



มูลนิธิธรรมากิวัฒน์
The Foundation of Globalization fairness

วารสารศิลปการจัดการ

Journal of Arts Management

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2560

Vol.1 No.1 January – April 2017

ISSN: 2630-0427 (Online)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาศักยภาพผลงานทางวิชาการในลักษณะบทความทางวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ และ นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา
2. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

นโยบายการตีพิมพ์

วารสารศิลปการจัดการ เป็นวารสารราย 4 เดือน รับผิดชอบและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในมิติด้านศิลปศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ลักษณะของบทความที่จะนำลงตีพิมพ์ ได้แก่ บทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) บทความปริทรรศน์หรือบทวิจารณ์วรรณกรรม (Review Article) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

บทความที่ได้รับตีพิมพ์จะต้องได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Doubleblind Peer Review)

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารศิลปการจัดการ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ

ฉบับที่ 1

มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2

พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3

กันยายน – ธันวาคม

เจ้าของ

มูลนิธิธรรมากิวัฒน์

ที่ปรึกษา

นายวรรณชนพล หิรัญบุรณะ ประธานมูลนิธิธรรมภาวิวัฒน์

บรรณาธิการ

พระปลัดสมชาย ปโยโค (ดำเนิน), ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร. รุ่งรัตนา เจริญจิตต์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

เยาวลักษณ์ ชาวบ้านโพธิ์

สถาบันรัชต์ภาคย์

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร. สมบูรณ์ สุขสำราญ

รศ. สิทธิพันธ์ พุทธหูน

ผศ.พ.ต.อ.ดร. มีชัย สีเจริญ

ผศ.ดร. ธิติมา พลับพลึง

ดร. ญาณกร ไท้ประยูร

ดร. กรเอก กาญจนโกคิน

ดร. นริศรา ภาควิธี

ดร. อัญชนา สุขสมจิตร

ดร. ถาวร ทิศทองคำ

มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

สถาบันรัชต์ภาคย์

สมาคมนักวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

ด้านสาขาศิลปศาสตร์

ศ.กิตติคุณ ดร. สุเทพ เชาวลิต	สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการ
ศ.ดร. ชีระ รุญเจริญ	มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
ศ.ดร. จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร. พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร. สุภารัตน์พิชา ปิยะธรรมวรากุล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร. อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง	มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
ผศ.ดร. ชิตติมา พลับปลึง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร. ภาคพนธ์ ศาลาทอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ผศ.ดร. สาทร ทวีทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผศ.ดร. ปิยพงษ์ พลับปลึง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ผศ.ดร. พรลภัส สุวรรณรัตน์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผศ.ดร. สุรางค์ เห็นสว่าง	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านสาขารัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์

ศ.กิตติคุณ ดร. ไพบูลย์ ช่างเรียน	สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
ศ.ดร. ติน ปรัชญพฤทธิ	ข้าราชการเกษียณอายุ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รศ.ดร. ยศศักดิ์ โกไทรกานนท์	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
รศ.ดร. วิทยา ชินบุตร	มหาวิทยาลัยปทุมธานี
รศ.ดร. สัจญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รศ. ศิโรจน์ ภาคสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รศ. สิทธิพันธ์ พุทธหุน	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ. เฉลิมพล ศรีหงษ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ. พ.ต.อ. ดร. มีชัย สีเจริญ	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ผศ. ดร. พ.ต.ท. สฤษดิ์ สืบพงษ์ศิริ	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ผศ.ดร. เจนพล ทองเย็น	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ผศ.ดร. อุบล วุฒิพรโสมถน	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร. บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ด้านสาขาสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ศ.ดร. วิเชียร วิทยอุดม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศ. ดร. เตือน คำดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พระมหาดุสิต ธรรมมหาโส, รศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร. วิทยา จิตบุพงษ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร. อิสระ สุวรรณบถ	มหาวิทยาลัยบูรพา
รศ.ดร. พนมเนื่อง สุทัศน์ ณ อยุธยา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา
รศ.ดร. ยุภาดี ปณะราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รศ.ดร. โกนิฐ์ ศรีทอง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระเมธาวิเชียร, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย
พระมหามชวินทร์ ปริสุตโตโม, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาขวัญชัย กิตติเมธี, ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร. วรธนา ศิลปะอาษา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผศ.ดร. อุทัย สติมัน	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ผศ.ดร. รัตน์ ปัญญาภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ฝ่ายจัดการ

ดร.นันทวรรณ บุญช่วย ดร.ธัญนันท์ จันทร์ทรงพล ผจก.ศักดิ์ ปัทมะคังข์

สำนักงานกองบรรณาธิการ

146/3 ซอยรามคำแหง 112 แขวงสะพานสูง เขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร 10240
โทร. 096 885 5234

บทบรรณาธิการ

วารสารศิลปการจัดการ (Journal of Arts Management) โดย มูลนิธิธรรมมาภิวัฒน์ ฉบับนี้เป็นฉบับแรก จัดทำเพื่อเผยแพร่ผลงานในการพัฒนาศักยภาพผลงานทางวิชาการในลักษณะบทความทางวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ และ นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ได้ส่งผลงานเพื่อตีพิมพ์ในฉบับนี้ ดังนี้

การจัดการสนามกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย กาณชาญ รังสิวรรธนะ นำเสนอการจัดการสนามกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดย ดาเรศ ชูยก นำเสนอการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การบริหารจัดการสมรรถนะขององค์กรเพื่อบรรลุประสิทธิภาพของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) โดย ณัฐภูมิ อาภามงคลและ ธนภณ ภู่มาลา นำเสนอแนวทางการบริหารจัดการสมรรถนะขององค์กรที่สัมพันธ์กับการบรรลุประสิทธิภาพของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยแบบสังเกตการณ์ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

การบริหารจัดการประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ: กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดย ศิริวรรธน์ อาภามงคล และ ธนภณ ภู่มาลา นำเสนอ แนวทางการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ฯ เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยแบบสังเกตการณ์ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความหมาย แนวคิดและตัวแบบแห่งการประยุกต์ โดย ภาวดี คลังธาร นำเสนอ การพัฒนามนุษย์ที่เกิดขึ้นจากอารยธรรมต่างๆ อารยธรรมอินเดีย อารยธรรมจีน และอารยธรรมกรีก อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ของมนุษย์ต้องอาศัยแรงจูงใจในการขับเคลื่อน ถ้าให้แรงจูงใจที่มากพอและเหมาะสม มนุษย์ก็จะเข้าใจการเรียนรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสัมฤทธิ์ผล

ปิดท้ายเล่มด้วย เรื่อง **มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกากับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร** โดย จ่ารัส อึ้งศรีวงษ์ นำเสนอ มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรป เกิดจากการที่ประเทศไทยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในเรื่องของการทำผิดกฎหมายประมง ขาดการรายงาน ไร้การควบคุม และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ที่ไม่สามารถทำตามมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อการจัดการค้ามนุษย์ จากการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานภาคบังคับ

กองบรรณาธิการขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อการพัฒนาวารสารเข้าสู่การรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ต่อไป

พระปลัดสมชาย ปโยโค (ดำเนิน), ดร.
บรรณาธิการวารสารศิลปการจัดการ

สารบัญ

	หน้า
บทบรรณาธิการ	V
การจัดการสนามกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <i>ภาณชาญ รังสีวรรณะ</i>	1-10
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนา ชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ <i>ดาเรศ ชูยก</i>	11-20
การบริหารจัดการสมรรถนะขององค์การเพื่อบรรลุประสิทธิภาพของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) <i>ณัฐภูมิ อากามงคล</i>	20-26
การบริหารจัดการประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ: กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขานิน ช้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ <i>ศิริวรรณ อากามงคล</i>	27-33
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความหมาย แนวคิดและตัวแบบแห่งการประยุกต์ <i>ภารดี คลังธาร</i>	34-43
มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา กับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร <i>จำรัส อึ้งศรีวงษ์</i>	44-53
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	IX

การจัดการสนามกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Stadium Management of the Local Administration in Thailand

กานชาญ รังสิวรรณะ

Kanchan Rungsiwantana

เทศบาลตำบลปากท่อ จังหวัดราชบุรี

Pak Tho Sub-district Municipality

E-mail address: Kanchan_r@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการจัดการสนามกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวทางวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หรือผู้อำนวยการกองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7,851 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 579 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า 1) การจัดการสนามกีฬาประกอบด้วย การจัดการสนามกีฬา มีการจัดการในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านจัดแผนพัฒนาสนามกีฬาท้องถิ่น (ค่าเฉลี่ย 3.35) และการจัดเกณฑ์การควบคุมการปฏิบัติงานสนามกีฬา (ค่าเฉลี่ย 3.20) และมีการจัดการในระดับต่ำ ได้แก่ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย 2.91) และด้านโครงสร้างการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.44)

คำสำคัญ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การจัดการสนามกีฬา, สนามกีฬาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ABSTRACT

The purposes of this study are 1) to study stadium management of the local administrations. Quantitative method was applied by using 7,851 people from chiefs of department or directors of educational division in local government administrations as research population. 579 samples were taken into account of the quantitative method. The populations in this research were chiefs of department or directors of educational division. The research tools included 1) questionnaires. The statistical analyses were percentage, average and standard deviations.

The results showed that 1) the stadium management consists of development plan for local stadium (average 3.35), operational structuring (average 2.44), human resource management (average 2.91) and stadium operational monitoring standards (average 3.20).

Keyword: Local Administration, Stadium Management, Local Administration stadium

บทนำ

ตามที่พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2545 ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต กำหนดให้การกีฬาแห่งประเทศไทย และสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ถ่ายโอนภารกิจ สนามกีฬาจังหวัดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร และสนามกีฬาระดับรองให้เทศบาลเมืองพัทยา และ องค์การบริหารส่วนตำบล (กรมพลศึกษา, 2555) และกรมพลศึกษา ได้จัดทำแผนดำเนินการก่อสร้างสนามกีฬาระดับอำเภอ 690 อำเภอ และระดับตำบล 1,114 ตำบล นำมาจัดทำแผนงบประมาณในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2555-2559) รวมงบประมาณทั้งสิ้น 29,928 ล้านบาท

จากแผนงานดังกล่าว มีการจัดสร้างสนามกีฬาระดับตำบลและอำเภอซึ่งจะถ่ายโอนให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,804 แห่ง ภายใน 5 ปี นับว่าเป็นการถ่ายโอนสนามกีฬาจำนวนมากให้กับท้องถิ่น เพื่อบริการประชาชนสำหรับการออกกำลังกายและเล่นกีฬา การจัดการแข่งขันกีฬาในระดับตำบล อำเภอ จังหวัด รวมทั้งเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาการกีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการให้เป็นวิถีชีวิตที่ดี และมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม น้ำใจนักกีฬา ให้แก่เด็กและเยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ นับว่าเป็นโครงการที่ต้องใช้งบประมาณในเรื่องของการบำรุงรักษา และการบริหารจัดการสนามกีฬาที่ค่อนข้างสูงมาก ทั้งยังเป็นภาระต่องบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดูแลรับผิดชอบในระยะยาว (กระทรวงการคลัง, 2554) ประกอบกับการขาดรูปแบบการจัดการสนามกีฬาที่ชัดเจน จะส่งผลกระทบต่องบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างแน่นอน ดังนั้นการจัดการสนามกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องมีความต้องการจัดการสนามกีฬา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการจัดการสนามกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การทบทวนวรรณกรรม

จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีการจัดการ จากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำมาประยุกต์เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย การจัดการสนามกีฬา พบว่า การจัดการสนามกีฬาท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้คือ 1. ด้านการกำหนดแผนพัฒนาสนามกีฬาท้องถิ่น 2. ด้านการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงาน 3. ด้านการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และ 4. ด้านการจัดเกณฑ์ควบคุมการปฏิบัติงานสนามกีฬา สำหรับ ด้านการกำหนดแผนพัฒนาสนามกีฬา คือกระบวนการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับปัจจัยที่มีอยู่และสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Deshler and Massie, 1996) ประกอบด้วย 1) การ

ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน 2) การกำหนดมาตรฐานสนามกีฬาท้องถิ่น 3) การจัดทำงบประมาณด้านการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานในองค์กรกีฬา คือ การนำแผนพัฒนางานกีฬา ที่ได้จากการวางแผนมาสู่การปฏิบัติ เป็นการออกแบบโครงสร้างผู้จัดการสนามกีฬา เป็นการจัดระบบการทำงาน กำหนดขอบข่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่สามารถเอื้ออำนวยให้แผนที่จัดทำขึ้นไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ปรารถนา (พยอม วงศ์สารศรี, 2530) ประกอบด้วย 1) การออกแบบโครงสร้างองค์กร 2) การจัดหารายได้ กิจกรรมสนามกีฬา และ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหาเจ้าหน้าที่บุคลากรประจำส่วนงานต่าง ๆ การดูแลสนามกีฬา และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในสนามกีฬา พร้อมทั้งการพัฒนาพนักงานบุคลากรให้ปฏิบัติงานในงานสนามกีฬาได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุสุขภาพ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (Werther and Kith, 1996) ประกอบด้วย 1) การจัดหาบุคลากร 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การบริหารการพัฒนาบุคลากร และ 4) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และด้านการจัดเกณฑ์การควบคุมการปฏิบัติงานสนามกีฬา หมายถึง การควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ (Fayol, 1949; Schermerhom et al. (2000) กล่าวว่า การควบคุมเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานและการแก้ไขสิ่งที่จำเป็นองค์ประกอบของการควบคุมการปฏิบัติงานสนามกีฬา ประกอบด้วย 1) การกำกับดูแลการปฏิบัติงาน และ 2) เกณฑ์ควบคุมค่าใช้จ่าย

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert's scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยมาก (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ, 2551) และหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ โดยหาค่าตัววัดของดัชนี IOC (The Index of Item Objective Congruence) และหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถาม ที่มีค่าความเที่ยงตรงไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ซึ่งสามารถหาค่าความเชื่อมั่น ในลักษณะวัดค่าคงที่ ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Cronbach method) (Cronbach, 1974) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. พื้นที่เป้าหมาย (focus of area) การวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการสนามกีฬา ครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงพื้นที่ศึกษา หรือพื้นที่เป้าหมาย คือองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น รูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่ และเทศบาลที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่

2. ประชากรการวิจัย (research population) ประชากรของงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่หัวหน้าฝ่ายหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ประชากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ด้านการจัดการสนามกีฬา รวมทั้งสิ้นจำนวน 7,851 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 96 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ ร้อยละ 4 ของกลุ่มตัวอย่างที่มี ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 579 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย แบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดโดยผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น จำนวน 46 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 การจัดการสนามกีฬา จำนวน 39 ข้อ โดยการทดสอบแบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวม โดยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน สิงหาคม ถึง ตุลาคม 2558

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งการอธิบายค่าเฉลี่ยด้วยค่า Mean แบ่งออกเป็น 5 ระดับตั้งแต่ 1-5 ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน (พลศักดิ์ จิรโกศิริ, 2556)

ผลการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการสนามกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการศึกษาเป้าหมายการจัดการสนามกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษารายละเอียด ดังนี้

1. การจัดแผนพัฒนาสนามกีฬาท้องถิ่น ปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาสนามกีฬาท้องถิ่นของการจัดการสนามกีฬาท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการให้บริการประชาชนใช้ออกกำลังกายใช้เป็นสถานที่จัดกิจกรรมของชุมชน และเพื่อบริการสนามฝึกซ้อมให้แก่ส่วนราชการและภาคประชาชน ด้านมาตรฐานสนามกีฬามีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ลานกีฬาเอนกประสงค์ และสนามกีฬากลางแจ้ง ส่วนสวนสุขภาพ และอาคารกีฬาในร่มมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการจัดทรงงบประมาณมีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตั้งแต่การขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ การจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง และการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากภาคเอกชน

2. การจัดโครงสร้างการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นในการจัดการสนามกีฬาท้องถิ่นอยู่ในระดับน้อย ประกอบด้วย การออกแบบโครงสร้างการปฏิบัติงาน มีการจัดการอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ได้แก่ การกระจายอำนาจการบริหาร การจัดความสัมพันธ์กลุ่มงาน การกำหนดวิธีการสื่อสารในงาน และการกำหนดกฎระเบียบในการทำงาน การจัดหารายได้กิจกรรมสนามกีฬามีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การจัดเก็บค่าเช่าผู้ขายสินค้าและบริการ การจัดเก็บโฆษณาในสนามกีฬา และการจัดเก็บค่าเช่าจากสนามกีฬา สำหรับด้านการใช้เทคโนโลยีมีภาพรวมระดับน้อย ประกอบด้วย การติดตั้งจอแอลอีดี การจัดทำเว็บไซต์สนามกีฬา และการติดตั้งสัญญาณ WIFI เพื่อบริการประชาชนที่มาใช้บริการในสนามกีฬา

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นในการจัดการสนามกีฬาท้องถิ่น ระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการจัดหาบุคลากร มีการจัดการอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น ตั้งแต่ การวางแผนกำลังคน การกำหนดคุณลักษณะบุคลากรตามตำแหน่ง การสรรหาด้วยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน และการกำหนดวิธีคัดเลือกตามสมรรถนะงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะภาพบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การพัฒนารายบุคคล การกำหนดผังความก้าวหน้าอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงานด้วยการประเมินพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ และการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร สำหรับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และความเป็นธรรมในการทำงาน

4. การจัดการเกณฑ์ควบคุมการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นในการจัดการสนามกีฬาท้องถิ่น ระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านเกณฑ์การกำกับดูแลการปฏิบัติงานมีการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ทุกประเด็นตั้งแต่การกำกับดูแลการใช้ทรัพยากรที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนผู้มาใช้บริการได้รับความพึงพอใจ การกำกับการใช้สนามกีฬาในทางธุรกิจการค้า และเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน สำหรับด้านเกณฑ์การควบคุมค่าใช้จ่าย มีการจัดการเกณฑ์การควบคุมค่าใช้จ่ายให้เบิกจ่ายเป็นไปตามข้อเท็จจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนการควบคุมค่าใช้จ่ายเป็นไปตามงบประมาณ และการตรวจสอบค่าใช้จ่ายตามเอกสารเบิกจ่ายอยู่ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ในการจัดทำแผนพัฒนาสนามกีฬาท้องถิ่น โดยตัวแปรที่มีผลต่อการจัดการจัดทำแผนพัฒนาสนามกีฬาท้องถิ่น มากที่สุดคือ การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Millet (1954) การให้บริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ และดำเนินการต่อประชาชน เป็นบริการเพื่อคนส่วนมาก เป็นการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีที่เน้นคุณภาพ การให้บริการอย่างเสมอภาค กับประชาชนทุกหมู่เหล่า การให้บริการอย่างต่อเนื่อง การทำงานของเจ้าหน้าที่สนามกีฬา จะต้องเปิด

บริการให้กับผู้ใช้บริการได้ต่อเนื่องไม่มีวันหยุด การให้บริการอย่างก้าวหน้า ทั้งทางด้านผลงานและคุณภาพ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang (2012) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน และ มาตรการของสนามกีฬาสาธารณะในเมืองกวางโจว สนามกีฬาสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะก่อให้เกิดระบบแนวทางการออกกำลังกายแห่งชาติ และเช่นเดียวกันกับการเป็นสถานที่บริการที่สำคัญ และเป็นเวทีขั้นพื้นฐานให้กับ ประชาชนมาใช้บริการ การออกกำลังกาย ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงคุณภาพ การจัดการสนามกีฬาในเรื่องของ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผ่านการดำเนินการทางการตลาด เพื่อประโยชน์ ทางเศรษฐกิจและสังคม

2. การจัดโครงสร้างการปฏิบัติงาน มีการจัดการเรื่องของการกระจายอำนาจการบริหาร การจัดความสัมพันธ์ กลุ่มงาน การกำหนดวิธีการสื่อสารในงาน และการกำหนดกฎระเบียบในการทำงาน ชัดแย้งกับ ศิริวรรณ เจริญรัตน์, (2545) ที่กล่าวว่า อำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ต้องมีการรวมไว้ในศูนย์กลาง โดยมีทิศทางไหลไปในทาง เดียวกัน คือ การนำเสนอเรื่องขึ้นไปในระดับบริหารที่อยู่สูงขึ้นไปในองค์การเพื่อให้ผู้บริหารในระดับสูงเหล่านั้น พิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม ส่วนการจัดหารายได้กิจกรรมสนามกีฬา และการใช้เทคโนโลยี มีภาพรวม ระดับน้อย ชัดแย้งกับสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (2555) ที่เน้นการใช้สนามกีฬาเพื่อการทำ ธุรกิจและสร้างรายได้จากสนามแข่งขันให้มากที่สุด มีการกำหนดเขตวิโถพีสิ่งอำนวยความสะดวก และการเข้าเขตวิโถพีได้กลายเป็นแหล่งรายได้หลักของสนามกีฬา จัดพื้นที่สกายบ็อกซ์ แยกพิเศษจะได้รับบรรยายที่เป็นประสบการณ์ที่ ประทับใจ เพื่อให้สามารถสะท้อนความต้องการแสวงหากำไรของผู้ประกอบการและศักยภาพของตลาดได้ การจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวก หรือ ห้องอาหาร

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการจัดการสนามกีฬาท้องถิ่น ประกอบด้วย ด้านการจัดหาบุคลากร มีการ จัดการอยู่ในระดับปานกลาง เช่น การวางแผนกำลังคน ด้านการพัฒนาสมรรถนะภาพบุคลากรภาพเช่น การพัฒนา รายบุคคล สอดคล้องกับ Jerry W. Gilley, Steven A. Egglund, and Ann Maycunich Gilley, (2002) ประเมินว่าพนักงาน แต่ละคนมีขีดความสามารถอะไรที่เป็นจุดแข็ง (Strength) และขีดความสามารถใดที่เป็นจุดอ่อน (Weakness) โดย ผู้บังคับบัญชาจะต้องเลือกขีดความสามารถที่จะต้องพัฒนาว่าควรจะเป็นเรื่องใดสำหรับด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร ประกอบด้วยความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และความเป็นธรรมในการทำงาน สอดคล้องกับ วิจิตร และ อวยชัย, (2526) ที่ความพยายามในการจัดซื้ออุปกรณ์ของระบบอุปถัมภ์เป็นการ คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานโดยใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล โดยไม่คำนึงถึง เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

4. การจัดเกณฑ์ควบคุมการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ระดับความคิดเห็นในการจัดการสนามกีฬาท้องถิ่น ระดับ ปานกลาง ประกอบด้วย ด้านเกณฑ์การกำกับดูแลการปฏิบัติงานมีการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ทุกประเด็นตั้งแต่ การกำกับดูแลการใช้ทรัพยากรที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนผู้มาใช้บริการได้รับความพึงพอใจ การกำกับดูแลใช้สนามกีฬาในทางธุรกิจการค้า และเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน สอดคล้องกับ

เสริชย์ โชติพานิช, (2549) ที่กล่าวว่าเพื่อให้ทรัพย์สินส่วนกลางอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน คงมูลค่า มีการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า และให้เกิดสุขและความพึงพอใจแก่ประชาชน ควรเป็นการดำเนินการตามความเหมาะสม หรือตามโอกาสอันสมควร และควรเป็นไปเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ของชุมชนต้องจัดให้มี เพื่อให้ระบบฯ ทำงานอย่างเป็นปกติ และเกิดสภาพทางกายภาพที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบเรียบร้อย สำหรับด้านเกณฑ์การควบคุมค่าใช้จ่าย มีการจัดการเกณฑ์การควบคุมค่าใช้จ่ายให้เบิกจ่ายเป็นไปตามข้อเท็จจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนการควบคุมค่าใช้จ่ายเป็นไปตามงบประมาณ และการตรวจสอบค่าใช้จ่ายตามเอกสารเบิกจ่ายอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ Saruta, (2552) ที่ว่าระบบควบคุมที่มีประสิทธิผล ควรมีการระบุวัตถุประสงค์และเกณฑ์สำหรับการวัดผลอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบสำหรับการควบคุม สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย โดยมีการระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม และชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมพลศึกษา และการกีฬาแห่งประเทศไทย สามารถนำตัวแบบที่ได้รับจากการวิจัย ไปใช้ในการจัดการสนามกีฬาของท้องถิ่น

2. นำผลการวิจัยนี้ ไปต่อยอดเพื่อการพัฒนาสนามกีฬาเพื่อการความยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนา เพื่อนำผลการวิจัยไปต่อยอด ดำเนินการทดลองกับสนามกีฬาท้องถิ่น ที่กรมพลศึกษาได้สร้างให้กับองค์การปกครองท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพลศึกษา. (2555). *คู่มือการถ่ายโอนสนามกีฬาระดับอำเภอและตำบล ตามมติ ครม. พ.ศ. 2555-2559*.
กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.
- กระทรวงการคลัง. 2554. *หนังสือราชการเรื่อง ขออนุมัติแผนการก่อสร้างสนามกีฬาอำเภอและตำบล*. ที่ กค
0406.6/2908. 15 กุมภาพันธ์ 2554.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ:
จามจุรีโปรดักท์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2530). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พระนครพาณิชย์.
- พลศักดิ์ จิรโกศิริ. (2556). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคแผนที่นำทางการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตร ศรีสะอาด และ อวยชัย ชะบา. (2526). *หลักการและภารกิจของการบริหารงานบุคคล ใน เอกสารการ
สอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การ และการจัดการ = O&M : Organization and management*.
กรุงเทพฯ: ไดมอนด์อินเตอร์เนต เวิร์ล.
- สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2555). *โครงการวิจัยประเมินผลโครงการก่อสร้าง
สนามกีฬาอำเภอ 21 แห่ง ปีงบประมาณ 2555*. กรุงเทพฯ: มปก.
- เสรีชัย โชติพานิช. (2549). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 2506665 การบริหารทรัพยากร ภายภาพ
กรุงเทพฯ: คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- Cronbach, L. J. (1974). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Deshler, T. E., Massie, S. T., Thomas, J. L., Mergenthaler, J. M., Russell. (1996). Evolution of the infrared
properties of the Mount Pinatubo aerosol cloud over Laramie, Wyoming. *Journal of Geophysical
Research*, 101: D17, 23007.
- Fayol, H. (1949). *Industrial and general administration*. London: Pitman & Sons.
- Gilley, J. W., Egglund, S. A., and Gilley, M. (2002). *Principles of Human Resource Development*.
Publisher: Basic Books.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service*. New York: Mcgraw – Hill.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., and Osborn, R. (2000). *Organizational Behavior*. (7th ed.). New York: John
Wiley & Sons.

WANG, J. (2012). *Operating Condition and Countermeasures of Public Stadiums in Guangzhou*. Guangzhou Sport University.

Werther, W. B. and Keith, D. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. (5th ed.) New York: McGraw – Hill Book.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
Human Resource Development and Quality Work Life of Civil
Servants of the Department Of Community Development
in Three Southern Border Provinces

ดาเรศ ชูยก

Dares Chooyok

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
The Community Development Department
Ministry of Interior
Email: pencil34@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรการวิจัย จำนวน 273 คน จากการศึกษาวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (Canonical Correlation = .794) และ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพโดยการวางแผนอาชีพและการบริหารอาชีพซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ ความสามารถ และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีดีค่าตอบแทน มีดีสภาพแวดล้อม การทำงาน และมีดีการพัฒนาความรู้ อันเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คุณภาพชีวิตการทำงาน, 3 จังหวัดชายแดนใต้

ABSTRACT

The purposes of this study were: to study the relationship between human resource development and the quality of work life of civil servants at the department of community development of three southern border provinces; and to the proposed development human resources that promotes quality of work life of civil servants at the department of community development of three southern border provinces. The research population of 273 people. The research study the result of hypothesis testing on the relationship between human resource development and the quality of work life of civil servants at the department of community development of three southern border provinces was at a high level (Canonical Correlation = .794). The quality of work life of civil servants department of community development of three southern border provinces. Organizations should focus on career development, career planning and career management, which needs to be analyzed to assess the potential capabilities and supporting personnel to develop knowledge, skills necessary to work and advance in their career that affects the quality of work life compensation dimensions, work environment dimensions and the development of knowledge-dimensional It is essential to promote the quality of work life of civil servants at the department of community development of three southern border provinces.

Keywords: Human Resource Development, The Quality Work Life, Three southern border provinces.

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Work Life :QWL) เป็นแนวคิดที่สำคัญต่อบุคลากร และองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีอยู่ต่อบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การ เพราะทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรต้นทุนทางสังคมที่มีความสำคัญ ดังนั้น การพัฒนาองค์การ จึงให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การทำงานอย่างมีความสุขและนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองตอบความพึงพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความ พึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ อันจะช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก ลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ (Hackman and Suttle, 1977)

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานีและจังหวัดนราธิวาส ทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่และการใช้ชีวิตประจำวัน อย่างความหวาดระแวง ระมัดระวังตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่มีอิสระในการดำรงชีวิต ไม่มั่นใจในความปลอดภัยในการเดินทาง ไม่สามารถเข้าไปทำงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง เกิดภาวะความเครียดเพิ่มขึ้นทำให้สุขภาพจิตย่ำแย่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ยังส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เพราะการต้องเผชิญกับสภาวะบีบคั้นทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความกังวลต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของตนเองระหว่างการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงคนในครอบครัวเห็นได้อย่างชัดเจนจากวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันที่เปลี่ยนไป เช่น การเดินทางไปกลับจากที่ทำงาน – บ้านพักไม่แน่นอน ไม่พยายามไปไหนคนเดียว การออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ จะต้องระมัดระวังมากขึ้น เกิดความหวาดระแวงขาดสมาธิที่จะสร้างสรรค์ผลงาน การปฏิบัติงานก็ไม่เต็มความสามารถ เกิดความวิตกกังวลต่อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น กลายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ขอลาออกจากราชการ จำนวน 17 คน และโอน ย้ายออกจากพื้นที่ ทำให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่ต้องรับภาระงานมากขึ้น

ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญ เพราะเป็นผู้ที่จะต้องนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และต้องดำเนินการกิจกรรมร่วมกับประชาชนทุกตำบล หากข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้รู้สึกไม่มี

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขาดขวัญกำลังใจ ขาดความมั่นคง ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ เพราะองค์การจะประกอบด้วยมนุษย์ โครงสร้างขององค์การ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นปัจจัยหลักและสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้กำหนดให้มีโครงสร้างขององค์การ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อม การบริหารองค์การ ดังนั้น หากองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว องค์การนั้นยากที่จะอยู่รอดและก้าวหน้าไปได้ ทุกๆ องค์การจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยมนุษย์ ตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานในองค์การ บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานในองค์การมาระยะหนึ่ง ย่อมต้องการได้รับการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553) เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การ องค์การจึงหันมาให้ความสนใจกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โดยเฉพาะเรื่องผลกระทบของงานที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การปัจจุบันองค์การต่างๆ มีการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานโดยมุ่งเน้นการสร้างความแข็งแกร่งในการเรียนรู้การทำงานและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพและคุณภาพเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง และองค์การ (วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี,

2552) ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ คือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตภาพและผลการปฏิบัติงาน

ผลจากการประเมินผลประสิทธิภาพในการทำงานพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนและรายงานการวิจัยด้านกำลังคนของ กรมการพัฒนาชุมชน (2555) พบว่า กรมการพัฒนาชุมชนมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลากร แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ พบว่า ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเกี่ยวกับแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมาเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุล ที่สำคัญขาดระบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้อให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน โดยพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ การปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวันของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน มีความเสี่ยงต่อภาวะความเครียด ขวัญกำลังใจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนใช้แนวทางการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการ รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 273 ฉบับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) วิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) แล้ว นำผลที่ได้มาพิจารณาตรวจสอบ โดย เพื่อทราบความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณเป็นข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 273 คน กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพเป็นผู้บริหารระดับจังหวัด จำนวน 5 คน และมีการสนทนากลุ่มกับข้าราชการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เทคนิควิธีวิจัยที่นำมาใช้ได้แก่การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อ นามสร้าง แบบสอบถาม(Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละเพื่ออธิบายลักษณะประเภท จำนวนของผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนารายบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอธิบายค่าเฉลี่ยด้วยค่า Mean () แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์และสามารถสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยมิติสุขภาพอนามัย มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติค่าตอบแทน มิติครอบครัว มิติมนุษยสัมพันธ์ มิติการยอมรับนับถือ และ มิติการพัฒนาความรู้ ภาพรวม อยู่ในระดับสูง (มีค่าเท่ากับ .794) โดยสามารถเรียงลำดับจากสูงไปต่ำคือ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนารายบุคคล ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า แนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ดีขึ้น คือองค์การควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับ การพัฒนาอาชีพของบุคลากรทั้งในส่วนของการวางแผนอาชีพ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าไปตามสายอาชีพของตนเอง โดยองค์การต้องมีการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ ความสามารถของบุคลากร แผนพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสำหรับการบริหารอาชีพ นั้นจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามเป้าหมายที่กำหนด องค์การเองต้องมีแผนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนเก่ง คนดีไว้ในองค์การ ทั้งนี้ องค์การจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน องค์การต้องพิจารณาในส่วนของสิทธิพิเศษในเรื่องเบี้ยเลี้ยง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดทำ

ประกันชีวิต และการจัดสวัสดิการผลประโยชน์อื่นๆ ตามความเหมาะสม สำหรับการพัฒนาความรู้ ในส่วนของการเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การ องค์การต้องมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ มีแผนการพัฒนาความรู้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

การอภิปรายผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการพัฒนาอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilley ,Egglan and Gilley (2002) บดินทร์ วิจารณ์ (2550) และ พิชัย เทพวรรณ (2555) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรและองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องสร้างระบบจูงใจ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการสร้างความสุขให้กับบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน รายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นต้น รวมถึงการดูแลบุคลากรให้อยู่ดีมีสุข มีสุขภาพกายใจที่ดี และเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาอาชีพ ยังเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ballout (2009) ที่พบว่า ระดับเงิน ความพึงพอใจในชีวิต และความก้าวหน้าในชีวิต เป็นเป้าหมายของการทำงานและมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การ เพราะความก้าวหน้าอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิต (ปรีฉัตร ตู่คำและซาลี ไตรจันทร์ ,2560) และงานวิจัยของ สุชาติ ทองสระ (2553) พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของวงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2552) พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทางบวก ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงาน สำหรับสภาพแวดล้อม

การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของ Heath (2006) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายในของการทำงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร การทำงานแบบที่สนองน้อง มีความสำคัญต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนการพัฒนาความรู้ถึงจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ แต่การพัฒนาความรู้จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งการที่องค์การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ และทบทวนผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน (คะเนิงกิจ อรุณโรจน์, 2551) ดังนั้นองค์การควรที่จะสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ระดับองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นการเรียนรู้แบบเชิงสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกิดความผูกพันต่อองค์การ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน (สุจิตรา ธนานันท์, 2554)

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะเกิดขึ้นได้นั้น องค์การมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพผ่านการวางแผนอาชีพ และการบริหารอาชีพ ด้วยสนับสนุนให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์การ ดังนั้นองค์การจึงต้องวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ องค์การจะต้องมีแผนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในลักษณะการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ สร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การให้เกิดการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลสวัสดิการค่าตอบแทนด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม และเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็นนโยบาย และแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเหมาะสมต่อไป
2. องค์การควรมีการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทำความเข้าใจถึงหลักการ กฎเกณฑ์ และคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อจัดได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
3. องค์การควรมีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่งตามสายงานอย่างชัดเจน
4. องค์การควรมีการจัดระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมายอันซึ่งจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจจากการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพแล้วจึงได้นำความรู้มาพัฒนางาน พัฒนาองค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
5. องค์การควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ดังเช่น การเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การติดตาม การรายงานผลความก้าวหน้า การประชาสัมพันธ์ผ่านระบบ SMS (Short Message

Service), Facebook , หรือการสร้างกลุ่มเฉพาะกิจกรรมผ่าน Line เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือและช่องทางที่บุคลากรส่วนใหญ่มี และใช้เป็นประจำจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

6. องค์การควรมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน การมอบหมายงาน หรือการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถ การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน. (2555). กองการเจ้าหน้าที่. เข้าถึงได้จาก <http://www.cdd.go.th> เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2555.
- ณิ่งนิจ อนุโรจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองทัพอากาศ*. ปรัชญาดุขุฎฎีนิพนธ์ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2555). *ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org>.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ และ ซาลี ไตรจันทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 25–32.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล*. ปรัชญาดุขุฎฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- สุชาดา ทองสระ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 5(2), 41–49.
- Ballout, H.I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self- efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670.
- Gilley, Jerry W., Eggland, Steve A. and Gilley ,Ann M. (2002). *Principles of Human Resource Development*. New York: Addison Wesley.
- Hackman, R. J., & Suttle, J.L. (1997). *Improving life at work: Behavioral science approach to organization change*. Santa Monica, MA: Goodyear.

การบริหารจัดการสมรรถนะขององค์กรเพื่อบรรลุประสิทธิผลของ
บริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)

Organizational Competency Management for Effectiveness
Achievement of Thai Oil Public Company Limited

ณัฐภูมิ อารามงคล¹และ ธนภณ ภู่มาลา

Nattaphum Arparmongkol¹ and Thanaphon Phumala

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

¹Email: ple.pornpat@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษากาการบริหารจัดการสมรรถนะขององค์กรกับการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการสมรรถนะขององค์กรบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) 2) ศึกษาการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสมรรถนะขององค์กรกับการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) 4) ศึกษาแนวทางกาบริหารจัดการสมรรถนะขององค์กรที่สัมพันธ์กับการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสังเกตการณ์ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางกาวิจัยเชิงคุณภาพ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ,สมรรถนะขององค์กร, การบรรลุประสิทธิผล.

ABSTRACT

The study of organizational competency management of effectiveness achievement of Thai Oil public company limited has 4 objectives; 1) to study organizational competency management of Thai Oil public company limited, 2) to study the effectiveness of Thai Oil public company limited, 3) to study the relationship between organizational competency management and the effectiveness of Thai Oil public company limited, and 4) to establish the guideline for organizational competency management which relates to the effectiveness of Thai Oil public company limited.

Keyword: Management, Organizational Competency, Effectiveness Achievement

บทนำ

ในพื้นที่ฐานของสภาวะการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในเวทีโลก ที่มีการพัฒนาระบบการเมือง เศรษฐกิจ การค้า เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจต้องปรับตัว และแสวงหาวิธีบริหารจัดการใหม่ๆ เข้ามาเพื่อให้องค์กรสามารถฝ่าฟันกับวิกฤติที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตขององค์กรที่จะอยู่รอดได้ภายใต้สภาวะที่มีการแข่งขันสูง และปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องเป็นองค์กรที่มีการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน รู้เท่าทันถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาและยกระดับขององค์กรจากสถานะปัจจุบันให้ไปถึงสถานะที่ต้องการในอนาคตได้ และในยุคที่เรามีโอกาสปฏิวัติที่จะยอมรับว่าทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งมีค่าสำคัญขององค์กร ไม่ว่าจะหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรก็ตาม ความท้าทายที่สำคัญกลับมิได้อยู่ที่ว่าเราจะบริหารงานบุคคลอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เท่านั้น หากแต่มีประเด็นที่น่าพิจารณาถึงบทบาทของการบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะที่ได้รับการว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร

การเพิ่มขึ้นของบทบาทของงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กล่าวได้ว่าเริ่มต้นและนำมาสู่ความสนใจอย่างแพร่หลายในสังคมวิชาการและการบริหารตะวันตกนับจากปลายคริสต์ทศวรรษที่ 1970 ต่อต้นทศวรรษที่ 1980 จากปรากฏการณ์ที่องค์กรหลายแห่งประสบปัญหาความยากลำบากและสลับซับซ้อนจากอัตราดอกเบี้ยที่พุ่งสูงขึ้น การแข่งขันข้ามชาติที่เติบโตอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความผันผวนของผลผลิตภาพที่ได้จากองค์กร อันนำมาสู่ข้อเรียกร้องให้องค์กรได้กลับมาทบทวนความรับผิดชอบในขอบเขตหน้าที่เสียใหม่ ซึ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงจากแนวโน้มประการนี้ได้ หลายองค์กรในภาคเอกชน จึงได้เริ่มแสวงหาเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการประเมินต้นทุนและผลตอบแทนจากกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมเป็นกิจกรรมประเภทที่ไม่ได้ก่อให้เกิดผลผลิตกับองค์กร (Non-Productivity Activities) และยังคงให้ในรอบ 15 ปี นับจากช่วงต้นทศวรรษที่ 1980 ปรากฏข้อเรียกร้องให้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับบทบาทให้เป็นไปในแนวทางที่สามารถเพิ่มพูนมูลค่าให้แก่องค์กร หรือทำงานด้านกลยุทธ์มากกว่างานภาคปฏิบัติ และปรับบทบาทไปเป็นพันธมิตรทางธุรกิจต่อองค์กร (Strategic Corporate Partnership) จนกระทั่งปัจจุบัน ได้ปรากฏข้อตกลงที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในบทบาทของงานการบริหารทรัพยากรบุคคลในฐานะพันธมิตรขององค์กร (Jamrog and Overholt, 2005) แต่กระนั้น บทบาทในการเป็นพันธมิตรทางธุรกิจที่งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหันมาเน้นในเรื่องของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในทัศนะของนักวิชาการบางท่าน ก็ดูจะเป็นเพียงภาพที่พร่าเลือนเมื่อเทียบกับงานภาคปฏิบัติที่ยังคงความสำคัญในปัจจุบันและช่วงเวลาที่ผ่านมา งานของ Drinan (1999) และงานของ Lawler and Mohman (2003) สะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดถึงการที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ยังก้าวไม่พ้นจากแนวปฏิบัติเดิมเข้าสู่การเป็นพันธมิตรทางธุรกิจดังที่ได้กล่าวไปแล้ว แม้ว่าผู้บริหารขององค์กรจะต้องการให้ฝ่ายที่ทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปรับบทบาทไปทำงานในเชิงกลยุทธ์มากขึ้นก็ตาม โดยผลจากการสำรวจของ Society for Human Resource Management เมื่อปี ค.ศ. 2002 พบว่า องค์กรเพียงร้อยละ 34 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการ

สำรวจในประเทศแคนาดาเท่านั้นที่ยอมรับว่าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เล่นบทบาทเป็นพันธมิตรทางธุรกิจกับองค์การอย่างเด่นชัด (Drainin, 1999)

นอกจากนี้ Lawler and Mohrman (1998) ยังได้เน้นถึงสภาวะการณ์ที่ผ่านมาว่าองค์การมิได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล และในขณะที่องค์การต่างป่าวประกาศว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งหรือสำคัญที่สุดเมื่อเทียบกับบรรดาทรัพยากรการผลิตประเภทอื่น ซึ่งตามกรอบทฤษฎีองค์การและทฤษฎีทางพฤติกรรมองค์การแล้ว เรื่องดังกล่าวนี้ คือเรื่องของประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness) ซึ่งสะท้อนออกมาจากมิติของการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ (Jamrog and Overholt, 2005)

ปัจจุบันองค์การที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ควรเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) ทั้งสิ้น เป็นผลทำให้องค์การหลายแห่งต้องมีการทบทวน วิเคราะห์บทบาท ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในองค์การให้มากขึ้น องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือเพื่อพัฒนาให้สมรรถนะ (Competency) ของพนักงานให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานตามที่องค์การได้คาดหวังไว้และนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ฉะนั้น การเป็นนักทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบจนสามารถผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการเตรียมตัวพร้อมกับการพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานจนเป็นมืออาชีพต่อไป (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2550) เหล่านี้เป็นสมรรถนะส่วนหนึ่งของนักทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเป็นมืออาชีพ (HR Professional) ซึ่งในปัจจุบันภาพรวมนักทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยไม่ว่าสังกัดอยู่ในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชนยังแสดงบทบาทแบบตั้งรับ กล่าวคือเป็นผู้ปฏิบัติเน้นงานที่เป็นกิจวัตรประจำวันตามนโยบายขององค์การ ซึ่งชี้ได้ว่านักทรัพยากรมนุษย์ไทยยังไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวสู่การเป็นนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในเชิงรุกได้ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2553)

จากการนำเสนอในเบื้องต้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการจัดการจัดการสมรรถนะขององค์การเพื่อบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการจัดการสมรรถนะขององค์การบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการจัดการสมรรถนะขององค์การกับการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการจัดการสมรรถนะขององค์การที่สัมพันธ์กับการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัย

โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารจัดการสมรรถนะขององค์การบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) พนักงานมีความเห็นด้วยกับนโยบายการบริหารงานบุคคล การพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพ และการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

2. การบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) พนักงานมีความเห็นด้วยกับการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการผลิต และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

3. การทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการสมรรถนะขององค์การกับการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า การบริหารจัดการ สมรรถนะขององค์การ^{IV} ในด้านนโยบายการบริหารงานบุคคล^{VI} การพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพ^{IV2} และการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา^{IV3} มีความสัมพันธ์กับการบรรลุประสิทธิผล^{DV} ในด้าน การบรรลุเป้าหมาย^{DV1} ความสามารถในการผลิต^{DV2} และความพึงพอใจของผู้รับบริการ^{DV3}

4. แนวทางการบริหารจัดการสมรรถนะขององค์การที่สัมพันธ์กับการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) คือการดำเนินงานขององค์การต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสมรรถนะขององค์การ^{IV} ในด้าน นโยบายการบริหารงานบุคคล^{VI} การพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพ^{IV2} และการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา^{IV3} ที่มีความสัมพันธ์กับการบรรลุประสิทธิผล^{DV} ในด้าน การบรรลุเป้าหมาย^{DV1} ความสามารถในการผลิต^{DV2} และความพึงพอใจของผู้รับบริการ^{DV3} โดยผู้ศึกษาสามารถอธิบายถึงเส้นทางความสัมพันธ์ของแนวทางการบริหารจัดการสมรรถนะขององค์การกับการบรรลุประสิทธิผล ที่นำไปสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ ด้วยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมุ่งสร้างสรรค์สิ่งใหม่บนพื้นฐานแห่งความเชื่อมั่นระหว่างกัน เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน ในปัจจุบันที่เน้นคนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา ในลักษณะแบบองค์รวม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดทำแผนและการนำไปปฏิบัติ

บทสรุป

ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ถึงแม้การคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานใดๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดีเพียงไรก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความสามารถ ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่ทำงานอยู่แล้ว ก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมตัวสำหรับ

ถ้าผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และประสานวัฒนธรรมแบบที่เน้นความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ ก็ย่อมเกิดทั้งประสิทธิผลแก่องค์กรและสร้างความพึงพอใจแก่สมาชิกขององค์กร ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ด้านการเน้นเชิงรุก และด้านการสร้างความมั่นคง คือ ทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาอิสระเรื่อง การบริหารจัดการสมรรถนะขององค์กรกับการบรรลุประสิทธิผลของบริษัทไทย ออยล์ จำกัด (มหาชน) ควรมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านความคิดรวบยอด ควรมีนโยบายเพื่อพัฒนาด้านการวางแผน และการจัดระบบงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาองค์กรเพื่อความเป็นเลิศตามลำดับ
2. ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ควรมีนโยบายเพื่อพัฒนาด้านการสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ด้านการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการจัดการความเครียดตลอดทั้งคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ตามลำดับ
3. ด้านเทคนิควิธี ควรมีนโยบายเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์/ เทคโนโลยี และการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงานการตามลำดับ

เอกสารอ้างอิง

- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- วีระวัฒน์ ปันนิตมัย. (2553). พฤติกรรมการเล่นหอยและความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนเงินหอยเป็นเงินออมระยะยาว. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 50(3), 75-89.
- Drinan, P. (1999). Loyalty, learning and academic integrity. *Liberal Education*, Winter, 28-33.
- Jamrog, J. J., and Overholt, M. H. (2005). Measuring organizational effectiveness. *Canadian Management Centre Special Report*, 5(4), 1-17.
- Lawler, E. E., and Mohrman, S. A. (2003). HR as a Strategic Partner: What Does it Take to Make it Happen?. *Human Resource Planning*, 26(5), 15

การบริหารจัดการประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์

ความรู้ของศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ:

กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน

อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

Information Management for the Success of Knowledge Dissemination in

the Royal Development Study Center: A Case Study of

Khao Hin Sorn Royal Development Study Center

ศิริวรรณ อภามงคล¹ และ ธนภณ ภูมालา

Siriwan Arparmongkol¹ และ Thanaphon Phumala

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Rajamangala University of Technology Rattanakosin

¹Email: ple.pompat@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษากิจการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ: กรณีศึกษาศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์ของศูนย์ 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนงาน และเจ้าหน้าที่ศูนย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสังเกตการณ์ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการประชาสัมพันธ์, ความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้

ABSTRACT

This study had 4 objectives: 1) to explore the public relations management of KhaoHinSom Royal Development Study Center; 2) to study the success on knowledge dissemination of KhaoHinSom Royal Development Study Center; 3) to examine the relationship between the public relations management and the success on knowledge dissemination of KhaoHinSom Royal Development Study Center; and 4) to investigate the approach on the public relations management for the success on knowledge dissemination of KhaoHinSom Royal Development Study Center.

Keyword: Information Management, Success of Knowledge Dissemination

บทนำ

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้เดินมาสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าไปไกล จนกลายเป็นแม่แบบของการเกษตรในรูปแบบต่างๆ จากพระมหากษัตริย์คุณที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงริเริ่ม และชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ พระองค์ทรงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทำให้โครงการในวันนี้ก่อประโยชน์แก่ชาวจังหวัดฉะเชิงเทรา และเกษตรกรทั่วประเทศอย่างเป็นรูปธรรมโดยเฉพาะการจัดสร้างแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง การปลูกป่าเพื่อปรับสภาพสิ่งแวดล้อมและเพิ่มความชุ่มชื้นขึ้นแก่ดิน มีการสร้างระบบอนุรักษ์ดินและน้ำ เพื่อป้องกันการชะล้างพังทลายของดินด้วยหญ้าแฝก ซึ่งทำให้สามารถปรับปรุงบำรุงดินให้อุดมสมบูรณ์ขึ้น จากนั้นได้ศึกษาหาเทคโนโลยีพัฒนาการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินั้นจะมีแนวทางเป็นไปตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ การนำทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์เพื่อการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมของประเทศพร้อมๆ กับการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นวิธีการผสมผสานเพื่อการรักษาสมดุลธรรมชาติและประหยัด เพื่อเป็นตัวอย่างให้เกษตรกรได้ศึกษาและนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนฯ ยังเป็นสถานที่อบรมศึกษาดูงาน โดยมีการขยายผลออกไปสู่หมู่บ้านรอบศูนย์และประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังมีเอกสารที่ทรงบันทึกเกี่ยวกับการฟื้นฟูและการรักษาคุณภาพดิน การพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่ การคัดเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมต่อสภาพพื้นที่ การผันน้ำจากที่ต่ำชักน้ำขึ้นที่สูง การปลูกพืชเพื่อประโยชน์อเนกประสงค์ การจัดตั้งองค์การบริหารงานเพื่อร่วมกันวางนโยบายการดำเนินงานให้เกิดเป็นรูปธรรมในการเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาทางการเกษตรที่สมบูรณ์ที่สุด สำหรับการดำเนินการโครงการตามพระราชดำริให้เป็นไปตามพระราชดำริและบรรลุวัตถุประสงค์ มีการดำเนินงานโดยเน้นหลักการที่สำคัญ คือ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะเร่งด่วน เฉพาะหน้า การพัฒนาตามขั้นตอน ตามลำดับ ความจำเป็นและประหยัด โดยใช้หลักการพึ่งตนเอง มีการส่งเสริมความรู้ และเทคนิควิชาการสมัยใหม่ที่เหมาะสม มุ่งเน้นการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งมีการส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, 2555)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ศูนย์ศึกษาพัฒนาเขาหินซ้อนได้ค่อยๆ พลิกฟื้นผืนดินที่ร่วนแค้นเกือบ 2,000 ไร่ ให้กลับกลายเป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์อีกครั้ง โดยมีการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ แหล่งน้ำและดิน ทั้งยังมีการศึกษาการผสมพันธุ์พืช เพื่อให้ต้นกล้าที่เกิดใหม่มีคุณภาพดี และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังมี การศึกษาด้านวิชาการเกษตร การส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ รวมทั้งการบริหารจัดการที่ดินเพื่อการเกษตรตาม “ทฤษฎีใหม่” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ อีกด้วย นับได้ว่าศูนย์การศึกษาแห่งนี้เป็นศูนย์การศึกษาและพัฒนาแห่งแรก ที่ดำเนินงานแบบ “ครบวงจร” ในทุกๆ ด้านอย่างแท้จริง เป็นต้นแบบการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้กลยุทธ์ ประชาสัมพันธ์แบบบูรณาการและเชิงรุก การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น ให้ความสำคัญคุณภาพสินค้า เน้นเกษตรอินทรีย์เกษตรผสมผสาน และหน่วยงานภาครัฐควรมีนโยบายที่ชัดเจน สนับสนุนด้านความรู้ด้านการตลาดและการจัดการ และ วิธีการปฏิบัติงานและการจัดการที่เหมาะสม (พัทธ์ยมล สือสวัสดิวิชัย, 2558) (Wongrat, 2012)

คณะกรรมการการศึกษาและวางแผนโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ ได้ทำการศึกษาแผนแม่บทของศูนย์ศึกษาการพัฒนา และสำรวจพื้นที่จริงของแต่ละศูนย์ฯ ก่อน เพื่อศึกษาศักยภาพและความเหมาะสมของระบบพลังงานทดแทนแต่ละประเภทที่จะนำไปใช้ในแต่ละกิจกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำแผนงานหลักของโครงการใช้พลังงานสะอาดและอนุรักษ์ธรรมชาติตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริพร้อมทั้งกำหนดความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานและองค์กรที่เหมาะสมพร้อมจะรับงานต่างๆ ไปดำเนินการ และจากการศึกษาความเหมาะสมในเบื้องต้นดังกล่าว คณะกรรมการการศึกษาและวางแผนฯ ได้สรุปและจัดทำแผนงานโดยมีกิจกรรมที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและบริษัทเอกชนดำเนินงานร่วมกันในแต่ละศูนย์การศึกษาฯ และสถานที่อื่นๆ เสนอต่อคณะกรรมการโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ รับไปดำเนินการต่อไป (กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2557) เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลการศึกษาและความก้าวหน้าในการพัฒนามาตามแนวพระราชดำริของแต่ละศูนย์ฯ ควบคู่ไปกับการเผยแพร่เทคโนโลยีและรูปแบบการใช้ประโยชน์จากพลังงานทดแทน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม พลังงานก๊าซชีวภาพ ซึ่งโครงการนี้จะมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปเข้าเยี่ยมชมศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่างๆ ได้ศึกษาดูงานและเห็นการใช้งานของต้นแบบที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปขยายผลและใช้งานในวงกว้างขึ้น ตามความเหมาะสมของสภาพสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ ซึ่งปัจจุบันมีการดำเนินงานเผยแพร่ความรู้ในด้านต่างๆ แก่เกษตรกรและผู้สนใจอย่างเป็นระบบอยู่แล้ว ให้เป็นโครงการที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการดำเนินโครงการฯ ในวาระแรก โดยจะเป็นแหล่งถ่ายทอดความรู้เรื่องการแก้ไขปัญหาดินเสื่อมสภาพให้กับเกษตรกรในศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่เหมาะสมซึ่งสามารถนำมาใช้กับศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริได้ รวมทั้งประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ และจัดการประชาสัมพันธ์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถเตรียมความพร้อม และสร้างศักยภาพในเชิงรุกต่อการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่อไป จากข้อสรุปเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยนำสาเหตุ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นการตั้งคำถามการวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิจัย

การบริหารจัดการประชาสัมพันธ์ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ การจัดองค์การภายในหน่วยงานประชาสัมพันธ์ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการควบคุมงาน ความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ และการจัดการความรู้ของศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บุคลากรมีความเห็นด้วยกับการบรรลุเป้าหมายขององค์การ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกลยุทธ์ การทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการประชาสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอัน

เนื่องมาจากพระราชดำริ พบว่า การบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์^M ในด้านการวางแผนงานประชาสัมพันธ์^{M1} การจัดองค์การภายในหน่วยงานประชาสัมพันธ์^{M2} การจัดคนเข้าทำงาน^{M3} การสั่งงาน^{M4} และการควบคุมงาน^{M5} ความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้^{DV} ในด้าน การบรรลุเป้าหมายขององค์การ^{DV1} การมุ่งผลสัมฤทธิ์^{DV2} และการบริหารกลยุทธ์^{DV3} แนวทางการบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์เพื่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีการดำเนินงานขององค์การที่ให้ ความสำคัญกับการวางแผนงานประชาสัมพันธ์ การจัดองค์การภายในหน่วยงานประชาสัมพันธ์ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการควบคุมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริหารกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บทสรุป

จากการศึกษาการบริหารจัดการการประชาสัมพันธ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ของศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำให้การดำเนินงานขององค์การให้ ความสำคัญกับการวางแผนงานประชาสัมพันธ์กับการจัดองค์การภายในหน่วยงานประชาสัมพันธ์ และการจัดคนเข้าทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของบุคลากรที่อัตรากำลังคนในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเพื่อผู้บังคับบัญชาทำ การตัดสินใจในการจัดแบ่งแบบผสมผสานและวางแผนงานในแต่ละส่วนอย่างเป็นระบบ โดยใช้การประชุม มอบหมายหน้าที่เป็นหลัก และในการเปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผ่านตัวชี้วัด เพื่อวัดผลการ ปฏิบัติงานจะนับจากผลงานแต่ละกิจกรรม การประเมินผลงานจะใช้แบบสอบถามเป็นหลัก โดยวัดจากการดู ปริมาณผู้เข้าชมแต่ละชิ้นงานผ่านตัวชี้วัดนั้นๆ ทั้งนี้ องค์การจะต้องให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของ องค์การ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการบริหารกลยุทธ์ในการทำงานจะเป็นกระบวนการ บุคลากรต้องเป็น ผู้ชำนาญการเท่านั้น เพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพ จะมีการประเมินผลงานบุคลากรตามตัวชี้วัด ซึ่งการนำองค์ ความรู้ไปพัฒนาจะใช้เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาอาชีพผู้ที่สนใจ และเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องนำชมเป็นไม่ว่าอยู่ ฝายไหน เช่น ชูการต้องทำการประชาสัมพันธ์เป็นทุกคน

สำหรับใช้เป็นสถานที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ และศึกษาดูงานของเกษตรกรที่สนใจต่อไป โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และแนวปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาให้เกษตรกรสามารถพึ่งพาตนเองได้ เป็นแหล่งศึกษาดูงานของ เกษตรกรทั่วไป โดยศูนย์เรียนรู้มีหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นตัวแทนศูนย์ มีการศึกษาทดลองและสาธิตให้เห็นถึง ความสำเร็จของการดำเนินงานพร้อมกันในทุกด้าน ทั้งด้านการฟื้นฟูสภาพป่า การพัฒนาที่ดิน การเพาะปลูกพืช การปศุสัตว์ ประมง ตลอดจนการพัฒนาทางด้านสังคมและงานศิลปหัตถกรรมพื้นบ้าน ในการเผยแพร่องค์ ความรู้ จะเป็นแหล่งการท่องเที่ยวและศูนย์เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยของศูนย์ฯ เห็นว่าควรมีตัวแปรเฉพาะของความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ และแต่ละตัวแปรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นตัวแบบของศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขานินซอนอันเนื่องมาจากพระราชดำรินำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
2. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริควรกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม ให้อัตราอย่างเพียงพอ

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2558.). เข้าถึงได้จาก: <http://www.website.chachoengsao.go.th/index.php/2014-06-28-09-49-27>, 23 มกราคม.
- พัทธ์ขมล สีสวัสดิ์วณิชย์ (2558). ต้นแบบการบริหารจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย*, 35(1), 103-124.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. (2555). *รายงานประจำปี 2555*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.
- Wongrat, K. (2012). *Human resource training and development*. Bangkok: Faculty of Management Science Phetchaburi Rajabhat University.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความหมาย แนวคิดและตัวแบบแห่ง การประยุกต์

Human Resource Development: Definition, Concepts and Applied Model

ภารดี คลังธาร

Paradee Klangtarn

สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

Thailand Innovative Administration Consultancy Institute (TIA)

Office of the Civil Service Commission (OCS)

E-mail address: k.paradee.par@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีพัฒนาการในอารยธรรมต่างๆ อารยธรรมอินเดีย อารยธรรมจีน และอารยธรรมกรีก โดยเฉพาะอารยธรรมกรีก ได้แพร่เข้าไปในยุโรป ก่อเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามพัฒนาการของการใช้พลังงานของมนุษย์ จนกระทั่งถึงยุคพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ได้รับเอาหลักการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้ามาาร่วมด้วย ก่อให้เกิดทฤษฎีการเรียนรู้ของมนุษย์ขึ้นมาหลายทฤษฎี โดยเฉพาะแนวคิดวงจรแห่งการเรียนรู้ของ Kolb ได้ก่อเกิดรูปแบบแห่งการเรียนรู้หลายรูปแบบ ตั้งแต่การให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และการพัฒนาทัศนคติในเชิงบวก อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ของมนุษย์ต้องอาศัยแรงจูงใจในการขับเคลื่อน ถ้าให้แรงจูงใจที่มากพอและเหมาะสม มนุษย์ก็จะเข้าใจการเรียนรู้ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสัมฤทธิ์ผล

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, แนวคิด, ตัวแบบ

ABSTRACT

Human resource development had appeared in every cultures, such as, Indian and Chinese cultures. Especially, when Greek culture had been spread into Europe, the concept of human resource development advanced to the employment of manpower. In industrial revolution era, scientific method and technology had been implemented in human resource development. Many theories about learning had established in this period. This included the learning loop by David Kolb. His model founded many learning patterns, such as, additional studies, training for extending skills, and developing positive attitude. However, learning needs motivation. With suitability and right degree of motivation, human will understand the benefits of learning for effectiveness in human resource development.

Keywords: Human Resource Development, Definition, Concepts, Applied Model

บทนำ

การแสวงหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานหลายศตวรรษ เมื่อสืบค้นเรื่องนี้ใน ฐานะอารยธรรมโบราณ ไม่ว่าจะเป็นอารยธรรมอียิปต์ อารยธรรมกรีก อารยธรรมจีน หรืออารยธรรมอินเดีย โดยเฉพาะอารยธรรมอินเดีย มีการแสวงหาแนวทางการพัฒนาจิตใจของมนุษย์ในพระเวท มานานกว่า 5,000 ปี สุดท้ายพระมหาโคตมะ ศากยะ (พระพุทธเจ้า) ได้บรรลุความเป็น “พุทธะ” เป็นผู้รู้แจ้งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถึงที่สุด คือมีแนวทางในการพัฒนาปัญญาของมนุษย์จนถึงขั้นหลุดพ้นจากวัฏจักร แห่งชีวิต มีอิสระจากการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งอย่างแท้จริง แต่การที่พุทธะโคตมะสามารถตรัสรู้ได้นั้น มิใช่เกิดขึ้นโดยลำพัง เมื่อศึกษาพระเวทจะพบว่า การแสวงหาการพัฒนาปัญญาของมนุษย์ เกิดขึ้นในอินเดียมาก่อนหน้านี้ 2 ยุคแล้ว คือ ยุครามายณะ (โปรดอ่านรามเกียรติ์หรือรามายณะ) สอนเรื่องเกี่ยวกับความประพฤติที่ถูกต้อง (รามเมต เมนอน, 2551) และยุคพระกฤษณะ (โปรดอ่านมหาภารตยุทธ) ได้สอนเรื่องความประพฤติเพิ่มเติมสำหรับกษัตริย์และมหาชน (กรรณา กุศลาลัย และเรื่องอุไร กุศลาลัย, 2533) จนมาถึงยุคมหาโคตมะ พุทธะได้สอนแนวทาง (มรรค 8) แห่งการพัฒนาสติปัญญาสูงสุดของมนุษย์ด้วยการมีศีล สมาธิ และปัญญา (บริษัท สหมงคลฟิล์ม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด, 2558)

ช่วงเวลาแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในโลกตะวันตกปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจุดเริ่มในคำสอนของคริสต์ศาสนา โดยเฉพาะใน Holy Bible ตอนการอพยพที่ 18 บท 20-21 ได้แสดงให้เห็นว่า โมเสสได้รับบัญชาจากพระเจ้า ได้สั่งสอนชาวฮิวให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ถูกต้อง นั้นหมายถึงการพัฒนาความรู้แก่มนุษย์ โดยการสอนการทำงานและการปฏิบัติ ตาม การพัฒนามนุษย์ที่สำคัญมีปรากฏอยู่ในผลงาน The Republic (387 BC) ของเพลโตที่อธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงการพัฒนาความรู้ ด้วยการให้การศึกษาและการพัฒนาทักษะด้วยการฝึกงาน หลังจากอารยธรรมกรีกก็ได้เผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกไปในยุโรป ถ้านับเวลา ตั้งแต่ 1,300 ปี ก่อนคริสตกาลจนถึง ค.ศ. 2000 ได้แสดงสังครมอย่างหนึ่งว่า มีการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาอย่างต่อเนื่องตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ถ้าจะสรุปโดยสังเขปจะพบช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงมีประมาณ 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงการพัฒนาเพื่อการดำรงชีวิต (1,300 ปีก่อนคริสตกาล – ค.ศ. 1800) เป็นช่วงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิตในสังคมมนุษย์ ที่เริ่มตั้งถิ่นฐานอยู่ร่วมกันเป็นหมู่บ้านเป็นเมืองเป็นนคร โดยการพัฒนาความรู้ จากกิจกรรมการเลียนแบบจากหัวหน้าครอบครัวหรือหัวหน้าเผ่า มีการสอนหรือถ่ายทอดประสบการณ์ เพื่อการดำรงชีวิตจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งในสังคมกลุ่มเล็กๆ จนเกิดการพัฒนากิจกรรม จากการเล่นมือปฏิบัติจนเป็นภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดให้แก่คนรุ่นต่อไป จนถึงศตวรรษที่ 16 ชุมชนมนุษย์ได้ขยายตัวออกไป เกิดการร่วมทำกิจกรรมที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เกิดการผลิตสินค้าในรูปของการค้าขาย มิใช่

การแลกเปลี่ยนสินค้า และจากการผลิตสินค้าเชิงพาณิชย์ ก็ได้เริ่มก้าวหน้าเข้าสู่การผลิตสินค้าเชิงอุตสาหกรรม เริ่มแรกจึงมีการแบ่งงานกันทำ ซึ่งต้องอาศัยทักษะของการผลิต สร้างความชำนาญ จนเริ่มเกิดแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาความรู้ด้วยการให้การศึกษา และการพัฒนาทักษะด้วยการฝึกงาน

ช่วงการพัฒนามนุษย์ในฐานะปัจจัยการผลิต (ค.ศ. 1801–1980) ในช่วงแห่งการพัฒนามนุษย์นี้ ได้มีการพัฒนาแนวคิดที่สำคัญใน 3 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดแรก ประมาณ ค.ศ. 1801 เป็นระยะที่อุตสาหกรรมกำลังเติบโต องค์การผลิตมีขนาดใหญ่ขึ้น ทำให้มีการเน้นการผลิตสินค้าจำนวนมาก เพื่อให้ต้นทุนลดต่ำลง การเน้นประสิทธิภาพการผลิตของคณงานนำไปสู่การพัฒนาทักษะของคณงานด้วยการฝึกอบรมและฝึกงาน เพื่อให้การทำงานถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ (Taylor, 1911b)

แนวคิดที่สอง ประมาณ ค.ศ. 1933 เป็นต้นมา ได้มีแนวคิดว่าการเห็นมนุษย์เป็นเพียงปัจจัยในสายการผลิตนั้น ไม่ถูกต้อง มนุษย์ไม่ใช่จักรเพียงแห่งการผลิต มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต มีเลือดเนื้อ มีสังคม จึงต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมทางสังคมของคณงาน ด้วยการพัฒนาทัศนคติในการทำงานให้มีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตแบบมีน้ำใจหรือเต็มใจทำงาน (Mayo, 1933)

แนวคิดที่สาม ประมาณ ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา ได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแนวการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ด้วยการให้การเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา โดยการนำของ Armstrong (1977–2009) โดย Armstrong ได้ยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ชี้ให้เห็นว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การที่ต้องมีการคัดเลือก ปลูกฝัง ฝึกอบรม พัฒนาทัศนคติ และพัฒนาทักษะระดับสูง เพื่อให้มีความสามารถในการทำงานในทุกระดับ แต่นักจิตวิทยาอย่าง McClelland กลับเห็นว่า จากการทดลองพบว่า การทดสอบสติปัญญา (IQ) และความถนัดที่ผ่านๆ มา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน แต่การทดสอบสมรรถนะกลับมีความสัมพันธ์กับการมุ่งความสำเร็จในการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลในองค์การที่สามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าหรือมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่น (McClelland, 1973)

ช่วงการพัฒนาองค์การแห่งความเป็นเลิศ (ค.ศ. 1980 ถึงปัจจุบัน) ตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา บริบทแห่งสภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั่วโลกมีความตื่นตัวในการเพิ่มมาตรฐานการทำงาน โดยมีเอกสารหรือคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิผลจึงยังไม่เพียงพอ ต้องยกระดับคุณภาพของประสิทธิผลด้วย การเจริญเติบโตขององค์การจึงจะมีความยั่งยืนยาวนานขึ้น ในช่วงเวลานี้ได้เกิดแนวคิดที่สำคัญ 2 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดแรก การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน ด้วยการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับปรุงองค์การให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมของยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีการแข่งขันอย่างสูง โดยการเพิ่มคุณภาพของประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ให้เข้ากับงาน องค์การจะมีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

การจัดการความรู้ และการสร้างองค์ความรู้ต่อยอดอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Garavan, 1991, p.12; Rothwell, Sanders and Soper, 1999, p.3; Gilley and Egglund, 1989, pp.5-13; Mondy and Noe, 2005, p.5; Swanson, 1995, pp.207-213)

แนวคิดที่สอง การพัฒนาองค์การด้วยการจัดการความรู้ภายในองค์การ โดยการดำเนินการพัฒนาความรู้ด้วยการให้การศึกษา การฝึกอบรม มีการเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ความรู้และการปฏิบัติงานจริง องค์การมีการส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรของขององค์การ สำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นในอนาคต องค์การจึงมีการพัฒนาด้วยองค์การเอง ด้วยการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมของการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ การปรับการสื่อสารแบบทันสมัย เพื่อให้การจัดการความรู้ภายในองค์การมีกระบวนการ มีระบบ และมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพของประสิทธิผลโดยรวม (Doz, Santos and Williamson, 2001, p.2)

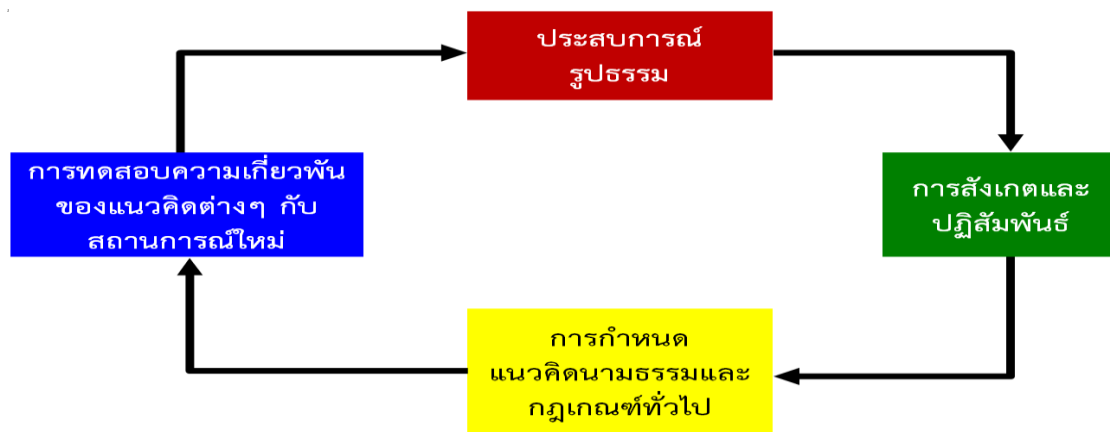
จากพัฒนาการแห่งแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน สามารถสรุปแนวความคิดออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้รับความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความชำนาญ เพื่อจะนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน รวมทั้งมีการพัฒนาด้านร่างกายและจิตสำนึก (Gilley and Egglund, 1990, pp. 5-13) โดยการปรับพฤติกรรมของบุคคลที่จะต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์การในอนาคต (DeSimone and Harris, 1998, p.2) ส่วนการดำเนินกิจกรรมของการเรียนรู้ด้วยการปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติเชิงบวก เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

กลุ่มที่ 2 มีแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การ ด้วยการพัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะความชำนาญ และพัฒนาทัศนคติเชิงบวก ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรมด้วยการฝึกปฏิบัติงานจริง และการพัฒนาจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบในงานเพิ่มขึ้น (Nadler L. and Nadler Z., 1980, p.5) โดยมีความสัมพันธ์กับงานที่รับผิดชอบ (Wexley and Latham, 1991)

กลุ่มที่ 3 มีแนวคิดต่อยอดขึ้นไปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การพัฒนาระดับบุคคล การพัฒนาระดับกลุ่ม และการพัฒนาระดับระบบ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และการเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ในกลุ่มแนวคิดที่ 3 นี้ เป็นกลุ่มแนวคิดที่สำคัญในปัจจุบันสมัย โดยเฉพาะการคำนึงถึงการเรียนรู้อย่างธรรมชาติสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ยังอยู่ในสังคมมนุษย์ ดังนั้นทฤษฎีการเรียนรู้ทั่วไปจึงกล่าวถึงการที่มนุษย์จะเรียนรู้ได้อย่างไรตามธรรมชาติ แม้ว่าปัจเจกบุคคลจะมีสไตล์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่แนวทางการเรียนรู้ที่เป็นจุดร่วมของมนุษย์ก็ยังคงอยู่ ดังการศึกษาของ Kolb (1974) และ Honey and Mumford (1996) ดังภาพ 1

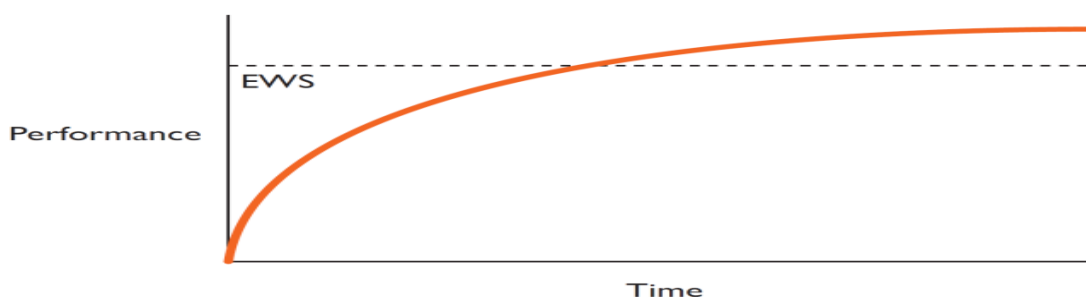


ภาพ 1 The Kolb Learning Cycle

ที่มา. จาก *Organizational Psychology: An experimental approach*, by D. A. Kolb, I. M. Rubin, and J. M. McIntyre, 1974, Englewood Cliffs: Prentice Hall.

ไม่ว่ามนุษย์คนใดจะใช้รูปแบบการเรียนรู้หรือไม่ แตกต่างหรือเหมือนกันหรือไม่ สุดท้ายวงจรแห่งการเรียนรู้ก็มีหนึ่งเดียวตามการอธิบายของ Kolb กล่าวคือ เมื่อรูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อุบัติขึ้น บุคลากรที่ต้องอยู่ในกระบวนการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดขึ้น ไม่ว่าจะโดยองค์การภายในหรือภายนอก บุคลากรต้องเริ่มจาก **ขั้นที่ 1** ได้รับประสบการณ์อย่างเป็นรูปธรรม จากรูปแบบการเรียนรู้ที่จัดขึ้น **ขั้นที่ 2** บุคลากรนั้นจะเริ่มทำการสังเกตและมีปฏิสัมพันธ์ในสมองของเขา **ขั้นที่ 3** บุคลากรผู้นั้นจะกำหนดแนวคิดทางนามธรรมขึ้น เพื่อตั้งเป็นกฎเกณฑ์ทั่วไปสำหรับตัวของเขา ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีความแตกต่างหรือเหมือนกันก็ได้ **ขั้นที่ 4** เป็นขั้นที่อยู่นอกเหนือรูปแบบการเรียนรู้ เพราะต้องอาศัยเวลาที่บุคลากรผู้นั้นจะได้นำกฎเกณฑ์ทั่วไปที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ ไปทดสอบความเกี่ยวพันระหว่างแนวคิดใหม่ที่ได้มากับสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริง ว่าใช้ได้หรือไม่ได้ ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะตอบคำถามว่า ภายหลังจากการใช้รูปแบบการเรียนรู้หนึ่งๆ กับพนักงานขององค์การแล้ว ผลลัพธ์คือการเพิ่มประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เพราะยังมีภูมิหลังหรือคุณลักษณะประจำตัวของบุคลากรที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะนำไปสู่ความแตกต่างกันในขั้นที่ 4 นี้ได้เมื่อเป็นเช่นนี้ รูปแบบการเรียนรู้ใดเล่า ที่จะสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์คือประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ Armstrong (2009) จึงให้ความสำคัญกับ Blended Learning เป็นอย่างมาก เพราะ Blended Learning เป็นการใช้องค์ประกอบวิธีการเรียนรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้โดยรวม โดยการแบ่งส่วนต่างๆ ของการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แล้วใช้การเรียนรู้ เพื่อให้แต่ละส่วนสนับสนุนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โปรแกรม Blended Learning จะวางแผนให้บุคลากรสามารถใช้องค์ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองระหว่างการพัฒนา

บุคลากร การอำนวยความสะดวกใน e-learning กิจกรรมการเรียนรู้จากการทำงานเป็นกลุ่ม กิจกรรมการสอนงานและกำกับงาน และการแบ่งหน้าที่กันทำงานภายในองค์การความจริงของ Blended Learning สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Learning Curve ที่เสนอเกี่ยวกับระยะเวลาของบุคลากรที่ยังไม่มีประสบการณ์ ใช้หรือต้องการในการยกระดับปฏิบัติการในงานต่างๆ ซึ่งเรียกว่า “มาตรฐานของประสบการณ์ของพนักงาน” หรือ “experienced worker’s standard” (EWS) โดย Standard Learning Curve มี 3 แบบ ดังนี้

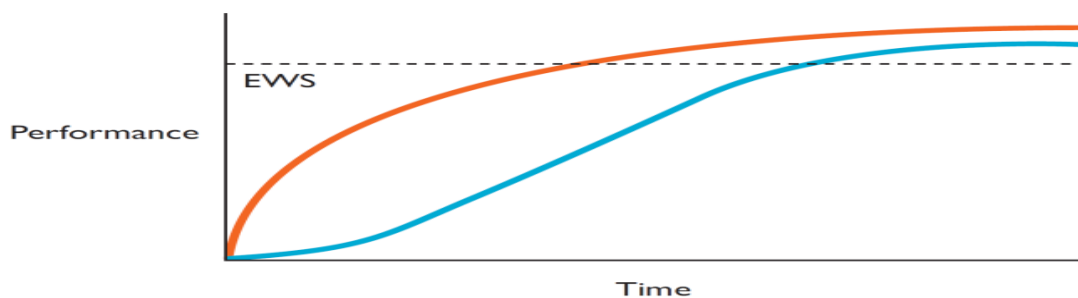


ภาพ 2 มาตรฐานของ Learning Curve

ที่มา. จาก *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (p.707), by M. Armstrong, 2009, London: Kogan Page.

การคำนวณในมาตรฐานของ Learning Curve จะตั้งค่าของ EWS ไว้คงที่ ทั้งด้านการปฏิบัติงานและระยะเวลาของการปฏิบัติงาน แต่สิ่งที่น่าสนใจที่แปรเปลี่ยนไปคือการปฏิบัติงานและระยะเวลา เมื่อกำหนด EWS ไว้คงที่ มาตรฐานของ Learning Curve ที่ควรจะเป็นอยู่ในภาพ 2 ภายหลังจากมีการฝึกอบรม บุคลากรต้องใช้ระยะเวลาจำนวนหนึ่ง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น Curve มาตรฐานที่บุคลากรที่มีประสบการณ์อย่างเดียวกัน ควรจะมีความสามารถทำได้

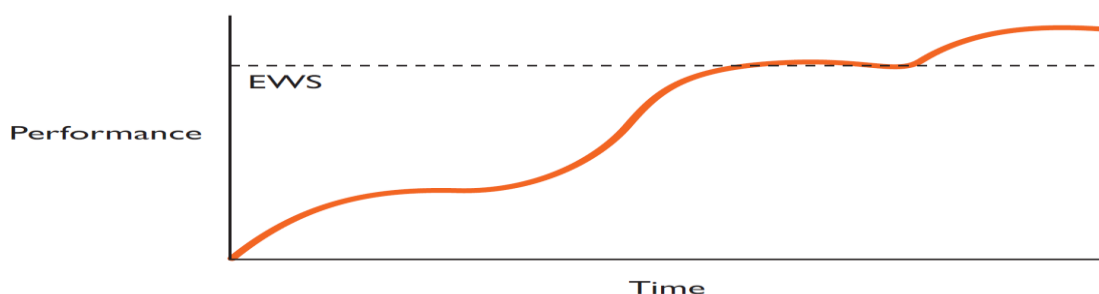
แต่ในโลกแห่งความเป็นจริง อัตราการเรียนรู้แปรเปลี่ยนไปตามประสิทธิผลของการฝึกอบรม ประสบการณ์และความสามารถตามธรรมชาติของผู้เรียนรู้ และความสนใจในการเรียนรู้ อีกทั้งระยะเวลาในการใช้เพื่อให้ถึง EWS และความเร็ว ซึ่งแต่ละบุคคลใช้ไม่เท่ากัน Learning Curve จึงอาจตกได้ดังภาพที่ 3



ภาพ 3 อัตราความแตกต่างของ Learning Curve

ที่มา. จาก *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (p.707), by M. Armstrong, 2009, London: Kogan Page.

ความจริงแล้ว การเรียนรู้มีขั้นตอนเสมอ บุคลากรบางคนมีความก้าวหน้ามาก แต่บางคนไม่เป็นเช่นนั้น เพราะผู้เรียนรู้ไม่สามารถเพิ่มทักษะหรือความเร็วของการทำงานและต้องการหยุดเป็นระยะๆ เพื่อทบทวนสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมมา ขั้นตอนของการเรียนรู้จึงปรากฏเป็นภาพที่ 4 เมื่อแผนการฝึกอบรมทักษะจำต้องแบ่งระยะเวลาของการเรียนรู้แบบไม่รีบร้อน เมื่อการฝึกอบรมทักษะใหม่ๆ ถูกนำเสนอ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งมาตรฐานไว้



ภาพ 4 ขั้นตอนของ Learning Curve

ที่มา. จาก *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (p.708), by M. Armstrong, 2009, London: Kogan Page.

เมื่อวงจรแห่งการเรียนรู้และ Learning Curve เป็นเช่นนี้ เราจึงต้องกลับมาทบทวนทฤษฎีและแนวคิดของการเรียนรู้กันใหม่อีกครั้ง เพื่อให้เข้าใจแรงจูงใจของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยทั่วไปมนุษย์จะเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้ามีแรงจูงใจที่มากพอ แรงจูงใจของการเรียนรู้หมายถึงปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้กระสวนพฤติกรรมได้รับการจัดระเบียบตามเป้าหมายแห่งการรู้นั้น (Roger, 1996) ส่วน Reynolds and et al. (2002) มีความเห็นว่า “การจัดระเบียบและความผูกพันของผู้เรียนรู้ แรงจูงใจที่จะเรียนรู้ เป็นหนึ่งปัจจัยที่มีการวิพากษ์มากที่สุด ที่กระทบต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรม ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม การจัดระเบียบอย่างเข้มงวดในการการเรียนรู้ การเพิ่มประสบการณ์จริงและทัศนคติเชิงบวก สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความคาดหมายได้”

ทฤษฎีแรงจูงใจทั้ง 2 ทฤษฎีนี้มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ กล่าวคือ **Expectancy Theory** อธิบายว่าเป้าหมายของพฤติกรรมแบบสั่งการได้ ถูกขับเคลื่อนโดยความคาดหวังที่จะสำเร็จสมประสงค์ในบางสิ่ง ที่ปัจเจกบุคคลมีความปรารถนา ถ้าปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกว่า ผลลัพธ์ของการเรียนรู้สามารถก่อประโยชน์ให้แก่พวกเขาได้ พวกเขาจะตัดสินใจเองให้มีการเรียนรู้สิ่งนั้น เมื่อพวกเขาพบว่า ความคาดหวังของพวกเขาสามารถถูกเติมเต็มได้ ความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความค่าจะเป็นปัจจัยเสริมพลังได้ ส่วน **Goal Theory** อธิบายว่า

แรงจูงใจจะเพิ่มขึ้น เมื่อเป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายจำเพาะได้ แต่เมื่อเป้าหมายได้รับการบรรลุ ก็ยากที่จะไปต่อ เมื่อสิ่งนี้ได้หวนกลับมาปฏิบัติงานเดิม เป้าหมายของการเรียนรู้มักจะก่อรูปในปัจเจกบุคคล แต่จะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อมีการยอมรับในแรงจูงใจนั้นอย่างต่อเนื่อง

เมื่อกลับไปทบทวนความเกี่ยวพันระหว่างทฤษฎีกับแนวคิดแห่งการเรียนรู้ ก็พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านทฤษฎีและแนวคิดแห่งการเรียนรู้เหล่านี้ (ตาราง 1) ไม่ว่าจะเป็น Reinforcement Theory, Cognitive Learning Theory, Experiential Learning Theory และ Social Learning Theory ย่อมต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยต้องใช้ความเกี่ยวพันกันระหว่างทฤษฎีและแนวคิดแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

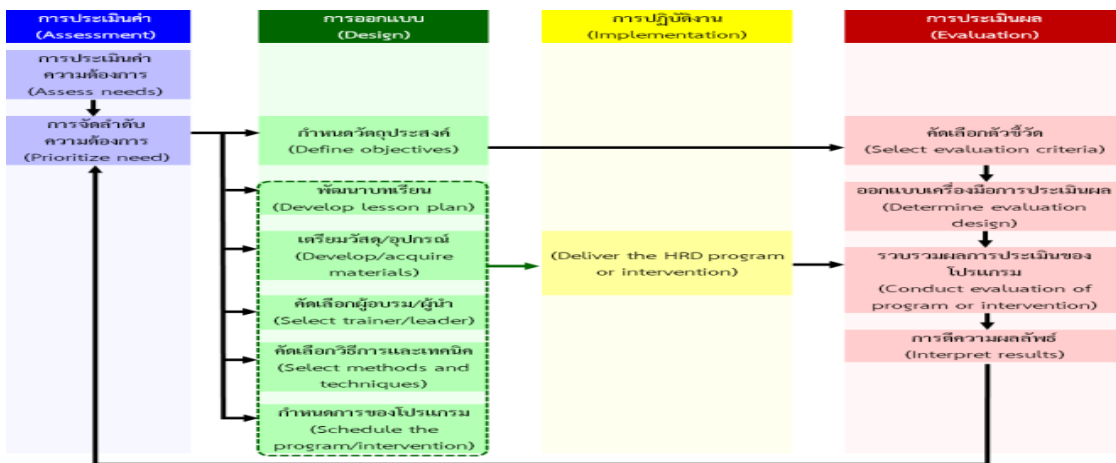
ทฤษฎีและแนวคิด	เนื้อหาสาระ
The Process of Learning กระบวนการเรียนรู้	การเรียนรู้มีความสลับซับซ้อน และสามารถบรรลุได้ด้วยวิธีการที่แตกต่างกันมากมาย บริบทจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง
Reinforcement Theory ทฤษฎีการเสริมพลัง	พฤติกรรมสามารถถูกทำให้เข้มแข็งได้ โดยการเสริมพลังพฤติกรรม ด้วยเงื่อนไขเชิงบวกที่ป้อนกลับไปสู่บุคลากรขององค์กร
ทฤษฎีและแนวคิด	เนื้อหาสาระ
Cognitive Learning Theory ทฤษฎีการเรียนรู้แบบหยั่งรู้	ผู้เรียนรู้ต้องการความเข้าใจที่ว่า พวกเขาควรเกิดความเข้าใจภายในตัวตน โดยการแสดงออกเกี่ยวกับวัตถุดิบแห่งการเรียนรู้ และสามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้
Experiential Learning Theory ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์	ประชาชนเรียนรู้ โดยการประกอบสร้างความหมายและพัฒนาทักษะของพวกเขาโดยผ่านประสบการณ์จริง
Social Learning Theory ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม	การเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความประสิทธิภาพมากที่สุดใน การก่อรูปสังคม ความเข้าใจของปัจเจกบุคคลถูกจัดรูปโดย การมีส่วนร่วม อย่างกระตือรือร้นในสถานการณ์จริง
Learning Styles สไตล์การเรียนรู้	บุคลากรทุกคนมีสไตล์การเรียนรู้ของตนเอง
The Learning Curve ความโน้มเอียงของการเรียนรู้	เมื่อให้เวลาเพียงพอ ก็สามารถบรรลุมาตรฐานของทักษะที่ยอมรับได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งแปรเปลี่ยนตามประชาชน การเรียนรู้จะประสบ

	ความสำเร็จตามขั้นตอนในแนวราบมากกว่าตาม กระบวนการในแนวตั้ง
The Motivation to Learn แรงจูงใจสู่การเรียนรู้	ประชาชนต้องการแรงจูงใจสำหรับการเรียนรู้ที่มี ประสิทธิภาพ

ตาราง 1 ความเกี่ยวพันกันระหว่างทฤษฎีและแนวคิดแห่งการเรียนรู้

ที่มา. จาก *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (p.709), by M. Armstrong, 2009, London: Kogan Page

Motivation to Learn เป็นตัวเสริมแรงขับเคลื่อนการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล และสามารถวัดผลได้ด้วย Learning Curve ที่สำคัญบุคลากรทุกคนมีสไตล์การเรียนรู้ของตนเองเป็นปัจเจกชนอยู่แล้ว ประกอบกับวงจรแห่งการเรียนรู้ก็เข้าลักษณะ Blended Learning ซึ่งเป็นธรรมชาติของการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องคำนึงถึงกระบวนการ HRD ให้มาก ดังนี้



ภาพ 5 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)

ที่มา. จาก *Human Resource Development 6e* (p. 27), by J. M. Werner and R. L. DeSimone, 2012, Mason: Cengage Learning.

เมื่อพิจารณาถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นจากการประเมินค่าความต้องการขององค์กร ซึ่งมีเป้าหมายเกี่ยวกับผลผลิตของทุกองค์การ แต่ผลผลิตนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติเดิมมีความล้าสมัยได้ ซึ่งอาจทำให้องค์การอ่อนล้าและอ่อนแอต่อการแข่งขันในตลาดทุนนิยม ทำให้มีการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเริ่มจากการกำหนด

วัตถุประสงค์ การพัฒนาการเรียน การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ การคัดเลือกผู้ฝึกอบรม การคัดเลือกรูปแบบการเรียนรู้อะไรและพัฒนา และการกำหนดโปรแกรมขึ้นมาในแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ แล้วให้มีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ด้วย Learning curve ก็ได้ ที่สำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องวัดผลได้ และพยายามจัดการเมืองภายในองค์การ เพราะจะทำให้สายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคาดไม่ถึง การจัดการความเสี่ยงของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

บทสรุป

เมื่อศึกษาพัฒนาการของทฤษฎีและแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้พบความเปลี่ยนแปลงแห่งความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องในหลายพันปีที่ผ่านมาและไม่มีที่ท่าว่า จะหยุดลงในความหมายใด อันเป็นการเฉพาะ สังคมมนุษย์ยังคงเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ตามความก้าวหน้าของการใช้พลังงาน เทคนิควิทยาการที่เป็นตัวก่อให้เกิดการฝึกทักษะให้ชำนาญงาน เพื่อรองรับเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยนไป ทำให้ตัวแบบแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำต้องประยุกต์การไปตามยุคตามสมัย โดยไม่อาจฟันธงได้ว่ารูปแบบใดดีหรือเหมาะสมกว่ารูปแบบใด แต่ที่แน่ๆ ก็คือวงจรแห่งการเรียนรู้ยังคงดำรงอยู่เป็นธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันสำคัญ และมีระยะเวลาเป็นตัวกำหนดมาตรฐานที่สำคัญ แต่เมื่อวิเคราะห์ให้ถึงที่สุดแล้ว กลับพบว่า ระยะเวลาเป็นสิ่งที่มนุษย์สมมุติขึ้นมา เมื่อเป็นเช่นนี้มาตรฐานสากลจึงเป็นสิ่งสมมุติเช่นกัน ในยุค Post-Modern ความเป็นจริงที่เป็นสากลโลก จึงไม่มีอยู่จริง มีแต่ความเหมาะสมที่เกิดขึ้นในสถานที่หนึ่ง ในสถานการณ์หนึ่งๆ และในกลุ่มมนุษย์ที่มีวัฒนธรรมเป็นของตนเองเท่านั้น จึงต้องกลับมาพิจารณาศิลปะ สมาธิ และปัญญา ซึ่งไม่เพียงแต่พัฒนาให้มนุษย์มีความสมบูรณ์เท่านั้น แต่พระพุทธองค์ได้ตรัสสอนว่า เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยิ่งที่สุด เพราะสามารถพัฒนาจรรยาบรรณเสียสละไปเป็นอิสระอย่างแท้จริงจากโลกธรรม 8

เอกสารอ้างอิง

- กรุณา กุศลาลัย และเรืองอุไร กุศลาลัย. (2533). *มหาภารตยุทธ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คณะกรรมการศาสนาเพื่อการพัฒนา.
- บริษัท สหมงคลฟิล์ม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. (ผู้นำเข้าภาพยนตร์และได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ และจัดจำหน่าย). (2558). *พระพุทธเจ้า มหาศาสดาโลก* [ภาพยนตร์]. กรุงเทพฯ: แสบปี โสม เอ็นเตอร์เทนเมนท์
- ราเมศ เมฆอน. (2551). *รามายณะ*. กรุงเทพฯ: เมืองโบราณ
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). London: Kogan Page.
- DeSimone, R. L., and Harris, D. M. (1998). *Human resource development* (2nd ed.). Fort Worth, TX: Harcourt College.

- DeSimone, R. L., and Werner, J. M. (2012). *Human Resource Development* (6th ed.). [International Edition]. Mason, OH: Cengage Learning.
- Doz, Y. L., Santos, L., and Williamson, P. (2001). *From global to Multinational. How Companies win in the Knowledge Economy*. Boston: Harvard Business School Press.
- Garavan, T. N. (1991). Strategic Human Resource Development. *International Journal of Manpower*, 12(6), 12.
- Gilley, J. W., and Egglund, S. A. (1989). *Principles of Human Resource Development*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Honey, P., and Mumford, A. (1996). *The Manual of Learning Styles* (3rd ed.). Maidenhead: Honey Publications.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Kolb, D. A., Rubin, I. M. and McIntyre, J. M. (1974). *Organizational Psychology: An experimental approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mayo, Elton. (1933). *The Human Problem of an Industrial Civilization*. New York: The MacMillan Company.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Mondy, R. W., and Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Nadler L. and Nadler Z. (1980). *Cooperate Human Resources Development*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Reynolds, J., Caley, L., and Mason, R. (2002). *How Do People Learn?*, London: CIPD.
- Rogers, A. (1996). *Teaching Adults*. London: Open University Press.
- Rothwell, W., Sanders, E., and Soper, J. (1999). *ASTD Models for Workplace Learning and Performance: Roles, Competencies, and output*. Alexandria, VA: ASTD.
- Swanson, R. A. (1995). Human Resource Development: Performance is the Key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207–213.
- Taylor, Frederick W. (1911b). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Wexley, K. R., and Latham, G. P. (1991). *Developing and Training Human Resources In Organizations*. New York: Harper Collins.

มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกากับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร
The European Union and United States of America's Trade Barriers on
the Migrant Workers' Quality of Work Life in Samutsakorn Province

จํารัส อึ้งศรีวงษ์

Jamrat Ungsriwong

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Phetchaburi Rajabhat University

Email: jackchamthai@hotmail.com

บทคัดย่อ

มาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรป เกิดจากการที่ประเทศไทยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในเรื่องของการทำผิดกฎหมายประมง ขาดการรายงาน ไร้การควบคุม และไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา ที่ไม่สามารถทำตามมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อการจัดการค้ามนุษย์ จากการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานภาคบังคับ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากมาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา และ มาตรการและข้อ ตกลงร่วมกันเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ที่ส่งผลต่อ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดสมุทรสาคร อันสืบเนื่องจากการทำอุตสาหกรรมประมงที่โตเกินขนาด ทำลายทรัพยากรสัตว์น้ำทะเล วิธีชีวิตชุมชน และระบบนิเวศน์ ซึ่งเป็นปัญหาจากความละเลยของภาครัฐในการบังคับใช้กฎหมาย และการเพิกเฉยต่อการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการที่มุ่งแสวงหาแต่กำไรและผลประโยชน์ตน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้าประมง นำมาซึ่งความไม่มั่นคงด้านเศรษฐกิจของประเทศ บทความนี้เสนอข้อคิดเห็นสองประการ คือ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะนำมาใช้กับงานวิจัยเพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมในแต่ละบริบทที่ต้องการศึกษา และข้อตกลงเกี่ยวกับบทลงโทษระหว่างสถานประกอบการตลอดห่วงโซ่อุปทานการผลิต ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: อุตสาหกรรมประมง, การค้ามนุษย์, คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

Trade barriers on Thailand have been enforced because it has not followed the European Union's laws and has been involved in Illegal, Unreported, and Unregulated (IUU) Fishing. Thailand has also failed to show sufficient efforts in eliminating human trafficking according to the United States of America, as it uses both child and force labour. The objectives of this article are as follows: 1. to present the effects that the European Union and United States of America's trade barriers have had and 2. to report about how collaborative measures and agreements to prevent and eliminate the problem of human trafficking have affected migrant workers in Samutsakorn Province. Overfishing, exploitation of the ocean's natural resources and damage to marine ecosystems has occurred due to the negligence of the government and its entities', which only seek to benefit themselves, lack of law enforcement. All of this has affected the fishing industry's exports, which in turn has affected the economic stability of the nation. This article presents two points on the topic. Concepts of quality of work life in the appropriate context can be effectively applied in academic studies to measure the level of the quality of work life; penalties at every level of the fishing industry's supply chain demonstrate concrete effort in the prevention and elimination of the problem.

Keywords: Human trafficking, IUU, Quality of work life, Migrant workers

บทนำ

อุตสาหกรรมประมงของไทย เดิมทีแบบก้าวกระโดด เป็นการเร่งให้เกิดการทำลายทรัพยากรสัตว์น้ำทะเล เป็นการตัดวงจรการแพร่พันธุ์ และส่งผลกระทบต่อความสมดุลของระบบนิเวศน์ ในปี 2553 ไทยจับปลาได้เป็นอันดับ 13 ของโลก และอันดับ 5 ของอาเซียน แต่ยอดส่งออกผลิตภัณฑ์ประมงกลับสูงเป็นอันดับ 3 ของโลก ความสามารถในการจับปลาของไทยนับแต่ ปี 2504 ที่เคยจับได้ชั่วโมงละ 300 กิโลกรัม แต่ในปี 2554 เหลือเพียงชั่วโมงละ 25 กิโลกรัม คิดเป็น 8 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งปลาที่จับเป็นชนิดปลาและขนาดปลาที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจเพียง 40 เปอร์เซ็นต์ เท่านั้น ส่วนที่เหลือ 19.2 เปอร์เซ็นต์ เป็นปลาและสัตว์น้ำที่ยังไม่โตเต็มวัยมีขนาดเล็กกว่าที่ต้องการ และอีก 40.8 เปอร์เซ็นต์ เป็นปลาที่ไม่มีมูลค่า คนไม่นำมาบริโภค ส่วนใหญ่โรงงานจะนำมาดเป็นปลาป่นหรือทำเป็นอาหารสัตว์ (สมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย, 2557)

การทำอุตสาหกรรมประมง โดยไม่เคารพกฎกติกาสังคมโลก สหภาพยุโรป ได้ให้ใบเหลืองไทยเพราะกระทำผิดกฎหมายประมง ขาดการรายงาน ไร้การควบคุม (Illegal, Unreported and Unregulated (IUU) Fishing) เสี่ยงต่อการใช้แรงงานทาสมากที่สุด ขณะที่สหรัฐอเมริกา ได้รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons-TIP Report) ปี 2558 จัดให้ไทยอยู่ในระดับที่ 3 (Tier 3) เป็นระดับต่ำสุด 2 ปีติดต่อกัน ด้วยเหตุที่รัฐบาลไทยไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำในการจัดการการค้ามนุษย์ และไม่มีการแสดงให้เห็นความพยายามในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ประจำปี 2557 ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ที่มีผู้เสียหายคดีค้ามนุษย์รวมทั้งสิ้น 522 คน ถูกเอาเปรียบการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงาน มีจำนวน 47 คดี เป็นคดีค้ามนุษย์โดยการจ้างแรงงานทาสในเรือประมงจำนวน 11 คดี (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558)

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวและผลกระทบจากมาตรการกีดกันทางการค้า เกิดจากการแสวงหางานเพื่อตอบสนองความต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเกิดขึ้นด้วยวิธีอพยพเคลื่อนย้ายจากชนบทสู่เมืองหรือมุ่งสู่ปลายทางอีกประเทศหนึ่ง ด้วยปัจจัยผลักดันจาก การว่างงาน ผลตอบแทนหรือรายได้ต่ำ ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายภาครัฐ สังคมการเมือง การกีดกันเชื้อชาติ และวัฒนธรรม ขณะที่อีกประเทศหนึ่งมีปัจจัยดึงดูดที่ดีกว่า ในด้านความเจริญทางเทคโนโลยี รายได้หรือผลตอบแทน โอกาสในการศึกษา ความสะดวกสบาย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (กระทรวงแรงงาน, 2557) แต่การขาดความรู้ ความเข้าใจด้านภาษา วัฒนธรรม ปัญหาทางเศรษฐกิจและครอบครัว สภาพแวดล้อมทางสังคม โอกาสในการศึกษา สถานภาพทางกฎหมาย ทักษะและความใฝ่ฝันมีการเปลี่ยนแปลงไป ภายหลังจากที่ได้อพยพเข้ามาอยู่ประเทศปลายทางแล้ว นับว่าเป็นความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์แรงงานข้ามชาติ (อุทัย สุขศิริ, 2550)

ในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรม แรงทาสหรือแรงงานบังคับเกิดขึ้นสูง การผลิตจำนวนมากแต่ละครั้งให้ได้มาซึ่งต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วยต่ำที่สุด ไม่มีการควบคุมคุณภาพและไม่สนใจเกี่ยวกับแรงงาน Taylor (สมัยศ นาวิกการ, 2536) นำเทคนิคการตรวจจสอบ เพื่อควบคุมคุณภาพผลผลิตด้วยการวิเคราะห์และจับเวลา การเคลื่อนไหวของคนในการทำงาน แล้วออกแบบวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและรวดเร็ว มีการคัดคนงาน มีการอบรม แบ่งงานรับผิดชอบให้ตรงต่อความต้องการหรือความสามารถ พร้อมพัฒนาระบบอัตราผลตอบแทนแบบจูงใจในมาตรฐานหรือคุณภาพของผลการปฏิบัติงานแทน นับเป็นครั้งแรกในการเพิ่มคุณภาพชีวิตและความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นระยะการเร่งผลิตให้เพียงพอต่อการฟื้นตัวจากสงคราม และชดเชยในส่วนของขาดหายระหว่างสงคราม สหรัฐอเมริกาประสบปัญหาผลผลิตตกต่ำ จึงมีการผลักดันให้เกิดการจ้างงานมากขึ้น แต่กลับส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและเกิดปัญหาด้านแรงงาน ได้เกิดมีแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้น และได้แพร่กระจายสู่กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียและกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม ในชื่อที่ต่างกัน เช่น การปกป้องคุ้มครองแรงงาน ประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นต้น (Delemotte and Takezawa, 1984) ผลจากการนำเสนอของผนิศพร ชำนาญเวช, (2558) พบว่า อัตราการนำเข้าสินค้าประมงที่มากกว่าการส่งออก 2-3 เท่าตัว เป็นสาเหตุหนึ่งที่รายงานการค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา เมื่อกรกฎาคม 2558 ว่า ไทยละเมิดสิทธิแรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ทำให้ไทยอยู่ระดับ Tier 3 ชั้นเลวร้ายที่สุดเป็นปีที่สองติดต่อกัน เพราะไทยดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายสหรัฐอเมริกาและไม่มีควมพยายามแก้ไข้ปัญหา สำหรับสหภาพยุโรปได้จัดให้ไทยได้รับ “ใบเหลือง” จากการต่อต้านการทำประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม IUU ซึ่งเป็นกฎระเบียบที่ออกมาเพื่อกันสินค้าที่ไม่เป็นธรรมจากแหล่งที่ผิดกฎหมายพร้อมกับการอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเลและสิ่งแวดล้อม และถ้าไม่ได้รับการปรับปรุง สินค้าประมงไทยอาจเป็นสินค้าต้องห้ามนำเข้าไปยังสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกาด้วย มาตรการดังกล่าวจึงเป็นมาตรการกีดกันทางการค้าที่มีใช้ภายในประเทศมหาอำนาจนำมาใช้

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและภาพลักษณ์เชิงลบต่อประเทศ ที่เกิดจากความล้มเหลวในการบังคับใช้กฎหมาย และยังขัดต่อหลักการของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในการที่ได้ทำงานอย่างมีคุณค่า บนสิทธิและความคุ้มครองขั้นพื้นฐานของแรงงาน การมีโอกาสและรายได้ การได้แสดงออก การได้รับการยอมรับ ความมั่นคงของครอบครัว การได้พัฒนาตนเอง การได้รับความยุติธรรม และการได้รับความเสมอภาคทางเพศ (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2552)

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นหนึ่งในเจ็ดจังหวัดที่นำร่องการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดจากการค้ามนุษย์ ด้วยการบูรณาการนำแผนงานแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (กระทรวงแรงงาน, 2556) มาใช้กับสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำทะเล เบื้องต้นเป็นพื้นที่แรกของประเทศ ซึ่งเป็นหลักการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และส่งผลครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานทุกสัญชาติรวมทั้งไทยด้วย

ผลกระทบจากมาตรการกีดกันทางการค้า

การดำเนินนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมง ซึ่งมีสัดส่วนแรงงานต่างด้าวถึงร้อยละ 99 มีผลสืบเนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่ไม่ครอบคลุมการคุ้มครองแรงงานประมงในงานประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน และไม่ครอบคลุมเรือประมง ที่ไปดำเนินการประจําอยู่นอกราชอาณาจักรติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป ซึ่งผู้ค้ามนุษย์อาจสับสนช่องในการใช้ประโยชน์จากช่องโหว่ของกฎหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจแรงงานและความรับผิดชอบตามกฎหมายคุ้มครอง (ศิริ สว่างศิลป์, 2557) จนเป็นเหตุนำมาสู่มาตรการกีดกันที่ไม่ใช่ภาษี ตามกฎหมายการทำประมงสหภาพยุโรป กำหนดต้องจัดทำระบบป้องกัน ยับยั้ง และจัดการทำประมงแบบ IUU โดยต้องมีใบรับรองการจับสัตว์น้ำประกอบการส่งออกปลาสหภาพยุโรปทุกครั้ง (วิริยะ คล้ายแดง, 2558) และการรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา ที่จัดให้ประเทศไทยอยู่ในกลุ่ม Tier 3 ตามกฎหมาย The Trafficking Victims Protection Act of 2000 Pub. L. 106-386 (TVPA) ในมาตรา 8 ที่กำหนดให้กระทรวงการต่างประเทศสำรวจสถานะการค้ามนุษย์ โดยมีหลักการ 3 P คือ Prosecuting traffickers (ดำเนินคดีผู้ต้องหา) Protecting victims (ป้องกันเหยื่อ) และ Preventing trafficking (ป้องกันการค้ามนุษย์) (อรุณ สงวนศิลป์พงศ์, 2558) ซึ่งส่งผลกระทบดังนี้

1) ผลกระทบโดยตรง

การส่งออกสินค้าประมงไทย และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องของตลอดห่วงโซ่การผลิตสินค้าประมง และอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่องที่มีอาหารสัตว์ ปลาปน เป็นจุดเริ่มต้นของการผลิต เช่น อุตสาหกรรมฟาร์มเลี้ยงกุ้ง อาจต้องสูญเสียส่วนแบ่งการตลาด การลงทุนจากบริษัทข้ามชาติ และอาจถูกคว่ำบาตรการนำเข้าสินค้าประมงจากสหภาพยุโรป และสหรัฐอเมริกา ตลอดจนอาจถูกยกเว้น หรือระงับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ

2) ผลกระทบโดยอ้อม

ภาพลักษณ์สินค้าประมงที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานเช่น ปลา กุ้ง อาจกระทบต่อการส่งออกน้ำตาล สิ่งทอ ซึ่งผลิตโดยใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ หรืออาจกระทบต่อแบรนด์สินค้าอื่นที่ผลิตในประเทศไทยในสายตาของผู้บริโภคต่างประเทศ และอาจลุกลามไปยังประเทศอื่นเช่น แคนาดา และญี่ปุ่น ที่ใช้ข้อตกลงทางการค้าเกี่ยวกับถิ่นกำเนิดสินค้า เพื่อการปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และปฏิญญาว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิการทำงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (สมาคมอาหารเยือกแข็งไทย, 2557) มาเป็นข้ออ้างในการใช้มาตรการกีดกันทางการค้าเช่นเดียวกับสหภาพยุโรปและประเทศอเมริกา ที่กำลังปฏิบัติกับประเทศไทยอยู่ขณะนี้ ก็จะทำให้กระทบต่อยอดการส่งออกสินค้าประมงในลักษณะเดียวกันได้

มาตรการและข้อตกลงร่วมกัน

การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยเริ่มเมื่อปี 2543 จากการลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติ ว่าด้วยการต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติขององค์การอาชญากรรม โดยไทยประกาศนโยบายเป็นวาระแห่งชาติ เมื่อ 6

สิงหาคม 2547 และมติคณะรัฐมนตรี 11 พฤษภาคม 2553 เห็นชอบนโยบายยุทธศาสตร์และมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ปี 2554-2559 และยังประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เมื่อ 5 มิถุนายน 2551 (เจษฎา มีบุญสี, 2556)

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสหภาพยุโรป IUU ประเทศไทยได้ดำเนินมาตรการและข้อตกลงร่วมกันที่สำคัญดังนี้

- 1) การปรับปรุงพระราชบัญญัติการประมงและกฎหมายลำดับรอง
- 2) การจัดทำแผนระดับชาติในการป้องกันยับยั้ง และขจัดการทำประมงที่ผิดกฎหมาย
- 3) การเร่งจดทะเบียนเรือประมงและออกใบอนุญาตทำการประมง
- 4) การพัฒนาระบบควบคุมและเฝ้าระวังการทำประมง โดยเฉพาะควบคุมการเข้า-ออกท่าของเรือประมง
- 5) การจัดทำระบบติดตามตำแหน่งเรือ (VMS) และ
- 6) การปรับปรุงระบบตรวจสอบย้อนกลับ (Traceability) โดยสหภาพยุโรป ต้องการให้ บังเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างน้อย 3 เรื่องที่สำคัญ คือ 1) การประกาศใช้กฎหมายประมงใหม่ 2) การประกาศใช้แผนบริหารจัดการประมงทะเล และ 3) การประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติ (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2558)

สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นกับสหรัฐอเมริกา คือ Tier 3 ได้มีการดำเนินมาตรการโดยตั้งคณะอนุกรรมการ 5 คณะ ได้แก่ 1) คณะอนุกรรมการปราบปรามการค้ามนุษย์ 2) คณะอนุกรรมการด้านสตรีในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ 3) คณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ แรงงานต่างด้าว 4) คณะอนุกรรมการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (IUU) และ 5) คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์สองประการ คือ หนึ่ง เพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือ เจ้าหน้าที่ของทางราชการ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือ ไปมีส่วนร่วม ตลอดจนการเพิกเฉยต่อการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการค้ามนุษย์ และสอง การขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ (Policy) ด้านการป้องกัน (Prevention) ซึ่งรวมถึง การแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านสตรี และเด็ก การค้ามนุษย์ด้านการประมง ขอทาน ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ (Protection) ด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้ของกฎหมาย (Prosecution) ตลอดจนด้านความร่วมมือกับทุกภาคส่วนและความร่วมมือระหว่างประเทศ (Partnership) นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งศูนย์บริการ จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ หรือ One Stop Service (OSS) เพื่อนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่ในระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายอันจะส่งผลต่อการควบคุม ดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์พื้นฐานและการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานรวมทั้งจัดตั้งศูนย์ดำรงธรรม และเครือข่ายดูแลการค้ามนุษย์ทั่วประเทศ เพื่อรับการร้องเรียนเรื่องเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ เป็นการป้องปรามปราบปรามจับกุมและลงโทษผู้กระทำความผิด (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2558)

จังหวัดสมุทรสาคร ภายใต้มาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จากมาตรการบูรณาการของกรมประมง สมาคมอาหารแช่เยือกแข็ง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการสนับสนุนด้านวิชาการจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และได้รับเงินทุนสนับสนุนจากกระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา จัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อป้องกันปัญหาการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับ ซึ่งจะนำแผนมาเริ่มใช้กับ

กิจการผลิตสินค้ากุ้งและอาหารทะเล ปี 2554-2557 ใน 3 ระดับ คือ สถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำเบื้องต้น โรงงานแปรรูปอาหารทะเล และฟาร์มเพาะเลี้ยงกุ้ง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมมาตรฐานด้านแรงงานที่สำคัญ คือ 1) การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การเลือกปฏิบัติ และการให้เสรีภาพการสมาคมรวมตัวเพื่อการต่อรอง และ 2) สภาพการทำงาน ได้แก่ สัญญาจ้างและการบริหารบุคคล ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการแรงงาน ค่าชดเชย ทั้งนี้ จังหวัดสมุทรสาคร ได้นำแนวทางการปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (GLP) สำหรับสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้นในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้ง หรือสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำมาใช้เป็นแนวทางนำร่องเป็นจังหวัดแรก ส่วนที่เหลืออีกสองระดับกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา (กระทรวงแรงงาน, 2556)

ภาพรวมภาคเอกชน ได้มีการรวมตัวปฏิบัติตาม GLP โดยการผลักดันจากกระทรวงแรงงาน มีการจัดตั้งคณะทำงานส่งเสริมสินค้าประมงแห่งแรกในแถบอาเซียน โดยแสดงความจริงจังทุกขั้นตอนของการผลิต ตั้งแต่ต้นจนถึงสุดท้ายตลอดห่วงโซ่อุปทานการผลิตสินค้า ตามความสำคัญต่อการเจรจา ไทย-สหภาพยุโรป โดยเฉพาะประเด็นเรื่องการค้าที่ยั่งยืน หากพบเรือประมงส่งปลารายได้ไม่ปฏิบัติตามกฎของแรงงานให้ถูกต้อง จะระงับการสั่งซื้อทันที ถ้ารายใดไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกฎหมาย จะต้องพ้นสมาชิกภาพจากสมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย และขอความร่วมมือกับทางองค์การอิสระในการแจ้งเบาะแสเรื่อง แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ในอุตสาหกรรมประมงไทย เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้มีความรวดเร็วและตรงจุดมากยิ่งขึ้น (เลเบอร์นิวส์, 2557)

สรุป

ผลกระทบจากมาตรการกีดกันทางการค้าของสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา จากมาตรการและข้อตกลงร่วมกันเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ก่อให้เกิดการสูญเสียรายได้เงินตราต่างประเทศจากการส่งออกสินค้าประมง เศรษฐกิจหยุดชะงัก เกิดการว่างงานจากการปิดกิจการ เกิดอาชญากรรมในสังคม และส่งผลกระทบต่อความมั่นคงโดยรวมของประเทศ แต่ในด้านที่ดีจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ภาครัฐและเจ้าหน้าที่เข้มงวดต่อการใช้กฎหมาย สถานประกอบการเกรงกลัวความผิดต่อการเพิ่มโทษของกฎหมาย วิธีชีวิตของชาวประมงพื้นบ้านดีขึ้นทรัพยากร สัตว์น้ำทะเล และสิ่งแวดล้อมทางนิเวศน์ ได้มีโอกาสฟื้นตัวและกลับมามีความอุดมสมบูรณ์ได้อย่างยั่งยืน

มาตรการและข้อตกลงร่วมกันเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ จะส่งผลให้ภาครัฐเพิ่มความเข้มงวดต่อการป้องปราม มิให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของทางราชการ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องให้การสนับสนุน หรือ เข้าไปมีส่วนร่วม ตลอดจนการเพิกเฉยละเว้นหน้าที่ ต่อการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการค้ามนุษย์ และจังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดแรกในการนำร่องการบูรณาการทุกภาคส่วน เพื่อนำเอาแผนงานแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี GLP มาใช้กับสถานประกอบการ เพื่อลดการใช้แรงงานเด็ก และ

แรงงานบังคับ พร้อมทั้งเสริมสร้างสภาพการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลอย่างเข้มข้น ตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศวางหลักเกณฑ์มาตรฐานที่ต้องปฏิบัติ และมีความสอดคล้องกับผลกระทบจากมาตรการ IUU และ Tier 3 อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวไม่เฉพาะสัญชาติพม่าเท่านั้น แต่จะเป็นผลดีโดยรวมต่อแรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติรวมทั้งแรงงานไทยที่ทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจะมีแนวโน้มของคุณภาพชีวิตการทำงานไปในทิศทางที่ดีมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2556). แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี หรือ จีแอลพี. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www.labour.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=17036:glptid=1:2011-026&Itemid=88, [สิงหาคม 2013].
- กระทรวงแรงงาน. (2557). *โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- จำรัส อึ้งศรีวงษ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ปริทัศน์*, 16(1) : 85-99.
- จำรัส อึ้งศรีวงษ์. (2557). การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 4(3) : 33-42.
- เจษฎา มีบุญลือ. (2556). *การค้ามนุษย์ในประเทศไทย ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ เครื่องมือ และกลไกในการแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ชำนาญเวช. (2558). *ตามติด พิชิตปัญหาวิกฤติทุ่ง*. เอกสารประกอบการประชุมงานมหกรรมวิจัยแห่งชาติ 2558 ณ ศูนย์ประชุมบางกอก คอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์.
- เลเบอร์ นิวส์. (2557). *คืนความเชื่อมั่นสินค้าประมงไทย. สภาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย*. 2 : 1. [กันยายน-ตุลาคม 2557].
- วิริยะ คล้ายแดง. (2558). *การประมงที่มีกฎหมาย จากวิกฤติสู่การปฏิรูปประเทศ*. กรุงเทพฯ: กรมประมง.
- ศิระ สว่างศิลป์. (2557). *แนวทางเสริมสร้างศักยภาพการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ของไทย : ศึกษาเปรียบเทียบ Trafficking Victims Protection Act 2000 ของสหรัฐอเมริกา และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ.
- สมยศ นาวิการ. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2552). *กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2558). “ใช้กฎหมายประมงใหม่-ใช้แผนบริหารจัดการประมงทะเล-ใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติ” [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://www.thaigov.go.th/index.php?option=com_k2&view=item&id=95625:id95625&Itemid=339&lang=th. (กรกฎาคม 2558).
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). *การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ : วาระแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อรุณ สงวนศิลป์พงศ์. (2558.) *สถานการณ์การค้ามนุษย์ในไทยไม่ได้ดีขึ้น*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก : <http://www.sereechai.com/index.php/2-013-05-10-02-33-15/3813-2015-08-14-07-34-17>. (กรกฎาคม 2558).
- อุทัย สุขศิริ. (2550). *ปัจจัยเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิศุภนิมิตประเทศไทย.
- Delamotte, Y., and Takezawa, I. (1984). *Quality of Work Life in International Perspective*. Geneva IL : International Labour Office.
- Huse, E., and Cummings, T. (1980). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- International Labour Organization. (2002). *Decent Work and the Informal Economy*. Geneva IL: International Labour Office.

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้เขียน

หลักเกณฑ์การนำเสนอบทความ วิชาการหรือบทความงานวิจัยเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารศิลป
การจัดการ (Journal of Arts Management)

- วารสารจะให้ความสนใจและพิจารณาคัดเลือกบทความที่มีลักษณะเป็นนวัตกรรมใหม่ อย่างน้อย
ในมิติใดมิติหนึ่งดังต่อไปนี้ อันได้แก่
 - 1) มีความคิดริเริ่มทางด้านระเบียบวิธีและการออกแบบงานวิจัย 2) มีข้อคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งใหม่ ๆ
เชิงทฤษฎี 3) มีการค้นพบนวัตกรรมทางการบริหารใหม่ ๆ
 - 2) กองบรรณาธิการจะเป็นผู้รับผิดชอบในการพิจารณาบทความ กองบรรณาธิการจะทำการคัดเลือก
โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังต่อไปนี้
 - 1) การใช้ภาษาและการเขียนที่มีความสละสลวย มีโครงสร้างของบทความที่ถูกต้องตาม
หลักการเขียน
 - 2) มีความเหมาะสมของระเบียบวิธีวิจัย มีการอ้างอิงและสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่
 - 3) ผลงานที่ศึกษามีศักยภาพในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม
 3. บทความที่ส่งมาจะต้องมีลักษณะเป็นความเรียงเพื่อเสนอผลการปรัทัศนงานวิจัยที่มีเค้าโครงการ
ดำเนินเรื่องที่น่าสนใจวัตถุประสงค์ของบทความอย่างชัดเจน และไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน
 4. บทความต้องมีส่วนประกอบดังนี้
 - 1) ชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และชื่อผู้เขียนทุกคน
 - 2) มีบทคัดย่อภาษาไทยที่มีความยาวไม่เกิน 300 คำ และบทคัดย่อภาษาอังกฤษที่มีความยาวไม่เกิน
300 คำ และต้องเป็นบทคัดย่อภาษาอังกฤษที่มีความถูกต้องตามหลักโครงสร้างและไวยากรณ์ของ
ภาษาอังกฤษ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
 - 3) หน่วยงานที่สังกัดของผู้เขียนทุกคน
 - 4) คำสำคัญ (Keywords) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
 - 5) เนื้อหาของบทความ ประกอบด้วยหัวข้อดังนี้
บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้
 - 1) บทคัดย่อ (Abstract)
 - 2) บทนำ (Introduction) ระบุความสำคัญของปัญหาการวิจัย กรอบแนวคิด และระบุวัตถุประสงค์การ
วิจัย
 - 3) ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการ
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4) ผลการวิจัย/ผลการทดลอง (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่าง
ชัดเจน ควรเสนอในรูปแบบตารางหรือแผนภูมิ

5) อภิปรายผล/วิจารณ์ (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ซึ่งให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

6) ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

7) สรุป (Conclusion) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการที่มีการอ้างอิงไว้ ทั้งในเนื้อเรื่องและเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

บทความพิเศษ บทความวิชาการ บทความปริทรรศน์ ปกิณกะ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) บทคัดย่อ (Abstract)

2) บทนำ (Introduction)

3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

4) บทสรุป (Conclusion)

5) ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

6) เอกสารอ้างอิง (References)

5. ต้นฉบับต้องมีไม่ต่ำกว่า 8 หน้า ความยาวไม่เกิน 12 หน้ากระดาษ ขนาด A4 พร้อมบันทึกไฟล์บทความที่อยู่ในรูปแบบ Microsoft Word (*.doc หรือ *.docx) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษร TH Niramit AS ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า ดังตัวอย่าง

ชื่อบทความภาษาไทย (20 pt)

Title In English (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนบทความ (16 pt)

Author (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (14 pt)

Email (14 pt)

บทคัดย่อ (16 pt)

(14 pt) (ไม่เกิน 300คำ).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ : 3-5 คำ

หน้า 1

ABSTRACT (16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 1.....; 2.....; 3.....

หน้า 2

บทนำ (18 pt)

(14 pt) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

สรุป (14 pt)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง (16 pt)

(ไทย).....

(ไทย).....

(ไทย).....

(อังกฤษ).....

(อังกฤษ).....

(อังกฤษ).....

หน้า 3 –สุดท้าย

การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนา เช่น ตาราง 1 หรือ Table 1 และ รูป 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูป ให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

6. บทปริทัศน์หนังสือ (Book Review) ต้องประกอบด้วยชื่อผู้แต่ง ชื่อหนังสือ สถานที่พิมพ์ สำนักพิมพ์ ปีที่พิมพ์ และจำนวนหน้าของหนังสือ โดยผู้ปริทัศน์สามารถเขียนด้วยความยาวไม่เกิน 10 หน้ากระดาษ A4 พร้อมบันทึกไฟล์บทความที่อยู่ในรูปแบบ Microsoft Word (*.doc หรือ *.docx)

7. การอ้างอิง ให้ใช้รูปแบบ APA (6th Edition) เป็นมาตรฐาน โดยสามารถตัวอย่างวิธีการเขียนเอกสารอ้างอิง ที่ถูกต้องเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ของ APA <http://www.apastyle.org>

8. สามารถส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ <https://tci-thaijo.org/index.php/jam/user/register>

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา ให้ใช้การอ้างอิงระบบนามปี โดยกำหนดดังนี้

1.1 หากชื่อผู้แต่งอยู่หน้าข้อความที่อ้างถึง ให้ใช้ ชื่อผู้แต่ง (ปีพิมพ์) เช่น พิรลสิทธิ์ คำนวณศิลป์ (2549), Kamnuansilpa (2006)

1.2 หากชื่อผู้แต่งอยู่ท้ายข้อความที่อ้างถึง ให้ใช้ (ชื่อผู้แต่ง, ปีพิมพ์)

1) กรณีผู้แต่ง 1 คน ให้เขียนเป็น (ชื่อผู้เขียน, ปีพิมพ์)

เช่น (Phramaha Hansa Dhammhaso, 2014), (Keown, 2003)

2) กรณีผู้แต่ง 2 คน ให้เขียนเป็น (ชื่อที่ 1 และชื่อที่ 2, ปีพิมพ์)

เช่น (Hersey & Blanchard, 2006)

3) กรณีผู้แต่ง 3 คน ให้เขียนเป็น (ชื่อที่ 1, ชื่อที่ 2, และชื่อที่ 3, ปีพิมพ์)

เช่น (Keown, Hersey & Blanchard, 2015)

4) กรณีผู้แต่งมากกว่า 5 คน ครั้งแรกให้เขียนชื่อผู้เขียนทั้งหมด และครั้งต่อไปให้เขียนเป็น (ชื่อผู้เขียนคนที่ 1 และคณะ, ปีพิมพ์) หรือ (last name of 1st author et al, publish year)

เช่น (Kaiser et al., 2008)

2. การอ้างอิงท้ายบทความ ให้ใช้รูปแบบ APA 6 ดังตัวอย่าง

1) หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น (1) เจษฎา มีบุญลือ. (2556). *การค้ำมนุษย์ในประเทศไทย ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ เครื่องมือ และกลไกในการแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.

(2) Wasee, P. (2007). *Sufficient Economics and Civil Society of Social Economic Revived Way*. (6th ed.). Bangkok: Pimdee.

2) บทความในวารสาร

ชื่อผู้เขียนบทความ. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่ (ฉบับที่), เลขหน้าที่ปรากฏบทความในวารสาร.

เช่น (1) Dhillon, J.K. (2001). Challenges and strategies for improving the quality of information in a University setting: A case study. *Total Quality Management*, 12 (2), 167–177.

(2) จำรัส อึ้งศิริวงษ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการมนุษยสังคมปริทัศน์*, 16(1) : 85–99.

3) แหล่งข้อมูลจากเว็บไซต์

ชื่อผู้เขียน. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่องหรือบทความ. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี, จาก Url ของแหล่งข้อมูล.

เช่น (1) CNN Wire Staff. (2011). How U.S. forces killed Osama bin Laden. Retrieved May 3, 2011, from <http://www.cnn.com/2011/WORLD/asiapcf/05/02/bin.laden.raid/index.html>.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2558). “ใช้กฎหมายประมงใหม่–ใช้แผนบริหารจัดการประมงทะเล–ใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติ” [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://www.thaigov.go.th/index.php?option=com_k2&view=item&id=95625:id95625&Itemid=339&lang=th. (กรกฎาคม 2558).

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน. (2556). แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี หรือ จีแอลพี. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก : http://www.labour.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=17036:glptid=1:2011-026&Itemid=88, [สิงหาคม 2013].

กระทรวงแรงงาน. (2557). *โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

จำรัส อึ้งศิริวงษ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิชาการมนุษยสังคมปริทัศน์*, 16(1) : 85–99.

จำรัส อึ้งศิริวงษ์. (2557). การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 4(3) : 33–42.

- เจษฎา มีบุญลือ. (2556). *การคุ้มครองในประเทศไทย ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ เครื่องมือ และกลไกในการแก้ไข*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ชำนาญเวช. (2558). *ตามติด พิษภัยวิกฤติทุกั๊ง*. เอกสารประกอบการประชุมงานมหกรรมวิจัยแห่งชาติ 2558 ณ ศูนย์ประชุมบางกอก คอนเวนชันเซ็นเตอร์ เซ็นทรัลเวิลด์.
- เลเบอร์ นิวส์. (2557). *คืนความเชื่อมั่นสินค้าประมงไทย. สมาพันธ์ผู้ผลิตสินค้าประมงไทย*. 2 : 1. [กันยายน-ตุลาคม 2557].
- วิริยะ คล้ายแดง. (2558). *การประมงที่ผิดกฎหมาย จากวิกฤติสู่การปฏิรูปประเทศ*. กรุงเทพฯ: กรมประมง.
- ศิระ สว่างศิลป์. (2557). *แนวทางเสริมสร้างศักยภาพการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ของไทย : ศึกษาเปรียบเทียบ Trafficking Victims Protection Act 2000 ของสหรัฐอเมริกา และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการต่างประเทศ.
- สมยศ นาวิกการ. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2552). *กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นแรงงานข้ามชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2558). “ใช้กฎหมายประมงใหม่-ใช้แผนบริหารจัดการประมงทะเล-ใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติ” [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://www.thaigov.go.th/index.php?option=com_k2&view=item&id=95625:id95625&Itemid=339&lang=th. (กรกฎาคม 2558).
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2558). *การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ : วาระแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อรุณ สงวนศิลป์พงศ์. (2558.) *สถานการณ์การค้ามนุษย์ในไทยไม่ดีขึ้น*. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: http://www.sereechai.com/index.php/2_013-05-10-02-33-15/3813-2015-08-14-07-34-17. (กรกฎาคม 2558).
- อุทัย สุขศิริ. (2550). *ปัจจัยเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิศุภนิมิตประเทศไทย.
- Delamotte, Y., and Takezawa, I. (1984). *Quality of Work Life in International Perspective*. Geneva IL. : International Labour Office.
- Dhillon, J.K. (2001). Challenges and strategies for improving the quality of information in a University setting: A case study. *Total Quality Management*, 12 (2), 167-177.
- Huse, E., and Cummings, T. (1980). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- International Labour Organization. (2002). *Decent Work and the Informal Economy*. Geneva IL: International Labour Office.
- Wasee, P. (2007). *Sufficient Economics and Civil Society of Social Economic Revived Way*. (6th ed.). Bangkok: Pimdee.

แบบฟอร์มเสนอผลงานเพื่อตีพิมพ์ในวารสารศิลปการจัดการ

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย.....
.....
ภาษาอังกฤษ.....
.....

ประเภทบทความ

- บทความวิชาการ (Article) บทความวิจัย (Research article)
 บทความปริทรรศน์ (Review article) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

ชื่อ - สกุล ผู้แต่ง ภาษาไทย
ภาษาอังกฤษ
หน่วยงาน (สังกัด).....
ที่อยู่

E-mail: โทรศัพท์:

- บทความนี้เป็นของข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว
 บทความนี้เป็นของข้าพเจ้าและบุคคลอื่นตามปรากฏในต้นฉบับ

ลงชื่อ ผู้สมัคร
(.....)
วันที่/...../.....

คำรับรองจากประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์/อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก (กรณีนักศึกษา/นิสิต)

ชื่อ-นามสกุล.....
คณะ.....มหาวิทยาลัย.....
โทรศัพท์.....E-mail

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความวิจัยในการดูแลของข้าพเจ้า ผ่านการพิจารณาให้สามารถตีพิมพ์ได้และ
ขอยืนยันว่าบทความนี้ไม่เคยเสนอที่ใดหรือกำลังอยู่ในระหว่างตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน และยินยอมว่า
บทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของวารสารศิลปการจัดการ

ลงนาม.....
(.....)
วันที่/...../.....

แบบฟอร์มสมัครสมาชิกรวารสารศิลปการจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรียน บรรณาธิการวารสาร

ข้าพเจ้า (ภาษาไทย)

(ภาษาอังกฤษ)

สังกัด/สถานที่อยู่.....

โทรศัพท์..... E-mail:.....

มีความประสงค์จะสมัครสมาชิกรวารสาร ดังนี้

() 1 ปี ค่าสมาชิก 300 บาท () 2 ปี 600 บาท () 3 ปี 900 บาท

โดยประสงค์ขอรับตั้งแต่ ปีที่..... ฉบับที่..... ถึง ปีที่..... ฉบับที่.....

ขอให้ท่านจัดส่งวารสารให้ข้าพเจ้าตามที่อยู่ ดังนี้

ชื่อ นามสกุล.....

บ้านเลขที่ หมู่ที่ ถนน ตำบล

อำเภอ จังหวัด รหัสไปรษณีย์.....

ลงชื่อ ผู้สมัคร

(.....)

...../...../.....

.....
สำหรับเจ้าหน้าที่

ได้รับเอกสารการสมัครวันที่..... เป็นสมาชิกลำดับที่...../.....

จัดส่งวารสารแล้วเมื่อวันที่..... เลขที่อ้างอิง.....

ลงชื่อ..... เจ้าหน้าที่

(.....)

...../...../.....