษฐกิจการเมืองสังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานภาครัฐระดับชุมชนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา เรียนรู้กับวิถีชีวิตของประชาชนโดยได้เล็งเห็นความสำคัญในการฝึกฝนอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่น การพึ่งตนเองของชุมชนในด้านต่าง ๆ จึงเป็นทางเลือกของการพัฒนา ภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงในส่วนของส่งเสริม และพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพวนหิน จังหวัดพิจิตร ได้มีการรวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มพัฒนาอาชีพงานฝีมือหัตถกรรม เครื่องจักสานจากผักตบชวา เครื่องจักสานจากไม้ไผ่ ตะกร้า ตะคร้อ สุ่มไก่ โดยมีเป้าหมาย ในการจัดตั้งกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน โดยการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาให้เกิดรายได้

เพิ่มขึ้นจากรายได้หลัก คือ รายได้จากการทำการเกษตรกรรมและทำไร่ การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาอาชีพ เป็นการส่งเสริมการอนุรักษ์ดั้งเดิมในการทำงานฝีมือหัตถกรรมเครื่องจักสาร จากผักตบชวาและจากไม้ไผ่ โดยการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาให้เกิดรายได้ จากการสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้นกับตัวแทนของกลุ่มพัฒนาอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพวนหิน จังหวัดพิจิตร พบว่า ปัญหาสำคัญเกิดจากการดำเนินงานตามหลักปัจจัยพื้นฐาน ดังนี้ 1) ปัญหาด้านบุคคล พบว่า ขาดบุคลากรผู้มีความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาอาชีพอย่างแท้จริง, กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ความเข้าใจในการรวมกลุ่มอาชีพและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการส่งเสริม 2) ปัญหาด้านงบประมาณ พบว่า ขาดความต่อเนื่องในการจัดหางบประมาณสนับสนุน และการจัดการบริหาร การเงิน ทุน กำไร ออม 3) ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า มีการใช้เครื่องมือแบบโบราณ ยุคสมัยเก่า ไม่มีความทันสมัย ในการผลิตผลงาน และขาดเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการส่งเสริม 4) ปัญหาด้านการจัดการ พบว่า การจัดการด้านสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ขาดความสะดวก, ขาดการจัดการความรู้เพื่อความยั่งยืน ของการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาอาชีพ และไม่มีรูปแบบขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษา เรื่อง การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพวนหิน จังหวัดพิจิตร ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพความเข้มแข็ง และความมีเสถียรภาพในการบริหารจัดการ โดยหลักปัจจัยพื้นฐาน 4Ms ในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพวนหิน จังหวัดพิจิตร ในภาพรวม ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นรูปธรรม มีความชัดเจน ในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้กลุ่มอาชีพ การลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ของคนในชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในชุมชน ทำให้สมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพมีรายได้จากการขายสินค้าผลิตภัณฑ์ ไม่ขาดทุน หรือสร้างรายได้หลักให้กับครอบครัว และภายในชุมชน อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพวนหิน จังหวัดพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีค่าความเชื่อมั่น .958 กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 309 คน จากประชากรที่เป็นสมาชิกกลุ่มส่งเสริมพัฒนาอาชีพงานหัตถกรรมเครื่องจักสานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพวนหิน

จังหวัดพิจิตร จำนวนทั้งสิ้น 1,341 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง, 2561) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ สังคมวัตถุ ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยาและสมานัตตตา และตัวแปรตาม คือ 4Ms ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการจัดการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ที่ได้เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 13 คน ประกอบด้วย ผู้นำท้องถิ่น ประธานกลุ่มพัฒนาอาชีพ นักวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ ในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ด้านนักวิชาการในสาขาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่น นักวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า สภาพในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ตามหลักสังคมวัตถุ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44, S.D.=0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านทาน การสนับสนุน การช่วยเหลือ การแบ่งปัน การส่งเสริมให้ความรู้มากที่สุด ($\bar{X}=3.51, S.D.=0.66$) รองลงมาคือด้านปิยวาจาการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.44, S.D.=0.63$) และต่ำสุดคือด้านสมานัตตตา การปฏิบัติให้เสมอกัน มีความเสมอภาค โปร่งใสยุติธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X}=3.40, S.D.=0.63$) ต่อมาเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคมวัตถุ 4 และหลักปัจจัยพื้นฐาน 4Ms ในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางค่าสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวก หรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันเป็นคู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Pearson Correlation (r) = 0.898**) ต่อมาเมื่อผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมาสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านบุคลากร คือ องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรงควรมีการจัดส่งสมาชิกกลุ่มเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาตนเองของสมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพ มีการจัดสรรบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ไปให้ความรู้ในแต่ละครั้งมีความเพียงพอและเหมาะสม เพิ่มทักษะความรู้แก่สมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพ บุคลากรมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดฝึกทักษะแก่กลุ่มพัฒนาอาชีพ ใน

การบริหารจัดการเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่สมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพ ได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านงบประมาณ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรงควรเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนงบประมาณที่จำเป็นเร่งด่วนให้กับกลุ่มพัฒนาอาชีพ ได้รับงบประมาณในการจัดการซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุด มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ได้รับจัดสรรจากทางราชการ จัดสรรงบประมาณอย่างเท่าเทียม มีการแสดงบัญชีรายรับรายจ่าย การใช้จ่ายงบประมาณ แก่กลุ่มพัฒนาอาชีพ อย่างเปิดเผย ทำให้มีการพัฒนาการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ชุมชนเกิดรายได้พึ่งพาตนเอง เกิดเป็นรากฐานเศรษฐกิจของสังคม อย่างยั่งยืน

3. ด้านวัสดุหรืออุปกรณ์ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรงควรเตรียมความพร้อมในการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการผลิต มีการวางแผนการใช้วัสดุและอุปกรณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความพร้อมในการประเมินผลการใช้วัสดุและอุปกรณ์ มีวัสดุและอุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติงานหัตถกรรมชิ้นงาน ไปพร้อมกับการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการส่งเสริมทักษะภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ภายในกลุ่มพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผลงานผลิตภัณฑ์ให้เกิดความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. ด้านการจัดการ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรงควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มพัฒนาอาชีพ มีการประชาสัมพันธ์ในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง มีการพัฒนาทางด้านสถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้เหมาะสม มีการจัดสถานที่แสดงผลงานผลิตภัณฑ์ มีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ มีเป้าหมายพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานสู่สากล ให้ก้าวหน้า ในอนาคต สมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและระหว่างองค์กร มีการประสานงานกันจึงเกิดเป็นผลสำเร็จในการทำงานของกลุ่มเกิดการพัฒนายั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพานหิน จังหวัดพิจิตร ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ควรมีการจัดส่งสมาชิกกลุ่มเข้ารับการอบรม มีการจัดสรรบุคลากรและเจ้าหน้าที่ไปให้ความรู้ เพิ่มทักษะความรู้แก่สมาชิก จัดหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดฝึกทักษะแก่กลุ่มพัฒนาอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ สุขุมพันธ์, กิตติ สถาพรประสาธน์ และวิชัย แหวนเพชร (2560) พบว่า องค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการประกอบอาชีพชุมชนพบว่า ด้านความเป็นมาของภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจากรุ่นสู่รุ่นในแบบครอบครัวด้านการจัดเก็บความรู้ในรูปแบบเอกสารและในตัวบุคคล การเผยแพร่ความรู้เป็นการบอกต่อและการสาธิตให้ดู ขั้นตอนการทำผลิตภัณฑ์เป็นการใช้เครื่องมือและแรงงานคน เคล็ดลับที่อยู่ในตัวบุคคลจากประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ

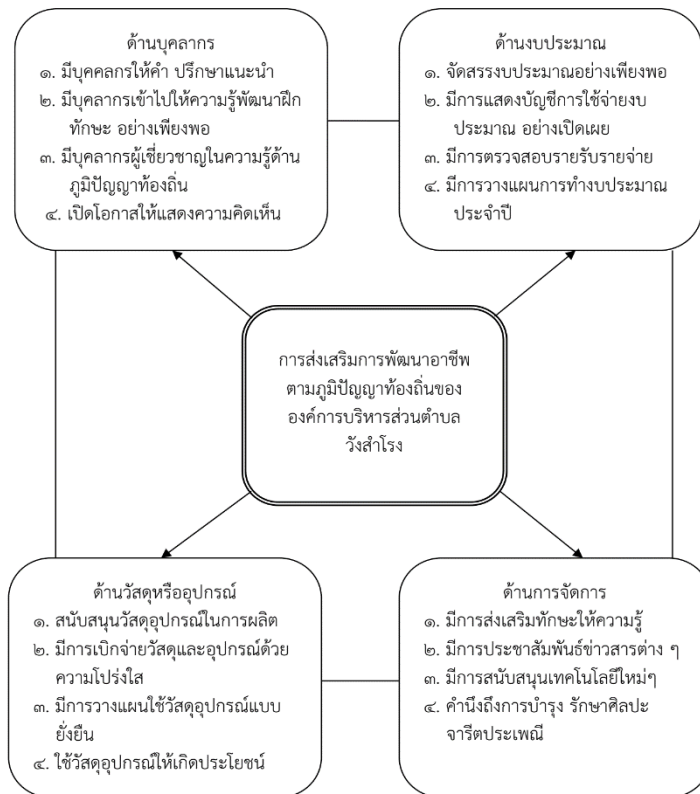
2) ด้านงบประมาณ ควรสนับสนุนงบประมาณที่จำเป็นเร่งด่วน การจัดการซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุด มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเท่าเทียม มีการแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายอย่างเปิดเผยทำให้ชุมชนเกิดรายได้พึ่งพาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินธร บำรุงภักดี (2555) พบว่า แนวทางในการพัฒนากลุ่มอาชีพควรที่จะมีการยึดหลักตามกฎระเบียบของกลุ่มอย่างเคร่งครัด ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ การบรรจุหีบห่อที่เป็นมาตรฐาน หรือการจัดทำบัญชีเบื้องต้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่สมาชิกในกลุ่มเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ควรมีการหาตลาดมารองรับในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์มากขึ้น และจัดหาแหล่งเงินทุนโดยการขอสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) ด้านวัสดุหรืออุปกรณ์ ควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการผลิต มีการวางแผนการใช้วัสดุและอุปกรณ์ การประเมินผลการใช้วัสดุและอุปกรณ์ มีวัสดุและอุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติงานหัตถกรรม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อพัฒนาผลงานผลิตภัณฑ์ให้เกิดความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตพนธ์ ชุมเกตุ (2560) พบว่า แนวทางการจัดการผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนมุสลิม สามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกคือ การเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน ที่ประกอบด้วย การเรียนรู้ ภูมิปัญญา การรวมกลุ่ม และการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ส่วนที่สอง คือ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยพิจารณาถึงทุนของชุมชน การสำรวจตลาด และส่วนที่ 3 เป็นการจัดการชุมชนเพื่อรองรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และระบบการเรียนรู้โดยมีภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแกนกลาง

4) ด้านการจัดการ ควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ในแต่ละครั้ง มีการพัฒนาทางด้านสถานที่ และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกให้เหมาะสม มีการจัดสถานที่แสดงผลงานผลิตภัณฑ์ มีการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ สร้างความสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและระหว่างองค์กร มีการประสานงานกันจึงเกิดเป็นผลสำเร็จในการทำงานของกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของปณิตดา สัพโส, ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล และสารีพันธ์์ ศุภวรรณ (2561) พบว่า แนวทางการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นประกอบด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ คือ วิธีการถ่ายทอดความรู้ บุคคล สื่อและการประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการความรู้ สถานที่ และงบประมาณ (3) การประเมินและรับรองแนวทางการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นพร้อมจัดลำดับความสำคัญ ได้แก่ วิธีการถ่ายทอดความรู้ขึ้นอยู่กับความสามารถและความเหมาะสม ควรสร้างขวัญกำลังใจให้กับภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกด้าน สื่อและประชาสัมพันธ์ต้องต่อเนื่อง หน่วยงานรัฐควรส่งเสริมให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และประชาชนร่วมกันบริหารจัดการความรู้ ควรใช้พื้นที่สาธารณะในการถ่ายทอดความรู้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนงบประมาณ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง อำเภอดงพิกุล จังหวัดพิจิตร” ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาอาชีพตามอัตลักษณ์ และภูมิปัญญาของแต่ละท้องถิ่นรวมถึงการจัดหาแนวทางการตลาดเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

2. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริม และสนับสนุนงบประมาณประจำปีของหน่วยงานระดับท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการผลิตผลงานผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น (OTOP) ของกลุ่มพัฒนาอาชีพให้มีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนเพื่อการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง ควรมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์เกี่ยวกับผลงานผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และจัดสถานที่แสดงผลงานผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น (OTOP) เพื่อส่งเสริมทางการตลาด ประจำตำบลวังสำโรง สร้างชุมชนเข้มแข็ง เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลให้เป็นผลสำเร็จ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดตั้งกลุ่มพัฒนาอาชีพตามภูมิปัญญาท้องถิ่นภายในตำบลวังสำโรง และมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในเรื่องของการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ ตามหลักมาตรฐานสากล

3. องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง ควรส่งเสริมให้สมาชิกกลุ่มพัฒนาอาชีพเข้าร่วมประชุมกันเป็นประจำ เพื่อก่อให้เกิดคุณธรรม เครือข่ายดีเห็นใจจิตใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี ด้วยหลักการสงเคราะห์ มี 4 อย่างคือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา

เอกสารอ้างอิง

- จิตพนธ์ ชุมเกต. (2560). การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางการจัดการชุมชนอย่างยั่งยืนของชุมชนไทยมุสลิม อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. (รายงานการวิจัย). คณะวิทยาการจัดการ: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชุตินธร บำรุงภักดี. (2555). แนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพงานหัตถกรรมมุขประดับ : กรณีศึกษาบ้านหนองลาดหมู่ที่ 4 ตำบลถ่อนนาถ้ำ อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. (การศึกษาอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงจิต พลลาภ. (2554). ศักยภาพและสถานภาพของภูมิปัญญาไทยเพื่อสืบสานการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ปนัดดา สัพโส, ขนกนารถ บุญวัฒนะกุล และสาริพันธ์ ศุภวรรณ. (2561). แนวทางการถ่ายทอดความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิถีสังคมมนุษย์, 6(1), 173-196.
- รุ่ง แก้วแดง. (2554). รัฐธรรมนูญไทยในรัฐธรรมนูญไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สมเกียรติ สุขุมพันธ์, กิตติ สถาพรประสาธน์และวิชัย แหวนเพชร. (2560). การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการส่งเสริมอาชีพชุมชน. *วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษาปีที่ 11*(2), 163-180.

องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง. (2561). *แผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.2561-2564)*. (อัดสำเนา).

การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร

Administration of Phrapariyattidhamma Schools General Education

Department Group 1 Bangkok

พระกิตติ เมฆโปธิ¹

PhraKitti Mekpothi

Received: October 03, 2020

Revised: December 30, 2020

Accepted: January 06, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.66

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกโดยปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 126 รูป/คน จากประชากร คือ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร จำนวน 184 โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.88-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งอธิบายผ่านการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน ถึงศักยภาพในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยอาศัยการบริหารสถานศึกษาตามกรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้สร้างกรอบแนวคิด โดยมีวิสัยทัศน์ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตและมีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาอันเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครูผู้สอนที่มี อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารไม่ต่างกัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการบริหารโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน รวมไปถึงความร่วมมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสถานศึกษา และ 2) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเปรียบเทียบต่อการบริหาร

¹ โรงเรียนบาลีสหศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Bali Satit Education School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: mekpothi1992kitti@gmail.com Tel. 090-2535344

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนที่มีอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารไม่ต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม, การจัดการเรียนการสอน, บุคลากรครู

Abstract

This research paper aimed to study and compare the administration of Phrapariyattidhamma school, General Education Department, Group 1, Bangkok classified by personal factors. It was a quantitative research by using a simple sampling method. A sample group was 126 monks/person from 184 the Phrapariyattidhamma School teachers, General Education Department, Group 1, in Bangkok. A tool used to collect data was a questionnaire with the validity at 0.88-1.00 and the confidence at 0.85. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance. The research results were as follows: 1) in the aspect of the administration of Phrapariyattidhamma School, General Education Department, Group 1, Bangkok, in overall and each item, the teachers had opinions on the school administration at a high level which was explained through the awareness of administrators and teachers for the potential in the administration of Phrapariyattidhamma schools, General Education Department, Group 1, Bangkok by means of the administration of schools according to the National Education Plan framework 2017-2036 which said that all Thai people were educated and had life-long learning with quality, life happily in accordance with the philosophy of sufficiency economy and changes of the future world, aims of education as a tool or mechanism for human resource development. Though the teachers with age, gender, level of education, work experiences were different, they had no different opinions on management. They had the aims of school management in the same direction including cooperation to achieve the objectives of the schools, and 2) the teachers had comparative opinions on the administration of Phrapariyattidhamma School, General Education Department, Group 1, Bangkok at a high level as the teachers with different age, gender, level of education, and work experiences had no different opinions on management.

Keywords: Administration of Phrapariyattidhamma Schools, Learning and Teaching Management, Education Personnel

บทนำ

ระบบการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนามนุษย์ ดังที่ระบุไว้ในร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2559 ฉบับลงประชามติ มาตรา 54 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษา ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย และรัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล อีกทั้งการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, 2559) ส่งผลให้ประเทศไทยต้องมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างเร่งด่วน เพื่อการเปลี่ยนระบบคิด (Mind Set) และปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm) ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุและสามเณรได้มีโอกาสทางการศึกษา แต่ยังมีปัญหาที่ยังต้องพัฒนาอีกหลายด้าน เช่น ด้านคุณภาพการศึกษาพบว่ายังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก ทำให้การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาต้องมีการพัฒนาโครงสร้างและปรับปรุงระบบการบริหารอย่างเร่งด่วน ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งของระบบการศึกษา คือ รูปแบบการเรียนการสอนไม่เน้นให้เด็กรู้จักกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ไม่ได้สอนให้เด็กตัดสินใจต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ฝึกให้เด็กรู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ฝึกให้เด็กหัดแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ขาดความคิดในการพัฒนาและความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ระบบการศึกษาที่เน้นแต่เพียงการท่องจำและวัดผลด้วยการแข่งขัน จำเริญหา เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบ่อนทำลายความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนลง ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนขาดประสิทธิภาพในการเรียนและการทำงานในอนาคต

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษา การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 126 คน จากประชากรทั้งสิ้น จำนวน 184 คน วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling) จากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครชีและมอร์แกน แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.85 ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน แบ่งเป็น ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistic) สมมติฐานการวิจัย คือ ครูในโรงเรียน มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ของครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมมีความพร้อมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมจัดระบบการจัดแผนการเรียนการสอนครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในบริบทการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ระดับต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความร่วมมือของครูทุกคน

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ได้แก่ มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลแล้วรายงานการใช้งบประมาณด้วยระบบ ICT ระดับต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณตามแนวทางที่สำนักงบประมาณกำหนด

1.3 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ได้แก่ มีการสำรวจปัญหาความต้องการจำเป็นของงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป และจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทุกด้าน ระดับต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดเตรียมรูปแบบการเรียนการสอน ตามทักษะการเรียนรู้ 3R 8C ในศตวรรษที่ 21

1.4 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุด ได้แก่ มีการจัดวางครูตามโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะ ระดับต่ำสุด ได้แก่ มีการควบคุมดูแลให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 เพื่อทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิง ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า ไม่พบความแตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

2.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยกลุ่มครูผู้สอนระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มครูผู้สอนระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

2.4 ความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่าง จึงไม่ปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยและอภิปรายผลการศึกษาในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ของครูผู้สอน โดยภาพรวม ด้านงานบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนเห็นว่าการบริหารด้านนี้มีความคิดเห็นในระดับมากโดยบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมจัดระบบการจัดแผนการเรียนการสอนครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรและการเรียนการสอนทักษะการเรียนรู้ของ ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ตามทักษะที่ระบุข้างต้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ความรู้และทักษะในรายวิชาต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยควรเน้นที่การจัดการเรียนการสอนตามทักษะ/สมรรถนะ (Competency-based Approach) นำวิธีการและนวัตกรรมการเรียนรู้โดยการบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการคิดวิเคราะห์และทักษะการคิดขั้นสูง และการใช้ปัญหาเป็นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญ (Inquiry and Problem-based Approaches) กระตุ้นและสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชนโดยการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรการเรียนรู้ในชุมชนมาสนับสนุนการเรียนการสอนผลการวิจัย

สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว (2553) พบว่า ความสำคัญของหลักสูตรไว้ คือ 1) หลักสูตรย่อมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู 2) หลักสูตรย่อมเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา 3) หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่าเด็กควรได้รับสิ่งใดบ้างที่เป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรงและแก่สังคม 4) หลักสูตรย่อมกำหนดว่า เนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติและบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม 5) หลักสูตรย่อมกำหนดวิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและผาสุก 6) หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติในอันที่จะอยู่ร่วมกันในสังคม และบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและประเทศจากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ 1) ระดับประเทศ เป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษาโดยภาพและเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มสังคมกับการจัดการศึกษาในอนาคต 2) ระดับสถานศึกษา ซึ่งนับได้ว่าหลักสูตรเป็นหัวใจและจุดเด่นของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้น ๆ 3) ระดับห้องเรียนซึ่งมีความสำคัญต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนโดยตรง โดยมีรายละเอียดและเอกสารประกอบที่กำหนดแนวทางว่าจะสอนใคร เรื่องใด เพื่ออะไร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 จำแนกตามสถานภาพ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ เพศ พบว่า แม้มีปัจจัยเพศต่างกัน ความคิดเห็นทุกด้านในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าแม้มีปัจจัยเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการส่งเสริมเรื่องความต่างระหว่างเพศมากขึ้น สังคมเปิดโอกาสให้ทั้งสองเพศแสดงความสามารถของตนเองได้ และเพศหญิงเข้ามามีบทบาทในการบริหารมากขึ้นเกือบในทุกวงการ รวมถึงการบริหารในสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล ฌโนมขวัญ (2558) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มี เพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน และการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี สะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านเพศมีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า แม้มีปัจจัยด้านอายุต่างกัน ความคิดเห็นทุกด้านในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าแม้มีช่วงอายุที่ต่างกัน ก็มีความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากนโยบายหรือกรอบการบริหารจัดการของโรงเรียนที่วางไว้เป็นกรอบเดียวกัน ไม่ว่าผู้บริหารหรือครูจะมีอายุระดับใดก็จำเป็นต้องพร้อมในการปฏิบัติตาม

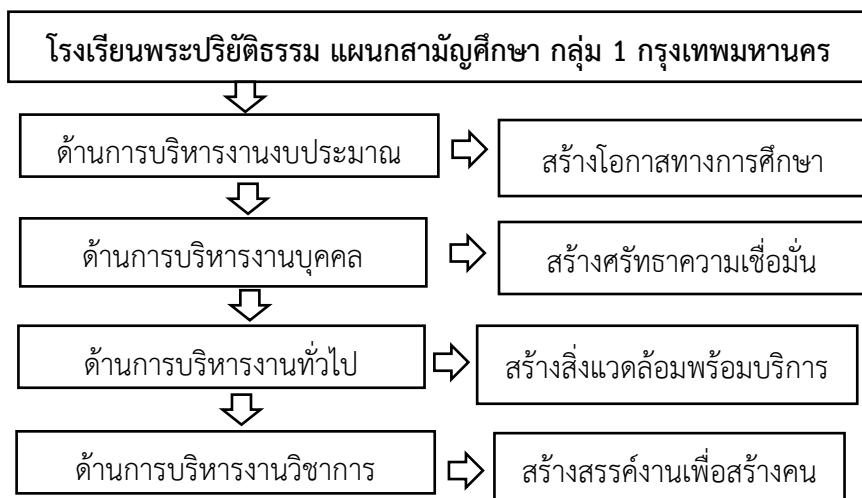
เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลต่อการรับรู้ด้านความพร้อมในการบริหารที่ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวดี พวงจันทร์ และนพดล เจนอักษร (2554) พบว่า ตัวแปรอายุที่ต่างกันก็มีการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาระดับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 ที่ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภณัฐ ทองฉายา (2557) พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ไม่ต่างกันตามปัจจัยด้านอายุ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณา เวียงแก้ว, เฉลิมชัย หาญกล้า และฐาปกรณ แก้วเงิน (2559) พบว่า แม้ปัจจัยด้านอายุต่างกันกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แม้มีปัจจัยด้านการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นทุกด้านในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าแม้มีระดับการศึกษาที่ต่างกันก็มีความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากการจัดการหลักสูตรที่ไม่ต่างกัน มีแกนกลางหลักสูตรที่ควบคุมจากหน่วยงานส่วนกลางที่เหมือนกัน อาจต่างในแง่ที่ระดับการศึกษาสูงขึ้นที่อาจจะแสวงหาความรู้ด้วยการทำวิจัยได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญณพัชร เพิ่มพูล, ประภาศ ปานเจียง และยรรยง คชรัตน์ (2561) พบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันในเรื่องสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้ นอกจากนี้ยังเป็นไปทางเดียวกับงานวิจัยของพรพรรณ พินทุสมิต (2560) พบว่า ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าแม้มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน อย่างไรก็ตามก็มีการบริหารงานวิชาการไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสนับสนุนโดยงานวิจัยของเพ็ญพิศ ฝางพองยูน และชานนท์ เศรษฐแสงศรี (2560) พบว่า วุฒิการศึกษาต่างกันก็มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า แม้มีปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ความคิดเห็นทุกด้านในการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าแม้มีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันก็มีความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 ไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากการยึดกรอบการทำงานภายใต้มาตรฐานเดียวกันจึงทำให้ผลการศึกษาด้านประสบการณ์ทำงานออกมาไม่ต่างกัน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ จึงมีความจำเป็นที่ทุกกลุ่มประสบการณ์ต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณา เวียงแก้ว, เฉลิมชัย หาญกล้า และฐาปกรณ แก้วเงิน (2559) พบว่า แม้ปัจจัยด้านประสบการณ์ด้านการทำงานต่างกันกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปจากข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน โดยสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารโรงเรียนทุกภาคส่วนในแต่ละด้านจำเป็นต้องให้ความร่วมมือกัน ซึ่งเป็นการร่วมกันพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดและนโยบายการบริหารจัดการศึกษาหลังจากสรุปและอภิปรายผลการวิจัย โดยรวบรวมกรอบแนวคิดในการบริหารโรงเรียนในแต่ละด้านมาเป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยคำนึงถึงผลในการพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ไว้ดังนี้

ด้านการบริหารงานงบประมาณ การสร้างโอกาสทางการศึกษา (Opportunities : O)

1. โอกาสเข้าถึงทรัพยากรสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม ได้แก่ ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ห้องการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ และจัดทำ e-Education
2. โอกาสเข้าถึงแหล่งทุน เพื่อที่นักเรียนและผู้ปกครองจะได้คลายความกังวลในเรื่องทุนการศึกษา ซึ่งรัฐบาลเตรียมจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้แก่ โครงการระดมทุนและทรัพยากรเพื่อการศึกษา ทุนการศึกษาสานฝันนักเรียน และกองทุนนักเรียนดีมีคุณธรรม

3. โอกาสในการเพิ่มพูนและฝึกฝนทักษะ นักเรียนทุกคนสามารถเติบโตได้ในโลกที่เป็นจริง การเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรม (Activity-Based Learning)

4. โอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการศึกษานอกระบบ โดยใช้ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ แกลเลอรี ศูนย์วัฒนธรรมต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาลเตรียมจัดทำโครงการต่าง ๆ ได้แก่ โครงการศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และสถานที่รวมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์แก่เด็กนักเรียน โดยมีคอมพิวเตอร์ สัญญาณ Wi-Fi ให้ใช้

ด้านการบริหารงานบุคคล การสร้างศรัทธาความเชื่อมั่น (Believe : B)

1. ศรัทธาในตนเอง

ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีความศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเองก่อน จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักพึ่งตัวเอง มีความศรัทธาในตัวเองเราจะต้องไม่ดูถูกตัวเอง ศรัทธาในความสามารถของตัวเอง เชื่อมั่นในตัวเองความสำเร็จอยู่ที่ความคิดกำจัดความกลัวหรือไม่ความกลัวเป็นอุปสรรคสำคัญของความสำเร็จ เมื่อเรากลัวเราก็จะไม่กล้าที่จะลงมือทำอะไร เพราะว่ากลัวจะทำผิด กลัวจะล้มเหลวกลัวจะผิดพลาด กลัวไปหมดทุกอย่าง เราจะต้องคิดถึงหลักความเป็นจริงว่าถ้าไม่ลงมือทำแล้วจะประสบความสำเร็จอย่างไรและการลงมือทำอาจเกิดความผิดพลาดบ้าง แต่มันก็เป็นประสบการณ์ให้พัฒนาต่อไปไม่มีอะไรที่จะประสบความสำเร็จได้โดยไม่เคยล้มมาก่อน

2. ศรัทธาในผู้นำ

ภาวะผู้นำหรือความสามารถในการนำ ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงสำเร็จ หลายคนบอกว่าการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้น ควรจะต้องเริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดและจูงใจก่อนเป็นอันดับแรก เพราะนั่นคือการกำหนดทิศทาง เป็นการวางเป้าหมายสำหรับอนาคต แต่สำหรับผมแล้วผมกลับเห็นว่า การสร้างศรัทธาต่างหากที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การนำนี้สำเร็จ เพราะจากประสบการณ์ที่ผ่านมา ผมพบว่าแม้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมานั้นจะดึงดูดและชวนให้ตื่นตาตื่นใจสักเพียงใดก็ตาม แต่หากคนทั่วไปไม่ยอมรับนับถือหรือศรัทธาในตัวผู้นำแล้ววิสัยทัศน์ที่วางไว้นั้นก็มักจะไร้ความหมาย ไม่มีน้ำหนัก ปราศจาก Momentum แต่ในทางตรงกันข้าม ถึงแม้วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อาจจะดูไม่ดึงดูดใจเท่าที่ควร แต่ถ้าหากคนมีความชอบ ความเชื่อ หรือศรัทธาในตัวผู้นำแล้ว การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ก็มีโอกาที่จะสำเร็จได้มากทีเดียว

3. ศรัทธาในองค์กร

ผู้นำและบุคลากรในองค์กรต้องสร้างความเชื่อว่าองค์กรของเราทำงานที่สุจริต ทำงานที่เป็นประโยชน์ ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่สังคม สิ่งแวดล้อม และประเทศชาติจากนั้นผู้บริหารและคณะครูควรสร้างความสัมพันธ์ สร้างศรัทธา และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ให้เห็นคุณค่า

ด้านการบริหารงานทั่วไป การสร้างสิ่งแวดล้อมพร้อมบริการ (Environment: E)

1. กระบวนการให้ความรู้ การให้ความรู้พื้นฐานและความเข้าใจที่ถูกต้องด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมจะเป็น ปัจจัยที่ทำให้ผู้เรียนได้เข้าใจและตระหนักถึงสภาวะและสถานการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงานที่ถูกต้องทำให้สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารได้ด้วยตนเอง

2. กระตุ้นจิตสำนึกให้เกิดการอนุรักษ์ พัฒนา ปกป้องและปรับตัวจากความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องจะทำให้เกิดการมองภาพรวมของพลังงานและผลกระทบของสิ่งแวดล้อมได้ โดยจัดกิจกรรมหรือแผนงานที่สอดคล้องและสามารถกระตุ้นจิตสำนึกให้มีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงานอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญข้อนี้จะต้องมีบทบาท มีภาวะผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาและปลูกจิตสำนึกของผู้เรียน ผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โรงเรียนต้องต้องเขียวขจี ร่มรื่น เย็นสบาย สะอาดไร้ขยะ น่าอยู่น่าเรียน

ด้านการบริหารงานวิชาการ การสร้างสรรค์งานเพื่อสร้างคน (Creative : C)

มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมการศึกษาของสถานศึกษาให้พัฒนา ซึ่งมีกระบวนการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ (Process to achieve results) คือ การพัฒนาความรู้ (Development knowledge) การพัฒนาทักษะ (Development skill) และการพัฒนาความสามารถ (Development competency) นอกจากนี้ยังต้องสร้างสรรค์การปฏิบัติทางวัฒนธรรม (Creating the performance culture) ได้แก่ การอธิบายถ่ายทอดคุณค่าและกลยุทธ์ (defining and communicating values and strategies) การสร้างสรรค์โรงเรียนด้วยคุณค่าและกลยุทธ์ (Creating a school that will implement values and strategies) มีมาตรการในการปฏิบัติที่ชัดเจน (measuring performance) และสร้างระบบการปฏิบัติที่มีผลย้อนกลับ (Creating an effective performance feedback system) หากผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครูเป็นคน Creative เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าทางการศึกษาแก่เยาวชนของชาติได้อย่างสร้างสรรค์เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรส่งเสริมการจัดเตรียมรูปแบบการเรียนการสอนตามทักษะการเรียนรู้ 3R 8C ในศตวรรษที่ 21
2. โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ควรสร้างโอกาสทางการศึกษาให้ควบคู่กับบริบทของการจัดการศึกษาสำหรับพระภิกษุและสามเณร
3. โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานสอดคล้องกับโลกอนาคต

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร สร้างโอกาสให้กับครูผู้สอนโดยสนับสนุนในการทำวิจัยการบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นไป รวมทั้งสร้างโอกาสให้กับผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญควบคู่กับการบูรณาการให้เข้ากับยุคสมัยใหม่

2. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ควรมีการจัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยบูรณาการเข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความร่วมมือของครูทุกคน ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการใน แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ในภาพรวมของสถานศึกษา และ ควรมีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

3. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ควรมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณตามแนวทางที่สำนักงานงบประมาณกำหนด รับรู้และเข้าใจการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสำรวจวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคาร และสิ่งก่อสร้าง เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลและจดทะเบียนคุมทรัพย์สินตามระเบียบของทางราชการ และส่งเสริมการใช้งบประมาณที่ได้จัดสรรตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1 กรุงเทพมหานคร ควรมีการควบคุมดูแลให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ ส่งเสริมการรับรู้และเข้าใจการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกฎหมาย ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรมีการจัดสรรครูให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และมีวุฒิการศึกษาตรงตามเกณฑ์

เอกสารอ้างอิง

กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูล, ประภาศ ปานเจียง และยรรยง คชรัตน์. (2561). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยภาคใต้. ใน *การประชุมหาดีใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9* (น. 415-430). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ. (2559). *ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. เข้าถึงได้จาก https://cdc.parliament.go.th/draftconstitution2/ewt_dl_link.php?nid=429&filename=index.

จิราวดี พวงจันทร์และนพดล เจนอักษร. (2554). การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาระดับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รานบุรี เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2(1), 70-80.

- พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วม จังหวัดขอนแก่น. (ดุชนินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรหมมน พินทุสมิต. (2560). การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิกุล ถนอมขวัญ. (2558). สภาพและปัญหาการบริหารงานทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(1), 194-202.
- เพ็ญพิศ ผาพองยูน และชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 11(2), 118
- วรรณา เวียงแก้ว, เฉลิมชัย หาญกล้า และฐาปกรณ์ แก้วเงิน. (2559). กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. ใน การประชุมวิชาการราชภัฏนครสวรรค์ครั้งที่ 1 (น. 381-392). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศุภณัฐ ทองฉายา. (2557). การบริหารจัดการเรียนร่วมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนแกนนำสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอ บ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

Guidelines for the School Administration in accordance with Sufficiency
Economy Philosophy in Ban Rai District under Uthai Thani Primary
Educational Service Area Office 2

จรรยา ทีपालา¹

Janya Teepala

Received: September 25, 2020

Revised: November 08, 2020

Accepted: November 12, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.67

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน 51 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน ครูและบุคลากร จำนวน 590 คน รวมทั้งสิ้น 637 คน และกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน ครูและบุคลากร จำนวน 196 คน รวมทั้งสิ้น 243 คน ได้มาโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มเปรียบเทียบสัดส่วนอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คุณภาพของเครื่องมือมีความเที่ยงเท่ากับ 0.99 เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการประชุมสนทนากลุ่มใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีปัญหาสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และสุดท้ายด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ และ 2) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีดังนี้ 2.1) ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; Nakorn Sawan Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: janya.t@nsru.ac.th, Tel. 095-2050879

ควรจัดการประชุมวางแผนในแผนปฏิบัติงานประจำปีและนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 2.2) ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีการสร้างเครือข่ายร่วมกัน เพื่อเผยแพร่ สื่อการเรียนรู้ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการ ผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย 2.3) ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ 2.4) ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ควรมีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยน ส่งเสริมให้เป็นวิทยากร และเผยแพร่ผลงานของตนเอง

คำสำคัญ: แนวทางการบริหารสถานศึกษา, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

Abstract

This research paper aimed to study the problems and guidelines of the school administration according to the philosophy of sufficiency economy. The population was the school administrators and teachers of 51 schools. They were all 637 people divided into 47 school administrators and 590 teachers and personnel. A sample of 47 school administrators and 196 teachers and personnel cases were drawn from Schools in Ban Rai District under Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 2 by opening a ready-made schedule of Crazy and Morgan Krejcie & Morgan and using simple randomization. Tools used in this research were a checklist questionnaire and 5-level approximation scale model with the validity at 0.99. Data were collected and analyzed by using statistics as follows: frequency, percentage, mean and standard deviation. Guidelines for the school administration according to the philosophy of sufficiency economy were proposed by the group discussion meeting using content analysis. The results of the research were as follows: 1. the problems of school administration according to the philosophy of sufficiency economy, overall, were at a moderate level. As classified by each side, it was found that curriculum and learning activities were at the highest level followed by the management of schools, organizing activities for student development, and finally, personnel development respectively, and 2. guidelines of the school administration according to the philosophy of sufficiency economy were as follows: 1) in the aspect of the school administration, planning meetings should be held in the annual action plan and put the policy into practice, 2) in the aspect of curriculum and learning activities, there should be a network together to disseminate learning materials or learning activities that were integrated through social media, 3) in the aspect of

organizing learner development activities, there should be supervision, monitoring and continual improvement of the performance, and 4) in the aspect of personnel development of the schools, there should be a meeting, seminar, and knowledge sharing, encouraging to be a speaker, and publishing their own works.

Keywords: Guidelines for the School Administration, Sufficiency Economy Philosophy
Uthai Thani Primary Educational Service Area 2

บทนำ

“ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นเรื่องที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานให้ชาวไทยมาเป็นเวลากว่า 30 ปีแล้ว มีการตั้งคำถามว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร เพราะเหตุอันใดพระองค์ท่านจึงทรงมีพระเมตตาพระราชทานให้แก่พสกนิกรชาวไทย และในปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 เป็น 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) สู่การปฏิบัติ โดยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยได้กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในระยะ 20 ปี ซึ่งมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่เกี่ยวข้องกับการ ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศก็เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพ และมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มีวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 และมีแนวคิดการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวทางการดำรงชีวิตและการประพฤติปฏิบัติตนของประชาชนทุกระดับ เพื่อดำรงชีวิตในสังคมอย่างพอเพียง เท่าทันและเป็นสุข การศึกษาจึงต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้ มีทักษะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอก โดยยึดหลักความพอประมาณ ที่เป็นความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีการตัดสินใจที่มีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่าง

รอบคอบ และมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ซึ่งเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลง ด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นใน อนาคตทั้งใกล้และไกล โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความ รอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความ ระมัดระวังในขั้นปฏิบัติมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต อุดมคติ พากเพียร และใช้ สติปัญญาในการดำเนินชีวิต และในยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ได้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยทุกช่วง วัยให้มีคุณธรรม จริยธรรม เห็นคุณค่าของการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการกำหนดตัวชี้วัดให้ สถานศึกษา จัดทำหลักสูตร หาแหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ ปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงสู่สถานศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรด้าน การศึกษา และนักเรียน นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ สามารถนำหลักคิด หลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในการบริหาร จัดการ การเรียนการสอน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความตระหนักและฝึ ง รากึลึภายในตนเอง และผู้อื่นอย่างยั่งยืนตลอดไป และได้เริ่มดำเนินการขยายผลสถานศึกษา แบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “สถานศึกษาพอเพียง” ตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 นั้น คณะกรรมการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง ภาคการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายให้มีการพัฒนาและขยายผลให้มี “สถานศึกษา ที่เป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) ไม่ต่ำกว่า 800 แห่งทั่วประเทศ ภายในปี พ.ศ. 2552 และ สถานศึกษาทุกแห่งน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้าสู่สถานศึกษาภายในปี พ.ศ. 2554 และ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ข้างต้น คณะทำงานขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภาคการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และโครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ ได้ร่วมมือกันพัฒนาสื่อเรียนรู้ต่าง ๆ และวิทยากรขับเคลื่อนขยายผล เพื่อพัฒนา คุณภาพการดำเนินงาน และพัฒนาเครื่องมือประเมิน “สถานศึกษาพอเพียง” สำหรับผู้ประเมินของ หน่วยงานต้นสังกัดที่มีสถานศึกษาในการกำกับดูแล เพื่อให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาพอเพียงเป็นไป อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จนสามารถบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนใน ระยะแรก และมีสถานศึกษาในสังกัดได้ดำเนินการขยายผลเช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) อย่างต่อเนื่อง ทำให้ในปัจจุบันมีสถานศึกษาพอเพียงจากทุกสังกัดทั่ว ประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550-2559 จำนวน 23,796 แห่ง และในปี 2561 กระทรวงศึกษาธิการ โดย

หน่วยงานภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ได้ดำเนินการประเมินผลสถานศึกษาที่สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอีกจำนวน 872 แห่ง (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ได้นำนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงภาคการศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดพันธกิจ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงมีสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการสถานศึกษาพอเพียงตั้งแต่ ปี 2550-2561 จำนวน 121 แห่ง มีสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินและประกาศเป็นสถานศึกษาพอเพียงทั้งหมด จำนวน 104 แห่ง และมีสถานศึกษาผ่านการประเมินเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยกระทรวงศึกษาธิการ ในปี 2559 จำนวน 1 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2, 2561) โรงเรียนในอำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการสถานศึกษาพอเพียงจำนวน 51 แห่ง มีโรงเรียนที่ผ่านการประเมินและประกาศเป็นสถานศึกษาพอเพียงจำนวน 44 แห่ง และมีสถานศึกษาผ่านการประเมินเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดทัพหมื่น ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าว ทางสถานศึกษาจะต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เป็นอย่างดี ถือว่าเป็นภาระกิจและหน้าที่ของผู้บริหารและคณะครูทุกท่านที่จะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้สู่การลงมือปฏิบัติ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ซึ่งทุกโรงเรียนในอำเภอบ้านไร่ก็จะประสบปัญหาในการดำเนินงานอยู่บ้าง อย่างเช่น งบประมาณในการดำเนินงานระยะเวลาในการดำเนินงานความรู้ของผู้ถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาพอเพียง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อที่จะนำมาหาแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2. เพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารจัดการสถานศึกษา 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 4) การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน 51 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน ครูและบุคลากร จำนวน 590 คน รวมทั้งสิ้น 637 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน ครูและบุคลากร จำนวน 196 คน รวมทั้งสิ้น 243 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan และทำการสุ่มเปรียบเทียบสัดส่วนอย่างง่าย เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้มี เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ แล้ว นำผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.66-1 มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอรับความเห็นชอบ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในเขตพื้นที่โรงเรียนอนุบาลลานสัก อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี และมีบริบทที่คล้ายคลึงกันที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาความสัมพันธ์แอลฟา (Alfa-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พิสนุ พองศรี, 2549) เพื่อหาค่าความเที่ยง ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .99 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนในอำเภอบ้านไร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 243 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการ แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยนำผลมาสรุปจากการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 มากำหนดหัวข้อการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการบริหาร

สถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยนำปัญหาและแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน โดยมี อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษาพิเศษ จำนวน 1 คน ครูผู้เชี่ยวชาญ/ครูผู้สอน จำนวน 3 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอผล

สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีปัญหาบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) S.D. = 1.20 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีปัญหาสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และสุดท้ายด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา มีดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่ามีปัญหาบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$) S.D. = 1.21 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา และบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปี รองลงมาคือ สถานศึกษามีการประสานสัมพันธ์กับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอยู่อย่างพอเพียงของผู้เรียน และอันดับสาม คือ สถานศึกษามีการกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านวิชาการ ที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่ามีปัญหาบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$) S.D. = 1.12 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด ใน 3 อันดับแรก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการรายงานผลการประเมิน และนำมาปรับปรุง/พัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมาคือคณะครูมีการพัฒนาคุณภาพของแผนจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ และอันดับสามคือสถานศึกษาได้จัดหา/ผลิต/ใช้/เผยแพร่ สื่อการเรียนรู้ เพื่อบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่ามีปัญหาบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) S.D. = 1.24 เมื่อ

พิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุดใน 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษามีการนำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนา กิจกรรมนักเรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการกำหนดแผนงานแนะแนว เพื่อสนับสนุนการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และอันดับสาม คือ สถานศึกษานำผลการติดตามมาใช้พัฒนาการจัดกิจกรรมแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา พบว่า มีปัญหาบริหารสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) S.D. = 1.23 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุดใน 3 อันดับแรก คือ สถานศึกษามีการขยายผลและเผยแพร่ ผลการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจหน้าที่ของบุคลากรตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมา คือ สถานศึกษานำผลการติดตามมา ปรับปรุง/พัฒนา การดำเนินโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจหน้าที่ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และอันดับสาม คือ ผู้บริหารกำหนดให้มีแผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านที่ 2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านที่ 3 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ต้องมีการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรของสถานศึกษาและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีหลักธรรมาภิบาล และมีการกำกับติดตามการรายงานผลการจัดกิจกรรม โดยมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนงานในการปฏิบัติงานต่อไป และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

2.2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมบูรณาการ ในทุกกลุ่มสาระ ทุกชั้นปี ที่เหมาะสมกับช่วงวัย ตามบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดทำสื่อและแหล่งเรียนรู้และสร้างเครือข่ายร่วมกันกับโรงเรียนข้างเคียงหรือชุมชน เพื่อเผยแพร่ สื่อการเรียนรู้ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงและสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรของสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษานำแผนงานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ไปใช้กับนักเรียนมีการปรับปรุงการจัดกิจกรรมแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน กำกับติดตามผลการจัดกิจกรรมแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยมีการแต่งตั้ง

คณะกรรมการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมนักเรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สถานศึกษามีการประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนและสร้างข้อตกลงการมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม/เกณฑ์ในการปฏิบัติ มีการจัดกิจกรรมการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรและชุมชน ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีปัญหาสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาส พัฒนศิริ (2560) พบว่า ปัญหาการดำเนินงานสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า มีปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ ปัญหาการกำหนดนโยบายนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา และบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพปัจจุบันสถานศึกษาไม่ได้รับความร่วมมือในการประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย และคณะกรรมการไม่เข้าใจการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาบูรณาการในโครงการ/กิจกรรมในแผนปฏิบัติงานประจำปีที่เห็นผลอย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิปรกรณ์ บุญทัน (2562) พบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความจำเป็นมากที่สุด คือ การสร้างความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจากสื่อต่าง ๆ จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการวางแผน กำหนดนโยบาย เพื่อนำสู่การปฏิบัติตามนโยบาย จัดให้มีการมอบหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและนำผลการติดตามไปใช้ในการปรับปรุงในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Geoffrey Lamberton (2005) พบว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางไปทั่วโลก การศึกษากระบวนการตัดสินใจภายในการดำเนินงานขององค์กรภายในกรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ถูกนำไปกำหนดการทำการตัดสินใจภายในกรอบความพอเพียงอย่างยั่งยืน ข้อเสนอของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือแนวคิดความพอเพียงอย่างยั่งยืนจะเป็นการเสริมให้มุมมองของเกณฑ์ทางเศรษฐกิจแนวใหม่ไปกำหนดอุปสรรค

ต่อความสำเร็จในวัตถุประสงค์ทางสังคมและนิเวศวิทยา ที่จะถูกนำไปสู่การแปลความหมายร่วมกันของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่ามีปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ ปัญหาครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีการรายงานผลการประเมิน และนำมาปรับปรุง/พัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะครูไม่เข้าใจหรือไม่มีแนวทางในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่บูรณาการในทุกวิชา และทุกกลุ่มสาระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราชภัฏธานี กิมเสาร์ (2561) พบว่า โรงเรียนควรให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการนำมาบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่ามีปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีปัญหาสูงที่สุด คือ ปัญหาการนำผลการติดตามมาปรับปรุง/พัฒนา กิจกรรมนักเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาไม่มีคณะกรรมการในการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จึงทำให้ไม่มีการนำผลการติดตามมาปรับปรุงและพัฒนา นอกจากนี้ผู้บริหารและคณะครูอาจให้ความสำคัญในการประเมินผลเพื่อนำผลกลับมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มากเท่าที่ควร ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และอาจขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร จงเพียร (2556) พบว่า มีปัญหาด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียง คือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการกำหนดนโยบายโดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมพิจารณา มีระบบนิเทศติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ครูทุกคน จัดทำตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประสานความร่วมมือกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา พบว่ามีปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีปัญหาสูงที่สุด ปัญหาการขยายผลและเผยแพร่ ผลการดำเนินชีวิตและปฏิบัติการกิจหน้าที่ของบุคลากรตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดการสนับสนุน ความรู้ความเข้าใจและไม่มีการจัดทำโครงการขยายผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเผยแพร่ผลงาน บางส่วนอาจไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจหน้าที่ที่เห็นผลอย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธรณ แสงดาว (2562) พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนครูทุกคนในการพัฒนาการศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ การเข้ารับฟังการบรรยายที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อำเภอบ้านไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน มีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ต้องมีการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรของสถานศึกษาและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาขับเคลื่อนในสถานศึกษา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีหลักธรรมาภิบาล และมีการกำกับติดตามการรายงานผลการจัดกิจกรรม โดยมีการนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนงานในการปฏิบัติงานต่อไป และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีชล ร้ายไพบร์ (2558) พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำแนวคิดด้านเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยกำหนดแผนการดำเนินการ เพื่อขับเคลื่อนแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจโดยการพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนกิจกรรมที่ส่งเสริมในรูปแบบต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรเครือข่ายการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจ 2) การนำไปสู่การปฏิบัติ โดยนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน และการบริหารจัดการในสถานศึกษา 3) การประสานความร่วมมือและเชื่อมโยงเครือข่ายโดยจัดทำเป็นฐานข้อมูลกลางเศรษฐกิจพอเพียง 4) การติดตามและประเมินผล โดยการพัฒนาศูนย์ตัวชี้วัดความพอเพียงของสถานศึกษา

2.2 ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ สถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการจัดกิจกรรมบูรณาการ ในทุกกลุ่มสาระ ทุกชั้นปี ที่เหมาะสมกับช่วงวัยตามบริบทของโรงเรียน ส่งเสริมการจัดทำสื่อและแหล่งเรียนรู้และสร้างเครือข่ายร่วมกันกับโรงเรียนข้างเคียงหรือชุมชน เพื่อเผยแพร่ สื่อการเรียนรู้ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ซึ่งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของราชบุรณ์ธานี กิมเสาร์ (2561) พบว่า ข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนควรให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและการนำมาบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมหรือศึกษาดูงาน เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งควรจะมีการส่งเสริมให้ครูสร้าง และพัฒนาปรับปรุงสื่อการ

สอนให้เหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การประยุกต์ใช้วัสดุที่มีอยู่ในท้องถิ่น และใช้แหล่งเรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ สถานศึกษาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง แล้วนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุง ให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุภารัตน์ กุมขุมทนต์ (2559) พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีแนวทางให้สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการศึกษาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อน และให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วม จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม พร้อมแสดงผลงานการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา

2.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา มีแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ สถานศึกษามีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนและสร้างข้อตกลงการมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม/เกณฑ์ในการปฏิบัติ มีการจัดกิจกรรมการอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เป็นวิทยากรเพื่อถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ให้กับบุคลากรและชุมชน ในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมานิตย์ พานแสวง (2561) พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการจัดสรรงบประมาณจะได้เป็นไปอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงร่วมกับกลุ่มโรงเรียน โรงเรียนเครือข่ายและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้นักเรียนได้ค้นคว้าความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการแสวงหาความรู้ วางแผนร่วมกับชุมชนเพื่อขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ควรมีการบริหารงานโดยใช้กระบวนการตามวงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ในทุกขั้นตอน
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาควรมีการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนสอนที่เป็นปัจจุบัน และส่งเสริมการจัดทำสื่อและแหล่งเรียนรู้ ประสานความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายร่วมกันกับโรงเรียนข้างเคียง หรือชุมชน เพื่อเผยแพร่ สื่อการเรียนรู้ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาควรมีจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วม ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างครู นักเรียน และชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายการขยายผล

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษาการส่งเสริมให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จริงที่สุดมาใช้ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน
2. ควรมีการศึกษาการส่งเสริมให้ครูได้รับการเผยแพร่ผลการปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงบนสื่อโซเชียล เช่น Facebook เว็บไซต์โรงเรียน และอื่น ๆ เพื่อใช้ข้อมูลเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ
- จุฑามาส พัฒนศิริ. (2560). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธิปกรณ บัญทัน. (2562). การพัฒนาแนวทางการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (โรงเรียนพอเพียงท้องถิ่น) สำหรับโรงเรียนสังกัดเทศบาลกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 12. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิสนุ พองศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เทียมฟ้าการพิมพ์.
- มานิตย์ พานแสง. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ราษฎร์ธานี กิมเสาร์. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศรีชล ร้ายโพธิ์. (2558). ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. (2562). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน. เข้าถึงได้จาก http://101.109.41.154/prutt2/aspboard_Question.asp?GID=856
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี.
- สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง. เข้าถึงได้จาก www.moe.go.th

- สุดารัตน์ กุมขุนทด. (2559). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต
3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุนทร จงเพียร. (2556). การบริหารสถานศึกษาพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรรณณ แสงดาว. (2562). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบูรณาการศาสตร์พระราชาด้านหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- Lamberton, G. (2005). Sustainable sufficiency: An internally consistent version of
sustainability. *Sustainable Development*, 13(1), 53-68.



แนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

Guidelines for Guidance Management in Opportunity Expansion school
under the Office of the Nakhonsawan Primary Educational Service
Area Office 2

ปนัดดา สิงห์โต¹
Panadda Singto

Received: September 28, 2020

Revised: November 08, 2020

Accepted: November 16, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.68

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการบริหารงานแนะแนว และ 2) หาแนวทางการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัญหาที่พบสูงสุดอยู่ในด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ปัญหาด้านบริการสารสนเทศ ส่วนด้านที่มีปัญหาลดสุด คือ ด้านการจัดวางตัวบุคคล 2) แนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส มีดังนี้ 2.1) ด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ควรจัดอบรมการแนะแนวในโรงเรียน และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ แต่งตั้งคณะกรรมการในการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2.2) ด้านบริการสารสนเทศ บริการข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา อาชีพ ความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียน และควรมีการจัดสรรงบประมาณติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในโรงเรียน 2.3) ด้านบริการให้คำปรึกษา ควรจัดอบรมให้กับครูและบุคลากร เกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนวและวิธีการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และการแนะแนวมาให้คำปรึกษาแก่นักเรียน จัด

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; Nakorn Sawan Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: panadda8334@gmail.com, Tel. 084-3828334

ให้มีห้องส่วนตัวสำหรับการให้คำปรึกษา 2.4) ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล จัดหารายได้ระหว่างเรียน ให้กับนักเรียน และจัดกิจกรรมในการระดมทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้กับนักเรียน จัดให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อ แนะนำอาชีพเพื่อช่วยให้นักเรียนมีแนวทางในการเรียน และประกอบอาชีพตรงตามความสามารถของตนเอง 2.5) ด้านบริการติดตามผล มีการติดตามผลการเข้าศึกษาต่อและการประกอบอาชีพของนักเรียนหลังสำเร็จการศึกษาและนำผลจากการติดตามมาวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาส่งเสริมนักเรียน

คำสำคัญ: การบริหารงานแนะแนว, โรงเรียนขยายโอกาส, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2

Abstract

The objectives of this research paper were 1) to study the problems of guidance management and 2) to find the guidelines of the guidance administration in Opportunity Expansion Schools. The sample groups used in the research were 248 school administrators and teachers in Opportunity Expansion schools. The research instrument was a questionnaire with the confidence at 0.99. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation. There was a focus group discussion with 7 experts using descriptive content analysis techniques as well. The results of the research were as follows: 1) the problems of the guidance administration in the Opportunity Expansion Schools were at a high level. As considering each aspect, it was found that the most common problems were in the field of individual student information survey services followed by information services. The least problematic aspect was personal placement service, 2) the guidelines of guidance administration in Opportunity Expansion Schools were as follows: 2.1) in the aspect of individual student information survey service, training and guidance in schools should be organized, there should be a workshop and appointment of committee to collect student information individually, 2.2) in the aspect of information services, there should be a service of educational information, career, general knowledge to students, meanwhile budget should be allocated to install high-speed internet in the schools, 2.3) in the aspect of consulting services, it should provide training for teachers and staff on guidance psychology, how to counsel students, invite a specialist in psychology and guidance to counsel students, provide a private room for consultation, 2.4) in the aspect of person placement service, it should procure income while studying for students, organize fundraising

activities from various agencies for students, provide further education guidance, career guidance to help students for guiding their studies and for working as a career according to their abilities, 2.5) in the aspect of follow-up services, the results of the students' admission and career after graduation were followed up and the results from the follow-up were analyzed to develop and promote students.

Keywords: Guidance Management, Opportunity Expansion School, Office of the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

สังคมปัจจุบันโลกได้มีวิวัฒนาการที่ก้าวไกลในทุกด้าน ความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายนั้นได้ส่งผลถึงการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ข้อมูลมากมายที่ได้รับทั้งทางบวกและทางลบ นักเรียนเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น โดยขาดการพิจารณาไตร่ตรอง จึงมีผลกระทบที่ตามมา ซึ่งมีสาเหตุมาจากบุคคลที่ไม่รู้จักตนเอง และการเปลี่ยนแปลงของสังคมดีพอ ขาดทักษะในการคิด พิจารณา การตัดสินใจ และไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดแก้ปัญหา ตัดสินใจ มีเป้าหมาย วางแผนในการดำเนินชีวิตในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพและการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้ครูรู้จัก เข้าใจนักเรียนเพื่อช่วยเหลือในการจัดบริการและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) จะเห็นได้ว่าการแนะแนวมีความสำคัญ เป็นกลไกที่ช่วยในการพัฒนาคน และแก้ไขปัญหาโดยการให้คำปรึกษา เพื่อให้ นักเรียนสามารถค้นพบความสามารถ ความถนัด ความสนใจเพื่อมีคุณลักษณะพื้นฐานในการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ เพราะฉะนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งผู้บริหารถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้งานแนะแนวประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะผู้บริหารคือผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน จึงถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของการบริหารจัดการงานแนะแนวในโรงเรียน

จากบริบทของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งมีการบริหารงานแนะแนวที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ และไม่ชัดเจน นอกจากนี้ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ไม่มีครู ที่จบการศึกษาทางด้านจิตวิทยาการแนะแนวโดยเฉพาะ มีเพียงครูในวิชาเอกต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานในส่วนงานแนะแนว ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานแนะแนวไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และจากข้อมูลจากสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 พบว่า นักเรียนมีปัญหาในการออกกลางคันซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายปัญหา ได้แก่การสมรส การอพยพตาม

ผู้ปกครอง และการหาเลี้ยงครอบครัว นอกจากนั้นยังพบปัญหาเนื่องเด็กด้อยโอกาสในกรณีต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อการศึกษาของนักเรียน ได้แก่ ปัญหาเด็กกำพร้า ปัญหาเด็กถูกทอดทิ้ง ปัญหาเด็กต้องทำงานหาเลี้ยงตนเอง และครอบครัว และปัญหาสืบเนื่องจากนักเรียนกำลังเติบโตก้าวเข้าสู่วัยรุ่น ทำให้เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาท การหนีเรียน การติดสารเสพติด และมีความประพฤติไม่ถูกต้องตามระเบียบของโรงเรียน ซึ่งจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นอาจจะส่งผลต่อการออกกลางคันของนักเรียนมากขึ้น หากนักเรียนไม่ได้รับการแนะแนว และให้คำแนะนำที่ถูกต้อง เหมาะสม ดังนั้นโรงเรียนขยายโอกาส จึงจำเป็นต้องวางแผนการและปรับปรุงระบบ การดำเนินงานแนะแนวให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2
2. เพื่อหาแนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 บริการ 1 บริการสำรวจข้อมูลนักเรียนรายบุคคล 2 บริการสนเทศ 3 บริการให้คำปรึกษา 4 บริการจัดวางตัวบุคคล 5 บริการติดตามและประเมินผล โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน ครูและบุคลากร จำนวน 206 คน รวมทั้งสิ้น 248 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติคุณภาพเครื่องมือ (IOC) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์เนื้อหา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยนำผลมาสรุปจากการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 มากำหนดหัวข้อการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยนำปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สูงสุด 3 อันดับแรกของแต่ละด้านมาสร้างเป็นแนวทางการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อเป็นเครื่องมือในการนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านบริการสารสนเทศ ตามด้วยปัญหาด้านบริการติดตามและประเมินผล และด้านบริการให้คำปรึกษาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีปัญหาลดที่สุด คือด้านบริการจัดวางตัวบุคคล ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านได้ผลดังนี้

1.1 ด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนรายบุคคล

ปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนรายบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดให้มีการดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียน รองลงมาคือ การจัดทำเอกสารแบบบันทึกข้อมูลในการสำรวจข้อมูล และปัญหาของนักเรียน และอันดับที่สาม คือ การสำรวจและรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลตามแบบบันทึกข้อมูล

1.2 ด้านบริการสนเทศ

ปัญหาการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านบริการสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การร่วมมือของบุคคลภายนอกโรงเรียนในการให้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน รองลงมา คือ การจัดข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา อาชีพ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักเรียน และสังคม และอันดับที่สาม คือ การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นระบบ ระเบียบ ทันสมัย เหมาะสมกับนักเรียนในโรงเรียน

1.3 ด้านบริการให้คำปรึกษา

ปัญหาการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านบริการให้คำปรึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยเหลือ รับฟัง และให้กำลังใจนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมา คือ การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน และอันดับที่สาม คือ การติดตามและประเมินผลการให้คำปรึกษานักเรียนที่เข้ามาขอรับคำปรึกษา

1.4 ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล

ปัญหาการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา การหารายได้ระหว่างเรียน กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ฯลฯ รองลงมา

คือ การจัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนมีโอกาสนในการเรียน และประกอบอาชีพตรงตามความสามารถของตนเอง และอันดับที่สาม คือ การใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการกระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจนักเรียนในการวางแผนการดำเนินชีวิตของตนเอง

1.5 ด้านบริการติดตามและประเมินผล

ปัญหาการบริหารบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านบริการติดตามและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การติดตามผลการเข้าศึกษาต่อของนักเรียน การประกอบอาชีพของนักเรียน หลังสำเร็จการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนในการดำเนินงานด้านบริการติดตามผล และอันดับที่สาม คือ การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านบริการติดตามผล และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน

2. แนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีดังนี้

2.1 ด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนรายบุคคล

1) ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการเยี่ยมบ้านนักเรียนก่อนการดำเนินงาน และกำหนดให้ครูประจำชั้นดำเนินการเยี่ยมบ้านจากปีการศึกษาละ 1 ครั้งเป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง และกำกับติดตามการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้ครบทุกคน มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการเยี่ยมบ้านให้กับครูประจำชั้น

2) สถานศึกษาควรส่งบุคลากรเข้าอบรมการแนะแนวในโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดขอบข่าย ในการจัดทำเอกสาร และควรมีการกำกับติดตามการรายงานผลการจัดทำเอกสารแบบบันทึกข้อมูลในการสำรวจข้อมูลและปัญหาของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3) โรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโดยตรงในการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลนักเรียนในระบบสารสนเทศ และวิธีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลนักเรียนให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบ นำผลการสำรวจ และข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มาแปลผลเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านบริการสารสนเทศ

1) โรงเรียนควรแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ในการประสานงานกับบุคคลภายนอกที่จะมาให้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน ประสานงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อเข้ามาให้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน

2) โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการจัดข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา อาชีพ ความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียน และวางแผนสำรวจความต้องการและความสนใจของนักเรียน จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสารในด้านการศึกษา อาชีพ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักเรียน และสังคม จากแหล่งสารสนเทศ ที่ทันสมัย และตรงกับความต้องการของนักเรียน และควรมีการจัดสรรงบประมาณในการติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในโรงเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนมีแหล่งสืบค้นที่มีคุณภาพ

3) โรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโดยตรงในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในโรงเรียน มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่มีความทันสมัย ง่ายต่อการสืบค้น และควรจัดให้มีห้องสำหรับสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ

2.3 ด้านบริการให้คำปรึกษา

1) ควรจัดอบรมให้กับครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับจิตวิทยา การแนะแนว และวิธีการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ควรมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และการแนะแนวมาให้ความปรึกษาแก่นักเรียน โรงเรียนควรจัดให้มีห้องสำหรับการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล

2) โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน หรือมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกัน จัดให้มีห้องสำหรับการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เพื่อความเป็นส่วนตัวของนักเรียนในการมาขอคำปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาต่าง ๆ

3) ครูควรบันทึกผลการให้คำปรึกษาไว้เพื่อเป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษาต่อไป และมีแบบประเมินผลที่หลากหลาย มีการติดตามและส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาหากเป็นปัญหาที่โรงเรียนไม่สามารถดำเนินการได้ มีการติดตามและประเมินผลการให้คำปรึกษานักเรียนที่เข้ามาขอรับคำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

2.4 ด้านการจัดวางตัวบุคคล

1) โรงเรียนควรจัดให้มีการสำรวจความจำเป็นในด้านทุนการศึกษาและปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของนักเรียน ควรมีการจัดหารายได้ระหว่างเรียน หรืองานเสริมให้กับนักเรียน เช่น การสอนให้นักเรียนทำขนมแล้วนำไปขายเป็นรายได้เสริม และจัดกิจกรรมในการระดมทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับเป็นทุนการศึกษา ให้กับนักเรียน

2) โรงเรียนควรจัดให้มีการวัดความสามารถและความถนัดของนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้มีความรู้ที่เพิ่มขึ้นในด้านที่นักเรียนถนัด จัดให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อ แนะนำอาชีพ และจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้ในอาชีพต่าง ๆ โดยประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อมาให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพนั้นโดยตรง เพื่อช่วยให้นักเรียนมีแนวทางในการเรียน และประกอบอาชีพตรงตามความสามารถของตนเอง

3) โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการให้คำแนะนำ การส่งเสริมและให้กำลังใจนักเรียน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาเทคนิคที่เหมาะสมกับนักเรียน และใช้เทคนิคที่หลากหลายในการกระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจนักเรียนในการวางแผนการดำเนินชีวิตของตนเอง

2.5 ด้านบริการติดตามผล

1) โรงเรียนควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานโดยตรง และมีการติดตามที่เป็นระบบ มีการติดตามผลการเข้าศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพของนักเรียน หลังสำเร็จการศึกษา และนำผลจากการติดตามการเข้าศึกษาต่อ การประกอบอาชีพของนักเรียน หลังสำเร็จการศึกษามาวิเคราะห์ เพื่อนำมาพัฒนาส่งเสริมนักเรียนต่อไป

2) ผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน และตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านบริการติดตามผล มีการประสานงานให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านบริการติดตามผล มีการสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการดำเนินงานด้านบริการติดตามผล เช่น การให้สนับสนุนสื่อ เครื่องมือ เอกสาร หรือการอบรมให้ความรู้

3) โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับเทคนิควิธีการติดตามผล และประเมินผลที่หลากหลาย เป็นระบบ จัดให้มีการกำกับติดตามการใช้เทคนิคและวิธีการติดตามในการดำเนินงานด้านการติดตามผล และนำผลที่ได้จากการติดตาม มาพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาการบริหารงานแนะแนว ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากงานบริการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ บริการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล บริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจิตอาสาตัวบุคคล และบริการติดตามผล ยังขาดการปฏิบัติที่จริงจัง เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดทำเอกสารแบบบันทึกข้อมูล การสำรวจและรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลตามแบบบันทึกข้อมูล การร่วมมือของบุคคลภายนอกโรงเรียนในการให้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน การจัดข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา อาชีพ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักเรียน และสังคม และโรงเรียนขาดการติดตามผลในการเข้าศึกษาต่อของนักเรียน หรือการประกอบอาชีพของนักเรียน หลังสำเร็จการศึกษาของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวนา อมรสงเจริญ (2553) พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านบริการสนเทศ และด้านบริการติดตามผล

1.1 ด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนรายบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การจัดให้มีการดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการเยี่ยมบ้านนักเรียนนั้น ไม่ได้มีการดำเนินการอย่างจริงจัง คณะครูและบุคลากรทาง

การศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการเยี่ยมบ้านเท่าที่ควรส่งผลให้การเยี่ยมบ้านนักเรียนนั้นไม่ได้ดำเนินทุกหลังคาเรือน หรือนำข้อมูลเดิมมาใช้ในการรายงานผล อีกประการหนึ่ง คือ ทางโรงเรียนไม่มีการจัดงบประมาณที่ใช้สำหรับการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ที่จบการศึกษาด้านการแนะแนวโดยตรงนั้นมีน้อย และครูที่รับหน้าที่ในการดำเนินงานแนะแนวไม่ได้จบการศึกษาด้านการแนะแนวทำให้ขาดความรู้ และทักษะในการจัดทำเอกสารแบบบันทึกข้อมูลในการสำรวจข้อมูลและปัญหาของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของผกา มาศ เพ็องฟู (2558) พบว่า (1) สภาพการดำเนินงานแนะแนวโดยภาพรวมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล

1.2 ด้านบริการสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การร่วมมือของบุคคลภายนอกโรงเรียนในการให้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีการประสานการ ติดต่อขอความร่วมมือกับบุคคลกรภายนอกโรงเรียนน้อย ส่วนใหญ่เน้นการดำเนินงานเพียงแค่งานภายในโรงเรียน ไม่มีการสำรวจและการวางแผนในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ และง่ายต่อการสืบค้นให้กับนักเรียน ทำให้การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ไม่เป็นระบบ ระเบียบ ไม่ทันสมัย และไม่เหมาะสมกับนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภาติ ชุนนันท (2552) พบว่า บริการสารสนเทศประกอบด้วย 5 รายการ เช่นปรับปรุงข้อมูลของเครือข่ายให้เป็นปัจจุบันประสานงานกับสถานประกอบการเกี่ยวกับข้อมูลการประกอบอาชีพ เช่นแผนพับหรือวารสาร อยู่ในระดับมาก

1.3 ปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านบริการให้คำปรึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยเหลือ รับฟัง และให้กำลังใจนักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งสาเหตุน่าจะเกิดจากการที่ครูผู้รับหน้าที่ในการให้คำปรึกษามีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษาน้อย และไม่ได้จบการแนะแนวโดยตรง ทำให้ขาดทักษะ เทคนิควิธี ในการให้คำปรึกษา ไม่มีการติดตามผล และประเมินผลนักเรียนที่มาขอคำปรึกษาอย่างจริงจัง ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตนพร บรรจง (2554) พบว่า ปัญหาการให้คำปรึกษามีปัญหาอาจเป็นเพราะครูที่ทำหน้าที่แนะแนวไม่มีวุฒิทางแนะแนวโดยตรงทำให้ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการให้คำปรึกษา

1.4 ปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านการจัดวางตัวบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ทุนการศึกษา การหารายได้ระหว่างเรียน กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา ฯลฯ ซึ่งสาเหตุอาจจะเกิดจากโรงเรียนขยาย

โอกาส ส่วนใหญ่ไม่มีทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา อีกสาเหตุอาจเป็นเพราะโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจัดกิจกรรมสำหรับการหารายได้ระหว่างเรียนให้กับนักเรียน รวมถึงการใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมในการกระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจนักเรียนในการวางแผนการดำเนินชีวิตของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปทุม มหาปราบ (2557) พบว่า การจัดหาเงินมาให้บริการจัดวางตัวบุคคลมีสาเหตุมาจากไม่มีบุคลากรสำหรับติดต่อประสานงานในการจัดหาทุน

1.5 ปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ด้านบริการติดตามผล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีปัญหาสูงสุด คือ การติดตามผลการเข้าศึกษาต่อของนักเรียน การประกอบอาชีพของนักเรียน หลังสำเร็จการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครู ยังมีการวางแผนงานในการติดตามผลนักเรียนที่ไม่ชัดเจน และมีการติดตามนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาที่ไม่สม่ำเสมอ ขาดการบันทึกข้อมูลการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพของนักเรียนหลังจบการศึกษา ขาดการประสานงานให้บุคลากรในโรงเรียนในเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านบริการติดตามผล ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับผลการวิจัยของปทุม มหาปราบ (2557) พบว่า ครูแนะแนวมีปัญหาเกี่ยวกับการสำรวจปัญหาการว่างงานของศิษย์เก่าการติดตามผลการเข้าศึกษาต่อของนักเรียนการติดตามผลนักเรียนที่การขาดเรียนบ่อยการติดตามและประเมินผลนักเรียนนักศึกษาที่ลาออกจากการศึกษาระหว่างปีการศึกษา ส่วนใหญ่ติดตามผลนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ ติดตามผลนักเรียนที่มารับบริการให้คำปรึกษาเฉพาะรายที่มีปัญหารุนแรงการจัดบริการติดตามผลส่วนใหญ่ใช้วิธีการสัมภาษณ์นักเรียนที่เรียนจบไป แล้วการจัดครูออกไปเยี่ยมบ้านนักเรียนซึ่งมีปัญหาเนื่องจากครูไม่มีเวลาว่าง

2 แนวทางการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

2.1 ด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล พบแนวทางที่ควรดำเนินการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งบุคลากรเข้าอบรมการแนะแนวในโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อกำหนดขอบข่าย ในการจัดทำเอกสาร และควรมีการกำกับติดตามการรายงานผลการจัดทำเอกสารแบบบันทึกข้อมูลในการสำรวจข้อมูลและปัญหาของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโดยตรงในการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลนักเรียนในระบบสารสนเทศ และวิธีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการสำรวจและการรวบรวมข้อมูลนักเรียนให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบ นำผลการสำรวจ และข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มาแปลผลเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้สะดวกต่อการใช้งาน และมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการเยี่ยมบ้านนักเรียนก่อนการดำเนินงาน และกำหนดให้ครูประจำชั้นดำเนินการเยี่ยมบ้านจากปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง และกำกับติดตามการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้ครบทุกคน มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการเยี่ยมบ้านให้กับครูประจำชั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภกาญจน์ เพญฤทัย (2553) พบว่า ควรมีการใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดย

จัดกิจกรรมการวางแผนและการเตรียมงาน การปฏิบัติงานที่วางไว้ และการสรุปผลหลังการปฏิบัติ ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการแนะแนวด้านเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพิ่มมากขึ้น

2.2 ด้านบริการสารสนเทศ พบแนวทางที่ควรดำเนินการ คือ โรงเรียนควรแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ในการประสานงานกับบุคคลภายนอกที่จะมาให้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน ประสานงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกเพื่อเข้ามาให้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน การจัดข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา อาชีพ ความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียน และวางแผนสำรวจความต้องการและความสนใจของนักเรียน รวมถึงการจัดให้มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสารในด้านการศึกษา อาชีพ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักเรียน และสังคม จากแหล่งสารสนเทศ ที่ทันสมัย และตรงกับความต้องการของนักเรียน และควรมีการจัดสรรงบประมาณในการติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีแหล่งสืบค้นที่มีคุณภาพ มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่มีความทันสมัย ง่ายต่อการสืบค้น และควรจัดให้มีห้องสำหรับสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของผกามาศ เฟื่องฟู (2558) พบว่า ควรให้บริการคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตให้เพียงพอในการสืบค้นข่าวสารต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ สังคมปัจจุบันมีระบบสืบค้นข้อมูล ICT มีระบบแนะแนวทางอินเทอร์เน็ตส่งเสริมการแนะแนวอาชีพโดยจัดหาและเปิดให้หน่วยงานภายนอก มาแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

2.3 ด้านบริการให้คำปรึกษา พบแนวทางที่ควรดำเนินการ คือ โรงเรียนควรจัดอบรมการแนะแนวให้กับครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับจิตวิทยา การแนะแนว และวิธีการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ควรมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา และการแนะแนว มาให้คำปรึกษาแก่นักเรียน โรงเรียนควรจัดให้มีห้องสำหรับการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน หรือมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกัน และครูควรบันทึกผลการให้คำปรึกษาไว้เพื่อเป็นข้อมูลในการให้คำปรึกษาต่อไป มีแบบประเมินผลที่หลากหลาย มีการติดตามและส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาหากเป็นปัญหาที่โรงเรียนไม่สามารถดำเนินการได้ มีการติดตามและประเมินผลการให้คำปรึกษานักเรียนที่เข้ามาขอรับคำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิสัย ทুমแต้ม (2556) พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรจัดให้มีห้องแนะแนวอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อให้ครูแนะแนวได้ใช้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษา และใช้เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษา อาชีพ และการปรับตัว ให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.4 ด้านการจัดวางตัวบุคคล พบแนวทางที่ควรดำเนินการ คือ โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการให้คำแนะนำ การส่งเสริมและให้กำลังใจนักเรียน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาเทคนิคที่เหมาะสมกับนักเรียน และใช้เทคนิคที่หลากหลายในการกระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจนักเรียนในการวางแผนการดำเนิน

ชีวิตของตนเอง และควรจัดให้มีการสำรวจความจำเป็นในด้านทุนการศึกษาและปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของนักเรียน ควรมีการจัดการรายได้ระหว่างเรียน หรืองานเสริมให้กับนักเรียน และจัดกิจกรรมในการระดมทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับเป็นทุนการศึกษา ให้กับนักเรียน ควรจัดให้มีการวัดความสามารถและความถนัดของนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นในด้านที่นักเรียนถนัด จัดให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อ แนะนำอาชีพ และจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้ในอาชีพต่าง ๆ โดยประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อมาให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพนั้นโดยตรง เพื่อช่วยให้นักเรียนมีแนวทางในการเรียน และประกอบอาชีพตรงตามความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของเกศรา นื่องคณิง (2560) พบว่า ซึ่งได้ให้เสนอแนวทางการบริหารงานแนะแนวด้านการจัดวางตัวบุคคลไว้ว่าควรให้นักเรียนทุกคนได้มีโอกาสเลือกเรียนในสิ่งที่ชอบและถนัด มีการคัดเลือกนักเรียนเพื่อรับทุนการศึกษาและทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการจัดแนะแนวการศึกษาต่อในสายอาชีพให้กับนักเรียน มีการจัดทำงานพิเศษ กิจกรรมสร้างรายได้ระหว่างเรียนให้กับนักเรียน

2.5 ด้านบริการติดตามผล พบแนวทางที่ควรดำเนินการ คือ โรงเรียนควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรเกี่ยวกับเทคนิควิธีการติดตามผล และประเมินผลที่หลากหลาย เป็นระบบ ผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรในโรงเรียน และตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านบริการติดตามผล มีการประสานงานให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านบริการติดตามผล มีการสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการดำเนินงานด้านบริการติดตามผล และมีการติดตามผลที่เป็นระบบ มีการติดตามผล การเข้าศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพของนักเรียน หลังสำเร็จการศึกษา และนำผลจากการติดตามการเข้าศึกษาต่อ เพื่อนำมาพัฒนาส่งเสริมนักเรียนต่อไป มีการกำกับติดตามการใช้เทคนิค และวิธีการติดตาม ในการดำเนินงานด้านการติดตามผล และนำผลที่ได้จากการติดตาม มาพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอนรรฆ ตปณีย์ (2563) พบว่า โรงเรียนจะต้องจัดทำบัญชีศิษย์เก่าในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และปีที่ 3 เพื่อใช้ในการติดตามผลการศึกษาต่อการทำงานการประสบความสำเร็จของนักเรียน อีกทั้งจัดทำช่องทางให้ศิษย์เก่ารับรู้ข่าวสารของโรงเรียนเพื่อประโยชน์ในการทำกิจกรรม และมีการนำข้อผิดพลาดในการดำเนินงานแนะแนวมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานดียิ่งขึ้นไป

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส ในด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาส่งบุคลากรเข้าอบรมการแนะแนวในโรงเรียน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว และจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) จัดการติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในโรงเรียน และควรมีการให้คำปรึกษาผ่านสื่อสังคมเดีย เพื่อความสะดวกและความเป็นส่วนตัวของนักเรียน จัดการติดตามผลการศึกษาต่อของนักเรียนที่จบการศึกษาผ่านโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook Line ฯ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานศึกษาควรกำหนดกำหนดนโยบายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการเยี่ยมบ้านนักเรียนก่อนการดำเนินงานและให้ครูประจำชั้นดำเนินการเยี่ยมบ้านจากปีการศึกษาละ 1 ครั้ง เป็นภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการกำกับติดตามการเยี่ยมบ้านนักเรียนให้ครบทุกคนและจัดสรรงบประมาณสำหรับการเยี่ยมบ้านให้เพียงพอ
2. สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการสนับสนุนระบบมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้นักเรียนมีแหล่งสืบค้นที่มีคุณภาพ มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่มีความทันสมัยต่อการสืบค้น และควรจัดให้มีห้องสำหรับสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ
3. สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนนักเรียนที่มีความสามารถเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีความก้าวหน้าการที่เพิ่มขึ้นในด้านที่นักเรียนถนัด จัดให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อ แนะนำอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล โรงเรียนควรมีการจัดอบรมหลักสูตรการแนะแนวในสถานศึกษาให้กับบุคลากรในโรงเรียน
2. ด้านบริการสารสนเทศ โรงเรียนควรแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ในการประสานงานกับบุคคลภายนอกที่จะมาให้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ
3. ด้านบริการให้คำปรึกษา โรงเรียนควรจัดให้มีห้องสำหรับการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน หรือมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องเดียวกัน
4. ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล โรงเรียนควรจัดให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อ แนะนำอาชีพ และจัดให้นักเรียนได้เรียนรู้ในอาชีพต่าง ๆ
5. ด้านบริการติดตามผล โรงเรียนควรมีการติดตามผลการเข้าศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพของนักเรียน หลังสำเร็จการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.
- เกศรา นื่องคิง. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารการบริหารและทิศทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(1), 129-130.

- เชาวนา อมรสงเจริญ. (2553). การบริหารงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ปทุม มหาปราบ. (2557). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 1(1), 37-45.
- ผกามาศ เฟื่องฟู. (2558). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภาคี ขุนนนท์. (2553). การศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโดยสร้างเครือข่ายของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รัตนพร บรรจง. (2554). ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิสัย ทุมแต้ม. (2556). การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ศุภกาญจน์ เพญทัย. (2553). การพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนโพธารามพิทยาคม อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนรรฆ ตปนิย์. (2559). การดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงิน อนุสรณ์. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัญหาการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีในการกระทำผิดซ้ำคดียาเสพติด กรณีศึกษาเฉพาะในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี

Problems of Special Measure Applied to Proceedings Recidivism in Drug
Case: Case study of The Pathum-Thani Provincial Juvenile and Family
Court

จุฑามาศ เพชรเปล่งสี¹ และอาจารย์ มีอินทร์เกิด มีสิทธิ์²
ChutamasPhetblengsri and Arjaree Me-intarakerd Meesidth

Received: September 23, 2020

Revised: November 09, 2020

Accepted: November 12, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.69

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเด็กและเยาวชน 2) ศึกษาบทบัญญัติหลักเกณฑ์เงื่อนไขทางกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนทั้งในส่วนในประเทศไทยและต่างประเทศ และ 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำในคดียาเสพติดตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสารจากประมวลกฎหมาย หนังสือกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกา บทความ วารสาร เอกสารข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งกฎหมายของประเทศไทยและกฎหมายของต่างประเทศ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบเพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายผลการวิจัย พบว่า ปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะคดียาเสพติดที่เด็กและเยาวชนเป็นผู้กระทำความผิดมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยพื้นที่จังหวัดปทุมธานีซึ่งมีข้อมูลว่าเป็นแหล่งจำหน่ายแพร่กระจายและเป็นทางผ่านของยาเสพติด การศึกษาวิจัยผ่านการดำเนินคดีกับเด็กและเยาวชนในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานีที่สามารถสะท้อนปัญหาของการนำมามาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติศาล

¹⁻² มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; Sukhothai Thammathirat Open University

Corresponding author, e-mail Chutamas.ph@gmail.com, Tel. 089-5302689

เยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มุ่งแก้ไขบำบัดฟื้นฟูมากกว่าการลงโทษเด็กและเยาวชนจากการศึกษาพบว่า การให้ความยินยอมของผู้เสียหายที่เป็นรัฐ ไม่อาจใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา (มาตรา 90) ได้ และการสำนึกผิดของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในคดียาเสพติดเป็นเรื่องที่ยากจะพิสูจน์ได้ว่าสำนึกผิดอย่างแท้จริงเพียงใด (มาตรา 86) ประกอบข้อบังคับของประธานศาลฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไขในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูหลังฟ้องคดี พ.ศ. 2556 จึงควรมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญามาใช้กับการกระทำผิดซ้ำคดียาเสพติดเพื่อเสนอเป็นแนวในการแก้ไขกฎหมายและข้อบังคับต่อไป

คำสำคัญ: มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา, กระทำผิดซ้ำ, คดียาเสพติด

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the concept and theory of juvenile criminal proceedings, protection of rights and liberties of children and youth, 2) to study the legal provisions, rules and conditions on special measures in lieu of juvenile criminal proceedings, both in Thailand and foreign parts, and 3) to study legal problems and obstacles on the enforcement of special measures instead of recurring juvenile crimes in drug cases according to the Juvenile and Family Court and Procedure Act 2010. This study was a qualitative research by studying the documents from the Code of law, statute books, Judgment of the Supreme Court, articles, journals, documents from electronic media, both the laws of Thailand and the laws of foreign countries. All information were analyzed and compared to find conclusions and suggestions for amendments to the law. The results of the research revealed that the drug problems occurred in Thai society, in particular, drug cases in which children and youth are the offenders are on the rise. In the area of Pathum Thani Province, there was information confirming that it was a source of drugs distribution and a drug transit province to the other places. A research study through juvenile criminal proceedings in the Pathum Thani Juvenile and Family Court can reflect the problems of introducing special measures instead of prosecution under the Juvenile and Family Court and Procedure Act 2010. It aimed at correction, rehabilitation, rather than punishment of juveniles. In this study, it was found that the consent of the state victim cannot be used as a substitute for criminal prosecution (Section 90) and the penitence of juveniles in a drug case was difficult to prove how truly remorse (Section 86), together with the regulations of the President of the Supreme Court on the rules Methods, conditions for the preparation

of the post-litigation rehabilitation plan, 2013. Special measures should be applied instead of criminal proceedings against drug recidivism in order to propose a guideline for amending laws and regulations in the future.

Keywords: Special Measures in Lieu of Criminal Proceedings, Recidivism, Drug Case

บทนำ

ยาเสพติดเป็นปัญหาของสังคมไทยมาเป็นเวลายาวนานหน่วยงานรัฐบาลและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องพยายามป้องกันแก้ไขแต่การแก้ไขปัญหายาเสพติดกลับไม่ประสบความสำเร็จโดยมีคดียาเสพติดที่เด็กและเยาวชนเป็นผู้กระทำความผิดกลับเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากมีการแพร่ระบาดเข้าไปในกลุ่มเด็กและเยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติปัจจุบันสถานการณ์ยาเสพติดในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีเป็นทั้งพื้นที่การค้าจำหน่ายพื้นที่แพร่ระบาด และเป็นพื้นที่ทางผ่านของยาเสพติดโดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอธัญบุรีคลองหลวงลำลูกกาและเมืองปทุมธานีด้วยเป็นจังหวัดที่มีสภาพพื้นที่ก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากการอพยพเข้ามาทำงานของแรงงานนอกพื้นที่ที่ยังเป็นแหล่งรวมของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่งทำให้นักเรียนนักศึกษาซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนจากนอกพื้นที่เดินทางเข้ามาศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เป็นจำนวนมากซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงกลุ่มหนึ่งที่จะอาจเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดได้ (เบญจพร ปัญญา, 2555)

กระบวนการยุติธรรมตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวพ.ศ. 2553 ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี (ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี, 2562) จากช่วงระยะเวลา 5 ปีจำนวนคดีในความผิดพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษที่เข้าสู่การพิจารณาคดีของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานีระหว่างปี 2558-2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 465 คดี โดยมีเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีทางอาญาหลังฟ้อง (มาตรา 90) เพื่อแก้ไขบำบัดฟื้นฟูรวมจำนวน 45 คดีโดยส่วนใหญ่เป็นฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินคดีพหุผู้เยาว์และการกระทำความผิดทางเพศความผิดเกี่ยวกับชีวิตร่างกายความผิดพระราชบัญญัติอาวุธปืนและความผิดพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษส่วนจำนวนคดีที่เหลือจำนวน 420 คดีจะเป็นการใช้มาตรการแทนการพิพากษาคดีตามมาตรา 132 วรรคหนึ่งและวรรคสองรวมทั้งการพิจารณาพิพากษาคดีตัดสินคดีของศาลจากข้อมูลจำนวนคดีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา (มาตรา 86 และ 90) มีจำนวนน้อยกว่าการใช้มาตรการแทนการพิพากษาคดีมาตรา 132

พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวพ.ศ.2553 มาตรา 86 มีหลักการและสาระสำคัญโดยสรุปได้ดังนี้ (1) เมื่อเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดให้ดูอัตราโทษอย่างสูงตามที่กำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินห้าปีไม่ว่าจะมีโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม และยังไม่ต้องพิจารณาไปถึงโทษที่อาจได้ลด อัตราโทษนั้นนำมาพิจารณาเฉพาะโทษจำคุก ส่วนโทษปรับนั้นจะมีด้วยหรือไม่ก็ตามไม่ต้องนำเกณฑ์โทษปรับมาประกอบการพิจารณาใช้มาตรการ

พิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา (2) เด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อยู่ในเกณฑ์ที่จะนำมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญามาใช้ หากศาลลงโทษจำคุกแต่เปลี่ยนโทษเป็นฝึกอบรมถือว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นไม่เคยได้รับโทษจำคุก (3) เด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำผิด กล่าวคือเริ่มจากเด็กหรือเยาวชนต้องรู้ว่าสิ่งที่ได้ทำลงไปเป็นสิ่งที่ผิดเพราะความรู้สึกผิดจะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน พัฒนาพฤติกรรมให้เป็นไปในทางบวกและไม่คิดจะกระทำความผิดอีกต่อไป (4) ผู้อำนวยการสถานพินิจพิจารณาเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นอาจกลับตนเป็นคนดีได้โดยไม่ต้องฟ้องโดยอาจพิจารณาข้อบ่งชี้ที่น่าเชื่อว่าเด็กหรือเยาวชนอาจกลับตนเป็นคนดี เช่น จำนวนครั้งของการกระทำความผิด (5) จุดประสงค์หรือเป้าหมายของการจัดทำแผนฟื้นฟู เพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนความประพฤติ บรรเทา ชดเชยเยียวยาแก่ผู้เสียหาย (6) การจัดทำแผนแก้ไข ฟื้นฟูฯ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหาย (7) พนักงานอัยการพิจารณาแผนแก้ไข ฟื้นฟูฯ ว่ามีความเหมาะสมกับเด็กหรือเยาวชนมากน้อยเพียงใด หากไม่เห็นชอบก็จะให้แก้ไขแผนฯ หรือให้ดำเนินคดีปกติ แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต้องไม่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของเด็กหรือเยาวชนเว้นแต่เป็นการกำหนดขึ้นเพื่อประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชนหรือเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะและไม่มีลักษณะเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเด็กหรือเยาวชนและในแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูดังกล่าวอาจกำหนดให้ว่ากล่าวตักเตือนกำหนดเงื่อนไขให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติและหากจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองเด็กหรือเยาวชนอาจกำหนดให้บิดามารดาผู้ปกครองบุคคลหรือองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยปฏิบัติด้วยก็ได้และกำหนดให้ชดเชยเยียวยาความเสียหายกำหนดให้ทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณะประโยชน์ไม่เกินสามสิบชั่วโมงหรือกำหนดให้นำมาตรการอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างมาใช้เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนทั้งนี้ระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต้องไม่เกินหนึ่งปี (นิสรารัตน เกียรติกานต์, 2558)

มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาในชั้นการพิจารณาตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวพ.ศ. 2553 มีหลักการและสาระสำคัญโดยสรุปได้ดังนี้ (1) อัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกิน 20 ปี (2) เด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุก ยกเว้นเป็นการกระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ (3) เด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำ เสียใจต่อผลที่กระทำผิดและพร้อมจะแก้ไขปรับปรุงตนเอง (4) ศาลนัดพร้อมเพื่อสอบถามผู้เสียหายและพนักงานอัยการ หากผู้เสียหายยินยอมและพนักงานอัยการไม่คัดค้าน ศาลจะสั่งให้นำมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญามาใช้ในคดี โดยในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามมาตรา 90 นั้นให้ผู้อำนวยการสถานพินิจหรือบุคคลที่ศาลเห็นสมควรเป็นผู้ประสานการประชุม (ซึ่งโดยส่วนใหญ่ คือ ผู้พิพากษาสมทบที่ผ่านการอบรมให้ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานการประชุม) และให้มีผู้เข้าร่วมประชุมได้แก่ฝ่ายเด็กหรือเยาวชนซึ่งต้องหว่ากระทำความผิดฝ่ายผู้เสียหายและนักจิตวิทยาประจำศาลเยาวชนและครอบครัวเข้าร่วมประชุมและหากเห็นสมควรอาจเชิญผู้แทนชุมชนหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องหรือได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดทั้งนี้พนักงานอัยการจะเข้าร่วมประชุมด้วยก็ได้ในกรณีที่ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูที่ศาล

เห็นชอบฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามหรือมีเหตุจำเป็นต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูนั้นให้ผู้อำนวยการสถานพินิจหรือบุคคลที่ศาลสั่งให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูรายงานให้ศาลทราบและให้ศาลพิจารณาสั่งตามที่เห็นสมควรหรือยกคดีขึ้นพิจารณาต่อไปแต่ถ้าปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูครบถ้วนแล้วให้ผู้อำนวยการสถานพินิจหรือบุคคลที่ศาลสั่งให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูรายงานให้ศาลทราบหากศาลเห็นชอบด้วยให้ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความและมีคำสั่งในเรื่องของกลางโดยให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องเป็นอันระงับทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิผู้มีส่วนได้เสียที่จะดำเนินคดีส่วนแพ่ง (บุญยวัจน์ ไตรจุฑากาญจน์, 2560)

มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาหรือการเบี่ยงเบนคดี (Diversion) เป็นการใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) เป็นแนวคิดที่มองว่าการกระทำ ความผิดอาญาก่อให้เกิดผลกระทบความเสียหาย ทำลายสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคลและความสมานฉันท์ในสังคม จำเป็นต้องมีการเยียวยา ฟื้นฟูด้วยการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้รับการชดเชยจากผลกระทบที่เกิดขึ้น และช่วยให้ผู้กระทำความผิดได้เห็นมูลเหตุ ผลกระทบอันเกิดจากการกระทำของตนเอง ได้แสดงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายไปที่การเบี่ยงเบนเด็กหรือเยาวชนออกจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญากระแสหลัก ถือเป็นการลบรอยมลทินและให้โอกาสแก่เด็กหรือเยาวชนได้กลับตัวเป็นคนดีสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อีกครั้ง ซึ่งหลักสาระสำคัญของการเบี่ยงเบนคดีปรากฏในหมวดที่ 7 ว่าด้วยมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาในชั้นหลังฟ้อง กล่าวคือมาตรการพิเศษเป็นเครื่องมือในการคัดกรองเด็กและเยาวชนออกจากกระบวนการยุติธรรมหลักหรือกระแสหลักโดยมีรากฐานความคิดมาจากกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์การระงับข้อพิพาทโดยการเบี่ยงเบนคดีอาญาเป็นมาตรการที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหของกระบวนการยุติธรรมซึ่งลักษณะและจุดมุ่งหมายของการระงับข้อพิพาทโดยการเบี่ยงเบนคดีอาญาจะมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสังคมการที่จะเลือกใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยการเบี่ยงเบนคดีอาญาในรูปแบบใดจึงต้องคำนึงถึงบริบทของสังคมนั้น ๆ ประกอบด้วย หากเมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นจะมีขั้นตอนกระบวนการยุติธรรมที่เริ่มจากการแจ้งความร้องทุกข์โดยผู้เสียหายขั้นตอนการจับกุมและสอบสวนผู้กระทำความผิดโดยตำรวจขั้นตอนการฟ้องคดีโดยพนักงานอัยการหรือผู้เสียหายขั้นตอนการพิจารณาโดยศาลและขั้นตอนการลงโทษโดยกรมราชทัณฑ์ซึ่งการนำมาตราการเบี่ยงเบนคดีออกจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักในชั้นศาลก็สามารถกระทำได้ตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 มาตรา 90 บัญญัติว่าเมื่อมีการฟ้องคดีต่อศาลว่าเด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดอาญาซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้จำคุกไม่เกินยี่สิบปีไม่ว่าจะมีโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตามถ้าปรากฏว่าเด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกมาก่อนเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษก่อนมีคำพิพากษาหากเด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำและผู้เสียหายยินยอมและโจทก์ไม่คัดค้านเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าพฤติการณ์แห่งคดีไม่เป็นภัยร้ายแรงต่อสังคมเกินสมควรและศาลเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนอาจกลับตนเป็นคนดีได้และผู้เสียหายอาจได้รับการชดเชยเยียวยาตามสมควรหากนำวิธีจัดทำแผน

แก้ไขบำบัดฟื้นฟูซึ่งเป็นประโยชน์ต่ออนาคตของเด็กหรือเยาวชนและต่อผู้เสียหายมากกว่าการพิจารณาพิพากษาให้ศาลมีคำสั่งให้ผู้อำนวยการสถานพินิจหรือบุคคลที่ศาลเห็นสมควรจัดให้มีการดำเนินการเพื่อจัดทำแผนดังกล่าวโดยมีเงื่อนไขให้เด็กหรือเยาวชนบิดามารดาผู้ปกครองหรือองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยปฏิบัติแล้วเสนอต่อศาลเพื่อพิจารณาภายในสามสิบวันนับแต่ที่ศาลมีคำสั่งหากศาลเห็นชอบด้วยกับแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้ดำเนินการตามนั้นและให้มีคำสั่งจำหน่ายคดีไว้ชั่วคราวหากศาลไม่เห็นชอบให้ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปและมาตรการพิเศษแทนการพิพากษาคดี (มาตรา 132) มีแนวทางในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเป็นสำคัญถือว่าเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดทางอาญาการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเป็นแนวทางการปฏิบัติของกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนในปัจจุบันที่มุ่งเน้นแก้ไขบำบัดฟื้นฟูมากกว่าการพิพากษาลงโทษโดยสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและแนวความคิดสากลในหลายประเด็นเช่นหลักการปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนรับรองว่าเด็กมีสิทธิที่จะได้รับการดูแลและช่วยเหลือเป็นพิเศษมีเป้าหมายในการช่วยเหลือเด็กและเยาวชนให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นกลับตนเป็นคนดีสู่ครอบครัวและสังคมได้อย่างปกติสุขโดยไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีกพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้มีมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา (มาตรา 86 และมาตรา 90) และมาตรการพิเศษแทนการพิพากษาคดี (มาตรา 132) ที่จะเข้ามาเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกสำหรับเด็กและเยาวชนและเป็นการเบี่ยงเบนคดี (Diversion) ออกจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก

ตามที่รัฐบาลได้กำหนดให้ปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติโดยให้ยึดหลักนิติธรรมในการปราบปรามลงโทษผู้ผลิต-ผู้ค้าและยึดหลักผู้เสพคือผู้ป่วยที่ต้องได้รับการบำบัดให้กลับมาเป็นคนดีของสังคมโดยเน้นการบูรณาการร่วมกันในการทำงานของทุกภาคส่วนเพื่อลดระดับปัญหาเสพติดโดยเร็วซึ่งศาลยุติธรรมได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวจึงได้ดำเนินงานคลินิกให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมมาใช้ในศาลอาญารธนบุรีเป็นศาลแรกเมื่อปี 2552 โดยได้รับเงินสนับสนุนจากสสส. ต่อมาเมื่อคณะกรรมการธิการของวุฒิสภาได้เยี่ยมชมคลินิกให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมในศาลอาญารธนบุรีและต้องการขยายไปยังศาลต่าง ๆ จึงเป็นที่มาของการริเริ่มทำโครงการต่อเนื่องซึ่งสำนักงานศาลยุติธรรมสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม, สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) จึงได้ร่วมกันพัฒนาระบบให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมแก่ผู้ต้องหาคดียาเสพติดและคดีความรุนแรงในครอบครัวในระบบศาลเพื่อดำเนินงานคลินิกให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมแก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดียาเสพติดการดำเนินงานโดยความรับผิดชอบของศาลจะเป็นหลักประกันให้แก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยที่เข้าร่วมโครงการจะอยู่ในกระบวนการอย่างต่อเนื่องและเป็นโครงการเชิงรุกที่จะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์การดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรมที่เป็นมิตรกับประชาชนการให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมนั้นเป็นการให้คำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับคำปรึกษาซึ่งเป็นผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดหรือ

คดีที่มีอัตราโทษไม่ร้ายแรงเพื่อให้การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมแก่ผู้ต้องหาคดียาเสพติดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายกับให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

ทั้งนี้สำนักงานศาลยุติธรรมได้ตระหนักถึงความสำคัญและเร่งแก้ปัญหาดังกล่าวจึงวางเป้าหมายร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อฟื้นฟูและสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้แก่ผู้เสพยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมจึงจัดทำข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือ (MOU) เพื่อดำเนินงานให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมแก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดียาเสพติดในระบบศาล และให้คำปรึกษาแก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในช่วงวิกฤติของชีวิตอันจะส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาคriminalกระทำผิดซ้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะปัญหาเสพยาเสพติดนั้นเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ต้องการที่จะหลุดพ้นจากวังวนยาเสพติดแต่ไม่มีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาไม่มีทางออกเมื่อพ้นโทษมักจะกลับไปอยู่ในสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ และคืนสู่วงจรของยาเสพติดคลินิกจิตสังคมจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการให้คำปรึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่หลงผิดโดยในบันทึกข้อตกลง ฯ สำนักงานศาลยุติธรรมร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (2563) ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานีเข้าร่วมการดำเนินงานคลินิกให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมแก่ผู้ต้องหาคดียาเสพติดและคดีความรุนแรงในครอบครัวในระบบศาลประจำปีงบประมาณพ.ศ.2563 (ระยะที่ 2) เพื่อร่วมกันในการพัฒนารูปแบบกระบวนการดำเนินงานคลินิกให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมเพื่อฟื้นฟูและสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้แก่ผู้เสพยาและผู้ติดยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม “คลินิกจิตสังคม” เป็นคลินิกให้คำปรึกษาด้านจิตสังคมแก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญามีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวภาวะความตึงเครียดด้านอารมณ์และจิตใจทั้งเป็นการลดการหนีคดีหรือหนีประกันระหว่างการปล่อยตัวชั่วคราวอีกทั้งเพื่อให้ผู้เข้ารับคำปรึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางบวกมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น (พรหมพิริยะ เกิดสันเทียะ, 2563)

บทบัญญัติมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวพ.ศ.2553 (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) เป็นการนำแนวคิดเรื่องกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) มาเป็นมาตรการเสริมและคู่ขนานกับการดำเนินการในกระบวนการยุติธรรมโดยปกติ มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาก่อนฟ้องในมาตรา 86 เมื่อเด็กหรือเยาวชนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมอยู่ระหว่างการสอบสวนก่อนที่จะมีการฟ้องคดี ในคดีที่เป็นการกระทำความผิดอาญาที่มีอัตราโทษไม่สูงนักคือมีระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีไม่ว่าจะมีโทษปรับด้วยหรือไม่มีสาระสำคัญว่าหากเด็กหรือเยาวชนสำนึกในการกระทำก่อนฟ้องคดีและผู้อำนวยการสถานพินิจ ฯ พิจารณาเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นอาจกลับตนเป็นคนดีได้โดยไม่ต้องฟ้องให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนความประพฤติบรรเทาโทษหรือชดเชยความเสียหายแก่ผู้เสียหายหรือเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชุมชนและสังคมโดยเสนอความเห็นต่อพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาแต่การจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหายและเด็กหรือเยาวชนด้วยหากพนักงานอัยการเห็นชอบกับแผนดังกล่าวก็ให้ดำเนินการตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูได้ทันทีพร้อมทั้งรายงานให้ศาลทราบมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาขึ้นพิจารณาเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กหรือเยาวชนที่มี

คุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดเข้าสู่มาตรการพิเศษในชั้นพิจารณาได้ โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 90 กำหนดเงื่อนไขที่เด็กหรือเยาวชนจะสามารถเข้าสู่กระบวนการของมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาชั้นพิจารณาว่าต้องเป็นคดีที่มีระวางโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินยี่สิบปี หากเด็กหรือเยาวชนนั้นสำนึกในการกระทำผู้เสียหายยินยอมและโจทก์ไม่คัดค้านและศาลเห็นว่าเด็กหรือเยาวชนอาจกลับตนเป็นคนดีได้ผู้เสียหายอาจได้รับการชดเชยเยียวยาตามสมควรศาลอาจมีคำสั่งให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้เด็กหรือเยาวชนและบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูครบถ้วนศาลจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความและสิทธินำคดีอาญามาฟ้องเป็นอันระงับในการดำเนินการตามมาตรการพิเศษทั้งในชั้นก่อนฟ้องและในชั้นการพิจารณาคดีรวมถึงมาตรการพิเศษแทนการพิพากษาคดีตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 นับเป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่สำคัญต่อเด็กและเยาวชนผู้เสียหายและกระบวนการยุติธรรมพบว่า ประเด็นการให้ความยินยอมของผู้เสียหายที่เป็นรัฐไม่อาจใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา (มาตรา 90) ในคดีอาญาที่เป็นการกระทำผิดซ้ำได้ และการสำนึกผิดของเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดในคดีอาญาเป็นเรื่องที่ยากจะพิสูจน์ได้ว่าสำนึกผิดอย่างแท้จริงเพียงใด (มาตรา 86) ประกอบข้อบ่งชี้ของประธานศาลฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการเงื่อนไขในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูหลังฟ้องคดี พ.ศ. 2556 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 91 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ประธานศาลฎีกาออกข้อบ่งชี้ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูหลังฟ้องคดี พ.ศ. 2556 หมวด 1 หลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ข้อ 5(3)

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงทำการศึกษานำมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีในการกระทำผิดซ้ำคดีอาญาเสพติด กรณีศึกษาเฉพาะในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานีมาใช้ในการฐานความผิดอาญาเสพติด โดยเฉพาะที่มีการกระทำผิดซ้ำเพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับโอกาสแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้สามารถอยู่ร่วมในสังคม ชุมชนได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเด็กและเยาวชน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติหลักเกณฑ์เงื่อนไขทางกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนทั้งในส่วนของประเทศไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดซ้ำในคดีอาญาเสพติดตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสารจากประมวลกฎหมาย หนังสือกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกา บทความ วารสาร เอกสารข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งกฎหมายของประเทศไทยและกฎหมายของต่างประเทศ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบเพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีในการกระทำผิดซ้ำคดียาเสพติด กรณีศึกษาเฉพาะในศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานีพบว่า

1. หลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเด็กและเยาวชน พบว่า การตราพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของเด็กหรือเยาวชนเพิ่มขึ้นโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิสวัสดิภาพและวิธีปฏิบัติต่อเด็กเยาวชนสตรีและบุคคลในครอบครัวรวมทั้งกระบวนการพิจารณาคดีของศาลเยาวชนและครอบครัวเพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กโดยพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มีมาตรการที่สำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้เรียกว่ามาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาอันเป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกใหม่โดยมาตรการดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่ต้องการเบี่ยงเบนเด็กออกจากกระบวนการยุติธรรมทางตุลาการ (Diversion) ทั้งนี้เพื่อมิให้เป็นตราบาปต่อการใช้ชีวิตร่วมกับสังคมโดยต้องคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดให้จำคุกมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญามีได้ทั้งในชั้นก่อนฟ้องและหลังฟ้องมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญานอกจากจะมุ่งเพื่อบรรเทาทดแทนหรือชดเชยความเสียหายแก่ผู้เสียหายแล้วยังเพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนความประพฤติของเด็กหรือเยาวชนหรือเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ชุมชนและสังคมและเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่มีขึ้นเพื่อหาทางออกว่าควรจะลงโทษเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดอย่างไร

2. การเปรียบเทียบบทบัญญัติหลักเกณฑ์เงื่อนไขทางกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนทั้งในส่วนในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่า มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา ก่อนฟ้อง (มาตรา 86) เมื่อเด็กและเยาวชนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมอยู่ระหว่างการสอบสวนก่อนที่จะมีการฟ้องคดีในคดีที่เด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดซึ่งมีอัตราโทษอย่างสูงให้จำคุกไม่เกิน 5 ปี ถ้าเด็กหรือเยาวชนไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหากเด็กหรือเยาวชนนั้นสำนึกในการกระทำและผู้อำนวยการสถานพินิจพิจารณาโดยคำนึงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนแล้วเห็นว่าอาจกลับตนเป็นคนดีได้โดยไม่ต้องฟ้องให้จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้เด็กหรือเยาวชนและบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติเพื่อปรับเปลี่ยนความประพฤติของเด็กหรือเยาวชนหรือชดเชยความเสียหายของผู้เสียหายหรือเพื่อให้

แทนการดำเนินคดีอาญาเด็กและเยาวชนอันเนื่องมาจากมองว่าผู้เสียหายเป็นรัฐแต่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวพ.ศ. 2553 มาตรา 6 กำหนดให้นำบทบัญญัติประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (4) มาใช้ในความหมายผู้เสียหายจึงเป็นกรณีความผิดต่อรัฐซึ่งรัฐไม่อาจให้การยินยอมได้จึงไม่จำเป็นต้องอยู่ในเงื่อนไขที่จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้เสียหายอีกมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาสามารถทำได้ทั้งชั้นก่อนฟ้องคดีและชั้นหลังฟ้องคดีเป็นกระบวนการในการเบี่ยงเบนคดีออกจากกระบวนการพิจารณาคดีอาญาตามปกติโดยมุ่งเน้นแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนและครอบครัวเยียวยาผู้เสียหายคุ้มครองสังคมมาตรการนี้มีแนวความคิดมาจากกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) โดยกระบวนการนี้จะทำให้ผู้กระทำผิดได้รู้ว่าการกระทำของตนเองได้ก่อให้เกิดความเสียหายให้ผู้อื่นมากน้อยเพียงใดมีความรู้สึกสำนึกผิดอยากจะปรับปรุงตนเองมีความพร้อมที่จะเยียวยาผู้เสียหายและผู้เสียหายจะได้เข้าใจถึงสาเหตุได้รับรู้ถึงปัญหาของเด็กและเยาวชนมีความเห็นอกเห็นใจเด็กและเยาวชนพร้อมที่จะให้อภัยและยินดีให้อีกโอกาสแก่เด็กและเยาวชนโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายเด็กหรือเยาวชน ฝ่ายผู้เสียหาย นักจิตวิทยานักสังคมสงเคราะห์ หรือแม้แต่ชุมชนหรือหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องเกิดเป็นแนวทางในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้แก่เด็กและเยาวชนเป็นรายบุคคล (จำรัส รุ่งเรือง, 2547)

อภิปรายผลการวิจัย

การใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิด ดังนี้

1. แนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์

กระบวนการยุติธรรมทางอาญามีเป้าหมายในการที่รัฐจะต้องนำผู้กระทำความผิดมาสู่กระบวนการพิจารณาและพิพากษาเพื่อบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายอาญาที่กำหนดให้ผู้กระทำผิดทางอาญาต้องรับโทษตามที่กฎหมายบัญญัติแต่การลงโทษตามกฎหมายอาญานั้นมิได้หมายความว่าต้องนำตัวผู้กระทำความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้มาลงโทษจำคุกหรือปรับตามที่กำหนดเสมอไปแต่อาจมีมาตรการที่ไม่จำเป็นต้องใช้โทษจำคุกแต่ใช้มาตรการอื่น ๆ แทนการลงโทษจำคุกเช่นการทำงานบริการสังคมหรือการฟื้นฟูจิตใจผู้กระทำผิดก็ได้ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายของการลงโทษเพื่อการทดแทนการกระทำผิดที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหายและสังคมหรือการลงโทษเพื่อประโยชน์ในการลดอาชญากรรมตามหลักทฤษฎีอรรถประโยชน์นิยมของการลงโทษไม่ว่าจะเป็นการลงโทษโดยข่มขู่หรือโดยแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดหรือการตัดผู้กระทำผิดออกจากสังคมก็ตามแนวคิดในการลงโทษและพัฒนาการของการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามที่กล่าวมาแล้วมีข้อจำกัดประการหนึ่งที่ไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินการได้คือการใช้มาตรการทางกฎหมายที่ทำให้คู่กรณีสามารถมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเพื่อผลในการลดความขัดแย้งหรือความอาชญาบาปต่อกันอาจจะก่อให้เกิดผลในการกระทำความผิดซ้ำได้เพราะยังมีความไม่เข้าใจกันอยู่ดังนั้นการลงโทษโดยวัตถุประสงค์ของการทดแทนหรือการลงโทษเพื่อข่มขู่แก้ไขฟื้นฟูหรือการตัดออกจากสังคมจึงไม่อาจลดอาชญากรรม

หรือสามารถลดความขัดแย้งระหว่างคู่กรณีหรือคนในสังคมได้อย่างแท้จริงแต่กลับจะเพิ่มความขัดแย้งระหว่างคู่กรณีมากขึ้นหากคู่กรณีไม่ยอมรับในผลของคำพิพากษาหรือคำชี้ขาดตัดสินของศาล เนื่องจากกระบวนการในการดำเนินคดีอาญาในศาลยุติธรรมปัจจุบันอาจไม่สามารถหาข้อเท็จจริงได้จากเหตุที่พยานหลักฐานยังมีความไม่ชัดเจนในการนำเสนอทำให้ศาลยกฟ้องหรือบางกรณีที่มีการลงโทษโดยจำเลยไม่ยอมรับผิดจึงอาจทำให้มีความคิดในการแก้แค้นหลังจากที่ได้รับการปล่อยตัวหรือพ้นโทษแล้ว (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2545)

กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มีรูปแบบส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการเจรจา ระหว่างคู่กรณีและผู้เกี่ยวข้องที่มีประโยชน์ได้เสียโดยไม่ได้นั้นเพียงเพื่อระงับข้อพิพาทแต่เน้นมุ่งให้ คู่กรณีที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจมีการยอมรับผิดและให้อภัยกันเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่เหยื่อและนำไปสู่ความสมานฉันท์ในสังคมกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) เป็นวิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งหรือข้อพิพาททางอาญาและข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องคดีอาญา (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2548)

2. ทฤษฎีอาชญากรโดยกำเนิดของลอมโบโรโซ

ซีซาร์ ลอมโบโรโซ (Cesare Lombroso) ได้รับการยกย่องว่าเป็น “บิดาแห่งอาชญาวิทยา” (1835-1909) ศัลยแพทย์จิตแพทย์และนักมานุษยวิทยามีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับชีว ภายภาพของอาชญากรได้เสนอแนวคิดจากการศึกษาต่อของงานวิจัยของ Franz Joseph Gall ที่ ศึกษาถึงกะโหลกศีรษะของคนสรุปว่าลักษณะกะโหลกศีรษะของคนนั้นสามารถทำนายลักษณะนิสัย จิตใจของคน ๆ นั้นได้ใกล้เคียงกับความจริงมาก Lombroso ได้ศึกษาวิจัยจากอวัยวะส่วนอื่น ๆ ของร่างกายประกอบด้วยโดยพิจารณาถึงแบบโครงสร้างของมนุษย์โดยทั่วไปกับลักษณะของอาชญา กร พบว่า ความผิดปกติในร่างกายมนุษย์จะมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในทางที่จะ ประกอบอาชญากรรมได้ง่ายกว่าคนปกติพฤติกรรมของอาชญากรเป็นผลมาจากความผิดปกติทาง ร่างกายและจิตใจซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษทางกรรมพันธุ์พวกที่มีพฤติกรรมต่อต้าน สังคมหรือมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนต่าง ๆ มักมีรูปร่างหน้าตาแตกต่างจากคนปกติทั่วไปอย่างเด่นชัดมา ตั้งแต่เกิดหรือมีความบกพร่องทางกายมาโดยกำเนิดโดยลอมโบโรโซศึกษาเปรียบเทียบกับวิธีตรวจ ร่างกายระหว่างคนปกติคนวิกลจริตทหารและนักโทษพบว่าอาชญากรโดยกำเนิดได้รับการถ่ายทอด ลักษณะบกพร่องทางกายภาพโดยทางสายโลหิตมาจากบรรพบุรุษหลายชั่วคนการเป็นอาชญากรโดย กำเนิดถือเป็นการที่สภาพธรรมชาติได้กำหนดให้บุคคลนั้นมีนิสัยจิตใจชอบทำร้ายและเบียดเบียน ผู้อื่นมักต่อต้านสังคมไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับระเบียบแบบแผนของสังคมได้อย่างคนปกติได้แต่ อาชญากรที่กระทำความผิดเป็นครั้งคราวลอมโบโรโซเห็นว่าไม่ใช่เกิดจากสาเหตุทางกรรมพันธุ์แต่เป็น เพราะสาเหตุด้านจิตใจสภาพอารมณ์และสังคมสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ (บุญเพราะ แสงเทียน, 2540)

3. ทฤษฎีตราหน้า

แฟรงค์ แทนเนมบาม (Frank Tannenbaum) นักอาชญาวิทยาที่เริ่มใช้คำว่า “การ ระบายสีอันแก่ความชั่วร้าย” (Dramatization of Evil) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของอาชญากรว่าแม้ พฤติกรรมอาชญากรจะเป็นสิ่งชั่วร้ายแต่ร้ายยิ่งกว่าคือการที่สังคมพยายามผลักดันให้อาชญากรถลำ

ลึกลงไปในทางที่ผิดเป็นภัยแก่สังคมมากยิ่งขึ้นโดยไม่ยอมเปิดโอกาสให้บุคคลที่ประพฤติดีผิดกลับตนเป็นคนดี (บุญเพราะ แสงเทียน, 2540) ทฤษฎีตราหน้านี้ชี้ให้เห็นถึงปฏิกิริยาตอบโต้ของสังคมที่มีต่อบุคคลที่กระทำผิดที่แสดงออกมาในแง่ลบได้แก่การรังเกียจดูถูกเหยียดหยามไม่ยอมรับไม่ให้อภัยไม่ให้โอกาสแก้ตัวพฤติกรรมต่าง ๆ ในทางลบที่สังคมแสดงต่อผู้กระทำผิดแม้ว่าผู้กระทำผิดจะได้รับโทษไปแล้วก็ตามเหล่านี้เรียกว่า “สังคมตีตรา” แก่ผู้กระทำผิดนักอาชญาวิทยาต่างมีความเห็นว่าการปฏิบัติการตราหน้าแก่ผู้กระทำผิดหรือผู้ที่เคยกระทำผิดไม่เป็นผลดีเลยมีแต่จะเกิดผลร้ายคือเสมือนผลักผู้กระทำผิดให้ลงเหวทำให้เขายิ่งถลำตัวไปทางที่ชั่วมากยิ่งขึ้นแม้จะกลับตัวเป็นคนดีแล้วสังคมก็ไม่ยอมรับพวกเขาจึงไม่มีทางเลือกไม่มีโอกาสอีกต่อไปซึ่งพฤติกรรมตราหน้านี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำผิดซ้ำซากและยังทำให้ผู้กระทำผิดก่ออาชญากรรมที่มีความรุนแรงทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ นับเป็นภัยร้ายแรงแก่สังคม

องค์ความรู้ใหม่

ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานีได้มีการนำแนวคิดจัดกิจกรรมจากการดำเนินการนำมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 ในหมวดที่ 7 มาใช้กับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดทางอาญา โดยเชิญบุคคล นักแสดงที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ตรงที่ตนเองเคยก้าวพลาด กระทำความผิดมาก่อนเมื่อครั้งตอนเป็นวัยรุ่นเพื่อมาแสดงความรู้สึกร่วม ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนที่มีต่อบุคคลในครอบครัวและสังคม ชุมชนมีมากน้อยเพียงใด และสามารถก้าวข้ามความผิดพลาดและประสบผลสำเร็จอย่างไร เป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ตรงผ่านเรื่องเล่าที่มีมุมมองน่าสนใจ เด็กและเยาวชนเกิดความคิด และคำถามต่อตนเองว่าทำความผิดไปเพื่ออะไร ซึ่งมีประเด็นน่าสนใจเนื่องจากเป็นปัญหาที่ใกล้ตัวเด็กและเยาวชนกล้าที่จะแสดงความรู้สึกร่วม เปิดใจรับฟังพูดคุยอย่างเป็นมิตรมากขึ้นเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำกิจกรรมแก้ไข บำบัดฟื้นฟู ที่มีความเป็นกันเอง เป็นการเพิ่มพื้นที่ในการสื่อสารระหว่างกันและกันได้ดี มีประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงเป็นเทคนิคหนึ่งในการกระตุ้นกระบวนการทางความคิด ความรู้สึกของเด็กและเยาวชน ซึ่งมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติ คุณค่าในตนเอง มุมมองการใช้ชีวิตของตนเองที่มีความสุขเสี่ยงให้สามารถปรับรูปแบบวิถีการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ศาลเยาวชนและครอบครัวจำเป็นต้องมีนโยบายการพัฒนาและการดำเนินงานที่ชัดเจนของศาลเยาวชนและครอบครัวเพื่อให้การใช้มาตรการพิเศษมีความเป็นเอกภาพ

2. ศาลเยาวชนและครอบครัวควรมีแนวทางระบุหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบในการติดตามเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดหลังปล่อยและระบุผู้รับผิดชอบหลักในการติดตามเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดหลังปล่อยรวมถึงการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนก่อนปล่อยทุกกรณี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากปัญหาการกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูหลังฟ้องซึ่งยังไม่สามารถคัดกรองคดีได้อย่างแท้จริงและไม่สามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควรกรณีดังกล่าวส่งผลให้เกิดปัญหาต่อการนำบทบัญญัติกฎหมายนี้ไปบังคับใช้อย่างไม่เป็นเอกภาพและไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายผู้ศึกษาจึงเห็นควรแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเพิ่มเติมข้อเสนอแนะความเห็นดังต่อไปนี้

1. ประเด็นปัญหาการสำนึกในการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดในคดีอาชญากรรม จากเดิมหมวด 2 วิธีการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูข้อ 15 ในข้อบังคับของประธานศาลฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูหลังฟ้องคดีพ.ศ. 2556 เมื่อผู้ประสานการประชุมได้รับแจ้งคำสั่งแล้วจะต้องปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูในคดีที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูและตามคำสั่งศาลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชนและผู้เสียหายโดยรอบด้านโดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

กำหนดตัวบุคคลที่จำเป็นต้องเชิญเข้าร่วมการประชุมตามข้อ 10 และ 11 กำหนดวันเวลาและสถานที่ประชุมโดยบันทึกรายละเอียดรวมไว้ในสำนวนมาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา

แก้ไขเพิ่มเติมใหม่เป็น (2) “กำหนดให้มีที่ปรึกษากฎหมายพนักงานสอบสวน รวมทั้งการเชิญผู้แทนชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดของเด็กหรือเยาวชนเข้าร่วมประชุมจัดทำแผนฯ”

เนื่องจากข้อบังคับ ฯ ไม่มีบทบัญญัติกำหนดให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย อาทิเช่น ที่ปรึกษากฎหมาย พนักงานสอบสวน รวมทั้งการเชิญผู้แทนชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับผลกระทบจากการกระทำความผิดของเด็กหรือเยาวชนเข้าร่วมประชุมจัดทำแผนฯ ด้วย เนื่องจากบุคคลดังกล่าวถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในการที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดจึงเห็นควรกำหนดให้บุคคลดังกล่าวได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชนเพื่อไว้ให้ศาลประกอบการพิจารณาใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาเหมือนเช่นในต่างประเทศ

2. ประเด็นปัญหาในเรื่องการให้ความยินยอมของผู้เสียหายในคดีอาชญากรรม

แก้ไขเพิ่มเติมใหม่เป็น “ในกรณีผู้เสียหายไม่อาจให้ความยินยอมได้หรือผู้เสียหายไม่ให้ความยินยอมโดยไม่มีเหตุอันสมควรเมื่อศาลเห็นสมควรอาจมีคำสั่งให้จัดการตามวรรคหนึ่งโดยให้ศาลพิจารณาถึงพฤติการณ์แห่งคดีหรือประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชนและสังคมเป็นสำคัญ” โดย

แก้ไขในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 90 และข้อบังคับประธานศาลฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูหลังฟ้องคดีพ.ศ. 2556 ข้อ 5 (4)

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. (2545). *ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์: หลักการและแนวคิดในกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์: ทางเลือกใหม่สำหรับกระบวนการยุติธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- จำรัส รุ่งเรือง. (2547). *การนำเอากระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) มาใช้ในกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็ก (Juvenile Justice) : ศึกษากรณีการประชุมกลุ่มครอบครัว (Family Group Conferencing)*. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). คณะนิติศาสตร์ ปรดิพนมยงค์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2548). *กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์: การคืนอำนาจแก่เหยื่ออาชญากรรมและชุมชน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- นิศรา รัตนเกียรติกันต์. (2558). *มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา: ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้แทนชุมชนในการจัดทำแผนแก้ไขฟื้นฟูในชั้นก่อนฟ้อง*. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). คณะนิติศาสตร์ ปรดิพนมยงค์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญเพราะ แสงเทียน. (2540). *คำบรรยายเกี่ยวกับการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เบญจพร ปัญญา. (2555). *กระบวนการนิติจิตเวชสำหรับเด็กและเยาวชน*. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
- บุญยวัฒน์ ไตรจุฑากาญจน์. (2560). *มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญากับการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนในกระบวนการยุติธรรม*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 45(2), 52-79.
- พรหมพิริยะ เกิดสันเทียะ. (2563). “คลินิกจิตสังคม” ศาลอาญานบุรี: ผู้กำกับดูแลผู้ถูกปล่อยชั่วคราว. *ตุลพาท*, 2(67), 29-66.
- พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553. (2553, 22 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 72 ก, หน้า 12.
- ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี. (2562). *สรุปรายงานผลการปฏิบัติราชการของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานีประจำปี พ.ศ. 2558-2562*. (อัครา).



แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอแลนสัก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

Guidelines for the Budgeting Management of Lansak District Schools under
Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 2

สิริพร โยศรีธา¹
Siriphon Yosrittha

Received: October 01, 2020

Revised: November 13, 2020

Accepted: November 24, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.70

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและหาแนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอแลนสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างบประมาณและครูสถานศึกษาอำเภอแลนสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 จำนวน 186 คน โดยการเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอแลนสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับปัญหาสูงสุดไปน้อยที่สุด ได้ดังนี้ 1.1) ด้านการประเมินผลและการรายงาน 1.2) ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย 1.3) ด้านการควบคุมงบประมาณ 1.4) ด้านการจัดทำงบประมาณ และ 2) แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอแลนสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ประกอบด้วย 2.1) ด้านการจัดทำงบประมาณ สถานศึกษาประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนงบประมาณ และขอตั้งงบประมาณโดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม 2.2) ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย สถานศึกษาดำเนินงานตามแผน/โครงการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ 2.3) ด้านควบคุมงบประมาณ สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรบริหารพัสดุและสินทรัพย์โดยการอบรม เกี่ยวกับระเบียบการคลังและพัสดุ กำกับติดตาม ตรวจสอบ การจัดทำรายงานเงิน

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; Nakorn Sawan Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: chada19_2007@hotmail.com, Tel. 081-9710062

คงเหลือและการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และ 2.4) ด้านการประเมินผลและการรายงานสถานศึกษากำกับติดตามระหว่างและหลังการใช้งบประมาณ และจัดทำรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ให้ทุกภาคส่วนทราบ

คำสำคัญ: ปัญหาการบริหารงานงบประมาณ, แนวทางการบริหารงานงบประมาณ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

Abstract

The objectives of this research were to study the problems and to find guidelines for budget management of the schools in Lan Sak District under the Office of Uthai Thani Primary Educational Service Area 2. The samples used in this research consisted of 186 the school administrators, budget head and teachers in Lan Sak District under the Office of Uthai Thani Primary Educational Service Area 2 by comparing the proportion. A tool used to collect data was a 5-level estimation scale questionnaire with the validity at 0.94. The statistics used in the research were percentage, mean and standard deviation. The results of the research were as follows: 1) the budget management problems of the schools in Lan Sak District under the Office of Uthai Thani Primary Educational Service Area 2, overall were at a high level from the highest to the lowest. They were as follows: 1.1) evaluation and reporting, 1.2) expenditure budget management, 1.3) budget control, 1.4) budgeting, and 2) guidelines for budget management of the schools in Lan Sak District under the Office of Uthai Thani Primary Educational Service Area 2 consisted of 2.1) in the aspect of budgeting, the school administrators should organize a working group meeting to prepare educational quality development plans, budget plans, and budgeting through participation processes, 2.2) in the aspect of budget expenditure management, there should be operation according to the plan / project in the specified period, 2.3) in the aspect of budget control, there should be development of supplies and assets management personnel by training about regulations of finance and supplies, supervision, monitoring and inspection, the preparation of balance reports and budget disbursement continuously, and 2.4) in the aspect of evaluation and reporting, there should be monitoring during and after the use of the budget, preparing report to the agencies and publish it to all sectors.

Keywords: Budget Management Problems, Guidelines for Budget Management, Office of Uthai Thani Primary Educational Service Area 2

บทนำ

ประเทศไทยที่ผ่านมาเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมาย ความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านอื่น ๆ ตามมา ทั้งด้านเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาไทย โดยเร่งการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค มีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารจัดการใหม่ และมอบนโยบายต่าง ๆ ที่ต้องขับเคลื่อนเร่งด่วนตามประเด็นปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรที่ถูกจัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษา การบริหารจัดการและแบ่งขอบเขตในการปฏิบัติหน้าที่งานงบประมาณหลักเกณฑ์ในการดำเนินการต่าง ๆ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรา 39 สถานศึกษาและส่วนราชการตามมาตรา 34 (2) มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ๆ โดยให้มีผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการรวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ แต่เนื่องจากในปี 2562-2563 สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหาร และมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่เกิดขึ้นหลายโรงเรียน ครูสอบผู้บริหารและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นผู้บริหารใหม่ในหลาย ๆ โรงเรียน ขณะเดียวกันมีการบรรจุครูผู้ช่วยใหม่มาทดแทน ทำให้ตำแหน่งต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนตามไปด้วยทำให้เกิดปัญหา ในการดำเนินงานงบประมาณ หน่วยตรวจสอบภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ได้สรุปการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนตุลาคม-เดือนกรกฎาคม 2562 พบว่า หลายโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ดำเนินงานด้านเอกสารในเรื่องจัดซื้อจัดจ้างทั่วไป เอกสารโครงการอาหารกลางวัน ระบบงานการเงินการบัญชีและหลักฐานการจ่ายของโรงเรียน การรายงานค่าสาธารณูปโภคของสถานศึกษาและ การสอบทานเงินคงเหลือประจำวัน ยังไม่เรียบร้อยและเป็นปัจจุบัน

งานงบประมาณเป็นงานที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา และเป็นงานที่ทำให้ผู้บริหารถูกร้องเรียนมากกว่างานอื่น ๆ จึงต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบระมัดระวังในการบริหารงานนี้เป็นพิเศษ เพราะงานงบประมาณมีความสลับซับซ้อนเสี่ยงต่อความผิดพลาดทางแพ่ง ทางวินัย จึงต้องบริหารให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเป็นระเบียบ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ตรวจสอบได้ ทั้งจากภาครัฐและภาคประชาชน (สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน, 2552) จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณและหาแนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางของการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานงบประมาณ และครูของสถานศึกษาในอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 2 จำนวน 186 คน จากประชากรทั้งสิ้น 345 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 หัวหน้างานงบประมาณ จำนวน 31 คน และครู จำนวน 124 คน โดยวิธีการเทียบสัดส่วน เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์วิเคราะห์ของบุญชม ศรีสะอาด (2554)

2. การสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มอำเภอหลานสัก 3 กลุ่มโรงเรียน หัวหน้างานงบประมาณ และครูที่ปฏิบัติหน้าที่การเงินและงานพัสดุ เพื่อหาแนวทางของการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลและการรายงาน รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย ด้านการควบคุมงบประมาณ และต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำงบประมาณ ตามลำดับ

1.1 ด้านการจัดทำงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และนโยบายของต้นสังกัด เพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.95) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำแผนงบประมาณโดยผ่านกระบวนการประชุมให้สอดคล้องกับ

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.92$) และปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม การของงบประมาณอย่างรอบคอบ เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่ายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการเป็นระยะ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษาจัดประชุมสำรวจความต้องการผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คณะครู เพื่อวางแผนการบริหารงบประมาณรายจ่าย ($\bar{X} = 3.88$) และปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษานำผลการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มาปรับปรุงหาแนวทางพัฒนาการใช้จ่ายงบประมาณในปีต่อไป ($\bar{X}=3.76$) ตามลำดับ

1.3 ด้านการควบคุมงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาดำเนินการบริหารพัสดุและทรัพย์สินตามระเบียบการคลัง และพัสดุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 4.03$) รองลงมา คือ ปัญหาเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน ($\bar{X}= 3.83$) และปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษามีการติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.69$) ตามลำดับ

1.4 ด้านการประเมินผลและการรายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้ระหว่างการใช้จ่ายงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ ปัญหาเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันจัดทำระบบ การติดตามประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.06$) และปัญหาเกี่ยวกับสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่าย ที่กำหนดไว้ภายหลังจากการใช้จ่ายงบประมาณ ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอสามโก้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านการจัดทำงบประมาณ แนวทางการดำเนินงาน คือ สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และนโยบายของต้นสังกัด ให้คณะกรรมการนำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการรายงานผลการประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสถานศึกษานำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง แก้ไข การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปีถัดไป

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย แนวทางการดำเนินงาน คือ สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการดำเนินการกำกับ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และคณะกรรมการรายงานผลการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้เพื่อ

สถานศึกษานำผลดำเนินการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการมาปรับปรุงการใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในปีถัดไป

2.3 ด้านการควบคุมงบประมาณ แนวทางการดำเนินงาน คือ สถานศึกษาควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารพัสดุและทรัพย์สิน โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ความเข้าใจระเบียบการคลังและพัสดุ ให้สถานศึกษาดำเนินการจัดประชุม อบรมการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ให้ความรู้กับคณะครู บุคลากร และผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารพัสดุและทรัพย์สิน และบุคลากรที่เข้าร่วมประชุม อบรม การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน รายงานการประชุมต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสถานศึกษา กำกับ ติดตาม การบริหารพัสดุและทรัพย์สินให้เป็นไปตามระเบียบการคลังและพัสดุ

2.4 ด้านการประเมินผลและการรายงาน แนวทางการดำเนินงาน คือ สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้ระหว่างการใช้จ่ายงบประมาณ ให้คณะกรรมการดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้ระหว่างการใช้จ่ายงบประมาณ และคณะกรรมการรายงานผลดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา นำผลการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ มาปรับปรุงการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณจนสิ้นสุดปีงบประมาณ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัญหาในการดำเนินงานสูงสุดของงานบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 แต่ละด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการจัดทำงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาขาดความพร้อมด้านบุคลากร ที่มีความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และนโยบายของต้นสังกัด เพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจาก สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร ทำให้การดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง บุคลากรใหม่ไม่เข้าใจถึงบริบทของสถานศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภัทรา ทวีสิทธิ์โชคชัย (2554) พบว่า การบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี มีปัญหาด้านการบริหารงบประมาณ เนื่องจากขาดการวิเคราะห์และนำนโยบายทางการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัดมาใช้ในการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารการเงินและบัญชี พบว่า บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ได้รับการพัฒนา

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำกับติดตาม เพราะสถานศึกษาในอำเภอหลานสักส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดปานกลาง และขนาดเล็ก ทำให้มีบุคลากรในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ทั้งการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่การทำงานภายในสถานศึกษา อันเนื่องมาจากการย้าย การบรรจุแต่งตั้งครูผู้ช่วยใหม่ที่มาทดแทนครูผู้เกษียณอายุราชการ จึงทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความรู้ ความสามารถในการกำกับติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารงบประมาณรายจ่ายระหว่างการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552) พบว่า ปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ด้านการตรวจสอบติดตาม และประเมินผล และการรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัญหาสูงที่สุด คือ การจัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงิน และผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ

1.3 ด้านการควบคุมงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ เนื่องจากงานพัสดุและสินทรัพย์เป็นงานเอกสารที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้ประสิทธิภาพ ความชำนาญเฉพาะทาง ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบ ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทันกับการเปลี่ยนแปลง ต้องศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสรารักษ์ ศิริพงษ์ (2559) พบว่า ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีปัญหาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ อยู่ในระดับมาก มีแนวปฏิบัติในการจำหน่าย ขยายทอดตลาด ไม่เป็นไปตามระเบียบมีการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินไม่เป็นปัจจุบัน

1.4 ด้านการประเมินผลและการรายงาน การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการกำกับติดตาม การรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ/แผนงาน ไม่ต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายตลอดปีงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชูปรี ม่วงกุ่ม (2558) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่แนวปฏิบัติจริงอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน สร้างแรงจูงใจตลอดจนจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตามการจัดทำตัวชี้วัด และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการจัดทำงบประมาณ แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก คือ สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา และนโยบายของต้นสังกัด ให้คณะกรรมการนำผลการวิเคราะห์มาดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา และคณะกรรมการรายงานผลการประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสถานศึกษานำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทาง ปรับปรุง แก้ไข การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน ปีถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิระพงษ์ แพบัว (2555) พบว่า สถานศึกษาต้องมีนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ข้อมูลฐานรายปี และระดมสมองจากผู้ที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์สภาพและปัจจัยที่เป็นโอกาส อุปสรรค จุดแข็ง และจุดอ่อนที่แท้จริง และวิเคราะห์เป้าหมาย ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ผลผลิตหลักสิ่งที่ได้จากการดำเนินงานของสถานศึกษาก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก คือ สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ให้คณะกรรมการดำเนินการกำกับ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้จากและ คณะกรรมการรายงานผลการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อสถานศึกษานำผลดำเนินการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการมาปรับปรุงการใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในปีถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิระพงษ์ แพบัว (2555) พบว่า สถานศึกษาต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดกรอบโครงสร้างการประเมิน และรายงานผลที่ชัดเจน มีระยะเวลาในการตรวจสอบที่แน่นอน ผู้ที่จัดทำรายงานสามารถแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ระหว่างงบประมาณ หรือทรัพยากรที่จัดสรรกับผลงานที่เกิดขึ้น ตลอดจนการวิเคราะห์ความคุ้มค่า ของการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับรายงาน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงบประมาณให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ด้านการควบคุมงบประมาณ แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอหลานสัก คือ สถานศึกษาควรวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารพัสดุและทรัพย์สิน โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ความเข้าใจระเบียบการคลังและพัสดุ ให้สถานศึกษาดำเนินการจัดประชุม อบรม การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ให้ความรู้กับคณะครูบุคลากร และผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารพัสดุและสินทรัพย์ กำหนดให้บุคลากรที่เข้าร่วมประชุม อบรมการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน รายงานการประชุมต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสรุปแนวทางการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ต่อไป และสถานศึกษา กำกับ ติดตาม การบริหารพัสดุและทรัพย์สินให้เป็นไปตามระเบียบการคลังและพัสดุซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิทรา กำแพงหล่อ (2559) พบว่า สถานศึกษาควรดำเนินการอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนอย่างน้อยปีละครั้ง ให้เจ้าหน้าที่พัสดุ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้มี

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายวัสดุและการกำหนดแบบ รุปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ และจัดซื้อจัดจ้างและควร จัดซื้อ/ จัดหา คู่มือ ระเบียบการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้ศึกษาและจัดทำแนวทางในการดำเนินงาน

2.4 ด้านการประเมินผลและการรายงาน แนวทางการบริหารงานงบประมาณของ สถานศึกษาอำเภอลานสัก คือ สถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้ระหว่างการใช้จ่ายงบประมาณ ให้คณะกรรมการ ดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายที่กำหนดไว้ ระหว่างการใช้จ่ายงบประมาณ จากนั้นให้คณะกรรมการรายงานผลดำเนินการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การใช้งบประมาณต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษานำผลการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ มาปรับปรุงการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณจนสิ้นสุด ปีงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชรินทร์ ยืนนาน (2560) พบว่า แนวทางในด้านการ ติดตามประเมินผล ให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบแต่ละฝ่ายรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน และสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงาน ติดตาม ประเมินผล เพื่อส่งเสริมให้มีการติดตามประเมินผล อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ นำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนา การควบคุมภายในของ สถานศึกษา จัดให้มีการรายงานการประเมินผลต่อสาธารณะชนเป็นประจำทุกปี จัดให้มีการระดม ความคิด เพื่อรับทราบปัญหาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน งบประมาณ

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในอำเภอลานสัก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2 ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารงาน งบประมาณ จัดสรรงบประมาณและประสานความร่วมมือในการจัดหางบประมาณให้เพียงพอ ต่อความต้องการ โดยวิธีการ ขั้นตอนและกระบวนการในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเป็น ระบบและต่อเนื่องตามวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA) และหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญ มี การติดตาม ประเมินผล ให้คำแนะนำให้แก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณอำเภอ ลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอลานสัก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2 ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติม ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา อำเภอลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายและแผนการติดตาม ประเมินผลและจัดการ ให้คำแนะนำให้แก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านการประเมินผลและการรายงาน สถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรตระหนักและเห็นความสำคัญของการรายงานผลความก้าวหน้าของการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเป็นต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้สถานศึกษาได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน และวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

2. ด้านการบริหารงบประมาณรายจ่าย สถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ด้านการควบคุมงบประมาณ สถานศึกษาควรส่งเสริมการอบรม หาความรู้เพิ่มเติมอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือจัดหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะในการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มาปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา

4. สถานศึกษาควรมีวิธีการ ขั้นตอนและกระบวนการในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอำเภอลานสัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA)

เอกสารอ้างอิง

ชูบุรี ม่วงกุ่ม. (2558). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต.

นิทรา กำแพงหล่อ. (2559). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน อำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 4. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พีระพงษ์ แพบัว. (2555). แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สรารักษ์ ศิริพงษ์. (2559). การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัทรา ทวีสิทธิโชคชัย. (2554). การนำเสนอแนวทางการบริหารงบประมาณในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุทัยธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

Factors Related to the Good Management of Sangha in Mueang
Nakhonsawan District, Nakhon Sawan Province

วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์¹ สมคิด พุ่มทุเรียน² และพระราชนันทเวที (ประเสริฐ โชติธมโม)³
Wisutthinan Ninlaphat, Somkid Phumturian and Phrarachrattanavedhi
(Prasert Jotidhammo)

Received: November 03, 2020

Revised: December 14, 2020

Accepted: December 20, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.71

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการที่ดี 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) เสนอแนวทางในการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ดำเนินการวิจัยโดยการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่เป็น พระสงฆ์ ในพื้นที่รับผิดชอบของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 301 รูป แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.962 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติเชิงอนุมานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 รูป/คน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสุจริตธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสุจริตธรรมกับหลักธรรมาภิบาลการบริหารจัดการของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก และ 3) แนวทางในการบริหารจัดการที่ดีของ

¹ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์; Nakhon Sawan Provincial Office of Buddhism

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: nuinacub@gmail.com, Tel. 084-8023441

คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์ โดยยึดหลักกฎระเบียบทางคณะสงฆ์ และกฎหมายบ้านเมืองควบคู่กันไปในเรื่องของความโปร่งใสมีการตรวจติดตามการดำเนินการโครงการต่าง ๆ และมีการรายงาน ขณะเดียวกันได้เปิดโอกาสให้หลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับคณะสงฆ์อำเภออื่น ๆ หรือพื้นที่อื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้

คำสำคัญ: การบริหารจัดการที่ดี, หลักสุจริตธรรม, คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the general conditions of the good management, 2) to study factors related to the good management, 3) to present guidelines and patterns of good management of Sangha in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province. This study was a mixed methods research between quantitative and qualitative research. The sample used in this research was 301 monks in the area of responsibility of Sangha in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province. A tool used to collect data was a questionnaire with the confidence at 0.962. Data were analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation. Relationship was tested by inferential statistics, Pearson's correlation coefficient. Qualitative research was done by in-depth interview with 21 key informants by using descriptive content analysis techniques. The results of the research were as follows: 1) the level of opinions on factors related to the good management of Sangha in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province according to sucarita (good conduct) 3, overall was at the high level and the level of opinions on factors related to the good management of Sangha in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province in accordance with good governance, overall was at a high level, 2) in the aspect of the relationship between sucarita (good conduct) 3 and good governance, the management of Sangha in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province, overall had a positive relationship at the highest level, 3) guidelines for good management of Sangha in Mueang Nakhon Sawan District, Nakhon Sawan Province should adhere to the rules of Sangha and the law of the country at the same time. In the matter of transparency, Sangha in Mueang Nakhon Sawan District should monitor the implementation of various projects and reporting on a regular basis. At the same time, many sectors have been given the

opportunity to take part in various activities and projects in order to be a role model for Sangha of other districts or other areas to apply.

Keywords: Good Management, Sucarita, the Sangha in Mueang Nakhon Sawan District

บทนำ

องค์กรสงฆ์เป็นองค์กรที่ก่อกำเนิดขึ้นเมื่อ 2500 กว่าปีที่ผ่านมา ถือเป็นองค์การที่พระพุทธเจ้าทรงก่อตั้งขึ้นมา เพื่อเป็นองค์การตัวอย่างของผู้ประพฤติพรหมจรรย์ และการบริหารองค์การสงฆ์ ก็มีเป้าหมายเพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเองของผู้เข้ามาสู่องค์การ สงฆ์กลุ่มแรกขององค์การที่เกิดขึ้นนั้น องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ทรงประทานการอุปสมบทด้วยพระองค์เองแก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ซึ่งมีพระอัญญาโกณฑัญญะเป็นหัวหน้า และพระอัญญาโกณฑัญญะก็ได้ดวงตาเห็นธรรมโดยบรรลุก่อนใครในบรรดา 5 ท่าน และถือได้ว่าท่านพระอัญญาโกณฑัญญะเป็นสักขีพยานขององค์การคนสำคัญในการบรรลุธรรมของพระองค์ นับเป็นการสืบทอดศาสนทายาทเป็นครั้งแรกจากการฟังธรรม ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร ซึ่งเป็นพระธรรมเทศนาถ้อยคำแรก เป็นปฐมฤกษ์แห่งการประกาศพระพุทธศาสนา ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน องค์การสงฆ์ก็เกิดขึ้นตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา การประกาศพระพุทธศาสนาได้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วชมพูทวีป จึงทำให้พระพุทธศาสนามีความเจริญมั่นคงอย่างรวดเร็ว จำนวนพระสาวกเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ พร้อมกันนั้นก็มีการส่งเสริมให้มีการศึกษา คือ ด้านวิปัสสนาธุระและด้านคันถธุระ อันเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติควบคู่กันไป พระพุทธองค์ทรงปกครองพระสงฆ์สาวกแบบระบบพ่อปกครองลูก โดยอาศัยพระธรรมวินัยเป็นหลัก เช่น เมื่อจะให้การอุปสมบท แก่กุลบุตรต้องมีพระอุปัชฌาย์เป็นผู้ดูแลหรือผู้ปกครอง กล่าวคือ พระอุปัชฌาย์ เป็นเหมือนผู้ค้ำประกันตัวผู้บวชต่อที่ประชุมสงฆ์ว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่อย่างไร และเมื่ออุปสมบทแล้ว ก็มีการอบรมข้อวัตรปฏิบัติต่าง ๆ คือ เหมือนพ่อปกครองลูก โดยใช้ระบบเคารพกันตามลำดับอาวุโส การพิจารณาวินิจฉัยโทษ ได้อาศัยหลักพระธรรมวินัย เป็นกฎในการตัดสิน เพราะเหตุนี้ คณะสงฆ์จึงได้ชื่อว่าเป็นผู้เป็นสายโลหิตแห่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ผู้เป็นเนืองนิตย์ของโลกร ผู้ที่ปฏิบัติตนตามคำสั่งสอนของ พระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระภิกษุสงฆ์ หมายถึง หมู่ชนที่ฟังคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าแล้วปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยพระสงฆ์ ได้แก่ ภิกษุในพระพุทธศาสนา, หมู่สาวกของพระพุทธเจ้า คือผู้ออกบวชตามพระพุทธเจ้าหลังจากได้ฟังคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าแล้วเกิดความเลื่อมใส ต้องการจะได้บรรลุธรรมตามพระพุทธเจ้าจึงสละเหย้าเรือนออกบวช ปฏิบัติตามธรรมและวินัยที่เป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า พระสงฆ์ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแผ่สืบสานพระพุทธศาสนา การถ่ายทอดพระธรรมคำสั่งสอนจึงถือเป็นภารกิจสำคัญขององค์การสงฆ์ พระสังฆาธิการมีหน้าที่หลักในการปกครองบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญบ่งชี้ความสำเร็จในการส่งเสริมกิจการพระศาสนาให้ยั่งยืนสืบไป ดังคำที่กล่าวว่า พุทธศาสนาประจำชาติ จะเจริญรุ่งเรืองสืบไป ก็ด้วยอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชน โดยเฉพาะพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่

เลื่อมใสของประชาชน และมีบทบาทโดยตรงต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง การบริหารคณะสงฆ์จึงเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาอย่างยิ่ง

ในยุคปัจจุบัน การปกครองคณะสงฆ์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญเพราะถ้ามีระบบการปกครองดี ศาสนาก็มีความเจริญมั่นคงดี การปกครองหรือการบริหารที่ดีนั้นจะต้องมีรูปแบบ และวิธีการจัดการ หรือมีแนวคิดซึ่งขึ้นอยู่กับกรอบอำนาจกระจายงานให้ฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ และพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพราะการปกครองคณะสงฆ์ปัจจุบัน มีทั้งอำนาจรัฐ และจารีตประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้อง เมื่อมีอิทธิพลเกิดขึ้นต้องอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์เป็นเกณฑ์จัดระเบียบการปกครองสงฆ์ การปกครองคณะสงฆ์จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ คือ ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ต้องให้ดำเนินไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎระเบียบ มหาเถรสมาคม ข้อบังคับ มติ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตน การระงับอิทธิพล การวินิจฉัย การลงนิคหกรรม การวินิจฉัยข้ออุทธรณ์ต่างๆ ตลอดจนการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ ปัจจุบันนี้วิทยาการด้านการบริหารก้าวหน้าไปมาก คณะสงฆ์ควรจะนำวิทยาการเหล่านั้นมาช่วยในการส่งเสริมการบริหาร และการปกครองสงฆ์ กิจการบางอย่างของคณะสงฆ์ บางอย่างอาจอาศัยการบริหารแบบราชการฝ่ายบ้านเมือง กิจการสงฆ์บางอย่างอาจอาศัยการบริหารแบบเอกชน และกิจการบางอย่างต้องบริหารตามพระธรรมวินัย คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ สังกัดอยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ และคณะสงฆ์ภาค 4 มีเขตการปกครองทางคณะสงฆ์ 17 ตำบล มีวัดจำนวน 89 วัด ที่พักสงฆ์จำนวน 11 แห่ง มีพระภิกษุประมาณ 1,215 รูป การกิจหลักของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ มีด้วยกันทั้งหมด 6 การกิจ ประกอบด้วย การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ในการดำเนินงานตามภารกิจนั้น ได้นำหลักบริหารจัดการเข้ามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่ทราบว่ามีปัจจัยการบริหารอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ ปัจจัยที่ต้องการทราบนั้นมีผลต่อการพัฒนากิจการคณะสงฆ์หรือไม่ สอดคล้องกันอย่างไร และการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้อาจเป็นผลดีต่อการปกครองคณะสงฆ์ไทยที่จะได้นำแนวคิดหรือวิธีการ รูปแบบการบริหารจัดการไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การคณะสงฆ์ให้มีความเรียบร้อยดีงามตามพระธรรมวินัย และเพื่อช่วยสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้วัฒนาสถาพรสืบไปกาลนาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

3. เพื่อเสนอแนวทางในการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) มีค่าความเชื่อมั่น .962 กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) จำนวน 301 คน จากประชากรที่เป็นพระสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 1,215 รูป ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ หลักสุจริตธรรม ประกอบด้วย กายสุจริต วาจาสุจริต มโนสุจริต และตัวแปรตาม คือ การบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า หลักคุณธรรม (ศิลปพร ศรีจันทร์เพชร, 2553) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม สมมติฐานการวิจัย คือ พระสงฆ์มีทัศนคติต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์กัน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ที่ได้เลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 21 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1) เจ้าคณะอำเภอเมืองนครสวรรค์ 2) เจ้าคณะตำบลทุกตำบลในอำเภอเมืองนครสวรรค์ 17 รูป 3) ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์ 3 คน เรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) และสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสุจริตธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.586) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.686) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสุจริตธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันเป็นคู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก Pearson Correlation(r) (0.916) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสุจริตธรรมและหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการ คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกันเป็นคู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก Pearson Correlation(r) (0.916**) จึงยอมรับสมมติฐาน

3. แนวทางในการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ ได้นำหลักสุจริตธรรมมาใช้คู่กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ในด้านกายสุจริต คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ต้องมีการบริหารงานโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่นหรือองค์กร มีกฎระเบียบในการทำงาน และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ โดยมีขอบ ในด้านจิตสุจริต คณะสงฆ์ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานที่ตรงไปตรงมา มีการประชาสัมพันธ์ มีความรอบคอบในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่องาน และสังคม และในด้านมโนสุจริต คณะสงฆ์ต้องดำเนินการต่างๆด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดนโยบาย แผนงานที่ชัดเจน สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือหน่วยงานอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จะเห็นได้ว่าคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ มีนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติจริง ส่งผลให้การดำเนินงานออกมาดี มีรูปแบบแนวทางชัดเจน และมีความสอดคล้องกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านหลักนิติธรรม การยึดหลักตามกฎหมายหรือกฎระเบียบ คือ การยึดหลักตามพระธรรมวินัย และยึดหลักกฎหมายบ้านเมือง โดยส่งเสริมให้พระสงฆ์ได้รับการศึกษา มีการให้ความรู้พระสงฆ์เกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ การบริหารงานนั้นให้ใช้หลักกฎหมายกับหลักธรรมวินัยควบคู่กันไป และมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับหลักกฎหมาย หลักธรรมวินัย

3.2 ด้านหลักความโปร่งใส คือ สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ มีประชุมอยู่เป็นประจำ โดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน มีการใช้จ่ายงบประมาณในโครงการต่าง ๆ จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อให้เกิดความโปร่งใส การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามที่กำหนด ตรงวัตถุประสงค์ มีการตรวจติดตามงาน และรายงานความคืบหน้าของงานอยู่เป็นประจำ ยึดหลักระเบียบกฎหมายต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารงานเกิดความโปร่งใสดูตรวจสอบได้

3.3 ด้านหลักความรับผิดชอบ จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ หรือเรียกว่าแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน การแบ่งงานนั้นจะต้องกำหนดบทบาทภารกิจให้ชัดเจน มอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบตรงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ เน้นย้ำให้รักษาระเบียบวินัยของทางคณะสงฆ์ และทางกฎหมายบ้านเมือง การทำงานหรือทำหน้าที่ต่าง ๆ ต้องทำด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา

3.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม คือ บุคลากรมีส่วนร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการดำเนินการอยู่เป็นประจำ เปิดโอกาสและรับฟังปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานจากผู้เข้าร่วมประชุมทุกฝ่าย การบริหารงานโครงการ ได้เปิดโอกาสให้หน่วยงาน ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และร่วมปรึกษาหารือ มีการจัดกิจกรรมโดยให้ประชาชน ชรवास ญาติโยม ส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาวัดต่างๆ เปิดให้ส่วนราชการ ภาครัฐ ภาคเอกชน เข้ามาสนับสนุนในการบริหารมากขึ้น

3.5 ด้านหลักคุณธรรม คือ มีการนำหลักของศีล หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการบริหารงานอยู่เสมอ การบริหารงานจะต้องยึดความถูกต้องเป็นหลัก บุคลากรทุกคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันเพื่อไม่ให้เกิดการแก่งแย่งชิงดีกันเกิดขึ้นในหมู่คณะ ในการประชุมปรึกษาหารือกันได้มีการสอบถามปัญหาต่าง ๆ ทุกเรื่อง และใช้หลักของความถูกต้องในการแก้ปัญหาปัญหานั้น ๆ นำหลักสุจริต 3 และพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เน้นให้ยึดถือปฏิบัติการทำงานต่าง ๆ ด้วยความถูกต้องดีงาม

3.6 ด้านหลักความคุ้มค่า คือ การทำงานโครงการต่าง ๆ ต้องมีการตรวจติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ มีการประชุมจะมีการสอบถามปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ประเมินความคุ้มค่าของการทำงาน มีการสร้างตัวชี้วัดสำหรับประเมินผลความสำเร็จของการทำงาน ในการดำเนินงานมีการอบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการทำงาน เพื่อให้งานที่ได้ออกมาได้อย่างคุ้มค่า การจะทำงานให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการวางแผนเพื่อให้เกิดขั้นตอนที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน และงบประมาณลง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์

จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักสุจริตธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.586) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.686) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งจะเห็นว่าการใช้หลักสุจริตธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการมีผลต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ในด้านกายสุจริต คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ต้องมีการบริหารงานโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่นหรือองค์กร มีกฎระเบียบในการทำงาน และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ โดยมีขอบ ในด้านวจีสุจริต คณะสงฆ์ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลในการดำเนินงานที่ตรงไปตรงมา มีการประชาสัมพันธ์ มีความรอบคอบในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อนตนเอง และสังคม และในด้านมโนสุจริต คณะสงฆ์ต้องดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดนโยบาย แผนงานที่ชัดเจน สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือหน่วยงานอื่นๆ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร จะเห็นได้ว่า คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ มีนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติจริง ส่งผลให้การดำเนินงานออกมาดี มีรูปแบบแนวทางชัดเจน ส่วนสภาพทั่วไปของการบริหารจัดการคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.686) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาชินวัฒน์ ธมฺมเสฏฐ (หาญกุล) (2557) พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.87$) ผู้บริหารต้องนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลไปในทิศทางเดียวกัน โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม

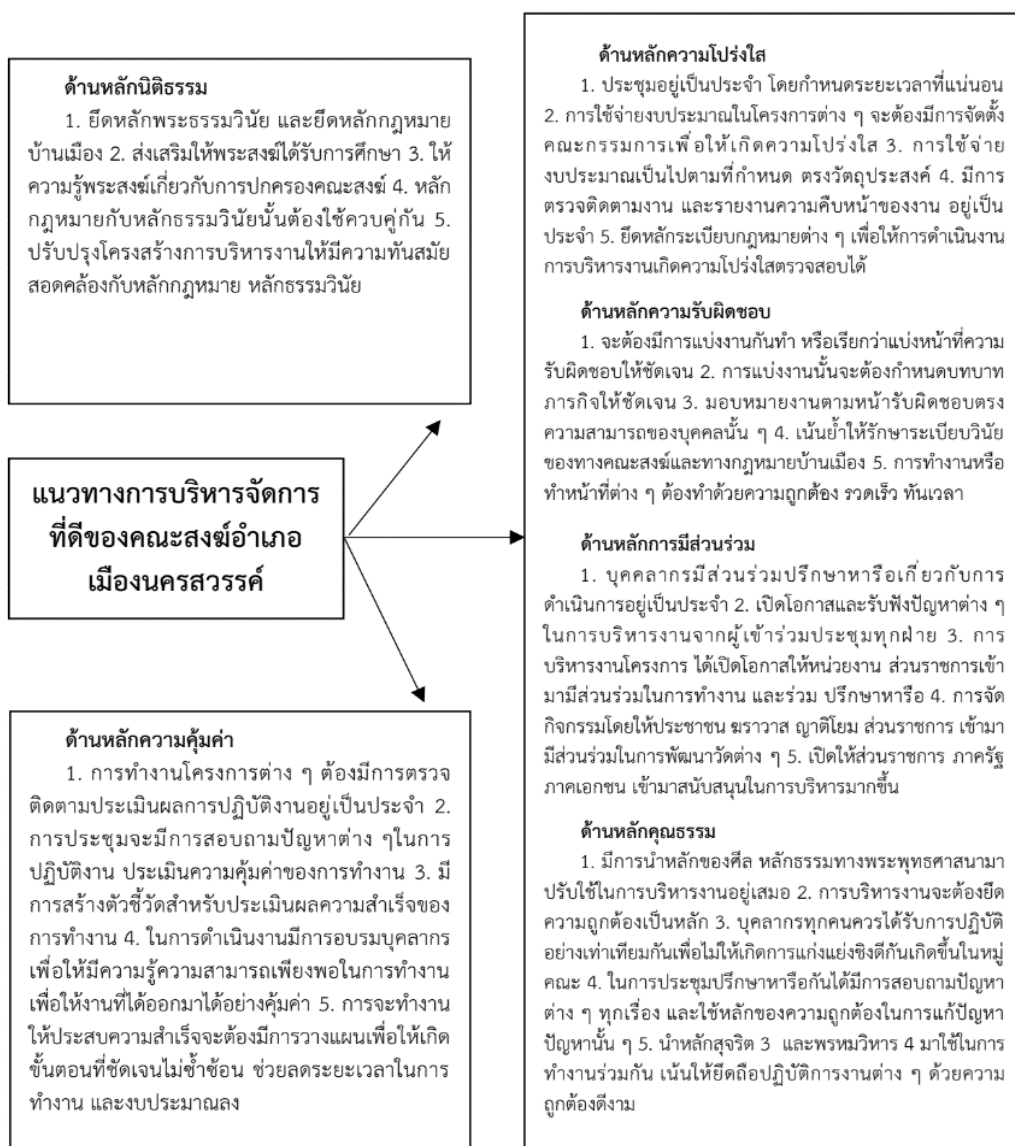
2. ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างหลักสุจริตธรรมและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันเป็นคู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก Pearson Correlation (r) (0.916) สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต โคโคโพธิ์ (2557) พบว่า ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบต่อส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .867$) โดยด้านหลัก ความรับผิดชอบต่อส่วนด้านกับการสร้างความชัดเจนในบทเรียนโดยมี

ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .770$) รองลงมาคือ ด้านหลักความคุ้มค่ากับการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ โดยมี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .753$) ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านหลักความโปร่งใส กับด้านการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .484$)

3. แนวทางในการบริหารจัดการคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ ที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ทำให้พบแนวทางในการบริหารงานของคณะสงฆ์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ให้ดียิ่งขึ้น ในการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยยึดหลักกฎระเบียบทางคณะสงฆ์ และกฎหมายบ้านเมืองควบคู่กันกันไป ในเรื่องของความโปร่งใสมีการตรวจติดตามการดำเนินการโครงการต่าง ๆ และมีการรายงาน ขณะเดียวกันได้เปิดโอกาสให้หลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี มอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบตรงความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ให้กับคณะสงฆ์อำเภออื่น ๆ หรือพื้นที่อื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตฺโต (ภิรมย์พร) (2558) พบว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นรูปแบบของการบริหารจัดการและการปกครองที่เป็นธรรม ซึ่งเป็นหลักการเพื่อการอยู่ร่วมกันในบ้านเมืองและสังคมอย่างมีความสุข สามารถประสานประโยชน์และคลี่คลายปัญหาข้อขัดแย้งโดยสันติวิธีและพัฒนาสังคมให้ยั่งยืนได้ ธรรมาภิบาลนี้เกิดขึ้นจากการรวมองค์ประกอบของการปกครองที่เป็นธรรม ยึดถือความถูกต้องในกฎ ระเบียบ ความดีงาม ปลอดจากประเพณีผิดวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ในทุกขั้นตอน เปิดโอกาสในการรับรู้ ตัดสินใจ ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม รับผิดชอบพร้อมปรับปรุงแก้ไข และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นรูปแบบของการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมคล้ายคลึงกับรูปแบบการปกครองที่เป็นธรรม ที่พระพุทธเจ้าทรงประทานแก่สังคมสงฆ์ ซึ่งเป็นสังคมตัวอย่างในการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

การบริหารจัดการคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นการบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน โดยใช้หลักสุจริตธรรมมาใช้ควบคู่กันไปเป็นองค์ประกอบในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ โดยยึดหลักกฎระเบียบทางคณะสงฆ์ และกฎหมายบ้านเมืองควบคู่กันกันไปเป็นหลักสำคัญประการแรกที่คณะสงฆ์ยึดเป็นหลักสำคัญในการบริหารงาน ในการบริหารงานเรื่องของความโปร่งใส นั้น คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์มีการตรวจติดตามการดำเนินการโครงการต่าง ๆ และมีการรายงานอยู่เป็นประจำ ในการจัดกิจกรรมโครงการต่าง ๆ คณะสงฆ์อำเภอ

เมืองนครสวรรค์ได้เปิดโอกาสให้หลายภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ในด้านของควมมีคุณธรรมนั้นคณะสงฆ์ก็ได้ได้นำหลักธรรมมาปรับใช้ในการทำงานอยู่แล้ว ในเรื่องของความคุ้มค่า โครงการต่าง ๆ ที่คณะสงฆ์ได้จัดขึ้นนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม และมีการรายงานประเมินผลอยู่เสมอ รูปแบบของการบริหารงานของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นแบบอย่างที่ดีของการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่ดีของคณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. คณะสงฆ์จังหวัดควรเสริมสร้างความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ให้ชัดเจน หรือส่งเสริมให้การศึกษากับบุคลากรในคณะสงฆ์ในระดับตำบล และระดับวัด
2. คณะสงฆ์จังหวัดควรจัดทำแนวทางการบริหารงานคณะสงฆ์ในระดับตำบล และระดับวัดเพื่อให้ดำเนินการสอดคล้องเป็นไปในแนวเดียวกับภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นไว้สำหรับงานนั้น ๆ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ควรสนับสนุนให้บุคลากรในคณะสงฆ์มีการประชุมเข้าร่วมพูดคุย ร่วมเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานคณะสงฆ์ได้อย่างมีอิสระ
2. คณะสงฆ์อำเภอเมืองนครสวรรค์ควรสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือการดำเนินการจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ และภาคประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- บัณฑิต โคกโพธิ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมธมฺม (หาญกุล). (2557). *การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย). 2557.
- พระครูสังฆรักษ์ทรงพรณ ชยทตฺโต (ภิรมย์พร). (2558). *การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระธรรมปริยัติเวที (สุเทพ พุสฺสธมฺโม)*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

- ศิลปพร ศรีจันทเพชร. (2553). หลักการพื้นฐานของธรรมาภิบาล. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33(2), 1-3.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd edition). New York: Harper and Row Publication.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

The Relationship between Administrative Skills and Administration of
school administrators under the Office of Secondary Educational
Service Areas Office 4

มานะศักดิ์ พรหมอ่อน¹ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ²
Manasak Promon and Pimolpun Phetsombat

Received: August 24, 2020

Revised: November 30, 2020

Accepted: December 08, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.72

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 350 คน จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.877 ($r = 0.877$)

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

¹⁻² มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Corresponding author, e-mail: promonmanasa@gmail.com, Tel. 087-1039569

Abstract

This study aimed to 1) investigate the Administrative Skills of school administrators, 2) to explore the Administration of school administrators, and 3) to examine the relationship between the management Skills and Administration of school administrators under the Office of Secondary Educational Service Areas Office 4. The research sample included teachers in the schools under the Office in the academic year 2019, a total of 350 people. The sample derived from stratified random sampling by the proportional allocation. The research instrument comprised the five-rating questionnaire. The statistics for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. Findings revealed that 1) the Administrative Skills under the Office of Secondary Educational Service Areas Office 4 showed a high level. 2) The Administration of school administrators under the Office of Secondary Educational Service Areas Office 4 presented a high level. The Administrative Skills had a high positive relationship with the Administration of school administrators under the Office of Secondary Educational Service Areas Office 4 with statistical significance at .01. The Pearson Product Moment Correlation Coefficient was 0.877 ($r = 0.877$).

Keywords: Administrative Skills, Administration of School Administrators, Office of Secondary Educational Service Areas Office 4

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจ และหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจในระดับสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัดและเงื่อนไขของทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการเป็นสำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา, 2549) ซึ่ง William H. Roe and Thelbert L. Drake. (1986) ได้เสนอว่า ทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาควรมี 5 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะด้านความรู้ ความคิด (Cognitive Skills) ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญา ในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่น ๆ 2) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ได้แก่ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ของผู้บริหาร ในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน และสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ 3) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instructional Skills) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการและ

การบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนเป็นผู้มีภูมิรู้และป็นนักวิชาการที่ดี 4) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คน ให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย สามารถสร้างระบบความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่าง ๆ ได้ และ 5) ทักษะด้านโนทัศน์ (Conceptual Skills) ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ทั้งหมดในองค์การมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ภายในและภายนอกองค์การ

สถานศึกษามีการแบ่งโครงสร้างภายในตามกฎหมายกระทรวงและเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษากำหนดซึ่งสถานศึกษาจะต้องแบ่งส่วนราชการเป็นกลุ่มซึ่งจะต้องสอดคล้องกับการกระจายอำนาจทางการศึกษาครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ละกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัย และอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้เรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนการบริหารจัดการในสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้าน 1) ด้านวิชาการ การบริหารงานวิชาการถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังสถานศึกษา ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ มีการวัดผลประเมินผลเพื่อความก้าวหน้า รวมทั้งพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการ อาจเป็นสหกรณ์ ร้านค้า หรือการจัดตั้งกองทุนมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน 3) ด้านบุคลากร การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว และคล่องตัว อย่างอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาให้ใช้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามขอบเขตการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552)

จากความสำเร็จ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการบริหารงานสูง จะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงมีความสนใจและมุ่งมั่นที่จะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ของ Drake & Roe ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ ทักษะด้านมนุษยและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จากสถานศึกษาทั้งหมด 43 แห่ง จำนวน 3,892 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ .956 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย สถิติพรรณนาที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการ

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation) และสรุปผลการวิจัยนำเสนอโดยพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน จำแนกตามเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และเพศชาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 48 ระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 72 ตำแหน่งครูผู้ช่วยจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1

1.2 ทักษะการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.93) รองลงมา คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.92) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษย ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.92)

2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$, S.D. =0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารงานบุคลากร ($\bar{X}=4.33$, S.D. =0.91) รองลงมาคือ การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=4.32$, S.D. =0.93) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X}=4.29$, S.D. =0.91)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r=.877$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด (A1) กับการบริหารงานวิชาการ (B1) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .881 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (A5) กับการบริหารงานทั่วไป (B4) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .869 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ทักษะด้านมนุษย (A4) กับการบริหารงานงบประมาณ (B2) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .793 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลของการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทักษะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านมโนภาพ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ทักษะทั้ง 5 ด้านในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องโดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาซึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ และการบริหารสถานศึกษามีจุดประสงค์เพื่อพัฒนานักเรียนเป็นหลัก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะบริหารงานให้สำเร็จผลนั้นจำเป็นต้องฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ให้เกิดความชำนาญซึ่งทักษะการบริหารต้องความสามารถในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญา ในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะการบริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะเยียบที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นขั้นตอนโดยบอกรายละเอียดของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจในงานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่คอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำคอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการเสริมแรงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าด้วยทักษะการบริหารของมณีรัตน์ คำจำปา (2558) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร คือ ความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ การควบคุมการดำเนินงาน การทำงานการนำเอากลยุทธ์และกระบวนการต่างๆมาพัฒนาองค์กรให้เป็นตามเป้าหมายขององค์กรโดยทักษะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสามารถฝึกฝนทักษะเหล่านี้ขึ้นมาได้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) พบว่า ทักษะการบริหารผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญยวรีย์ เสวตวงศ์สกุล (2557) พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน รองลงมาตามลำดับคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านความรู้ความคิด

2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการจัดดำเนินการของบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการศึกษาในทุก ๆ ด้าน มีการกระจายอำนาจในการดำเนินงานของสถานศึกษาจึงเกิดเป็นฝ่ายบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยแบ่งหน้าที่การทำงานไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้การทำงานที่มีคุณภาพและทำให้การดำเนินการของการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ขาวนวล (2555) พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัตตาว อันประนิตย์ (2557) พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอชิรญาณ คุชบาล (2560) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษานั้น ไม่ว่าจะยึดหลักการบริหารแบบใด สิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้ การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ คือ การมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทัศนะที่ดี คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเมื่อมีการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรรู้คือขอบข่ายของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต้องทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องรับทราบหลักในการบริหารที่ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร รัตนน้อย (2552) พบว่า ทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=.853$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวชิรินทร์า พัฒนกุลเดช (2555) พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของนุรฮานี หยาหลี (2558) พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารมีทักษะการบริหารระดับมากจะส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาก็จะอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายคู่แล้ว พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลเชิงบวกในระดับสูงสุด 2 ลำดับแรก เป็นดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ความคิดกับการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง เป็นลำดับที่ 1 เนื่องจากการบริหารสถานศึกษามีจุดประสงค์เพื่อพัฒนานักเรียนเป็นหลัก และผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาจะบริหารงานให้สำเร็จผลนั้นจำเป็นต้องฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ให้เกิดความชำนาญ เพื่อให้สามารถใช้ความรู้ความคิด ปัญญา ในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ หากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทักษะความรู้ ความคิด ย่อมเป็นผู้มีทัศนคติที่ดี สามารถใช้ทักษะความรู้ความคิดในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารตลอดจนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของการบริหารงานวิชาการ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับที่ 2 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ย่อมสามารถวิเคราะห์ความแตกต่างของแต่ละบุคคลเมื่อมีการทำงานร่วมกัน และรู้ขอบข่ายของงานจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสามารถทำงานและแก้ไขปัญหาร่วมกันได้ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่คอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำคอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและภาวะผู้นำหรือความสามารถในการใช้คนการจูงใจคนให้ร่วมมือกันทำงานสร้างทีมงาน เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานในสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรมีการจัดการส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ พัสดุและสินทรัพย์ เพื่อให้สามารถตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลได้จากการเงินและการบัญชี ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานงบประมาณเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการคิดการศึกษาก่อเป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร วารสาร ผลงานวิจัยการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายร่วมกับคนอื่น การเรียนรู้ประสบการณ์ของ

ตัวเอง และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านวิชาการเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- หัตตดาว อันประนิตย์. (2557). ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. ใน การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 (น. 1-13). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นุรฮานี หยาหลิ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสตูล. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- บุญยวรีย์ เสวตวงศ์สกุล. (2557). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. (รายงานการวิจัย). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มณีรัตน์ คำจำปา. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วชิรินทร์า พัฒนกุลเดช. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545”. (2545, 19 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 119 ตอนที่ 132 ก, หน้า 16-21.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาพร รัตน์น้อย. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 2. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อชิรญาณ์ คชาบาล. (2560). การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอกลักษณ์ ขาวนวล. (2555). การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Thelbert, L. D., & William, H. R. (1986). *The Principal ship*. (3rded.). New York: Macmillan.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

Academic Leadership of the Administrators of Schools Affecting to
Performance Motivation of Teachers and Educational Personnel
under Vocational Education Commission Nakhorn Sawan

โกวิท บุญด้วง¹ ฤชณะ ดาราเรือง² และสมศักดิ์ สุทธิรักษ์³

Kowit Boonduang, Kritsana Dararuang and Somsak Supirak

Received: November 24, 2020

Revised: December 27, 2020

Accepted: December 29, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.73

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความตรงระหว่าง 0.60 -1.00 และค่าความเที่ยงภาวะผู้นำทางวิชาการ เท่ากับ .989 และแรงจูงใจเท่ากับ .981 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์

¹⁻³ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา; Chaopraya University

Corresponding author, e-mail: kowit.boonduang@gmail.com, Tel. 093-1349840

สหสัมพันธ์ ระหว่าง .530 - .684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน สามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 68.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, อาชีวศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the academic leadership level of administrators and operational motivation of teachers and education personnel under the Vocational College, Nakhon Sawan Province, 2) to study the relationship between academic leadership of administrators and operational motivation of teachers and educational personnel under the Vocational College, Nakhon Sawan Province and 3) to study academic leadership of school administrators affecting the motivation of teachers and educational personnel under the Vocational College, Nakhon Sawan Province. The samples were consisted of 272 teachers and educational personnel of Vocational College, Nakhon Sawan Province. The instrument used for this research was a 5-level estimation questionnaire with a straightness value of 0.60 -1.00, academic leadership reliability of .989 and motivation of .981. The statistics used for analysis the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient and the stepwise multiple regression coefficient. The results of the research were as follows: 1) the academic leadership of the administrators under Vocational Education, Nakhon Sawan Province, overall, was at a high level and operational motivation of teachers and education personnel, overall had a high average, 2) the academic leadership of the school administrators and the teachers' operational motivation of teachers and educational personnel under Vocational Education, Nakhon Sawan Province with the correlation coefficient between .530 - .684 were statistically significant at level. 01, and 3) in the aspect of setting up the mission of the schools, enhancing the academic atmosphere of the schools and teaching and learning management, academic leadership of the school administrators under Vocational Education, Nakhon Sawan Province can be explained as variance or prediction of dependent prediction that were operational

motivation of teachers and education personnel under the Vocational College, Nakhon Sawan Province, with a statistically significant level of .01 or 68.90 %

Keywords: Academic Leadership, Educational Institution Administrators, Performance Motivation, Vocational Education

บทนำ

ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่าง ๆ ตระหนักถึงการสร้างความเข้มแข็งให้แก่สังคมประเทศชาติด้วยเหตุนี้ระบบการจัดการศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่เพื่อไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรม ตั้งแต่รากฐานชีวิตและต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งยังสอดคล้องกับการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ดังนั้น การจัดการศึกษาจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาคุณภาพคนและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ระดับสากล กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 4 ประเด็นหลัก คือ พัฒนาคนไทยยุคใหม่โดยปรับกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่โดยปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพให้เกิดความคล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) การบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบัน ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การแข่งขันเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้นส่งผลกระทบต่อวงการวิชาชีพทางการศึกษา รวมถึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบท และโครงสร้างการบริหารเพื่อความอยู่รอด องค์การทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยสามารถบริหารควบคู่กับการพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ให้กับสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็น ผู้บริหารในฐานะผู้นำของสถานศึกษาจึงมีภารกิจสำคัญ คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ที่จะต้องพัฒนาการบริหารดังกล่าว ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสำคัญและส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (สุภัทร วีระวุฒิ, 2554) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ดังที่ Kenneth Leithwood (2006) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการ

ให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน โดยต้องปรับพันธกิจของสถานศึกษา ประชาสัมพันธ์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ที่ดีส่วนที่มีอิทธิพลมากที่สุดในฐานะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคือการจัดทำพันธกิจ ของสถานศึกษา กล่าวได้ว่าการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจการเรียนการสอน ความมีประสิทธิภาพ ของการทำงานของครูและความสำเร็จของนักเรียนเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันในฐานะผู้นำทาง วิชาการ (Instructional Leadership) จึงเป็นพฤติกรรม ลักษณะการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ จัดการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดย อาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การ พัฒนาบุคลากรส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้การนิเทศการศึกษา กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา (นริศ สวัสดิ์, 2552)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือของครูในการจัดการ เรียนการสอน เพื่อเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน รูปแบบภาวะผู้นำส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เอาใจใส่กับงานการเรียนการสอนของสถานศึกษาเป็นหลัก (กัญญวรา เครือ งพาที, 2556) ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสนับสนุนการบริหารจัดการ งานวิชาการในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการแนวคิด การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริงโดยการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน ในการส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้โดยยึดเป็น สำคัญ ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็น เครือข่ายและแหล่งเรียนรู้จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการ จัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) การสร้างแรงจูงใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการจากสมมติฐานที่ว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่ มีอยู่ การที่บุคคลจะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจที่จะแสดง พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หากมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรง กระตุ้นที่จะผลักดันให้เกิดความสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดไม่ สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้วอาจจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้ เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์การ การจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลใน องค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากยิ่งขึ้น (จันทร์านี สงวนนาม, 2553) นอกจากนี้ การ

จึงยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะการวิจัยจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และช่วยให้การควบคุมดำเนินการทำงานไปด้วยความราบรื่น ช่วยให้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและของตนเองไปพร้อมกันช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะรวมถึงช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบสถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาประเภทหนึ่งที่เน้นการเรียนการสอนวิชาชีพเฉพาะทาง โดยผู้เรียนจะได้เรียนทักษะที่จำเป็นรวมถึงเทคนิคเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตประจำวัน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ พบว่า การบริหารงานในสถานศึกษายังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร อีกทั้งอัตราการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีค่อนข้างมาก ทำให้การบริหารและดำเนินงานในสถานศึกษาไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางในการพิจารณาการปรับปรุงพัฒนาในการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันในสังกัดวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ตลอดจนยังเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ 3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครสวรรค์ 4) วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ 5) วิทยาลัยการอาชีพบรรพตพิสัย 6) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการตากฟ้า และ 7) วิทยาลัยเทคนิคแม่วงก์ รวมจำนวน 725 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาครัฐ จังหวัดนครสวรรค์ 7 แห่ง จำนวน 272 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างของเคริจชี และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นโดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างคำถาม จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อกระทงคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปลองใช้ (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) หรือความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟ่า (Alpha-reliability Coefficient) ภาวะผู้นำทางวิชาการ เท่ากับ .989 และแรงจูงใจเท่ากับ .981 ในทำนองเดียวกันภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 272 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ลองนำข้อมูลทั้งหมดไปคำนวณหาความสัมพันธ์ความเที่ยงแบบอัลฟ่าอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟ่า รวมทั้งฉบับเป็น 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคำนวณชุดค่าสถิติสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ (SPSS) สถิติที่ใช้ในการประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Enter-Multiple Regression Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา	4.03	0.61	สูง
ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน	4.04	0.55	สูง
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา	4.04	0.61	สูง
รวมเฉลี่ย	4.04	0.53	สูง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านนโยบายด้านการบริหารงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	4.12	0.59	สูง
ด้านการยอมรับนับถือ	4.11	0.59	สูง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.12	0.60	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.64	สูง
ด้านลักษณะของงาน	4.09	0.64	สูง
ด้านนโยบายด้านการบริหารงาน	4.14	0.57	สูง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.02	0.70	สูง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.11	0.62	สูง
ด้านสภาพแวดล้อม	4.09	0.66	สูง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.12	0.58	สูง
รวมเฉลี่ย	4.11	0.50	สูง

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .530 - .684 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง ($r=.684$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($r=.530$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

	X ₁	X ₂	X ₃	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y _{รวม}
X ₁	1													.756**
X ₂	.758**	1												.752**
X ₃	.668**	.693**	1											.725**
Y ₁	.684**	.660**	.606**	1										.830**
Y ₂	.664**	.640**	.587**	.636**	1									.822**
Y ₃	.650**	.674**	.621**	.665**	.664**	1								.831**
Y ₄	.611**	.633**	.530**	.721**	.648**	.718**	1							.811**
Y ₅	.590**	.584**	.571**	.626**	.635**	.682**	.634**	1						.798**
Y ₆	.595**	.567**	.540**	.686**	.647**	.636**	.563**	.607**	1					.806**
Y ₇	.636**	.640**	.630**	.602**	.674**	.627**	.568**	.562**	.579**	1				.822**
Y ₈	.611**	.558**	.591**	.668**	.585**	.643**	.637**	.643**	.607**	.615**	1			.820**
Y ₉	.547**	.558**	.620**	.538**	.560**	.532**	.523**	.526**	.635**	.725**	.627**	1		.781**
Y ₁₀	.581**	.606**	.611**	.656**	.679**	.625**	.603**	.599**	.648**	.703**	.663**	.658**	1	.836**
Y _{รวม}	.756**	.752**	.725**	.830**	.822**	.831**	.811**	.798**	.806**	.822**	.820**	.781**	.836**	1

**p<.01

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการกำหนดภารกิจของ สถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน สามารถอธิบายความแปรปรวนตัว หรือทำนายแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 68.90 ($R^2 = .689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสถิติของตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	B	error	Beta (β)	t	Sig.
ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา	.278	.045	.045	6.144**	.000
ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา	.250	.051	.051	6.060**	.000
ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน	.262	.041	.289	5.107**	.000
Constant (β_0) = .920 R = .830 ^a R Square = .689 Adjusted R Square = .686 F = 198.008**					

**p<.01, *p<.05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา และด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการกำหนดภารกิจการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่

สากล พ.ศ. 2555-2569 คณะกรรมการการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิพัชร สุวรรณศรี (2560) พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิธืเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิธืเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุน และผู้นำแบบสั่งการ 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิธืเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .74 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีได้ ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านนโยบายด้านการบริหารงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา แสดงให้เห็นผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการปกครอง บังคับบัญชา เพื่อลดความเลื่อมล้ำการบริหารสถานศึกษา ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการปกครอง ผู้บริหารควรมีความเป็นกลางในการบริหารงาน ทางด้านวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553) พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งผลของการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเลิศ ทองติตรัมย์ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สูงกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น ๆ โดย ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำแบบเน้นคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในส่วนภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารแบบเน้นงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบปล่อยปละละเลย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน สามารถทำนายแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 68.90 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกฤตา สิทธิฤทธิ์ (2556) พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การตั้งใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการกระตุ้นการใช้ปัญญา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเมตตา สอนเสนา (2557) พบว่า มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทางบวกในระดับ สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่ามี 4 ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน และด้านการนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงานสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นเหตุผลสำคัญในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพราะถ้าครู และบุคลากรทางการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภายใน ภายนอกสถานศึกษา ขณะเดียวกันถ้าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านวิชาการของสถานศึกษาจะส่งผลครู และบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพสร้างผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม เพื่อสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายหลักของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา และการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนตามลำดับ เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาผิดพลาดไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา หรือไม่ชัดเจนจะส่งผลให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ขาดการเสริมสร้างบรรยากาศ

ทางวิชาการของสถานศึกษา และส่งผลให้การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ หรือด้อยประสิทธิภาพลง ดังนั้นการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ และท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาทางวิชาการของสถานศึกษา และกำหนดภารกิจของสถานศึกษาที่สามารถปฏิบัติพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทางการศึกษาควบคู่กับการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับจุดเน้นและทิศทางการขับเคลื่อนการจัดอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่เหมาะสมของผู้บริหารสังกัดอาชีวศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารในสังกัดอาชีวศึกษา

2. ควรมีการศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาที่ส่งผลต่อมาตรฐานการจัดการศึกษา

3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์วรา เครื่องพาที. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย.
- ณัฐกฤตา สิทธิฤทธิ์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนครพนม.

- นริศ สวัสดิ์. (2552). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญเลิศ ทองดีธรรม์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทร วีระวุฒิ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 3(3), 111-126.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K. (2006). A review of the research: *Educational leadership. The laboratory for student success at the temple university center for research in human development and education*. University of Toronto. Retrieved from <http://www.temple.edu/lss>.

แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักของ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

Guideline on Safety Management of Emergence Ward Nursing Personnel
of a Government Hospital in Bangkok

สันต์ฤทัย ธาราภิรมย์รักษ์¹
Sanruethai Tharaphiromrak

Received: July 30, 2020

Revised: November 26, 2020

Accepted: December 20, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.74

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักในการจัดการความปลอดภัยของบุคลากร และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ในการจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย หัวหน้าพยาบาลประจำแผนกต่าง ๆ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการบันทึกเทปนำข้อมูลที่ได้มาถอดความแบบคำต่อคำและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักในการจัดการความปลอดภัยบุคลากรพยาบาล มีประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ 1.1) การจัดการต่อการดูแลผู้ป่วย 1.2) การจัดการต่อระบบพยาบาล 1.3) การจัดการต่อบุคลากรพยาบาล และ 2) แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก มีประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น คือ 2.1) การวางแผนงาน 2.2) การจัดองค์การ 2.3) การจัดหาและพัฒนาบุคลากร 2.4) การอำนวยความสะดวก และ 2.5) การควบคุมประเมินผล

คำสำคัญ: การจัดการความปลอดภัย, บุคลากรพยาบาล, หอผู้ป่วยหนัก

¹ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ; Royal Police Cadet Academy

Corresponding author, e-mail: sanruethai.tara@gmail.com, Tel. 098-0469956

Abstract

This research article with a purpose 1) to study experience of head nurses in managing safety of personnel. And 2) to study the guidelines for safety Management of nursing personnel in the intensive care unit of a government hospital in Bangkok. In the safety Management of nursing personnel in the intensive care unit. Use method Data collection By In-depth interview include Head nurse at various departments Data collection by interview In- depth and tape recording Bring information Obtained Come to take off Style Verbatim and analyze information Content oriented. 1) The study found that Experience of head nurses in Management of safety personnel in nursing. There are 3 important points: 1.1) Management of patient care 1.2) Management of the nursing system 1.3) Management of nursing personnel and 2) Guidelines for safety Management of nursing personnel in the intensive care unit. There are 5 important points which are 2.1) Planning 2.2) Organizing 2.3) Staffing 2.4) Leading and 2.5) Control, evaluation (Controlling)

Keywords: Safety Management, Nursing Personnel, Intensive care unit

บทนำ

หอผู้ป่วยหนักเป็นหน่วยงานหนึ่งในโรงพยาบาลที่ให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยหนัก ซึ่งเป็นผู้ป่วยที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง และเป็นหน่วยบริการในโรงพยาบาลที่มีความสำคัญเพราะต้องให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยหนักจากทุกหน่วยบริการในโรงพยาบาล อีกทั้งต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูง รวมถึงสภาพแวดล้อมของผู้ป่วยหนักประกอบด้วยอุปกรณ์เครื่องมือจำนวนมาก เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องดูดเสมหะ เครื่องบันทึกการทำงานของคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การต่อท่อระบายต่าง ๆ ออกจากร่างกาย การถูกจำกัด การเคลื่อนไหว การมีปัญหาด้านการติดต่อสื่อสารของผู้ป่วย และเสียงรบกวนจากการทำงานของเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยหนักคือการมีความรู้ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยหนัก สามารถตรวจพบการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว สามารถใช้เครื่องมือจำเพาะที่มีอยู่ในหอผู้ป่วยหนักได้อย่างชำนาญ มีความเข้าใจในสภาพจิตใจของผู้ป่วย และสามารถติดต่อสื่อสารกับทีมแพทย์และญาติผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี (เมธิณี เกตวาธิมาตร, 2560)

การจัดการความปลอดภัยของบุคลากรในหอผู้ป่วยหนัก จึงเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติ ตามมาตรฐาน การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและทำให้บุคลากรในหอผู้ป่วยหนักสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม ซึ่งการดูแลบุคลากรในหอผู้ป่วยหนักให้มีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม มีการทำงาน ที่ปลอดภัย รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและ

กำลังใจในการดำเนินงาน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปลอดภัยจากการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจ ที่จะทำงานให้มีคุณภาพและพัฒนาระบบความปลอดภัยให้มีคุณภาพด้วยการจัดการความปลอดภัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงปัญหาและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักบ่อยครั้ง เนื่องจากผู้วิจัยเคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักของโรงพยาบาลรัฐที่ได้รับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากล (Joint Commission International) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุให้น้อยที่สุดหรืออาจไม่เกิดขึ้นเลย โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลุ่มลึกตามประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ที่สะท้อนให้เห็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งไม่สามารถเก็บและรวบรวมได้ด้วยตัวเลขหรือข้อมูลทางสถิติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสบการณ์ของหัวหน้าผู้ป่วยหนักในการจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักของโรงพยาบาลรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อบรรยายประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักในการจัดการความปลอดภัยของบุคลากร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักในแผนกต่าง ๆ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย 1) หัวหน้าพยาบาลประจำแผนกโรคหัวใจและหลอดเลือด 2) หัวหน้าพยาบาลประจำแผนกอายุรกรรมโรคมะเร็ง 3) หัวหน้าพยาบาลประจำแผนกผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อ 4) หัวหน้าพยาบาลประจำแผนกโรคระบบประสาท และ 5) หัวหน้าพยาบาลประจำแผนกผู้ป่วยอายุรกรรมโรคติดเชื้อ โดยโรงพยาบาลของรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากล และยินดีที่จะเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposeful) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และมีการบันทึกภาคสนาม

สรุปผลการวิจัย

1. ประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักในการจัดการความปลอดภัยบุคลากรพยาบาล พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยหนัก โดยทั่วไปมีลักษณะเฉพาะตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลมีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อจัดการความปลอดภัยบุคลากรพยาบาล โดยเป็นผู้ทำหรือควบคุมการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร มีรายละเอียดดังนี้

1.1. การจัดการต่อการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามความต้องการอย่างมีคุณภาพ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยหนัก มีประสบการณ์ในการวางแผนการดูแลการรักษาที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกับทีมบุคลากรในด้านต่าง ๆ มีการจัดการบุคลากรที่เป็นระบบ เพื่อติดตาม ดูแลผู้ป่วยหนักให้ปลอดภัย อีกทั้งตัวบุคลากรที่ดูแลก็เกิดความปลอดภัยในการทำงานด้วย

1.2. การจัดการต่อระบบการพยาบาล เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร และความปลอดภัยในการรักษาของผู้ป่วย บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบของหอผู้ป่วยหนักอย่างเคร่งครัด รวมถึงหากมีข้อผิดพลาดใด ๆ ก็ร่วมให้ความเห็น สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัยสูงสุด

1.3. การจัดการต่อบุคลากรพยาบาล เป็นการคัดเลือก การจัด และการพัฒนาบุคลากรพยาบาล รวมถึงการจัดการความปลอดภัยของบุคลากรโดยการฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ในการบริหารงานของโรงพยาบาล ได้มีการวางแผนการจัดการฝึกอบรมเฉพาะทาง เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยได้รับความเห็นจากหัวหน้าหอผู้ป่วยหนัก และหัวหน้าแผนกต่าง ๆ ในโรงพยาบาล ว่าบุคลากรแต่ละกลุ่มควรอบรม หรือพัฒนาตนเองในด้านใดเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและความปลอดภัย

2. แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก พบว่า ในการบริหารความปลอดภัยนั้น โดยทั่วไปจะยึดหลักการหรือกระบวนการบริหารงานทั่วไปนั่นเองซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดหาและพัฒนาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Leading) และการควบคุมประเมินผล (Controlling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวางแผนงาน เป็นการคิดหรือเตรียมการล่วงหน้าว่าจะทำอะไรบ้างในอนาคต พบว่า ในระดับโรงพยาบาลได้มีการประกาศนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาล ซึ่งใช้เป็นแนวทางการทำงานอย่างกว้าง ๆ ในภาพรวม แต่ในการดำเนินการของแต่ละกลุ่มงาน/ฝ่าย ซึ่งจะรับฟังความเห็นของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันภายในหน่วยงานที่จะผลักดันให้นโยบายด้านนี้ประสบความสำเร็จได้แก่ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ซึ่งต้องกำกับดูแลและส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

2.2 การจัดองค์การ เป็นการจัดแบ่งส่วนงาน บางครั้งอาจพิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการด้วย การจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงานเป็นฝ่าย ส่วน กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง พบว่า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความปลอดภัยในการทำงาน มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักจึงต้องมีการดูแลบุคลากรที่อยู่ในความดูแล ให้มีความปลอดภัย บนพื้นฐานขององค์ความรู้ในเรื่องของความปลอดภัย มีการจัดการองค์การที่ได้มาตรฐานสากล และมีการประเมินผลเป็นระยะ และสร้างทักษะเพื่อใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามกระบวนการ ตามมาตรฐานของโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพและ

มาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากล ดูแลสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

2.3. การจัดหาและพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดหาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่วางไว้โดยอาจรวมถึงการคัดเลือก การประเมินความสามารถ และการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งการเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย พบว่า การดูแลเพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับบุคลากรในหอผู้ป่วยหนักนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักต้องดูแลสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระบบการทำงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากร ด้านการอบรมเพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งเสี่ยงกับคนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถมองได้รอบทิศในการป้องกันความเสี่ยง กล่าวคือหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักสามารถจัดการและพัฒนาบุคลากรไม่ให้เกิดความเสี่ยงเหล่านี้ได้

2.4. การอำนวยการ รวมถึงการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) การจูงใจ (Motivation) และการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น อย่างไรก็ตามการอำนวยการนี้ยังรวมถึงการวินิจฉัยสั่งการที่เป็นหลักอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างมาก พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักมีการดูแลบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความปลอดภัยไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมความรู้เรื่องความปลอดภัย การดูแล ติดตามบุคลากรในหน่วยงานให้ทำตามระบบที่โรงพยาบาลวางแนวทางไว้เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ การจัดให้มีการดูแลความปลอดภัยในหอผู้ป่วยตลอดเวลาโดยการมอบหมายงานเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ด้านสิ่งแวดล้อมก็จัดหาอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ประสานงานกับหน่วยงานที่ดูแลเรื่องความปลอดภัยเพื่อมาช่วยเหลือสิ่งต่าง ๆ ในหอผู้ป่วยหนักให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ รวมถึงการดูแลสุขภาพของบุคลากร จัดอัตรากำลัง ขึ้นเวรในปริมาณที่พอเหมาะไม่หนักเกินไป รวมไปถึงการสร้าง ความมั่นใจในการทำงาน

2.5. การควบคุม เป็นการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารหรือผู้จัดการจะต้องคอยสอดส่องดูแลอยู่เสมอว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงไร และจะต้องทราบการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพื่อที่จะสามารถแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต้องเบนไปจากแนวเดิม พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักใช้มาตรฐาน และระบบงานที่ได้คุณภาพ เป็นตัวกำกับดูแล และติดตามให้ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติตามมาตรฐาน หรือระบบงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักมองว่าความเคยชินในการทำงานในหอผู้ป่วยหนักเปรียบเสมือนการอยู่บ้านทำให้มองข้ามความปลอดภัย ดังนั้นจึงต้องมีการติดตามบุคลากรให้ทำตามระบบที่โรงพยาบาลได้กำหนดไว้ มีการกระตุ้นเป็นระยะเพื่อให้คงมาตรฐานความปลอดภัยไว้อย่างสม่ำเสมอ แม้กระทั่งมีการมอบหมายงานให้ทำหน้าที่ติดตามให้บุคลากรปฏิบัติตามระบบที่วางไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสพการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักในการจัดการความปลอดภัยบุคลากร พยาบาล พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการให้การพยาบาลผู้ป่วย ด้วยการควบคุม อำนาจการและดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงงานบริหารหอผู้ป่วยไปพร้อมกันด้วย

1.1. การจัดการต่อการดูแลผู้ป่วย

หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักมีการจัดการในการดูแลผู้ป่วยได้ดี โดยอาศัยประสบการณ์จากการดูแลผู้ป่วยในกรณีต่าง ๆ และร่วมวางแผนการทำงานกับบุคลากรท่านอื่น ทำให้ผู้ป่วยปลอดภัย และบุคลากรก็มีความปลอดภัยในการปฏิบัติ สามารถลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2551) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย จะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิปริญญาทางการพยาบาลหรืออนุปริญญาการพยาบาล ผดุงครรภ์ และอนามัย หรือประกาศนียบัตรการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ได้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งพยาบาล ประจำการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความชำนาญและประสบการณ์ในด้านที่กำลังปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยมีคุณสมบัติทั่วไป คือ เป็นผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสอนสั่งงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป สามารถประสานงานในทีมสุขภาพ ส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักนั้น

1.2. การจัดการต่อระบบการพยาบาล

ความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร และความปลอดภัยในการรักษาของผู้ป่วย บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบของหอผู้ป่วยหนักอย่างเคร่งครัด หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักจะประสพการณ์และมาตรฐานวิชาชีพในการผู้กำกับ ติดตาม และดูแลการทำงานของบุคลากรทุกคนที่อยู่ในหอผู้ป่วยหนักอย่างใกล้ชิด และให้คำแนะนำหากเกิดปัญหาขึ้น เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Philip Warren Anderson (1989) กล่าวว่า ความปลอดภัยเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดระหว่างบุคคลจากความเป็นอันตราย โดยใช้หลักพื้นฐานในการป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับตนเอง เช่น การบาดเจ็บ หรือโรคที่เกิดจากการประกอบอาชีพ สรุปได้ว่า ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะที่ปราศจากอุบัติเหตุและข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่มีผลต่อร่างกายและจิตใจซึ่งการควบคุมจะรวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุและดำเนินการ ให้สูญเสียน้อยที่สุดเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น

1.3. การจัดการต่อบุคลากรพยาบาล

การบริหารงานของโรงพยาบาล ได้มีการวางแผนการจัดการฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมาจากหัวหน้าหอผู้ป่วยหนัก ซึ่งจะทราบว่าบุคลากรแต่ละคนควรเสริม หรือเพิ่มเติมอะไร เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งต่อตัวผู้ป่วยและผู้ปฏิบัติงานเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ Lucian L. Leape, Ann G. Lawthers, Troyen A.

Brennan, William G. Johnson (1994) กล่าวถึงแนวทางในการลดความผิดพลาดโดยการนำแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยมาใช้ 5 แนวทาง คือ

- 1) การค้นหาข้อผิดพลาดเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน
- 2) การป้องกันการเกิดความผิดพลาด โดยการปรับเปลี่ยนองค์การส่งเสริมการเรียนรู้ การให้ข้อมูลข่าวสาร มีแบบแผนการจัดการ มีมาตรฐานการทำงาน และเข้ารับการอบรม
- 3) ควบคุมความผิดพลาดจากแหล่งกำเนิดกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การใส่เครื่องป้องกัน
- 4) พัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัย กำจัดความกลัว ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงจิตวิทยาในการทำงาน มีระบบการสะท้อนกลับ ตรวจสอบ ป้องกัน
- 5) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น สนับสนุนการจัดการด้านความปลอดภัย

2. แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนักของโรงพยาบาลรัฐ พบว่า การดำเนินงานเพื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของบุคลากร ในการจัดการความปลอดภัยในหอผู้ป่วยที่มีบุคลากรปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยที่ต้องการดูแลต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง สภาพแวดล้อมของผู้ป่วยที่อยู่ในหอผู้ป่วยหนักประกอบด้วยอุปกรณ์เครื่องมือจำนวนมาก การที่ต้องอยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยทุกวัน มีการสัมผัสใกล้ชิดกับโรค สารคัดหลั่งและเลือดจากตัวผู้ป่วย รวมทั้งปัญหาจากกระบวนการทำงาน เช่น การยกตัวผู้ป่วยในท่าทางที่ไม่ถูกต้อง การทำงานเป็นกะ ล้วนส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานทั้งสิ้น อาจทำให้บุคลากรได้รับอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจส่งผลให้เกิดการลาออก ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการทำงานในหอผู้ป่วยหนัก ด้วยเหตุนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักจึงต้องมีการดูแลบุคลากรที่อยู่ในความดูแลบนพื้นฐานขององค์ความรู้ในเรื่องของความปลอดภัย สร้างทักษะเพื่อใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตามกระบวนการตามมาตรฐานของโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากล ดูแลสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย ซึ่งจากการศึกษาพอจะสรุปได้ว่า ประสพการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยหนักในการจัดการ ความปลอดภัยของบุคลากรอภิปรายได้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การวางแผนงาน

การปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยนั้น มีการทำงานภายใต้นโยบายของโรงพยาบาล นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2552) กล่าวว่านโยบาย เป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นมาโดยอาศัยพื้นฐานจากเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นทิศทางสำหรับบุคลากรในองค์การ นโยบายจะกำหนดขอบเขตการดำเนินการอย่างกว้าง ๆ ต้องสอดคล้องและประสานกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนมาตรฐานเป็นแผนหลักประกอบด้วยรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งจะมีขั้นตอนสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด การทบทวนนโยบายและมาตรฐานเรื่องความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอจะทำให้บุคลากรทำงานด้วยความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิมาภรณ์ หมัดสาลี (2553) พบว่า การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย

ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีการรับรู้การจัดการ ความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก จึงส่งผลให้พฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมากด้วย และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Warren B. Brown and Dennis J. Moberg (1993) ได้แบ่งองค์ประกอบที่สนับสนุนทางการบริหารไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการระบุปัญหาขององค์การ ความต้องการของชุมชนและทรัพยากรการกำหนดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และการ กำหนดแนวทางสำหรับการบริหารเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์เหล่านั้น

2) การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หมายถึง การ ดำเนินงานเกี่ยวกับการคัดเลือกการบรรจุการกำหนดหน้าที่รวมถึงการให้ค่าจ้างและค่าตอบแทน ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ

3) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะและ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

4) การนิเทศติดตาม (Supervision) หมายถึง การแนะนำ การสนับสนุน การ ช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การจัดส่งสนับสนุน (Logistics Management) หมายถึงการจัดหาการ เก็บรักษา และการสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน

6) การจัดการงบประมาณ (Financial Management) หมายถึงการจัดการ เกี่ยวกับการเงิน การบัญชีสำหรับแผนปฏิบัติการและแผนงาน

7) การจัดการข้อมูลข่าวสาร (Information Management) หมายถึง การ รวบรวมรายงานและการใช้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวบ่งชี้มาตรฐาน และความสำเร็จของการดำเนินงาน

8) การจัดองค์กรชุมชน (Communication Organization) หมายถึง การ เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น การวางแผน การจัดกิจกรรมการให้บริการ

2.2 การจัดองค์กร

การจัดระบบความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลของหอผู้ป่วยหนัก ทั้งหมดนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักจำเป็นต้องรู้นโยบายในภาพกว้างและระบบมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และต้องมีความสามารถในการดูแลจัดการพนักงานให้ปฏิบัติตามระบบ ระเบียบ มีทักษะในการใช้ เครื่องมืออย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเห็นความสำคัญในเรื่องการจัดการ ด้านความปลอดภัยในหอผู้ป่วยหนัก สามารถปฏิบัติตามความรู้และวิชาชีพของตน สอดคล้องกับ แนวคิดของณัฐวัตร มนต์เทวี (2551) กล่าวว่า การดำเนินงานความปลอดภัยในสถานประกอบการ จะสำเร็จและมักเกิดผลอย่างจริงจังนั้น ในเบื้องต้นจะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากผู้บริหาร ระดับสูงของบริษัท ผู้บริหารจะต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานความปลอดภัยของหน่วยงาน พนักงาน และจะต้องเป็นผู้กำหนดและประกาศนโยบายความปลอดภัยอย่างเด่นชัด นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องคอยสอดส่องให้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการดังกล่าวอย่างต่อเนื่องด้วย

2.3 การจัดหาและพัฒนาบุคลากร

การจัดหาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่วางไว้ โดยอาจรวมถึงการคัดเลือก การประเมินความสามารถและการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมรวมทั้งการเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานสากลนั้นมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาปรับปรุง คุณภาพของงานในทุกด้านเพื่อให้ได้รับการรับรองในครั้งต่อไป กระบวนการในการจัดการความปลอดภัยต้องมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนักเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

2.4 การอำนวยความสะดวก

นอกเหนือจากการอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยแล้ว จะรวมถึงการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การสนใจ และการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น อย่างไรก็ตามการอำนวยความสะดวกนี้ยังรวมถึงการวินิจฉัยสั่งการที่เป็นหลัก อันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก

2.5 การควบคุม

หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักนอกจากจะต้องวางแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานแล้ว ยังมีหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ทั้งนี้ มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัย อาทิ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้ป่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของจากรุวรรณ วิโรจน์ (2551) พบว่า ตัวแปรระดับโรงงานที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ การบริหารงานความปลอดภัยในโรงงาน การให้ความสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเกี่ยวกับพนักงานใหม่ และเจตคติด้านความปลอดภัย และพบว่าตัวแปรอิทธิพลร่วมระหว่างทำให้การสนับสนุนของผู้บริหารและการจัดการเกี่ยวกับพนักงานใหม่ก็มีความสัมพันธ์ด้วยเช่นกัน

องค์ความรู้ใหม่

การบริหารจัดการความปลอดภัยของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก นั้น บุคลากรผู้เกี่ยวข้องทุกคน ไม่ว่าจะเป็นหมอ พยาบาล เจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารโรงพยาบาล ล้วนมีความสำคัญในการช่วยให้การทำงานมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ไม่ควรให้เป็นหน้าที่การรับผิดชอบแค่หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ต้องดูแลความปลอดภัยของบุคลากรเพียงผู้เดียว ถึงแม้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการให้การพยาบาลผู้ป่วยก็ตาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาการดำเนินงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการจัดการความปลอดภัยของบุคลากร อันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนัก และเห็นความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยของบุคลากร พร้อมทั้งให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดระบบสิ่งแวดล้อม เพื่อความปลอดภัยตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดอย่างยั่งยืนในองค์กร

2. ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องร่วมทบทวนนโยบายและมาตรฐานเรื่องความปลอดภัยของออร์อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงกำหนดนโยบายและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกิดเป็นวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ วิโรจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน: การวิเคราะห์พหุระดับ*. (วิทยานิพนธ์สาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาชีวสถิติ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐวัตร มนต์เทเวทย์. (2551). *การบริหารงานความปลอดภัย ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานความปลอดภัย*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2552). *การบริหารการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2551). การใช้แนวคิดความแกร่งในการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารทางการพยาบาล. *วารสารคุณภาพการพยาบาล*, 5(1), 5.
- เมธิณี เกตวาทิมาตร. (2560). บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการจัดการดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองขาดเลือดในระยะวิกฤต. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 11(2), 71-80.
- สุทธิมาภรณ์ หมัดสาลี. (2553). *การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้าห้องผ่าตัด พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยและอันตรายจากการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Anderson. P. (1989). *Safety Management for mechanical plant construction*. London: Kluwer publishing.
- Brown, W.B., & Moberg. D. J. (1980). *Organization theory and Management: A macro approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Lucian L.L. et al. (1993). Preventing Medical Injury. *QRB-Quality Review Bulletin*, 19(5), 144-149.

การมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

The Participation in Flood Prevention of the Police Officers,
Royal Police Cadet Academy

กาญจนา แก้วกังวาล¹

Kanchana Kaewkangwan

Received: July 16, 2020

Revised: December 28, 2020

Accepted: December 29, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.75

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลและระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 400 นาย แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 300 นาย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 100 นาย โดยวิธีการสุ่มเลือกแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสละเวลาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริจาคทุนทรัพย์อยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติตามแผนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส หน่วยงาน/สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ; Royal Police Cadet Academy

Corresponding author, e-mail: pui.rpca@gmail.com, Tel. 085-2928092

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การป้องกันน้ำท่วม, ข้าราชการตำรวจ, โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Abstract

This study was a quantitative research aimed at studying level of the participation in flood prevention of police officers, the Royal Police Cadet Academy and studying the relationship of personal information and the level of participation in flood prevention of police officers, the Royal Police Cadet Academy. Research area was the Royal Police Cadet Academy at Nakhon Pathom Province. The population was a group of 400 police officers performing duties in the Royal Police Cadet Academy, divided into 300 commissioned police officers and 100 non-commissioned police officers by accidental sampling method. Research tools were questionnaires. Statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Analysis of variance (ANOVA) and Multiple regression analysis. From the result of the study, it was found that; Level of participation in flood prevention of the police officers in general was at a high level. When considering in each aspect, it was found that, sacrificing in time was at a high level, followed by fund donation which was at a high level, plan implementing was at a medium level, planning was at a medium level and expressing the opinions and decision making were at a medium level. And results from the testing of the relationship on personal information consisted of gender, marital status, department / division, working period, educational level and position related to the level of participation in flood prevention of the police officers, the Royal Police Cadet Academy with statistical significance at the level of .05

Keywords: Participation, Flood Prevention, Police Officers, the Royal Police Cadet Academy

บทนำ

อุทกภัย คือ ภัยและอันตรายที่เกิดจากสภาวะน้ำท่วมหรือน้ำท่วมฉับพลันหรืออันตรายเกิดจากสภาวะน้ำไหลเอ่อล้นฝั่งแม่น้ำ ลำธารหรือทางน้ำ น้ำป่าไหลหลากหรืออื่น ๆ โดยปกติอุทกภัยเกิดจากฝนตกหนักต่อเนื่องเป็นเวลานานทำให้เกิดการสะสมน้ำบนพื้นที่ซึ่งระบายออกไม่ทันทำให้พื้นที่นั้นมีน้ำท่วม ภัยร้ายที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ โดยทั่วไปอุทกภัยที่เกิดจากน้ำท่วมมาจากน้ำท่วมขังเนื่องจากกระแสน้ำที่ไม่มีประสิทธิภาพ มักเกิดขึ้นในบริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำและบริเวณชุมชนเมือง น้ำท่วมฉับพลันและน้ำป่าเป็นสภาวะน้ำท่วมที่

เกิดขึ้นเนื่องจากฝนตกหนักในบริเวณพื้นที่ซึ่งมีความชันและมีคุณสมบัติในการกักเก็บน้ำได้น้อย เช่น บริเวณต้นน้ำซึ่งมีความชันของพื้นที่มาก พื้นที่ป่าถูกทำลายไปทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อยลง น้ำท่วมฉับพลันมักเกิดขึ้นหลังฝนตกไม่เกิน 6 ชั่วโมง และมักเกิดขึ้นในบริเวณที่ราบระหว่างภูเขา เนื่องจากน้ำท่วมฉับพลันมีความรุนแรงและเคลื่อนที่ด้วยความรวดเร็ว โอกาสที่จะป้องกันและหลบหนีจึงมีน้อย ดังนั้นความเสียหายจากน้ำท่วมฉับพลันจึงส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นจำนวนมาก (สุภาวดี เปรมจิตร, 2559) นอกจากนี้ปัญหาน้ำท่วมจัดเป็นหนึ่งในภัยพิบัติที่มีความสำคัญ โดยจากการสำรวจพบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของความเสียหายที่เกิดจากน้ำท่วมนั้นเกิดขึ้นในทวีปเอเชียส่งผลให้เกิดการสูญเสียเป็นอย่างมาก โดยสาเหตุของน้ำท่วมเกิดจากภัยธรรมชาติ เช่น ฝนตกหนักติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้น้ำท่วมสูงและกระแสน้ำไหลเชี่ยวและจากน้ำมือมนุษย์ เช่น การปิดกั้นช่องทาง หรือทำให้ช่องทางระบายน้ำมีการระบายน้ำได้ไม่ดี การใช้ที่ดินไม่เหมาะสม การตัดไม้ทำลายป่าในพื้นที่ต้นน้ำ เป็นต้น นอกจากนี้ผลจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในเมืองมากกว่าพื้นที่ที่มีอยู่ ส่งผลให้เกิดตึกรามบ้านช่องที่สร้างด้วยปูนและคอนกรีตมากมาย จึงทำให้การแทรกซึมของน้ำลงดินน้อยลงและบริเวณยอดเขาได้เกิดน้ำท่วมมากขึ้นและไหลบ่าลงมาทำลายเรือกสวน ไร่นา บ้านเรือนประชาชนได้รับความเสียหาย (ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ, 2555)

ปัญหาน้ำท่วมเป็นภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีและสามารถเกิดขึ้นได้เกือบทุกพื้นที่โดยเฉพาะในเขตที่ราบและมีน้ำท่วมถึง บริเวณเชิงเขาและบริเวณที่ราบที่มีน้ำล้นตลิ่งหรือไม่มีทางระบายน้ำออกหรือบริเวณชายฝั่งทะเล ภัยจากน้ำท่วมจะหนักหรือเบาขึ้นอยู่กับสภาวะน้ำท่วม นั้น ๆ ในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยประสบปัญหาน้ำท่วมอย่างรุนแรงมาแล้วหลายครั้ง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสถิติย้อนหลังไป 15-16 ปี ที่ผ่านมาจะพบว่าประเทศไทยประสบปัญหาน้ำท่วมมาแล้ว 110-115 ครั้ง สาเหตุก็เนื่องมาจากได้เกิดความกดอากาศสูงกำลังแรงแผ่ลงมาปกคลุมประเทศไทยตอนบน ส่งผลให้ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือมีกำลังแรงและเกิดฝนตกหนักถึงหนักมาก ทำให้เกือบทุกภาคของประเทศไทยได้รับความเสียหายจนกลายเป็นปัญหาระดับประเทศ โดยเฉพาะปี พ.ศ. 2554 ที่ประเทศไทยได้ประสบกับปัญหาอุทกภัยครั้งรุนแรงที่สุดเป็นประวัติการณ์และมีพื้นที่ประสบภัยกระจายตัวในทุกภาคของประเทศไทย โดยเฉพาะพื้นที่ภาคเหนือและภาคกลางที่เกิดน้ำท่วมหนักเป็นระยะเวลานาน ยิ่งไปกว่านั้นพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นพื้นที่หนึ่ง ซึ่งเกิดน้ำท่วมหนักในรอบ 70 ปี (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2557) หากนับจากเหตุการณ์น้ำท่วมกรุงเทพมหานครในปี พ.ศ. 2489 อุทกภัยครั้งนี้ส่งผลให้เกิดความเสียหายอย่างหนักทั้งทางภาคการเกษตร อุตสาหกรรม เศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งได้สร้างผลกระทบที่เป็นอันตรายและสร้างความเสียหายต่อชีวิต ทรัพย์สิน อาคาร โรงงาน โกดังสินค้า บ้านเรือนไม่แข็งแรงก็อาจถูกกระแสน้ำไหลเชี่ยวพัดพาหรือคลื่นซัดลงไปทะเล ผู้คน สัตว์พาหนะ สัตว์เลี้ยง อาจจมน้ำตายหรือถูกพัดพาไปกับกระแสน้ำ แหล่งเก็บเมล็ดพันธุ์พืชยังฉาง เส้นทางคมนาคมถูกตัดขาดทั้งทางถนน ทางรถไฟ ขาดเสียหาย ยานพาหนะวิ่งรับส่งสินค้าไม่ได้ เกิดความเสียหายและชะงักงันทางเศรษฐกิจทำให้สูญเสียรายได้เป็นจำนวนมาก กิจกรรมสาธารณูปโภคได้รับความเสียหาย เช่น กิจกรรม

โทรเลข โทรศัพท์ การไฟฟ้า การประปา ท่าอากาศยาน สวนสาธารณะ โรงเรียน สิ่งก่อสร้าง สาธารณสถานเกิดความเสียหาย เช่น สถานีขนส่ง ท่าอากาศยาน วัด สถาปัตยกรรมต่าง ๆ หรือ ความเสียหายทางเศรษฐกิจ รายได้ของประเทศลดลง ผลกำไรจากภารกิจต่าง ๆ ถูกกระทบ กระเทือน รัฐต้องมีรายจ่ายสูงขึ้นจากการซ่อมแซม ช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์และเกิดปัญหาข้าว ยากหมากแพงหรือจะเป็นความเสียหายทางด้านสุขภาพของประชาชนโดยทั่วไปในขณะที่เกิด อุทกภัยก็ขาดน้ำในการอุปโภคบริโภค ขาดความสะดวกด้านห้องน้ำ ห้องสุขา ทำให้เกิดโรคระบาด เช่น โรคน้ำกัดเท้า โรคผิวหนัง โรคความเครียด เกิดความวิตกกังวลตามมาและได้ส่งผลกระทบเป็น ลูกโซ่ไปยังภาคส่วนต่าง ๆ อีกเป็นจำนวนมาก (แพรชมพู ประเสริฐศรี และปิยะดา วชิระวงศกร, 2559)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจเป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าวด้วย เนื่องจากพื้นที่ที่ตั้งของโรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ติดกับแม่น้ำ โดยหลังจากที่น้ำในแม่น้ำท่าจีนได้ เพิ่มปริมาณสูงขึ้นและสูงกว่าตลิ่งถึง 1.04 เมตร ก่อนไหลเข้าสู่พื้นที่อำเภอสามพราน ทำให้น้ำที่มี ปริมาณมากอยู่แล้ว ได้เอ่อล้นสูงขึ้นกว่าตลิ่ง 17 เซนติเมตร และไหลเข้าท่วมบ้านเรือนของ ประชาชนที่อยู่ชายฝั่งทั้ง 2 ฝั่งแม่น้ำท่าจีน ก่อนที่จะทะลักเข้าสู่บริเวณด้านหลังของโรงเรียนนาย ร้อยตำรวจซึ่งเป็นที่ราบต่ำ และปะทะกับคันกันน้ำที่ทางโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้ทำไว้ เพื่อกันน้ำ ไม่ให้ไหลเข้ามายังพื้นที่โรงเรียน แต่มวลน้ำที่ไหลทะลักเข้ามามีปริมาณมาก จนทำให้คันกันน้ำที่ทำ ไว้ไม่สามารถที่จะทนกระแสน้ำได้จึงพังลงมา ส่งผลทำให้น้ำทะลักเข้าโรงเรียนนายร้อยตำรวจและ บ้านเรือนบริเวณด้านหลังและถนนซอยข้างๆ สูง 60-80 เซนติเมตร ก่อนที่จะขยายวงกว้างเข้าไปถึง บริเวณตึกกองบัญชาการ และประตูด้านหน้าโรงเรียน ทำให้ชาวบ้านที่ตั้งบ้านเรือนอยู่บริเวณ เดียวกัน ต้องรีบอพยพขนย้ายสิ่งของออกมาอย่างเร่งด่วน เพราะน้ำที่เอ่อเข้าท่วมนั้น เพิ่มระดับสูง ขึ้นเรื่อย ๆ (สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดนครปฐม, 2554)

จากเหตุการณ์ปัญหาน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่ผ่านมา ทำให้ผู้วิจัยได้ตระหนัก และได้เล็งเห็นถึงปัญหาภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากพื้นที่ที่ตั้งของโรงเรียนนายร้อย ตำรวจอยู่ในที่ราบต่ำ ติดกับแม่น้ำและพื้นดินที่มีความอ่อนนุ่ม ตลิ่งจะโดนน้ำกัดเซาะเรื่อย ๆ จึงทำ ให้เกิดปัญหาน้ำท่วมได้ง่าย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับการมีส่วนร่วมของ ข้าราชการตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่มีต่อการป้องกันปัญหาน้ำท่วมที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียน นายร้อยตำรวจ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลและระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกัน น้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 400 นาย แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 300 นาย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 100 นาย โดยวิธีการสุ่มเลือกแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน่วยงาน/สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเรื่องการป้องกันน้ำท่วมของตำรวจในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า โดยแบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และได้มีการกำหนดค่า Alpha (α) ไว้ที่ระดับ 0.85 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

นอกจากวิธีดำเนินการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกิดขึ้นนั้นสามารถที่จะแบ่งออกได้หลายรูปแบบหรือวิธีการไม่ว่าจะเป็น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประชุม การมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งจากรูปแบบหรือวิธีการในการมีส่วนร่วมนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการที่บุคคลสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วมในรูปของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งใจไว้และเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคล กลุ่มคนหรือต่อส่วนรวมโดยที่บุคคลต้องเป็นคนตัดสินใจในกระบวนการมีส่วนร่วมด้วยตนเองและรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของโกวิท พงงาม (2545) ได้แก่ ด้านการสละเวลา ด้านการบริจาคทุนทรัพย์ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนและด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับชั้นยศ พ.ต.ต.-พ.ต.อ. สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองสารวัตร ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

2. การมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วม พบว่า การมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสละเวลา ด้านการบริจาคทุนทรัพย์ อยู่ในระดับมาก

โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.17, 4.09 รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนและด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย = 3.36, 3.27, 2.74 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ภาพรวมการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

การมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ	ระดับของความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ด้านการสละเวลา	4.17	0.99	มาก
2. ด้านการบริจาคทุนทรัพย์	4.09	1.05	มาก
3. ด้านการวางแผน	3.36	1.15	ปานกลาง
4. ด้านการปฏิบัติตามแผน	3.27	1.12	ปานกลาง
5. ด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ	2.74	0.93	ปานกลาง
รวม	3.53	1.05	มาก

2.1 ด้านการสละเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการสละเวลาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีความพร้อมที่จะเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ ในการเข้ามาช่วยเหลือหรือเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถมีความพร้อมที่จะเสียสละแรงกาย แรงใจ เพื่อพัฒนาพื้นที่บริเวณรอบ ๆ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เช่น การขุดคูคลองให้มีความลึกและมีความกว้าง การกำจัดวัชพืช การปลูกหญ้าแฝก การขุดท่อระบายน้ำ เก็บขยะหรือสิ่งปฏิกูล เศษไม้ที่เป็นอุปสรรคต่อการไหลของน้ำ เป็นต้น เพื่อเป็นการป้องกันน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจและจะมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตำรวจชุมชนหรือกิจกรรมจิตอาสา เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายนอกหรือชุมชนในการป้องกันน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อยู่ในระดับมาก โดยมีเฉลี่ย = 4.25, 4.23, 4.09 ตามลำดับ

2.2 ด้านการบริจาคทุนทรัพย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในด้านการบริจาคทุนทรัพย์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จะมีส่วนร่วมในการบริจาคสิ่งของต่าง ๆ เช่น เงิน ทอง ทรัพย์สิน เสื้อผ้า อาหาร เป็นต้น เพื่อสนับสนุนกิจกรรมในด้านการป้องกันน้ำท่วมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจและจะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในด้านการป้องกันน้ำท่วมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจอย่างเต็มกำลังความสามารถ อยู่ในระดับมาก โดยมีเฉลี่ย = 4.13, 4.05 ตามลำดับ

2.3 ด้านการวางแผน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในการวางแผนหรือมาตรการเพื่อป้องกันน้ำท่วมในโรงเรียนนายร้อยตำรวจนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจและรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการตำรวจ บุคลากร ลูกจ้าง ภายในโรงเรียน

นายร้อยตำรวจทุกคน อยู่ในระดับมาก โดยมีเฉลี่ย = 3.96 ส่วนการมีส่วนร่วมในการศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลหรือการกำหนดเป้าหมายก่อนการวางแผนในการป้องกันน้ำท่วมในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรหรือการกำหนดผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันน้ำท่วมในโรงเรียนนายร้อยตำรวจในแต่ละฝ่าย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.22, 2.82 ตามลำดับ

2.4 ด้านการปฏิบัติตามแผน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติตามแผนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในเรื่องการป้องกันน้ำท่วมยังมีน้อย เนื่องจากยังไม่มีมาตรการและเห็นถึงความสำคัญหรือความรุนแรงของภัยพิบัติที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก โดยมีเฉลี่ย = 3.96 รองลงมา คือ การได้เข้าร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนการป้องกันน้ำท่วมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและการมีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์การปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายที่ทางโรงเรียนฯ ได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ เพื่อให้เป็นไปตามแผนการป้องกันน้ำท่วมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่ได้วางไว้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.35, 3.18 ตามลำดับ

2.5 ด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 2.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการวางแผนหรือยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในการป้องกันน้ำท่วมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจอย่างเต็มความสามารถ การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา น้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจและเมื่อมีการประชุมเพื่อเสนอโครงการหรือกิจกรรมในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหา น้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ท่านได้เข้าประชุมเป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเฉลี่ย = 3.23, 2.74, 2.59 ตามลำดับ จากการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถที่จะสรุปผลการศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสละเวลา ด้านการบริจาคทุนทรัพย์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.17, 4.09 รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนและด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.36, 3.27, 2.74 ตามลำดับ นอกจากนี้ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงาน/สังกัดและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีระดับของการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการแสดงความความคิดเห็นและการตัดสินใจ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการสละเวลาและด้านการบริจาคทุนทรัพย์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.53 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสละเวลา ด้านการบริจาคทุนทรัพย์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย = 4.17, 4.09 รองลงมา คือ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนและด้านการแสดงความความคิดเห็นและการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย = 3.36, 3.27, 2.74 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจและลูกจ้างในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการให้ความสำคัญ มีความตระหนักและมีการให้ความสำคัญต่อปัญหาน้ำท่วมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในหลายรูปแบบหรือหลายวิธีการไม่ว่าจะเป็นการสละเวลา การบริจาคทุนทรัพย์ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการแสดงความความคิดเห็นและการตัดสินใจอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อให้การแก้ไขปัญหา น้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของกิตติศักดิ์ เอี่ยมระหงส์ (2557) พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชุมชนในการจัดการด้านอุทกภัยของจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การวางแผนและการติดตามตรวจสอบและประเมินผล อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การดำเนินการจัดการปัญหาด้านอุทกภัย อยู่ในระดับมาก และการรับผลประโยชน์ในการจัดการปัญหาด้านอุทกภัย อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

2. ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงาน/สังกัดและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันน้ำท่วมของข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจและลูกจ้างในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจทั้งเพศหญิง เพศชาย ในทุกสถานภาพการสมรส ในทุกตำแหน่งหน้าที่และในทุกระดับการศึกษา เป็นต้น ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เกิดขึ้น จึงได้มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนินกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ร่วมกันเพื่อป้องกันหรือแก้ไขปัญหา น้ำท่วมอย่างเต็มความสามารถของตนเอง รวมทั้งได้มีการร่วมกันเสียสละเวลาในการทำงานเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหา น้ำท่วม มีการบริจาคทุนทรัพย์ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการแสดงความความคิดเห็นและการตัดสินใจต่อแนวทางในการแก้ไขปัญหาของการป้องกันน้ำท่วมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ปัญหาน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เกิดขึ้นได้รับการแก้ไขและมีการป้องกันปัญหาน้ำท่วมที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวัชร เมืองประชา (2557) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน สถานภาพและอายุราชการมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษา

ของกิตติศักดิ์ เอื้อมระหงส์ (2557) พบว่า การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการด้านอุทกภัยของคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชุมชนของจังหวัดอ่างทองพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการด้านอุทกภัยของคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชุมชนของจังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของโรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจในทุกระดับชั้น รวมถึงลูกจ้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นจิตอาสาในการป้องกันน้ำท่วมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจในทุกระดับชั้นและลูกจ้างของโรงเรียนนายร้อยตำรวจเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสละเวลาและการบริจาคทุนทรัพย์ เป็นต้น เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของโรงเรียนนายร้อยตำรวจควรมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและเสนอแนะแนวทางในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่และเป็นรูปธรรมให้มากขึ้นกว่าเป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งควรมีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้เป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักถึงปัญหาน้ำท่วมในระยะยาว โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างได้รับรู้อย่างทั่วถึง
2. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของโรงเรียนนายร้อยตำรวจควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างมีจิตสำนึกในการเป็นจิตอาสาและควรมีการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้างและชุมชนในบริเวณรอบ ๆ โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีข้าราชการตำรวจและลูกจ้างที่ความพร้อมที่จะเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจในการมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถในการพัฒนาพื้นที่บริเวณรอบ ๆ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เช่น การขุดคูคลองให้มีความลึกหรือมีความกว้าง การกำจัดวัชพืช การปลูกหญ้าแฝก การขุดท่อระบายน้ำ เก็บขยะหรือสิ่งปฏิกูล เศษไม้ที่เป็นอุปสรรคต่อการไหลของน้ำ เป็นต้น เพื่อเป็นการป้องกันน้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. โรงเรียนนายร้อยตำรวจได้มีการนำแผนงาน ยุทธศาสตร์ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างมาใช้เป็นแนวทางในการป้องกันหรือการแก้ไขปัญหาที่โรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เกิดขึ้นอย่างมีความเหมาะสมและเป็นรูปธรรม ทำให้ปัญหา

น้ำท่วมโรงเรียนนายร้อยตำรวจที่เกิดขึ้นได้การแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ เอื้อมระหงส์. (2557). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชุมชนในการจัดการด้านอุทกภัยของจังหวัดอ่างทอง*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2545). *การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน*. เอกสารโรเนียว การบรรยายหลักสูตรการอบรมสารวัตรสืบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (อัสสำเนา).
- แพรมพูน ประเสริฐศรี และปิยะดา วชิระวงศกร. (2559). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาอุทกภัยในพื้นที่ลุ่มน้ำยม กรณีศึกษาตำบลวังจิก อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร*. (รายงานการวิจัย). คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วัชร เมื่องประชา. (2557). *การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ศูนย์เตือนภัยพิบัติแห่งชาติ. (2555). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารระบบการเตือนภัยพิบัติแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. (2557). *โครงการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาชุมชนเพื่อแก้ปัญหาน้ำท่วมบ้านอุทกภัยแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดนครปฐม. (2554). *แผนเผชิญเหตุอุทกภัยจังหวัดนครปฐม*. นครปฐม: ศูนย์อำนวยการเฉพาะกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยและวาตภัย จังหวัดนครปฐม.
- สุภาวดี เปรมจิตร. (2559). *สภาพปัญหา สาเหตุและแนวทางการป้องกันอุทกภัยของตำบลบางยาง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

การพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุ กรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์

Development of preparation and registration at the State Property of the
Bangkok State Property Management Division, The Treasury Department

คมสัน ศฤงคารเพิ่มพูน¹ และจิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์²

Komsan Saringkhanpermpoon and Jirawat Metasuttirat

Received: November 26, 2020

Revised: December 29, 2020

Accepted: December 30, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.76

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและสาเหตุการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบการสนทนากลุ่ม โดยนำข้อมูลทั้งหมดวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลในแต่ละส่วนเพื่อหาข้อสรุป แล้วใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าจากผู้ให้ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาและสาเหตุการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ เกิดจากส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุไม่ตระหนักถึงหน้าที่พึงปฏิบัติตามกฎหมายประกอบกับกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุนำความชัดเจน แบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุนั้นขึ้นทะเบียนที่กำหนดโดยกรมธนารักษ์ขาดความเหมาะสมในการใช้งาน ระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุนั้นมีข้อจำกัดในการใช้งาน การให้บริการข้อมูลที่ราชพัสดุนั้นไม่ตอบสนองผู้รับบริการ และการกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปีไม่มีการคำนึงถึงปัจจัยนอก และ 2) แนวทางการพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ โดยการจัดทำคู่มือกรณีศึกษาปัญหาทางข้อกฎหมายการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุปรับปรุงแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุนั้นขึ้นทะเบียนและกำหนดแบบสำรวจรายการอาคารชุด (ห้องชุด) ปรับปรุงระบบสารสนเทศการขึ้น

¹⁻² มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; Sukhothai Thammathirat Open University

Corresponding author, e-mail: komsanart1@gmail.com, Tel. 086-3308547

ทะเบียนที่ราชพัสดุให้สนับสนุนข้อมูลสังหาริมทรัพย์สินที่นำส่งขึ้นทะเบียน ติดตั้งระบบการบันทึกเสียงการให้บริการทางโทรศัพท์และเครื่องวัดความพึงพอใจในการให้บริการ และกำหนดแผนปฏิบัติงานที่วัดผลสำเร็จจากปัจจัยภายในและภายนอก

คำสำคัญ: การพัฒนา, การจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ, กองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the problems and the causes of the preparation and registration at the State Property of the Bangkok State Property Management Division, The Treasury Department, and 2) to propose a guideline for the development of preparation and registration at the State Treasury of the Bangkok State Property Management Division, The Treasury Department. This study was a qualitative research by doing in-depth interviews with 12 key informants and group discussions with 7 key informants by using a specific group selection method. The research instruments included documents, interviews and group discussions. All data were analyzed and linked in each section to draw conclusions. Then a three-sided inspection method on the informant side was used. The results of the research were as follows: 1) the problems and the causes of the preparation and registration at the State Property of the Bangkok State Property Management Division, The Treasury Department caused by the state property users belonging to the government agencies were not aware of their duties to comply with the law and the law on the state property was unclear. The survey for sending-receiving at the registered state property specified by The Treasury Department was not suitable for use. The information system registered at the state property had limitations in use. Providing information services of state properties had not yet responded to service recipients. Furthermore, there was the determination of the annual action plan without considering external factors, and 2) in the case of guidelines for development of preparation and registration at the State Treasury of the Bangkok State Property Management Division, The Treasury Department, there should be preparation of a case study on legal issues, preparation and registration at the state property, improving the survey for sending-receiving at the registered state property, set a survey for the list of condominiums, improving the registration information system at state properties to support real estate information, installing a sound recording

system of telephone service and service satisfaction meter, and formulating an action plan that measured success from internal and external factors.

Keywords: Development, Preparation and Registration at the State Property, Bangkok State Property Management Division

บทนำ

ในสมัยอยุธยาการบริหารจัดการที่ดินของรัฐใช้การปกครองระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชที่ดินในประเทศทั้งหมดเป็นกรรมสิทธิ์ของพระเจ้าแผ่นดินที่ทรงไว้ซึ่งพระราชอำนาจที่จะเรียกคืนที่ดินเมื่อใดก็ได้ตามพระราชประสงค์ ต่อมาสมัยรัตนโกสินทร์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการที่ดินในประเทศ ให้ราษฎรมีกรรมสิทธิ์ในที่ดินและมีการจัดตั้งกระทรวงต่าง ๆ ซึ่งแต่ละกระทรวงมีอำนาจบริหารจัดการที่ดิน ทำให้ที่ดินของรัฐกระจายไปแต่ละกระทรวง จนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) กระทรวงพระคลังมหาสมบัติเห็นสมควรว่า การบริหารจัดการที่ดินของรัฐที่กระจายไปแต่ละกระทรวงทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดิน และควรรวบรวมที่ดินไว้เพียงแห่งเดียว โดยให้กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ดูแล รong เสนาบดีกระทรวงพระคลังมหาสมบัติจึงกราบบังคมทูลรัชกาลที่ 6 ขอพระบรมราชานุญาตรวบรวมที่ดินของรัฐที่กระจายไปแต่ละกระทรวงมาขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุไว้ที่กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ เมื่อกระทรวงต่าง ๆ มีความประสงค์จะใช้ที่ดินให้แจ้งกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในทางราชการนั้นได้ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระบรมราชโองการ วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2464 เห็นชอบให้รวบรวมที่ดินของรัฐในแต่ละกระทรวงมาขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุที่กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ซึ่งพระบรมราชโองการดังกล่าว มีสภาพบังคับใช้เป็นกฎหมายเพื่อกำหนดแนวทางในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา และจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ จนกระทั่งมีการตราพระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2562 ปัจจุบันกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง มีอำนาจหน้าที่ในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ โดยมีสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ ทำหน้าที่ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา และจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุในแต่ละจังหวัดและกองบริหารที่ราชพัสดุกองเทพมหานครทำหน้าที่ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา และจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุในกรุงเทพมหานคร

จากรายงานการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการที่ราชพัสดุของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน โดยสรุปเป็นประเด็นข้อตรวจพบที่สำคัญ คือ การบริหารที่ราชพัสดุของ ส่วนราชการ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ขอใช้ประโยชน์ในที่ราชพัสดุไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ปฏิบัติตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดข้อตรวจพบ การจัดทำทะเบียนที่ราชพัสดุ ไม่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน จากการตรวจสอบข้อมูลอาคารสิ่งปลูกสร้างบนที่ราชพัสดุในทะเบียน ที่ราชพัสดุของส่วนราชการ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เลือกตรวจสอบ 25 แห่ง จำแนกเป็น

โรงพยาบาล 15 แห่ง ที่ทำการปกครองอำเภอ 13 แห่ง ส่วนราชการอื่น 18 แห่ง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 แห่ง พบว่า สำนักงานธนารักษ์พื้นที่ไม่ขึ้นทะเบียนอาคารสิ่งปลูกสร้างบนที่ราชพัสดุให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่แจ้งเพื่อขึ้นทะเบียนมากที่สุด รองลงมา คือ ส่วนราชการอื่น และที่ทำการปกครองอำเภอ ตามลำดับ แต่หากพิจารณาเป็นจำนวนรายการ หน่วยงานโรงพยาบาลจะมีจำนวนรายการไม่แจ้งเพื่อขึ้นทะเบียนมากที่สุด ซึ่งสิ่งปลูกสร้างส่วนใหญ่เป็นอาคารขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าสูงและทำการก่อสร้างมาเป็นเวลามากกว่า 5 ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาการปรับปรุงฐานข้อมูลทะเบียนที่ราชพัสดุให้มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบันของกรมธนารักษ์ โดยสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ และการดำเนินการตามกฎหมายที่ราชพัสดุที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดของส่วนราชการ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการสำรวจข้อมูลอาคารสิ่งปลูกสร้างที่ตั้งอยู่บนที่ดินราชพัสดุที่อยู่ในความครอบครองในปัจจุบันให้ครบถ้วนทุกรายการอันเป็นการแสดงให้เห็นถึงการไม่ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุที่ได้รับอนุญาตให้ใช้เป็นการเฉพาะตามวัตถุประสงค์

สำหรับการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกรมธนารักษ์ อ้างอิงข้อมูลตามหนังสือกรมธนารักษ์ ด่วนที่สุด ที่ กค 304/ว 4 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2563 พบว่า กรมธนารักษ์ได้สั่งการให้กองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร ดำเนินการปรับปรุง บันทึก ข้อมูลทะเบียนที่ราชพัสดุตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้มีความถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และให้ประสานส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสำรวจรายการที่ดินและอาคารสิ่งปลูกสร้างที่อยู่ในความครอบครอง แล้วแจ้งข้อมูลรายการที่ดินและอาคารสิ่งปลูกสร้างดังกล่าว โดยในกรุงเทพมหานครให้แจ้งกรมธนารักษ์ (กองเทคโนโลยีการสำรวจและฐานข้อมูลที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์, 2563) เหตุผลในการมีหนังสือสั่งการดังกล่าว เป็นตัวบ่งชี้ถึงปัญหาการปฏิบัติตามกฎหมายที่ราชพัสดุของส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุ การแจ้งและติดตามให้ส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุดำเนินการสำรวจรายการที่ดิน และอาคารสิ่งปลูกสร้างแจ้งเพื่อนำส่งขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกรมธนารักษ์ และการกำหนดแผนปฏิบัติงานในการลงพื้นที่สำรวจการใช้ประโยชน์บนที่ราชพัสดุเพื่อนำข้อมูลจากการออกสำรวจพื้นที่ราชพัสดุมาปรับปรุงฐานข้อมูลทะเบียนที่ราชพัสดุ จากตรวจสอบข้อมูลในการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี แผนงาน/โครงการของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานครที่ผ่านมา จนถึงปี พ.ศ. 2563 โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงาน ด้านการบริหารงานทะเบียนที่ราชพัสดุ พบว่า การจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุในกรุงเทพมหานคร ยังไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงานครบทุกตัวชี้วัด แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของปัญหากฎหมายที่ราชพัสดุนโยบายการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุดังขึ้นทะเบียนขาดความชัดเจน ระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุนโยบายการเชื่อมโยงข้อมูล การให้บริการข้อมูลขาดการตอบสนอง และการจัดทำแผนการปฏิบัติงานขาดความสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

จากข้อเท็จดังกล่าว จึงมีส่วนสำคัญทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจเรื่อง การพัฒนาการจัดทำ และขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ ผลการศึกษา จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุ กรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ ให้เป็นไปตามตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงานในภาพรวม และเป็น ประโยชน์ทั้งทางวิชาการและทางปฏิบัติแก่บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของ กองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหาร ที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกับ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ

1. การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผู้จัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนา รักษ์ จำนวน 7 ราย ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ในการจัดทำและ ขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกรุงเทพมหานคร และตัวแทนส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุในกรุงเทพ มหานคร จำนวน 5 รายใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากเป็นส่วนราชการในกรุงเทพ มหานคร ด้านความมั่นคง สถาบันการศึกษา สาธารณสุข ท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และองค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญ
2. การสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ราย คือ เจ้าหน้าที่ผู้จัดทำและ ขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ การศึกษาเอกสาร แบบสัมภาษณ์ และแบบการสนทนากลุ่มโดยนำข้อมูลทั้งหมด วิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลในแต่ละส่วนเพื่อหาข้อสรุป แล้วใช้วิธีการแบบสามเส้าตรวจสอบข้อมูล จากแหล่งผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการส่วนจัดการฐานข้อมูลที่ราชพัสดุของกองบริหาร ที่ราชพัสดุ กรุงเทพมหานครกรมธนารักษ์ที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน คือ หัวหน้างานทะเบียนและหลักฐาน และเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ และที่เป็นผู้ใช้ที่ราชพัสดุ คือ ตัวแทนส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุในกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน ในการสัมภาษณ์เชิงลึก การ สนทนากลุ่ม และการศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ ค้นคว้าอิสระ วารสารสิ่งตีพิมพ์ ข้อมูลสารสนเทศออนไลน์ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการแปลความหมาย ร่วมกับผลการถอดเทปและการบันทึกภาคสนาม นอกจากนั้นผู้ศึกษายังใช้วิธีการตรวจสอบความ ถูกต้อง น่าเชื่อถือของข้อมูลโดยวิธีการตรวจสอบยืนยันจากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) โดย

การนำข้อมูลที่ได้ย้อนกลับไปให้กับผู้ให้ข้อมูลอ่านและเพิ่มเติมแก้ไข เพื่อให้ข้อมูลที่ได้ตรงกับความคิดเห็นในความเป็นจริงของผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด เมื่อได้ข้อมูลมาในแต่ละครั้งผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ควบคู่ไปกับการเก็บข้อมูลที่ยังไม่สมบูรณ์หรือปรับเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลที่ต้องตามปรากฏการณ์จริง

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มข้อมูล (Categories) เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ทำการเชื่อมโยงเนื้อหาแต่ละส่วนเข้าด้วยกันเพื่อหาข้อสรุป (Proposition) ทั้งในภาพรวมและส่วนย่อยของข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น

สรุปผลการวิจัย

1. ปัญหาและสาเหตุการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุ กรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ พบว่า

1.1 ด้านกฎหมายการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ มีปัญหาการบังคับใช้กฎหมายขาดผลสัมฤทธิ์ ปัญหาเงินงบประมาณในการก่อสร้างหรือต่อเติมอาคาร/สิ่งปลูกสร้างการก่อสร้างหรือต่อเติมอาคาร/สิ่งปลูกสร้างขัดกับกฎหมาย ปัญหาการอนุมัติให้แจ้งส่งขึ้นทะเบียนและรื้อถอนอาคารสิ่งปลูกสร้างในคราวเดียวกันในราชการทางทหาร การตีความพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยในการนำส่งอาคาร/สิ่งปลูกสร้างขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ และปัญหาการจัดส่งต้นฉบับหนังสือสำคัญสำหรับที่ดินเพื่อขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ โดยมีสาเหตุของปัญหาจากส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุไม่ตระหนักถึงหน้าที่พึงปฏิบัติตามกฎหมายประกอบกับกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุขาดความชัดเจน

1.2 ด้านแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุขึ้นทะเบียน มีปัญหาการกรอกรายละเอียดข้อมูลราคา ณ วันที่ได้มา ราคาประเมิน และที่ตั้งตามประเภทสีผังเมืองของที่ดิน ปัญหาการกรอกรายละเอียดข้อมูลขนาดความสูง และพื้นที่ใช้สอยของอาคาร/สิ่งปลูกสร้าง และปัญหาการกรอกรายละเอียดข้อมูลขนาดความสูงและอัตราส่วนแห่งกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินกลางของห้องชุด โดยมีสาเหตุของปัญหาจากแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุขึ้นทะเบียนที่กำหนดโดยกรมธนารักษ์ขาดความเหมาะสมในการใช้งาน

1.3 ด้านระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ มีปัญหาการใช้งานฟังก์ชันสนับสนุนข้อมูล ปัญหาการลงข้อมูลหน่วยการวัดพื้นที่และราคาประเมินของห้องชุด ปัญหาการพิมพ์ข้อมูลทะเบียนที่ราชพัสดุ และปัญหาการยกเลิกกระบวนการหรือแก้ไขข้อมูล โดยมีสาเหตุของปัญหาจากระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุมีข้อจำกัดในการใช้งาน

1.4 ด้านการให้บริการ มีปัญหาการติดต่อสอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์ และการติดต่อสอบถามข้อมูลที่หน่วยงาน โดยมีสาเหตุจากส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุมักไม่ได้รับข้อมูลตามวัตถุประสงค์การติดต่อสอบถามจากเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ

1.5 ด้านการบริหารจัดการ มีปัญหาการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานประจำปี ปัญหาการจัดการงบประมาณสำรวจอาคารสิ่งปลูกสร้างที่ก่อสร้างในที่ดินราชพัสดุ ปัญหาการถ่ายโอนข้อมูลระบบทะเบียนที่ราชพัสดุเดิมเข้าระบบสารสนเทศทะเบียนที่ราชพัสดุ และปัญหาส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุไม่มีสิทธิเข้าถึงระบบฐานข้อมูลทะเบียนที่ราชพัสดุของกรมธนารักษ์ โดยมีสาเหตุของปัญหาจากกรมธนารักษ์กำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปีไม่มีการคำนึงถึงปัจจัยนอก

2. แนวทางการพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุ กรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ พบว่า

2.1 ด้านกฎหมายการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ ให้มีการจัดทำหนังสือเวียนแสดงถึงความสำคัญการปฏิบัติตามกฎหมาย และการจัดทำคู่มือที่รวบรวมกรณีศึกษาปัญหาตามบทบัญญัติกฎหมาย

2.2 ด้านแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุขึ้นทะเบียน ให้มีการปรับปรุงแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุขึ้นทะเบียนและกำหนดแบบสำรวจรายการอาคารชุด (ห้องชุด)

2.3 ด้านระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ ให้มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศการขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุให้สนับสนุนข้อมูลอสังหาริมทรัพย์สินที่นำส่งขึ้นทะเบียน

2.4 ด้านการให้บริการ ให้มีการติดตั้งระบบการบันทึกเสียงการให้บริการทางโทรศัพท์และเครื่องวัดความพึงพอใจในการให้บริการ

2.5 ด้านการบริหารจัดการ ให้มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานที่วัดผลสำเร็จจากปัจจัยภายในและภายนอกและมีคำชี้แจงเพิ่มเติมในการกรอกข้อมูลในช่องข้อมูลต่าง ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาและสาเหตุการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุ กรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์

1.1 ด้านกฎหมายการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ เกิดจากการบังคับใช้กฎหมายขาดผลสัมฤทธิ์ โดยส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้กฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ ส่วนหนึ่งอาจจะเป็นเพราะไม่มีการกำหนดบทลงโทษ ทำให้ขาดความตระหนักถึงหน้าที่พึงปฏิบัติ หรือส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุตระหนักถึงหน้าที่ แต่ด้วยข้อจำกัดแนวทางการปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการมีความเฉพาะ เช่น ข้อจำกัดตามหนังสือทางราชการ ข้อจำกัดตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ ข้อจำกัดตามกฎหมายเฉพาะแต่ละส่วนราชการและสถาบันการศึกษา ย่อมส่งผลให้กระบวนการแจ้งนำส่งอาคาร/สิ่งปลูกสร้างขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุเกิดความล่าช้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของภาคภูมิ ศรีดารา (2560) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการตรวจสอบการใช้การเช่าที่ราชพัสดุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ คือ ปัญหาการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายของผู้ใช้และผู้เช่าที่ราชพัสดุที่ยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง หรือมีความเข้าใจในกฎ ระเบียบ แต่ไม่ปฏิบัติตาม

1.2 ด้านแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุขึ้นทะเบียน เกิดจากส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุกรอกรายละเอียดคลาดเคลื่อนตามแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุขึ้นทะเบียน โดยกรอกรายละเอียดข้อมูลราคา ณ วันที่ได้มา ราคาประเมิน และที่ตั้งตามประเภทสีผังเมืองของที่ดินที่ได้ยกเลิกการบังคับใช้แล้ว และช่องข้อมูลต่าง ๆ ในแบบฟอร์มไม่รองรับสิ่งปลูกสร้างบางประเภท เช่น รั้ว หอเก็บน้ำ และห้องชุด เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสิทธิ์ นนทสิน และชรินทร์ เข้มราช (2551) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ เกิดจากรูปแบบและวิธีการจัดหาประโยชน์ ซึ่งเป็นเครื่องมือยังคงดำเนินการไปอย่างไม่เน้นประสิทธิภาพหรือมุ่งพัฒนาไปแบบก้าวกระโดดและหลักฐานทางทะเบียนที่ราชพัสดุที่ส่วนราชการอื่นครอบครอง ขาดความถูกต้องและความชัดเจน

1.3 ด้านระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ เกิดจากการใช้งานฟังก์ชันสนับสนุนข้อมูลในระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุไม่เชื่อมโยงกับระบบราคาประเมินที่ดิน ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ระบบขึ้นทะเบียนอาคารชุด และระบบการพิมพ์ข้อมูลทะเบียนที่ราชพัสดุ รวมถึงข้อจำกัดในการยกเลิกกระบวนการในระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรชัย ควรประเสริฐ (2546) พบว่า อุปกรณ์หรือซอฟต์แวร์มีผลต่อการใช้งานการนำเข้า บันทึก แสดงผล วิเคราะห์ข้อมูลในระบบภูมิสารสนเทศ (GIS) เป็นอย่างมาก เพราะหากคุณภาพของสารสนเทศจากระบบที่ได้ถ้าไม่ถูกต้องก็ส่งผลถึงความน่าเชื่อถือ และความมั่นใจ ในการใช้งานของผู้ปฏิบัติงานได้

1.4 ด้านการให้บริการ เกิดจากผู้ปฏิบัติงานสื่อสารเข้าใจยากในการให้บริการแก่ส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุในกรุงเทพมหานครที่ติดต่อสอบถามข้อมูลผ่านทางหมายเลขโทรศัพท์ และการเข้ามาติดต่อที่กองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ มีปัญหาไม่ได้รับคำแนะนำตามวัตถุประสงค์การเข้าพบ เนื่องจากในแต่ละวันส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุติดต่อสอบถามข้อมูลเป็นจำนวนมาก ผู้ให้บริการมีจำนวนไม่เพียงพอต่อผู้รับบริการ การให้ข้อมูลจึงเกิดความสับสนขาดความชัดเจน และมีอธิบายรวบรัดข้อมูลมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ผู้เช่าที่ราชพัสดุและผู้ขอใช้ที่ราชพัสดุ) ของกรมธนารักษ์ (2561) พบว่า จุดที่ควรปรับปรุงของการให้บริการของกรมธนารักษ์ คือ เจ้าหน้าที่มีน้อย ควรเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการให้บริการ บางครั้งมาติดต่อเพื่อดำเนินเรื่องขอใช้ที่ราชพัสดุ แต่เจ้าหน้าที่ออกพื้นที่ จึงจำเป็นต้องเสียเวลามากอีก

1.5 ด้านบริหารจัดการ เกิดจากการถ่ายโอนข้อมูลระบบทะเบียนที่ราชพัสดุเดิมเข้าระบบสารสนเทศทะเบียนที่ราชพัสดุยังไม่แล้วเสร็จ และแผนปฏิบัติงานประจำปี มีกำหนดโครงการ/ภารกิจใหม่ และยังคงไว้ ซึ่งโครงการ/ภารกิจต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโครงการ/ภารกิจรับผิดชอบกว่าเดิม ซึ่งปกติอัตรากำลังมีอยู่จำกัดแล้ว อีกทั้งการขอความร่วมมือจากส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุในการตรวจสอบเอกสารทางราชการร่วมกันขาดความต่อเนื่องจากการโยกย้ายของเจ้าหน้าที่กรมธนารักษ์หรือเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการผู้ใช้ ที่ราชพัสดุท้ายที่สุดร้อยละความสำเร็จของโครงการ/ภารกิจตามแผนปฏิบัติงานประจำปีในภาพรวมก็ไม่เป็นไปตาม

ผลสัมฤทธิ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสิทธิ์ นนทสิน และชรินทร์ เข้มราช (2551) พบว่า การเน้นผลงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ที่มากเกินไปเป็นอุปสรรคในการจัดหาประโยชน์อีกส่วนหนึ่งด้วยส่วนหนึ่งเพราะไม่มีผู้ปฏิบัติงานขอใช้เงินงบดำเนินงานสำรวจอาคารสิ่งปลูกสร้างที่ก่อสร้างในที่ดินราชพัสดุ สาเหตุจากผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนจำกัด ภารกิจหลักเป็นการตอบข้อหารือหนังสือจากส่วนราชการอื่น ซึ่งบางเรื่องจำเป็นต้องมีการพิจารณาเร่งด่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์แก่ทางราชการหรือประชาชนด้วยข้อจำกัดดังกล่าวหากเบิกแล้วไม่มีการดำเนินการภายในกรอบระยะเวลา คณะตามตัวชี้วัดการใช้งบดำเนินงานจะถูกหัก ในทางกลับกันเมื่อแจ้งให้ส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุดำเนินการสำรวจแทนมักประสบปัญหาบางส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุไม่มีงบดำเนินงานด้านนี้โดยเฉพาะทำให้การสำรวจอาคารสิ่งปลูกสร้างเพื่อนำส่งขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุล่าช้า ประกอบกับการที่ส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุไม่รับอนุญาตให้เข้าถึงระบบฐานข้อมูลทะเบียนที่ราชพัสดุเป็นเหตุให้ส่วนราชการไม่สามารถตรวจสอบอาคาร/สิ่งปลูกสร้างในความครอบครองว่าได้แจ้งนำส่งขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุแล้วหรือไม่ ทำให้อาคาร/สิ่งปลูกสร้างบางหลังตกสำรวจ หรือมีการนำส่งอาคาร/สิ่งปลูกสร้างขึ้นทะเบียนซ้ำซ้อน

2. แนวทางการพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกองบริหารที่ราชพัสดุ กรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์

2.1 ด้านกฎหมายการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ ควรมีการจัดทำหนังสือเวียนแสดงให้เห็นความสำคัญในการนำอาคาร/สิ่งปลูกสร้างส่งขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ หากอาคาร/สิ่งปลูกสร้างดังกล่าวยังไม่แจ้งนำส่งขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุการเสนอโครงการขอจัดสรรงบประมาณรายจ่ายหรือจัดหาประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับอาคาร/สิ่งปลูกสร้างจะกระทำมิได้ และการจัดทำคู่มือที่รวบรวมกรณีศึกษาปัญหาตามบทบัญญัติกฎหมายจากข้อจำกัดกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุ และกฎหมายเฉพาะของส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุ การจัดทำคู่มือดังกล่าวจะทำให้กองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ และส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุในกรุงเทพมหานครเกิดความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติตรงกัน สอดคล้องกับรายงานการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการที่ราชพัสดุ สำนักงานธนารักษ์พื้นที่กำแพงเพชรและพิจิตรของสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 11 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2560) พบว่า ได้ให้ข้อเสนอแนะการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการที่ราชพัสดุ สำนักงานธนารักษ์พื้นที่กำแพงเพชรและพิจิตร โดยการประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการ/อปท. ผู้ขอใช้ที่ราชพัสดุทุกแห่งมีความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่สำคัญและเป็นประโยชน์ อันจะทำให้การใช้ประโยชน์ที่ราชพัสดุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงให้ปฏิบัติตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคู่มือสำหรับประชาชนของกรมธนารักษ์อย่างเคร่งครัด

2.2 ด้านแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุดังขึ้นทะเบียน ควรมีการแก้ไขปรับปรุงแบบท.03 และ ท.04 ให้มีคำชี้แจงในการกรอกข้อมูลในช่องข้อมูลต่าง ๆ และกำหนดมีช่องกรอกรายละเอียดขนาดความสูงในแบบ ท.04 รวมทั้งการกำหนดให้มีแบบสำรวจรายการห้องชุดขึ้นทะเบียน เพื่อให้สามารถชี้แจงหรืออธิบายให้ผู้รับบริการเข้าใจในข้อความได้ (Accountable)

เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับคำตอบตรงตามวัตถุประสงค์เป็นการแสดงออกทางความรับผิดชอบ (รัฐศิริินทร์ วังกานนท์, 2558) โดยแบบสำรวจรายการดังกล่าวอ้างอิงข้อมูลจากหนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุดเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการกรอกข้อมูลห้องชุดของส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุและการขึ้นทะเบียนอาคารชุดในระบบสารสนเทศการขึ้นทะเบียนของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุไปในอีกระดับหนึ่ง

2.3 ด้านระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ ควรให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงานทั้งหลาย (David Osborne & Ted Gaebler, 1992 อ้างถึงใน นฤมล ศีลา, 2554) โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถยกเลิกกระบวนการงานหรือแก้ไขข้อมูลได้ในทุกขั้นตอนส่วนการใช้งานฟังก์ชันสนับสนุนข้อมูลการพิมพ์ข้อมูลทะเบียนที่ราชพัสดุ และการใช้งานระบบการทะเบียนขึ้นอาคารชุด ต้องแจ้งให้ผู้พัฒนาระบบสารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุของกรมธนารักษ์ไปดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามความมุ่งหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของฤชา วราทร (2562) พบว่า เทคโนโลยีสมัยใหม่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อการบริหารจัดการที่ราชพัสดุ และทรัพย์สินของกรมธนารักษ์ทำให้จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการพัฒนาวัตกรรม และทิศทางแนวโน้มในการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์สมัยใหม่ และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อลดปริมาณคนและเวลาในการทำงาน

2.4 ด้านการให้บริการ ควรมีการบริการสาธารณะใหม่ที่เน้นตอบสนองความต้องการและให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ เป็นสำคัญ ไม่ได้มองเฉพาะผลผลิต (output) ความมีประสิทธิภาพเท่านั้น เหมือนการบริการสาธารณะเหมือนดังเดิม แต่ต้องเป็นผู้รับใช้ประชาชน กล่าวคือ รับฟังความคิดเห็นของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ร่วมตรวจสอบ (Robert B. Denhardt & Janet V. Denhardt, 2011, อ้างถึงใน ชมกฤษ หุนนาค, 2560) โดยการกำหนดให้มีระบบบันทึกเสียงการให้บริการผ่านทางโทรศัพท์ของเจ้าหน้าที่ผู้จัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ ถือเป็นหลักจิตวิทยาที่ทำให้เจ้าหน้าที่คิดใคร่ครวญก่อนตอบทุกครั้งและเกิดความระมัดระวังในการสนทนากับส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุ และการกำหนดให้มีเครื่องวัดความพึงพอใจในการให้บริการ เพื่อเป็นการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการอำนวยความสะดวกแก่ส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิติยรติ เรียบร้อยเจริญ (2552) พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่เพื่อให้เห็นมุมมองของผู้เกี่ยวข้องทุกด้าน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงาน ตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้ให้ปฏิบัติงานได้รับรู้มุมมองของผู้อื่นที่มีต่อตนเห็นข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและเห็นข้อบกพร่องที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและสายงานที่เหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ขององค์กรได้

2.5 ด้านการบริหารจัดการ ควรมีกำหนดแผนปฏิบัติงานประจำปีลักษณะใหม่ ที่ให้ความสำคัญทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อที่จะได้อธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของฤชา วราทร (2562) พบว่า การกำหนดยุทธศาสตร์ของกรมธนารักษ์จากปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินการของกรมธนารักษ์ ก่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการที่ราชพัสดุและทรัพย์สินที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการกำหนดแนวทางการอนุญาตให้ส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุ เข้าถึงระบบสารสนเทศทะเบียนที่ราชพัสดุ ถือเป็นแนวทางการลดขั้นตอนในการสอบถามข้อมูล ที่ราชพัสดุที่ยังไม่ได้นำเสนอขึ้นทะเบียนของส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุ และเป็นการนำร่องตาม นโยบายของรัฐบาลที่ต้องสร้างฐานข้อมูล หรือ Big Data ที่ส่วนราชการใช้ร่วมกัน (Open and Collaborative) ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์และมีความประหยัดโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2558) หากแต่พิจารณากำหนดภายใต้เงื่อนไขเข้าถึง ได้เฉพาะฐานข้อมูลของที่ราชพัสดุของส่วนราชการตน โดยให้สิทธิแก่ตัวแทนส่วนราชการผู้ใช้ที่ราช พัทสดุในการเข้าถึงฐานข้อมูลจำนวน 1-2 คน เพื่อความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูล เพื่อให้ส่วน ราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุมีสิทธิตรวจสอบอาคารสิ่งปลูกสร้างในความครอบครองที่ยังไม่ได้นำเสนอขึ้น ทะเบียนที่ราชพัสดุในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทะเบียนที่ราชพัสดุได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ ควรมีวิธีการดำเนินงาน ในลักษณะองค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยกำหนดให้มีระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการตรวจสอบการนำเสนออาคารสิ่งปลูกสร้างของส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุเป็นภารกิจประจำ ตามที่กฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี อีกทั้งการให้บริการ ติดตาม และประสานงานข้อมูลการสำรวจรายการส่ง-รับที่ราชพัสดุนั้นทะเบียน เพื่อให้ฐานข้อมูลในระบบ สารสนเทศขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุเป็นปัจจุบัน

2. กองบริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานคร กรมธนารักษ์ ควรดำเนินโครงการ พัฒนาระบบการบริการแบบดิจิทัลหรืออิเล็กทรอนิกส์ โดยให้มีการยื่นแบบสำรวจรายการส่ง-รับที่ ราชพัสดุนั้นทะเบียนผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ในอนาคต คือ เว็บไซต์ และแอปพลิเคชัน ซึ่งเป็นอีก ช่องทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งการให้สิทธิส่วนราชการผู้ใช้ที่ราชพัสดุ ในการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทะเบียนที่ราชพัสดุ เพื่อตรวจสอบอาคารสิ่งปลูกสร้างใน ความครอบครองที่ยังไม่ได้นำเสนอขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุระหว่างกอง บริหารที่ราชพัสดุกรุงเทพมหานครและสำนักงานธนารักษ์พื้นที่ เพื่อจะได้ศึกษาความเหมือนและ ความแตกต่างของการจัดทำและขึ้นทะเบียนที่ราชพัสดุ

2. ควรมีการศึกษาบริบทและความแตกต่างกัน เช่น ส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนราชการภูมิภาค และส่วนราชการท้องถิ่น เพื่อจะได้ศึกษาสภาพปรากฏการณ์ และปัญหาที่หลากหลายของการใช้พระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2562

เอกสารอ้างอิง

- กรมธนารักษ์ (2561). การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ผู้เช่าที่ราชพัสดุและผู้ขอใช้ที่ราชพัสดุ) ของกรมธนารักษ์. เข้าถึงได้จาก <https://www.treasury.go.th/th/download.php?ref=oJEaLKEinJk4oaO3oJ93MRksoJlaoUEcnJM4pKOSoJI3oRkvoJSaqUEsnFM4AUNloGS3ARjkoKSaEKExnJy4KjoSo3QoSo3Q>
- กองเทคโนโลยีการสำรวจและฐานข้อมูลที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์. (2563). การปรับปรุง บันทึกรายข้อมูลทะเบียนที่ราชพัสดุตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. เข้าถึงได้จาก <https://dep-survey.treasury.go.th/th/service/>
- ชมภูนุช หุ่นนาค. (2560). แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service). เข้าถึงได้จาก <http://hs.pbru.ac.th/journal/wp-content/uploads/2017/11/2560-1-10.pdf>.
- นฤมล ศีลา. (2554). ความเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเนินทราย อำเภอมะนัง จังหวัดตราด. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยรัตน์ ใจอาษา. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย ควรประเสริฐ. (2546). การประยุกต์ใช้ระบบภูมิสารสนเทศ (GIS) เพื่อการแก้ไขปัญหาบุกรุกครอบครองที่ดินของรัฐ (ที่ราชพัสดุ) กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ). คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ภาคภูมิ ศรีดารา. (2560). บทบาทของสำนักงานธนารักษ์พื้นที่กาฬสินธุ์ในการดำเนินโครงการตรวจสอบการใช้การเช่าที่ราชพัสดุในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์. (2558). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฤชา วราทร. (2562). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ราชพัสดุและทรัพย์สินทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร. (รายงานการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 11). สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ: กระทรวงการต่างประเทศ.

- วาสิทธิ์ นนทสิน และชรินทร์ เข้มราช. (2563). ปัญหาและอุปสรรคการจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ ศึกษากรณีกฎหมาย และแนวทางปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดให้เช่า. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ กรมธนารักษ์.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2560). รายงานการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการที่ราชพัสดุ. เข้าถึงได้จาก <https://www.audit.go.th/sites/default/files/files/inspection-results/รายงานการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการที่ราชพัสดุ.pdf>



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจ ตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก

The Morale in the Performance of Non-commissioned Police Officers
under the Border Patrol Police Sub-division 34 Tak Province

สมชาย ยอดปรางค์¹ พระเทพปริยัติเมธี² และสยาม ดำปรีดา³
Somchai Yodprang, Phratheppariyatimethi and Sayam Dampreedha

Received: September 27, 2020

Revised: December 30, 2020

Accepted: January 06, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.77

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังกัดหมวดธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังกัดหมวดธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ในการเสริมสร้างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยใช้การแจกแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .973 เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน จากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 738 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ตามหลักสังกัดหมวดธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต = 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.614 ตามหลักทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเลขคณิต = 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.668 2) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังกัดหมวดธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ที่ส่งผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.885 มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังกัดหมวดธรรม กับ

¹ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2; Special Branch Division 2

²⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author, e-mail: Smchaydara21@gmail.com, Tel. 063-2724439

ทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ในการเสริมสร้างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยนำหลักสังคหวัตถุธรรม มาปรับใช้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, หลักสังคหวัตถุธรรม, ทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย

Abstract

The objectives of this study were 1) to study morale level in work performance, 2) to study the relationship between Sangahavatthudhamma and 2-Factor Theory affecting The morale level in the work, and 3) to present guidelines for applying Sangahavatthudhamma and 2-Factor Theory in enhancing the morale level in the performance of Non-commissioned Police Officers under the Border Patrol Police Sub-division 34, Tak Province. This study was a mixed methods research by using questionnaires with a confidence at .973. Data were collected on a sample of 260 people from 738 Non-commissioned Police Officers. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation and Pearson's correlation coefficient. Qualitative research was done by in-depth interview with 10 key informants by using descriptive content analysis techniques. The results of the research were as follows: 1) morale level in performance of Non-commissioned Police Officers under the Border Patrol Police Sub-division 34, Tak Province according to Sangahavatthudhamma, overall was at a high level and based on 2-Factor Theory overall was at a high level, 2) the relationship between Sangahavatthudhamma and 2-Factor Theory affecting morale of operation had an overall correlation coefficient of 0.885 with a very positive correlation and with statistical significance at level 0.01, and 3) there should be guidelines for applying Sangahavatthudhamma and 2-Factor Theory in enhancing the morale of work by taking Sangahavatthudhamma to apply it for achieving the goals.

Keywords: Morale, Sangahavatthudhamma, 2-factor Theory

บทนำ

ขวัญกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะขวัญของบุคลากรในองค์กร เป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานและหัวหน้างาน การที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและฝ่ายบริหาร ในยุคที่ต้องสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงานขององค์กร หน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ ต่างนำเสนอภาพลักษณ์ขององค์กรผ่านสื่อต่าง ๆ เนื่องจากมีความสำคัญต่อการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่

องค์กร ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในองค์การถือว่าเป็นผู้สร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์การได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การแสดงออก เช่น ความมีวินัย การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559) สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ต่อสังคมโดยรวม ได้แก่ การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนวยความยุติธรรมรักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางอาญา ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ การให้บริการประชาชน และหน้าที่พิเศษอื่น ๆ เช่น การให้การศึกษากับผู้ที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร ให้การรักษาบุคคลสำคัญ การตรวจคนเข้าเมืองและการทะเบียนต่าง ๆ ตลอดจนปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้สมาชิกของสังคมอยู่ร่วมกันภายใต้กฎ กติกา อย่างปกติสุข นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังมีหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมายอีกหลายประการ เช่น ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ย่อมมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาทั่วราชอาณาจักร อำนาจหน้าที่จับกุมผู้กระทำผิดอาญา สิ่งสำคัญนอกจากความรู้ความสามารถแล้ว ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญไม่น้อย ขวัญกำลังใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้แต่เป็นที่รู้กันว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ ย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีตามไปด้วย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (พัชรพงศ์ดี, 2556) กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก เป็นหน่วยงานหนึ่ง อยู่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับผิดชอบพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง 4 จังหวัด ได้แก่ ตาก กำแพงเพชร นครสวรรค์ และอุทัยธานี มีโครงสร้างแตกต่างจากหน่วยงานอื่นโดยทั่วไป และคุณลักษณะของตำรวจตระเวนชายแดน เป็นดังนี้ คือ สามารถทำการรบได้อย่างทหาร สามารถป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ และสามารถให้บริการแทนกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ ได้อย่างพลเรือน

อุดมการณ์ของตำรวจตระเวนชายแดนที่ทุกนายจะต้องยึดถือและปฏิบัติตาม คือ

1. เทิดทูนและดำรงไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเอกลักษณ์ของความเป็นไทย รักษาไว้ซึ่งระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นองค์พระประมุข
2. ความอยู่รอดของชาติและความผาสุก ของประชาชนอยู่เหนือชีวิต และความเหนียวแน่นของตำรวจตระเวนชายแดน
3. ตำรวจตระเวนชายแดนจะต้องมีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด ขยันหมั่นเพียร มีคุณธรรม รับผิดชอบต่อประชาชนและมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม สามารถพึ่งตนเองได้

บทบาทของตำรวจตระเวนชายแดนจึงมีภารกิจครอบคลุมมากมายหลายประการ ได้แก่ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมสำคัญ การป้องกันรักษาแนวชายแดน การช่วยเหลือประชาชนตามถิ่นทุรกันดาร โดยเฉพาะบริเวณที่หน่วยราชการอื่นเข้าไปไม่ถึง รวมทั้งโครงการอันเนื่องมาจาก

พระราชดำริต่าง ๆ ที่ตำรวจตระเวนชายแดนได้รับมอบหมายให้ดำเนินการหลายโครงการ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดนในระดับ กองกำกับเป็นหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การใช้กำลังระดับกองร้อย และระดับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนในการรักษาความมั่นคงปลอดภัย (รณายุทธ ชาสุรีย์, 2550) ซึ่งในแต่ละภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดนที่ต้องปฏิบัติส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ตามแนวบริเวณชายแดนของประเทศไทยซึ่งมีสภาพพื้นที่ทุรกันดารมีความเสี่ยงภัยอันตรายต่อการสูญเสียจากการปะทะกับพ่อค้ายาเสพติด กองกำลังทหารต่างชาติ กองกำลังชนกลุ่มน้อยและผู้ก่อการร้าย สภาพการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกันไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ตามสถานีตำรวจในเขตเมืองหรือชุมชนที่มีความเจริญ

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัยในการเสริมสร้างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน โดยวิธีการสุ่มจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก จำนวน 738 คน (งานธุรการกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน 34, 2562) หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .973 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง และใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ตามหลักสังคหวัตถุธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.614) เมื่อพิจารณาเป็นคนด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านปิยวาจา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01$, S.D.=0.701) รองลงมาคือ ด้านสมานัตตตา ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.673) และน้อยที่สุดคือ ด้านทาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.663) ตามลำดับ และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ตามหลักทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.668) เมื่อพิจารณาเป็นคนด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.729) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.9$, S.D.=0.700) และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.71$, S.D.=0.724) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมเท่ากับ 0.885 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า

3. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ในการเสริมสร้างระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก พบว่า ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านควรปฏิบัติตามนี้คือ

3.1 ด้านทาน ควรเพิ่มงบประมาณให้เหมาะสมกับภารกิจ ควรลดขั้นตอน ทางธุรการ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ ควรทันสมัยและมีชิ้นส่วน ในการซ่อมบำรุงเมื่อชำรุดเสียหาย

3.2 ด้านปิยวาจา ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การมอบหมายงานให้แก่ข้าราชการตำรวจต้องจัดทำคำสั่งให้ถูกต้องทุกครั้ง การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ด้านอัตถจริยา การสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุตร หลาน ข้าราชการตำรวจ ควรมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ควรจัดทำคู่มือในการรับสิทธิ์ประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทางราชการมอบให้และแจกจ่ายให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกนาย การใช้จ่ายพาหนะต่าง ๆ ของทางราชการให้ปฏิบัติตามระเบียบการเดินทางไปราชการอย่างถูกต้อง ข้าราชการตำรวจ เดินทางไปราชการ ต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด เช่น การทำหนังสือไปราชการ การเบิกค่าเดินทาง เป็นต้น

3.4 ด้านสมานัตตตา ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ และจริยธรรมตำรวจ การออกระเบียบ คำสั่ง ต้องถูกต้อง ชัดเจน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการออกคำสั่งระเบียบต่าง ๆ ต้องมีการเวียน ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดทราบ

3.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน การปฏิบัติงานควรมีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จหรือวงรอบของการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน ควรเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของข้าราชการตำรวจ ควรมีการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ให้แก่ข้าราชการตำรวจและเพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

3.6 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการปฏิบัติงานต้องเป็นที่ยอมรับและวัดผลได้ ควรส่งเสริมกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคี และควรประกาศคุณความดี ให้เป็นที่ประจักษ์

3.7 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วต้องปฏิบัติให้สำเร็จ และถูกต้อง ผลการปฏิบัติงาน สามารถนำไปประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ และหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อลดความเบื่อหน่าย

3.8 ด้านความรับผิดชอบหมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีการแทรกแซงการทำงาน พิจารณาลำดับความสำคัญ เร่งด่วน ของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ควรมีการจัดศึกษาดูงาน ปีละ 1 ครั้ง ส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อประชุมควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

3.9 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนขั้นต้องกระทำด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติควรมีร้านค้าสวัสดิการเพื่อการซื้อ ขาย สินค้า และควรมีการสร้างอาชีพเสริมให้กับแม่บ้าน ข้าราชการตำรวจ

3.10 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาในอาชีพ หมั่นอบรม ทบทุน และให้ความรู้ควมการตรวจสอบสารเสพติด เพื่อป้องกัน ปราบ มิให้ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

3.11 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีท่าทีเป็นมิตร อธิยาศัยดีและต้องปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนคนในครอบครัว

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ตามหลักสังคหัตถุธรรม ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ตามหลักสังคหัตถุธรรม อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีพื้นฐานด้านการปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นอย่างดี ส่งผลให้การดำเนินชีวิตเป็นไปตามหลักสังคหัตถุธรรม ทั้งในด้านทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา ไม่ว่าจะเป็นด้านการเอาใจใส่ดูแลบุคลากร การสนับสนุน อำนวยความสะดวก สวัสดิการ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การติดต่อสื่อสารในองค์กร และด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสุนทร ธมมธโร (2560) พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านทาน อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ประชาชนในชุมชนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ด้านปิยวาจา โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ประชาชนในชุมชนหนองสนมพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะเสมอ ด้านอตถจริยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า ประชาชนในชุมชนเป็นจิตอาสา สามารถช่วยเหลือชุมชนอื่น ๆ ได้ตลอดเวลา และด้านสมานัตตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ประชาชนในชุมชน มีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติกับทุกคนในชุมชนด้วยความเท่าเทียมกัน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ตามหลักทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ตามหลักทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย โดยรวมและคนด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ได้รับการเอาใจใส่ดูแลตามหลักการบริหารบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งเรื่องความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความสัมพันธ์และความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาริน ปฏิเมธีภิญ (2556) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 27-33 ปี มีสภาพโสด หม้าย หย่าร้าง และแยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมและปัจจัยค่าจูน อยู่ในระดับดี และด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค่าจูนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อข้าราชการตำรวจชั้น

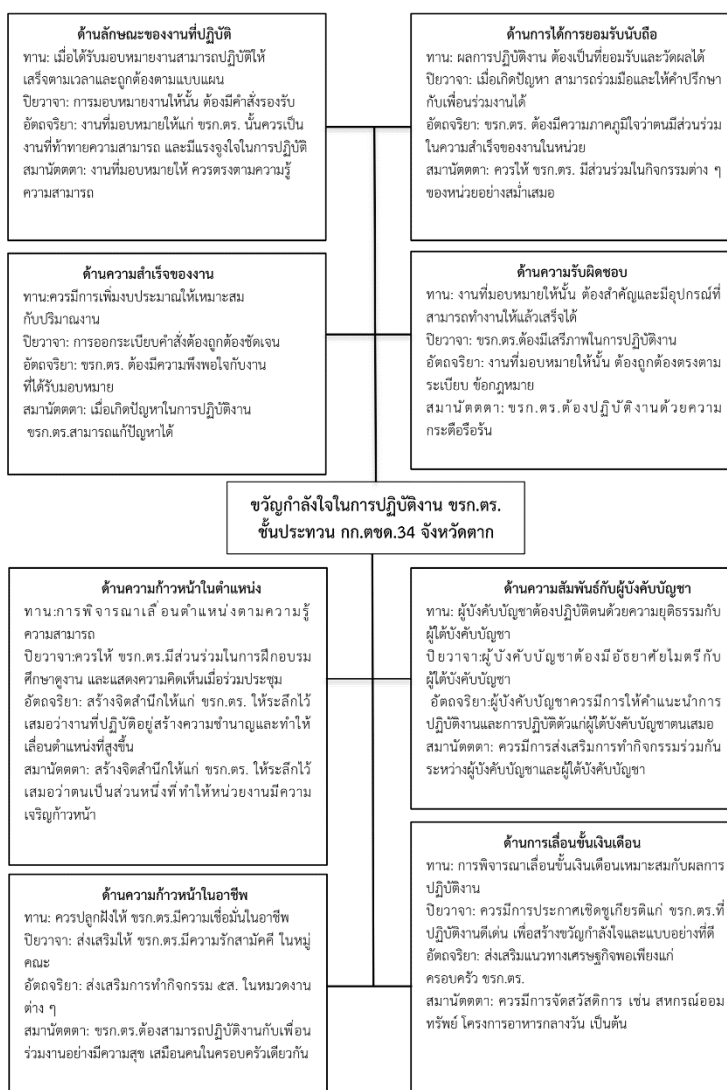
ประหวอดกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ได้รับการสนับสนุนหรือส่งเสริมด้าน สังคหวัตถุธรรม ไม่ว่าจะเป็น ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตา ก็จะส่งผล ให้ระดับของทฤษฎีสองปัจจัยสูงที่ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยคำจุน สูงขึ้นและส่งผลให้ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วยในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดสิทธิศักดิ์ ฐิตสโกโข (2561) พบว่า สภาพทั่วไปของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานครมีการนำเอาหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มี คุณลักษณะของการเสียสละ มีการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ ร่วมกันทำงานด้วยความสามัคคี และมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คือ ขาดแคลนงบประมาณในการจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนา การจัดประชุม และการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศเพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่มีความรู้และประสบการณ์ในงานบริหารตามหลักธรรมาภิบาล และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ จึงเกิดผลกระทบต่อการส่งเสริมและการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลตามที่วางเป้าหมายไว้ แนวทางในการสร้างกระบวนการประยุกต์ใช้หลัก พุทธจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกรุงเทพมหานครเกิด จากการบูรณาการสังคหวัตถุ 4 กับทฤษฎีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ 5 ประการของ เฮอรัชเบิร์ก โดยใช้ตัวแปรสังคหวัตถุ 4 แต่ละข้อเป็นฐานในการบูรณาการหลัก เพื่อส่งเสริมและ พัฒนาให้เจ้าหน้าที่สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีคุณลักษณะทางพุทธจิตวิทยาที่เอื้อต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานการสร้างแรงบรรดาลใจในการ ทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างความผูกพันในองค์กร ด้วยความ เสียสละเพื่อองค์กร มีศิลปะในสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ ตนเองรับผิดชอบ รู้จักวิธีสร้างมิตรภาพในที่ทำงาน ทำงานด้วยความสุข มีวิธีผ่อนคลาย

3. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ในการ เสริมสร้างระดับขวัญกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ได้แก่ ทานการให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปิยวาจาการพูดจาไพเราะ อรรถจริยาการทำให้ ประโยชน์ สมานัตตตาการเอาตัวเข้าสมานให้ความเสมอภาค บูรณาการกับทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอรัชเบิร์ก คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การทำงานให้ถูกต้องตาม ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ จนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การ เลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงานในทางที่ดี ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ เป็นการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความเสียสละ รู้จักการใช้ถ้อยคำที่ สุภาพเป็นทางการ รู้วิธีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เต็มไปด้วยมิตรภาพ และความปรารถนาดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดเกิดความสำเร็จของงาน และได้รับการยอมรับและยกย่อง จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลิขิตา เณิมพลโยธิน (2561)

พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม เขตอำเภอหัวหิน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความรับผิดชอบ รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยในครั้งนี้ นำหลักสังคหวัตถุธรรม มาประยุกต์ใช้ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนควรมีการวางแผนงานหรือโครงการในการนำหลักสังคหัตถุธรรม และทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย มาเป็นตัวกำกับในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานอย่างมั่นคง ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 ควรจะนำเอาหลักสังคหัตถุธรรม และทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก มาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้สูงขึ้น
2. กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 ควรจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น โดยการนำหลักสังคหัตถุธรรม กับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก เพื่อให้ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสูงขึ้น
3. หน่วยงานของรัฐ ควรจะนำเอาหลักสังคหัตถุ 34 และทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และเพิ่มระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารงานของรัฐบาลในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

- งานธุรการกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน 34. (2562). *สถานภาพกำลังพลข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bpp.34.bpp.police.go.th>
- ดาริน ปฏิเมธีธิน. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งทางอากาศเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระครูปลัดสิทธิศักดิ์ ฐิตสกลโช. (2562). *กระบวนการประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกรุงเทพมหานคร*. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(7), 3587-3598.
- พระสุนทร ธมมธโร. (2560). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุ 4 ในชุมชนวัดหนองสนม จังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รณายุทธ ชาสุรีย์. (2550). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๒๒ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ลิขิตา เณลิมพลโยธินและคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม เขตอำเภอหัวหิน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 212-222.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.



รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์

A Buddhist Integration Model in Developing Quality of Working Life of
Teachers under the Office of Nakhon Sawan Primary Educational
Service Area

กัลยา ทองนุช¹ วรกฤต เกื่อนช้าง² วิรัช จงอยู่สุข³ และทนง ทศไกร⁴

Kanlaya Thongnuch, Worakrit Thueanchang, Wirat Jongyusuk and Thanong Thosagai

Received: November 17, 2020

Revised: January 04, 2021

Accepted: January 07, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.52

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) สร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3) ประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 คน โดยการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยการจดสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านบรรยากาศขององค์การ 2) รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2

¹⁻⁴ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: Kanlaya.thong2554@gmail.com, Tel 086-9324662

เนื้อหา ประกอบด้วย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านบรรยากาศขององค์การ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) นโยบาย (2) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ มองเห็นคุณค่าและสร้างบรรยากาศในการทำงาน (3) ชุมชน กรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายที่ดีในการทำงาน และ 3) ผลการประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, การพัฒนาคุณภาพชีวิต, การทำงานของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the development conditions of quality of life in working, 2) to create the Buddhist integration model to develop quality of life in working, and 3) to evaluate the Buddhist integration model to develop quality of working life of teachers under the Office of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area. The research method was mixed methods research divided into 3 steps: step 1) in the case of studying development of the quality of life in teachers' working, 30 key informants were interviewed by using a semi-structured interview, step 2) in the aspect of creating the Buddhist integration in developing quality of working life of teachers, a group of discussion was conducted with 10 experts. A group chat recording and content analysis were used as a tool, and step 3) in the aspect of evaluating the Buddhist integration in developing quality of working life of teachers, 15 experts were interviewed. The instruments used as a statistical evaluation were percentage and mean. The results of the research were as follows: 1) the development conditions of quality of life in teachers' works consisted of 5 aspects, namely personal characteristics, the ability to work, executive features, social support and the atmosphere of the organization, 2) the Buddhist integration model in developing quality of life in the teachers' works consisted of 3 parts: part 1 was the introduction consisted of concept, theory and objectives, part 2 was the content consisted of personal characteristics, the ability to work, executive features, social support and the atmosphere of the organization, and part 3 was the conditions for success consisted of (1) policy (2) teachers and school administrators that focused on the importance of seeing value and create a working atmosphere, (3) communities, school board and related

agencies should promote and create good networks at work, and 3) the results of evaluation of the Buddhist integration model in developing the quality of life in the teachers' working, overall were at the highest level in all aspects.

Keywords: Buddhist Integration, Development of Quality of Life, Teachers' working

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ประกาศ ณ วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ดังนี้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ ที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ จะพบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกลยุทธ์ 6 ข้อดังนี้ 1) ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และทักษะ ในการสื่อสารของครู ให้มีสมรรถนะด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 4) เสริมสร้างระบบแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ 5) ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ 6) ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กร องค์กร คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วางแผน สรรหา ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 จะมุ่งเน้นถึงการพัฒนาคุณภาพครูบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยเน้นให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ซึ่งส่งกระทบโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของครูที่พบปัญหามากมายเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านคุณภาพในการทำงานและด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพครู

ปัญหาคุณภาพของการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นสำคัญ แต่การศึกษาของครูไทยขาดคุณภาพและขาดความรับผิดชอบหรือขาดความสำนึกรับผิดชอบในการพัฒนานักเรียน ดังคำกล่าวในยุคสมัยก่อนที่ว่า ครูไทยก็คือ ใครที่เรียนอะไรไม่ได้แล้วให้ไปเรียนครู การได้วุฒิคุณครูในการผลิตครูคุณภาพแหม่นกันั้นว่าแยะแล้ว แต่ที่แยะกว่าคือ หลักสูตรผลิตครูระดับปริญญาตรี ไปเน้นสอนวิชาครูมากกว่าวิชาเนื้อหา ถ้าเนื้อหาวิชาไม่แม่นอย่า อาจจะสอนสิ่งความรู้ผิดๆจนนักเรียนจำฝังใจ ในความรู้ที่ผิดหรือไม่แม่นอย่า (วิลาสินี วัฒนมงคล, 2561) นอกจากนี้ระบบประเมินผลงานและเลื่อนขั้นครูนันั้นแม้กำลังได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น จากเดิมที่ต้องทำผลงานวิชาการกันโดยเขียนงานวิจัย กระนั้นก็ตาม การประเมินครูต้องดูที่เด็ก ว่าเด็กมีผลการเรียนดีขึ้นหรือไม่ เด็กประสบความสำเร็จดีขึ้นหรือไม่ ซึ่งระบบที่กล่าวนี้ ระบบการศึกษาไทยไม่ได้เชื่อมโยงกับความดีความชอบของครูเลย ทำให้ครูไม่ต้องมีความสำนึกรับผิดชอบต่อเด็ก แต่หลักการสำคัญในหลาย ๆ ประการที่ใช้คือ การประเมินผลงานครูต้องดูที่นักเรียน ซึ่งเรายังไม่ได้นำมาใช้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2560) สาเหตุของปัญหาวิกฤตการศึกษาไทยที่ต้องเร่งแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยอย่างสมบูรณ์ การศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะนำพาสู่ความสำเร็จ ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญยิ่งคือ ครู ต้องปรับกระบวนการเรียนการสอน ปรับบทบาทของตนอย่างจริงจัง ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวมจะพบว่า ปัจจุบันครูไทยมีปัญหาหลักในสามด้าน คือ เรื่องคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน การมีหนี้สินล้นพ้นตัว รวมถึงภาวะการขาดแคลนครูสะสมโดยเฉพาะในสาขาที่สำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545) ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่พึงพอใจในสภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง ขาดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2562 ในหลักการให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ทั้งนี้หากศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว จะทำให้เกิดแนวทางในการป้องกันปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ การลดความสนใจในงานน้อยลง การสร้างความท้าทายในการทำงานมากขึ้น การทำงานให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง และการเพิ่มจำนวนการออกจากงานสูงขึ้น เป็นต้น ประกอบกับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และการเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น อีกทั้งยังมีครูบางส่วนที่ทำงานโดยไม่ใส่ใจจรรยาบรรณในวิชาชีพ ขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ไม่นำคำสอนของพระพุทธศาสนาไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจากข่าวทั้งในหนังสือพิมพ์และสื่อต่าง ๆ ในปีพุทธศักราช 2563 จะพบปัญหาเกี่ยวกับครูทำร้ายเด็ก และปัญหาครูข่มขืน กระทำชำเรานักเรียน ปัญหาครูปล้นร้านทอง เป็นต้น จากข้อมูลวารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด ฉบับไตรมาสที่ 1 เดือนมีนาคม 2563 ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด แจ้งว่า เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2562 ศาลปกครองอ่านคำ

พิพากษาคดีกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,919 คน ยื่นฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกับพวกให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อ 7 การให้ส่วนราชการหักเงิน ณ ที่จ่าย เพื่อชำระหนี้เงินกู้จะต้องมีเงินเดือนสุทธิจากการหักชำระหนี้แล้วไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 30 (สุรพล กุมุทชาติ, 2563) จะเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ทั้ง 3 เขต มีสมาชิกที่เป็นหนี้เงินกู้กับสหกรณ์เพิ่มขึ้นทุกปี (สุทธิวิธร์ ทับเจริญ, 2563) ซึ่งถือว่าเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ความสำคัญนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะแสวงหารูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ โดยมีเป้าหมายคือการทำให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ด้วยการสร้างความแข็งแกร่งในการพึ่งตนเอง ด้วยการนำหลัก คำสอนในพระพุทธศาสนามาบูรณาการในการทำงานเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์
2. เพื่อสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์
3. เพื่อประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีและหลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินเพื่อประเมินรูปแบบ 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องของ

รูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ และด้านความมีประโยชน์ของรูปแบบ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ โดยผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการปรับปรุงแก้ไข มีการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของครู เช่น การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ สร้างมนุษยสัมพันธ์ พบปะพูดคุย ยอมรับในผลงานของคนอื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 ด้านความสามารถในการทำงาน พบว่า เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มกำลังความสามารถ นำสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการทำงาน ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

1.3 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชมในผลงานของครู ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ ความสามารถและความถนัด (Put the right man on the right job) ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม มีการติดตามนิเทศงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ที่มีความปลอดภัย มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างเครือข่ายในการทำงาน มีสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ ค่าเล่าเรียนบุตรอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการสนับสนุนทางสังคม นอกจากอาศัยความสามารถในการทำงานของตนเองด้วยแล้ว ยังต้องอาศัยการสนับสนุนทางสังคมอีกหลายด้าน เช่น การอำนวยความสะดวกด้านการปฏิบัติงานของครูด้านสถานที่ ความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.5 ด้านบรรยากาศขององค์กร พบว่า โรงเรียนมีการให้หลักประกันความมั่นคงของอาชีพ ให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีเครือข่ายการทำงานทั้งจากภายนอกและภายใน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความปลอดภัย

2. รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย 1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครู 1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 2.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2.2 ด้านความสามารถในการทำงาน 2.3 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 2.4 ด้านการสนับสนุนทางสังคม 2.5 ด้านบรรยากาศขององค์กร

ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 3.1 นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ หรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3.2 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ มองเห็นคุณค่าและสร้างบรรยากาศในการทำงาน จัดสวัสดิการครูและอำนวยความสะดวกด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ความปลอดภัย 3.3 ชุมชน กรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

3. การประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน มีความเห็นว่า รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ และด้านความมีประโยชน์ของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 4.86

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอการอภิปรายการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 1.1 สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการปรับปรุงแก้ไข มีการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของครู เช่น การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ สร้างมนุษยสัมพันธ์ พบปะพูดคุย ยอมรับในผลงานของคนอื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำรูปแบบไปใช้ สามารถนำข้อมูลส่วนบุคคล มาใช้ประกอบการพิจารณาเลือกรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้เป็นอย่างดี เช่น ปัจจัยด้านอายุ ผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาศึกษาต่อ สถานภาพทางครอบครัว ใช้ประกอบการตัดสินใจส่งเข้าอบรมในด้านสถานที่ ระยะเวลา หรือประสบการณ์ในการทำงาน ช่วยในเรื่องของการเลือกหัวข้อในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี น้อมนิล (2556) พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ไม่ว่าจะเป็นสังกัดใด มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนัก เห็นความสำคัญในส่วนนี้ เพราะครูเป็นบุคคลที่ประกอบอาชีพ ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติ ลักษณะสำคัญของรูปแบบเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านความสามารถในการทำงาน พบว่า เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มกำลังความสามารถ นำสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการทำงาน ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ กุลอุดมโกศากุล (2546) พบว่า เนื่องจากมีการปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหวัง มีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชมในผลงานของครู ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ ความสามารถและความถนัด (Put the right man on the right job) ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม มีการติดตามนิเทศงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระราชวุธ ปัญญาวิโร (2561) พบว่า ควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการพัฒนา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือ โดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการกับสถานศึกษา ครูผู้สอนควรใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเหมาะสม คำนึงและเกิดประโยชน์ สถานศึกษาหรือผู้บริหารควรสนับสนุนให้ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ผู้บริหารควรสนับสนุน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นสากล ผู้บริหารควรให้การช่วยเหลือ การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่ทันสมัย เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน คำนึง และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการดำเนินงานธุรการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องรับฟังการเสนอข้อคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดกฎ ระเบียบหรือนโยบายต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ที่มีความปลอดภัย มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างเครือข่ายในการทำงาน มีสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ ค่าเล่าเรียนบุตรอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการสนับสนุนทางสังคม นอกจากอาศัยความสามารถในการทำงานของตนเองด้วยแล้ว ยังต้องอาศัยการสนับสนุนทางสังคมอีกหลายๆด้าน เช่น การอำนวยความสะดวกด้านการปฏิบัติงานของครูด้านสถานที่ ความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ชาติไทย

(2559) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก นั่นคือต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อน ด้านบรรยากาศขององค์กร พบว่า โรงเรียนมีการให้หลักประกันความมั่นคงของอาชีพ ให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีเครือข่ายการทำงานทั้งจากภายนอกและภายใน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นอกจากการคำนึงถึงความปลอดภัย สถานที่ปฏิบัติงานและสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ จัดสวัสดิการด้านสุขภาพพลานามัย อำนวยความสะดวกและความพร้อมของทรัพยากรด้านต่างๆสำหรับครูในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารควรจะมีการส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำและสมชาย บุณศิริเกสัช (2558) พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อให้ได้มาตรฐานและมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมนั้น การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก

2. รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ การสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ส่วนที่ 3 เจาะใจความสำเร็จ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการสร้างรูปแบบในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักการแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา สอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินงานและประสบปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินงานจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูป/คน ที่มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านรูปแบบ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และด้านหลักพุทธธรรมและนำองค์ประกอบที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ คณาจารย์และอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำร่างรูปแบบที่มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรรัตน์ โตเขียว (2560) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน ส่วนที่ 3 ส่วนกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 และส่วนที่ 4 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ เมธีวรฉัตร (2561) พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน ส่วนที่ 3 ส่วน กระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ ส่วนที่ 4 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้าน ความถูกต้อง 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ใน ระดับมาก

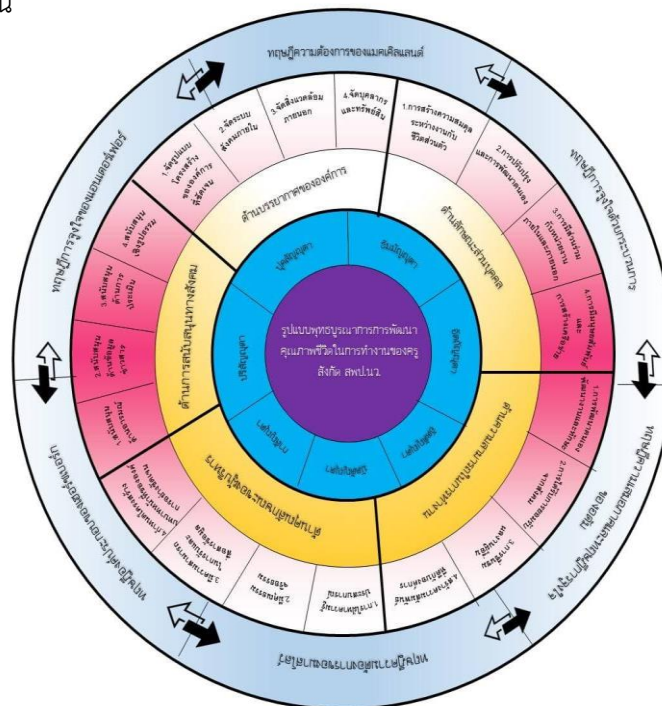
ประเด็นที่น่าสนใจจากผลการสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีแนวคิดจากการศึกษาของนักการศึกษาในการพัฒนาครู ทั้งในครูที่บรรจุใหม่ และครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาหนึ่งที่ต้องได้รับการพัฒนา รูปแบบที่สร้างขึ้น ต้องอาศัยการดำเนินการที่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และต้องนำมาประยุกต์ใช้พอสมควรต่อบริบทของแต่ละสถานศึกษา รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ มีลักษณะสำคัญคือ เป็นรูปแบบที่พัฒนานักกิจกรรม วิธีการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยให้หลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้บูรณาการในการปฏิบัติกิจกรรม วิธีการ และมุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ ความ สามารถ ทักษะการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดี มีคุณธรรมได้ โดยจะเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหาร โดยการประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

3. การประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมการประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยรูปแบบมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม ความมีประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเรียงลำดับ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะรูปแบบที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญทั้งองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและรูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นผลสืบเนื่องจากการวิจัยสภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ มีดำเนินการเป็นขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา วิชาการ บทความ หนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดคำถามในแบบสัมภาษณ์ ขั้นที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานโรงเรียน จำนวน 30 คน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แล้วดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณตศึกษานครสวรรค์ ชั้นที่ 3 สร้างรูปแบบเป็นการนำข้อมูลที่ได้สังเคราะห์จากสภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษา นครสวรรค์ นำมาพิจารณาด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ จำนวน 10 รูป/คน แล้วนำมาตรวจสอบความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและประโยชน์ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ห้าวหาญ และคณะ (2559) พบว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้และ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย ของมณีสสรณ์ เสถียรบุตร (2558) พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีผลการประเมิน ด้านความเหมาะสม ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นไปได้ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครสวรรค์ ประกอบด้วยวงกลม 4 วง บูรณาการกัน ซึ่งมีความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

วงกลมชั้นนอกสุด คือ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ประกอบด้วย 7 ทฤษฎี ดังนี้ 1) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) 2) ทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ชเชอร์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) 3) ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor) 4) ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory Clayton Alderfer) 5) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland) 6) ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theory) และ 7) ทฤษฎีความเสมอภาคและทฤษฎีการจูงใจของอดัมส์ (Adam Equity Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์และสอดคล้องกับข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

วงกลมชั้นที่ 2 คือ วิธีการ/กิจกรรม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ตามสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านความสามารถในการทำงาน 3) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทางสังคม และ 5) ด้านบรรยากาศขององค์การ รายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของครูที่เป็นลักษณะเฉพาะ หรือลักษณะที่เป็นข้อมูลส่วนตัวของครูแต่ละบุคคล ในอันที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตนเองเป็นสำคัญ มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 2) การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง 3) การมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก 4) การมีมนุษยสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย

2. ด้านความสามารถในการทำงาน หมายถึง การมีความรู้ ทักษะเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการทำงานและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถที่ครูมี ผลของการปฏิบัติงานจะแสดงถึงความสำเร็จในการทำงานของครูตามความมุ่งหวัง และการที่ครูจะประสบความสำเร็จได้ ครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง พัฒนางานและทักษะ 2) การได้รับการยอมรับจากสังคม 3) การชื่นชมผลงานผู้อื่น 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การ

3. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะของความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ครู เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น และให้ความร่วมมือในอันที่จะทำให้การปฏิบัติงานภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) การใฝ่หาความรู้ ประสบการณ์ 2) มีคุณธรรม จริยธรรม 3) มีความสามารถในการรับและสื่อสารข้อมูล 4) กำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ขององค์การอย่างชัดเจน

4. ด้านการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูได้รับความช่วยเหลือ มีการแลกเปลี่ยนทางข้อมูลข่าวสาร สิ่งของหรือการสนับสนุนด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางพื้นฐาน โดยการสนับสนุนทางสังคมนั้นอาจได้มาจากบุคคลในครอบครัว บุคคลใน

ที่ทำงาน หรือผู้ที่อยู่รอบตัวเขาก็ได้ มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) สนับสนุนด้านอารมณ์ 2) สนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร 3) สนับสนุนด้านการประเมิน 4) สนับสนุนเชิงรูปธรรม

5. ด้านบรรยากาศขององค์กร หมายถึง เป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ครู ซึ่งอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าว เกิดการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศในองค์กรจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) จัดรูปแบบโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน 2) จัดระบบสังคมภายใน 3) จัดสิ่งแวดล้อมภายนอก 4) จัดบุคลากรและทรัพยากร

วงกลมชั้นที่ 3 คือ ข้อค้นพบเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้บูรณาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ทั้ง 5 ด้าน (ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทางสังคมและด้านบรรยากาศขององค์กร) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ คือ หลักสัปปริสรธรรม 7 ประกอบด้วย 1) ธัมมัญญา 2) อตถัญญา 3) อตตัญญา 4) มัตตัญญา 5) กาลัญญา 6) ปริสสัญญา และ 7) ปุคคัญญา

วงกลมชั้นในสุด คือ สิ่งที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าประสงค์ การสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีนโยบายในการพัฒนาองค์กรตามรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ โดยกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมและดำเนินการร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด และนำผลการวิจัยไปเป็นนโยบายที่จะส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรตามรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ และควรสร้างคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาลงสู่สถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

3. โรงเรียนควรบรรจุรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เข้าในแผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครู ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

4. โรงเรียนร่วมกับกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สร้างหลักสูตรเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามหลักพุทธธรรมอย่างเป็นรูปธรรมโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการพัฒนาตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้งานสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านความสามารถในการทำงาน 3) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทางสังคม และ 5) ด้านบรรยากาศขององค์กร

2. จัดหลักสูตรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามหลักพุทธธรรมอย่างเป็นรูปธรรมต่อเนื่อง คือหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต้องยึดหลักธรรมนี้ให้เหมาะสมบริบทต่าง ๆ

3. สื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กรเพื่อสร้างความตระหนักและขับเคลื่อนรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

- โกเมศ กุลอุดมโกคากุล. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี*. (งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พระมหากษัตริย์ วัฒน และสมชาย บุญศิริโสภณ. (2558). การบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง. ใน *การประชุมวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15* (น. 875-885). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระราชวร ปญญาวิโร และคณะ. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(2), 130-142.
- มณฑัสสรณ์ เสถียรบุตร. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เมธี น้อมนิล. (2556). *รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร* (ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- วิลาสินี วัฒนมงคล. (2561). วิฤตการศึกษาไทยในยุค 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร*, 6(1), 427-444.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุทธิวัชร ทับเจริญ. (2563). ตรวจสอบกิจการสหกรณ์. *วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์* จำกัด, ไตรมาสที่ 2 (มีนาคม), 9.
- สุรพล กมฺุขชาติ. (2563). ก้าวที่มั่นคง. *วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์* จำกัด, ไตรมาสที่ 1 (มีนาคม), 2.
- สุรียา ห้าวหาญ และคณะ. (2559). รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(4), 133-164.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อานนท์ เมธีวรฉัตร. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (2560). ความสุขของแรงงานไทยมาจากอะไร?: ผลกระทบของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความสมดุลของงานและชีวิต และสุขภาพจิตที่มีต่อระดับความสุข. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 57(4), 48-80.



**กระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ
โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.
2558**

Complaints Review Process and the Alternative Disputes Resolution
regarding Unfair Gender Discrimination according to the Gender
Equality Act 2015

พิมลพร อินทนพัฒน์¹ และสิริพันธ์ พลรบ²
Pimonporn Intanupat and Siripun Phol-lop

Received: December 05, 2020

Revised: January 04, 2021

Accepted: January 07, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.53

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ 2) ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ และ 3) วิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีวิจัยเอกสารจากตัวบทกฎหมาย บทความ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาพร้อมเสนอแนวทางในการแก้ไข ผลการวิจัย พบว่า 1) มนุษย์ทุกคนต้องถูกรับรองและคุ้มครองภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติอันเป็นหลักพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน 2) ประเทศไทยนำหลักการดังกล่าวมาใช้คุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ โดยตราพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ขึ้น กำหนด ให้คณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่าง

¹⁻² มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; Sukhothai Thammathirat Open University

Corresponding author, e-mail: mild__mint@hotmail.com, Tel. 086-3285451

เพศ แต่ไม่มีบทบัญญัติให้นำวิธีระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้ยุติข้อพิพาทดังกล่าวต่างจากกฎหมาย การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศของประเทศออสเตรเลีย และ 3) วิเคราะห์ปัญหาพบว่า กระบวนการพิจารณาคำร้องตามกฎหมายมีขั้นตอนและระยะเวลาอยู่พอสมควร ซึ่งคำร้องส่วนใหญ่ ใช้เวลาพิจารณาวินิจฉัยเกินกว่า 1 ปี แต่ผู้ร้องบางกรณีอาจประสงค์จะใช้วิธีระงับข้อพิพาททางเลือก เป็นทางเลือกในการยุติข้อพิพาทของตนโดยเร็ว

คำสำคัญ: ความเสมอภาค, การเลือกปฏิบัติ, ความเท่าเทียมระหว่างเพศ, การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the concepts and theories of equality and non-discrimination, especially in the case of gender equality, 2) to study the comparison of laws related to complaint review process and alternative dispute resolution under the Gender Equality Act 2015 and foreign law and 3) to analyze the problems of legal application related to complaint review process and alternative dispute resolution under the Gender Equality Act 2015 and foreign law. It was a qualitative research by using documents from the legal text, articles, thesis to analyze problems and propose solutions. The results of the research showed that 1) all human beings must be recognized and protected under the law equally without unfair gender discrimination according to the principles of equality and non-discrimination that are fundamental to human rights, 2) Thailand should have adopted these principles to protect people who were unfairly gender discriminated against their genders by enacting the Gender Equality Act 2015, the Gender Equality Discrimination Committee should consider the petition for unfair gender discrimination. However, there was no provision to adopt alternative disputes to settle the dispute that was different from Australia's gender discrimination laws, 3) the legal proceedings are subject to a considerable amount of time and steps. Most petitions take more than 1 year to be considered, but some petitioners may wish to use alternative dispute resolution methods as an alternative to quickly resolving their disputes, and 4) alternative dispute resolution methods should be used in the process of considering complaints under the Gender Equality Act 2015.

Keywords: Equality, Discrimination, Gender Equality, Mediation

บทนำ

ปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ การละเมิดการคุกคามทางเพศ และความรุนแรงต่อสตรี ไม่ว่าจะเป็นการถูกกระทำความรุนแรงโดยคนในครอบครัวหรือในสถานที่ทำงาน รวมไปถึงปัญหาการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์จากหญิงและเด็ก และการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทยมีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจากการศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทยของธนาคารระหว่างประเทศ เพื่อการบูรณะและพัฒนารานาการโลก (2561) พบว่า มีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้นทั้งในเรื่องการเข้าถึงโอกาสในการทำงานการรับบริการของรัฐ รวมถึงบริการด้านสาธารณสุขและในด้านอื่น ๆ อีกหลายด้าน โดยร้อยละ 60 ของกลุ่มคนข้ามเพศ ร้อยละ 30 ของกลุ่มเลสเบี้ยน และร้อยละ 20 ของกลุ่มเกย์ ตอบว่า มีการเลือกปฏิบัติในการทำงาน และมากกว่าร้อยละ 50 ของผู้ตอบแบบสอบถามถูกปฏิเสธใบสมัครด้วยเหตุแห่งการมีอัตลักษณ์เป็นบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ แม้ในปัจจุบันประเทศไทย ได้มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 (ราชกิจจานุเบกษา, 2558) ที่กำหนดมาตรการคุ้มครองและป้องกันบุคคลที่ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากลตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคี ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ให้การคุ้มครองบุคคลทุกเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยมีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นหน่วยงานรัฐที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบได้ดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจภายใต้กฎหมายฉบับนี้ หากผู้ใดถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยสาเหตุความแตกต่างทางเพศ สามารถเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายนี้ได้ ซึ่งกระบวนการยื่นคำร้องเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศนั้น มีระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 (ราชกิจจานุเบกษา, 2559) กำหนดให้ผู้ร้องสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศ หรือคณะกรรมการ วลพ. ประกอบด้วย ประธาน 1 คน และคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 10 คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์แต่งตั้งโดยการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ทำหน้าที่เป็นองค์กรกึ่งตุลาการ พิจารณาคำร้องโดยใช้ระบบไต่สวน แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานโดยกำหนดให้ผู้ร้องยื่นคำร้องภายใน 1 ปีนับตั้งแต่ได้รับผลกระทบหรือคาดว่าจะได้รับผลกระทบจากการเลือกปฏิบัติฯ ได้ตามช่องทางที่กำหนดไว้ ซึ่งคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ วลพ.) จะหน้าที่ตรวจสอบและตัดสินชี้ขาดว่า การกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ในการชดเชยเยียวยาให้กับผู้เสียหาย จากการถูกเลือกปฏิบัติโดยคำสั่งของคณะกรรมการ วลพ. มีสภาพบังคับทางกฎหมาย และมีบทกำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนคำสั่ง ซึ่งต้องระวางโทษทั้งจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับอีกด้วย โดยการยื่นคำร้องตามกฎหมายฉบับนี้ ยังไม่ตัดสิทธิ

ฟ้องร้องต่อศาล ซึ่งกำหนดให้ฟ้องภายใน 2 ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการ วลพ. มีคำวินิจฉัย หรือนับแต่วันที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณากระบวนการพิจารณาคำร้องดังกล่าวตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว คณะกรรมการ วลพ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ วลพ. ดำเนินกระบวนการพิจารณาและเสนอความเห็นในการวินิจฉัยคำร้องให้คณะกรรมการ วลพ. ภายใน 90 วันนับแต่วันที่รับคำร้อง และหากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายได้อีก 2 ครั้ง ๆ ละ 30 วัน โดยให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นไว้ และหากขยายเวลาพิจารณาแล้วยังไม่แล้วเสร็จ กฎหมายกำหนดให้ประธานคณะกรรมการ วลพ. ผู้ทำหน้าที่พิจารณาคำร้อง สามารถพิจารณา กำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐานเท่านั้น โดยกฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ว่าจะต้องมีคำวินิจฉัย ภายในระยะเวลาเท่าใด นับแต่ได้รับคำร้อง ทำให้คณะกรรมการ วลพ. สามารถใช้เวลาในการพิจารณาคำร้องของตนเองได้ ประกอบกับกฎหมายมิได้กำหนดให้มีขั้นตอนการไกล่เกลี่ยก่อนพิจารณาคำร้อง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสถิติการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. จากรายงาน การศึกษาการทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 (จิตรภรณ์ วณสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี, 2562) ณ วันที่ 29 สิงหาคม 2562 แล้ว มีคำร้องที่เสร็จแล้ว 24 เรื่อง โดยคำร้องส่วนใหญ่อยู่ในหมวดการถูกจำกัดสิทธิในการแต่งกายของ ผู้หญิงข้ามเพศ เช่น การแต่งกายนิสิต นักศึกษา และบัณฑิตของผู้หญิงข้ามเพศ ซึ่งร้องมหาวิทยาลัย ที่ผู้ร้องศึกษาอยู่ และการจ้างงานที่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เช่น การออกประกาศรับสมัครงาน โดยเลือกปฏิบัติกรณีไม่ยอมจ้างงาน ไม่ยอมรับใบส่งตัวเข้าทำงานไปจนถึงยกเลิกสัญญาจ้างด้วยอคติ แห่งเพศ คำร้องส่วนใหญ่ใช้เวลาพิจารณามากกว่า 1 ปี ซึ่งมีมากถึงจำนวน 10 คำร้อง ซึ่งคำร้องบาง คำร้องมีลักษณะเป็นข้อพิพาททางแพ่ง มิใช่ข้อพิพาททางปกครอง สามารถใช้วิธีระงับข้อพิพาท ทางเลือก เพื่อยุติข้อพิพาทได้รวดเร็วขึ้น หากพิจารณาคำร้องเกิดความล่าช้าอาจส่งผลกระทบต่อ หลักสิทธิมนุษยชน รายได้ รวมถึงกระทบถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้องได้ ทำให้ผู้ร้องไม่สามารถคุ้มครอง ป้องกัน และชดเชยเยียวยาผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติฯ ได้ทันทั่วทั้งที่ไม่สอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ รวมไปถึงสนธิสัญญาระหว่างประเทศแล้ว ซึ่งหากเกิดความเสียหาย จากการพิจารณาคำร้องที่ล่าช้านี้ อาจเกิดข้อพิพาทใหม่ เป็นข้อพิพาทระหว่างผู้ร้องและ คณะกรรมการ วลพ. ก็เป็นไปได้

ดังนั้น จึงมีความคิดเห็นว่า หากนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนกลไกตามกฎหมายฉบับนี้ ลดขั้นตอน ประหยัดงบประมาณ และยังเป็นการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร้องและผู้ถูกร้อง และจะทำให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้รับการคุ้มครอง ป้องกัน และชดเชยเยียวยาได้อย่างเป็นธรรม และทันทั่วทั้งที่ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ จึง

ควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสารจากตัวบทกฎหมาย ตำรา ทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ คู่มือปฏิบัติงานและค้นคว้าวิจัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลมาทำการศึกษวิเคราะห์เปรียบเทียบของประเทศไทยกับต่างประเทศ พร้อมเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เนื่องจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ มุ่งให้ความคุ้มครองแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติอันเป็นหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามองค์การสหประชาชาติ ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคี จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องคุ้มครองสิทธิของประชาชนไทยตามหลักสากลดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณา คำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 จะพิจารณาในปัจจัยหลายด้าน ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ เฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ พบว่า หลักความเสมอภาค (Principle of Equality) เป็นหลักพื้นฐานสำคัญในการประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนทั่วไป รักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งมนุษย์คนต่างถูกรับรองและคุ้มครองภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (non-discrimination) ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิดอายุ หรือเพศ เป็นต้น

ซึ่งเป็นหลักสากลที่เกิดจากปณิญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right: UDHR) ในปีค.ศ. 1948 โดยมีผลผูกพันประเทศสมาชิกซึ่งมีประเทศไทยร่วมเป็นภาคีซึ่งในปณิญาสากล ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนดังกล่าว ให้คำนิยามคำว่า “การเลือกปฏิบัติ” ไว้ว่า “การแบ่งแยก การกีดกัน หรือความลำเอียง บนพื้นฐานของเหตุที่ได้กล่าวไว้ ซึ่งมีผลลบล้างหรือลดทอน การยอมรับ การได้รับหรือได้ใช้สิทธิและเสรีภาพทั้งปวงโดยบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน” การเลือกปฏิบัติ จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความไม่เท่าเทียมหรือความไม่เสมอภาคขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติทางตรง ซึ่งเป็นการกระทำหรือปฏิบัติกฎหมายของรัฐซึ่งโดยสภาพแล้ว ยังมีรูปแบบของการแบ่งแยกหรือกีดกัน ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะเฉพาะประการใดประการหนึ่ง หรือการเลือกปฏิบัติทางอ้อม อีกทั้งยังมีหลักการยกย่องการตา ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (The Yogyakarta principles: The application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity) เป็นหลักการที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนสากลในเรื่องวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งประเทศไทย ได้ลงนามรับรองหลักยอร์กยาเกตา เมื่อปี พ.ศ. 2549 ณ เมืองยอร์กยาเกตา ประเทศอินโดนีเซีย จึงต้องถือปฏิบัติตามพันธกรณีตามหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Identity) หรือเพศสภาพ (Gender) หรือความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) เพื่อเป็นหลักประกันด้านสิทธิมนุษยชนให้เกิดความเสมอภาค เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลที่มีเพศหญิง ชาย และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ และคุ้มครองไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ และให้ความคุ้มครองในสิทธิในความเสมอภาค การห้ามเลือกปฏิบัติสิทธิในการศึกษา สิทธิในหลักประกันของบุคคลสิทธิในความเป็นอิสระจากการถูกเพิกถอนเสรีภาพโดยพลการ สิทธิในการพิจารณาคดีด้วยความเป็นธรรม สิทธิในการทำงาน สิทธิในการประกันสังคม และมาตรการคุ้มครองทางสังคมอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติไว้ในมาตรา 4 ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน” เป็นบทบัญญัติที่เป็นหลักประกันในการคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคล สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลและปวงชนชาวไทย เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากล ซึ่งคำว่า “บุคคล” มีความหมายครอบคลุมไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรือเพศสภาพใด และใช้คำว่า “ปวงชนชาวไทย” เพื่อให้ความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้แก่ประชาชนชาวไทยอย่างเสมอกัน

2. การเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ โดยได้ศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ในประเทศเนเธอร์แลนด์ คือ The Equal Treatment Act และกฎหมาย Sex Discrimination Act (1984) ซึ่งเป็นกฎหมายของรัฐบาลกลางในประเทศออสเตรเลีย พบว่า กฎหมายทั้งสอง มีเจตนารมณ์ที่ให้ความคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคล สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลตามหลักความ

เสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง เผ่าพันธุ์ เพศ เชื้อชาติ คนรักเพศตรงข้าม หรือคนรักเพศเดียวกัน หรือสถานะของบุคคลนั้น ซึ่งการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายให้ความความรวมถึง การกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติทางตรงและทางอ้อม และรวมถึงนโยบายหรือคำสั่งที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติด้วย ไม่ด้วยเหตุแห่งเพศ โดยกฎหมายทั้งสองฉบับต่างกำหนดให้มีคณะกรรมการในกฎหมาย The Equal Treatment Act เรียกว่า คณะกรรมการการเลือกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และในกฎหมาย Sex Discrimination Act เรียกว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย ทำหน้าที่รับคำร้อง พิจารณาและมีคำวินิจฉัยว่าการกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งมีหน้าที่เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ของประเทศไทย แต่กฎหมาย Sex Discrimination Act ให้อำนาจคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย เพิกถอนคำร้องในกรณีที่คำร้องไม่มีเหตุผลหรือโอกาสที่จะสามารถไกล่เกลี่ยกันได้ สามารถพิจารณาความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาตามคำร้องได้ โดยมีกรรมวิธีการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ทำหน้าที่สอบสวน และกำหนดให้ต้องไม่รับจ้าง หรือทำงานใด ที่ได้รับสินจ้างนอกเหนือจากหน้าที่ของกรรมวิธีการฯ แต่กฎหมายไทยไม่ได้มีการให้อำนาจคณะกรรมการ วลพ. ไว้เช่นนั้น

3. การวิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกระบวนการพิจารณาคำร้องและการรับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 พบว่า ตั้งแต่พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีผลใช้บังคับตั้งแต่ ปี 2558 มีจำนวนคำร้องที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-29 สิงหาคม 2562 จำนวน 39 เรื่อง แต่คำร้องส่วนใหญ่คณะกรรมการ วลพ. ใช้เวลาในการพิจารณาเกินกว่า 1 ปี ทำให้ผู้ร้องไม่ได้รับการคุ้มครองตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยจากการศึกษาสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้ ดังนี้

3.1 ปัญหาด้านความล่าช้ากระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. พบว่า ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามข้อ 38 ของระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องการพิจารณาและวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ไม่มีการกำหนดกรอบระยะเวลาการทำคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ว่าจะต้องมีวินิจฉัยภายในกำหนดระยะเวลาเท่าใด นับแต่ได้รับคำร้อง ซึ่งเมื่อพิจารณาทิศทางกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล (ร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ...) ซึ่งเป็นร่างกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ส่งเสริมความเท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชน รวมทั้งขจัดการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้มีการกำหนดกรอบระยะเวลาพิจารณาไว้ชัดเจน โดยกำหนดให้คณะกรรมการ คชป. ต้องมีคำสั่งภายใน 60 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาออกไปได้ครั้งละ 30 วัน ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ต้องแสดงเหตุผลและรวมทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน 120 วัน กล่าวคือ คณะกรรมการ คชป. ต้องมีคำสั่งภายใน 180 นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ทำให้เป็นหลักประกันความเป็นธรรมได้ว่าผู้ถูกเลือก

ปฏิบัติจะได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงเห็นสมควรนำแนวทางการกำหนดกรอบระยะเวลาดังกล่าว มาปรับใช้ในการกำหนดกรอบระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ให้ชัดเจน และกำหนดมาตรการติดตามตรวจสอบ หรือมาตรการเร่งรัดกระบวนการพิจารณาดังกล่าวได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการพิจารณาคำร้องให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้ กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการ วลพ. อนุกรรมการ วลพ. ที่คณะกรรมการ วลพ. แต่งตั้งให้ทำหน้าที่แสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน การพิจารณาคำร้อง พร้อมทำความเข้าใจมายังคณะกรรมการ วลพ. เพื่อวินิจฉัยคำร้อง ต่างเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยเป็นบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ประจำ โดยกรรมการแต่ละคนต่างก็มีตำแหน่งหน้าที่เป็นของตนเอง ทำให้การนัดหมายให้ครบองค์ประชุม จึงเป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก ส่งผลให้การทำหน้าที่พิจารณาคำร้องอาจมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ใช้ระบบผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อความเป็นอิสระและเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า อาจต้องอาศัยความเข้มแข็งของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ วลพ. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพิจารณาคำร้องให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

3.2 ปัญหาขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ. พบว่า เมื่อกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้องการพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ซึ่งไม่สามารถระงับข้อพิพาทหรือให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ร้องหรือผู้ถูกเลือกปฏิบัติฯ ได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องพิจารณานำการระงับข้อพิพาททางเลือกมาใช้ในกระบวนการพิจารณา คำร้องของคณะกรรมการ วลพ. เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกเลือกปฏิบัติฯ ซึ่งจากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องที่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศของประเทศออสเตรเลีย พบว่า แม้กฎหมายจะไม่ได้บัญญัติให้มีการนำกระบวนการระงับข้อพิพาท โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้โดยชัดแจ้ง แต่ก็มีกำหนดให้อำนาจประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน สามารถใช้ดุลพินิจต่อคำร้องว่าหากคำร้องใด สามารถใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น แทนที่จะรับคำร้องมาพิจารณาตามขั้นตอนของกฎหมายได้ โดยต้องคำนึงถึงการใช้วิธีระงับข้อพิพาทอย่างเหมาะสมกับคำร้องนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอการรวบรวมพยานหลักฐาน การไกล่เกลี่ย การวินิจฉัย และค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการหรือผู้ไกล่เกลี่ย เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) และทิศทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลในประเทศไทย (ร่างพระราชบัญญัติเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ.) พบว่า สามารถ

นำบทบัญญัติของกฎหมายและทิศทางของกฎหมายดังกล่าวมาปรับใช้ เพื่อกำหนดขั้นตอนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวลพ. ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ได้ ดังนี้

1) กำหนดกลไกระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยกำหนดให้มีคณะผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งมาจากการรับสมัครบุคคลที่สมัครใจเข้ามาเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามคุณสมบัติและขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ มาทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะทางออกในการยุติหรือระงับข้อพิพาทให้คู่กรณีได้สำเร็จและสามารถจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมได้

2) กำหนดกรอบระยะเวลาการระงับข้อพิพาท โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเนื่องจากกระบวนการพิจารณาคำร้องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ควรนำแนวทางการพิจารณาคดีปกครองมาปรับใช้ โดยบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือกโดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง ข้อ 23-30 ของระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคดีปกครอง พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ที่กำหนดให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันนัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทครั้งแรก จึงเห็นควรกำหนดให้อำนาจคณะกรรมการ วลพ. สามารถจัดให้มีการระงับข้อพิพาท โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ตามที่คู่กรณีทั้งสองร้องขอผ่านคณะอนุกรรมการ วลพ. แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย โดยให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้วเสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ยเช่นเดียวกับระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการศาลปกครองสูงสุด และระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติฯ ซึ่งเป็นระยะเวลาเดียวกับพิจารณาคำร้องปกติของคณะกรรมการ วลพ. คือ 90 วันนับแต่ได้รับคำร้อง เพื่อกำหนดไม่ให้คณะ ผู้ไกล่เกลี่ยยุติข้อพิพาทเกินกว่าระยะเวลาพิจารณาคำร้องตามปกติ และหากคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ ให้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ซึ่งข้อตกลงดังกล่าว ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

3) การกำหนดคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จากการศึกษากระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเกิดจากหลักความสมัครใจของคู่กรณีที่เป็นลักษณะทางแพ่งและพาณิชย์ และมีการพัฒนาในหลักกฎหมายปกครองโดยคู่กรณีทุกฝ่ายสามารถข้อตกลงแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันอย่างสมานฉันท์ ด้วยความช่วยเหลือของบุคคลที่สามในฐานะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) ที่ได้รับการเลือกมาจากคู่กรณีหรือได้รับการแต่งตั้งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามความตกลงของคู่กรณี เพื่อช่วยเหลือคู่กรณีระงับหรือยุติข้อพิพาท และต้องมีความเป็นกลาง ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผลประโยชน์กับคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือแม้กระทั่งเป็นผู้มีอำนาจ มีคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทได้ ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดให้คณะผู้ไกล่เกลี่ย ควรเป็นบุคคลภายนอก ซึ่งมีใช้กรรมการในคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ วลพ. เนื่องจากผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องมีความเป็นกลาง และไม่มีอำนาจในการวินิจฉัยหรือให้ความเห็นที่มีผลต่อการทำคำวินิจฉัย อีกทั้ง ควรกำหนดบทบัญญัติที่กำหนดให้การไกล่เกลี่ยต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและพระราชบัญญัตินี้ โดยการใช้สิทธิยื่นคำร้องตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นเพียงทางเลือกในการใช้สิทธิโต้แย้ง เพื่อที่จะได้รับการคุ้มครอง ซึ่งแม้จะใช้สิทธิ

ดังกล่าวแล้ว กฎหมายก็ไม่ตัดสิทธิที่ผู้ร้องจะนำข้อพิพาทตามคำร้องไปฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาล และควรคงไว้ซึ่งอำนาจคณะกรรมการ วลพ. ที่จะสามารถออกคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติฯ ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ระงับการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติหรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม หรือปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งชดเชยและเยียวยาความเสียหายด้วยวิธีใดที่เหมาะสมภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรง หรือความเดือดร้อนที่บุคคลซึ่งถูกเลือกปฏิบัติได้รับ และป้องกันไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลซ้ำอีก

3.3 ปัญหาประเภทคำร้องที่เหมาะสมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการ วลพ. พบว่า ข้อพิพาทที่จะสามารถทำการไกล่เกลี่ยได้ต้องสามารถทำสัญญาประนีประนอมยอมความได้เช่นกัน โดยเป็นคดีที่คู่กรณีต้องการระงับหรือยุติข้อพิพาทด้วยการเจรจาตกลงกันเอง และการตกลงกันดังกล่าวจะเป็นผลดีมากกว่าการชี้ขาดข้อพิพาทกันโดยอาศัยกฎหมายหรือเป็นคดีที่คู่กรณีเคยมีความสัมพันธ์ที่ดีกันมาก่อนหรือยังคงมีความสัมพันธ์กันในอนาคต และเป็นคดีที่คนกลางยังมีโอกาสชี้แนะให้คู่กรณีตกลงกันได้ เช่น คดีที่ต้องมีการชดเชยค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทนในคดีแพ่ง ข้อพิพาทหรือข้อร้องเรียนอื่น ๆ เช่น ข้อพิพาททางแรงงานเกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือข้อพิพาทในคดีผู้บริโภคเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ เป็นต้น และมีคดีบางประเภทที่ไม่สามารถนำกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ได้ คือ คดีที่คู่กรณีไม่สมัครใจไกล่เกลี่ยข้อพิพาท คดีที่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีอำนาจในการต่อรองสูงกว่าอีกฝ่าย หรือคดีที่คู่กรณีไม่มีความไว้วางใจหรือไม่มีความเชื่อใจคู่กรณีอีกฝ่ายว่าไม่มีทางตกลงกันได้โดยสุจริต และคดีที่คู่กรณีคิดว่าพยานหลักฐานของตนมีน้ำหนักไม่เพียงพอที่จะชนะคดีได้ แต่อย่างก็ดี ก็ต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดวิธีการพิจารณาคำร้องหรือระงับข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ที่กำหนดแนวทางหรือกระบวนการพิจารณาคำร้องไปในลักษณะทางปกครอง เพื่อให้อำนาจแก่คณะกรรมการ วลพ. เป็นองค์คณะกึ่งตุลาการ โดยนำระบบไต่สวนมาใช้ในการสอบข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยที่มีคำบังคับแก่หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่กระทำการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่จะต้องผูกพันต่อบทบัญญัติตามกฎหมาย จึงต้องมีวิธีดำเนินการที่เหมาะสม เนื่องจากกระทบต่อสิทธิ (Rights) และหน้าที่ (Duty) ของประชาชนเพียงพอที่จำเป็น จึงทำให้คำร้องบางคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทในคดีปกครองอีกด้วยจึงแบ่งประเภทคำร้องออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1) คำร้องประเภทที่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ กล่าวคือ เห็นควรกำหนดให้คำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางคดีแพ่งทั่วไป ที่มีใช้กรณีข้อพิพาททางปกครอง อันเกิดจากการกระทำทางปกครอง หรือนิติกรรมทางปกครองของรัฐ แต่เป็นคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาทที่เกิดจากการออกระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติของเอกชน เช่น ประกาศรับสมัครงานของสถานประกอบการ ระเบียบการแต่งกายของพนักงานบริษัท เงื่อนไขการเลิกจ้างงานกลุ่มแรงงาน สตรี หรือสตรีตั้งครรภ์ เป็นต้น รวมถึงคำร้องที่มีลักษณะที่เกิดจากทัศนคติและการกระทำเฉพาะตัว เช่น การกระทำผิดทาง

จรรยาบรรณในวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งไม่ใช่เป็นกรณีการปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับของสถานประกอบการหรือองค์กรเอกชน หรือเกิดจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการทั่วไป โดยมีใช้การปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำทางปกครอง เป็นต้น หากผู้กรณีสมัครใจ ย่อมสามารถยุติ ข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ โดยจำกัดข้อตกลงในสัญญาประนีประนอมยอมความ มิให้ขัดต่อกฎหมาย หรือขัดความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิแห่งสภาพบุคคล สิทธิในครอบครัว หรือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562

2) คำร้องประเภทที่ไม่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ กล่าวคือ เห็นควรให้คำร้องอันมีลักษณะที่เป็นการกระทำทางปกครองหรือนิติกรรมทางปกครองของฝ่ายปกครองหรือรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำไปตามกฎหมาย อันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครอง โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัตินั้น เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ขัดต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ และขัดต่อรัฐธรรมนูญซึ่งข้อพิพาทดังกล่าวหน่วยงานของรัฐ หรือฝ่ายปกครอง ผู้กระทำการเลือกปฏิบัติฯ มีอำนาจเหนือกว่า ผู้ถูกเลือกปฏิบัติฯ หากหน่วยงานของรัฐ จะดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ จะต้องมิกฎหมายหรือระเบียบให้อำนาจในการเข้าสู่กระบวนการดังกล่าวได้ ซึ่งหากปรากฏว่ากฎหมาย ระเบียบ หรือกฎที่ฝ่ายปกครองได้กระทำไปตามอำนาจที่กฎหมายให้ไว้เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ แม้สามารถประนีประนอมยอมความกันได้ แต่การแก้ไขกฎหมายที่เป็นการเลือกปฏิบัติฯ นั้น หน่วยงานของรัฐ จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนตามกฎหมายนั้น ๆ ที่ได้กำหนดขั้นตอนการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ หรือกฎดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นการที่หน่วยงานรัฐจะเข้ามาสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนั้น จึงเป็นไปได้ยาก และอาจใช้ระยะเวลาในการดำเนินการยุติข้อพิพาทไม่แตกต่างการดำเนินการพิจารณาคำร้องตามปกติ อีกทั้ง ยังจำเป็นต้องอาศัยมาตรการบังคับทางปกครองตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มาบังคับแก่หน่วยงานรัฐอีกด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ เฉพาะกรณีความเท่าเทียมระหว่างเพศ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคคลทุกคน ไม่ว่าผู้นั้นจะมีวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างไร ต้องถูกรับรองและคุ้มครองสิทธิภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันและจะถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุที่บุคคลนั้นมีเพศ หรือวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างไร ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของบุษกร สุริยสาร (2557) พบว่า มนุษย์ทุกคนย่อมได้รับการคุ้มครองตามหลักความเสมอภาค (Principle of Equality) ภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกันต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) ไม่ว่าผู้นั้นจะวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Identity) หรือ เพศสภาพ (Gender) หรือความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) เพื่อเป็นหลักประกันด้านสิทธิมนุษยชนให้เกิดความเสมอภาค เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลที่มีเพศหญิง ชาย และผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ และคุ้มครองไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยสาเหตุจากวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ อันเป็นหลักพื้นฐานสำคัญในการประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของปัจเจกชนทั่วไป รักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ในปีค.ศ. 1948 โดยมีผลผูกพันประเทศสมาชิกซึ่งมีประเทศไทยร่วมเป็นภาคี และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 4 ที่เป็นบทบัญญัติที่เป็นหลักประกัน ในการคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคล สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลและปวงชนชาวไทย ไม่ว่าจะเป็นเพศใด หรือเพศสภาพใด เพื่อให้ความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญนี้ แก่ประชาชนชาวไทยอย่างเสมอภาคกัน

2. การเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ พบว่า กฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ กล่าวคือ กฎหมาย Sex Discrimination Act 1984 ซึ่งเป็นกฎหมายของรัฐบาลกลางในประเทศออสเตรเลีย พบว่า กฎหมายดังกล่าวมีเจตนารมณ์ที่ให้ความคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคลภายใต้กฎหมาย สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคลตามหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ และมีสิทธิที่จะได้รับการปกป้องและประโยชน์ภายใต้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งเพศ สถานะการสมรส การตั้งครรภ์ หรือความสามารถในการตั้งครรภ์ โดยการกระทำเกี่ยวกับการจ้างงาน ที่พัก การศึกษา การเข้าถึงสินค้า บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก การกำหนดเขตที่ดิน กิจกรรมของภาคเอกชน และกฎหมายหรือนโยบายของภาครัฐ และนियามการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายให้ความความรวมถึงการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติทางตรงและทางอ้อม และรวมถึงนโยบายหรือคำสั่งที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติด้วย ไม่ด้วยเหตุแห่งเพศ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการในกฎหมาย Sex Discrimination Act 1984 เรียกว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย ทำหน้าที่รับคำร้อง พิจารณาและมีคำวินิจฉัยว่าการกระทำใดเป็นการเลือกปฏิบัติ ซึ่งมีหน้าที่เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ของประเทศไทย แต่กฎหมาย Sex Discrimination Act 1984 ให้อำนาจคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนออสเตรเลีย เพิกถอนคำร้องในกรณีที่คำร้องไม่มีเหตุผลหรือโอกาสที่จะสามารถไกล่เกลี่ยกันได้ สามารถพิจารณาความเหมาะสมในการแก้ไขปัญหาตามคำร้องได้ โดยมีกรรมวิธีการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ทำหน้าที่สอบสวน และกำหนดให้ต้องไม่รับจ้าง หรือทำงานใด ที่ได้รับสินจ้างนอกเหนือจากหน้าที่ของกรรมการฯ แต่กฎหมายไทยไม่ได้มีการให้อำนาจคณะกรรมการวลพ. ไว้

3. การวิเคราะห์ปัญหาการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และกฎหมายต่างประเทศ พบว่า เห็นควรนำกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาททางเลือกเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตราภรณ์ วันสพงค์ และปิยะวรรณ แก้วศรี (2562) พบว่า มีอุปสรรคทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลให้การพิจารณาคำร้องล่าช้า ปัจจัยภายใน เช่น การใช้เวลาประชุมพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. และคณะอนุกรรมการฯ ที่มีจำนวนมากครั้งเนื่องจากความไม่ชัดเจนในกรอบการเขียนรายงาน ผลการพิจารณา รวมทั้งการตีความคำร้องว่าเป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ ปัญหาจากความล่าช้าของการทำงานในระบอบราชการ ภาระงานที่เกินกำลังของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ และความยากลำบากในการนัดหมาย คณะกรรมการในการเข้าร่วมประชุม และปัจจัยภายนอก เช่น ความร่วมมือของผู้ร้องและผู้ถูกร้องในการให้ข้อมูลประกอบการพิจารณา และเพื่อแก้ไขปัญหาดำเนินกระบวนการพิจารณาคำร้องที่ล่าช้าของคณะกรรมการ วลพ. โดยกำหนดให้คำร้องที่มีลักษณะที่มีลักษณะเป็นคำร้องทางแพ่งทั่วไปที่สามารถเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ซึ่งสอดคล้องกับบทความของภานุ รังสีสหัส (2548) พบว่า การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นยุติข้อพิพาทวิธีหนึ่งที่จะช่วยรักษาผลประโยชน์ของคู่กรณีวิธีหนึ่ง อันมาจากความประสงค์ของคู่กรณีทุกฝ่าย โดยมีบุคคลภายนอกเป็นคนกลาง ที่มีความเป็นกลางและคุณสมบัติที่กฎหมายกำหนดเข้ามาช่วยให้คู่กรณีสามารถประนีประนอมยอมความกันได้ เพื่อให้ข้อพิพาทเป็นอันยุติ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศที่ล่าช้ามีสาเหตุจากหลายปัจจัย อันส่งผลให้ผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศได้รับความคุ้มครองที่ล่าช้า ถูกลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และอาจความอาจได้รับความเสียหายมากขึ้นโดยไม่จำเป็น ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวควรนำการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาใช้ในกระบวนการพิจารณาคำร้องและการระงับข้อพิพาทของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัญหาด้านความล่าช้ากระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ควรมีการแก้ไขระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ข้อ 31 โดยนำแนวทางการกำหนดระยะเวลาทำคำสั่งของคณะกรรมการ คชป. ในร่างพระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล พ.ศ. ... มาปรับใช้

จึงควรให้กำหนดว่า “คณะกรรมการ วลพ. ต้องมีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง มีความจำเป็นไม่อาจมีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายระยะเวลาออกไปได้ครั้งละ 30 วัน ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้ง แต่ต้องแสดงเหตุผลและรวมทั้งหมดแล้ว ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน แต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังไม่แล้วเสร็จ ให้รัฐมนตรีพิจารณากำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน” ให้สอดคล้องกับระยะเวลาพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบระยะเวลาพิจารณาและทำคำวินิจฉัย รวมถึงกำหนดมาตรการกำกับติดตามและเร่งรัดการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ไม่ใช่เกิดความล่าช้า จนเกิดความเสียหายต่อผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 กล่าวคือ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จะต้องมีการเพื่อแก้ไขและปรับปรุงปัญหาดังกล่าวในเชิงบริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ วลพ. ให้มีองค์คณะจำนวนเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการพิจารณาคำร้องเกิดการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาขาดบทบัญญัติเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ ขอเสนอแนะแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามประเด็นปัญหา ดังนี้

2.1 แก้ไขเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ วลพ. ในมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ให้มีข้อความดังนี้ “(1) วินิจฉัย หรือไกล่เกลี่ยปัญหาที่มีการยื่นคำร้องว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศตามมาตรา 18”

2.2 เพิ่มบทบัญญัติระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 หมวด 3 การวินิจฉัย

“ข้อ 33/1 ในระหว่างการพิจารณาคำร้องที่เข้าลักษณะที่สามารถยุติข้อพิพาทโดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ข้อพิพาทระงับโดยเร็ว ให้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ในเวลาใดก็ได้ระหว่างการพิจารณาคำร้อง

เมื่อคณะกรรมการ วลพ. รับคำร้องตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือทุกฝ่ายและสอบถามว่าประสงค์ที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่ หากคู่กรณี ทุกฝ่ายยินยอมที่จะเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ให้กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รับคำขอเสนอรายชื่อผู้ไกล่เกลี่ยตามบัญชีรายชื่อต่อประธานคณะกรรมการ วลพ. เพื่อแต่งตั้งประธาน ผู้ไกล่เกลี่ย และผู้ไกล่เกลี่ยอีกไม่เกิน 2 คน เพื่อทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยในแต่ละกรณี และต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เสร็จภายใน 90 วันนับแต่วันที่แต่งตั้งคณะผู้ไกล่เกลี่ย

ข้อ 33/2 เมื่อคู่กรณีตกลงกันได้ให้คณะผู้ไกล่เกลี่ยจัดทำสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างคู่กรณีตามแบบที่กำหนดและให้คู่กรณีทุกฝ่ายและคณะผู้ไกล่เกลี่ยลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ข้อตกลงในสัญญานี้ ต้องไม่ขัดต่อหลักการแห่งพระราชบัญญัติความเท่า

เทียบระหว่างเทศ พ.ศ. 2558 และหลักการด้านการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอื่น และให้คณะผู้ไกล่เกลี่ย มีข้อสังเกตเสนอคณะกรรมการ วลพ. เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีใดตามที่เห็นสมควรได้ เพื่อป้องกันมิให้บุคคลถูกกระทำซ้ำหรือถูกกระทำโดยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศต่อไป

ข้อ 33/3 การถอนคำร้องหรือการไกล่เกลี่ยไม่ตัดอำนาจหน้าที่คณะกรรมการ วลพ. ที่จะพิจารณาวินิจฉัยว่า นโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดที่มีลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมด้วยเหตุแห่งเพศหรือไม่”

3. ปัญหาประเภทคำร้องที่เหมาะสมต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ เห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ประเภทของคำร้องที่สามารถใช้วิธีระงับข้อพิพาททางเลือก โดยวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยจำแนกประเภทคำร้องออกเป็น 1) คำร้องประเภทที่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ ต้องเป็นคำร้องที่มีลักษณะเป็นข้อพิพาททางคดีแพ่งทั่วไป และ 2) คำร้องประเภทที่ไม่สามารถดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในกระบวนการพิจารณาคำร้องของคณะกรรมการ วลพ. ได้ กล่าวคือ คำร้องอันมีลักษณะที่เป็นการกระทำทางปกครองหรือนิติกรรมทางปกครองของฝ่ายปกครองหรือรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำไปตามกฎหมาย อันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ ฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่รัฐหรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครอง โดยการออกกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อปฏิบัติ นั้น เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ตามข้อเสนอแนะข้างต้น

2. แก้ไขข้อ 31 ของระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ตามข้อเสนอแนะข้างต้น

3. เพิ่มบทบัญญัติหมวด 3 การวินิจฉัย ของระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำร้อง การพิจารณา และวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559 ตามข้อเสนอแนะข้างต้น

เอกสารอ้างอิง

“พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558”. (2558, 13 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 132 ตอนพิเศษ 18 ก, หน้า 17.

- “ระเบียบกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำร้อง การพิจารณา และการวินิจฉัยการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ พ.ศ. 2559”. (2559, 1 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 133 ตอนพิเศษ 194 ง, หน้า 1.
- “ระเบียบของที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดว่าด้วยการไต่ถามข้อพิพาทในคดีปกครอง พ.ศ. 2562”. (2562, 30 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 94 ก, หน้า 9.
- “ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการร้องขอการรวบรวมพยานหลักฐาน การไต่ถาม การวินิจฉัย และคำตอบแทนของคณะกรรมการหรือผู้ไต่ถาม เกี่ยวกับการกระทำในลักษณะที่เป็น การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ พ.ศ. 2556”. (2556, 16 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 182 ก, หน้า 25.
- จิตราภรณ์ นัสพงศ์ และปิยะวรรณ แก้วศรี. (2562). *รายงานการศึกษาการทบทวนความก้าวหน้าของการบังคับใช้พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP).
- ธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนาธนาคารโลก (2561). *การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย (2017)*. เข้าถึงได้จาก <http://documents.Worldbank.org/curated/en/527451521822208295/pdf/124554-v1-THAI-Executive-Summary-Thai-23-March-format.pdf>.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- ภานุ รังสีหัทธ. (2548). *รวมบทความการไต่ถามและประนีประนอมข้อพิพาทและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม.
- Sex Discrimination Act. (1984). *Section 28A*. Retrieved from https://www.Humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/EWSH_2014_Web.pdf

**การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความพร้อมของนักเรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**

Administration of the Transition System of Students with Disabilities to
Schools Affecting Readiness of Students with Disabilities in the Special
Education Centers, Network 7 under the Bureau of Special Education
Administration

วัชรพงศ์ ปรากฏ¹ ทศพล ธิษะพร² และสิทธิพร เขาคู่น³

Watcharaphong Pragod, Tosapon Teekaporn and Sittiporn Kao-Un

Received: December 19, 2019

Revised: January 4, 2021

Accepted: January 8, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.54

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) ศึกษาระดับความพร้อมของนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษากับความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ของระบบงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ใน

¹⁻³ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา; Chaopraya University

Corresponding Author, e-mail: watcharaphongNKON@gmail.com, Tel. 096-5218576

ระดับมากที่สุด 2) ความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษากับความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง คือ .878, .785, .781 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน มีเพียง 2 ด้านที่ร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมของนักเรียนพิการ คือ ด้านการเตรียมการ (X_1) และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_3) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 83.6 (R Square = .836) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่าน, นักเรียนพิการ, ศูนย์การศึกษาพิเศษ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the management level of the operating system, 2) to study the level of readiness, 3) to study the relationship between the administration of the transition system for students with disabilities to schools and the readiness of students with disabilities in the Special Education Center Network 7 under the Bureau of Special Education Administration, and 4) to create a forecasting equation of the transition system of students with disabilities to schools affecting the readiness of students with disabilities in the Special Education Center, Network 7, under the Bureau of Special Education Administration. The sample groups were 334 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire with a 5 level estimation scale. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation. Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis. The results of the research were as follows: 1) the management of the operating system for the transition of students with disabilities to schools of the Special Education Center, Network 7 under the Bureau of Special Education Administration, overall was at the highest level, 2) the readiness of the students with disabilities in the Special Education Center, Network 7, under the Bureau of Special Education Administration, overall was at the highest level, 3) the relationship between the administration of the transition system for students with disabilities to schools and the readiness of students with disabilities in the Special Education Center Network 7 under the Bureau of Special Education Administration was a high correlation coefficient of .878, .785, .781, respectively,

with statistically significant at level .01, and 4). the operating system for the transition of students with disabilities to schools of the Special Education Center, Network 7 under the Bureau of Special Education Administration in all 3 aspects had only 2 aspects that shared the forecast of readiness of students with disabilities: preparation (X_1) and supervision, monitoring and evaluation (X_3) with a forecasting efficiency of 83.6% (R Square = .836), which was statistically significant at .01.

Keywords: Management System of Transition, Students with Disabilities, Special Education Center

บทนำ

สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษามาตรา 10 ระบุว่าจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้หรือไม่ผู้ดูแลหรือด้อยโอกาสต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ การศึกษาสำหรับคนพิการในวรรคสองให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกระทรวง (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 หมวด 1 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 5 คนพิการมีสิทธิทางการศึกษา ดังนี้ 1) ได้รับการศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิตพร้อมทั้งได้รับเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา 2) เลือกบริการทางการศึกษา สถานศึกษา ระบบและรูปแบบทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการจำเป็นพิเศษของบุคคลนั้น 3) ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล และ มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ ว่าด้วย “ศูนย์การศึกษาพิเศษ” หมายความว่า สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ ตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ ครู บุคลากรและชุมชน รวมทั้งการจัดสื่อเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใด ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในประกาศกระทรวง (ราชกิจจานุเบกษา, 2551) สอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ฉบับที่ 5 มุ่งเน้นให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการบูรณาการ ความ

ร่วมมือในการขับเคลื่อนงาน และผนวกประเด็นด้านคนพิการเข้ากับแผนงานโครงการของทุกหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิที่เป็นจริง และมีระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ศูนย์การศึกษาพิเศษปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม และเตรียมความพร้อมของคนพิการ รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จัดสื่อ จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ให้บริการและความช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง โดยมีบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย บทบาทที่ 1 จัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในลักษณะศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early Intervention : EI) และเตรียมความพร้อมของคนพิการ เพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น บทบาทที่ 2 พัฒนา และฝึกอบรมผู้ดูแลคนพิการ บุคลากรที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ บทบาทที่ 3 จัดระบบและส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (Individualized Education Program : IEP) สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาสำหรับคนพิการ บทบาทที่ 4 จัดระบบบริการช่วงเชื่อมต่อสำหรับคนพิการ (Transitional Services) บทบาทที่ 5 ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ โดยครอบครัวและชุมชน ด้วยกระบวนการทางการศึกษา บทบาทที่ 6 เป็นศูนย์ข้อมูล รวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาสำหรับคนพิการ และบทบาทที่ 7 จัดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในจังหวัด (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2555) จากบทบาทหน้าที่ของศูนย์การศึกษาพิเศษ ที่ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มและเตรียมความพร้อมคนพิการเพื่อเข้าสู่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนอนุบาล โรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการผ่านระบบการให้บริการเปลี่ยนผ่านสำหรับคนพิการนั้น เพื่อให้การดำเนินการเปลี่ยนผ่านคนพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยไม่มีปัญหาอุปสรรคระบบการให้บริการเปลี่ยนผ่านสำหรับคนพิการจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งต้องดำเนินการให้เหมาะสมสภาพการดำเนินงานความหลักการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการเตรียมความพร้อมในระยะเวลาเปลี่ยนผ่านคนพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียนมีความสำคัญอย่างมากสำหรับคนพิการและครอบครัว รายงานผลการปฏิบัติงานการเปลี่ยนผ่านของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ย้อนหลัง 2 ปี ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 พบว่า 1) นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียนของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์ ร้อยละ 60 ไม่ผ่านผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดที่วางไว้ในแผนเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล (Individual Transition Plan : ITP) 2) นักเรียนพิการไม่สามารถเรียนร่วมกับเพื่อนได้ เนื่องจากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับโรงเรียนใหม่ได้ 3) ผู้ปกครองบางส่วนไม่ยินยอมให้นักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียนเรียนร่วมหรือโรงเรียนเฉพาะความพิการ เนื่องจากไม่มั่นใจว่าบุตรหลานของตนจะสามารถเรียนกับเพื่อนได้, และ 4) นักเรียนพิการยังไม่มีความพร้อมในการเข้าเรียนในโรงเรียนเรียนร่วมหรือโรงเรียนเฉพาะความพิการ กอรปกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2561) ได้สรุปผลการประชุมสัมมนา เรื่องการเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคล

พิกการ ในปัจจุบันพบสภาพปัญหา ดังนี้ 1) การดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านที่ผ่านมา หรือดำเนินการอยู่ในปัจจุบันยังไม่เป็นระบบขาดทิศทางหรือแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมบุคคลพิกการในสถานศึกษาหรือองค์กรที่รับการเปลี่ยนผ่านบุคคลพิกการเข้าศึกษาต่อ 2) บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานเปลี่ยนผ่าน และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลรายงานจำนวนนักเรียนพิกการเรียนรวมที่เปลี่ยนผ่านระหว่างระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ พบว่า นักเรียนขาดหายไปจากระบบโดยไม่ทราบสาเหตุ จำนวน 32,681 คน คิดเป็นร้อยละ 56.18 จากนักเรียนทั้งหมด 58,168 คน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับรายงานการประชุมวิเคราะห์การดำเนินงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิกการที่ผ่านมาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gordon L Porter (2001) พบว่า การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความบกพร่องเป็นสิ่งที่ท้าทายมากเนื่องจากมีประชากรเพียงร้อยละ 1-10 เท่านั้นที่สามารถเข้าสู่ระบบโรงเรียนได้แต่นักเรียนส่วนใหญ่กลับถูกส่งไปอยู่โรงเรียนเฉพาะความพิกการทำให้เด็กขาดโอกาสทางสังคมที่จะได้อยู่กับเพื่อน ๆ ที่เป็นเด็กปกติปัญหานี้เกิดขึ้นมากในเขตชนบททางไกล ทั้งที่หากเด็กเหล่านี้ได้เรียนในโรงเรียนชุมชนของตนเองจะเรียนได้ดีกว่าและมีความสุขมากกว่า เพราะได้อยู่กับพ่อแม่ องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติหรือยูเนสโกและองค์การสำหรับการพัฒนาและความร่วมมือทางเศรษฐกิจ เป็นผู้ตัดสินใจว่าการจัดการเรียนรวมเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการศึกษาให้กับเด็กที่มีความบกพร่องทั้งหลายให้ได้เรียนกับเด็กทั่วไป มีผลทำให้การจัดการเรียนรวมได้รับความสนใจมากขึ้นในช่วงระยะเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมาปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการเรียนรวมก้าวไปข้างหน้าคือการจัดให้มีโครงการนำร่องในโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนในการพัฒนายุทธศาสตร์และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับชุมชน การฝึกอบรมครูผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร การฝึกอบรมวิธีสอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษที่เรียนในห้องเรียนปกติ จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิกการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของนักเรียนพิกการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่างานวิจัยในเรื่องนี้จะให้องค์ความรู้ใหม่ได้เพื่อพัฒนาระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิกการเข้าสู่สถานศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิกการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของนักเรียนพิกการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิกการเข้าสู่สถานศึกษากับความพร้อมของนักเรียนพิกการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของระบบงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 9 แห่ง จำนวน 357 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการสุ่มของ Robert V. Krejcie and David W. Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้วิธีการเลือกสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ ความหมาย และโครงสร้าง รวมทั้งการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับสิ่งที่ต้องการศึกษา (Item Objective Congruence: IOC) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับสิ่งที่ต้องการศึกษา ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 รวมทั้งฉบับเป็น 0.98 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 1 ระดับการบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเตรียมการ	4.61	0.46	มากที่สุด
2. ด้านการดำเนินงาน	4.56	0.61	มากที่สุด
3. ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	4.49	0.60	มาก
รวม	4.55	0.42	มาก

2. ระดับความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านผลการพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านเจตคติของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 2 ระดับความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ความพร้อมของนักเรียนพิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการส่งเสริมนักเรียน	4.57	0.51	มากที่สุด
2. ด้านผลการพัฒนานักเรียน	4.62	0.50	มากที่สุด
3. ด้านเจตคติของผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.55	0.52	มากที่สุด
รวม	4.58	0.51	มากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ของระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาด้วยความพร้อมของนักเรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.781-0.878 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_3) กับความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Y_{tot}) ($r = 0.878$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันรองลงมา คือ ด้านการเตรียมการ (X_1) กับความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Y_{tot}) ($r = 0.785$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินงาน (X_2) กับความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Y_{tot}) ($r = 0.781$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาด้วยความพร้อมของนักเรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

	X_1	X_2	X_3	Y_{tot}
X_1	1			
X_2	.836**	1		
X_3	.628**	.749**	1	
Y_{tot}	.785**	.781**	.878**	1

** $p < 0.01$

4. สมการพยากรณ์ของระบบงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 3 ด้าน มีเพียง 2 ด้านที่ร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมของนักเรียนพิการ คือ ด้านการ

เตรียมการ (X_1) และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_3) โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ ร้อยละ 83.6 ($R \text{ Square} = .836$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังตารางที่ 4 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = 8.012 + 2.091(X_3) + 1.331(X_1)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z} = 0.640(Z_3) + 0.349(Z_1)$$

ตารางที่ 4 ค่าสถิติของตัวแปรระบบการทำงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความพร้อมของนักเรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่าน	B	Bata (β)	t	Sig.
1. ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	2.091	.640	21.062**	.000
2. ด้านการเตรียมการ	1.331	.349	11.465**	.000
Constant (B_0) = 8.012 R = .914 R Square = .836 Adjusted R Square = .835 F = 845.532**				

**p < 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารระบบการปฏิบัติงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.1 ด้านการเตรียมการ พบว่า ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลอยู่ในระดับสูงกว่าข้ออื่น ๆ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความร่วมมือของผู้ปกครองนักเรียนพิการในการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลโดยผู้ปกครองจะได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สมพร หวานเสร็จ, 2563) ได้ดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในโรงเรียนเฉพาะความพิการนำร่องพัฒนาแผนการจัดช่วงเชื่อมต่อ 10 โรงเรียน ตามขั้นตอนการจัดช่วงเชื่อมต่อ ดังนี้ ขั้นที่ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาแผนการเปลี่ยนผ่านในสถานศึกษา ขั้นที่ 2) จัดทำโครงการพัฒนาแผนการเปลี่ยนผ่าน และบรรจุ โครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี ขั้นที่ 3) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน ขั้นที่ 4) จัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน ขั้นที่ 5) นำแผนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การปฏิบัติ ขั้นที่ 6) ตรวจสอบแผนการเปลี่ยนผ่านเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง ขั้นที่ 7) นิเทศ ติดตามการดำเนินงาน ขั้นที่ 8) นำเสนอผลงานแผนการเปลี่ยนผ่าน ขั้นที่ 9) เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแผนการเปลี่ยนผ่าน และขั้นที่ 10) สรุปผลการพัฒนาและจัดทำคู่มือ ซึ่งผลการดำเนินการนำร่องของสถานศึกษาทั้ง 10 แห่ง

1.2 ด้านการดำเนินงาน พบว่า ประเมินนักเรียนพิการก่อนการส่งต่อไปยังสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายอยู่ในระดับสูงกว่าข้ออื่น ๆ การดำเนินการเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนพิการก่อนการส่งต่อไปยังสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายตามขั้นตอนของกระบวนการของแผนเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลและเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนมีความพร้อมในการส่งต่อจึงต้องมีการประเมิน

พัฒนาการนักเรียนพิการก่อนส่งต่อไปยังสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ อักษรนุ (2557) พบว่า เด็กออทิสติกมีความสามารถในการปรับตัวสู่สภาพแวดล้อมใหม่หลังการใช้แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากบ้านสู่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับดี

1.3 ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล พบว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการประเมินความพึงพอใจในกระบวนการงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา และศูนย์การศึกษาพิเศษ มีการนำผลการประเมินโครงการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาไปปรับปรุงพัฒนางานในปีถัดไปอยู่ในระดับสูงกว่าข้ออื่น ๆ สืบเนื่องจากการนิเทศการให้บริการเปลี่ยนผ่านมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนพิการการสำรวจความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน พิการ ชุมชน บุคลากร จึงเป็นข้อมูลเพื่อที่สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงงานในปีถัดไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำเพชร คงเพชรศักดิ์ (2559) พบว่า ในภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานตามขั้นตอนของโครงการ และมีการติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า 1) คณะกรรมการจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลมีความเหมาะสม 2) ขั้นตอนการดำเนินโครงการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียนมีความเหมาะสม และ 3) ขั้นตอนในการดำเนินโครงการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่ระบบโรงเรียนมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อนักเรียนพิการ มีความพึงพอใจสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด

2. อภิปรายผลการศึกษาระดับความพร้อมของนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้านผลการพัฒนานักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านเจตคติของผู้ที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

2.1 ด้านผลการพัฒนานักเรียน พบว่า นักเรียนพิการได้รับการฝึกและลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับสูงกว่าข้ออื่น ๆ สืบเนื่องจากนักเรียนพิการได้รับการเตรียมความพร้อมจากการใช้แผนเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลทำให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชรัตน์ เสียมกระโทก (2557) พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กล่าวไว้ว่าความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนผ่านของนักเรียนออทิสติกจาก ห้องเรียนสู่ชุมชนสำหรับบุคคลออทิสติกสู่ห้องเรียนปกติหลังการใช้แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา สีพันธ์ (2550) พบว่า แบบการให้บริการในระยะเชื่อมต่อเฉพาะบุคคล (Individualized Transition Service Plan : ITP) ประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องคือ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ พ่อแม่/ผู้ปกครอง ผู้ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม ผู้ให้บริการในระยะเชื่อมต่อ และครูหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจากระบบโรงเรียนดำเนินการตามกระบวนการโดยระยะที่ 1) ประกอบด้วย ขั้นตอนการพบปะแนะนำตัวผู้ให้บริการ ขั้นตอนการชี้แจงตารางกิจกรรมการให้บริการระยะเชื่อมต่อ ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนที่เด็กจะเข้ารับ

การศึกษา ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว และขั้นตอนการวางแผนการให้บริการในระยะเชื่อมต่อกับผู้ปกครอง

2.2 ด้านการส่งเสริมนักเรียน พบว่า นักเรียนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความสนใจของนักเรียนพิการอยู่ในระดับสูงกว่าข้ออื่น ๆ สืบเนื่องจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนพิการโดยยึดหลักตามความสนใจของนักเรียนและความสามารถตามศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ อัมพรภาค (2550) พบว่า การจัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วมให้ประสบความสำเร็จได้นั้นมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหลายอย่างที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับชาติกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเรื่องการจัดการเรียนร่วมให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพให้มากที่สุด

2.3 ด้านเจตคติของผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวม พบว่า ศูนย์การศึกษาพิเศษ และสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการรับนักเรียนพิการเข้าศึกษาต่ออยู่ในระดับสูงกว่าข้ออื่น ๆ เนื่องด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษและสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายมีนโยบายต่อการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนพิการไปในทิศทางเดียวกันเนื่องจากของผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนพิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสาวนะ พบสุข (2551) พบว่า ครูและผู้บริหาร ระหว่างโรงเรียนอนุบาลที่มีเด็กปัญญาอ่อนเรียนร่วมกับโรงเรียนอนุบาลปกติมีทัศนคติต่อเด็กปัญญาอ่อนและการจัดการเรียนร่วมต่างกัน ครู และผู้บริหาร ระหว่างกลุ่มที่มีและไม่มีประสบการณ์สอนหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กปัญญาอ่อน มีทัศนคติต่อเด็กปัญญาอ่อนและการจัดการเรียนร่วมแตกต่างกัน ส่วนครูและผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเดียวกันและครูกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาเท่ากัน ทัศนคติต่อเด็กปัญญาอ่อนและการจัดการเรียนร่วมแตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษากับความพร้อมของนักเรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวม พบว่า ด้านการเตรียมการ (X_1) ด้านการดำเนินงาน (X_2) และด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (X_3) มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ คือ .878, .785, .781 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษากับผลสัมฤทธิ์การเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง เนื่องด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีการดำเนินงานของการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามแนวทางของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 1) การเตรียมการ 2) การดำเนินงาน และ 3) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโดยผู้ปกครอง บุคลากร และสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายในการเปลี่ยนผ่านตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีการวางแผน และประสานความ

ร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) กล่าวว่า การวางแผนการเปลี่ยนผ่านเป็นการบริการที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนประสบความสำเร็จต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต เป็นการเตรียมผู้เรียนให้สามารถเข้าสู่สังคมและการพึ่งพาตนเอง เปรียบเสมือนการสร้างสะพานเชื่อมระหว่างชีวิตในวัยเรียนไปสู่การดำรงชีวิตในวัยผู้ใหญ่เพื่อให้ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษสามารถผ่านขั้นตอนในระยะต่าง ๆ ของชีวิตได้ และสามารถอยู่ร่วมในสังคมตามศักยภาพสูงสุด บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริการในระยะเปลี่ยนผ่าน โดยการให้บริการในระยะเปลี่ยนผ่านต้องมีการประชุม ทำงานวางแผนร่วมกันเป็นทีม และต้องได้รับความยินยอมจากทุกฝ่าย โดยความตกลงนี้ต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างแต่ละหน่วยบริการในระยะเปลี่ยนผ่าน ผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนอย่างน้อยต้องประกอบไปด้วย พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครอบครัว ถือว่าเป็นสมาชิกหลักของทีมในการจัดทำแผนให้บริการในระยะเปลี่ยนผ่าน ซึ่งทางโรงเรียนจะต้องเชิญเข้าร่วมประชุม อย่างไรก็ตามถ้าไม่สามารถเชิญมาเข้าร่วมในการประชุมได้ ทางโรงเรียนจะต้องพิจารณาความต้องการ ความชอบ และความสนใจส่วนบุคคลของคนพิการ

4. สมการพยากรณ์การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้ระบบการบริหารงานเปลี่ยนผ่านเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ด้านการเตรียมการส่งผลกระทบต่อความพร้อมของนักเรียนพิการในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่าย 7 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ร่วมกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .836 สามารถพยากรณ์ระบบการบริหารงานเปลี่ยนผ่านได้ร้อยละ 83.6 สร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Z = 0.640(Z_3) + 0.349(Z_1)$

ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล พบว่า มีผลต่อการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษามากที่สุด รองลงมาด้านการเตรียมการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่ระบบสถานศึกษาได้นำกระบวนการ PDCA เป็นแนวทางการนิเทศ มีขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้นการวางแผน (Plan : P), 2) ขั้นการดำเนินการตามแผน (Do : D), 3) ขั้นตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check : C), และ 4) ขั้นปรับปรุงแก้ไข (Act : A) โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ยังพบว่าสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมาย และผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามประเมินผลน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ในด้านนี้ สืบเนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ภาระหน้าที่จึงไม่สามารถให้ความร่วมมือได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนมธิดา ยาแก้ว และคณะ (2560) พบว่า คุณลักษณะของผู้ปกครองมีอาชีพทำงานส่วนตัวและเป็นแม่บ้านมีส่วนน้อยมากที่มีอาชีพรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วน ระดับการศึกษาของผู้ปกครองอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีสะท้อนให้เห็นว่าผู้ปกครองส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไปทั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ กรทอง (2553) พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

ตามสถานภาพทางเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และอาชีพต่างกัน พบว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาแตกต่างกัน 3) ปัญหาพบว่า ผู้ปกครองไม่ค่อยมีเวลาต้องทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

1. ผลจากการวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสามารถนำไปใช้ในการบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านได้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเตรียมการ ด้านการดำเนินงาน ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ไปใช้ในการพัฒนางานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วยศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร ที่เป็นเป้าหมายในการเปลี่ยนผ่าน และผู้ปกครองนักเรียนพิการ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนงานเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพควรมีการทำข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดนโยบายเพื่อรับนักเรียนพิการเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพร้อมของนักเรียนพิการ ในศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่าย 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรมีนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการประชุมชี้แจงกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาและทำความเข้าใจในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

2. ควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล และสนับสนุนในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษให้กับสถานศึกษาที่เป็นเป้าหมายในการเปลี่ยนผ่าน

3. ควรมีการนำกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนาระบบการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ กรทอง. (2553). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินการจัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 4(1), 46-58.
- จิราภรณ์ อักษรนุ. (2557). การศึกษาความสามารถในการปรับตัวสู่สภาพแวดล้อมใหม่ของเด็กออทิสติกโดยใช้แผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคลจากบ้านสู่ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ “งานวิจัยทางการศึกษาพิเศษ ครั้งที่ 2”* (น. 186-228). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนม์ธิดา ยาแก้ว และคณะ. (2560). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเขตพื้นที่ภาคตะวันออก*. (รายงานการวิจัย). คณะครุศาสตร์ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย วิทยาเขตสุพรรณบุรี: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ณรงค์ อัมพรภาค. (2550). *การศึกษาคุณภาพการดำเนินงานจัดการเรียนร่วมของโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 และ 2*. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
- ธวัชรัตน์ เสียมกระโทก. (2557). การศึกษาความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนผ่านของนักเรียนออทิสติกจากห้องเรียนคู่ขนานสำหรับบุคคลออทิสติกสู่ห้องเรียนปกติจากแผนการเปลี่ยนผ่านเฉพาะบุคคล. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ “งานวิจัยทางการศึกษาพิเศษ ครั้งที่ 2”* (น. 228-240). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- น้ำเพชร คงเพชรศักดิ์. (2559). *รายงานการประเมินโครงการเปลี่ยนผ่านนักเรียนพิการเข้าสู่โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดนครสวรรค์*. เข้าถึงได้จาก http://www.kroobannok.com/board_view.php?b_id=143714&bcat_id=16
- พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551. (2551, 5 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 125 ตอนที่ 28 ก. หน้า 1-13.
- สมพร หวานเสร็จ. *การจัดช่วงเชื่อมต่อในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนพิการ*. เข้าถึงได้จาก http://www.autistickku.com/ARC/article_file/
- สาวณะ พบสุข. (2551). *ทัศนคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อเด็กปัญญาอ่อนและการจัดการเรียนร่วม*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มือการจัดทำแผนเปลี่ยนผ่านสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). การให้บริการสนับสนุนนักเรียนพิการในระยะเปลี่ยนผ่านจากมัธยมศึกษาสู่อุดมศึกษา ในเอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในระดับอุดมศึกษา. เข้าถึงได้จาก : <http://www.mua.go.th/>
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2561). แนวทางการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านให้แก่บุคคลพิการสำหรับสถานศึกษา. (อัดสำเนา).
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2555). คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์การศึกษาพิเศษ. เล่ม 1 ตอน 2. (อัดสำเนา).
- สุจิตรพร สีผั่น. (2550). การพัฒนาแบบการให้บริการระยะเชื่อมต่อเฉพาะบุคคลสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษจากระบบการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเข้าสู่ระบบโรงเรียน. (ดุขฉนิพนธ์การศึกษาดุขฉนิพนธ์ิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Porter, L. (2001). *Disability and Education: Toward an Inclusive Approach*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/251853075>

การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

School Administrators' Conflict Management under Pathum Thani Primary
Educational Service Area Office 2

เศรษฐพล บัวงาม¹ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ²
Sattapol Boungam and Pimolpun Phetsombat

Received: November 07, 2020

Revised: January 04, 2021

Accepted: January 08, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.55

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการความขัดแย้ง และ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม จากประชากรทั้งสิ้นจำนวน 1,310 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการความขัดแย้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางในการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ 2.1) ด้านการแข่งขัน จะใช้ในกรณีที่เป็นการแข่งขันที่เป็นการแข่งขันที่ถูกต้อง 2.2) ด้านการประสานความร่วมมือ มีการปรับความเข้าใจกันและหาทางออกของปัญหา โดยผ่านมติของที่ประชุมเพื่อปรับความเข้าใจและความร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันต่อไป 2.3) ด้านการประนีประนอม ควรให้ทุกฝ่ายได้เจรจากันให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน 2.4) ด้านการหลีกเลี่ยง เมื่อปัญหาที่เกิดความขัดแย้งกันปัญหาเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษา

¹⁻² มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Corresponding author, email: sattapol_b@mail.rmUTT.ac.th, Tel. 086-8499660

ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลางโดยไม่นำตัวเองเข้าไปข้องเกี่ยวกับปัญหา และ 2.5) ด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม ควรศึกษาบริบทของวัฒนธรรมองค์กรของคณะครู ถ้าคณะครูมีแนวทางปฏิบัติที่มีเหตุผลเพียงพอ โดยไม่ฝืนระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารก็ควรถอยลงบ้างเพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

คำสำคัญ: การบริหารความขัดแย้ง, ผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

Abstract

The purposes of this research were 1) to study conflict management and 2) to study guidelines of conflict management in schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2. The sample used for this research was 302 government teachers in Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2019 using a cluster random sampling method from a total population of 1,310 people and in-depth interviews with six key informants. The tools used for data collection were questionnaires and interviews. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and analysis of descriptive content. The results of the study were as follows: 1) conflict management under Pathum Thani Primary Education Service Area Office 2, overall was at moderate level, 2) conflict management guidelines of school administrators under Pathum Thani Primary Education Service Area Office 2 were as follow: 2.1) in the aspect of competition, it will be used in case of urgent official issues and important issues to make decisions quickly without waiting which must not be in violation of government regulations, 2.2) in the aspect of coordination and cooperation, there will be negotiation for mutual understanding and finding solutions of problems through the meeting resolution to adjust the understanding and cooperation to continue working together, 2.3) in the aspect of compromise, all parties should be able to negotiate with each other to create mutual understanding, 2.4) in the aspect of avoidance, when problems arise, the conflict over the problem is so small that it will not adversely affect the school. The school administrators should remain neutral and not involve themselves in the issue, and 2.5) in the aspect of an accommodating, a context of teachers' organization culture should be studied. If the teachers have rational guidelines without breaking

government regulations, the school administrators should step down so that the organization can go on and to create unity in the organization.

Keywords: Conflict Management, School Administrators, Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

สังคมปัจจุบันเป็นยุคของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ประกอบกับ เป็นยุคที่คนในสังคมมีความหลากหลายทั้งที่มีความเหมือนและแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทั้งด้านความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิหลัง ทักษะ ค่านิยม และความต้องการ ซึ่งโรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้เช่นกัน ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่วนใหญ่ จากสาเหตุ 3 ประการ สาเหตุที่หนึ่งทรัพยากรทางการศึกษามีไม่เพียงพอกับความ ต้องการของบุคคลหรือกลุ่มในสถานศึกษา ซึ่งทรัพยากรอาจเป็นสิ่งที่เห็นได้หรืออาจเป็นสิ่งที่เห็นไม่ได้ เช่น คน เงิน วัสดุ ตำแหน่ง สถานภาพ หรือเกียรติยศ ประการที่สอง ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มแสวงหาทางที่จะควบคุมกิจกรรมงานหรืออำนาจ ซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่นหรือกลุ่มอื่น ความขัดแย้งนี้เป็นผลมาจากการก้าวล่วงในงานหรืออำนาจหน้าที่ของผู้อื่น ประการสุดท้ายความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มไม่สามารถตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมาย (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2545) อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับความสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นการบริหารความขัดแย้งจึงเป็นภารกิจที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยไม่สามารถเลือกได้ว่าจะต้องทำงานกับใคร ก็ตามไม่ว่าผู้บริหารจะต้องทำงานกับคนที่ตนเองชอบหรือไม่ ก็ตาม ในการศึกษาความขัดแย้งมักจะเกิดจากลักษณะสำคัญ 3 ประการ (จักรพรรดิ วัฒนา, 2555) คือ 1) ทรัพยากรมีไม่เพียงพอความต้องการของบุคคล 2) ขัดแย้งจากการก้าวล่วงในงานหรืออำนาจหน้าที่ผู้อื่น 3) ไม่สามารถที่จะตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารอาจต้องสร้างและกระตุ้นความขัดแย้งให้เป็นพลังการสร้างสรรค์แก่องค์กรให้ได้ (อัจฉรา ลีม่วงษ์ทอง, 2557)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีโรงเรียนในภาครัฐในสังกัดจำนวน 67 โรงเรียน เห็นความสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลไปสู่เป้าหมาย ปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรครู เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่ง เป็นบุคคลที่มีบทบาทและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2562) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการความขัดแย้ง ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้งในโรงเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

วิธีการดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ซึ่งทำการศึกษา การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีแนวคิดของนักวิชาการซึ่งมีองค์ประกอบการบริหารจัดการความขัดแย้งที่ตรงกัน โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การแข่งขัน การประสานความร่วมมือ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง และการโอนอ่อนผ่อนตาม ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ Robert V. Krejcie and David W. Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 302 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา จากประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,310 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2, 2562) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของพินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2560) สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ การหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ ความเรียง การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อำเภอละ 2 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีพื้นที่ครอบคลุมจำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือและอำเภอลำลูกกา รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 15 ปี และมีจำนวนครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละ

ด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการความขัดแย้ง ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 อายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี 221 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 และการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประนีประนอม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ด้านการประสานความร่วมมือ และด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. แนวทางในการบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 สามารถสรุปตามผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

2.1 ด้านการแข่งขัน (Competition) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ปัญหา ถ้าเป็นข้อราชการเร่งด่วน เรื่องสำคัญที่ต้องรีบตัดสินใจโดยไม่รอเวลา ควรดูว่ามีความจำเป็นแค่ไหนถึงจะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามวิธีทางของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาทางเลือกที่ดีที่สุด โดยศึกษาระเบียบข้อบังคับทางราชการดูว่าสามารถทำได้และจะต้องไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ โดยยึดที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก

2.2 ด้านการประสานความร่วมมือ (Collaboration) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา รับฟังปัญหาและวิเคราะห์ปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและวางตัวเป็นกลาง โดยหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา พยายามหาทางให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้ปรับความเข้าใจกัน และช่วยหาทางออกของปัญหา สร้างความเข้าใจเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ทุกคนจะต้องรับทราบร่วมกัน และกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน โดยผ่านมติของที่ประชุมเพื่อปรับความเข้าใจและความร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันโดยผ่านมติของที่ประชุม

2.3 ด้านการประนีประนอม (Compromising) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาสภาพการทำงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของทุก ๆ คน เพื่อจะได้ทราบมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายรวมถึงหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลรอบด้าน ไม่มองด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อจะได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของครูทุกคน โดยพยายามให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจบทบาทตัวเองและยอมรับบทบาทของผู้อื่น และหาข้อตกลงที่ทุก ๆ ฝ่ายในสถานศึกษาต่างเข้าใจและยอมรับในกฎกติกาที่ได้รับทราบโดยทั่วกัน และยอมรับความ

คิดเห็นของทุก ๆ ฝ่ายและหาหนทางแก้ปัญหาเพื่อหาข้อยุติ พยายามหาวิธีการให้ทุก ๆ ฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน แม้บางครั้งก็ต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้บางส่วนในลักษณะพบกันครึ่งทาง

2.4 ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ถึงปัญหาและวางตัวเป็นกลาง ถ้ากรณีที่เป็นปัญหาเรื่องส่วนตัวเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษาและระบบการทำงานราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ไม่ควรนำตัวเองเข้าไปยุ่งกับปัญหา โดยรอให้คู่กรณีเย็นลง ความโกรธลดลง ระยะเวลาจะทำให้ทุกอย่างคลี่คลายไปเอง

2.5 ด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม (Accommodating) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาบริบทของวัฒนธรรมองค์กรของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรวิเคราะห์ตามสถานการณ์ดูว่าสิ่งที่คณะครูต้องการกับสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสามารถมีความเป็นไปได้แค่ไหน ถ้าคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรถอยลงบ้างเพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ทุก ๆ วิธีการในการบริหารความขัดแย้งโดยวิเคราะห์ตามสถานการณ์และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของปัญหา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาของความขัดแย้งนั้น ๆ ให้ได้ และวิเคราะห์เลือกวิธีการที่ดีที่สุดมาแก้ปัญหา โดยอาศัยจากประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาเข้ามาช่วยในการตัดสินใจ ซึ่งความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องธรรมดาของทุก ๆ หน่วยงาน ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรควบคุมให้อยู่ในความเหมาะสมตามหลักการของเหตุและผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิวุฒิ ปาโสเม (2556) พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก การบริหารความขัดแย้ง ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในเพื่อแก้ไข ปัญหา อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสถานการณ์ขัดแย้งนั้น ๆ ด้วย

2. การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านการแข่งขัน (Competition) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เป็นเพราะการบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการแข่งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้เมื่อกรณีจำเป็นเท่านั้น ถ้าเป็นข้อราชการเร่งด่วน เรื่องสำคัญที่ต้องรีบตัดสินใจโดยไม่รอเวลา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะศึกษาระเบียบข้อบังคับทางราชการดูว่าสามารถทำได้ และจะต้องไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ โดยยึดที่ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรังสิวุฒิ ปาโสม (2556) พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการแข่งขัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาเหตุผล เพื่อให้แนวคิดของตนเองได้รับการยอมรับ จึงต้องใช้กลยุทธ์หรือวิธีการเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานหรือความคิดเห็นของตน อีกทั้งอาจมีความจำเป็นเร่งด่วนในการตัดสินใจ หรือเป็นเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่มีผลต่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้เชื่อมั่นในข้อมูลที่มีและผ่านการวิเคราะห์มาเพียงพอแล้ว จึงให้ผู้อื่นยอมรับแนวความคิดหรือแนวทางในการแก้ปัญหาที่ตนเองเป็นผู้กำหนด เพื่อให้การบริหารสถานศึกษา ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการประสานความร่วมมือ (Collaboration) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งได้ว่าปัญหาเกิดขึ้นจากสาเหตุอะไร และ พยายามหาทางให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้ปรับความเข้าใจกัน และช่วยหาทางออกของปัญหา สร้างความเข้าใจเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ทุกคนจะต้องรับทราบร่วมกันและกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน โดยผนึกความต้องการของทุกคนโดยใช้มติของที่ประชุมเป็นเอกฉันท์เพื่อร่วมมือกันในการทำงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลนันธ์ ศรีจ้อย (2560) พบว่า การบริหารความขัดแย้งด้าน การประสานความร่วมมือโดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาพยายามที่จะให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันหาหนทางทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจในกันและกัน ทั้งยังเป็นการร่วมมือทั้งสองฝ่ายแยกแยะและแสดงออกในรูปแบบของการสรุปความคิดเห็นของทั้งสองฝ่ายที่ขัดแย้งกันเพื่อคลี่คลายสถานการณ์

2.3 ด้านการประนีประนอม (Compromising) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มาใช้ในการศึกษาสภาพการทำงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของทุก ๆ คน เพื่อจะได้ทราบมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายรวมถึงหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลรอบด้าน ไม่มองด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อจะได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของครูทุกคน โดยพยายามให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจบทบาทตัวเองและยอมรับบทบาทของผู้อื่น และหาข้อตกลงที่ทุก ๆ ฝ่ายในสถานศึกษาต่างเข้าใจและยอมรับใน กฎกติกาที่ได้รับทราบโดยทั่วกัน และยอมรับความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่ายและหาหนทางแก้ปัญหาเพื่อหาข้อยุติ พยายามหาวิธีการให้ทุก ๆ ฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน แม้บางครั้งก็ต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้บางส่วนในลักษณะพบกันครึ่งทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์รัตน์ จิตตเดชาธร (2559) พบว่า ด้านการประนีประนอมมีค่าเฉลี่ย

รายด้านสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนวทางสายกลางระหว่างความคิดของตนและผู้ร่วมงาน เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง เน้นการเจรจาให้ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน

2.4 ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารจัดการความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาจะใช้ในกรณีที่เป็นปัญหากับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในสถานศึกษา โดยระยะเวลาจะทำให้ทุกอย่างคลี่คลายไปเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับประกายกาญจน์ แดงมาตี (2561) พบว่า การบริหารความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จะไม่ค่อยใช้วิธีการหลีกเลี่ยงในการแก้ปัญหาเนื่องจากวิธีนี้จะไม่ช่วยให้ความขัดแย้งยุติลงไปได้ด้วยระยะเวลาอันใกล้ โดยรอเวลาให้ความขัดแย้งลดลง ผู้บริหารควรพิจารณาใช้วิธีอื่นในการบริหารความขัดแย้งให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่อไป

2.5 ด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม (Accommodating) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากพอสมควร โดยได้ศึกษาปรับรูปแบบการทำงานของคณะครูและบริบทของวัฒนธรรมองค์กร รู้จักการวิเคราะห์ตามสถานการณ์ดูว่าสิ่งที่คณะครูต้องการกับสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสามารถมีความเป็นไปได้แค่ไหน ถ้าคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรถอยลงบ้างเพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภรณ์ ทับทิมทอง (2562) พบว่า การบริหารความขัดแย้งด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความใจกว้างเสียสละและคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและไม่ต้องการให้เกิดการกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และหลีกเลี่ยงการทำร้ายจิตใจหรือความรู้สึกของผู้อื่นเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาอยู่อย่างสงบสุข

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การบริหารจัดการความขัดแย้งในทุก ๆ ด้านขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสม เมื่อพิจารณาแนวทางการบริหารความขัดแย้งเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการแข่งขัน (Competition) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งด้านการแข่งขัน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งแก้ไขปัญหาดังวิธีทางของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้ง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มักใช้มาตรการที่เข้มงวด วางมาตรการที่เด็ดขาดในการทำงาน อ้างอิงสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และแก้ปัญหาความขัดแย้งตามแนวทางของตนเองโดยไม่ฟังผู้อื่น แต่การที่ผู้บริหาร

สถานศึกษาจะทำแบบนั้นได้ จะต้องมีการประสานความร่วมมือในการบริหารสถานศึกษาที่มากพอที่จะนำเอาประสบการณ์มาตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาตามวิถีทางของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาเปรียบเทียบข้อบังคับทางราชการให้แม่นยำ จะได้ไม่ดำเนินการที่ผิดระเบียบทางราชการ

2. ด้านการประสานความร่วมมือ (Collaboration) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งด้านการประสานความร่วมมือ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ เมื่อเกิดความขัดแย้งกัน ผู้บริหารพยายามให้คู่กรณีเจรจาต่อรองกันเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้ง ดังนั้นการประสานความร่วมมือจะช่วยให้คู่กรณีที่เกิดปัญหาความขัดแย้งกันได้ปรับความเข้าใจกัน และช่วยหาทางออกของปัญหาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเข้าใจเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ทุกคนจะต้องรับทราบร่วมกันและกำหนดบทบาทของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน โดยผ่านมติของที่ประชุมเพื่อปรับความเข้าใจและความร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันโดยผ่านมติของที่ประชุม โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวางตัวเป็นกลาง

3. ด้านการประนีประนอม (Compromising) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งด้านการประนีประนอมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารพยายามทำให้การได้เปรียบ เสียเปรียบ ของทุกฝ่ายเป็นไปได้อย่างยุติธรรม แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นให้ทุกฝ่ายได้เจรจากันให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ว่าไม่มีฝ่ายไหนที่จะได้ผลประโยชน์ไปโดยตลอด บางครั้งก็ต้องเสียผลประโยชน์บ้าง ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาสภาพการทำงานของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของทุก ๆ คน เพื่อจะได้ทราบมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายรวมถึงหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อจะได้รับทราบข้อมูลรอบด้าน ไม่มองด้านใดด้านหนึ่ง เพื่อจะได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาของครูทุกคน โดยพยายามให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจบทบาทตัวเองและยอมรับบทบาทของผู้อื่น และหาข้อตกลงที่ทุก ๆ ฝ่ายในสถานศึกษาต่างเข้าใจและยอมรับในกฎกติกาที่ได้รับทราบโดยทั่วกัน และยอมรับความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่ายและหาหนทางแก้ปัญหาเพื่อหาข้อยุติ พยายามหาวิธีการให้ทุก ๆ ฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน แม้บางครั้งก็ต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้บางส่วนในลักษณะพบกันครึ่งทาง

4. ด้านการหลีกเลี่ยง (Avoiding) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งด้านการหลีกเลี่ยง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารไม่นำตัวเองเข้าไปผูกมัดกับปัญหา ไม่รับรู้ ไม่ข้องเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเพิกเฉยเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานของตนเอง ควรดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษาให้หมดสิ้นไป แต่บางครั้งปัญหาที่เกิดความขัดแย้งกันปัญหาเรื่องส่วนตัวเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสถานศึกษาและระบบการทำงานราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ไม่ควรนำตัวเองเข้าไปข้องเกี่ยวกับปัญหาโดยรอให้คู่กรณีเย็นลง ความโกรธลดลง ระยะเวลาจะทำให้ทุกอย่างคลี่คลายไปเอง แต่ก็ควรหาข้อมูลด้านความขัดแย้งใน

หน่วยงานของตนเองอยู่เรื่อย ๆ เพื่อเผื่อระวังไม่ให้ความขัดแย้งนั้นอาจจะมีมากเกินไปจนทำให้เกิดปัญหากระทบต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานได้

5. ด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม (Accommodating) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้งด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านนี้ คือ ผู้บริหารยอมเสียสละความต้องการของตน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน แนวทางการบริหารจัดการความขัดแย้ง ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษาความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร และถนอมน้ำใจคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทุกคนสามารถอยู่ในองค์กรต่อไปได้อย่างราบรื่น โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรศึกษาบริบทของวัฒนธรรมองค์กรของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรวิเคราะห์ตามสถานการณ์ดูว่าสิ่งที่คณะครูต้องการกับสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสามารถมีความเป็นไปได้แค่ไหน ถ้าคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรยอมให้เพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้ เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2” ข้อค้นพบและแนวทางในการบริหารความขัดแย้งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญอันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษาต่อไป รวมทั้งนำข้อมูลจากคณะผู้วิจัยเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการแข่งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาด้านวิถีทางของตนเอง โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ
2. ด้านการประสานความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้พูดคุยกันและร่วมกันแก้ปัญหา โดยผ่านมติของที่ประชุมเพื่อความร่วมมือที่จะทำงานร่วมกันต่อไป
3. ด้านการประนีประนอม ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่ายและโดยชี้แจงให้ทุกฝ่ายเข้าใจว่าบางครั้งก็ต้องยอมเสียสละบางส่วนเพื่อให้ได้บางส่วนในลักษณะพบกันครึ่งทาง
4. ด้านการหลีกเลี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ปัญหา ถ้ากรณีที่เป็นปัญหาเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่มีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาก็ควรหลีกเลี่ยง ระยะเวลาจะทำให้ทุกอย่างคลี่คลายไปเอง
5. ด้านการโอนอ่อนผ่อนตาม ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาบริบทของวัฒนธรรมองค์กร ถ้าคณะครูมีเหตุผลเพียงพอ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ผิดระเบียบข้อบังคับทางราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาก็ควรยอมให้เพื่อให้องค์กรสามารถไปต่อได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาบริบทวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันของคณะครูในสถานศึกษา ซึ่งเมื่อเกิดปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างถูกต้อง
2. เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรนิ่งเฉย ควรวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาของความขัดแย้ง และควรอาศัยมติที่ประชุมเพื่อให้คณะครูได้ปรับความเข้าใจกันและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลนันธ์ ศรีร้อย (2560). การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2555). หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- ทิพย์รัตน์ จิตตเดชาธร. (2559). การบริหารความขัดแย้งในโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์ (มทินทรศึกษาการ). (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประกายกาญจน์ แดงมาตี. (2561). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม (พระตำหนักสวนกุหลาบมัธยม). วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(2), 83-96.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รังสิวุฒิ ปาโสม. (2556). การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. (2562). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.ptt2.go.th/main/>.
- สุภรณ์ ทับทิมทอง (2562). วิจัยจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารที่มีผลกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 10(1), 233-251.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). ความขัดแย้งการบริหารเพื่อสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส.
- อัจฉรา ลิ้มวงศ์ทอง. (2558). การบริหารความขัดแย้งในองค์กร. กรุงเทพฯ: บั๊ค หู ยู.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.

รูปแบบการป้องกันอาชญากรรมร้านทองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Gold Shop's Crime Prevention Model at Muang District Nakhon
Ratchasima

เกียรติขจร พีเกาะ¹

Kiatkhachorn Phikgor

Received: August 12, 2020

Revised: December 30, 2020

Accepted: January 06, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.56

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานฝ่ายป้องกันปราบปรามอาชญากรรมร้านทอง การวิ่งราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และ 2) ศึกษาถึงรูปแบบการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับการวิ่งราวทรัพย์ของร้านทอง การวิ่งราวทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรูปแบบการป้องกันอาชญากรรมร้านทองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ออกเป็นจำนวน 3 กลุ่ม คือ 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 2) ผู้ประกอบการร้านทอง นายกสมาคมร้านทอง และร้านทองไท่เฮงลิ้ง ที่ถูกวิ่งราวทรัพย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และ 3) ปลัดเทศบาลนครนครราชสีมา หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคารเทศบาล และหัวหน้าฝ่ายผังเมืองเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาอาชญากรรมเกี่ยวกับการวิ่งราวทรัพย์ของร้านทองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดเหตุอาชญากรรมเกิดจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านยาเสพติด และปัญหาด้านการพนัน เนื่องจากสถานประกอบการร้านทองเป็นกลุ่มเสี่ยงหนึ่งในการเกิดเหตุอาชญากรรมในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการลักทรัพย์ การวิ่งราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ หรือปล้นทรัพย์ รูปแบบแนวทางการป้องกันปัญหาอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และ 2) รูปแบบแนวทางด้านป้องกันเกี่ยวอาชญากรรม ในการกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารทำโดยการเมื่อผู้ประกอบการร้านทองพบเหตุอาชญากรรมสามารถแจ้งเหตุโดยตรงทางสายด่วน 191 และทางแอปพลิเคชันไลน์ในสมาร์ทโฟน

¹ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ; Royal Police Cadet Academy

Corresponding Author, email: praves2516@hotmail.com, Tel. 064-2640822

คำสำคัญ: การป้องกันอาชญากรรม, ความปลอดภัย, อาชญากรรมร้านทอง

ABSTRACT

This research is aimed to study; 1) crime problem of snatching in the gold shop at Muang District Nakhon Ratchasima, And 2) to study crime prevention model of snatching at Muang District Nakhon Ratchasima's gold shop, and to use the research's results for prevention snatching crime in Muang District Nakhon Ratchasima. The research methodology was qualitative data that identified in-depth interview by dividing the informant group on the prevention of crime in the gold shop at Muang District Nakhon Ratchasima into 3 groups. 1) Police as a commander and police officer at Muang District Nakhon Ratchasima. 2) Gold shop operator, association of gold president, Thai Heng Long gold shop that was stolen property in Muang District Nakhon Ratchasima. And 3) office of the municipal clerk of Nakhon Ratchasima, Chief of building control municipal, and the head of municipal town planning at Nakhon Ratchasima. The research results showed that; 1) the important factors of crime were economic, drug, and gambling problem. Because of the gold shop trader was risk group for all crimes such as burglary, snatching, stealth, and robbery. Model of prevention crime at Nakhon Ratchasima police station had 4 main tasks. First, and 2) the gold shop owners communicated with police by calling directly to emergency line 191 when they faced crime and contacted through line application from smart phone.

Keywords: Crime Prevention, Safety, Gold Shop Crime

บทนำ

อาชญากรรมเป็นปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน อาชญากรรมเป็นการทำผิดกฎหมายทางสังคมที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะการกระทำของบุคคล กฎหมายบัญญัติไว้ว่าเป็นข้อห้าม และถือว่าเป็นความผิดผู้ที่กระทำความผิดจะต้องได้รับโทษ อาชญากรรมได้ก่อให้เกิดความเสียหายทั้งในด้านชีวิตร่างกาย ทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อยของสังคม อาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อร่างกาย ป้องกันได้ยากกว่าอาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน เพราะความผิดประเภทประทุษร้ายต่อร่างกายมักจะมีเบื้องหลังที่สลับซับซ้อนมีความเกี่ยวข้องในความของคู่กรณีคือระหว่างอาชญากรกับเหยื่ออาชญากรรม ดังนั้นการที่อาชญากรประสงค์ที่จะทำร้ายร่างกายอันเนื่องมาจากความแค้นส่วนตัว และเหยื่อก็ไม่สามารถที่จะหาวิธีป้องกันได้เพราะโดยปกติการใช้ชีวิตประจำวันไม่

สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่สำหรับการประทุษร้ายต่อทรัพย์สินนั้น สามารถหาวิธีป้องกันหรือหลีกเลี่ยงได้ง่ายกว่า เช่น การไม่สวมใส่ทรัพย์สินมีค่าที่สะดุดตาจนเกินไป ไม่ไปในสถานที่ที่เสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2545) ดังนั้นการที่ปล่อยให้มิผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้นโดยไม่หาวิธีการควบคุมให้น้อยลงแล้ว การกระทำความผิดก็จะทวีความรุนแรงและทำความเสียหายให้แก่สังคมเพิ่มขึ้นเป็นปัญหาเรื้อรังยากต่อการแก้ไข ซึ่งจะเห็นได้ว่าการกระทำความผิดในประเภทคดีต่างๆ ได้ก่อให้เกิดผลเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างมากและยังเป็นการทำลายชื่อเสียงของประเทศไทยอีกด้วย ปัญหาอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินนั้นวันจะมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรง เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องและจากสภาพปัญหาของอาชญากรรมที่เกี่ยวกับทรัพย์สินนั้นเกิดขึ้น เพราะความต้องการในทรัพย์สินที่ไม่ใช่ของตนเอง (ธนภัทร เกิดกอบเกียรติ, 2556) ซึ่งจากลักษณะของการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินสามารถแบ่งออกตามหลักเกณฑ์ของประมวลกฎหมายอาญาออกเป็น 8 หมวด กล่าวคือ 1. ลักทรัพย์และฉ้อโกงทรัพย์ 2. กรรโชก ริดเอาทรัพย์ ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์ 3. ฉ้อโกง 4. โกงเจ้าหนี้ 5. ยักยอก 6. รับของโจร 7. ทำให้เสียทรัพย์ 8. บุกรุก จะเห็นได้จากข้อมูลสถิติฐานความผิดคดีเกี่ยวกับทรัพย์สินทั่วประเทศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559-31 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 พบว่า ทางสถานีตำรวจและหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับแจ้งคดีเกี่ยวกับการปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ ชิงทรัพย์ ลักทรัพย์ กรรโชกทรัพย์ ยักยอกทรัพย์ ราชอาณาจักรในภาพรวม 3 ปี จำนวน 95,192 คดี โดยจำแนกเป็นพ.ศ. 2559 มีคดีที่รับแจ้ง จำนวน 34,679 คดีจับกุมได้ จำนวน 32,320 ราย พ.ศ. 2560 มีคดีที่รับแจ้ง จำนวน 39,896 คดีจับกุมได้ จำนวน 64,225 ราย และพ.ศ. 2561 มีคดีที่รับแจ้งจำนวน 20,617 คดีจับกุมได้ จำนวน 93,019 ราย ตามลำดับ และจากสถิติคดีอาชญากรรมเกี่ยวกับร้านทองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558-31 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 พบว่าปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับร้านทองในเขตอำเภอเมือง จำนวน 327 คดี โดยจำแนกเป็นพ.ศ. 2558 มีคดีที่รับแจ้ง จำนวน 90 คดีจับกุมได้ จำนวน 90 พ.ศ. 2559 มีคดีที่รับแจ้ง จำนวน 112 คดีจับกุมได้ จำนวน 98 ราย พ.ศ. 2560 มีคดีที่รับแจ้ง จำนวน 90 คดีจับกุมได้ จำนวน 90 ราย และพ.ศ. 2561 มีคดีที่รับแจ้งจำนวน 31 คดีจับกุมได้ จำนวน 24 ราย ตามลำดับ ซึ่งในวันที่ 13 มิถุนายน 2557 เวลาประมาณ 08.30 น. เกิดเหตุปล้นห้างทองไท่เฮงล้ง ตราซ้าง 4 ตั้งอยู่ที่บริเวณราชดำเนิน เขตเทศบาลเมืองนครราชสีมา คนร้ายใช้อาวุธปล้นจี้และกวาดชิงทองคำไป 149 บาท มูลค่าเกือบ 3,000,000 บาท ก่อนหลบหนีไปอย่างลอบย่นวล โดยคนร้ายใช้เวลาปฏิบัติการปล้นไม่ถึง 2 นาที

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพการดำเนินงานฝ่ายป้องกันปราบปรามอาชญากรรมร้านทอง วังราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาถึงรูปแบบในการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับการชิงทรัพย์ชิงทรัพย์ วังราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้มีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) โดยทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยจากเอกสาร เอกสารราชการ หนังสือ เอกสาร ตำราบทความและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว

2. การศึกษาวิจัยภาคสนาม (Field Research) ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ ดำรงปฏิบัติหน้าที่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ประกอบการร้านทอง นายกสมาคมร้านทองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และปลัดเทศบาลนคร นครราชสีมา หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร และหัวหน้าฝ่ายผังเมือง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในศึกษาวิจัย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ดำรงปฏิบัติหน้าที่ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ประกอบการร้านทอง นายกสมาคมร้านทอง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มปลัดเทศบาลนคร นครราชสีมา หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคารและหัวหน้าฝ่ายผังเมือง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยที่ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และการสังเกต ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาหรือสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำความรู้ที่ได้การทบทวน เอกสารและงานวิจัยเหล่านี้มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยให้มีความครอบคลุมถึงเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษาแล้วนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยมีวิธีการคือ การสร้างแบบสัมภาษณ์ การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลการศึกษาวิจัยโดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participation Observation) คือการสังเกตที่ผู้สังเกตไม่ได้เข้าไปใช้ชีวิตหรือทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มที่กำลังศึกษาโดยไม่ต้องการให้ผู้ถูกสังเกตรู้สึกถูกรบกวน เพราะอาจทำให้พฤติกรรมผิดไปจากปกติได้ซึ่งอาจใช้ในระแวกของการวิจัยแล้วใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในระยะหลัง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานฝ่ายป้องกันปราบปรามอาชญากรรมร้านทอง การวิ่งราวทรัพย์สิน ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรเมืองจังหวัดนครราชสีมา กำหนดนโยบายการรักษาความปลอดภัยเพื่อป้องกันอาชญากรรมร้านทอง การวิ่งราวทรัพย์สิน ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ตำรวจภูธรเมืองจังหวัดนครราชสีมา มีนโยบายให้ตำรวจ ประชาชน และผู้ประกอบการร้านทองในด้านการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน เพื่อบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ และการเพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพสูงสุด

2. รูปแบบในการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับการวิ่งราวทรัพย์สิน ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า สถานีตำรวจภูธรเมืองจังหวัดนครราชสีมา ได้มีการนำมาตรการต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมร้านทอง การวิ่งราวทรัพย์สิน ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์มาอย่างต่อเนื่อง เช่น การเฝ้าระวังบุคคลที่เคยต้องโทษและพ้นโทษออกมาดีเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือเคยมีพฤติกรรมกระทำความผิดวิ่งราวทรัพย์สิน ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์ร้านทองในจังหวัดนครราชสีมา ต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการร้านทอง ได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการป้องกันตนเองไม่ว่าจะเป็นกรอบรมเกี่ยวกับเรื่องการแจ้งเตือนเหตุด่วนเหตุร้ายทางแอปพลิเคชัน LINE การอบรมการใช้อาวุธปืนเพื่อปกป้องทรัพย์สินและชีวิตของผู้ประกอบการร้านทองเองโดยสถานีตำรวจภูธรเมืองจังหวัดนครราชสีมาได้จัดทำคู่มือ ให้ผู้ประกอบการร้านทองได้ใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการสร้างอาคารเพื่อจำหน่ายทองคำนั้นต้องเป็นสถานประกอบการที่อยู่ในชุมชนและมีเส้นทางสัญจรสะดวก ปลอดภัย โดยเป็นอาคารที่โปร่งสามารถมองเห็นได้จากระยะทางไกลเพื่อเป็นการป้องกันเหตุอาชญากรรม วิ่งราวทรัพย์สิน ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ เมื่อเจ้าหน้าที่ออกตรวจในเขตพื้นที่ชุมชนหรือโซนที่จำหน่ายทองคำสามารถมองเห็นได้จากภายนอกก็เป็นรูปแบบการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินได้ส่วนหนึ่ง และการติดตั้งอุปกรณ์ที่ใช้ป้องกันภัยจากบุคคลหรือคนร้ายในการจากเข้ามาในร้านทอง เช่น การติดตั้งกล้อง CCTV การติดตั้งสัญญาณเตือนภัย การติดตั้งประตูนิรภัยและกระจกนิรภัย ไม่ให้คนร้ายทำลายอุปกรณ์เหล่านี้ได้ง่าย และการสร้างความร่วมมือกันกับพื้นที่ข้างเคียง เช่น โครงการชุมชนสัมพันธ์สร้างความไว้วางใจกันและกันเป็นหูเป็นตาให้กับเพื่อนบ้านหรือผู้ประกอบการร้านทองด้วยกันเพื่อลดช่องว่างในการที่คนร้ายจะมาดูพฤติกรรมการทำงานของร้านทอง เมื่อชาวบ้านหรือผู้ประกอบการร้านทองเห็นความผิดปกติก็สามารถแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจได้โดยการแจ้งทางโทรศัพท์ กด 191 ได้ทันทีเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุโดยเร็วและสามารถนำตัวผู้ต้องสงสัยไปตรวจสอบประวัติและจัดทำประวัติ เมื่อมีเหตุเกิดขึ้นก็จะช่วยให้ติดตามตัวคนร้ายได้โดยเร็ว

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาถึงปัญหาอาชญากรรมเกี่ยวกับการวิ่งราวทรัพย์สินของร้านทองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดเหตุอาชญากรรมเกิดจากปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านยาเสพติด และปัญหาด้านการพนัน เนื่องจากสถานประกอบการร้านทองเป็นกลุ่มเสี่ยงหนึ่งในการเกิดเหตุอาชญากรรมในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการลักทรัพย์ การวิ่งราวทรัพย์สิน ชิงทรัพย์ หรือปล้นทรัพย์ ส่วนรูปแบบการป้องกันปัญหาอาชญากรรมของสถานประกอบการร้านทองอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีรูปแบบแนวทางด้านป้องกันเกี่ยวอาชญากรรม ในภารกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสารทำโดยการเมื่อผู้ประกอบการร้านทองพบเหตุอาชญากรรมสามารถแจ้งเหตุโดยตรงทางสายด่วน 191 และทางแอปพลิเคชันไลน์ในสมาร์ทโฟน 2) ด้านสายตรวจ ทำโดยการเพิ่มความถี่ในการตรวจ ทั้งด้านสายตรวจรถยนต์ สายตรวจรถจักรยานยนต์สายตรวจเดินเท้า และการปรากฏกายพร้อมอาวุธที่สถานประกอบการร้านทองอยู่เสมอ 3) ด้านความปลอดภัย ทำโดยการตั้งจุดตรวจจุดสกัด การเฝ้าระวังด้วยระบบกล้องวงจรปิดและการใช้เทคโนโลยีมาบริหารจัดการระบบเพื่อการป้องกันเหตุอาชญากรรมต่าง ๆ 4) ด้านการเผชิญเหตุ ทำโดยการซักซ้อมแผนเผชิญเหตุร่วมกับสถานประกอบการร้านทองเดือนละหนึ่งครั้งเพื่อให้พนักงานหรือลูกค้าผู้ใช้บริการได้ตระหนักรู้ถึงแนวทางการป้องกันตนเองเมื่อเกิดเหตุอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สิน และจัดดำเนินการอบรมเรียนรู้การสังเกตคนร้ายให้ตรงจุดสำคัญ ไม่จะเป็นการจดจำตำหนิรูปพรรณ ทรงผม รอยสัก และสำเนียงภาษาพูด โดยนำแผนการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อปิดช่องว่างการก่ออาชญากรรมตามทฤษฎีสามเหลี่ยมอาชญากรรม องค์ประกอบการเกิดอาชญากรรมจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ตัวผู้กระทำความผิด (Offender) เหยื่อ (Victim) และโอกาส (Opportunity) ในการกระทำความผิด ดังนั้นการมีกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลใช้บังคับ จะเป็นการลดโอกาสผู้ที่นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้อื่นไปแสวงหาประโยชน์จะลดลง และโอกาสการกระทำความผิดจะลดน้อยลงด้วยเช่นกัน (เชิดชัย ศรีโสภะ, 2557) นอกจากนี้ในส่วนของการนำนโยบายมาตรการต่าง ๆ มาใช้ในการป้องกันอาชญากรรมที่เกี่ยวกับร้านทองนั้นทางเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองจังหวัดนครราชสีมา สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับร้านทองที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากเป็นมาตรการหรือนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการสั่งการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในทุกพื้นที่นำไปปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านการป้องกันอาชญากรรมเกี่ยวกับร้านทองประสบความสำเร็จมากขึ้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรส่งเสริมและจัดหาให้มีช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแจ้งข่าวสารอาชญากรรมทางโทรศัพท์ เช่น การส่งข้อความสั้นและมัลติมีเดีย โดยไม่มีค่าใช้จ่าย และช่องทางการส่งข้อความทางอินเทอร์เน็ตให้สะดวกมากขึ้น (ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี, 2558) การป้องกันอาชญากรรมที่ต้นต้นต้องอาศัยความร่วมมือจากสถานประกอบการร้านทองในการกำหนดมาตรการป้องกันรักษาความปลอดภัยเบื้องต้นต่อทรัพย์สิน พนักงาน และผู้ใช้บริการ เช่น การห้ามให้ลูกค้าสวมหมวกหรือแว่นตาเข้ามาในสถานประกอบการร้านทองการติดตั้งสัญญาณเตือนภัย การติดตั้งเครื่องกีดกัน (กรงเหล็ก) และการติดตั้ง

กล้องวงจรปิด (CCTV) เนื่องจากมาตรการดังกล่าวสามารถช่วยลดความเสี่ยงเบื้องต้นด้านการเกิดเหตุอาชญากรรมร้านทอง ปัจจุบันระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิดได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางในงานรักษาความปลอดภัยและเป็นเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงานธุรกิจองค์กรทำให้สามารถติดตามคนร้ายได้อย่างรวดเร็วเพื่อนำมาดำเนินคดีต่อไป การนำกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) มาใช้ในปัจจุบันมิได้มีประโยชน์เพียงเพื่อรักษาความปลอดภัยโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังนำมาเป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินการด้านธุรกิจ ลดจำนวนสูญหายทรัพย์สิน (ชรินทร์ โกพัฒน์ตา, 2557) โดยเฉพาะการใช้งานแอปพลิเคชันในสมาร์ทโฟน และสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่ารูปแบบการป้องกันอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านการสื่อสาร ด้านสายตรวจ ด้านความปลอดภัย ด้านการเผชิญเหตุ การให้ความร่วมมือจากสถานประกอบการร้านทอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถช่วยลดความเสี่ยงด้านการเกิดเหตุอาชญากรรมร้านทองได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ปัจจุบันจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานมีน้อยและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่และต้องมีการะงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นสายงานด้านการสืบสวน สอบสวน ด้านการป้องกันและปราบปราม ด้านการจราจร ด้านธุรการหรือสายงานอื่น ๆ เป็นต้น ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถที่จะดูแลได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายในการสรรหาหรือการจัดสรรอัตรากำลังพลหรือจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ให้อย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาให้ มีปริมาณที่ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งนี้ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายในการจัดสรรเงินงบประมาณที่จะส่งให้กับหน่วยงานและสถานีตำรวจต่าง ๆ ที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างมีความเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน หรือขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ เช่น เทศบาลองค์การบริหารส่วนจังหวัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือภาคเอกชนให้เข้าช่วยสนับสนุนในด้านงบประมาณในส่วนที่ขาดหรือไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีการให้คำแนะนำกับภาคประชาชน ผู้ประกอบการร้านทองในพื้นที่รับผิดชอบในเรื่องของการเฝ้าระวังการถูกปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ ชิงทรัพย์โดยเน้นการให้คำแนะนำที่เป็นไปได้ในการที่จะจัดหาวัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีความทันสมัย เช่น การติดตั้งระบบเตือนภัยกันขโมยผ่านระบบโทรศัพท์มือถือ การติดตั้งกระจกนิรภัย การติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เป็นต้น ในขณะที่แนวทางเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการพัฒนาแนวทางในการประสานงานหรือแสวงหาความร่วมมือจากผู้ประกอบการร้านทองในพื้นที่หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในการบริจาคเงินหรือทรัพย์สิน การเสียสละกำลังแรงงานในการดำเนินโครงการหรือดำเนินงานที่

เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรมร้านทองที่เกิดขึ้นจึงจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพซึ่งหากปล่อยให้การป้องกันอาชญากรรมร้านทองเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียงฝ่ายเดียวก็ไม่สามารถป้องกันได้ทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

- ชรินทร์ โกพัฒน์ตา. (2557). *คู่มือการบริหารการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมคดีประเภท ประทุษร้ายต่อทรัพย์สินอาคารร้านทอง*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการ ศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี. (2558). *ทฤษฎีอาชญาวิทยาร่วมสมัยกับการวิจัยทางด้านอาชญา วิทยาในปัจจุบัน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นทพบุรี: หินหยางการพิมพ์.
- เชิดชัย ศรีโสภะ. (2557). *การพิจารณาใช้ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิดสำหรับงานรักษาความ ปลอดภัยองค์กร ธุรกิจก่อสร้าง*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร). คณะวิศวกรรมศาสตร์: มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย.
- ธนภัทร เกิดกอบเกียรติ. (2556). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการ เสริมสร้างความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองหนอง ปรีอ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัย บูรพา.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2545). *การควบคุมอาชญากรรมจากสภาพแวดล้อม: หลักทฤษฎีและ มาตรการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บรรณกิจ 1991.

ฆราวาสธรรม: การป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุจากปัญหาด้านความสัมพันธ์

Gharavasadhamma: Suicide Prevention Caused by Relationship Problems
Skills

พระครูพิฑูรณคราภิรักษ์ (อนุชาติ นรินโท)¹ และพระมหาสุเมฆ สมาหิโต²
Phrakhruphithunnakharaphirak (Anuchat Narintho) and Phramahasumek Samahito

Received: January 31, 2020

Revised: May 12, 2020

Accepted: May 27, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.57

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ตามหลักฆราวาสธรรมในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัย พบว่าการฆ่าตัวตายที่ปรากฏในทุกวันนี้เป็นปรากฏการณ์ที่สามารถพบเห็นได้ในการสื่อสารประเภทต่าง ๆ จากทุกสังคมในโลก ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์การฆ่าตัวตายของประชาชนเช่นกัน จากสถิติการฆ่าตัวตายของกรมสุขภาพจิตเปิดเผยว่ามีคนไทยฆ่าตัวตายโดยเฉลี่ยวันละ 11-12 คนต่อประชากร 100,000 คน ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากปัญหาด้านความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิด ปัญหานี้สมาชิกในสังคมสามารถร่วมกันป้องกันได้โดยการนำหลักฆราวาสธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักการครองเรือนมาใช้เป็นหลักพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันในสังคมประกอบด้วย 1) ช่มจิต และรักษาใจ (ทมะ) 2) มอบให้ แบ่งปัน (จาคะ) 3) อดทน อดกลั้น (ขันติ) และ 4) อยู่กันด้วยความจริงใจ (สัจจะ)

คำสำคัญ: การป้องกันการฆ่าตัวตาย, ฆราวาสธรรม, ปัญหาด้านความสัมพันธ์

Abstract

This academic article aims to propose guidelines Suicide prevention caused by relationship problems with the Gharavasa dhamma in Buddhism. Suicide that appears today is a phenomenon that can be seen in various types of communication from every society in the world. Thailand is another country that has

¹⁻² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: anuchatnarintho@gmail.com, Tel. 088-2939773

to face the Suicide situation of the people as well. Suicide statistics from the Department of Mental Health reveal that Thai people commit Suicide on average 11-12 per 100,000 people per day. Mainly due to problems with relationships. This problem, members of society can be prevented by adopting the Gharavasa dhamma in Buddhism, which are the principles of occupying the householder and applying it as a basis for living together in society consisting of 1) Restraint and Keeping the mind (Dama) 2) To share (Caga) 3) Tolerant (Khanti) and 4) Heartfelt (Sacca).

Keywords: Suicide prevention, Gharavasadhamma

บทนำ

การฆ่าตัวตาย จากอดีตที่ผ่านมาพบว่ามีหลากหลายปัจจัยที่ส่งเสริม และหลากหลายสาเหตุ เช่น ความน้อยใจในคำพูด หรือการกระทำบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจจากคนในครอบครัว การทะเลาะกับคนใกล้ชิด ความหึงหวงของคู่รัก ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย และทางด้านจิตใจซึ่งส่งผลให้ผู้ตกอยู่ในสภาวะดังกล่าวเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการดำรงชีวิตที่ต้องตกอยู่ในสภาพเหล่านั้น บางคนเกิดจะมีความรู้สึกเบื่ออย่างรุนแรงแทบทุกอย่างในชีวิต เบื่อที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป ความเศร้าที่รุนแรงมาก ๆ อาจทำให้คิดว่าตนเองผิด ไร้ค่า และคิดอยากฆ่าตัวตาย การตายจึงเป็นเหมือนทางออกของปัญหาในระยะสั้น เพื่อไม่ต้องเผชิญปัญหาต่อไป ความคิดของคนที่จะฆ่าตัวตายมักไม่เห็นหนทางแก้ไขปัญหา ชีวิตมีดมนและหมดหวัง ทั้ง ๆ ที่ความจริงไม่ได้เป็นเช่นนั้น โดยเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2562 นพ.เกียรติภูมิ วงศ์รจิต เปิดเผยสถิติภาพรวมอัตราการ “ฆ่าตัวตาย” ล่าสุดในประเทศไทย พบว่าปี 2561 อยู่ที่ 6.34 ต่อประชากร 100,000 คน มีคนไทยฆ่าตัวตายสำเร็จ 4,137 คน โดยเป็นผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ประมาณ 4 เท่า และพบว่าวัยแรงงาน ช่วงอายุ 25-59 ปี เป็นวัยที่ฆ่าตัวตายสำเร็จสูงสุด ร้อยละ 74.7 รองลงมาเป็นวัยสูงอายุ อายุ 60 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.1 และวัยเด็ก อายุ 10-24 ปี ร้อยละ 3.2 นอกจากนี้ยังพบจำนวนผู้ที่ทำร้ายตนเองจนเสียชีวิต เฉลี่ยอยู่ที่ 345 คนต่อเดือน และมีผู้ฆ่าตัวตายสำเร็จเฉลี่ยวันละประมาณ 11-12 คน สาเหตุปัจจัยของการฆ่าตัวตายสำเร็จ ส่วนใหญ่มาจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ ความน้อยใจ ถูกดูต่ำต้อาหิ การทะเลาะกับคนใกล้ชิด พบร้อยละ 48.7 ความรัก หึงหวง ร้อยละ 22.9 ต้องการคนใส่ใจ ดูแล ร้อยละ 8.36 ส่วนปัญหาด้านการใช้สุรา และยาเสพติด พบว่า มีปัญหาการดื่มสุรา ร้อยละ 19.6 มีอาการมีเมาระหว่างทำร้ายตนเอง ร้อยละ 6 และปัญหาด้านการเจ็บป่วยทางจิต พบภาวะโรคจิต ร้อยละ 7.45 โรคซึมเศร้า ร้อยละ 6.54 และมีประวัติการทำร้ายตนเองซ้ำ ร้อยละ 12 (ไทยพีบีเอส, 2562)

จากปรากฏการณ์การฆ่าตัวตายที่เกิดทำให้ทราบว่าผู้ฆ่าตัวตายอยู่ในช่วงวัยแรงงาน คือมีอายุระหว่าง 25-59 ปี เป็นวัยที่ฆ่าตัวตายสำเร็จสูงสุด ร้อยละ 74.7 และมีสาเหตุว่าเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ที่ส่งผลให้เกิดความคิดในการฆ่าตัวตายมากที่สุด และสามารถทำสำเร็จถึงร้อยละ

48.7 จากข้อมูลดังกล่าวเมื่อพิจารณาย้อนกลับไปหลายท่านอาจจะตั้งคำถามในใจว่าจะมีหนทางใดบ้างที่จะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดปรากฏการณ์ฆ่าตัวตายเพื่อหนีออกจากความทุกข์ คือปัญหาด้านความสัมพันธ์ การที่จะตอบคำถามเหล่านี้ได้นั้น ก่อนอื่นเราต้องทำความเข้าใจกับประเด็นที่เกี่ยวข้องคือ 1) สาเหตุการฆ่าตัวตาย 2) แนวคิดเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม 3) การประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรมเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ 4) บทสรุป

สาเหตุการฆ่าตัวตาย

การฆ่าตัวตาย (Suicide) ตรงกับภาษาละตินว่า Suicidium หมายถึง การกระทำที่ผู้กระทำมีจุดมุ่งหมายแรกคือตั้งใจและเจตนาที่จะพรากชีวิตของตนเอง อันเนื่องมาจากสาเหตุหลักคือ ปัญหาทางด้านสังคม ปัญหาทางจิตใจ และปัญหาทางการแพทย์ (ณัฏฐ์ ศรีดี, 2560) ในการศึกษาพฤติกรรมกรรมการฆ่าตัวตายนั้มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอทฤษฎีที่สามารถอธิบายพฤติกรรมเกี่ยวกับการฆ่าตัวตาย ดังนี้

1. ทฤษฎีระบบครอบครัว (Family System Theory)

ทฤษฎีระบบครอบครัวมีแนวคิดที่ว่า สมาชิกคนหนึ่งในครอบครัวมีผลต่อสมาชิกอีกคนหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีระบบที่มุ่งอธิบายพฤติกรรมของครอบครัว เช่น ความผูกพันภายในครอบครัวในรูปแบบต่าง ๆ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รวมทั้งพฤติกรรมในการปรับตัวเพื่อบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวโดยทฤษฎีระบบครอบครัวมุ่งเน้นอธิบายในระดับครอบครัวมากกว่าระดับบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัว ซึ่งทำให้ผู้ศึกษามีความเข้าใจในรูปแบบวงจรชีวิตของแต่ละครอบครัว เช่น กรณีที่ถูกกระทำความผิด หรือไม่สามารถที่จะกระทำเพื่อสนองตอบต่อตามความตั้งใจของของพ่อที่คาดหวังไว้ ทำให้พ่อตำหนิ หรือโทษว่าเป็นความผิดของแม่ที่เลี้ยงลูกไม่ดี ส่งผลให้เกิดความแตกร้างขึ้นในครอบครัวและนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างพ่อกับแม่ซึ่งในบางครอบครัวอาจถึงขั้นทะเลาะกัน โดยธรรมชาติลูกจะมีความผูกพันกับแม่มากกว่าพ่อเพราะโดยธรรมชาติแม่จะมีความอ่อนโยนและในการเลี้ยงดู การสื่อสารจะมีความใกล้ชิดกัน ดังนั้นเมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวจึงส่งผลให้กระทบต่อจิตใจโดยตรงของผู้เป็นลูกโดยคิดว่าตนเองนั้นเป็นสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกว่าตัวเองต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตน เกิดความกดดันภายในจิตใจมีความเกรงกลัวพ่อในขณะที่เดียวกันก็มีความสงสารแม่ และตนเองก็ไม่สามารถที่จะช่วยเหลืออะไรแม่ได้ส่งผลให้เป็นคนเก็บกด ซึมเศร้าจากความทุกข์ในใจที่ไม่สามารถระบายออกมาได้สุดท้ายจึงนำไปสู่การตัดสินใจฆ่าตัวตายจะเห็นได้ว่าการกระทำดังกล่าวจะเกิดขึ้นเป็นวงจรครอบครัวที่มีผลกระทบซึ่งกันและกัน (Groholt Berit, 1999) ทฤษฎีนี้จึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการอธิบายความคิดของสมาชิกและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสมาชิกภายในครอบครัว เช่น บางครอบครัวพ่อ หรือแม่สร้างความกดดันให้แก่ลูกโดยการให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเครียด และเกิดความเก็บกดสะสมภายในครอบครัวส่งผลให้มีทัศนคติในทางลบ ในขณะที่บางครอบครัวพ่อ หรือแม่คอยส่งเสริมสนับสนุนให้ลูก ๆ ได้ใช้ความคิดของตนเองอย่างอิสระเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ส่งผลให้เกิดทัศนคติในทางในทิศทางที่ดี ดังนั้นทฤษฎีระบบครอบครัวจึง

สามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว รวมถึงการประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายการฆ่าตัวตาย

2. ทฤษฎีที่อธิบายการฆ่าตัวตายของบุคคล (Durkheim's theory)

เป็นทฤษฎีทางด้านสังคมวิทยาที่มีการนำมาใช้อธิบาย และแก้ไขปัญหการฆ่าตัวตายของสมาชิกในสังคมซึ่งพัฒนาโดย Emile Durkheim (1951) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการฆ่าตัวตายมีอยู่ 4 ลักษณะ ประกอบด้วย

2.1 Egoistic Suicide เป็นผลที่เกิดจากความน้อยใจที่มีสาเหตุเกิดจากบุคคลนั้นไม่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ จึงต้องแยกตัวออกมาโดยมีความคิดว่าตนเองไม่มีประโยชน์แก่ใคร ๆ อีกต่อไปเป็นคนไร้ค่าไม่มีใครสนใจ ไม่มีใครต้องการเขา และไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นอีกต่อไป จึงลงมือฆ่าตัวตายในที่สุด

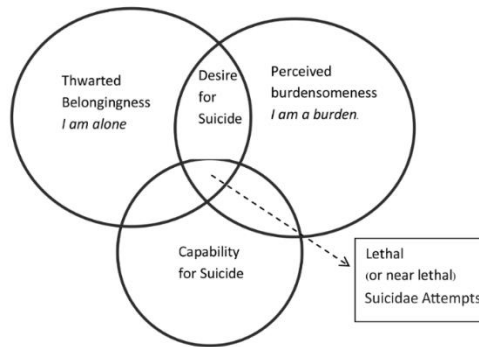
2.2 Altruistic Suicide การฆ่าตัวตายเพื่อพลีชีพ เป็นผลมาจากความศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ถูกปลูกฝังไว้ให้มีความเคร่งครัดมากในการสละชีพเพื่อแสดงความจงรักภักดีต่อสิ่งที่นับถือ ยอมเสียสละได้แม้กระทั่งชีวิตของตนเพื่อรักษาสิ่งนั้นไว้ เช่น ทหารของประเทศญี่ปุ่นสามารถพลีชีพให้กับจักรพรรดิได้ หรือในมิติของศาสนาผู้ศรัทธาสามารถพลีชีพให้พระอัลเลาะห์ได้เมื่อเกิดเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพราะมีแรงจูงใจว่าเมื่อกระทำเช่นนั้นแล้วชีวิตหลังความตายทุกอย่างจะสูงขึ้น

2.3 Anomic Suicide เป็นผลมาจากความพึงพอใจในกฎระเบียบต่าง ๆ ทางสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการในการดำเนินชีวิตของตน แต่เมื่อใดที่กฎระเบียบต่าง ๆ เกิดความเปลี่ยนแปลงและในขณะที่บุคคลนั้นไม่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระทำของตนเองตามกฎระเบียบต่าง ๆ ใหม่ได้ มีความพอใจกับกฎเกณฑ์ กฎระเบียบเดิมจึงส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าไม่มีมั่นคง รู้สึกสับสนไม่รู้จักจะปฏิบัติตนอย่างไรเพราะมันเปลี่ยนเร็วจนเขาไม่สามารถเผชิญแก้ไขปัญหที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ บุคคลนั้นจึงมีความรู้สึกว่ามีอะไรที่จะสามารถยึดเหนี่ยวได้ต่อไป มีความทุกข์มากจนควบคุมตนเองไม่ได้ จึงฆ่าตัวตายดีกว่ามีชีวิตอยู่

2.4 Fatalistic Suicide เป็นผลมาจากการที่ผู้ปกครองวางกฎระเบียบที่ควบคุมสังคมที่เคร่งครัดมากเกินไป เช่น การฆ่าตัวตายของกลุ่มคนที่เป็นทาสในสมัยก่อนที่เกิดจากการถูกกดขี่ การลิดรอนสิทธิบางประการที่ไม่สามารถกระทำได้ในขณะที่กลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่ทาสสามารถทำได้ ในปัจจุบันปรากฏการณ์เช่นนี้ยังคงอยู่ให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ คือ วรรณะต่าง ๆ ของศาสนาพราหมณ์ฮินดู เป็นต้น

3. ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของการฆ่าตัวตาย (assumptions of the Interpersonal theory of Suicide) พัฒนาโดย Kimberly Van Orden (2014) พบว่า รากฐานของทฤษฎี Interpersonal Theory มีข้อสันนิษฐานว่า คนที่ฆ่าตัวตายนั้น เนื่องจากบุคคลนั้นสามารถที่จะกระทำได้โดยมีปัจจัยที่เอื้ออำนวย และบุคคลนั้นมีความต้องการที่จะฆ่าตนเอง ตามกรอบแนวคิดมีโครงสร้างที่ถือเป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมกรรมการฆ่าตัวตายโดยแบ่งออกได้ 3 ประการ ความรู้สึกไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Thwarted Belongingness) และการรับรู้ว่าเป็นภาระ

Perceived Burdensomeness มีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะฆ่าตัวตายในขณะที่ศักยภาพในการฆ่าตัวตาย Capability for Suicide ส่งผลให้บุคคลนั้นไม่กลัวความตาย และยังสามารถทนต่อการบาดเจ็บของร่างกายได้มากขึ้น

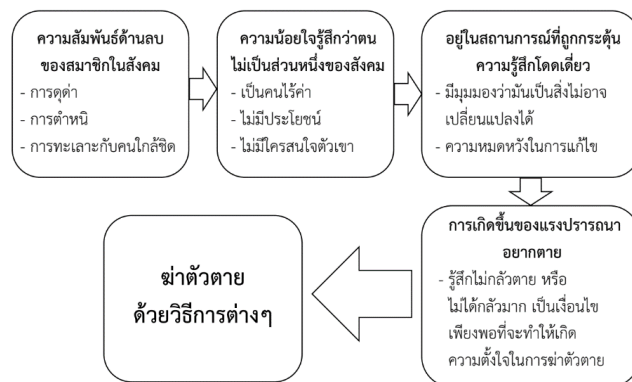


ภาพที่ 1 แนวคิดของทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของการฆ่าตัวตาย

จากแนวคิดทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของการฆ่าตัวตาย แสดงให้ทราบถึงสัมพันธภาพที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่อาศัยอยู่ (Thwarted Belongingness) และแยกตนเองออกมาจากสังคมนั้น ทำให้ขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่มีใครที่จะพูดคุยให้คำปรึกษา การแบ่งแยกเช่นนี้เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการที่จะฆ่าตัวตาย และนำไปสู่การฆ่าตัวตาย ขณะเดียวกันการที่บุคคลนั้นจะตัดสินใจฆ่าตัวตายยังมีสาเหตุอีกประการหนึ่งคือมีความรู้สึกว่าเป็นภาระ (Perceived Burdensomeness) ซึ่งเกิดจากตกอยู่ในสภาวะเหตุการณ์ทางลบที่บีบคั้น เช่น ความขัดแย้งในครอบครัว การว่างงาน และการเจ็บป่วยทางกายไม่สามารถคิดหาทางออกได้จึงคิดฆ่าตัวเองตายในที่สุด โดยทฤษฎีนี้อธิบายถึงสมมุติฐานที่ส่งผลให้บุคคลคิดฆ่าตัวตาย ได้แก่

1. ไม่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสังคมได้ จึงมีความคิดว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดดเดี่ยว หรือการรับรู้ว่าเป็นภาระให้กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุด และมากพอที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความคิดอยากฆ่าตัวตาย
2. ตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีปัจจัยเป็นสาเหตุกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่อาจปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์บางอย่างที่เกิดขึ้นเพราะไม่มีกรวางแผนล่วงหน้าเพื่อเตรียมใจจึงเป็นสาเหตุให้คิดฆ่าตัวตาย
3. การเกิดขึ้นตามความต้องการ และไม่รู้สึกว่าความตามเป็นสิ่งน่ากลัวซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้เกิดความตั้งใจในการคิดฆ่าตัวตาย (สุพัตรา สุขาวท และสุวรรณ อรุณพงศ์ ไพศาล, 2560)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ ความน้อยใจ ถูกดูต่ำ ต่ำหนิ การทะเลาะกับคนใกล้ชิดมีความสอดคล้องกับทฤษฎีระบบครอบครัว Family System Theory (Michael E. Kerr and Murray Bowen, 1988) และทฤษฎีที่อธิบาย การฆ่าตัวตายของบุคคลของ Emile Durkheim และทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของการฆ่าตัวตาย (Assumptions of the Interpersonal Theory of Suicide) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัญหาด้าน ความสัมพันธ์กับสมาชิกในสังคมเป็นปัญหาอันดับต้น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลฆ่าตัวตายโดยสามารถสรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 2 การฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์

แนวคิดเกี่ยวกับหลักฆราวาสธรรม

ฆราวาสธรรม เป็นหลักธรรมสำหรับการครองเรือนของคฤหัสถ์ หรือหลักธรรมสำหรับการอยู่ร่วมกัน ได้แก่

1. ทมะ หมายถึง ช่มจิต และรักษาใจ การรู้จักบังคับหรือการควบคุมอารมณ์ การข่มใจ การระงับความรู้สึกต่อข้อเสียของกันและกัน การรู้จักฝึกฝนปรับปรุง การแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง การปรับปรุงนิสัยรวมถึงอหิชาตัยให้ประสานเข้าหากับบุคคลอื่นได้ ไม่เป็นคนมีทิฐิเอาแต่ใจและความคิดของตนเป็นที่ตั้งเพราะจะทำให้เกิดความแตกแยกกันที่สุดในที่สุด

2. จาคะ หมายถึง มอบให้ แบ่งปัน ความเสียสละ แบ่งปันสิ่งของ นอกจากนี้ยังหมายถึงการให้น้ำใจแก่กัน การแสดงน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกัน ตลอดจนการเสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตนได้ ขวนขวายช่วยเหลือ เอาใจใส่ดูแล เป็นที่พึ่งอาศัย เป็นกำลังส่งเสริมชีวิตบุคคลที่จะมีความสุข จะต้องเป็นผู้ให้ด้วยไม่ใช่เป็นผู้รับฝ่ายเดียว

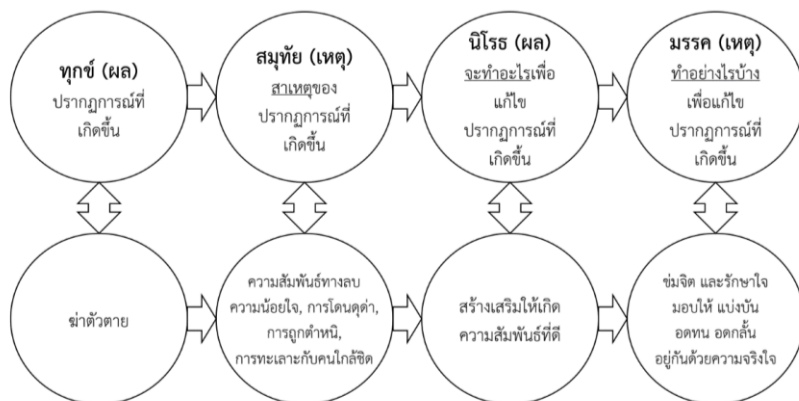
3. ขันติ หมายถึง อดทน อดกลั้นต่อเหตุการณ์ทั้งหลายในชีวิตและหน้าที่การงาน การดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม นอกจากมีความแตกต่างด้านอุปนิสัยใจคอ ความต้องการที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งติดตามมา ดังนั้นต้องรู้จักอดทน อดกลั้นระงับจิตใจไม่ก่อเหตุให้เรื่องลุกลามต่อไป

4. สัจจะ หมายถึง อยู่กันด้วยความจริงใจ ความซื่อสัตย์เป็นหลักสำคัญที่จะให้เกิดความไว้วางใจ ทั้งยังเป็นการสร้างมิตรจิตสนิทต่อกันหากขาดสัจจะเมื่อใดย่อมเป็นเหตุให้เกิดความหวาดระแวงแคลงใจกันซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความริ้วฉาน ซึ่งยากนักที่จะประสานให้คืนดีได้ดังเดิม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การอยู่ร่วมกันในสังคมสมาชิกในสังคมต้องถือหลักขราวาสธรรม ประกอบด้วย ข่มจิต และรักษาใจ (หมะ) มอบให้ แบ่งปัน (จาคะ) อุดหนุน อุดหนุน (ขันติ) และอยู่กันด้วยความจริงใจ (สัจจะ) เป็นหลักในการอยู่ร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคมซึ่งจะทำให้สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การประยุกต์ใช้หลักขราวาสธรรมเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์

การนำหลักขราวาสธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ ผู้เขียนขอนำเสนออยู่ในรูปแบบของอริยสัจ มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 3 การป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ในรูปแบบของอริยสัจ

1. ทุกข์ (ผล) การฆ่าตัวตาย เพราะตกอยู่ในสภาพที่ทนอยู่ได้ยาก เป็นสภาพที่ถูกบีบคั้นอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย โสกะ (Sorrow, ความแค้นใจ) มีอาการโศกเศร้าเสียใจ ตรอมตรมอย่างมาก ห่อเหี่ยวใจ เศร้าโศก ปริเทวะ (Lamentation, ความพิโรธรำพัน หรือระทมใจ) มีอาการของความคร่ำครวญ พิลินทราธิปไตย ความรู้สึกเป็นทุกข์ทางใจที่เกิดจากการตัดไม้ขาด โดยอาจแสดงมาเป็นการกระทำหรือคำพูด เช่น บ่นเพ้อ พูดคร่ำครวญ โทมนัส (Mental pain or grief, ข้ำใจ) มีอาการน้อยใจ ตรอมใจ ซอกข้ำใจ เจ็บปวดร้าวใจ อาจแสดงออกมาด้วยการร้องไห้ อุพาส (Despair, ความคับแค้นใจ) มีอาการกลัดกลุ้มใจ สับสนหาทางออกไม่พบ คับแค้นใจ โกรธเคือง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2558)

2. สมุทัย (เหตุ) สาเหตุที่ทำให้เกิดการฆ่าตัวตายเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ด้านลบของสมาชิกในสังคมโดยเฉพาะบุคคลที่มีความใกล้ชิดซึ่งถือได้ว่ามีอิทธิพลอย่างยิ่งซึ่งพบว่า เป็นผลมาจากการดุด่า การตำหนิ การทะเลาะกับคนใกล้ชิดส่งผลให้มีความน้อยใจรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มองตนเองว่าเป็นคนไร้ค่า เป็นคนไม่มีประโยชน์ ไม่มีใครสนใจซึ่งความน้อยใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลสถิติการฆ่าตัวตายในประเทศไทยซึ่งพบว่า สาเหตุปัจจัยของการฆ่าตัวตายสำเร็จ ส่วนใหญ่มาจากปัญหาด้านความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิดมากถึงร้อยละ 48.7 (ไทยพีบีเอส, 2562)

3. นิโรธ (ผล) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสังคมครอบครัว เพื่อป้องกันการฆ่าตัวตาย

4. มรรค (เหตุ) วิธีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสังคมครอบครัว ผู้เขียนได้น้อมนำหลักพรหมวิหารธรรม หมายถึง หลักการครองชีวิตของศุภะ ๕ ประกอบด้วย

4.1 ข่มจิต และรักษาใจ (ทมะ) ธรรมะในข้อนี้มุ่งเน้นที่ความคิด จิตใจ คือ การรู้จักข่มอารมณ์โดยการฝึกฝนการควบคุมจิตใจให้หนักแน่น ระงับอารมณ์, ฝึกหัดตัดสินใจ รวมถึงการปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา เพราะความน้อยใจที่เป็นปัจจัยนำไปสู่การฆ่าตัวตายที่เกิดขึ้นจากการโดนดุด่า, การถูกตำหนิ, การทะเลาะกับคนใกล้ชิดเกิดขึ้นมาจากเพราะไม่รู้จักระงับอารมณ์ที่ตนไม่ชอบ ไม่ถูกใจนั่นเอง การอยู่ร่วมกันในสังคม สังคมแรก คือ สังคมครอบครัวต้องอาศัยการข่มอารมณ์ของตนเองต่อสิ่งที่เข้ามาช่วยทำให้เกิดความแตกแยก เพราะสมาชิกในครอบครัวก็ยังคงเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีความนึกคิดเป็นของตนเอง 1 คนก็ 1 ความคิด หลายคนก็หลากหลายความคิด ดังนั้น ต้องรู้จักเปิดใจให้กว้างขึ้น สมาชิกในครอบครัวต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่มีความขัดแย้งกับความคิดของตนก็ต้องอดกลั้นไว้ก่อน รับฟังให้ความคิดเห็น เหตุและผลในเรื่องนั้น ๆ ของสมาชิกในครอบครัวให้จบเสียก่อน เพราะถ้าหากขัดแย้งขึ้นในกลางคันจะเป็นการปิดกั้นการเปิดใจคุยกันในอนาคตต่อไป และเป็นการสร้างสงครามเล็ก ๆ ให้เกิดขึ้นภายในครอบครัว สังคมที่สอง คือ สังคมที่ทำงาน ต้องการรู้จักข่มใจเป็นอย่างมาก เพราะเพื่อนร่วมงานแต่ละท่านมาจากพื้นฐานชีวิตที่ต่างกัน ผ่านการอบรมเลี้ยงดูต่างกัน และประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันออกไปจึงส่งผลให้ความคิดและพื้นฐานของจิตใจย่อมมีความแตกต่างกันออกไป บางท่านจิตใจอ่อนโยนมุ่งสร้างประโยชน์เพื่อบุคคลอื่น บางท่านจิตใจหยาบกระด้างเอาแต่ใจตนเอง บางท่านใจร้อนทำงานแบบขอผ่านไปที่ บางท่านสุขุมละเอียดอ่อนใจเย็นแต่เมื่อต้องมาทำงานร่วมกันก็จำเป็นที่จะต้องปรับตัวเข้าหากัน ระงับความรู้สึกต่อเหตุบกพร่องของกันและกัน รู้จักฝึกฝนปรับปรุงตน แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับนิสัยและอัธยาศัยให้กลมกลืนประสานเข้าหากันได้วิธีการข่มจิต และรักษาใจ (ทมะ) มีหลากหลายวิธีการ ได้แก่

ปล่อยวาง ไม่ยึดติด หาเวลาว่างนั่งทบทวนถึงความเป็นจริงว่าสุดท้ายวันหนึ่งเราก็ต้องแตกดับและสลายไป ไม่มีสิ่งใดหรือใครที่จะติดตามไปด้วยได้เลย ต้องละทิ้งทุกสิ่งทุกอย่างวนเวียนเป็นวัฏจักรเช่นนี้เรื่อยไป เพราะฉะนั้นถ้าเรายอมรับกับวัฏจักรแห่งการเกิด-ดับนี้แล้ว ไม่ว่าเรื่องใด ๆ ก็คงเป็นเพียงเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เท่านั้น

ฝึกจิตให้เป็นสมาธิ การฝึกสมาธิให้ใจสงบนั้นมีหลายรูปแบบ จะนั่งสมาธิหรือเดินสมาธิก็ได้ เช่น นั่งหนึ่งให้ถึงสิบ เวลาที่โกรธให้นั่งหนึ่งถึงสิบ หรือมากกว่านั้นก็ได้ เพราะการนับเลขจะส่งผลให้มีสมาธิ หรือหายใจเข้า-ออกลึก ๆ อย่างช้า ๆ นาน ๆ จะทำให้เราได้มีสติยังคิดถึงเรื่องราวที่เกิดขึ้น จะช่วยให้สถานการณ์รอบข้างดีขึ้น และทำให้ร่างกายเราได้รับการผ่อนคลายจากลมหายใจที่รับเข้าและส่งออก

ดำรงความถูกต้อง การฝึกตนให้รู้จักยอมรับความจริง หากเราเป็นผู้ทำผิด ต้องยอมรับความเป็นจริง และกล่าวคำขอโทษจะทำให้สถานการณ์ที่เลวร้ายคลี่คลายลงได้

จงมองใจเขาใจเรา หรือรู้เขารู้เรา ฝึกปรับความคิด เช่น เราไม่เหมือนเรา ตรงข้ามเขาก็ไม่เหมือนเราเช่นกัน หมายถึง ต้องฝึกใส่ใจกับนิสัยของคนรอบข้าง เพราะเมื่อเราทราบว่าคุณคนนั้นมีนิสัยใจคอเป็นอย่างไร หากยอมรับนิสัยเขาไม่ได้ ก็ให้อยู่ห่าง ๆ เข้าไว้เป็นดีที่สุด

เข้าหูซ้ายทะลุหูขวา เรื่องราวต่าง ๆ ที่ถ้าโหมเข้ามาในชีวิตมีทั้งเป็นเรื่องที่ถูกใจบ้าง ไม่ถูกใจบ้างหากเป็นเรื่องไม่เป็นเรื่องแล้ว การฟังแบบเข้าหูซ้ายทะลุหูขวานั้นนับเป็นเรื่องที่ดี เพราะจะทำให้ไม่ต้องใส่ใจกับสิ่งที่ใครกล่าวมา

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการข่มจิต และรักษาใจ (ทมะ) ได้แก่ เป็นการปลูกฝังนิสัยรัก (เมตตา), เป็นการฝึกฝนตนให้เกิดจิตใจที่เข้มแข็ง, ทำให้เป็นคนมีความสามารถในการทำงาน, อยู่เย็นเป็นสุขเพราะไม่ต้องไปเสียเวลาทะเลาะกับใคร และสุดท้ายเป็นการป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์

4.2 มอบให้ แบ่งปัน (จาคะ) ธรรมะข้อนี้มุ่งเน้นไปสู่การสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคมซึ่งเป็นสัมพันธที่ดี เช่น การบริจาคแบ่งปันสิ่งของ การเสียสละความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นการแสดงออกถึงระดับของจิตใจที่ไม่คับแคบเห็นแก่ตัวซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้เกิดสังคมแห่งความรักดังพุทธศาสนสุภาษิตว่า “ททมานิ ปิโย โหติ แปลว่า ผู้ให้ ย่อมเป็นที่รัก” ซึ่งเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สามารถครองใจบุคคลอื่นไว้ได้ และนำไปสู่ความสามัคคีการมีความพร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ นอกจากนี้หมายรวมถึงการเปิดใจให้กว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น การไม่เอาแต่ใจตนเองรวมทั้งการเสียสละละทิ้งนิสัยที่ไม่ดีของตนเองอีกด้วย ธรรมะข้อนี้ไม่ได้มุ่งหมายเฉพาะการให้ การแบ่งปันสิ่งของเท่านั้น ยังหมายถึงการให้ธรรมทาน คือ การสอนให้ธรรมะเป็นความรู้ การพูด การแนะนำข้อคิดในสิ่งที่ดี และอภัยทาน คือ การให้อภัยในสิ่งที่คนอื่นทำไม่ดีกับเรา ไม่จองเวร หรือพยาบาทกันต่อกันอีกด้วย วิธีการฝึกเป็นผู้ให้ (จาคะ) มีหลากหลายวิธีการ ได้แก่

ฝึกยิ้มให้แก่คนรอบข้าง รอยยิ้มเป็นการแบ่งปันความสุขที่ดี ไม่ต้องเสียสิ่งใด มีแต่ได้กับได้ กล่าวคือ ตนเองได้ความสุขจากการที่คนอื่นยิ้มตอบ และคนอื่นก็ได้รับความสุขจากรอยยิ้มของเราด้วย

ฝึกใส่ใจคนรอบข้าง แม้ว่าจะงานจะยุ่งแค่ไหนก็ควรแบ่งเวลาสักเล็กน้อยมาใส่ใจคนรอบข้าง คนในครอบครัว หรือเพื่อน ๆ ในที่ทำงาน เช่น การทักทายเพื่อแบ่งปันความสุขหรือถามสารทุกข์สุกดิบซึ่งกันและกันเป็นการรักษาและพัฒนาความรู้สึกห่วงใยให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

ฝึกเป็นผู้ฟังที่ดี นอกจากจะเป็นผู้ให้ที่ดีแล้วก็ต้องเป็นผู้รับที่ดีด้วย เพราะการสื่อสารต้องมีทั้งผู้สื่อสารและผู้รับสารเป็นการเปิดใจให้กว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นและความต้องการของผู้อื่น

ฝึกให้กำลังใจ ให้ข้อคิดด้วยความปรารถนาดีเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเติมเต็มและสนับสนุนให้แก่ผู้อื่นได้รับแรงสนับสนุนและกำลังใจ และข้อคิดที่ดีจะช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นมีความมั่นใจและความกล้าในการลงมือที่จะกระทำต่อไปด้วยความมุ่งมั่น

ฝึกให้อภัยต่อตนเองและผู้อื่น ให้อภัยกับคำนิพนธ์ว่าร้าย หรือการกระทำแย่ๆ ที่ผู้อื่นทำให้เจ็บปวด โกรธ หรือเสียใจ ด้วยการปรับทัศนคติให้ถูกต้อง คือ ไม่มีใครที่จะดีไปเสียทุกอย่าง แม้แต่กระทั่งตัวเราเองก็ยังทำเรื่องแย่ๆ ในบางครั้งเสียเอง เป็นการให้อภัยไม่เพียงแต่เป็นการแสดงน้ำใจต่อบุคคลอื่น แต่ยังเป็นการปลดพันธนาการความแค้น ความพยาบาทในใจของตนเองและของบุคคลอื่นอีกด้วย สามารถอยู่ร่วมกันต่อไปได้อย่างมีความสุข

ประโยชน์ที่เกิดจากการให้ คือ ปลุกฝังการมีอารมณ์แจ่มใส, เป็นการสร้างความปลอดภัยแก่ตนเอง, เป็นที่รัก และนับหน้าถือตาของคนทั่วไป, ครอบครัวและสังคมเป็น

4.3 อุดมคติ อุดมคติ (ขันติ) ธรรมมะข้อนี้มุ่งสู่ความอดทนในหน้าที่การงานของตน คือ การตั้งหน้าทำหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย เพราะความไม่อดทนในการทำงานตามหน้าที่ของตนให้สำเร็จเป็นสาเหตุให้คนใกล้ชิดเกิดความเบื่อหน่าย การงานติดขัดไม่ราบรื่น ไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้จึงถูกตำหนิ ดุด่า และยกรับนำไปสู่การทะเลาะกันซึ่งส่งผลให้เกิดความน้อยใจ การมองว่าตนเองเป็นคนไร้ค่าเป็นคนไม่มีประโยชน์ ไม่อาจอยู่ร่วมกันได้ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การฆ่าตัวตาย

ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันการฆ่าตัวตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์สมาชิกในสังคมต้องรู้จักการฝึกให้มีความอดทน อดให้พ้น ทนให้ผ่านจากความขี้เกียจ ฝึกให้ตนเองมีอดทนถึงแม้ว่างานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่นั้นจะมีความยากสักเพียงใดหรือเรียกว่าทำทั้งที่เกียจคร้านก็ว่าได้ และการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นนับได้ว่าเป็นสิ่งที่ดี นำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยพระพุทธเจ้าตรัสรับรองไว้ว่า “อนากุลา จ กมมนตา เอตมมจล มุตตมัม แปลว่า การงานไม่คั่งค้าง เป็นมงคลอันสูงสุด” สังคมในที่ทำงานนั้น ทุกคนต่างพยายามทุ่มเทในการทำงานทำหน้าที่ของตนและงานทุกอย่างย่อมมีอุปสรรคและปัญหาที่ต้องแก้ไขให้งานที่กระทำสำเร็จลุล่วงอยู่เสมอ บางครั้งต้องทำงานกันอย่างหนัก บางครั้งต้องทำงานกันอย่างเร่งด่วนซึ่งก่อให้เกิดภาวะความเครียดที่ค่อย ๆ สะสม และเพื่อน ๆ ในที่ทำงานต่างคนต่างมีพื้นฐานด้านจิตใจต่างกัน ผ่านการอบรมเลี้ยงดูจากสังคมที่ต่างกัน และคุณธรรม จริยธรรมก็ไม่เท่ากัน อาจมีการแสดงออกถึงความไม่พอใจทางกิริยา ทางคำพูดจาเสียดสี การนิพนธ์ว่าร้าย ดังนั้น ต้องอาศัยความอดทนต่อความเจ็บใจ ไม่แสดงออกถึงกิริยาอันไม่เหมาะสม เข้มแข็ง ขยันหมั่นเพียรรับผิดชอบทำ

หน้าที่ของตนเองไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นไม่ให้เป็นภาระของครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน
วิธีการฝึกอดทน อดกลั้น (ขันติ) มีหลากหลายวิธี เช่น

ปลูกฝังความขยัน ไม่หักโหมเพราะจะเป็นกีดกันทำให้เกิดความเครียด แต่
ต้องทำเรื่อย ๆ ทำอย่างสม่ำเสมอ เสมอต้น เสมอปลาย ดังสุภาษิตไทยกล่าวไว้ว่า “น้ำหยดลงหิน
ทุกวันหินยังกร่อน”

หมั่นทำทันที ไม่ปล่อยให้งานที่จะต้องทำให้เสร็จภายในวันนี้ แล้วนำไปทำใน
วันพรุ่งนี้ซึ่งเป็นการผัดวันประกันพรุ่งไปเรื่อยดังพุทธศาสนาสอนว่า “อนาคฺcula จ กมฺมฺนตา
เอตมฺมจฺจกฺลุมฺตมฺ” การงานไม่คั่งค้าง เป็นมงคลอันสูงสุด”

ยึดหลัก อิทธิบาท 4 กล่าวคือ มีฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ฉันทะ คือ
ความรักในงานที่ตนเองทำ วิริยะความพยายาม ความเพียรในงาน จิตตะ คือมีจิตใจจดจ่อสนใจใน
งานที่ตนเองทำและวิมังสาคือการใคร่ครวญ วิเคราะห์ ไตร่ตรอง ในผลงานของตนเอง

มีสมาธิในการทำงาน ไม่คิดฟุ้งซ่าน จดจ่ออยู่กับเรื่องที่กระทำ พยายามคิด
วางแผนการทำงานให้เป็นระบบ และมีความมุ่งมั่นในงานที่ตนเองทำ

สานฝันให้สำเร็จ ตั้งเป้าหมายในชีวิต เพราะหากไม่มีเป้าหมายในชีวิตหรือ
เป้าหมายในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความเฉื่อยชา ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความพยายาม
แต่ในทางตรงกันข้าม หากเรามีเป้าหมายในชีวิตหรือเป้าหมายในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความ
กระฉับกระเฉง อีกทั้งมีความสุข และความสนุกสนานในการทำงาน

มีกลเม็ดในการทำงาน วางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ จะทำให้การ
ทำงานรวดเร็วขึ้น ซึ่งการทำงานอย่างเป็นกระบวนการหรือเป็นระบบต้องรู้จักประยุกต์ การคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ การคิดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้น

ประหารเหตุแห่งความขี้เกียจ ต้องฝึกควบคุมจิตใจตนเอง ต้องรู้ว่าตนมีงาน
ต้องทำ ก็ต้องพยายามปฏิเสธสิ่งที่ทำให้เสียเวลาในการทำงานเช่น การเล่นเกม การพูดคุย จนทำให้งาน
สำคัญที่จะต้องทำเสียหาย, การรู้จักบริหารเวลา เมื่อวางแผนจะทำงานชิ้นใดแล้วก็ต้องพยายามฝืน
ใจทำหรือควบคุมตนเองให้ทำให้เสร็จ อาจกล่าวได้ว่า “ทำทั้ง ๆ ที่เกียจคร้าน”

ประโยชน์ที่เกิดจากความอดทน คือ ปลูกฝังนิสัยการอดทนต่ออุปสรรคและปัญหา
ต่าง ๆ, ทำงานได้ผลดีประสบความสำเร็จ, สามารถเป็นหลักให้แก่ครอบครัวและเพื่อนๆ ในสถานที่
ทำงานได้, ไม่มีเรื่องวิวาทกับคนอื่น, เป็นที่รัก และได้รับความไว้วางใจของบุคคลอื่น, มีความ
เจริญก้าวหน้าในชีวิต และการงาน

4.4 อยู่กันด้วยความจริงใจ (สัจจะ) ธรรมะข้อนี้เน้นการอยู่ร่วมกันด้วยความจริงใจ
ความซื่อตรง ซื่อสัตย์, จริงใจ พูดจริง ทำจริงโดยแสดงออกได้ใน 2 ลักษณะ คือ แสดงออกทางกาย
เช่น การตรงต่อเวลาในการนัดหมาย การดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ การรักษา
มาตรฐานการทำงานของตนเอง ทำให้ครบตามภาระหน้าที่ของตนเอง ทำอะไรต้องทำให้ดีที่สุดอย่าง
สุดความสามารถให้เป็นผลสำเร็จ และการแสดงออกทางวาจา เช่น การซื่อตรงไม่บิดพลิ้วต่อคำ

สัญญา หรือไม่บ่ายเบี่ยง การมีความจริงใจ ความซื่อตรง ซื่อสัตย์ต่อกันเป็นการสร้างสัมพันธไมตรีที่ดีให้เกิดขึ้น เมื่อทุกคนในสังคมมีความจริงใจต่อกัน อยู่ร่วมกันด้วยความปรารถดีต่อกันและกันแล้ว ย่อมเกิดการกระทำที่ดีต่อกัน 3 ด้าน คือ 1) ความประพฤติดีที่เกิดขึ้นในใจ (มโนกรรม) ได้แก่ ประการ ไม่คิดอยากได้ของของบุคคลอื่น, ไม่คิดพยาบาทปองร้ายบุคคลอื่น มีจิตใจดี มีความปรารถนาดี, มีความเห็นที่ถูกต้อง ละอายต่อความชั่ว เกรงกลัวในผลกรรม 2) ความประพฤติดีที่แสดงออกทางวาจา (วจีกรรม) ได้แก่ ไม่พูดเท็จ พูดแต่ความจริง, ไม่พูดส่อเสียดให้บุคคลอื่นเจ็บใจ พูดแต่ในสิ่งที่ทำให้เกิดความสามัคคี, ไม่พูดคำหยาบ พูดแต่คำสุภาพ อ่อนหวาน อ่อนโยน และไม่พูดเพื่อเจ้า พูดแต่ความจริง มีเหตุ มีผล มีเนื้อหาสาระ 3) ความประพฤติดีที่แสดงออกทางกาย (กายกรรม) ไม่การเบียดเบียนกัน เป็นผู้มีเมตตา กรุณา, ไม่ลักขโมย เคารพในสิทธิของผู้อื่น ไม่หยิบฉวย เอาของคนอื่นมาเป็นของตน และไม่ล่วงละเมิด ประเพณีทางเพศ หรือสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น วิธีการฝึกจริงใจ (สังกะ) มีหลากหลายวิธี เช่น

จริงใจกับคำพูดของตัวเอง การที่จะทำให้ใครสักคนเชื่อใจ และวางใจได้นั้น นั่นคือ การที่คนเหล่านั้นเชื่อถือในคำพูดของเรา ดังนั้นก่อนที่จะพูด รับปาก หรือสัญญาว่าจะทำอะไร ให้ไตร่ตรองให้ดีเสียก่อนว่าสามารถทำสิ่งนั้น ๆ ได้หรือไม่

สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ดี ชัดเจน สมเหตุ สมผล เป็นสิ่งสำคัญต่อความน่าเชื่อถือ

ใช้เวลาค่อยๆ คิด ตัดสินใจ ก่อนที่จะตัดสินใจรับปากว่าจะทำอะไร ควรใช้เวลาในการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ และรับปากในสิ่งที่สามารถทำได้เท่านั้น ความเกรงใจ ไม่กล้าที่จะปฏิเสธ แต่ไม่ทำตามสิ่งที่รับปากไว้ จะส่งผลเสียกับทุกฝ่าย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับตัวเราเอง

ให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ที่เราได้อยู่ ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ เกิดจากความสามารถในการรักษาคำพูดอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ความน่าเชื่อถือที่มีต่อความสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อเราสร้างมันขึ้นมาได้แล้ว ต้องพยายามรักษาให้เป็นอย่างดี

อย่าซ่อนความรู้สึกของตัวเอง การแสดงออกถึงความรู้สึกอย่างไรอย่างตรงไปตรงมา จะทำให้คนอื่นสัมผัสได้ต่อความจริงใจของเรา แต่อย่างไรก็ตาม การแสดงออกทางความรู้สึกจะต้องอยู่ในความเหมาะสมด้วย

ประโยชน์ที่เกิดจากสังกะ คือ เป็นปลูกนิสัยความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัว, เป็นคนหนักแน่นมั่นคง, มีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบหน้าที่การงาน, ได้รับการเคารพยกย่องคนเชื่อถือ และยำเกรง, ครอบครัวมีความมั่นคง และได้รับเกียรติยศชื่อเสียง

บทสรุป

ลักษณะปัญหาความสัมพันธ์ใดที่ต้องการ หรือจำเป็นต้องใช้หลักทวารวาทธรรมมาเป็นแนวทางป้องกัน/แก้ไข เช่น สัมพันธภาพระหว่างคนในครอบครัว เมื่อวิเคราะห์ด้วยทวารวาทธรรมข้อใดทำงานอย่างไร หรือทำงานร่วม/ตามลำดับกันอย่างไรจึงจะป้องกันได้ การป้องกันการฆ่าตัว

ตายที่มีสาเหตุเกิดจากปัญหาด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวโดยเฉพาะปัญหาด้านความสัมพันธ์ทางลบของสมาชิกครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการฆ่าตัวตายซึ่งพบว่า เป็นผลมาจากการดูต่ำ การตำหนิ การทะเลาะกับคนใกล้ชิดส่งผลให้มีความน้อยใจ รู้สึกว่าตนไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มองตนเองว่าเป็นคนไร้ค่า เป็นคนไม่มีประโยชน์ ไม่มีใครสนใจ ซึ่งความน้อยใจสามารถกระทำได้โดยการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในสังคม และสมาชิกภายในสังคมต้องมีส่วนร่วมในการสร้างให้เกิดขึ้นโดยถือปฏิบัติตามแนวทางของหลักฆราวาสธรรมในพระพุทธศาสนาซึ่งประกอบด้วย

1. ข่มจิต และรักษาใจ (ทมะ) โดยมีแนวทางดังนี้ ปล่อยวาง ไม่ยึดติด, ฝึกจิตให้เป็นสมาธิ, ดำริความถูกต้อง, จ้องมองใจเขาใจเรา, เข้าหูซ้ายทะลุหูขวา
2. มอบให้ แบ่งปัน (จาคะ) โดยมีแนวทางดังนี้ ฝึกยึดให้แก่มิตรรอบข้าง, ฝึกใส่ใจคนรอบข้าง, ฝึกเป็นผู้ฟังที่ดี, ฝึกให้กำลังใจ และฝึกให้อภัยต่อตนเองและผู้อื่น
3. อดทน อดกลั้น (ขันติ) โดยมีแนวทางดังนี้ ปลุกฝังความขยัน, หมั่นทำทาน, ยึดหลัก อิทธิบาท 4, มีสมาธิในการทำงาน, สานฝันให้สำเร็จ, มีกลเม็ดในการทำงาน และประหารเหตุแห่งความขี้เกียจ
4. อยู่กันด้วยความจริงใจ (สัจจะ) โดยมีแนวทางดังนี้ จริงใจกับคำพูดของตัวเอง, สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ, ใช้เวลาค่อยๆ คิด ตัดสินใจ ก่อนที่จะลงมือทำ, ให้คุณค่ากับความสัมพันธ์ที่เรามีอยู่ และอย่าซ่อนความรู้สึกของตัวเอง

เอกสารอ้างอิง

- ไทยพีบีเอส. (2562). *กรมสุขภาพจิตวอนสื่อระวังเสนอข่าวฆ่าตัวตาย หวั่นคนเลียนแบบ*. เข้าถึงได้จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/283373>.
- ณัฏฐิ์ ศรีดี. (2560). พุทธจริยศาสตร์กับแนวคิดเรื่องการฆ่าตัวตาย. *วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 1(1), 25-39.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 34). นนทบุรี: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือ บริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด.
- สุพัตรา สุขาว และสุวรรณา อรุณพงศ์ไพศาล. (2560). ปัจจัยเสี่ยงและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการฆ่าตัวตายในวัยรุ่น: การทบทวนวรรณกรรมเชิงลึก. *วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*, 62(4), 359-378.
- Berit, G. (1999). Family therapy, system theory and suicidal behavior. *Norwegian journal Suicidologi*, 2(1).
- Durkheim, E. (1951). *Suicide a Study in sociology*. New York: American Book-Knickerbocker Press.

- Kerr, M. E. & Bowen, M. (1988). *Family Evaluation*. New York: Norton & Company.
- Orden K. V. (2010). The Interpersonal Theory of Suicide. *Psychological Review*, 117(2), 575–600.
- Van Orden, K. A. (2014). *The Interpersonal Theory of Suicide: A Useful Theory?*. NY: Nova Science Publishers.

การสร้างเสริมศักยภาพเลขานุการเจ้าคณะตำบล

Capacity Building Subdistrict Administrative Monk Secretaries

พระครูพิสุทธิปัญญากวีวัฒน์ (นพณัฐ กิตติปัญโญ)¹ และพระมหาสุเมฆ สมานิติโต²
Phrakhruphisutthipanyaphiwat (Noppanat Kittipanyo) and Phramahasumek Samahito

Received: January 01, 2020

Revised: May 21, 2020

Accepted: May 27, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.58

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างเสริมศักยภาพเลขานุการเจ้าคณะตำบล ผลการศึกษา พบว่า เลขานุการเจ้าคณะตำบลเป็นตำแหน่งที่หากมองเพียงผิวเผินอาจจะมองว่าเป็นตำแหน่งไม่มีความสำคัญ เพราะไม่เป็นพระสังฆาธิการ เอาตำแหน่งเป็นฐานพิจารณาความดีความชอบก็มิได้ แต่ในความเป็นจริงเลขานุการเจ้าคณะตำบลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จในฐานะเป็นศูนย์รวมงาน เป็นผู้ช่วยงาน เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของเจ้าคณะตำบล เปรียบเสมือนฟันเฟืองแห่งเครื่องจักรที่จะทำให้กิจการคณะสงฆ์ตำบลนั้น ๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้น กิจการคณะสงฆ์ระดับตำบลจะสามารถขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้เลขานุการเจ้าคณะตำบลต้องเป็นผู้มีศักยภาพ คือ มีความรู้ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่ดี บทความนี้จะกล่าวถึงศักยภาพ และข้อเสนอแนะทางการสร้างเสริมศักยภาพเลขานุการเจ้าคณะตำบลเพื่อเป็นองค์ความรู้ในการนำไปประยุกต์ใช้เอื้อประโยชน์ต่อกิจการคณะสงฆ์สืบไป

คำสำคัญ: ศักยภาพ, เลขานุการเจ้าคณะตำบล, พระสังฆาธิการ

Abstract

The purpose of this academic paper is to study the Capacity building sub-district administrative monk secretaries, Found that; the sub-district administrative monk secretaries is a position that, if viewed only superficial, may be seen as a position with no significance because he was not a Sangha administrator the position

¹⁻² มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: kitnoppanat2563@gmail.com, Tel. 094-6593599

is not considered a base for merit. But in reality, Sub-district administrative monk secretaries is a person with a very important role because it is the person behind the success as a center of work is an assistant is a coordinator is a facilitator of the Ecclesiastical Sub-district Head. It is like the gears of a machine that will make the Buddhist Sangha Administration can proceed well. Therefore, the Buddhist Sangha Administration to be able to drive success. The Sub-district administrative monk secretaries must have the potential that is, having knowledge, skills and having good attributes. This article therefore discusses the potential and proposals for the Capacity building sub-district administrative monk secretaries In order to be knowledgeable in applying to the Buddhist Sangha Administration.

Keywords: Potential, Sub-district administrative monk secretaries, Sangha

บทนำ

เลขานุการเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในทุก ๆ หน่วยงาน เพราะจะทำให้งานในสำนักงานสามารถดำเนินการไปด้วยเรียบร้อย รวดเร็ว เลขานุการเปรียบเสมือนฟันเฟืองแห่งเครื่องจักรที่จะทำให้งานขององค์กรนั้น ๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ในองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีบุคลากรอย่างน้อยหนึ่งคนทำหน้าที่เลขานุการ เพื่อแบ่งเบาภารกิจของผู้บริหารเป็นผู้ช่วยงานต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ช่วยผู้บังคับบัญชา เป็นศูนย์รวมงานขององค์กร เป็นผู้เชื่อมโยงให้กับผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอกองค์กร เป็นผู้ช่วยเสริมในส่วนที่ผู้บริหารขาดไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ เป็นผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารขององค์กรในการบริหารจัดการงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการให้เป็นไปด้วยความราบรื่น และรวดเร็ว ผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้บริหาร (ยุพา วัฒนศักดิ์กุล, 2549) และเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างมากต่อผู้บังคับบัญชา เพราะโดยเนื้อแท้แล้วเลขานุการจะมีบทบาทหน้าที่ในการเชื่อมโยงและทำการประสานสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ ให้สามารถที่จะดำเนินไปสู่จุดหมายและบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ (จิตรภณ ชีรนรวิชย์, 2542) ตำแหน่งเลขานุการทางคณะสงฆ์เป็นตำแหน่งพิเศษซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายเถรสมาคมฉบับที่ 23 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์ และบัญญัติหน้าที่ไว้ว่า “ทำหน้าที่การเลขานุการ” เจ้าคณะระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค หน เป็นตำแหน่งที่มีปริมาณงานมาก และขอบเขตกว้างขวาง งานซึ่งเกี่ยวกับเลขานุการย่อมมีมาก ต้องจัดผู้ทำหน้าที่ไว้โดยตรง ท่านบัญญัติให้เลขานุการมีเฉพาะหน้าที่ มิได้ให้มีอำนาจดังเช่นตำแหน่งอื่นแม้เจ้าคณะจะมอบหมายอำนาจก็หาอำนาจตามที่มอบหมายไม่ เพราะตำแหน่งเลขานุการนั้นมิได้บัญญัติให้เป็นพระสังฆาธิการ บัญญัติให้มีเฉพาะหน้าที่และมีต้องมอบหมาย ถ้าดูเพียงผิวเผินจะเข้าใจว่า เลขานุการเป็นตำแหน่งไม่มีความสำคัญ เพราะไม่เป็นพระสังฆาธิการ เอาตำแหน่งเป็นฐาน

พิจารณาความดีความชอบก็มีได้ ดังเช่นตำแหน่งรองเจ้าคณะรองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส แต่ถ้าพิจารณาแล้วจะเห็นว่า เลขานุการเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต้องงานคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ถึงมิใช่ตำแหน่งที่เป็นฐานพิจารณาความดีความชอบโดยตรงแต่ก็เป็นตำแหน่งที่เป็นฐานแห่งการสร้างความดีความชอบ ตำแหน่งผู้ปกครองสงฆ์ทุกตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่มีการเลขานุการด้วยกันทั้งนั้น ตำแหน่งใดมีเลขานุการ การเลขานุการในตำแหน่งนั้นก็เป็นที่ของเลขานุการ ตำแหน่งใดไม่มีเลขานุการผู้ดำรงตำแหน่งต้องทำหน้าที่การเลขานุการเอง เมื่อพิจารณาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในระดับตำบลซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการเพื่อให้การขับเคลื่อนกิจการคณะสงฆ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเป็นอย่างยิ่งในการแปลงนโยบาย หรือโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายนำไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทภายในตำบลของตนเอง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการแบ่งเบาภารกิจรวมทั้งเป็นผู้ช่วยงานต่าง ๆ ของเจ้าคณะตำบล คือ เลขานุการเจ้าคณะตำบล

ดังนั้น หากเลขานุการเจ้าคณะตำบลเป็นผู้มีศักยภาพ คือ มีความรู้การเลขานุการ (knowledge) มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ (Skills) และมีคุณลักษณะของเลขานุการที่ดี (Attributes) ย่อมเป็นฟันเฟืองชิ้นสำคัญอีกชิ้นหนึ่งที่ขับเคลื่อนกิจการคณะสงฆ์ในระดับตำบลให้ประสบความสำเร็จ ในขณะที่หากเลขานุการเจ้าคณะตำบลเป็นผู้ไม่มีศักยภาพกิจการคณะสงฆ์ในระดับตำบลย่อมติดขัดไม่อาจจะขับเคลื่อนไปได้ด้วยความราบรื่น

ความหมายของศักยภาพ

นักวิชาการหลายท่านให้คำจำกัดความของศักยภาพไว้หลายคำและมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” ในขณะที่บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง แม้ว่าจะใช้คำที่มีความแตกต่างกันแต่ก็มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษเดียวกันว่า “Competency” ทั้งสิ้นซึ่งหมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ประสพผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

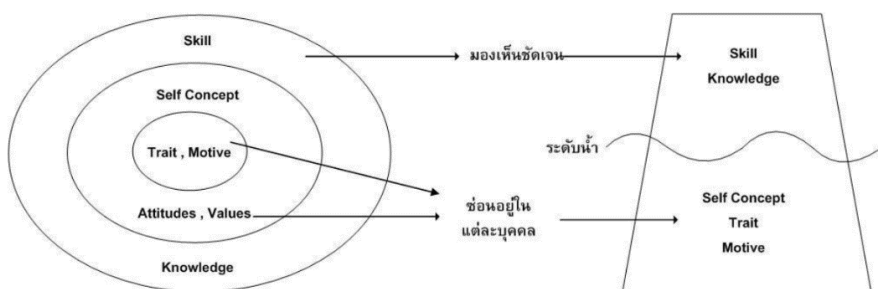
ขณะเดียวกันได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ศักยภาพ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกันและสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ สามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับโดยเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา ดังนั้นศักยภาพจึงหมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (Sabine Sonnentag and Michael Frese, 2002) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม

เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่าง เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ คือ การให้บริการแก่ประชาชนทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่ต่างออกไป คือ ศักยภาพ หมายถึง กำลังทั้งหมด (Power) หรือความสามารถทั้งหมด (Ability) ของบุคคลที่ทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนด และใช้เป็นสิ่งบอกขีดความสามารถ (Capacity) สูงสุดของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลทั้งทางด้านกายภาพ จิตภาพ และความรู้ นอกจากนี้ยังหมายถึงความสามารถ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ สติปัญญาความเฉลียวฉลาด ภาวะสุขภาพ ระดับการศึกษา ทักษะความชำนาญของบุคคล ที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลและสามารถดึงออกมาใช้ได้ หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก (Daniela Lohaus and Martin Kleinmann, 2002)

กล่าวโดยสรุปได้ว่าศักยภาพ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคล และสามารถดึงออกมาใช้ได้ หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Attributes) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับตำแหน่งงาน สามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดซึ่งบางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” หรือ “สมรรถนะ”

องค์ประกอบของศักยภาพ

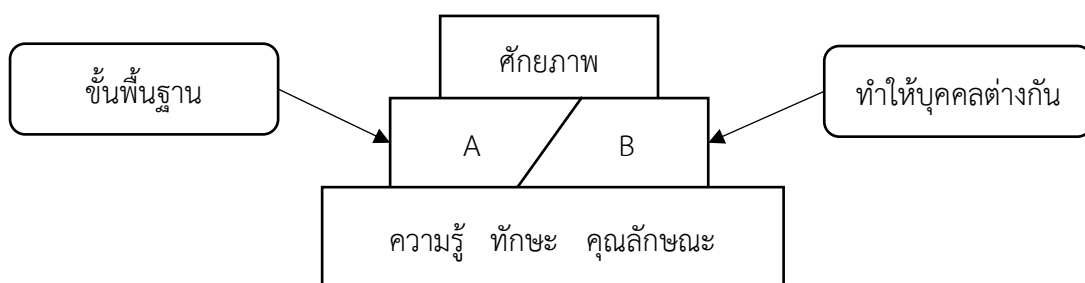
ศักยภาพของแต่ละบุคคลสามารถจัดแบ่งออกได้ 5 ส่วน ได้แก่ 1) สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ (Skills) 2) ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล (Knowledge) 3) ทศคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น (Self-concept) 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น (Trait) 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ศักยภาพเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (the iceberg model) ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 ลักษณะ ดังนี้



ภาพที่ 1 ความหมายและองค์ประกอบของศักยภาพตามแนวคิดของ David C. McClelland (1973)

จากภาพที่ 1 ภาพด้านซ้ายแสดงองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง ๕ ส่วนของศักยภาพ (Competency) ซึ่งได้กลายมาเป็นแนวทางในการกำหนด “นิยาม” หรือ “ความหมาย” ของคำว่า Competency มากมาย ในปัจจุบันองค์กรในต่างประเทศได้นำ Competency มาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการรักษาบุคลากรในองค์กร Competency ช่วยให้ผลงานของบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งประเทศไทยก็กำลังสนใจในเรื่อง Competency นี้อย่างมาก ส่วนภาพด้านขวาเป็นการแบ่งองค์ประกอบของศักยภาพ (Competency) ตามความยาก-ง่ายของการพัฒนา กล่าวคือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) นั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Hard Skills สำหรับส่วนที่เป็น Self-concept (ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) Trait (บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skills เช่นภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น

ขณะเดียวกันได้มีนักวิชาการเห็นแย้งว่าองค์ประกอบของศักยภาพควรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ โดยเห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า พฤตินิสัยที่พึงประสงค์ หรือคุณลักษณะ (Attributes) ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ



ภาพที่ 2 เป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ

จากภาพที่ 2 ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะไม่ใช่ศักยภาพ แต่เป็นองค์ประกอบ หรือส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดศักยภาพ ความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่ใช่ศักยภาพ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพ ศักยภาพในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสูดนั้นตัวอย่าง เช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้

แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นศักยภาพ ในทำนองเดียวกันความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะแต่ความสามารถในการสร้างบ้าน และนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งได้ถือว่าเป็นศักยภาพหรือในกรณีคุณลักษณะ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันไม่ใช่ศักยภาพ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลา หรือเรียกว่ากำหนดหรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นศักยภาพ ศักยภาพตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ศักยภาพขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2) ศักยภาพที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่าศักยภาพ (Competency) มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก Hard Skills หมายถึง ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) และส่วนที่สอง Soft Skills หมายถึง ส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ทักษะคิด ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive)

เลขานุการตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505

การปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2505 โดยได้กำหนดแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 2 ส่วน คือ การปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลาง และการปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค การปกครองแต่ละเขตให้มีเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์เป็นระดับชั้น ทำหน้าที่บริหารการคณะสงฆ์ และเพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าคณะนั้น ๆ กฎมหาเถรสมาคมฉบับที่ 23 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ จึงให้มีพระเลขานุการ “ทำหน้าที่การเลขานุการ” โดยกำหนดให้เจ้าคณะใหญ่ มีเลขานุการได้ 2 รูป เลขานุการเจ้าคณะภาค เลขานุการรองเจ้าคณะภาค เลขานุการเจ้าคณะจังหวัด เลขานุการรองเจ้าคณะจังหวัด เลขานุการเจ้าคณะอำเภอ เลขานุการรองเจ้าคณะอำเภอ และเลขานุการเจ้าคณะตำบล ทำหน้าที่การเลขานุการ แต่เจ้าอาวาสไม่มีอัตราตำแหน่งเลขานุการ

คุณสมบัติของเลขานุการในกฎหมายธรรมนูญ

กฎหมายธรรมนูญ ฉบับที่ 24 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอน พระสังฆาธิการ ไม่ได้ระบุคุณสมบัติพระผู้ทำหน้าที่เลขานุการในระดับต่าง ๆ ไว้โดยตรง แต่กำหนดให้พระภิกษุผู้จะเป็นพระเลขานุการของเจ้าคณะชั้นนั้น ๆ ต้องมีคุณสมบัติตามความในข้อ 6 โดยอนุโลม โดยกำหนดคุณสมบัติของพระเลขานุการให้อนุโลมตามคุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการซึ่งระบุไว้ 7 ข้อ คือ

- (1) มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง
- (2) มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง
- (3) มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย
- (4) เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์
- (5) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ มีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ
- (6) ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอธิกรณ์ที่พึงรังเกียจมาก่อน
- (7) ไม่เคยถูกถอดถอนหรือปลดออกจากตำแหน่งใดเพราะความผิดมาก่อน (พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญฺญ), 2553)

ส่วนคุณสมบัติอื่นอันเลขานุการจะพึงมีนั้น กล่าวโดยสรุปเป็น 4 คือ

- (1) มีบุคลิกลักษณะดี
- (2) มีความรู้ในวิชาเทคนิคเกี่ยวกับการเลขานุการ
- (3) มีพื้นความรู้ทั่วไปดี
- (4) ชอบฝึกงานเพื่อหาความชำนาญในวิชาการต่าง ๆ

หน้าที่ของเลขานุการทางคณะสงฆ์

ตำแหน่งเลขานุการทางคณะสงฆ์เป็นตำแหน่งพิเศษซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายธรรมนูญ ฉบับที่ 23 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์ และบัญญัติหน้าที่ไว้ว่า “ทำหน้าที่การเลขานุการ” เจ้าคณะระดับตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค หน เป็นตำแหน่งที่มีปริมาณงานมาก และขอบเขตกว้างขวาง งานซึ่งเกี่ยวกับเลขานุการย่อมมีมาก ต้องจัดผู้ทำหน้าที่ไว้โดยตรง ท่านบัญญัติให้เลขานุการมีเฉพาะหน้าที่ มิได้ให้อำนาจดังเช่นตำแหน่งอื่นแม้เจ้าคณะจะมอบหมายอำนาจก็ให้อำนาจตามที่มอบหมายไม่ จึงแตกต่างจากตำแหน่งรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส ซึ่งตำแหน่งรองเจ้าคณะเป็นต้นนี้ ตามปกติเป็นตำแหน่งไม่มีอำนาจหน้าที่ แต่เมื่อเจ้าคณะหรือเจ้าอาวาสมอบหมายแล้ว ย่อมมีอำนาจหน้าที่อย่างสมบูรณ์ เพราะเป็นตำแหน่งพระสังฆาธิการบัญญัติไว้ เพื่อใช้อำนาจหน้าที่ช่วยผู้บังคับบัญชาโดยตรง ส่วนตำแหน่งเลขานุการนั้น มิได้บัญญัติให้เป็นพระสังฆาธิการ บัญญัติให้มีเฉพาะหน้าที่และมิต้องมอบหมาย ถ้าดูเพียงผิวเผินจะเข้าใจว่าเลขานุการเป็นตำแหน่งไม่มีความสำคัญ เพราะไม่เป็นพระสังฆาธิการ เอาตำแหน่งเป็นฐานพิจารณาความดีความชอบก็ได้ ดังเช่นตำแหน่งรองเจ้าคณะรองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส แต่ถ้าพิจารณาแล้วจะเห็นว่า เลขานุการเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต้องงานคณะสงฆ์เป็นอย่างยิ่ง ถึงมิใช่ตำแหน่งที่เป็นฐานพิจารณาความดีความชอบโดยตรงแต่ก็เป็นตำแหน่งที่เป็นฐานแห่งการสร้าง

ดีความชอบ เป็นตำแหน่งที่ผู้ใหญ่อย่างมีดุลยพินิจ ตำแหน่งผู้ปกครองสงฆ์ทุกตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่มีการเลขานุการด้วยกันทั้งนั้น ตำแหน่งใดมีเลขานุการ การเลขานุการในตำแหน่งนั้นก็ เป็นหน้าที่ของเลขานุการ ตำแหน่งใดไม่มีเลขานุการผู้ดำรงตำแหน่งต้องทำหน้าที่การเลขานุการเอง โดยหน้าที่ทั่วไปของเลขานุการทางคณะสงฆ์โดยสรุป มีดังนี้

- 1) จัดการทุกอย่างเกี่ยวกับงานสารบรรณ
- 2) รักษาผลประโยชน์และทรัพย์สินของสำนักงาน
- 3) ควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ของสำนักงาน
- 4) จัดหาอุปกรณ์การปฏิบัติงานและอุปกรณ์ทางวิชาการไว้ประจำสำนักงาน
- 5) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประชุม
- 6) ประสานกับพระสังฆาธิการและหน่วยงานหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้อง
- 7) ช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคม (พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญโญ),

2553)

อุปสรรคและข้อบกพร่องของการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการ

อุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ

- 1) เลขานุการที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในหน่วยงานและองค์กร ไม่เข้าใจงานที่ทำ บ่อยครั้งจะทำให้เกิดปัญหา ความไม่เข้าใจกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ
- 2) การทำงานเฉพาะเท่าที่ผู้บริหารสั่ง หรือข้อมูลการทำงานส่วนใหญ่มาจากผู้บริหาร เป็นการบ่งบอกว่าเลขานุการเป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่สามารถที่จะคิดหรือตัดสินใจเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3) ในบางสถานการณ์ที่เร่งด่วน เลขานุการที่ขาดความละเอียดรอบคอบและอดทน จะทำให้เกิดความเสียหาย และทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
- 4) การนำความลับของผู้บริหารหรือองค์กรไปเปิดเผยต่อที่สาธารณะ ไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะนำมาซึ่งความเสียหายอย่างแน่นอน
- 5) เลขานุการที่ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ต่อผู้บริหาร ต่อองค์กร ย่อมทำให้ผู้มาติดต่อหรือประสานงานขาดความเชื่อมั่นในตัวเขาด้วย
- 6) ปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงาน หากขาดทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ทำให้การทำงานเชื่องช้า และไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จะเห็นได้ว่าการที่จะทำหน้าที่เลขานุการได้นั้น สิ่งสำคัญคือต้องตระหนักและเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถ่องแท่ว่าเป็นบุคคลที่ผู้บริหารไว้วางใจให้มาช่วยแบ่งเบาภารกิจ และการที่จะแบ่งเบาภารกิจได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น เลขานุการจึงเป็นเสมือนคู่คิดและร่วมทำงาน ร่วมรับผิดชอบในงานที่สำคัญๆ ร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้ได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดการพัฒนาแก่องค์กร (Cosec, 2563)

ข้อบกพร่องของเลขานุการ

- 1) เขียนหนังสือผิด ตก ๆ หล่น ๆ หรือพิมพ์ หนังสือผิดมาก ๆ
- 2) เขียนหนังสือไม่เรียบร้อย ขาดวรรคตอน ใช้เครื่องหมายไม่ถูกต้อง
- 3) เขียนหรือพิมพ์ตัวเลขเลอะเลือนอ่านยาก หรือขาดบ้าง เกินบ้าง
- 4) เก็บหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ผิดที่
- 5) มีความหลงลืมเสมอ ๆ
- 6) บวก ลบ คูณ หาร เลขผิด
- 7) มีนิสัยสะเพร่า ไม่ได้พิจารณาให้รอบคอบ ปฏิบัติงานบกพร่องบ่อย ๆ
- 8) ทำงานช้า ๆ ซาก ๆ เพราะผิดบ่อย ๆ
- 9) ทำเอกสารหาย
- 10) ซักช้า โอ้อ้อ อีตอาด เสียเวลา
- 11) จิตใจเลือนลอย ไม่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ หรือเข้าใจคำสั่งผิด
- 12) ลงรายการต่าง ๆ ในบัญชีผิด
- 13) ไม่ระมัดระวังเครื่องใช้สอยต่าง ๆ
- 14) ไม่ชำนาญในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้สอย เช่นเครื่องพิมพ์ดีด หรืออุปกรณ์

อย่างอื่น ๆ

- 15) ไม่รักงาน ขาดการเอาใจใส่ ทอดทิ้งหน้าที่
- 16) ทำงานโดยปราศจากแผนการ ฯลฯ

ข้อบกพร่องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นยังมีอีกมาก ล้วนแต่เป็นอุปสรรคให้เลขานุการปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร (สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดภูเก็ต, 2563)

ข้อเสนอแนะทางการสร้างเสริมศักยภาพเลขานุการเจ้าคณะตำบล

อุปสรรคและข้อบกพร่องของการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการเจ้าคณะตำบลทำให้ทราบว่าศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการเจ้าคณะตำบลยังมีความบกพร่อง ดังนี้

1. ด้านความรู้เฉพาะด้าน (Knowledge)

1.1 ความบกพร่อง ได้แก่ เขียนหรือพิมพ์อักษรผิด, การเว้นวรรคตอน และใช้เครื่องหมายไม่ถูกต้อง, ข้อความสื่อสารกำกวมไม่ชัดเจน, ขาดความความรู้ด้านการจัดเก็บเอกสาร, ขาดความเข้าใจในการบันทึกรายการต่าง ๆ ในบัญชี

1.2 อุปสรรคและปัญหา คือ ด้านคุณสมบัติของเลขานุการ ได้แก่

1) พระภิกษุผู้มีความรู้ในวิชาเทคนิคเกี่ยวกับการเลขานุการมีจำนวนน้อย บางตำบลไม่มีเลย

2) ไม่มีการสอบเพื่อคัดเลือกพระภิกษุผู้มีความรู้ ความสามารถที่สมควรแก่

ตำแหน่ง

1.3 ข้อเสนอแนะทางการสร้างเสริมศักยภาพด้านความรู้เฉพาะด้าน ประกอบด้วย

1) จัดให้มีการสอบเพื่อคัดเลือก กรณีที่มีพระภิกษุผู้มีความรู้ในวิชาเทคนิคเกี่ยวกับการเลขานุการ

2) จัดให้มีหลักสูตรการศึกษาวิชาเลขานุการ ให้แก่พระภิกษุผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาชั้นเอกแล้ว

3) เพิ่มคุณสมบัติพระสังฆาธิการระดับผู้ช่วยเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และเจ้าอาวาส เพราะทั้ง 3 ตำแหน่งนี้ไม่มีเลขานุการพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งต้องทำหน้าที่การเลขานุการเอง ดังนั้นจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาเลขานุการ

2. ด้านทักษะ (Skills)

2.1 ความบกพร่อง ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซากเพราะผลิตพลด้อย, ทำเอกสารหาย, ขาดความชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์สำนักงาน, ขาดการวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่, ขาดทักษะด้านการสื่อสาร

2.2 อุปสรรคและปัญหา คือ ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

2.3 ข้อเสนอแนะทางการสร้างเสริมศักยภาพด้านทักษะ ประกอบด้วย

1) จัดให้มีการโครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ให้แก่เลขานุการเจ้าคณะตำบลเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปบูรณาการใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

2) จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้เลขานุการเจ้าคณะตำบลเข้ารับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ หรือระดับอุดมศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งทักษะด้านการสื่อสาร

3) จัดให้มีการรวมศูนย์สำนักงานเจ้าคณะตำบลทุกตำบลไว้กับสำนักงานเจ้าคณะอำเภอเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ และเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน

3. ด้านคุณลักษณะ (Attributes)

3.1 ความบกพร่อง ได้แก่ 1) จิตใจเลือนลอย ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ 2) มีนิสัยสะเพร่า ไม่ได้พิจารณาพิเคราะห์ให้รอบคอบ ไม่ระมัดระวังเครื่องใช้สอยอุปกรณ์ต่าง ๆ 3) ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า 4) ไม่รักหน้าที่ ทอดทิ้งหน้าที่

3.2 อุปสรรคและปัญหา คือ 1) ขาดความรักในหน้าที่ 2) ขาดความกระตือรือร้น 3) ขาดการเอาใจใส่ และ 4) ขาดความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงาน

ข้อเสนอแนะทางการสร้างเสริมศักยภาพด้านคุณลักษณะ

การสร้างเสริมศักยภาพด้านคุณลักษณะนี้เจ้าคณะผู้ปกครองโดยตรงคือ เจ้าคณะตำบลต้องเป็นผู้เสริมสร้างให้เกิดขึ้นโดยมีแนวทาง ดังนี้

1) การสร้างเสริมให้เกิดความรักในหน้าที่ ดังนี้

1.1) พยายามชี้ให้ทราบถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการที่มีต่อกิจการคณะสงฆ์

1.2) มีวาจาสร้างกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการอยู่เสมอ

1.3) เอาใจใส่ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความมั่นใจด้วยความเมตตา

2) การสร้างเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นในหน้าที่

2.1) การนั่งอยู่ในที่ใกล้ๆ เพื่อให้รู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่อยู่

2.2) มีการตรวจสอบความคืบหน้าการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3) ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

3) การสร้างเสริมให้เกิดความใส่ใจในหน้าที่

3.1) พยายามชี้ให้ทราบถึงปัญหา และผลกระทบที่จะเกิดกับกิจการคณะสงฆ์จากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผิดพลาด

3.2) สร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

3.3) การกล่าวชื่นชมการปฏิบัติหน้าที่ หรือแนะนำเลขานุการต่อเจ้าคณะตำบลอื่น ๆ

4) การสร้างเสริมให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่

4.1) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลขานุการ

4.2) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาระดับที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

บทสรุป

เลขานุการเจ้าคณะตำบลเป็นตำแหน่งพิเศษซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายตราสามฉบับที่ 23 (พ.ศ.2541) ว่าด้วยการปกครองคณะสงฆ์ เป็นตำแหน่งในระดับล่างสุดในการปฏิบัติหน้าที่สนองงานคณะสงฆ์ให้แก่เจ้าคณะตำบล และได้บัญญัติให้เป็นพระสงฆ์สามเณร บัญญัติให้มีเฉพาะหน้าที่ และมีต้องมอบหมาย แต่เป็นตำแหน่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนกิจการคณะสงฆ์เปรียบเสมือนฟันเฟืองที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนฟันเฟืองชิ้นอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างสมบูรณ์ เพราะเป็นผู้แบ่งเบาภารกิจ เป็นผู้ช่วยงานต่าง ๆ เป็นศูนย์รวมงานขององค์กร เป็นผู้ประสานงาน และเป็นผู้ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าคณะตำบล นับได้ว่าเป็นผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการเจ้าคณะตำบลควรเป็นผู้ที่มีศักยภาพเพราะจะสามารถขับเคลื่อนให้กิจการคณะสงฆ์สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ แต่ด้วยอุปสรรค และปัญหาที่ปรากฏขึ้นที่พอสรุปได้ คือ 1) พระภิกษุผู้มีความรู้ในวิชาเทคนิคเกี่ยวกับการเลขานุการมีจำนวนน้อย บางตำบลไม่มีเลย 2) ไม่มีการสอบเพื่อคัดเลือกพระภิกษุผู้มีความรู้ ความสามารถที่สมควรแก่ตำแหน่ง 3) ขาด

ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ 4) ขาดความรักในหน้าที่ 5) ขาดความกระตือรือร้น 6) ขาดการเอาใจใส่ และ 7) ขาดความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงาน

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะในการสร้างเสริมศักยภาพเลขานุการเจ้าคณะตำบลให้มีประสิทธิภาพในการสนองงานกิจการคณะสงฆ์ ดังนี้

1) ด้านความรู้เฉพาะด้าน (Knowledge) มีข้อเสนอแนะทางการสร้างเสริมศักยภาพด้านความรู้เฉพาะด้าน ประกอบด้วย

1.1) จัดให้มีการสอบเพื่อคัดเลือก กรณีที่มีพระภิกษุผู้มีความรู้ในวิชาเทคนิคเกี่ยวกับการเลขานุการ

1.2) จัดให้มีหลักสูตรการศึกษาวิชาเลขานุการ ให้แก่พระภิกษุผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาชั้นเอกแล้ว

1.3) เพิ่มคุณสมบัติพระสงฆ์หรือระดับผู้ช่วยเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และเจ้าอาวาส เพราะทั้ง 3 ตำแหน่งนี้ไม่มีเลขานุการพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งต้องทำหน้าที่การเลขานุการเอง ดังนั้นจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาเลขานุการ

2) ด้านทักษะ (Skills) มีข้อเสนอแนะทางการสร้างเสริมศักยภาพด้านทักษะ ประกอบด้วย

2.1) จัดให้มีการโครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ให้แก่เลขานุการเจ้าคณะตำบลเพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปบูรณาการใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

2.2) จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้เลขานุการเจ้าคณะตำบลเข้ารับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ หรือระดับอุดมศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งทักษะด้านการสื่อสาร

2.3) จัดให้มีการรวมศูนย์สำนักงานเจ้าคณะตำบลทุกตำบลไว้กับสำนักงานเจ้าคณะอำเภอเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ และเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน

3) ด้านคุณลักษณะ (Attributes) ข้อเสนอแนะทางการสร้างเสริมศักยภาพด้านคุณลักษณะ เจ้าคณะผู้ปกครองโดยตรงคือ เจ้าคณะตำบลต้องเป็นผู้เสริมสร้างให้เกิดขึ้นโดยมีแนวทาง ดังนี้

3.1) การสร้างเสริมให้เกิดความรักในหน้าที่ ดังนี้

(1) พยายามชี้ให้ทราบถึงความสำคัญ และประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการที่มีต่อกิจการคณะสงฆ์

(2) มีวาจาสร้างกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ของเลขานุการอยู่เสมอ

(3) เอาใจใส่ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความมั่นใจด้วยความเมตตา

3.2) การสร้างเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นในหน้าที่ ดังนี้

- (1) การนั่งอยู่ในที่ใกล้ ๆ เพื่อให้รู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่อยู่
- (2) มีการตรวจสอบความคืบหน้าการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- (3) ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

3.3) การสร้างเสริมให้เกิดความใส่ใจในหน้าที่ ดังนี้

- (1) พยายามชี้ให้ทราบถึงปัญหา และผลกระทบที่จะเกิดกับกิจการคณะ
สงฆ์จากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผิดพลาด
- (2) สร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่
- (3) การกล่าวชื่นชมการปฏิบัติหน้าที่ หรือแนะนำเลขานุการต่อเจ้าคณะ
ตำบลอื่น ๆ

3.4) การสร้างเสริมให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ ดังนี้

- (1) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การเลขานุการ
- (2) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาระดับที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

- จิตรภณ ชีรนรวิชย์. (2542). *การเลขานุการ*. กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- ปรารมภ์ นพคุณ. (2543). *เทคนิคงานเลขานุการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2553). *วิทยาพระสังฆาธิการ เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2553). *วิทยาพระสังฆาธิการ เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: บริษัท
สหธรรมิก จำกัด.
- ยุพา วัฒนศักดิ์กุล. (2549). *การใช้สารสนเทศของเลขานุการ*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดภูเก็ต. (2563). *เลขานุการทางคณะสงฆ์*. เข้าถึงได้จาก [http://www.
songphuket.net/เลขานุการทางคณะสงฆ์](http://www.songphuket.net/เลขานุการทางคณะสงฆ์)
- Cosec. (2563). *เลขานุการมืออาชีพ*. เข้าถึงได้จาก [http://leka-cosec.blogspot.com/2011/
07/15-swot.html](http://leka-cosec.blogspot.com/2011/07/15-swot.html)
- Lohaus, D., and Kleinmann, M. (2002). *Analysis of Performance Potential*. New York:
John Wiley & Sons, Ltd.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). *Performance Concepts and Performance Theory*. New Jersey: John Wiley & Sons, Ltd.

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร

The Application of Buddhist Principles to the Management of Conflicts in the Organization

เจริญชัย กุลวัฒนาพร¹

Charoenchai Kulwattanaporn

Received: January 18, 2020

Revised: May 13, 2020

Accepted: May 27, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.59

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการทำให้ความขัดแย้งที่มีอยู่ในองค์กรลดน้อยลงหรือหมดไป พบว่า ต้องมีความเข้าใจถึงเหตุปัจจัยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น เพราะเป็นเรื่องที่อ่อนไหวต่อบุคคลในองค์กร รวมถึงความเข้าใจแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ “ความสามัคคี” ถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญ ที่คนในองค์กรพึงมีเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นปกติสุข ซึ่งในทางพุทธศาสนาได้กล่าวถึงความสามัคคีว่าเป็น “หลักพุทธธรรม” เป็นที่ตั้งแห่งความพร้อมเพรียงกันของหมู่คณะ ดังหลักสามัคคีธรรม 4 ที่ว่าด้วย การรู้จักประนีประนอมยอมกัน ไม่ทะเลาะวิวาท แก่งแย่งกัน รู้จักตกลงกันด้วยไมตรีจิต มีความร่วมมือกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแห่งหมู่คณะ และหลักสาราณียธรรม 6 ที่ว่าด้วยการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมด้วยความรักความเข้าใจ และสามัคคีกัน อย่างปรองดอง รวมถึงการที่ผู้บริหารนำหลักของพรหมวิหาร 4 มาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเริ่มจากความรัก ความเข้าใจ ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือเมื่อเขามีปัญหาและความทุกข์ ความปรารถนาดีและยินดีต่อความสุขของเขา การจะบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง ตลอดจนวิธีการหรือเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง และพยายามแก้ไขอย่างดีที่สุด เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้น มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่อเกิดความขัดแย้งก็จะสามารถบริหารความขัดแย้งในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ความขัดแย้งในองค์กร, ความสามัคคี, หลักพุทธธรรม

¹ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: charoen506@hotmail.com, Tel. 091-7237125

Abstract

In the study of The application of Buddhist principles to the management of Conflicts in the organization, the purpose of this study is to find appropriate ways to reduce or eliminate Conflicts in the organization while understand the causes of the problem since it's a sensitive issue for people in organization including understand the ways to resolve the issue. "Unity" is a key virtue that people in the organization should have in order to work peacefully together. In Buddhism, unity in a Buddhist principle is the foundation of unison among the groups such as the four Dhamma for unity which contains reconciliation, not quarrelling, agreed with goodwill and be unanimous in the group. And the six virtues for fraternal living which is about the coexistence of people in society with love and understanding, and harmonious unity. Including executives applied the Four sublime states of mind to subordinates which begins with love, understanding, and desire to help when someone has problems and suffering, Good wishes and pleasure to other happiness. To manage Conflicts appropriately and efficiently, Executives need to understand various issues related to Conflicts as well as methods or techniques for managing Conflicts and trying to make the best. So that the subordinates have high morale at work which will prevent problems from occurring and when there is a Conflict, it will be able to manage Conflicts in the organization with maximum efficiency.

Keywords: Buddhist principles, Conflicts in the organization, management, unity

บทนำ

ความขัดแย้ง (Conflict) ถือว่าเป็นพฤติกรรมชนิดหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มมีความคิดเห็น การรับรู้ความคาดหวังความเชื่อและค่านิยมที่แตกต่างกันไป เราจึงสามารถแยกประเภทของความขัดแย้งแบ่งเป็นได้หลายประเภทเช่น ความขัดแย้งของเอกบุคคลส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่โดยไม่รู้บทบาทหน้าที่แท้จริงว่าควรทำอะไรเช่น หัวหน้างาน ที่มักประสบปัญหานี้เพราะผู้จัดการมักมองว่าหัวหน้างานเป็นคนงานแต่ฝ่ายลูกจ้างมองว่าหัวหน้างานเป็นฝ่ายหนึ่งของการจัดการ เป็นต้น ความขัดแย้งเป็นความไม่ลงรอย หรือความตรงกันข้ามอย่างรุนแรง อันเนื่องมาจากผลประโยชน์หรือแนวคิดที่สวนทางกันของผลประโยชน์ หรือความเชื่อที่ว่าความปรารถนาในแต่ละฝ่าย ไม่สามารถบรรลุได้พร้อมกัน (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550) ความสามัคคีเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งในพุทธศาสนาใช้คำว่าสามัคคีธรรม หมายถึง การร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมยังเป็นความพร้อมเพรียงกัน ความปรองดองกัน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) เป็นการไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย สามารถ

ยอมรับความคิดเห็นและความแตกต่างซึ่งกันและกันได้ เพื่อให้ลงรอยกัน เกิดการทำกิจกรรมร่วมกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน ในความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นธรรมชาติของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์มีความแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้บริหารที่จะสามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสาเหตุที่เกิดความขัดแย้ง ระดับความขัดแย้ง และเข้าใจวิธีการหรือเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้งนั้น

แนวคิดความขัดแย้ง

ความขัดแย้งถือเป็นเรื่องปกติของการอยู่ในสังคม แต่ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งที่แยแสเสมอไป หากรู้หลักการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมเราอาจจะสามารถใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ได้เช่นกัน โดยพิจารณาจากทฤษฎีการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร

1) แนวคิดสมัยดั้งเดิม (Traditional View) ความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี หากหลีกเลี่ยงได้ควรหลีกเลี่ยง ผู้บริหารจะต้องกำจัดความขัดแย้งขององค์กร โดยการออกกฎระเบียบ กระบวนการที่เข้มงวด เพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งหมดไป

2) แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations View) จะสนับสนุนการยอมรับความขัดแย้ง และความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์ต่อภายในองค์กรได้บ้างในบางเวลา

3) แนวคิดสมัยใหม่ (Contemporary View) จะสนับสนุนความขัดแย้งบนรากฐานที่ว่าองค์กรที่มีความสามัคคี ความสงบสุข ความเยียบสงบ และมีความร่วมมือ หากไม่ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้น จากความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือแก่องค์กรจะกลายเป็นความเฉื่อยชา อยู่เฉย และไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการคิดค้นใหม่ ๆ สาเหตุของความขัดแย้งและระดับความขัดแย้งส่วนใหญ่จะเกิดจาก เรื่องส่วนตัวในการทำงานที่มีเป้าหมายและวิธีการต่างกัน ซึ่งยังมีอีกหลายประการที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง

สาเหตุของความขัดแย้งในองค์กร

ความขัดแย้งว่ามีสาเหตุมาจากความแตกต่างในเป้าหมาย ลำดับก่อนหลังของวิธีปฏิบัติงาน การจัดสรรทรัพยากร ความไม่เท่าเทียมกันของฐานะในองค์กร และความแตกต่างในเรื่องรับรู้ เมื่อพิจารณาในแง่ของโครงสร้างขององค์กรแล้ว ความขัดแย้งมีสาเหตุมาจากการขัดแย้งทางด้านสายงาน การขัดแย้งในเรื่องของกระบวนการหน้าที่ การขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับที่ปรึกษา และความขัดแย้งระหว่างองค์กรที่เป็นทางการกับองค์กรที่ไม่เป็นทางการ สาเหตุของความขัดแย้งยังมาจากข้อมูลและข้อเท็จจริงที่แต่ละคนได้รับเกิดความแตกต่างกัน ความแตกต่างในเป้าหมาย ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเห็นและความรู้แตกต่างกัน โครงสร้างขององค์กร การเปลี่ยนแปลง การติดต่อประสานงานที่เลว พฤติกรรมของกลุ่ม ความไม่พึงพอใจในบทบาทและฐานะที่ได้รับในความแตกต่างในการรับรู้ ความต้องการผลประโยชน์ แต่ไม่ได้รับการตอบสนองที่น่าพึงพอใจ และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ที่แต่ละฝ่ายพยายามจะให้ฝ่ายของตัวเองให้มากกว่า (อรุณรักษ์ธรรม, 2525) กระบวนการของความขัดแย้ง สามารถแบ่งเป็นขั้นตอน ประกอบด้วย สภาพก่อน

เกิดความขัดแย้ง ที่อาจปราศจากความขัดแย้ง แต่จะนำไปสู่การขัดแย้ง ความขัดแย้งที่รับรู้ได้ เป็นการรับรู้ของฝ่ายต่าง ๆ ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น ความขัดแย้งที่รู้สึกได้ โดยอาจรู้สึกได้ว่า ถูกคุกคาม เกลียดชัง กลัว หรือไม่ไว้วางใจ พฤติกรรมที่ปรากฏชัด เช่น ความก้าวร้าว การแข่งขัน การโต้เถียง หรือการแก้ปัญหา (Alan C. Filley, 1975)

ระดับความขัดแย้ง

ระดับความขัดแย้งสามารถมองในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และความขัดแย้งในองค์กร (Don Hellriegel and John W. Slocum Jr., 2004) ยังสามารถแบ่งระดับความขัดแย้งออกเป็น 3 ระดับ 1) ความขัดแย้งของบุคคล 2) ความขัดแย้งในองค์กร เป็นความขัดแย้งในตัวบุคคลหรือกลุ่มภายในองค์กร และ 3) ความขัดแย้งระหว่างองค์กร เป็นความขัดแย้งระหว่างองค์การหรือกลุ่มต่าง ๆ (James G. March and Herbert A. Simon, 1958) มีความคล้ายคลึงกันมาก ซึ่งเราสามารถแบ่งความขัดแย้งนี้ได้เป็น 2 ระดับ คือ

1) ความขัดแย้งในระดับบุคคล แบ่งเป็น

1.1) ความขัดแย้งภายในตัวบุคคล หรือเรียกได้ว่า “ความขัดแย้งในตัวเอง”

1.2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลมากกว่า 2 บุคคลขึ้นไป

2) ความขัดแย้งระหว่างองค์กร แบ่งเป็น

2.1) ความขัดแย้งภายในองค์กร คือ คู่กรณีเป็นบุคคลหรือกลุ่มย่อย ๆ ในองค์การ

2.2) ความขัดแย้งระหว่างองค์กร คือ คู่กรณีเป็นองค์กรกับองค์กรหรือกลุ่มกับกลุ่ม

อย่างไรก็ตามความขัดแย้งอาจนำไปสู่ปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร (ชัยเสฏฐพรหมศรี, 2550)

1) ถ้าปล่อยความขัดแย้งไว้ ไม่เข้าความขัดแย้งก็จะจัดการตัวเอง ซึ่งผู้บริหารบางคนเชื่อว่าเวลาที่ผ่านมาความขัดแย้งก็จะค่อยๆ ลดลงและหายไป ซึ่งเป็นความเชื่อที่ผิด เพราะความขัดแย้งที่ไม่ได้รับการจัดการ จะยังมีอยู่และรอวันประทุยิ่งขึ้น เนื่องจากการความสะสมความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจที่นับวันก็จะมีมากขึ้น

2) การเผชิญหน้ากับบุคคลหรือเรื่องราวที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง จึงมีบางคนที่ถูกกล่าวหาว่าเผชิญหน้า แต่ในความเป็นจริงแล้วการเผชิญหน้าคือการสื่อสารให้มองเห็นทางออก และข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา

3) ความขัดแย้งที่มีอยู่ในองค์กรเป็นสัญญาณของผู้บริหารที่ไร้ความสามารถ โดยแท้จริงแล้วไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารไร้ความสามารถ ผู้บริหารสามารถจัดการอย่างสร้างสรรค์ให้ได้

4) ความขัดแย้งเป็นสัญญาณของความไม่เอาใจใส่ต่อองค์กร ซึ่งอีกด้านหนึ่งก็แสดงให้เห็นถึงความห่วงใยและต้องการนำเสนอสิ่งที่ดีที่สุดแก่องค์กร แต่อาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

5) ความโกรธเป็นสิ่งที่ไม่สร้างสรรค์และไม่ดีเสมอ ซึ่งโดยแท้จริงแล้ว จะเป็นโอกาสให้ผู้บริหารสื่อสารกับอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้เข้าใจถึงความคิดของเขา และนำไปสู่การแก้ปัญหาในที่สุด

การมีความสามารถในการวิเคราะห์ความขัดแย้ง จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความขัดแย้งได้ชัดเจนมากขึ้น และสามารถบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

กระบวนการวิเคราะห์ความขัดแย้งแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

1) ความไม่เท่าเทียมกัน เป็นขั้นตอนแรกที่จะทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร ซึ่งกระบวนการรับรู้และเข้าใจ จากความไม่เท่าเทียมกัน จะมีผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เช่น ความรู้สึกลบจะนำไปสู่การลดความไว้วางใจที่มีต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

2) ความรู้สึกทางลบจะนำไปสู่ความพึงพอใจ เกิดความไว้วางใจที่มีต่อกันและจะช่วยให้พัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

3) เจตนา คือความต้องการในการตัดสินใจที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่าง เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น โดยที่ผู้บริหารต้องทราบถึงวัตถุประสงค์ของอีกฝ่ายหนึ่งที่จะสื่อสารกันอย่างเหมาะสม

4) พฤติกรรม เป็นความพยายามที่จะเปิดเผยว่าแต่ละฝ่ายต้องการอะไรอย่างใดบ้าง ซึ่งจะมีระดับความรุนแรงแตกต่างกัน เช่น การทำลายฝ่ายตรงกันข้าม การข่มขู่ยื่นคำขาด และความพยายามที่จะทำลายฝ่ายตรงกันข้ามอย่างชัดเจน

5) ผลที่จะเกิดขึ้น หากความขัดแย้งยังอยู่ในระดับที่เหมาะสมก็จะมีประโยชน์ต่อองค์กร ในการพัฒนาและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และนำไปสู่การใช้เทคนิคในการจัดการอย่างเหมาะสม

แนวคิดการจัดการความขัดแย้ง

ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารความขัดแย้งที่เป็นกระบวนการและเทคนิควิธี ดังต่อไปนี้ คือ การเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกล้าเผชิญกับปัญหาและหาวิธีการจัดการกับความขัดแย้งให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม ในการหาทางออก ทำความเข้าใจสถานภาพของแต่ละฝ่าย เช่น การหาสาเหตุที่แท้จริงของความขัดแย้ง การศึกษาอารมณ์ความรู้สึกของแต่ละฝ่าย โดยผู้บริหารต้องพยายามชี้ให้เห็นว่าถ้าแต่ละฝ่ายไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไข ปัญหา ความขัดแย้งก็จะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้เลย การระบุปัญหา โดยที่แต่ละฝ่ายต้องสร้างความชัดเจนของปัญหาร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องตระหนักในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์มาใช้เพื่อให้ทั้งสองฝ่าย ร่วมกันแก้ปัญหา ให้ความเคารพต่อตนเองและฝ่ายตรงกันข้าม ตลอดจนให้แต่ละฝ่ายรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน แสวงหาและประเมินทางเลือก โดยให้ทั้งสองฝ่ายหาแนวทางอย่างหลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา โดยจะต้องได้รับการยินยอมและพอใจกันทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับชัยชนะและสรุปแนวทางและนำทางเลือกที่เหมาะสมไปใช้ โดยที่ให้แต่ละฝ่ายทำสัญญาที่ระบุอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่จะได้รับ ที่ให้บุคคลอื่นรับรู้ในข้อตกลงนั้น ๆ แล้วให้แต่ละฝ่ายนำข้อตกลงไปปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบว่าเป็นไปตามที่ได้ระบุไว้หรือไม่ ซึ่งอาจมีการแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงทางเลือกและข้อตกลงเพื่อให้เป็นที่พึงพอใจกับทุกฝ่าย

แบบพฤติกรรมในการจัดการความขัดแย้ง 5 แบบ คือ

- 1) ลักษณะแบบ “เต่า” (ถอนตัว, หดหัว) มีลักษณะหลักหนีความขัดแย้ง ยอมสละวัตถุ ประสงค์ และความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยหลีกเลี่ยงไม่เผชิญหน้า ไม่ตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง
- 2) ลักษณะแบบ “ฉลาม”(บังคับ, ขอบใช้กำลัง) เป็นการแก้ปัญหาโดยใช้อำนาจตามตำแหน่ง คำนึงถึงเป้าหมายหรือความต้องการของตนเองมากกว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3) ลักษณะแบบ “ตึกตาคหมี” (สัมพันธ์ภาพราบรื่น) เชื่อว่าความขัดแย้งหลีกเลี่ยงได้เพื่อเห็นแก่ความกลมเกลียว ยอมยกเลิกเป้าหมาย เพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีไว้
- 4) ลักษณะแบบ “สุนัขจิ้งจอก” (ประนีประนอม, แก้ปัญหาเฉพาะหน้า) คำนึงถึงเป้าหมาย ส่วนตนและสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในระดับปานกลาง แสวงหาการประนีประนอมพร้อมและเต็มใจที่จะสละวัตถุประสงค์และสัมพันธ์ภาพบางส่วนเพื่อหาข้อตกลงร่วมที่ดี
- 5) ลักษณะแบบ “นกฮูก”(เผชิญหน้ากัน, สุขุม) จะมองความขัดแย้งว่าเป็นปัญหาที่จะต้องแก้ไขให้คุณค่าแก่เป้าหมายและสัมพันธ์ภาพ ต้องการบรรลุเป้าหมายของตนเองและผู้อื่น

เทคนิคการจัดการกับความขัดแย้งแบบ “Conflict” ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารโดยตรง สามารถสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) Control โดยที่ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของผู้บริหารเอง ที่ควรหลีกเลี่ยงการใช้คำพูดที่รุนแรง ซึ่งทำให้เกิดความเจ็บปวดกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- 2) Optimist/Openness โดยผู้บริหารต้องมองโลกในแง่ดี และเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้เขาลดความกังวลและความเครียดจากความไม่เท่าเทียมกัน
- 3) Negotiation การเจรจาต่อรอง ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยผู้บริหารควรยึดหลัก Win- Win Approach
- 4) Fairness เป็นความยุติธรรมของผู้บริหาร ที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องยึดหลักความเสมอภาคและความยุติธรรม โดยผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น
- 5) Love โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความรัก ความจริงใจและความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ความรักถือว่าเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่ทำให้สามารถมอบสิ่งที่ดี ๆ ให้กับผู้อื่นรอบข้าง
- 6) Individual/Identity เป็นการเข้าใจและตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเจรจาต่อรองนั้น ควรเคารพในความแตกต่างและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน
- 7) Communication โดยผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และให้สอดคล้องกับผู้ที่มีมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกัน ในขณะเดียวกันอาจมีการใช้คนกลาง หรือผู้ไกล่เกลี่ย เพื่อช่วยในการสื่อสาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของความขัดแย้งนั้น ๆ

8) Togetherness เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามเตือนสติตนเองอยู่เสมอว่า ต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจในการทำงานจากผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน จึงต้องให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

วิธีการจัดการความขัดแย้งในรูปแบบการรับมือกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

1) แบบร่วมมือร่วมใจ เป็นการแก้ไขความขัดแย้งที่ต้องให้ทั้งสองฝ่ายได้สื่อสารถึง ปัญหาและ ความต้องการของตน ซึ่งมักจะใช้เมื่อทั้งสองฝ่ายมีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก และพร้อมที่จะให้ความเชื่อใจและกัน เช่น ความขัดแย้งของสามี ภรรยา เป็นต้น

2) แบบเอื้ออำนวย เป็นเทคนิคที่มักจะใช้เมื่อมีปัญหาความขัดแย้งในสถานการณ์ที่ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สามารถเกิดความพึงพอใจได้ทั้งสองฝ่าย หรือเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งที่มีความรู้สึกรุนแรง ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งรู้สึกเฉย ๆ หรือเมื่อต่อสู้กันไปจนถึงที่สุด เมื่อไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเอาชนะกันได้ เลย โดยไม่เน้นการรักษาผลประโยชน์แต่จะให้ความร่วมมือ

3) แบบบังคับ เป็นเทคนิคของการใช้อำนาจและความก้าวร้าวเพื่อให้บรรลุผลอย่าง มีประสิทธิภาพ ควรใช้เมื่อรู้ว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง และต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจ

4) แบบหลีกเลี่ยงปัญหา เป็นวิธีการที่พยายามหลีกเลี่ยงปัญหา โดยไม่คำนึงถึง ความต้องการของตนเองและผู้อื่น เช่น การถอนตัว การหลบเลี่ยงไม่พูดถึงความขัดแย้งดังกล่าว

5) แบบประนีประนอม เป็นการพบกันครึ่งทางระหว่างความต้องการทั้งสองฝ่าย มักจะใช้เมื่อไม่สามารถร่วมมือกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายได้จะเห็นได้ว่าการบริหาร ความขัดแย้งเป็นเรื่องภารกิจของผู้บริหารโดยตรง ที่จะต้องทำความเข้าใจและหาวิธีการเพื่อให้ความ ขัดแย้งได้รับการจัดการก่อนที่จะลุกลามใหญ่โตและสายเกินแก้

อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีวิธีการอื่น ๆ ที่จะดำเนินการเพื่อให้ความขัดแย้งนั้นดั่งนั้นจึงต้อง จัดการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเจรจาไกล่เกลี่ย การเจรจาต่อรองแบบสันติวิธี และสุนทรียสนทนา ซึ่งสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาก็ได้

วิธีการแก้ไขปัญหความขัดแย้งโดยการเจรจาไกล่เกลี่ย (Mediation)

การเจรจาไกล่เกลี่ย (Mediation) เป็นกระบวนการที่บุคคลที่เป็นกลางเข้าไปช่วยบุคคล ที่อยู่ในสภาวะความขัดแย้ง เพื่อการแก้ปัญหาที่ได้รับ ความพึงพอใจจากทุกฝ่าย โดยอยู่บนพื้นฐาน ของการแก้ปัญหาแบบชนะ-ชนะ ซึ่งผู้ไกล่เกลี่ยจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ทั้งสอง ฝ่าย โดยไม่โอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งคุณลักษณะของการนักไกล่เกลี่ยที่ดี (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550) คือ แสดงความเป็นกลาง โดยไม่โอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถจัดการสื่อสารกับ บุคคลทั้งสองฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยรับฟังเงื่อนไขของปัญหาเพื่อนำไปสู่การสร้าง ความปรองดองเพื่อนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องแก่ทั้งสองฝ่ายและที่สำคัญคงไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม ด้วยความ สุขุมรอบคอบต่อสิ่งที่ได้ฟังจากทั้งสองฝ่าย ส่วนเรื่องในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) คือ กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปดำเนินการแลกเปลี่ยนข้อเสนอ-สนองในเรื่องที่ต่างฝ่ายต่าง มีประโยชน์ได้เสีย แล้วต่างฝ่ายต่างพยายามลดหย่อนผ่อนปรนเงื่อนไขข้อเรียกร้องระหว่างกัน เพื่อ แสวงหาข้อยุติ ที่ทุกฝ่ายตกลงยอมรับกันได้ โดยไม่ใช้พละกำลังรุนแรงเข้าบังคับกัน

(สันตต์ ศะศิวิณช, 2551) ได้แก่ การเจรจาที่มีลักษณะเป็นการร่วมมือ (Win-Win) การเจรจาที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกัน (Win-lose) คือมุ่งที่จะให้ฝ่ายตนได้รับประโยชน์เพียงฝ่ายเดียวอาจทำให้กลายเป็นศัตรูกัน ดังนั้นผู้เจรจาต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติมีศิลปะในการพูดชักจูงใจจนวิธีการใกล้เคียงแบบสันตติวิธีที่เน้นเรื่องของสุนทรียสนทนา (Dialogue) ก็กำลังเป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญมากขึ้น เพราะปัญหาความแตกแยกของคนในสังคมขณะนี้ มีสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่ส่งผลให้ปัญหาดังกล่าวลุกลามเรื้อรังก็คือ การไม่เคยได้พูดคุยและรับฟังกันและกันอย่างจริงจังเลย

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบสุนทรียสนทนา

การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งแบบสุนทรียสนทนาเป็นการสนทนาที่ต้องอาศัยการศิลปะแห่งการฟัง อันเป็นการฟังอย่างลึกซึ้ง ควบคู่กับการเปิดใจกว้างอย่างแท้จริง (วิศิษฐ์ วังวิญญู, 2552) หลักบางประการของสุนทรียสนทนาที่สมควรต้องมีในเรื่องการจะยอมรับกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน มีเหตุผลดังนี้คือ 1) เราเป็นมนุษย์ด้วยกัน 2) เราต้องการกันและกัน และ 3) เราไม่สามารถเห็นสิ่งต่าง ๆ ทั้งหมดได้ตามลำพัง ในเรื่องความพยายามที่จะดำรงความยากรู้ยากเห็นในกันและกัน โดยที่เราตระหนักว่าเราต้องการความช่วยเหลือจากกันและกัน จะช่วยให้เราเป็นผู้รับฟังที่ดียิ่งขึ้น เพราะอุปสรรคอันยิ่งใหญ่ของการสนทนาที่ดีคือ เราสูญเสียสมรรถนะในการฟัง เรายิ่ง เกินเรา มันใจเกิน เราเครียดเกิน เราไม่มีเวลาพอที่จะฟัง ฯลฯ โดยทั่วไปเรามักจะรีบเร่งในการทำอะไรต่าง ๆ เช่น รีบตัดสินใจโดยปราศจากการคิดใคร่ครวญ การสนทนาทำให้เรากลับมาค้นพบความสุขจากการได้คิดร่วมกัน เพราะเป็นวิถีทางธรรมชาติที่มนุษย์จะใช้ความคิดร่วมกัน จะเห็นได้ว่าประเด็นของสุนทรียสนทนาจะเน้นเรื่องการฟังอย่างมีคุณภาพนั่นเองลักษณะสำคัญคือ การปล่อยให้เสียงและความเป็นตัวตนทั้งหมดของผู้อื่นเข้ามาในตน ดังคำกล่าวที่ว่า “การรับฟังอย่างใส่ใจด้วยความปรารถนาดีนั้นสามารถเยียวยาและบำบัดความทุกข์ของผู้คนได้อย่างน่าอัศจรรย์ คนจำนวนไม่น้อยทุกข์เพราะความอัดอั้นตันใจ โจมตีตนเองด้วยความรู้สึกผิด จมดิ่งอยู่ในความเศร้าโศกและวิตกกังวล หรือแผดเผาใจด้วยความคับแค้น อารมณ์เหล่านี้ฉุดเขาไปสู่ถ้าที่มีตบจนแทบจะหาทางออกไม่เจอ แต่เมื่อใดก็ตามที่มีใครสักคนฟังเขาอย่างใส่ใจ ย่อมช่วยให้อารมณ์ที่อัดแน่นหมักหมมได้ระบายออกไป เปิดที่ว่างให้กับความรู้สึกใหม่สดเข้าไปแทนที่ เปรียบเสมือนลำแสงที่สาดส่องในถ้ำมืด ทำให้ชีวิตมีความหวังมากขึ้น”

แนวคิดทางพุทธธรรมกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร

ความขัดแย้งในองค์กรหรือสังคมต่าง ๆ มีพื้นฐานมาจากการอยู่ร่วมกันในสังคมมักจะมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอ โดยเฉพาะการกระทบกระทั่งกันด้วยกาย วาจา ใจ และการเบียดเบียนกัน สังคมที่มีการเบียดเบียนกันสังคมนั้นย่อมหาความสุขไม่ได้ ขาดเสถียรภาพในการอยู่ร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กรหรือสังคม ปัญหาความขัดแย้งจะเกิดจากปัจจัย 2 ด้านด้วยกัน คือปัจจัยภายในได้แก่ ความคิด อารมณ์ ความโกรธ ความเกลียด เป็นต้น และปัจจัยนอกได้แก่ ปัญหาที่เกิดขึ้น รูปแบบโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น การบูรณาการแนวคิดทางพุทธธรรมกับการบริหารจัดการความขัดแย้งจึงเป็นการขจัดความขัดแย้งที่ยั่งยืน เป็นการแก้ปัญหาคความขัดแย้ง

ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก กล่าวคือเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นก็ดำเนินการแก้ไขตามหลักการบริหารจัดการได้แก่ การหารากเหง้าของปัญหาด้วยหลัก 5 Why กับ Preventive action etc ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ควบคู่กับหลักพุทธธรรมซึ่งเป็นปัจจัยภายในเพื่อให้เกิดความยั่งยืนทั้งทางปฏิบัติและทางจิตใจ ดังพระพุทธเจ้าได้วางหลักธรรมกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในการอยู่ร่วมกันไว้ดังนี้

1) การมีสังคหวัตถุ 4 คือ มีเครื่องสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ซึ่งประกอบด้วย

1.1) ทาน คือ การให้ปันสิ่งของ ๆ ตนต่อผู้อื่น การผูกใจคนต้องอาศัยการให้เป็นหลักพื้นฐาน การให้เป็นการแสดงออกถึงไมตรีจิตของผู้ให้ที่ผู้รับพอใจ

1.2) ปิยวาจา คือ การมีถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน น่ารัก ซึ่งเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะช่วยครองใจคนด้วยไมตรีจิต

1.3) อุตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เป็นคนไม่ดูดาย รู้จักช่วยเหลือผู้อื่น บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.4) สมานัตตตา คือ ความเป็นผู้มีตนสม่าเสมอ วางตนเหมาะสมไม่ถือตัว นอบน้อม

2) การมีผาสกุวิหารธรรม คือ ธรรมอันเป็นเครื่องอยู่อย่างเป็นสุข คนเราไม่ว่าจะอยู่ร่วมกันในครอบครัว ในองค์กร หรือในสังคมก็ตาม จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้ต้องตั้งมั่นอยู่ในหลักธรรม 6 ประการ คือ

2.1) เมตตากรรม คือ มีเมตตาต่อกัน ทำอะไรด้วยกายที่ไม่ก่อความเดือดร้อน

2.2) เมตตาจักรม คือ จะพูดอะไรต้องมีเมตตาต่อกัน โดยสำนึกถึงความเสียหายของผู้อื่น ไม่พูดให้เกิดความเข้าใจผิด หรือแตกแยกความสามัคคี

2.3) เมตตาโนกรรม คือ คิดอะไรต้องมีจิตเมตตาทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความปรารถนาดี ไม่คิดร้าย คิดทำลาย ไม่คิดแค้น คิดแต่ในทางที่ดีเป็นกุศล

2.4) มีการแบ่งปันลาภที่ตนได้มาแล้วโดยชอบธรรม ให้แก่ผู้อื่นที่สมควรให้โดยไม่หวังไว้ใช้หรือบริโภคแต่เพียงผู้เดียว

2.5) มีความประพฤติเสมอกัน คือ จะต้องมียศบริสุทธิเหมือนกัน ไม่รังเกียจผู้อื่นต้องเคารพในสิทธิอันเสมอภาคกัน

2.6) มีความคิดถูก คิดดีเหมือนกัน คือ มีความคิดเห็นที่ประเสริฐ เป็นความคิดที่เกื้อกูลไปสู่ความสุข ความเจริญ และพ้นทุกข์ ไม่วิวาทกับใคร ๆ เพราะมีความเห็นผิดกัน

3) การมีสามัคคีธรรม คือ ความพร้อมเพรียงของหมู่คณะทำให้เกิดสุขในทางปฏิบัติ สามัคคีธรรมประกอบด้วย

3.1) ความสามัคคีทางกาย คือ การทำงานร่วมกันด้วยความเสียสละ

3.2) ความสามัคคีทางใจ คือ มีความพร้อมใจกันที่จะทำกิจทุกอย่าง

3.3) ความสามัคคีทางความคิด คือ การช่วยกันคิดสร้างสรรค์ความเจริญให้เกิดแก่ส่วนรวม ไม่คิดเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

4) อริยสัจ 4

นอกจากหลักธรรมดังกล่าวข้างต้น มนุษย์ที่อยู่ในสังคมประสบแต่ความทุกข์ ต้องการมีชีวิตที่หลุดพ้นความทุกข์ได้นั้น จึงขอเสนอขั้นตอนของวิธีการแก้ปัญหาทางพุทธศาสนา โดยยึดหลักการแก้ปัญหาแก้ทุกข์คือ อริยสัจ 4 ประการ มีดังนี้

4.1) ทุกข์ (Suffering)

4.2) สมุทัย (The cause of suffering)

4.3) นิโรธ (Cessation of suffering)

4.4) มรรค (The way leading to the cessation of suffering)

ในพระพุทธศาสนาถือว่า การแก้ไขความทุกข์ได้เป็นจุดประสงค์อย่างสูงสุด ดังจะเห็นว่า ทฤษฎีอริยสัจ (ของจริงอย่างประเสริฐ) 4 ประการนั้น คือ ทฤษฎีแก้ความทุกข์โดยตรง แต่เป็นทฤษฎีแปลกว่าธรรมดาก็คือ ทฤษฎีธรรมดานั้นเป็นเรื่องคิดเอาหรือลองตั้งหลักขึ้นไว้ก่อนที่จะได้ผลจริงจริงหรือไม่ก็ค่อยพิสูจน์กันทีหลัง แต่ทฤษฎีอริยสัจของพระพุทธเจ้า มิใช่ความคิดฝันหรือคาดคะเนเอา หากเป็นเรื่องที่พระพุทธเจ้าได้ใช้ชีวิตของพระองค์เองเป็นเดิมพันในการค้นคว้าทดลองจนได้ผลแล้ว ได้พ้นทุกข์จริงแล้ว จึงประกาศทฤษฎีนี้ออกมา พร้อมทั้งทรงชี้แจงว่าทราบใดที่ยังมิได้ทรงรู้แจ้งเห็นจริงหรือปฏิบัติได้ผลมาเองในเรื่องนี้แล้ว พระองค์ก็ไม่ปฏิเสธพระองค์ว่าเป็นพระพุทธเจ้า ผู้ตรัสรู้้อนุดตรัสมาสัมโพธิญาณ (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2533) เพราะฉะนั้น ในการพิจารณาเรื่องการแก้ความทุกข์ของพระพุทธศาสนา เราจึงพิจารณาได้โดยตรงจากเรื่องอริยสัจประการหนึ่ง กับการใช้หลักการในอริยสัจเป็นแนว แล้วใช้ปัญญาสอนใจตนให้หายทุกข์หายกลุ่มประการหนึ่ง

5) สารณียธรรม 6 ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน

5.1) เมตตากรรม ตั้งเมตตากรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือช่วยเหลือผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพเคารพนับถือต่อกัน

5.2) เมตตาวัจกรรม ตั้งเมตตาวัจกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5.3) เมตตาโมกรรม ตั้งเมตตาโมกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส

5.4) สาธารณโกศ ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน (ข้อนี้ใช้อุปปฏิวัตตโกศ ก็ได้)

5.5) สีสสามัญญตา มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

5.6) ทัศนวิสัยมีทัศนวิสัยร่วมกันเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น ล้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา

6) พรหมวิหาร 4

6.1) เมตตา รู้สึกสงสารผู้อื่น เอ็นดูผู้อื่นอยู่เสมอ แม้ใครจะด่าจะว่า หรือใครจะมาทำร้าย ก็ยังนึกเอ็นดูสงสารในคนเหล่านั้น หากมีศัตรู ก็คิดกับศัตรูตั้งมนุษย์ที่น่าสงสารคนหนึ่งที่ยังเวียนว่ายตายเกิดหาที่สู้ไม่ได้

6.2) กรุณา ยื่นมือช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์ ช่วยเหลือแม้กระทั่งศัตรู ช่วยแม้กระทั่งไม่ทำให้ศัตรูโกรธเรา ช่วยไม่ให้เขาผล่อก่อกกรรมกับเรา เขาด่ามาก็ไม่ด่าตอบ เพื่อช่วยให้เขาไม่มีเวรกับเรา เห็นขอทาน หรือคนที่เดือดร้อนก็ช่วยเหลือแบบไม่ต้องตระหนี่ พระพุทธองค์สอนให้ทำทานเพื่อลดความตระหนี่ในตัว และเผื่อแผ่ช่วยเหลือกันและกัน เป็นการทำบุญซึ่งถือว่าเป็นอริยทรัพย์ตามติดไปภพหน้าได้ทุกภพ

6.3) มุทิตา ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นมี ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นเป็น ใครจะได้ดีกว่าเราก็นึกกับเขา เขาทำความดีเราก็นึกโมทนา ไม่อิจฉาริษยา ไม่ไปนินทาให้ร้าย ไม่หมั่นไส้หรือน้อยเนื้อต่ำใจใด ๆ ส่วนใครด่าว่าเราก็นึกในสิ่งที่ด่าเข้ามา เสียงนินทาเราก็นึกดีที่เราได้นินทาเราไป เพราะแสดงว่าเราได้เคยทำกรรมกับเขามาก่อน เราจึงต้องมาโดนด่าในวันนี้ ส่วนที่เราต้องยินดี นั่นก็เพราะว่าเราได้มีโอกาสได้ชดใช้กรรมแล้ว เป็นเรื่องน่ายินดีอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสชดใช้กรรมให้หมดไป ไม่เกิดการจองเวรกัน และได้บุญเพิ่มขึ้น อีกอย่าง คือ อภัยทาน นี่เป็นการทำให้เรายินดีน้อมรับแม้แต่คำด่าคำติฉินนินทา ยินดีที่ผู้อื่นดีกว่าเรา

6.4) อุเบกขา การวางเฉย ระลึกละเมตตาว่า ไม่มีอะไรเป็นตัวเป็นตนอย่างแท้จริง เขาก็มีสิทธิ์ที่จะเลวหรือดี เขาก็ยังเวียนว่ายตายเกิดเหมือนเรา เขาทำอะไรมา เราก็กว้างเฉย อย่าไปเอามาเก็บจนปั่นป่วนใจ มีใจเป็นกลาง ใครมาพูดอะไรกระทบใจ ก็ทำใจเฉย ๆ ไว้ เหมือนสายลมโชยที่พัดคลอบใบไม้ ไม่มีแก่นสารใด ๆ ให้มาทำร้ายใจเราได้ ใครทำอะไรมาก็กว้างเฉย เพราะเชื่อในกรรมว่ากรรมจะจัดสรรผลกรรมได้ยุติธรรมที่สุด ความทุกข์ที่แท้จริงคือทุกข์ที่ต้องเวียนว่ายตายเกิดไม่รู้จักจบสิ้น

หลักแห่งพรหมวิหาร 4 ได้รับการพิสูจน์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้าน ภาวะผู้นำ หลายท่านแล้วว่าเป็นหลักธรรมที่จะนำผู้นำ ไปสู่ความสำเร็จสูงสุด ซึ่งหนังสือที่ผู้เชี่ยวชาญด้าน ภาวะผู้นำระดับโลกเขียนขึ้นหากอ่านดูแล้ว ไม่พ้นหลักแห่งพรหมวิหาร 4 เกี่ยวข้องด้วยทุกเล่ม ทุกคน หรือผู้นำบนโลกใบนี้ทุกคน ทุกชนชั้น ทุกศาสนาสามารถนำหลักธรรมนี้ไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผล ปัญหาความขัดแย้งส่วนบุคคลหรือภายในองค์กร ล้วนเกิดจากปัญหาที่เกิดจากแรงขับภายในจิตใจ เป็นความโลภ ความโกรธ ความหลง ดังนั้นการจะแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างแท้จริงอย่างยั่งยืนจะต้องบูรณาการแก้ปัญหาตามหลักการบริหารจัดการควบคู่กับหลักพุทธธรรม เป็นการแก้ปัญหาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกจึงจะสัมฤทธิ์ผล

บทสรุป

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร จำเป็นต้องเข้าใจมุมมองทางพุทธศาสนาที่มองว่าทุกข์เป็นสภาวะพื้นฐานของธรรมชาติ ดังเช่นทุกข์ที่เกิดเพราะความขัดแย้งบีบคั้น นั้นหมายความว่าในชีวิตของบุคคล และในความเป็นไปของสังคม เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งนั้น สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา แต่นั่นมิได้หมายความว่าเราไม่สามารถทำอะไรกับมันได้เลย ทุกข์นั้นมีหลายระดับหลายประเภท บางประเภทเราไม่สามารถขจัดไปได้ เช่น ความแก่และความตาย ทำได้อย่างมากแค่ชะลอ แต่บางประเภท เราก็สามารถที่จะระงับได้ เช่นความขัดแย้งทางสังคม แนวทางของพุทธศาสนาต่อเรื่องของความขัดแย้ง ก็คือไม่ควรนิ่งดูดาย หรือวางเฉยปล่อยให้เขากระทบกันไปเอง หากควรเข้าไปจัดการแก้ไข การช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้คนคืนดีกัน เป็นการกระทำที่พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญ การไกล่เกลี่ยความขัดแย้งเป็นเรื่องที่พระพุทธเจ้าให้ความสำคัญมาก เห็นได้จากวินัยของพระสงฆ์ ซึ่งมีข้อกำหนดหรือสิกขาบทมากมายเกี่ยวกับการระงับความขัดแย้ง (อธิกรณ์) ในหมู่สงฆ์ ที่เรียกว่า “อธิกรณ์สมณะ” รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยไว้ด้วย ในการจัดการกับความทุกข์ ที่เกิดเพราะความขัดแย้งนั้น พุทธศาสนาเห็นว่าจะต้องมองให้ถึงสมุทัยคือสาเหตุของทุกข์ ด้วยเหตุนี้เมื่อจะระงับความขัดแย้ง เราจำต้องมองให้เห็นถึงสาเหตุของความขัดแย้ง และจัดการกับสาเหตุดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันได้มีทางเลือกในการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กรที่หลากหลายมาก แนวคิดและวิธีการเหล่านี้มีประโยชน์มาก และสอดคล้องกับหลักการระงับความขัดแย้งแบบพุทธ ดังนั้นจึงสมควรที่จะศึกษาและทำความเข้าใจหลักพุทธธรรมกับการบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร มาประยุกต์ใช้

ทั้งนี้สามารถเข้ามาเสริมกับวิธีการจัดการความขัดแย้งแบบตะวันตกได้เป็นอย่างดี เพราะการระงับความขัดแย้งแบบตะวันตกนั้น มักจะให้ความสำคัญกับเรื่องประเด็นปัญหาและกระบวนการมาก ขณะที่เรื่องคนและอารมณ์ความรู้สึกดูเหมือนจะไม่ค่อยได้รับความสนใจมากนัก ตรงนี้เองที่กระบวนการไกล่เกลี่ยแบบพุทธจะเข้ามาเสริมได้ เพราะให้ความสำคัญกับเรื่องความตึงเครียด และอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นอุปสรรคต่อการระงับความขัดแย้ง กล่าวได้ว่ามิติด้านอารมณ์นั้นเป็นทั้งจุดเริ่มต้นของกระบวนการไกล่เกลี่ยที่พึงปรารถนา และเป็นจุดที่ชี้วัดว่าการไกล่เกลี่ยนั้นประสบผลหรือไม่ การไกล่เกลี่ยใด ๆ แม้จะได้มาซึ่งข้อสรุป แต่ถ้าไม่สามารถขจัดอคติและความระแวงต่อกันไปได้แล้ว ย่อมไม่อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความสำเร็จได้เลยเนื่องจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และบุคลิกของผู้ขัดแย้งว่าเป็นอย่างไร เราต้องพยายามทำให้ทุกคนเป็นผู้ชนะ องค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ

หนังสืออ้างอิง

- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2550). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ทครีเอชั่น จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- วิศิษฐ์ วังวิญญ. (2552). *สุนทรียสนทนา*. กรุงเทพฯ: บริษัทสวนเงินมีมา จำกัด.
- สันหัตต ศะศิวิณช. (2551). *การเจรจาต่อรอง*. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์เซ็นส์.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2533). *คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทศาสนา*. กรุงเทพฯ: สภาการศึกษามหา มงกุฎราชวิทยาลัย.
- อรุณ รักรธรรม. (2525). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ การบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทย วัฒนาพานิช.
- Filley, A. C. (1975). *Interpersonal Conflict Resolution*. Glenview, Illinois: Scott, Foresman.
- Hellriegel, D. and Slocum, J. W. (2004). *Organization Behavior*. (10th ed.). Mason, Ohio: Thomson/South-Western.
- March, J. G. and Simon, H. A. (1958). *Organizations. Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research*. Illinois: University of Illinois.



บทบาทของสตรีไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0

The role of Thai women in the Thailand 4.0 era

อัญธิษฐา อักษรศรี¹ และวันชัย แสงสุวรรณ²

Auntittha Aksornsri and Wanchai Saengsuwan

Received: February 25, 2020

Revised: May 15, 2020

Accepted: May 27, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.60

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของสตรีไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 พบว่าบทบาทของสตรีในยุคปัจจุบันเปลี่ยนไปเป็นอย่างมากในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นบทบาทนอกบ้านและบทบาทในบ้าน ผู้หญิงสมัยใหม่หลาย ๆ คนจะมีบทบาทหน้าที่การงานนอกบ้านมากกว่า ทำให้หลาย ๆ คนต้องมีการพัฒนาตัวเองแทบจะทุก ๆ เรื่องเพื่อให้ทันต่อยุคและเหตุการณ์ในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะบทบาทการเป็นผู้นำในองค์กรที่ดี ผู้หญิงคนหนึ่ง在那ันที่ได้โอกาสเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างมาก เพราะการทำงาน ร่วมกับคนหรือ การบริหารบุคคลในองค์กรโดยเฉพาะการตัดสินใจสิ่งที่สำคัญ ๆ บทบาทของสตรีในประเทศไทยนั้นได้เพิ่มขึ้นกว่าในอดีตอย่างมากและพบว่า ผู้หญิงได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น รัฐบาลได้มีกรอบทิศทางของยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ.2560-2564 ซึ่งได้กำหนดกรอบความคิดไว้ 5 แนวทางเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ ความจำเป็นในการดำเนินการเพื่อสร้างสังคมที่เท่าเทียมกัน และเผชิญกับประเด็นท้าทายต่าง ๆ ยุทธศาสตร์ 5 แนว คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมพลัง เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค ยุทธศาสตร์ที่ 4 กำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยงป้องกันคุ้มครองช่วยเหลือและเยียวยา ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี ดังนั้นกระบวนการทำการเพื่อให้สตรีมีบทบาททางสังคมในยุคปัจจุบันทำให้สตรีต้องแข่งขันกับการดำเนินชีวิตมากขึ้น

¹⁻² มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตสิรินธรราชวิทยาลัย; Mahamakut Buddhist University, Sirindhorn Campus

Corresponding author, e-mail: auntittha@hotmail.com, Tel. 085-0471225

คำสำคัญ: บทบาท, สตรี, ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

This academic article aims to the role of women in today's changed a lot in many ways, whether it's a role outside the home. And their role in the home Modern women have many roles to work outside the home than many people need to develop their own almost everything to keep up on the current events in society. The role of leadership in the organization. Women, one of whom has a chance to be a challenge as well. Because it works with people or Administrative personnel in the organization, in particular the important role of women in the country has increased dramatically over the past and found. Women are more accepted in society. The government has given the direction of the strategic development of women. Year 2560-2564 Which defines the conceptual approach for 5 to meet the needs of developing countries. The need for action to build a society. Equal and face the challenges of strategic orientation is 5 Strategy 1 change attitudes on issues of social equality between men and women. Strategy 2: strengthening the role of participation. Social development and quality of life for women in all segments and at all levels. strategy 3 development conditions and factors contributing to the development of women's equality and effectiveness. Strategy 4 surveillance measures. Eliminating risk prevention and protection remedies. Strategy 5: Strengthening of mechanisms. And the Women's Development The process to make the role of women in modern society, women need to actively make the life more.

Keywords: Role, Woman, Thailand 4.0

บทนำ

คณะกรรมการการการสังคม เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส สภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยคณะอนุกรรมการ กิจการสตรี จัดสัมมนาเนื่องในวันสตรีสากลปี 2561 เรื่อง “บทบาทสตรีไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการจัด กิจกรรมเนื่องในวันสตรีสากล และร่วมเป็น ส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อน ความเสมอภาคระหว่างเพศ รวมทั้ง การพัฒนาส่งเสริมความก้าวหน้า ของบทบาทสตรีไทยให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยสรุปผล การสัมมนาได้ ดังนี้ ศาสตราจารย์พิเศษ พรเพชร วิชิตชลชัย ประธานสภา นิติบัญญัติแห่งชาติ กล่าว เปิด การสัมมนาว่า วันที่ 8 มีนาคมของ ทุกปี กำหนดให้เป็นวันสตรีสากล เพื่อรำลึกความเป็นมา และสะท้อนให้เห็นพัฒนาการ ความก้าวหน้าของบทบาทสตรีตามยุคสมัยที่ เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ

การสร้าง ความเข้าใจและขับเคลื่อน ความเสมอภาคของบุคคลทุกเพศ ทุกวัยในสังคม อย่างเท่าเทียม ซึ่งหลาย ๆ ประเทศได้นำเรื่องดังกล่าว มาบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ รวมทั้งประเทศไทยด้วย นอกจากนี้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแล้ว ยังมีการผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ ซึ่งในส่วนของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก โดยตั้งคณะกรรมการธิการเพื่อมาดูแล ดำเนินกิจกรรม ทำให้สังคมเดินหน้าไปอย่าง เท่าเทียมกัน ส่วนบทบาทในเวทีโลก ในปี 2558 สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้เข้าร่วมประชุม ประธานรัฐสภาโลก ครั้งที่ 4 ภายใต้หัวข้อ เรื่อง “การบรรลุ ความเสมอภาคระหว่างเพศและการให้อำนาจแก่ผู้หญิง และเด็กหญิงทุกคน” ในครั้งนั้น ที่ประชุมได้ให้คำมั่น ร่วมกันว่าจะผลักดันเรื่องความเท่าเทียมทางเพศเป็น กระแสหลักในวงการรัฐสภา โดยกำหนดไว้ในแผน ยุทธศาสตร์สหภาพรัฐสภา ปี พ.ศ. 2555-2560 ซึ่งมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ ดังนี้ 1) เพิ่มจำนวนสมาชิกรัฐสภาที่เป็นสตรีทั่วโลก 2) ส่งเสริมและเพิ่มบทบาทสตรีในรัฐสภา และ 3) ให้การปกป้องสิทธิสตรีเป็นกระแสหลัก ของการดำเนินการของรัฐสภาทั่วโลก ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศภาคีที่เข้าร่วมได้นำมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมต่อไป (สำนักประชาสัมพันธ์, 2562)

บทบาทของสตรีในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก ในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น บทบาทนอกบ้าน และบทบาทในบ้าน ผู้หญิงสมัยใหม่หลาย ๆ คนจะมีบทบาทหน้าที่การงานนอกบ้านมากกว่า ทำให้หลาย ๆ คนต้องมีการพัฒนาตัวเองแทบจะทุก ๆ เรื่องเพื่อให้ทันต่อยุคและเหตุการณ์ในสังคมปัจจุบัน” โดยเฉพาะบทบาทการเป็นผู้นำในองค์กรที่ดี ผู้หญิงคนหนึ่งนั้นในหน้าที่ได้โอกาสเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างมาก เพราะการทำงาน ร่วมกับคนหรือ การบริหารบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะการตัดสินใจสิ่งที่สำคัญ ๆ มักเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และการที่จะเสริมให้ผู้หญิงก้าวไปสู่การเป็นผู้นำนั้น ก็ต้องสละในหลาย ๆ สิ่งโดยเฉพาะเวลาที่มีให้กับครอบครัวโดยเฉพาะในสังคมไทยนั้นหลาย ๆ บ้านก็ยังคงเห็นว่าผู้หญิงควรดูแลงานในบ้านเป็นหลักฉะนั้น ความเข้าใจของคนในบ้านจะต้องมาเป็นอันดับ 1 และมองเป้าหมายในทิศทางเดียวกันเสียก่อน ก่อนที่เราจะไปต่อสู่ภายนอก แต่ปัจจุบันนั้น ผู้หญิงต้องทำงานได้แทบจะทุกอย่าง ไม่มีข้อจำกัด แม้กระทั่งต้องไปทำงานนอกสถานที่ หมดยุคที่ผู้หญิงจะเป็นช้างเท้าหลังไปเสียแล้ว การก้าวสู่ผู้หญิงในยุคดิจิทัล โลกที่มีทั้งโลกภายในบ้าน นอกบ้าน และโลกสังคมออนไลน์ จะต้อง คิดใหม่ ทำใหม่ คอนเซ็ปต์ เวิร์กกิงวูเมน เวิกกิ้งมัม แอนด์เวิกกิ้งออนโซเซียล น่าจะเหมาะกับผู้หญิงสมัยนี้ที่ได้รับโอกาสดี ๆ และขอเป็นกำลังใจให้กับสตรีนักสู้ทุก ๆ คนจากใจให้ประสบความสำเร็จ ดังตั้งใจ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทในบ้านหรือบทบาทนอกบ้าน (กิตติธัญญา วาจาดี, 2562)

บทบาทและสถานภาพของสตรีในประวัติศาสตร์

บทบาทของสตรีในประเทศไทยนั้นได้เพิ่มขึ้นกว่าในอดีตอย่างมากและพบว่า ผู้หญิงได้รับการยอมรับในสังคมมากขึ้น โดยประเทศไทยเป็นประเทศแรก ๆ ในทวีปเอเชียที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีสิทธิเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2475 อย่างไรก็ดี บทบาทด้านการพัฒนาชาติยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนัก ผู้หญิงยังคงมีบทบาทน้อยในการเมืองไทย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วมาจากความตระหนักเรื่องความเท่า

เทียมทางเพศที่ไม่เพียงพอและจากทัศนคติของสังคมอย่างไรก็ดีผู้หญิงก็ยังได้รับการยอมรับจากสังคมในภาพรวมมากกว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศสังคมไทยในอดีตเป็นแบบ “ผัวเดียวหลายเมีย” หมายความว่า ชายมีสถานะเหนือหญิงในทุกด้าน ในสมัยสุโขทัยตำหนิชายที่มีชู้กับภรรยาคนอื่น แต่ไม่ห้ามชายมีภรรยาหลายคน ต่อมา ในสมัยอยุธยากฎหมายลักษณะผัวเมีย พ.ศ. 1904 ยังได้แบ่งภรรยาออกเป็น 3 ประเภท และชายจะมีภรรยาก็คนก็ได้ ทั้งยังมีภาษีที่ว่า “ผู้หญิงเป็นควาย ผู้ชายเป็นคน” ซึ่งต่อมารัชกาลที่ 4 ทรงมีพระบรมราชวินิจฉัยว่าไม่ยุติธรรม ให้ยกเลิกเนื่องจากกรณีถวายฎีกาของอำแดงเหมือน จนกระทั่ง พ.ศ. 2478 จึงมีกฎหมายให้ชายมีภรรยาได้เพียงคนเดียวสำหรับบทบาทด้านการเมือง สตรีสมัยอยุธยามีบทบาททางการเมืองอยู่ไม่มากนักน้อยซึ่งพงศาวดารอยุธยาเน้นว่าการเข้าสู่อำนาจของหญิงนำมาซึ่งความเสื่อมเสียและความยุ่งยาก ดังเช่นกรณีท้าวศรีสุธารจันทร์ ในกฎหมายอยุธยา หญิงเป็นสมบัติของชายเสมอ เริ่มจากเป็นสมบัติของบิดาแล้วเป็นสมบัติของสามี และเป็นสมบัติของเจ้าของ (กรณีตกเป็นทาส) นอกจากนี้ ยังมีตำนานว่า สมเด็จพระศรีสุริเยะทัยและท้าวสุรนารีเป็นวีรสตรีผู้สร้างวีรกรรมในประวัติศาสตร์หญิงเริ่มมีบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมยิ่งขึ้นในสมัยรัตนโกสินทร์ โดยหญิงได้เป็นกำนันตลาดหรือนายอากรตลาด ในรัชกาลที่ 2 มีผลงานสร้างสรรค์บทกวี และบางคนได้เรียนหนังสือพระราชบัญญัติเรื่อง “ผัวชายเมีย บิดามารดาขายบุตร พ.ศ. 2410” ห้ามไม่ให้สามีขายภรรยาหากภรรยาไม่ยินยอม หลังจากนั้นมีการเรียกร้องสิทธิสตรีขึ้น มีหนังสือพิมพ์สตรีเกิดขึ้นหลายฉบับ

สถานภาพของหญิงในสังคมดีขึ้นเป็นลำดับโดยเฉพาะหลังการปฏิวัติสยาม พ.ศ. 2475 รัฐธรรมนูญถาวรฉบับแรกได้ให้สิทธิแก่ชายและหญิงในการเลือกตั้ง หญิงได้รับเลือกเป็นผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นครั้งแรกใน พ.ศ. 2478 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 จำนวนสตรีในประเทศไทยที่แต่งงานกับชาวต่างชาติมีมากขึ้นเนื่องจากสตรีในประเทศไทยมีความต้องการได้สัญชาติของคนต่างชาติ พ.ศ. 2525 มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อเปิดโอกาสให้หญิงเป็นกำนันและผู้ใหญ่บ้านได้สตรีมีบทบาทในทางเศรษฐกิจค่อนข้างมาก โดยอัตราการมีงานทำของสตรีอยู่ที่ร้อยละ 44.1 ใน พ.ศ. 2547 ทำงานในภาคเกษตรกรรมสูงสุด (ร้อยละ 40.4) ตามมาด้วยภาคบริการและอุตสาหกรรม (ร้อยละ 40.2 และ 19.5 ตามลำดับ) สตรีมีฐานะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง และประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างเพิ่มขึ้น และช่วยเศรษฐกิจในครัวเรือนโดยไม่ได้รับค่าจ้างลดลงสตรีมีการศึกษาระดับอุดมศึกษาสูงกว่าชาย สตรียังมีสถิติทำงานในแวดวงราชการสูงกว่าชายโดยอยู่ที่ร้อยละ 60.1 (สำนักประชาสัมพันธ์, 2562)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ.2560 - 2564

กรอบทิศทางของยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ.2560-2564 ซึ่งได้กำหนดกรอบความคิดไว้ 5 แนวทางเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศความจำเป็นในการดำเนินการเพื่อสร้างสังคม ที่เท่าเทียมกันและเผชิญกับประเด็นท้าทายต่าง ๆ โดยได้กำหนดแนวทางไว้ 5 ยุทธศาสตร์ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2563) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย (Paradigm Shift Measures) ปัญหาเจตคติและค่านิยม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการ

กระทำพฤติกรรมการตัดสินใจและการกำหนดกฎหมายนโยบายและงบประมาณแผ่นดิน เป็นปัญหาสำคัญและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรีการส่งเสริมความเสมอภาคความเท่าเทียมกันทางเพศและการจัดการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ แผนพัฒนาสตรีฯ ฉบับที่ผ่านมาต่างให้ความสำคัญในการมุ่งปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมและค่านิยมเพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศเช่นการพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้อบรมวิทยากรในการส่งเสริมความเสมอภาคและเท่าเทียมทางเพศ ในครอบครัวเพื่อขจัดทัศนคติดั้งเดิมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและความรับผิดชอบทางเพศในระบบการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้สร้างความตระหนักในเรื่องมิติทางเพศโดยการอบรมและสัมมนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาการทบทวนตำราเรียนสื่อและอุปกรณ์การสอนในระดับเตรียมอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและพบว่าหนังสือ 1,118 เล่ม มีเนื้อหาที่มีอคติทางเพศซึ่งได้เริ่มการปรับปรุงเนื้อหาของตำราเรียนสื่อและอุปกรณ์การสอนการจัดทำหลักสูตรบทบาทหญิงชายในสถานศึกษาในสังคมโดยรวมมีการดำเนินการเพื่อรณรงค์สาธารณะในการสร้างเจตคติที่ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศและยังมีกิจกรรมที่ปรับเปลี่ยนเจตคติที่มุ่งเน้นกลุ่มเยาวชนโดยเฉพาะ

การปรับเจตคติของสังคมให้เหมาะสมเป็นเรื่องยากที่ผ่านมายังไม่มีการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องเป็นระบบแม้แผนพัฒนาสตรีในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างเจตคติและการยอมรับด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชายไว้แต่จากการประเมินพบว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่มีการดำเนินงานต่ำที่สุดอย่างไรก็ตามความสำเร็จในเรื่องนี้จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนไทยทั้งหญิงและชายทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ ทั้งนักการเมืองผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงภาครัฐในระดับท้องถิ่น สื่อมวลชนทุกแขนง ผู้แทนสถาบันต่าง ๆ (รวมถึงสถาบันศาสนาสถาบันการศึกษา) และประชาชนโดยรวม ให้คลายความเชื่อเกี่ยวกับบทบาทสตรีในมุมมองของจารีตประเพณีความเชื่อว่าผู้ชายเป็นใหญ่ และปรับเปลี่ยนเป็นความเข้าใจบทบาทหญิงชายในมุมมองของโลกปัจจุบันที่เน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกันยอมรับในศักยภาพและเข้าใจถึงข้อจำกัดของทั้งสองเพศซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับงานด้านการพัฒนาสตรีในทุกมิติและการสร้างให้สังคมไทยเป็นสังคมเสมอภาคหากสามารถ ดำเนินการและมีความก้าวหน้ามากขึ้นจะนำไปสู่การส่งเสริมการพัฒนาสตรีและคลี่คลายปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีการเลี้ยงดูลูกผู้หญิงและผู้ชายให้มีทัศนคติและมุมมองที่เท่าเทียมมากขึ้นให้ยอมรับความเสมอภาคและเท่าเทียมทางเพศพ่อแม่ไม่มีอคติหรือหยิбыกประเด็นหญิงหรือชายในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรธิดาการปลูกฝังความรับผิดชอบในครอบครัว (เช่น การช่วยงานบ้าน) การสมรส การสืบสกุลและการยกมรดกจะมีส่วนช่วยให้เด็กและเยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ไม่มีอคติด้านเพศ (Gender Bias)

2) สถาบันการศึกษาเป็นอีกสถาบันหนึ่งที่บ่มเพาะคนไทยรุ่นใหม่การปรับเปลี่ยนทัศนคติของครู อาจารย์ผู้บริหารการศึกษาและนักการศึกษาโดยรวมจะช่วยแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา ระดับต่าง ๆ ที่อาจจะแฝงหรือมีนัยของความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชายการเน้นย้ำเรื่องความไม่เท่าเทียมทางเพศ (Gender in Equality) ที่อาจจะ

ปรากฏ (โดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ) ทั้งในด้านบทเรียนพฤติกรรมของครูผู้สอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียนการมอบหมายงานและการทำกิจกรรมในโรงเรียน เป็นต้น

3) ส่งเสริมสื่อสาธารณะที่มีความสมดุลไม่ลบล้างผู้หญิงหรือตอกย้ำความไม่เท่าเทียมทางเพศสื่อที่ลบล้างศักดิ์ศรีของผู้หญิงเช่นที่ปรากฏในละครภาพยนตร์หรือการโฆษณาสื่ออิเล็กทรอนิกส์และสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ สื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ หากมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทหญิงชาย (Gender Sensitivity) และมีทัศนคติที่ดีในการสร้างสังคมเสมอภาคระหว่างหญิงชายจะช่วยกระตุ้นให้คนในสังคมมีความเข้าใจที่ดีขึ้น

4) การลดอคติและความเชื่อผิด ๆ ของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ เช่นผู้บริหารระดับต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีอำนาจในการแต่งตั้งโยกย้ายให้ความดีความชอบรวมถึงการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานหญิงและชายที่ไม่นำประเด็นทางเพศมาพิจารณาเหนือประเด็นความสามารถและศักยภาพของปัจเจกบุคคลหากผู้ที่ทำงานในองค์กรเหล่านี้มีทัศนคติที่ดีขึ้น จะนำไปสู่การลดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน (Sexual Harassment) ลงได้ทำให้แก้ไขปัญหาผู้หญิงกับการทำงานในองค์กรที่เป็นทางการ

5) แก้ไขปัญหาพรรคการเมืองและนักการเมืองที่ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญและเปิดโอกาสหรือสรรหานักการเมืองสตรีให้ลงสมัครในนามพรรคซึ่งส่งผลให้สัดส่วนของผู้หญิงในเวทีการเมืองของไทยระดับต่าง ๆ ยังมีสัดส่วนที่ต่ำกว่ามาตรฐานสากลอันเป็นผลมาจากความเชื่อเดิมที่เห็นว่าผู้หญิงมีบทบาทในครัวเรือนเท่านั้น ส่วนเรื่องการเมืองเป็นเรื่องของผู้ชายหากสังคมโดยรวมมีทัศนคติที่ดีขึ้นโอกาสที่ผู้หญิงที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะได้รับเลือกตั้งเข้าดำรงตำแหน่งทางการเมืองมากขึ้น

เป้าหมายของยุทธศาสตร์นี้เน้นการสร้างสังคมเสมอภาคโดยเน้นที่การปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างคนในสังคมไทยให้มีเจตคติที่ดีเคารพเท่าเทียมระหว่างหญิงชายสังคมไทยเป็นสังคมที่เสมอภาคทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองที่เปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ มีศักดิ์ศรีและทัดเทียมกันลดและขจัดปัญหาจากการเลือกปฏิบัติและการที่คนในสังคมไทยมีเจตคติที่ดีเหล่านี้ จะเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าในการพัฒนาสตรีและยกระดับมาตรฐานการพัฒนาสตรีให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต แก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ (Empowerment Measures) ผู้หญิงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติและมีความสำคัญต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในภาวะที่โลกมีการแข่งขันสูงประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพิงพลังปัญญาและกำลังแรงงานจากผู้หญิงอย่างเต็มศักยภาพหากประเทศไทยต้องการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันและการรักษาระดับการพัฒนาให้ยั่งยืนการที่ประชากรผู้หญิงส่วนหนึ่งยังไม่ได้การพัฒนา ด้านพลังปัญญาและมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงก็จะทำให้ประเทศขาดพลังส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อน การพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรผู้หญิงที่มี

สัดส่วนสูงกว่าผู้ชายเล็กน้อยและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเนื่องจากผู้หญิงมีอายุขัยที่ยืนยาวกว่าผู้ชาย ดังข้อมูลในปี พ.ศ. 2558 มีประชากรจำนวนทั้งหมด 65,729,098 คน โดยแบ่งเป็นชาย 32,280,886 คนและหญิง 33,448,212 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 50.89 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรในปี พ.ศ. 2549 พบว่า มีจำนวนทั้งหมด 62,828,706 คน แบ่งเป็นชาย 31,007,857 คนและหญิง 31,820,849 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 50.65 ในขณะที่อัตราและจำนวนปีของการเข้าเรียนหนังสือจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังมีผู้หญิงจำนวนหนึ่งโดยเฉพาะกลุ่มผู้หญิงสูงวัย ที่มีอัตราการไม่รู้หนังสือมากกว่าผู้ชายและได้รับการศึกษาน้อยกว่าผู้ชายในวัยเดียวกันนอกจากนี้ยังมีผู้หญิง ที่มีการศึกษาต่ำกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะในเขตชนบททางไกล กลุ่มเปราะบางกลุ่มผู้หญิงที่ออกจากระบบการศึกษากลางคัน (อันเป็นผลมาจากการท้องในวัยไม่สมควรปัญหาความยากจน และการย้ายถิ่น ของครอบครัว) และกลุ่มสตรีชนเผ่าสตรีในภาคแรงงานก็เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจแต่อัตราการทำงาน ของผู้หญิงในตลาดแรงงานยังอยู่ในสัดส่วนที่ต่ำกว่าผู้ชาย ด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของสตรีในประเทศไทย มีการพัฒนาที่ดีมาโดยตลอดประเทศไทยสามารถควบคุมโรคระบาดที่เคยคร่าชีวิตคนเป็นจำนวนมากอัตราการตาย ของผู้หญิงที่เป็นมารดาและเด็กคลอดและผู้หญิงโดยรวมมีความรู้และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขพื้นฐาน ยกเว้นกลุ่มสตรีที่อยู่ในชนบททางไกลชนเผ่าและกลุ่มสตรีด้อยโอกาสต่าง ๆ ที่ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจถึงการดูแล รักษาสุขภาพที่เหมาะสมและยังไม่สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานได้อย่างสม่ำเสมอรวมถึงการที่ ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพแม้ว่าจะมีแนวโน้มดีขึ้นที่สังคมไทยมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตความเร่งรีบในชีวิตประจำวันความกดดันจากภาวะเศรษฐกิจสังคมทำให้ผู้หญิงจำนวนไม่น้อย ต้องเผชิญกับการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ไม่ติดต่อใหม่ ๆ เช่นโรคหัวใจความดันโลหิตสูงโรคเบาหวานโรคอ้วนโรคเครียดเป็นต้นซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและกระทบศักยภาพในการทำงานยุทธศาสตร์การเสริมพลังทั้งทางปัญญาและร่างกายเพื่อเพิ่มพลังอำนาจแก่สตรีไทยทุกกลุ่มและทุกระดับในการร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญในแผนยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับ

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ เป้าประสงค์ ในยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญในการพัฒนาพลังปัญญาเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมของสตรีในด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมืองพัฒนาสุขอนามัยและคุณภาพชีวิตของสตรีทุกกลุ่มทุกวัยในประเทศไทยให้มีสุขภาพ (กายและจิต) สุขภาวะดีขึ้นมีการศึกษาที่เพียงพอต่อการประกอบอาชีพที่มั่นคงมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถเข้าถึงบริการ สาธารณะขั้นพื้นฐานที่ได้มาตรฐานนอกจากนี้ยุทธศาสตร์นี้ยังให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อม และพัฒนาทักษะศักยภาพของสตรีเพื่อรองรับการเป็นสังคมสูงอายุในอนาคตอันใกล้

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรีที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค (Enabling Condition Measures) ความสำเร็จของการพัฒนาสตรีเป็นกุญแจสำคัญประการหนึ่งที่จะนำความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่

กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและเป้าหมาย ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการพัฒนาสตรีและการขับเคลื่อน ให้รัฐบาลและนานาชาติประเทศยอมรับถึงความสำคัญในการพัฒนาและบทบาทของสตรีต่อการพัฒนาประเทศนั้นล้วนแล้วแต่เกิดจากการที่มีการกำหนดมาตรการและเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งในระดับสากลและระดับประเทศในระดับสากล การที่องค์การสหประชาชาติได้ลงทุนลงแรงจัดกิจกรรมรณรงค์และกระตุ้นให้ประเทศสมาชิกให้ความสนใจในการ พัฒนาสตรีและการสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศ เช่น การประกาศทศวรรษแห่งการพัฒนาสตรีระหว่างปี ค.ศ.1976-1985 การจัดทำอนุสัญญาและปฏิญญาต่าง ๆ ซึ่งประเทศสมาชิกได้ร่วมให้สัตยาบรรณซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป็นกฎหมายเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคและการพัฒนาสตรีในแต่ละประเทศส่วนหนึ่งของความก้าวหน้า ในการพัฒนาสตรีในประเทศไทยเกิดจากการที่ในอดีตประเทศไทยได้มีการกำหนดมาตรการและมีการแก้ไขหรือยกเลิกกฎหมายระเบียบกฎหมายและเงื่อนไขในการปฏิบัติงานเช่นการกำหนดหลักการสำคัญ ๆ ไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับที่ผ่านมาและในฉบับปัจจุบันที่ได้ผ่านการทำประชามติเมื่อวันที่ 7 สิงหาคมพ.ศ. 2559 การบัญญัติและแก้ไขกฎหมายเช่นการทบทวนประมวลกฎหมายอาญาเกี่ยวกับการข่มขืนระหว่างการสมรสการให้สิทธิแก่ผู้หญิงในการเลือกใช้นามานามและชื่อสกุลการจัดทำพระราชบัญญัติความเท่าเทียม ระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมเพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจถึงประเด็นความละเอียดอ่อนทางเพศผลงานด้านการยกระดับสุขภาพอนามัยแม่และเด็กและอนามัยเจริญพันธุ์ทำให้ผู้หญิงมีสุขภาพที่ดีขึ้นด้านการศึกษามีข้อมูลแสดงให้เห็นว่า เด็กหญิงและผู้หญิงได้รับการศึกษาสูงขึ้นมีโอกาสในการทำงานในภาคส่วนต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต อย่างไรก็ตามงานด้านการพัฒนาสตรียังไม่บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ในระดับสากลหลายประการ ยังจำเป็นต้องเดินหน้าในการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อเอื้อให้การพัฒนาสตรีและการสร้างสังคมเสมอภาค บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ยุทธศาสตร์นี้ให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงมาตรการกฎหมายกฎระเบียบรวมทั้งการกำหนดเงื่อนไขและปัจจัยแวดล้อมที่จำเป็นที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสตรีเพื่อเอื้ออำนวยต่อ (1) การพัฒนาสตรี และการส่งเสริมสถานภาพสตรีในมิติต่าง ๆ (2) การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายสตรีและ (3) การดำเนินการ ตามเงื่อนไขและมาตรฐานในระดับสากลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปสู่การมีสังคมที่เสมอภาค เท่าเทียมกันโดยที่สตรีทุกกลุ่มเป้าหมายมีโอกาสและมีส่วนร่วมในทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองอย่างเต็มศักยภาพและเท่าเทียมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 กำหนดมาตรการเฝ้าระวังจัดปัจจัยเสี่ยงป้องกันคุ้มครองช่วยเหลือและเยียวยา (Protective and Corrective Measures) ประเด็นการพัฒนาสตรีมีปัญหาคือปัญหาความรุนแรงในครอบครัวชุมชนและสังคมที่เป็นปัญหาใหญ่ของสังคมที่จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนทั้งด้านการป้องกันแก้ไขและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาอย่างจริงจังเนื่องจากเป็นปัญหาที่มีความละเอียดอ่อนโดยรากเหง้าของปัญหาจากค่านิยมและเจตคติของสังคมที่กำหนดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชายถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรง ใน

ครอบครัว พ.ศ.2550 ออกมาเพื่อสร้างมาตรการป้องกันและเยียวยาทั้งผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ความรุนแรง ไม่ให้เกิดซ้ำหรือทวีความรุนแรงมากขึ้นแต่ปัญหาความรุนแรงไม่ได้ลดน้อยลงแต่อย่างใด ปรากฏฎาปักกิ่งและ แผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรีสะท้อนถึงความตั้งใจมั่นของประชาคมโลกต่อเป้าหมายความเสมอภาคการพัฒนาและสันติภาพสำหรับสตรีทุกคนทุกหนแห่งซึ่งระบุประเด็นที่น่าห่วงใยเป็นพิเศษ 12 ประเด็นอันเป็น อุปสรรคสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างหญิงชายและการเสริมพลังให้สตรี โดยเฉพาะการจัดความรุนแรงและ ลดปัญหาความยากจนจากการศึกษาข้อมูลพบว่าสตรีที่ถูกกระทำรุนแรงทางเพศเกิดจากผู้กระทำที่เป็นบุคคล ภายในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดมากกว่าบุคคลที่ไม่เคยรู้จักอีกทั้งพบว่าสถานที่เกิดเหตุส่วนใหญ่เป็นที่พักของผู้เสียหายเองความรุนแรงต่อสตรีในครอบครัวและชีวิตคู่เป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งอันเกิดจากเงื่อนไขของความไม่เสมอภาคระหว่างเพศแม้ว่าประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในความพยายามที่จะแก้ไข ปัญหาความรุนแรงที่เกิดกับผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่แต่ก็ยังเป็นปัญหาสำคัญที่ยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจากข้อมูลของศูนย์พึ่งได้พบว่าในปี พ.ศ. 2558 มีเด็กและผู้หญิงถูกกระทำรุนแรง ในทุกด้านมาขอรับความช่วยเหลือจำนวน 12,552 คนเพิ่มขึ้น จากปี พ.ศ. 2557 จำนวน 2,040 คน โดยเป็นผู้หญิงร้อยละ 51.95 และเป็นเด็กหญิงอายุ 10 ไม่เกิน 15 ปี ถูกกระทำรุนแรงมากที่สุดถึงร้อยละ 47.06 และถูกกระทำรุนแรงทางเพศมากที่สุด ร้อยละ 74.90 ส่วนใหญ่ ผู้ที่กระทำกับเด็กคือแฟนทั้งนี้สาเหตุมาจากสภาพแวดล้อมซึ่งสถานที่เกิดเหตุส่วนใหญ่จะเป็นบ้านของผู้กระทำ และบ้านที่เด็กอยู่อาศัยในกลุ่มของผู้หญิงที่ถูกกระทำรุนแรงมากที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 25 ไม่เกิน 45 ปี ถึงร้อยละ 51.95 ที่เป็นการกระทำรุนแรงจากคู่สมรสมากที่สุดถึงร้อยละ 49.41 ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่ มาจากสัมพันธ์ภาพ ในครอบครัวโดยถูกกระทำรุนแรงทางกายมากที่สุดซึ่งสถานที่เกิดเหตุส่วนใหญ่ จะเป็นที่บ้านตนเองและบ้านผู้กระทำซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นจากปัจจัยได้แก่ค่านิยมและเจตคติที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย พฤติกรรมการตีมีสุราติดสารเสพติดติดการพนันการทะเลาะวิวาทรวมทั้งปัญหาเศรษฐกิจสื่อลามกอนาจารส่งผลให้เกิดการใช้ความรุนแรงต่อผู้หญิงในสังคมได้นอกจากนี้ปัญหาความยากจนของสตรีประกอบไปด้วยรายได้ไม่เท่าเทียมกันสถานะการจ้างงาน ที่ไม่เป็นธรรมการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้และภาระหนี้สินโดยเริ่มปรากฏว่าสตรีที่ต้องรับภาระหนี้สิน ของครอบครัวมีจำนวนเพิ่มขึ้นรวมถึงการเป็นหนี้สินจากการดำเนินโครงการของภาครัฐในช่วงที่ผ่านมาเช่น การกู้ยืมเงินจากกองทุนต่าง ๆ รวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ และพัฒนาการด้านการเงินยังส่งผลให้สตรีจำนวนไม่น้อยที่ประสบปัญหาการเป็นหนี้บัตรเครดิตรวมทั้งการเป็นหัวหน้าครัวเรือนและมีภาระในการเลี้ยงดูครอบครัว

ยุทธศาสตร์นี้มีเป้าประสงค์ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมไทยให้เป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงปลอดภัยสตรีอยู่ในครอบครัวชุมชนและสังคมที่อบอุ่นและมั่นคงปลอดภัยปราศจากความรุนแรงทุกรูปแบบ เป็นสังคมที่เท่าเทียมปราศจากความเหลื่อมล้ำและมีการช่วยเหลือเยียวยากลุ่มสตรีที่ประสบปัญหาความยากจนเช่นกลุ่มเป้าหมายสตรีที่ด้อยโอกาสผู้สูงอายุที่ขาดที่พึ่งกลุ่มสตรีผู้พิการ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเข้มแข็งของกลไกและกระบวนการพัฒนาสตรี (Strengthen WID Mechanism and Processes) กลไกที่ขับเคลื่อนการพัฒนามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของสตรี ประเทศไทยได้กำหนดกลไกระดับต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสตรีสร้างความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติ ต่อสตรีในทุกรูปแบบโดยมีการจัดตั้งกลไกออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) กลไกทางรัฐสภาซึ่งมีหน้าที่ในการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติ พิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับสตรีรวมทั้งประสานกับองค์กรภายในประเทศ และต่างประเทศ 2) กลไกระดับชาติ ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถานภาพสตรีแห่งชาติ (กยส.) มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบายและแผนระดับชาติเกี่ยวกับการส่งเสริมบทบาทสตรีการเสนอให้มี กฎหมายหรือปรับปรุงกฎหมายรวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนโดยมีกรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว (สค.) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็นกลไกประสานงานกลางและ 3) กลไกส่วนกลาง ส่วนจังหวัด และองค์กรเครือข่ายในส่วนของกลไกการส่งเสริมและพัฒนาสตรีขององค์กรภาครัฐส่วนกลางนั้นมีการแต่งตั้งผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer-CGEO) และศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคและเท่าเทียมทางเพศ (Gender Focal Point-GFP) ซึ่งเป็นกลไกที่จัดตั้งขึ้นใน 19 กระทรวงจาก 20 กระทรวง (ยกเว้นกระทรวงกลาโหม) รวม 135 หน่วยงาน ประกอบด้วย 130 หน่วยงานระดับกรมและ 5 หน่วยงานอิสระหน่วยงานดังกล่าวมีการจัดทำและดำเนินการ ตามแผนแม่บทด้านการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศกลไกส่วนจังหวัดจะมีสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิสตรีและเด็กกำหนดนโยบายและแผนงานให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาสตรีในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินอกจากนี้ยังดำเนินการประสานงานกับองค์กรสตรี ในท้องถิ่นและองค์กรปกครองท้องถิ่นในการเพิ่มศักยภาพและส่งเสริมสิทธิสตรีนอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการ พัฒนาสตรีประจำจังหวัดอำเภอและตำบลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เพื่อส่งเสริมให้สตรีมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมการเมืองและการปกครองของประเทศซึ่งโครงการและกิจกรรมของคณะกรรมการดังกล่าวที่เกี่ยวกับ ความเสมอภาคระหว่างเพศและการพัฒนาสตรีจะได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวิชาการจากส่วนกลาง

แม้ว่าจะมีการจัดตั้งกลไกต่าง ๆ แต่ปัญหาจากความอ่อนแอขององค์กรและกลไกการพัฒนาสตรีระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรและกลไกพัฒนาสตรีที่มีบทบาทในการผลักดันการกำหนดนโยบายขับเคลื่อน และส่งเสริมการพัฒนาสตรีทุกระดับยังขาดศักยภาพความตั้งใจค่านิยมหลักและความรู้ความเข้าใจโดยเฉพาะความรู้ และทักษะในการพัฒนายุทธศาสตร์การจูงใจและการต่อรองอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างพลังอำนาจในการ ดำเนินงานเพื่อพัฒนาสตรีซึ่งพบว่ากลไกของกลุ่มสตรีในระดับต่าง ๆ ยังไม่มีความเข้มแข็งขาดทักษะต่าง ๆ ที่จะทำให้กลุ่มสตรีสามารถรวมตัวกันทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีศักยภาพ อาทิ ทักษะในการบริหารโครงการทักษะในการ ต่อรองทักษะในการบริหารทางการเงิน เป็นต้น กลไกการพัฒนาสตรีทุกระดับเป็นกลไกในการพัฒนาสตรีให้มีศักยภาพและ ชีตความสามารถในการขับเคลื่อนการพัฒนาสตรีอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและ

กระบวนการพัฒนาสตรี ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมสามารถบูรณาการและดำเนินงานด้านการพัฒนาสตรีร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนระดับชาติและยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. 2560-2564

สตรีกับบทบาทผู้นำทางการเมืองยุคใหม่

ทุกวันนี้มีผู้หญิงเข้ามาในแวดวงการเมืองมากขึ้นหรือลดลง บทบาทของผู้หญิงที่เข้ามาทำงานการเมืองในยุคนี้

ผู้หญิงที่ทำงานการเมืองตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันก็มีข้อจำกัดในตัวเองด้วยเพศสภาพจริง ๆ แล้วผู้หญิงมีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งในตัว ถ้าในมุมมองของตัวเองผู้หญิงมีจุดแข็งและมีคุณสมบัติที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมมากที่สุดแล้วเป็นคุณสมบัติที่คนที่จะมาทำงานเพื่อส่วนรวมที่จะรับผิดชอบกับสังคมควรจะมี มีอยู่ในผู้หญิงเยอะ แต่ก็ต้องยอมรับว่าบางครั้งพอมองด้านเพศ ผู้หญิงก็มีจุดอ่อนอยู่ในบางประการเช่น ผู้หญิงจะมีความละเอียดรอบคอบมากเวลาที่เข้ามาสู่การเมืองซึ่งความละเอียดรอบคอบนั้นน่าจะเป็นจุดแข็ง แต่บางครั้งการเมืองก็โหดร้าย มีการโจมตีกัน มีการใส่ร้ายป้ายสีกัน ผู้หญิงอีกจำนวนมากที่อยากทำงานเพื่อส่วนรวมจึงไม่กล้าเข้าสู่เวทีการเมือง ถ้าจะพูดถึงสถานการณ์ปัจจุบันก็ต้องต่อเนื่องกันกับอดีต ในปัจจุบันผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้นในสังคมไทย ในทุกครอบครัวมีการเปลี่ยนแปลง แต่ก่อนผู้ชายเป็นหลักในการเลี้ยงดูครอบครัว แต่เดี๋ยวนี้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในการทำงานและมีส่วนช่วยในการเลี้ยงดูครอบครัว นี่เป็นภาพที่เห็นชัดทั้งในสังคมชนบทและสังคมเมือง จำนวนน้อยที่อยู่บ้านเลี้ยงลูกเหมือนอดีต ทำให้มีการยอมรับในความสามารถของผู้หญิงมากขึ้นถ้าดูในภาคเอกชนระดับผู้บริหารระดับสูงมีผู้หญิงมากขึ้นและเป็นอัตราก้าวกระโดด เมื่อมาดูภาคราชการเริ่มมีผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้หญิง ในกระทรวงการต่างประเทศมีทูตหญิงมากขึ้น ในหลายกระทรวงมีปลัดกระทรวงเป็นผู้หญิง จะเห็นว่าการยอมรับในความสามารถของผู้หญิงดีขึ้นเมื่อเทียบกับ 20 ปีที่แล้วที่เข้ามาทำงานการเมือง ในสมัยนั้นยังมองผู้หญิงว่าเป็นดอกไม้ประดับสภาคือทำให้ภาพของสภาดูนุ่มนวลขึ้น แต่เดี๋ยวนี้การยอมรับในเรื่องความสามารถของผู้หญิงเป็นปัญหาน้อยลงเพราะเราใช้เวลาในการพิสูจน์ตัวเองกันมานานพอสมควรแต่ปัญหาที่ยังมีอยู่คือ ผู้หญิงเป็นห่วงกังวลความเสียหายเรื่องชื่อเสียง และความเป็นผู้หญิงบางทีก็ถูกใส่ร้ายง่ายขึ้น โดยเฉพาะเรื่องชู้สาวซึ่งเป็นเรื่องเสียหายในสังคมไทย มีนักการเมืองหญิงจำนวนไม่น้อยโดยวิธีสกปรกเช่นนี้ และนอกจากนั้นการเมืองก็โหดร้ายมีการใส่ร้ายป้ายสีกันโดยไม่ใช่อะไรจริงโดยไม่มีคุณธรรม ผู้หญิงอายมากกว่า ทำให้ผู้หญิงถอยห่างจากการทำงานการเมืองทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ด้วยเหตุที่ไม่อยากจะมาเปื้อนโคลน ไม่อยากถูกใส่ร้ายป้ายสีและโดยเฉพาะช่วง 3-4 ปีมานี้ ที่เราเห็นท่านยิ่งลักษณ์ นายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกโดนรังแก มีความไม่เป็นธรรมต่าง ๆ การใช้ Hate Speech ต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่รับไม่ได้ พอมาถึงปัจจุบันมีความพยายามชี้ว่า อาชีพนักการเมืองเป็นอาชีพของคนไม่ดี คำถามที่อยู่ในใจก็คือ ระเบียบการปกครองของประเทศ เราบอกว่าต้องเป็นระบอบประชาธิปไตย ตอนนี้อาจเป็นระบอบพิเศษ มาจากการยึดอำนาจ แต่ท้ายที่สุดก็ต้องไปอยู่ในระบอบประชาธิปไตย ก็คือระบบตัวแทนที่ต้องผ่านการเลือกตั้ง นักการเมืองคือผู้เสียสละอาสาเข้า

มาทำงานการที่ป้ายสีนักการเมืองว่าเป็นคนเลว และพยายามหาคนดีที่เราไฝฝืนเข้ามาทำงานการเมือง อันนี้เป็นอุปสรรคใหญ่ที่จะทำให้ผู้หญิงที่จะเข้ามาทำงานการเมือง ระมัดระวังมากขึ้นว่าจะเสียหายเสียชื่อเสียงหรือไม่ ทำให้เข้ามาในอาชีพการเมืองทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นมากขึ้น นี่คือการอุปสรรค ถ้าต้องการให้การเมืองดี จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้คนดีทั้งหญิงและชายอยากเข้ามาสู่การเมืองในระยะเวลาหลายปีมานี้ ผู้หญิงได้พิสูจน์ตัวเองจนทำให้สังคมยอมรับถึงเรื่องของความสามารถ ศักยภาพ ความรับผิดชอบ คุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และความมีน้ำอดน้ำทน 5 ประการนี้เป็นคุณสมบัติที่ดีที่อยากทำงานให้ผู้หญิงมีครบ ด้านที่อยากที่สุดคือการพิสูจน์ว่าผู้หญิงเก่งจริงหรือไม่ แต่ในหลายปีมานี้พิสูจน์แล้วว่าผู้หญิงมีความสามารถ

มีนโยบายใดบ้างของพรรคในการส่งเสริมสนับสนุนผู้หญิงเข้าสู่การเมืองมากขึ้น

ตั้งแต่สมัยพรรคไทยรักไทยจนถึงปัจจุบัน พรรคไทยรักไทยก็มีนโยบายที่จะส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามาสู่การเมืองมากขึ้น ไม่ใช่ด้วยจำนวน แต่เมื่อเทียบกับสัดส่วน พรรคไทยรักไทยสมัยนั้นก็ส่งเสริมให้ผู้หญิงลงสมัครมากกว่าพรรคอื่น และได้ให้โอกาสผู้หญิงได้รับตำแหน่งทางการเมืองมากขึ้น มีการจัดตั้งหลักสูตรการอบรมเพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามาสู่การเมือง ตอนนั้นมีเรื่องการกระจายอำนาจเป็นเรื่องใหม่ อยากให้ผู้หญิงเข้ามาสู่การเมืองท้องถิ่นมากขึ้น เพราะคุณสมบัติที่เป็นจุดแข็งของผู้หญิงเหมาะสมในการทำงานตั้งแต่ระดับท้องถิ่นขึ้นไป จึงมีหลักสูตรอบรมและให้โอกาสผู้หญิงที่จะเสียสละเข้าสู่การเมืองในยุคต่อ ๆ มา ก็มีความชัดเจนมากขึ้น จำนวน ส.ส.หญิงมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด แต่ที่ชัดเจนคือ นโยบายที่เกิดขึ้นเรื่องกองทุนสตรีฯ ถือเป็นการส่งเสริมให้ผู้หญิงดึงศักยภาพของตนเองมาช่วยสังคมให้มากที่สุด ต้องถือว่าเป็นนโยบายที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ผู้หญิงได้มีโอกาสได้รับการอบรมความรู้ต่าง ๆ ซึ่งต้องทำต่อเนื่องนโยบายที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้ใช้ศักยภาพตนเองที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ เช่น กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี เป็นตัวอย่างที่ดีที่จำเป็นต้องส่งเสริมต่อ ต้องส่งเสริมทั้งสองส่วนคือ พัฒนาศักยภาพของผู้หญิงและดึงศักยภาพของผู้หญิงมาเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ภาครัฐในการส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามาสู่ภาคการเมืองบ้าง

รัฐธรรมนูญและกฎหมายลูก เพราะรัฐธรรมนูญก็เสร็จแล้วซึ่งในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ก็ไม่ได้เขียนอะไรในการส่งเสริมผู้หญิงที่นอกเหนือจากรัฐธรรมนูญฉบับเก่าดูการทำงาน ณ ปัจจุบันในรัฐบาลนี้ก็มีส่วนของผู้หญิงน้อยมาก แต่อย่างไรก็ดีประชาชนอยากเห็นหลักการที่จะสนับสนุนผู้หญิงในระยะยาว ประชาชนรอคอยกฎหมายลูกที่เกี่ยวกับพรรคการเมือง การเลือกตั้งต่าง ๆ ที่กำลังจะออกมาถ้าจะสนับสนุนให้ผู้หญิงเข้าสู่การเมือง หนึ่งคือกฎหมายลูกที่เกี่ยวข้อง ถ้าสามารถกำหนดสัดส่วนผู้หญิงได้ก็จะเป็นเรื่องดี แต่ถ้าไม่ถึงจุดนั้นก็เปิดกรอบในการสนับสนุนให้ผู้หญิงเข้าสู่การเมือง แล้วจะมีการกำหนดสัดส่วนแน่นอนก็ยังดี อย่างน้อยก็ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องมองอีกมือหนึ่งคือผู้หญิงให้เข้ามาทำงานสองที่รัฐบาลนี้ควรทำอย่างยั่งยืนนอกจากเรื่องของกฎหมายคือ ต้องลดความพยายามที่จะตำหนิฝ่ายการเมืองว่าเป็นสิ่งไม่ดี คนไม่ดีโดยที่รวมทั้งเพศชายและหญิงเข้าไปด้วย ถ้ารัฐบาลนี้จริงใจที่จะคืนประชาธิปไตยที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน และจะไม่ใช้ประชาธิปไตยที่เป็นปัญหาดังที่รัฐบาลกล่าวอ้างมา รัฐบาลนี้ต้องส่งเสริมให้ชัดคือ การกระทำที่

รัฐบาลพยายามสร้างบรรยากาศและปรับทัศนคติของตนเองต่อมุมมองของประชาธิปไตย แล้วก็รู้หลักของประชาธิปไตย แล้วส่งเสริมให้คนดีเข้ามาสู่การเมืองโดยเฉพาะผู้หญิง ถ้าเป็นนโยบายของรัฐบาลเองว่าเลือกตั้งครั้งหน้าอยากให้นักการเมืองที่ดีเข้ามา นักการเมืองก็เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่น่าจะเป็นสำหรับการทำงานของประเทศถ้าในระบอบประชาธิปไตยหรืออยากส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามา ถ้ารัฐบาลหรือผู้นำรัฐบาลสามารถปรับทัศนคติตัวเองได้แบบนี้ แล้วพูดแบบนี้ได้ ก็จะช่วยกันร่วมกับกฎหมายที่จะมีขึ้นในอนาคตก็จะทำให้นอกจากผู้หญิงเข้ามามีการเมืองแล้วคนดี ๆ ทั้งชายและหญิงก็จะเข้ามามีการเมืองได้ (สุธารัตน์ เกษราพิพันธุ์, 2562)

การได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาสตรีไว้ว่า “สร้างสังคมเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติ สตรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคงปลอดภัย ร่วมสร้างชาตินาสมัย” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ได้แก่ 1) ปรับเปลี่ยนเจตคติของสังคมในประเด็นความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย 2) เสริมพลังเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิตแก่สตรีทุกกลุ่มและทุกระดับ 3) พัฒนาเงื่อนไขและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสตรี ที่มีประสิทธิผลและเสมอภาค 4) กำหนดมาตรการการเฝ้าระวัง ขจัดปัจจัยเสี่ยง ป้องกัน คั่นครอง ช่วยเหลือ และเยียวยา และ 5) สร้างความเข้มแข็งของกลไก และกระบวนการพัฒนาสตรีซึ่งสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติการมีส่วนร่วม ของทุกคนและการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างประชาชนกลุ่มต่าง ๆ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผู้ที่มีส่วนร่วมทุกฝ่ายและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีฯ รวมถึงแผนปฏิบัติการไปใช้เป็นแนวทางดำเนินงานให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุวิสัยทัศน์ ของยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรีต่อไป สตรีเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศแม้ว่าการพัฒนาสตรีจะมีความก้าวหน้ากว่าในอดีตแต่การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของสตรีก็ยังคงเป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะ ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม ของคนในสังคมไทยยังนำไปสู่ปัญหาในการที่สตรีบางกลุ่มยังถูกกีดกันไม่ได้รับโอกาสถูกเอารัดเอาเปรียบ และถูกเลือกปฏิบัติในมิติต่าง ๆ ที่ผ่านมามีประเทศไทยได้พยายามที่จะดำเนินงานเพื่อยกระดับมาตรฐานการพัฒนาสตรีตามแผนการพัฒนาสตรีและตามที่องค์การสหประชาชาติได้ให้ความสำคัญและกำหนดมาตรการในระดับสากลว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาสตรีของประเทศสมาชิกที่ได้มีการกำหนดและกระตุ้นให้บรรดาประเทศสมาชิก หันมาสนใจในการยกระดับคุณภาพชีวิตของสตรี การพัฒนาศักยภาพและสร้างความเท่าเทียมกัน

ดังนั้น การพัฒนาสตรีในช่วงต่อไปจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นที่ยังเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนาสตรีของประเทศไทย ซึ่งโดยเฉพาะการปรับเจตคติของคนในสังคมไทยให้เข้าใจถึงความเสมอภาคระหว่างเพศการส่งเสริมและสร้างโอกาสให้สตรีมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจและการเมืองเพิ่มมากขึ้นกว่าที่ผ่านมาในอดีต นอกจากนี้ยังต้องมุ่งพัฒนาสตรี ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในประเทศ เช่น การพัฒนาเพื่อรองรับ การเข้าสู่สังคมสูงอายุพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงหรือ

ประเด็นท้าทาย จากภายนอกประเทศเช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีข้อเรียกร้องหรือข้อกำหนดขององค์กรระหว่างประเทศต่าง ๆ

บทสรุป

พลังสตรีขับเคลื่อนสังคมไทยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับบทบาทของสตรี โดยทราบดีว่า ในภูมิภาคต่าง ๆ นั้นยังมีกลุ่มสตรีที่ไม่สามารถเข้าถึงความเท่าเทียมความเสมอภาคอยู่มาก แม้ว่าเรื่องนี้จะถูกนำไปพูดในระดับเวทีโลกอยู่เรื่อย ๆ แต่ก็ยังต้องเน้นและดำเนินการผลักดันอย่างจริงจัง โดยมีโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการทรงงานพัฒนาสังคมฯ หรือกระทรวงเกษตรฯ ผ่านกองทุนต่าง ๆ เพื่อให้สตรีชนบทได้รับโอกาสและความเท่าเทียมการพัฒนาความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย รวมถึงการหยุดความรุนแรงในสตรี สำคัญว่าจากนี้ไปจะอย่างไรให้แผนงานนี้สะท้อนไปถึงเป้าหมายและเกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เราอยากเห็นการยุติความรุนแรงในสตรี อยากเห็นหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนทำงานร่วมกัน อีกทั้งสตรีในภูมิภาคได้เข้ามามีส่วนร่วม ทุกวันนี้สตรีเองต้องหมั่นพัฒนาตัวเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ ก้าวทันเทคโนโลยี และคิดอย่างเป็นระบบจะเห็นได้ว่าในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผู้หญิงได้รับตำแหน่งทางการเมืองมากขึ้น มีการจัดตั้งหลักสูตรการอบรมเพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามาสู่การเมืองนโยบายที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ผู้หญิงได้มีโอกาสได้รับการอบรมความรู้ต่าง ๆ ซึ่งต้องทำต่อเนื่องนโยบายที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้ใช้ศักยภาพตนเองที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ เช่น กองทุนพัฒนาบทบาทสตรี และควรออกกฎหมายที่ให้สตรีมีบทบาทให้การทำงานต่อสังคมและต่อสตรีด้วยกันเองเพื่อให้สังคมขับเคลื่อนความเท่าเทียมนี้ได้อย่างมีเอกภาพมากขึ้น

หนังสืออ้างอิง

- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2563). รายงานการดำเนินงานการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2562 ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสตรี พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กิตติธัญญา วาจาดี. (2562). บทบาท “สตรีไทย” ในยุคปัจจุบัน. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/entertainment/detail/9620000021291>.
- สำนักประชาสัมพันธ์. (2562). บทบาทสตรีไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0. เข้าถึงได้จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/ac/download/article/article_20180517155757.pdf.
- สุดารัตน์ เกยุราพันธุ์. (2562). เสียงสะท้อนของสตรีกับการลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในภาคการเมืองและเศรษฐกิจ. เข้าถึงได้จาก <https://www.ptp.or.th/news/562>.

สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ

Transcultural Nursing Competency for Nurses

มารศรี ศิริสวัสดิ์¹ วาโร เพ็งสวัสดิ์² วลนิกา ฉลากบาง³ และเอกลักษณ์ เพียสา⁴

Marasri Sirisawat, Waro Pengsawat, Wannika Chalakbang and Akkaluck Pheasa

Received: July 23, 2020

Revised: November 16, 2020

Accepted: November 19, 2020

DOI: 10.14456/jra.2021.61

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพพบว่า 1) ความหมายของการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ที่เป็นการพยาบาลที่เน้นการให้คุณค่า และการปฏิบัติโดยเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล 2) หลักสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นการดูแล และให้การพยาบาล ที่สอดคล้องกับความต้องการในการดูแลเฉพาะของเชื้อชาติหรือวัฒนธรรมนั้น ๆ 3) องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ ที่ประกอบด้วย สมรรถนะในการรับรู้ความแตกต่างของบุคคล สมรรถนะทางการสื่อสาร สมรรถนะการปฏิบัติตามกระบวนการพยาบาล สมรรถนะทางจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะในการบริหารความเสี่ยง และ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีแนวทาง ดังนี้ 4.1) การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้กับพยาบาล 4.2) ฝึกให้พยาบาลได้เข้าไปร่วมรับรู้ความรู้สึกโดยตรงจากสถานการณ์จริง 4.3) การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม 4.4) การสร้างความสามารถในการเผชิญและจัดการ 4.5) การส่งเสริมให้มีความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม การมีสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมหรือมีความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะทำให้พยาบาลให้การพยาบาลผู้รับบริการได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยรอด ปลอดภัย ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อน สุขภาพดี อันจะนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย ก่อให้เกิดความพึงพอใจในบริการ

¹⁻⁴ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: somyot_pam@hotmail.co.th, Tel. 087-2331052

คำสำคัญ: การพยาบาลข้ามวัฒนธรรม, พยาบาลวิชาชีพ, สมรรถนะของพยาบาล

Abstract

The objective is to study cross-cultural nursing competency principles of professional nurses. And guidelines for cross-cultural nursing competency development of professional nurses. In which the article in this article discusses 1) the meaning of cross-cultural nursing Which is a nurse that emphasizes value and practice by comparing similarities and cultural differences between individuals or groups 2) Cross-cultural nursing competency principles of professional nurses That is care and nursing That is consistent with the needs of the specific ethnic or cultural care 3) Components of cross-cultural nursing competency development of professional nurses That consists of Competency in perceiving individual differences communication capability competency in following the nursing process Ethical competencies and professional ethics and risk management capabilities and 4) guidelines for the development of cross-cultural nursing practices of professional nurses with the following guidelines: 4.1) raising awareness of the importance of cultural diversity to nurses 4.2) Train nurses to get involved directly with real situations 4.3) Creating knowledge about culture 4.4) Building the ability to face and manage (5) Promotion of desire for cultural competency. Having cross-cultural nursing competency or understanding multiculturalism will allow nurses to provide personalized nursing care to their culture. To promote the safe survival of patients without complications, which will lead to a good relationship between the nurse and the patient. Causing satisfaction in service.

Keywords: Transcultural Nursing, Professional Nurses, Nursing competency

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคม และโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ทำให้เกิดความหลากหลายทางสังคมที่มากขึ้นอันเนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบไร้พรมแดน การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างทางสังคม และด้านประชากรอย่างรวดเร็ว คนที่อยู่ห่างไกลกันสามารถมีปฏิสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยมต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และง่ายดาย รวมทั้งการรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ และความเจริญในด้าน การคมนาคมขนส่ง ก่อให้เกิดการไหลเวียนของประชากรและแหล่งวัฒนธรรม การเปลี่ยนงาน เปลี่ยนอาชีพ โยกย้ายถิ่นฐาน มีคนจากหลายพื้นที่มาอยู่ร่วมกันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง

วัฒนธรรม เช่น ศาสนา ความเชื่อ ความคิด ภาษา และวิถีการดำเนินชีวิต การเปิดประชาคมอาเซียน ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม 2558 ส่งผลให้ประชากรของประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าออกประเทศสมาชิกได้อย่างอิสระ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) ทำให้มีการย้ายถิ่นของคนเข้ามาประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังมีนโยบายความร่วมมือในกลุ่มเครือข่ายประเทศสมาชิกมากขึ้น ทำให้คนต่างเชื้อชาติ ต่างภาษา ต่างศาสนา ที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันมาอยู่รวมกัน ทำให้เกิดวัฒนธรรมที่หลากหลายหรือการข้ามวัฒนธรรม คือ สังคมที่ประกอบด้วยวัฒนธรรมของคนกลุ่มต่าง ๆ และยังมีพลังในตัวเอง ไม่ถูกทำลาย หรือตกอยู่ใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมอื่น สังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงมีวัฒนธรรมย่อย ๆ มากมาย ที่ยังคงไว้ในเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเองของแต่ละกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในประเทศเดียว ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน หนึ่งในบรรดาผลกระทบที่เกิดจากการข้ามวัฒนธรรมคือผลทางด้าน สุขภาพ กล่าวคือ มีการมารับบริการทางด้านสาธารณสุขของชาวต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันภายในประเทศเองก็เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพที่ประชาชนเข้าถึงระบบ บริการสุขภาพ และมีความคาดหวังในระบบสุขภาพมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรพยาบาล และทีมสห วิชาชีพต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น การร้องเรียนที่เกิดจากความไม่เข้าใจในความ ต้องการระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านภาษาที่แตกต่างกันทำให้เกิดความไม่ เข้าใจกันในการสื่อสาร และการปรับตัวต่อการเจ็บป่วย ทำให้บุคลากรในองค์กรระบบบริการสุขภาพ ต้องมีการพัฒนา และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดี และ เกิดความพึงพอใจในการให้บริการ

อย่างไรก็ตาม ถ้ามีการละเลยความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะทำให้ช่องว่างทางสังคม ระหว่างของผู้ป่วยกับพยาบาลกว้างขึ้น และนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาล เกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพในการพยาบาล เช่น หญิงตั้งครรภ์มีภาวะซีด เนื่องจากไม่รับประทานยา บำรุงเพราะกลัวลูกโตจะคลอดยากแล้วต้องผ่าตัดคลอด ขณะที่บางครั้งเจ้าหน้าที่มีการตำหนิหญิง ตั้งครรภ์เรื่องไม่รับประทานยาบำรุงเลือด หรือไม่มาฝากครรภ์ตามเกณฑ์ โดยไม่ได้สอบถามเหตุผล การมาล่าช้า ทำให้ผู้รับบริการรู้สึกอึดอัดใจและไม่มาตามนัดอีกเลย ซึ่งอาจทำมารดาามีภาวะตกเลือด หลังคลอดเพราะคลอดที่บ้าน (ปาริชาติ แก้วทองประคำ, 2560) นอกจากนี้ยังพบปัญหาทางด้านการสื่อสารกับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมโดยเฉพาะชาวพม่า เช่น สื่อสารกันไม่เข้าใจเพราะพูดต่าง ภาษา ทำให้ได้รับการดูแลไม่ตรงความต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อภาวะสุขภาพและการดูแล (หทัยรัตน์ ชลเจริญ, 2561) เพื่อให้ผลลัพธ์ของการพยาบาลออกมาในทางบวก พยาบาลจึงจำเป็นต้องมี สมรรถนะในการให้การพยาบาลข้ามวัฒนธรรม เพื่อที่จะสามารถวางแผนให้การพยาบาลให้ เหมาะสมกับแต่ละบุคคลโดยอยู่บนรากฐานของระบบความเชื่อ ความเอาใจใส่ และมีความ ละเอียดอ่อนต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม การมีความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม จะทำให้พยาบาลให้การพยาบาลผู้รับบริการได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริม ให้เกิดความเป็นอยู่ดี สุขภาพดี มีความเข้าใจในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ ของ

ผู้ป่วย จะพูดคุย และดูแลผู้ป่วยได้ง่ายขึ้น อีกทั้งจะสามารถปรับกิจกรรมการพยาบาลให้สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของผู้ป่วย ทั้งด้านความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม และวิถีการดำเนินชีวิต ถึงแม้จะมีการพูดถึงสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมมากขึ้น แต่ในความเป็นจริง พยาบาลส่วนใหญ่ ยังไม่ได้รับการส่งเสริมสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ทำให้การปฏิบัติการพยาบาลยังเป็นปัญหาและมีข้อร้องเรียนอยู่เสมอ ในบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอเกี่ยวกับหลัก และองค์ประกอบสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ตลอดจนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ และคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะในการพยาบาลผู้ป่วยข้ามวัฒนธรรม เพื่อให้พยาบาลมีความละเอียดอ่อน และความมั่นใจในการดูแลผู้ป่วยข้ามวัฒนธรรม สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความหมายของการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม

การพยาบาลข้ามวัฒนธรรมเป็นแนวคิดทางการพยาบาลโดยมุ่งเน้นให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการพยาบาลและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของผู้รับบริการ โดยการพยาบาลหมายถึง การกระทำที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์เกี่ยวกับ การดูแล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และ ศิลปะทางการพยาบาล ส่วนคำว่า “ข้ามวัฒนธรรม” หมายถึง การเข้าไปอยู่ด้วยกันของคนหรือกลุ่มคนที่มีความแตกต่างของกระบวนการ วิถีคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ศาสนา ภาษาขนบธรรมเนียมประเพณี อาหารการกิน เครื่องใช้ ไม้สอย ศิลปะต่าง ๆ ตลอดจนทั้งการประพฤติปฏิบัติในสังคมโดยยึดถือสืบทอดมาถึงปัจจุบัน (ลัดดาวัลย์ พุทธิรักษา, 2559) ได้มีผู้ให้ความหมายการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมหรือต่างวัฒนธรรมไว้หลากหลาย เช่น ไลงิงเจอร์ (Madeleine Leininger, 2002) ได้ให้ความหมายว่าการพยาบาลต่างวัฒนธรรม หมายถึง การพยาบาลที่เน้นการให้คุณค่าและการปฏิบัติโดยเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคคลหรือกลุ่ม รวมทั้งวิเคราะห์พฤติกรรมการดูแล และการให้บริการทางการพยาบาล คำนึงเกี่ยวกับความเจ็บป่วย และแบบแผนของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในเชื้อชาติ หรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้การตอบสนองที่สอดคล้องกับความต้องการการดูแลเฉพาะของเชื้อชาติ หรือวัฒนธรรม โดยมีจุดมุ่งเน้นที่จะพัฒนาเนื้อหาความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ เพื่อเตรียมให้การดูแลวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะ และวัฒนธรรมโดยทั่วไปโดยเคารพในความแตกต่าง และความคล้ายคลึงในคุณค่า ความเชื่อ และวิถีชีวิตทางวัฒนธรรมของประชาชน และรักษาไว้ซึ่งสภาพทางสุขภาพที่พอใจทั้งในส่วนของการมีชีวิตรอยู่และการตาย สอดคล้องกับไกเกอร์ และดาวิดฮิซา (Joyce Newman Giger and Ruth Davidhizar, 2002) ได้ให้ความหมายของการพยาบาลต่างวัฒนธรรม หมายถึง สนามการปฏิบัติที่มีความสามารถทางวัฒนธรรมโดยมีจุดศูนย์กลางอยู่ที่ผู้รับบริการและมุ่งที่การวิจัย เพื่อให้ผลลัพธ์ของการพยาบาลออกมาในทางบวก มีการวางแผนให้การพยาบาลที่เหมาะสมกับบุคคลโดยอยู่บนรากฐานของระบบ

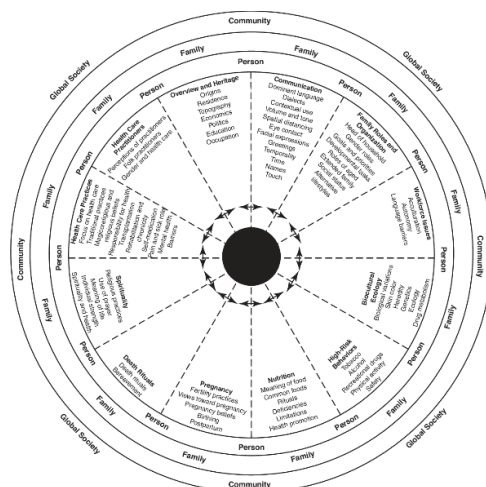
ความเชื่อ ความเอาใจใส่ และมีความไวต่อความหลากหลายทางการรับรู้และพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม จึงหมายถึง การปฏิบัติการพยาบาลโดยการยอมรับความเชื่อ วิถีชีวิต ค่านิยมทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพโดยมุ่งเน้นที่การดูแลแบบองค์รวม และสอดคล้องกับวัฒนธรรม และลักษณะเฉพาะของบุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้ผู้รับบริการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

หลักสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ

หลักสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพคือการพยาบาลที่เน้นการให้คุณค่า และการปฏิบัติโดยเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคคลหรือกลุ่ม รวมทั้งวิเคราะห์พฤติกรรม การดูแลและการให้บริการทางการพยาบาล ค่านิยมเกี่ยวกับความเจ็บป่วย และแบบแผนของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน ในเชื้อชาติหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้การตอบสนอง ที่สอดคล้องกับความต้องการการดูแลเฉพาะของเชื้อชาติหรือวัฒนธรรมนั้น ๆ ที่จะสะท้อนถึงการให้การพยาบาลโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง พิจารณาถึงวิถีชีวิต ความเชื่อ ความเข้าใจภาษาตลอดจนความแตกต่างในมิติทางขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชนร่วมด้วย ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักสมรรถนะที่จำเป็นในการพยาบาลในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนี้

1) สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพอลเนล พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ในทุกวัฒนธรรมจะมีวัฒนธรรมย่อย กลุ่มชาติพันธุ์ หรือกลุ่มประชากรที่มีวัฒนธรรมตามเชื้อชาติ และกลุ่มคนที่มีความแตกต่างจากวัฒนธรรมหลัก ซึ่งกลุ่มคนนั้นมีความตระหนักว่าตนเองแตกต่างจากคนอื่น นอกจากนี้บุคคลที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกันอาจมีมุมมองต่อโลกที่แตกต่างกันเนื่องจากวัฒนธรรมย่อยของบุคคลนั้น และได้เสนอแนวคิดสมรรถนะด้านวัฒนธรรมว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4 ระดับที่มีการพัฒนาไปเรื่อย ๆ ซึ่งอธิบายว่า “บุคคลจะพัฒนาจากระยะของการไม่รู้คิดในเรื่องสมรรถนะคือ ไม่ตระหนักถึงเรื่องที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของผู้อื่นไปสู่ระยะของการรู้คิดว่าตนเองไม่มีสมรรถนะ คือ รู้ว่าตนเองขาดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของผู้อื่น ระยะของการรู้ถึงการมีสมรรถนะ คือ เกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้รับบริการ และสามารถให้บริการที่เหมาะสมได้จนถึง ระยะของการมีสมรรถนะโดยไม่รู้ตัว คือ สามารถให้บริการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้รับบริการอย่างอัตโนมัติ รูปแบบนี้ได้รับการพัฒนาขึ้น โดยมีแนวคิดพื้นฐานมาจากหลากหลายทฤษฎี ซึ่งโมเดลของทฤษฎีมีลักษณะเป็นวงกลมซ้อนกัน แนวคิดนี้ประกอบด้วยวงล้อ 4 วง โดยแต่ละวงล้อจะมีขนาดที่ลดระดับลงมา วงล้อรอบนอก คือ สังคมภายนอกของบุคคล วงล้อรอบที่ 2 คือ ชุมชน วงล้อรอบที่ 3 ถัดเข้ามาคือ ครอบครัว และวงล้อรอบในสุด คือ ตัวบุคคล นั้นแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีชีวิต อยู่ท่ามกลางการมีปฏิสัมพันธ์กับครอบครัว ชุมชน และสังคมระดับชาติและโลก ภายในตัวบุคคลยัง ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 12 ส่วน โดยวงกลมด้านนอกหมายถึงบริบทของบุคคล ซึ่งได้แก่บริบทของชุมชน และครอบครัว โดยนอกวงกลมแทนบริบทของสังคมโลก ส่วนวงกลมข้างใน หมายถึง ตัวบุคคล แต่ละส่วนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ใน

การประเมินสภาพปฏิบัติการพยาบาล และประเมินผลการปฏิบัติ ทั้งนี้บุคลากรทางการแพทย์จะต้องตระหนัก เคารพ และบูรณาการความเชื่อ และการปฏิบัติทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการเข้าไปในแผนการรักษาพยาบาล เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ปฏิบัติโดยไม่รู้สึกรู้สีกตัว และมีพลังอำนาจส่งผลต่อสุขภาพและความเจ็บป่วย (Larry D. Purnell, 2005)



ภาพที่ 1 รูปแบบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของเพอร์เนล

2) ทฤษฎีการดูแลสุขภาพทางวัฒนธรรมของแคมปินฮา-บาโคท (Josepha Campinha-Bacote, 2011) ถูกนำมาใช้มากที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะทางการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของผู้ให้บริการ เป็นนักทฤษฎีอีกท่านหนึ่งที่ได้พัฒนารูปแบบการให้บริการทางสุขภาพที่เน้นสมรรถนะทางวัฒนธรรมโดยตรง โดย เน้นว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของผู้ให้บริการเป็นกระบวนการประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้านดังนี้

2.1) การตระหนักรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม (Cultural Awareness) หมายถึง กระบวนการรู้คิดของบุคลากรทางด้านสุขภาพ ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการให้คุณค่า ความเชื่อ วิถีชีวิต พฤติกรรม และวิธีการแก้ปัญหาของผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการหลักที่จะนำไปสู่ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงวัฒนธรรมของตนเอง หากบุคลากรทางสุขภาพเองยังไม่สามารถเข้าใจลึกซึ้งในวัฒนธรรมของตนเอง ก็มีโอกาที่จะเกิดพฤติกรรมบริการที่ไม่เหมาะสมทางวัฒนธรรมต่อผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมได้ อย่างไรก็ตาม การลดอคติของตนเองต่อวัฒนธรรมอื่น ๆ เพียงอย่างเดียว ยังไม่เพียงพอในการพัฒนาไปสู่การมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมของชีวิตและจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว

2.2) การมีองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) หมายถึง การแสวงหาความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับโลกทัศน์ (World Views) ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม เพื่อให้สามารถเข้าใจโลกทัศน์ของผู้รับบริการที่เป็นมุมมองของผู้รับบริการเอง ดังนั้นประเด็นสำคัญของแนวคิดนี้ คือ การเข้าใจพฤติกรรมของผู้รับบริการที่เกิดจากความเข้าใจใน

วิสัยทัศน์ของคน ๆ นั้นเอง บุคลากรทางสุขภาพสามารถที่จะสร้างองค์ความรู้พื้นฐานนี้ได้โดยการศึกษาจากศาสตร์ต่าง ๆ ได้แก่ การพยาบาลข้ามวัฒนธรรม (Transcultural Nursing) และสังคมวิทยา (Sociology) นอกจากนี้ องค์ความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรมยังรวมไปถึง ลักษณะเฉพาะทางด้านร่างกาย ชีววิทยา และสรีรวิทยา ที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์

2.3) การมีทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรม (Cultural Skill) หมายถึง ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับประวัติ และปัญหาของผู้รับบริการอย่างถูกต้องตามลักษณะพื้นฐานทางวัฒนธรรมกระบวนการนี้รวมถึงการเรียนรู้วิธีที่จะประเมินทางวัฒนธรรมและการตรวจร่างกาย เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ข้อควรระวังที่สำคัญคือการเกิดภาวะเหมารวมหรือกลุ่มอาการที่เรียกว่า “Cultural blind spot syndrome” นั่นคือ เป็นการที่บุคลากรทางสุขภาพสรุปไปก่อนว่าไม่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม หรือไม่มีอุปสรรคในการดูแล เพราะผู้รับบริการทุกคนก็ดูเหมือนกัน ขณะเดียวกันการมีทักษะทางวัฒนธรรม รวมถึงการตรวจร่างกาย ผู้รับบริการ บุคลากรทางสุขภาพจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านร่างกาย ชีววิทยา และสรีรวิทยาจึงสามารถที่จะประเมิน และตรวจร่างกายได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น การตอบสนองต่อยาที่แตกต่างกัน เป็นต้น

2.4) ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม (Cultural Encounter) หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรทางสุขภาพมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ประสบการณ์การศึกษาเฉพาะในกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม ทำให้บุคลากรทางสุขภาพมีความรู้เฉพาะกลุ่มบุคคลนั้น ๆ เท่านั้น ไม่สามารถที่จะบอกได้ว่าเป็นความรู้เกี่ยวกับชุมชนนั้นทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากในกลุ่มชุมชนหนึ่งยังมีความแตกต่างระหว่างบุคคลอยู่ด้วย ประเด็นสำคัญของการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมคือ การปรับประยุกต์ หรือเลือกใช้วิธีการปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับแต่ละรายบุคคล โดยมีเป้าหมายของการปฏิสัมพันธ์ คือ การสื่อสารถึงวิธีการตอบสนองทางวาจาที่หลากหลาย การโต้ตอบด้วยการใช้วาจาและไม่ใช้วาจาอย่างถูกต้อง เหมาะสมตามกาลเทศะของแต่ละวัฒนธรรม การปฏิสัมพันธ์ในบางครั้งจึงอาจทำให้เกิดความอึดอัด ลำบากใจ หรือบางครั้งมีความตั้งใจดีโดยไม่ได้บอกกล่าวกันด้วยวาจา อาจจะถูกตีความไปในทางลบหรือได้รับการต่อต้านจากบุคคลต่างวัฒนธรรม

2.5) การมีความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Desire) หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรทางสุขภาพต้องการเข้าไปสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรม การมีความตระหนักรู้ องค์ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ จำเป็นต้องกระทำร่วมกับการมีแรงบันดาลใจหรือความปรารถนาอย่างแท้จริงที่จะให้บริการแก่ผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม ดังที่มีการกล่าวว่า ความจริงใจเป็นลักษณะพื้นฐานภายในส่วนบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็นในการสร้างสัมพันธภาพ คำพูด และการกระทำของบุคลากรทางสุขภาพต้องสอดคล้องกับความรู้สึกภายใน ถ้าความรู้สึกภายในเป็นทางลบ ควรจะหาวิธีการแก้ไขความรู้สึกตนเองก่อนที่จะไปให้บริการแก่ผู้รับบริการ (Josepha Campinha-Bacote, 2011)

อย่างไรก็ตาม แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางวัฒนธรรมยังคงเป็นแนวคิดที่มีวิวัฒนาการ และสามารถพัฒนาต่อไปได้ ลักษณะของพยาบาลที่มีสมรรถนะทางวัฒนธรรม จึงต้องการการพัฒนา และกำหนดวิธีการประเมินอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับวัฒนธรรม ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงความจริงใจที่ให้บริการกับผู้มารับบริการ

องค์ประกอบของสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้เขียนได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี ข้อค้นพบจากการศึกษาเอกสารตำรา บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศของนักวิจัยหลาย ๆ คนแล้วนำมาสังเคราะห์โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) วิทยาลัยพยาบาลออนแทรีโอ (College of Nurses of Ontario, 2009) จัดทำแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับพยาบาลใช้แก้ไขปัญหาในขณะเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม การให้การดูแลที่มีความไวเชิงวัฒนธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การสะท้อนคิดตนเอง (Self-reflection) 1.2) ความต้องการความรู้ทางวัฒนธรรม (Acquiring cultural Knowledge) 1.3) การเอื้ออำนาจทางเลือก (Facilitating Client Choice) และ 1.4) การสื่อสาร (Communication)

2) แคมปินฮา-บาโคท (Josepha Campinha-Bacote, 2011) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้ให้การดูแลทางสุขภาพ ซึ่งสามารถพัฒนาต่อเนื่องในการให้บริการแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนที่มีความต่างของเชื้อชาติ วัฒนธรรม โมเดลนี้ประกอบด้วย 5 มิโนทัศน์ได้แก่ 2.1) สมรรถนะด้านการเผชิญกับความต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Encounter) 2.2) สมรรถนะด้านความปรารถนาในการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรม (Cultural Desire) 2.3) สมรรถนะด้านการตระหนักรู้ความต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness) 2.4) สมรรถนะด้านการมีความรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) และ 2.5) สมรรถนะด้านการมีทักษะการประเมินทางวัฒนธรรม (Cultural Skill)

3) วีรณัฐ วิบูลย์พันธ์ (2552) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน พบว่า มีสมรรถนะที่สำคัญ 7 ด้านได้แก่ 3.1) สมรรถนะด้านการรับรู้ความต่างทางวัฒนธรรม 3.2) สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร 3.3) สมรรถนะด้านการคิดริเริ่มนวัตกรรมการให้บริการ 3.4) สมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยง 3.5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ 3.6) สมรรถนะด้านกระบวนการพยาบาล และ 3.7) สมรรถนะด้านจริยธรรม

4) อังคณา ช่วยคำชู (2555) ได้ศึกษาถึงการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมสำหรับการดูแลผู้ป่วยประสพภัยพิบัติทางธรรมชาติ พบว่า องค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะความไวเชิงวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรมที่หลากหลายของพยาบาลควรประกอบด้วย 4.1) การตระหนักรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม 4.2) การมีทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรม 4.3) การมีองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม 4.4) การมีความสามารถในการเผชิญและ

จัดการ 4.5) การมีความเสมอภาคในการให้การพยาบาล และ 4.6) การมีความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม

5) ลัดดาวัลย์ พุทธิรักษา และคณะ (2558) ได้พัฒนาเกณฑ์และมาตรฐานบริการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม พบว่า องค์ประกอบของเกณฑ์ และมาตรฐานบริการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย 5.1) เกณฑ์และมาตรฐานเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายการพยาบาลทางวัฒนธรรมเป็นลายลักษณ์อักษร การสร้างระบบการสื่อสารสำหรับการให้บริการข้ามวัฒนธรรม การพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมโดยใช้มิติทางวัฒนธรรม การพัฒนาวัฒนธรรมการดูแลโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม การสร้างฐานข้อมูลความสามารถด้านการดูแลข้ามวัฒนธรรมของบุคลากร การส่งเสริมการทวิวิจัยเกี่ยวกับการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม และการพยาบาลที่เน้นวัฒนธรรม 5.2) เกณฑ์ และมาตรฐานเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย การมีความรู้ และความเข้าใจทางวัฒนธรรม การเคารพศักดิ์ความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการ การวิเคราะห์ตนเอง และไม่ยึดตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจ ความไวในการรับรู้ทางวัฒนธรรม นำหลักฐานเชิงประจักษ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การเจรจาต่อรองการรักษาแทนผู้รับบริการ การสื่อสารข้อมูลทางวัฒนธรรม การเพิ่มขีดความสามารถในการดูแลตนเองของผู้รับบริการ และการปฏิบัติตามขบวนการพยาบาล 5.3) เกณฑ์และมาตรฐานเชิงผลลัพธ์ ประกอบด้วย ความพึงพอใจด้านการบริการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ข้อมูลการร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ ความปลอดภัยในการเข้ารับการรักษของผู้รับบริการข้ามวัฒนธรรม

6) กุสุมาลี โพธิ์ปัสสา (2559) ได้ศึกษาการดูแลเด็กป่วย และครอบครัวข้ามวัฒนธรรม พบว่า กรอบแนวคิด และองค์ประกอบของพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม การดูแลเด็กป่วย และครอบครัวข้ามวัฒนธรรม มีดังนี้ 6.1) ศึกษาวัฒนธรรมของผู้ป่วย และครอบครัวในด้านต่าง ๆ 6.2) พัฒนาทักษะการสื่อสารตามพัฒนาการเด็ก 6.3) หากสื่อสารไม่ได้ควรสื่อสารผ่านล่าม 6.4) ทำรูปภาพสื่อสาร 6.5) ใช้กระบวนการพยาบาลควบคู่กับการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม

7) จินตนา อาจสันเทียะ และสายสมร เฉลยกิจ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลพยาบาลในกลุ่มประชาคมอาเซียนควรประกอบด้วยการพัฒนา 7.1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้บริการ 7.2) สมรรถนะของพยาบาลด้านความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมผู้รับบริการ และทัศนคติในการดูแลผู้รับบริการต่างชาติ 7.3) การบริหารความเสี่ยงคุณภาพและมาตรฐานในการให้การพยาบาล 7.4) ทักษะพยาบาลในการดูแลชาวต่างชาติ และความเสมอภาคในการให้การพยาบาล 7.5) การบริหารจัดการพยาบาลในระดับหน่วยงานและหอผู้ป่วย 7.6) ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการรองรับวัฒนธรรมอาเซียน

8) ชลลดา ตียะวิสุทธิ์ศรี และคณะ (2559) ได้ศึกษาการพยาบาลพหุวัฒนธรรมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลไทยในอนาคต พบว่าสมรรถนะการพยาบาลพหุวัฒนธรรม

ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 8.1) ด้านความรู้ ประกอบด้วยด้านความรู้ เกี่ยวกับมานุษยวิทยาสุขภาพ หลักคำสอนของแต่ละศาสนา ภาษา และการสื่อสาร 8.2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย ทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพและการมองภาพองค์รวมและ 8.3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย การเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม การควบคุมตนเอง การคิดบวก และการใฝ่เรียนรู้

9) ปานจันท์ ชูทิพย์ และยุพิน อังสุโรจน์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 9.1) สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 9.2) สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่าย 9.3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 9.4) สมรรถนะด้านความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม 9.5) สมรรถนะด้านการบริการการพยาบาล 9.6) สมรรถนะด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพ 9.7) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร 9.8) สมรรถนะด้านการสื่อสาร และ 9.9) สมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยง

10) อนุชิต อินปลัด และคณะ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม โรงพยาบาลอุดรธานี โดยกำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะการข้ามวัฒนธรรมไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 10.1) ด้านการรับรู้ความต่างทางวัฒนธรรม 10.2) สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร 10.3) สมรรถนะด้านการคิดริเริ่มนวัตกรรมการให้บริการ 10.4) สมรรถนะด้านกระบวนการพยาบาล และ 10.5) สมรรถนะด้านจริยธรรม

11) ขวาร์ตน์ ศรุตศุทธิพิพัฒน์ และสุวิณี วิวัฒน์วานิช (2560) ได้ศึกษาตัวชี้วัดผลลัพธ์การพยาบาลข้ามวัฒนธรรม พบว่าตัวชี้วัดผลลัพธ์สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 11.1) ด้านความปลอดภัยของผู้ป่วยที่มีความต่างทางวัฒนธรรม 11.2) ด้านความพึงพอใจต่อการบริการข้ามวัฒนธรรม 11.3) ด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม เรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพ 11.4) ด้านการดูแลสุขภาพตามวิถีความเชื่อที่สอดคล้องกับแผนการรักษา

12) ภารวี อยู่วัฒนา และกัญญดา ประจุศิลปะ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วย 12.1) สมรรถนะด้านการตระหนักรู้และรับรู้ข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม 12.2) สมรรถนะด้านความต้องการความรู้ทางวัฒนธรรม 12.3) สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร 12.4) สมรรถนะด้านกระบวนการพยาบาล 12.5) สมรรถนะด้านความคิดริเริ่มนวัตกรรมการให้บริการ 12.6) สมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยง 12.7) สมรรถนะด้านจริยธรรม

องค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการผู้มารับบริการ การที่พยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยมีความเข้าใจเกี่ยวกับการองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะ หรือมีความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมและพร้อมที่จะพัฒนา จะทำให้พยาบาลให้การพยาบาล

ผู้รับบริการได้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นอยู่ดี สุขภาพดี อันจะนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีและเกิดความพึงพอใจในบริการลดการเสี่ยงต่อการถูกฟ้อง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ

สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมมีความสำคัญเพราะจะเป็นปัจจัยสนับสนุนการพยาบาล และดูแลสุขภาพแบบองค์รวมเพื่อให้มีความเข้าใจผู้ป่วยและครอบครัว สามารถวางแผนให้การพยาบาลได้สอดคล้องกับวัฒนธรรม และความต้องการ โดยแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการให้การดูแลผู้ป่วยข้ามวัฒนธรรม มีดังนี้

1) การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้กับพยาบาล โดยให้พยาบาลทำความเข้าใจ และเคารพวัฒนธรรมที่แตกต่างจากของตน ไม่ดูหมิ่นวัฒนธรรมของบุคคลอื่น ให้การดูแลช่วยเหลือผู้มารับบริการโดยปราศจากอคติ แนวทางในการสร้างความตระหนักถึงความรู้สึกรักของพยาบาลที่มีต่อผู้มารับบริการ โดยใช้วิธีการกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความคิด ไตร่ตรอง ใส่ใจ ต่อวัฒนธรรมความเชื่อของตนเอง และแลกเปลี่ยนรับฟังวัฒนธรรมของคนอื่น รับรู้ และเข้าใจถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละคน ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคคลอื่นโดยไม่นำมาเปรียบเทียบกับของตนเอง ไม่มองวัฒนธรรมของบุคคลอื่นด้วยกว่าของตน ไม่มีอคติกับความเชื่อความคิดความเชื่อของบุคคลอื่นที่ต่างกับของตนเอง

2) ฝึกให้พยาบาลได้เข้าไปร่วมรับรู้ความรู้สึกโดยตรงจากสถานการณ์จริง ตั้งใจฟังสิ่งที่ผู้มารับบริการเล่าและสังเกตภาษาท่าทาง สีหน้า แววตาที่ผู้รับบริการแสดงออก เชื่อมโยง ทำความเข้าใจและเคารพในมุมมองทางวัฒนธรรม ทักษะการคิดความเชื่อ ความรู้ และความสามารถของผู้มารับบริการ การฝึกในสถานการณ์จำลองหรือการฝึกทางอ้อม อาจจะใช้วิธีทำกิจกรรมกลุ่มสะท้อนความรู้สึก โดยตั้งคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมความเชื่อจากนั้นให้พยาบาลแต่ละคนเล่าเกี่ยวกับวัฒนธรรมความเชื่อของตน ให้สมาชิกคนอื่น ๆ ฟังและร่วมสังเกตเห็นสีหน้า ท่าทางของผู้เล่า และให้สมาชิกแต่ละคนสะท้อนความรู้สึกที่มีต่อลักษณะท่าทางนั้นกิจกรรมนี้จะช่วยสร้างความไวเชิงวัฒนธรรมให้กับพยาบาลได้ หรืออาจฝึกผ่านบทบาทสถานการณ์จำลอง การแสดงละคร แสดงบทบาทสมมติ การที่พยาบาลได้รู้ว่าวัฒนธรรม ความคิดความเชื่อของแต่ละคนย่อมมีความหลากหลายพยาบาลจะมีความไวเชิงวัฒนธรรมมากขึ้น ก็จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของผู้มารับบริการมากขึ้น

3) การสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม พยาบาลต้องศึกษาองค์ประกอบและรายละเอียดต่างทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการให้เข้าใจว่ามีวัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา ภาษา การสื่อสาร และวิถีการดำเนินชีวิตต่าง ๆ เป็นอย่างไร การเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมจะช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมการดูแล หรือให้บริการที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรม และไม่ขัดต่อแนวปฏิบัติทางศาสนาของผู้รับบริการ

4) การสร้างความสามารถในการเผชิญและจัดการ สามารถทำได้ตามแนวทางดังต่อไปนี้ ฝึกให้พยาบาลและบุคลากรทางสุขภาพได้ประเมินสมรรถนะทางวัฒนธรรมของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่เหมาะสมเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของบุคคลหรือชุมชนนั้น ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการบริการที่จัดให้ผู้รับบริการนั้นสามารถเข้าถึงได้อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกตามความแตกต่างของวัฒนธรรม เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งหรือความรู้สึกรังเกียจจากการที่มีวัฒนธรรมต่างจากของบุคคลอื่น หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม การช่วยเหลือแหล่งสนับสนุนให้กับผู้รับบริการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าร่วมให้การช่วยเหลือ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม โดยไม่รู้สึกรังเกียจปิดกั้นหรือไม่ได้รับการสนับสนุน เนื่องจากมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม หรือมีวัฒนธรรมที่ด้อยกว่า

5) การส่งเสริมให้มีความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม ใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้พยาบาลได้เข้าไปสู่กระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรม มีความตระหนักรู้ มีองค์ความรู้ มีทักษะ และความสามารถในการจัดการกับความหลากหลายที่จะให้บริการแก่ผู้ใช้บริการต่างวัฒนธรรม ซึ่งความจริงใจเป็นลักษณะพื้นฐานภายในส่วนบุคคล ที่แสดงออกมาให้เห็นในการสื่อสารจากคำพูด และการกระทำ การสร้างความรู้ปรารถนาในการมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมให้กับพยาบาล อาจใช้กระบวนการสร้างแรงจูงใจสอดแทรกไปในกิจกรรมการอบรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรม

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพมีหลากหลายวิธี ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลในแต่ละหน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และมีการนำมาส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พยาบาลมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมตระหนักถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของผู้รับบริการจะช่วยให้เกิดบริการที่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมและบริบทของผู้มารับบริการ ช่วยให้ผู้มีผลลัพธ์ทางสุขภาพดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม สรุปได้ว่าองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมควรประกอบด้วย 1) สมรรถนะในการรับรู้ความแตกต่างของบุคคลทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย การรับรู้ความแตกต่างของบุคคลทางภาษา การรับรู้ความแตกต่างของบุคคลทางทางสรีระ และรับรู้การแตกต่างทางด้านความเชื่อ 2) สมรรถนะในการติดต่อสื่อสาร จะประกอบด้วย การสามารถสื่อสารกับผู้ที่ไม่ใช่ภาษาไทยได้ การมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร และการมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ 3) สมรรถนะในการปฏิบัติตามกระบวนการพยาบาล จะประกอบด้วย การให้การพยาบาลแบบองค์รวม การให้การพยาบาลแบบเื้อ และการเคารพคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ 4) สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ จะประกอบด้วย การให้การพยาบาลอย่างเท่าเทียม การรักษาความลับของผู้ป่วย และการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็น

มนุษย์ และ5) สมรรถนะในการบริหารความเสี่ยง จะประกอบด้วย การวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ การสามารถเจรจาต่อรอง และการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ป่วย สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นมาได้ถ้าหากว่ามีความเข้าใจในองค์ประกอบและแนวทางในการพัฒนา ซึ่งพยาบาลวิชาชีพสามารถนำองค์ประกอบของสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเพื่อใช้ในการดูแลผู้ป่วยข้ามวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพิ่มคุณภาพของการบริการและจะส่งผลให้ผู้รับบริการที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมเกิดความพึงพอใจ ลดปัญหาด้านความเสี่ยง และข้อร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้นได้

บทสรุป

การดูแลผู้มารับบริการข้ามวัฒนธรรม พยาบาลที่ดูแลควรมีความรู้ และเข้าใจในองค์ประกอบของสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ตลอดจนต้องมีการพัฒนาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้มารับบริการและสามารถนำข้อมูลทางวัฒนธรรมมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการพยาบาลโดยการนำความรู้ทางด้านทฤษฎี และประสบการณ์ทางวิชาชีพมาผสมผสาน และให้การดูแลบนพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรม และไม่ขัดแย้งต่อความเชื่อที่มีหลากหลายทางวัฒนธรรม ตลอดจนนำวิธีการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีความไวทางวัฒนธรรมและสามารถให้การบริการที่สอดคล้องกับความต้องการและวัฒนธรรมของผู้มารับบริการ ได้ครอบคลุม ทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ตามมาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนด ซึ่งหากพยาบาลมีความไวในการรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ เข้าใจและตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการต่างวัฒนธรรมได้มาก ก็จะส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการให้การพยาบาลสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กุสุมาลี โพธิ์ปัสสา. (2559). การดูแลเด็กป่วยและครอบครัวข้ามวัฒนธรรม. *วารสารโรงพยาบาล สกลนคร*, 10(3), 236-246.
- จินตนา อาจสันเทียะ และสายสมร เฉลยกิจ. (2559). การพยาบาลข้ามวัฒนธรรมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17(1), 10-16.
- ชฎารัตน์ ศรุตศุทธิพิพัฒน์. (2560). ตัวชี้วัดการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 29(3), 19-29.
- ชลลดา ดิยะวิสุทธิ์ศรี และคณะ. (2559). การพยาบาลพหุวัฒนธรรม: สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลไทยในอนาคต. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 10(1), 8-15.
- ปานจันทร ชูทิพย์. (2559). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 34(1), 170-178.

- การวี อยู่วัฒนา และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2560). ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(2), 174-184.
- ลัดดาวัลย์ พุทธรักษาและคณะ. (2558). การพัฒนาเกณฑ์และมาตรฐานบริการพยาบาลข้าม วัฒนธรรม. *วารสารกระทรวงสาธารณสุข*, 27(1), 168-184.
- ลัดดาวัลย์ พุทธรักษา. (2559). บทบาทของอาจารย์พยาบาลต่อ การนำแนวคิดการพยาบาลข้าม วัฒนธรรมสู่การปฏิบัติ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 21(2), 11-22.
- วีรณัฐ วิบูลย์พันธ์. (2552). สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 21(3), 29-43.
- หทัยรัตน์ ชลเจริญ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการพยาบาลต่างวัฒนธรรมของ พยาบาลศึกษาศมรรถนะการพยาบาลต่างวัฒนธรรมของพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนในการ ดูแลผู้รับบริการมุสลิม. (วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต). บัณฑิตศึกษา: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- อังคณา วังทองและคณะ. (2561). มุมมองผู้รับบริการต่อการพยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ใน พื้นที่ต่างวัฒนธรรม บริบทอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี. *วารสารพยาบาลกระทรวง สาธารณสุข*, 48(26), 35-44.
- อนุชิต อินปลัดและคณะ. (2559). ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อสมรรถนะพยาบาลข้าม วัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานี. *วารสารโรงพยาบาลสกลนคร*, 9(2), 1-11.
- College of Nurses of Ontario. (2009). *Culturally Sensitive Care*. Toronto: College of Nurses of Ontario.
- Campinha-Bacote, J. (2011). The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A model of care. *Journal of Transcultural Nursing*, 13(3), 181-184.
- Giger, J.N. & Davidhizar, R. (2002). The Giger and Davidhizar Transcultural Assessment Model. *Journal of Transcultural Nursing*, 13(3), 185-188.
- Leininger, M. (2002). Cultural care theory: A major contribution to advance transcultural nursing knowledge and practice. *Journal of transcultural Nursing*, 13(2), 189-192.
- Purnell, L. (2005). The Purnell model for cultural competence. *The Journal of Multicultural Nursing and Health*, 11(2), 7-15.

บทวิจารณ์หนังสือ วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม

Thinking based on Buddhist Principles

พระอธิการพรณารายณ์ กิตติคุโน (ปานบูต)¹

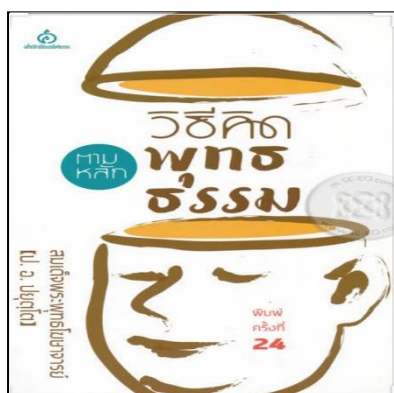
Phra Athikara Pornnarai Kittikuno (Panboot)

Received: December 17, 2020

Revised: January 2, 2021

Accepted: January 20, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.62



ผู้แต่ง : สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต)

จำนวนหน้า : 192 หน้า

ครั้งที่พิมพ์ : ครั้งที่ 24

พิมพ์ลักษณ์ : กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์, 2560

บทคัดย่อ

วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม หรือโยนิโสมนสิการเป็นแบบวิธีการพิจารณาไตร่ตรองในใจ โดยแยกคาย โดยมีด้วยกัน 10 วิธีคิด ประกอบด้วย 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย 2) วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ 4) วิธีคิดแบบอริยสัจ/คิดแบบแก้ปัญหา 5) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ 6) วิธีคิดแบบรู้ทันคุณโทษและทางออก 7) วิธีคิดแบบคุณค่าแท้-คุณค่าเทียม 8) วิธีคิดแบบเร้ากุศล 9) วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน และ 10) วิธีคิดแบบวิภาษวาท โดยกระบวนการคิดทั้งหมดนี้เป็นไปเพื่อช่วยในการวิเคราะห์แยกแยะและการกลั่นกรองเหตุปัจจัยด้วยปัญญาในระดับที่เรียกว่า จินตามยปัญญา เกิดเป็นสัมมาทิฐิเข้าสู่กตังถัมหาป้องกันกิเลสเกิดขึ้นในใจ จึงระงับทุกข์ได้ และเมื่อบุคคลผู้ฝึกจนชำนาญแล้วยังจะสามารถนำไปประยุกต์ปรับใช้กับ

¹ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสุโขทัย; Sukhothai Provincial Office of Buddhism
Corresponding author, e-mail: pornnarai16@gmail.com, Tel. 088-1656109

ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตจริงของตนเองและบุคคลอื่น เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุข เพื่อความพ้นทุกข์ได้ ในที่สุด ดังนั้นหนังสือเล่มนี้จึงมีประโยชน์อย่างมากเพื่อเป็นพื้นฐานความเข้าใจเบื้องต้นและเป็นแนวทางต่อบุคคลที่ปรารถนาให้ชีวิตตนมีความสุขได้ไปฝึกฝนพัฒนาตนในแต่ละขั้นตอนจนกระทั่งก้าวสู่ระดับปัญญาขั้นสูงเพื่อการสิ้นทุกข์สืบต่อไปได้

คำสำคัญ: วิธีคิด, หลักพุทธธรรม, โยนิโสมนสิการ

Abstract

Thinking based on Buddhist Principles or Yonisomanasikara is a method of wise reflection. There are 10 ways of thinking: 1) Analytical Thinking, 2) Synthesis Thinking, 3) Futuristic Thinking, 4) Integrative Thinking, 5) Strategic Thinking, 6) Applicative Thinking, 7) Critical Thinking, 8) Creative thinking, 9) Conceptual Thinking, and 10) Comparative Thinking. All these thinking processes are to analyze, distinguish and refine the causes with intelligence at the level known as Jintamayapanya. It was born as the right view (sammaditthi) to block the passion and prevent the desire from the heart. So it is able to stop suffering. And when a person who has practiced well can still apply it to the real-life problems of himself and others for the benefit, happiness, and finally getting out of suffering. Therefore, this book is very useful as a foundation for basic understanding and as a guide for those who wish to make their lives happy, to develop themselves in each step of the processes until they reach the advanced level of wisdom for the end of suffering in the future.

Keywords: Thinking, Buddhist Principles, Yonisomanasikara

บทนำ

หนังสือเรื่อง “วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม” เขียนโดย สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) พิมพ์ครั้งที่ 24 เมื่อปี 2560 หนังสือเล่มนี้ได้นำเสนอวิธีคิดตามหลักพุทธธรรม กล่าวคือ ได้นำหลักคิดที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา ซึ่งเรียกว่า วิธีคิดโยนิโสมนสิการ ซึ่งหมายถึงกระบวนการคิดที่เกิดจากการพิจารณาอย่างแยบคายเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 10 วิธีคิด คือ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย 2) วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ 4) วิธีคิดแบบอริยสัจ/คิดแบบแก้ปัญหา 5) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ 6) วิธีคิดแบบรู้ทันคุณโทษ และทางออก 7) วิธีคิดแบบคุณค่าแท้-คุณค่าเทียม 8) วิธีคิดแบบเร้ากุศล 9) วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน และ 10) วิธีคิดแบบวิภาษวาท

หนังสือเล่มนี้ได้ถูกนำมาจัดพิมพ์โดยการแยกบทเฉพาะบทที่ 13 มาจากหนังสือ พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย ซึ่งเป็นหนังสือที่จัดว่าเป็นผลงานวิชาการชั้นเอกที่มีชื่อเสียงมากที่สุดของท่าน โดยท่านมีเจตนาให้จัดพิมพ์แยกบทเพื่อยังประโยชน์และความสะดวกในการเผยแพร่ให้แก่ผู้ที่ให้ความสนใจในเฉพาะเรื่องหลักวิธีคิดโยนิโสมนสิการนี้ โดยท่านได้แนะนำให้ผู้ศึกษาได้ใช้สติปัญญาทำความเข้าใจในแต่ละวิธีคิดตามหลักพุทธธรรม หรือวิธีคิดโยนิโสมนสิการนี้อย่างละเอียดถี่ถ้วนให้ด้วย ซึ่งเมื่อศึกษาอย่างถี่ถ้วนแล้วจะพบได้ว่าวิธีคิดโยนิโสมนสิการนี้เป็นปัจจัยส่งเสริมกำลังแห่งสติและปัญญาให้มีมากขึ้น โดยกำลังแห่งสติปัญญาที่ดีนี้จะทำหน้าที่ลดหรือป้องกันไม่ให้อวิชชา ตัณหา อุปาทาน ที่เป็นเหตุแห่งความทุกข์เกิดขึ้น กล่าวคือจะทำหน้าที่ตัดรอนทุกข์ หรือกั้นทุกข์ที่ปกติมักเกิดขึ้นตลอดเวลาสำหรับบุุคคลนั่นเอง

เนื้อเรื่อง

ผู้เขียนได้จัดลำดับการนำเสนอเป็นไปตามระดับ โดยปรับระดับความรู้พื้นฐานก่อนเริ่มตั้งแต่ฐานะของความคิดในระบบการดำเนินชีวิตที่ดี และฐานะความคิดในกระบวนการของการศึกษา ก่อนจะนำเข้าสู่โยนิโสมนสิการ วิธีแห่งปัญญาทั้ง 10 วิธี สรุปลงด้วยการนำไปสู่การปฏิบัติด้วยแนวทางแห่งมัชฌิมาปฏิปทา ตลอดจนปลูกศรัทธาในพระรัตนตรัย มีเนื้อหาโดยสังเขปดังต่อไปนี้

ความนำ: ฐานะของความคิด ในระบบการดำเนินชีวิตที่ดี

ความหมายของการดำเนินชีวิตที่ดีที่ถูกต้อง หรือการรู้จักดำเนินชีวิต สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 1) การดำเนินชีวิตที่ดี ในแง่การดิ้นรนต่อสู้เพื่อให้อยู่รอด คือ การรู้จักแก้ปัญหา หรือดับทุกข์ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า **แก้ปัญหาเป็น**
- 2) การดำเนินชีวิตที่ดี ในแง่ของการกระทำทั้ง 3 ประการ คือ การรู้จักทำ รู้จักพูด รู้จักคิด หรือเรียกง่าย ๆ ว่า **คิดเป็น พูดเป็น** (หรือสื่อสารเป็น) และ**ทำเป็น** (รวมทั้งผลิตเป็น)
- 3) การดำเนินชีวิตที่ดี ในแง่ของการรับรู้ทางอายตนะ 6 ให้ได้ผลดี จึงหมายถึง การรู้จักการรับรู้ ได้แก่ รู้จัก (เลือก) ดู รู้จัก (เลือก) ตม รู้จัก (เลือก) ฟัง รู้จัก (เลือก) ลิ้ม รู้จัก (เลือก) สัมผัส รู้จัก (เลือก) คิด เรียกง่าย ๆ ว่า **ดูเป็น ฟังเป็น ตมเป็น ลิ้มเป็น สัมผัสเป็น และคิดเป็น**
- 4) การดำเนินชีวิตที่ดี ในแง่ของการเสพบริโภคทางวัตถุและสิ่งแวดล้อม คือ การรู้จักคิด รู้จักใช้ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า **กินเป็น ใช้เป็น บริโภคเป็น เสวนา-คบหาเป็น**

บรรดาการปฏิบัติถูกต้องในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ อาจพูดรวบรัดได้ว่า **การรู้จักคิด หรือคิดเป็น** ซึ่งเป็นศูนย์กลางแห่งการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องทั้งหมด เพราะเมื่อคิดเป็นแล้วก็ช่วยให้พูดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ฟังเป็น กินเป็น ใช้เป็น บริโภคเป็น และคบหาเสวนาเป็น ตลอดไปทุกอย่าง

ลักษณะสำคัญที่เป็นตัวตัดสินคุณค่าของการรู้จักทำ หรือทำเป็น คือความพอดี และในกรณีทั่วไป รู้จัก-และ-เป็นกับ-พอดี ก็มีความหมายเดียวกัน

ทางพุทธธรรมซึ่งถือเอาลักษณะที่ไร้โทษ ไร้ทุกข์ จึงใช้คำว่า “พหุติ” เป็นคำหลัก ดังนั้น คำว่า “ดำเนินชีวิตเป็น” จึงใช้คำว่า **ดำเนินชีวิตพหุติ** เรียกเป็นคำศัพท์ว่า **มัชฌิมาปฏิปทา** ซึ่งมีความหมายเดียวกับการดำเนินชีวิตที่เที่ยงม กล่าวนคือ **มรรค** หรืออริยมรรค ซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนพัฒนาตน ซึ่งคือกระบวนการศึกษา พุทธอย่างสั้นสุดว่า มรรคจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยสิกขา การคิดถูกต้อง รู้จักคิดหรือคิดเป็น เป็นตัวนำของชีวิตที่เที่ยงมหรือมรรคอันใด การฝึกฝนพัฒนาความคิดที่ถูกต้อง ให้รู้จักคิด หรือคิดเป็นก็เป็นตัวนำของการศึกษาหรือสิกขานั้น และยังเป็นปัจจัยชักพาไปสู่ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ตลอดจนความเชื่อถือถูกต้องที่เรียกว่า **สัมมาทิฐิ** ซึ่งเป็นแกนนำของชีวิตที่เที่ยงมทั้งหมด

ความนำ: ฐานะของความคิด ในกระบวนการของการศึกษา หรือการพัฒนาปัญญา

1) จุดเริ่มต้นการศึกษา หรือการใ้การศึกษา โดยสรุปแล้วแหล่งที่มาของการศึกษา เรียกว่า ปัจจัยแห่งสัมมาทิฐิ มี 2 อย่าง คือ ปัจจัยภายนอกหรือปรโตโฆสะ แปลว่า เสียงจากผู้อื่น ได้แก่ การรับการถ่ายทอด หรืออิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น พ่อแม่ ครูอาจารย์ เพื่อน หนังสือ สื่อ และวัฒนธรรมที่เป็นไปด้วยความถูกต้องและเที่ยงม และอีกอย่าง คือ ปัจจัยภายใน เรียกว่า โยนิโสมนสิการ แปลว่า การทำในใจโดยแยบคาย หมายถึง การคิดถูก รู้จักคิด หรือคิดเป็น ในทำนองเดียวกันแหล่งที่มาที่ผิดหรือการใ้การศึกษา ที่เรียกว่า ปัจจัยแห่งมิจฉาทิฐิ ก็มี 2 อย่างเช่นกันตรงกันข้าม

2) กระบวนการของการศึกษา เมื่อมีสัมมาทิฐิเป็นแกนนำแห่งการศึกษาแล้ว กระบวนการจึงเดินต่อไปได้ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน เรียกว่า ไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ทั้ง 3 ประการอาศัยหลักปฏิบัติที่เรียกว่า วิธีแก้ปัญหของอารยชนขั้นพื้นฐาน เรียกตามคำบาลีว่า อริยมรรค แปลว่า ทางดำเนินสู่ความดับทุกข์ ที่ทำให้เป็นอริยชน มี 8 ประการ คือ สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) สัมมาวาจา (พูดชอบ) สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) สัมมาอาชีวะ (อาชีพชอบ) สัมมาวายามะ (เพียรชอบ) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) และสัมมาสมาธิ (จิตมั่นชอบ) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยพื้นฐานเริ่มต้น 2 ประการข้างต้น

3) ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับจุดเริ่มต้นของการศึกษา จุดเริ่มต้นดังกล่าว คือ ปรโตโฆสะ ซึ่งหมายถึงเสียงจากภายนอก จากผู้อื่นที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเรียกว่า กัลยาณมิตร และอีกอย่างคือ โยนิโสมนสิการ ซึ่งแปลว่า การทำใจให้แยบคาย หรือความรู้จักคิด หรือคิดเป็น คือคิดอย่างเป็นระเบียบตามแนวทางปัญญา รู้จักพิจารณาตามสภาวะ หาเหตุปัจจัย สืบค้น โดยไม่เอา ตัณหาอุปาทาน หรือความรู้สึกตนเป็นที่ตั้ง โดยจุดย้าของโยนิโสมนสิการ คือ เมื่อดำเนินการปรโตโฆสะอยู่นั้น พึงระลึกเสมอว่า ปรโตโฆสะจะต้องเป็นเครื่องปลุกเร้าโยนิโสมนสิการด้วย

4) ความคิดที่ไม่เป็นการศึกษา และความคิดที่เป็นการศึกษา สามารถพูดสั้น ๆ ได้ว่า กระบวนการคิดที่สนองปัญญา ทำให้ปัญญางอกงามขึ้น ไม่สนองตัณหาอุปาทาน คือการคิดที่เป็นไปเพื่อแก้ปัญหา แก่ทุกข์ นำไปสู่การดับทุกข์ได้ คือ การศึกษา จุดสำคัญที่โยนิโสมนสิการเริ่มเข้ามามีบทบาท คือ การตัดตอนไม่ให้เวทนาที่มีอิทธิพลเป็นปัจจัยก่อตัณหาต่อไป อนึ่งเมื่อคิดก็คิด

อย่างมีโยนิโสมนสิการนั้น หมายถึง มีสติอยู่พร้อมเพราะโยนิโสมนสิการเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงสติ ทำให้ต้องใช้ปัญญาความคิดจึงมีระเบียบ จิตจึงไม่ลอยเลื่อนเซื่องช้าไปเรียกว่า มีสติ จึงกล่าวได้ว่าเป็นจุดกลางในการพัฒนาปัญญา นำสู่การแก้ปัญหาและพึ่งพาตนเองได้

บุพนิมิตที่ 2 : โยนิโสมนสิการ วิธีการแห่งปัญญา

ความสำคัญของโยนิโสมนสิการ

โยนิโสมนสิการ การทำในใจให้แยบคาย หรือคิดแบบแยบคายถูกวิธี มีความสำคัญมากดังพุทธพจน์ ที่พระพุทธองค์ทรงได้ตรัสไว้มีปรากฏในพระสูตรตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวรรค ว่า

“ภิกษุทั้งหลาย เมื่อดวงอาทิตย์อุทัยอยู่ ย่อมมีแสงอรุณขึ้นมาก่อน เป็นบุพนิมิตฉันใด ความถึงพร้อมด้วยโยนิโสมนสิการก็เป็นตัวนำ เป็นบุพนิมิตแห่งการเกิดขึ้นของอริยอัษฎางคิกมรรคแก่ภิกษุ ฉะนั้น ภิกษุผู้ถึงพร้อมด้วยโยนิโสมนสิการ พึงหวังสิ่งนี้ได้ คือจักเจริญ จักทำให้มากซึ่งอริยอัษฎางคิกมรรค” หรืออีกพระพุทธพจน์ที่รับรองความสำคัญมากของโยนิโสมนสิการ ในอังคุตตรนิกาย เอกายนมรรค ว่า “เราไม่เล็งเห็นธรรมอื่นแม้สักอย่าง ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ยิ่งใหญ่...ที่เป็นไปเพื่อการดำรงมั่น ไม่เสื่อมสูญ ไม่อันตรายแห่งสัทธรรม เหมือนโยนิโสมนสิการเลย”

ความหมายของโยนิโสมนสิการ

โดยรูปศัพท์ โยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย โยนิโส กับ มนสิการ โยนิโส มาจาก โยนิ แปลว่า เหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิด ปัญญา อุบาย วิธี ทาง ส่วน มนสิการ แปลว่า การทำในใจ การคิด คำนึง นึกถึง ใส่ใจ พิจารณา เมื่อรวมกันเป็นโยนิโสมนสิการ ท่านแปลสืบ ๆ กันมาว่า การทำในใจโดยแยบคาย ซึ่งในคัมภีร์ชั้นอรรถกถาและฎีกาได้ไขความให้ความหมาย ๆ ไว้ 4 แบบ คือ 1) อุบายมนสิการ แปลว่า คิดให้เข้าถึงความจริง ทำให้ยังรู้สภาวะลักษณะ 2) ปณมนสิการ หมายถึง คิดเป็นทาง ถูกทางตามแนวเหตุผล 3) การณมนสิการ แปลว่า คิดตามเหตุ สืบสาวค้นหาเหตุผล 4) อุปาทกมนสิการ แปลว่า คิดให้เกิดผล หมายถึง การคิดการพิจารณาให้เกิดกุศลธรรม เช่นปลูกเร้าให้เกิดความเพียร ให้หายโกรธ ทำให้มีสติหรือจิตใจเข้มแข็งมั่นคง เป็นต้น

โยนิโสมนสิการที่เกิดขึ้นครั้งหนึ่ง ๆ อาจมีลักษณะครบทีเดียวทั้ง 4 ข้อ หรือเกือบครบ หากจะเขียนลักษณะทั้ง 4 ข้อสั้น ๆ คงได้ความว่า *คิดถูกวิธี คิดมีระเบียบ คิดมีเหตุผล คิดกุศลเร้า* หรือถ้าเข้าใจความหมายดีแล้วจะถือตามคำแปลสืบ ๆ กันมาว่าคือ “การทำในใจโดยแยบคาย” ก็ได้ และนอกจากนี้ยังสามารถให้ความหมายโยนิโสมนสิการในแง่สภาวะที่ว่า โยนิโสมนสิการคือความคิดที่ทำหน้าที่สกัดอวิชชาและตัณหากิเลสได้เช่นกัน

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ หรือเรียกสั้น ๆ ว่า วิธีโยนิโสมนสิการนี้ ว่าโดยหลักการแล้วมี 2 แบบ คือ 1) แบบมุ่งกำจัดหรือสกัดอวิชชาโดยตรง เป็นแบบที่ต้องใช้ในการปฏิบัติธรรม เพื่อให้เกิดความรู้ตามเป็นจริงซึ่งจำเป็นต่อการตรัสรู้ 2) แบบมุ่งสกัดหรือบรรเทาตัณหา มักใช้เป็นข้อปฏิบัติเบื้องต้น มุ่งเตรียมพื้นฐานด้านคุณธรรมเพื่อขัดเกลากิเลส พร้อมในการปฏิบัติขั้นสูงขึ้นไป

วิธีโยนิโสมนสิการที่พบในพระบาลี ประมวลได้เป็นแบบใหญ่ ๆ 10 แบบ ดังต่อไปนี้

1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย คือ พิจารณาปรากฏการณ์ที่เป็นผล ให้รู้จักสภาพที่เป็นจริง หรือพิจารณาปัญหาหาทางแก้ไขด้วยวิธีคิดแบบอหิทัปปัจจยตา หรือวิธีคิดตามหลักปฏิจจนุปบาท ซึ่งพบในพระบาลีเป็นแบบปัจจัยสัมพันธ์ และคิดแบบสอบสวนตั้งคำถาม

ก. คิดแบบปัจจัยสัมพันธ์ คือ การพิจารณามองย้อนและสืบสาวไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามาสัมพันธ์ และก่อให้เกิดผลหรือปรากฏการณ์นั้น ๆ ขึ้น เช่น ที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอน ให้พระสาวกพิจารณาว่า “เมื่อสิ่งนั้นมี สิ่งนี้จึงมี เพราะสิ่งนั้นเกิดขึ้น สิ่งนี้จึงเกิดขึ้น ฯลฯ”

ข. คิดแบบสอบสวน หรือ ตั้งคำถาม คือการพิจารณา และตั้งคำถามแก่ตนว่า ทำไม เพราะอะไร เช่นตัวอย่างที่พระพุทธเจ้าทรงตั้งปัญหาถามพระองค์เองก่อนตรัสรู้ ว่า “ต้นเหตุเกิดขึ้นเพราะอะไร อะไรเป็นปัจจัยให้เกิดต้นเหตุ” เป็นต้น

2) วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ เป็นการกระจายเนื้อหาให้มองตามสภาวะมุ่งเพื่อเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามสภาวะ ตามธรรมดา สิ่งทั้งหลายก็ดี ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ก็ดี เรื่องราวต่าง ๆ ที่อุบัติขึ้นก็ดี เกิดจากส่วนประกอบย่อย ๆ มารวมกันเข้า เมื่อแยกแยะ กระจายออกไปให้เห็นองค์ประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ได้แล้ว จึงจะรู้จักสิ่งนั้น เรื่องราวนั้น ๆ ได้ถูกต้องแท้จริง จึงจับจุดที่เป็นปัญหาได้ และจึงจะแก้ปัญหาได้ ตัวอย่างของการคิดแบบนี้ เช่นที่พระพุทธศาสนาแยกแยะชีวิตออกเป็นส่วนประกอบย่อยต่าง ๆ เช่น ชันธ 5 เป็นต้น

3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือแบบรู้เท่าทันธรรมดา คือ มองเหตุการณ์ สถานการณ์ ความเป็นไปของสิ่งทั้งหลาย อย่างรู้เข้าใจธรรมดาธรรมชาติ ทุกสิ่งเป็นไปตามเหตุปัจจัย กล่าวคือ การมีการเกิดขึ้นแล้วจะต้องมีการดับไป ไม่เที่ยง เป็นไปตามกฎแห่งธรรมชาติ วิธีคิดแบบนี้ที่ถูกต้องดำเนินไปให้ครบ 2 ขั้นตอน คือ

ก. ขั้นที่หนึ่ง รู้เท่าทันและยอมรับความจริง เป็นขั้นวางใจวางท่าทีต่อสิ่งทั้งหลาย โดยสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ

ข. ขั้นที่สอง แก้ไขและทำการไปตามเหตุปัจจัย เป็นขั้นปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลาย โดยสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ เป็นท่าทีแห่งปัญญา คือ รู้ว่าสิ่งทั้งหลายจะเป็นอย่างไรก็ยอมเป็นไปตามเหตุปัจจัย ไม่ใช่ขึ้นต่อความอยาก ความปรารถนาของเราหรือใคร ๆ เมื่อเราต้องการให้มันเป็นอย่างนั้น การแก้ไขควรแก้ที่เหตุปัจจัยนั้น ไม่แก้ด้วยความอยาก เมื่อปฏิบัติได้ดังนี้จึงดำรงตนอยู่เป็นอิสระไม่ทุกข์มาก

4) วิธีคิดแบบแก้ปัญหา หรือวิธีคิดแบบอริยสัจสี่ เป็นวิธีคิดที่ต่อเนื่องจากวิธีคิดแบบรู้เท่าทัน ธรรมดา (แบบที่ 3) แล้วพิจารณาแก้ปัญหาที่ตัวเหตุตัวปัจจัย วิธีคิดแบบนี้มีหลักการสำคัญ คือ การเริ่มต้นจากปัญหาหรือทุกข์ โดยกำหนดรู้ทำความเข้าใจปัญหาหรือความทุกข์ให้ชัดเจน แล้วจึงสืบค้นหาสาเหตุเพื่อการละ เล็งเห็นผลแห่งการดับทุกข์ แล้วคิดวางวิธีปฏิบัติที่จะจัดการกับสาเหตุของปัญหาโดยสอดคล้องกับการที่จะบรรลุจุดหมายที่ได้กำหนดไว้นั้น ทั้งนี้อาจจัดวางเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดรู้คือ แจกแจงพิจารณาในปัญหาให้เข้าใจในสภาพของปัญหา และขอบเขตของปัญหาอย่างชัดเจน (รู้ทุกข์)

ขั้นที่ 2 สืบสวนเหตุแห่งทุกข์ที่จะพึงละ คือ วิเคราะห์ค้นหามูลเหตุหรือต้นตอของปัญหาซึ่งจะลองแก้ไขกำจัดหรือทำให้หมดสิ้นไป (สมุทัย)

ขั้นที่ 3 เล็งหมายชัดซึ่งการดับทุกข์ที่จะทำให้สำเร็จ คือ เล็งเห็นชัดจนถึงสภาวะเป้าหมาย หรือตัวกระบวนการของการแก้ปัญหาก่อนที่จะวางรายละเอียดและกลวิธีปลีกย่อยในขั้นตอนการ (นิโรธ)

ขั้นที่ 4 จัดวางวิธีการดับทุกข์ที่จะต้องปฏิบัติคือ กำหนดวางวิธีการ แผนการและรายการที่จะต้องทำในการที่จะแก้ไขกำจัดสาเหตุของปัญหาให้สำเร็จโดยสอดคล้องกับเป้าหมายและหลักการทั่วไปนั้น เพื่อเตรียมแก้ไขปัญหาคต่อไป (มรรค)

5) **วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์** หรือคิดตามหลักการและความมุ่งหมาย เป็นวิธีคิดในระดับปฏิบัติการหรือลงมือทำ คือ การที่จะกระทำการต่าง ๆ โดยรู้และเข้าใจถึงหลักการและความมุ่งหมายหรือการพิจารณาหาวัตถุประสงค์ในการดำเนินการไปสู่จุดหมายนั้น ๆ

6) **วิธีคิดแบบคุณโทษและทางออก** คือ มองให้ครบทั้งข้อดี ข้อเสีย และทางแก้ไขหาทางออก ให้รอดพ้นจากข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นวิธีมองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงอีกแบบหนึ่ง เน้นการศึกษาและยอมรับความจริงทุกแง่มุม ทั้งด้านดี ด้านเสีย จุดอ่อน จุดแข็ง ศัพท์ทางธรรมเรียกว่า วิธีคิดโดยรู้สัสสภาวะ อาทีนวะ และนิสสรณะ

7) **วิธีคิดแบบรู้คุณค่าแท้-คุณค่าเทียม** หรือการพิจารณาเกี่ยวกับปฏิเสธนา คือ การใช้สอย หรือบริโภค เป็นวิธีคิดแบบสกัดหรือบรรเทาต้นเหตุ ตัดทอนไม่ให้กิเลสเข้ามาครอบงำจิตใจแล้วชักจูงพฤติกรรมต่อไป จำแนกได้เป็น 2 ประเภท ตามชนิดของความต้องการ คือ

ก. คุณค่าแท้ หมายถึง คุณค่าหรือประโยชน์ของสิ่งที่สนองความต้องการของชีวิตโดยตรง กล่าวคือคุณค่าที่ยังประโยชน์เพื่อความเป็นอยู่ได้โดยอาศัยปัจจัย 4

ข. คุณค่าเทียม หมายถึง คุณค่าหรือประโยชน์ของสิ่งที่มนุษย์ต้องการเพื่อปรนเปรอการเสพสรวายเวทนา อาศัยต้นเหตุเป็นเครื่องตีค่า เป็นไปโดยไม่จำเป็นเพื่อสนองกิเลสต้นเหตุ

8) **วิธีคิดแบบอุปายปลูกเร้าคุณธรรม** เรียกว่า ง่าย ๆ ว่า วิธีคิดแบบเร้ากุศล หรือคิดแบบกุศลภาวนา เป็นวิธีคิดในแนวสกัดกันหรือบรรเทาและขัดเกลาคต้นเหตุ ส่งเสริมความเจริญองงามแห่งกุศลธรรมและสร้างเสริมสัมมาทิฐิที่เป็นโลกียะ เป็นการคิดให้เดินไปในทางที่ดีงามและเป็นประโยชน์ โดยองค์ประกอบสำคัญที่คอยพยุงความคิดให้อยู่ในโยนิโสมนสิการนี้ได้คือ สติ ซึ่งสติจะทำหน้าที่ช่วยยับยั้งความคิดที่เป็นโยนิโสมนสิการไว้ได้

9) **วิธีคิดแบบเป็นอยู่ในขณะปัจจุบัน** คือวิธีคิดแบบมีปัจจุบันธรรมตาเป็นอารมณ์ความจริง ลักษณะความคิดชนิดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นการคิดที่อยู่ในแนวทางของความรู้ หรือคิดด้วยอำนาจปัญญา เป็นการคิดที่สามารถรวมเอาเรื่องที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ๆ เรื่องที่ล่วงผ่านมาแล้ว และ

เรื่องของกาลภายหน้าเข้าในการเป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น การคิดพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องในอดีต ถือเป็นการคิดที่นำมาใช้เป็นบทเรียน ก่อให้เกิดความไม่ประมาทระมัดระวังป้องกันภัยในอนาคต เป็นต้น คำว่าปัจจุบันในทางธรรม มิใช่เพียงที่เหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้น แต่หมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องในขณะนั้น ๆ เป็นสำคัญ เป็นการสนับสนุน ให้มีการเตรียมและวางแผนในกิจการล่วงหน้า

10) วิธีคิดแบบวิภาษวาท คำว่าวิภาษวาท แปลว่า การพูดแยกแยะจำแนกแจกแจง แลลงความ แบบวิเคราะห์ เป็นการมองและแสดงความจริงโดยแยกแยะออกให้เห็นแต่ละแง่ แต่ละด้านให้ครบทุกด้าน มีความหมายครอบคลุมวิธีคิดที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นหลาย ๆ อย่าง วิธีคิดแบบนี้ทำให้ความคิดและการวินิจฉัยเรื่องราวต่าง ๆ ชัดเจนตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง เท่าความจริง พอดีกับความจริง แบ่งออกไปในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ก. จำแนกโดยแง่ด้านของความจริง แบ่งได้ 2 อย่างเป็น 1) จำแนกตามที่เป็นอยู่จริงของสิ่งนั้น ๆ คือ ของความจริงให้ตรงตามที่เป็นอยู่ในแง่นั้นด้านนั้น 2) จำแนกโดยมองความจริงของสิ่งนั้น ๆ ให้ครบทุกแง่ทุกด้าน

ข. จำแนกโดยส่วนประกอบ คือ วิเคราะห์แยกแยะให้รู้ว่สิ่งนั้นเกิดขึ้นจากองค์ประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ มาชุมนุมกันเข้า เช่น การจำแนกคนออกเป็นนามและรูปเป็นขั้น 5 จำแนกออกจนเห็นภาวะที่ไม่เป็นอัตตา

ค. จำแนกโดยลำดับขณะ คือ แยกแยะวิเคราะห์ปรากฏการณ์ตามลำดับแห่งเหตุปัจจัย ให้มองหาตัวเหตุปัจจัยที่แท้จริงที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะ

ง. จำแนกโดยความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยคือ สืบสาวหาเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์ สืบทอดกันมาของสิ่งหรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ แ่งนี้ตรงกับวิธีคิดแบบที่ 2

จ. จำแนกโดยเงื่อนไข คือ มองโดยพิจารณาเงื่อนไข

ฉ. วิภาษวาทในฐานะวิธีตอบปัญหาอย่างหนึ่ง วิภาษวาทปรากฏอยู่บ่อย ๆ ในรูปของการตอบปัญหาและท่านจัดเป็นวิธีตอบปัญหาอย่างหนึ่ง

เรื่องโยนิโสมนสิการ ขอกล่าวไว้โดยย่อ เพียงเท่านี้ก่อน และขอสรุปโดยทวน หลักการทั่วไป เมื่อมีโยนิโสมนสิการ สัมมาทิฏฐิก็เกิดขึ้นได้ เมื่อสัมมาทิฏฐิเกิดขึ้น องค์ประกอบมูลฐานของมรรควิธีแห่งการแก้ปัญหาหรือทางแห่งความดับทุกข์จึงเกิดขึ้น จากนั้นกระบวนการแห่งการศึกษา ก็ดำเนินต่อไป

บทวิจารณ์

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า โยนิโสมนสิการทำงานทั้ง 2 ช่วง คือ ทั้งตอนรับรู้อารมณ์ หรือประสบการณ์จากภายนอก และตอนคิดค้นพิจารณาอารมณ์ หรือเรื่องราวที่เก็บเข้ามาแล้วภายใน นอกจากนั้นลักษณะอีกอย่างของวิธีคิดโยนิโสมนสิการนี้ยังสามารถสังเกตได้จากการรับรู้ คือ การรับรู้เพื่อรู้ตามความเป็นจริงตามสภาวะ และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับให้สติเอาไปใช้ประโยชน์ เพื่อการแก้ปัญหา เพื่อได้ปัญญามาเพื่อการดับทุกข์ ซึ่งสำหรับผู้ที่ใช้โยนิโสมนสิการจนสำเร็จผลดีแล้ว มี

ความชำนาญเคยชินแล้ว จนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตแล้ว จะพ้นความเป็นปุถุชน จะมีอารมณ์บริสุทธิ์ ชัดเจนขึ้น เกิดปัญญาบริสุทธิ์รู้แจ้งสภาวะ กล่าวคือ เกิดคุณธรรม มีความประณีตในจิตใจ อิสระ เบิกบาน สงบ เมื่อพูดเชิงวิชาการ ในแง่ของการทำหน้าที่ วิถีโยนิโสมนสิการทั้งหมด สามารถสรุปได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ

1) โยนิโสมนสิการประเภทพัฒนาปัญญาบริสุทธิ์ มุ่งให้เกิดความรู้แจ้งตามสภาวะความเป็นจริง เน้นที่การจัดทอวิชา เป็นฝ่ายวิปัสสนา มีลักษณะเป็นการส่องสว่าง ชำระล้างให้ผลไม่จำกัดกาล นำไปสู่โลกุตระสัมมาทิฐิ

2) โยนิโสมนสิการประเภทสร้างเสริมคุณภาพจิต มุ่งปลูกเร้าให้เกิดคุณธรรม หรือคุณธรรมอื่น ๆ เน้นที่การสกัดหรือข่มตัณหา เป็นฝ่ายสมณะ มีลักษณะเป็นการเสริมสร้างพลังหรือปริมาณฝ่ายดีขึ้นมาทดทับฝ่ายชั่ว ให้ผลชั่วคราว นำไปสู่โลกียสัมมาทิฐิ

เตรียมเข้าสู่สมาธิปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป สำหรับผู้ที่ยังมีปัญญาไม่แก่กล้า ยังต้องอาศัยการแนะนำชักจูงจากผู้อื่น กล่าวคือ ปรโตโฆสะดี กัลยาณมิตรดี ทำให้เกิดศรัทธาเป็นพื้นฐาน จากนั้นจึงมีอิสระทางความคิด ด้วยโยนิโสมนสิการ ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ และทำให้ปัญญาเจริญ จนกลายเป็นญาณทัสสนะ คือการรู้เห็นประจักษ์ในที่สุด

เนื่องด้วยศรัทธา เป็นองค์ธรรมที่สำคัญมากที่จะต่อเชื่อมเข้ากับโยนิโสมนสิการ ทำให้เกิดปัญญาที่เป็นสัมมาทิฐิ ซึ่งศรัทธานั้นยังเป็นเครื่องจรโลงแห่งศีล ช่วยค้ำศีลไว้ ศรัทธาช่วยให้เกิดสมาธิได้ ทำให้จิตสงบนิ่ง และ ศรัทธายังผลสู่การเกิดปัญญา เริ่มตั้งแต่โลกียสัมมาทิฐิ และเชื่อมต่อยุโยนิโสมนสิการ 2 ลักษณะ คือ เป็นช่องให้กัลยาณมิตรกระตุ้นให้โยนิโสมนสิการ และ ช่วยเตรียมแนวของเรื่องที่จะพิจารณาไว้สำหรับให้โยนิโสมนสิการนำไปคิดอย่างอิสระ

เสวนาสัตบุรุษ -----> สดับสัทธรรม -----> ศรัทธา -----> โยนิโสมนสิการ -----> สัมมาทิฐิ (มรรควิธี คือ มัชฌิมาปฏิบัติ คือ วิถีชีวิตที่ถูกต้องเริ่มต้นแล้ว)

ทักษะวิจารณ์ : คุณค่านั่งสมาธิ

หนังสือเล่มนี้ได้จัดทำขึ้นโดยการหยิบยกหรือยกหลักคิดตามหลักพุทธธรรมที่มีในพระไตรปิฎกตลอดจนอรรถกถา ฎีกา และ อนุฎีกา ซึ่ง ท่านเจ้าประคุณสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้รวบรวมและขยายความไว้แล้วในหนังสือหลักพุทธธรรม ฉบับปรับขยาย จึงมีเนื้อหารายละเอียดที่ชัดเจนและมีคุณค่ายิ่ง ดังสรุปได้ ดังนี้

1) รูปแบบการเขียน เป็นการเขียนที่มีลำดับความคิดความเข้าใจ กล่าวคือ ท่านเริ่มต้นปูพื้นฐานความรู้ความเข้าใจก่อน โดยเริ่มตั้งแต่ ฐานะของความคิดในระบบการดำเนินชีวิตที่ดี และ ฐานะความคิดในกระบวนการของการศึกษา ก่อนจะนำเข้าสู่โยนิโสมนสิการ วิธีแห่งปัญญาทั้ง 10 วิธี สรุปลงด้วยการนำไปสู่การปฏิบัติด้วยแนวทางแห่งมัชฌิมาปฏิบัติ

2) รูปแบบเนื้อหา ท่านใช้วิธีอธิบายโดยการหยิบยกตัวอย่างเหตุการณ์ ที่พระพุทธรองค์ ได้ทรงตรัสแสดงไว้ในพระไตรปิฎก และยกตัวอย่างเรื่องราวสมมติตามยุคตามสมัย ทำให้เข้าใจง่าย และชัดเจนขึ้นมาก ตลอดจนอธิบายในรายละเอียดแบบเชิงลึกให้พิจารณาตามอย่างลึกซึ้ง

3) การบัญญัติคำศัพท์ มีการบัญญัติคำศัพท์ขึ้นใหม่ให้เข้าใจและจดจำง่าย เช่น ท่าน อธิบายถึงการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องให้ได้ผลดีโดยสรุปง่าย ๆ ดังนี้

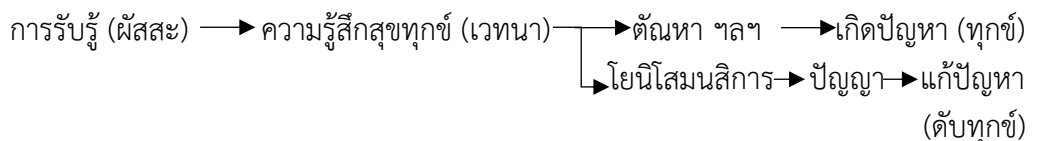
ก. ในแง่ของการล่วงพ้นปัญหา ได้แก่ **แก้ปัญห**เป็น

ข. ในแง่ของการทำกรรม ได้แก่ **คิดเป็น พุดเป็น/สื่อสารเป็น ทำเป็น**

ค. ในแง่ของการรับรู้ ได้แก่ **ดูเป็น ฟังเป็น ดมเป็น ลิ้มเป็น สัมผัสเป็น คิดเป็น**

ง. ในแง่ของการเสพบริโศก ได้แก่ **กินเป็น ใช้เป็น บริโภคเป็น เสวนา-คบหาเป็น**

4) มีการนำเสนอเป็นผังกระบวนการ ท่านได้นำความรู้ความเข้าใจรวบรวมมาเสนอเป็น ผังกระบวนการ จึงทำให้ผู้ศึกษาสามารถเข้าใจชัดเจนและจดจำแบบกระบวนการเพื่อการนำไปใช้งานหรือเผยแพร่สั่งสอนผู้อื่น ๆ ต่อไป ดังตัวอย่างกระบวนการรับรู้ต่อไปนี้



ดังที่ได้กล่าวมานี้เป็นส่วนหนึ่งแห่งการเห็นคุณค่าที่ผู้วิจารณ์ได้เล็งเห็นเป็นหลักใหญ่เท่านั้น นอกจากนี้อาจมีประเด็นอื่น ๆ ตามความประสงค์ของผู้เขียนและผู้ศึกษารายอื่นก็ได้

ข้อเสนอแนะวิจารณ์ข้อบกพร่อง

๑) ควรมีการยกประเด็นในการใช้โยนิโสมนสิการเชิงประยุกต์เข้าร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหาด่าง ๆ ในแง่มุมของพุทธศาสตร์ โดยใช้โยนิโสมนสิการเป็นเครื่องมือ

๒) ควรมีการเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่างของหลักคิดแบบโยนิโสมนสิการกับหลักคิดสากล เพื่อให้เห็นมุมมองที่อาจมีประโยชน์เสริมเติมซึ่งกัน หรือหักล้างกัน

สรุปผล

หนังสือเล่มนี้มีการนำเสนอที่เป็นระบบ ทำให้เข้าใจง่าย จดจำง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ปรับใช้กับปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตจริงของแต่ละบุคคลได้ และจะมีประโยชน์ยิ่งถ้าได้นำกระบวนการคิดโยนิโสมนสิการนี้ไปตั้งเป็นแบบ เป็นกระบวนการในการปรับกระบวนการคิดของคนในยุคปัจจุบัน ซึ่งพบว่ามีปัญหาการคิดที่เรียกว่า คิดไม่เป็น คิดอโยนิโสมนสิการ จึงนำไปสู่ มิฉฉาปฏิญญา และพบกับปัญหา กล่าวคือ มีความทุกข์หลายประการเกิดขึ้นในชีวิต ตลอดจนสร้างปัญหาให้ผู้อื่น สังคม ประเทศชาติ อย่างมากมาย

ผู้อ่าน ขอกราบถวายความยกย่องและสดุดีแด่ผู้เขียน กล่าวคือ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) ท่านเป็นผู้รอบรู้และเล็งเห็นประโยชน์อย่างยิ่งในการแก้ปัญหาสังคม จึงได้มีเมตตาให้บุคคลและองค์กรจัดทำหนังสือกระบวนการคิดตามหลักพุทธธรรม โยนิโสมนสิการ เพื่อแจกจ่าย หรือตลอดจนจำหน่ายโดยไม่มีลิขสิทธิ์ทางปัญญาแต่อย่างใด

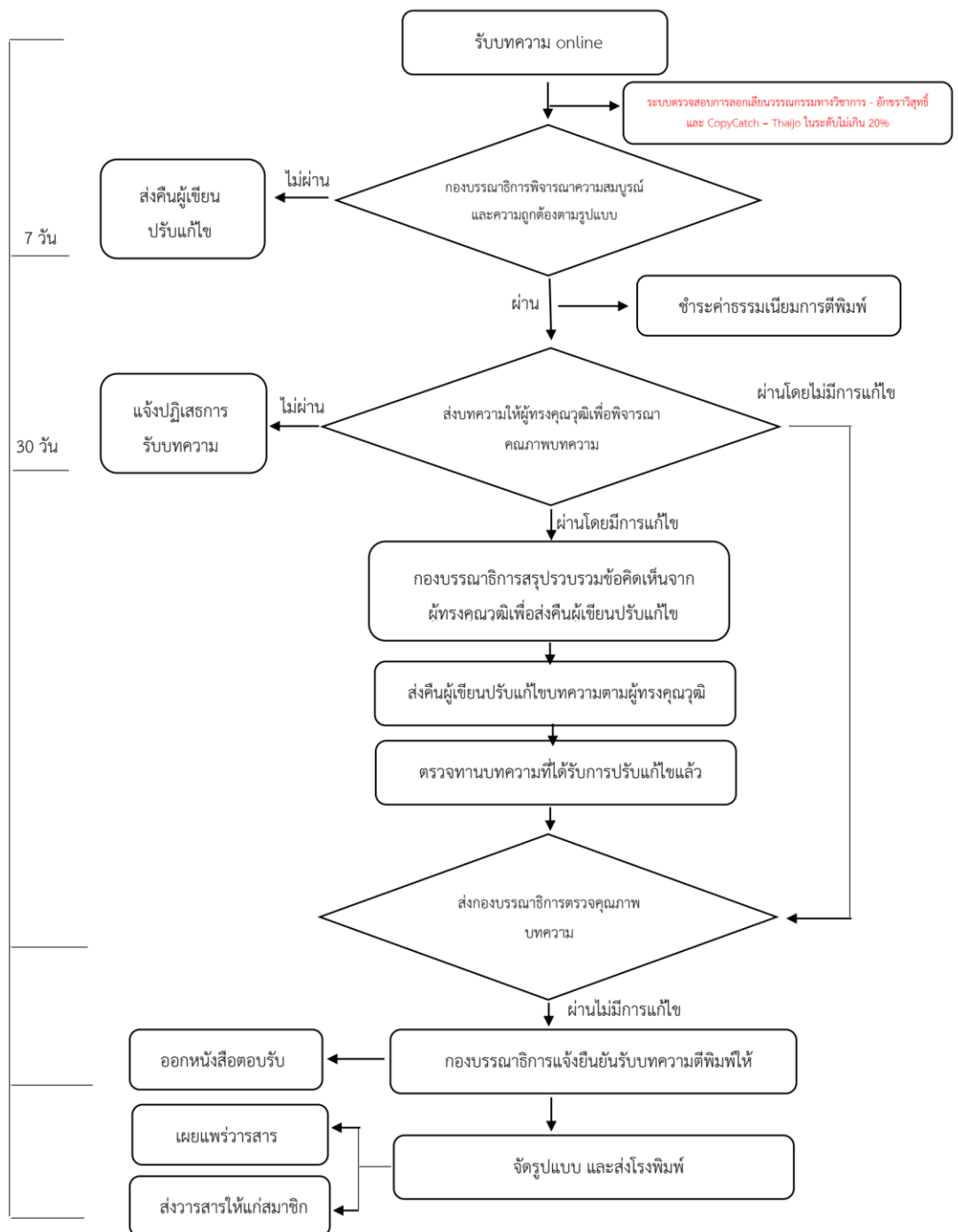
เอกสารอ้างอิง

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2560). *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: สยามปริทัศน์.



ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารวิจัยวิชาการ



แนวปฏิบัติในการเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อลงตีพิมพ์ใน วารสารวิจัยวิชาการ



การส่งบทความต้องจัดพิมพ์ตามรูปแบบที่กำหนด และต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ จึงจะได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร ผู้เขียนต้องส่งต้นฉบับผ่านทาง Online โดยแนบไฟล์ (Word) ของบทความต้นฉบับส่งมาที่ <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra> การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำ ดังนี้

1. ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

1.1 วารสารวิจัยวิชาการตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนทางวิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่มีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็น ข้อยุติ ข้อเสนอแนะและประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบโดยผู้เขียนค้นคว้าจากเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น แล้ววิเคราะห์อย่างสมเหตุสมผล บทความวิชาการมีหลายลักษณะ เช่น บทความแสดงความคิดเห็นที่วิเคราะห์ผลงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญในสาขาวิชาของวารสารนั้น บทความจากบรรณาธิการที่แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง บทความวิจารณ์ที่อาจเป็นการแสดงข้อสนับสนุนหรือข้อโต้แย้งเชิงเหตุผลโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการมีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.1.2 บทความวิจัย (Research Article) หมายถึง บทความที่นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ ทั้งในด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในศาสตร์สาขาต่าง ๆ มากขึ้นกว่าเดิม โดยมีข้อมูลและเนื้อหาที่ทำให้ผู้อ่านมีความรู้ในศาสตร์สาขานั้นสามารถศึกษาในลักษณะเดียวกันและสามารถตัดสินใจได้ว่าบทความนั้นมีความสำคัญต่อสาขาวิชาเพียงใด บทความวิจัยมีลักษณะเด่นตรงที่เป็นการนำเสนอปัญหาที่ผู้เขียนได้ศึกษาหรือประเด็นที่ต้องการคำตอบ มีการกำหนดกรอบแนวคิด การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสรุปปัญหาอย่างชัดเจน อันเป็นการสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการ

1.1.3 บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) หมายถึง บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระคุณค่า และคุณภาพของหนังสือ บทความ หรือผลงานด้านศิลปะ เช่น นิทรรศการทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชา และดุลยพินิจอันเหมาะสม

1.2 การตรวจสอบบทความ และพิสูจน์อักษร

วารสารวิจัยวิชาการได้กำหนดการตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักษราวิสุทธิ์) และการตรวจสอบการคัดลอกเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แบบอัตโนมัติ

CopyCatch (Copyright, Academic Work and Thesis Checking System) โดยจะต้องมีระดับความซ้ำซ้อน ไม่เกิน 20%

ผู้เขียนควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์บทความมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

2. การเตรียมบทความ

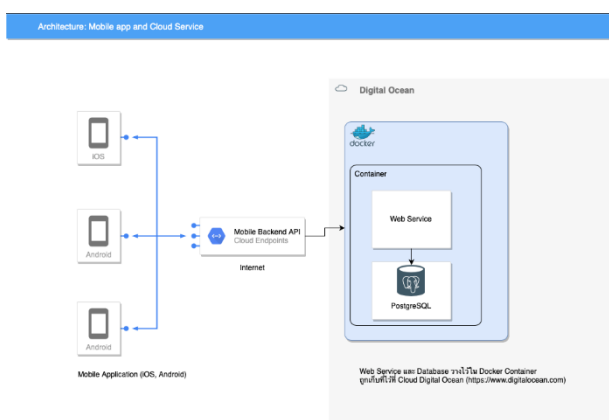
รูปแบบการเตรียมต้นฉบับของวารสารวิจัยวิชาการ ประกอบด้วย

2.1 บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ โดยใช้ชุดแบบอักษร (Font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK)

2.2 เนื้อหา (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ) ให้จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ และจัดพิมพ์เนื้อหาภาษาอังกฤษให้จัดพิมพ์เป็น Single Space

2.3 ถ้ามีรูปภาพ/ตารางประกอบ ควรมีภาพที่ชัดเจน ถ้าเป็นรูปถ่ายควรมีภาพถ่ายจริงแนบด้วย ให้จัดพิมพ์แยกออกจากเนื้อหา ให้ระบุคำว่า “**ภาพที่**” จัดกึ่งกลางของหน้ากระดาษได้ภาพ และ “**ตารางที่**” จัดชิดซ้ายของหน้ากระดาษ บนตาราง ตามด้วยหมายเลขกำกับใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวหนา แสดงเนื้อหาสำคัญของเรื่องด้วยข้อความที่กะทัดรัด ชัดเจน ส่วนคำอธิบายใช้ตัวอักษรขนาด 14 ตัวปกติ รูปภาพ/ตารางที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพ/ตารางทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

ตัวอย่างการเขียน "ภาพที่"



ตัวอย่างการเขียน "ตารางที่"

ตารางที่ 1 ตัวแปร ตัวชี้วัด สำหรับการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนเชิงสร้างสรรค์		
ตัวแปร	ดัชนี	ตัวชี้วัด
การจัดการท่องเที่ยว โดยชุมชนเชิง สร้างสรรค์	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้าม วัฒนธรรม (Reciprocating)	1. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน 2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม 3. ให้คนหลากหลายทักษะ หลากหลายวิธีคิดทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ 4. ความผูกพันระหว่างนักท่องเที่ยวและเจ้าของบ้าน 5. มีระบบเครือข่ายช่วยสนับสนุนการเรียนรู้
	การมีประสบการณ์ตรงใน พื้นที่ท่องเที่ยว (Experiencing)	1. ประสบการณ์การสัมผัสผัส (ประสาทสัมผัส) 2. ประสบการณ์ทางอารมณ์ (ความรู้สึก) 3. ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ (ความคิด) 4. ประสบการณ์ทางกายภาพ พฤติกรรม และวิถี ชีวิต (การปฏิบัติ) 5. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสังคม (สังคม)
	การชื่นชมเข้าใจจิต วิญญาณของพื้นที่ (Appreciating)	1. เข้าใจคุณค่าทางสังคม วัฒนธรรม 2. เข้าใจสภาพแวดล้อมของพื้นที่การท่องเที่ยว 3. มีความจริงแท้ทั้งในกระบวนการการผลิต ผลิตภัณฑ์ และประสบการณ์จริง 4. ไม่ทำลายคุณค่าของชุมชน และวิถีชีวิต 5. มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่สร้างความประทับใจ ทำ ให้จดจำและเกิดความเข้าใจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
	การเรียนรู้สิ่งใหม่ (Lifelong Education)	1. ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ (ความคิด) 2. นักท่องเที่ยวมีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการ สร้างสรรค์ของตนเอง 3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับเจ้าของพื้นที่ 4. การพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวที่เกิดจากภูมิ ปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิม 5. การแสวงหาประสบการณ์เกี่ยวกับวิถีชีวิตและ วัฒนธรรมที่แท้จริงของนักท่องเที่ยว

2.4 พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษพิมพ์สีขนาดบีห้า (B5) ขนาดของตัวอักษรเท่ากับ 16 ส่วนเลขหน้าขนาด 14 และใส่เลขหน้าตั้งแต่ต้นจนจบบทความ ยกเว้นหน้าแรก โดยมีเนื้อหาบทความรวมบรรณานุกรม ระหว่าง 8-15 หน้า

2.5 การตั้งค่าน้ำกระดาษพิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษซ้ายกับด้านบน 1 นิ้ว และด้านขวากับด้านล่าง 0.5 นิ้ว

2.6 การเตรียมข้อมูลต้นฉบับบทความตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้

2.6.1 ชื่อบทความภาษาไทย ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 หนา

2.6.2 ชื่อบทความภาษาอังกฤษ ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 ปกติ

2.6.3 ชื่อผู้เขียน และผู้ร่วมเขียน ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ

2.6.4 หัวข้อหลัก ใช้รูปแบบอักษรขนาด 18 หนา

2.6.5 หัวข้อย่อย ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 หนา

2.6.6 เนื้อเรื่อง ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ

2.7 ชื่อเรื่องต้องมีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้หน้าแรกชิดขวาหน้ากระดาษ

2.8 ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ใส่ให้ครบทุกคน แต่ไม่เกิน 5 รูปหรือคน ใช้รูปแบบอักษรขนาด 16 ปกติ จัดชิดกันหน้าซ้าย และใส่ Footnote เป็นตัวเลขอารบิกต่อท้ายแต่ละชื่อโดยระบุสังกัด หากเป็นมหาวิทยาลัยให้ระบุ คณะและมหาวิทยาลัย หากเป็นหน่วยงานราชการให้ระบุกรมและกระทรวงที่สังกัด หากเป็นคณะสงฆ์ให้ระบุวัดและจังหวัด แต่หากเป็นภาคเอกชนให้ระบุบริษัทหรือองค์กรและจังหวัด ให้ตรงกับเครื่องหมายที่กำกับไว้ข้างบน โดยให้ระบุเป็นรายบุคคลภาษาไทยและคั่นด้วย (;) ก่อนระบุเป็นภาษาอังกฤษและขึ้นบรรทัดใหม่เพื่อระบุ Corresponding author, e-mail:, Tel. ของผู้เขียนหลัก

2.9 บทคัดย่อภาษาไทย และ Abstract ภาษาอังกฤษ ควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) ผลการวิจัย (Results) ผลการวิจัยโดยสรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 500 คำ และคำสำคัญ (Keywords) ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา และจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และคั่นด้วยเครื่องหมาย (,)

2.10 การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ตั้งระยะย่อหน้า 0.7” หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 และหัวข้อย่อยถัดไปตั้งระยะย่อหน้า 1.1” หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 16 เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ ควรเว้นระยะพิมพ์ เพิ่มอีก 0.5 ช่วงบรรทัด

3. ส่วนประกอบของบทความ

3.1 บทความวิจัย ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

3.1.1 บทนำ (Introduction) เขียนให้เห็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การวิจัย หรือโจทย์วิจัย

3.1.2 วัตถุประสงค์ (Objective) ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุรูปแบบของการวิจัย การคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4 สรุปผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Research) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์ การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

3.1.6 องค์ความรู้ใหม่ เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการวิจัย สามารถนำเสนอรูปแบบของการเขียนความเรียง หรือโมเดลพร้อมคำอธิบายที่กระชับ เข้าใจง่าย (ปรับปรุงและกำหนดใช้กับวารสารปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2563) เป็นต้นไป)

3.1.7 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) ให้นำเสนอใน 2 ประเด็น คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3.1.8 กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement) (ถ้ามี) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณ ต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุน วิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อ บทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัย วิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์)

3.1.9 เอกสารอ้างอิง (References) รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้ แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการ อ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการ อ้างอิงทั้งหมด

ตั้งคำหน้ากระดาษ B5
ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | 1

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดขวาหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาไทย

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวปกติ ชิดขวาหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH SarabunPSK ขนาด
16 point ตัวปกติ

ชื่อผู้เขียนหลัก¹, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2² และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)
ชื่อผู้เขียน, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรระบุว่า บทความวิจัย/วิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ (Objective) สรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 300-500

คำ

คำสำคัญ: 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และคั่นด้วยเครื่องหมาย (,)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 18 point

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ เขียนให้ตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 Words

¹ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

² สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

³ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

Corresponding author, e-mail:, Tel. (ผู้เขียนหลัก)

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดซ้ายหน้ากระดาษ)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

เขียนให้เห็นความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย หรือโจทย์วิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อ TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

2. เพื่อ

3. เพื่อ

วิธีดำเนินการวิจัย

ระบุรูปแบบของการวิจัย การคำนวณหากลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

เสนอเป็นความเรียงและให้เชื่อมโยงกับผลการวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ว่ามีความ

สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร เป็นไปตามแนวคิด ทฤษฎีของใคร

เพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น

องค์ความรู้ใหม่

นำเสนอผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลการวิจัย สามารถนำเสนอ

รูปแบบของการเขียนความเรียง หรือโมเดลพร้อมคำอธิบายที่กระชับ เข้าใจง่าย

ตั้งค่าน้ำกระดาษ B5
ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | 3

ข้อเสนอแนะ

ให้นำเสนอใน 2 ประเด็น คือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ 2) ข้อเสนอแนะใน
การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี)

กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย
รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณี
ที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัย
วิทยานิพนธ์หรือคุณูปนิพนธ์)

เอกสารอ้างอิง

รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological
Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้
นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิง
ทั้งหมด

3.2 บทความวิชาการและบทความวิจารณ์หนังสือ ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

3.2.1 บทนำ (Introduction) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอในบทความตามลำดับ ควรอธิบายว่าเรื่องที่ต้องการศึกษามีความสำคัญ วัตถุประสงค์ หรือเค้าโครงของบทความเป็นอย่างดี

3.2.2 เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนย่อยที่ 1 ปูพื้นฐานความรู้แก่ผู้อ่านในเรื่องที่จะกล่าวถึง

ส่วนย่อยที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ได้แย้งข้อเท็จจริง ใช้เหตุผล หลักฐานเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้อ่าน

ส่วนย่อยที่ 3 เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เขียนต่อประเด็นที่นำเสนอ

3.2.3 สรุปผล (Conclusion) สรุปสาระสำคัญที่ต้องสรุปให้เห็นความสำคัญของบทความตามลำดับ โดยการเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความมาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมาสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรืออาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป เพื่อเป็นการสรุปจุดยืนของผู้เขียนที่มีต่อเรื่องที่เขียน

3.2.4 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับโดยให้แยกออกเป็นหัวข้อย่อย ๆ ให้ชัดเจน เช่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ หรือข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.5 เอกสารอ้างอิง (References) รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิงทั้งหมด

แบบฟอร์มการเขียนบทความวิชาการ

ตั้งค่านำกระดาษ B5
ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | 1

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดขวาหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาไทย

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวปกติ ชิดขวาหน้ากระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH SarabunPSK ขนาด
16 point ตัวปกติ

ชื่อผู้เขียนหลัก¹, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2² และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)

ชื่อผู้เขียน, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรระบุว่า บทความวิจัย/วิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ (Objective) สรุปให้สั้นกะทัดรัด หรือไม่เกิน 300-500

คำ

คำสำคัญ: 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมาย (.)

Abstract (TH SarabunPSK ขนาด 18 point

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ เขียนให้ตรงกับบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 Words

¹ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

² สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

³ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

Corresponding author, e-mail:, Tel. (ผู้เขียนหลัก)

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดซ้ายหน้ากระดาษ)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรอธิบายว่าเรื่องที่ต้องการศึกษามีความสำคัญ วัตถุประสงค์ หรือเค้าโครงของบทความเป็นอย่างไร

เนื้อเรื่อง

สามารถแบ่งเป็นส่วนย่อย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนย่อยที่ 1 ปูพื้นฐานความรู้แก่ผู้อ่านในเรื่องที่จะกล่าวถึง

ส่วนย่อยที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างชัดเจนจริง ใช้เหตุผล หลักฐานเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้อ่าน

ส่วนย่อยที่ 3 เสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เขียนต่อประเด็นที่นำเสนอ

สรุปผล

การเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความมาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ท้ายบท หรืออาจใช้วิธีการบอกผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้บ้าง หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรืออาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทั้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนาเรื่องนั้นต่อไป เพื่อเป็นการสรุปจุดยืนของผู้เขียนที่มีต่อเรื่องที่เขียน

เอกสารอ้างอิง

รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมใช้แบบ APA (American Psychological Association) ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา ซึ่งผู้

นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิงทั้งหมด

แบบฟอร์มการเขียนบทวิจารณ์หนังสือ

ตั้งค่าน้ำกระดาษ B5
ด้านบนและด้านซ้าย 1.0 นิ้ว
ด้านล่างและด้านขวา 0.5 นิ้ว

วารสารวิจัยวิชาการ วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | 1

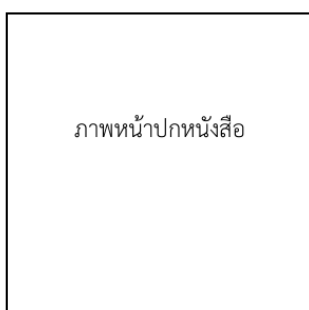
(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดขวาน้ำกระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาไทย

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวปกติ ชิดขวาน้ำกระดาษ)

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ

(TH SarabunPSK ขนาด 16 point ตัวปกติ) ชื่อผู้เขียนหลัก¹, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2² และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3³ (ภาษาไทย)
ไม่ต้องระบุค่าน้ำหน้าชื่อ ชิดขวาน้ำกระดาษ) ชื่อผู้เขียน, ผู้ร่วมเขียนคนที่ 2 และผู้ร่วมเขียนคนที่ 3 (ภาษาอังกฤษ)



ภาพหน้าปกหนังสือ

บทวิจารณ์หนังสือ

ผู้เขียน:

จำนวนหน้า:

ปีที่พิมพ์:

ครั้งที่พิมพ์:

สถานที่พิมพ์:

บทคัดย่อ

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา กึ่งกลางน้ำกระดาษ)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

ควรระบุว่...บทคัดย่อ...มีวัตถุประสงค์... (Objective)...สรุปให้สั้นกะทัดรัด...หรือไม่เกิน...300-350...คำ...
.....
.....
.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร และค้นด้วยเครื่องหมาย (.)

Abstract

(TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา กึ่งกลางน้ำกระดาษ)

วารสารวิจัยวิชาการขอแจ้งให้ผู้มีสิทธิ์ทราบว่า...ยังไม่ต้องแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษ จนกว่าจะ
มีการประเมินและแก้ไขบทความเสร็จเรียบร้อย เพื่อความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทางวารสารฯ
ขอสงวนสิทธิ์ในการจัดหาผู้แปลภาษาอังกฤษ ในอัตราบทคัดย่อละ 500.-บาท (ผู้มีสิทธิ์
รับผิดชอบชำระเอง)
.....

¹ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

² สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

³ สังกัด/หน่วยงานภาษาไทย: สังกัด/หน่วยงานภาษาอังกฤษ

Corresponding author, e-mail:, Tel. (ผู้เขียนหลัก)

Keywords: 3-5 Words

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 18 point ตัวหนา ชิดซ้ายหน้ากระดาษ)

ย่อหน้า 0.7" หรือเริ่มพิมพ์ตัวอักษรที่ 9 TH SarabunPSK ขนาด 16 ปกติ

เนื้อเรื่อง

บทวิจารณ์

สรุปผล

.....การเลือกเก็บประเด็นสำคัญ ๆ ของบทความมาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น ๆ ทั่วย่อหน้า หรืออาจให้วิธีการบอก
.....ผลลัพธ์ว่าสิ่งที่กล่าวมามีความสำคัญอย่างไร สามารถนำไปใช้อะไรได้น่าสนใจ หรือจะทำให้เกิดอะไรต่อไป หรือ
.....อาจใช้วิธีการตั้งคำถามหรือให้ประเด็นทิ้งท้ายกระตุ้นให้ผู้อ่านไปสืบเสาะแสวงหาความรู้ หรือคิดค้นพัฒนา
.....เรื่องนั้นต่อไป เพื่อเป็นการสรุปจุดยืนของผู้เขียนที่มีต่อเรื่องที่เขียน

เอกสารอ้างอิง

.....รูปแบบการเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมให้แบบ APA (American Psychological
.....Association). ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6. และจะต้องตรงกันกับการอ้างอิงในเนื้อหา. ซึ่งผู้
.....นิพนธ์บทความต้องตรวจสอบและรับผิดชอบต่อความถูกต้องของเอกสารการอ้างอิง
.....ทั้งหมด

4. การเขียนหนังสืออ้างอิง

การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) 6th edition มีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยเพื่อรองรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทั้งนี้ผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือเลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป รวมทั้งทัศนคติและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารวิจัยวิชาการถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนคติและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ รวมทั้งผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งทางวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม การตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ (อักขราวิสุทธิ์) และการตรวจสอบการคัดลอกเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แบบอัตโนมัติ CopyCatch (Copyright, Academic Work and Thesis Checking System) โดยจะต้องมีระดับความซ้ำซ้อน ไม่เกิน 20%

1. ผู้แต่งชาวไทยให้ใส่ชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องใส่คำนำหน้าชื่อ ยกเว้นราชทินนามฐานันดรศักดิ์ ให้นำไปใส่ท้ายชื่อโดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อกับ ราชทินนามและฐานันดรศักดิ์ ส่วนสมณศักดิ์ให้คงรูปตามเดิม

2. กรณีผู้แต่ง 2 คน ให้ใส่ชื่อทั้งสองคนตามลำดับที่ปรากฏ เชื่อมด้วยคำว่า “และ” สำหรับเอกสารภาษาไทย และใช้เครื่องหมาย “&” สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ ระหว่างคนที่ 1 และคนที่ 2 โดยเว้น 1 ระยะก่อนและหลัง

3. ผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อสกุล ตามด้วยตัวอักษรย่อชื่อต้นโดย เว้น 1 ระยะ และอักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) ทั้งนี้การกลับชื่อสกุลให้ใช้ตามความนิยมของคนในชาตินั้น โดยใช้เครื่องหมายจุลภาคคั่นระหว่างชื่อสกุลและอักษรย่อชื่อต้น อักษรย่อชื่อกลาง หากกรณีผู้แต่งมีคำต่อท้าย เช่น Jr. หรือคำอื่น ๆ ให้ใส่คำดังกล่าวต่อท้ายอักษรย่อชื่อต้นหรืออักษรย่อชื่อกลาง (ถ้ามี) โดยคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค

4. ผู้แต่งที่เป็นสถาบัน ให้ลงรายการโดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ไปหาหน่วยงานย่อย และเว้นวรรคจากชื่อหน่วยใหญ่ไปหาชื่อหน่วยงานย่อย

5. การอ้างอิงจากเอกสารภาษาไทยประเภทพระไตรปิฎกและอรรถกถา ให้อ้างอิงย่อ คัมภีร์ เล่ม/ข้อ/หน้า. และให้วงเล็บ คำว่า (บาลี) ไว้หลังคำย่อ ในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี หรือวงเล็บคำว่า (ไทย) ไว้หลังคำย่อ ในกรณีที่ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย เช่น ขุ.ชา. (บาลี) 27/87/53, ขุ.ชา. (ไทย) 27/87/87. และให้เขียนอ้างอิงไว้ท้ายบทความตามพระไตรปิฎกฉบับที่อ้างอิงถึง เช่น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คู่มือการอ้างอิงแบบ American Psychological Association 6th edition

อ้างอิงมาจาก Publication Manual of the American Psychological Association (American Psychological Association, 2010)

(สำหรับบทความตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ)

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือ	(ชื่อผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์)	ชื่อ/สกุล/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ/(พิมพ์ครั้งที่)/สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	(อัครเดช พรหมกัลป์, 2559) (Driscoll, M., 2002)	อัครเดช พรหมกัลป์. (2559). <i>ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์</i> . นครสวรรค์: นครสวรรค์ บรอดแคสต์ติ้งซิสเต็ม. Driscoll, M. (2002). <i>Web-Based Training: creation e-learning experience</i> . (2 nd ed). San Francisco: John Wiley & Sons.
ผู้แต่ง 2 คน	(กาญจนา แก้วเทพ และที่พิมพ์ เอี่ยมเรไร, 2554) (Cohen, J.M. and Uphoff, N.T., 1977)	กาญจนา แก้วเทพ และที่พิมพ์ เอี่ยมเรไร. (2554). <i>การสื่อสาร ศาสนา กิฬา</i> . กรุงเทพฯ: โครงการเนติวิจัยอาวุโส Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1977). <i>Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specific</i> . New York : Cornell University.

2 | The Journal of Research and Academics, Graduate Programme, MCU Nakhonsawan Campus

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
ผู้แต่ง 3-6 คน		ผู้แต่ง1/ผู้แต่ง2./และผู้แต่ง3./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ/(พิมพ์ครั้งที่)/สถานที่พิมพ์/สำนักพิมพ์. กรณีที่มีผู้แต่ง 6 คนหรือมากกว่า 6 คนขึ้นไปลงเฉพาะผู้แต่งคนแรกตามด้วยคำว่า et al. หรือ และคณะ
ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกัน แต่ต่างชื่อเรื่อง	(สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551 ก) (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551 ข) กรณีภาษาต่างประเทศใช้ a, b ตามหลัง ค.ศ.	สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551 ก). <i>ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม</i> . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551 ข). <i>สังคมวิทยาของการ</i> . กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
หนังสือแปล ใช้รูปแบบเดียวกับหนังสือทั่วไป	(คอตเลอร์, ฟิลิป และเลวิตต์, ซีโอเตอร์, 2557)	คอตเลอร์, ฟิลิป และเลวิตต์, ซีโอเตอร์. (2557). <i>การบริหารการตลาด [Harvard business review on reinventing your marketing]</i> (ณัฐยา สันตะการผล, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
การอ้างอิงเอกสาร ทุติยภูมิ (อ้างถึงใน)	(Bazzano, 2011 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) (Bennett, 2000 as cited in Stone, 2013)	วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). <i>กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา: กรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21</i> . กรุงเทพฯ: ทัพยาวิสุทธิ์. Stone, R. J. (2013). <i>Managing human resources</i> . (4 th ed.). Milton, Australia: Wiley.

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
วิทยานิพนธ์/ คุณูปนิพนธ์	(ชื่อผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์) (อัครเดช พรหมกัลป์, 2557) (Johnson, M. D., 2004)	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์./ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตหรือวิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต)/สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์หรือชื่อมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา. อัครเดช พรหมกัลป์. (2557). การพัฒนารูปแบบการแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์ตามหลักพุทธธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Johnson, M. D. (2004). A methodology for determining engineering costs and their effects on the development of product families. (Dissertation Doctor of Philosophy. Mechanical Engineering Department of Mechanical Engineering). Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology.
รายงานการวิจัย	(ชื่อผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์) (อัครเดช พรหมกัลป์ และคณะ, 2559)	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (รายงานการวิจัย)/สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์. อัครเดช พรหมกัลป์ และคณะ. (2559). การจัดการชุมชนพื้นที่กลางน้ำเชิงกลยุทธ์กับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาอุทกภัย. (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
	(Lipsey, M. W., Farran, D. C., & Hofer, K. G., 2015)	Lipsey, M. W., Farran, D. C., & Hofer, K. G. (2015). A randomized control trial of a statewide voluntary prekindergarten program on children's skills and behaviors through Third Grade. (Research Report). Nashville, TN: Vanderbilt University, Peabody Research Institute.
บทความวารสาร	(ชื่อผู้แต่ง/ปีที่พิมพ์) (พระมหาสุติภัก อภินันโท (แหม ทอง) และรัตติยา เหนืออำนาจ, 2562, หน้า 1-17) (Ar, Ilker Murat and Birdogan Baki, 2011, pp. 172-206).	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)./เลขหน้า. พระมหาสุติภัก อภินันโท (แหมทอง) และรัตติยา เหนืออำนาจ. (2562). การจัดการเครือข่าย วัฒนธรรมเชิงพุทธของคณะสงฆ์จังหวัดนครพนม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ทาง วัฒนธรรมกับประชาคมอาเซียน. วารสารวิจัยวิชาการ, 2(3), 1-17. Ar, Ilker Murat and Birdogan Baki. (2011). Antecedents and performance impacts of product versus process innovation. <i>European Journal of Innovation Management</i> , 14(2), 172-206.
หนังสือพิมพ์	(ชื่อผู้แต่ง/ผู้เขียน/ปีที่พิมพ์) (สมหมาย จันทรเรือง, 2559) (Erllich, 1994)	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์, วัน เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./หน้า. สมหมาย จันทรเรือง. (2559, 21 ธันวาคม). กฎมนเฑียรบาล. มติชน. น. 15. Erllich, R.S. (1994, June 28). Chain a paradise for counterfeit CDs. <i>Bangkok Post</i> , p. 4.

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
ราชกิจจานุเบกษา	(ชื่อพระราชบัญญัติ./ปีที่พิมพ์) (พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2559, 2559)	ชื่อพระราชบัญญัติ./ปีที่พิมพ์./วันที่/เดือน./ราชกิจจานุเบกษา./เล่มที่/.../ตอนที่/.../หน้า... พระราชบัญญัติ มาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2559. (2559, 29 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 133 ตอนที่ 38 ก, หน้า 39-48.
การสัมภาษณ์	(ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ปีพิมพ์, วัน เดือนที่สัมภาษณ์) (ปภาวิ พงษ์จตุรา, 2562, 17 กุมภาพันธ์)	ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ปีที่พิมพ์, วัน เดือน./ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์./ชื่อผู้สัมภาษณ์) ปภาวิ พงษ์จตุรา. (2562, 17 กุมภาพันธ์). กระบวนการและเป้าหมายในการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลท่าไม้. (นางสาวรัตติยา เหนืออำนาจ, ผู้สัมภาษณ์).
สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์	(ชื่อผู้แต่ง./ปีที่จัดทำ) (กระทรวงพาณิชย์, 2559) (World Health Organization, 2014)	ผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์./ชื่อบทความ./เข้าถึงได้จาก/http://www.xxxxxxxx (ใช้คำว่า เข้าถึงได้จากสำหรับเอกสารภาษาไทย และคำว่า Retrieved from สำหรับเอกสารภาษาต่างประเทศ) กระทรวงพาณิชย์. (2559). สถิติการค้าระหว่างประเทศของไทย. เข้าถึงได้จาก http://www2.ops3.moc.go.th World Health Organization. (2014). <i>Pneumonia</i> . Retrieved from http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs331/en/

รูปแบบ	การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
เอกสารการประชุมทางวิชาการ	(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์, น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า) (พระมหาสุติภัก อภินนโท, อัครเดช พรหมกลัป และรัตติยา พรหมกลัป, 2561, น. 1892) (Soutar & Mazzarol, 1995, pp. 85-110)	ผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท. ใน หรือ In ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์ พระมหาสุติภัก อภินนโท, อัครเดช พรหมกลัป และรัตติยา พรหมกลัป. (2561). คณะสงฆ์กับการจัดการเครือข่ายวัฒนธรรมเชิงพุทธในอนุภูมิภาคสุโขทัย. ใน <i>การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 INC2019</i> (น. 1892). น่าน: มหาวิทยาลัยมหาลาญาลองกรณราชวิทยาลัย. Soutar, G., & Mazzarol, T. W. (1995). Gaining competitive advantage in education services exports: Forward integration and strategic alliances in a maturing market. In G. Tower (Ed.), <i>Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business: Regional integration and global competitiveness</i> (pp. 85-110). Perth: Murdoch University.

สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับ APA Style 6th edition เช่น APA Formatting and Style Guide. from [https://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/American Psychological Association \(APA\) 6th edition style Examples](https://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/American%20Psychological%20Association%20(APA)%206th%20edition%20style%20Examples). from www.lib.monash.edu.au/tutorials/citing/apa-a4.pdf

5. ลิขสิทธิ์

เนื้อหาและข้อมูลในบทความที่ลงพิมพ์กับวารสารวิจัยวิชาการ ถือเป็นข้อคิดเห็น และความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความโดยตรงซึ่งกองบรรณาธิการวารสารไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย หรือร่วมรับผิดชอบใด ๆ บทความ ข้อมูล เนื้อหา รูปภาพ ฯลฯ ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ ถือเป็นลิขสิทธิ์ของวารสารวิจัยวิชาการ หากบุคคลหรือหน่วยงานใดต้องการนำทั้งหมดหรือส่วนหนึ่ง ส่วนใดไปเผยแพร่ต่อหรือเพื่อการกระทำการใด ๆ จะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากวารสารวิจัยวิชาการก่อนเท่านั้น

6. การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิจัยวิชาการ กรุณาติดต่อ “บรรณาธิการวารสารวิจัยวิชาการ” กรุณาติดต่อสำนักงานวารสารวิจัยวิชาการ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ เลขที่ 999 หมู่ 6 ตำบลนครสวรรค์ออก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000 โทรศัพท์ 056-219999, 099-2969229 โทรสาร 056-219998 E-mail journal.jra@gmail.com

8. อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 4 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 250 บาท ไม่รวมค่าส่ง

9. อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 300 บาท



หนังสือขอส่งบทความเพื่อพิจารณาการตีพิมพ์ในวารสารวิจัยวิชาการ

ชื่อเรื่องภาษาไทย:

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ:

ชื่อผู้เขียน (ทุกคน): 1. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

2. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

3. ชื่อ-สกุล (ไทย)

(อังกฤษ)

E-mail Address:

ที่อยู่/สถานที่ทำงาน :

หมายเลขโทรศัพท์: E-mail Address:

ระบุประเภทของต้นฉบับ

☐ บทความทางวิชาการ (Academic Article) จำนวน หน้าต่อบทความ

☐ บทความวิจัย (Research Article) จำนวน หน้าต่อบทความ

☐ จำนวน หน้าต่อบทความ

คำรับรองของผู้เขียน: ผู้เขียนทุกคน ขอรับรองว่า

☒ บทความที่เสนอมานี้ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

☒ หากผู้เขียนต้องการถอนบทความไม่ว่ากรณีใด ๆ ผู้เขียนยินดีชดใช้ค่าดำเนินการพิจารณาบทความ

☒ ผู้เขียนยินดีให้กองบรรณาธิการสรรหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาบทความนี้ และสามารถตรวจแก้ไขบทความดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร

☒ ลิขสิทธิ์ในการทำซ้ำ ตัดแปลง หรือนำออกโฆษณา ไม่ว่าในรูปลักษณะอย่างไร หรือวิธีใด เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

ลายมือชื่อผู้เขียน (ทุกคน)

วันที่.....

☐ กองบรรณาธิการวารสารตรวจสอบความ
สมบูรณ์และความถูกต้องของต้นฉบับ

ลงชื่อ.....กองบรรณาธิการ
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

☐ ยินดีรับบทความเพื่อเสนอให้ Peer Review
พิจารณา ก่อนการตอบรับให้ตีพิมพ์บทความลงวารสาร

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ใบสมัครสมาชิก

ที่.....
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

กราบพนมัสการ/เรียน บรรณาธิการวารวิจัยวิชาการ

ข้าพเจ้า ชื่อ-ฉายา/นามสกุล (ภาษาไทย)

(ภาษาอังกฤษ).....

ที่อยู่/สถานที่ทำงาน :

หมายเลขโทรศัพท์: E-mail Address:.....

มีความประสงค์จะขอสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิจัยวิชาการ

☐ สมาชิกประเภทรายปี 750 บาท (จำนวน 3 เล่ม)

☐ เล่มละ 250 บาท

พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้ส่ง

☐ เงินสด

☐ ธนาณัติ สั่งจ่าย.....

☐

โปรดนำส่งวารสารวิจัยวิชาการ

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

(สำหรับเจ้าหน้าที่)

ค่าบำรุงปี พ.ศ..... เลขที่ใบเสร็จ.....

ลงวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ลงบัญชีแล้ว.....