



วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์

Journal of Social Science, Law and Politics

คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University





วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์
Journal of Social Science, Law and Politics

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2566

Vol. 7 No. 1 January - June 2023

ISSN 2730-373X

วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์

คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ปีที่พิมพ์

ISSN

จัดทำโดย

ออกแบบปก

พิมพ์ครั้งที่ 1

ปีที่ 7 พ.ศ. 2566

2730-373X

คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

113 หมู่ 12 ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ

จังหวัดร้อยเอ็ด 45120

โทร. 0 4355 6036 โทรสาร 0 4355 6037

นายสุรชัย สีดา

มกราคม 2566

วัตถุประสงค์ วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ เป็นวารสารวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของคณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ซึ่งครอบคลุมความรู้ในด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสหวิทยาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการ ทั้งงานวิจัย ความรู้ และแนวความคิดด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้แก่นักวิชาการ คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา นิสิตนักศึกษา สมาชิกตลอดจนผู้สนใจ ในลักษณะบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความทั่วไป บทความหนังสือ บทความปริทัศน์ และบทความพิเศษ เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนโลกทัศน์ทางความรู้เชิงวิชาการ และเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ยังต่อสังคม

การเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ เดือนมกราคม - มิถุนายน และเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม

หน่วยงาน คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ที่ปรึกษาวารสาร นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

กองบรรณาธิการ ประกอบด้วย

กองบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.พิศาล มุกดาภิรมย์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้ทรงคุณวุฒิ	รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เอ็มอธรรม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ภายนอกมหาวิทยาลัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติพร อำไพ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรจภูมิ ปัดโรสง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	รองศาสตราจารย์ ดร.บุญอริ ยี่หะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วริยา ล้าเลิศ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

กองบรรณาธิการ	รองศาสตราจารย์ ดร.กฤติญา สุขเพิ่ม	กรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรักษ์ บุรรุ่งโรจน์	กรมการ
ภายในมหาวิทยาลัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรฉัตร วรวิธรรม	กรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวน	กรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วุฒิชัย ตาลเพชร	กรมการ

คณะกรรมการบริหารวารสาร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมรัตน์ สีนฤเดช	อาจารย์สุพัฒนา ศรีบุตรดี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฆารเลิศ	อาจารย์ณัฐพงษ์ ราชมี
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชยธร ไชยวิเศษ	อาจารย์ริยา เต็ดขาด
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพงษ์ แสงเรณู	อาจารย์ ดร.สุรียา ปัญญาจิตร
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์	อาจารย์ปฎิวัติ ธีระวิชชากร
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ศักดิ์ นิลผาย	อาจารย์ปิ่นบุญญา สามะนา
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนาใจ หมั่นไธสง	อาจารย์นภัสภรณ์ ภวภูตานนท์
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราพร บาร์ศรี	

เจ้าหน้าที่ประจำวารสาร นางสาววาสนา เลิศมะเลา

บทบรรณาธิการ

วารสารสังคมศาสตร์นิติรัฐศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2566 ฉบับนี้ เป็นอีกหนึ่งความภาคภูมิใจของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ ในฐานะที่เป็นวารสารฉบับที่สอง หลังจากที่ได้รับการพิจารณารับรองให้มีผลการประเมินคุณภาพวารสารอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2 ตลอดการทำงานเพื่อผลิตวารสารฉบับนี้สำหรับบรรณาธิการแล้วอาจเรียกได้ว่า เต็มไปด้วยความรู้ที่ตื่นเต้นระทึกใจ ระคนไปกับความกดดันที่แผ่เร้นอยู่ในจิตใจลึก ๆ ในความรู้สึกที่ตื่นเต้น วารสารฉบับนี้นับเป็นสัญญาณของความตั้งใจ ความสุขใจ ที่ได้มีโอกาสทำงานตามเจตนารมณ์อันแน่วแน่ของวารสารฯ ภายใต้การรับรองมาตรฐานคุณภาพวารสาร ส่วนความรู้สึกกดดันก็เป็นความกังวลใจที่ปรารถนาจะผลิตวารสารฉบับนี้ให้มีความแตกต่างจากวารสารทุก ๆ ฉบับที่ผ่านมา ในทิศทางที่เป็นการพัฒนาคุณภาพให้สูงมากขึ้น โดยหวังว่าท้ายที่สุดจะเกิดคุณูปการอย่างยิ่งยวดต่อผู้อ่านทั้งหลายในสังคมวงกว้าง และเมื่อวารสารฉบับนี้สำเร็จเสร็จสิ้น ก็ไม่ได้นำมาซึ่งความผิดหวังแก่บรรณาธิการและกองบรรณาธิการแต่อย่างใด วารสารฉบับนี้ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้านในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพบทความและความหลากหลายขององค์ความรู้ที่ถูกรวบรวมมาบรรจุไว้ในวารสารอย่างกลมกลืนและร้อยเรียง

ขอบคุณผู้ประพันธ์ทุกบทความที่ได้ร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลงในวันนี้ ด้วยการรังสรรค์องค์ความรู้ให้แก่สาธารณชนทางวิชาการ ผ่านเรื่องราวในบทความทั้งเก่า อันได้แก่ 1) การจัดการสมรณะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์กับการออกแบบรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีความคล่องตัวสูง: ความท้าทายขององค์กรในยุคดิจิทัล 2) การทำงานที่บ้านและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) 3) การจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทย: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 5) การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรการในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่น 7) ฟอนแบบลาน: รูปแบบ บทบาทหน้าที่ และคุณค่าต่อสังคมของการแสดง

สร้างสรรค์จากประเพณีชุมชนไทหล่ม 8) มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีในการเกษตร และ 9) มาตรการทางกฎหมายต่อการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำ ความผิดทุจริตต่อหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ร้ายที่สุด บรรณาธิการและกองบรรณาธิการเชื่อมั่นว่า ทั้งเก้าบทความนี้จะสามารถ นำพาผู้ศึกษาก้าวเข้าสู่โลกทางวิชาการที่แปลกใหม่ เข้มข้น และชวนให้คิดวิเคราะห์ ต่อยอดอันจะนำมาซึ่งการขยายกรอบองค์ความรู้ต่อไปในอนาคต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง
บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
การจัดการสมรรถนะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์กับการออกแบบ รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีความคล่องตัวสูง: ความท้าทาย ขององค์กรในยุคดิจิทัล	1
<i>เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์</i>	
การทำงานที่บ้านและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้าน การเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)	34
<i>เพ็ญศรี ชื่นชม</i>	
การจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทย: ศึกษารณิโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561	60
<i>ธนากรณ์ อินทร</i>	
แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชา สถิติ ประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ	80
<i>ชรินทร์ จินดา</i>	
การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของ กลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	108
<i>วาสนา เลิศมะเลา, เบญจวรรณ บุญโทแสง และอภิรักษ์ บุรุษโรจน์</i>	
กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรการในการคุ้มครอง สิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่น	132
<i>มนัสนันท์ ปิ่นพิทักษ์</i>	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
พ็อนแบบลาน: รูปแบบ บทบาทหน้าที่ และคุณค่าต่อสังคมของ การแสดงสร้างสรรค์จากประเพณีชุมชนไทหล่ม <i>จันทร์พิมพ์ มีเปี่ยม</i>	148
มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีในการเกษตร <i>วระเดช ภาวัตเวคิน</i>	175
มาตรการทางกฎหมายต่อการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำ ความผิดทุจริตต่อหน้าที่ ของข้าราชการพลเรือนและพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา <i>กฤติญา สุขเพิ่ม, ตรีเนตร สาระพงษ์, สิทธิกร คักดีแสง อรทัย อินตะไชยวงศ์ และเอกพงษ์ สารน้อย</i>	204
การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์	231
หลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์	231
การจัดเตรียมต้นฉบับเพื่อเสนอบทความ	231
ขั้นตอนการส่งบทความสำหรับผู้ประพันธ์	236
จริยธรรมในการตีพิมพ์บทความ	237
ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ	239

การจัดการสมรรถนะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์
กับการออกแบบรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีความคล่องตัวสูง:
ความท้าทายขององค์กรในยุคดิจิทัล

Human Resources' Digital Competency Management
with Agile Team Designing: the Challenges of Organization
in Digital Era

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์¹

Theppasak Boonyarataph²

Received: 13 ก.พ. 2566

Revised: 13 มี.ค. 2566

Accepted: 23 มี.ค. 2566

บทคัดย่อ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้เข้ามาสู่ช่วงที่สี่ที่เรียกว่า HR 4.0 หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ซึ่งผลความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเกิดขึ้นแบบก้าวกระโดด ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันมาออกแบบรูปแบบการดำเนินงานแบบใหม่ที่อยู่บนพื้นฐานของความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล โลกไซเบอร์ได้ก้าวเข้ามาท้าทายต่อโลกของรูปแบบการทำงานจริงทางกายภาพที่เป็นรูปแบบการทำงานแบบเดิม การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในยุคดิจิทัล จึงกลายเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสูงต่อทุกองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะทางดิจิทัลที่รองรับและสนับสนุน

¹รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,

E-Mail: theppasak.boo@stou.ac.th

²Associate Professor, Dr., School of Management Science, Sukhothai Thammathirat Open University

ต่อการทำงานในรูปแบบใหม่ขององค์กรในยุคดิจิทัล ซึ่งต้องอาศัยรูปแบบการทำงานแบบทีมที่มีความคล่องตัวสูง ที่มีการทำงานข้ามหน่วยงาน ในการสร้างนวัตกรรมทางดิจิทัลให้เกิดขึ้นแก่องค์กร บทความนี้ มุ่งนำเสนอให้เห็นว่า ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมาสนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคดิจิทัลอย่างเต็มที่ กลยุทธ์ของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลที่จะต้องมีความชัดเจน กรอบแนวคิดของการจัดการสมรรถนะด้านดิจิทัลจะต้องถูกมองอย่างเป็นระบบ รวมถึงการสร้างสมรรถนะใหม่เพื่อรองรับกับรูปแบบการทำงานแบบทีมงานที่มีความคล่องตัวสูง

คำสำคัญ: การจัดการสมรรถนะด้านดิจิทัล, ทรัพยากรมนุษย์, ทีมที่มีความคล่องตัวสูง, องค์กรในยุคดิจิทัล

Abstract

Human resource management has entered the fourth period called HR 4.0, or human resource management in the digital age. As a result of the rapid exponential advancement of digital technology, organizations must design a new operating model based on the progress of digital technology. The cyber world has stepped up to challenge the real world of physical work. Developing digital competency in human resources becomes a high priority for any organization. Therefore, it provides knowledge, skills and digital characteristics to human resources to support the new way of working in the digital era. Organization requires a team working style that is highly agile that works across departments in creating digital innovations for the organization. This article presents the human resource management system that must fully support the organization's transformation in the digital age. The strategy of digital competency development must be clear. Organizations in the digital era should systematically set digital competency management, including creating new competencies to support a highly agile teamwork style.

Keywords: Digital Competency Management, Human Resources, Agile Team, Organizaion in Digital Era

บทนำ

สภาพแวดล้อมที่เป็นความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด วิถีชีวิตของผู้คนทั่วโลกและรูปแบบพฤติกรรมของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์ของการระบาดของไวรัสโคโรน่า 2019 ตลอดจนสภาพแวดล้อมของการแข่งขันธุรกิจที่มุ่งที่จะค้นหาในการสร้างคุณค่าใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นแก่ลูกค้า ทำให้องค์กรต่าง ๆ มุ่งที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน เช่น รูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่คนทำงานสามารถทำงานจากที่ใดก็ได้ สมรรถนะดิจิทัลของคนทำงานในองค์กรได้ถูกกล่าวถึงเพื่อนำมาใช้ในยกระดับการทำงานของบุคลากรในยุคดิจิทัล เป็นต้น ทั้งหมดได้เข้ามาส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์กรเป็นอย่างมาก บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในยุคต่าง ๆ จนถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล วิธีการออกแบบระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคดิจิทัล ทิศทางการปรับเปลี่ยนการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีการเชื่อมโยงระหว่างโลกกายภาพกับโลกไซเบอร์ การนำเสนอกรอบแนวคิดของการจัดการสมรรถนะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีสมรรถนะที่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล กลยุทธ์ของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในยุคดิจิทัล ตลอดจนนำเสนอแนวทางการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของทรัพยากรมนุษย์ไปสู่รูปแบบการทำงานแบบที่ทีมงานคล่องตัวสูงเพื่อตอบสนองต่อรูปแบบการทำงานแบบใหม่ขององค์กรในยุคดิจิทัลที่ต้องการความรวดเร็วและมีผลิตภาพการทำงานที่สูง ซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้อง

ออกมาออกแบบรูปแบบการทำงานเชิงรุกที่อยู่บนพื้นฐานการปรับเปลี่ยนทางดิจิทัลขององค์กรไปพร้อมกัน

พัฒนาการของการปรับเปลี่ยนบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การปรับเปลี่ยนบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทางวิชาการได้ถูกแบ่งออกตามเกณฑ์ยุคของเทคโนโลยีของเว็บไซต์ ตั้งแต่ web 1.0 จนถึง web 4.0 ดังนั้น ในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งพัฒนาการของการเปลี่ยนแปลงโดยแบ่งออกได้เป็น 4 ระยะ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1) ช่วงแรก HR 1.0 (Wilson, 2020, Larso, 2021) ยุคเริ่มแรกของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่งานของ HR ยังคงมีลักษณะเป็น “งานบุคคล” (Personnel) หรือมีลักษณะเป็น “กิจกรรมงานธุรการด้านบุคคล” เช่น รับพนักงานเข้าใหม่ จ่ายเงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น จึงทำให้ HR 1.0 จึงมักเรียกกันว่าการบริหารงานบุคคล การจัดทำแผนด้านการบริหารงานบุคคลก็มีลักษณะเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีที่เน้นไปที่งานประจำ (HR routine)

2) ช่วงที่สอง HR 2.0 (Azeem, 2016; Wilson, 2020; Larso, 2021) มองว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยฝ่าย HR คือผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการสรรหาคัดเลือกและรักษาบุคลากรเหล่านั้น รวมทั้งต้องมีความสามารถในการช่วยองค์กรคิดไปยังอนาคตด้วย ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากการทำงานแบบงานประจำ มาเป็นผู้ที่ต้องทำหน้าที่เสมือนคู่ความร่วมมือทางธุรกิจ (Business Partner) โดยจะต้องมีหน้าที่ในการเตรียมพร้อมคนให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ HR 2.0 จึงมักเรียกกันว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ การจัดการทรัพยากรบุคคล”

3) ช่วงที่สาม HR 3.0 (Wilson, 2020; Larso, 2021) คือ ยุคที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management) ที่เน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานมากกว่าที่จะเน้นการทำงานที่ปัจจุบันนำเข้าหรือกระบวนการเหมือนแบบเดิม ทำให้เครื่องมือการจัดการหนึ่งจึงได้รับความนิยมนามาก คือ ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators: KPI) พร้อมไปกับในช่วงนี้มีการให้ความสำคัญต่อการ

เป็นองค์กรเชิงกลยุทธ์ (Strategy-Focused Organization) ทำให้องค์กรส่วนใหญ่หันมาให้ความสำคัญต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่องค์กรจะต้องมองวิสัยทัศน์ขององค์กรในอนาคตไปข้างหน้า ทำให้องค์กรต่าง ๆ จึงนิยมที่จะจัดทำแผนยุทธศาสตร์/ แผนกลยุทธ์ ผ่านเครื่องมือทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ ที่เรียกว่า Balanced Scorecard ทำให้งานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องมาให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลในระยะยาวไปด้วย โดยทำผ่านเครื่องมือที่เรียกว่า HR Scorecard นอกจากนี้แล้ว ในยุคนี้มีการเริ่มให้ความสำคัญต่อแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ที่มุ่งจะเพิ่มสมรรถนะของพนักงานให้ขึ้นไปตามท้องครคราดหวัง พร้อมไปกับในช่วงนี้ ได้มีการให้ความสำคัญต่อแนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) ว่าเป็นสินทรัพย์สำคัญที่องค์กรจะต้องนำทุนความเก่งของพนักงานที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดผลผลิตสูงสุด รวมถึงสร้างทุนความสามารถใหม่ๆ ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สูงขึ้น เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ HR 3.0 จึงมานั้นเรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์”

4) ช่วงที่สี่ HR 4.0 ซึ่งเป็นช่วงปัจจุบันที่เรียกว่า HR 4.0 หรือ HR ในยุคดิจิทัล (Manuti and Palma, 2018; Strohmeier, 2020) เป็นยุคที่มาพร้อมกับการพัฒนาการในการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นไปในอัตราเร่งที่รวดเร็ว ทำให้ส่งผลกระทบต่อทุกองค์กร ผู้คนในโลกได้เข้ามาสู่การใช้งานผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มต่าง ๆ มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการค้นหาสินค้าสืบค้นข้อมูล การสื่อสาร การจับจ่ายใช้สอย เป็นอาทิ ทำให้ธุรกิจต้องเร่งในการพลิกผันเพื่อค้นหารูปแบบธุรกิจที่มานั้นการสร้างคุณค่าใหม่ (Value Proposition) ให้แก่ลูกค้าด้วยการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้แก่ลูกค้าผ่านการดำเนินธุรกิจที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ สถานการณ์ของการระบาดของโควิด 19 ก็ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้คนต้องเข้ามาอยู่ในสภาวะที่เรียกว่าวิถีปกติใหม่ (New Normal) และที่เป็นวิถีปกติต่อไปในอนาคต (Next Normal) รูปแบบการทำงานได้ถูกปรับเปลี่ยนแบบพลิกผันต้องมาทำงานที่บ้านหรือนอกสถานที่ตั้งที่มีใช้สถานที่ทำงานเหมือนเดิม (Remote Working) เทคโนโลยีคลาวด์ถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่ในการทำงานร่วมกันในองค์กร การทำงานและประชุมทางไกลผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ระยะเวลาการทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น (Flextime) การให้บริการแก่ลูกค้า

ก็เปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบออนไลน์มากขึ้น และที่สำคัญยิ่งคือ สภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่สูง และพฤติกรรมของผู้ใช้บริการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากและเข้ามาสู่โลกดิจิทัลมากขึ้น ทำให้องค์กรต่าง ๆ เริ่มมาให้ความสำคัญต่อการจัดการจัดทำแผนปรับเปลี่ยนองค์กรทางดิจิทัลในระยะยาวมากขึ้น เพื่อนำมาปรับรูปแบบธุรกิจ การให้บริการ การดำเนินงาน ยิ่งทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมาดำเนินการในลักษณะที่ตื่นตัวมากยิ่งขึ้น (HR Proactive) ที่ต้องมาใกล้ชิดในการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของการนำแผนปรับเปลี่ยนองค์กรทางดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาพนักงานที่มีทักษะใหม่เข้าสู่องค์กร การพัฒนาทั้งทักษะใหม่ การยกระดับทักษะ และการปรับทักษะของพนักงานที่มีอยู่เดิม การปรับรูปแบบการทำงานที่เน้นการทำงานรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล การสื่อสารการเปลี่ยนแปลงเรื่องใหม่ ๆ ให้แก่พนักงาน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้ จึงถูกเรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล” (Digital Human Resources Management) (Vardarlier, 2020)

การออกแบบระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคดิจิทัล

กล่าวได้ว่าในยุคดิจิทัล ทรัพยากรมนุษย์ถูกสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้ต้องหันมาปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีไซเบอร์ (Cyber Technology) และโลกกายภาพด้านเทคโนโลยี (Physical Technology) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ทำให้สภาพการณ์ที่องค์กรจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพลิกผันเปลี่ยนแปลงองค์กร (Strohmeier, 2020) โดยรูปแบบของการดำเนินงานแบบใหม่ขององค์กรได้ถูกนำไปเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ดิจิทัลขององค์กร ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยผลงานวิจัยของ Halid และคณะ (Halid, Yusoff and Somu, 2020) ในปี ค.ศ. 2020 ได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดิจิทัลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อสมรรถนะด้านดิจิทัล

จึงกลายเป็นเรื่องที่สำคัญจำเป็นอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล เพื่อให้รองรับต่อรูปแบบการทำงานแบบใหม่ขององค์กรในยุคดิจิทัล แสดงได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

การจัดการสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องออกแบบรองรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคดิจิทัล



การปรับเปลี่ยนการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ การเชื่อมโยงระหว่างโลกกายภาพกับโลกไซเบอร์

การปรับเปลี่ยนทางดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์หรือ HR 4.0 กล่าวได้ว่าได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันทางดิจิทัล (Digital Disruption) โดยตรงโดย Sen Soumyasanto ผู้แต่งหนังสือเรื่อง “Digital HR Strategy” เห็นว่าการปฏิบัติอุตสาหกรรมในปัจจุบันได้เข้าสู่ยุคที่เรียกว่า ยุค 4.0 ที่เป็นยุคดิจิทัล (Digital Era) ที่ให้ความสำคัญต่อระบบเทคโนโลยีไซเบอร์และโลกกายภาพด้านเทคโนโลยี หรือที่เรียกว่า Cyber-Physical System (CPS) (Soumyasanto, 2020) โดยจะเป็นระบบทางวิศวกรรมที่บูรณาการโลกกายภาพ (Physical World) ซึ่งประกอบด้วย อุปกรณ์ เครื่องจักร วัสดุ สภาพแวดล้อม หรือสิ่งต่าง ๆ ที่จับต้องได้ รวมทั้งมนุษย์ เข้ากับโลกไซเบอร์ (Cyber World) หรือโลกดิจิทัล ที่ขับเคลื่อนด้วยระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และข้อมูล เพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยน คำถาม และวิเคราะห์ข้อมูล หรือช่วยบริหารจัดการในส่วนต่าง ๆ การบูรณาการระหว่างสองโลกนี้ทำให้สิ่งต่าง ๆ ในระบบสามารถเชื่อมต่อ

ทำงานร่วมกันได้อย่างลงตัว โดยเทคโนโลยีดิจิทัล ได้เข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Disruptive Change) ในหลายด้าน ไม่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันในวิถีชีวิต (Life Style Disruption) ในแต่ละวันของผู้คนให้เข้ามาอยู่บนแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ (Digital Platform) ตั้งแต่ต้นนอนจนหลับ การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันในการส่งต่อการให้บริการแก่ลูกค้าและผู้รับบริการที่มีความรวดเร็วสูง การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันในการทำธุรกรรมด้านการเงินและการให้บริการต่าง ๆ ที่มาอยู่บนแพลตฟอร์มออนไลน์ การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันในธุรกิจขายปลีกที่เข้าถึงความต้องการของลูกค้ารายบุคคลที่มีการนำเทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ หรือ การเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันในธุรกิจอุตสาหกรรมและบริการที่มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้แทนมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่มาเป็นการทำงาน เป็นต้น หรือแม้กระทั่งการออกแบบที่เหนือจินตนาการที่จะเกิดขึ้นหรือ Metaverse ที่จะเป็นที่นิยมอย่างมากในอนาคตต่อไป โดย Metaverse ซึ่งมาจากคำว่า Meta (เหนือกว่า) กับ Verse (จาก Universe) รวมอาจเรียกว่า “จักรวาลที่อยู่เหนือจินตนาการและความเป็นจริง” ซึ่งถือว่าโลกเสมือน (Virtual World) ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้ผู้คนได้เข้ามาสัมผัสกัน และสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันได้ จะเป็นเสมือนอยู่ในโลกจริง ผ่าน Avatar แทนตัวเอง ซึ่งจะมีรูปลักษณ์อย่างไรก็ได้ตามใจฝัน โดยใช้เทคโนโลยี คือ Augmented Reality (AR) และ Virtual Reality (VR) โดยบริษัทยักษ์ใหญ่อย่างเช่น Gartner ซึ่งเป็นบริษัทวิจัยและให้คำปรึกษาระดับโลก ได้คาดคะเนเอาไว้ว่าในปี ค.ศ. 2026 ผู้คนมากถึง ร้อยละ 26 จะใช้เวลาอย่างน้อย 1 ชั่วโมง/วัน บน Metaverse ไปกับการทำงาน การจับจ่ายใช้สอย การเรียน ความบันเทิง หรือการติดต่อสื่อสารเหมือนกับโซเชียลมีเดีย โดยเฉพาะสถานที่ทำงาน (Workplace) ที่โลกแห่งการทำงานจะได้ผสานเข้ากับ Metaverse อย่างถ่องแท้ สถานที่ทำงานจึงอาจไม่จำเป็นอีกต่อไป เมื่อพนักงานสามารถทำงานบน Metaverse ได้เลย มีพื้นที่ในการประชุมและนั่งทำงานเหมือนอยู่ในสถานที่จริง โดย Manuti และ Palma ได้สรุปให้เห็นอย่างน่าสนใจว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่ดิจิทัลได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 เรื่องใหญ่ คือ กำลังคนดิจิทัล (Digital Workforce) สถานที่ทำงานบนโลกดิจิทัล (Digital Workplace) และระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดิจิทัล (Digital HR) (Manuti and Palmam, 2018)

ยุคดิจิทัลได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญด้วยการเชื่อมโยงโอกาสใหม่ทางธุรกิจเข้ากับโอกาสของเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันทำให้ในยุคดิจิทัลเป็นยุคที่มีการเน้นปฏิวัติในการสร้างโลกใหม่ (New World) โดยมุ่งสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่หรือรูปแบบการดำเนินงานแบบใหม่ขององค์กร โดยจะถูกออกแบบใหม่ขึ้นมาบนพื้นฐานของการปรับเปลี่ยนองค์กรทางดิจิทัล เช่น การสร้างรูปแบบการดำเนินงานแบบใหม่บนแพลตฟอร์มดิจิทัล การเกิดขึ้นของผู้ประกอบการใหม่ด้านดิจิทัล (Digital Startup) การออกแบบรูปแบบการดำเนินงานแบบใหม่หรือการให้บริการแบบดิจิทัลบนพื้นฐานการสร้างประสบการณ์ใหม่ให้แก่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ (User Experienced) การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ทดแทนกระบวนการผลิตตลอดจนการให้บริการแก่ลูกค้าและผู้รับบริการ การนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้เป็นตัวกลางในการทำธุรกรรมที่เกี่ยวกับสินทรัพย์ดิจิทัล เช่น สินทรัพย์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เป็นต้น การเชื่อมโยงการทำงานเครือข่ายขององค์กรต่าง ๆ โดยการเชื่อมโยงผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) เป็นต้น การนำผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ มาช่วยในการปรับเปลี่ยนองค์กรทางด้านดิจิทัล (Digital Business Partnership)

กรอบแนวคิดของการจัดการสมรรถนะด้านดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์

ในการจัดการสมรรถนะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น สามารถวางกรอบแนวคิดของการจัดการสมรรถนะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Digital Competency Management Framework) บนพื้นฐานแนวคิดของสมรรถนะที่ถูกบุกเบิกโดย David C. McClelland ในปี ค.ศ. 1973 และ ปี ค.ศ. 1979 ที่มีการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยได้นำเสนอสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) ซึ่งได้แก่ ความรู้และทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมี และสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competency) ซึ่งสมรรถนะนี้จะเป็นสิ่งที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง (McClelland, 1973; McClelland, 1979) ซึ่งจากข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ได้

ถูกนำไปพัฒนาเป็นโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งเป็นที่มาของการกำเนิดของแนวคิดสมรรถนะตั้งแต่นั้นมา ซึ่งสามารถนำแนวคิดสมรรถนะดังกล่าว มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการจัดการสมรรถนะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ประกอบไปด้วย ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะดิจิทัล ขั้นตอนพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล และขั้นตอนประเมินสมรรถนะดิจิทัล แสดงได้ดังภาพที่ 2

ภาพที่ 2

กรอบแนวคิดการจัดการสมรรถนะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร



หมายเหตุ. จาก David C. McClelland (1973)

จากภาพข้างต้น ในการจัดการสมรรถนะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แบ่งกระบวนการ ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่

1. การจัดทำสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ขั้นตอนแรกของการบริหารสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญก็คือ การจัดทำสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ซึ่งเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลจำเป็นจะต้องมีสมรรถนะที่สำคัญหลายเรื่อง เช่น ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) การสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Communication) การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีคลาวด์ (Data Analytics and Cloud Technology) เป็นต้น โดยองค์กรอาจแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็นองค์ประกอบด้านทักษะความสามารถ องค์ประกอบด้านความรู้ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะ โดยจะต้องระบุให้เห็นอย่างชัดเจนว่า บุคลากรทั้งองค์กรจะต้องมีทักษะความสามารถด้านดิจิทัลในหัวข้อใดบ้าง ความรู้ที่จำเป็นด้านดิจิทัลมีเรื่องใดบ้าง ที่ต้องเรียนรู้ และจะต้องมีคุณลักษณะแบบใดที่จะช่วยสนับสนุนการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยทั้งหมดจะต้องจำแนกตามกลุ่มเป้าหมายของบุคลากรในองค์กรด้วย เนื่องจากแต่ละกลุ่มบุคลากร องค์กรอาจมีระดับความต้องการด้านสมรรถนะดิจิทัลในแต่ละองค์ประกอบที่ไม่เหมือนกัน

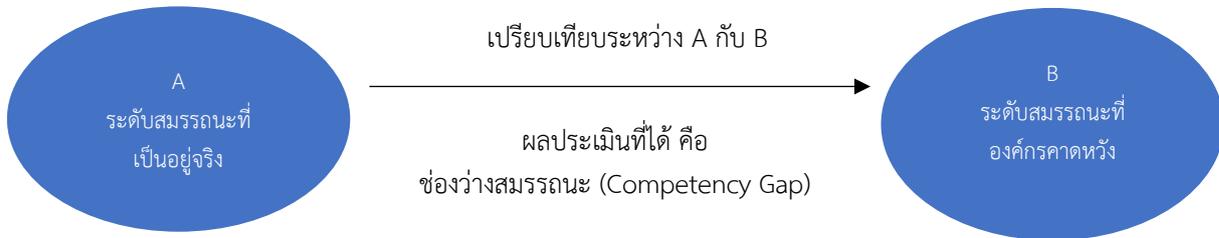
2. การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร หลังจากที่มีการระบุสมรรถนะดิจิทัลที่คาดหวังที่จะต้องการให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร โดยเป็นขั้นตอนที่องค์กรจะต้องมีให้เห็นอย่างชัดเจนว่าจะต้องมีการพัฒนาความรู้ที่จำเป็นในหัวข้อใดบ้าง เพื่อที่จะแปลงมาการกำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม และวิธีการต่าง ๆ ในพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะขอเข้าไปกล่าวถึงต่อไปในหัวข้อ กลยุทธ์ของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในยุคดิจิทัล

3. การประเมินสมรรถนะของบุคลากร (Digital Competency Assessment) ขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการของการจัดการสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรก็คือ การประเมินสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่องค์กรจะต้องมีการประเมินระดับสมรรถนะจริงของบุคลากร โดยนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่คาดหวังที่องค์กรได้กำหนดไว้ ว่าบุคลากรมีระดับสมรรถนะเป็นไปตามที่ระดับที่องค์กรกำหนดไว้หรือไม่

โดยผลการประเมินสมรรถนะอาจเป็นไปได้ 3 ลักษณะ คือ เป็นไปตามระดับที่คาดหวัง (Meet Expectation Level) สูงกว่าระดับที่คาดหวัง (Above Expectation Level) และต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง (Below Expectation Level) ซึ่งผลการประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินเพื่อค้นหาช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ระหว่างสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงกับสมรรถนะที่คาดหวัง แสดงได้ดังภาพที่ 3

ภาพที่ 3

การประเมินเพื่อค้นหาช่องว่างสมรรถนะที่จะนำมาพัฒนา



ผลจากการประเมินสมรรถนะจะทำให้องค์กรได้ทราบช่องว่างระหว่างระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังกับระดับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริง หรือที่เรียกว่า Competency Gap ซึ่งองค์กรสามารถที่จะนำช่องว่างสมรรถนะดิจิทัลนี้ มาจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลในภาพรวมทั้งองค์กรซึ่งสามารถทำได้ทั้งการยกระดับทักษะดิจิทัล การปรับเปลี่ยนทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะใหม่ทางดิจิทัล หรืออาจทำแผนพัฒนาทักษะลงไปทีรายบุคคลที่เรียกว่า Digital Individual Development Plan (DIDP)

การปรับเปลี่ยนทางดิจิทัลด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย

ในภาพรวมของประเทศไทย กล่าวได้ว่า มีการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มทักษะดิจิทัลแก่ประชาชนเพื่อรองรับการเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizen) เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 สำหรับกรณีของประเทศไทยก็ได้กำหนดไว้ในนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ซึ่งเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หรือไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี โดยได้มีการกำหนดไว้ทั้งหมดจำนวน 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ 2) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียม ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล 5) ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และ 6) ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) โดยนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศไทยระยะ 20 ปี ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580 ได้มีการระบุยุทธศาสตร์ที่

เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ไว้โดยตรงจำนวน 3 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3, 4 และ 5 มีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

1. ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยยุทธศาสตร์นี้จะครอบคลุมทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นพลเมืองทั้งหมดของประเทศ โดยจะมุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐผ่าน เทคโนโลยีดิจิทัล มีข้อมูล องค์กรความรู้ ทั้งระดับ ประเทศ และระดับท้องถิ่น ในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยง่ายและสะดวก และ มีประชาชนที่รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยยุทธศาสตร์นี้ ประกอบด้วย แผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน คือ (1) ด้านการสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล (2) ด้านการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลข่าวสารในสังคมดิจิทัลที่เปิดกว้างและเสรี (3) ด้านการสร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก ผ่านทั้งระบบ โทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพ กระจายเสียง และสื่อหลอมรวม (4) ด้านการเพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ (5) ด้านการเพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์ และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง และเท่าเทียม สู่สังคม สูงวัย ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

2. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยยุทธศาสตร์นี้จะเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นข้าราชการและบุคลากรภาครัฐโดยตรง โดยจะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้ รัฐบาลดิจิทัลในอนาคตจะ

เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงาน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน คือ (1) ด้านการจัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการที่อำนวยความสะดวกต่อประชาชน นักธุรกิจ และนักท่องเที่ยว (2) ด้านการปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล โดยเน้นบูรณาการการลงทุนในทรัพยากร การเชื่อมโยงข้อมูล และการทำงานของหน่วยงานรัฐเข้าด้วยกัน (3) ด้านการสนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open Data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจในกระบวนการทำงานของรัฐ และ (4) ด้านการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (Government Service Platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

3. ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยยุทธศาสตร์นี้ จะครอบคลุมทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นพลเมืองที่เป็นวัยแรงงานทั้งหมดของประเทศ โดยจะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย แผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน คือ (1) ด้านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย (2) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต และ (3) ด้านการพัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

สำหรับในองค์กรภาครัฐ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบต่อแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 เพื่อรองรับกับการทำงานสมัยใหม่ในยุคดิจิทัล โดยได้กำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ออกเป็น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ คุณลักษณะ และสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) และแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 6 กลุ่มเป้าหมายได้แก่ (1) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) (2) ผู้อำนวยการกอง (Management) (3) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) (4) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) (5) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist) และ (6) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) สำหรับในส่วนที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดของสมรรถนะก็คือ ทักษะความสามารถ หรืออาจเรียกสั้น ๆ ว่า ความสามารถ เนื่องจากในส่วนี้จะถือว่าเป็นส่วนที่เป็นรูปธรรมมากที่สุดในการที่จะสื่อให้เห็นถึงพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมาที่จับต้องได้ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องดิจิทัลได้ถูกต้อง ความสามารถในการทำงานร่วมกันผ่านคลาวด์เป็นความสามารถในการใช้โปรแกรมในการประชุมออนไลน์ เป็นความสามารถในการทำงานที่รองรับกับการเปลี่ยนแปลงของแผนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่องค์กรต้องการนำมาใช้ เป็นต้น ซึ่งโดยทั่วไปก็จะต้องมีการกำหนดให้ชัดเจนว่าในส่วนของทักษะความสามารถนี้ จะแบ่งออกเป็นทักษะความสามารถกี่กลุ่ม และแต่ละกลุ่มจะประกอบไปด้วยหัวข้อเรื่องใดบ้าง เช่น ในกรณีของภาครัฐของไทย มีการแบ่งความสามารถออกเป็น 7 กลุ่มความสามารถ ได้แก่ (1) กลุ่มความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy: DLit) (2) กลุ่มความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance: DG) (3) กลุ่มความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology: DT) (4) กลุ่มความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design: DS) (5) กลุ่มความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and

Project Management: SPM) 6) กลุ่มความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership: DL) และ 7) กลุ่มความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation: DT) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

กลยุทธ์ของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรในยุคดิจิทัล

ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร มีกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลนั้น จำแนกออกมาเป็นกลยุทธ์ได้ 3 กลุ่มคือ

1. กลุ่มกลยุทธ์ที่เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ (1) การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบการจัดการเรียนรู้ (Learning Management System) เช่น Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) ซึ่งเป็นระบบที่มาสสนับสนุนการเรียนรู้แบบออนไลน์หรือที่เรียกว่า e-Learning หรือ MOOC (Massive Open Online Course) ซึ่งเป็นหลักสูตรการเรียนแบบออนไลน์ที่เป็นแบบเปิดเสรีสำหรับทุก ๆ คนในโลก เป็นต้น (2) การฝึกอบรมพร้อมไปกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้เกิดทักษะการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น (on-the-Job Training) ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (3) การเพิ่มคุณค่าในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ ๆ ให้รับผิดชอบและมีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น (Job Enrichment) เช่น มอบอำนาจให้ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นแบบดิจิทัล (4) การเพิ่มปริมาณงานด้วยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น (Job Enlargement) เช่น การให้เข้าร่วมในโครงการดิจิทัลต่าง ๆ ขององค์กร (5) การมอบหมายงาน (Job Assignment) โดยอาจจะเป็นการที่องค์กรได้มีการมอบหมายให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อให้มาเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น (6) การหมุนเวียนงานเพื่อสร้างประสบการณ์การทำงานใหม่ ๆ ทางดิจิทัล ให้เกิดขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากเดิม (Job Rotation) (7) การติดตามหรือการสังเกตการปฏิบัติงาน (Job Shadowing) เพื่อให้ได้สัมผัส

กับประสบการณ์จริงของการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (8) การทำกิจกรรม (Activity) ด้วยการให้บุคลากรเข้ามาเรียนรู้ผ่านกิจกรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นการทำให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้จากการกระทำจริงในโครงการหรือกิจกรรมทางดิจิทัล (9) การให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตามอัธยาศัย เช่น การอ่านหนังสือ การศึกษาผ่านวิดีโอทัศน์ออนไลน์ การศึกษาจากแหล่งทรัพยากรสารสนเทศการเรียนรู้แบบออนไลน์ ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น (10) การมอบหมายให้เป็นวิทยากรภายในที่มาสอนงานให้คนอื่น (Internal Trainer) (11) การให้ไปดูงานนอกสถานที่เพื่อให้ได้เห็นประสบการณ์ที่ดีจากองค์กรภายนอก (Site Visit) และนำกลับมาคิดวิเคราะห์เพื่อนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาองค์กรดิจิทัลของตนเองต่อไป (12) การเปรียบเทียบกับคู่แข่งหรือคู่เทียบ (Benchmarking) ซึ่งโดยทั่วไปก็จะเน้นการเทียบเคียงกับองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำในดิจิทัลเรื่องนั้นซึ่งอาจจะเป็นระดับประเทศหรือในระดับสากลก็ได้ (13) การฝึกทักษะวิชาชีพ (Vocational Skill Practice) ด้วยการเรียนรู้ และฝึกทักษะให้สามารถทำได้ตามมาตรฐานวิชาชีพกำหนดไว้เป็นมาตรฐานวิชาชีพทางดิจิทัล โดยที่กลยุทธ์ในกลุ่มนี้ที่กล่าวมาทั้งหมดจะเน้นให้ความสำคัญต่อการสร้างทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) แก่บุคลากร เป็นสำคัญ

2. กลุ่มกลยุทธ์ที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว ประกอบไปด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ (1) การฝึกอบรม (Training) เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสามารถทำได้ทั้งรูปแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์ (2) การประชุม/ สัมมนา (Meeting/ Seminar) โดยกำหนดประเด็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ให้บุคลากรมารับฟังหรืออภิปรายโดยแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งก็สามารถทำได้ทั้งรูปแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์ (3) การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) ซึ่งถือว่าเป็นการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในระยะยาว โดยสามารถให้ทุนศึกษาต่อได้ทั้งในและต่างประเทศในหลักสูตรที่ตรงกับความเป็นขององค์กร เช่น การให้ทุนการศึกษาต่อในหลักสูตร Data Science for Digital Business Transformation เป็นต้น โดยที่กลยุทธ์ในกลุ่มนี้ทั้งหมดนี้จะเน้นให้ความสำคัญต่อการให้ความรู้เกี่ยวกับดิจิทัล (Digital Knowledge) แก่บุคลากร เป็นสำคัญ

3. กลุ่มกลยุทธ์ที่เน้นการเรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน ประกอบไปด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ (1) การสอนงาน (Coaching) โดยกำหนดให้ให้มีระบบและกลไกให้หน่วยงานมีการสอนงานในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรของหน่วยงานตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ (2) การมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยนำบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านดิจิทัลที่สูงกว่ามาเป็นคนที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาโดยเป็นการกำหนดไว้ชัดเจนว่าจะดูแลกันและเป็นใครบ้าง (3) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) ด้วยการนำเอาบุคคลหรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการออกแบบการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาให้คำปรึกษาในขั้นตอนและรายละเอียดวิธีปฏิบัติ เช่น การจัดตั้งคลินิกการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากร เป็นต้น (4) การให้ร่วมทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Expert Counterpart) เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สูงขึ้นโดยได้เรียนรู้จากการเข้าไปทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเรื่องนั้นโดยตรง ซึ่งอาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในและต่างประเทศ โดยที่กลยุทธ์ในกลุ่มนี้ทั้งหมดนี้ จะเน้นให้ความสำคัญต่อการให้บุคลากรผู้รับการพัฒนาศึกษาได้รับการสอนและแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อน

ทั้งนี้ การจะนำกลยุทธ์ในกลุ่มใดหรือข้ามกลุ่มมาใช้ร่วมกัน องค์กรจะต้องมีความชัดเจนในการให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์ในแต่ละประเภทด้วยว่าองค์กรจะเน้นการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรไปที่ประเภทใดและมากน้อยแตกต่างกันอย่างไร โดยอาจกำหนดสัดส่วนของการให้ความสำคัญระหว่างกลุ่มกลยุทธ์ที่เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติงาน: กลุ่มกลยุทธ์ที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว: กลุ่มกลยุทธ์ที่เน้นการเรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน เป็น 70 : 20 : 10 หรือ 60 : 30 : 10 เป็นต้น ในกรณีที่องค์กรเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรจะเน้นการฝึกทักษะให้สามารถทำได้ทำเป็น โดยจะต้องเชื่อมโยงความรู้จากการปฏิบัติ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อกลุ่มกลยุทธ์ที่เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติงานให้มาก เพราะกลุ่มกลยุทธ์นี้จะเน้นให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนทักษะทางดิจิทัล (Digital Reskill) การยกระดับทักษะทางดิจิทัล (Digital Upskill) และการสร้างทักษะใหม่ทางดิจิทัล (New Digital Skill) โดยตรง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าองค์กรจะมีการปรับเปลี่ยน ยกระดับ หรือสร้างทักษะดิจิทัลให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรดิจิทัลให้แล้วก็ตาม มิได้หมายความว่า

องค์กรในยุคดิจิทัลจะประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้การขับเคลื่อนขององค์กรในยุคดิจิทัลไม่สามารถที่จะอาศัยโครงสร้างและรูปแบบการทำงานแบบเดิมที่ใช้สายการบังคับบัญชาและการทำงานเป็นอิสระแยกส่วนระหว่างหน่วยงานต่างๆ เหมือนแบบเดิมได้ แต่สมรรถนะการทำงานรูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรดิจิทัลที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นแก่พนักงานในองค์กร ก็คือ สมรรถนะการทำงานที่มีความคล่องตัวสูงซึ่งกำลังเป็นที่นิยมขององค์กรในยุคดิจิทัล (Sasse, and Pfeffer, 2020) เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานด้วยความรวดเร็วปราดเปรียวและมีผลิิตภาพการทำงานที่สูง ซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมาให้ความสำคัญต่อการสร้างสมรรถนะการทำงานแบบรูปแบบใหม่นี้ให้เกิดขึ้นกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อสนับสนุนต่อการความสำเร็จของการเป็นองค์กรดิจิทัลไปพร้อมกัน (Moreira, 2017)

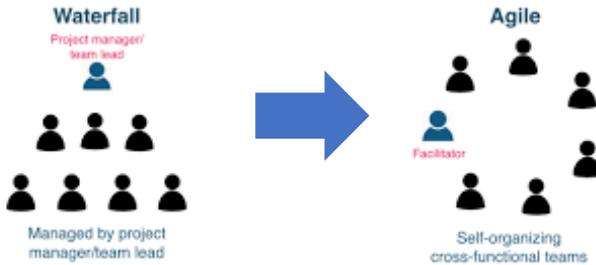
สมรรถนะใหม่ของทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่รูปแบบการทำงานแบบทีมงานคล่องตัวสูง

กล่าวได้ว่ารูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง (Agile Team) ได้ถูกนำมาใช้แทนที่รูปแบบการทำงานแบบเดิมที่มีรูปแบบการทำงานแบบ waterfall ที่มีผู้จัดการโครงการ (Project Manager) เป็นผู้นำ ที่เน้นการทำงานตามสายงาน (Amoros, 2022; Pham, 2020) โดยรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง หมายถึง การออกแบบการทำงานเป็นแบบทีมงานที่เน้นการทำงานที่ข้ามหน่วยงาน (Cross-Functional teams) โดยให้มีการบริหารจัดการด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระ (Self-Organizing) โดยได้รับมอบอำนาจในการบริหารและการทำงานอย่างเต็มที่ (Highly Empowerment) ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมหรือคุณค่างานใหม่ ๆ ขององค์กร โดยรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง จะมีความแตกต่างจากรูปแบบการทำงานแบบเดิมที่เน้นการทำงานและประสานงานผ่านสายการบังคับบัญชา รูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูงจะมีผู้นำของทีมงานก็จะทำหน้าที่คอยสนับสนุน (Facilitator) ในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ทีมงานโดยทำหน้าที่เป็นกัปตันทีมที่ลงมาเล่นในเกมส์การแข่งขันเหมือนกับคนอื่น ๆ ในทีม โดยในภาคปฏิบัติการทำงานภายใต้รูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง อาจมีชื่อที่ถูกเรียกได้หลายอย่าง เช่น ทีมงานที่เน้นรูปแบบการทำงานที่ยึดวัตถุประสงค์ที่ทำนายขององค์กร (Objective Key Results Team:

OKR Team) หรือทีมงานร่วมเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมในตัวผลิตภัณฑ์หรือบริการ (Scrum Team) หรือทีมงานที่ทำงานเหมือนผู้ประกอบการใหม่ (Lean Startup Team) หรือทีมงานนวัตกรรม (Innovative Team) เป็นต้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ของแต่ละองค์กรเป็นสำคัญ เช่น บริษัท Intel และ บริษัท Google ได้นำรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นประสงค์ที่ท้าทายขององค์กรหรือที่เรียกว่า OKR มาใช้ในการขับเคลื่อนวัตถุประสงค์ระดับองค์กรเพื่อไปสู่ความฝันที่ท้าทายและยากต่อการบรรลุผลขององค์กร ส่วนทีมงานร่วมเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมในตัวผลิตภัณฑ์ก็มักถูกนำไปใช้ในบริษัทที่มีลักษณะกระบวนการผลิตสินค้าโดยตรง โดยมีหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบผลิตภัณฑ์นั้น จะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการผลิตภัณฑ์ มีการนำผู้รับผิดชอบในกระบวนการผลิตนั้นมาเป็นหัวหน้าในการขับเคลื่อน (Scrum Master) และสร้างทีมงานแบบเข้ามาร่วมเปลี่ยนแปลง (Scrum Team Members) เพื่อให้บริษัทได้มีการปรับปรุงและพัฒนาวัตกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสำหรับทีมงานที่ทำงานเหมือนผู้ประกอบการใหม่ก็มักถูกนำไปใช้ในรูปแบบการทำงานของผู้ประกอบการธุรกิจที่ริเริ่มนำรูปแบบธุรกิจใหม่ ๆ มาใช้ เป็นต้น ซึ่งสามารถแสดงรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรในยุคดิจิทัล ที่มีการนำรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูงมาใช้แทนที่รูปแบบการทำงานแบบเดิมที่เป็นแบบ Waterfall หรือที่เน้นทำงานตามสายการบังคับบัญชา ดังภาพที่ 4

ภาพที่ 4

รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรในยุคดิจิทัล ที่มีการนำรูปแบบทีมงานที่มีความคล่องตัวสูงมาใช้



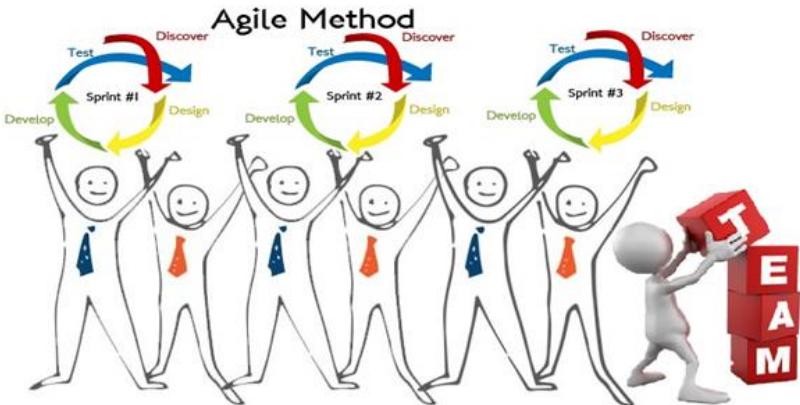
หมายเหตุ. จาก Jose Luis Amoros (2022)

สำหรับวิธีการของการทำงานของทีมงานที่มีความคล่องตัวสูงนั้น จะเน้นการเร่งสร้าง (Sprint) ผลผลิตของงานอย่างต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ โดยจะแบ่งย่อยผลผลิตของโครงการนวัตกรรมออกเป็นผลผลิตหลักย่อย ๆ เช่น ผลผลิตที่ 1 (เรียกว่า Sprint#1 หรือเร่งสร้างผลผลิตที่ 1) ผลผลิตที่ 2 (เรียกว่า Sprint#2 หรือเร่งสร้างผลผลิตที่ 2) ผลผลิตที่ 3 (เรียกว่า Sprint#3 หรือเร่งสร้างผลผลิตที่ 3) เป็นต้น โดยจะมีผลผลิตที่ผลผลิตขึ้นอยู่กับขอบเขตของโครงการนวัตกรรมนั้น โดยที่แต่ละผลผลิตจะเน้นการค้นหา (Discover) ด้วยการเรียนรู้ในเรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับโครงการนวัตกรรมนั้น เช่น เทคโนโลยี คู่แข่งขัน ประสบการณ์ของลูกค้า เป็นต้น โดยนำผลได้จากการเรียนรู้ไปสู่การออกแบบ (Design) แนวคิดและวิธีการแบบใหม่ที่จะนำมาใช้ (Prototype Concept) เช่น แนวคิดต้นแบบของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์หรือบริการ แนวคิดต้นแบบของการให้บริการที่พลิกโฉมใหม่บนการปรับเปลี่ยนทางเทคโนโลยี แนวคิดของการพัฒนาแอปพลิเคชัน เป็นต้น จากนั้นก็นำไปสู่การพัฒนา (Develop) เพื่อสร้างชิ้นงานต้นแบบให้เกิดขึ้น และนำชิ้นงานต้นแบบไปทำการทดสอบ (Test) โดยอาจจะเป็นการ

ทดสอบแบบบางส่วนหรือการทดสอบทั้งระบบก็ได้ และนำผลจากการทดสอบมาเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงหรือต่อยอดการออกแบบใหม่ต่อไป เมื่อผลผลิตที่ 1 ดำเนินการได้บรรลุ เป้าหมายแล้ว ทีมงานที่คล่องตัวสูงนั้นก็สร้างผลผลิตงานที่ 2 ต่อเนื่อง โดยใช้วงจร DDDT (Discover, Design, Develop, Ttest) โดยเมื่อผลผลิตที่ 2 ดำเนินการได้บรรลุ เป้าหมายแล้ว ก็จะเร่งสร้างผลผลิตที่ 3 โดยใช้วงจร DDDT แสดงได้ดังภาพที่ 5

ภาพที่ 5

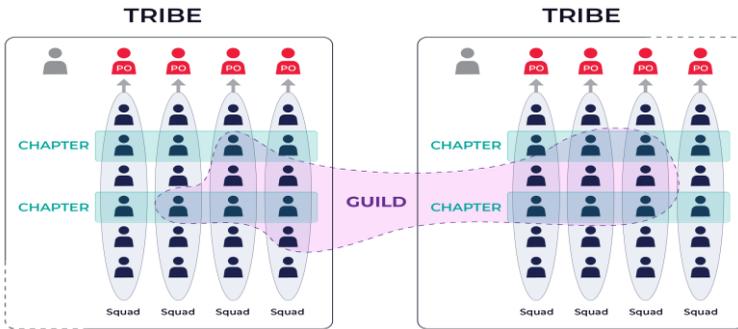
วิธีการทำงานของทีมงานที่มีความคล่องตัวสูง



สำหรับการนำรูปแบบการจัดองค์กรที่คล่องตัวสูง (Agile Organization) มาใช้ที่ประสบผลสำเร็จมาก หนึ่งในบริษัทที่เป็นต้นแบบในระดับโลกที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดก็คือ Spotify จากการที่ Anders Ivarsson and Henrik Kniberg ที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่ทีมงานที่คล่องตัวสูง (Agile Coach) ได้นำเสนอรายงาน Scaling Agile @Spotify ในปี ค.ศ. 2012 ที่แสดงผลสำเร็จของการนำรูปแบบการจัดองค์กรที่คล่องตัวสูงมาใช้ จึงทำให้ทั่วโลกให้ความสนใจต่อกรณีศึกษาของ Spotify ที่ได้มีการนำรูปแบบการจัดองค์กรที่คล่องตัวสูงมาใช้ (Titov, 2020) โดย Spotify ที่ดำเนินธุรกิจให้บริการเพลงสตรีมมิ่งสัญชาติสวีเดน ได้วางโครงสร้างการจัดองค์กรที่คล่องตัวสูง โดยมุ่งเน้นที่การจัดโครงสร้างทีมและการประสานงานระหว่างทีมเป็นหลัก โดยทีมงานย่อยในองค์กรของบริษัทสเปคติฟาย จะมีชื่อเรียกว่า “Squad” โดยแต่ละ Squad จะทำงานเหมือน Business Startup มีเป้าหมายในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีเจ้าของผลิตภัณฑ์ (Product Owner: PO) เป็นหัวหน้าทีมของ Squad การทำงานของ Squad จะได้รับความมีอิสระ (Autonomy) ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน Squad หลาย ๆ ทีมจะมีเป้าหมายในธุรกิจเดียวกันเมื่อถูกจัดมารวมกัน จะเรียกว่า Tribe โดยความสัมพันธ์ระหว่าง Tribe เกิดขึ้นเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิดทางธุรกิจ และเพื่อให้ Squad ต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายทางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกัน (Strategic Alignment) ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การประสานงานระหว่าง Squads ใน Tribe มักเกิดขึ้นในรูปแบบกันเองแบบไม่เป็นทางการ และ Tribe Leader ก็มีหน้าที่ในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตีรั่วมกันระหว่าง Squads ดังภาพที่ 6

ภาพที่ 6

ตัวอย่างการออกแบบองค์กรในการทำงานโดยใช้รูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูงของบริษัทสปอติฟาย



หมายเหตุ. จาก Max Titov (2020)

นอกจากนี้แล้ว จากภาพที่ 6 จะเห็นได้ว่าเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนวิธีคิดระหว่าง Squad ก็จะมีรูปแบบการทำงานที่เรียกว่า Chapter ซึ่งเป็นทีมงานข้ามผลิตภัณฑ์ และจะมีการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการของพนักงานที่เรียกว่า Guild ที่เข้ามาเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งผลจากการนำแนวคิดการวางโครงสร้างและบริหารองค์กรในรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง แบบนี้มาใช้ ได้สร้างสมรรถนะการทำงานรูปแบบใหม่ให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน จึงทำให้สปอติฟาย มีการเติบโตอย่างรวดเร็วในปี ค.ศ. 2014 มีรายได้สูงกว่า 1.22 พันล้านเหรียญสหรัฐ เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 45 เปอร์เซ็นต์จากปีก่อนหน้า

กล่าวโดยสรุป จากกรณีศึกษาของธุรกิจดิจิทัลชั้นนำของโลก ดังเช่น บริษัทสปอติฟาย จะเห็นได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องสร้างสมรรถนะในการทำงานในรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูงแบบใหม่ โดยจะต้องให้การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของธุรกิจอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะธุรกิจดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตลอดเวลาแบบไม่หยุดนิ่ง การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้อง

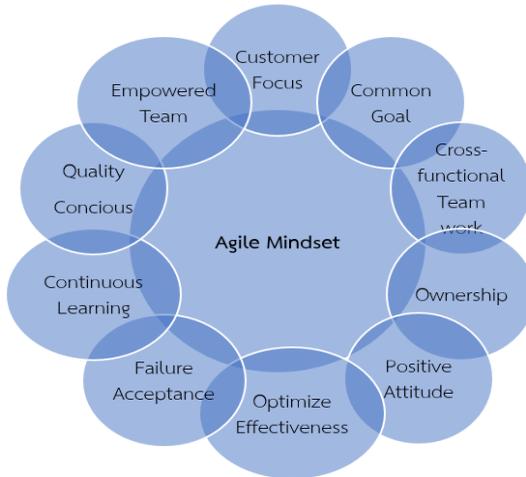
ถูกออกแบบให้พนักงานมีลักษณะตื่นตัวสูง (Proactive Human Resources Management) ต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งหน่วยงาน กําลังคน และรูปแบบการทำงานที่เป็นทีมแบบปราดเปรีียว (Moreira, 2017) พนักงานถูกสร้างความคาดหวังให้เป็นนักคิดไปสู่ออนาคต (Future Thinker) ที่จะต้องมีการตื่นตัวสูงในการสร้างความคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรมตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นการคิดสร้างนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์และบริการ การคิดหาทางเลือกของการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากรูปแบบและวิธีการทำงานที่เคยชินแบบเดิม เพื่อให้เป็นผู้นำภายใต้สภาพแวดล้อมของการแข่งขันทางธุรกิจที่มีอยู่สูงและพฤติกรรมของลูกค้าที่เคลื่อนที่ไปข้างหน้าแบบไร้ข้อจำกัด การให้ความสำคัญต่อคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่บริษัทชั้นนำของโลกที่ทำธุรกิจดิจิทัลล้วนให้ความสำคัญสูง ด้วยการสรรหาพนักงานที่มีทักษะสูงเข้าสู่องค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งที่เชื่อมโยงกับความสำเร็จของธุรกิจ การสร้างแรงจูงใจกับพนักงานที่มีผลผลิตของงานในระดับสูง (High Productivity Output) อย่างต่อเนื่อง การมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การทำงานที่มีความยืดหยุ่นและเป็นทีมขนาดเล็กที่มีความปราดเปรีียวสูง ภายใต้การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของบริษัทอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีคิดของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) ได้ถูกถ่ายทอดไปสู่การสร้างรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทได้อย่างลงตัว และที่สำคัญยิ่งคือ การให้พนักงานทำงานที่ผูกเชื่อมโยงกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้คนและลูกค้าทั่วโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

หนึ่งในปัจจัยของความสำเร็จของการทำงานในรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง ที่องค์กรจะต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ก็คือ การที่องค์กรจะต้องสร้างวิธีคิดของการทำงาน (Agile Mindset) (Moreira, 2017) ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเข้ามาทำงานในรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง โดยวิธีคิดที่สำคัญที่พนักงานต้องมีประกอบไปด้วย การมุ่งเน้นที่ลูกค้า (Customer Focus) การที่ทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนเป็นหนึ่งเดียว (Common Goal) การทำงานแบบทีมไขว้ข้ามหน่วยงาน (Cross-Functional Teamwork) การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน (Ownership) การสร้างทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) ต่อการทำงานในรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง การทำงานที่เน้นการสร้างประสิทธิผลของผลงาน

(Optimize Effectiveness) ด้วยการทำงานเป็นทีมขนาดเล็กประมาณ 3-9 คน โดยสไตล์การทำงานเน้นความยืดหยุ่นสูง การสร้างความคิดใหม่ๆ และการเพิ่มผลิตภาพให้สูงมากยิ่งขึ้น การยอมรับและเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น (Failure Acceptance) การเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) การตระหนักให้มีความสำคัญต่อเรื่องคุณภาพ (Quality Conscious) และการมอบอำนาจให้อิสระในการทำงานแก่ทีมงาน (Empowered Team) โดยผู้เขียนขอสรุปความเชื่อมโยงของการสร้างวิถีคิดในการทำงานทั้งหมดในรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง แสดงได้ ดังภาพที่ 7

ภาพที่ 7

การสร้างวิถีคิดของการทำงานให้แก่พนักงานที่เข้ามาทำงานในรูปแบบทีมงานที่คล่องตัวสูง (Agile Mindset)



กล่าวได้ว่า ความสำเร็จของการนำรูปแบบการทำงานในรูปแบบที่ทีมงานที่คล่องตัวสูง จะต้องเริ่มต้นจากการนำของผู้นำองค์กร (Starts with Leadership) ทั้งในเชิงนโยบายและในเชิงการริเริ่มผลักดันให้เข้ามาเป็นรูปแบบใหม่ในการทำงานในองค์กร โดยการนำองค์กรของผู้นำระดับสูงจะช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมาก โดยจะต้องเข้ามานำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสื่อสาร การจูงใจกระตุ้นให้พนักงานในทีมงานได้เกิดพฤติกรรมการทำงาน กิจกรรม และวิธีคิดของการทำงานแบบที่ทีมงานที่คล่องตัวสูง โดยผู้นำขององค์กรจะต้องช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ ที่ทีมงานที่คล่องตัวสูงรับผิดชอบ ซึ่งจากรายงานของ 2020 State of Agile Report พบว่าการทำงานแบบที่ทีมงานที่คล่องตัวสูง มักเจอปัญหาต่าง ๆ ได้แก่ เช่น การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีร้อยละ 48 ผู้นำองค์กรไม่เข้ามามีส่วนร่วมมากพอ มีร้อยละ 46 วิธีการทำงานที่ไม่ได้ใช้แนวคิดของทีมงานที่คล่องตัวสูง ในการทำงานร่วมมือระหว่างหน่วยงาน มีร้อยละ 45 วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของการทำงานแบบที่ทีมงานที่คล่องตัวสูง มีร้อยละ 44 (Cited in Horrigan, 2020) ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ จะถูกแก้ไขได้ถ้าผู้นำองค์กรได้เข้ามานำการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานแบบที่ทีมงานที่คล่องตัวสูง และมาผลักดันกระตุ้นให้ทีมงานได้เกิดการขับเคลื่อนผลผลิต การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น (Team Kick Off) ในทุกระยะ ความเข้มแข็งและการสนับสนุนให้กำลังใจอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดโมเลกุลย่อย ๆ ของความสำเร็จ (Molecule of Success) ให้เกิดขึ้นในองค์กร และโมเลกุลย่อย ๆ เหล่านี้ ก็จะถูกขยายไปเสมือนดอกเห็ดในการทำให้องค์กรตื่นตัวที่จะนำรูปแบบการทำงานแบบที่ทีมงานที่คล่องตัวสูงมาใช้ทั่วทั้งองค์กร จนกลายเป็นวัฒนธรรมใหม่ที่หยั่งรากลึกในองค์กรต่อไป

บทสรุป

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มนุษย์ได้คิดค้นขึ้น ได้เกิดขึ้นในรูปแบบการเติบโตแบบก้าวกระโดด ได้ส่งผลทำให้คนทั่วโลกเข้าไปสู่สภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศแบบดิจิทัลในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ทำให้ทุกองค์กรต้องหันมาศึกษาและนำเทคโนโลยีดิจิทัลอัจฉริยะต่าง ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการปรับเปลี่ยนใหม่ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ รูปแบบการดำเนินงาน รวมถึงการให้บริการใหม่ ๆ ที่มาอยู่บนความก้าวหน้าเทคโนโลยีดิจิทัล ผลกระทบที่ตามมาคือ ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรต่าง ๆ ต้องเกิดการตื่นตัวในการที่ต้องมีสมรรถนะดิจิทัลเพื่อรองรับต่อรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นในองค์กร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ล้วนเผชิญกับความท้าทายที่จะต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้รองรับต่อรูปแบบของธุรกิจและรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรที่มาแข่งขันในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในการตอบสนองต่อพฤติกรรมใหม่ของลูกค้าและผู้รับบริการที่มาอยู่บนแพลตฟอร์มทางดิจิทัลมากขึ้น ดังนั้น การจัดการสมรรถนะดิจิทัลจะต้องมองอย่างเป็นระบบตั้งแต่การกำหนดสมรรถนะดิจิทัลที่องค์กรต้องการที่จะให้เกิดขึ้นแก่ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางดิจิทัล ทักษะทางดิจิทัล และคุณลักษณะทางดิจิทัล ที่จะต้องอาศัยกลยุทธ์และวิธีการในการพัฒนาที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น รวมถึงการประเมินสมรรถนะทางดิจิทัล เพื่อให้องค์กรทราบระดับของสมรรถนะดิจิทัลของทรัพยากรมนุษย์และนำมาต่อยอดอยู่เสมอ นอกจากนี้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องเดินคู่ไปกับฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กรที่จะต้องมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ทันต่อการแข่งขันขององค์กร รูปแบบการทำงานแบบเดิมที่ใช้สายการบังคับบัญชาและการทำงานแยกส่วนงานออกจากกัน ไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการเกิดขึ้นแบบรวดเร็วได้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จึงจะต้องมาร่วมสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล และออกแบบรูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่เน้นเป็นงานที่ปราดเปรียวและคล่องตัวสูง เพื่อรองรับกับการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล*.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580. (2562, 11 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 47 ก
- Amoros, Jose Luis. (2022). *Designing Agile Teams for Software Development*. www.krasamo.com/agile-teams/
- Atkinson, Simon Reay and Moffat, James. (2006). *The Agile Organization from Informal Networks to Complex Effects and Agility*. CCRP Publication.
- Azeem, Malik.(2016). *HR 2.0: linking Web 2.0 and HRM functions*. Journal of Organizational Change Management, 29(5), 686-712.
- Halid, Hafinas, Yusoff, Yusmani Mohd, & Somu, Hemalatha. (2020). *The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance*. Atlantis Press.
- Horrigan, Mia (2020). “Setting up a New Agile Team” www.zenexmachina.com
- Larso, Wade M. (2021). *What is HR 3.0?*. www.linkedin.com/pulse/what-hr-30-dr-wade-m-larson
- Manuti, Amelia & Palma, Pasquale Davide de. (2018). *Digital HR: A Critical Management Approach to the Digitalization of Organizations*. Springer Nature.
- Mazurchenko, Anastasiia & Maršíková, Katerina (2019). Digitally-Powered Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Era. *Acta Informatica Pragensia*, 8(2), 72-87.

- McClelland, David C. (1973). "Testing for Competence rather than Intelligence." *American Psychologist*. <https://www.ei.haygroup.com>
- _____. (1999). "Identifying Competencies with Behavioral-event interviews". *Psychological Science*, 9(5). https://www.eiconsortium.org/research/business_case_for_ei.htm
- Mondal, Subhra R, Virgilio, Francesca Di, & Das, Subhankar. (2022). *HR Analytics and Digital HR Practices: Digitalization Post COVID-19*. Springer Nature Singapore Pte Ltd.
- Moreira, Mario E. (2017). *The Agile Enterprise: Building and Running Agile Organizations*. Apress.
- Pham, Thanh. (2020). *Agile Vs. Waterfall in Software Development*. <https://www.saigontechnology.com>
- Sasse, Miriam, & Pfeffer, Joachim. (2020). *OpenSpace Agility compact: Becoming an Agile Organization through Freedom and Transparency*. BoD.
- Sen, Soumyasanto. (2020). *Digital HR Strategy: Achieving Sustainable Transformation in the Digital Age*. Kogan Page.
- Strohmeier, Stefan. (2020). Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345-365.
- Titov, Max. (2020). *The SPOTIFY Agile Model Explained: Principles & Takeaways*. <https://www.altigee.com>
- Vardarlier, P. (2020). Digital Transformation of Human Resource Management: Digital Applications and Strategic Tools in HRM, Hacioglu, U. (Eds.). *Digital Business Strategies in Blockchain Ecosystems*. Contributions to Management Science. Springer.

Wilson, Jim. (2020). *Human Resources Ripe for Reinvention with 'HR 3.0'*.
<https://www.hrreporter.com/focus-areas/automation-ai/human-resources-ripe-for-reinvention-with-hr-30/334400>

การทำงานที่บ้านและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
ทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

Work From Home and Work Motivation of Finance
and Accounting Staff at King Mongkut's University
of Technology North Bangkok during Covid-19 Pandemic

เพ็ญศรี ชื่นชม¹

Pensri Chuenchom²

Received: 9 พ.ค. 2566

Revised: 8. มิ.ย. 2566

Accepted: 19 มิ.ย. 2566

บทคัดย่อ

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) มหาวิทยาลัยได้นำแนวคิดการทำงานที่บ้าน (Work From Home) มาปรับใช้ให้สอดคล้องตามมาตรการของรัฐบาลในการลดการแพร่ระบาดของเชื้อโรค อย่างไรก็ตามการทำงานที่บ้านมีทั้งด้านบวกและด้านลบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งมหาวิทยาลัยต้องหาแนวทางหรือจุดลงตัวร่วมกันเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้

¹นักวิชาการเงินและบัญชี งานคลัง คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: pensri.c@sci.kmutnb.ac.th

²Finance and Accounting Analyst, Division of Finance, Faculty of Applied Science, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) พฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงิน และบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 92 คน ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 73 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (2) ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) เพศ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุไม่พบความแตกต่าง และ (4) พฤติกรรมการทำงานที่บ้านกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน

คำสำคัญ: การทำงานที่บ้าน, แรงจูงใจในการทำงาน, การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา,

Abstract

The Covid-19 virus pandemic worldwide, the university has adopted the concept of working from home (Work from home) in accordance with government measures to reduce the spread of COVID-19. However, working from home has its positives and negatives. The university must find a common approach or point of balance in order to create work motivation and work effectiveness. The objectives of this research were to study (1) work from home of Finance and Accounting staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB) during Covid-19 pandemic, (2) work motivation of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic, (3) factors affecting and work motivation of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic and (4) relationship between work from home and work motivation of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic. The population consisted of 92 staff Finance and Accounting at KMUTNB. 73 samples were calculated by using Krejcie and Morgan tables and the sampling technique was purposive sampling. Data was collected using structured questionnaires. Descriptive statistics t-test f-test and correlation analysis approaches were employed in data analysis. Results were that: (1) opinions on work from home of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic were at low level, (2) opinions on work motivation of Finance and Accounting staff at

KMUTNB during Covid-19 pandemic were at high level, (3) a significant gender and work experience were found on the variable of work motivation but age were not significant, (4) there were no relationship between work from home and work motivation of Finance and Accounting staff at KMUTNB during Covid-19 pandemic.

Keywords: Work From Home, Work Motivation, Covid-19 Pandemic

บทนำ

แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นพฤติกรรมที่มีพลัง มีเป้าหมาย และมีความคงทน นั่นคือ トラบิตที่ยังมีแรงจูงใจบุคคลจะไม่ล้มเลิกในการแสดงพฤติกรรมง่าย ๆ (กานดา จันทรไธม์, 2556) ดังนั้น การจูงใจย่อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ปริมาณงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการจูงใจบุคลากรจึงมีความสำคัญ คือ 1) พลัง (Energy) ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำงานให้สำเร็จ พลังจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ 2) ความพยายาม (Persistence) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ 3) การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากเดิม และ 4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบเจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี (กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น, 2559)

ในขณะที่ปัจจุบัน สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ยาวนานถึง 2 ปี 5 เดือน โดยที่องค์การอนามัยโลกได้ประกาศว่าทั่วโลกมีผู้ติดเชื้อแล้ว 511 ล้านคน และมีผู้เสียชีวิตแล้ว 6.23 ล้านคน สำหรับประเทศไทยมีผู้ติดเชื้อแล้ว 4.19 ล้านคน และมีผู้เสียชีวิตแล้ว 28.019 คน (27 เมษายน 2565) ขณะที่รัฐบาลไทยได้กำหนดมาตรการเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัส Covid-19 มากขึ้นเป็นลำดับ ตั้งแต่คณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติมีมติเมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2563 ให้โรคติดเชื้อไวรัส Covid-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ต่อมา สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการปฏิบัติราชการที่ยืดหยุ่น และคณะรัฐมนตรีได้ประชุมเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2563 มีมติเห็นชอบแนวทางการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการและให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดแนวทางการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งหรือกำหนดวิธีปฏิบัติราชการแบบยืดหยุ่นในช่วงการระบาดของโรคไวรัส Covid-19 ได้ตามความเหมาะสมในแต่ละกรณี ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน (อิทธิพงษ์ ภูมิแสง และคณะ, 2564) ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่ได้ดำเนินตามแนวทางการทำงานแบบ Work From Home ตามเงื่อนไขและแนวทางดังกล่าว

บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การคลัง

การบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การจัดทำรายงานทางการเงิน การวิเคราะห์สถานะทางการเงินและบัญชี การจัดทำฐานข้อมูลทางการเงิน การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่าง ๆ แต่การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้วิธีการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีต้องเปลี่ยนแปลงไป ทั้งการปฏิบัติงานจากระยะไกล การใช้เอกสารหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตามมีผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานบัญชีในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีทั้งทางด้านวิธีการเชื่อมต่อและเข้าถึงข้อมูล การทำงานบัญชีโดยตรงและการสื่อสารประชุมทางไกล รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมของระบบปฏิบัติงาน ระบบฐานข้อมูลและอุปกรณ์เชื่อมต่อให้เพียงพอและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานบัญชีนั้น เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในระยะเริ่มต้น ย่อมส่งผลต่อความไม่มั่นใจ ความวิตกกังวลและประสิทธิภาพการทำงาน (นรินทิพย์ ฉลาดพจนพร, 2564) ในขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทำบัญชีมีการเปลี่ยนแปลงในด้านสถานที่ทำงาน การใช้เทคโนโลยี การประชุมทางไกล การเข้าร่วมอบรมทางไกล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำบัญชีรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอนาคตเพิ่มขึ้น และมีประสิทธิผลในการทำงานบัญชีลดลง เมื่อเทียบกับก่อนเกิดภาวะการแพร่ระบาดของโรค (Jabin, 2021) ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ จึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่บ้านและแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ซึ่งงานวิจัยนี้ จะทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวิชาชีพบัญชีอันเนื่องจากการระบาดใหญ่ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการแสวงหาแนวทางที่ท้าทายในวิธีการรับมือกับความปกติใหม่ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

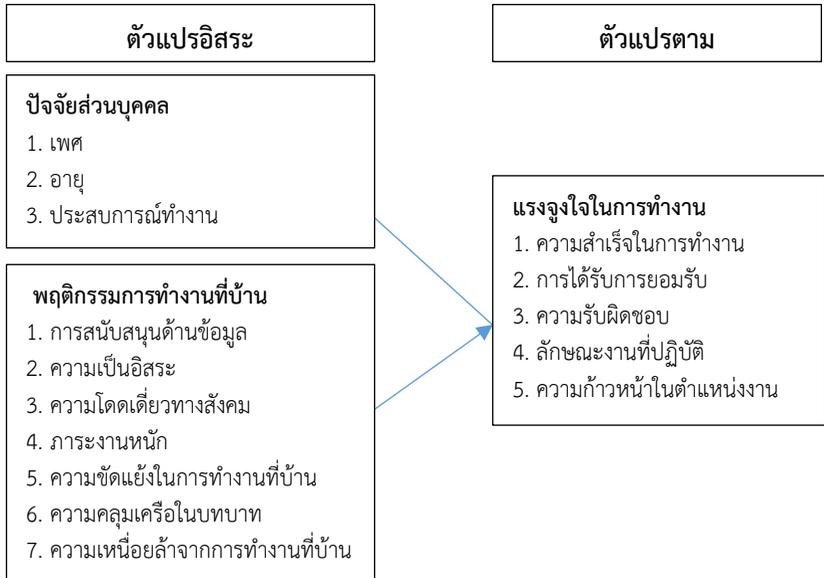
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้านกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยนำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน แรงจูงใจในการทำงาน การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งไทยและต่างประเทศ โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงาน 2) พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 – กันยายน 2566

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 92 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 73 คน ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งประยุกต์แบบสอบถามจาก Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายดังกล่าวมีค่าสูง คือ 0.70 ขึ้นไป ก็นับว่ามีความเชื่อมั่น สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานและนำไปใช้ในการบวกรวบรวมการวิจัยต่อไปได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) เมื่อผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ (T-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.67 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.10 และมีประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัย ระหว่าง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.21

2. พฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ตารางที่ 1

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสนับสนุนข้อมูล	2.73	0.97	ปานกลาง
2. ความเป็นอิสระ	1.89	0.88	น้อย
3. ความโดดเดี่ยวทางสังคม	2.85	1.17	ปานกลาง
4. ภาระงานที่หนัก	2.28	1.09	น้อย
5. ความขัดแย้งในการทำงานที่บ้าน	2.85	1.18	ปานกลาง
6. ความคลุมเครือในบทบาท	2.46	1.17	น้อย
7. ความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่บ้าน	2.38	1.16	น้อย
รวม	2.49	1.09	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ความโดดเดี่ยวทางสังคม, ความขัดแย้งในการทำงานที่บ้าน ($\bar{X}=2.85$) การสนับสนุนข้อมูล ($\bar{X}=2.73$) ความคลุมเครือในบทบาท ($\bar{X}=2.46$) ความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่บ้าน ($\bar{X}=2.38$) ภาระงานที่หนัก ($\bar{X}=2.28$) และความเป็นอิสระ ($\bar{X}=1.89$) ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ตารางที่ 2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.21	0.59	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.62	0.78	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.18	0.70	มาก
4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.75	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.00	0.87	มาก
โดยภาพรวม	4.04	0.74	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.21$) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ, ด้านลักษณะ

งานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.18$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X}=4.00$) และ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=3.62$) ตามลำดับ

4. ผลการวิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) พบว่า เพศ และ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุไม่พบความแตกต่าง

5. ผลการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ตารางที่ 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

พฤติกรรมการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน	
	r	p
1. การสนับสนุนด้านข้อมูล	.285	.015*
2. ความเป็นอิสระ	-.513	.000**
3. ความโดดเด่นทางสังคม	.018	.879
4. ภาระงานหนัก	.130	.273
5. ความขัดแย้งในการทำงานที่บ้าน	.172	.145
6. ความคลุมเครือในบทบาท	.260	.026*
7. ความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานที่บ้าน	.155	.191
ภาพรวม	.118	.318

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่บ้านกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้าน การเงิน และบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูลกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้าน การเงิน และบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r=.285$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน ด้านความเป็นอิสระกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้าน การเงิน และบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง ($r=.513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน ด้านความคลุมเครือในบทบาทกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้าน การเงิน และบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r=.260$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนด้านอื่นไม่พบความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้าน การเงิน และบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวม

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน และแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้าน การเงิน และบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) สามารถนำประเด็นสำคัญ ๆ มาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การทำงานที่บ้านของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ในขณะที่งานทางการเงินและบัญชีเป็นลักษณะงานที่ไม่ต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้อื่นมากนัก สอดคล้องกับแนวคิดของ พัชราภรณ์ สันติเสวี (2565) อธิบายไว้ว่า การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ออฟฟิศมาเป็น Work From Home ในยามที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉิน เป็นความท้าทายใหม่สำหรับทุกคนเพราะทุกคนต้องรักษาคุณภาพของการทำงานเอาไว้ แต่การทำงานแบบ Work From Home สำหรับหลายคนนั้น เป็นเรื่องใหม่ และด้วยความยึดหยุ่นจากการอยู่บ้านอาจทำให้หลายคนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง โดยผู้เขียนได้เสนอวิธีการที่จะทำให้การทำงานของคณุนั้นมีคุณภาพเทียบเท่ากับการทำงานที่ออฟฟิศ ดังนี้ (1) การวางแผนสำหรับการทำงาน สำหรับวิธีการวางแผนนั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานไม่ว่าเป็นการทำงานนอกบ้านหรือการทำงานภายในบ้าน ซึ่งบริหารการจัดการ แผนงานก็มีบริบทที่แตกต่างกัน โดยการวางแผนงานที่ดีจะทำให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย และทำให้ชิ้นงานสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด สิ่งที่ควรทำสำหรับการ วางแผนงานแบบ Work From Home นี้ จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการทำงานข้อตกลงร่วมกันกับสมาชิกในครอบครัวให้ได้รับความสะดวกในขณะที่เราทำงาน และควรมีเวลาในการทำงานที่ชัดเจน แยกแยะเวลาทำงานออกจากเวลาส่วนตัว (2) Work From Home กับบรรยากาศในการทำงาน คือ การสร้างบรรยากาศ ให้รู้สึกว่าคุณนั้นพร้อมทำงานแล้ว แม้ว่า จะ ไม่ได้ออกไปทำงานที่ออฟฟิศก็ตาม ทำกิจกรรมยามเช้าให้เหมือน

ไปทำงาน ตื่นนอนแต่เช้าแล้ว มาอาบน้ำแต่งตัวให้พร้อมทำงาน หาพื้นที่ทำงานที่คุณจะนั่งทำงานได้อย่างสบายใจทั้งวัน อาจจะเป็นโต๊ะกินข้าวหรือโต๊ะที่นั่งแล้ว รู้สึกสบาย (3) การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญที่ประการหนึ่งเมื่อต้องทำงานอยู่ที่บ้าน ซึ่งการติดต่อ การประสานงานกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร หน่วยงานที่รับผิดชอบนั้น จะทำให้ระบบการทำงานขับเคลื่อนไปได้ด้วยความรวดเร็วและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น เครื่องมือที่ช่วยให้การสื่อสารสะดวกและทันสมัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน และการเลือกใช้เครื่องมือหรือโปรแกรมที่เหมาะสมก็จะเป็นประโยชน์ ต่อโจทย์การทำงานที่บ้านได้เป็นอย่างดี และ (4) แสวงหาองค์ความรู้เพิ่มเติม เมื่อต้องทำงานประจำที่บ้าน การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมก็เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งการแสวงหาแหล่งเรียนรู้เพิ่มนั้น อาจจะเป็นช่องทางการเรียนออนไลน์ การอ่านหนังสือบนแอปพลิเคชันหรือบนเว็บไซต์อย่าง YouTube หรือ บทความออนไลน์ อนึ่งควรแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับสายงานที่กระทำอยู่โดยเป็นการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การทำงานที่บ้านยังรู้สึกว่ามีข้อดีเฉพาะทางสังคม โดยที่บุคลากรไม่ค่อยทราบเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องจากที่งานในที่ทำงาน รวมทั้งความขัดแย้งในการทำงานที่บ้านโดยที่บุคลากรไม่สามารถทำงานจากที่บ้านให้เสร็จได้ทั้งหมด เพราะยังมีเอกสารอื่น ๆ ที่ต้องใช้ประกอบการทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยฯ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023) การทำงานที่บ้านเป็นประโยชน์ต่อพนักงานหรือบุคลากรบางคนแต่ส่งผลเสียกับบางคน และนั่นเป็นสาเหตุที่ทำให้ประสิทธิภาพของบุคลากรลดลง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าหลายคนจะมีประสบการณ์ในการจัดการความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แต่การทำงานที่บ้านก็ไม่สามารถยอมรับได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากงานบางประเภทไม่สามารถทำได้ในบ้านของตนเองได้อย่างสะดวกสบาย

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ยังเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) และเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความตั้งใจและกระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริงสอดคล้องกับแนวคิดของ Hitka et al. (2019) อธิบายไว้ว่า แรงจูงใจของบุคลากรสามารถเป็นตัวกำหนดกระบวนการทางจิตวิทยาที่กระตุ้นและรักษากิจกรรมของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน, ภาระหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแรงจูงใจคือแรงผลักดันที่องค์กรพยายามดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แรงจูงใจสำหรับการดำเนินการอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคลากรในองค์กร สถานที่ทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เช่นเดียวกับศักยภาพในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (Koziol & Koziol, 2020) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร กุมภักดี (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพัฒนศึกษา อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการได้รับความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พรพรรณ ราชแสง (2560) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หรือแม้แต่งานวิจัยของ พรสุภา ดอกพุด (2560) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง โดยรวมอยู่ในระดับมากรวมทั้งงานวิจัยของ วดี นิลเปลี่ยน (2563) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและ

บัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษา ยังพบข้อมูลเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความตั้งใจ และมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยหรือองค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้ง ยังมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทรา พหลสิทธิ์วงศ์ และจิรพงษ์ จันทร์งาม (2565) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธนพร การขจัด และปัทมา ถนิมกาญจน์ (2565) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือ ด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

จากผลการศึกษาพบว่า เพศ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศชายมีแรงจูงใจในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมากกว่าเพศหญิง

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก เพศชายไม่ได้มีภาระในการรับผิดชอบต่อการทำงานบ้านหรือสมาชิกในบ้านเป็นหลัก ดังนั้นในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เพศชายจึงมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในขณะที่เพศหญิงมีภาระรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นทั้งภาระการทำงาน การทำงานบ้าน และภาระของการเลี้ยงดูลูก โดยเฉพาะเด็กที่ในช่วงวัยที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้ ก็ยังทำให้แรงจูงใจในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ที่บ้านน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Çoban, S. (2022) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเพศกับการทำงานทางไกล ในประเทศตุรกี ค้นพบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่แสดงออกอย่างไม่ลังเลว่าพวกเขาต้องรับผิดชอบกับบ้านมากขึ้น เนื่องจากทั้งครอบครัวอยู่ในภาวะล็อกดาวน์ และภาระที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคือ การควบคุมสุขอนามัยที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งยังระบุอีกว่า ในช่วงเวลาของการมีมาตรการบังคับหรือจำกัดการเดินทาง การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการจำกัดการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะ (Lockdown) สำหรับการทำงานที่บ้านนั้น ไข้ไปกับการดูแลลูกไม่ใช่เพื่อเป้าหมายในอนาคตหรือความต้องการของแต่ละคน

สำหรับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี แรงจูงใจในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี ทั้งนี้เนื่องมาจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานของคุณค่าทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างยาวนาน มักจะมีการสร้างเป้าหมายของความสำเร็จทั้งของตนเองและองค์กรอย่างเป็นแบบแผน ดังนั้นบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีจึงเกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ตีทยานนท์) อรรถมานะ (2553) อธิบายไว้ว่า ประสบการณ์หรือการสั่งสมเรียนรู้ของแต่ละบุคคลจะช่วยสร้างการจูงใจได้ ประสบการณ์ในสังคมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งภายในของแต่ละบุคคล (Internalization) เป็นผลทำให้เขาเกิดแบบแผนของพฤติกรรมและวิธีคิดซึ่งจะกลายเป็นพื้นฐานการจูงใจสำหรับพฤติกรรมในอนาคต อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุภา ดอกพุด (2560) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและ

บัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวงที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ นิราวัลย์ ศรีทอง (2563) ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19)

พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน กับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่แล้ว โดยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานที่บ้าน หรือการทำงานที่สำนักงาน ซึ่งบุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอยู่ และคณะ (2565) ได้สรุปเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานยุคปรกติใหม่ ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจโดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงสำหรับปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้คนอยากทำงาน อันมีความสำเร็จเป็นเป้าหมาย ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรอาจกระตุ้นด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทาย สร้างความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจให้การยกย่องนับถือ หรือการยอมรับในองค์กร หรือการมอบความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ส่วนปัจจัยค่าจูง เป็นปัจจัยที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรอาจกระตุ้นด้วย การสร้างหรือสนับสนุนให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เช่น การอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานตามลักษณะงาน ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต ที่พร้อมในการทำงาน หรือเปิดโอกาส

ให้บุคลากรได้ทำงานในสถานที่ที่เขาต้องการ หรือการมีนโยบายในการบริหารงานที่เป็นมิตรไม่เคร่งครัดเกินไป มีสวัสดิการเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เหมาะสมกับสถานะงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันและผู้บังคับบัญชาที่ดี ในขณะที่ Susilo (2020) อธิบายว่า มีหลายปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนทำงานสนุกกับการทำงานที่บ้าน แต่ยังคงมีประสิทธิภาพในการจัดการงานในขณะที่ไม่ได้อยู่ที่สำนักงาน การทำงานที่บ้านช่วยประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และที่สำคัญยังช่วยให้ผู้คนสามารถเลือกสถานที่ทำงานตามความสะดวกสบายของตนเองได้ เมื่อสิ่งนี้เกิดขึ้น พวกเขาจะมีแรงจูงใจมากขึ้นในการทำงานและทำงานได้ดีในทุกงานที่ได้รับมอบหมาย

แต่ผลการศึกษาในประเด็นย่อย พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่บ้าน ด้านการสนับสนุนด้านข้อมูล ด้านความเป็นอิสระ และด้านความคลุมเครือในบทบาทกับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งหมายความว่าหากบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีได้รับการสนับสนุนข้อมูล ความเป็นอิสระในการทำงาน รวมทั้งการไม่มีความคลุมเครือในบทบาท ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้ใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ Gigauri (2020) ที่ค้นพบว่า ในช่วงที่มีมาตรการบังคับหรือจำกัดการเดินทาง การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการจำกัดการเข้าถึงพื้นที่สาธารณะ (Lockdown) ผู้เชี่ยวชาญได้สังเกตปัญหาการทำงานจากที่บ้าน พนักงานมีสมาธิกับงานประมาณ 7-8 ชั่วโมงในขณะที่การทำงานจากที่บ้านมีสิ่งรบกวนสมาธิ เช่น การดูแลเด็ก งานบ้าน ดังนั้นพนักงานต้องทำงานในตอนกลางคืน พนักงานชาวจอร์เจียหลายคนบ่นว่าพวกเขาไม่เข้าใจว่าเริ่มทำงานเมื่อใดและทำงานเสร็จเมื่อใด เส้นแบ่งระหว่างที่ทำงานกับบ้านอยู่ตรงไหน “พื้นที่ที่พวกเขาพักผ่อน บ้าน ปะปนกับความสัมพันธ์ในการทำงาน” ในขณะเดียวกันหากสมาชิกคนอื่น ๆ ในครอบครัวทำงานที่บ้านเช่นกัน และการศึกษาที่ดำเนินการทางออนไลน์เช่นกัน จะเกิดความกดดันและความตึงเครียดทางจิตใจอย่างมาก หรืองานวิจัยของ Purwanto, et.al. (2020) ค้นพบว่า ข้อเสียประการหนึ่งของการทำงานที่บ้าน คือ อาจสูญเสียแรงจูงใจในการ

ทำงาน จากเหตุผลที่ค่อนข้างหลากหลาย เช่น บรรยากาศในการทำงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง บรรยากาศบ้านไม่เหมือนที่ทำงาน พุ่งชานด้วยโซเชียลและความบันเทิงอื่น ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่บ้าน และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) สรุปเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีมีโอกาสเป็นตัวแทนหน่วยงานในการเสนอผลงาน นวัตกรรม หรืองานวิชาการของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งการได้มีโอกาสเสนอผลงาน นวัตกรรม หรืองานวิชาการของหน่วยงานจะเป็นการปรับปรุงและยกระดับการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอีกทางหนึ่ง

2. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดต้องสามารถรับประกันความมั่นคงในการดำเนินงานของบุคลากรได้และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงานจากที่บ้านเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่ดี

3. พฤติกรรมการทำงานที่บ้านของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ดูเหมือนจะมีการปรับตัวได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะลักษณะงานที่ทำ สามารถดำเนินการที่บ้านได้ แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรตรวจสอบบุคลากรทุกฝ่ายภายในมหาวิทยาลัยว่า มีการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีหรือไม่ และหาแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการกลับเข้ามาทำงานที่องค์กรอีกครั้ง

4. มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนด้านข้อมูลการทำงานผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายโดยเฉพาะช่องทางการสื่อสารออนไลน์ เช่น

กลุ่ม Line เป็นต้น หรือการสร้างนวัตกรรมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ลงในแพลตฟอร์มดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 14). สามลดา.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2556). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. โอเดียนสโตร์.
- กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น. (2559). *หลักการจัดการ*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทัศนีย์ รัตนวงศ์แซ. (2562, 19 มีนาคม). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจต่อการทำงานของ
พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า 3
สถาบัน. การประชุมวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมระดับชาติ ครั้งที่ 11
(NCTechED 11th) กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.*
- ธนพร การขจัด และปฐิมา ถนิมกาญจน์. (2565). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลอีสาน. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์), 16(2), 15-28.*
- นรินทิพย์ ฉลาดพจนพร. (2564). *วิชาชีพบัญชีในภาวะวิกฤตโรคระบาด: ผลกระทบ
และการปรับตัวในภาวะแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
(โรคโควิด 19), วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
4(3), 33- 41.*
- นิราวัลย์ ศรีทอง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกเขตพื้นที่บางพระ. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. สุวีริยาสาส์น.
- บุรินทร์วรวิทย์ พ่วงอู่ย์, อนุชิต บุรณพันธ์ และมัทนา ว่างนอมศักดิ์. (2565). *แรงจูงใจ
การทำงานในยุคปรกติใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4),
27-244.*

- พัชรภรณ์ สันติเสวี. (2565). การทำงานให้ประสบความสำเร็จในวิถีชีวิตของการทำงานใหม่. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(4), A-21-28.
- พรพรรณ ราชแสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- พรสุภา ดอกพุ่ม. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- วดี นิลเปลี่ยน (2563) *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. *วารสารสังคมศาสตร์นิติรัฐศาสตร์*, 4(1), 1-26.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. สามลดา.
- สิริกร กุมภักดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพนธิขาร อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).
- อธิพงษ์ ภูมิแสง, วิยุทธ์ จำรัสพันธ์ และอารียา บ้องศิริ. (2564). การประยุกต์ใช้นโยบายรัฐบาลดิจิทัลในการทำงานจากที่บ้านของภาครัฐไทยในภาวะวิกฤติ COVID-19. *วารสารการปกครอง*, 10(2), 289-312.
- อัญชิตร์ จินศรี. (2564). *แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 69-78.
- อินทรา พหลสิทธิวงศ์ และจิริพงษ์ จันทร์งาม. (2565). *อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6*. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 8(12), 296-309.

- Anakpo, G., Nqwayibana, Z., & Mishi, S. (2023). The Impact of Work-from-Home on Employee Performance and Productivity: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(5), 4529.
- Çoban, S. (2022). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work & Organization*, 29(1), 241-255.
- Gigauri, I. (2020). Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*, 4(31), 1-10.
- Hitka M, Rozsa Z, Potkany M, Lizbetinova L. (2019). Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences. *J Bus Econ Manag* 20(4), 674–693.
- Jabin, S. (2021). The Impact of Covid-19 on the accounting profession in Bangladesh. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 12(7), 7-14.
- Koziol, L., & Koziol, M. (2020). The concept of the trichotomy of motivating factors in the workplace. *Central European Journal of Operations Research*, 28, 707-715.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agstiwati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers' performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.

- Susilo, D. (2020). Revealing the effect of work-from-home on job performance during the COVID-19 crisis: Empirical evidence from Indonesia. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(1), 23-40.
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(49), 1-19.
- Weinert, C., Maier, C., & Laumer, S. (2015). Why are teleworkers stressed?: An empirical analysis of the causes of telework-enabled stress. *Smart enterprise engineering: 12. Internationale Tagung Wirtschaftsinformatik (WI 2015); Tagungsband; 4. bis 6. März 2015*, 1407-1421.

การจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทย:
ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา 2561¹

Formal Education for Non-Thai Persons in Thailand:
A Case of Schools Under The Bueng Kum District Office,
Bangkok, School Year 2018²

ธนากรณ์ อินทร³
Thanakorn Intorn⁴

Received: 18 เม.ย. 2566

Revised: 6. มิ.ย. 2566

Accepted: 9 มิ.ย. 2566

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 ตามหลักการของรัฐไทย และเพื่อศึกษาข้อจำกัดของการจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทยในโรงเรียน

¹บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง การจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทย: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2562

²This Research Paper is Part From The Thesis Title “ Formal Education For Non-Thai Persons in Thailand: A Case of Schools Under The Bueng Kum District Office, Bangkok.” Kasetsart University. Academic Year 2019

³นักวิชาการอิสระ, E-Mail: zakakim59@gmail.com

⁴Independent Scholar

สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพซึ่งรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรครู นักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย และภาคประชาสังคม ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรครู และภาคประชาสังคมเช่นมูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก เป็นต้น มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันให้เด็กนักเรียนในฐานะบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยให้ได้รับการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม โดยยึดหลักตามบทบาทของรัฐในการดำเนินการจัดการศึกษาที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญ และแนวทางการปฏิบัติสำหรับการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยของกระทรวงศึกษาธิการ เช่นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพแก่นักเรียนในฐานะบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยโดยไม่เลือกปฏิบัติและเท่าเทียมกับนักเรียนไทยเป็นเวลา 12 ปี และการจัดทำข้อมูลประจำตัวให้กับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยเพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาและการดำรงชีวิต อย่างไรก็ตามยังเกิดข้อจำกัดของการจัดการศึกษาในระบบแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย เช่น การปรับตัวกับสังคมและวัฒนธรรมของไทย ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระบบแก่นักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย และข้อจำกัดของทรัพยากรในโรงเรียน

คำสำคัญ: การจัดการศึกษาในระบบ, บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย, โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม

Abstract

This research article aims to study the formal education management for non-thai persons in Thailand in schools under the Bueng Kum Office. Bangkok in the school year 2018 according to the principles of the Thai state. and to study the limitations of formal education for non-thai persons in Thailand in schools under Bueng Kum District Office. Bangkok It was a qualitative study that gathered documented data and data from in-depth interviews with school administrators, teachers, non-thai students and civil society. The results of the study revealed that

school administrators, teachers and civil society such as the foundation for children's creation which plays an important role in promoting and pushing non-thai students to receive education in schools under the Bueng Kum District Office Based on the role of the state in providing education as specified in the constitution and practical guidelines for education management for persons without civil registration evidence or without Thai nationality of the Ministry of Education such as providing basic education and quality learning to non-thai students without discrimination and equality with Thai students for 12 years, and creating identity information for non-thai persons to facilitate in education and living However, there are limitations in providing formal education for non-thai persons in schools under the Bueng Kum District Office, such as adaptation to Thai society and culture, knowledge and understanding of personnel involved in providing formal education to non-thai students and limitations of school resources.

Keywords: Formal Education, Non-Thai Persons, Schools Under the Bueng Kum District Office

บทนำ

แรงงานต่างด้าวมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและจำเป็นสำหรับภาคอุตสาหกรรมซึ่งถือเป็นหนึ่งในแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทย (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2556) ดังจะเห็นได้จากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2561 พบว่า แรงงานต่างด้าวมีจำนวนทั้งสิ้น 2,149,328 คน และแรงงานต่างด้าวในกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งสิ้น 358,584 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561) ซึ่งมากกว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2560 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น

2,062,807 คน และแรงงานต่างด้าวในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 340,911 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560) เมื่อแรงงานต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย และในกรุงเทพมหานครจำนวนมากมีลักษณะเป็นครอบครัวและมีบุตรหลานต่างด้าวที่เติบโตในประเทศไทย การคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของบุตรหลานแรงงานต่างด้าวจึงมีความสำคัญโดยเฉพาะการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐและกรุงเทพมหานคร ในการรับรองสิทธิในเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบแก่บุตรหลานต่างด้าว เพื่อเปิดโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาศักยภาพโดยไม่เลือกปฏิบัติ การสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาสำหรับผู้ปกครอง และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแก่บุตรหลานต่างด้าวมากขึ้น เช่น การออกหลักการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยของ กระทรวงศึกษาธิการและกรุงเทพมหานคร ทำให้ในช่วงปีการศึกษา 2561 มีจำนวนนักเรียนต่างด้าวที่เข้าศึกษาในระบบของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 4,676 คน (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2561) จากจำนวนนักเรียนในระบบของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด 286,719 คน (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2561)

เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่อาศัยและทำงานเป็นจำนวนมาก เมื่อรวมกับเขตอื่น ๆ ใกล้เคียง เช่น บางกะปิ ลาดพร้าว วังทองหลาง และคันนายาว ภายใต้กลุ่มเขตพื้นที่ของสำนักจัดหาแรงงานในกรุงเทพมหานคร กระทรวงแรงงาน หรือสำนักเขตพื้นที่ 4 ถือว่าเป็นกลุ่มเขตที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานมากที่สุดเป็นลำดับที่ 3 ของกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2561 มีจำนวนทั้งสิ้น 39,807 คน รองลงมาจากจำนวนแรงงานต่างด้าวภายใต้กลุ่มเขตสำนักงานพื้นที่ 5 (มีนบุรี คลองสามวา ลาดกระบัง สะพานสูง หนองจอก และสายไหม) ซึ่งมีจำนวน 47,527 คน และจำนวนแรงงานต่างด้าวภายใต้กลุ่มเขตสำนักงานพื้นที่ 3 (บางนา คลองเตย ประเวศ พระโขนง วัฒนา และสวนหลวง) จำนวน 44,956 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561) ในส่วนของการจัดการศึกษาในระบบแก่บุตรหลานต่างด้าวหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยโดยเฉพาะในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนวัดบางเตย โรงเรียนคลองกุ่ม โรงเรียนประสาทวิทยา โรงเรียนแย้มจาดวิชานุสรณ์ โรงเรียนวัดพิชัย โรงเรียนพิชัยพัฒนา โรงเรียนคลองลำเจียก และ

โรงเรียนนวลจันทร์ เมื่อปีการศึกษา 2561 พบว่า มีจำนวนนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย ศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มทั้งหมด 142 คน (สำนักงานยุทธศาสตร์ การศึกษา, 2561) จากจำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร 7,716 คน (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2561) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม เผชิญกับอุปสรรค ไม่ว่าจะเป็นการขาดความรู้ความเข้าใจและการขาดความตระหนัก ในการจัดการศึกษาแก่บุตรหลานต่างด้าวและการขาดแคลนทรัพยากรของโรงเรียน ซึ่งต้องแก้ไขปัญหาให้บุตรหลานต่างด้าวสามารถได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

จากสถานการณ์ของแรงงานต่างด้าวและการอธิบายถึงความจำเป็นของการ ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานและการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทยและกรุงเทพมหานคร รวมทั้งกรณีเขตบึงกุ่มดังที่กล่าวไปนั้น บทความนี้ จึงมุ่งนำเสนอการศึกษาถึงการจัดการศึกษาในระบบแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ในประเทศไทย กรณีศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในช่วง ปีการศึกษา 2561 เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาสำหรับการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มี สัญชาติไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยใน ประเทศไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2561 ตามหลักการของรัฐธรรมนูญ
2. เพื่อศึกษาข้อจำกัดของการจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มี สัญชาติไทยในประเทศไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

คำถามวิจัย

การจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาในระบบตามหลักการของรัฐไทยอย่างไร และมีข้อจำกัดในการจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

บทความนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิการศึกษาและการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย โดยใช้กรอบการจัดการศึกษาของรัฐไทย ซึ่งปรากฏในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ ในมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่ระบุไว้ว่า

1. รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย
2. รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล
3. ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา และเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุนหรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษี รวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุนได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษีด้วย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช, 2560)

นอกเหนือจากกรอบการจัดการศึกษาที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปีพุทธศักราช 2560 แล้ว ยังปรากฏในกรอบการจัดการศึกษา

ในแนวทางการปฏิบัติสำหรับการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎร หรือไม่มีสัญชาติไทย โดยกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2548 และคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและให้ กระทรวงศึกษาธิการประกาศการใช้ระเบียบการจัดการศึกษาแก่เด็กที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2548 ซึ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องบางประการของกระทรวงศึกษาธิการเสนอต่อคณะรัฐมนตรีมีดังนี้

1. การขยายโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎร หรือไม่มีสัญชาติไทยจะต้องเป็นการเปิดกว้างให้ทุกคนที่อยู่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ให้สามารถเข้าศึกษาได้โดยไม่จำกัดระดับ ประเภท หรือพื้นที่การศึกษา ทั้งการรับเข้าเรียน การลงทะเบียนนักเรียน และการออกหลักฐานการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว

2. การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวแก่สถานศึกษา ที่จัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่เป็นบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย ตั้งแต่ก่อนประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามอัตราเดียวกัน กับค่าใช้จ่ายรายหัวที่จัดสรรให้กับนักเรียนไทย

3. กระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่จัดทำข้อมูลให้กับบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยเพื่อประโยชน์ต่อการจำแนกสถานะ รวมทั้งอนุญาตและอำนวยความสะดวกให้กับเด็กและเยาวชนที่อยู่ภายใต้ข้อกำหนด ระเบียบปฏิบัติ หรือกฎหมายควบคุมเฉพาะสำหรับการจำกัดพื้นที่อาศัยให้สามารถเดินทางไปศึกษาได้ตามระยะเวลาหลักสูตรโดยไม่ต้องขออนุญาตเป็นครั้งคราว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

โดยสรุปแล้ว กรอบการจัดการศึกษาตามหลักการของประเทศไทยดังที่กล่าวไปแล้วนั้น คือการมุ่งเน้นบทบาทของรัฐไทยในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน ทั้งการให้การศึกษาแก่บุคคลที่เป็นพลเมืองไทยและบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยที่อาศัยในประเทศไทยเป็นเวลาอย่างน้อย 12 ปี ตั้งแต่การรับเข้าเรียน การลงทะเบียนเรียน การได้รับเครื่องแบบนักเรียน การได้รับอุปกรณ์การเรียน การได้รับการจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายรายหัว และการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ขณะเดียวกันบทบาทของรัฐไทยได้จัดทำข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยที่กำลังศึกษาเล่าเรียนในช่วงเวลาใดช่วงเวลานึงด้วย

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทยบางส่วน ซึ่งมีส่วนสำคัญสำหรับการศึกษาวิจัยนี้ อาทิ

กิตติศักดิ์ เจมิสิทธิประเสริฐ และอักษร สวัสดิ์ (2555) ศึกษาถึงการจัดการศึกษาในระบบแก่นักเรียนซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยที่มาพร้อมกับการขับเคลื่อนของกระแสชาตินิยมและข้ามชาตินิยมของโรงเรียนวัดศิริมงคลในจังหวัดสมุทรสาคร โดยพบว่านักเรียนที่เป็นบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยซึ่งได้รับการศึกษาได้รับการยอมรับในฐานะเครื่องมือหนึ่งที่ถูกกลืนกลายจนสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและละทิ้งความภักดีทางการเมืองจากการถ่ายทอด “ความเป็นไทย” และการปลูกฝังกระแส “ชาตินิยม” โดยไม่ได้ตั้งใจ จนนักเรียนต่างด้าวสามารถใช้ภาษาไทย ประพฤติปฏิบัติตามคนไทย และยึดถือธรรมเนียมประเพณีของไทยผ่านกิจกรรมในโรงเรียน (กิตติศักดิ์ เจมิสิทธิประเสริฐ และอักษร สวัสดิ์, 2555)

พัทธนารี จันทร์ทอง (2557) ศึกษาถึงสิทธิการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติที่อยู่ในประเทศไทย โดยรัฐยอมรับให้มีภูมิลำเนาและการอยู่อาศัยอย่างถูกกฎหมาย จากการรับรองสถานะบุคคลตามกฎหมาย และการมีฐานข้อมูลทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวเพื่อได้รับสิทธิด้านการศึกษาและสิทธิด้านอื่น ๆ ตามระเบียบสำนักทะเบียนกลางว่าด้วยการสำรวจและจัดทำทะเบียนสำหรับบุคคลที่ไม่มีสถานทางทะเบียน พุทธศักราช 2548 ซึ่งเป็นกฎหมายที่รัฐไทยใช้ในการรับรองสถานบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย (พัทธนารี จันทร์ทอง, 2557) แต่อย่างไรก็ตาม เด็กไร้สัญชาติที่อยู่ในประเทศไทยประสบปัญหาในการเข้าถึงสิทธิการศึกษา ได้แก่ 1) การออกนอกเขตพื้นที่ควบคุมของเด็กไร้สัญชาติที่มักเชื่อมโยงกับปัญหาความมั่นคงของรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้บุคคลเหล่านี้ต้องถูกจำกัดสิทธิต่างๆด้วยอำนาจรัฐ (พัทธนารี จันทร์ทอง, 2557) และ 2) การได้รับทุนการศึกษา เนื่องด้วยค่าใช้จ่ายและทุนการศึกษาของรัฐที่กำหนดคุณสมบัติในการขอรับทุนการศึกษาเฉพาะบุคคลที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น (พัทธนารี จันทร์ทอง, 2556)

ลัดดาวัลย์ หลีกแก้ว (2556) ศึกษาการเข้าถึงการศึกษาและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตรหลานแรงงานข้ามชาติชาวพม่าในพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเห็นได้ว่าสภาพส่วนใหญ่เผชิญปัญหาการ

ไม่เข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดขึ้นโดยรัฐแม้ว่าจะมีเด็กต่างด้าวชาวพม่าจำนวนหนึ่งสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ก็ตาม (ลัดดาวัลย์ หลีกแก้ว, 2556) ขณะเดียวกันเด็กนักเรียนต่างด้าวชาวพม่าที่เข้าเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความกลมกลืนและสามารถปรับตัวให้เข้ากับเด็กนักเรียนไทย ในขณะที่นักเรียนต่างด้าวชาวพม่าอีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่มีความกลมกลืนและยังมีปัญหาเรื่องการปรับตัว ซึ่งส่งผลต่อการออกจากการศึกษากลางคัน การถูกล้อเลียนและการถูกแบ่งแยกจากเพื่อนนักเรียนไทยและครูผู้สอน (ลัดดาวัลย์ หลีกแก้ว, 2556) อีกทั้งยังปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงการศึกษา เช่น ทัศนคติแง่ลบของผู้บริหารโรงเรียนต่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่า (ลัดดาวัลย์ หลีกแก้ว, 2556) การขาดความเข้าใจในการดำเนินการจัดการศึกษาและการนำไปปฏิบัติแก่บุตรหลานแรงงานต่างด้าวหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติของโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่รับบุตรหลานแรงงานต่างด้าวจากประเทศพม่าเข้าเรียน (ลัดดาวัลย์ หลีกแก้ว, 2556) เป็นต้น

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (2557) ได้ศึกษาถึงการศึกษาของบุตรหลานแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า บุตรหลานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่กำลังศึกษาเล่าเรียนมีเพียง ร้อยละ 16 โดยเฉพาะบุตรหลานต่างด้าวที่ศึกษาโรงเรียนรัฐบาลถึงร้อยละ 11 รวมทั้งมีจำนวนบุตรหลานต่างด้าวชาวพม่าที่เข้าศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลทั้งหมด 1,819 คน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย, 2557) อย่างไรก็ตาม การศึกษาของบุตรหลานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร ได้เผชิญกับปัญหาที่แบ่งเป็น 3 กรณี คือ 1) กรณีรับบุตรหลานต่างด้าวเข้าเรียนในโรงเรียน เช่น ปัญหาด้านการสื่อสารระหว่างครูผู้สอนกับนักเรียนหรือระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง ระบบการเรียนการสอนในโรงเรียน การปรับตัวในบรรยากาศการเรียน ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีอยู่อย่างจำกัด และทัศนคติของผู้ปกครองของนักเรียนสัญชาติไทยที่มีต่อการจัดการศึกษาแก่บุตรหลานของแรงงานต่างด้าว (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย, 2557) 2) กรณีไม่รับบุตรหลานต่างด้าวเข้าเรียนในโรงเรียน เช่น อุปสรรคด้านภาษา การไม่ทบทวนเนื้อหาการสอนให้เหมาะสม ดังเช่นวิชาประวัติศาสตร์ การขาดแคลนทรัพยากร ดังเช่น ครูและห้องเรียน ทัศนคติในแง่ลบของผู้บริหารและ

ผู้ปกครองความกังวลต่อการเรียนรู้ การลาออกกลางคันอันเนื่องจากการศึกษาในโรงเรียนและการย้ายถิ่นฐานตามครอบครัว และการไม่ได้รับเงินสนับสนุนการศึกษาจากโรงเรียนของรัฐได้ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย, 2557) และ 3) กรณีผู้ปกครองของบุตรหลานต่างด้าว เช่น ครอบครัวของบุตรหลานต่างด้าวมีความคิดว่าเด็กจะต้องช่วยครอบครัวทำงาน การศึกษาเล่าเรียนของบุตรหลานที่ครอบครัวมองว่ามีค่าใช้จ่ายสูง การได้รับการปฏิเสธเข้าเรียนเนื่องจากโรงเรียนรับนักเรียนจำนวนจำกัด ครอบครัวไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเล่าเรียนของบุตรหลานตน และครอบครัวกลัวการถูกจับกุม (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย, 2557) เป็นต้น

งานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย สะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาแก่นักเรียนในฐานะบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ตั้งแต่การดำเนินการจัดการศึกษาที่อ้างอิงกับการปฏิบัติตามหลักการของประเทศไทย เช่น การรับเข้าศึกษาโดยการดำเนินการของรัฐบาลและโรงเรียน อย่างไม่เลือกปฏิบัติ การปรับตัวในบรรยากาศของการศึกษาและการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรม และการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษาในระบบและการจัดการศึกษานอกระบบ แม้ว่าจะเผชิญกับอุปสรรคสำคัญซึ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษาแก่บุตรหลานของแรงงานต่างด้าว เช่น ผู้บริหารโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ทรัพยากรการศึกษาของโรงเรียนที่ไม่เพียงพอ ทศนคติต่อบุตรหลานแรงงานต่างด้าว นักเรียนที่เป็นบุตรหลานแรงงานต่างด้าวที่ไม่สามารถเข้าถึงทุนการศึกษา และความกังวลต่อการสร้าง “ความเป็นอื่น” รวมกลุ่มทางสังคมของนักเรียนที่เป็นบุตรหลานต่างด้าว

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทย: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ปีการศึกษา 2561 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงเรียน รวมเป็น 12 คน และภาคประชาสังคมที่เข้าไปทำงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ 1) แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก ในการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล เช่น ผู้บริหาร ครู นักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร และภาคประชาสังคม 2) เครื่องบันทึกเสียง สำหรับการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และ 3) สมุดบันทึกสำหรับการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปสาระสำคัญจากข้อมูลการสัมภาษณ์และบันทึกประเด็นตามขอบเขตของเนื้อหา จากนั้นนำไปวิเคราะห์และประมวลผลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระบบสำหรับนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย เรื่องการจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทย: ศึกษากรณีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

ปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) สภาพทั่วไปพอสังเขปของการจัดการศึกษาในระบบแก่งบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในช่วงปีการศึกษา 2561 2) การจัดการศึกษาในระบบแก่งบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในช่วงปีการศึกษา 2561 ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และนักเรียน และ 3) การจัดการศึกษาในระบบแก่งบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในช่วงปีการศึกษา 2561 ตามทัศนะของภาคประชาสังคม

1. สภาพทั่วไปพอสังเขปของการจัดการศึกษาในระบบแก่งบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในช่วงปีการศึกษา 2561 ซึ่งมีนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยเข้าศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่ (1) โรงเรียนวัดบางเตย จำนวน 38 คน (2) โรงเรียนคลองกุ่ม จำนวน 22 คน (3) โรงเรียนประสาทวิทยา จำนวน 19 คน (4) โรงเรียนแย้มจาดวิซนาสูตร จำนวน 18 คน (5) โรงเรียนวัดพิชัย จำนวน 16 คน (6) โรงเรียนพิชัยพัฒนา จำนวน 12 คน (7) โรงเรียนคลองลำเจียก จำนวน 12 คน และ (8) โรงเรียน วัดนวลจันทร์ จำนวน 5 คน รวมเป็นจำนวนนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยที่เข้าศึกษาต่อในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มทั้งสิ้น 142 คน (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา, 2561)

2. การจัดการศึกษาในระบบแก่งบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในช่วงปีการศึกษา 2561 ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยมีความสำคัญ ดังนี้

1) การเข้าถึงการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม ซึ่งเริ่มตั้งแต่การรับสมัครเข้าเรียนทั้งหมดโดยไม่จำกัดจำนวนเช่นเดียวกับการรับเข้าสมัครนักเรียนไทย การเข้าถึงทรัพยากรด้านการศึกษา เช่น ตำรา อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนทันสมัย การได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น การได้รับอาหารกลางวัน นมโรงเรียน และเครื่องแบบนักเรียน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนผ่านงบประมาณสำหรับการจัดการศึกษาตามนโยบายเรียนฟรี 12 ปี รวมถึงทางโรงเรียนยังดำเนินการทำเรื่องการขอเลขประจำตัวสำหรับนักเรียนต่างด้าว หรือ อักษรจี (G: Generate) เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการอยู่อาศัย

และการศึกษา นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญถึงระดับการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของนักเรียนที่แตกต่างกัน เช่น การจัดการเรียนการสอนปรับพื้นฐานภาษาไทยสำหรับนักเรียนที่ยังไม่สามารถใช้ภาษาไทยได้ การช่วยเหลือระหว่างนักเรียนด้วยกัน และการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองสำหรับการจัดการศึกษา ทั้งการจัดการประชุมผู้ปกครองและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

2) การได้รับคุณภาพทางการศึกษาแก่นักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม เช่น หลักสูตรการเรียนการสอนซึ่งล้วนได้รับการอ้างอิงมาจากหลักสูตรแม่บทของกระทรวงศึกษาธิการแล้วนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องในบริบทของแต่ละโรงเรียน และการเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น การนำหลักสูตรการศึกษาท้องถิ่นมาบูรณาการแต่ละวิชา ขณะเดียวกันได้ส่งเสริมการกระบวนกรคิดและการแสดงออก ผ่านการเรียนและทำกิจกรรมในชั้นเรียน เช่น กิจกรรมวันอาเซียน การผลิตผลงานนักเรียน และการทำกิจกรรมชมรม นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการประเมินผลของนักเรียนที่เป็นบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย เช่นการเรียนรู้อาเซียนพื้นฐานและการเรียนรู้กิจกรรมโดยทั่วไป การเข้าถึงการทดสอบในโรงเรียนและการทดสอบระดับชาติ (National Test) ในระดับดี

3) การเคารพสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ของนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม จะเห็นได้ว่านักเรียนที่เป็นบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย ล้วนมีความสามารถทางวิชาการและด้านวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น ความสามารถด้านคณิตศาสตร์จากการสอบโอเน็ต (O-NET) ความสามารถพิเศษจากการประกวดคัดลายมือไทย ความสามารถด้านภาษาและวัฒนธรรมจีน และความสามารถด้านภาษาและวัฒนธรรมอาเซียนของนักเรียนเวียดนาม และนักเรียนกัมพูชา รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการทางการศึกษา เช่น อาหารเช้าและอาหารกลางวัน ชุดเครื่องแบบนักเรียน อุปกรณ์การเรียน การจัดทัศนศึกษา การจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายของนักเรียนรายหัว และทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์โดยสมาชิกกรุงเทพมหานคร เขตบึงกุ่ม นอกจากนี้ ยังได้รับการสนับสนุนจากกรุงเทพมหานคร ให้เข้าร่วมกิจกรรมและการแข่งขันต่าง ๆ เช่น กิจกรรมรักการอ่าน กิจกรรมส่งเสริม

ประชาธิปไตยในโรงเรียน การแข่งขันทักษะวิชาการ โดยเฉพาะการประกวดการผลิตสื่อ และนวัตกรรม การแข่งขันด้านกีฬา และกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมของไทย ไปจนถึงการคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อป้องกันจากความรุนแรงกับนักเรียน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาในระบบแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม ในช่วงปีการศึกษา 2561 มีข้อจำกัด 3 ปัจจัย คือ เช่น 1) ปัจจัยความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรม ซึ่งเห็นว่า ด้วยความแตกต่าง หลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรมของนักเรียนเหล่านี้ อาจจะเป็นอุปสรรคในการ สื่อสารและความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะปัญหาการใช้ภาษาไทย รวมทั้งการ ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมการศึกษาของไทย 2) ปัจจัยการสนับสนุน ทางการศึกษาโดยเฉพาะทุนการศึกษา จะเห็นว่า คุณสมบัติของนักเรียนสำหรับการ สอบชิงทุนการศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือทุนประเภท ก ตามระเบียบของกรุงเทพมหานคร ซึ่งจัดสรรทุนจำนวน 300 ทุน ๑ ละ 600 บาท จะต้องเป็นนักเรียนสัญชาติไทยเท่านั้น และ 3) ปัจจัยการย้ายถิ่นฐาน เนื่องจากนักเรียนที่ไม่มีสัญชาติไทยบางส่วนต้องย้ายโรงเรียนตามการย้ายถิ่นฐาน ทำให้ มีผลต่อการเรียนที่ไม่ต่อเนื่อง

3. การจัดการศึกษาในระบบแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในช่วงปีการศึกษา 2561 ตามทัศนะของ ภาคประชาสังคม

ภาคประชาสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการจัดการศึกษาในระบบแก่ บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในช่วงปี 2561 ยกตัวอย่างบทบาทของมูลนิธิสร้างสรรค์เด็กซึ่งได้ผลักดันให้บุตรหลานแรงงาน ต่างด้าวหรือเป็นบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยให้เข้าสู่ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น 1) การ ลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาการไม่รับบุตรหลานต่างด้าวเข้าเรียนและแก้ไข้ปัญหาให้ได้เข้าสู่ ระบบการศึกษาอย่างมีคุณภาพเป็นเวลา 12 ปี และการตระหนักว่าการจัดการศึกษานั้น จะต้องดำเนินการเพื่อสวัสดิภาพสำหรับเด็กที่ต้องได้รับการคุ้มครองจากรัฐและผู้ที่ เกี่ยวข้อง 2) การดำเนินการประสานงานจัดทำข้อมูลประวัติส่วนตัวของบุตรหลาน ต่างด้าวเพื่อส่งไปยังกระทรวงศึกษาธิการ การจัดทำข้อมูลประจำตัวของบุคคลที่ไม่มี

สัญชาติไทยหรืออักษรจี (G: Generate) จากกระทรวงมหาดไทยมายังฝ่ายการศึกษาของสำนักงานกรุงเทพมหานคร และดำเนินการประสานงานขอจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายให้กับนักเรียนแบบรายหัว เช่น ค่าอุปกรณ์การเรียน ค่าชุดนักเรียน ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมทัศนศึกษา ค่าอาหารเช้าและกลางวัน และอัตราเงินเดือนครูที่ดูแลนักเรียน 3) การทำกิจกรรมเสริมทักษะแก่นักเรียนในโรงเรียน เช่น กิจกรรมการสอนภาษาไทย และกิจกรรมทำสมุดบันทึกและงานฝีมืออื่น ๆ และ 4) การสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างมูลนิธิสร้างสรรค์เด็กกับบุคลากรผ่านการจัดการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแก่นักเรียนที่เป็นบุคคลไม่มีสัญชาติไทย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ภาคประชาสังคมตั้งเช่นมูลนิธิสร้างสรรค์ได้ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดของการดำเนินงานเพื่อการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม ในช่วงปีการศึกษา 2561 คือ 1) บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาและผู้บริหารของโรงเรียน ไม่ได้มีความเข้าใจและไม่ได้ตระหนักเกี่ยวกับระเบียบการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย และอาจเป็นความกดดันของบุคลากรดังกล่าวต่อปัญหาของการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย เมื่อเกิดปัญหาไม่รับเด็กต่างด้าวเข้าสู่ระบบการศึกษาในโรงเรียนขึ้น และ 2) ความพร้อมของทรัพยากรในโรงเรียนที่ไม่เพียงพอ เช่น ห้องเรียน บุคลากร ครูพี่เลี้ยง และงบประมาณการศึกษา เป็นต้น

สรุปอภิปรายผล

บทความนี้ได้อภิปรายจากวัตถุประสงค์การศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาการจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2561 ตามหลักการของรัฐบาลไทย และ 2) เพื่อศึกษาข้อจำกัดของการจัดการศึกษาในระบบสำหรับบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร

1. การจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต บึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร ในช่วงปีการศึกษา 2561 ตั้งแต่การรับสมัครเข้าเรียนทั้งหมด โดยไม่จำกัดจำนวนและไม่จำกัดประเภท การเข้าถึงทรัพยากรด้านการศึกษา เช่น อุปกรณ์การเรียนและเครื่องแบบนักเรียน และการได้รับการสนับสนุนผ่านงบประมาณ การจัดการศึกษาตามนโยบายเรียนฟรี 12 ปี ไปจนถึงการได้รับการศึกษาจากหลักสูตร การเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมทักษะทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น กิจกรรมการประกวดผลงานนักเรียน การแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมอาเซียน และ กิจกรรมทัศนศึกษา รวมทั้งการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนเช่นการทดสอบระดับ โรงเรียนและการทดสอบระดับชาติ โดยกระทรวงศึกษาธิการและการดำเนินในแต่ละ โรงเรียน และโรงเรียนยังดำเนินการทำเรื่องการขอเลขาประจำตัวสำหรับนักเรียน ต่างต่างหรืออักษรจี (G: Generate) นั้น ขณะที่ภาคประชาสังคม ดังเช่น มูลนิธิ สร้างสรรค์เด็กที่มีบทบาทสำคัญจากการผลักดันให้บุตรหลานแรงงานต่างต่างหรือเป็น บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยให้เข้าสู่ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตบึงกุ่ม เช่น การประสานงานการลงพื้นที่เพื่อรับฟังและแก้ไขปัญหาให้บุตรหลาน ต่างต่างเข้าสู่การศึกษาในระบบ การประสานงานจัดทำข้อมูลประวัติส่วนตัวของ บุตรหลานต่างต่าง การจัดทำข้อมูลประจำตัวของบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยหรือ อักษรจี และดำเนินการประสานงานขอจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายให้กับนักเรียนแบบ รายหัว สอดคล้องกับมาตรา 54 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่กำหนดให้บทบาทของรัฐดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลา 12 ปี อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช, 2560) อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับการดำเนินตามแนวทางการปฏิบัติสำหรับการ จัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย โดยกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ซึ่งเสนอให้รับนักเรียนเข้าศึกษาโดยไม่จำกัดจำนวน และไม่จำกัดประเภท การลงทะเบียนนักเรียน และการออกหลักฐานการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษา และจัดทำข้อมูลให้กับบุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือ ไม่มีสัญชาติไทย โดยกระทรวงมหาดไทย เพื่อประโยชน์ให้กับนักเรียนต่างต่างศึกษา ตามระยะเวลาหลักสูตรได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

2) การจัดการศึกษาในระบบแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มพบว่า มีข้อจำกัด เช่น 1) ความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคในการสื่อสารและความเข้าใจ รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมการศึกษาของไทย สอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (2557) ซึ่งชี้ว่าเป็นอุปสรรคในการสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างนักเรียนด้วยกันเอง รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและวัฒนธรรมไทย (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย, 2557) แต่อย่างไรก็ตาม ด้วยความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมของนักเรียนต่างด้าวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มนี้ อาจไม่สอดคล้องกับกิตติศักดิ์ เจมิลธิธิประเสริฐ และอักษร สวัสดิ์ (2555) ที่จะนำกระแส “ชาตินิยม” มาถ่ายทอดผ่านการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ให้กับนักเรียนไทยและนักเรียนต่างด้าว 2) การสนับสนุนทางการศึกษาโดยทุนการศึกษาของกรุงเทพมหานครที่กำหนดเฉพาะนักเรียนสัญชาติไทยนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของ พัชณารี จันทร์ทอง (2557) ซึ่งชี้ว่าการได้รับทุนการศึกษาของรัฐจะต้องเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น และ 3) การย้ายโรงเรียนตามการย้ายถิ่นฐานที่ส่งผลต่อการเรียนที่ไม่ต่อเนื่องนั้น สอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (2557) ที่ชี้ว่าการย้ายถิ่นฐานนำไปสู่ปัญหาการหยุดกลางคันระหว่างได้รับการศึกษา ขณะที่ภาคประชาสังคม ดังเช่น มูลนิธิสร้างสรรค์ชี้ให้เห็นว่าเกิดข้อจำกัดของการดำเนินงานเพื่อผลักดันการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม เช่น บุคลากรที่เกี่ยวข้องเช่นเจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาและผู้บริหารของโรงเรียนไม่ได้มีความเข้าใจและไม่ได้ตระหนักเกี่ยวกับระเบียบการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย สอดคล้องกับลัดดาวัลย์ หลีกแก้ว (2556) ที่ชี้ให้เห็นว่าการขาดความเข้าใจในการดำเนินการจัดการศึกษาและการนำไปปฏิบัติแก่บุตรหลานแรงงานต่างด้าวหรือบุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทยอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ลัดดาวัลย์ หลีกแก้ว, 2556) และความพร้อมของทรัพยากรในโรงเรียนที่ไม่เพียงพอ เช่น ห้องเรียน บุคลากรครู ครูพี่เลี้ยง และงบประมาณการศึกษา สอดคล้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (2557) ที่ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียน
ทรัพยากรสำหรับการจัดการศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการศึกษาคควรมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียน
การสอนและทักษะการใช้ภาษาไทยอย่างเท่าเทียม ทั้งนักเรียนไทยและนักเรียนที่ไม่มี
สัญชาติไทยตั้งแต่แรกเข้าการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวผ่านระบบ
การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการส่งเสริมการเข้าถึงสื่อการเรียนการสอน
ตามยุคสมัย เช่น สื่อการเรียนการสอนแบบดิจิทัล เป็นต้น

2. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการศึกษาคควรมุ่งเน้นให้นักเรียนที่ไม่มี
สัญชาติไทยได้รับการสนับสนุนการศึกษา ดังเช่น การได้รับทุนการศึกษาจากรัฐและ
กรุงเทพมหานคร เฉกเช่น การได้รับทุนการศึกษาของนักเรียนไทยทุกประการ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระบบแก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย
ของโรงเรียนของรัฐในพื้นที่ปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร (ตั้งแต่จังหวัดปทุมธานี
นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม)

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์
ของนักเรียนต่างด้าวกับกระบวนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ในโรงเรียนของรัฐ
ทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *คู่มือและแนวทางปฏิบัติสำหรับการจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทย*. สำนักส่งเสริมกิจการการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กิตติศักดิ์ เจิมสิทธิประเสริฐ และอักษร สวัสดิ์. (2555). “การจัดการศึกษาในระบบแก่บุคคลที่ไม่มีหลักฐานทะเบียนราษฎรหรือไม่มีสัญชาติไทยในประเทศไทย กับการข้ามเขตของกระแสชาตินิยม และข้ามชาตินิยม: ศึกษากรณีโรงเรียนวัดศิริมงคล จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิทยาศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์*, 33(2): 203–213.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2556). *ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย*.
- พัทธนารี จันทร์ทอง. (2557). สิทธิทางด้านการศึกษาของเด็กไร้สัญชาติ: ศึกษากรณีประเทศไทยและประเทศลาว. *วารสารการวิจัยกาสถลองค์* 8(1), 81-92.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1–90.
- ลัดดาวัลย์ หลีกแก้ว. (2556). *การเข้าถึงและปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาพื้นที่เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา, มหาวิทยาลัยมหิดล). ฐานข้อมูลงานวิจัย (Thailis).
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย. (2557). *การศึกษาของบุตรหลานแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา. (2561). *สถิตินักเรียนที่เป็นบุคคลที่ไม่มีหลักฐานหรือไม่มีสัญชาติไทยสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561*. สำนักงานการศึกษา.

สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานการศึกษา. (2561). รายงานสถิติการศึกษา

ปีการศึกษา 2561 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. สำนักงานการศึกษา.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2560).

สถิติจำนวนคนต่างที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร

ประจำเดือนธันวาคม. กระทรวงแรงงาน.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2561).

สถิติจำนวนคนต่างที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร ประจำเดือน

มกราคม. กระทรวงแรงงาน.

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษา
ของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Guidelines for Improving the Quality of Services
to Students of Applied Statistics Department,
Faculty of Applied Sciences, King Mongkut's
University of Technology North Bangkok

ชรินทร์ จินดา¹

Charindhorn Jinda²

Received: 13 ก.พ. 2566

Revised: 31 มี.ค. 2566

Accepted: 5 เม.ย. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยจำแนกตามเพศ ชั้นปี

¹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-Mail: charindhorn.b@sci.kmutnb.ac.th

²General Administration Officer, Department of Applied Statistics Department, Faculty of Applied Sciences, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

และสาขาวิชา 3) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของภาควิชา ประชากร คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 621 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 243 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ โดยแบ่งชั้นภูมิตามระดับการศึกษา และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งจะสุ่มจากบัญชีรายชื่อนักศึกษาตามชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การประมาณค่าแบบช่วงของค่าเฉลี่ย สถิติทดสอบ T-Test และ One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 เป็นนักศึกษาสาขาวิชาสถิติธุรกิจและการประกันภัย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 อยู่ชั้นปีที่ 3 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 โดยในภาพรวม นักศึกษามีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ พอใจมาก และจากผลการเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศและสาขาวิชาต่างกันให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการ แตกต่างกันในด้านบุคลากรที่ให้บริการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จากการวิเคราะห์ข้อมูลจึงได้แนวทางการพัฒนาคุณภาพ การให้บริการของภาควิชา ดังนี้ 1) ด้านบุคลากรที่ให้บริการควรพัฒนาเจ้าหน้าที่ ให้สามารถแสดงออกถึงความรู้และประสบการณ์มากกว่าเดิม และคอยให้คำแนะนำ ขณะใช้บริการ 2) ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการควรมีการแจ้งหรือ ประชาสัมพันธ์ลำดับขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน 3) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต้องจัดเตรียมที่นั่งรอและอุปกรณ์เครื่องเขียนไว้ให้เพียงพอ 4) ด้านคุณภาพการให้บริการเพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข การให้บริการให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ และตรงตามความต้องการของผู้มาใช้บริการ

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, คุณภาพการให้บริการ, นักศึกษา

Abstract

This research is (1) to study student satisfaction towards the service quality of Applied Statistics Department, Faculty of Applied Sciences, King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB). (2) to compare the quality of services provided to students of the Department of Applied Statistics, Faculty of Applied Sciences, KMUTNB, Classified by gender, year level, and field of study. (3) to be a guideline for improving the service quality of the department. The population is undergraduate and graduate students. Department of Applied Statistics Faculty of Applied Sciences, KMUTNB, totalling 621 people. The sampling for this study were 243 peoples. The size of the sample was determined by stratified random sampling. By stratification according to education level and sampling by simple random sampling method. Which will be randomly drawn from the list of students according to strata. The tool used to collect data is a questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, interval estimation, t-test statistic, and one-way ANOVA. The results showed that most of the respondents were female, 160 peoples representing 65.80%, Most were aged 21-25 years, 146 people representing 60.10%, Most are students in Business Statistics and Insurance 104 peoples representing 42.80%, Most are students in the third year 72 peoples representing 29.60% Overall, students were satisfied with the service quality of the department in all four aspects, at a very satisfactory level, from the results of comparing the service quality. It was found that the samples with different genders and fields of study gave no different opinions on service quality. The samples with

different educational levels gave different opinions on service quality in terms of service personnel and terms of service facilities at statistical satisfaction 0.05 level. As a result of data analysis, the guidelines for improving the quality of the department's services are as follows: (1) personnel who provide service should develop staff to demonstrate more knowledge and experience. And to advise while using the service. (2) the process of service procedures should be notified or publicized clearly, the sequence of work steps. (3) regarding premises and facilities, waiting for seats and stationary equipment must be prepared. (4) in terms of service quality, additional channels for receiving opinions to improve and improve the service continuously and meet the needs of service users.

Keywords: Development Guidelines, Service Quality, Student

บทนำ

การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีเป้าหมายเพื่อผลิตกำลังคนในระดับวิชาการและระดับวิชาชีพชั้นสูงให้มีคุณภาพและมีคุณสมบัติเพื่อพัฒนาประเทศ การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุด โดยมีภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติ 4 ประการ ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา 2554 มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) โดยคุณภาพการบริการ (Service Quality) เป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาที่ “ผู้ใช้บริการ” ได้แก่ นักศึกษา ผู้ปกครอง ประชาชน รวมถึงผู้มาใช้บริการกลุ่มต่าง ๆ ที่ได้รับจาก “ผู้ให้บริการ” ได้แก่ บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ในฐานะผู้ให้บริการได้ หยิบยื่นและส่งมอบความประทับใจของการบริการที่เป็นเลิศให้ เพื่อสร้างผลลัพธ์จาก

การส่งมอบบริการที่ดีให้ผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจ (Customer Satisfaction) และก่อให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีแก่ผู้ใช้บริการ (Customer Relationship) (สุภัสสรา วิชากุล, 2561) ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จึงแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ.2564-2568 คือ สนับสนุนการยกระดับการปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น โดยนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชนให้ทั่วถึง เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานและสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เป็นส่วนงานหนึ่งที่ตั้งดำเนินงานตามนโยบายของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีพันธกิจอันแน่วแน่ที่จะ เสริมสร้างและพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง และเพิ่มศักยภาพงานบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อความก้าวหน้าและยั่งยืน โดยคณะ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ได้ดำเนินการตามพันธกิจอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการผลิต บัณฑิต การผลิตองค์ความรู้ทางวิชาการ การผลิตงานวิจัย การผลิตบุคลากร โดยเน้น การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ วิจัย การวางแผนการผลิต เพื่อตอบสนอง ความต้องการให้กับภาครัฐและภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และเพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจ และเป้าหมายที่ส่วนงานกำหนดไว้

ในส่วนภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของส่วนงาน มีบทบาทและภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ คือ งานบริหาร งานการเรียน การสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกส่วนงาน ตลอดจนงานอื่น ที่ได้รับมอบหมาย ภาควิชาสถิติประยุกต์ได้กำหนดปรัชญาไว้ดังนี้ “สนับสนุนและ ส่งเสริมการศึกษา ร่วมพัฒนาวิชาการ ให้บริการเป็นกันเอง” ซึ่งปัจจุบันหน่วยงาน ต่าง ๆ ได้มีการพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องและทันยุคสมัย ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อการเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาระบบเทคโนโลยี

ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อความก้าวหน้านำคู่แข่งแต่สิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงไม่ได้ก็คือการให้บริการซึ่ง “การบริการ” คือ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดี ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจและชื่นชมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี อันจะส่งผลดีกับองค์กรของเราด้วย เบื้องหลังความสำเร็จเกือบทุกงานมัก พบว่างานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานเลขานุการ งานบริการวิชาการ เป็นต้น (ฐิติกาญจน์ ชวีญไฟ และคณะ, 2562) ดังนั้น ถ้าระบบการบริการดีผู้รับบริการจะเกิดความประทับใจ ซึ่งการบริการถือเป็นหน้าตาขององค์กร ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรก็จะดีตามไปด้วย (ตรีเพ็ชร อ่ำเมือง, 2555)

ดังนั้น จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นและเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ภาควิชากำหนดไว้ ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติงานในภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จึงเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชาสถิติประยุกต์ เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษา ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยจำแนกตามเพศ ชั้นปี และสาขาวิชา

3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังนี้

1. แนวคิดคุณภาพการให้บริการ

คุณภาพการให้บริการว่าเป็นสิ่งที่ชี้วัดถึงระดับของการบริการที่ส่งมอบโดยผู้ให้บริการต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการว่าสอดคล้องกับความต้องการของเขาได้ดีเพียงใด การส่งมอบบริการที่มีคุณภาพ จึงหมายถึงการตอบสนองต่อผู้รับบริการบนพื้นฐานความคาดหวังของผู้รับบริการนั้น (Lewis & Booms, 1983) Schmenner (1995) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพการให้บริการไว้ว่าคุณภาพการให้บริการได้มาจากการรับรู้ที่ได้รับจริงกับความคาดหวังที่คาดว่าจะได้รับจากการบริการนั้นหากการรับรู้ในบริการที่ได้รับมีน้อยกว่าความคาดหวังก็จะทำให้ผู้รับบริการมองคุณภาพการให้บริการนั้นติดลบ หรือรับรู้ว่าการบริการนั้นไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรตรงกันข้ามกันหากผู้รับบริการรับรู้ว่าการบริการที่ได้รับจริงนั้น มากกว่าสิ่งที่เขาคาดหวัง คุณภาพการให้บริการก็จะเป็นบวกหรือมีคุณภาพในการบริการนั่นเอง และ Etzel (2014) กล่าวว่า การจัดการคุณภาพการบริการขององค์กรนั้น ควรจะคำนึงถึงการตั้งความคาดหวังของผู้ใช้บริการและพยายามรักษาคุณภาพการบริการให้เหนือกว่าระดับความคาดหวังของผู้ใช้บริการ โดยระดับความความหวังต่อบริการแยกออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบริการที่ปรารถนา (Desired Service) 2) ระดับที่เพียงพอหรือยอมรับได้ (Adequate Service) (Aaker, 2004) และพลฤทธิ จิระเสวี (2550) กล่าวว่า คุณภาพการบริการหมายถึง การส่งมอบการบริการที่ดี มีความเหมาะสมทั้งในด้านเวลา ด้านสถานที่

โดยการใช้แรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจสูงสุดจากการใช้บริการเกิดความประทับใจในด้านบวกอยากกลับมาใช้บริการอีกและมีการบอกต่อไปยังผู้อื่นทางที่ดี

2. การวัดคุณภาพบริการ

ในกระบวนการของการให้บริการสิ่งที่ธุรกิจคาดหวัง คือ ความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการบริการที่ได้รับ ดังนั้นเพื่อให้ผู้ใช้บริการรับรู้ถึงคุณภาพของการบริการ ธุรกิจสามารถพิจารณาตัวชี้วัดคุณภาพของบริการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ (Parasuraman, Zeithaml & Berry, 1988) ปัจจัยกำหนดคุณภาพการบริการใน SERVQUAL มีปัจจัยอยู่ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางกายภาพ (Tangible) คือ สิ่งที่จับต้องได้ รวมถึงสิ่งที่ปรากฏให้เห็น อาทิ วัสดุ อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์บุคคล

2. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) คือ ความสามารถที่จะแสดงผลตามที่สัญญาไว้ในเรื่องการบริการอย่างถูกต้องและมีคุณภาพ

3. การตอบสนอง (Responsiveness) คือ ความเต็มใจที่จะช่วยเหลือลูกค้าอย่างรวดเร็ว

4. ความมั่นใจได้ (Assurance) คือ มนุษย์สัมพันธ์และความรู้และของผู้ให้บริการที่แสดงออกทำให้ผู้ใช้บริการมีความเชื่อมั่นในการบริการที่ได้รับ (เป็นการรวมด้านความน่าศรัทธา ความสามารถ ความปลอดภัยและความมีมารยาทเข้าด้วยกัน)

5. ความใส่ใจ (Empathy) คือ ความสนใจ รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ที่ผู้ใช้บริการมีต่อลูกค้า (เป็นการรวมด้านความเข้าใจเข้าด้วยกัน การสื่อสาร และการเข้าถึงบริการ

มิติของคุณภาพบริการ ตามแนวคิดของ Parasuraman มี 5 มิติ ได้แก่ 1) สามารถจับต้องได้ 2) ความน่าเชื่อถือ 3) สร้างความมั่นใจให้ลูกค้า 4) การเอาใจใส่ลูกค้า และ 5) การตอบสนองอย่างรวดเร็ว (Jimenez et al., 2019)

3. แนวคิดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง (น้ำลิน เทียมแก้ว, 2018) และ Cullen (2001) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจเป็นการรับรู้ของบุคคล ทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาวที่มีต่อคุณภาพการบริการต่าง ๆ ทั้งในระดับแคบที่เกี่ยวกับลักษณะบริการที่มีต่อคุณภาพการบริการ เช่น ความรับผิดชอบ ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจของผู้ให้บริการ ส่วนในระดับกว้างเป็นมุมมองของผู้รับบริการที่ได้จากบริการ ทุกประเภทที่นำไปเป็นข้อสรุปโดยรวมของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อองค์กร

โดยสรุปความพึงพอใจ คือ ความคิด ความรู้สึก ทางบวกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของบุคคลและความพึงพอใจนั้นจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น ถ้าหากความต้องการหรือเป้าหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งระดับความพึงพอใจจะมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของการบริการ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วัลลภ สงวนศักดิ์ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามการรับรู้ของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพให้บริการงานทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามการรับรู้ของนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน พบว่า นักศึกษารับรู้คุณภาพการให้บริการทุกด้านในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และด้านการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ 2) เปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามการรับรู้ของนักศึกษาโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน จำแนกภูมิภาคนา อาชีพ อายุ ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของบริการดังนี้ 1) จำแนกภูมิลำเนา พบว่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) จำแนกตามอาชีพ จำแนกตามอายุ และจำแนกตามระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่าง

มณฑกานต์ ฉิมเกิด และสุธรรม พงศ์สำราญ (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของฝ่ายวิชาการและแนวทางพัฒนาคุณภาพการให้บริการของฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นิสิตหลักสูตรการศึกษาด้านจิต (หลักสูตร 5 ปี) ปีการศึกษา 2557 คณะศึกษาศาสตร์ เลือกตัวอย่างจำนวน 255 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test F-Test และ One-Way ANOVA ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและกำลังศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของฝ่ายวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศสาขาวิชาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของฝ่ายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

น้ำลิน เทียมแก้ว (2561) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการ และศึกษาปัญหาข้อเสนอแนะของผู้ใช้บริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ 5 ด้าน ของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ใช้บริการสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 450 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่ได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการให้บริการ

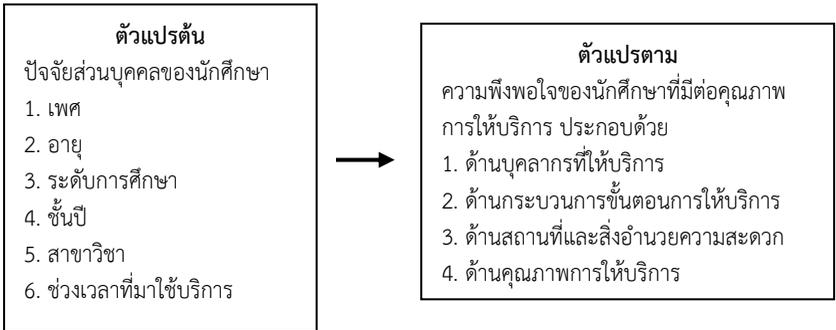
ด้านประชาสัมพันธ์และด้านทรัพยากรสารสนเทศ 2) ปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ใช้บริการด้านทรัพยากรห้องสมุด พบว่า ด้านทรัพยากรสารสนเทศ ควรจัดซื้อหนังสือหรือจำนวนเล่ม (Copy) ให้เพียงพอกับความต้องการ ควรเพิ่มหนังสือใหม่ทันสมัยมาให้บริการ และหนังสือเกี่ยวกับเด็กปฐมวัย และควรจัดซื้อฐานข้อมูล Scopus ด้านการบริการและขั้นตอนการให้บริการควรแก้ไขระบบ VPN ปรับปรุงการจัดเรียงหนังสือบนชั้น พัฒนาระบบการให้บริการให้มีความคล่องตัว ควรเพิ่มห้อง Study Room มากขึ้น และต้องการให้สำนักวิทยบริการจัดอบรมการใช้ฐานข้อมูล การใช้โปรแกรมต่าง ๆ ตลอดปี ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ บุคลากรบางคนยังขาดความกระตือรือร้นในการให้บริการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ควรเพิ่มพื้นที่สำหรับอ่านหนังสือ ระบบปรับอากาศไม่ค่อเย็น แสงสว่างไม่เพียงพอบางจุดบริการ เพิ่มจำนวนคอมพิวเตอร์และระบบ Wi-Fi ให้ครอบคลุมพื้นที่การให้บริการด้านประชาสัมพันธ์ ควรประชาสัมพันธ์กิจกรรมการอบรมสำหรับนิสิตให้ทราบอย่างทั่วถึง

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย ผู้วิจัย จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังภาพ

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประจำปีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น 621 คน (กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดตัวอย่างจากประชากรด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ โดยแบ่งชั้นภูมิตามระดับการศึกษา เนื่องจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิจะต้องทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังนั้น จึงหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากประชากรที่ศึกษาเป็นกลุ่มที่มีจำนวนแน่นอน (Finite Population) จึงใช้สูตร Taro Yamane's ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 N คือ จำนวนประชากร
 e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างในการศึกษา
ในวิจัยนี้กำหนด $e = 0.05$ แทนค่าในสูตร จะได้

$$n = \frac{621}{1 + (621)(0.05)^2} = 243.29$$

ดังนั้น จากการคำนวณจะได้จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 คน
การกำหนดขนาดตัวอย่างของวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ
ใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Allocation) คือ

$$n_h = \frac{n}{N} \times N_h \quad ; \quad h = 1, 2, \dots, L$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 N คือ จำนวนประชากร
 n_h คือ ขนาดตัวอย่างของชั้นภูมิที่ h
 N_h คือ ขนาดประชากรของชั้นภูมิที่ h
 L คือ จำนวนชั้นภูมิ

ตารางที่ 1

ขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ เมื่อ $N = 621$ และ $n = 243$

ชั้นภูมิ	ระดับการศึกษา	N_h	n_h
1	ปริญญาตรี	599	234
2	ปริญญาโท	13	5
3	ปริญญาเอก	9	4
รวม		621	243

ดังนั้น จากการคำนวณจะได้จำนวนขนาดตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี 234 คน นักศึกษาระดับปริญญาโท 5 คน และนักศึกษาระดับปริญญาเอก 4 คน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับการศึกษา จึงสุ่มรายชื่อจากบัญชีรายนามนักศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัยอื่น ๆ โดยแบบสอบถามงานวิจัยนี้ได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากรที่ให้บริการ ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพการให้บริการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน แล้วนำคะแนนมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) สรุปผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.94 ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามในแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้นักศึกษาภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 243 คน โดยผ่าน Google Forms

2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดระบบข้อมูล ประมวลผลข้อมูลและคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และการหาร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นปี สาขาวิชา และช่วงเวลาที่มาใช้บริการ

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งข้อมูลเป็นมาตราแบบช่วง (Interval Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การประเมินระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากรที่ให้บริการ, ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ, ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านคุณภาพการให้บริการ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยวัดได้จากแบบสอบถามที่มีคำถามในลักษณะเชิงบวก โดยมีการให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยให้ระดับความพึงพอใจแบ่งออกเป็น 5 ช่วงระดับตามเกณฑ์ในการแบ่งดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง นักศึกษามีความพึงพอใจน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง นักศึกษามีความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง นักศึกษามีความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง นักศึกษามีความพึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง นักศึกษามีความพึงพอใจมากที่สุด

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยจำแนกตามเพศ ชั้นปี และสาขาวิชาโดยใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัว

แปร 2 ตัว ด้วยการทดสอบ T-Test และจะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ T-Test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชา ชั้นปี และช่วงเวลาที่มาใช้บริการ

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	83	34.20
หญิง	160	65.80
รวม	243	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	92	37.90
ระหว่าง 21 – 25 ปี	146	60.10
ระหว่าง 26 – 30 ปี	4	1.60
30 ปีขึ้นไป	1	0.40
รวม	243	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	234	96.30
ปริญญาโท	5	2.10
ปริญญาเอก	4	1.60
รวม	243	100.00
สาขาวิชา		
สถิติประยุกต์	92	37.90
สถิติธุรกิจและการประกันภัย	104	42.80
วิทยาศาสตร์ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงสถิติ	47	19.30
รวม	243	100.00
ชั้นปี		
ชั้นปีที่ 1	40	16.50
ชั้นปีที่ 2	64	26.30
ชั้นปีที่ 3	72	29.60
ชั้นปีที่ 4	65	26.70
อื่นๆ	2	0.80
รวม	243	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ช่วงเวลาที่ใช้บริการ		
09.00 – 12.00 น.	92	37.90
12.01 – 14.00 น.	82	33.70
14.01 – 16.00 น.	51	21.00
16.01 – 18.00 น.	18	7.40
รวม	243	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 243 คน ร้อยละ 65.80 เป็นนักศึกษาเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 21–25 ปี ร้อยละ 60.10 เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 96.30 เป็นนักศึกษาสาขาวิชาสถิติธุรกิจและการประกันภัย ร้อยละ 42.80 เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 29.60 และนักศึกษาจะใช้บริการภาคเช้าบอทยี่สุดในช่วงเวลา 09.00–12.00 น. ร้อยละ 37.90

ตารางที่ 3

ความพึงพอใจเฉลี่ยของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ

ด้านการให้บริการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านบุคลากรที่ให้บริการ	4.12	0.59	มาก
2. ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ	4.10	0.61	มาก
3. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.08	0.60	มาก
4. ด้านคุณภาพการให้บริการ	4.18	0.60	มาก
รวม	4.12	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.12 โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ รองลงมา คือ ด้านบุคลากรที่ให้บริการ ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการและด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการของของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและสาขาวิชา ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4 – 6

ตารางที่ 4

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ด้านการให้บริการ	เพศ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Sig
1. ด้านบุคลากรที่ให้บริการ	ชาย	4.12	0.60	0.94
	หญิง	4.12	0.59	
2. ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ	ชาย	4.12	0.60	0.87
	หญิง	4.10	0.63	
3. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	ชาย	4.07	0.58	0.50
	หญิง	4.09	0.62	
4. ด้านคุณภาพการให้บริการ	ชาย	4.23	0.56	0.26
	หญิง	4.16	0.62	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ทั้งเพศชายและหญิงให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้ง 4 ด้าน ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการให้บริการ	Sum of squares		F	Sig
1. ด้านบุคลากรที่ให้บริการ	Between	2.458	3.53	0.03**
	Within	83.010		
	Groups			
2. ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ	Between	2.254	3.01	0.05
	Within	89.934		
	Groups			
3. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	Between	2.751	3.86	0.02**
	Within	85.759		
	Groups			
4. ด้านคุณภาพการให้บริการ	Between	2.090	2.92	0.06
	Within	85.943		
	Groups			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในด้านบุคลากรที่ให้บริการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการด้านต่าง ๆ จำแนกตามสาขาวิชา

ด้านการให้บริการ	Sum of squares		F	Sig
1. ด้านบุคลากรที่ให้บริการ	Between	0.11	0.15	0.86
	Within	85.359		
	Groups			
2. ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ	Between	0.32	0.42	0.66
	Within	91.87		
	Groups			
3. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	Between	0.24	0.32	0.73
	Within	88.29		
	Groups			
4. ด้านคุณภาพการให้บริการ	Between	0.70	0.96	0.39
	Within	87.34		
	Groups			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า สาขาวิชาต่างกันให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้ง 4 ด้าน ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เมื่อจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษาและสาขาวิชา จากตารางที่ 4-6 พบว่า นักศึกษาที่มีเพศและสาขาวิชาต่างกันให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชา

สถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน และนักศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แตกต่างกันในด้านบุคลากรที่ให้บริการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากผลการวิเคราะห์ โดยภาพรวมนักศึกษามีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังต้องพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ นักศึกษามีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น สามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ ดังนี้

1. ด้านบุคลากรที่ให้บริการ: อบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้สามารถแสดงออกถึงความรู้และประสบการณ์มากกว่าเดิม และควรมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำขณะใช้บริการและควรติดตามสอบถามผู้รับบริการหลังจากการให้บริการไปแล้ว

2. ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ: ควรแจ้งหรือติดป้ายลำดับขั้นตอนการทำงานให้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือติดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ผู้มาใช้บริการทราบกระบวนการเบื้องต้นอย่างเข้าใจและถูกต้อง

3. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก: จัดเตรียมที่นั่งรอให้มีความสะดวก สบาย และจำนวนมากพอต่อนักศึกษา จัดภูมิทัศน์ให้สะอาด จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ปากกา ดินสอ ปากกาลบความผิด รวมถึงใบคำร้องหรือเอกสารต่าง ๆ ไว้ให้เพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ

4. ด้านคุณภาพการให้บริการ: ควรมีกถ่วงรับฟังความคิดเห็นหรือมีแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้รับบริการได้แสดงความคิดเห็นหรือให้คะแนนการให้บริการในการมาใช้บริการ เพื่อที่ทางภาควิชาจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ และตรงตามความต้องการของผู้มาใช้บริการ

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของ ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ สามารถนำเสนอประเด็นสำคัญ ๆ มาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของ ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ผลการศึกษา ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ ของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมนักศึกษามีความพึงพอใจต่อคุณภาพการ ให้บริการของภาควิชาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.12 ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ รองลงมา คือ ด้านบุคลากรที่ให้บริการ ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ และด้านสถานที่และ สิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติกาญจน์ ขวัญไผ่ และคณะ (2562) ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการของ ภาควิชา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการของ ภาควิชาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในภาพรวมนักศึกษามีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตอบสนอง ความต้องการของนักศึกษาได้มากที่สุด ทำให้นักศึกษาเกิดความประทับใจ ในการให้บริการ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชา สถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยจำแนกตามเพศ ชั้นปี และสาขาวิชา

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนก ตามเพศ ระดับการศึกษาและสาขาวิชาให้ความสำคัญกับคุณภาพการให้บริการในด้าน

ต่าง ๆ คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและสาขาวิชาต่างกันให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลฉัตร กิมซ่าย (2563) ผลศึกษา พบว่า เพศมีความพึงพอใจด้านกระบวนการ/ ขั้นตอนการให้บริการ ด้านบุคลากรที่ให้บริการ ด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านระยะเวลาในการดำเนินการไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันให้ความคิดเห็นต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ แตกต่างกัน ในด้านบุคลากรที่ให้บริการ และด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่นักศึกษาของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สรุปได้ ดังนี้ (1) ด้านบุคลากรที่ให้บริการควรมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้สามารถแสดงออกถึงความรู้และประสบการณ์มากกว่าเดิม และมีเจ้าหน้าที่คอยให้คำแนะนำขณะใช้บริการและควรติดตามสอบถามผู้รับบริการหลังจากการให้บริการไปแล้ว (2) ด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการควรมีการแจ้งหรือประชาสัมพันธ์ลำดับขั้นตอนการทำงานให้ชัดเจน (3) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกจะต้องจัดเตรียมที่นั่งรอและจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์เครื่องเขียนต่าง ๆ ไว้ให้เพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ (4) ด้านคุณภาพการให้บริการเพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็น โดยมีกล่องรับฟังความคิดเห็นหรือมีแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้รับบริการได้แสดงความคิดเห็นหลังการมาใช้บริการ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ และตรงตามความต้องการของผู้มาใช้บริการ

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า การให้ความสำคัญกับการให้บริการนั้น มีความสำคัญมาก ซึ่งส่วนหนึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้รับบริการและผู้ให้บริการต้องเป็นบุคคลที่มีใจในการให้บริการเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้ให้บริการ คือ เจ้าหน้าที่ที่ภาควิชาต้องให้บริการทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การต้อนรับบุคคลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงผู้มาติดต่อทุกประเภท เป็นต้น ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความประทับใจกับ

ผู้รับบริการทุกคน และท้ายสุดผู้ให้บริการเป็นกลไกสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนา
บุคลิกภาพและทัศนคติที่ดีโดยเฉพาะการมีจิตสำนึกในการรักษารับการให้บริการเพื่อการ
พัฒนาองค์กรอย่างสมบูรณ์แบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรนำผลการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการพัฒนา
การบริการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ นักศึกษามีความพึงพอใจในการให้บริการอยู่ในระดับ
มากที่สุด

2. ภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงรูปแบบการให้บริการ
แก่นักศึกษาอย่างทั่วถึง มีเจ้าหน้าที่ภาควิชาคอยให้คำแนะนำขณะใช้บริการ และมีการ
จัดเตรียมที่นั่ง ในการมาติดต่อและอุปกรณ์เครื่องเขียน รวมถึงใบคำร้องแต่ละประเภท
ให้เพียงพอต่อนักศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาทฤษฎีหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของ
นักศึกษาที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของภาควิชาสถิติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. จำนวน
นักศึกษาปัจจุบันทั้งหมด. (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565).
http://acdserv.kmutnb.ac.th/student_statistics
- กุลฉัตร กิมซ่าย. (2561). ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อกระบวนการปฏิบัติงานด้าน
การให้บริการของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
[รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ กองทุนส่งเสริมการวิจัย]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิติกาญจน์ ขวัญไผ่ และคณะ. (2562). ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการให้บริการของ
ภาควิชาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
วารสาร Mahidol R2R e-Journal, 6(1), 74-84.
- ตรีเพ็ชร อ่ำเมือง. (2555). วิจัยกระบวนการให้บริการของทีมเลขานุการผู้บริการ.
[รายงานการวิจัย]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- น้ำลิน เทียมแก้ว. (2561). การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ
สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2560.
[รายงานการวิจัยสำนักวิทยบริการ]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). วิธีการทางสถิติสำหรับกรวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). สุวีริยาสาส์น.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2554. (2554,
25 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 128 ตอนพิเศษ 47 ง. หน้า 44-46.
- พลฤทธิ์ จิระเสวี. (2550). การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจของ
ผู้ใช้บริการโรงพยาบาลตา หู คอ จมูก. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร].
- มณฑกานต์ นิมเกิด และสุธรรม พงศ์สำราญ. (2560). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการ
ให้บริการของฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
วารสารเกษมบัณฑิต, 18(1), 36-51.

- วัลลภ สงวนศักดิ์. (2554). *คุณภาพการให้บริการงานทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามการรับรู้ของนักศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย].
- สุภัทสรวิภากุล. (2561). *คุณภาพการให้บริการที่เป็นเลิศกับความประทับใจของผู้ใช้บริการในสถาบันอุดมศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16(2), 20-33.
- Aaker, D. A. (2004). *Building strong brands*. Free.
- Cull, Rowena. (2001). *Perspectives on User Satisfaction Surveys*. Library Trends.
- Etzel, M. J. (2014). *Marketing*. (12th ed). Mc Graw-Hill.
- Jimenez, V., Alberto, M., Lopez, L., Adan, D., Arroyo, A., & Apolinar, J. (2019). Application of the SERVQUAL model to evaluate the quality in the transportation service in Morelia. Mexico, *DYNA*, 86(211), 64-74.
- Lewis, R. C., & Booms, B. H. (1983). *The marketing aspects of service quality*. American Marketing Association.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.
- Schmenner, R. W. (1995). *Service operations management*. Englewood Cliff, Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*. 2nd Edition. Harper and Row.

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
Application of Sufficiency Economy Philosophy
in Work of Children and Youth
in Local Government Organizations

วาสนา เลิศมะเลา¹

Wasana Lertmalao²

เบญจวรรณ บุญโทแสง³

Benchawan Boontosang⁴

อภิรักษ์ บุรรุ่งโรจน์⁵

Apirak Burarungroj⁶

Received: 6 พ.ค. 2566

¹เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
E-Mail: wasana@reru.ac.th

²General Management Officer, Professional Level, Faculty of Law and Politics,
Roi Et Rajabhat University

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
E-Mail: benchawan@reru.ac.th

⁴Assistant Professor Dr., Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

⁵ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,
E-Mail: j_law_1976@hotmail.com

⁶Assistant Professor, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อจำกัดของการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบเทศบาลตำบล จำนวน 3 แห่ง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพที่มีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี แนวความคิด การสังเกตแบบมีส่วนร่วม หลักฐานเชิงประจักษ์ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวนรวม 25 คน โดยนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์เนื้อหา จัดหมวดหมู่ตีความ นำเสนอ ผลการศึกษาด้วยการพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษา 1) การศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า เทศบาลตำบลโนนชัยศรี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานเพื่อส่งต่อรุ่นสู่รุ่น ในระดับแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) เนื่องจากมีการส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชน ได้กำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการ/ กิจกรรม ร่วมกับภาคประชาชนและนำมาเป็นนโยบายของเทศบาล พร้อมทั้งได้รับบุคลากรใหม่จากเยาวชนจัดตั้งเหล่านี้ เข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เพื่อสืบทอดงานและส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น 2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อจำกัดการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และด้านทุนมนุษย์และทุนทางสังคม ส่วนข้อจำกัด คือ ด้านโรคอุบัติใหม่ และงบประมาณ

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research The objectives were 1) to compare the application of the sufficiency economy philosophy in the work of children and youth in local government organizations, 2) to study the success factors and limitations of the application of the sufficiency economy philosophy. in the work of children and youth groups in local government organizations which this research It is a comparative study of 3 sub-district municipalities. This research is a qualitative research that collects data from documents, theories, concepts, participatory observations. empirical evidence and in-depth interviews with 25 key informants. The data were analyzed, categorized, interpreted and presented.

Results 1) A comparative study of the application of the philosophy of sufficiency economy in the work of children and youth in local government organizations. It is a local government organization that has applied the philosophy of sufficiency economy to work for generation to generation. at the level of good practice (Good Practice) because it encourages youth groups has formulated policies, plans and projects/activities with the public sector and used them as municipal policies along with receiving new personnel from these organized youth came to work in the local administrative authorities in order to inherit the work and pass on the work from generation to generation. 2) Factors of success and limitations in applying the philosophy of sufficiency economy in the work of children and youth in local government organizations, it was found that The success factor is participation. Operation continuity and human capital and social capital, while the limitations are emerging diseases and budget.

Keywords: Application, Sufficiency Economy, Local Government Organization

บทนำ

การพัฒนาสังคมไทยตามแนวทางทฤษฎีความเป็นทันสมัย (Modernization Theory) ที่ให้ความสำคัญกับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Growth-Only Development Approach) โดยรวมศูนย์กลางการพัฒนาไว้ที่ส่วนกลาง ทิศทางการพัฒนาประเทศ จึงถูกกำหนดจากรัฐบาลและเอกชน โดยอาศัยทุนนิยมเป็นหลัก ซึ่งแนวคิดความเป็นทันสมัย (Modernization) ให้ความสนใจการเติบโตทางด้านวัตถุเพียงด้านเดียว จึงทำให้ประเทศที่พัฒนาแล้ว เฉากเช่น ประเทศโลกตะวันตก เข้ามามีบทบาทอย่างมาก ในการถ่ายทอดแนวคิดนี้ลงสู่ประเทศโลกที่สามหรือประเทศด้อยพัฒนาแถบแอฟริกา ละตินอเมริกา และเอเชีย จึงได้ก่อให้เกิดปัญหานานัปการ ในประเทศโลกที่สามรวมทั้งประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบจากแนวคิดนี้ และได้ประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย อันได้แก่ ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม ความยากจน และหนี้สินเพิ่มพูนในชนบท และการด้อยโอกาสทางการศึกษา เป็นต้น (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558; ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2560) จนทำให้สังคมตั้งคำถามกับการพัฒนาในรูปแบบเดิมและนำไปสู่การพัฒนาแนวทางใหม่ขึ้นมา จนกระทั่งนำไปบรรจุในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) อันเป็นการกำหนดทิศทางให้ประเทศก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ โดยอาศัยหลักการและแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) การสร้างความสามารถในการล้มแล้ว ลุกไว 3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และ 4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว BCG (Bio-Circular-Green Economy)

ฉะนั้นแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนฐานรากมากที่สุด เริ่มจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่

3 พ.ศ. 2542 (อ้างถึงใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 2537, เบญจวรรณ บุญโทแสง และคณะ, 2563) จึงถือได้ว่า อปท. มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติดังกล่าว ดังนั้น อปท. จึงต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานหลักการมีส่วนร่วม ตั้งแต่การถ่ายทอดเป้าหมาย การขับเคลื่อนแผนการไปสู่การปฏิบัติ กลไกการจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนกระบวนการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกหนึ่ง ที่สำคัญในการขับเคลื่อนท้องถิ่นและประเทศชาติให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างแท้จริง

บทความชิ้นนี้ เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาการบริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับทุนสนับสนุนจาก สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อจำกัดของการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

จากการพัฒนาที่มีความหมายถึงการทำให้ทันสมัยอย่างสังคมตะวันตก ผ่านการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรม และการพัฒนาการเมือง หรือที่เรียกขานกันในแวดวงการศึกษาการพัฒนาในยุคนี้ว่า “ทฤษฎีการทำให้ทันสมัย” (Modernization Theory) ทำให้นักวิชาการและปัญญาชน เริ่มค้นพบว่า การพัฒนาเพื่อให้ทันสมัยอย่างสังคมตะวันตกนั้น นำปัญหามากมายมาสู่สังคมประเทศ “โลกที่สาม” หรือประเทศด้อยพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในสังคมที่เพิ่มมากขึ้น สภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ ความยากจนที่เพิ่มมากขึ้นในชนบท และที่สำคัญคือ

การทำให้ประเทศ “โลกที่สาม” รวมทั้งประเทศไทยต้องพึ่งพิงตะวันตกแทบทุกด้าน มากยิ่งขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการพัฒนาที่ต้องการลอกเลียนแบบอย่างของสังคมตะวันตกข้างต้น (ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร, 2560)

ในปี พ.ศ. 2539–2540 เป็นที่ทราบกันดีว่า ประเทศไทยได้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจทางการเงินในเอเชีย หรือเรียกทั่วไปในประเทศไทยว่า “วิกฤตต้มยำกุ้ง” เป็นช่วงวิกฤตการณ์ทางการเงินซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายประเทศในทวีปเอเชีย เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2540 ก่อให้เกิดความกลัวว่าจะเกิดการล่มสลายทางเศรษฐกิจทั่วโลก เนื่องจากการแพร่ระบาดของทางการเงิน โดยประเทศไทย เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด (อภิชัย พันธเสน, 2562) ซึ่งหากมองย้อนไปในอดีต นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ทรงเล็งเห็นภัยพิบัติที่เกิดจากความเหลื่อมล้ำ ด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงได้เสนอแนวทางในการพัฒนาประเทศในลักษณะเน้นการกระจายรายได้ หรือการสร้างความปลอดภัยให้กับคนส่วนใหญ่ของประเทศเป็นหลัก ซึ่งมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในระดับครัวเรือนและขยายไปสู่ชุมชน องค์กร และสังคม โดยพระองค์ได้ทรงเล็งเห็นถึงการล้มเหลว เพราะในช่วงเศรษฐกิจของประเทศขยายตัวอย่างรวดเร็ว ระหว่างปี พ.ศ. 2531-2534 พระองค์กลับเตรียมทำในสิ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเกษตรกรรายย่อย ด้วยการศึกษารูปแบบการปรับสภาพดินเกษตรผสมผสาน และเกษตรทฤษฎีใหม่ เพื่อช่วยให้พวกเขาสามารถอยู่ได้เมื่อภาวะวิกฤตเศรษฐกิจเกิดขึ้นจริง จนกระทั่งได้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจขนาดใหญ่ เริ่มจากประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2540 (อภิชัย พันธเสน, 2562) ดังนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง ในความหมายของ คำว่า “พออยู่ พอกิน” มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517–2540 มาโดยตลอด

งานวิจัยชิ้นนี้ ได้นำเสนอ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ที่พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร (รัชกาลที่ 9) ได้พระราชทานไว้ ซึ่งความหมายของคำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นความของเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกนำมาใช้อย่างเป็นทางการจนถึงปัจจุบัน โดยมีข้อความต่อไปนี้ (อภิชัย พันธเสน, 2560)

“เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชดำริชี้แนะแนวทาง การดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขเพื่อให้รอดพ้น และสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ” สำหรับความหมายของคำว่า “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ได้พระราชทานไว้ว่า “เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้อง มีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม จากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี”

จากคำกัญแจ (Keyword) ข้างต้น เศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ ดังนี้ 1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ 2) มีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ 3) มีภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีเงื่อนไขของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมให้อยู่ในระดับพอเพียง 2 ประการ ได้แก่ 1)

เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ 2) เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักใน คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

จากคำกฤษฎาเจดิงกล่าว สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำเป็นแผนภาพเพื่อให้สามารถเข้าใจความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้งายขึ้น หรือทั้งหมดนี้ทราบกันดีโดยย่อว่า เป็น 3 ห่วง คือ พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และสองเงื่อนไข คือ ความรู้คู่คุณธรรม ดังนี้

ภาพที่ 1

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



หมายเหตุ. จาก อภิชัย พันธเสน (2560)

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักฐานเชิงประจักษ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) จากผลการดำเนินกิจกรรมการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลโนนชัยศรี อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด เทศบาลตำบลเมืองสรวง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด และเทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ข้อมูลประกอบด้วย โครงการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น ภาพถ่ายกิจกรรมการวางแผน และจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2565 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 โครงการตามแผนพัฒนา และเทศบัญญัติ รายงานการประชุมสภาเทศบาล ภาพถ่ายกิจกรรมการทำประชาคม และข้อมูลจากเว็บไซต์

อีกทั้ง งานวิจัยนี้ ยังใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งใช้วิธีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 แห่ง จำนวน 25 คน โดยแบ่งเป็น บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 คน ได้แก่ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ผู้ช่วยนักสหนาการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน และประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 21 คน เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น ก็จะนำบทสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จัดหมวดหมู่การวิเคราะห์ข้อมูลภายใต้กรอบการวิเคราะห์ที่กำหนดขึ้น โดยการตีความผ่านแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นฐาน และนำเสนอผลการศึกษาด้วยการพรรณนาเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

นอกจากนี้ งานชิ้นนี้ยังใช้เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากตัวชี้วัดการวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อรุ่นสู่รุ่น (สถาพร เริงธรรม และคณะ, 2565) ดังนี้

เกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 1

การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อรุ่นสู่รุ่น

การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อรุ่นสู่รุ่น	คะแนนเต็ม
1.1 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเยาวชน อย่างน้อย 1 กลุ่ม ทำงานตามความสนใจ (2 คะแนน)	15
1.2 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเยาวชน มากกว่า 1 กลุ่ม ทำงานตามความสนใจ (3 คะแนน)	
1.3 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเยาวชน อย่างน้อย 1 กลุ่ม ทำงานตามความสนใจและมีจิตอาสา (5 คะแนน)	
1.4 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเยาวชน มากกว่า 1 กลุ่ม ทำงานตามความสนใจและมีจิตอาสา (7 คะแนน)	
1.5 ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเยาวชน มากกว่า 1 กลุ่ม ทำงานตามความสนใจและมีจิตอาสา (10 คะแนน)	
1.6 ส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนมากกว่า 1 กลุ่ม กำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการร่วมกับภาคประชาชนและนำมาเป็นนโยบายของอปท. (12 คะแนน)	
1.7 รับบุคลากรใหม่จากเยาวชนจัดตั้งเหล่านี้ เข้ามาทำงานใน อปท. เพื่อสืบทอดงานและส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น (15 คะแนน)	

ผลการศึกษา

1. การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 เทศบาลตำบลโนนชัยศรี

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาเอกสารหลักฐาน พบว่า เทศบาลตำบลโนนชัยศรี ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ริเริ่มโดยสภาเด็กและเยาวชนตำบลโนนชัยศรี ให้ทำงานตามความสนใจและมีจิตอาสา กล่าวคือ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ได้แก่ กิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ กิจกรรมรณรงค์การต่อต้านยาเสพติดในชุมชน อีกทั้งยังส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จะทำต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อขับเคลื่อนงานสภาเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชน และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงในรอบปีต่อไป ส่วนโครงการที่เสนอโดยสภาเด็กและเยาวชน หากผ่านความเห็นชอบร่วมกันจากทุกฝ่าย โครงการจะถูกนำไปบรรจุในเทศบัญญัติของเทศบาล

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลโนนชัยศรี ได้กำหนดให้มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน จำนวนหลายโครงการ ได้แก่ 1) โครงการส่งเสริมความเข้มแข็งสภาเด็กและเยาวชน 2) โครงการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน เทศบาลตำบลโนนชัยศรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 3) โครงการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ 4) โครงการแข่งขันกีฬานักเรียน เยาวชน และประชาชนด้านยาเสพติด ตำบลโนนชัยศรี 5) โครงการตั้งครุภัก่อนวัยอันควร 6) โครงการขับเคลื่อนภัยใส่หมวกกันน็อค 7) โครงการแข่งขันกีฬาโปนทองสัมพันธ์ และ 8) โครงการแข่งขันกีฬาเยาวชนระดับอำเภอ กีฬาต้านยาเสพติดอำเภอโปนทอง ที่สำคัญเทศบาลตำบลโนนชัยศรี ได้รับบุคลากรใหม่ที่มาจากสภาเด็กและเยาวชน เข้ามาทำงานใน อปท. เพื่อสืบทอดงานและส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น จำนวน 1 คน คือ นางสาวเอมมิกา ภูมิพันธ์

ดังนั้น ผลการประเมินการวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อรุ่นสู่รุ่น จึงได้คะแนนประเมิน 15 คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 1

คะแนนประเมิน เทศบาลตำบลโนนชัยศรี

การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
รับบุคลากรใหม่จากเยาวชนจัดตั้งเหล่านี้ เข้ามาทำงานใน อปท. เพื่อสืบทอดอำนาจและส่งต่องานจากรุ่นสู่รุ่น	15	15
รวม	15	15

1.2 เทศบาลตำบลเมืองสรวง

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาเอกสารหลักฐาน พบว่า เทศบาลตำบลเมืองสรวง ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ริเริ่มโดยสภาเด็กและเยาวชนตำบลเมืองสรวง ให้ทำงานตามความสนใจและมีจิตอาสา กล่าวคือ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ได้แก่ กิจกรรมที่ให้เยาวชนและประชาชนร่วมทำความดีต่อชุมชน กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด 19) เพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดให้กับครอบครัวและชุมชน เป็นต้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะทำต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อขับเคลื่อนงานสภาเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับภาคประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะทำต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อขับเคลื่อนงานสภาเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชน และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงในรอบปีต่อไป

ส่วนโครงการที่เสนอโดยสภาเด็กและเยาวชน หากผ่านความเห็นชอบร่วมกันจากทุกฝ่าย โครงการจะถูกนำไปบรรจุในเทศบัญญัติของเทศบาล

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลเมืองสรวง ได้กำหนดให้มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน จำนวนหลายโครงการ ได้แก่ 1) โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเด็กและเยาวชน 2) โครงการคุณธรรมสานสายใยครอบครัว 3) โครงการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน 4) โครงการสนับสนุนและส่งเสริมเด็ก เยาวชนและประชาชนร่วมทำความดีต่อชุมชน 5) โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชนเทศบาลตำบลเมืองสรวง (โตไปไม่โกง) 6) โครงการฝึกสอนทักษะกีฬาต้านยาเสพติด (ฟุตบอล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และ 7) โครงการเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2563 (ของบประมาณจากสำนักงานบ้านพักเด็กจังหวัดร้อยเอ็ด) ซึ่งจาก 7 โครงการดังกล่าว มีจำนวน 1 โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) คือ โครงการสนับสนุนและส่งเสริมเด็กเยาวชนและประชาชนร่วมทำความดีต่อชุมชน จากการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลเมืองสรวง ที่มีการส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนอย่างน้อย 1 กลุ่ม กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับภาคประชาชน และนำมาเป็นนโยบายของ อปท. ดังนั้น ผลการประเมินการวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น จึงได้คะแนนประเมิน 12 คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 2

คะแนนประเมิน เทศบาลตำบลเมืองสรวง

การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
ส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนมากกว่า 1 กลุ่ม กำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการร่วมกับภาคประชาชนและนำมาเป็นนโยบายของ อปท.	15	12
รวม	15	12

1.3 เทศบาลตำบลท่าม่วง

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการศึกษาเอกสารหลักฐาน พบว่า เทศบาลตำบลเมืองสรวง ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ริเริ่มโดยสภาเด็กและเยาวชนตำบลท่าม่วง ให้ทำงานตามความสนใจและมีจิตอาสา กล่าวคือ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ได้แก่ กิจกรรมปลูกป่าในพื้นที่สาธารณะ และกิจกรรมทำความสะอาดพื้นที่บริเวณวัด เป็นต้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะทำต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อขับเคลื่อนงานสภาเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาเด็กและเยาวชน และสรุปผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงในรอบปีต่อไป ส่วนโครงการที่เสนอโดยสภาเด็กและเยาวชน หากผ่านความเห็นชอบร่วมกันจากทุกฝ่าย โครงการจะถูกนำไปบรรจุในเทศบัญญัติของเทศบาล

นอกจากนี้ เทศบาลตำบลท่าม่วง ได้กำหนดให้มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน จำนวนหลายโครงการ ได้แก่ 1) โครงการศึกษาดูงานเพื่อใช้ในชีวิตประจำวัน 2) โครงการต้านยาเสพติด 3) โครงการปัญหาการตั้งครุภักก่อนวัยอันควร และ 4) โครงการป้องกันปัญหาเสพติดและติดเกมส์ โดยงบประมาณที่ใช้ในการจัดโครงการ กำหนดให้ปีละ ไม่เกิน 20,000 บาท และยังมีงบประมาณที่สภาเด็กและเยาวชน ขออนุมัติจากสภาเด็กและเยาวชน จังหวัดร้อยเอ็ด ปีละไม่เกิน 20,000 บาท แต่ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 ได้ประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการข้างต้นได้ เทศบาล จึงได้ประชุมร่วมกับเยาวชนพร้อมเพื่อวางแผนการดำเนินโครงการในปีต่อไป โดยปรับรูปแบบการดำเนินโครงการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น จากการดำเนินงานของ เทศบาลตำบลท่าม่วง ได้ส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนอย่างน้อย 1 กลุ่ม กำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับภาคประชาชนและนำมาเป็นนโยบายของ อปท. ดังนั้น ผลการประเมินการวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อรุ่นสู่รุ่น จึงได้คะแนนประเมิน 12 คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3

คะแนนประเมิน เทศบาลตำบลท่าม่วง

การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
ส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนอย่างน้อย 1 กลุ่ม กำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการร่วมกับภาคประชาชนและนำมาเป็นนโยบายของ อปท.	15	12
รวม	15	12

2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนนั้น ต้องให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วม จึงถือได้ว่าเป็น อปท. ที่มีการบริหารจัดการที่ดี (Good Practice) ดังกรณี อปท. เปิดโอกาสให้เยาวชนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทั้ง อปท. ยังรับฟังข้อเสนอแนะจากเยาวชนและประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมจะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุมนั้น ต้องเริ่มตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ ในกรณีที่มีผลกระทบจากการดำเนินงานนั้น ๆ ดังนั้น การมีส่วนร่วมของเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับ อปท. ให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีนั่นเอง

2) ด้านความต่อเนื่องในการดำเนินงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนนั้น จำเป็นต้องมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน กล่าวคือ ความต่อเนื่องของการดำเนินงานต้องมาจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังเช่น การดำเนินโครงการต้องเป็นโครงการที่มาจากความต้องการของเยาวชนและประชาชน ดังนั้น ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน จึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของ อปท. สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนอย่างแท้จริง

3) ด้านทุนมนุษย์และทุนทางสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนนั้น จำเป็นต้องมีทั้งทุนมนุษย์และทุนทางสังคม กล่าวคือ ในพื้นที่ชุมชนจะต้องมีกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มขึ้นมา เพื่อร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมที่ดีอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม บนพื้นฐานความเชื่อใจ ความผูกพัน ความสามัคคี และวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชน ประกอบกับจะต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และชุมชน ในการทำกิจกรรมเหล่านั้น โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คอยให้คำปรึกษาในการทำงานร่วมกันของกับกลุ่มเด็กและเยาวชน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ทุนมนุษย์และทุนทางสังคมจึงถือเป็นต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2.2 ข้อจำกัด

จากการศึกษา พบว่า ข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชน มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1) ด้านโรคอุบัติใหม่ ข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนของ อปท. คือ โรคอุบัติใหม่ ที่มีความรุนแรงและระบาดอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) จึงทำให้ อปท. ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้

2) งบประมาณ ข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณ

ที่จำกัด ต่อการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน เนื่องจากการดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่จะช่วยแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้นนั้น จำเป็นต้องมีงบประมาณที่เพียงพอและต้องสอดคล้องกับบริบทของชุมชน เพราะปัญหาในระดับท้องถิ่นจะนำไปสู่ปัญหาในระดับประเทศ ดังนั้น หากท้องถิ่นมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานย่อมทำให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

สรุปและอภิปรายผล

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการวิเคราะห์ จากตัวชี้วัดการวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น สามารถสรุปผลการศึกษได้ ดังนี้

1. การศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1) เทศบาลตำบลโนนชัยศรี

เทศบาลตำบลโนนชัยศรี มีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practice) โดยส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ริเริ่มโดยสภาเด็กและเยาวชนตำบลโนนชัยศรี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และส่งเสริมให้ทำงานตามความสนใจและมีจิตอาสา เพื่อขับเคลื่อนงานสภาเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการ/กิจกรรม ตลอดจนนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด อีกทั้ง เทศบาลยังได้รับบุคลากรใหม่จากเยาวชนจัดตั้งเหล่านี้เข้ามาทำงานใน อบท. เพื่อสืบทอดอำนาจและส่งต่องานจากรุ่นสู่รุ่นจำนวนหนึ่งคน ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและ

เยาวชนเทศบาลตำบลโนนชัยศรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความรู้ กล่าวคือ เทศบาลส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้มีความรู้ต่าง ๆ อย่างรอบด้าน ฝึกให้เข้าใจสถานการณ์จริง ส่งเสริมความรู้ทั้งด้านวิชาการและการฝึกปฏิบัติ ผ่านการจัดอบรมในโครงการและการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม มีการทบทวนถึงปัญหาอุปสรรคในการดำเนินโครงการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงภายใต้เหตุและผลร่วมกัน อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับการมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี กล่าวคือ เทศบาลได้รับบุคลากรใหม่จากเยาวชนจัดตั้งเหล่านี้ เข้ามาทำงานในเทศบาล ด้วยคัดเลือกเยาวชนที่มีความรู้ ความสามารถ จิตอาสา และมีความเสียสละในการทำกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม ให้เข้ามาทำงานและร่วมเสนอทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองนั้น ถือเป็น การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีให้กับชุมชน เนื่องจากเยาวชนเหล่านี้จะเข้าใจปัญหา และความต้องการประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บริหารตนเอง และนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน อย่างยั่งยืน

2) เทศบาลตำบลเมืองสรวง

เทศบาลตำบลเมืองสรวง มีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในระดับหนึ่ง โดยส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ริเริ่มโดยสภาเด็กและเยาวชน ตำบลเมืองสรวง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และส่งเสริมให้ทำงานตามความสนใจและมีจิตอาสา เพื่อขับเคลื่อนงานสภาเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วม ในการกำหนดแผนงาน โครงการ/กิจกรรม ตลอดจนนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด ดังเช่น กรณีโครงการพัฒนาศักยภาพเด็กและเยาวชน เป็นโครงการที่ให้เยาวชน ประชาชน และเทศบาล ได้ร่วมหารือพูดคุยเกี่ยวกับกิจกรรมโครงการของโครงการ และได้ข้อสรุปว่าควรเป็นกิจกรรมศึกษาดูงานหน่วยงาน อปท.อื่น เพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่า เทศบาลมีการส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการร่วมกับภาคประชาชนและนำมาเป็นนโยบายของ อปท.

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้าน ความมีเหตุผล กล่าวคือ การส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน และประชาชน ในชุมชนได้ร่วมตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลตามวัฒนธรรมที่ดำรง โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องสามารถอธิบายให้ใครเข้าใจว่าเหตุใดจึงทำเช่นนั้น โดยการอธิบายในลักษณะดังกล่าวไม่ใช่สิ่งที่ผิด และยังเป็นการสร้างค่านิยมอันดีให้แก่เยาวชนในชุมชนว่า การตัดสินใจทำสิ่งใดจะต้องมีเหตุและปัจจัยสนับสนุนและสามารถอธิบายให้คนอื่นเข้าใจได้บนฐานของความถูกต้อง

3) เทศบาลตำบลท่าม่วง

เทศบาลตำบลท่าม่วง มีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในระดับหนึ่ง โดยส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกลุ่มเด็กและเยาวชนที่ริเริ่มโดยสภาเด็กและเยาวชน ตำบลท่าม่วง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามพระราชบัญญัติการส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และส่งเสริมให้ทำงานตามความสนใจและมีจิตอาสา เพื่อขับเคลื่อนงานสภาเด็กและเยาวชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้เยาวชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการ/ กิจกรรม ตลอดจนนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล เพื่อพัฒนาปรับปรุงโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากที่สุด ดังเช่น สภาเด็กและเยาวชนและประชาชนในชุมชน มีมติเห็นชอบในที่ประชุมร่วมกันว่า ในการดำเนินโครงการปลูกป่าในพื้นที่สาธารณะ และทำความสะอาดบริเวณพื้นที่วัดภายในชุมชนเป็นโครงการที่ดี ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เนื่องจากเป็นโครงการที่ไม่ได้ใช้งบประมาณมาก แต่มีคุณค่าทางจิตใจและทำให้เกิดความรักความสามัคคีของคนในชุมชน จึงกล่าวได้ว่า เทศบาลมีการส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนกำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการร่วมกับภาคประชาชนและนำมาเป็นนโยบายของ อปท. ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความพอประมาณ กล่าวคือ การดำเนินงานของ อปท. ต้องมีความพอดีต่อความจำเป็น และเหมาะสมกับฐานะของตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ต้องไม่มากเกินไป ไม่น้อยเกินไป และต้องหาจุดที่ดีกว่าและดีที่สุดในระหว่างจุดทั้งสอง ซึ่งความพอประมาณนี้

จะช่วยสร้างความรัก ความสามัคคี และความเข้มแข็งให้กับชุมชนและครอบครัวให้มีความร่มเย็นเป็นสุข

2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

(1) ด้านการมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนนั้น ต้องให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วม จึงถือได้ว่าเป็น อปท. ที่มีการบริหารจัดการที่ดี (Good Practice) และเปิดโอกาสให้เยาวชนกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการร่วมกับภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งรับฟังข้อเสนอแนะจากเยาวชนและประชาชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมจะช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างครอบคลุมนั้น ต้องเริ่มตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ กรณีที่มีผลกระทบจากการดำเนินงาน ดังนั้น การมีส่วนร่วมของเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น จึงถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับ อปท. ให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีนั่นเอง

(2) ด้านความต่อเนื่องในการดำเนินงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนนั้น จำเป็นต้องมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน กล่าวคือ ความต่อเนื่องของการดำเนินงานต้องมาจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังเช่น การดำเนินโครงการต้องเป็นโครงการที่มาจากความต้องการของเยาวชนและประชาชน ดังนั้นความต่อเนื่องในการดำเนินงาน จึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของ อปท. สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างความยั่งยืนให้กับชุมชนอย่างแท้จริง

(3) ด้านทุนมนุษย์และทุนทางสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่ม

เด็กและเยาวชนนั้น จำเป็นต้องมีทั้งทุนมนุษย์และทุนทางสังคม กล่าวคือ ในพื้นที่ชุมชน จะต้องมียุวมุมเด็กและเยาวชนที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และจิตอาสา พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และจัดตั้งกลุ่มขึ้นมาเพื่อรวมตัวกันร่วมคิด ร่วมทำ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนในท้องถิ่นของตน บนพื้นฐานความเชื่อใจ ความผูกพัน ความรัก สามัคคี และวัฒนธรรมที่ดีงามของชุมชน ประกอบกับจะต้องได้รับการสนับสนุนจาก ครอบครัว ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คอยให้คำปรึกษาในการทำงาน ร่วมกันของ กลุ่มเด็กและเยาวชน เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ทุนมนุษย์ และทุนทางสังคมจึงถือเป็นต้นทุนสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น ให้เจริญก้าวหน้า อย่างยั่งยืน

ฉะนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสาม ประเด็น อันได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และด้านทุน มนุษย์และทุนทางสังคม มีความสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี มีเหตุผล มีความรู้ และคุณธรรม กล่าวคือ อปท. มีการ ส่งเสริมให้เยาวชน และประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน ตลอดจนนำ แผนไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล ทั้งยังมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน โดยเฉพาะ การดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ต้องมาจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้ การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่า ซึ่งการมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของประชาชนในชุมชน จะต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และระมัดระวัง ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งจะแบ่งปันข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ และนำมาซึ่งประโยชน์สุขของชุมชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะกรณีที่เป็น โครงการหรือกิจกรรมที่เกิดจากความต้องของเยาวชนและประชาชนในพื้นที่ ถือเป็น การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในระดับหนึ่ง กล่าวคือ การให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมและเสนอ ความเห็น จะช่วยลดความเสี่ยงหรือผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน เพราะความคุ้มค่าของโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคำนวณผลที่ได้รับเปรียบเทียบกับต้นทุนที่เสียไปนั้น ถือเป็นหลักสำคัญในการดำเนินงานแนวทางของหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง ฉะนั้น การดำรงอยู่และการปฏิบัติตนตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง จึงครอบคลุมทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชน เพื่อให้เป็น อปท. ที่มีการบริหารจัดการที่ดี (Good Practices)
2. ผลการวิจัยนำไปสู่การปรับปรุงระบบการบริหารของ อปท. ด้านงบประมาณ และโรคอุบัติใหม่
3. ผลการวิจัยนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของ อปท. ท่ามกลางโรคอุบัติใหม่ ทั้งการเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ การปรับรูปแบบจัดโครงการ/กิจกรรม ในลักษณะที่เป็นรูปแบบใหม่ (New Normal)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของเทศบาลต่าง ๆ ทั่วประเทศ
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงานของกลุ่มเด็กและเยาวชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- ขวลิต สละ. (2556). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยรัตน์ เจริญสินโอบาร. (2560). *วาทกรรมการพัฒนา: อำนาจ ความรู้ ความจริง เอกสิทธิ์ และความเป็นอื่น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). วิชาษา.
- เบญจวรรณ บุญโทแสง และคณะ. (2563). การศึกษาระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของเทศบาลตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์*, 4(2). 23-50.
- ปิยะนิตย์ โอนพรัตน์วิบูล. (2557). *การบริหารภาครัฐ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). [เอกสารไม่มีการตีพิมพ์]. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537, https://www.wangkhoei.go.th/dnm_file/news/959012346_center.pdf
- ไพฑูริย์ บุญวัฒน์. (2558). *หลักการบริหารท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). [เอกสารไม่มีการตีพิมพ์]. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2565). https://www.chaipat.or.th/site_content/item/3579-2010-10-08-05-24-39.html
- รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2557). *การบริหารงานภาครัฐ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). [เอกสารไม่มีการตีพิมพ์]. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory)*. <http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/modernization-theory.html>
- วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. (2566). *วิกฤตการณ์การเงินในเอเชีย พ.ศ. 2540*. <https://shorturl.asia/sqvfa>
- สถาพร เรืองธรรม และคณะ. (2565). *การพัฒนาการบริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [รายงานการวิจัยสมบูรณ์]. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580)*. https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf

_____. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สามสิบ พ.ศ. 2566-2570*. https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf

อภิชัย พันธเสน. (2560). *เศรษฐกิจพอเพียง: พระอัจฉริยภาพและพระกรุณาธิคุณของในหลวงรัชกาลที่ 9*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรการ
ในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่น
Participatory Learning Process in Creating
the Right Protection Measures for Local Elderly

มนัสนันท์ ปิ่นพิทักษ์¹
Manasnun Pinpitak²

Received: 31 ม.ค. 2566

Revised: 15 มี.ค. 2566

Accepted: 20 มี.ค. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรการในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยคือประชาชนผู้สูงอายุเขตพื้นที่อำเภอเมืองและอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 200 คน โดยการเลือกแบบเจาะจงเนื่องจากเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพที่จะถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนได้ เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ กระบวนการสนทนากลุ่ม มีกิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทุนมนุษย์ให้กับผู้สูงอายุในท้องถิ่น โดยมีผู้วิจัยเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เรื่องทุนมนุษย์ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และกิจกรรมการบรรยายเบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับประชากรกลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์

¹อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์,
E-Mail: doggy0900@hotmail.com

²Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Phetchabun Rajabhat University

เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้สูงอายุมีประสบการณ์เป็นทุนมนุษย์ที่ดีอยู่แล้ว สามารถที่จะต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนพื้นที่ของตนเองได้ แต่ยังคงขาดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ รวมถึงยังไม่มีการจัดการความรู้เกี่ยวกับทุนมนุษย์ 2) ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิผู้สูงอายุเฉพาะเรื่องเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุเท่านั้น และ สิทธิที่ผู้สูงอายุให้ความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการเพิ่มเบี้ยยังชีพ การลดค่าโดยสารในบริการขนส่งสาธารณะที่เป็นรถโดยสารของรัฐที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการได้รับการสนับสนุนการรวมตัวจัดกิจกรรมทางสังคมจัดกิจกรรมทางกีฬา นันทนาการ และการถ่ายทอดภูมิปัญญา การได้รับการสนับสนุนด้านประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม การได้รับสิทธิเข้าถึงทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่สะดวก รวดเร็ว โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

คำสำคัญ: ผู้สูงอายุในท้องถิ่น, ทุนมนุษย์, การมีส่วนร่วม

Abstract

This participatory action research purposed to enhance the participatory learning process in constituting measurements to protect the rights of the local elderly. The target group of was 200 elders in the Mueang District and Chon Daen District, Phetchabun Province, by the purposive selection from strong elder groups whom has the potential to transfer knowledge to the community. Research instrument was a focus group discussion (FGD) and group activities to create a participatory learning process to enhance human capital knowledge for local elders. Research operation was a public lecture on human capital by the researcher, an SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analysis operation, and a public lecture on elderly right. Data analyzed by content analysis process. Research found 1) elders has experienced which can become good human capital in enhancing economic value to the community but elders has lack of understanding, awareness,

importance including the knowledge management about human capital; 2) The elderly have knowledge and understanding the elderly rights only of the allowance for the elderly. Rights that the elderly prioritize are arranged in descending order were; increasing allowance for the elderly; reducing of fares in public transport services; supporting social activities, sports activities, recreation, and wisdom transfer; supporting appropriate vocational and job training; assisting a convenient, fast and free access to medical and public health services.

Keywords: the Local Elderly, Human Capital, Participation

บทนำ

จากการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ดังนี้

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการบริหารจัดการองค์การต่าง ๆ ของประเทศ

ให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย

1) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

2) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ

3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

3. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

และสืบเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 2 “การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม” ส่วนที่ 4 “ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ” ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้ระบุไว้ว่า ในระยะสั้นควรมีแนวทางการพัฒนาความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมนั้น จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการเพิ่มโอกาสและการการจัดสวัสดิการสังคมให้กับประชากรที่มีรายได้ต่ำสุด ร้อยละ 40 ให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ มีอาชีพ เด็กและเยาวชนได้รับโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลได้รับบริการด้านสุขภาพ มีโอกาสในการมีที่ดินทำกินของตนเองและยกระดับรายได้ รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายการคลังเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคมและเอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (อาชัญญา รัตนอบูล และคณะ, 2553) รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน สนับสนุนการให้ความรู้ในการบริหารจัดการทางการเงิน สนับสนุนชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ บริการ และการจัดการทรัพยากรในชุมชน และยังเห็นได้ว่านโยบายรัฐบาลในประเด็นสิทธิและโอกาสของ ผู้สูงอายุ นั้น เพื่อให้ประชากรที่ปัจจุบันเป็นผู้สูงอายุมีรายได้ และไม่ต้องประสบปัญหาสุขภาพจิต เนื่องจากความเสื่อมถอยในด้านต่าง ๆ ตามความชราของตน ควรมีการดัดศักยภาพที่ผู้สูงอายุมีอยู่มาใช้ โดยสนับสนุนผู้สูงอายุเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หรือทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับผู้คนในชุมชน หรือแนะนำการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่สภาพ (Bongaarts, 2004; Elmeskov, 2004; ปราโมทย์ ประสาทกุล, 2556)

ซึ่งจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ฉบับที่ 13 จะเห็นได้ว่าการพูดถึงทุนทางสังคม และทุนทางสังคมที่สำคัญ คือ “การศึกษาตลอดชีวิต” เป็นการเพิ่มทุนทางสังคมหรือทุนมนุษย์ให้กับผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี ซึ่งคณะผู้วิจัยเองตระหนักถึงสิทธิและโอกาสของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการสร้างทุนทางสังคมอย่างหนึ่งที่สำคัญ และเนื่องจากปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งมาตรการดูแลผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย การเตรียมพร้อมทางการเงินสำหรับสังคมผู้สูงอายุก็เป็นสิ่งจำเป็น

เป้าหมายหลักอยู่ที่การมอบหลักประกันให้ประชาชนเกษียณอายุโดยมีระดับรายได้ที่เพียงพอ และมีระดับคุณภาพชีวิตไม่ด้อยกว่าตอนที่ยังทำงานอยู่ การเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐและการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของกลุ่มประชากรที่มีฐานะยากจนเพิ่มขึ้นนั้น เป็นปัญหาที่ยังคงมีอยู่ในสังคมไทย อีกทั้งยังเป็นปัญหาที่ทำทนายรอกการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2556; ระเบียบ สัจจโสภณ, 2556) ซึ่งการที่ผู้สูงอายุควรได้รับการปกป้องสิทธิต่าง ๆ ถือเป็นพื้นฐานสำคัญก่อนที่การดำเนินการพัฒนาในลำดับที่สูงขึ้น ดังนั้น การสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรการในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นและสมควรได้รับการวิจัยและพัฒนาอย่างยิ่ง

ปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้สูงอายุ นั่นคือพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครอง ส่งเสริม สนับสนุน ต่อสิทธิและประโยชน์ของผู้สูงอายุ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีสาระสำคัญคือให้การคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุซึ่งก็คือบุคคลสัญชาติไทยที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ขึ้นไปให้ได้รับสิทธิการคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ในมาตรา 11 มีทั้งสิ้น 13 ข้อ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไปควรรับทราบ ประกอบด้วย 1) การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข 2) การศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสาร 3) การประกอบอาชีพหรือการฝึกอาชีพที่เหมาะสม 4) การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจการทางสังคม 5) การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุ 6) การช่วยเหลือด้านค่าโดยสารยานพาหนะตามความเหมาะสม 7) การยกเว้นค่าเช่าชมสถานที่ของรัฐ 8) การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหาผลประโยชน์หรือถูกทอดทิ้ง 9) การให้คำแนะนำปรึกษา หรือการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดีหรือในทางการแก้ไขปัญหาคอปกครัว 10) การจัดหาที่พักอาศัย ยานพาหนะ เครื่องนุ่งห่ม 11) การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม 12) การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี และ 13) การดูแลระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง รวมถึงข้อมูลระบบสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การสงเคราะห์ในการจัดการศพผู้สูงอายุตาม

ประเพณี และจากการที่วิทยากรให้ความรู้ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ และการจัดการ สันทนาการกลุ่มผู้สูงอายุ พบว่า ผู้สูงอายุมีการสะท้อนความต้องการให้ส่งเสริม สนับสนุน ต่อสิทธิและประโยชน์ของผู้สูงอายุ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้สูงอายุต้องได้รับการจัดช่องทางพิเศษเฉพาะเพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการ บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่สะดวก รวดเร็ว

2. ผู้สูงอายุต้องได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษา การศาสนา และข้อมูล ข่าวสาร โดยจัดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน และให้มีหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ถึงชั้นอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย และมีรายการต่าง ๆ เพื่อผู้สูงอายุ

3. ผู้สูงอายุต้องได้รับการสนับสนุนในอาชีพ มีการฝึกอาชีพที่เหมาะสม ให้ข้อมูล คำปรึกษา ข่าวสารตลาดแรงงาน การจัดหางาน รับสมัครงาน บริการข้อมูล ทางอาชีพ ตำแหน่งงานที่ว่างสำหรับผู้สูงอายุ การอบรมและฝึกอาชีพ โดยมีศูนย์กลาง ข้อมูลทางอาชีพและตำแหน่งงานสำหรับผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ ที่สำนักงานจัดหางาน ทุกแห่ง

4. ด้านการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่ม ในลักษณะเครือข่าย/ ชุมชนของ ผู้สูงอายุต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเป็นกลุ่ม หรือชมรม ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมภายในชุมชน และ/ หรือระหว่าง ชุมชน และส่งเสริมการใช้ ศักยภาพผู้สูงอายุ โดยเพิ่มการจัดกิจกรรมทางกีฬานันทนาการ และการถ่ายทอดภูมิปัญญา

5. ผู้สูงอายุต้องได้รับการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ บริการสาธารณะอื่น มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ การดูแล ช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ มีการบริการสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย รวมถึงการจัดพาหนะอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ

6. ผู้สูงอายุต้องการได้รับเงินเบี้ยยังชีพสูงขึ้น เพื่อการยังชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน

7. ผู้สูงอายุต้องการได้รับการบริการโดยตรงสำหรับผู้สูงอายุ เช่น ลิฟต์ พื้นเรียบ ราวจับในห้องน้ำ จัดเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกและ ปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ มีการจัดบริการรถเข็นสำหรับผู้สูงอายุ

จะเห็นได้ว่า จากสถานการณ์ทางสังคม ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ที่มีเจตนารมณ์เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลก ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า งานวิจัยนี้จะช่วยส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรการหรือนโยบายในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่นพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรการในการคุ้มครองสิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่นพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้สูงอายุเขตพื้นที่อำเภอเมือง และอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 200 คน และประชาชนทั่วไป โดยการเลือก

แบบเจาะจง เนื่องจากเป็นกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพที่จะถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนได้ (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2562)

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ กระบวนการการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD) โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเป็นการจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างทุนมนุษย์ให้กับผู้สูงอายุในท้องถิ่น โดยมีกิจกรรม โดยกิจกรรมที่ 1 เป็นกิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทุนมนุษย์ให้กับผู้สูงอายุในท้องถิ่น โดยมีผู้วิจัยเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เรื่องทุนมนุษย์ ด้านต่างๆ อาทิเช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐศาสตร์ และบริการพื้นฐานทางสังคมจากภาครัฐที่ประชาชนพึงมี และคณะวิทยากรประจำกลุ่มคอยกำกับดูแลแต่ละกลุ่มให้มีความรู้ความเข้าใจกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วย โดยแบ่งผู้สูงอายุเป็น 10 กลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มนั้นประกอบด้วยผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป โดยมีวิทยากรประจำกลุ่มเป็นผู้กำกับดูแล และให้ความรู้ความเข้าใจในการทำกิจกรรมกลุ่มในหัวข้อ “กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างทุนมนุษย์ให้กับผู้สูงอายุในท้องถิ่น” โดยสมาชิกแต่ละกลุ่มจะช่วยกันระดมความคิดเห็นของแต่ละคนว่า ต้องการการเสริมสร้างทุนมนุษย์และต้องการได้รับการสนับสนุนด้านใดมากที่สุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กระบวนการทำแผนกลยุทธ์ คือ การทำ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย โอกาสหรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุ จากนั้น จึงดำเนินกิจกรรมที่ 2 การบรรยายเบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิผู้สูงอายุ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับประชากรกลุ่มเป้าหมาย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้หลักพื้นฐานของ PAR 3 ประการ (Stringer, 1996) ได้แก่ การค้นหาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่เกิดในสถานการณ์ (Look) การสำรวจและ

วิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Think) และการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ (Act) และได้มีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Source Triangulation) เป็นการตรวจสอบโดยพิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าข้อมูลต่างเวลากัน จะเหมือนกันหรือไม่ ถ้าข้อมูลต่างสถานที่จะเหมือนกันหรือไม่ และถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูล เปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ ประโยชน์ของการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าคือ เพื่อลดหรือจัดการกับอคติ (Bias) ที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในงานศึกษาวิจัยได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการสร้างทุนมนุษย์ให้กับผู้สูงอายุในท้องถิ่นจำนวน 2 ครั้ง มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ทุนมนุษย์ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

เมื่อผู้วิจัยให้ความรู้เกี่ยวกับทุนมนุษย์แก่ผู้สูงอายุ พบว่าผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจอยู่บ้าง เกี่ยวกับคำว่าทุนมนุษย์ แต่โดยมากแล้วมักเข้าใจคำว่า “ทุน” ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเงินตรา ทำให้มองไม่เห็นความเชื่อมโยงว่าทุนมนุษย์มีความเกี่ยวพันอย่างไรกับสังคม ผู้วิจัยจึงยกตัวอย่างให้เห็นภาพและความสำคัญชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยยกตัวอย่างเช่น คำกล่าวของ ดร. เบอร์กิท ฮานส์ ผู้จัดการธนาคารโลก ประจำประเทศไทยกล่าวไว้ว่า “การรักษาระดับและคุณภาพของการปฏิรูปด้านโครงสร้างของประเทศให้ยั่งยืนเป็นเรื่องสำคัญสำหรับประเทศไทยในการลดความยากจนและช่วยยกระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยในระยะยาวให้สูงกว่าร้อยละ 4 ในสภาวะการณ์ที่ต้องเผชิญกับสังคมสูงวัยที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว” การให้

ความสำคัญเรื่องการลงทุนด้านทุนมนุษย์นับเป็นเรื่องสำคัญ ในการสร้างอนาคตที่ดีกว่าสำหรับคนไทยทุกคน และการให้ความสำคัญกับการศึกษาและสาธารณสุขจะเป็นการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันให้แก่คนรุ่นต่อไปในระยะยาว (The World Bank, 2562) ผู้วิจัย จึงมีการบรรยายเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมให้ โดยให้คำนิยามเกี่ยวกับทุนมนุษย์ว่า เป็นการประเมินมูลค่าทางเศรษฐกิจของชุดความรู้และทักษะที่ประชากรเป้าหมายมีอยู่ โดยภายใต้นิยามนี้ทำให้กำลังแรงงานมีความแตกต่างกัน และคุณภาพของประชากรสามารถเพิ่มพูนได้ ด้วยเหตุนี้ การลงทุนด้านการฝึกอบรม การให้การศึกษา หรือเสริมประสบการณ์ ความสามารถ จึงเป็นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับองค์กร และระบบเศรษฐกิจในภาพรวม โดยประชากรเป้าหมายในพื้นที่ที่มีความสามารถและประสบการณ์เป็นทุนมนุษย์ที่ติดอยู่แล้ว สามารถที่จะต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนพื้นที่ของตนเองได้ ทั้งนี้ จากการที่กลุ่มเป้าหมายเป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุที่มีความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มกันเป็นอย่างมาก โดยมีการดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่ได้จากการอบรมจากวิทยากรเครือข่ายของโรงเรียนผู้สูงอายุในพื้นที่ ได้มาให้ความรู้ อาทิเช่น การสานกระเป่าจากวัสดุเหลือใช้ การทำดอกไม้จากหลอดพลาสติก การจัดซื้อใบเตยหอม การทำพวงหรีด เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีการบรรยายเชื่อมโยงให้เห็นว่า เรื่องสำคัญสำหรับประเทศไทยในการลดความยากจนและช่วยยกระดับการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยในระยะยาว จากสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับสังคมสูงวัยที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คือการสร้าง “ทุนมนุษย์”

2. การเสริมสร้างสิทธิผู้สูงอายุในท้องถิ่น

ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจสิทธิผู้สูงอายุเพียงเรื่องเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุเท่านั้น สิทธิที่ผู้สูงอายุให้ความสนใจและให้ความสำคัญ เป็นเรื่องด้านการช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพ โดยต้องการเบี้ยยังชีพในจำนวนที่มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นไปตามเศรษฐกิจปัจจุบันที่ผู้สูงอายุไม่สามารถยังชีพได้ด้วยจำนวนเบี้ยยังชีพเท่าเดิม เพราะบางกรณีผู้สูงอายุเป็นผู้ที่อาศัยอยู่บ้านเพียงลำพัง ไม่มีลูกหลาน ไม่มีอาชีพ จึงไม่สามารถที่จะหารายได้ทางอื่นได้ นอกจากพึ่งเบี้ยยังชีพจากหน่วยงานรัฐบาล ในอีกทางหนึ่ง สิทธิที่

เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุตามหลักพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุในพื้นที่ยังไม่ได้รับความรู้ความเข้าใจมากนัก ผู้วิจัย จึงบรรยายเพิ่มเติมพบว่า กลุ่มประชากรให้ความสนใจเกี่ยวกับสิทธิผู้สูงอายุมากขึ้น และแสดงความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่าย/ ชุมชน ผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มหรือชมรมผู้สูงอายุ ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมภายในชุมชน และ/ หรือระหว่างชุมชน และส่งเสริมการใช้ศักยภาพผู้สูงอายุ โดยเพิ่มการจัดกิจกรรมทางกีฬา นันทนาการ และการถ่ายทอดภูมิปัญญา ทั้งนี้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ต้องการการส่งเสริมงบประมาณ ในการรวมกลุ่มทำกิจกรรมในชมรมผู้สูงอายุของตนเองเพิ่มมากขึ้น เพื่อในอนาคตกลุ่มผู้สูงอายุจะได้มีผลิตภัณฑ์หรือกิจกรรมที่เกิดจากการรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้ให้กับผู้สูงอายุต่อไป ด้านการประกอบอาชีพ ผู้สูงอายุแสดงความต้องการที่จะได้รับข้อมูล คำปรึกษา ข่าวดารตลาดแรงงาน การจัดหางาน รับสมัครงาน บริการข้อมูลทางอาชีพ ตำแหน่งงานว่างสำหรับผู้สูงอายุ การอบรมและฝึกอาชีพ และด้านการแพทย์และสาธารณสุข ผู้สูงอายุต้องการให้มีการจัดช่องทางพิเศษเฉพาะผู้สูงอายุเพื่อที่จะได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว รวมถึงการให้บริการสาธารณสุขโดยไม่มีค่าใช้จ่ายให้กับผู้สูงอายุ เช่น การบริการด้านทันตกรรม เป็นต้น

ด้วยปัจจุบัน ในสังคมมีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น การเสริมสร้างศักยภาพผู้สูงอายุ จึงถือเป็นการเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสร้างและพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน ส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน สนับสนุนการให้ความรู้ในการบริหารจัดการทางการเงิน สนับสนุนชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ บริการ และการจัดการทรัพยากรในชุมชน และยังสามารถเห็นได้ว่านโยบายรัฐบาลในประเด็นสิทธิและโอกาสของ ผู้สูงอายุนั้น เพื่อให้ประชากรที่ปัจจุบันเป็นผู้สูงอายุมีรายได้ และไม่ต้องประสบปัญหาสุขภาพจิตเนื่องจากความเสื่อมถอยในด้านต่าง ๆ ตามความชราของตน ควรเสริมสร้างให้มีการดัดศักยภาพที่ผู้สูงอายุมีอยู่มาใช้ โดยสร้างกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หรือทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับผู้คนในชุมชน หรือแนะนำการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่สภาพ ส่วนในระยะยาว (กุลศล สุนทรธาดา และสุริยาพร จันทร์เจริญ, 2557) มีการสนับสนุน “การศึกษาตลอดชีวิต” เพื่อเป็น

การเพิ่มทุนมนุษย์ให้กับผู้สูงอายุทั้งนี้คณะผู้วิจัยเองตระหนักถึงสิทธิและโอกาสของผู้สูงอายุเป็นสำคัญอีกด้วย เนื่องจากปัจจุบันสังคมไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งมาตรการดูแลผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย การเตรียมพร้อมทางด้านการเงินสำหรับผู้สูงอายุก็เป็นสิ่งจำเป็น เป้าหมายหลักอยู่ที่การมอบหลักประกันให้ประชาชนเกษียณอายุโดยมีระดับรายได้ที่เพียงพอ และมีระดับคุณภาพชีวิตไม่ด้อยกว่าตอนที่ยังทำงานอยู่ (พรชัย สุธีระเวช และคณะ, 2555) การเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐและการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของกลุ่มประชากรที่มีฐานะยากจนยังคงเป็นปัญหาที่มีอยู่ในสังคมไทย อีกทั้ง ยังเป็นปัญหาที่ท้าทายรอการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนต่อไป (อาชัญญา รัตนอุบล และคณะ, 2553)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในสร้างมาตรการสร้างความรู้เรื่องสิทธิของผู้สูงอายุในท้องถิ่น ได้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้สูงอายุในท้องถิ่นเป็นอย่างดี เพื่อให้ประชากรที่ปัจจุบันเป็นผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิของผู้สูงอายุและไม่ต้องประสบปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรคการเข้าถึงสิทธิในด้านต่าง ๆ โดยสนับสนุนผู้สูงอายุให้ได้รับความรู้และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หรือทักษะด้านต่าง ๆ ให้กับผู้คนในชุมชน และผู้วิจัยเล็งเห็นว่าควรมีการสนับสนุน “การศึกษาตลอดชีวิต” เพื่อเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ให้กับผู้สูงอายุต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 200 คน พบว่า ประกอบไปด้วยผู้สูงอายุจากกลุ่มผู้สูงอายุที่มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นในชุมชนมีความเข้าใจและสามารถเข้าใจเรื่องทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุได้ โดยจากการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จาก 2 พื้นที่ คือ พื้นที่เทศบาลตำบลนางัว อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ และพื้นที่เทศบาลตำบลท่าข้าม อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปได้ว่า

1. ผู้สูงอายุประสบการณเป็นทุนมนุษย์ที่ติดอยู่แล้ว คือ มีศักยภาพที่พร้อมจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อที่สามารถต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับ

ชุมชนพื้นที่ของตนเองได้ แต่ยังคงขาดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ รวมถึงยังไม่มีการจัดการความรู้เกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่ดีเท่าที่ควร

2. ผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิผู้สูงอายุเฉพาะเรื่องเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุเท่านั้น สิทธิที่เกี่ยวข้องอย่างอื่น ๆ ยังไม่ได้รับความรู้ความเข้าใจมากนัก และต้องการเบี้ยยังชีพในจำนวนที่มากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นไปตามเศรษฐกิจปัจจุบันที่ผู้สูงอายุไม่สามารถยังชีพได้ด้วยจำนวนเบี้ยยังชีพเท่าเดิม เพราะบางกรณี ผู้สูงอายุเป็นผู้ที่อาศัยอยู่บ้านเพียงลำพัง ไม่มีลูกหลาน ไม่มีอาชีพ จึงไม่สามารถที่จะหารายได้ทางอื่นได้นอกจากพึ่งเบี้ยยังชีพจากหน่วยงานรัฐบาล

3. สิทธิที่ผู้สูงอายุให้ความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การได้รับการเพิ่มเบี้ยยังชีพ การลดค่าโดยสารในบริการขนส่งสาธารณะ ทั้งรถโดยสารที่เป็นของรัฐ และการได้รับการสนับสนุนการรวมตัวจัดกิจกรรมทางสังคมจัดกิจกรรมทางกีฬานั้นหนาแน่น และการถ่ายทอดภูมิปัญญา การสนับสนุนด้านประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม การสิทธิด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่สะดวก รวดเร็ว โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรส่งเสริมเรื่องการจัดการความรู้เกี่ยวกับทุนมนุษย์ของผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถจะนำไปใช้ได้ในอนาคตอย่างเป็นระบบ
2. ควรมีการนำมาตรการการส่งเสริมสิทธิของผู้สูงอายุที่มีความต้องการเร่งด่วนในชุมชนมากำหนดเป็นเชิงนโยบายให้กับหน่วยงานท้องถิ่น เพื่อนำไปปฏิบัติใช้ได้ในอนาคต นำเสนอหรือผลักดันให้มีอยู่ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยคำแนะนำต่าง ๆ จากคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ที่สละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้สูงอายุ และประชาชนในพื้นที่อำเภอท่าข้าม และ อำเภอนางิ้ว จังหวัดเพชรบูรณ์ทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม อีกทั้ง ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้ มา ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กุศล สุนทรธาดา, และสุริยาพร จันทร์เจริญ. (2557). *โครงการวิจัยจัดทำแนวทางการดำเนินการและกลไกระดับชาติในการขับเคลื่อนนโยบายการจ้างงานผู้สูงอายุ*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2562). *รายงานการสำรวจความต้องการในการรับบริการวิชาการประจำปีงบประมาณ 2561*. [เอกสารอัดสำเนา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นงนุช สุนทรชวกันต์; และ สายพิน ชินตระกูลชัย. (2552). *โครงการวิจัยการสร้างโอกาสการทำงานของผู้สูงอายุ*. ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2556). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2556*. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.).
- พรชัย ฐีระเวช, วุฒิพงศ์ จิตตั้งสกุล, สุภัค ไชยวรรณ, เบญจมาศ มหาวงศ์ขจิต, สิทธิรัตน์ ดรขมาศ, ศิวสัน เหลืองสมบูรณ์, และชาญณรงค์ จางกิตติรัตน์. (2555). *โครงการวิจัยการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ แนวโน้มรายจ่ายด้านสวัสดิการสังคมของภาคสาธารณะเมื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ*. สำนักงานนโยบายการคลัง สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.
- พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546. (2546, 31 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 120 ตอนที่ 130 ก หน้า 1-31.

- ระวี สัจจโสภณ. (2556). แนวคิดทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาภาวะพลัดพรกในผู้สูงอายุ. *วารสารวิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมสังคมศาสตร์*. 34(3), 471-490.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). *ประชากรสูงอายุไทย: ปัจจุบันและอนาคต*. [เอกสารไม่มีการตีพิมพ์]. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- อาชญญา รัตนอุบล, วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา, ปาน กิมปี, และระวี สัจจโสภณ. (2553). *รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2553*. https://www.dop.go.th/download/knowledge/knowledgeth_201601061414401.pdf
- Bongaarts, John. (2004). Population Aging and the Rising Cost of Public Pensions. *Population & Development Review*. 30(1), 1-23.
- Elmeskov, Jørgen. (2004). Aging, Public Budgets, and the Need for Policy Reform. *Review of International Economics*. 12(2), 233-242.
- Stringer, Ernest. T. (1996). *Action research*. SAGE Publications.

ฟ้อนเขบลาน: รูปแบบ บทบาทหน้าที่ และคุณค่าต่อสังคม
ของการแสดงสร้างสรรค์จากประเพณีชุมชนไทลุ่ม¹
Khab Lan Dance: Forms, Roles and Social Values
of Creative Performances
from Thai Lom Community Traditions.²

จันทร์พิมพ์ มีเปี่ยม³
Chanpim Meepiam⁴

Received: 5 พ.ค. 2566

Revised: 8 มิ.ย. 2566

Accepted: 9 มิ.ย. 2566

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพัฒนาการและรูปแบบของฟ้อนเขบลาน และ 2) ศึกษาบทบาทหน้าที่ของฟ้อนเขบลาน การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องฟ้อนเขบลานจำนวน 6 คน และนำมาทำการวิเคราะห์ แยกแยะเป็นประเด็นต่าง ๆ โดยใช้การพรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูล

¹บทความนี้เป็นบทความทางวิชาการ สาขาวิชานาฏศิลป์และศิลปะการแสดง คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

²This article is an academic article, Program in Dancing and Performing Arts, Faculty of Humanities and Social Sciences, Phetchabun Rajabhat University.

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, E-Mail: chanpim_me@pcru.ac.th

⁴Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences, Phetchabun Rajabhat University

ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิดในพัฒนาการและรูปแบบของ ฟ็อนแซบลาน แนวคิดบทบาทหน้าที่ของฟ็อนแซบลานในทางสังคมวิทยาชนบท และแนวคิดทฤษฎีการจัดระเบียบทางสังคมชนบท

ผลการศึกษา พบว่า พัฒนาการและรูปแบบของฟ็อนแซบลานมีการพัฒนา จากอดีตสู่ปัจจุบัน จากการสร้างสรรค์ของชุมชนเอง และการสร้างสรรค์ของ ภาควิชาการ ทั้งในด้านดนตรีที่มีการพัฒนารูปแบบให้มีความทันสมัยมากขึ้น ด้านการ แต่งกายมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับชุมชนท้องถิ่นในปัจจุบัน ด้านอุปกรณ์มีการพัฒนา ปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับปัจจุบัน และด้านท่ารำที่ใช้ประกอบการฟ็อนแซบลาน มีความชัดเจน และมีความเป็นมาตรฐานมากขึ้น มีความเหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการอนุรักษ์สืบสานในการฟ็อนแซบลานให้คงอยู่คู่ชุมชน และผลการศึกษา บทบาทหน้าที่ของฟ็อนแซบลาน พบว่า การฟ็อนแซบลานในประเพณีชุมชนไทหล่ม มีบทบาทหน้าที่ และคุณค่า ในแง่ด้านการให้การศึกษาด้านเครื่องมือในการรวมตัวของสังคม ด้านการยึดเหนี่ยวจิตใจ ด้านสื่อมวลชนของท้องถิ่น นอกจากนั้น ยังมีคุณค่า ต่อสังคมท้องถิ่น และสังคมภายนอก ในด้านสภาพชีวิตความเป็นอยู่ ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และด้านค่านิยม

คำสำคัญ: ฟ็อนแซบลาน, ประเพณีชุมชน, ไทหล่ม

Abstract

The objective of this academic article is to 1) Study the development and form of Khab Lan dance 2) Study roles of Khab Lan dance. In this study, the researchers used data collected through participant observations and in-depth interviews. The informants are knowledgeable about the Bun Bang Fai tradition and Khab Lan dance of 6 Thai Lom people and taken for analysis, separate into different issues by using the data were described and analyzed according to the objectives of the study under the conceptual framework of the development and form of Khab Lan dance, concepts, roles and functions

of Khab Lan dance in rural sociology and the theory of rural social organization.

The result of study found that the development and form of Khab Lan Dance has developed from the past to the present from the creation of the community itself and the creation of the academic department in terms of music that has developed a more modern style, in terms of dress has been developed to suit local communities at present, in terms of equipment has been developed and modified to be suitable for the present, in terms of dance postures used in Khab Lan dance are clearer and more standardized suitable for the current era, which is a preservation and continuation of Khab Lan dance for the existence of the community. and results of the study of roles of Khab Lan dance found that the Khab Lan dance in the tradition of the Thai Lom community has a role and value in terms of education , tools for social gathering, mental attachment , local media. In addition , there is also value to local society and external society in terms of living conditions, Thai traditions and values.

Keywords: Khab Lan Dance, Community Tradition, Thai Lom

บทนำ

วัฒนธรรมชุมชน คือ สิ่งที่ดีงามที่เกิดจากการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างสรรค์ร่วมกันของคนในชุมชนที่ได้แสวงหาแนวทางการดำเนินชีวิตร่วมกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และความเชื่อความศรัทธา ซึ่งสิ่งเหล่านี้พบว่าในประเพณีชุมชนไทยลุ่ม ได้มีการยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมานั้นคือ การฟ้อนแขกลาน เป็นการฟ้อนที่มีการสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นในรูปแบบมุขปาฐะ เป็นการเล่าสืบทอดแบบท่องจำกันมาด้วยปากเปล่าการบอกเล่าต่อ ๆ กันมา ไม่มีการจดบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการฟ้อน

ในความเชื่อเพื่อขอฝากบงกชเจ้าพ่อผาแดง ชาวไทหล่มนับถือและศรัทธาในองค์ท่าน โดยเชื่อว่าท่านเป็นผู้ปกป้องรักษาคุ้มครองให้ชาวบ้านอยู่ดีกินดี ดังนั้น การพื่อนจึงมีความหมายถึงเพื่อให้ท่านช่วยคลบขันดาลให้ฝนฟ้าตกต้องตามฤดูกาล เมื่อเข้าสู่ฤดูทำไร่ทำนาชาวบ้านจะทำพิธีบวงสรวงดวงวิญญาณเจ้าพ่อผาแดง โดยจะทำพิธีที่ศาลเจ้าพ่อผาแดงของแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งจะเรียกชื่อศาลต่างกันไปตามชื่อขององค์กรกษัตริย์ที่คอยปกป้องรักษาเจ้าพ่อผาแดง ในการนี้ ชาวบ้านจะดำเนินการสอบถามถึงเรื่องราวความอุดมสมบูรณ์ของพืชพันธุ์ธัญญาหารในปีนั้น ๆ และจะมีการบวงสรวงเพื่อให้ท่านคลบขันดาลให้เกิดฝนตก จากแนวปฏิบัติกลายเป็นรูปแบบพิธีกรรมเฉพาะถิ่นที่สืบทอดกันมา จวบจนทุกวันนี้

การพื่อนในประเพณีของชาวไทหล่มได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อ ความศรัทธา การร่วมแรงร่วมใจ และความรักสามัคคีของในชุมชนที่ต้องการสืบสานประเพณีอันดีงามให้คงอยู่ ซึ่งรูปแบบการพื่อนมีทั้งความเหมือน และความแตกต่างกันไปตามชุมชนของตน และปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย จนทำให้ทั้งภาคประชาชน และภาควิชาการ ได้เข้ามาพัฒนาสร้างสรรค์ โดยยึดแนวทางรูปแบบทำร่ำดั้งเดิมและผสมสานกับองค์ความรู้ใหม่ กลายเป็นรูปแบบที่มีการพื่อนเกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นแนวทางในการสืบสานวิถีวัฒนธรรมการพื่อนแบบลานของชาวไทหล่มให้คงอยู่คู่ชุมชน

พื่อนแบบลาน: รูปแบบ บทบาทหน้าที่ และคุณค่าต่อสังคมของการแสดงสร้างสรรค์จากประเพณีชุมชนไทหล่ม พบว่า การพัฒนาการและรูปแบบของพื่อนแบบลานได้พัฒนาตามองค์ประกอบของการแสดงทั้งทางด้านดนตรี ด้านเครื่องแต่งกาย ด้านอุปกรณ์ประกอบการแสดงและด้านทำร่ำ มีการพัฒนารูปแบบการพื่อนแบบลาน ให้เข้ากับสภาพสังคมในปัจจุบันหรือตามยุคสมัยแต่ยังคงยึดรูปแบบดั้งเดิมไว้ เพื่อความเป็นเอกลักษณ์ท้องถิ่น ในส่วนด้านบทบาทหน้าที่ของพื่อนแบบลานที่มีต่อชุมชน พบว่า พื่อนแบบลานมีบทบาทหน้าที่ด้านการให้การศึกษา ด้านเครื่องมือในการรวมตัวของสังคม ด้านการยึดเหนี่ยวจิตใจ และด้านสื่อมวลชนของท้องถิ่น นอกจากนั้น ยังก่อให้เกิดคุณค่าต่อสังคม ได้แก่ คุณค่าต่อสังคมท้องถิ่นและคุณค่าต่อสังคมภายนอก ในด้านสภาพชีวิตความเป็นอยู่ ด้านขนบธรรมเนียม ประเพณีไทย และด้านค่านิยม

รูปแบบฟ็อนแซบลานการแสดงสร้างสรรค์จากประเพณีชุมชนไทหล่ม

1. ความเป็นมาของการฟ็อนแซบลาน

ฟ็อนแซบลานเกิดจากประเพณีที่มีความเกี่ยวข้องกับความเชื่อในพิธีกรรม ซึ่งพิธีกรรมเป็นสิ่งที่ชุมชนสังคมมีการประพฤติปฏิบัติกันมาตามแนวคิดตามคติความเชื่อ ที่ได้สืบเนื่องกันมาในประเพณีบุญบั้งไฟของชาวไทหล่มที่เกิดขึ้นจนกลายเป็นประเพณีที่กำหนดไว้ เพื่อให้ชุมชนสังคมได้ยึดถือปฏิบัติและสื่อให้เห็นถึงความรัก ความศรัทธา ความสามัคคี การทำบุญและรวมถึงการทำกิจกรรมรื่นเริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นร่วมกัน

การฟ็อนแซบลานเป็นการฟ็อนในประเพณีทำบุญหลวงของชาวหล่มสักหรือชาวไทหล่ม สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ (2542) กล่าวว่า ฟ็อนแซบลานไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัดว่ามีมาตั้งแต่สมัยใด แต่จะมีการฟ็อนร่วมอยู่ในขบวนการทำบุญหลวงหรือบุญบั้งไฟที่จัดขึ้นต้นฤดูฝน สืบเนื่องจากอาชีพหลักส่วนใหญ่ของชาวหล่มสัก ประกอบอาชีพทางการเกษตร และอาศัยลักษณะของดินฟ้าอากาศทางธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เมื่อเข้าสู่ฤดูทำไร่ทำนาชาวบ้านจะทำพิธีบวงสรวงดวงวิญญาณเจ้าพ่อผาแดง ซึ่งเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ชาวหล่มเคารพนับถือและบูชา มาแต่อดีต โดยชาวบ้านจะเลี้ยงปีทำพิธีที่ศาลเจ้าพ่อผาแดง

ประเพณีการฟ็อนแซบลาน เกิดจากความเชื่อความศรัทธาของชาวบ้านที่เชื่อว่าศาลแต่ละหมู่บ้าน มีดวงวิญญาณเจ้าพ่อผาแดงสถิตอยู่ และชื่อที่เรียกศาลนั้นเป็นชื่อขององค์กรที่คอยปกป้องรักษาคุ้มครองเจ้าพ่อผาแดง ในการเลี้ยงปีจะมีกวนจ้ำหรือรำทรงเป็นผู้ประกอบพิธี ซึ่งเป็นบุคคลที่ชาวบ้านเคารพนับถือและเชื่อว่าเป็นผู้ที่สามารถติดต่อกับดวงวิญญาณของเจ้าพ่อผาแดงได้ และชาวบ้านก็จะทำการสอบถามถึงเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความอุดมสมบูรณ์ในพืชพรรณธัญญาหารว่า ในปีนี้จะเป็นอย่างไร และหากทำนายว่าปีนี้แห้งแล้ง หรือพืชพรรณธัญญาหารไม่อุดมสมบูรณ์ชาวบ้านก็จะทำพิธีแห่บั้งไฟถวายแด่เจ้าพ่อผาแดง เพื่อให้ท่านบันดาลให้เกิดฝนตกการแห่บั้งไฟของชาวหล่มสักนั้น จะมีการฟ็อนแซบลานเป็นการฟ็อนรำในขบวนแห่บวงสรวงดวงวิญญาณเจ้าพ่อผาแดง ชาวบ้านจะมาชุมนุมกันที่วัด แล้วทางกวนจ้ำจะ

อัญเชิญดวงวิญญาณเจ้าพ่อผาล้า เจ้าพ่อสีชมพู เจ้าพ่อขุนด่าน เจ้าพ่อหมื่นด่าน มาประทับร่างกวนจั๊ ต่อจากนั้น เจ้าพ่อจะนำขบวนแห่บั้งไฟเดินวนรอบพระอุโบสถ 3 รอบ ในขณะที่เดินแห่นั้น จะมีขบวนฟ้อนแซבלานรำตามหลังเจ้าพ่อ วิโรจน์ หนุทอง (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า ในอดีตสันนิษฐานว่าการฟ้อนแซבלานเป็นการแสดงเพื่อความสนุกสนานของเหล่าบรรดาทหารที่ติดตามเจ้าพ่อผาแดงมาในขบวนแห่บั้งไฟ สมัยก่อนจะมีการตีกลองปี่ให้จังหวะเพื่อความเร้าใจ ทำให้เหล่าบรรดาทหารรู้สึกครึกครื้นสนุกสนาน ทำท่าขยับแขนขยับขาให้เข้ากับจังหวะกลอง จากวัฒนธรรมความเชื่ออดีตสืบทอด มาสู่ปัจจุบัน จึงกลายเป็นประเพณีชุมชนของชาวไทหล่มจนถึงปัจจุบัน

2. ความหมายของฟ้อนแซבלาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) กล่าวว่า ฟ้อน หมายถึง ก. รำของทางภาคเหนือและภาคอีสาน, กราย.

กรมศิลปากร (2549) กล่าวว่า ฟ้อน หมายถึง การแสดงที่มีความสวยงามของลีลาท่ารำ เครื่องแต่งกาย เพลงร้องที่มีรูปแบบตามลักษณะภูมิภาคหรือตามวัฒนธรรมท้องถิ่นภาคเหนือ ซึ่งรวมถึง เซิ้ง ที่เป็นการแสดงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขวลิต สุนทรานนท์ (2550) กล่าวว่า ฟ้อน หมายถึง คือศิลปะของการรำที่ประกอบด้วย ผู้แสดงตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ฟ้อนใช้กับการแสดงทางภาคเหนือเป็นหลัก เป็นการแสดงที่มีความสวยงามของลีลาท่ารำที่อ่อนช้อยงดงาม เพลงร้อง และทำนองดนตรีมีความไพเราะ โดยเป็นการแสดงพื้นเมืองที่มีลักษณะการแต่งกาย เพลงร้อง และเพลงดนตรีตามภาษาท้องถิ่นหรือตามเชื้อชาติมีปรากฏอยู่ทางภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รัตนา มณีสิน (2540) กล่าวถึงความหมายของคำว่า ฟ้อน มีลักษณะคล้ายระบำ มีผู้แสดงหลายคน เป็นชุดเป็นหมู่ ร่ายรำท่าทำเหมือน ๆ กัน แต่งกายเหมือนกัน

น้อย ศรีป้อ (2524) กล่าวว่า แซบ เป็นภาษาพื้นเมืองแปลว่า แแถบ ส่วนคำว่า ลาน ก็คือใบของต้นลาน เรียกว่า ใบลาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) กล่าวว่า แแถบ หมายถึง ว. สิ่งที่ยาว เช่น แแถบทอง ผ้าแถบ; ซีก, ด้าน.

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) กล่าวว่า ลาน 3 หมายถึง น. ชื่อไม้ต้นหลายชนิดในสกุล *Corypha* วงศ์ *Palmae* คล้านต้นตาล ออกดอกออกผลครั้งเดียวแล้วตาย ใบใช้จารหนังสือ ทำหมวก เป็นต้น เช่น ชนิด *C. umbraculifera* L. ปลุกตามวัด, ชนิด *C. lecomtei* Becc. ex Lecomte, ขึ้นในป่าดิบ . ว. สีเหลืองนวลอย่างใบลาน เรียกว่า สีลาน

สุรพล วิรุฬห์รักษ์ (2549) กล่าวว่า ฟ้อนแซบลานเป็นการแสดงฟ้อนหน้าบั้งไฟเพื่อแห่ไปวัด และนำไปจุดที่ภูผาแดงในอุทยานแห่งชาติน้ำหนาวเพื่อขอฝนจากเจ้าพ่อผาแดง

สมิตร เทพวงศ์ (2535) กล่าวว่า ฟ้อนแถบลานเป็นการฟ้อนในเทศกาลเข้าพรรษางานแห่บุญบั้งไฟเพื่อบวงสรวงเจ้าพ่อผาแดง ซึ่งเชื่อว่าการรำนี้จะทำให้เจ้าพ่อผาแดงเกิดความพอใจแล้วดลบันดาลให้ฝนตกตามฤดูกาล ลักษณะการแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่เย็บติดด้วยแถบใบลาน

วุฒิชัย ลาจันนนท์ (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า การฟ้อนแซบลานเป็นการฟ้อนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ คือ มีการสวมใส่เล็บไม้ไผ่ยาวที่ทำจากไม้ไผ่สานและพันด้วยไหมพรมสีแดงสลับกับสีเหลืองและปลายเล็บจะทำเป็นพู่ด้วยไหมพรมสีแดงหรือสีเหลือง เดิมเชื่อว่าเป็นดาบของทหารเจ้าพ่อผาแดงแต่ต่อมาก็เปลี่ยนมาเป็นใส่เล็บยาวแทน ซึ่งเรียกว่า ซวยมือหรือกวยมือ หรือบ้างก็เชื่อว่าเป็น รวงข้าว

ทรวดทรง ยอดคำ (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า ฟ้อนแซบลานเป็นการฟ้อนแบบเคียนหัวแดง มีการสืบทอดกันมาตั้งแต่ครั้งโบราณ ชาวบ้านมีเชื้อสายลาวในเขตไทหล่ม บ้านตัว บ้านหวาย บ้านโสก ห้วยไร่ จะฟ้อนในงานทำบุญหลวงหรือบุญบั้งไฟเพื่อขอฝน ในพิธีกรรมนี้จะมีการจุดบั้งไฟถวายเจ้าพ่อผาแดงซึ่งเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ชาวบ้านนับถือ เพื่อให้เจ้าพ่อดลบันดาลให้ฝนฟ้าตกต้องตามฤดูกาล โดยจะจัดขึ้นในช่วงระยะเดือน 5 หรือเดือน 6 ของทุก ๆ ปี

จิรวัดณ์ รัตนเทพบัญชากุล (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า การฟ้อนแซบลานก็จะเป็นลักษณะการฟ้อนครึกครื้นสนุกสนาน คล้ายกับการเซิ้งบั้งไฟของทางภาคอีสาน แต่จะมีท่าการฟ้อนที่มีเอกลักษณ์แตกต่างออกไป ดนตรีจะประกอบด้วยกลองบั้งหรือกลองใบใหญ่ ฆ้อง ฉาบ กรับ ฉิ่ง และอาจมีการเป่าแคนเพื่อเพิ่มความไพเราะก็ได้

วิโรจน์ หุ่นทอง (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า ฟोनแบบลาน หรือฟอนแถบลาน คือ การฟอนรำที่สืบทอดกันมาตั้งแต่โบราณกาลจนถึงปัจจุบัน เป็นชาวบ้านที่มีเชื้อสายไทลาวในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งอดีตเป็นการฟอนรำประกอบการขับ กาพย์เซิ้ง เพื่อประกอบในพิธีการทำบุญหลวงหรือบุญบังไฟ เพื่อขอให้ฝนตกต้อง ตามฤดูกาล

บุญส่ง ไตรวิทย์เมธี (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า การฟอนแถบลาน เป็นการ ฟอนของชาวไทหล่มเพื่อขอฝนให้ฝนตกตามฤดูกาล และจะมีการไหว้ศาลแต่ละหมู่บ้าน ที่เชื่อว่ามีดวงวิญญาณเจ้าพ่อผาแดงสถิตอยู่ แต่ชื่อที่เรียกศาลแต่ละศาลนั้น จะเป็นชื่อ ขององค์กรที่คอยปกป้องรักษาคุ้มครององค์เจ้าพ่อผาแดง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ฟอนแบบลาน หมายถึง การฟอนเพื่อบวงสรวง ดวงวิญญาณเจ้าพ่อผาแดง ในงานประเพณีบุญบังไฟของชาวหล่มสัก หรือชาวไทหล่ม มีการนำใบลานมาจัดทำเป็นแถบแต่งเป็นลวดลายประดับลงบนเส้นที่ใช้ใน ฟอนแบบลานหรือที่ชาวบ้านเรียกอีกชื่อว่า ฟอนเส้นแบบลาน

3. ความสำคัญของใบลานต่อการฟอนแบบลานชาวไทยหล่ม

ในอดีตต้นลานหรือใบลานมีความสำคัญต่อชาวไทหล่มมาแต่อดีต บุขบา มีเดช และมณฑา วงศา (2533) กล่าวว่า จากหนังสือนิทานประวัติศาสตร์โบราณ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ได้ทรงนิพนธ์ตอนไปเมืองเพชรบูรณ์ กล่าวถึงต้นลานในเมืองเพชรบูรณ์ว่า ระหว่างเพชรบูรณ์กับหล่มสักมีต้นลานขึ้นอยู่ จำนวนมาก ความสูงใหญ่ของต้นลานใบยาวราว 60 คอก (30 เมตร) มีอายุนับตั้งแต่ 100 ปีขึ้นไป มีผู้รู้บางท่านกล่าวว่าต้นลานมีอายุถึง 150 ปี และเพชรบูรณ์เป็นพื้นที่ที่มี ต้นลานมากและใบลานที่นำมาจารึกเป็นคัมภีร์พระธรรมก็ว่านำไปจากเมืองเพชรบูรณ์ จีรวัดณ์ รัตนเทพบัญชากุล (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า ใบลานมีประโยชน์หลายอย่าง อาทิ ใช้เป็นวัสดุในการมุงหลังคาหรือทำผนังฝาบ้าน บางแห่งใช้ใบลานเผาไฟ เพื่อเป็น ยาดับพิษอักเสบฟกช้ำวมที่เรียกว่า ยามหานิล มีการนำใบลานมาสานเป็นหมวก กอบ พัด กระเป่า เสื้อ หรือภาชนะต่าง ๆ ที่ใช้ในครัวเรือน นำมาทำเป็นเครื่องประดับตกแต่ง เช่น โมบายรูปสัตว์หรือปลาตะเพียน

จากที่ในอดีตมีต้นตาลมากประกอบกับชาวบ้านนึกถึงวิถีชีวิตที่มีความอุดมสมบูรณ์ ดังนั้น การสร้างสรรค์ความคิดที่นำในลานมาตกแต่งเป็นลวดลายลงบนพื้นผ้า จึงกลายเป็นวัฒนธรรมอันงดงามที่เกิดจากความต้องการความอุดมสมบูรณ์ในการดำรงชีวิตจากธรรมชาติ ซึ่งโบราณที่นำมาทำเป็นลวดลายลงบนผืนผ้า นั้นมีลักษณะเป็นลายเรขาคณิต เช่น สีเหลี่ยมผืนผ้า สีเหลี่ยมจัตุรัส สามเหลี่ยม เป็นต้น เป็นการสื่อถึงแปลงนา หรือผืนนาบ่งบอกถึงความอุดมสมบูรณ์ในผืนแผ่นดิน ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว ซึ่งเป็นการนำเอาธรรมชาติที่มีอยู่มารังสรรค์ให้เกิดความสวยงามพร้อมไปกับความเชื่อความคาดหวังของชาวบ้านและมีการสืบสานจวบจนทุกวันนี้ จนกลายเป็นเอกลักษณ์ความงามทางความคิดของชุมชนท้องถิ่นไทหล่ม

4. พัฒนาการฟ้อนแซบลานในประเพณีบั้งไฟชาวไทหล่ม

การฟ้อนแซบลานในอดีตเป็นการฟ้อนที่จัดกันในชุมชนก่อน แล้วต่อมาจะพากันไปทำพิธีบวงสรวงดวงวิญญาณเจ้าพ่อผาแดง ช่วงเดือน 5 หรือเดือน 6 ของทุกปี ซึ่งชาวบ้านจะประกอบพิธีถวายบั้งไฟแด่องค์เจ้าพ่อผาแดงที่บริเวณภูผาแดง ณ ศาลเจ้าพ่อผาแดง ตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ (วิโรจน์ หุ่นทอง, 2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า ชาวบ้านจะจัดเตรียมของไหว้เพื่อนำไปถวายแด่องค์เจ้าพ่อผาแดง ได้แก่ ข้าวเหนียว เหล้าขาว ซึ่งตามจำนวนของหมู่บ้านที่ไปไหว้ทำพิธี ดอกไม้ อาหารคาวหวาน พานขันธ 5 ชั้นธ 8 และนิมนต์พระสงฆ์จำนวน 10 รูป เพื่อสวดมงคลถวายแด่องค์เจ้าพ่อผาแดงและถวายภัตตาหารเพลแด่พระสงฆ์ ในระหว่างถวายภัตตาหารเพลนั้น จะนำสิ่งของที่เตรียมไว้มาถวายที่ศาลเจ้าพ่อผาแดง เมื่อพระสงฆ์ฉันเพลเสร็จก็จะนำชาวบ้านเดินขบวนแห่รอบศาลเจ้าพ่อจำนวน 3 รอบ เมื่อเดินครบ 3 รอบแล้ว ชาวบ้านก็จะพากันไปจุดบั้งไฟที่เตรียมมาเพื่อถวาย ในส่วนขบวนแห่จะประกอบไปด้วย

1. บั้งไฟ เป็นบั้งไฟที่ชาวบ้านแต่ละหมู่บ้านได้สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อนำมาถวายแด่เจ้าพ่อผาแดง
2. การฟ้อนแซบลาน ประกอบด้วย

2.1 คนตรี ได้แก่ กลองปี่ ช้องและฉาบ เพื่อใช้บรรเลงประกอบ ขบวนการแท้ ปัจจุบันมีการเพิ่มเครื่องประกอบจังหวะแล้วมีแคนเครื่องดนตรีพื้นบ้านอีสานเป็นตัวดำเนินทำนอง นอกจากนี้ ยังมีการใช้ดนตรีตามยุคสมัย เช่น วงพิณแคน

2.2 นางรำฟ้อนเสื้อแขนกลาน ในอดีตเป็นผู้ชายรำแต่ในปัจจุบันนิยมเป็นผู้หญิงรำ

อดีตจะมีบทร้องเชิงกายภาพประกอบโดยบทร้องจะผูกถ้อยคำให้มีเสียงคล้องจองกันเพื่อให้เกิดความไพเราะ ความหมายของคำที่นำมาเป็นบทร้องส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะชวนตลกสนุกสนาน บุษบา มีเดช และมณฑา วงศา (2533) ได้กล่าวถึงบทตัวอย่างบทร้องเชิงกายภาพที่ใช้ประกอบพิธีแห่บั้งไฟในอดีต เช่น

(สร้อย) โอ...เฮ้า...โอ้...เฮา...โอ้...เฮา...โอ (ซ้ำ)

“แม่โสนเอยลูกเขามาแล้ว	แม่โสนแก้วไปลื้ออยู่ไส
อยู่เฮียนไผตาใสมองก้อง	เปิดหน้าต่างให้เจ้าออกมาดู
เปิดปอกตูให้เจ้าออกมาเบิ่ง	มาเบิ่งแล้วแม่้นลูกหรือหลาน
คันแม่้นหลานขอทานเหล่าแต่	ขอเหล่าเถื่อนำเจ้าจักโก
ขอเหล่าเถื่อนำเจ้าจักถ้าย	หวานจ้อยจ้อยใส่ปากหลานชาย
เอามายยหลานชายให้มันขู่	คันบ่ขู่ตัวข่อยบ่หนี
ตายเป็นผีขึ้นมาหลอก	ออกจากบ้านซิหว่านดินน้ำ
ตายเป็นตุ่นขึ้นมาเจาะเรือพลู	ตายเป็นหนูขึ้นมาเจาะเรือหูก
ตายเป็นลูกชิม่าจ่องกันนม	”

5. ที่มาของการแสดงสร้างสรรค์ฟ้อนแขนกลาน

วุฒิชัย ลาจันนนท์ (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า ฟ้อนแขนกลานเป็นการฟ้อนเพื่อ บวงสรวงดวงวิญญาณเจ้าพ่อผาแดงแล้ว จะมีการสอบถามนางเทียมหรือร่างทรง ถึงเรื่องราวต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับความอุดมสมบูรณ์ สิ่งที่จะเกิดขึ้นกับ ธรรมชาติหรือพืชพรรณธัญญาหารในปีนั้นว่า จะเป็นเช่นไรจะอุดมสมบูรณ์หรือไม่ หากไม่อุดมสมบูรณ์ก็จะมีพิธีแห่บั้งไฟถวาย เพื่อเจ้าพ่อผาแดงให้ท่านช่วยคลบ้นดาด

ให้ฝนตกตามฤดูกาล การฟ้อนแบบลานในประเพณีแห่บั้งไฟ จึงทำให้ในปี พ.ศ. 2533 ภาควิชาเอกนาฏศิลป์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างสรรค์เป็นการแสดงชุดฟ้อนแบบลาน โดยมีอาจารย์ช่วงวิทย์ เทียนศรี อาจารย์ภาควิชาเอกดนตรี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านดนตรี ได้ประพันธ์ทำนองเพลงฟ้อนแบบลานขึ้น โดยนำเครื่องดนตรีแบบดั้งเดิมของฟ้อนแบบลาน รวมถึงนำเครื่องดนตรีไทยและดนตรีพื้นบ้านอีสานมาผสมผสานเข้าด้วยกันเกิดเป็นบทเพลงฟ้อนแบบลานขึ้นใหม่ และภาควิชาเอกนาฏศิลป์ได้นำมาสร้างสรรค์ประดิษฐ์ทำรำขึ้น โดยนำรูปแบบทำรำแบบดั้งเดิมที่ชาวบ้านได้มีการสืบทอดกันมา รวมถึงการนำแม่ท่าในแม่บทอีสานและแม่ท้านาฏศิลป์ไทยมาประดิษฐ์สร้างสรรค์ทำรำขึ้นใหม่กลายเป็นทำรำในฟ้อนแบบลาน ซึ่งการแสดงฟ้อนแบบลานนี้ได้ออกเผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ อาทิ พ.ศ. 2538-2543 ได้ออกเผยแพร่ในระดับชาติในงานวัฒนธรรมสัมพันธ์ ณ สถาบันราชภัฏสงขลา จังหวัดสงขลา ปี พ.ศ. 2549 ได้ออกเผยแพร่ในระดับนานาชาติในงาน Drum Festival งานเทศกาลกลองนานาชาติ ณ รัฐมะละกา ประเทศมาเลเซีย เป็นการแสดงที่แสดงให้เห็นถึงกลิ่นไอวัฒนธรรมชาวไทยหล่มความเป็นเอกลักษณ์ความเป็นวัฒนธรรมผสมผสานของพี่น้องชาวไทยหล่มกับพี่น้องชาวอีสาน

6. องค์ประกอบของการแสดงสร้างสรรค์ฟ้อนแบบลาน

การแสดงสร้างสรรค์ฟ้อนแบบลาน สามารถแบ่งองค์ประกอบได้ ดังนี้

1. ด้านดนตรีที่ใช้ประกอบฟ้อนแบบลาน ช่วงวิทย์ เทียนศรี (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า ได้สร้างสรรค์เพลงฟ้อนแบบลานโดยการนำเครื่องดนตรีเดิมมาบรรเลงผสมวง มีเครื่องประกอบจังหวะ ได้แก่ กลองปี่หรือกลองใบใหญ่ 1 ใบ ฆ้อง ฉาบ กรับ และฉิ่ง มีการตีกลองปี่ในจังหวะ – ตึง ตึง ตึง, – ตึง ตึง ตึง, – ตึง ตึง ตึง, ตึง

ติง ติง ติง ติง กลองบั้งเป็นเครื่องดนตรีที่สำคัญอย่างยิ่งในการฟ้อนแบบลานจะขาดไม่ได้เนื่องจากผู้แสดงจะต้องฟังเสียงกลองบั้งเป็นหลักเพื่อที่จะร่ายรำตามจังหวะและมีการเปลี่ยนท่ารำตามเสียงกลองบั้งที่ดีให้สัญญาณ และมีแคนเป็นเครื่องดนตรีเพื่อดำเนินทำนองให้เกิดความไพเราะมากขึ้น

2. ด้านการแต่งกายฟ้อนแบบลาน ผู้สร้างสรรค์ได้สร้างสรรค์ให้ใกล้เคียงกับรูปแบบดั้งเดิมไว้มากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วย

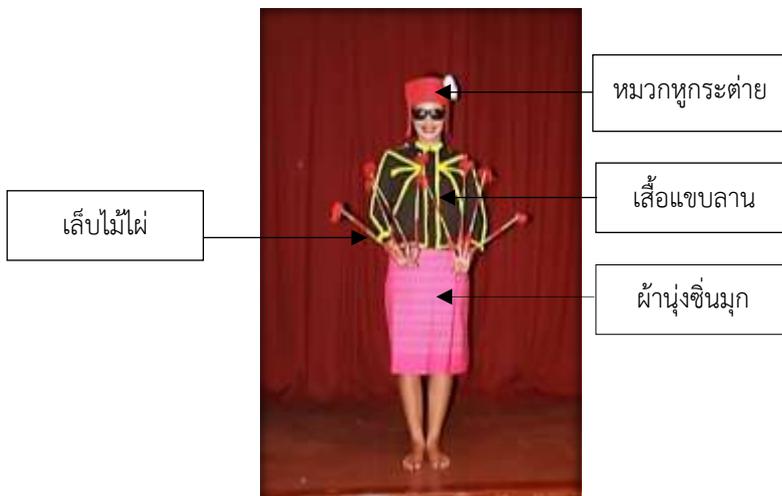
2.1 เสื้อแบบลาน แขนยาวสีเข้มส่วนใหญ่นิยมสีดำตกแต่งโดยการนำใบลานมาประดับประดาบนเสื้อลวดลาย ส่วนใหญ่จะเป็นลายเรขาคณิต และเย็บขอบเสื้อด้วยใบลาน เสื้อมีทั้งรูปแบบกลมและคอตั้ง (คล้ายคอจีน)

2.2 ผ้านุ่ง ชาวบ้านจะนุ่งผ้าโดยจะนำผ้าที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนแต่ละแห่งมาสวมใส่ โดยจะเลือกนุ่งผ้าที่ดีที่สุด เช่น ชินหมี่ไหม ชินมุกไหม ผ้าควบไหม โสร่งไหม แต่ที่นิยมและถือปฏิบัติกันมาจนถึงปัจจุบัน คือ ผ้านุ่งชินมุก เป็นผ้าพื้นเมืองของชาวไทหล่ม

2.3 หมวกหูกะต่ายหรือผ้าแดงเคียนหัว เป็นผ้าสีแดงที่มีลักษณะเหมือนหมวกมีหูสองข้าง (คล้ายหมวกทหารโบราณ) คาดศีรษะพร้อมมีดอกไม้สีขาวติดทัดเหนือบริเวณหูซ้าย ความเชื่อเกี่ยวกับผ้าแดงที่ใช้เคียนหัวชาวบ้านเชื่อว่าเป็นการแสดงถึงความเลื่อมใสศรัทธาในองค์เจ้าพ่อ

ภาพที่ 1

การแต่งกายฟ้อนแบบลาน



3. ด้านอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการฟ้อนแบบลาน ประกอบด้วย

3.1 เล็บไม้ไผ่ ผู้แสดงจะสวมเล็บยาวที่ทำจากไม้ไผ่สานและพันด้วยไหมพรมสีแดงสลับกับสีเหลืองและปลายเล็บจะทำเป็นพู่ด้วยไหมพรมสีแดง (ปัจจุบันชาวบ้านทำพู่เป็นสีเหลือง) จากเดิมที่เชื่อว่าผู้ฟ้อนคือทหารของเจ้าพ่อผาแดง จึงมีการถือดาบ แต่ต่อมาก็เปลี่ยนมาเป็นใส่เล็บยาวแทนหรือเรียกว่า ซวยมือหรือกวยมือ (เล็บ) หมายถึง รวงข้าว หรือดอกไม้บูชา

3.2 กระจก ตามความเชื่อของชาวบ้านเชื่อว่าหมายถึงฟ้าแลบจากลมฟ้า ลมฝนที่จะตกลงมายังโลกมนุษย์ จึงมีการนำมาแขวนห้อยหรือเหน็บไว้ที่เอว ปัจจุบันเริ่มไม่มีการนำกระจกมาติดไว้

3.3 กะแหล่งวัวควาย หรือกระดิง หรือกะลอ ที่สวมคอวัวควายซึ่งจะสื่อถึงการทำงานของวัวควายในการทำไร่ไถนาในฤดูหว่านไถ เป็นการบ่งบอกถึงความอุดมสมบูรณ์ โดยจะนำมาผูกไว้ที่เอวผู้พ้อนเพื่อให้เกิดเสียงดัง

3.4 แว่นตาดำ วุฒิชัย ลาจันนนท์ (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า แต่เดิมไม่มีการสวมใส่แว่นตาดำ ต่อมาประมาณเมื่อ 30 ปีที่ผ่านมามีการนำแว่นตามาสวมใส่ซึ่งตามความเชื่อของชาวบ้านเชื่อว่าเป็นการสื่อถึงห้องฟ้ามืดครึ้ม การตั้งเค้าเพื่อให้เกิดฝนตก และอีกนัยหนึ่งเป็นการป้องกันแสงแดดในระหว่างการแห่ขี้ไฟ จึงมีการใส่แว่นตาดำเพื่อกันแสงแดด ต่อมาก็มีการนิยมใส่ต่อ ๆ กันมาเพื่อความเท่ความโก้เก๋ในสมัยนั้น และทำให้กลายเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการแต่งกายในที่สุด นอกจากนั้นก็มีความเชื่อว่าเป็นการป้องกันความร้อนจากเจ้าพ่อตาไฟ เพื่อไม่ให้ไฟมาเผาผลาญดวงตาเราให้บอด และบางทีว่า ผู้รำนั้นต้องการซ่อนเร้นในตาเวลาแสดงการพ้อนต่อหน้าผู้คนจำนวนมาก การใส่แว่นตาดำ จึงถือว่าเป็นสิ่งที่แปลกตาต่อผู้ชมอย่างมาก และจนกลายเป็นเอกลักษณ์ในที่สุด

4. ด้านท่ารำที่ใช้พ้อนแขบลาน จิรวัดน์ รัตนเทพปัญญากุล (2566, สัมภาษณ์) กล่าวว่า บุชบา มีเดช และมณฑา วงศา (2533) ได้กล่าวถึงท่ารำดั้งเดิมของพ้อนแขบลานที่มีในอดีต พบว่า การพ้อนแขบลานมีท่ารำไม่กี่ท่า และในปัจจุบันมีการสืบทอดกันมาคงเหลืออยู่ 3 ท่า ได้แก่ ท่าเกี่ยวเกล้า ท่ายุงพ้อนหาง และท่ากาตากปีกข้างเดียว และได้นำมาเป็นรูปแบบในการแสดงสร้างสรรค์พ้อนแขบลานขึ้นใหม่โดยมีลักษณะ ดังนี้

4.1 ท่าเกี่ยวเกล้าแบบดั้งเดิม มีรูปแบบ คือ มือหนึ่งตั้งวงเหนือศีรษะอีกมือหนึ่งจับส่งหลังแล้วค่อย ๆ เคลื่อนฝ่ามือลงมาเป็นมือจับส่งหลังและมือที่จับเปลี่ยนไปตั้งวง ก้าวเท้าข้างเดียวกับที่ตั้งวงไปข้างหน้า เปิดสันเท้าหลัง ศีรษะเอียงข้างมือสูง

ภาพที่ 2

ท่าเกี่ยวเกล้าแบบดั้งเดิม



4.2 ท่ายุ่งพ้อนหางแบบดั้งเดิม มีรูปแบบคือ มือทั้ง 2 ข้าง ตั้งวงแขน ตั้งส่งไปด้านหลัง โดยให้ฝ่ามืออยู่ด้านล่าง และปลายนิ้วชี้ไปด้านหลัง

ภาพที่ 3

ท่ายูงพ้อนทางแบบดั้งเดิม



4.3 ท่ากาทากปีกข้างเดียวแบบดั้งเดิม มีรูปแบบคือ มือทั้ง 2 ข้างคว่ำฝ่ามือลง โดยให้ฝ่ามือมือซ้ายยกสูงระดับบอก ก้นศอกออก มือขวายกสูงระดับไหล่แขนตั้งข้างลำตัว แล้วมือทั้ง 2 ข้างตั้งปลายนิ้วขึ้นและกดข้อมือลง ก้าวเท้าซ้ายไปด้านหน้าและเปิดส้นเท้าขวา ศีรษะเอียงซ้าย

ภาพที่ 4

ท่ากาทากปึกข้างเดียวแบบดั้งเดิม



นอกจากท่าพ้อนรำดั้งเดิม ทั้ง 3 ท่าแล้ว ได้มีการนำมาสร้างสรรค์ท่ารำ
ขึ้นใหม่และผู้สร้างสรรค์ยังได้มีการประดิษฐ์ท่ารำ โดยนำแม่ท่าจากแม่บทอีสานและ
แม่ท่าทางนาฏศิลป์ไทยมาเป็นแบบอย่างในการประดิษฐ์ท่ารำ และเน้นลีลาการย่อเท้าสูง
ตามจังหวะดนตรีในรูปแบบการแสดงพื้นเมืองของชาวอีสานที่เรียกว่า การเข็ง ซึ่งรูปแบบ
ที่ประดิษฐ์ สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ในพ้อนแซบลานมีลักษณะดังนี้

1. ท่าไหว้ มีรูปแบบคือ มือทั้ง 2 ข้าง พนมมือไหว้ระดับศีรษะด้านข้าง
เดินย่อเท้าซ้ายสลับกับเท้าขวาตามจังหวะกลอง ศีรษะเอียงตามมือ

2. ท่าวงล่าง (ท่าเตรียมความพร้อมหรือท่าเชื่อม) มีรูปแบบคือ มือทั้ง 2 ข้าง
ตั้งวงล่างระดับชายพก เท้าทั้ง 2 ข้าง เดินย่อเท้าซ้ายสลับกับเท้าขวาตามจังหวะกลอง
ศีรษะตรง

3. ท่าพรหมสี่หน้า (บัวบาน) มีรูปแบบคือ มือทั้ง 2 ข้างตั้งวงหยางโดยยกแขน ทั้ง 2 ข้างสูงระดับไหล่ ปลายนิ้วสูงระดับศีรษะ งอศอกให้ปลายนิ้วชี้ไปด้านข้างลำตัว เท้าทั้ง 2 ข้าง เดินย่อเท้าซ้ายสลับกับเท้าขวาตามจังหวะกลอง ศีรษะตรง

4. ท่าสอดสร้อยมาลา (เกี้ยวเกล้า) มีรูปแบบคือ มือขวาตั้งวงบน มือซ้าย หยางฝ่ามือระดับชายพก เดินย่อเท้าซ้ายสลับกับเท้าขวาตามจังหวะกลอง ศีรษะเอียง ตามมือวง

5. ท่ายุงพ้อนหาง มีรูปแบบ คือ มือทั้ง 2 ข้างตั้งวงแขนตึงส่งไปด้านหลังให้ ปลายนิ้วชี้ไปด้านหลัง เดินย่อเท้าซ้ายสลับกับเท้าขวาตามจังหวะกลอง ศีรษะตรง

6. ท่าลมพัดพร้าว มีรูปแบบ คือ มือทั้ง 2 ข้างยกแขนขึ้นเหนือศีรษะให้ฝ่ามือ หันเข้าหากันแล้วเคลื่อนแขนไปข้างลำตัวด้านขวาพร้อมกับเอียงลำตัว เดินย่อเท้าซ้าย สลับกับเท้าขวาตามจังหวะกลอง ศีรษะเอียงตามมือ

7. ท่ากาตากปีกข้างเดียว มีรูปแบบ คือ มือทั้ง 2 ข้างคว่ำฝ่ามือลง โดยให้ ฝ่ามือหนึ่งยกสูงระดับบอกรันศอกออก และมืออีกข้างยกสูงระดับไหล่แขนตึงข้างลำตัว แล้วมือทั้ง 2 ข้างตั้งปลายนิ้วขึ้น และกดข้อมือลง ยืนเท้าข้างมือระดับบอกรันแล้วนำงมูกเท้า อีกข้างมาแตะด้านข้างลำตัว ศีรษะเอียงซ้าย

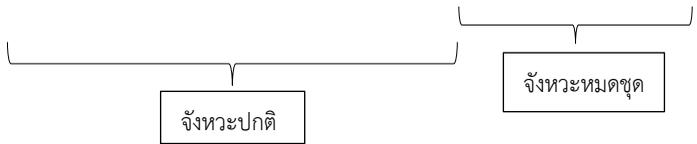
นอกจากนั้นการพ้อนแขนยังมีความสำคัญ คือ

1. ลักษณะเฉพาะของเท้าในการแสดงพ้อนแขน คือ การเดินย่อเท้าจะย่อเท้าซ้ายสลับเท้าขวาตามจังหวะกลองที่ดี โดยจะย่อเท้าซ้ายในการตีกลองครั้งที่ 1 และย่อเท้าขวาในการตีกลอง ครั้งที่ 3 โดยมีรูปแบบจังหวะและการย่อเท้า ดังตารางวิเคราะห์จังหวะ ดังนี้

ตารางที่ 1

การวิเคราะห์จังหวะเพลงฟ้อนแบบลาน

จังหวะปกติ	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
กลองตีครั้งที่	-	1	2	3	-	1	2	3	1-2-3		4	5
จังหวะกลอง	-	ตึง	ตึง	ตึง	-	ตึง	ตึง	ตึง	ตึง-ตึง-ตึง		ตึง	ตึง
จังหวะฉิ่ง	-	ฉิ่ง	-	ฉับ	-	ฉิ่ง	-	ฉับ	-	ฉิ่ง	-	ฉับ
การย้ำเท้า	-	ซ้าย	-	ขวา	-	ซ้าย	-	ขวา	-	ซ้าย	-	ขวา



2. ลักษณะท่าเตรียมความพร้อมหรือท่าเชื่อม คือ ทำตั้งวงล่าง เป็นท่ารำที่ใช้เป็นสัญลักษณ์ให้ผู้แสดงได้ทราบว่าจะมีการเปลี่ยนท่ารำเป็นท่าต่อไป

7. คุณค่าของการฟ้อนแบบลาน

1. คุณค่าทางด้านร่างกาย (Physical Value) การฟ้อนถือว่าเป็นการรำและสามารถเป็นการออกกำลังกายได้อย่างหนึ่ง ซึ่งการฟ้อนรำเป็นกิจกรรมของการเคลื่อนไหวของส่วนต่าง ๆ ในร่างกายไม่ว่าจะเป็นลำตัว แขน ขา และมือ ผสานเข้ากับจังหวะดนตรี ช่วยในด้านทักษะของการเคลื่อนไหว การทรงตัว เป็นการออกกำลังกายกล้ามเนื้อ

2. คุณค่าทางสังคม (Social Values) การฟ้อนเป็นกิจกรรมการรวมกลุ่มร่วมกันของชุมชนก่อให้เกิดความรักสามัคคีของสังคม เกิดเป็นมิตร และส่งผลให้เกิดความสงบสุขในชุมชน

3. คุณค่าทางวัฒนธรรม (Cultural Values) การฟ้อนแบบลานเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาวไทหล่ม ซึ่งแสดงความเป็นอารยชน ที่เจริญด้วยขนบธรรมเนียม

อันติงาม ชาติใดไม่มีศิลปวัฒนธรรมเป็นของตนเองชาตินั้นก็จะได้ว่าไม่มีความเจริญ เป็นของตนเอง รวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกิดความภาคภูมิใจในชนชาติ

4. คุณค่าทางนันทนาการ (Recreational Values) การพักผ่อนเป็น กิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเพลิดเพลิน ผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน ทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างสนุกสนาน ทุกเพศ ทุกวัย เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกัน อย่างมีความสุข

บทบาทหน้าที่และคุณค่าในประเพณีชุมชนไทหล่มที่มีต่อสังคม

1. แนวคิดในทางสังคมวิทยาชนบทต่อการพักผ่อนในประเพณีชุมชนไทหล่ม

ในด้านสังคมและวัฒนธรรม สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2550) กล่าวว่า การที่สังคม จะอยู่รอดเป็นสังคมที่สมาชิกส่วนใหญ่ปรารถนานั้น สังคมจะต้องรักษาลักษณะต่าง ๆ คือ สังคมต้องสนองความจำเป็นขั้นมูลฐาน สังคมจะต้องมีการสืบแทน สังคมจะต้องมีการควบคุมทางสังคม และสังคมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งในการพักผ่อนในชุมชนไทหล่มนั้น พบว่า มีลักษณะเป็นการสืบแทน คือ เป็นกระบวนการอบรมขัดเกลาที่สืบแทน โดยการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากรุ่นหนึ่งต่อไปยังรุ่นอื่น หรือเรียกว่า มีการสืบทอดค่านิยมประเพณี ความเชื่อหรือวิถีแห่งการ ดำรงชีวิตต่อไป การพักผ่อนมีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น โดยเป็นรูปแบบมุขปาฐะ ถึงช่วงเวลาจะนานหลายสิบปีแต่ก็ยังคงเค้าโครงเดิมอยู่บ้าง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในโลกปัจจุบัน พบว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ทางสื่อสารมวลชน และการรับวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน จึงมีการหาสังคมที่รักษาวินัยและอยู่โดดเดี่ยว ได้ยาก การพักผ่อนจึงมีการปรับเปลี่ยนตามสังคมในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นด้านความทันสมัยของคนตรีที่หันมานำเอาดนตรีตามยุคสมัยเข้าไปใช้ในการแสดง ซึ่งลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น สามารถมองได้หลายประเด็นคือ เป็นจำนวนของการเปลี่ยนแปลง ระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลงและธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง ในการพักผ่อนนั้น เป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในแง่ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงแบบวิวัฒนาการเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเชื่องช้า

ทีละน้อย ซึ่งอาจเป็นไปได้โดยไม่รู้สึกตัว ลักษณะนี้ไม่ค่อยมีผลต่อความรู้สึกหรือวิถีชีวิตของประชาชนมากนัก ฟ็อนแฮบลานเป็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ใช้เวลานานค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปทีละน้อย ชุมชนได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแบบค่อยเป็นค่อยไป สังคมเห็นความเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ไม่ก้าวกระโดด ซึ่งไม่ขัดต่อความรู้สึกของคนในชุมชน และถูกการยอมรับจนมีการสืบทอดมาถึงทุกวันนี้

จากทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ สมคักดี ศรีสันติสุข (2550) กล่าวว่า พาร์สันส์ได้ให้ข้อสมมติเกี่ยวกับสังคมว่า “การที่มนุษย์เข้าไปอยู่ในสังคมและสังคมมีการจัดระเบียบนั้น เนื่องจากสมาชิกในสังคมมีความสมัครใจที่จะเข้าไปทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมนั้น กล่าวคือ บุคคลในสังคมมีจิตความสมัครใจ” สิ่งสำคัญที่พาร์สันส์กล่าวถึงระบบสังคมที่สามารถจะรักษาระบบไว้ได้นั้นจะต้องทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ระบบสังคมจะต้องมีวัตถุประสงค์และดำเนินไปเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ (Goal Attainment) วัตถุประสงค์ของสังคมมีความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดแห่งสังคม เพื่อให้สมาชิกในสังคมจะอยู่ได้อย่างสงบสุข โดยวิธีการที่จะถ่ายทอดวัตถุประสงค์ของสังคมนี้ไปสู่สมาชิกในสังคมมีการดำเนินการไปสู่เป้าหมายและมีการควบคุมที่จะทำให้สมาชิกได้ปฏิบัติไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสังคม สถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่นี้ได้แก่ สถาบันครอบครัวและสถาบันการศึกษา การฟ็อนแฮบลานสมาชิกในแต่ละครอบครัวแต่ละชุมชน รวมถึงโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนถูกถ่ายทอดวัตถุประสงค์ของสังคมที่มีความจำเป็นในการจัดกิจกรรมประเพณีชุมชน ทุกคนมีความตระหนักและเข้าใจในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสังคม

2. ระบบสังคมจะต้องมีการปรับตัว (Adaptation) การปรับตัวมีความจำเป็นและสำคัญมากต่อการมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน การที่สมาชิกในสังคมมีความสัมพันธ์และกระทำระหว่างกันนั้นจำเป็นต้องคิดหาเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของสังคมและเสริมสร้างพลังต่าง ๆ ภายในระบบให้ดีขึ้น สถาบันในทางสังคมที่ช่วยทำหน้าที่อย่างมาก ได้แก่ สถาบันเศรษฐกิจ การจัดกิจกรรมประเพณีชุมชนไทหล่มทำให้เศรษฐกิจในชุมชนดีขึ้น โดยมีการประชาสัมพันธ์ไปยังภายนอก ชุมชนมีการค้าขายสินค้ามากขึ้น รายได้เพิ่มขึ้นจากนักท่องเที่ยวที่มาเที่ยวชมงาน

3. ระบบสังคมจะต้องมีการบูรณาการรวมหน่วย (Integration) การบูรณาการรวมหน่วยนั้นมีความสำคัญ ต่อระบบเพราะเพื่อสร้างความเข้าใจภายใน

ระบบ เพื่อช่วยการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของสังคม และเพื่อป้องกันภาวะความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นได้ในระบบ สถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่นี้ได้แก่ สถาบันทางการเมืองการปกครอง สถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นต้น การจัดกิจกรรมประเพณีชุมชนมีการบูรณาการ รวมหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมและสนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมทุก ๆ ปี เช่น การปกครองระดับท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด วัด โรงเรียน มหาวิทยาลัย เพราะทุกหน่วยงานเข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่เกิดขึ้น

4. ระบบสังคมจะต้องมีการจัดการกับความตึงเครียด (Tension Management or Latency) ภายในระบบสังคมน้อยจะมีความขัดแย้งหรือความตึงเครียดอยู่เป็นธรรมดา จากบุคคลกลุ่มคนสถาบันหรือชุมชนระบบสังคมจะต้องมีหน้าที่แก้ไขหรือจัดการกับสิ่งเหล่านั้น เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลในสังคม สถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่ดังกล่าว ได้แก่ สถาบันศาสนา สถาบันศาล การจัดกิจกรรมประเพณีชุมชนของชาวไทหล่มวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน ชุมชนมีความศรัทธาเชื่อมั่นต่อสถาบันศาสนา ดังนั้น ความขัดแย้งในชุมชนจึงลดน้อยและสามารถแก้ไขปัญหาได้

2. บทบาทหน้าที่และคุณค่าการฟ้อนแบบลานในประเพณีชุมชนไทหล่มที่มีต่อสังคม

1. การฟ้อนแบบลานในประเพณีชุมชนไทหล่มมีบทบาทหน้าที่ต่อสังคม ดังนี้

1.1 ด้านการให้การศึกษา พบว่าสมัยก่อนยังไม่มีการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนแต่มีบ้านและวัดเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกของสังคม ซึ่งในปัจจุบันพบว่า รูปแบบ “บวร” คือ บ้าน วัด โรงเรียนหรือราชการ เข้ามามีส่วนร่วมกับชุมชนมากขึ้น แก่นนำหลักคือบ้านหรือชุมชน นอกจากนั้นยังได้รับความร่วมมือจากวัดซึ่งเป็นผู้นำทางศาสนาที่ชาวบ้านเคารพนับถือ และโรงเรียนได้เข้ามามีบทบาทในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เยาวชน โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนให้เห็นความสำคัญปลูกฝังสั่งสอนเรื่องราวพร้อมกับพบประสบการณ์จริงนอกห้องเรียนกับการเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีของชุมชน นอกจากนั้น บ้านยังส่งสมาชิกในครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมที่ดี อาทิ ความอดทน ความเข้มแข็ง การใช้เหตุผล การเคารพกติกา หรือกฎเกณฑ์ของสังคมที่เราอยู่ โดยจาก

การพบเห็นในการฟ้อนแบบลานที่มีผู้ฟ้อนทุกช่วงวัย เป็นการร่วมแรงร่วมใจสามัคคี ในการร่วมกิจกรรม

1.2 ด้านเครื่องมือในการรวมตัวของสังคม ประเพณีเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการรวมคนในสังคมเพื่อให้เข้าร่วมกิจกรรม การฟ้อนแบบลานเป็นการร่วมมือร่วมใจ ของคนในสังคมเกิดความรักสามัคคีและตระหนักถึงความผูกพันความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันความเป็นหมู่พวก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำกิจกรรมของชุมชน

1.3 ด้านการยึดเหนี่ยวจิตใจ มนุษย์ไม่ว่าชนชาติใด เผ่าพันธุ์ใด ย่อมมีความมุ่งหวังในชีวิต จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการรวมกลุ่มกันก็จะเกิดการพูดคุยปรึกษาหารือ หรือประชุมถึงเป้าหมายที่ต้องการและมีการแก้ปัญหาาร่วมกัน การฟ้อนแบบลาน ในประเพณีแห่บั้งไฟของชาวไทหล่มเช่นกันทุกคนมีสิ่งยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจ คือ ความเชื่อความศรัทธาต่อองค์เจ้าพ่อผาแดง เพื่อให้ท่านช่วยดลบันดาลให้ฝนตก เกิดความอุดมสมบูรณ์ซึ่งเป็นความหวังของชุมชน

1.4 ด้านสื่อมวลชนของท้องถิ่น ประเพณีแห่บั้งไฟของชุมชนไทหล่ม มีบทบาทหน้าที่ คือ เป็นสื่อมวลชนของท้องถิ่น เพื่อเป็นการบอกเรื่องราวประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของสังคมท้องถิ่น ที่สะท้อนให้สังคมภายนอกได้รับรู้ถึงความงดงาม ดังกล่าว

2. การฟ้อนแบบลานในประเพณีชุมชนไทหล่มมีคุณค่าต่อสังคม ดังนี้

2.1 คุณค่าการฟ้อนแบบลานในประเพณีชุมชนไทหล่มที่มีต่อสังคม ท้องถิ่น ตามหลักทฤษฎีทางสังคม ศาสตร์ในทฤษฎีวิวัฒนาการ ฌ็องฌูแซ็ ทร์พียูอูปลั้มภัก (2558) กล่าวว่า ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Evolutionary Theory) ได้รับแนวคิดมาจาก ชาร์ล ดาร์วิน ที่กล่าวว่า สิ่งมีชีวิตในโลกจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเพื่อความ อยู่รอด วิวัฒนาการของสังคมมนุษย์อาจมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและ เป็นไปโดยตามธรรมชาติไม่จำเป็นต้องมีการวางแผน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อม เป็นไปอย่างก้าวหน้าและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประเพณีชุมชนไทหล่มก็เช่นเดียวกันที่ สร้างคุณค่าความสัมพันธ์ให้แก่คนในครอบครัวรวมถึงชุมชนทุกช่วงวัยเป็นการพัฒนา มนุษย์ในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ถึงแม้จะมี อิทธิพลภายนอกเข้าไปมีบทบาท เช่น การนำนวัตกรรมด้านดนตรีเข้าไปเพิ่มเติมเพื่อ เพิ่มความสนุกสนานรื่นเริงให้แก่กิจกรรม ดนตรีดั้งเดิมก็ยังคงอยู่ในรูปแบบของ

การฟ้อนแบบลาน จึงเป็นการผสมผสานทางวัฒนธรรมด้านดนตรี ซึ่งชุมชนและผู้ร่วมกิจกรรมเกิดการยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นประเพณีที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นประเพณีประดิษฐ์เพื่อให้ประเพณีดั้งเดิมคงอยู่และเกิดกิจกรรมประเพณีในรูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมของสังคมที่เกิดการผลิตซ้ำและสร้างใหม่ของทรัพยากรทางวัฒนธรรมในรูปแบบที่แตกต่างกันไป ส่วนมากมักเกี่ยวข้องกับการสร้างเรื่องราวกิจกรรมให้เชื่อมโยงกับอดีตและมีการนำมาปฏิบัติจนได้รับความนิยมและเกิดการยอมรับของคนในสังคมปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดคุณค่าทางด้านวิชาการจากที่องค์ความรู้การฟ้อนแบบลานในประเพณีแห่งนี้ได้ถูกสร้างสรรค์ออกมาในรูปแบบวิชาการการประดิษฐ์เป็นฟ้อนแบบลานของวิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ และมีการถ่ายทอดสืบต่อจนถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่ออนุรักษ์เผยแพร่องค์ความรู้ของท้องถิ่นออกสู่สายตาประชาชน

2.2 คุณค่าการฟ้อนแบบลานในประเพณีชุมชนไทหล่มที่มีต่อสังคมภายนอก เป็นการสะท้อนสังคมวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ทำให้เห็นถึงภาพของสังคมไทยในอดีตและเกิดประโยชน์ต่อภาพรวมแก่สังคมไทยในด้านต่าง ๆ คือ

2.2.1 ด้านสภาพชีวิตความเป็นอยู่ พบว่าสังคมไทยในอดีตมีความเชื่อในเรื่องของธรรมชาติที่อยู่รอบตัวเรารวมถึงสิ่งที่มองไม่เห็น ปรีชา หวานหู (2560) กล่าวว่า ธวัช ปุณโณทก ได้กล่าวถึง ความเชื่อ คือการยอมรับอันเกิดอยู่ในจิตสำนึกของมนุษย์ต่อพลังอำนาจเหนือธรรมชาติที่เป็นผลดีหรือผลร้ายต่อมนุษย์หรือสังคมมนุษย์ นั้น ๆ แม้ว่าพลังอำนาจเหนือธรรมชาติเหล่านั้น ไม่สามารถที่จะพิสูจน์ได้ว่าเป็นความจริง แต่มนุษย์ในสังคมหนึ่งยอมรับและให้ความเคารพเกรงกลัวสิ่งเหล่านี้ ซึ่งมีขอบเขตกว้างถึงความเชื่อในดวงวิญญาณทั้งหลาย (Belief in Spiritual Beings) ภูตผี คาถาอาคม โขคลาง ไสยเวทต่าง ๆ ยังรวมถึงปรากฏการณ์ธรรมชาติที่มนุษย์ยอมรับนับถือ การฟ้อนแบบลานก็เกิดจากความเชื่อในอำนาจเหนือธรรมชาติและปัจจุบันคงเป็นความเชื่อที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา

2.2.2 ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ประเพณีแห่งไฟของชุมชนไทหล่ม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเชื้อสายชาติพันธุ์ลาว รวมถึงชาวภาคอีสานที่อาศัยอยู่จากบุญเดือนหกบุญบั้งไฟใน ฮีตสิบสองคองสิบสี่ ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติพันธุ์ลาว และชาวอีสานที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมแสดง

ถึงความเจริญ รุ่งเรืองและความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ชาวไทหล่มได้มีการสืบทอดประเพณีอันดีงาม จนกลายเป็นประเพณีท้องถิ่นที่มีความเป็นเอกลักษณ์ และมีผู้รู้จัก รวมถึงสนใจในความเป็นประเพณีไทหล่ม

2.2.3 ด้านค่านิยม พบว่า จากประเพณีแห่บั้งไฟชาวไทหล่ม มีค่านิยมในหลายด้าน เช่น ด้านความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในรูปแบบของขบวนแห่ชุมชน มีการแสดงออกให้เห็นถึงความรักในสถาบันหลัก ด้านความขยันขันแข็ง มีมานะอดทน จากความอดทนในการฝึกฝนเรียนรู้กระบวนการทำพ้อนรำและมีความอดทนต่อการร่วมขบวนแห่ที่มีผู้เข้าร่วมจำนวนมาก ทำให้รู้จักกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกัน ด้านความกตัญญูตเวทีย และการเคารพผู้อาวุโส ซึ่งก่อนที่จะมีขบวนแห่ชาวบ้านจะจัดพิธีกราบไหว้บูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ครูบาอาจารย์ รวมถึงบรรพบุรุษเพื่อความเป็นสิริมงคล ด้านค่านิยมไทย ซึ่งมีความโดดเด่นในรูปแบบการแต่งกายพ้อนแขนกลาน คือการนุ่งผ้าพื้นบ้าน “ผ้ามุกไทหล่ม” ซึ่งเป็นค่านิยมแบบไทยที่ชุมชนมีการอนุรักษ์ความเป็นพื้นบ้านสู่ความเป็นอัตลักษณ์ท้องถิ่น

สรุป

การพ้อนแขนกลาน เป็นการพ้อนแขนกลานในประเพณีชุมชนที่สืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น เป็นการพ้อนที่อยู่ในขบวนแห่ทำบุญหลวงหรือการแห่บุญบั้งไฟของชาวไทหล่ม ซึ่งจะจัดขึ้นประมาณเดือน 5 หรือเดือน 6 ของทุกปี เป็นการบวงสรวงเจ้าพ่อผาแดง เพื่อขอให้ท่านช่วยดลบันดาลให้ฝนตกตามฤดูกาล เพื่อความอุดมสมบูรณ์ของพี่น้องชาวไทหล่ม มูลเหตุที่เรียก พ้อนแขนกลาน เนื่องจากลักษณะของตัวเสื้อพ้อนจะมีการนำไปกลานมาตัดเย็บติดตามตัวเสื้อให้ เป็นลวดลายผืนนา โดยมีหมายถึงความอุดมสมบูรณ์

ประเพณีการพ้อนแขนกลาน มีพัฒนาการและรูปแบบของพ้อนจากอดีตสู่ปัจจุบัน โดยการสร้างสรรค์ของชุมชนเองและการสร้างสรรค์ของภาควิชาการ ทั้งในด้านดนตรีที่มีการพัฒนารูปแบบให้มีความทันสมัยมากขึ้น ด้านการแต่งกายมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับชุมชนท้องถิ่นในปัจจุบัน ด้านอุปกรณ์ประกอบการแสดงมีการพัฒนาปรับ เปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับปัจจุบัน และด้านทำรำที่ใช้ประกอบ

การพ่อนแบบลานมีความชัดเจนและมีความเป็นมาตรฐานมากขึ้น การพัฒนา จึงมีความเหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการอนุรักษ์สืบสานในการพ่อนแบบลานให้มีการคงอยู่คู่ชุมชน ในด้านบทบาทหน้าที่ของพ่อนแบบลานในประเพณีชุมชนไทหล่ม ซึ่งบทบาทหน้าที่และคุณค่าพบในแง่ด้านการให้การศึกษา ด้านเครื่องมือในการรวมตัวของสังคม ด้านการยึดเหนี่ยวจิตใจ ด้านสื่อมวลชนของท้องถิ่น นอกจากนั้น ยังมีคุณค่าต่อสังคมท้องถิ่นและสังคมภายนอกในด้านสภาพชีวิตความเป็นอยู่ ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีไทย และด้านค่านิยม

เอกสารอ้างอิง

- กรมศิลปากร. (2549). *ทะเบียนข้อมูล วิพิธทัศนาศุทธระบำ รำ พ่อน*. บริษัท ไทภูมิ พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ขวลิต สุนทรานนท์ (2550). *ทะเบียนข้อมูล: วิพิธทัศนาศุทธระบำ รำ พ่อน เล่ม 1*. บริษัท ไทภูมิ พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ณัฐรัฐดี ทริพย์อุบลรัตน์. (2558). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- น้อย ศรีป้อ. (2524). *เอกลักษณ์ไทย*. โรงพิมพ์การศาสนา.
- บุษบา มีเดช, และมณฑา วงศา. (2533). *นาฏยประดิษฐ์พ่อนแบบลาน* [ผลงานค้นคว้าและริเริ่มทางนาฏศิลป์ ปริญญาตรีที่ไม่มีการตีพิมพ์]. วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์.
- ประชิด สกุนะพัฒน์. (2546). *วัฒนธรรมพื้นบ้านและประเพณีไทย*. ภูมิปัญญา.
- ประเสริฐ ผนคร. (2516). *โคลงนิราศทริภุญชัย*. โรงพิมพ์พระจันทร์.
- ปรีชา หวานหู. (2560). วิญญานศรัทธาตามวิถีไทยในวิถีพุทธ. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์*, 22(1), 53-62.
- พวงผกา ประเสริฐศิลป์. (2542). *ประเพณีไทยกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสวัฒนธรรมโลก*. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- เพิ่มศักดิ์ วรธรรยางกุล. (2546). *ศิลปวัฒนธรรมไทย*. วังอักษร.
ภัทรพล พิมพ์. (2559). *บุญบั้งไฟผางแดง: ความเชื่อและความศรัทธาของชุมชน*.
 ใน กมล บุญเขต (บ.ก.), *สมบัติเมืองเพชรบูรณ์* (น. 88-89). บริษัท ทีแอนด์เอ กราฟฟิก
 แอนด์ พรินต์ติ้ง จำกัด.
รัตนา มณีสิน. (2540). *สุนทรียะทางนาฏศิลป์ไทย*. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*
 เฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล
 เฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. ราชบัณฑิตยสถาน.
เรไร ไพรวรรณ. (2553). *คติชนและภูมิปัญญา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
ลักขณา ศกุนะสิงห์. (2556). *ความเชื่อและประเพณี เกิด แต่งงาน ตาย*. พราวเพรส.
สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2550). *สังคมวิทยาชนบท: แนวคิดทางทฤษฎีและแนวโน้ม*
 ในสังคม. เอ็กสเปอร์เน็ท.
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. (2542). *ประวัติหมู่บ้าน อำเภอหล่มสัก*
 จังหวัดเพชรบูรณ์. [เอกสารไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
สุพัตรา สุภาพ. (2542). *สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี*
 (พิมพ์ครั้งที่ 10). ไทยวัฒนาพานิช.
สมิตรี เทพวงษ์. (2535). *สารานุกรม ระบาย รำ ฟ้อน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). โอเดียนสโตร์.
สุรพล วิรุฬห์รักษ์. (2549). *นาฏยศิลป์รัชกาลที่ 9*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

บทสัมภาษณ์

- จิรวัดณ์ รัตนเทพบัญชากุล. (2566). *บทสัมภาษณ์*. วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2566.
ช่วงวิทย์ เทียนศรี. (2563). *บทสัมภาษณ์*. วันที่ 10 มกราคม 2566.
ทรวอดทรง ยอดคำ. (2566). *บทสัมภาษณ์*. วันที่ 15 มกราคม 2566.
บุญส่ง ไตรวิทย์เมธี. (2566). *บทสัมภาษณ์*. วันที่ 15 มกราคม 2566.
วิโรจน์ หุ่นทอง. (2566). *บทสัมภาษณ์*. วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566
วุฒิชัย ลาจันนนท์. (2566). *บทสัมภาษณ์*. วันที่ 9 มกราคม 2566.

มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีในการเกษตร Legal Measures for Controlling Chemical Substances in Agriculture

วระเดช ภาวัตเวคิน¹
Voradesh Phavatvekin²

Received: 7 มี.ค. 2566

Revised: 26 เม.ย. 2566

Accepted: 1 พ.ค. 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาถึงความหมาย แนวความคิด และพัฒนาการของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตร เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตร เพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีในการเกษตร ที่มีผลกระทบต่อ ด้านต่าง ๆ เพื่อเสนอแนะแนวทางด้านกฎหมายในการควบคุมสารเคมีในการเกษตร อย่างเหมาะสมและยั่งยืนต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยกับสหภาพยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น ในประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้ศึกษามีข้อค้นพบ ดังนี้

¹นักศึกษาลัทธิสุตรนิติศาสตร์ดุสิตบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
E- Mail: riam207@gmail.com

²Ph.D. Student of Law, School of Law, National Institute of Development
Administration

การขึ้นทะเบียน กฎหมายไทยมีความสอดคล้องกับสหภาพยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย โดยกำหนดให้มี “ตัวแทนในการจัดการสารเคมี” และควรกำหนดให้มี “การใช้ข้อมูลร่วมกัน” ในการขึ้นทะเบียนวัตถุอันตรายของประเทศไทย รวมทั้งควรปรับปรุงแก้ไข อายุใบสำคัญการขึ้นทะเบียนวัตถุอันตรายควรมีอายุ 3 ปี นอกจากนี้มาตรการในการต่ออายุใบอนุญาตนั้น ควรปรับปรุงมาตรการในการต่ออายุใบอนุญาตจะต้องมีมาตรฐานที่เท่ากันหรือมากกว่าตอนยื่นคำขออนุญาตขึ้นทะเบียน

การผลิตหรือนำเข้า กฎหมายไทยมีความสอดคล้องกับสหภาพยุโรป และประเทศออสเตรเลีย แต่ไม่สอดคล้องกับประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า กฎหมายไทยควรปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดให้วัตถุอันตรายชนิดที่ 2 และวัตถุอันตรายชนิดที่ 3 จะต้องขออนุญาตก่อนทำการผลิต หรือนำเข้า และผู้ควบคุมการผลิต ควรปรับปรุงแก้ไขให้ผู้ควบคุมการผลิตต้องเข้ารับการอบรมในทุก ๆ 5 ปี ตามหลักสูตรที่กรมวิชาการเกษตรกำหนด

การควบคุมฉลาก กฎหมายไทยมีความสอดคล้องกับสหภาพยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย โดยควรกำหนดให้วัตถุอันตรายชนิดที่ 1 จะต้องมีการติดฉลาก นอกจากนี้ ข้อความในฉลากควรจะต้องมีการระบุ “ปริมาณการใช้ในแต่ละครั้ง” รวมทั้งควรกำหนดขนาดของฉลาก (กว้างคูณยาว) ทั้งนี้ โดยพิจารณาตามขนาดที่บรรจุ

การจำหน่าย กฎหมายไทยมีความสอดคล้องกับสหภาพยุโรปและประเทศออสเตรเลีย แต่ไม่สอดคล้องกับประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา และประเทศญี่ปุ่น ซึ่งผู้ศึกษาเห็นควรว่า กฎหมายไทยควรปรับปรุงแก้ไข แยกขั้นตอนการขออนุญาตจำหน่ายออกจากขั้นตอนอื่น และในการออกประกาศนั้น ควรกำหนดให้การยื่นขออนุญาตจำหน่ายในระดับจังหวัด ควรยื่นคำขอต่อสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แต่ผู้มีอำนาจลงนามในใบอนุญาตควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจลงนาม และควรกำหนดให้ผู้ควบคุมการจำหน่าย จะต้องจบปริญญาตรีในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร และจะต้องจัดให้

ผู้ควบคุมการจำหน่ายต้องเข้ารับการอบรมในทุก 5 ปี ตามหลักสูตรที่กรมวิชาการ
เกษตรกำหนด

การใช้กฎหมายไทยมีความสอดคล้องกับสหภาพยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา
ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทย
ควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย โดยควรจะต้องปรับปรุงปริมาณสารพิษตกค้าง (MRL)
ในผลผลิตทางการเกษตรทุก 1 ปี และในกรณีที่ประเทศคู่ค้ากับประเทศไทย ไม่มีการ
ปลูกผัก หรือผลไม้บางชนิด ควรปรับปรุงค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (MRL)
ของประเทศไทยให้มีค่าต่ำที่สุด และจะต้องเจรจากับประเทศคู่ค้า เพื่อพิจารณา
ปรับปรุงค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (MRL) ของประเทศคู่ค้าให้สอดคล้อง
กับประเทศไทย

การเพิกถอน ตามกฎหมายไทยมีความสอดคล้องกับสหภาพยุโรป ประเทศ
สหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น
แต่อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยควรปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย โดยควรบัญญัติเพิ่มเติม
การอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนไว้ด้วย และควรเพิ่มเติม ให้มีการผลทางวิทยาศาสตร์ยืนยัน
ถึงความเป็นอันตรายแก่บุคคล สัตว์พืช ทรัพย์สิน หรือสิ่งแวดล้อม โดยไม่มีวิธีปกติตามควร
ที่จะป้องกันได้ เพื่อประกอบการพิจารณา

คำสำคัญ: มาตรการทางกฎหมาย, สารเคมี, การเกษตร

Abstract

The objective of this research is: (1) to study the meaning, concepts, and development of laws related to the control of chemical substances in agriculture (2) to study legal measures related to the control of chemical substances in agriculture, and (3) to study legal issues related to the control of chemical substances in agriculture that have various impacts. As a result, these to propose legal recommendation for the control of chemical substances in agriculture in the future.

In this research, the researcher employed documentary research method to compare Thailand with the European Union, the United States, Canada, Australia, and Japan on various issues according to the objectives of the research. The researcher made the following findings:

The law related to registration of chemical substance in Thailand are in line with those of the European Union, the United States, Canada, Australia, and Japan. However, Thailand should make improvements to its laws by requiring the appointment of a "chemicals management representative" and implementing "shared data" in the registration of hazardous substances in Thailand. In addition, the validity period of registration certificates for hazardous substances should be set at 3 years and the criteria for renewing registration certificates should be standardized or even more stringent than when submitting the initial application.

In terms of production or importation, laws in Thailand are aligned with those of the European Union and Australia, but not aligned with the laws of the United States, Canada, and Japan. The researcher suggests that Thai laws should be revised to require permits for the production or importation of Type 2 and Type 3 hazardous substances, and that the controllers of production should be required to undergo training every 5 years according to the curriculum specified by the Department of Agriculture.

In relation to Labeling, laws in Thailand are aligned with the European Union, the United States, Canada, Australia, and Japan. However, Thailand should amend its laws to require hazardous substances of Type 1 to be labeled, and the label should include information on "quantity for each use". Additionally, the size of the label

should be specified in terms of width and length, taking into consideration the packaging size.

In terms of the distribution of chemical substance, regulations in Thailand are aligned with the European Union and Australia, but not with the United States, Canada, and Japan. The researcher suggests that Thai laws should be revised to separate the process of applying for distribution permits from other processes, and that the application for distribution permits should be submitted at the provincial level to the Department of Agricultural Research and Development, Ministry of Agriculture and Cooperatives. The person authorized to sign the permit should be the provincial governor, and the controller of distribution should hold a bachelor's degree in an agricultural-related field and undergo training every 5 years as prescribed by the Department of Agricultural Research and Development.

In terms of use, the Thai laws is consistent with the European Union, the United States, Canada, Australia, and Japan. However, Thailand should improve and amend its laws by annually adjusting the Maximum Residue Limits (MRL) of agricultural products, and in cases where Thailand's trading partners do not cultivate certain vegetables or fruits, Thailand should aim to have the lowest Maximum Residue Limits (MRL). Negotiations should be conducted with trading partners to align their Maximum Residue Limits (MRL) with Thailand's. For the withdrawal of chemical substances, the Thai law is consistent with the European Union, the United States, Canada, Australia, and Japan. However, Thailand should improve and amend its laws by enacting additional provisions for withdrawal orders and should further require scientific confirmation of the danger to human beings, animals, plants, property, or

the environment without normal preventive measures. This should be considered as part of the decision-making process.

Keywords: Legal Measures, Chemical Substances, Agriculture

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรมมากกว่าครึ่งประเทศ และในการดำรงชีวิตตั้งแต่บรรพบุรุษนั้นอาศัยการเกษตรกรรมเพื่อการดำรงชีวิตมาตลอด เนื่องจากประเทศตั้งอยู่ในเขตร้อนชื้นเอเซียตะวันออกเฉียงใต้ มีสภาพภูมิประเทศ ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และภูมิอากาศเอื้ออำนวยต่อการทำการเกษตร ประชากร ส่วนใหญ่ของประเทศประกอบอาชีพทางการเกษตรหรือเกี่ยวข้องมาโดยตลอด แม้ว่าจะพยายามพัฒนาไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมเพียงใดก็ตาม แต่ก็ยังคงพึ่งพาอาศัยเกษตรกรรมอยู่เช่นเดียวกับประเทศที่ได้พัฒนาไปแล้วทั้งหลาย วิวัฒนาการและพัฒนาการเกษตรของไทยได้เปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย และตามกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกมาตามลำดับ

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแนวความคิดในการทำการเกษตรจากการทำการเกษตรแบบดั้งเดิม ที่เน้นการทำการเกษตรเพื่อเลี้ยงชีพ ใช้เทคโนโลยีอย่างง่ายในการทำการเกษตรกรรม โดยเน้นการใช้แรงงานคนและสัตว์เป็นหลัก และเป็นการผลิตแบบธรรมชาติ อาศัยดิน ฟ้า อากาศตามฤดูกาล มาเป็นการทำการเกษตรแผนใหม่ (Conventional Agriculture) ภายใต้อิทธิพลของการปฏิวัติเขียว (Green Revolution) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำการเกษตรกรรม โดยเน้นเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คนและสัตว์ รวมทั้งการพึ่งพาปัจจัยภายนอกเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงมีการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันและกำจัดศัตรูพืช รวมทั้งเพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิต เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของคนในประเทศ รวมทั้งเพื่อให้เพียงพอต่อการส่งออก ซึ่งเป็นการสร้างรายได้ให้กับประเทศไทย

การใช้สารเคมีทางการเกษตรของประเทศไทย มีการใช้สารเคมีอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเห็นผลเร็ว และต้นทุนต่ำ อันนำไปสู่ผลกระทบต่อสุขภาพของเกษตรกร สุขภาพของผู้บริโภค และปัญหาสารพิษตกค้างในสิ่งแวดล้อมระยะยาว เช่น ตกค้างในน้ำ ตกค้างในดิน เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจอย่างมากมายมหาศาล แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการวัตถุอันตรายตามพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 ได้มีมติยกเลิกการใช้สารเคมีร้ายแรง กล่าวคือ สารประเภทพาราควอต และคลอร์ไพริฟอส โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2563 และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2563 เป็นต้นไป และแม้จะมีการประกาศยกเลิกสารเคมีร้ายแรง แต่ยังคงมีการลักลอบใช้สารเคมีดังกล่าวนี้อยู่เช่นเดิม ซึ่งยังคงเป็นปัญหาที่ควรจะต้องได้รับการแก้ไข

มาตรการในการควบคุมสารเคมี (วัตถุอันตราย) ทางการเกษตร ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการของสารเคมี หรืออาจกล่าวได้ว่า เส้นทางการเคมี ตั้งแต่การขึ้นทะเบียน การผลิต หรือนำเข้า การควบคุมฉลาก การจำหน่าย การใช้ การเพิกถอน (ซึ่งอาจเรียกได้ว่า “วงจรสารเคมี”) ซึ่งมี พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 เป็นกฎหมายหลักในการควบคุม รวมทั้งกฎหมายลำดับรอง เช่น ประกาศกระทรวงประกาศกรม เป็นต้น ซึ่งเป็นกฎหมายในการควบคุมและบริหารจัดการสารเคมี ยังคงมีปัญหากฎหมาย กล่าวคือ ปัญหาในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับหลักสากลที่หลายประเทศใช้อยู่ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นสมควรมีการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายกับควบคุมสารเคมีในการเกษตรกรรม รวมทั้งตระหนักถึงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม และสุขภาพของเกษตรกรผู้ผลิต และประชาชนผู้บริโภคเป็นสำคัญ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความหมาย แนวความคิด และพัฒนาการของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตร
2. เพื่อศึกษาถึงมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตร

3. เพื่อศึกษาถึงปัญหาทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีในการเกษตรที่มีผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ เช่น ผลกระทบต่อสุขภาพ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางด้านกฎหมายในการควบคุมสารเคมีในการเกษตรอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ระเบียบ REACH ของสหภาพยุโรป กฎหมายประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายประเทศแคนาดา กฎหมายประเทศออสเตรเลีย กฎหมายประเทศญี่ปุ่น รวมทั้งศึกษาจากกฎหมายไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 รวมถึงกฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 ทั้งนี้ เฉพาะที่เกี่ยวกับวัตถุอันตรายทางการเกษตรที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมวิชาการเกษตร พระราชบัญญัติมาตรฐานสินค้าเกษตร พ.ศ. 2551 รวมถึงกฎหมายลำดับรอง โดยเฉพาะการกำหนดปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุดในสินค้าเกษตร รวมถึงรายงานการวิจัย ตำรา บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ข้อความคิดที่เกี่ยวกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตร

1. ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของสารเคมีในการเกษตร

มนุษย์รู้จักใช้สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืชมานานแล้ว แต่ไม่มีการบันทึกไว้ เป็นหลักฐานแน่ชัดว่าเริ่มใช้ตั้งแต่เมื่อใด แต่มีข้อมูลว่าในทวีปยุโรป ชาวกรีกและชาวโรมันรู้จักใช้สารหนู (Arsenic) เพื่อกำจัดแมลงมากกว่า 2,000 ปี ส่วนในทวีปเอเชีย

ชาวจีนเป็นชาติแรกที่ใช้สารหนู และไพรีทรินส์เป็นยาฆ่าแมลงมากกว่า 2,000 ปี เช่นกัน³ ต่อมาพบหลักฐานว่าในทวีปยุโรปมีการใช้กำมะถันเผาไฟเพื่อรมควันกำจัดแมลง และรู้จักใช้น้ำมันมะกอกคลุกเมล็ดข้าวเพื่อป้องกันศัตรูพืชให้เก็บไว้ได้นานขึ้น ต่อมาได้พบหลักฐานที่แน่ชัดว่า ในคริสต์ศตวรรษที่ 16 ชาวจีนใช้สารหนูกำจัดศัตรูพืช แต่อย่างไรก็ตาม ในยุคต่อมามีการคิดเพื่อพัฒนาสารป้องกันกำจัดศัตรูพืชจากสารอินทรีย์ (Organic Compounds) อย่างจริงจัง และผลิออกจำหน่ายเป็นการค้าจำนวนมาก ในยุคนี้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2480 นักวิทยาศาสตร์ชาวสวิสเซอร์แลนด์ ชื่อ Paul Muller ค้นพบว่า DDT มีคุณสมบัติใช้ฆ่าแมลงได้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2481 มีการพัฒนาการผลิตสารอินทรีย์สังเคราะห์ไปสู่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และมีการลงทุนเพื่อผลิตสารป้องกันกำจัดศัตรูพืชอีกหลายชนิด⁴ ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 ได้มีการสังเคราะห์และผลิตสารป้องกันกำจัดศัตรูพืชกลุ่ม Organophosphate ยุคใหม่ที่มีพัฒนาการมากขึ้น กล่าวคือ มีพิษต่อมนุษย์ สัตว์ และสิ่งแวดล้อมน้อยลง ออกจำหน่ายในท้องตลาด เช่น Fenthion, Thiomiton ฯลฯ ในปี พ.ศ. 2492 ได้มีการค้นพบสารป้องกันกำจัดศัตรูพืชกลุ่มใหม่ ได้แก่ Synthetic Pyrethroids โดยค้นพบ Allethrin เป็นชนิดแรก ต่อมาในปี พ.ศ. 2509 ก็มาพบ Synthetic Pyrethroids อื่นอีกหลายชนิด ในปี พ.ศ. 2499 ได้มีการค้นพบสาร Carbaryl ในกลุ่ม Carbamate เป็นสารกำจัดแมลงที่มีความสำคัญทางการค้ามาก เนื่องจากใช้ควบคุมศัตรูพืชได้ดี มีพิษต่อมนุษย์ และสัตว์เลือดอุ่นค่อนข้างน้อย และมีพิษตกค้างสั้น⁵ ต่อมามีการพัฒนาสารป้องกันและกำจัดศัตรูพืชเพื่อพิชิตความต้านทานโรคและแมลง โดยมีแนวคิดที่จะพยายามลดความเป็นอันตรายต่อมนุษย์ สัตว์ และสิ่งแวดล้อม จึงได้มีข้อกำหนดในการพิสูจน์เรื่องประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และผลกระทบต่าง ๆ อย่างมากมาย ซึ่งในยุคที่ผ่านมาไม่มีการพิสูจน์ผลกระทบที่ชัดเจนดังเช่นในยุคนี้ โดยมีการห้ามใช้

³John Handley, "Pesticides - A Brief History and Analysis, in Chemicals & Fertilisers and Technical", *Pitchcare Magazine*, 83, 22 (March 2019).

⁴SPEX Certi Prep Group, "The Evolution of Chemical Pesticides", Fisher Scientific 4 (2016).

⁵Alison McAfee, "A Brief History of Pesticides", *American Bee Journal*, 157, 7 (July 2017), 781-783.

(Banded) หรือจำกัดการใช้อย่างเข้มงวด (Severely Restricted) ต่อสารเคมีหลายชนิด สารเคมีที่ถูกห้ามใช้ หรือจำกัดการใช้ มักเป็นสารเคมีที่มีพิษร้ายแรง และมีหลักฐานชัดเจนว่าเป็นอันตรายต่อสุขภาพมนุษย์ และสัตว์ หรือมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น เป็นสารก่อมะเร็ง หรือก่อให้เกิดเนื้องอก ทำให้ตัวอ่อนผิดปกติ มีผลกระทบต่อระบบสืบพันธุ์ หรือเป็นสารที่สลายตัวยาก สะสม และถ่ายทอดได้ในห่วงโซ่อาหาร ฯลฯ นอกเหนือจากการห้ามใช้สารเคมีที่มีพิษร้ายแรงแล้ว ยังมีการนำวิธีควบคุมศัตรูพืชทางชีวภาพ ชนิด และรูปแบบต่าง ๆ มาใช้ จุดเริ่มต้นของยุคนี้ที่สำคัญได้แก่ ความพยายามในการสร้างมาตรการเพื่อจัดระบบการบริหารจัดการสารป้องกันและกำจัดศัตรูพืชในระดับสากล และความพยายามในการปรับมาตรฐานการควบคุมสารป้องกันกำจัดศัตรูพืชของนานาประเทศในโลก ให้อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ดังนั้นอาจถือได้ว่า ในปี พ.ศ. 2528 ซึ่งเป็นปีที่องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) ได้ประกาศใช้จรรยาบรรณระหว่างประเทศในการจำหน่าย แจกจ่าย และใช้สารป้องกันกำจัดศัตรูพืช (International Code of Conduct on the Distribution and Use of Pesticides) ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา และการใช้สารป้องกันกำจัดศัตรูพืชในยุคนี้ได้⁶

2. หลักประโยชน์สาธารณะและการพัฒนาที่ยั่งยืนกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตร

หลักประโยชน์สาธารณะกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตร หลักการของประโยชน์สาธารณะนั้น การควบคุมสารเคมีในการเกษตรนั้น จะเห็นได้ว่า กระบวนการในการควบคุมต่าง ๆ นั้น รัฐมุ่งเพื่อประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อเป็นการมุ่งเพื่อคุ้มครองสุขภาพของมนุษย์ รวมทั้งเพื่อมุ่งรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วย ซึ่งจะเห็นได้จาก นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Health Public Policy) อันถือเป็นนโยบายที่แสดงถึงความใส่ใจในสุขภาพของประชาชนอย่างชัดเจน รวมทั้งพร้อมที่จะรับมือถึงผลกระทบกับสุขภาพของประชาชนที่อาจเกิดขึ้นจากนโยบายนั้นได้ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นนโยบายที่มุ่งสร้างเสริมและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

⁶ Graham A. Matthews, *A History of Pesticides* (Boston, MA: CABI, 2018), pp. 7-8.

สิ่งแวดล้อมด้วย ซึ่งนโยบายสาธารณะดังกล่าวนี้ อาจมิได้กำหนดโดยภาครัฐฝ่ายเดียวเท่านั้น และหากพิจารณาพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้เปิดช่องทางให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสุขภาพนั้นด้วย อาทิเช่น ฝ่ายการเมือง รัฐบาล ราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคธุรกิจ นักวิชาการ สื่อมวลชน และภาคประชาชน เป็นต้น

มาตรการในการควบคุมสารเคมีในการเกษตร หากพิจารณาประกอบการหลัก ประโยชน์สาธารณะแล้ว จะเห็นได้ว่า เหตุที่ต้องมีการควบคุมสารเคมีในการเกษตรนั้น ในตลอดเส้นทางของสารเคมี ตั้งแต่การขึ้นทะเบียน การผลิต หรือนำเข้า การควบคุม ฉลาก การจำหน่าย การใช้ และการเพิกถอนนั้น ซึ่งถือเป็นวงจรสารเคมี ทั้งนี้ การที่รัฐต้องเข้ามาควบคุมนั้น เพื่อประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก ซึ่งหากพิจารณาต่อไป ประโยชน์สาธารณะในที่นี้ก็คือ เพื่อคุ้มครองเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชน รวมทั้งเพื่อ คุ้มครองและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เห็นได้จากการที่รัฐพยายาม จะเข้ามาควบคุมในทุกขั้นตอน โดยใช้ระบบอนุญาตมาใช้เท่าที่จำเป็น เพื่อให้เอกชน สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างคล่องตัว

การแทรกแซงทางเศรษฐกิจของรัฐกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตร แม้การใช้สารเคมีทางการเกษตรจะส่งผลให้เกิดผลิตภาพมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การใช้สารเคมีทางการเกษตรที่มากเกินไปจนเกินความจำเป็นและไม่เหมาะสม อาจส่งผลให้เกิด ความสูญเสียทางเศรษฐกิจเป็นมูลค่ามหาศาลได้ เห็นได้จากผลการประเมินผลกระทบ ทางเศรษฐศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ผลกระทบทางตรง ซึ่งตั้งอยู่บนฐานของการ ประมาณจากค่าใช้จ่ายจริง (Actual Cost) โดยอาศัยข้อมูลการนำเข้าสารเคมีกำจัด ศัตรูพืชตามชนิดและประเภทสาร มาผนวกเข้ากับดัชนีชี้วัด ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม จากสารเคมีกำจัดศัตรูพืช (Environmental Impact Quotient: EIQ) โดยอาศัย แบบจำลองบัญชีสิ่งแวดล้อมของสารเคมีกำจัดศัตรูพืช (Pesticide Environmental Accounting: PEA) เพื่อวิเคราะห์หามูลค่าผลกระทบภายนอก (External Cost) การศึกษาผลกระทบภายนอกจากสารเคมีกำจัดศัตรูพืช โดยพิจารณาจากความเสียหาย ต่อสุขภาพมนุษย์ การตกค้างของสารพิษในอาหาร การต้านทานสารเคมีของแมลง การ ตกค้างในสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์โดยอาศัยเทคนิค EIQ และ PEA พบว่ามีมูลค่าสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีมูลค่าผลกระทบภายนอกสูงถึง 14 พันล้านบาท

และเมื่อผนวกมูลค่าการนำเข้ากับต้นทุนผลกระทบภายนอก ทำให้ต้นทุนที่แท้จริงของสังคมจากการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชสูงถึง 32 พันล้านบาทต่อปี และพบว่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

มาตรการในการควบคุมสารเคมีในการเกษตรนั้น หากพิจารณาประกอบกรแทรกแซงทางเศรษฐกิจของรัฐแล้ว จะเห็นได้ว่า การที่รัฐเข้ามาแทรกแซงในการดำเนินธุรกิจของเอกชนนั้น โดยเฉพาะการแทรกแซงเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ อันจะเห็นได้จากหากมีการใช้สารเคมีในการเกษตร ปริมาณที่มากเกินไปจนความจำเป็น และใช้โดยไม่ถูกวิธีแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ กล่าวคือ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน ทำให้ประชาชนป่วย และรัฐต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากมาใช้ในการรักษา ทำให้ระบบเศรษฐกิจได้รับผลกระทบได้ ดังนั้น รัฐจึงใช้มาตรการในการแทรกแซงทางเศรษฐกิจ เพื่อปกป้องประโยชน์ในภาพรวมต่อไป

นอกจากนี้ หากเกษตรมีการใช้สารเคมีในการเกษตรมากเกินไปจนความจำเป็น และใช้โดยไม่ถูกวิธี ยังส่งผลกระทบต่อการตกค้างของสารเคมีด้วย กล่าวคือ การตกค้างของสารเคมีในผลผลิตทางการเกษตร ตกค้างในสิ่งแวดล้อม หรือระบบนิเวศน์ ทำให้รัฐอาจจะต้องใช้งบประมาณในการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม หรือระบบนิเวศน์ ดังนั้น รัฐจึงใช้มาตรการในการแทรกแซงทางเศรษฐกิจด้วยเช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตรกับการพัฒนาที่ยั่งยืน การควบคุมสารเคมีในการเกษตรนั้น เป็นมาตรการที่หลายประเทศทั่วโลกต่างใช้มาตรการในการควบคุมที่คล้ายคลึงกัน แต่อย่างไรก็ตาม อาจมีความแตกต่างของรายละเอียดในการควบคุมบางประการ เนื่องจากบริบทของแต่ละประเทศ ล้วนมีความแตกต่างกันในทางภูมิศาสตร์ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว ทุกประเทศล้วนมีเป้าหมายเดียวกันในการใช้มาตรการในการควบคุมสารเคมีในการเกษตร กล่าวคือ ทุกประเทศต้องการให้เกิดความมั่นคงทางด้านอาหาร รวมทั้งมีการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ ควบคุมคู่ไปกับการพัฒนาและรักษาสีสิ่งแวดล้อม หรืออาจกล่าวได้ว่า ใช้มาตรการในการควบคุมแล้ว ก่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาต่อไป

มาตรการในการควบคุมสารเคมีในการเกษตร

1. มาตรการในการควบคุมสารเคมีตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

สำหรับมาตรการในการควบคุมสารเคมีตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ แบ่งการศึกษาออกเป็น สหภาพยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น ดังนี้

1.1 มาตรการในการควบคุมสารเคมีของสหภาพยุโรป⁷

1) การจดทะเบียน (Registration)

การจดทะเบียน เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการของมาตรการในการควบคุมสารเคมีของสหภาพยุโรป ซึ่งเป็นไปตามหลักการ “NO DATA NOA MARKET” อันเป็นหลักเกณฑ์พื้นฐานในการจดทะเบียนสารเคมีของสหภาพยุโรป ในการจดทะเบียนสารเคมีนั้น ยังมีรายละเอียด กล่าวคือ ในกรณีที่เป็นผู้ผลิตสารเคมีหรือผู้นำเข้าสารเคมีที่มีปริมาณตั้งแต่ 10 ตันหรือมากกว่านั้นต่อปี ต้องทำการประเมินความปลอดภัยของสารเคมี (Chemical Safety Assessment) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปจัดทำรายงานความปลอดภัยของสารเคมี (Chemical Safety Report) ต่อไป นอกจากนี้ ผู้ผลิตหรือผู้นำเข้าสารเคมียังมีหน้าที่ปรับปรุงข้อมูลในรายงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

นอกจากนี้ ในการจดทะเบียนสารเคมีของสหภาพยุโรป ยังมีตัวแทนในการจัดการสารเคมี (European Chemicals Agency: ECHA) เป็นหน่วยงานหนึ่งของสหภาพยุโรป ถูกตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำกับรัฐสมาชิกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดของ REACH และยังมีหน้าที่ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเอกสาร และข้อมูลที่จำเป็นต้องยื่นเพื่อขอจดทะเบียน รวมทั้ง หากมีกรณีที่มีผู้ผลิตสารเคมีชนิดเดียวกันหลายราย หรือมีผู้นำเข้าสารเคมีชนิดเดียวกันหลายราย กฎหมาย

⁷Regulation (EC) No 1907/2006 OF The European Parliament and of the Council of 18 December 2006

กำหนดให้มีการยื่นข้อมูลจดทะเบียนร่วมกัน (Submit a Joint Submission) ด้วย ทั้งนี้เพื่อลดงบประมาณในการทดลอง และเพื่อลดการใช้สัตว์ทดลองโดยไม่จำเป็น

2) การตรวจสอบและประเมินความเสี่ยง (Evaluation)

เป็นการประเมินความเป็นอันตรายและความเสี่ยงของสารเคมีที่ผู้ขอจดทะเบียนยื่นเสนอในรายงานตามข้อกำหนดของระบบ REACH โดยจะมีคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับสารเคมี ประกอบผลการประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Quantitative Structure Activity Relationships: QSAR) ที่สร้างขึ้นสำหรับใช้ประเมินว่าสารเคมีนั้นเป็นอันตรายแก่สิ่งมีชีวิตและมีผลต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร และอย่างน้อยเพียงใด หากพิจารณาเห็นว่าข้อมูลการทดลองไม่เพียงพอที่จะแจ้งให้ผู้ขอจดทะเบียนทดสอบเพิ่มเติม

3) การขออนุญาตผลิตหรือใช้สารเคมี (Authorization)

เป็นกระบวนการในการควบคุม โดยต้องการขออนุญาตเพื่อผลิตรวมทั้งต้องขออนุญาตใช้สารเคมีโดยเฉพาะสารเคมีที่ระบุไว้ในภาคผนวก 13 โดยขออนุญาตต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถใช้สารเคมีนั้น ๆ เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะได้อย่างปลอดภัย การอนุญาตจะเป็นการอนุญาตให้ใช้สารเคมีนั้น ๆ ตามวิธีและเงื่อนไขที่กำหนดเท่านั้น (Authorization for a Specific Use)

4) การจำกัดการผลิตการใช้หรือการจำหน่ายสารเคมี (Restriction)

การอนุญาตให้ผลิตหรือใช้ในปริมาณจำกัด สำหรับสารเคมีที่เป็นสารอันตรายที่มีความเสี่ยงมาก หากนำมาใช้ แต่ไม่สามารถใช้สารอื่นที่มีอันตรายน้อยกว่า หรือไม่สามารถใช้วิธีอื่นแทนได้ และเมื่อพิจารณาเหตุผลทางเศรษฐกิจและสังคมแล้วเห็นว่าให้ผลคุ้มค่ากว่าความเสี่ยงจากการใช้สารเคมีนั้น ซึ่งสารเคมีอันตรายที่อยู่ภายใต้ขอบข่ายข้อกำหนดของร่างระเบียบ REACH

5) การควบคุมฉลาก⁸

เมื่อผู้ผลิตหรือผู้ประกอบการได้จำแนกประเภทสารเคมีแล้ว จะต้องมีการติดฉลาก ซึ่งจะมีข้อความทั่วไป กล่าวคือ ชื่อ ที่อยู่ ผู้ผลิตหรือผู้นำเข้า ชื่อสารเคมี วิธีการใช้ คำเตือนต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งข้อความเหล่านี้ เป็นข้อกำหนดในฉลากทั่ว ๆ ไป

⁸Regulation (EC) No 1272/2008 - classification, labelling and packaging of substances and mixtures (CLP)

แต่อย่างไรก็ตาม ตามระเบียบ CLP นี้ ยังมีข้อกำหนดให้ผู้ผลิตหรือผู้นำเข้าต้องติดฉลากตามขนาดที่กฎหมายกำหนด

6) การเพิกถอน⁹

กรณีที่ใช้สารเคมีแล้ว เป็นอันตรายต่อมนุษย์ สัตว์ รวมทั้งตกค้างในสิ่งแวดล้อม หรือกรณีที่รัฐสมาชิกอาจมีการควบคุมโดยการไม่ใช้สารเคมี หรือวิธีการป้องกันที่ปลอดภัยต่อสุขภาพมนุษย์ และสุขภาพของสัตว์และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจมีการเพิกถอนการขึ้นทะเบียนสารเคมีได้ และอำนาจในการเพิกถอนการขึ้นทะเบียนสารเคมีนั้น เป็นอำนาจของคณะกรรมการยุโรป โดยหากมีผลทางวิทยาศาสตร์บ่งชี้ให้เห็นว่า สารเคมีนั้นอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพมนุษย์ สุขภาพสัตว์ และมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ย่อมสามารถเพิกถอนการขึ้นทะเบียนได้

1.2 มาตรการในการควบคุมสารเคมีของประเทศสหรัฐอเมริกา¹⁰

1) การขึ้นทะเบียน

สารเคมีทุกชนิด ก่อนดำเนินการในขั้นตอนอื่น จะต้องขึ้นทะเบียน โดยต้องยื่นขอขึ้นทะเบียนต่อหน่วยงานคุ้มครองสิ่งแวดล้อม (Environmental Protection Agency: EPA) ซึ่งผู้อำนวยการหน่วยงานคุ้มครองสิ่งแวดล้อม เป็นผู้พิจารณาการขึ้นทะเบียนสารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช รวมทั้งออกใบอนุญาตการขึ้นทะเบียนด้วย

2) การผลิต นำเข้า หรือจำหน่าย

หลังจากขึ้นทะเบียนสารเคมี และได้รับใบอนุญาตการขึ้นทะเบียนแล้ว ผู้ประกอบการหรือผู้นำเข้า สามารถดำเนินการผลิต นำเข้า หรือจำหน่ายได้เลย ทั้งนี้โดยไม่ต้องขออนุญาต

3) การควบคุมฉลาก

สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช เมื่อผลิตและบรรจุภัณฑ์แล้วจะต้องทำการติดฉลากบนบรรจุภัณฑ์นั้น ซึ่งต้องมีรายละเอียดทั่วไป ได้แก่ ชื่อและสูตรของ

⁹Regulation (EC) No 1107/2009 of the European Parliament and of the Council of 21 October 2009 concerning the placing of plant protection products on the market and repealing Council Directives 79/117/EEC and 91/414/EEC

¹⁰ Federal Insecticide, Fungicide and Rodenticide Act (FIFRA)

สารเคมี ชื่อและที่อยู่ของผู้ผลิต ผู้นำเข้า หมายเลขทะเบียนที่ได้รับอนุญาต ข้อความเตือนถึงระดับความเป็นอันตราย การกำหนดให้เก็บห่างจากเด็ก เป็นต้น นอกจากนี้ฉลากยังต้องมีข้อความระบุวิธีการใช้สารเคมี โดยจะต้องกำหนดวิธีการใช้ ขนาดและปริมาณในการใช้แต่ละครั้ง ด้วยข้อความที่บุคคลทั่วไป หรือผู้เชี่ยวชาญสามารถอ่านและทำความเข้าใจได้ง่าย และต้องมีเนื้อหาที่เพียงพอในการปกป้องการกระทำอันเป็นการละเมิดต่อบุคคลอื่นและต่อสาธารณะ รวมทั้งการป้องกันผลกระทบที่เป็นอันตรายด้านต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมด้วย

4) การใช้

สารเคมีที่ได้รับใบอนุญาตการขึ้นทะเบียน ผลิต นำเข้า ตัดฉลากจำหน่ายแล้ว สามารถนำมาใช้ได้ ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีการควบคุมการใช้โดยการกำหนดปริมาณตกค้างสูงสุดของสารเคมี (Maximum Residue Level: MRL) โดยมีคณะกรรมการอาหารและยา (Federal Food and Drug Administration: FDA) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานผู้บังคับใช้กฎ ระเบียบดังกล่าว ผ่านการสุ่มตรวจสอบตัวอย่าง และการวิเคราะห์สินค้าเกษตรและอาหาร หาก FDA พิจารณาพบว่า มีการใช้สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืชในสินค้าเกษตรและอาหารเกินกว่าค่าจำกัดที่รับได้ตามที่ EPA กำหนดไว้ FDA ก็จะไม่อนุญาตให้มีการนำสินค้านั้น ๆ เข้าสู่วงจรการค้า รวมถึงกรณีการตรวจสอบพบสารตกค้างในพืชผลต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นการต้องห้ามด้วยเช่นกัน

5) การเพิกถอน

สารเคมี เมื่อผู้ผลิต ผู้นำเข้า หรือผู้จำหน่าย ได้ขึ้นทะเบียน ผลิต นำเข้า ตัดฉลาก จำหน่าย หรือใช้แล้ว หากปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังว่าการใช้สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช ที่ได้รับอนุญาตแล้วนั้น ก่อให้เกิดผลกระทบ หรืออันตรายต่อสุขภาพของมนุษย์ หรือสิ่งแวดล้อม หน่วยงานคุ้มครองสิ่งแวดล้อม (EPA) สามารถยกเลิกการขึ้นทะเบียน หรือเปลี่ยนแปลงการจัดกลุ่มของสารเคมีใหม่ให้เหมาะสมกับการใช้และผลกระทบ โดยการเปลี่ยนแปลงการจัดกลุ่มระหว่างสารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืชได้

1.3 มาตรการในการควบคุมสารเคมีของประเทศแคนาดา¹¹

1) การขึ้นทะเบียน

ก่อนการดำเนินการในขั้นตอนอื่น ผู้ประกอบการหรือผู้นำเข้าจะต้องขอขึ้นทะเบียนสารเคมีทุกชนิดก่อน โดยยื่นคำขออนุญาตขึ้นทะเบียนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (Minister of Health) ตามที่กฎหมายกำหนด และเมื่อได้รับใบอนุญาตการขึ้นทะเบียนแล้ว จึงจะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปได้

2) การผลิตหรือนำเข้า

เมื่อได้รับใบอนุญาตการขึ้นทะเบียนแล้ว ผู้ประกอบการหรือผู้นำเข้าสามารถทำการผลิตหรือนำเข้าได้เลย ทั้งนี้ โดยไม่ต้องขออนุญาต

3) การควบคุมฉลาก

เมื่อได้รับใบอนุญาตการขึ้นทะเบียน และดำเนินการผลิต หรือเข้าแล้ว ประเทศแคนาดามีการควบคุมฉลาก ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไป กล่าวคือ ชื่อ ที่อยู่ผู้ผลิต หรือนำเข้า ชื่อสารเคมี ระดับความเป็นอันตราย ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม มาตรการในการควบคุมฉลาก ยังกำหนดให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรี ซึ่งอาจกำหนดเงื่อนไขในฉลากให้แตกต่างจากที่กฎหมายกำหนดได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายก็ได้

4) การใช้

หลังจากขึ้นทะเบียนสารเคมี ผลิตหรือนำเข้า ควบคุมฉลาก และจำหน่ายแล้ว สามารถนำสารเคมีนั้นมาใช้ได้เลย ซึ่งตามกฎหมายประเทศแคนาดา กำหนดให้มีการกำหนดปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (Maximum Residue Limits: MRLs) โดยเป็นหน้าที่ของรัฐมนตรีในการออกประกาศกำหนดค่า MRLs รวมทั้งมีอำนาจในการปรับปรุง แก้ไข ค่า MRLs นั้นให้ทันสมัยอยู่เสมอ

5) การเพิกถอน

ผู้ลงทะเบียนไม่ให้ข้อมูลต่อรัฐมนตรี กรณีที่มีคำสั่งให้ประเมินสารกำจัดศัตรูพืช ตามมาตรา 16(3) หรือผู้ลงทะเบียนไม่ให้ข้อมูลต่อรัฐมนตรี กรณีที่มีคำสั่งให้ทบทวนสารกำจัดศัตรูพืชเป็นกรณีพิเศษ ตามมาตรา 18(1) หรือผู้ลงทะเบียนไม่ให้ข้อมูลต่อรัฐมนตรีเพิ่มเติมในระหว่างที่ทำการประเมินซ้ำหรือทบทวนพิเศษ ตามมาตรา 19(1)(a) หรือในระหว่างการประเมินซ้ำหรือการทบทวนพิเศษมีเหตุผลที่รัฐมนตรีควร

¹¹ Pest Control Products (Pesticides) Acts and Regulations

เชื่อได้ว่า การเพิกถอนหรือการแก้ไขมีความจำเป็น เพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของมนุษย์ หรือความปลอดภัย หรือสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงหลักการป้องกันไว้ก่อน รัฐมนตรีอาจเพิกถอนได้

1.4 มาตรการในการควบคุมสารเคมีของประเทศออสเตรเลีย¹²

1) การขึ้นทะเบียน

สารเคมีทุกชนิด หากผู้ประกอบการต้องการผลิตหรือนำเข้า จะต้องยื่นคำขอขึ้นทะเบียนทั้งสิ้น ทั้งนี้ ในกระบวนการพิจารณาการขึ้นทะเบียนของประเทศออสเตรเลีย เป็นการขึ้นทะเบียนที่ค่อนข้างเข้มงวด รัดกุม ซึ่งหากมีการขอขึ้นทะเบียนและผ่านการประเมินเบื้องต้น จะมีการอนุมัติ “สารประกอบ” และหลังจากนั้น หากไม่มีการคัดค้าน จึงจะมีการอนุมัติ “ผลิตภัณฑ์เคมี” ทั้งนี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2) การผลิตหรือนำเข้า

หลังจากขอขึ้นทะเบียนสารเคมี และได้รับอนุมัติผลิตภัณฑ์เคมีแล้ว หากผู้ประกอบการจะผลิตหรือนำเข้าสารเคมี จะต้องขออนุญาตต่อหน่วยงานควบคุมดูแลสารกำจัดศัตรูพืชและยาเกี่ยวกับการปศุสัตว์แห่งออสเตรเลียอีกครั้งหนึ่ง เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะทำการผลิตหรือนำเข้าสารเคมีได้

3) การควบคุมฉลาก

หลังจากขอขึ้นทะเบียนสารเคมี และได้รับอนุมัติผลิตภัณฑ์เคมี รวมทั้งผลิตหรือนำเข้าแล้ว จะต้องมีการยื่นคำขออนุมัติฉลากก่อน และเมื่อได้รับการอนุมัติฉลากแล้ว จึงจะสามารถนำฉลากนั้นไปติดบนบรรจุภัณฑ์ได้ ซึ่งข้อความในฉลากก็เป็นข้อมูลทั่วไป กล่าวคือ ชื่อ ที่อยู่ผู้ผลิต ชื่อสารเคมี วันเดือนปีที่ผลิต วันหมดอายุ ฯลฯ

4) การใช้

หลังจากได้รับอนุมัติการขึ้นทะเบียนสารเคมี และได้รับอนุญาตให้ผลิตหรือนำเข้า รวมทั้งมีฉลากควบคุมฉลากและจำหน่ายแล้ว สามารถนำสารเคมีนั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในฉลากได้เลย อย่างไรก็ตาม ในการใช้นั้น ประเทศ

¹² Agricultural and Veterinary Chemicals Code Act 1994

ออสเตรเลียมีการควบคุมการใช้ โดยการกำหนดปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (Maximum Residue Limits: MRLs) ไว้ด้วยเช่นกัน

5) การเพิกถอน

ในกรณีที่เกิดจากความเสียหายที่อาจถึงแก่ชีวิตของบุคคล การได้รับบาดเจ็บสาหัส หรือการเจ็บป่วยร้ายแรง หรือมีการละเมิดเงื่อนไขของการอนุมัติสารประกอบเคมีสำหรับผลิตภัณฑ์เคมี การขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์เคมี หรือการอนุมัติฉลากสำหรับบรรจุภัณฑ์สำหรับผลิตภัณฑ์เคมี หรือหากปรากฏว่าไม่มีการให้ข้อมูลผลลัพธ์ (Results) การรายงาน หรือตัวอย่างแก่ APVMA ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม หลังจากการระงับ หรืออาจระงับ หรือยกเลิกการอนุมัติสารประกอบเคมี ผลิตภัณฑ์เคมี ที่เสนอหรือที่มีอยู่ได้

1.5 มาตรการในการควบคุมสารเคมีของประเทศญี่ปุ่น¹³

1) การขึ้นทะเบียน

ก่อนการดำเนินการในขั้นตอนอื่น ผู้ประกอบการหรือผู้นำเข้าจะต้องขอขึ้นทะเบียนสารเคมีทุกชนิดก่อน โดยยื่นคำขออนุญาตขึ้นทะเบียนต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (Minister of Health) ตามที่กฎหมายกำหนด และเมื่อได้รับใบอนุญาตการขึ้นทะเบียนแล้ว จึงจะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปได้

2) การผลิตหรือนำเข้า

หลังจากขอขึ้นทะเบียนสารเคมี และได้รับใบอนุญาตการขึ้นทะเบียนสารเคมีแล้ว ผู้ประกอบการสามารถดำเนินการผลิตหรือนำเข้าได้เลย โดยไม่ต้องขออนุญาตอีกครั้งหนึ่ง

3) การควบคุมฉลาก

เมื่อได้รับใบอนุญาตการขึ้นทะเบียน และดำเนินการผลิตหรือนำเข้าแล้ว มาตรการในการควบคุมฉลากของญี่ปุ่น จะมีข้อความทั่วไปตามที่หลายประเทศทั่วโลกใช้กัน กล่าวคือ ชื่อ ที่อยู่ผู้ผลิต ชื่อสารเคมี สูตรสารเคมี คำเตือน วิธีการแก้ไขเบื้องต้น ฯลฯ นอกจากข้อความทั่วไปแล้ว กฎหมายยังกำหนดให้ฉลากต้องมีข้อความที่อธิบาย

¹³ Agricultural Chemicals Regulation Law, 1948

วิธีการใช้ รวมทั้งขนาดหรือปริมาณการใช้ในแต่ละครั้ง ทั้งนี้ เพื่อลดผลกระทบหรือลดการตกค้างของสารเคมีในระยะยาวด้วย

4) การจำหน่าย

หลังจากได้รับการขึ้นทะเบียนสารเคมี ทำการผลิตและติดฉลากแล้ว หากผู้ประกอบการต้องการจำหน่ายสารเคมี จะต้องแจ้งต่อผู้ว่าราชการ เพื่อให้ทราบถึงการจำหน่ายสารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช โดยต้องแจ้งชื่อผู้จำหน่าย ที่อยู่ รวมทั้งสำนักงาน หรือร้านค้าที่เกี่ยวข้องในการจำหน่ายนั้น ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้ว่าราชการ ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในพื้นที่ที่ใกล้กับเกษตรกร ทำให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ง่ายกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐจากส่วนกลาง

5) การใช้

หลังจากสารเคมีได้รับอนุญาตให้ขึ้นทะเบียนแล้ว และผ่านกระบวนการต่าง ๆ จนนำสารเคมีไปใช้แล้ว ประเทศญี่ปุ่นมีการกำหนดปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (Maximum Residue Limits: MRLs) ซึ่งเป็นมาตรการควบคุมการใช้สารเคมีในทางอ้อมด้วยเช่นกัน

6) การเพิกถอน

หากสารเคมีชนิดนั้นเกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อมนุษย์ สัตว์ รวมทั้งตกค้างในสิ่งแวดล้อม เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตร ป่าไม้ และประมงของประเทศญี่ปุ่น มีอำนาจในการยกเลิกการขึ้นทะเบียนสารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืชที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ หรือแก้ไข เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขข้อกำหนดการใช้สารเคมีนั้นได้

2. มาตรการในการควบคุมสารเคมีของประเทศไทย¹⁴

1) การขึ้นทะเบียน

สารเคมี ตั้งแต่ต้นทางรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม จะต้องออกประกาศบัญชีรายชื่อวัตถุอันตราย และกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบก่อน จึงจะเข้าสู่กระบวนการขึ้นทะเบียนวัตถุอันตราย ซึ่งวัตถุอันตรายทางการเกษตรเมื่อรัฐมนตรีประกาศแล้ว จะต้องมาขอขึ้นทะเบียนวัตถุอันตรายต่อกรมวิชาการเกษตร

¹⁴ พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 และประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่เกี่ยวข้อง

พร้อมทั้งยื่นเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และเจ้าหน้าที่ได้พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ขึ้นทะเบียน ก็จะออกไปสำคัญการขึ้นทะเบียนวัตถุล้นตราย ซึ่งมีอายุ 6 ปี และสามารถต่อได้

2) การผลิตหรือนำเข้า

หลังจากได้รับใบสำคัญการขึ้นทะเบียนวัตถุล้นตรายแล้ว หากผู้ประกอบการต้องการผลิตหรือนำเข้า จะต้องขออนุญาตเพื่อผลิตหรือนำเข้าอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นการขออนุญาตครั้งที่ 2 และเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงสามารถดำเนินการผลิตหรือนำเข้าได้

3) การควบคุมฉลาก

หลังจากทำการผลิตแล้ว ก่อนวางจำหน่ายสารเคมีนั้น จะต้องทำการติดฉลากบนภาชนะที่บรรจุ ซึ่งข้อความในฉลากนั้น ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ ชื่อทางการค้า ชื่อสามัญ UN Number หรือ CAS Number คำเตือนหรือสัญลักษณ์ ชื่อที่อยู่ผู้ผลิต ขนาดบรรจุ เป็นต้น

4) การจำหน่าย

ก่อนที่จะจำหน่ายสารเคมีได้ จะต้องขออนุญาตเพื่อจำหน่าย เฉพาะวัตถุล้นตรายชนิดที่ 3 โดยในเขตกรุงเทพมหานคร ยื่นขออนุญาตต่อสำนักควบคุมพืชและวัสดุทางการเกษตร กรมวิชาการเกษตร จังหวัดอื่นนอกกรุงเทพมหานคร ยื่นขออนุญาตต่อสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร กรมวิชาการเกษตรในท้องถิ่นนั้น ๆ และเมื่อได้รับใบอนุญาตแล้ว จึงจะสามารถจำหน่ายสารเคมีได้

5) การใช้

การใช้สารเคมีในการเกษตร ไม่มีกฎหมายหลักในการควบคุม แต่มีมาตรการในการควบคุมโดยใช้การกำหนดค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (MRL) ซึ่งถือเป็นมาตรการในการควบคุมการใช้สารเคมีโดยทางอ้อม โดยมีการกำหนดให้ผลผลิตทางการเกษตรแต่ละชนิด หากมีการตกค้างเกินค่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ถือว่าไม่ปลอดภัย

6) การเพิกถอน

สารเคมีเมื่อใช้แล้ว หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าไม่เกิดประโยชน์ตามที่ได้ขออนุญาตไว้ หรือหากใช้แล้ว อาจเกิดอันตรายต่อสุขภาพมนุษย์ สัตว์ รวมทั้งตกค้างใน

สิ่งแวดล้อม อาจถูกพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยความเห็นของคณะกรรมการวัตถุอันตราย เพิกถอนได้

ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมสารเคมีในการเกษตร

จากที่ได้ศึกษาถึงมาตรการในการควบคุมสารเคมีในการเกษตรตามกฎหมายไทย โดยศึกษาเปรียบเทียบกับสหภาพยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่นแล้ว ประเด็นปัญหาในการควบคุมสารเคมีในการเกษตรของประเทศไทย มีดังนี้

การขึ้นทะเบียน

การขึ้นทะเบียนสารเคมี เป็นมาตรการที่ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทย ใช้เป็นมาตรการในการควบคุมสารเคมี ทุกประเทศบังคับให้ต้องมีการขึ้นทะเบียน โดยต้องยื่นคำขอขึ้นทะเบียนต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเมื่อได้รับใบอนุญาตการขึ้นทะเบียนแล้ว จึงจะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปได้ แต่อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายไทย มีมาตรการในการขึ้นทะเบียนที่แตกต่างกับต่างประเทศในรายละเอียด บางประการ กล่าวคือ ประเทศไทยไม่มีระบบตัวแทนในการจัดการสารเคมี ดังเช่น สหภาพยุโรป ซึ่งถือเป็นข้อดีของสหภาพยุโรป ซึ่งตัวแทนในการจัดการสารเคมีนั้น จะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสารและให้คำแนะนำกับผู้ประกอบการ ในการยื่นคำขอขึ้นทะเบียนสารเคมี รวมทั้งประเทศไทยไม่มีการใช้ข้อมูลร่วมกันในกรณี ผู้ประกอบการหลายรายยื่นขอขึ้นทะเบียน หรือยื่นขอขึ้นทะเบียนสารเคมีที่เคยได้ขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ซึ่งเป็นประโยชน์ในการลดต้นทุนในการทดลอง และเพื่อไม่ต้องใช้สัตว์ทดลองซ้ำซ้อนด้วย นอกจากนี้ อายุของใบอนุญาตประเทศไทย มีอายุ 6 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่นานเกินไป ซึ่งหากใช้สารเคมีเดิม ๆ เป็นระยะเวลานาน อาจเกิดการดื้อยา รวมทั้งอาจเกิดผลกระทบต่อมนุษย์ สัตว์ รวมถึงตกค้างในสิ่งแวดล้อมได้

การผลิตหรือนำเข้า

การผลิตหรือนำเข้าตามกฎหมายไทย จะต้องขออนุญาตเพื่อทำการผลิต หรือนำเข้า แยกต่างหากจากขั้นตอนการขึ้นทะเบียน โดยเป็นการขออนุญาตครั้งที่สอง ซึ่งตามกฎหมายไทยสอดคล้องกับสหภาพยุโรป และประเทศออสเตรเลีย ที่ต้องมีการขออนุญาตก่อนทำการผลิตหรือนำเข้า และเมื่อได้รับอนุญาตให้ทำการผลิตหรือนำเข้าแล้ว ผู้ประกอบการจึงจะสามารถทำการผลิตหรือนำเข้าสารเคมีนั้นได้ แต่อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการผลิตนั้น ตามกฎหมายจะต้องมีผู้ควบคุมการผลิต ซึ่งกฎหมายจะกำหนดคุณสมบัติไว้โดยผู้ควบคุมการผลิตจะต้องจบปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์ หรือวิศวกรรมศาสตร์ หรือด้านอื่นที่รัฐมนตรีกำหนด ซึ่งเป็นการกำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษานั้น แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการอบรมเกี่ยวกับการผลิตสารเคมีในการเกษตรไว้ ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการควบคุมการผลิตสารเคมีในการเกษตรเพื่อนำไปสู่การผลิตสารเคมีในการเกษตรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

การควบคุมฉลาก

เมื่อผลิตสารเคมีในการเกษตร และบรรจุภัณฑ์แล้ว ก่อนนำออกวางจำหน่าย จะต้องมีการติดฉลากในบรรจุภัณฑ์นั้น ซึ่งมาตรการดังกล่าวนี้ เป็นมาตรการที่ทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยใช้เป็นมาตรการในการควบคุม ซึ่งข้อความที่จะต้องมีในฉลากนั้น จะมีข้อความที่เป็นมาตรฐานทั่วไป กล่าวคือ ชื่อสารเคมี ชื่อ ที่อยู่ ผู้ผลิต หรือผู้นำเข้า สูตรสารเคมี ค่าเตือน วิธีการแก๊พิษเบื้องต้น เป็นต้น ซึ่งทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยล้วนกำหนดไปในแนวทางที่สอดคล้องกัน แต่อย่างไรก็ตาม ฉลากของประเทศไทย ไม่ได้ระบุปริมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละครั้งไว้ รวมทั้งขนาดของฉลาก (กว้างคูณยาว) กฎหมายก็ไม่ได้กำหนดไว้ ซึ่งควรจะต้องกำหนดไว้ เพื่อให้เหมาะสมกับขนาดภาชนะที่บรรจุ และเพื่อให้ง่ายต่อการอ่านและทำความเข้าใจ รวมทั้งเกษตรกรจะได้ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง

การจำหน่าย

การจำหน่ายสารเคมี ตามกฎหมายไทยจะต้องขออนุญาตเพื่อจำหน่ายสารเคมี ซึ่งมาตรการดังกล่าวนี้ ตามกฎหมายไทยสอดคล้องกับสหภาพยุโรป และประเทศออสเตรเลีย ที่ต้องมีการขออนุญาตเพื่อจำหน่ายสารเคมี และเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะสามารถจำหน่ายสารเคมีได้ ทั้งนี้ ตามกฎหมายไทยกำหนดให้ในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักควบคุมพืชและวัสดุทางการเกษตร กรมวิชาการเกษตร จังหวัดอื่นนอกกรุงเทพมหานคร ยื่นขออนุญาตต่อสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร กรมวิชาการเกษตร ในท้องที่นั้น ๆ ซึ่งกรณีจังหวัดอื่นนอกกรุงเทพมหานคร ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ กรณีผู้ควบคุมการจำหน่าย กฎหมายกำหนดให้ผู้ควบคุมการจำหน่ายจะเป็นใครก็ได้ แต่ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษาไว้ คงกำหนดไว้เพียงผู้ควบคุมการจำหน่ายจะต้องผ่านการอบรมตามที่กรมวิชาการเกษตรกำหนด และจะต้องเข้ารับการอบรมในทุก ๆ 5 ปี ซึ่งยังคงเป็นปัญหาเนื่องจากผู้ควบคุมการจำหน่ายอาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับสารเคมีในการเกษตร หรือไม่มีความรู้เกี่ยวกับการเกษตรเลย นอกจากนี้ การส่งเสริมการขาย กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ ทำให้มีการส่งเสริมการขายเพื่อการค้าสารเคมี ซึ่งเป็นปัญหาให้เกษตรกรซื้อสารเคมีเพื่อต้องการของแถม อันนำไปสู่การใช้สารเคมีเกินความจำเป็นได้

การใช้

การใช้สารเคมี ทุกประเทศที่ศึกษา รวมทั้งประเทศไทย ไม่มีมาตรการโดยตรงในการควบคุมการใช้สารเคมี แต่อย่างไรก็ตาม ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทย ต่างใช้มาตรการในการกำหนดค่าปริมาณสารเคมีตกค้างสูงสุด (MRL) ซึ่งถือเป็นมาตรการในการควบคุมการใช้สารเคมีโดยอ้อม ทั้งนี้ ในแต่ละประเทศรวมทั้งประเทศไทยต่างใช้มาตรฐานในการกำหนดค่า MRL ของโคเด็กซ์ (CODEX) มาเป็นมาตรฐานในการกำหนดค่า MRL ของประเทศตนเอง ทั้งนี้ แต่ละประเทศมีการกำหนดค่า MRL อาจแตกต่างกันบ้างตามบริบทของประเทศตนเอง ซึ่งตามกฎหมายไทย มีการกำหนดค่า MRL ที่สอดคล้องกับโคเด็กซ์ (CODEX) แต่อย่างไรก็ตาม อาจไม่สอดคล้องกับประเทศคู่

ค่าบางประเทศ ซึ่งประเทศเหล่านั้น ไม่ได้ปลูกพืชชนิดที่มีในประเทศไทย ทำให้ประเทศนั้น ๆ มีการกำหนดค่า MRL ขั้นต่ำไว้ ซึ่งเป็นค่าต่ำสุดที่มีได้ ทำให้เกิดปัญหาตามมา นอกจากนี้ การปรับปรุงค่า MRL ประเทศไทย ยังไม่ค่อยมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับประเทศคู่ค้าต่อไป

การเพิกถอน

การเพิกถอนทะเบียนสารเคมี หากปรากฏว่าสารเคมีที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้แล้ว ไม่มีประโยชน์ตามที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ หรือใช้แล้วอาจเป็นอันตรายต่อมนุษย์ สัตว์ รวมทั้งมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อาจถูกเพิกถอนทะเบียนสารเคมีได้ มาตรการดังกล่าวนี้ ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทย ต่างใช้มาตรการดังกล่าว เพื่อควบคุมสารเคมีที่มีความเป็นอันตราย โดยมีผลทางวิทยาศาสตร์มายืนยัน แต่อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายไทยเป็นอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการมีอำนาจออกคำสั่งเพิกถอนทะเบียนวัตถุอันตรายได้ ทั้งนี้โดยความเห็นของคณะกรรมการวัตถุอันตราย แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดเรื่องการอุทธรณ์คำสั่งไว้ด้วย รวมทั้ง ในการพิจารณาเพิกถอนทะเบียนวัตถุอันตรายกฎหมายไม่ได้กำหนดให้นำผลทางวิทยาศาสตร์มายืนยัน เพื่อประกอบการพิจารณาแต่อย่างใด

บทสรุป

มาตรการในการควบคุมสารเคมีในการเกษตร ที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทย กับสหภาพยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น แต่ละประเทศรวมทั้งประเทศไทย ต่างมีมาตรการในการควบคุมสารเคมีในการเกษตรที่สอดคล้องคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีมาตรการในการควบคุมการขึ้นทะเบียน มาตรการในควบคุมการผลิต หรือนำเข้า มาตรการในการควบคุมฉลาก มาตรการในควบคุมการจำหน่าย มาตรการในการควบคุมการใช้ และมาตรการในการเพิกถอนทะเบียน แต่อย่างไรก็ตาม มาตรการในแต่ละขั้นตอนของประเทศไทย รวมทั้งประเทศต่าง ๆ นั้น อาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน

ในบางประการ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับบริบทของประเทศนั้น ๆ รวมทั้งสภาพภูมิประเทศ และสภาพภูมิอากาศ ทำให้มาตรการในการควบคุมในแต่ละขั้นตอน อาจมีความแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในภาพรวมแล้ว ประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ ล้วนมีมาตรการเพื่อควบคุมสารเคมีในการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง โดยมุ่งประสงค์เพื่อคุ้มครองสุขภาพของมนุษย์ สุขภาพสัตว์ รวมทั้งการตกค้างของสารเคมีในสิ่งแวดล้อม โดยมาตรการในการควบคุมสารเคมีในการเกษตรนั้น เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบมาตรการทางกฎหมายในการควบคุมสารเคมีในการเกษตรระหว่างประเทศไทยกับสหภาพยุโรป ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศญี่ปุ่น ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายไทย ดังนี้

การขึ้นทะเบียนควรปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง การขึ้นทะเบียน การออกไปสำคัญ และการต่ออายุใบสำคัญ การขึ้นทะเบียน วัตถุอันตรายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ พ.ศ. 2551 และประกาศกรมวิชาการเกษตร เรื่อง กำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีการขึ้นทะเบียน การออกไปสำคัญ และการต่ออายุใบสำคัญ การขึ้นทะเบียนวัตถุอันตรายที่กรมวิชาการเกษตรเป็นผู้รับผิดชอบ พ.ศ. 2552 โดยบัญญัติเพิ่มเติมเรื่อง “ตัวแทนในการจัดการสารเคมี” และเรื่อง “การใช้ข้อมูลร่วมกัน” ในกรณียื่นคำร้องขอขึ้นทะเบียนวัตถุอันตราย และอายุของใบสำคัญ การขึ้นทะเบียนวัตถุอันตราย ควรมีกำหนดอายุ 3 ปี รวมทั้งในการต่ออายุใบสำคัญฯ ควรบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการขอต่ออายุใบอนุญาต ควรจะต้องมีมาตรฐานที่เท่ากันหรือมากกว่าตอนยื่นคำขอขึ้นทะเบียน โดยในการยื่นคำขอต่ออายุใบสำคัญฯ ต้องแสดงหลักฐานทางวิชาการเกี่ยวกับความเป็นพิษหรือการตกค้างของวัตถุอันตรายตลอดระยะเวลาที่ใช้มาแล้ว ว่ามีผลเป็นเช่นไร เพื่อประกอบการพิจารณาคำขอต่ออายุ

การผลิตหรือนำเข้า ควรปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการผลิต การนำเข้า การส่งออก และการมีไว้ในครอบครองซึ่งวัตถุอันตรายที่กรมวิชาการเกษตรเป็นผู้รับผิดชอบ พ.ศ. 2547 โดยกำหนดให้วัตถุอันตรายชนิดที่ 2 และวัตถุอันตรายชนิดที่ 3 จะต้องขออนุญาต และควรเพิ่มเติมเรื่อง การจัดอบรมผู้ควบคุมการผลิต โดยจัดให้มีการจัดอบรมในทุก ๆ 5 ปี ตามหลักสูตรที่กรมวิชาการเกษตรกำหนด

การควบคุมฉลาก ควรปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง ฉลากและระดับความเป็นพิษของวัตถุอันตรายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ พ.ศ. 2538 โดยให้มีการบัญญัติเพิ่มเติม เรื่อง การกำหนดให้วัตถุอันตรายชนิดที่ 1 ต้องมีการควบคุมฉลาก และควรกำหนดให้ข้อความในฉลากจะต้องกำหนด “ปริมาณการใช้ในแต่ละครั้ง” ลงในฉลากที่ติดข้างบรรจุภัณฑ์ รวมทั้ง ควรกำหนดขนาดของฉลาก (กว้างคูณยาว) ทั้งนี้ตามขนาดภาชนะที่บรรจุด้วย

การจำหน่าย ควรแยกมาตรการในการควบคุมการจำหน่าย โดยออกประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการมีไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่ายโดยเฉพาะ และควรบัญญัติเรื่องการขออนุญาต ต้องยื่นคำขอต่อสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เช่นเดิม แต่ในการลงนามในใบอนุญาต ควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดกับเกษตรกร หรือร้านค้า และท้องที่นั้น ๆ เป็นผู้มีอำนาจลงนามในใบอนุญาต และควรบัญญัติให้ผู้ควบคุมการจำหน่ายจะต้องจบปริญญาตรีในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร และจะต้องจัดให้ผู้ควบคุมการจำหน่ายต้องได้รับการอบรมในทุก 5 ปี ตามหลักสูตรที่กรมวิชาการเกษตรกำหนด

การใช้ ควรปรับปรุงแก้ไขประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง กำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตร: สารพิษตกค้าง: ปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุดตามพระราชบัญญัติสินค้าเกษตร พ.ศ. 2551 ให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยควรจะต้องปรับปรุงปริมาณสารพิษตกค้าง (MRL) ในผลผลิตทางการเกษตรทุก 1 ปี และกรณีผลผลิตทางการเกษตรบางชนิดที่บางประเทศ หรือบางทวีปไม่มีการปลูก ทำให้มีการประเทศนั้น ๆ หรือทวีปนั้น ๆ ได้กำหนดค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (MRL) ไว้ที่ 0.001 มิลลิกรัม/ กิโลกรัม ซึ่งถือเป็นค่าปริมาณสารพิษตกค้างที่มีค่าต่ำที่สุดที่อาจมีได้

ซึ่งเป็นการยากที่จะทำได้ในปริมาณดังกล่าว ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (MRL) ของประเทศไทย ให้มีค่าต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้ และจะต้องทำการเจรจากับประเทศคู่ค้า เพื่อพิจารณาปรับปรุงค่าปริมาณสารพิษตกค้างสูงสุด (MRL) ของประเทศคู่ค้าให้สอดคล้องกัน เพื่อจะได้ส่งออกผลผลิตทางการเกษตรของประเทศไทยไปได้

การเพิกถอน ควรปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 40 ให้บัญญัติเพิ่มเติม ให้มีการอุทธรณ์คำสั่งเพิกถอนทะเบียนวัตถุอันตรายไว้ด้วย และควรมีข้อความที่บัญญัติว่า “ต้องมีผลทางวิทยาศาสตร์ยืนยันถึงความเป็นอันตรายแก่บุคคล สัตว์พืช ทรัพย์ หรือสิ่งแวดล้อม โดยไม่มีวิธีปกติตามควรที่จะป้องกันได้” ซึ่งจะเป็นการพิจารณาที่มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์อ้างอิง จนนำไปสู่การเพิกถอนทะเบียนวัตถุอันตรายได้

เอกสารอ้างอิง

พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535. (2535, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*.

เล่ม 109 ตอน 39.

Agricultural Chemicals Regulation Law, 1948.

Agricultural and Veterinary Chemicals Code Act 1994.

Alison McAfee. (2017). A Brief History of Pesticides, *American Bee Journal*, 157(7),781-783.

Federal Insecticide, Fungicide and Rodenticide Act (FIFRA).

Graham A. Matthews. (2018). A History of Pesticides. *Boston, MA: CABI*, 7-8.

John Handley. (2019). Pesticides - A Brief History and Analysis, in *Chemicals & Fertilisers and Technical, Pitchcare Magazine*, 83(2).

Pest Control Products (Pesticides) Acts and Regulations.

Regulation (EC) No 1907/2006 OF The European Parliament and of the Council of 18 December 2006.

Regulation (EC) No 1272/2008 on the Classification, Labelling and Packaging of Substances and Mixtures (CLP).

Regulation (EC) No 1107/2009 of the European Parliament and of the Council of 21 October 2009 Concerning the Placing of Plant Protection Products on the Market and Repealing Council Directives 79/117/EEC and 91/414/EEC.

SPEX Certi Prep Group. (2016). “The Evolution of Chemical Pesticides,” *Fisher Scientific 4*.

มาตรการทางกฎหมายต่อการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับ
การกระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่ของข้าราชการพลเรือน
และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
Legal Measures Against the Confiscation of Property
Related to Malpractice of Civil Servants
and Employees in Higher Institutions

กฤติญา สุขเพิ่ม¹
Kritiya Sukperm²
ตรีเนตร สาระพงษ์³
Treeneat Sarapong⁴
สิทธิกร ศักดิ์แสง⁵
Sitthikorn Saksang⁶
อรัทัย อินตะไชยวงศ์⁷
Orrathai Intachaiwong⁸

¹รองศาสตราจารย์ ดร. คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, E-Mail: Rakkrit01@hotmail.com

²Associate Professor Dr, Faculty of Law and Politics, Roi Et Rajabhat University

³รองศาสตราจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, E-Mail: Treeneat.s@ubu.ac.th

⁴Associate Professor, Faculty of Law, Ubonratchathani University

⁵รองศาสตราจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, E-Mail: Ssaksang@gmail.com

⁶Associate Professor, Faculty of Law, Suratthani Rajabhat University

⁷ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,
E-Mail: orrathai.i@nsru.ac.th

⁸Assistant professor, Faculty of Humanities and Social science, Nakhon Sawan
Rajabhat University.

เอกพงษ์ สารน้อย⁹
Egkapong Sarnnoi¹⁰

Received: 3 เม.ย. 2566

Revised: 11 พ.ค. 2566

Accepted: 31 พ.ค. 2566

บทคัดย่อ

ข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐ หากมีการกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัยหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่ากระทำความผิดวินัยโดยการกล่าวหาว่ากระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการอันเป็นมูลฐานความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 โดยบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ไม่ได้กำหนดขอบเขตแห่งการริบทรัพย์สินอันเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่และกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้สวนและชี้มูลความผิดทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการซึ่งเป็นการลงโทษทางวินัยโดยยังขาดการรวบรวมพยานหลักฐานในชั้นไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินของผู้ถูกกล่าวหา ได้ใช้ในการกระทำความผิดหรือทรัพย์สินที่ได้มาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย บทความนี้มีข้อเสนอแนะให้มีการกำหนดกระบวนการขั้นตอนและวิธีการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

คำสำคัญ: ริบทรัพย์สิน, ทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด, ทุจริตต่อหน้าที่

⁹อาจารย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, E-Mail: egkapong.sa@spu.ac.th

¹⁰Lecturer, Faculty of Law, Sripatum University

Abstract

Civil servants and employees in institutions of education are State officials if they are accused with reasonable evidence that they have committed a disciplinary breach or it appears to their superiors that they have committed a disciplinary breach by accusing them of misconduct or committing an offense against them. Official positions which are the basis for offenses under the Anti-Money Laundering Act, B.E. 2542 (1999) by the provisions of the Civil Service in institutions of Education Act, B.E. 2547 (2004) confiscation of property related to the commission of an offense against office or malfeasance and in the case of the National Counter Corruption Commission Investigate and point out the cause of corruption in duty or commit an offense against official position, which is a disciplinary action without gathering evidence during the investigation of the National Counter Corruption Commission. To consider and issue an order to seize or attach assets used by the accused in committing an offense or assets acquired illegally. This article recommends the process, procedures and methods for confiscation related to malfeasance or offenses against official positions of civil servants and employees in institutions of education.

Keywords: Property Confiscation, Assets Acquired Illegally, Malpractice

บทนำ

การทุจริตเป็นปัญหาที่นานาประเทศกำลังเผชิญโดยมีรูปแบบการทุจริตที่มีความรุนแรงมากขึ้น เช่น การทุจริตเชิงนโยบายที่เอื้อประโยชน์แก่ข้าราชการในระดับผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดเสียหายต่อการบริหารราชการแผ่นดิน

และสูญเสียงบประมาณแผ่นดินไปอย่างเปล่าประโยชน์ ส่งผลให้เสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีในอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านทุจริต ค.ศ. 2003 ที่ว่าด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดอย่างสมบูรณ์ และติดตามทรัพย์สินที่ได้จากการทุจริตกลับคืน อีกทั้งประเทศไทยได้มีความพยายามแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยมีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์และแผนแม่บทอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลปี พ.ศ. 2565 (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.), 2566) ประเทศไทยมีผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) เท่ากับ 36 คะแนน อยู่ในลำดับที่ 101 จาก 180 ประเทศ ส่วนปัญหาการทุจริตต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่รัฐ ความโปร่งใสในการบริหารเงินงบประมาณ การป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำการทุจริตยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) (สำนักงานประมาณของรัฐบาล, 2563) ระบุว่าปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีการกล่าวหาหรือเรียนมากกว่า 6,000 เรื่อง และเมื่อพิจารณาวงเงินงบประมาณที่มีการทุจริตตามค่ากล่าวหาที่มีมูลค่าสูงถึง 90,716 ล้านบาท โดยคดีที่สร้างความเสียหายมากที่สุดได้แก่ คดีทุจริตในการจัดทำงบประมาณ/โครงการ/ เบิกจ่ายเงินในโครงการเป็นเท็จ 67,027 ล้านบาท การจัดซื้อจัดจ้าง 19,363 ล้านบาท และยกยอก/ เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของราชการ 70 ล้านบาท นอกจากนี้ยังมีการร้องเรียนผ่านสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) หรือสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ป.ง.) เกี่ยวกับการทุจริตการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกเงินเป็นเท็จ เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ข้าราชการทุจริตต่อหน้าที่ได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ต่อการบังคับใช้ เพื่อให้เกิดบทลงโทษในทางอาญาและทางปกครอง เช่น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ประมวลกฎหมายอาญา และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 ส่งผลทำให้ข้าราชการที่ทุจริตต่อหน้าที่อาจจะถูกปรับทรัพย์สิน ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าประเด็น

การริบทรัพย์สินของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ทุจริตต่อหน้าที่ราชการจะเป็นหน้าที่อำนาจของหน่วยงานรัฐใด ที่จะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายที่ส่งผลให้มาตรการทางกฎหมายมีประสิทธิภาพ รวมทั้งหากหน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกกล่าวหาว่า มีการกระทำทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ได้ถูกดำเนิน การสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และมีคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง เช่น กรณีการยกยอกเงินงบประมาณแผ่นดิน จะมีขอบเขตการกระทำเพื่อส่งผลต่อการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ทุจริตต่อหน้าที่ได้อย่างไร

1. นิยามข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

1.1 ความหมายข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า บุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา

จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มีเหตุผลในการประกาศใช้โดยที่สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาจะต้องมารวมอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันเป็นกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมที่ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอยู่ภายใต้ระบ

การบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความเสมอภาค เป็นเอกเทศ และสอดคล้องกับภารกิจ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ จึงสมควรกำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยให้คณาจารย์และบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ (ท้ายพระราชบัญญัติ, 2547) ซึ่งกฎหมายได้กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และกำหนดอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว อีกทั้งกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุด ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่สภาสถาบันอุดมศึกษาจะกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้น ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาก็ได้ อีกทั้งข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่ตามวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัยการออกจากการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

นอกจากนี้ ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามบทบัญญัติมาตรา 65/1 และมาตรา 65/2 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 เกี่ยวกับ เรื่องการกำหนดการบริหารงานบุคคล การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 18 ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภททั่วไป

2. รูปแบบและความหมายการทุจริตต่อหน้าที่

2.1 รูปแบบการทุจริต

องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (TI: Transparency International) (สำนักงบประมาณของรัฐบาล, 2563) ได้กำหนดนิยามและรูปแบบของการทุจริตไว้ 7 ประเภท ได้แก่

(1) การทุจริตขนาดใหญ่ (Grand Corruption) เป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐระดับสูง เพื่อ บิดเบือนนโยบายหรือการใช้อำนาจรัฐในทางมิชอบ เพื่อให้ผู้นำหรือผู้บริหารประเทศได้รับผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรของชาติ

(2) การทุจริตขนาดเล็ก (Petty Corruption) เป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับกลาง และระดับล่างต่อประชาชนทั่วไป โดยการใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในทางมิชอบ

(3) การติดสินบน (Bribery) เป็นการเสนอ การให้หรือสัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์ทั้งในรูปของเงิน สิ่งของ และสิ่งตอบแทนต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำผิดกฎหมายหรือศีลธรรมอันดี

(4) การยักยอก (Embezzlement) คือ การที่พนักงานหรือเจ้าหน้าที่องค์กรของรัฐนำเงินหรือ สิ่งของที่ได้รับมอบหมายให้ใช้ในหน้าที่ราชการ มาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อกิจกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง

(5) การอุปถัมภ์ (Patronage) เป็นรูปแบบหนึ่งของการเล่นพรรคเล่นพวก ด้วยการคัดเลือกบุคคล จากสายสัมพันธ์ทางการเมืองหรือเครือข่าย (Connection) เพื่อเข้ามาทำงานหรือเพื่อได้รับผลประโยชน์ โดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติและความเหมาะสม

(6) การเลือกที่รักมักที่ชัง (Nepotism) เป็นรูปแบบหนึ่งของการเล่นพรรคเล่นพวกโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐจะใช้อำนาจที่มีในการให้ผลประโยชน์หรือให้หน้าที่การงานแก่เพื่อน ครอบครัว หรือบุคคลใกล้ชิด โดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติและความเหมาะสม

(7) ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) คือ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม อันเกิดจากที่บุคคลต้องมีหน้าที่หรือสถานะมากกว่า 1 สถานะ

นอกจากนี้ การทุจริตในหลายรูปแบบดังกล่าว จากงานวิจัยของ มาตาลักษณ์ ออรุ่งโรจน์ (2554) พบว่า สาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดการทุจริตในสังคมไทยมี 2 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง การใช้วัฒนธรรมแบบไทย ๆ ในทางที่ผิด และประการที่สอง ปัญหาเรื่องตัวบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ กล่าวคือ ระบบอาวุโสและระบบอุปถัมภ์นำไปสู่การเอื้อประโยชน์ในทางมิชอบให้แก่ญาติมิตร และพวกพ้อง รวมทั้งการตรวจสอบความโปร่งใสขาดประสิทธิภาพ ทำให้สังคมเห็นว่าการทุจริตเป็นเรื่องปกติ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมดังกล่าว เป็นเพียงตัวเสริมให้เกิดโอกาสในการทุจริตเท่านั้น ปัญหาสำคัญที่สุดอยู่ที่การขาดจิตสำนึกความซื่อตรงของบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ความโลภในอำนาจและทรัพย์สิน อยู่เหนือความรับผิดชอบและศักดิ์ศรี ในการปฏิบัติหน้าที่จนนำไปสู่การทุจริตด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

2.2 ความหมายการทุจริตต่อหน้าที่

กฎหมายหลายฉบับได้นิยามความหมายคำว่าทุจริตต่อหน้าที่ ได้แก่

(1) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 4 กำหนดว่า ทุจริตต่อหน้าที่ หมายความว่า ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่หรือปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในพฤติการณ์ที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่นหรือกระทำการอันเป็นความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561, 2561)

(2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 39 กำหนดว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิ

ชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มีควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547, 2547)

ส่วนคำว่าทุจริตตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 1(1) กำหนดว่า โดยทุจริต หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีผลทำให้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่มีข้อพิจารณาว่า เป็นผู้มีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนด รูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบกล่าวได้ว่า มีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติแต่ผู้นั้นไม่ปฏิบัติ อีกทั้งละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ต่อเมื่อได้กระทำโดยเป็นการจงใจที่จะไม่ปฏิบัติตามหน้าที่โดยปราศจากหน้าที่และอำนาจที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบหรือข้อบังคับและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการกระทำดังกล่าวเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้ โดยอาจเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ไม่ใช่ทรัพย์สิน โดยไม่มีสิทธิอันชอบธรรมที่จะได้รับประโยชน์ใด ๆ ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น อีกทั้งผู้กระทำต้องมีเจตนาทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งที่จะให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มีควรได้ นอกจากนี้ การกระทำที่จะถือได้ว่าทุจริตต่อหน้าที่ในความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาหรือตามกฎหมายอื่น ซึ่งถือได้ว่ามีกฎหมายกำหนดองค์ประกอบข้อหาความผิดเป็นการเฉพาะตามกฎหมายอาญาหรือกฎหมายอื่น

3. ข้อสังเกตบางประการต่อการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด

3.1 หน้าที่และอำนาจหน่วยงานรัฐดำเนินการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 มาตรา 3(5) กำหนดความผิดมูลฐานซึ่งความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ซึ่งความผิดมูลฐานเป็นความผิดอาญาที่เป็นมูลเหตุอันเป็นที่มาหรือเป็นฐานก่อให้เกิดหรือให้ได้มาซึ่งเงินหรือทรัพย์สินจากการกระทำความผิด โดยความผิดมูลฐาน จึงเปรียบเสมือนสะพานเชื่อมโยงไปสู่การที่จะเป็นความผิดฐานฟอกเงิน ผู้เขียนเห็นว่า มูลฐานความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายอื่น ซึ่งจะถือได้ว่าทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายอื่นที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะให้เกิดความชัดเจนว่า มีกฎหมายใด แต่หากจากการพิจารณาความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นความผิดอาญา ซึ่งหากพิจารณาจากมาตรา 39 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เช่น กรณีข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีการกระทำที่เกี่ยวกับการทุจริตโดยเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอำนาจดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุได้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุโดยทุจริต หรือกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของทางราชการ และพบว่า ข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่และใช้ตำแหน่งหน้าที่นั้นกระทำความผิดและได้เงิน ทรัพย์สินหรือผลประโยชน์จากการกระทำความผิดหรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้ โดยชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ถือเป็นความผิดตามมูลฐาน มาตรา 3(5) ซึ่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 มีมาตรการ

ทางกฎหมายพิเศษ 2 ประเภท ได้แก่ มาตรการทางอาญา และมาตรการทางแพ่ง ให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินหรือการริบทรัพย์ โดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระและเป็นกลาง มีเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงาน เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายด้านการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งคณะกรรมการตุลาการเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการริบทรัพย์โดยกระบวนการริบทรัพย์หรือการร้องขอให้ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำผิดตกเป็นของแผ่นดิน เมื่อตรวจสอบรายงานและข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกรรมแล้วมีเหตุอันควรได้ว่า อาจมีการโอน จำหน่าย ยักย้าย ปกปิดหรือซ่อนเร้นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำผิด คณะกรรมการตุลาการ มีอำนาจสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินนั้นไว้ชั่วคราวมีกำหนดไม่เกิน 90 วัน ถ้ามีการณีจำเป็นเร่งด่วน เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จะสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินไปก่อนแล้วรายงานต่อคณะกรรมการตุลาการต่อไป ตามมาตรา 48 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542

นอกจากนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นหนังสือจากเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีอำนาจยึดหรืออายัดทรัพย์สินเมื่อมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่า หากเงินเข้ากว่าจะเอาหมายค้นมาได้ ทรัพย์สินหรือพยานหลักฐานดังกล่าว นั้น จะถูกยักย้าย ซุกซ่อน ทำลาย หรือทำให้เปลี่ยนแปลงสภาพไปจากเดิมตามมาตรา 38(3) แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542

ดังนั้น ในการยึดหรืออายัดทรัพย์สินหรือพยานหลักฐานของพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นการใช้มาตรการบังคับทางปกครอง ซึ่งถือว่าเป็นการกระทำทางปกครองเป็นการกระทำของรัฐประเภทหนึ่ง ซึ่งการกระทำของรัฐแสดงออกโดยผ่านทางบุคคลธรรมดาซึ่งเป็นผู้แทนคนที่เรียกว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งการแสดงเจตนาหรือการกระทำของบุคคลธรรมดาที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลผูกพันรัฐในทางกฎหมาย ขณะเดียวกัน การริบทรัพย์ที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ให้นำมาตกเป็นของแผ่นดิน โดยไม่จำเป็นต้องมีคำพิพากษาว่า บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้กระทำความผิด

อีกทั้งยังมีมาตรการริบทรัพย์ตกเป็นของแผ่นดิน ยังกำหนดให้ผู้มีหน้าที่รายงานข้อมูลธุรกรรมมายังเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในกรณีธุรกรรมที่ใช้เงินสดตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด กรณีธุรกรรมที่เกี่ยวกับทรัพย์สินตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และกรณีธุรกรรมที่มีเหตุอันควรสงสัย เพื่อเป็นการตรวจสอบการฟอกเงินของอาชญากรรมผ่านสถาบันการเงิน สำนักงานที่ดิน และผู้ประกอบการอาชีพตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลเผื่อระวังในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินต่อไป

จากพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 28 (2) ได้กำหนดหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไต่สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐรั่วรัยผิดปกติ กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม และให้รวมถึงการดำเนินการกับบุคคลอื่นซึ่งเป็นตัวการ ผู้ใช้ หรือผู้สนับสนุน รวมทั้ง ผู้ให้ ผู้ขอให้ หรือรับว่าจะให้ หรือนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยกฎหมายด้วย อีกทั้ง ดำเนินการขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจออกหมาย เพื่อเข้าไปในเคหสถาน สถานที่ทำการ หรือสถานที่อื่นใด รวมทั้ง ยานพาหนะของบุคคลใด ๆ ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในระหว่างเวลาที่มีการประกอบกิจการ เพื่อตรวจสอบ ค้น ยึด หรืออายัด เอกสาร ทรัพย์สิน หรือพยานหลักฐานอื่นใดซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ไต่สวน และหากยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จในเวลาดังกล่าว ให้สามารถดำเนินการต่อไปได้จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ผู้เขียนเห็นว่า หน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ รวมทั้งบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ในพฤติการณ์ที่ร่วมกระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจออกหมาย เพื่อเข้าไปในเคหสถาน สถานที่ทำการ หรือสถานที่อื่นใดเพื่อตรวจสอบ ยึด หรืออายัด ทรัพย์สิน หรือพยานหลักฐานอื่นใด ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ไต่สวน แต่จะเห็นได้ว่า จากนิยามเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 หมายความว่า

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐหรือในรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ หรือเจ้าพนักงานอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ และให้หมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และบุคคล หรือคณะบุคคลบรรดา ซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นในระบบราชการรัฐวิสาหกิจ หรือกิจการอื่นของรัฐด้วย แต่ไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.

หากพิจารณาจากนิยามเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวเห็นได้ว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเนื่องจากเป็นบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และขณะเดียวกันพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐซึ่งจากหน่วยงานของรัฐในนิยามดังกล่าวนี้ เป็นหน่วยงานรัฐที่ไม่อยู่ในนิยามของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 เช่น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ หรือลูกจ้างของส่วนราชการกรณีเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ฉะนั้นข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตามนิยามในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ซึ่งกระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

3.2 ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด

ในการจัดการทรัพย์สินหรือเงินทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด โดยมีทรัพย์สินหรือเงินที่ได้มา โดยมีขอบด้วยกฎหมาย ถูกแปรสภาพเปลี่ยนรูปหรือถูกแปลงให้เป็นทรัพย์สินหรือเงินที่ชอบด้วยกฎหมายหรือที่เรียกกระบวนการนี้ว่า

“การฟอกเงิน” โดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติทั้งมาตรการปราบปราม กล่าวคือ การกำหนดให้การฟอกเงินเป็นความผิดอาญาและมีการกำหนดโทษทางอาญา สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนรวมทั้งมีมาตรการในการป้องกัน โดยการกำหนดให้สถาบันการเงินสำนักงานที่ดิน และผู้ประกอบการอาชีพเกี่ยวกับการให้คำแนะนำ การดำเนินการในการทำธุรกรรมที่เกี่ยวกับการลงทุนหรือการเคลื่อนย้ายเงินทุน มีหน้าที่ต้องรายงานต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินถึงธุรกรรมต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และลักษณะของธุรกรรมที่ต้องรายงานคือ “ธุรกรรมที่มีเหตุอันควรสงสัย” ซึ่งในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 ได้กำหนดลักษณะเบื้องต้นของธุรกรรมที่มีเหตุอันควรสงสัยไว้ 4 ประเภทกล่าว คือ 1) ธุรกรรมที่มีความซับซ้อนผิดไปจากการทำธุรกรรมในลักษณะเดียวกันที่ทำอยู่ตามปกติ 2) ธุรกรรมที่ขาดความเป็นไปได้ในเชิงธุรกิจ 3) ธุรกรรมที่มีเหตุอันควรเชื่อได้กระทำขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ 4) ธุรกรรมที่เกี่ยวข้องหรืออาจเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดมูลฐาน ซึ่งทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 หมายความว่า (1) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้มาจากการกระทำ ซึ่งเป็นความผิดมูลฐานหรือความผิดฐานฟอกเงินหรือจากการสนับสนุนหรือช่วยเหลือการกระทำ ซึ่งเป็นความผิดมูลฐานหรือความผิดฐานฟอกเงิน และไหลรวมถึงเงินหรือทรัพย์สินที่ได้ใช้หรือมีไว้เพื่อใช้หรือสนับสนุนการกระทำความผิดมูลฐาน หรือความผิดฐานฟอกเงิน (2) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้มาจากการจำหน่ายจ่าย โอนด้วยประการใด ๆ ซึ่งเงินหรือ ทรัพย์สินตาม (1) หรือ (3) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินตาม (1) หรือ (2) ทั้งนี้ ไม่ว่าทรัพย์สินตาม (1) (2) หรือ (3) จะมีการจำหน่ายจ่าย โอน หรือเปลี่ยนสภาพไปกี่ครั้งและไม่ว่าจะอยู่ในความครอบครองของบุคคลใด โอนไปเป็นของบุคคลใด หรือปรากฏหลักฐานทางทะเบียนว่าเป็นของบุคคลใด นอกจากนี้ มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดไว้ได้แก่

(1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6602/2550 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 มาตรา 3 ให้คำจำกัดความคำว่า "ทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด" ไว้แล้ว ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด จึงมีได้

หมายความว่า ต้องเป็นทรัพย์สินในคดีที่ศาลมีคำพิพากษาว่าเจ้าของทรัพย์สินเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษเท่านั้น เพียงแต่หากปรากฏว่ามีการกระทำความผิดมูลฐานเกิดขึ้น ไม่ว่าจะจับกุมตัวผู้กระทำความผิดได้หรือไม่ หรือผู้กระทำความผิดจะถูกลงโทษหรือไม่ แต่มีทรัพย์สินเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นหรือเป็นทรัพย์สินอื่นที่ได้มาจากการจำหน่าย จ่าย โอนทรัพย์สินจากการกระทำดังกล่าวหรือเป็นดอกผลของทรัพย์สินจากการกระทำดังกล่าว ก็ถือได้ว่าเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดแล้ว

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4074/2550 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 มาตรา 3 เป็นกฎหมายที่กำหนดความผิดเกี่ยวกับการฟอกเงินมีทั้งโทษทางอาญา และมาตรการทางแพ่งให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน หากศาลเชื่อว่า ทรัพย์สินตามคำร้องเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดมูลฐานโดยมีต้องค้ำประกันว่าทรัพย์สินนั้นผู้เป็นเจ้าของหรือผู้รับโอนทรัพย์สินจะได้มาก่อนพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีผลใช้บังคับหรือไม่ก็ตาม เพราะมาตรการดังกล่าวมิใช่โทษทางอาญาหรือเป็นคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา จึงมีผลใช้บังคับย้อนหลังได้และไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ ดังที่ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยในคำวินิจฉัยที่ 40-41/2546

(3) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1253/2553 ก่อนที่จะวินิจฉัยว่าทรัพย์สินใดเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดหรือไม่ต้องปรากฏหลักฐานอันควรเชื่อได้มีการกระทำความผิดมูลฐานเกิดขึ้นเสียก่อน หากไม่ปรากฏหลักฐานอันควรเชื่อได้มีการกระทำความผิดมูลฐานเกิดขึ้นก็ไม่จำเป็นต้องวินิจฉัยว่า ทรัพย์สินนั้นเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดหรือไม่

ผู้เขียนเห็นว่า ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดฐานฟอกเงินจะเป็นทรัพย์สินที่เกิดขึ้นหรือได้มาจากการกระทำความผิดมูลฐานโดยตรงหรือกระทำต่อทรัพย์สินที่ถูกโอนหรือเปลี่ยนแปลงไปแล้วก็ได้ หรือทรัพย์สินนั้นตกอยู่ในการครอบครองของผู้ใดหรือผู้ใคร่ และใช้ทรัพย์สินนั้นว่า เป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดในขณะที่ตนได้มาหรือครอบครองหรือใช้ทรัพย์สินถือได้ว่า เป็นความผิดฐานฟอกเงินแล้ว ฉะนั้น หากข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้ยกยอกทรัพย์สินที่เป็นเงิน โดยไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบกล่าวได้ว่า

มีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติ แต่ผู้นั้นไม่ปฏิบัติ อีกทั้งงดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่ ซึ่งการที่ไม่ปฏิบัติหรืองดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่นั้น โดยมีผลให้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความผิดมูลฐาน ซึ่งอยู่ในบังคับของมาตรการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำผิดตกเป็นของแผ่นดิน โดยมีกระบวนการริบทรัพย์สินทางแพ่งหรือการร้องขอให้ทรัพย์สินที่การกระทำผิดตกเป็นของแผ่นดินได้

จากหน้าที่และอำนาจคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการไต่สวนเพื่อชี้มูลความผิดทางวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำผิดฐานทุจริตหน้าที่ตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ที่ได้กล่าวมาแล้ว และมีอำนาจไต่สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐร้ายวยผิดปกติ กรณีหากคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไต่สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐร้ายวยผิดปกติให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งรายงาน ส่วนวนการไต่สวน เอกสารพยานหลักฐาน และความเห็นไปยังอัยการสูงสุดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีมติเพื่อให้อัยการสูงสุดดำเนินการยื่นคำร้องต่อศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อขอให้ศาลสั่งให้ทรัพย์สินที่ร้ายวยผิดปกติตกเป็นของแผ่นดินต่อไป จะเห็นได้ว่าทรัพย์สินที่ตกเป็นของแผ่นดิน อาจจะไม่เกี่ยวข้องทรัพย์สินที่เกิดจากการกระทำผิดโดยทุจริตต่อหน้าที่ แต่หากเป็นทรัพย์สินที่ร้ายวยผิดปกติ โดยเป็นผลจากการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งเป็นไปได้ยากที่ทรัพย์สินที่เกิดจากการทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่ยังคงมีอยู่ในการครอบครองของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำผิดดังกล่าว และส่งผลต่อการร้องขอต่อศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่ต้องรอให้ศาลมีคำสั่งให้ถือว่าเป็นทรัพย์สินที่ร้ายวยผิดปกติตกเป็นของแผ่นดิน อีกทั้งจำนวนทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดที่ข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ยกยอทรัพย์สินที่เป็นเงินไม่ได้มีจำนวนปริมาณที่มากพอที่จะบังคับตามมาตราการริบทรัพย์ตกแก่แผ่นดินและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว

3.3 กระบวนการขั้นตอนการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด

การริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 เป็นมาตรการทางแพ่งที่ให้ทรัพย์สินตกแก่แผ่นดิน โดยเมื่อตรวจสอบรายงานและข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกรรมแล้วมีเหตุ

อันควรเชื่อได้ว่าอาจมีการโอน จำหน่าย ยักย้าย ปกปิด หรือซ่อนเร้นทรัพย์สิน ที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด คณะกรรมการธุรกรรมมีอำนาจสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สิน นั้นไว้ชั่วคราวมีกำหนดเวลาไม่เกิน 90 วัน ถ้ามีกรณีจำเป็นเร่งด่วน เลขาธิการ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินจะสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินไปก่อน แล้วรายงานต่อคณะกรรมการธุรกรรมต่อไป โดยนับแต่มีมติหรือคำสั่งยึดหรืออายัด ทรัพย์สินแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน รวมถึง พนักงานอัยการมีเวลา 90 วันนับแต่วันยึดหรืออายัดเพื่อดำเนินการรวบรวม พยานหลักฐานในคดีและดำเนินการยื่นคำร้องขอให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน โดยใน ระหว่างการดำเนินรวบรวมหลักฐานของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผู้ทำธุรกรรมซึ่งถูกสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินหรือผู้ มีส่วนได้เสียในทรัพย์สินจะแสดงหลักฐานว่าเงินหรือทรัพย์สินในการทำธุรกรรมนั้นมีใช้ ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด เพื่อให้มีคำสั่งเพิกถอนการยึดหรืออายัดได้ เมื่อยึด หรืออายัดทรัพย์สินไว้แล้ว มีหลักฐานเป็นที่เชื่อได้ว่าทรัพย์สินใดเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับ การกระทำความผิด เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินจะส่ง เรื่องให้พนักงานอัยการพิจารณา เพื่อยื่นคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งให้ทรัพย์สินนั้นตกเป็น ของแผ่นดินตามมาตรา 49 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน พ.ศ. 2542 โดยจะส่งเป็นสำนวน “ตรวจสอบทรัพย์สินเกี่ยวกับการกระทำความ ผิด” เมื่อพนักงานอัยการพิจารณาสำนวนแล้วเห็นว่า มีข้อไม่สมบูรณ์บางอย่างทำ ให้ไม่สามารถยื่นคำร้องขอให้ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดตกเป็นของแผ่นดิน ได้ พนักงานอัยการจะต้องปฏิบัติตามมาตรา 49 วรรคสอง วรรคสามและวรรคสี่ หากพนักงานอัยการเห็นว่า สำนวนการตรวจสอบทรัพย์สินสมบูรณ์แล้ว ต้องยื่นคำร้อง ขอให้ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดตกเป็นของแผ่นดินต่อศาลแพ่งภายใน กำหนด 90 วัน โดยจะยื่นคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินไว้ชั่วคราว จนกว่าจะมีคำสั่งตัดสินชี้ขาดคดี เพื่อให้มีอำนาจในการยึดหรืออายัดทรัพย์สินนั้นต่อไป ในระหว่างการศึกษาของศาล ทั้งนี้ หากมีผู้ซึ่งอ้างว่าเป็นเจ้าของทรัพย์สินที่ถูกยึด หรืออายัดไว้ มีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลว่า ตนเป็นเจ้าของที่แท้จริง และทรัพย์สินนั้นไม่ใช่ ที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด หรือตนเป็นเจ้าของทรัพย์สิน โดยเป็นผู้รับโอนโดยสุจริตและ มีค่าตอบแทนหรือได้มาโดยสุจริตและตามสมควรในทางศีลธรรมอันดี หรือในทางกุศล

สาธารณชนหรืออ้างว่า เป็นผู้รับประโยชน์ในทรัพย์สินดังกล่าว มีสิทธิยื่นคำร้องขอคุ้มครองสิทธิของตนก่อนศาลมีคำสั่ง โดยแสดงให้เห็นว่าตนเป็นผู้รับประโยชน์โดยสุจริตและมีค่าตอบแทนหรือได้มาซึ่งประโยชน์โดยสุจริตและตามสมควรในทางศีลธรรมอันดีหรือในทางกุตลสาธารณณะ ตามมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 เมื่อศาลได้สวนคำร้องของพนักงานอัยการแล้ว เชื่อว่าทรัพย์สินตามคำร้องเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดและคำร้องของผู้อ้างว่าเป็นเจ้าของหรือผู้รับประโยชน์ในทรัพย์สินฟังไม่ขึ้น ศาลจะมีคำสั่งให้ทรัพย์สินนั้นตกเป็นของแผ่นดินซึ่งศาลแพ่งมีคำสั่งรับทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดให้ตกเป็นของแผ่นดิน

ผู้เขียนเห็นว่า กระบวนการรับทรัพย์สินเกิดจากคณะกรรมการธุรกรรมมีคำสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สิน อีกทั้งในกรณีจำเป็นหรือเร่งด่วนเลขาธิการมีอำนาจออกคำสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินไว้ชั่วคราว ซึ่งคำสั่งดังกล่าวจะพิจารณาจากรายงานและข้อมูลเกี่ยวกับการทำธุรกรรมที่ได้รับจากสถาบันการเงิน สำนักงานที่ดิน และผู้ประกอบการอาชีพ แล้วมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าอาจมีการโอน จำหน่าย ยักยอก ปกปิดหรือซ่อนเร้นทรัพย์สินใดที่เป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด จากการกระทำของข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ยกยอกทรัพย์สินที่เป็นเงินซึ่งอยู่ในกระบวนการขั้นตอนของคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเพื่อมีคำสั่งว่า ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและจะส่งผลว่า ได้กระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่ อีกทั้งยังมีทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด โดยในกระบวนการรับทรัพย์สินของคณะกรรมการธุรกรรมต้องรอผลจากคำสั่งว่าข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุจริตต่อหน้าที่ จึงจะเกิดหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการธุรกรรมที่จะเข้าสู่กระบวนการขั้นตอนการรับทรัพย์สินให้ตกแก่แผ่นดิน ซึ่งขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว ที่ประสงค์ให้รับทรัพย์สินให้ตกแก่แผ่นดิน โดยเป็นการมุ่งต่อตัวทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดให้นำมาตกเป็นของแผ่นดิน โดยไม่จำเป็นต้องมีคำพิพากษาว่ามีบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้กระทำความผิดตามมูลฐานความผิดซึ่งการกระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่ย่อมเป็นความผิดตามมูลฐานที่เกิดขึ้นจริง และทรัพย์สินนั้นเกี่ยวกับการกระทำความผิดเท่านั้น ซึ่งกระบวนการรับทรัพย์สินควรดำเนินการในลักษณะคู่ขนานกับการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนวินัย โดยกำหนดให้มาตรการรับทรัพย์สินที่

เกี่ยวข้องต่อการกระทำความผิด ในกรณีทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการซึ่งกระบวนกรับทรัพย์สินมีลักษณะผลึกภาระการพิสูจน์โดยพนักงานอัยการเพียงพิสูจน์ว่ามีความผิดมูลฐานเกิดขึ้นจริงและทรัพย์สินนั้นเกี่ยวกับการกระทำผิดเท่านั้น ผู้ที่อ้างว่าเป็นเจ้าของหรือผู้รับประโยชน์ในทรัพย์สินต้องเป็นผู้พิสูจน์ให้ได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดศาลจึงจะสั่งคืนทรัพย์สินแก่บุคคลดังกล่าว

จากมาตรา 28 (2) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 บัญญัติให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจในการไต่สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม และมาตรา 91 (2) ได้บัญญัติให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจไต่สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือความผิดที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจชี้มูลความผิด ทั้งทางอาญาและทางวินัย ทั้งนี้ ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลความผิดทางวินัย ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งรายงานสำนวนการไต่สวนเอกสารหลักฐาน และคำวินิจฉัยไปยังผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป สำหรับกรดำเนินการทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมต้องเป็นไปตามมาตรา 98 วรรคหนึ่งและวรรคสี่ ที่บัญญัติว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก โดยให้ถือว่าสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหา นั้นจากบทบัญญัติดังกล่าวจึงเห็นได้ว่า หากคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ชี้มูลความผิดทางวินัยตามอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว ผู้บังคับบัญชาย่อมมีอำนาจพิจารณาโทษทางวินัยตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอีก นอกจากนี้ หากเป็นกรณีความผิดฐานร่ำรวยผิดปกติไ้เป็นการเฉพาะในหมวด 5 การดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สิน ส่วนที่ 2 การดำเนินการกรณีร่ำรวยผิดปกติ โดยมาตรา 122 บัญญัติ เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐกรณี

คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีคำวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้นั้นร่ำรวยผิดปกติว่า ในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ใต้สวนและวินิจฉัยว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐร่ำรวยผิดปกติให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. แจ้งคำวินิจฉัยพร้อมด้วยข้อเท็จจริงโดยสรุป ไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ถอดถอนของผู้ถูกกล่าวหาภายในสามสิบวันนับแต่วันที่วินิจฉัยเพื่อส่งลงโทษไล่ออกภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง โดยให้ถือว่ากระทำการทุจริตต่อหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน หรือผู้มีอำนาจสั่งให้พ้นจากตำแหน่งมีอำนาจสั่งไล่ออกหรือดำเนินการถอดถอนได้โดยไม่ต้องสอบสวน หรือขอมติจากคณะรัฐมนตรี หรือความเห็นชอบจากองค์กรบริหารงานบุคคล

จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติดังกล่าวเป็นการสร้างฐานความผิดทางวินัยขึ้นใหม่โดยยึดโยงกับความผิดทางวินัยที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กล่าวคือ ให้ถือว่าการร่ำรวยผิดปกติเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ในขณะที่วันได้สร้างอำนาจของผู้บังคับบัญชาขึ้นเป็นการเฉพาะในการสั่งลงโทษตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่งมาตรา 122 จึงเป็นบทบัญญัติที่กำหนดวิธีการ หน้าที่และอำนาจในการดำเนินการไว้ครบถ้วนแล้ว ทั้งนี้เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานเพื่อให้มีคำสั่งไล่ออกเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ถูกกล่าวหาฐานร่ำรวยผิดปกติ ผู้บังคับบัญชาจึงต้องมีคำสั่งลงโทษ ไล่ออกตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 122 วรรคสามและวรรคหก ได้โดยมิต้องใช้ฐานความผิดตามกฎหมายอื่นแต่อย่างใด

ในส่วนกระบวนการรับทรัพย์สินของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ขอให้ศาลที่มีเขตอำนาจออกหมายเพื่อเข้าไปในเคหสถาน สถานที่ทำการ หรือสถานที่อื่นใด รวมทั้งยานพาหนะของบุคคลใด ๆ ในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในระหว่างเวลาที่มีการประกอบกิจการ เพื่อตรวจสอบ ค้น ยึด หรืออายัด เอกสารทรัพย์สิน หรือพยานหลักฐานอื่นใดซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ใต้สวน และหากยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จในเวลาดังกล่าว ให้สามารถดำเนินการต่อไปได้จนกว่าจะแล้วเสร็จตามมาตรา 34(3) อีกทั้งมาตรา 69 ในกรณีที่ปรากฏจากการใต้สวนหรือใต้สวนเบื้องต้นว่ามีพฤติการณ์น่าเชื่อว่า จะมีการโอน ยักย้าย แปรสภาพ หรือชุกซ่อนทรัพย์สินที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้ในการกระทำความผิดหรือทรัพย์สินที่ได้มาโดยมิชอบ เนื่องจาก

การกระทำความผิดที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการร่ำรวยผิดปกติ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการดังนี้

(1) ในกรณีที่ความผิดนั้นมิใช่โทษทางอาญาให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจสั่งยึด หรืออายัดทรัพย์สินนั้นไว้ชั่วคราว ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิผู้ถูกกล่าวหาที่จะยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อขอรับทรัพย์สินนั้นไปใช้ประโยชน์โดยมีหรือไม่มีประกันหรือหลักประกันก็ได้

(2) ในกรณีที่เป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการร่ำรวยผิดปกติ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจออกคำสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินนั้นไว้ชั่วคราวเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันยึดหรืออายัดหรือจนกว่าจะมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ยกฟ้องคดีนั้น แต่ถ้าเจ้าของหรือผู้ครอบครองพิสูจน์ได้ว่า ทรัพย์สินที่ถูกยึดหรืออายัดชั่วคราวมิได้เกี่ยวข้องกับการร่ำรวยผิดปกติ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. สั่งถอนการยึดหรืออายัดโดยพลันรวมทั้งไม่ตัดสิทธิผู้ถูกกล่าวหาที่จะยื่นคำร้องขอผ่อนผันเพื่อขอรับทรัพย์สินนั้นไปใช้ประโยชน์ โดยมีหรือไม่มีประกันหรือหลักประกันก็ได้ ทั้งนี้ ทรัพย์สินของผู้ถูกกล่าวหาทำให้หายความรวมถึงทรัพย์สินที่บุคคลอื่นมีชื่อเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์และมีพฤติการณ์เป็นการถือครองแทนหรือถือกรรมสิทธิ์แทนด้วย ในกรณีเช่นนั้น ผู้มีชื่อเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์มีสิทธิพิสูจน์ว่า ทรัพย์สินดังกล่าวมิได้เกี่ยวข้องกับการร่ำรวยผิดปกติ

ฉะนั้น เมื่อพบว่าข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัยหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่า ข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีไขความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ ตามมาตรา 49 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ในส่วนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา จะเป็นไปตามมาตรา 49 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 โดยบทบัญญัติตามมาตรานี้ จะให้อำนาจแก่สถาบันอุดมศึกษา ในการตราข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการ

พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยตราเป็นข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว จะต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนด อีกทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณานี้ ก.พ.อ. ได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้สภาสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละแห่งออกข้อบังคับ เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และองค์ประกอบของคณะกรรมการสอบสวนจะไปตามที่กำหนดไว้ใน ข้อ 2 ของประกาศ ก.พ.อ. ดังกล่าว โดยกำหนดให้คณะกรรมการสอบสวน ต้องมี จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน โดยแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานมหาวิทยาลัย และต้องประกอบด้วยผู้มีวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

จะเห็นได้ว่า การดำเนินการทางวินัย เมื่อมีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการ ผู้หนึ่งผู้ใดกระทำผิดวินัยผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษทางวินัยได้ จะต้องดำเนินการตาม ขั้นตอนที่ถูกกฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้งการสั่งลงโทษก็ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่ถูกกฎหมาย ให้อำนาจไว้ ตลอดจนการสั่งลงโทษจะต้องอยู่ภายในขอบอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้ และการกระทำของฝ่ายปกครองต้องชอบด้วยกฎหมาย เพราะหากการกระทำ ทางปกครองไม่ชอบด้วยกฎหมาย จะส่งผลให้คำสั่งลงโทษไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย และจุดมุ่งหมายของการดำเนินการทางวินัยก็เพื่อให้การลงโทษเป็นไปโดยถูกต้อง เหมาะสมตามขั้นตอนและวิธีการทางกฎหมาย ประกอบกับคำสั่งลงโทษทางวินัยเป็น คำสั่งทางปกครอง ขั้นตอนวิธีการในการดำเนินการและการใช้ดุลพินิจกำหนดโทษทาง วินัยจะต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง และใน การดำเนินการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน จะต้องค้นหาความจริงเพื่อพิสูจน์ ความจริงแท้ของผู้ถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง คณะกรรมการสอบสวน ต้องดำเนินการสอบสวนซึ่งจะต้องค้นหาความจริง เพื่อพิสูจน์ความจริงและเพื่อให้ความ เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

ผู้เขียนเห็นว่า การดำเนินการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่าง ร้ายแรง ไม่มีกฎหมายกำหนดขอบเขตแห่งการรับทรัพย์สินเป็นการกระทำต่อทรัพย์สิน ของการกระทำผิดทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

โดยหากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการสอบสวนพิจารณาเพื่อการลงโทษทางวินัย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550 ไม่ได้กำหนด มาตรการริบทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องของการกระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ย่อมทำให้ผู้ถูกกล่าวหาอาจจะมีการโอน ยักยัก แปรสภาพ หรือชุกซ่อนทรัพย์สิน ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้ในการกระทำความผิดหรือทรัพย์สินที่ได้มา โดยมีขอบได้ ซึ่งมาตรการริบทรัพย์สินของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชั้นใต้สวนและ วินิจฉัยว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ และหากคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดทั้งทางอาญา และทางวินัย ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งรายงานสำนวนการไต่สวนเอกสารหลักฐาน และคำวินิจฉัยไปยังผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป และเมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอื่นนั้น เกิดประสิทธิภาพที่มากกว่าการดำเนินการสอบสวนทางวินัยของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลที่เป็นข้าราชการพลเรือน หรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้สังกัดสถาบันอุดมศึกษา ย่อมก่อให้เกิด ความไม่เป็นกลางในการพิจารณาทางปกครองได้ เนื่องจากการแต่งตั้งบุคคลเป็น คณะกรรมการสอบสวนเป็นผู้มีส่วนได้เสียผู้ถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิดย่อมมีอคติ หรือมีความลำเอียงหรืออาจมีการช่วยเหลือกันไม่ให้อำนาจโทษทางวินัยได้ อีกทั้ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ไม่มีขอบเขตของกฎหมายที่กำหนดการร้องขอให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต่อการริบ ทรัพย์สิน อันเป็นการกระทำต่อทรัพย์สินของการกระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่หรือ กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ในระหว่างขั้นตอนของการสอบสวนทางวินัยของ คณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เช่น คณะกรรมการจรรยาบรรณหรือ คณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นต้น

บทสรุป

ข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตามนิยามของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 โดยหากเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น เป็นผู้มีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบแต่ผู้นั้นไม่ปฏิบัติ อีกทั้ง งดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่ที่ได้กระทำ โดยเป็นการจงใจจะไม่ปฏิบัติตามหน้าที่โดยปราศจากหน้าที่และอำนาจที่จะอ้างได้ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งการกระทำดังกล่าว เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้โดยอาจเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ไม่ใช่ทรัพย์สินโดยไม่มีสิทธิอันชอบธรรมที่จะได้รับประโยชน์ใด ๆ ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่นั้น อาจถือได้ว่าเป็นมูลฐานความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 โดยหากมีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำวินัยผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานต้นสังกัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เพื่อพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จะเห็นได้ว่ากระบวนการสอบสวนการดำเนินคดีวินัยอย่างร้ายแรงไม่มีกฎหมายให้ขอบเขตแห่งการริบทรัพย์สิน อันเกี่ยวข้องกับกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ในขั้นตอนการดำเนินการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เมื่อพบเห็นพฤติการณ์และมีหลักฐานเป็นที่เชื่อได้ว่า จะเป็นเงินหรือทรัพย์สินที่เกิดขึ้นหรือได้มาจากการกระทำผิดมูลฐานโดยตรง หรือกระทำต่อทรัพย์สินที่ถูกโอนหรือเปลี่ยนสภาพไปแล้วหรือทรัพย์สินนั้นตกอยู่ในครอบครองหรือใช้ทรัพย์สินนั้น ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ควรเพิ่มเติมอำนาจการร้องขอให้พนักงานอัยการพิจารณา เพื่อยื่นคำร้องขอให้ศาลมีคำสั่งยึดหรืออายัดทรัพย์สินอันเกี่ยวข้องกับกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ เพราะเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดตามมูลฐานความผิด ซึ่งอยู่ในขอบเขตของการ

ยึดหรืออายัดไว้ชั่วคราวในระหว่างการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง โดยการกำหนดระยะเวลาชั่วคราวมีกำหนดไม่เกิน 90 วัน และให้สิทธิแก่ผู้ซึ่งอ้างว่า เป็นเจ้าของทรัพย์สินที่ถูกยึดหรืออายัดไว้ มีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลว่าตนเป็นเจ้าของที่แท้จริง และทรัพย์สินนั้นไม่ใช่ที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด หรือตนเป็นเจ้าของทรัพย์สิน โดยเป็นผู้รับโอนและทรัพย์สินนั้นไม่ใช่ที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด หรือตนเป็นเจ้าของทรัพย์สิน โดยเป็นผู้รับโอนโดยสุจริตและมีค่าตอบแทนหรือได้มาโดยสุจริตและตามสมควรในทางศีลธรรมอันดี หรือในทางกุตศสาธาณะ หรืออ้างว่าเป็นผู้รับประโยชน์ในทรัพย์สินดังกล่าวมีสิทธิยื่นคำร้องขอคุ้มครองสิทธิของตนก่อนศาลมีคำสั่ง โดยแสดงให้ศาลเห็นว่าตนเป็นผู้รับประโยชน์โดยสุจริตและมีค่าตอบแทน หรือได้มาซึ่งประโยชน์ โดยสุจริตและตามสมควรในทางศีลธรรมอันดีหรือในทางกุตศสาธาณะ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ซึ่งอ้างมีโอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานและเข้าสู่กระบวนการพิจารณาและมีคำสั่งศาลเพิกถอนการยึดหรืออายัดทรัพย์สิน อันเกี่ยวข้องกับกระทำความผิด ซึ่งหากศาลไต่สวนคำร้องของพนักงานอัยการแล้ว เชื่อว่าทรัพย์สินตามคำร้องเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด และคำร้องของผู้อ้างว่าเป็นเจ้าของหรือผู้รับประโยชน์ในทรัพย์สินฟังไม่ขึ้น ศาลจะมีคำสั่งให้ทรัพย์สินนั้นตกเป็นของแผ่นดิน ซึ่งศาลแพ่งมีคำสั่งริบทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดให้ตกเป็นของแผ่นดินได้นอกจากนี้ หากเป็นกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ไต่สวนและวินิจฉัยว่าข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ส่งรายงาน ส่วนราชการไต่สวนเอกสารหลักฐาน และคำวินิจฉัยไปยังผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ดำเนินการทางวินัยต่อไป และเมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับส่วนราชการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก โดยให้ถือว่าส่วนราชการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นส่วนราชการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหา นั้น ผู้เขียนเห็นควรเสนอแนะการรวบรวมพยานหลักฐานในชั้นไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อพิจารณาและมีคำสั่งยึดหรือ

อายัดทรัพย์สินที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้ในการกระทำความผิดหรือทรัพย์สินที่ได้มาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการร่ำรวยผิดปกติ โดยผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อขอรับทรัพย์สินนั้นไปใช้ประโยชน์ โดยมีหรือไม่มีประกันหรือหลักประกันก็ได้ หรือถ้าเจ้าของหรือ ผู้ครอบครองพิสูจน์ได้ว่าทรัพย์สินที่ถูกยึดหรืออายัดชั่วคราวมิได้เกี่ยวข้องกับ การร่ำรวยผิดปกติ ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. สั่งถอนการยึดหรืออายัดโดยพลัน รวมทั้งไม่ตัดสิทธิผู้ถูกกล่าวหาที่จะยื่นคำร้องขอผ่อนผัน เพื่อขอรับทรัพย์สินนั้นไปใช้ประโยชน์ โดยมีหรือไม่มีประกันหรือหลักประกันก็ได้ ทั้งนี้ ทรัพย์สินของผู้ถูกกล่าวหาให้หมายความรวมถึงทรัพย์สินที่บุคคลอื่นมีชื่อเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ และมีพฤติการณ์เป็นการถือครองแทนหรือถือกรรมสิทธิ์แทนด้วย ในกรณีเช่นนั้น ผู้มีชื่อเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์มีสิทธิพิสูจน์ว่าทรัพย์สินดังกล่าวมิได้เกี่ยวข้องกับ การร่ำรวยผิดปกติ ฉะนั้น ข้าราชการพลเรือนและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้กระทำความผิด ในฐานะทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อหน้าที่ราชการแล้ว โดยบทลงโทษทางวินัยซึ่งให้ผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นั้นเป็นการเฉพาะ อีกทั้งมีบทลงโทษทางอาญาที่ให้ผลร้ายในสภาพเนื้อตัวร่างกายของผู้นั้น แต่หากความเสียหายของรัฐที่เป็นเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้สูญเสียไปอย่างเปล่าประโยชน์ ทั้ง ๆ ที่เงินงบประมาณดังกล่าวเป็นของประชาชนทุกคน เพื่อให้มาตรการทางกฎหมายต่อการรับทรัพย์สิน อันเกิดจากการกระทำความผิดทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการบริหารเงินงบประมาณที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.). (2566).

ข่าวสำนักงาน ป.ป.ช. <https://www.nacc.go.th>

สำนักงบประมาณของรัฐบาล. (2563). *แนวทางการป้องกันและลดความสูญเสีย*

งบประมาณจากการทุจริต. <https://www.parliament.go.th>

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547.

(2547, 12 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 121. ตอนพิเศษที่ 70 ก.

มาตาลักษณ์ ออรุ่งโรจน์ และคณะ. (2554) *การศึกษาลักษณะ รูปแบบ และความเสี่ยง*

ต่อการทุจริตในองค์กรสาธารณะนอกระบบราชการ. สำนักงานคณะกรรมการ

วิจัยแห่งชาติ (วช.).

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

พ.ศ. 2561. (2561, 11 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. 135 ตอน 52 ก.

การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์ ในวารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์

หลักเกณฑ์การเสนอบทความเพื่อตีพิมพ์

วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรูปแบบบทความทางวิชาการ บทความวิจัย บทความทั่วไป บทความปริทัศน์ บทความปริทัศน์หนังสือ และบทความพิเศษ โดยบทความต้องไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่น ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาลงวารสาร และต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ (Peer Review) เพื่อให้บทความทุกชิ้นมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากลและนำไปอ้างอิงได้

การจัดเตรียมต้นฉบับเพื่อเสนอบทความ

1. ต้นฉบับจะต้องพิมพ์ตามรูปแบบและขนาดตัวอักษรตามหลักเกณฑ์วารสารฯ
2. บทความต้องเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ มีความยาว 10-15 หน้า
3. ต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ชื่อสกุล หน่วยงานที่สังกัด หมายเลขติดต่อ และอีเมลล์ของผู้ประพันธ์อย่างชัดเจน
4. ต้นฉบับสามารถส่งได้ทางระบบ Online (Submission) แนบไฟล์เอกสาร Microsoft Word ผ่านหน้าเว็บไซต์ของวารสารฯ [https://so02.tci-haijo.org/index.php/Lawpol Journal](https://so02.tci-haijo.org/index.php/Lawpol%20Journal) หรือติดต่อกองบรรณาธิการ วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ โดยกองบรรณาธิการจะนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินคุณภาพและความเหมาะสมก่อนการตอบรับตีพิมพ์
5. เมื่อบทความได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ในกรณีที่ผลการประเมินระบุให้ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้ประพันธ์จะต้องดำเนินการแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
6. ภาษา ต้องเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ

7. ต้นฉบับ ต้องพิมพ์หน้าเดียวด้วยโปรแกรม Microsoft Word ขนาด A 4 ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาดตัวอักษร 14 ระยะห่างระหว่างบรรทัด 1 ซม. ตั้งค่านี้นั้นกระดาษด้วยระยะห่างจากขอบกระดาษ ด้านบนและซ้ายมือ 1.5 นิ้ว หรือ 3.81 ซม. ด้านล่างและขวามือ 1 นิ้ว หรือ 2.54 ซม. ใส่หมายเลขหน้ากำกับมุมบนขวาของทุกหน้า (ยกเว้นหน้าแรก)

8. จำนวนหน้า บทความมีความยาว 10-15 หน้า กระดาษขนาด A 4

9. ขนาด รูปแบบ และชนิดตัวอักษร รายละเอียดตามตารางข้างล่างนี้

รายละเอียด	ขนาดตัวอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ)	18	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้ประพันธ์ (ภาษาไทย)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้ประพันธ์ (ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อีเมล (Footnote) (ภาษาไทย)	12	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด อีเมล (Footnote) (ภาษาอังกฤษ)	12	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ/Abstract	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
เนื้อหาบทคัดย่อ	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
คำสำคัญ/Keywords	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อเรื่อง (ไม่ลำดับเลข)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อเรื่อง	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อตาราง (ระบุไว้บนตาราง)	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ชื่อรูปภาพ (ระบุไว้ล่างรูปภาพ)	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา

10. บทความต้นฉบับทุกเรื่องต้องประกอบไปด้วยส่วนประกอบดังนี้

10.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กะทัดรัด สื่อถึงประเด็นหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช่คำย่อ ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ด้วยรูปแบบอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 pt. ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน

10.2 ชื่อผู้ประพันธ์ ต้องระบุตำแหน่งทางวิชาการ (ถ้ามี) ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ที่เชิงอรรถ (Footnote) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

10.3 บทความ ถ้ามีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยให้ใส่ในเชิงอรรถ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

10.4 บทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความยาวไม่เกิน 250 คำ และคำสำคัญทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ 3-5 คำ

10.5 บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาหรือเหตุผลที่นำไปสู่ประเด็นการศึกษา พร้อมจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของบทความโดยสังเขป

10.6 เอกสารอ้างอิง ใช้รูปแบบตามคู่มือการพิมพ์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (American Psychological Association Citation Style หรือ APA) ฉบับล่าสุด ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยเอกสารอ้างอิงต้องเป็นที่ถูกตีพิมพ์ และได้รับการยอมรับทางวิชาการ ไม่ควรเป็นบทคัดย่อหรือการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ถ้าเอกสารนั้นยังไม่ได้ถูกตีพิมพ์ ต้องระบุวารสารการตีพิมพ์ (in press)

10.7 เนื้อเรื่อง

10.7.1 บทความวิจัย ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง (Title)
- ชื่อผู้ประพันธ์ (Author)
- บทคัดย่อ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Abstract)
- คำสำคัญ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ (Keywords)
- บทนำ (Introduction)
- วัตถุประสงค์การวิจัย (Objective)
- กรอบแนวคิดการวิจัย (Framework)
- วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)
- ผลการวิจัย (Finding)

- สรุปและอภิปรายผล (Conclusion and Discussion)
- ข้อเสนอแนะ (Recommendation) (ถ้ามี)
- เอกสารอ้างอิง (Reference)

10.7.2 บทความทางวิชาการ ประกอบด้วย

- ชื่อเรื่อง
- ชื่อผู้ประพันธ์
- บทคัดย่อ
- คำสำคัญ
- บทนำ
- เนื้อหา
- บทสรุป
- เอกสารอ้างอิง

10.7.3 บทความทั่วไป

- ชื่อเรื่อง
- ชื่อผู้ประพันธ์
- บทนำ
- เนื้อหา
- บทสรุป
- เอกสารอ้างอิง

10.7.4 บทความหนังสือ

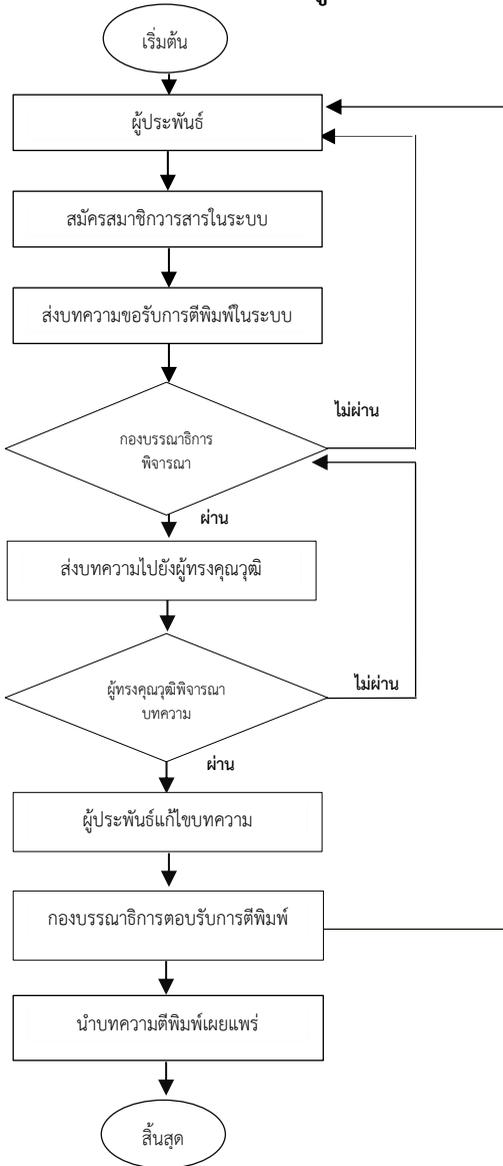
- ข้อมูลทางบรรณานุกรม
- ชื่อผู้วิจารณ์
- บทวิจารณ์

10.7.5 บทความปริทัศน์ (Article Review)

- ชื่อเรื่อง
- ชื่อผู้ประพันธ์
- คำสำคัญ
- บทนำ
- บทสรุป

11. ความคิดเห็นในบทความและงานเขียน ซึ่งตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ เป็นความคิดเห็นส่วนบุคคลของผู้ประพันธ์โดยอิสระ กองบรรณาธิการ วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป หากท่านประสงค์จะนำบทความหรืองานเขียนเล่มนี้ไปตีพิมพ์เผยแพร่ จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ประพันธ์ตามกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์

ขั้นตอนการส่งบทความสำหรับผู้ประพันธ์



จริยธรรมในการตีพิมพ์บทความ

จริยธรรมของบรรณาธิการ

- บรรณาธิการมีหน้าที่บริหารจัดการและดำเนินการจัดทำวารสารฯ ตามวัตถุประสงค์ของวารสารฯ
- บรรณาธิการมีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ตรวจสอบคุณภาพ บทความ รับรองคุณภาพบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ และป้องกันบทความที่มีความซ้ำซ้อน (Plagiarism) กับวารสารฉบับอื่น
- บรรณาธิการมีหน้าที่รักษาความลับที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียของวารสารฯ ทั้งที่เป็นผู้ประพันธ์และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ
- บรรณาธิการต้องให้เสรีภาพแก่ผู้ประพันธ์บทความในการแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาการ และคงไว้ซึ่งความถูกต้องของผลงานทางวิชาการ รวมทั้งต้องให้เสรีภาพแก่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความในการประเมิน วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ประพันธ์ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและความสมบูรณ์ของบทความ
- บรรณาธิการต้องทำการชี้แจง แก้ไข ถอนบทความ และขอภัยด้วยความเต็มใจ กรณีเกิดข้อผิดพลาดในการจัดทำวารสารฯ

จริยธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

- ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญทางวิชาการตามศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับบทความที่ได้ทำการประเมิน
- ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องประเมินบทความ โดยปราศจากอคติหรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้ประพันธ์บทความ
- ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องตรงต่อเวลาและรักษาความลับเกี่ยวกับบทความ ตลอดช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ

จริยธรรมของผู้ประพันธ์บทความ

- ผู้ประพันธ์บทความที่ปรากฏชื่อในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงานวิชาการจริง
- ผู้ประพันธ์บทความต้องเขียนบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบที่ได้กำหนดไว้ในวารสารฯ
- ผู้ประพันธ์บทความต้องคิดวิเคราะห์ ค้นคว้า เรียบเรียง และอ้างอิงข้อมูลโดยผู้ประพันธ์เอง และไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริงในบทความ
- ผู้ประพันธ์บทความต้องไม่คัดลอกผลงานของคนอื่น ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง โดยรับรองว่าผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์ในวารสารฯ นั้นเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในแหล่งใดมาก่อน

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ศาสตราจารย์ ดร.จันทงค์ อติวัฒนสิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร. กฤษ เพิ่มทันจิตต์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร เทพชาตรี	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.เศกสรรค์ ยงวนิชย์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.พิศาล มุกดาภิรมย์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ กัลยาจิตร์	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เออม่อมธรรม	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย กษิติประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ภัทรธนานันท์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มารี เคน	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ โชควรรกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.จิราญ ทรัพย์สิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
รองศาสตราจารย์สมชาย ปรีชาศิลป์ปะกุล	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.บุษอริ ยี่หะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ บังเพลิง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒิ ปัดไธสง	นักวิชาการอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ เอื้อรักสกุล	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิริยา ล้ำเลิศ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรพล พุทธรักษา	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติพิพร อำไพ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย ผลเจริญ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิงชาญ จงสมชัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ต้นศิริคงคล	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภริดา ชัยรัตน์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงลักษณ์ อานี	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ ดิษฐประณีต	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญญา รุจิเสถียรทรัพย์	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพสิน ภูจินาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวุฒน์ ช่อไม้ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยณรงค์ เศรษฐเชื้อ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนมพัทธ์ สมิตานนท์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ ดร.ภัทร ชมพุมิ่ง	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
อาจารย์ ดร.กิตติกร สันคตติประภา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ปรีชัย ดาวอุดม	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สุธิดา สองสีดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
อาจารย์ ดร.ภัทรพร วีระนาคินทร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น



สำนักงาน

กองบรรณาธิการ วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์
คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
113 หมู่ 12 ตำบลเกาะแก้ว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด 45120
โทร. 0 4355 6036 โทรสาร 0 4355 6037
E-mail : law_pol.journal@reru.ac.th

บรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจวรรณ บุญโทแสง โทร. +668 3141 4811
เจ้าหน้าที่ประจำวารสาร : นางสาววาสนา เลิศมะเลา โทร. +669 2481 7805