



การประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครั้งที่ 15
เรื่อง “บูรณาการงานวิจัย กับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม”



สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

เรื่อง “บูรณาการงานวิจัย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม”

สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

วันเสาร์ที่ 7 และวันอาทิตย์ที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2562

ณ อาคารคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

รายงานการประชุมวิชาการ (PROCEEDINGS)

การประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครั้งที่ 15

“บูรณาการงานวิจัย สู่เศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม”

วันเสาร์ที่ 7 และวันอาทิตย์ที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2562

ณ อาคารคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

พิมพ์เมื่อ : ธันวาคม 2562

จัดพิมพ์เผยแพร่ : สำนักวิจัยและบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

4 หมู่ 11 ลาดสวาย ลำลูกกา ปทุมธานี 12150

โทรศัพท์ 02-563-5252

อีเมล wturerearch.ac.th@gmail.com

เว็บไซต์ <http://www.western.ac.th/westernnew/main.php>

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด มิน เซอร์วิส ซัพพลาย

29/97 ซอยสุวินทวงศ์ 31 ถนนสุวินทวงศ์ ลำผักชี หนองจอก กรุงเทพฯ 10530

โทรศัพท์ 02-326-4124-5, 02-988-3599

Email: meancopier@gmail.com

คำนำ

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยและการสร้างองค์ความรู้จากการวิจัย รวมทั้งการสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับนักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นิสิตและนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจอย่างต่อเนื่อง จึงได้ทำความร่วมมือกับ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์นและมหาวิทยาลัยเนชั่น จัดให้มีการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 15 ในหัวข้อ “บูรณาการงานวิจัย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการ อันจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งเป็นเวทีทางวิชาการในการถ่ายทอด องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยและเพื่อสร้างแนวคิดการส่งเสริมการวิจัยตามยุทธศาสตร์แก่สถาบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและนำเสนองานวิจัยระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 15 จัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ นักวิชาการ นิสิต และนักศึกษา จากสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ให้กว้างขวาง โดยมีเป้าหมายให้บุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป คณะผู้จัดทำรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและนำเสนองานวิจัยระดับชาติ (Proceedings) ครั้งที่ 15 ขอขอบคุณผู้เข้าร่วมสัมมนาและผู้นำเสนอผลงานวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่สละเวลาในการให้ข้อเสนอแนะและพัฒนาบทความจนเป็นผลงานที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หวังว่าเอกสารฉบับนี้จะอำนวยความสะดวกต่อผู้อ่านและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

ประธานคณะทำงานจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัย

คำนิยม

จากสถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ที่มีการปฏิวัติดิจิทัลต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 รวมทั้ง ผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนทำให้เศรษฐกิจและสังคมของไทยต้องปรับเปลี่ยนให้พร้อมรองรับประเทศไทยยุค 4.0 ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องเร่งพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะภาคการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยดังนั้นงานวิจัยถือเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องให้การสนับสนุนเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นและสถาบันเครือข่ายได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ จึงได้จัดงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 15 ประจำปีการศึกษา 2562 ในหัวข้อ “บูรณาการงานวิจัย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม” เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการให้กับคณาจารย์ บุคลากร นิสิต นักศึกษา นักวิชาการและผู้สนใจได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความก้าวหน้าของงานวิจัยในสาขาวิชาต่างๆ โดยมีการนำเสนอผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทั้งภาคบรรยายและโปสเตอร์ ที่ครอบคลุมผลงานวิจัยในสาขาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ขอขอบคุณ ดร.นายแพทย์ปฐม สวรรค์ปัญญาเลิศ รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นองค์ปาถกฐาพิเศษ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านที่ให้เกียรติร่วมการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 15 ขอขอบคุณสถาบันเครือข่าย 6 สถาบัน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น มหาวิทยาลัยเนชั่น ที่ร่วมมือและให้การสนับสนุนการจัดประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 15 จนสำเร็จจุล่งไปด้วยดี



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา เกิดประทุม)

รองอธิการบดี



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 15
เรื่อง “บูรณาการงานวิจัย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม”
วันเสาร์ที่ 7 และวันอาทิตย์ที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2562

ณ อาคารคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี



หลักการและเหตุผล

โลกของการแข่งขันจากการเป็นโลกาภิวัตน์ที่มุ่งเน้นการสร้าง ความมั่งคั่งให้กับประเทศนั้น จำเป็นจะต้อง ขับเคลื่อนเศรษฐกิจใหม่ เน้นการใช้องค์ความรู้ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ แทนการ เน้นทรัพยากรพื้นฐาน ที่นับวันจะหมดลงเรื่อย ๆ เป็นการเติมเต็ม”ความได้เปรียบในเชิงเปรียบเทียบ” ที่มีอยู่ด้วย “ความได้เปรียบในการแข่งขัน” เพื่อ “สร้างมูลค่า” แทนที่จะเป็นแค่ “เพิ่มมูลค่า” เพื่อนำมาซึ่ง “ระบบเศรษฐกิจที่เน้น การสร้างมูลค่า” (Value - Based Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นได้ดำเนินการจัดประชุมวิชาการระดับชาติ เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่าง กว้างขวาง พร้อมด้วยการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน อาทิ สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเนชั่น และ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น โดยจัดให้มีการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 15 ในหัวข้อ “**บูรณา การงานวิจัย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม**” โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยอัน จะนำไปสู่ การประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ รวมทั้ง เป็นเวทีทางวิชาการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยให้ผู้สนใจได้นำไปประยุกต์ใช้และเปิดโอกาสในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์วิจัยให้กับนักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพให้คณาจารย์ นักวิชาการ บุคลากร ตลอดจนบุคคลทั่วไปให้ความสำคัญของงานวิจัย และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ตลอดจนข้อคิดเห็นในการพัฒนานวัตกรรมงานวิจัย อันจะทำให้เกิด งานวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สู่การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ต่อชุมชน สังคมและประเทศต่อไป
2. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบของเอกสารเชิงวิชาการ และสร้างเครือข่ายในการพัฒนานวัตกรรม งานวิจัยให้เกิดขึ้นระหว่างนักวิจัย นักวิชาการ สถาบันการศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน
3. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยและเป็นเวทีวิชาการในการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนผลงาน และ ข้อมูลการวิจัยในกลุ่มสาขาต่างๆ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในระดับประเทศ

หัวข้อในการนำเสนอผลงานทางวิชาการและงานวิจัย

1. กลุ่มวิทยาศาสตร์	2. กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
1.1 ด้านวิศวกรรมศาสตร์	2.1 ด้านการศึกษา
1.2 ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2.2 ด้านบริหารธุรกิจ
1.3 ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ	2.3 ด้านนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์

รูปแบบการประชุมและนำเสนอบทความวิจัย

1. การบรรยายพิเศษโดยวิทยากรกิตติมศักดิ์ (Keynote Speaker)
2. การนำเสนอบทความวิจัยภาคบรรยาย (Oral Presentation)
3. การนำเสนอผลงานวิจัยภาคโปสเตอร์ (Poster Presentation)

ระยะเวลาการประชุม

วันเสาร์ที่ 7 และวันอาทิตย์ที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2562 นำเสนอผลงานวิจัยทั้งภาคบรรยายและโปสเตอร์

สถานที่จัดการประชุมวิชาการและนำเสนอบทความวิจัย

ณ อาคารคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น (วิทยาเขตวัชรพล) อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ผู้เข้าร่วมโครงการ

- กลุ่มเป้าหมายจำนวน 250 คน ประกอบด้วย
1. อาจารย์และนิสิตของมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
 2. อาจารย์และนิสิตจากมหาวิทยาลัยต่างๆ
 3. นักวิชาการ นักวิจัย และประชาชนผู้สนใจทั่วไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. อาจารย์ นักวิจัย นิสิตนักศึกษา ได้เผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ความรู้เกี่ยวกับ “บูรณาการงานวิจัย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม”
2. คณาจารย์ นักวิชาการ และนักวิจัยมีโอกาสนำเสนอผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาอื่นๆ
3. นิสิตและนักศึกษามีโอกาสนำเสนอผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในสาขาอื่นๆ
4. เป็นการสร้างการจัดการเรียนรู้ ให้กับนิสิตของมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่จะนำไปใช้ปรับระบบการศึกษาต่อไป
5. มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและนักวิจัยระดับชาติ

กำหนดการลงทะเบียนและรับบทความวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา
1. กำหนดการลงทะเบียน ชำระเงินและส่งบทความ	วันที่ 22 กรกฎาคม – วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2562
2. กำหนดการส่งบทความฉบับแก้ไข	วันที่ 1 – 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
3. ประกาศรายชื่อ (สำหรับผู้ลงทะเบียนชำระเงินและส่งบทความ)	วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
4. นำเสนอบทความ	วันที่ 7 – 8 ธันวาคม พ.ศ. 2562

ลักษณะบทความวิจัยและการนำเสนอผลงานวิจัย

1. บทความวิจัยที่จะนำเสนอในการประชุมจะต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่มาก่อน
2. การนำเสนอผลงานให้นำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation) ในที่ประชุม โดยใช้เวลาในการนำเสนอไม่เกิน 10 นาที ชักถามจากวิทยากร 5 นาที (รวมไม่เกิน 15 นาที)
3. บทความวิจัยฉบับเต็มที่ยื่นนำเสนอผลงานได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจะได้ตีพิมพ์ full paper เผยแพร่ใน Proceeding ของการประชุม

อัตราค่าลงทะเบียน

ประเภทการเข้าร่วม	อัตราค่าลงทะเบียน
1. เข้าร่วมประชุม รับฟังการบรรยายพิเศษโดยไม่ <u>นำเสนอ</u> บทความ	บุคคลภายนอก 1,000 บาท (รวมค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง 2 มื้อ) โดยลงทะเบียนชำระเงิน ตั้งแต่ วันที่ 20 กรกฎาคม – วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2562
2. เข้าร่วมประชุมและนำเสนอ บทความวิจัย	บุคคลภายนอก นิสิตและนักศึกษา 3,200 บาท / เรื่อง (รวมค่าอาหารกลางวันและอาหารว่าง 2 มื้อ) ทั้งนี้ต้องชำระเงิน/ส่งบทความ ตั้งแต่ วันที่ 20 กรกฎาคม – วันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2562

หมายเหตุ

1. เมื่อมีการชำระเงินค่าลงทะเบียนแล้ว ทางผู้จัดงานประชุมวิชาการจะไม่คืนเงินค่าลงทะเบียนไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น
2. อัตราค่าลงทะเบียนนี้รวมเอกสารประกอบการประชุม อาหารกลางวันและอาหารว่าง 2 มื้อ
3. หากต้องการใบเสร็จเพื่อเบิกค่าลงทะเบียนของหน่วยงาน กรุณานำใบเสร็จที่ชำระของธนาคาร (ตัวจริง) นำมาติดต่อได้ที่ การเงิน ชั้น 1 ณ อาคารคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ในวันและเวลาดังกล่าว
4. อัตราค่าลงทะเบียนสำหรับการเข้าร่วมนำเสนอผลงานต่อ 1 ท่านเท่านั้น หากผู้เข้าร่วมนำเสนอท่านอื่นประสงค์เข้าร่วมงานสามารถลงทะเบียนในลักษณะของการเข้าร่วมประชุม อัตราค่าลงทะเบียน 1,000 บาท
5. เกียรติบัตรในการนำเสนอผลงานที่มอบให้ จะปรากฏชื่อของผู้ลงทะเบียนนำเสนอผลงานคนแรกเท่านั้น ส่วนรายชื่อผู้ร่วมในบทความจะปรากฏในฉบับรวมเล่มการประชุมวิชาการฯ

การลงทะเบียนทางเว็บไซต์

ผู้สมัครต้องทำการลงทะเบียนและแนบไฟล์เอกสารการชำระเงินค่าลงทะเบียนให้เรียบร้อยพร้อมแนบไฟล์บทความฉบับเต็ม upload ทั้งไฟล์ word และ pdf ให้เรียบร้อย จากนั้นให้ผู้สมัครเข้าไปกรอกข้อมูลเพื่อลงทะเบียนรับรหัสประจำตัวที่ <http://www.western.ac.th/index.php/register> โดยผู้สมัครต้องกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนแล้วกดยืนยันเพื่อรับรหัสประจำตัว จากนั้นตรวจสอบข้อมูลและ **กดยืนยันอีกครั้ง** จึงจะถือว่าสมัครเสร็จสมบูรณ์

ลักษณะบทความวิจัยและการนำเสนอผลงานวิจัย

1. บทความวิจัยที่จะนำเสนอในการประชุมจะต้องเป็นผลงานที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่มาก่อน
2. การนำเสนอผลงาน ให้นำเสนอแบบบรรยาย (Oral Presentation) ในที่ประชุมโดยใช้เวลาในการนำเสนอไม่เกิน 10 นาที ซักถามจากกรรมการผู้วิพากษ์ 5 นาที (รวมไม่เกิน 15 นาที)
3. การนำเสนอแบบโปสเตอร์ (poster) ผู้นำเสนอต้องยื่นประจำจุดโปสเตอร์ของตนเองโดยใช้เวลาในการนำเสนอ ตอบข้อซักถามของกรรมการ รวมไม่เกิน 15 นาที
3. บทความวิจัยฉบับเต็มที่ผู้นำเสนอผลงานได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจะได้ตีพิมพ์เผยแพร่แบบ Full Paper ใน Proceeding ของการประชุม

การส่งบทความ

เมื่อผู้สมัครทำการสมัครครบขั้นตอนเรียบร้อยแล้วให้ส่งเอกสารบทความวิจัยฉบับเต็ม ความยาวไม่เกิน 10 หน้า จำนวน 1 ชุด บทความฉบับเต็ม (ทั้งไฟล์ Word และไฟล์ PDF) มาที่ E-mail : wtresearch@gmail.com สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โทร.0-2563-5252 ต่อ 5017

.....



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 15
เรื่อง “บูรณาการงานวิจัย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม”
วันเสาร์ที่ 7 และวันอาทิตย์ที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2562

ณ อาคารคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี



วันเสาร์ที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2562

เวลา 08.00 – 09.00 น.	ลงทะเบียนการเข้าร่วมงาน
เวลา 09.00 – 09.10 น.	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น กล่าวรายงาน
เวลา 09.10 – 09.20 น.	ประธานกล่าวต้อนรับและเปิดการสัมมนา (นายกสภามหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ท่าน ดร.ประภากร สมิติ)
	เรื่อง “บูรณาการงานวิจัย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม”
เวลา 09.20 – 09.30 น.	แนะนำองค์ปาฐก (รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สรนิต ศิลธรรม)
เวลา 09.30 – 10.45 น.	บรรยายทางวิชาการหัวข้อ เรื่อง “บูรณาการงานวิจัย ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม”
เวลา 10.45 – 11.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 11.00 – 12.00 น.	นำเสนอผลงานวิจัยทั้งภาคบรรยายและโปสเตอร์
เวลา 12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา 13.00 – 14.15 น.	นำเสนอผลงานวิจัยทั้งภาคบรรยายและโปสเตอร์(ต่อ)
เวลา 14.15 – 14.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
เวลา 14.30 – 16.00 น.	นำเสนอผลงานวิจัยทั้งภาคบรรยายและโปสเตอร์(ต่อ)
เวลา 16.00 – 17.00 น.	มอบเกียรติบัตรให้กับผู้เข้าร่วมนำเสนอผลการวิจัย

วันอาทิตย์ที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2562

เวลา 08.00 – 09.00 น.	ลงทะเบียนการเข้าร่วมงาน (คณะทันตแพทยศาสตร์ วัชรพล)
เวลา 09.00 – 15.00 น.	นิทรรศการและเสวนาทางวิชาการผลงานของนิสิตปริญญาเอก





มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUAI KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ http://www.western.ac.th

คำสั่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ที่ ๒๒๙/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

เพื่อให้กระบวนการจัดทำเล่มประชุมวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๑๕ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ ณ อาคารคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรแต่งตั้งบรรณาธิการและกองบรรณาธิการงานวิจัย ดังมีรายนามต่อไปนี้

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา	เกิดประทุม	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	บริหารธุรกิจ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ทพ.วินัย	ศิริจิตร	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ทันตแพทยศาสตร์
ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ทพ.ไพรัช	ธีรวางกุลขุนทอง	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ทันตแพทยศาสตร์
ศาสตราจารย์ ทพ.ดร.สิทธิชัย	แก้ว	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ทันตแพทยศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม	นันทมงคลชัย	มหาวิทยาลัยมหิดล	สาธารณสุขศาสตร์, พยาบาลศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.อภิวัฒน์	จันตะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย	บริหารธุรกิจ, รัฐประศาสนศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชา	พวงดาวเรือง	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	วิศวกรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี	ฉิรินัง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์	รัฐประศาสนศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.สายพิน	เกษมกิจวัฒนา	บรรณาธิการวารสาร สภาการพยาบาล	พยาบาลศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุตดา	สมพอง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รัฐประศาสนศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ชุติมา	มุลิกานนท์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา	วิหคโต	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเศษ	ชัยดิเรก	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	บริหารธุรกิจ (นานาชาติ)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	รามัญญ์	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	บริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์	ด้วงทองสุข	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	วิศวกรรมศาสตร์



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUAI KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ http://www.western.ac.th

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย	บัญชาพัฒน์คักดา	มหาวิทยาลัยชินวัตร	บริหารธุรกิจ (นานาชาติ)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิมล	สมศักดิ์	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	เทคนิคการแพทย์, วิทยาศาสตร์การแพทย์, สาธารณสุขศาสตร์ บริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	ตันเปาว์	มหาวิทยาลัยเนชั่น	บริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์	กิตตินรรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	บริหารธุรกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุติเทพ	ศิริพิพัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา,บริหาร การศึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทราวดี	เชียรพิเชฐ	สภาการพยาบาล	มารดาทารก,การผดุง ครรภ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษจุวดี	จิรโรจน์ภิญโญ	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	บริหารการศึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐชญา	ฤาแรง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	นิติศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณะ	ดาอ้าย	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	สัตวแพทยศาสตร์
ดร.กิติกร	ดาวพิเศษ	มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	บริหารธุรกิจ
ดร.วัลลภา	ศรีทองพิมพ์	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	บริหารธุรกิจ
ดร.รวงทอง	ถาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	ศึกษาศาสตร์
ดร.นิพัทธ์พนธ์	สนิทเหลือ	สถาบันเทคโนโลยีสุรนารี	สถิติประยุกต์, บริหารธุรกิจ
ดร.จรีวรรณ	มณีแสง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	พยาบาลศาสตร์
ดร.มยุรี	กลั้ววงศ์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	พยาบาลศาสตร์

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ จิยะจันทร์)

อธิการบดี



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐
๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUAI KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐
TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ http://www.western.ac.th

คำสั่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ที่ ๒๒๗/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอ่านกลั่นกรองประเมินบทความวิจัย

เพื่อให้กระบวนการกลั่นกรองประเมินบทความวิจัย ก่อนที่จะได้รับการพิจารณาให้นำเสนอผลงานวิจัย ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๑๕ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มหาวิทยาลัย จึงเห็นสมควรแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอ่านกลั่นกรองประเมินบทความวิจัย ดังมีรายนามต่อไปนี้

๑.	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ทพ.วินัย ศิริจิตร์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ทันตแพทยศาสตร์
๒.	ศาสตราจารย์ ทพ.ดร.สิทธิชัย ขุนทองแก้ว	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ทันตแพทยศาสตร์
๓.	ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ทพ.ไพรัช ชีวรารกุล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ทันตแพทยศาสตร์
๔.	รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม นันทมงคลชัย	มหาวิทยาลัยมหิดล	สาธารณสุขศาสตร์, พยาบาลศาสตร์
๕.	รองศาสตราจารย์ ดร.อภิวัฒน์ จันตะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย	บริหารธุรกิจ, รัฐประศาสนศาสตร์
๖.	รองศาสตราจารย์ ดร.เดชา พวงดาวเรือง	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	วิศวกรรมศาสตร์
๗.	รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี นิรินัง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์	รัฐประศาสนศาสตร์
๘.	รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	บริหารธุรกิจ
๙.	รองศาสตราจารย์ดวงเดือน เทศวานิช	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	บริหารการศึกษา
๑๐.	รองศาสตราจารย์ ดร.สายพิน เกษมกิจวัฒนา	บรรณารักษะวารสาร สภาการพยาบาล	พยาบาลศาสตร์
๑๑.	รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญามณ กาญจนาทวีกุล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	บริหารธุรกิจ,บริหาร การศึกษา, รัฐประศาสนศาสตร์
๑๒.	รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา ไกล่ลารวจ	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รัฐประศาสนศาสตร์
๑๓.	รองศาสตราจารย์ ดร.ครุฑา สมพอง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รัฐประศาสนศาสตร์
๑๔.	รองศาสตราจารย์ ดร.ชุดิมา มุสิกานนท์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์
๑๕.	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิหคโต	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์
๑๖.	รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ จันทระโมลี	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	สาธารณสุขศาสตร์
๑๗.	รองศาสตราจารย์ ดร.ลีพงค์ สุขสม	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รัฐประศาสนศาสตร์



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA, HUAI KRACHAO, KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ <http://www.western.ac.th>

๑๘.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี	รามัญ	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	บริหารธุรกิจ
๑๙.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพันธ์	ด้วงทองสุข	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	วิศวกรรมศาสตร์
๒๐.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรฤดี	สมศักดิ์	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	เทคนิคการแพทย์, วิทยาศาสตร์การแพทย์, สาธารณสุขศาสตร์
๒๑.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเศษ	ชัยดิเรก	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	บริหารธุรกิจ (นานาชาติ)
๒๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย	บัญชาพัฒน์	มหาวิทยาลัยชินวัตร	บริหารธุรกิจ (นานาชาติ)
		ศักดิ์		
๒๓.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	ตันเปาว์	มหาวิทยาลัยเนชั่น	บริหารธุรกิจ
๒๔.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์	กิตตินรรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	บริหารธุรกิจ
๒๕.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลลภ	วรภัทรธิระกุล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รัฐประศาสนศาสตร์
๒๖.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทิเทพ	ศิริพัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา,บริหาร การศึกษา
๒๗.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษฐ์ดี	จิโรจน์ปัญญา	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	บริหารการศึกษา
๒๘.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่น	ชะเขติยง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์
๒๙.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐชญา	ฤาแรง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	นิติศาสตร์
๓๐.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักรินทร์	วรวัฒน์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอม	บริหารธุรกิจ
		ปริญญา	เกล้าพระนครเหนือวิทยาเขตระยอง	
๓๑.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาพันธ์	รัฐศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	บริหารธุรกิจ
			วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์	
๓๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณะ	ตาอ้าย	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	สัตวแพทยศาสตร์
๓๓.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญัฐนันท์	ทองทรัพย์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	นิติศาสตร์
๓๔.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญัฐ	โอธนาทรัพย์	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	นิติศาสตร์
๓๕.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พูนฤดี	สุวรรณพันธุ์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	เทคโนโลยีสารสนเทศ บริหารธุรกิจ
๓๖.	พลตรี ดร.สิทธิเดช	วงศ์ปรัชญา	มูลนิธิศิษย์นายร้อยตามรอยพระบาท ทูลกระหม่อมอาจารย์ในสมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราช กุมารี	รัฐศาสตร์



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUAI KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ <http://www.western.ac.th>

๓๓๗. ดร.อภิเทพ	แซ่ได้ว	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	บริหารธุรกิจ
๓๓๘. ดร.วัลลภา	ศรีทองพิมพ์	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	บริหารธุรกิจ
๓๓๙. ดร.วิลาลินี	ยนต์วิทย์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	บริหารธุรกิจ
๔๐. ดร.ธนกร	ศรีสุกใส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี (พิเศษ)	นิเทศศาสตร์,บริหารธุรกิจ
๔๑. ดร.รวงทอง	ถาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	ศึกษาศาสตร์
๔๒. ดร.นิพัฏฐพงษ์	สนิทเหลือ	สถาบันเทคโนโลยีสุรนารี	สถิติประยุกต์, บริหารธุรกิจ
๔๓. ดร.สิริณี	ว่องวิไลรัตน์	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น	บริหารธุรกิจ
๔๔. ดร.จุรีวรรณ	มณีแสง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	พยาบาลศาสตร์
๔๕. ดร.มยุรี	กลั้ววงศ์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	พยาบาลศาสตร์
๔๖. ดร.สันต์ชัย	พูลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์
๔๗. ดร.วิราสิริ	วสีวีร์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	สาธารณสุขศาสตร์
๔๘. ดร.ศิริมา	ตันติธารังวุฒิ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง	บริหารธุรกิจ
๔๙. ดร.ธัญนันท์	บุญอยู่	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	บริหารธุรกิจ
๕๐. ดร.วัชร	เวชประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	บริหารธุรกิจ
๕๑. ดร.อริญชัย	ณ ระนอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์	บริหารธุรกิจ
๕๒. ทนพ.ดร.นพดล	พันธุ์พานิช	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	บริหารธุรกิจ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลง ณ วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ จิยะจันทร์)

อธิการบดี



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUA KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ http://www.western.ac.th

คำสั่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ที่ ๒๒๔/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงานวิจัย

เพื่อให้กระบวนการกลั่นกรองประเมินบทความวิจัย ก่อนที่จะได้รับการพิจารณาให้นำเสนอผลงานวิจัย ในการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๑๕ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ ณ อาคารคณะทันตแพทย ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มหาวิทยาลัย จึงเห็นสมควรแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงานวิจัย ดังมีรายนามต่อไปนี้

๑.	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ทพ.วินัย ศิริจิตร์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ทันตแพทยศาสตร์	
๒.	ศาสตราจารย์ ทพ.ดร.สิทธิชัย ขุนทองแก้ว	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	ทันตแพทยศาสตร์	
๓.	ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ทพ.ไพรัช ชีวรังกูล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ทันตแพทยศาสตร์	
๔.	รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม นันทมงคลชัย	มหาวิทยาลัยมหิดล	สาธาณสุขศาสตร์, พยาบาลศาสตร์	
๕.	รองศาสตราจารย์ ดร.อภิวัฒน์ จันตะนี	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย	บริหารธุรกิจ, รัฐประศาสนศาสตร์	
๖.	รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาณ	กาญจนนาทวิบูล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	บริหารธุรกิจ,บริหาร การศึกษา,รัฐประศาสน ศาสตร์,
๗.	รองศาสตราจารย์ ดร.เดชา พงดาวเรือง	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	วิศวกรรมศาสตร์	
๘.	รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี นิธิรัง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์	รัฐประศาสนศาสตร์	
๙.	รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	บริหารธุรกิจ	
๑๐.	รองศาสตราจารย์ดวงเดือน เทศวานิช	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	บริหารการศึกษา	
๑๑.	รองศาสตราจารย์ ดร.สายพิน เกษมกิจวัฒนา	บรรณธิการวารสาร สภาการพยาบาล	พยาบาลศาสตร์	
๑๒.	รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา ไกล่ล่ำรจ	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รัฐประศาสนศาสตร์	
๑๓.	รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุต สมนพอง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รัฐประศาสนศาสตร์	
๑๔.	รองศาสตราจารย์ ดร.ชุติมา มุสิกานนท์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์	
๑๕.	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิหคโต	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์	
๑๖.	รองศาสตราจารย์ ดร.ลีปพงศ์ สุขสม	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รัฐประศาสนศาสตร์	



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA, HUA KRACHAO, KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ <http://www.western.ac.th>

๑๗.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพันธ์	ด้วงทองสุข	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	วิศวกรรมศาสตร์
๑๘.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิมล	สมศักดิ์	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	เทคนิคการแพทย์, วิทยาศาสตร์การแพทย์, สาธารณสุขศาสตร์
๑๙.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิเศษ	ชัยดิเรก	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	บริหารธุรกิจ (นานาชาติ)
๒๐.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย	บัญชาพัฒน์ ศักดิ์ดา	มหาวิทยาลัยชินวัตร	บริหารธุรกิจ (นานาชาติ)
๒๑.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	ตันเปาว์	มหาวิทยาลัยเนชั่น	บริหารธุรกิจ
๒๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์	กิตตินรรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	บริหารธุรกิจ
๒๓.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัสสรณ์	วรภัทรธีระกุล	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	รัฐประศาสนศาสตร์
๒๔.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา	เกิดปทุม	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	บริหารธุรกิจ
๒๕.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทิเทพ	ศิริพัฒน์กุล	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	เทคโนโลยีและสื่อสาร การศึกษา,บริหาร การศึกษา
๒๖.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษฐวดี	จิโรจน์ภิญโญ	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	บริหารการศึกษา
๒๗.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่น	ชะเชติยัง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์
๒๘.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐชญา	ฤาแรง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	นิติศาสตร์
๒๙.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ระวี	วรวัฒน์ ปริญญา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอม เกล้าพระนครเหนือวิทยาเขตระยอง	บริหารธุรกิจ
๓๐.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาพันธ์	รัฐศาสน ศาสตร์	มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์	บริหารธุรกิจ
๓๑.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรินทร์พย์	กำลังแพทย์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	นิติศาสตร์
๓๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณะ	ดาอ้าย	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	สัตวแพทยศาสตร์
๓๓.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณีฐ์	โชนาทรัพย์	มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	นิติศาสตร์
๓๔.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พูนฤดี	สุวรรณพันธุ์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	เทคโนโลยีสารสนเทศ บริหารธุรกิจ
๓๕.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณัฐนันท์	ทองทรัพย์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	นิติศาสตร์
๓๖.	พลตรี ดร.สิทธิเดช	วงศ์ปรัชญา	มูลนิธิศิษย์นายร้อยตามรอยพระบาท ทูลกระหม่อมอาจารย์ในสมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราช กุมารี	รัฐศาสตร์



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUAI KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ <http://www.western.ac.th>

๓๓๗. ดร.อภิเทพ	แซ่โค้ว	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	บริหารธุรกิจ
๓๓๘. ดร.วัลลภา	ศรีทองพิมพ์	มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	บริหารธุรกิจ
๓๓๙. ดร.วิลาลินี	ยนต์วิทย์	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	บริหารธุรกิจ
๔๐. ดร.ธนกร	ศรีสุกใส	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี (พิเศษ)	นิติศาสตร์,บริหารธุรกิจ
๔๑. ดร.รวงทอง	ถาพันธุ์	มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา	ศึกษาศาสตร์
๔๒. ดร.นิพัทธ์พนธ์	สนิทเหลือ	สถาบันเทคโนโลยีสุรนารี	สถิติประยุกต์, บริหารธุรกิจ
๔๓. ดร.สิริณี	ว่องวิไลรัตน์	วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น	บริหารธุรกิจ
๔๔. ดร.จวีวรรณ	มณีแสง	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	พยาบาลศาสตร์
๔๕. ดร.มยุรี	กัลบัวงค์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	พยาบาลศาสตร์
๔๖. ดร.สันต์ชัย	พูลสวัสดิ์	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	ศึกษาศาสตร์
๔๗. ดร.วิราสิริรี	วสิวีร์สิริ	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	สาธารณสุขศาสตร์
๔๘. ดร.ศิริมา	ตันติธำรงวุฒิ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง	บริหารธุรกิจ
๔๙. ดร.ธัญนันท์	บุญอยู่	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	บริหารธุรกิจ
๕๐. ดร.วัชร	เวชประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	บริหารธุรกิจ
๕๑. ดร.อริญชัย	ณ ระนอง	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์	บริหารธุรกิจ
๕๒. ทนพ.ดร.นพดล	พันธุ์พานิช	มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	บริหารธุรกิจ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ จิยะจันทร์)

อธิการบดี



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUAI KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ <http://www.western.ac.th>

คำสั่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ที่ ๓๐๕/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ

ครั้งที่ ๑๕ ปีการศึกษา ๒๕๖๒

ด้วยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ มหาวิทยาลัยเนชั่น สถาบันเทคโนโลยีสุรนธรภูมิ และวิทยาลัยนอร์ทเทิร์น ได้กำหนดจัดการประชุมทางวิชาการ และนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๑๕ ปีการศึกษา ๒๕๖๒ เรื่อง นวัตกรรมงานวิจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยด้วยนวัตกรรม ในวันเสาร์ที่ ๗ และวันอาทิตย์ที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ ณ อาคารคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างนักวิชาการ อาจารย์ นิสิต และนักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ได้เผยแพร่ผลงานวิจัยออกสู่สาธารณชน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มหาวิทยาลัยจึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ ๑๕ ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. คณะทำงานฝ่ายพิธีการและการนำเสนอผลงาน มีหน้าที่กำหนดรูปแบบการจัดงาน ร่างคำกล่าวรายงาน คำกล่าวเปิดงาน ติดต่อประสานงานเพื่อเชิญวิทยากรในการประชุม ประชาสัมพันธ์และประสานเชิญชวนบุคลากร ภายในและภายนอกเข้าร่วมการนำเสนอผลงาน ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา	เกิดประชุม	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ อุดม	สมบุญผล	รองประธานกรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา	ตันเป่า	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระพันธ์	ด้วงทองสุข	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธ์	กิตตินรรัตน์	กรรมการ
๖. ดร.นิพัทธ์	สนิทเหลือ	กรรมการ
๗. ดร.สิริณี	ว่องวิไลรัตน์	กรรมการ
๘. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ทพ. วินัย	ศิริจิตร	กรรมการ
๙. อาจารย์ จุฬารักษ์	ม่วงดิษฐ์	กรรมการ
๑๐. รองศาสตราจารย์ ญญ. วรณดี	แต่โสติกุล	กรรมการ
๑๑. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ชญาพร	คงเพชร	กรรมการ
๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิรัตน์	พิมพ์พงศ์	กรรมการ
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญพะเยาว์	เลาหะจินดา	กรรมการ
๑๔. อาจารย์ ธนรัตน์ภา	ภัคคุณิธิวัฒน์	กรรมการ
๑๕. รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตินา	มุสิกานนท์	กรรมการ



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUAI KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ <http://www.western.ac.th>

๑๖. ดร.นิรันดร์	เนื่องวงศ์	กรรมการ
๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐภา	ฤาแรง	กรรมการ
๑๘. อาจารย์ ญัฐกฤษ	น้อยก้อน	กรรมการ
๑๙. อาจารย์ พุทธิพันธ์	ทรวงกำเนิด	กรรมการ
๒๐. นางสาว ยัสมิ	เจ๊ะเต๊ะ	กรรมการและเลขานุการ

๒. คณะทำงานฝ่ายทะเบียนและต้อนรับมีหน้าที่รับลงทะเบียน ประสานกับส่วนงานการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัย เรื่องการชำระค่าลงทะเบียนของผู้เข้าร่วมประชุม จัดเตรียมรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม จัดเตรียมเอกสารสำหรับผู้เข้าร่วมประชุม การลงทะเบียนเข้าร่วมวันประชุม การรับรองและต้อนรับวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ และแขกผู้มีเกียรติ ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัครดา	เกิดประทุม	ประธานกรรมการ
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สีปงศ์	สุขสม	รองประธานกรรมการ
๓. อาจารย์ อุดม	สมบุญผล	รองประธานกรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวรุ่งรดา	วงษ์ไกร	กรรมการ
๕. อาจารย์ นุจรินทร์	ลภณฑกุล	กรรมการ
๖. อาจารย์ ภูวนัย	เพ็ชรโปร	กรรมการ
๗. อาจารย์ จินดาภา	บัวอุไร	กรรมการ
๘. นางสาว สิริทิศา	พงษ์โสภา	กรรมการ
๙. นางสาว สุจินทาร์ตน์	อมรรัตน์กุล	กรรมการ
๑๐. นางสาว สมหญิง	ปทุมทอง	กรรมการ
๑๑. นาง อรพินท์	บุตรพรหม	กรรมการ
๑๒. นางสาว สุภารัตน์	โสระชาติ	กรรมการ
๑๓. นางสาว วรัญญา	จันทร์ฉาย	กรรมการ
๑๔. นางสาว สุชาดา	แสงทอง	กรรมการ
๑๕. นางสาว จันทรเพ็ญ	ไชนาแพง	กรรมการ
๑๖. นางสาว พิทยา	ทองพาสุข	กรรมการ
๑๗. อาจารย์ ระวีวรรณ	ชินอ่วม	กรรมการ
๑๘. นางสาว อาริรัตน์	คำพันธ์	กรรมการและเลขานุการ



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUA KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ <http://www.western.ac.th>

๓. คณะทำงานฝ่ายประสานงานต้องนำเสนอปากเปล่าและประเมินผลการประชุม มีหน้าที่จัดเตรียมเอกสาร
ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้นำเสนอผลงาน คู่มือประสานงานต้องนำเสนอปากเปล่า (Oral Presentation)
จัดทำแบบประเมินผลการจัดประชุม และรวบรวมสรุปผลการจัดประชุม รวมทั้งจัดทำคู่มือสำหรับผู้เข้า
ประชุม ประกอบด้วย

๑. อาจารย์ อุดม	สมบูรณ์ผล	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ระวีวรรณ	ชินอ่วม	รองประธานกรรมการ
๓. นางสาว ชัยมี	เจ๊ะเต๊ะ	กรรมการ
๔. อาจารย์ ภาวนัย	เพชรโปร	กรรมการ
๕. อาจารย์ จินดาภา	บัวอุไร	กรรมการ
๖. นางสาว สิริทิศา	พงษ์โสภา	กรรมการ
๗. นางสาว สุจินดารัตน์	อมรรัตนากุล	กรรมการ
๘. นางสาว สมหญิง	ปัทมทอง	กรรมการ
๙. นาง อรพินท์	บุตรพรม	กรรมการ
๑๐. นางสาว สุดารัตน์	โสระชาติ	กรรมการ
๑๑. นางสาว วรัญญา	จันทร์ฉาย	กรรมการ
๑๒. นางสาว สุชาดา	แสงทอง	กรรมการ
๑๓. นางสาว จันทร์เพ็ญ	ไชยนาแพง	กรรมการ
๑๔. นางสาว พิษยา	ทองพาสูช	กรรมการ
๑๕. นางสาว ทศนีย์	อุณหทัย	กรรมการและเลขานุการ

๔. คณะทำงานฝ่ายประสานงานนำเสนอโปสเตอร์ มีหน้าที่จัดเตรียมการนำเสนอผลงานวิจัยภาคโปสเตอร์
(Poster Presentation) และคู่มือประสานงานการนำเสนอโปสเตอร์ ประกอบด้วย

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ชุติมา	มุสิกานนท์	ประธานกรรมการ
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชสรณ์	วรภัทรธีระกุล	รองประธานกรรมการ
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.จรัสพงศ์	คลังกรณ์	กรรมการ
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรุตดา	สมพอง	กรรมการ
๕. รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์	จันทร์โมลี	กรรมการ
๖. รองศาสตราจารย์ ดร.สีปพงศ์	สุขสม	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เด่น	ชะเนติย์	กรรมการ
๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพรณ	ธัญญา	กรรมการ



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๒๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๒๐๐ SRA LONG RUEA , HUAI KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ <http://www.western.ac.th>

๙. ทนพ.ดร.นพดล	พันธุ์พานิช	กรรมการ
๑๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐชญา	ถาแรง	กรรมการ
๑๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรินทร์ทิพย์	กำลังแพทย์	กรรมการ
๑๒. ดร.อุไรวรรณ	เดียนศรี	กรรมการและเลขานุการ

๕. คณะทำงานฝ่ายสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์และจัดเลี้ยง มีหน้าที่ประสานงานในการจัดสถานที่ อุปกรณ์ และ โสตทัศนูปกรณ์เพื่อการประชุม การบันทึกภาพ วิดีโอ การจัดการอาหารและเครื่องดื่มแก่ผู้เข้าร่วมการประชุม ประกอบด้วย

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวรุ่งรดา	วงษ์ไกร	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ เกียรติทอง	มูลเมือง	รองประธานกรรมการ
๓. อาจารย์ พุทธิพันธ์	ทรวงกำเนิด	กรรมการ
๔. นางสาว นวพร	งามข้า	กรรมการ
๕. นางสาว สุกฤตดา	วิเศษวงษา	กรรมการ
๖. นางสาว วันทนี	พยุหฤกษ์	กรรมการ
๗. นางสาว กรรณิการ์	ทองแสง	กรรมการ
๘. นางสาว วลัยพร	ลอยสูงเนิน	กรรมการ
๙. นางสาว อริศรา	อาภาวัฒนากร	กรรมการ
๑๐. นางสาว พิรกาญจน์	แสงบุญเรือง	กรรมการ
๑๑. นาย ศตวุฒิ	ศิริภักดี	กรรมการ
๑๒. นางสาว จารุภา	เฟื่องดี	กรรมการ
๑๓. นางสาว สุภัทร	ไชยสาส์	กรรมการ
๑๔. นางสาว สมญา	บาททอง	กรรมการ
๑๕. นาง วรณประภา	สิงห์สาคร	กรรมการ
๑๖. นาง ธรนิทร์	อะเวรา	กรรมการ
๑๗. นางสาว มณฑนา	ชิดกุล	กรรมการ
๑๘. นาย ชัยชุมพล	บุตรเทศน์	กรรมการ
๑๙. นาย ธนดล	มาผาย	กรรมการ
๒๐. นาย ทองหล่อ	ศรีสวัสดิ์	กรรมการ
๒๑. นาย นภสินธุ์	กุลปัญญา	กรรมการ
๒๒. นางสาว วรณิ	เพิ่มบุญ	กรรมการและเลขานุการ



มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น WESTERN UNIVERSITY

๖๐๐ ตำบลสระลงเรือ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๗๐

๖๐๐ SRA LONG RUEA , HUAI KRACHAO , KANCHANABURI ๗๑๑๗๐

TEL. ๐-๓๕๖๕-๑๐๐๐ FAX. ๐-๓๕๖๕-๑๑๔๔ <http://www.western.ac.th>

๖. คณะทำงานฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ประสานส่วนงานการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยในการจ่ายเงิน ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในวันงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนวิทยากร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าวัสดุอุปกรณ์ และอื่นๆ ประกอบด้วย

๑. อาจารย์ อุดม	สมบูรณ์ผล	ประธานกรรมการ
๒. อาจารย์ ระวีวรรณ	ชินอ่วม	รองประธานกรรมการ
๓. นาง ศุภวรรณ	ชาญดีสิงห์	กรรมการ
๔. นางสาว ยชมิ	เจ๊ะเต๊ะ	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ลง ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ จิยะจันทน์)

อธิการบดี

สารบัญ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย	หน้า
กลยุทธ์ความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง เกวลิน สุรคุปส์	1
ส่วนประสมทางการตลาดในมุมมองของผู้บริโภคสินค้า ณัฐพล ทองสีขาว	16
การสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการในยุคไทยแลนด์ 4.0 ดำรงค์ สุตวิสัย	22
กลยุทธ์การประกอบธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทย ทองนัชชา วรรณพฤกษ์	30
การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของวัดในเขตกรุงเทพมหานคร ธฤตาภา ปานบ้านเกร็ด	42
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคาร ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พัฒนพงษ์ ฤาชัยสา	52
การพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) มานพ ชลพานิชกุล	59
การตัดสินใจซื้อสินค้าพาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ในสังคมดิจิทัล วรเศรษฐ์ สุพรรณพงศ์	79

สารบัญ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย	หน้า
กลยุทธ์การประกอบธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำ ศิริเพ็ญ อภิธรรมวงศ์	90
นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขกับการเป็นองค์การอัจฉริยะ กาญจน์หทัย กองภา	102
หลักจิตสำนึกและความรับผิดชอบของผู้นำท้องถิ่น กิตติวัตร ฝอยทอง	116
การคอร์รัปชันในประเทศไทย คมพันธ์ จินดาวัฒน์	124
ความร่วมมือภาครัฐและเอกชนตามนโยบายสานพลังประชารัฐ เพื่อพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมในจังหวัดนครพนม ฉัคนัมพร ศิริพัฒน์	137
ธรรมาภิบาลเพื่อการจัดการและพัฒนาองค์การให้เกิดยั่งยืน จิรฐา ทิศกระโทก	148
การออกโฉนดที่ดินในจังหวัดภูเก็ตตามแนวทางหลักธรรมาภิบาล เจริญธพงศ์ มาชู	160
การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ ฉัตรธสนัน สรรวงษ์ละคร	169

สารบัญ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย	หน้า
ประสิทธิผลองค์การ ช่อทิพย์ เตชะนัง	180
การบริหารจัดการความปลอดภัยทางทะเล ชัยวัฒน์ อัยคำ	194
การจัดการเครือข่ายป่าชุมชนต้นน้ำ ดาบตำรวจวันชัย แก้วแสน	207
การพัฒนาความร่วมมือกับการบริหารจัดการโครงการธนาคารน้ำใต้ดิน นริศรินทร์ พันธเพชร	222
การบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในยุคประเทศไทย 4.0 บรรจง อินทร์ประสิทธิ์	235
ความสามารถในการแข่งขันขององค์การโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เบญจวรรณ เปี่ยมสุวรรณ	250
การพัฒนาสุขภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ปัทมา ยมศิริ	266
แนวทางการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ Smart City ปาณิสรา เนตรธารธร	274
การขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพยุคดิจิทัล ปิยะมาศ งามการ	283

สารบัญ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย	หน้า
การเกณฑ์ทหารกับความมั่นคงแห่งชาติ พันเอกสุชาติ แผนสนิท	297
ดุลยพินิจในการลงโทษของศาลไทย : ศึกษาเปรียบเทียบจากประสบการณ์ ของประเทศสหรัฐอเมริกา รัฐวิชัย อริยพัชญ์พล	310
ปี พ.ศ. 2562 ของอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ในประเทศไทย สมเพชร เจียรณนิทวิสิน	325
ระบบบริการขนส่งสาธารณะยุคดิจิทัล สุภารัตน์ มหาเทียน	335
การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain-based Learning) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ดร. เฉลิมชนม์ รักลีลาวัฒน์	350
การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ชื่นหทัย สุริยโสภาพันธุ์	363
การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ฐรินดา โตเขียว	375

สารบัญ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย	หน้า
การพัฒนาระบบการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษา สู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์ม ธวัชไชย ลิ่มสุวรรณ	386
การพัฒนาการเรียนรู้ทางการพยาบาล นวรรตน์ พระเทพ	392
การพัฒนางานโครงการ : แนวคิดกระบวนการของนักบริหารการพัฒนางานโครงการ ปาริญา รักษาทรัพย์	403
การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 พระสมหมาย บัรสิสาร	416
MALA model ทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พัฒนบงกช ปาณมาลา	427
การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบเอสทีเออาร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สิทธิพร สุดพรหม	440
ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อดุล โตเขียว	450

สารบัญ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย	หน้า
การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย อภิเดช ชัยราชา	461
การแก้ปัญหาน้ำหนักเกินในวัยรุ่นแบบบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ นฤมล พราหมณภทัย	476
ภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน : ภัยสุขภาพใกล้ตัว พนมพร กীরิตานนท์	484
สถานการณ์ ปัญหาภาวะน้ำหนักหนักร้อยกว่าเกณฑ์ในเด็กและแนวทางแก้ไข มยุรี รัตนพฤกษ์	497
พฤติกรรมสุขภาพเพื่อป้องกันควบคุมโรคความดันโลหิตสูง ว่าที่ร้อยตรีหญิงทิพย์สุนันท์ ศรีลาธรรม	506
การสนับสนุนการจัดการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อน สำหรับผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 วิราสิรี วสีวีรสิว	519
สถานการณ์ของโรกระบบทางเดินหายใจในยุค 4.0 วุชิตา คงดี	533
การป้องกันการหกล้มสำหรับผู้สูงอายุ ศิริวรรณ วิเศษแก้ว	547

สารบัญ

ชื่อเรื่อง/ชื่อผู้วิจัย	หน้า
สมรรถนะของบุคลากรและผลสำเร็จของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สุธีศักดิ์ ภูมิตากรณ์	556
การป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพในประเทศไทย : บทบาทของบุคลากรสาธารณสุข สุรริักษ์ อจลพงศ์	563

กลยุทธ์ความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง

Strategies successful for Pet product business

ผู้วิจัย

เกวลิน สุรคุปส์

นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

อาจารย์ที่ปรึกษา

ทพ.ดร.นพดล พันธุ์พานิช

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอ กลยุทธ์ความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1) ด้านกลยุทธ์ของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง 2) ลักษณะผู้ประกอบการ 3) พฤติกรรมของผู้ซื้อ 4) ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง และทำการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปความสำคัญนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด เพื่อนำไปสู่การวิจัยในการนำเสนอกลยุทธ์สู่ความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์สัตว์เลี้ยง จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการของธุรกิจมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง รวมถึงการวางกลยุทธ์ของธุรกิจโดยเป็นกลุ่มลูกค้าที่มีลักษณะความต้องการสินค้าเฉพาะทาง และการศึกษาพฤติกรรมผู้ซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยงเพื่อปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ ซึ่งสามารถนำมาเชื่อมโยงสร้างความสำคัญของกรอบแนวคิดซึ่งประกอบไปด้วย 1) คุณลักษณะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์สัตว์เลี้ยง ได้แก่ ลักษณะของสถานประกอบการพยาบาล ประเภทของสินค้าที่จำหน่ายคุณภาพและบริการ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร บริการหลังการขายและความน่าเชื่อถือของผู้ประกอบการ การวางแผนกำหนดทิศทางของธุรกิจ 2) กลยุทธ์ผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าในการซื้อสินค้า นวัตกรรมกระบวนการควบคุมสินค้าและการปรับปรุงประสิทธิภาพทางการผลิต รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กร 3) ลักษณะพฤติกรรมของผู้ซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง ได้แก่ สาเหตุของการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง ความคาดหวังของคุณภาพของสินค้าและบริการหลังการขาย ความน่าเชื่อถือของสินค้าและผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง 4) ปัจจัยสู่ความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง ได้แก่ การพัฒนาธุรกิจและการขยายผลิตภัณฑ์ การเพิ่มยอดขายและเพิ่มจำนวนลูกค้า การสร้างพันธมิตรและการจัดการเริ่มต้นทุนของกิจการรวมถึงต้นทุนของผลิตภัณฑ์

คำสำคัญ : กลยุทธ์, ความสำเร็จ, ธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง

Abstract

This academic paper presents successful strategies for pet products business by studying concepts and theories and related research to (1) strategies for pet product businesses, (2) operator characteristics, (3) behavior of buyers and (4) successful factors for pet products business and analyze the content to summarize the importance to create a conceptual framework to lead the research into presenting strategies for the success of the pet product business. From the literature review, it was found that the characteristics of the entrepreneur of the business have an effect on the success of the pet product business including strategic planning of the business, which is a group of customers who have special needs for specialized products and the study of behavior of pet product buyers in order to adjust the strategy to be in line with the business success which can be linked to create the importance of the concept framework which consists of 1) The characteristics of the pet product operator are characteristics of nursing establishments' types of products sold quality and service expertise of personnel after-sales service and reliability of operators business direction planning. 2) Pet product strategies, including pet product innovations use of technology for product development and to support the needs of customers for purchasing products , product control innovation and production rights improvement Including the use of technology to manage the organization. 3) Behavior of buyers of pet products such as reasons for buying pet products expectation of product quality and after sales service. The reliability of the product and the experts in recommending pet products. 4) Factors for the success of the pet product business include business development and product expansion. Increasing sales, number of customers partner building and start-up management, business costs, including product costs

Key words : Strategy, Success, Pet product business.

บทนำ

ปัจจุบันจะเห็นว่าประชากรสัตว์ของโลกไม่ว่าเป็น ปลา นก สัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ สัตว์เลื้อยคลาน มีจำนวนลดลงถึงร้อยละ 52 ระหว่างปี 1970 – 2010 รวดเร็วกว่าที่เคยคาดคิดกันไว้โดยปัจจุบันมีกองทุนสัตว์ป่าโลก (World Wildlife Fund – WWF) และยังมีรายงาน Living Planet Report ซึ่งเผยแพร่ทุก ๆ 2 ปี ระบุว่ามนุษย์ในปัจจุบันมีความต้องการบริโภคทรัพยากรเกินกว่าที่ธรรมชาติจะผลิตให้ได้ถึงร้อยละ 50 ป่าไม้ถูกตัดโค่น น้ำใต้ดินถูกสูบขึ้นไปใช้ และก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ถูกปลดปล่อยออกสู่ชั้นบรรยากาศเร็วกว่าที่โลกจะฟื้นตัวได้ทัน ซึ่งความสูญเสียเหล่านี้สามารถหลีกเลี่ยงได้แต่มนุษย์เราเลือกที่จะใช้ชีวิตกันแบบนี้โดยปัจจุบันประชากรสัตว์ยังมีความหวังอยู่บ้าง หากนักการเมืองและภาคธุรกิจทั่วโลกร่วมมือกันปกป้องรักษาธรรมชาติอย่างถูกต้องและจริงจังซึ่งการอนุรักษ์ธรรมชาติไม่ใช่แค่การปกป้องผืนป่า แต่เป็นการปกป้องอนาคตของมนุษยชาติเอาไว้ด้วย จากข้อมูลการสำรวจประชากรสัตว์ที่มีกระดูกสันหลังจะเป็นกลุ่มลดลงมากที่สุดในประเทศเขตร้อนโดยเฉพาะแถบละตินอเมริกาสามารถสรุปแนวโน้มการเพิ่มขึ้นและลดลงของประชากรสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม สัตว์เลื้อย-คลาน สัตว์ครึ่งบกครึ่งน้ำ และปลา มากกว่า 3,038 ชนิด WWF ชี้ว่าอัตราการลดลงของประชากรสัตว์ถึงร้อยละ 52 นั้นสูงกว่าที่เคยรายงานไว้มาก ส่วนหนึ่งเพราะงานวิจัยชิ้นก่อน ๆ อ้างอิงข้อมูลจากภูมิภาคอเมริกาเหนือและยุโรปเป็นหลักสอดคล้องกับรายงานของ Euromonitor

หน่วยงานวิจัยตลาดชั้นนำของโลกที่ประเมินว่าในปี 2560 ตลาดสินค้าสำหรับสัตว์เลี้ยง (Pet Care) ทั่วโลกมีมูลค่า 109.8 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยอาหารสัตว์เลี้ยง (Pet Food) มีมูลค่าตลาดมากที่สุดถึง 80.2 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยอาหารสัตว์เลี้ยง (Pet Products) อาทิ ทราเยแมว อาหารเสริมและยาสำหรับสัตว์เลี้ยง ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดสัตว์เลี้ยง และอุปกรณ์สัตว์เลี้ยงต่างๆ (กรง เบาะ ที่นอน ฯลฯ) มีมูลค่า 29.6 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ และด้วยพฤติกรรม การใส่ใจดูแลสัตว์เลี้ยงเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริโภคมีช่องทางการเลือกซื้อสินค้าที่หลากหลายขึ้น และการมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาสินค้าให้ตรงกับความต้องการเฉพาะกลุ่มได้มากขึ้น ล้วนส่งผลให้ตลาดสินค้าเกี่ยวกับสัตว์เลี้ยงปรับโฉมไป ตลอดหลายปีที่ผ่านมา (ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ฝ่ายวิจัยธุรกิจ, 2561)

จากสถิติการจัดงาน Pet Expo Thailand 2018 ภายใต้ Concept Pet Sphere “จักรวาลเพื่อนรัก” โดยรวบรวมผู้ประกอบการร้านค้ากว่า 250 ร้านค้านำเสนอสินค้าและบริการอย่างครบครันในราคาสุดพิเศษ เปิดคาดการณ์ว่า สินค้าประเภท อาหารสัตว์ เวชภัณฑ์ อาหารเสริม ผลิตภัณฑ์ดูแลและบำรุงขน อุปกรณ์ตกแต่งขน เสื้อผ้า เครื่องประดับ ของเล่น อุปกรณ์พัฒนาทักษะของขบเคี้ยวสำหรับสุนัข สินค้าที่ระลึกสำหรับคนรักสัตว์ โรงแรมที่พักที่นำสัตว์เลี้ยงเข้าพักได้ โรงพยาบาลสัตว์ และสินค้าอื่น ๆ อาทิเช่น กรง ที่นอน เป็นต้น ทั้งนี้คาดว่าจะมีการจัดงานในปีนี้จะมียุทธศาสตร์ไม่ต่ำกว่า 10,000 คนและมีเงินสะพัดในงานไม่ต่ำกว่า 88 ล้านบาทซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีก่อน 10% ธุรกิจอาหารสัตว์มีส่วนแบ่งมากที่สุด 45% หรือประมาณ 1.33 หมื่นล้านบาท ขณะที่ธุรกิจดูแลสุขภาพสัตว์เลี้ยง อาทิเช่น โรงพยาบาล คลินิก สปาอาบน้ำตัดขน โรงเรียนฝึก โรงแรมและบริการอื่น ๆ มีสัดส่วน 32 เปอร์เซ็นต์ส่วนอีก 23 เปอร์เซ็นต์หรือประมาณ 6,700 ล้านบาท ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเติบโตคือไลฟ์สไตล์ของการใช้ชีวิตที่นิยมคล่องโสดมากขึ้นผู้แต่งงานมีบุตรน้อยลงรวมถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของคนไทยทำให้ความต้องการเพื่อยามเหงามีอัตราสูงขึ้นตามไปด้วยและคาดว่าตลาดสัตว์เลี้ยงจะตอบโต้ได้ถึง 3.2 หมื่นล้านบาท (มติชนออนไลน์, 2561) จึงส่งผลให้กลุ่มนี้เติบโตได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ แนวโน้มการดูแลสัตว์เลี้ยงของผู้บริโภคในปัจจุบันมักจะดูแลสัตว์เลี้ยงของตนเหมือนคนในครอบครัวหรือเหมือนลูก มากกว่าการเป็นสัตว์เลี้ยงเหมือนในอดีต ประกอบกับผลวิจัยของศูนย์วิจัยกสิกรไทยได้ระบุว่า ปัจจุบันการมีครอบครัวของคนในประเทศไทยเริ่มลดลง และหันมาเลี้ยงสัตว์เป็นเพื่อนคลายเหงาเพิ่มมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้กลุ่มอุตสาหกรรมนี้เติบโตได้เป็นอย่างดี จึงเชื่อว่าตลาดสำหรับผู้เลี้ยงสัตว์นี้ยังคงเติบโตต่อเนื่องไม่ต่ำกว่า 5-10% (world wildlife Fund-WWF, 2019)

ดังนั้นธุรกิจดูแลสัตว์เลี้ยงมีแนวโน้มการขยายตัวจัดตั้งธุรกิจเพิ่มมากขึ้น โดยในปี 2561มีการจัดตั้งธุรกิจจำนวน 13 ราย เพิ่มขึ้น 18.18% เมื่อเทียบกับปี 2560 ในส่วนของมูลค่าทุนจดทะเบียนปี 2561 ที่มีมูลค่า 18 ล้านบาท ลดลง 21.74% เมื่อเทียบกับปี 2560 รายได้ของธุรกิจเติบโตในอัตราที่เร่งขึ้นตลอดช่วงปี 2558-2560 และในปี 2560 มีการเติบโต อย่างก้าวกระโดดถึง 35.17% ทั้งจากจำนวนผู้ประกอบการซึ่งจดทะเบียนเป็นธุรกิจที่เพิ่มขึ้นในตลาด และด้านรายได้ที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการรายใหญ่ อย่างไรก็ตามธุรกิจยังประสบภาวะขาดทุนในบางปี ซึ่งมีสัดส่วนโดยเฉลี่ยของธุรกิจที่กำไรขาดทุนที่ 50:50ส่วนใหญ่มักระบุปัญหาขาดทุนในปีแรกของการจัดตั้งธุรกิจ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตในสังคมที่เป็นครอบครัวเดี่ยว การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ประชากรวัยแรงงานที่ยังไม่แต่งงาน และวิทยาการทางการแพทย์เกี่ยวกับสัตว์เลี้ยงสมัยใหม่ ทำให้การเลี้ยงสัตว์เป็นที่นิยมและเจ้าของสัตว์เลี้ยงให้ความสำคัญกับการดูแล

สัตว์เลี้ยงมากยิ่งขึ้น เกือบทุกครัวเรือนในประเทศมักมีสัตว์เลี้ยงไว้เป็นเพื่อนคลายเหงาสำหรับทุกเพศวัย โดยเฉพาะในกลุ่มวัยเด็กและวัยสูงอายุ โดย สัตว์เลี้ยงมีหลายประเภท เช่น สุนัข แมว กระต่าย และนก เป็นต้น แต่สัตว์เลี้ยงที่เรียกได้ว่าได้รับความนิยมมาก คือ สุนัขและแมว ซึ่งปัจจุบันยังไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงของสุนัขและแมว มากนัก จากการสำรวจของสำนักงานปศุสัตว์เขต 1-9 ในปี 2559 พบว่า ทั่วประเทศมีจำนวนสุนัขและแมวกว่า 10.4 ล้านตัว ในขณะที่ปี 2561 ได้ มีการสำรวจล่าสุดจาก ฐานข้อมูลเพื่อการขึ้นทะเบียนสุนัข-แมว (Pet Register) ของกรมปศุสัตว์ สำรวจโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่รวมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า มีจำนวนสุนัขและแมวทั้งสิ้น 5,573,166 ตัว ในจำนวนนี้เป็นสุนัขและแมวที่มีเจ้าของ 5,549,905 ตัว หรือคิดเป็น 99.58% และเป็นสุนัขและแมวที่ไม่มีเจ้าของ 23,261 ตัว คิดเป็น 0.42% โดยส่วนใหญ่นิยมเลี้ยงสุนัขมากกว่าแมวเกินกว่ากึ่งหนึ่ง และมีจำนวนของสุนัขและแมวในพื้นที่ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมกัน มากกว่า 60% ของจำนวนสุนัขและแมวที่มีเจ้าของทั้งหมด ภาพรวมของธุรกิจสัตว์เลี้ยงมีแนวโน้มเติบโตทุกปี โดยเฉพาะในกลุ่มอาหารสัตว์เลี้ยงที่มีรายได้และกำไรอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบการเงิน 2560 ธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยงมีรายได้สูงสุดในรอบ 5 ปี (ปี 2556 -2560) และมีอัตราเติบโตถึง 51 % เมื่อเทียบกับปี 2556 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2561) นายกสมาคมอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์สัตว์เลี้ยงไทย กล่าวว่าจากสถิติค่าใช้จ่ายของสัตว์เลี้ยงทั่ว ๆ ไป โดยเฉลี่ยว่า การเลี้ยงสุนัข 1 ตัว มีค่าใช้จ่ายอยู่ที่ 1,000 – 1,500 บาทต่อเดือน แบ่งเป็นค่าอาหาร ขนมห ยารักษาเห็บหมัด ในขณะที่ค่าใช้จ่ายของแมว 1 ตัว อยู่ที่ 700 – 1,000 บาทต่อเดือน แบ่งเป็นค่าอาหาร ขนมห ยารักษาเห็บหมัดค่าใช้จ่ายดังกล่าวส่งผลให้ธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยงเติบโตในมูลค่าในตลาดธุรกิจอาหารสัตว์เลี้ยงมากที่สุดและประเทศไทยเป็นฐานการส่งออกอาหารสัตว์เลี้ยงที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของโลกโดยเฉพาะโรงงานผลิตปลากระป๋องสำหรับแมวในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมามีโรงงานผลิตอาหารใหม่ ๆ เกิดขึ้นไม่ต่ำกว่า 10 แห่งบางรายเปลี่ยนจากโรงงานผลิตอาหารกุ้งอาหารปลาอาหารมาเป็นผลิตอาหารสุนัขและอาหารแมวแทนและกระแสนิยมในธุรกิจสัตว์เลี้ยงส่งผลให้นักศึกษาคณะสัตวแพทย์หันมาเลือกเรียนทางด้านสัตว์เลี้ยงมากขึ้น 70-80% เปรียบเทียบกับเดิมนักเรียนเกี่ยวกับปศุสัตว์ต่อเนื่องไปถึงธุรกิจคลินิกสัตว์เลี้ยงในเมืองโตมากในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาปัจจุบันมีโรงพยาบาลสัตว์เลี้ยงทั่วประเทศกว่า 300 แห่งแบ่งเป็นชั้นเล็ก ๆ ประมาณ 80% คลินิกขนาดใหญ่ที่เกิดขึ้นมาสามารถผ่าตัดได้ 15% และเป็นโรงพยาบาลที่มีเครื่องมือพร้อมมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางอีกประมาณ 5% ซึ่งยังพบว่า 5 ปัจจัยที่ส่งผลให้ตลาดสัตว์เลี้ยงเติบโต 1) จำนวนคนโสดและคนสูงอายุเพิ่มมากขึ้นและมีความต้องการเลี้ยงสัตว์มาเติมเต็ม 2) คนแต่งงานแล้วไม่มีบุตรหรือมีแค่คนเดียวกับคนที่อยู่เป็นคู่ในคนรักเพศเดียวกัน 3) กลุ่มคนรักสัตว์เลี้ยงนิยมเลี้ยงสัตว์เสมือนลูกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวจึงเลือกสินค้าที่มีคุณภาพสูง 4) วิวัฒนาการทางการแพทย์ที่ดีขึ้น 5) มีสถานที่และที่พักอาศัยสำหรับสัตว์เลี้ยงเพิ่มขึ้น (สมาคมอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์สัตว์เลี้ยงไทย, 2561)

การเติบโตของธุรกิจ การจัดตั้งใหม่ของธุรกิจดูแลสัตว์เลี้ยง ในปี 2561 มีการจัดตั้งธุรกิจ มีจำนวน 13 ราย เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาคิดเป็น 18.18% และการกระจายตัวของธุรกิจ ธุรกิจนี้ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 23 ราย คิดเป็น 38.98% มูลค่าทุน 39.10 ล้านบาท คิดเป็น 41.52% รองลงมาภาคใต้ 10 ราย คิดเป็น 16.95 % มูลค่าทุน 20.30 ล้านบาท คิดเป็น 21.55% หากพิจารณาในส่วนของรายจังหวัดจะพบว่า ตั้งอยู่ จังหวัดภูเก็ต 5 ราย นนทบุรี 4 ราย เชียงใหม่ 4 ราย ตามลำดับ ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่มีความหนาแน่นของ

ประชากร และความสะดวกในการคมนาคม โดยแนวโน้มการเลี้ยงสัตว์เลี้ยงและดูแลสัตว์เลี้ยงของผู้บริโภค ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้รายได้ของธุรกิจเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงขึ้นตลอดช่วงปี 2558-2560 โดยเพิ่มขึ้น 8.12% ในปี 2558 เพิ่มขึ้น 19.01% ในปี 2559 และเพิ่มขึ้น 35.37% ในปี 2560 อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากรายได้เฉลี่ยต่อรายของนิติบุคคลที่ นำส่งงบการเงิน พบว่าปี 2559 มีรายได้เฉลี่ยต่อรายที่ 1.24 ล้านบาท เพิ่มขึ้นคิดเป็น 9.09% ซึ่งเพิ่มขึ้นในอัตราที่ต่ำกว่ารายได้รวมในขณะในปี 2560 มีรายได้เฉลี่ยต่อรายที่ 1.15 ล้านบาท ลดลงคิดเป็น 7.18% จากการเพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการรายใหม่ที่ยังมีรายได้ไม่สูงนักในช่วงเริ่มต้นธุรกิจ รวมถึงการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ธุรกิจดูแลสัตว์เลี้ยง (2561)

กลยุทธ์ของธุรกิจ

กลยุทธ์ของธุรกิจเป็นการวางแผนปฏิบัติการของผู้บริหารที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งกลยุทธ์เปรียบเสมือนภาระผูกพันของผู้บริหารที่มีต่อองค์การในการกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อให้องค์การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ดังกล่าวต้องทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในสินค้าหรือการก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันและส่งผลให้ยอดขายที่เพิ่มขึ้นแก่องค์การ รวมถึงผลประกอบการทางการเงินที่ดีขึ้น ดังนั้นกลยุทธ์ขององค์การจะให้ความเข้าใจพื้นฐานว่าองค์การจะดำเนินธุรกิจอย่างไร อาทิ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจให้เจริญเติบโตอย่างไร หรือทำอย่างไรเพื่อทำให้ลูกค้าเกิดความภักดีต่อสินค้า/บริการขององค์การ เพื่อหลุดพ้นจากภาวะการแข่งขัน หรือผู้บริหารมีการจัดการฝ่ายงานในด้านต่าง ๆ ขององค์การอย่างไร (ฝ่ายวิจัยและพัฒนา กิจกรรมการจัดการโซ่อุปทาน ฝ่ายผลิต ฝ่ายขายและฝ่ายการตลาด ฝ่ายการเงิน และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล) เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้แก่องค์การ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเลือกกลยุทธ์ที่สามารถช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ (สุดใจ ดิลกทรรศนนท์, 2558)

กลยุทธ์ของผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง

กลยุทธ์ของผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง องค์ประกอบของผลิตภัณฑ์โดยทั่วไปของการทำผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งหนึ่งที่น่าเสนอแก่ผู้บริโภคเพื่อสนองความต้องการของผู้บริโภค ดังนั้นผลิตภัณฑ์ซึ่งหมายรวมถึงสิ่งที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ สิ่งที่จับต้องได้จะรวมถึงสินค้าสิ่งที่จับต้องไม่ได้หมายถึงบริการด้วย ดังนั้นคำว่าผลิตภัณฑ์ซึ่งหมายถึงรวมถึงสินค้า บริการ นอกจากนี้การพัฒนาผลิตภัณฑ์ยังต้องใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อสร้างลักษณะของผลิตภัณฑ์ให้มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ในการพัฒนาหรือการใช้นวัตกรรมสามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนดังนี้ 1) การกำเนิดหรือกำหนดแนวคิดเป็นขั้นตอนแรกๆที่ริเริ่มการพัฒนาผลิตภัณฑ์ อาจจะได้มาจากแหล่งของความต้องการของลูกค้าหรือความต้องการของธุรกิจเองการคิดค้นของพนักงานบัญชีฝ่ายการตลาดหรือมาจากปัญหาเฉพาะที่ผู้บริโภคกำลังประสบปัญหาอยู่และต้องการผลิตภัณฑ์ที่มีความเฉพาะทาง 2) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางธุรกิจ ซึ่งการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต้องนำมาซึ่งการวิเคราะห์ความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในเชิงการขายผลิตภัณฑ์ทางธุรกิจตัวชี้วัดปริมาณที่นิยมนำมาใช้กันได้แก่การวิเคราะห์ศักยภาพการตลาดขนาดของตลาด

ความสามารถในการทำกำไรของตลาดการวิเคราะห์การเงินและความเป็นไปได้ในการลงทุนของโครงการการวิเคราะห์ทางเทคนิคและที่สำคัญจะต้องทำการวิเคราะห์ผลกระทบเพื่อผลิตภัณฑ์นั้นอยู่ในตลาด ได้ยาวนาน 3) การวิจัยและพัฒนาเป็นการศึกษาความเป็นไปได้ในการวิจัยและการพัฒนาการทำงานร่วมกันกับฝ่ายผลิตเพื่อผลิตต้นแบบสินค้าและนำมาทดสอบกับตัวแทนของผู้บริโภคอิสลามเพื่อป้องกันความผิดพลาดและสร้างความมั่นใจในกระบวนการผลิตในเชิงพาณิชย์ ที่จะเกิดขึ้นต่อไป 4) การทดสอบตลาดการนำผลิตภัณฑ์ไปทดสอบตลาดและสถานการณ์จริงประเมินระดับความสนใจการยอมรับของผู้บริโภค ยอดขาย ความสามารถในการ ทำกำไรซึ่งฝ่ายการตลาดจะต้องใช้กลยุทธ์ทางการตลาดตามที่วางแผนไว้ 5) การผลิตและนำมาใช้ในเชิงพาณิชย์เป็นผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการทดสอบและจนถึงขั้นตอนสุดท้ายสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ทำงานตัวเองอย่างเต็มศักยภาพสิ่งที่ควรทำคือการติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงานทางการตลาดอย่างต่อเนื่องการเก็บข้อมูลที่สะท้อนกลับมาให้นำมาปรับปรุงและพัฒนาผลิตภัณฑ์ในครั้งต่อไป (นฤกฤต วันตะเมธ, 2561)

การใช้นวัตกรรมเพื่อมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ในปัจจุบันถือเป็นกลยุทธ์ที่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่กำลังได้รับความนิยมที่ช่วยในการสร้างความแตกต่างและนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ อย่างไรก็ตาม นวัตกรรม คือ แนวความคิด การปฏิบัติ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ใหม่ต่อตัวปัจเจกบุคคล หรือหน่วยที่รับเอาสิ่งเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ อีกทั้งรวมถึงการทำการกิจกรรมที่นำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ การสร้างตลาดใหม่ ผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการและการบริการใหม่ การทำสิ่งที่แตกต่างจากคนอื่น โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเพื่อนำมาสร้างเป็นโอกาสและถ่ายทอดไปสู่แนวความคิดใหม่ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม (พยัต วุฒิรงค์, 2562) กลยุทธ์นวัตกรรม (Innovation Strategy) คือการสร้างตำแหน่งการแข่งขันองค์กรด้วยการกำหนดคุณลักษณะผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ซึ่งแตกต่างจากเดิม โดยมีเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญบนทุกกิจกรรมห่วงโซ่แห่งคุณค่า ซึ่งเป็นการค้นพบและนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในตลาด ซึ่งสอดคล้องกับงานงาน (Burgelman, Christensen, & Wheelwright, 2009) สาเหตุที่องค์กรต้องเข้าใจกลยุทธ์นวัตกรรม เพราะว่าปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรมภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถทำให้เกิดการสื่อสารปฏิสัมพันธ์แบบ 2 ทางได้ทั้งองค์กร สามารถสื่อสารกับผู้ขายปัจจัยการผลิต และสามารถสื่อสารกับลูกค้า ณ เวลาปัจจุบัน ซึ่งนำไปสู่นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) และนวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) ที่ส่งผลให้ต้นทุนลดลงและคุณภาพเพิ่มขึ้น และสำคัญของกลยุทธ์นวัตกรรม คือการใช้ความสามารถขององค์กรที่มีผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน จากการเข้าสู่ตลาดเป็นรายแรก การสร้างกลยุทธ์นวัตกรรมสามารถทำได้โดยใช้เทคโนโลยีเข้าไปในทุกกิจกรรมขององค์กรหรือทุกกิจกรรมในห่วงโซ่แห่งคุณค่า ก่อให้เกิดนวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการ ในลักษณะนวัตกรรมสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยสิ้นเชิง (Radical) หรือนวัตกรรมแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental) โดยที่การค้นพบทั้ง 2 ลักษณะตลาดต่างให้การยอมรับ (ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา, 2561, หน้า 218)

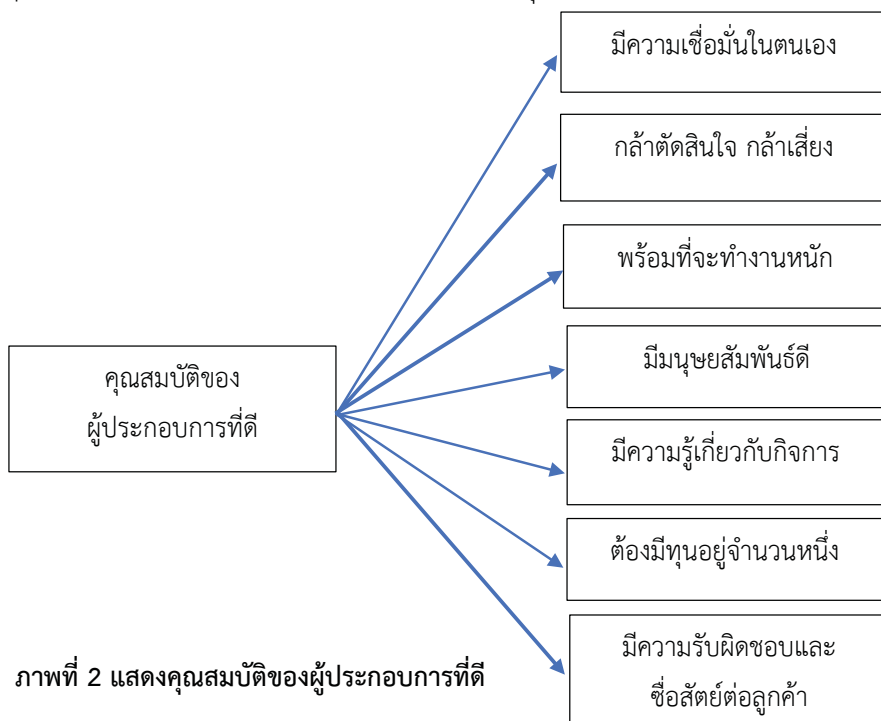
ลักษณะผู้ประกอบการ

ผู้ประกอบการคือ บุคคลที่จัดตั้งธุรกิจใหม่ โดยเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนทางธุรกิจ เพื่อแสวงหาผลกำไรและความเติบโต มุ่งหาความต้องการของตลาดเพื่อสนองความต้องการในทางเศรษฐศาสตร์ ผู้ประกอบการ คือ ผู้รวบรวมปัจจัยการผลิต ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน มาผลิตเป็นสินค้าและบริการ ผู้ประกอบการอาจจะเป็นหน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน หรือเอกชนเพียงคนเดียวก็ได้ ทั้งนี้ผู้ประกอบการต้องยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิต และบริหารจัดการในกระบวนการผลิต ผลตอบแทนที่ได้คือ กำไร หรือขาดทุน ความมุ่งหมายของการประกอบการ การประกอบการหรือการประกอบธุรกิจ มีจุดมุ่งหมายหลายประการ (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2560, หน้า 15) ดังแสดงในรูปที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงความมุ่งหมายของการประกอบการ

คุณสมบัติของผู้ประกอบการที่ดี จากการศึกษาผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจำนวนมากพบว่า มีคุณสมบัติที่คล้าย ๆ กัน ดังแสดงในภาพที่ 2 ดังนี้ (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2562, หน้า 16)



ภาพที่ 2 แสดงคุณสมบัติของผู้ประกอบการที่ดี

คุณสมบัติของผู้ประกอบการที่ดี จากการศึกษาผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จจากภาพที่ 2 สามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเป็นผู้นำ รักคามอิสระ ไม่อยากเป็นลูกจ้างใคร แม้จะล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อแก้ไขแล้วสู้ต่อไปไม่ละทิ้ง 2) กล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยงในการประกอบการ อาจสำเร็จหรือล้มเหลวได้ต้องตัดสินใจบนข้อมูลที่ถูกต้อง 3) พร้อมทั้งทำงานหนัก อดทนขยันหมั่น เพียร เพราะการประกอบธุรกิจต้องสนใจและเอาใจใส่ตลอดเวลา 4) มีมนุษยสัมพันธ์ดี อธิบายดี ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะสนใจบุคคลทั่วไปโดยเฉพาะลูกค้า 5) มีความรู้เกี่ยวกับกิจการที่ตนประกอบการและหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อปรับปรุงกิจการของตน 6) พิจารณาด้านทุนซึ่งต้องมีทุนอยู่ในจำนวนหนึ่งในการประกอบการไม่ใช่กู้จากสถาบันการเงินทั้งหมด 7) มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ต่อลูกค้า ผู้เกี่ยวข้องและสังคมจึงจะทำให้สถานประกอบการเจริญรุ่งเรืองและยั่งยืน

ทั้งนี้คุณสมบัติเหล่านี้ไม่ใช่มีมาแต่กำเนิดทุกคนสามารถพัฒนาขึ้นมาได้เมื่อสนใจและตั้งใจจริง โดยการสังเกตพูดคุยกับผู้ประกอบการ ศึกษาหาความรู้จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ หรือสมัครเข้าทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ เพื่อหาประสบการณ์ (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2562, หน้า 18)

คุณลักษณะของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Characteristics)

คุณลักษณะของผู้ประกอบการ เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ นำมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลนั้นเกิดความสำเร็จในการประกอบการ ประเมินได้จาก คุณลักษณะต่าง ๆ ผู้ที่ให้ความสนใจศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy Orientation) ความสามารถที่จะนำตนเองไปสู่อุปสรรคและสามารถทำงานได้ด้วยตัวเอง ตัดสินใจได้ในสถานการณ์ที่บีบบังคับ 2) ความมีนวัตกรรม (Innovativeness Orientation) การมีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง แปลกใหม่อยู่เสมอ พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ให้เข้าแบบดั้งเดิม การบริการและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินธุรกิจ 3) ความกล้าเสี่ยง (Risk taking Orientation) ความกล้าในการตัดสินใจทำกิจกรรม ภายใต้สภาวะที่ไม่แน่นอนต่าง ๆ ซึ่งอาจประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวเท่ากัน และยอมรับความเสี่ยงได้ เพื่อหวังผลกำไรของการดำเนินงาน 4) ความก้าวร้าวในการแข่งขัน (Competitive Aggressiveness Orientation) การมีความมุ่งมั่นสูงในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความพยายามล้าหน้า และมีการบริหารจัดการให้เหนือกว่าคู่แข่งในตลาด เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 5) ความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ (Stability and Learning Orientation) มีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวกับสถานการณ์หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับตนเอง และนำข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นมาเป็น ประสบการณ์ที่ดีในการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ 6) ความใส่ใจในความสำเร็จ (Achievement Orientation) เป็นผู้ที่มีมุ่งหาหนทางไปสู่ความสำเร็จ หรือให้ความสำคัญกับหนทางที่ไปสู่ความสำเร็จชอบงานท้าทาย และมีแรงจูงใจในการดำเนินงานนั้นๆ ให้ได้ดีกว่าเดิมและประสบความสำเร็จ (ธัญญ์วี ธรศิริบุญโรจน์, 2562)

คุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง

ลักษณะของสถานพยาบาลประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของสถานพยาบาลสัตว์ซึ่งไม่ต้องอยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ ที่ต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ พ.ศ.2558 ตามพระราชบัญญัติสถานพยาบาลสัตว์ พ.ศ.2553 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานพยาบาลสัตว์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไว้ในข้อ 2 ให้สถานพยาบาลสัตว์ซึ่งไม่ต้องอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติสถานพยาบาลสัตว์ พ.ศ.2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสถานพยาบาลสัตว์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 ต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) จัดให้มีแผ่นป้ายชื่อสถานพยาบาลสัตว์ โดยชื่อสถานพยาบาลสัตว์ต้องสอดคล้องกับลักษณะการให้บริการ พร้อมทั้งแสดงวันและเวลาการให้บริการ

(ข) อาคารและพื้นที่ของสถานพยาบาลสัตว์ประเภทที่ไม่มีที่พักสัตว์ป่วยไว้ค้างคืนต้องมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีพื้นที่ประกอบกิจการสถานพยาบาลสัตว์ไม่น้อยกว่าสี่สิบตารางเมตร 2) ตั้งอยู่ในทำเลที่สะดวก มีความมั่นคงแข็งแรงและไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญ ต่อผู้อยู่อาศัยข้างเคียง 3) การสัญจรและการเคลื่อนย้ายสัตว์ป่วยต้องกระทำได้โดยสะดวก 4) มีแสงสว่างและการระบายอากาศเพียงพอ ไม่มีกลิ่นอับทึบ 5) บริเวณภายนอกและภายในอาคารต้องสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยและจัดแบ่งพื้นที่ใช้สอยอย่างเหมาะสม 6) ภายในสถานพยาบาลสัตว์ต้องไม่มีการประกอบกิจการกิจการอื่นรวมอยู่ด้วย และในกรณีที่สถานพยาบาลสัตว์มีการให้บริการหลายแผนก จะต้องมีการแบ่งสัดส่วนการให้บริการแต่ละแผนกออกจากกันให้ชัดเจน 7) มีห้องตรวจโรคหรือห้องให้การรักษา และในกรณีที่ห้องเอกซเรย์ต้องแยกเป็นสัดส่วนและมีมิดชิด 8) ในกรณีที่มีห้องผ่าตัดต้องแยกเป็นสัดส่วน มีมิดชิด และสามารถป้องกันและควบคุมการติดเชื้อหรือการแพร่กระจายของเชื้อโรคและอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากสัตว์ป่วยที่มารับบริการ 9) มีส่วนที่พักรอและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้รับบริการ 10) มีห้องน้ำ ห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะอย่างน้อยหนึ่งห้อง เว้นแต่ ในกรณีที่สถานพยาบาลสัตว์ตั้งอยู่ในอาคารที่มีห้องน้ำห้องส้วมให้บริการภายในอาคารอยู่แล้ว 11) มีการเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เหมาะสม และถูกสุขลักษณะและมีวิธีการควบคุมการติดเชื้อหรือการแพร่กระจายของเชื้อโรค 12) มีคอกหรือกรงในขนาดที่เหมาะสมกับชนิดของสัตว์ 13) มีระบบไฟฟ้าหรือแสงสว่างสำรอง 14) มีอุปกรณ์ดับเพลิง

ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในธุรกิจนวัตกรรม ธุรกิจนวัตกรรมในระดับโลกนี้เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม โดยการเพิ่มจุดแข็งของความสามารถด้านนวัตกรรม ความได้เปรียบในการแข่งขัน และสมรรถนะของกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ โดยอาศัยโอกาสในระดับโลกในการแสวงหานวัตกรรมของโลก ในการเข้าใจและการพัฒนากระบวนการจัดการธุรกิจภายในองค์กร รวมถึงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อโอกาสในระดับโลกนี้ (Buse, et al, 2010, & Seo, ed al, 2011) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้างธุรกิจนวัตกรรมนั้นคือผู้พัฒนา ธุรกิจจากงานวิจัยของมหาวิทยาลัย (University Spin-Offs) ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีบทบาทสำคัญกว่าผู้ เริ่มพัฒนาธุรกิจนวัตกรรมในแบบอื่นๆ จากงานวิจัยของเปโตรและเฟอแรน ที่ตีพิมพ์ในปี พ.ศ.2553 พบว่า กองทุนร่วมทุนต่างๆจะมีความชื่นชอบต่อกลุ่มผู้พัฒนาธุรกิจจากงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมากกว่ากลุ่มอื่นๆ อันเนื่องมาจากผู้ประกอบการกลุ่มนี้มีทักษะทางด้านการ

จัดการที่ได้มาจากมหาวิทยาลัยเป็นพื้นฐานให้การทำธุรกิจของพวกเขามีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ แนวทางดังกล่าวเหมาะสมกับกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เนื่องจากหากกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจะต้องลงทุนเองทั้งหมดแล้วย่อมไม่มีทุนทรัพย์ที่เพียงพอ อีกทั้งแม้มีทุนทรัพย์ในการจัดตั้งแผนกวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือสร้างนวัตกรรมของตนเอง จากผลการวิจัยของ จอร์สและคณะที่ตีพิมพ์เมื่อปี พ.ศ.2553 แสดงให้เห็นว่าผลงานด้านนวัตกรรมของหน่วยวิจัยและพัฒนาที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับตัวชี้วัดของผลงานทางการเงิน ดังนั้นทางเลือกทางกลยุทธ์ในการวิจัยและพัฒนาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจึงควรที่จะเลือกแนวทาง ของ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยหรือการจ้างภายนอกทำการวิจัยที่ตรงกับโอกาสในระดับโลก (AlborsGarrigos, et al, 2010) แต่ที่สำคัญกว่าการวิจัยและพัฒนาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เหมาะสมซึ่งเปรียบได้กับจิตใจและสมองขององค์กรซึ่งจะไปออกคำสั่งให้มือ สร้างสรรค์งานต่าง ๆ ออกมาคือการวิจัยและพัฒนาของตนเอง (นพดล พันธุ์พานิช, 2561)

พฤติกรรมผู้ซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืนได้กล่าวว่า ในการดำเนินงานด้านการตลาดเพื่อความยั่งยืนให้ประสบความสำเร็จ นักการตลาดเพื่อความยั่งยืนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืนอย่างถ่องแท้ เพื่อที่จะนำความรู้เหล่านี้มาออกแบบกลยุทธ์การตลาดเพื่อความยั่งยืนได้ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคเป้าหมาย ดังนั้นจึงได้เสนอองค์ความรู้ด้านพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืน ทั้งในด้านความหมายและจุดเริ่มต้นของแนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืน การแบ่งกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืนและกระบวนการเลือกกลุ่มเป้าหมายกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการของผู้บริโภคที่มีความยั่งยืน ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืนและแบบจำลองพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืน เพื่อนำมาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการตลาดเพื่อความยั่งยืน ดังนี้ 1) ความหมายและจุดเริ่มต้นของแนวคิดพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืนจากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้บริโภคอย่างยั่งยืน (Sustainable Consumption Behaviors) เป็นการบริโภคที่สร้างความสมดุลระหว่างมิติทางเศรษฐกิจ มิติทางสังคม และมิติทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละมิติได้ดังนี้คือ มิติทางเศรษฐกิจ จะหมายถึง เป็นการบริโภคอย่างพอเหมาะตามความจำเป็นพื้นฐานและสามารถพึ่งพาตนเองได้ มิติทางสังคมจะหมายถึง การบริโภคสินค้าและบริการที่ไม่เป็นภัยต่อสังคม การบริโภคสินค้าและบริการจากหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการแบ่งปันการบริโภคออกสู่สังคมรอบข้าง และมิติด้านสิ่งแวดล้อมจะหมายถึง การบริโภคสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม และการประหยัดพลังงาน อันจะนำไปสู่การรักษาฐานทรัพยากรให้ดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องไปถึงคนรุ่นอนาคต ในที่สุด 2) การแบ่งกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืนและกระบวนการเลือกกลุ่มเป้าหมาย โดยการแบ่งกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืน มีการแบ่งกลุ่มพฤติกรรมผู้บริโภคด้านความยั่งยืนไว้หลายประเภท 3) การแบ่งกลุ่มผู้บริโภคด้านความยั่งยืนขององค์กร Roper องค์กร Roper เป็นหน่วยงานด้านการวิจัยตลาดระดับนานาชาติ (นฤกตวันดีเมธ, 2561, หน้า 63-67)

สาเหตุการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยงฟิการ มีดังนี้ 1) การตัดสินใจ กระบวนการสำคัญขององค์กร ผู้บริหาร จะต้องกระทำอยู่บนพื้นฐานในการบริหารองค์กรและเป็นทักษะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ 2) การตัดสินใจในแง่ของผู้บริโภค การเลือกกิจกรรมตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไปว่าจะ “ซื้อ” หรือ “ไม่ซื้อ” บุคคล อยู่ในภาวะที่จะทำการตัดสินใจซื้อ อย่างไรก็ตามกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค ซึ่งจะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจสามารถแบ่งออกได้กว้าง ๆ เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ดังนี้ 1) กระบวนการก่อนการตัดสินใจ ได้แก่ (1) การตระหนักถึงปัญหา/ความต้องการ (2) การค้นหาข้อมูล (3) การประเมินทางเลือก (2) ขณะตัดสินใจ คือ ซื้อ/ไม่ซื้อ (3) กระบวนการหลังการตัดสินใจ ได้แก่ การประเมินหลังการตัดสินใจ ผลประเมินหลังการซื้อ สาเหตุที่ผู้บริโภคไม่พอใจภายหลังการซื้อ และการเสริมแรงกับพฤติกรรมหลังการซื้อ 3) กระบวนการก่อนตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นก่อนที่จะซื้อหรือการบริโภคจะเกิดขึ้นจริงสามารถแบ่งออกได้ 3 ขั้นตอนย่อย ด้วยกัน ได้แก่ การตระหนักถึงปัญหา/ความต้องการ การค้นหาข้อมูล และการประเมินทางเลือก (เหมือนจิต จิตสุนทรชัยกุล, 2561 หน้า 44)

ก. การตระหนักถึงปัญหา ความต้องการ หรือความจำเป็นผู้บริโภคจะตระหนักถึงความต้องการในสิ่งที่ตนเอง รู้สึกว่ายังขาดหายไปในชีวิตและจะมองหาสินค้าหรือบริการที่สามารถเติมเต็มให้กับความต้องการนั้น ๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้ คือ (1) เหตุผลจากปัจจัยภายใน เป็นเหตุผลจากความต้องการของตนเองหรือเป็นความต้องการปัจเจกบุคคลหรือความจำเป็นจากอายุช่วงวัยต่าง ๆ ที่ทำให้ต้องแสวงหาสินค้าหรือบริการตัวนั้น (2) เหตุผลจากปัจจัยภายนอก เป็นเหตุผลจากกระแสสังคมภายนอกจากสภาพเศรษฐกิจ หรือปัจจัยทางด้านต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงจากสภาพครอบครัว, การเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจ, การเปลี่ยนแปลงจากการเมืองอาจมีการเลือกตั้งใหม่, การเปลี่ยนแปลงที่มาจากกลุ่มอ้างอิง และการเปลี่ยนแปลงทางกิจกรรมด้านการขายหรือการตลาดของผู้ประกอบการเองจากการส่งเสริมทางการตลาด

ข. การค้นหาข้อมูล ขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ นอกเหนือไปจากที่ระลึก ความจำได้ เพื่อนำมาแก้ปัญหาหรือตอบสนองความจำเป็น หรือความต้องการของผู้บริโภค ดังนี้ 1) การแสวงหาข้อมูล 2) ปัจจัยที่กำหนดแสวงหาข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้ (1) การแสวงหาข้อมูล สามารถแบ่งออกได้ 2 ช่องทางดังนี้คือ ภายใน (Internal Search) ภายนอก (External Search) ได้แก่ (1.1) การแสวงหาข้อมูลจากภายใน (Internal Search) ได้แก่ (1) ประสบการณ์ในอดีตของผู้บริโภค (2) ลักษณะของผู้บริโภค (3) สิ่งจูงใจของผู้บริโภค (1.2) การแสวงหาข้อมูลจากภายนอก (External Search) การเสาะหาจากภายนอกเป็นปฏิกิริยาที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาข้อมูล ข่าวสารจากภายนอกของบุคคล ซึ่งแหล่งในการเสาะแสวงหา ได้แก่ (1) ข้อมูลจากครอบครัวหรือเพื่อนเป็นแหล่งบุคคล (2) ข้อมูลจากแหล่งการค้า (3) ข้อมูลจากสื่อสาธารณะออนไลน์และออฟไลน์

ค. การประเมินทางเลือก (Evaluation of Choices) เมื่อผู้บริโภคได้รับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง หรือหลายแหล่ง เพื่อพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อการตัดสินใจซื้อ อาจใช้ประสบการณ์ในอดีตบวกกับทัศนคติที่เกิดจากการรับข่าวสารข้อมูลของสินค้าแต่ละตราหือ ถ้าผู้บริโภคยังมีความต้องการและยังต้องการแก้ปัญหาอยู่ ผู้บริโภคย่อมสามารถย้อนกลับไปยังขั้นตอนการแสวงหาข้อมูลอีก ดังนี้ (1) หลักเกณฑ์ที่ผู้บริโภคใช้ประเมินทางเลือกสินค้า (2) การประเมินผล (3) การปรับกลยุทธ์กับผลประเมินทางเลือก (เหมือนจิต จิตสุนทรชัยกุล, 2561, หน้า 47-49)

ความสำเร็จของการประกอบธุรกิจ

รอเบิร์ต แคปแลน จาก Harvard Business School และเดวิด นอร์ตตัน (Kaplan & Norton, 1996) ได้อธิบายหลักการและความหมายของการประเมินองค์กรแบบสมดุล หรือ การประเมินการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือการประเมินเชิงกลยุทธ์ ไว้ว่า ระบบการประเมินผลงาน การทำงานหรือไม่ Balanced Scorecard เป็นตัววัดผลทางการจัดการที่จะช่วยให้การนำกลยุทธ์ไปสู่การ ปฏิบัติ โดยอาศัยการประเมินและการวัด ช่วยให้องค์กรเกิดความเป็นระบบ แนวเดียวกัน และเน้นในสิ่งที่ สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ต่อมาองค์กรและบริษัทต่าง ๆ ได้นำ Balanced Scorecard มาใช้ ในการประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทซึ่งได้ผลดี การนำ Balanced Scorecard มาใช้จะเริ่มต้น ด้วยคณะผู้บริหารขององค์กร ซึ่งการกำหนดรายละเอียดในตารางกรอบการประเมินนั้น (อารยา แป๊ะปอง, 2557) คณะผู้บริหารจะเริ่มต้นด้วยการสร้างวัตถุประสงค์ (Objectives) และการวัด (Measures) และจะต้องร่วมกันดำเนินการงาน ที่สำคัญ 2 งาน คือการกำหนดตารางกรอบการประเมิน (Scorecard) และ การใช้ตารางกรอบการประเมินโดยทั้ง 2 งาน มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ทั้ง 4 มุมมอง ได้แก่ การเงิน ลูกค้า กระบวนการภายในและการเรียนรู้และการพัฒนา (นพดล เทียมณรา, 2560)

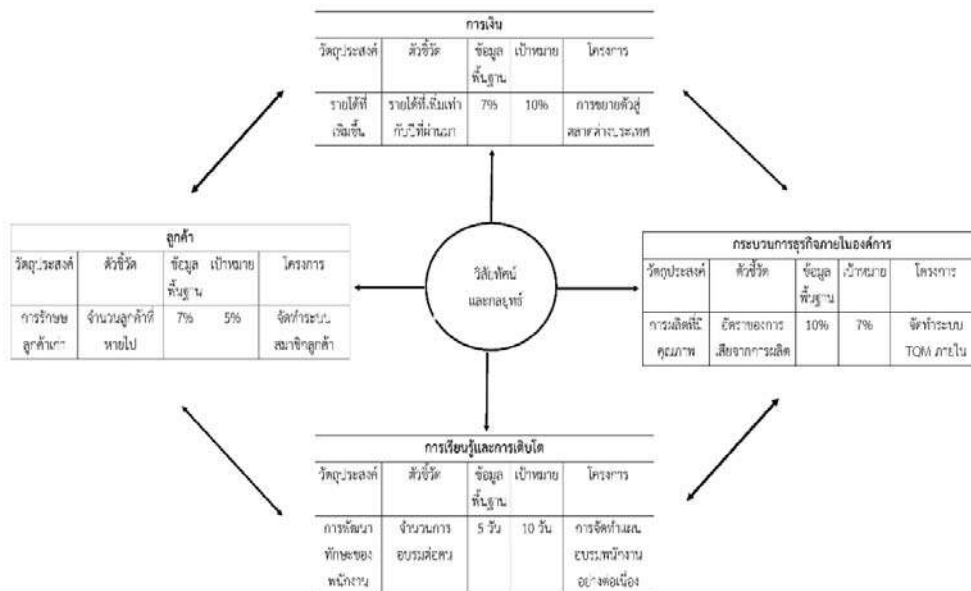
ประเด็นหลักของ Balance Scorecard ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์กร มุมมองแต่ละด้าน จะมีตัวชี้วัดที่สำคัญ หรือ Key Performance Indicators (KPIs) เป็นชุดที่มีความสัมพันธ์กัน (ณัฏฐพันธ์ เขจรนนท์, 2562)

1. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ 2 ด้าน ได้แก่การลดลงของต้นทุน (Cost Reduction) และการที่รายได้เพิ่มขึ้น (Revenue Growth) หรือผลผลิตเพิ่มขึ้น (Productivity Improvement) ซึ่งประกอบด้วยการใช้ประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดองค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ว่าองค์กรมีแนวทางในทำอย่างไรให้รายได้เพิ่มขึ้น ตัวชี้วัด (KPI) ที่สำคัญมุมมองด้านการเงินเช่น การเพิ่มขึ้นของรายได้ การเพิ่มขึ้นของกำไรหรือยอดขายและการลดลงของต้นทุน เป็นต้น

2. มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) ข้อมูลจริงจากลูกค้าจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้เท่าทันคู่แข่ง ปัจจุบันทุก ๆ องค์กรจะให้ความสำคัญกับลูกค้าและสอบถามความต้องการจากลูกค้าจริง เห็นได้จากการวางแผนระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management) เพื่อให้องค์กรเข้าถึงลูกค้ามากขึ้น โดยจะเน้นไปที่การสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการไม่ว่าจะเป็นคุณภาพสินค้าที่ได้มาตรฐาน เวลาที่รวดเร็วราคา สินค้าที่เหมาะสม กลยุทธ์รักษาลูกค้าเดิมและหาลูกค้าใหม่เป็นต้น ตัวชี้วัด (KPI) มุมมองด้านลูกค้า เช่น ส่วนแบ่งตลาด การรักษาลูกค้าเก่า ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ การเพิ่มขึ้นของลูกค้าใหม่ เป็นต้น

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) คือ การบริหารจัดการภายในองค์กร จะต้องมีการจัดการที่ดีในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและพนักงานในองค์กรและลูกค้า เพื่อจะสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรมากขึ้น ตัวชี้วัด (KPI) ด้านมุมมองด้านกระบวนการภายในเช่น การเก็บรักษาและวงจรเวลา (Cycle Time) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรและกระบวนการขนส่งภายใน เป็นต้น

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) เป็นมุมมองของการพัฒนาในอนาคต มุมมองด้านกาเรียนรู้และการพัฒนาจะประกอบด้วย ด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้แก่ ความสามารถของบุคคลที่เพียงพอ (Skill) การพัฒนาทักษะอัตราการลาออกของบุคลากร (Turnover) ทักษะคติและความพึงพอใจของบุคลากร (Attitude and Employee Satisfaction)



ภาพที่ 3 ส่วนประกอบในแต่ละมุมมองของ BSC

บทสรุป

บทความวิชาการนี้นำเสนอ กลยุทธ์ความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1) ด้านกลยุทธ์ของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง 2) ลักษณะผู้ประกอบการ 3) พฤติกรรมของผู้ซื้อ 4) ปัจจัยความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง และทำการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปความสำคัญนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด เพื่อนำไปสู่การวิจัยในการนำเสนอกลยุทธ์สู่ความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์สัตว์เลี้ยง จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า คุณลักษณะของผู้ประกอบการของธุรกิจมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบกิจการผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง รวมถึงการวางกลยุทธ์ของธุรกิจโดยเป็นกลุ่มลูกค้าที่มีลักษณะความต้องการสินค้าเฉพาะทาง และการศึกษาพฤติกรรมผู้ซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยงเพื่อปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องนำไปสู่ความสำเร็จของธุรกิจ ซึ่งสามารถนำมาเชื่อมโยงสร้างสำคัญของกรอบแนวคิดซึ่งประกอบไปด้วย 1) คุณลักษณะของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์สัตว์เลี้ยง ได้แก่ ลักษณะของสถานประกอบการพยาบาล ประเภทของสินค้าที่จำหน่ายคุณภาพและบริการ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร บริการหลังการขายและความน่าเชื่อถือของผู้ประกอบการ การวางแผนกำหนดทิศทางของธุรกิจ ซึ่งจะสามารถ

นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยงเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ 2) กลยุทธ์ผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าในการซื้อสินค้า นวัตกรรมกระบวนการควบคุมสินค้าและการปรับปรุงประสิทธิภาพทางการผลิต รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กร ซึ่งสามารถนำผลวิจัยไปใช้พัฒนาวางแผนวันกรรมผลิตภัณฑ์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ลูกค้าที่ต้องการสินค้าที่มีความเฉพาะอย่าง 3) ลักษณะพฤติกรรมของผู้ซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยงได้แก่ สาเหตุของการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง ความคาดหวังของคุณภาพของสินค้าและบริการหลังการขาย ความน่าเชื่อถือของสินค้าและผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง ผลวิจัยนำมาใช้วางแผนกลยุทธ์การตลาด และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ 4) ปัจจัยสู่ความสำเร็จของธุรกิจผลิตภัณฑ์เพื่อสัตว์เลี้ยง ได้แก่ การพัฒนาธุรกิจและการขยายผลิตภัณฑ์ การเพิ่มยอดขายจำนวนลูกค้า การสร้างพันธมิตรและการจัดการเริ่มต้นทุนของกิจการรวมถึงต้นทุนของผลิตภัณฑ์ เป็นการวัดผลสำเร็จของการประกอบธุรกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2561). **ระบบคลังข้อมูลธุรกิจ กระทรวงพาณิชย์**. วันที่ค้นข้อมูล 20 พฤศจิกายน 2561, จากเว็บไซต์: www.dbd.go.th
- กัลยา แก้วมา. (2560). กลยุทธ์การสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาด ย่อมในการเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560
- กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล. (2562). **การเป็นผู้ประกอบการและการสร้างธุรกิจใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด(มหาชน).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2562). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด(มหาชน).
- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (2561). **ส่งออกโลกจับกระแสตลาดสินค้า สำหรับสัตว์เลี้ยงของโลก**. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2561, จาก <http://www.exim.go.th/doc/newsCenter/49452.pdf>
- อัญญ์วิ ธรศิริบุญโรจน์. (2562). **กลยุทธ์การตลาดสู่ความสำเร็จของการประกอบธุรกิจผลิตภัณฑ์สปาผ่านช่องทางดิจิทัลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. หลักสูตรบริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น หน้า 30-31. กรุงเทพฯ
- นธกฤต วันตะเมธ. (2561). **การตลาดเพื่อความยั่งยืน**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 247-248
- นพดล พันธุ์พานิช. (2561). **กระบวนการเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจระบบอัตโนมัติที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย**. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, ปีที่ 4, ฉบับที่ 3, กันยายน – ธันวาคม, หน้า 170 - 185.
- พยัต วุฒิรงค์. (2562). **การจัดการนวัตกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2561). **การจัดการเชิงกลยุทธ์เทคโนโลยีและนวัตกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มติชนออนไลน์.(2561). คาด Pet Expo Thailand 2018 ครั้งที่ 18 เงินสะพัด 88 ล้านบาท.สืบค้าเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2561, จาก https://www.matichon.co.th/economy/news_979178
- สุดใจ ดิลกทรรศนนท์. (2558). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- เหมือนจิต จิตสุนทรชัย. (2561). **พฤติกรรมผู้บริโภคกับธุรกิจค้าปลีก** : สำนักพิมพ์ บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- Albors-Garrigos, Jose, Zabaleta, Noemi, & Ganzarain, Jaione. (2010). New R&D management paradigms : rethinking research and technology organizations strategies in regions, R&D Management, Vol.40, No.5, pp. 435-454
- Burgelman, C., & Wheelwright. (2009). **Strategic Management of Technology and Innovation** (5th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Buse, Stephan, Tiwari, Rajnish, & Herstattt, Cornelius. (2010). Global Innovation: An Answer to Mitigate Barriers to Innovation in Small and Medium-Sized Enterprises? International Journal of Innovation & Technology Management, Vol. 7, Issue 3, pp. 215-227.
- World Wildlife Fund-WWF. (2019). **MGR Online**. From Online <https://mgronline.com/around/detail/9570000112198>

ส่วนประสมทางการตลาดในมุมมองของผู้บริโภคสินค้า

Marketing mix in terms of consumer's perspective

ผู้วิจัย

ณัฐพล ทองสีขาว

Abstract

Marketing mix is the most fundamental concept of marketing. Riaz & Tanveer (n.d) referring Kotler, Armstrong, Wong, & Saunders (2008) defined the marketing mix as: a set of controllable marketing tools used by a company for creating a desired response in the targeted market. These elements or tools of marketing mix are the basic tactical components of a marketing plan. So 'Marketing Mix' is also referred and known as the Seven P's, which are marketing mix elements i.e., product (P-1), price (P-2), place of distribution (P-3), promotion (P-4), people (P-5), processes (P-6), and Physical evidence (P-7). These are the primary ingredients of a marketing strategy, and as a means of translating marketing planning into practice. McCarthy (1960) was first to suggest the four P's, which consisted of product (P-1), price (P-2), place of distribution (P-3), and promotion (P-4). In addition to that Oliver (2009) has defined the marketing mix that categorized into 7Cs that are customer value benefit (C-1), cost to customer (C-2), convenience for customer (C-3), communication (C-4), competence courtesy (C-5), comfort cleanliness (C-6) and coordination continuity (C-7). This study is to critically explain the elements of marketing mix in terms of consumer's perspectives of literature.

Keywords : Marketing mix, Consumer's perspective, Consumer satisfaction

Introduction

Marketing mix is the most fundamental concept of marketing which is a set of controllable marketing tools that a company uses to create a desired response in the targeted market. In 1953, Marketing Mix is also referred and known as the Four P's consisted of product, price, place, and promotion (Assael, 2008). These are the primary ingredients of a marketing strategy, and as a means of translating marketing planning into practice.

McCarthy's 4Ps mix has progressively come under attack with result that different marketing mixes have been explained forward for different marketing contexts. It contends that conceptualizations undermine the concept of the marketing mix and proposes that Booms and Bitner's (1981) 7Ps mix for services be extended to other areas of marketing. It also suggests that the 7Ps framework has already achieved a high degree of acceptance as a generic marketing mix among customers. Overall, it provides a fairly strong support for the view that Booms and Bitner's 7Ps framework should replace McCarthy's 4Ps framework. Therefore, services marketing theorists have taken great pains to distinguish services marketing from product marketing. A major portion of this effort has focused on rethinking the marketing mix and showing how it is different for services. By demonstrating that the marketing of services requires different decisions than goods marketing requires, these thinkers present services marketing as a unique and distinct type of marketing. The services marketing mix differs chiefly from the 4Ps by the addition of three new decision responsibilities that must be integrated to form a coherent and effective services marketing

mix. By adding people, physical assets, and process to the marketing mix forming the 7Ps, services marketing theorists staked out a new field of management theory and practice separate from the marketing of tangible goods (Lovin, 2006). This conceptual advance has, in turn, caused a re-evaluation of traditional marketing management thought by obscuring the boundary between goods and services, forcing the realization that many products consist of elements of both tangible goods and intangible services (Goldsmith, 1999).

Additionally, the business market is growing rapidly and becoming more competitive as there are many similar products and services delivered in the same market (Aisha, 2013). With the rapid growth of the new entrants in the business market, switching behaviour among customers was high and organisations have to increase efforts in order to retain their customers.

McCarthy (1960), the first person who suggest the four P's. Muala & Qurneh (2012) revealed that later on researchers by adding three more elements have explained seven elements which are their 7Ps, which are product, price, place, promotion, People, Process and. Physical Evidence. In parallel, Oliver (2009) has defined that marketing mix in terms of consumer's perspectives is able to described as 7Cs, which consisted of customer value benefit (C-1), cost to customer (C-2), convenience for customer (C-3), communication (C-4), competence courtesy (C-5), comfort cleanliness (C-6) and coordination continuity (C-7) accordingly. This article explains these 7Cs, which are the elements of marketing mix.

Introduction

The marketing mix is the combination of techniques and tools that retailer's and e-retailers use to give their customers value. The marketers work on creating strategies that are aimed at increasing customer satisfaction and increasing value for the customer. Over the past decade there have been several attempts to update the marketing mix.

The formulation of a marketing mix depends on the nature of the activities of the organization and the nature of the targeted market. It must be put together in such a way as to enable the organization to meet its customers' needs and wants (Kotler, 2002). The marketing mix concept works as a tool used by an organization to survive in a competitive environment. This concept is controlled by the organization and comprises four elements—product, price, place, and promotion (Kotler, & Keller, 2006). The organization should have a database of its customers to determine the most effective marketing mix, taking into consideration the macro and micro environment of the organization. The 4Ps are considered to be the focal point in establishing a marketing structure within the organization through providing a good-quality product at an affordable price, in the right place (Ho, 2017).

In additional to that, Muala & Qurneh (2012) by adding three more elements have explained seven elements which are their 7Ps i.e. product, price, place, promotion, Personnel, Process and. Physical Evidence. These researcher's framework of Elements consisted of Product, Price, Place, Promotion, People, processes, and Physical evidence. On the other hand, in terms of customer's perspectives, it has been giving more emphasis on what customers want, known as the 7Cs (Oliver, 2009), showed in figure 1.

The 7Ps, in terms of Organization's perspectives		The 7Cs, in terms of consumer's perspectives
Product	=	Customer value benefit
Price	=	Cost to customer
Place	=	Convenience for customer
Promotion	=	Communication
People	=	Competence courtesy
Processes	=	Comfort cleanliness
Phyysical evidence	=	Coordination continuity

Figure 1: Marketing Mix models (Muala & Ourneh, 2012).

To start with C1, customer value benefit, the product itself could offer benefits and customer value. It has included the serve and customer satisfaction. The customers are only buying the product; they are either finding solutions to their problems or making themselves feeling good. Therefore the task of selecting the right range of product for those customers is essential. Customers who purchase online are not likely to request as much help making their purchase compared with those who buy in-store. E-shoppers often decide not to purchase the product if they need help, they will abandon the transaction and look for an alternative product to purchase. This is why descriptions are essential in e-retail. It's vital to provide the customer with plenty of help options that are easy to find and navigate online.

In terms of C2, cost to customer, the cost to the customer has been included the real costs that the customer will have to pay that includes the cost of packaging and shipping, any additional taxes and so on. One of the reasons customer's abandons their transaction is finding out the shipping costs at the checkout. Customers obviously think products should be cheaper online, compared with in-store.

In terms of C3, convenience for customer, place is a factor in traditional marketing mix. Being able to place products where the customers prefer them to be. In an e-retail, the retailer needs to provide the products in places they want them to be and this is usually on multiple channels. Customers like to be able to purchase online or purchase in store for example. They also like the ability to purchase online but return in store and so on. The convenience for customer also includes being easy to find the websites online that involves digital marketing, website design, SEO, page layouts and so on (Parin, 2001).

In terms of C4, Communication is basically promotion. Promotion is how the companies encourage and induce people to purchase from them but communication is a two-way process. Communication has been included feedback from customers to the suppliers. The retailers have better communication with customers compared to manufacturers as they are closer to customers and they can receive more feedback from the customers. Communication includes:

- Emails
- Internet
- Marketing databases
- Public relation
- Surveys
- Marketing research
- Loyalty schemes
- Offline marketing may also be used alongside the online marketing

Reaching the emotional side of selling is also an essential part of customer value and benefits. Customers like to get a good feeling when purchasing, but this can be difficult for e-retailers to achieve. Face to face sellers are able to find the emotional needs of the customer much more easier and working hard to give the customer a tailored shopping experience using emotional cues. E-retailers have to use the website enhancements to give a good experience to their customers. For instance, faster loading times, attractive visuals are one of example of how to improve the customer experience online (Jackson, 2014).

In terms of C5, competence courtesy, when people in the company have come in contact with the customers, it will create an impression that can have outstanding effects, which are either positive or negative. The reputation of the company's products rests in the hands of its people. Personnel must be well trained and ensuring the right job for the right people. Most customers do not separate the kind of product they purchase by the person selling the product, which shows the importance of the personnel serving within the organization in relation to the product that they sell (Nakhchian, Zeraatgar, Ome & Gorji, 2012). The extent to which W hotel has offered after sale service has been one good way of adding value to what the company offers. This has given it a competitive edge company over its competitors. Therefore, It is necessary to look from time to time the products that account for the highest sales as to whether they have adequate after-sale service. Adding the sixth and the seventh Cs would serve best for service industries traditionally (Ivy, 2008).

In terms of C6, comfort cleanliness, the process involved in offering the service to the customers as well as the behavior of those involved is critical in ensuring product success for example issues such as waiting times. It is not the interest of the customers to know how a company's system work but rather what matters is that the system works. Keeping customers informed, reducing waiting times, and making service providers helpful are critical issues that the company should consider. This process is one that is usually overlooked by many companies. For example, when customers ringing phones to the company are an important source of income rather than having to listen to recorded messages before they go through, a number of customers will give up in the process and thus they might shift to other places telling other customers not to use the products. Consequently, the firm or company has to carefully focus on the ambience in providing services to its customers in order to create the highest comfortable to them.

In terms of C7, coordination continuity, before a service is experienced, it first has to be delivered. It means that the process of choosing to use a service might be perceived as risky since one is buying something that is intangible. To reduce this uncertainty, physical evidence such as case studies should be used. This can be done by keeping the facilities clean, well decorated and tidy. The coordination continuity that is demonstrated by an organisation or firm should be able to confirm the assertions of the customers. Although it might not be possible for the customers to experience the service before they have purchased, the customers can talk to other customers with an experience. Therefore their testimonies are credible, as their views do not originate from the company.

Goi (2009) pointed out that the main reasons that the marketing mix is a powerful concept are: It makes marketing seem easy to handle, allows the separation of marketing from other activities of the firm and the delegation of marketing tasks to specialists; and the components of the marketing mix can change a firm's competitive position.

Summary

This article has shown some definition of marketing mix in terms of consumer's perspectives, ways to critically use marketing tools in order to create competitive advantage, as well as, it could be beneficial for marketing professionals and so on.

Consequently, the marketing mix is "The set of controllable, tactical marketing tools that the firm blends to produce the response it wants in the target market." The main objective of this mix is to meet the needs and wants of the targeted market. It impacts the demand by tracing the needs and wants of the current and potential customers. The positive perception on the part of customers comes through the products and services that create value for them and provides them with satisfaction, which gives the organization a notable edge over its competitors (Kotler, 2009).

Last but not the least, it is not enough for the firms or organization in terms of competing expeditiously changing market environment. Therefore, marketing mix in terms of consumer's perspectives, which are 7Cs also extremely important in order to overcome the market and gain competitive advantage and so on. It is enable to believe that variously successful organizations have well prepared for these marketing tools in order to gain competitive advantage in the market.

Acknowledgement

I am honestly thankful Dr. Trinate Tantrakul who suggested and supported me, aspiring guidance, invaluable constructive criticism and friendly advice throughout this article.

Reference

- Aisha, B. (2013). Switching Behaviour Among Customers.
- Assael, H. (2008). Consumer Behavior and Marketing Action, 6th Ed. Cincinnati, Ohio: South-Western.
- Booms, H. & Bitner, J. (1981). Concept of Marketing and Elements of Marketing Tools.
- Gatti, T. (2012). Impact of Country of Origin Dimensions on marketing mix of Eco Car.
- Goi, L. (2009). "A Review of Marketing Mix: 4Ps or more?" International Journal of Marketing Studies, Vol. 1, No. 1, May, 2009
- Goldsmith, P. (1999). Services Marketing Theorists.
- Ho, Y. C. (2017). A Study of Consumers' Purchase Intentions toward Retail Store Brands in the Food Sector. Unpublished Master Thesis, Ming Chuan University, Taiwan.
- Ivy, L. (2008). Marketing Management in Terms of Online Business.
- Jackson, A. (2014). Meaning of Marketing Mix – Consumer Perspective.
- Kotler, O. (2002). Principle Of Marketing, 3rd Edition, Pretence Hall Europe.
- Kotler, O. (2009). Marketing Management (11th Ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Kotler, O. & Keller, K.L. (2006). Marketing Management 12e. Upper Saddle River: Pearson Education Inc.
- Lovin, Y. (2006). Traditional Marketing Management.
- Mccarthy, C. (1964). Marketing mix model for marketing tools.
- Muala, O & Ourneh, K. (2012). Process of Making a Product Available to The Consumers.
- Nakhchian, S. M. (2016). Handbook of Research on Leveraging Consumer Psychology for Effective Consumer's Attitude.
- Oliver, R. (2009). Measurement and Evaluation of Satisfaction Process in Retail Setting. Journal of Retailing, 57, 25-48.
- Parin L. (2001) Customer Behavior in terms of Psychology.

- Riaz, Waheed and Tanveer, Asif (n.d) "Marketing Mix, Not Branding", Asian Journal of Business and Management Sciences, Vol. 1 No. 11 pp.43-52.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2009). Research for Business Students, Harlow, Financial Times Prentice Hall. Consumer Choice. The Journal of Product Innovations Management, 22, 63-81.
- Wong, J. (2012), "Using Secondary Data For Grounded Theory Analysis", Australian Social Work, Vol. 65, No. 4, Pp. 504-516.
- Zaraatgar, V. A. & Ome, M. J. (2012). Services Marketing - Integrating Customers Focus Across The Firm, Third Edition. Boston: McGraw-Hill.

Author's profile

Education:

Nuttapol Thongsrihow

- Master's Degree in MSc International Management, UWE Bristol, Bristol, United Kingdom.
- Bachelor's Degree in Business Administration in Marketing, Assumption University, Bangkok, Thailand.

การสร้างความศักยภาพของผู้ประกอบการในยุคไทยแลนด์ 4.0

Building the potential of entrepreneurs in Thailand 4.0

ผู้วิจัย

ดำรงค์ สุตวิสัย

บทคัดย่อ

การสร้างความศักยภาพของผู้ประกอบการ เป็นกลยุทธ์การพัฒนาของผู้ประกอบการรูปแบบหนึ่ง ที่จะทำให้สามารถปรับตัวกับอนาคตได้ โดยผู้ประกอบการใช้ศักยภาพในปัจจุบันและโมเดล ไทยแลนด์ 4.0 มาปรับหรือยกระดับองค์ประกอบที่สำคัญให้เข้ากับธุรกิจ ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยติดอยู่ในยุค 3.0 นานกว่า 20 ปี เพราะติดกับดัก รายได้ปานกลาง ความเหลื่อมล้ำด้านความร่ำรวยและความไม่สมดุลในการพัฒนา ดังนั้นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผู้ประกอบการพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 ได้ ก็คือวิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การบริการที่เพิ่มมูลค่า และการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรยุค 4.0 นั้น เป็นเรื่องของการปรับแนวคิดและทัศนคติซึ่งเป็นธุรกิจเล็กหรือธุรกิจใหญ่ก็ทำได้เหมือนกัน เพื่อไม่ให้ธุรกิจของตัวเองหยุดชะงัก การปรับตัวและการสร้างความศักยภาพสู่อนาคตเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการจำเป็นต้องเข้าใจและปรับตัวเพื่อให้ธุรกิจพร้อมแข่งขันในยุค 4.0 ทั้งการปรับตัวของผู้ประกอบการ การทำงานเป็นทีมเพื่อให้ธุรกิจบรรลุเป้าที่ตั้งไว้ การสร้างภาวะผู้นำให้ตัวเอง รวมถึงการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ เพื่อดึงดูดลูกค้าใหม่ และดึงดูดลูกค้าเก่าไว้ ดังนั้นหลักการสร้างความศักยภาพของผู้ประกอบการในยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อให้ประสบความสำเร็จ จึงขึ้นกับ ผลิตภัณฑ์ ราคา ช่องทางหรือสถานที่ในการขายสินค้า และโปรโมชั่น ทำให้ลูกค้าที่ซื้อสินค้าหรือสนใจสินค้าเกิดความประทับใจและทำให้เกิดพฤติกรรมกลับมาซื้อซ้ำในครั้งต่อไป

คำสำคัญ : ศักยภาพผู้ประกอบการ, ผู้ประกอบการ, ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

The potential building for entrepreneurs is a development strategy for entrepreneurs that will help them adjust to the future which the entrepreneurs will use the current capability and the Thailand 4.0 model to adjust or upgrade the important components in accordance with the business. Currently, Thailand has stuck in the 3.0 era for over 20 years because of being caught in a middle-income trap, wealth inequality and development imbalances. Therefore, the key of making the entrepreneurs ready for change in the 4.0 era are the vision that focuses on technology, innovation, creativity, and value-added services. Adaptation of being a 4.0 era organization is about conceptualization and attitude. This is something that both small businesses and large businesses can do to prevent their own business interruption. Adaptation and potential building for the future are very important for entrepreneurs to understand and adapt to make their business ready to compete in the 4.0 era, including the adjustment of entrepreneurs, working as a team to achieve business goals, creating leadership for themselves, as well as developing products to attract new customers and keep existing customers. The principle of creating the capacity of entrepreneurs in the Thailand 4.0 era

to be successful depends on the product, price, channel or location of selling products, and promotion, which makes the customers who buy the products or who are interested in the products impress and make repurchase in the next time.

Keywords : Entrepreneurial potential, Entrepreneur, Thailand 4.0

บทนำ

Thailand 4.0 คือยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มนุษย์จึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พัฒนาเพื่อความสะดวกและรวดเร็วขึ้น องค์กรต่าง ๆ จึงต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยคิดค้นวิธีการพัฒนาองค์กรใหม่ๆ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้าอยู่เสมอ

ประเทศไทยยุค 4.0 หรือ ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ (ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ รัฐมนตรี ช่วยว่าการกระทรวงพาณิชย์)

“ประเทศไทย 4.0” เป็นโมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ที่เน้นเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และภาคบริการ ภายใต้วิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยประเทศไทย 4.0 จะมีการยกระดับ 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องรู้รายขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง โดยการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เป็นการเปลี่ยนความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศที่มีอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายทางชีวภาพ และความหลากหลายเชิงวัฒนธรรม ให้เป็นความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน มี 5 กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย คือ 1. กลุ่มอาหาร เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ 2. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ 3. กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกล 4. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมอุปกรณ์ต่าง ๆ 5. กลุ่มเทคโนโลยีสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มูลค่าสูง

ความต้องการในการปรับตัวและการสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการ

การปรับตัวและการสร้างศักยภาพสู่อนาคตเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการจำเป็นต้องเข้าใจและปรับตัวเพื่อธุรกิจพร้อมแข่งขันในยุค 4.0 สิ่งที่ต้องเปลี่ยนอย่างเร่งด่วนได้แก่

1. ปรับตัวผู้นำ ผู้นำต้องเร่งศึกษาถึงความเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมของตนเอง พร้อมกับปรับวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สอดคล้องทิศทางของธุรกิจที่กำลังจะเดินต่อไป อย่าผินหรือปฏิเสธเทคโนโลยีแต่จงทำความเข้าใจและหาทางนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์
2. ปรับโครงสร้างองค์กรการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การนำเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งของระบบปฏิบัติงานขององค์กร งานบางอย่างจำเป็นต้องนำหุ่นยนต์หรือ AI มาแทนที่คนในขณะที่ยังพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เน้นการสร้างนวัตกรรม เน้นความคิดสร้างสรรค์และทำงานเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ
3. ปรับระบบการจัดการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีกระบวนการทำงานในทุกส่วนเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มแก่ธุรกิจและผู้บริโภคมากขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีมาพัฒนากลยุทธ์การขายให้เป็นแบบผสมผสานระหว่าง Online กับ Offline หรือที่เรียกว่า Omni-Channel หรือการใช้ข้อมูลเชิงลึกมาวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภคอย่างละเอียดเพื่อนำมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ตรงกับความต้องการมากขึ้นไปเรื่อย ๆ

หัวใจสำคัญที่จะทำให้ผู้ประกอบการพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 ได้ ก็คือวิสัยทัศน์ที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรยุค 4.0 นั้นเป็นเรื่องของการปรับแนวคิดและทัศนคติซึ่งเป็นธุรกิจเล็กหรือธุรกิจใหญ่ก็ทำได้เหมือนกัน

ปัญหาของผู้ประกอบการมือใหม่

ดร.พัลลภา บิติสันต์ (2561) ได้วิเคราะห์ถึงธุรกิจธุรกิจผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดและบำรุงสุขภาพผิวพรรณของผู้ประกอบการมือใหม่ เกี่ยวกับแนวทางการทบทวนตำแหน่งสินค้าและโจทย์ที่ผู้ประกอบการมือใหม่จะต้องตอบให้ได้ก่อนที่จะลงมือหรือดำเนิน กิจกรรมอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินธุรกิจต่อไปนี้

1. ส่วนของผลิตภัณฑ์ (product) บาง ครั้งเรื่องของผลิตภัณฑ์นั้น หลายๆครั้งที่ผู้ประกอบการมือใหม่เริ่มต้นธุรกิจมาจากมุมมองความชอบส่วนตัว แต่หาว่านั่นคือหลุมพรางเพราะว่า เราชอบ แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะชอบเหมือนเรา
2. ส่วนของราคา (price) ในเรื่องนี้สามารถทำได้หลายรูปแบบ ทั้งในกรณีตั้งเปรียบเทียบกับคู่แข่ง แต่หากดูจริง ๆ แล้ว ผลิตภัณฑ์ที่ผู้ประกอบการมือใหม่ผลิตอาจมีราคาต่ำกว่าคู่แข่งด้วยซ้ำไป ในการทำธุรกิจการตั้งราคาตามคู่แข่ง มีเรื่องที่ต้องระวังคือ หากเรามองคู่แข่งผิด ราคาที่เราตั้งย่อมผิดพลาดไปด้วย เพราะลูกค้าอาจไม่ได้มองเราเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่ผู้ประกอบการมือใหม่คิด แต่อาจมองต่ำกว่า ก็ได้
3. ส่วนของสถานที่หรือช่องทางผลิตภัณฑ์ (Place) บาง ครั้งการทำร้านหรือเป็นออนไลน์ได้ เพราะทำให้คนไม่ยากเข้า กลัวแพง อีกอย่างร้านไม่ควรมีกระจกเปิดปิด ถ้าเราไปสังเกต ร้านต่าง ๆ ที่ลูกค้าต้องเปิดประตูเข้าไป จะมี traffic ในร้านน้อยกว่าร้านที่เปิดโล่ง

4. ส่วนของโปรโมชั่น (promotion) ใน กรณีสินค้าที่ใช้ความรู้สึกเป็นตัว ดัดลื่นใจ เจ้าของธุรกิจเราควรเน้นเอาจุดแข็งของสินค้ามาสร้างเป็นจุดขาย ในกรณีนี้จุดแข็งของเฮอร์คือ โลชั่นหรือครีมบำรุงผิวที่มีความหอมจนสามารถใช้แทนน้ำหอมได้ น่าจะเอามาสื่อสาร อีกอย่าง อาจมีการทำแบบ ชื้อ 2 แถม 1 ในบางช่วงสำหรับ member เป็นการช่วยกระตุ้นและเป็นการเก็บข้อมูลลูกค้าเพื่อนำมาใช้วางแผนการตลาดต่อไปในอนาคตได้อีกด้วย เช่น คนซื้ออันไหนเยอะ อะไรเป็นสินค้าหลัก และอะไรที่คนเลือกเป็นของแถม

ปัญหาของผู้ประกอบการหน้าใหม่ที่ทำให้ธุรกิจสะดุด

ปัจจุบันคนรุ่นใหม่หันมาประกอบธุรกิจส่วนตัวมากขึ้น ธุรกิจ SME หรือ Startup ผุดขึ้นมากมาย แต่ก็เกิดอาการ ธุรกิจสะดุด จนต้องล้มหายตายจากไปมากมายเช่นกัน สาเหตุก็เพราะเห็นเฉพาะโอกาสแต่ไม่เห็นถึงปัญหา แม้จะมี โสมออฟฟิศ ๆ ก็ไม่ช่วยอะไร ดังนั้นการจะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จนอกจากจะเห็นโอกาสแล้ว การคาดเดาปัญหาที่จะเกิดขึ้นก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการป้องกันย่อมดีกว่ามานั่งแก้ไขทีหลังแน่นอน

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่อาจจะมุ่งแต่คิดถึงเรื่องการขาย การพัฒนาสินค้า แต่มองข้ามเรื่องหลังบ้าน อย่างการจัดการบัญชี การดำเนินขั้นตอนทางกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดที่ซับซ้อนรวมถึงเรื่องเอกสารที่ยุ่งยาก ดังนั้น การเป็นผู้ประกอบการ ขั้นแรกเลยต้องไม่ละเลยที่จะศึกษาระบบบัญชีและข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพราะการวางรากฐานที่ถูกต้องย่อมส่งผลให้ธุรกิจของคุณเติบโตได้อย่างมั่นคง ไม่เจอปัญหายุ่งยากในภายหลัง

เงินทุนคือปัจจัยที่สำคัญในการทำธุรกิจ บริษัทใหม่หลายบริษัทอาจจะมีเงินทุนตั้งต้นไม่มาก บวกกับขาดประสบการณ์ นำไปสู่การจัดการเงินของบริษัทกับเงินส่วนตัวแบบเหมารวม วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดคือต้องจัดการบัญชีและการเงินให้ดี พร้อมทั้งวางระบบบริหารที่ถูกต้อง มีเงินทุนที่ต้องใช้จ่ายจริงและทุนสำรองที่มากเพียงพอต่อการประกอบธุรกิจ

การทำธุรกิจในปัจจุบันนี้ ไม่สามารถทำได้โดยไม่มีเครือข่าย หลายบริษัทที่ปิดตัวลงไปเพราะขาดเครือข่ายในการทำธุรกิจ ขาดการพึ่งพาและถ่ายทอดความรู้และทรัพยากรที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ดังนั้น ส่วนหนึ่งของการทำธุรกิจก็คือการออกไปเจอผู้คนให้มากขึ้น และสร้างโอกาสให้ตัวเองที่จะเข้าไปทำความรู้จักคนอื่น โดยไม่ต้องรีรอ

หลายบริษัทไม่สนใจที่จะใช้สื่อออนไลน์ในการต่อยอดธุรกิจของตัวเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการขยายธุรกิจให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น เจ้าของกิจการต้องเข้าใจและรู้จักที่จะเรียนรู้เครื่องมือเหล่านี้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด Facebook Instagram Line YouTube ทำให้สามารถสร้างเครือข่ายของเราให้เป็นที่รู้จักได้ง่ายและรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทั้งในประเทศ และนอกประเทศ แถมยังเป็นช่องทางที่ใช้เงินในการลงทุนน้อย ที่ช่วยให้เราโปรโมทธุรกิจของเราได้รวดเร็วและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่เราจะจูงมากขึ้น

แน่นอนว่าธุรกิจใหม่ ทุกสิ่งทุกอย่างก็ใหม่ ทั้งระบบ ทั้งคน เจ้าของกิจการจำเป็นต้องเซ็ระบบการทำงานให้แน่นชัด เพื่อกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของทีมงานให้ชัดเจน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากคนนั้นถือว่าเป็นเรื่องปกติ แต่ถ้ามีการวางระบบที่ดี เมื่อเกิดรอยร้าวตรงไหน เราก็จะสามารถแก้ไขได้ทัน แต่ถ้าไม่มีระบบที่ดี คุณก็ต้องเหนื่อยกับปัญหาจุกจิกเรื่องคน พอนาน ๆ ไปก็จะทำให้ท้อได้

แนวคิดในการสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการ

1. ผู้ประกอบการใหม่ (New Entrepreneur)

การประกอบธุรกิจ ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการสร้างความเจริญเติบโตให้กับเศรษฐกิจของประเทศ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้น (สมใจ ศรีเนตร, 2560) ผู้ประกอบการใหม่และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (สุชาติ ไตรภพสกุล และสัทยา ชูชาติพงษ์, 2557) ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของธุรกิจขนาดใหญ่ และยังเป็นห่วงโซ่เล็กๆ ที่มีจำนวนมหาศาลก่อให้เกิดการจ้างงาน กระจ่ายการพัฒนาไปสู่ชุมชนได้รวดเร็ว ก่อให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจทั้งในประเทศและการส่งออก ผู้ประกอบการใหม่ กลุ่มนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ จึงถูกจับตาเป็นพิเศษ ที่จะได้สิทธิพิเศษเดินหน้าสู่การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจยุคใหม่ได้ง่ายมากขึ้นในยุคนี้ (ไทยรัฐออนไลน์, เข้าถึงได้โดย <http://www.thairath.co.th/content/644179>)

2. สื่อออนไลน์กับผู้ประกอบการยุคใหม่ (Online Media with Modern Entrepreneurs)

ด้วยความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนสำคัญของอารยธรรมสมัยใหม่เทคโนโลยีทำให้ชีวิตของเราง่ายขึ้นจนโลกกำลังอยู่ที่ของเราปลายนิ้ว ความทนทานและประสิทธิภาพของเทคโนโลยีได้นำมาใช้อย่างมากเปลี่ยนไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (Ashraf and Malik, 2011) เอสเอ็มอีถือเป็นเส้นเลือดใหญ่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เติบโตอย่างมาก เพราะด้วยจำนวนกิจการที่อยู่ในระดับเอสเอ็มอีที่มีอยู่กว่า 2.78 ล้านราย โดยแบ่งเป็นเอสเอ็มอีในระบบ 1.9 ล้านราย และที่เหลือเป็นเอสเอ็มอีนอกกรอบ ซึ่งทั้งหมดสามารถทำให้เกิดการจ้างงานได้ถึง 11.7 ล้านคนทีเดียว แต่เชื่อหรือไม่ว่าในจำนวนนี้กลับมีเพียงไม่ถึง 20% เท่านั้นที่สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้ ถ้าหากอะไรคือสาเหตุสำคัญที่ทำให้เอสเอ็มอีไทยไม่สามารถอยู่รอดและขับเคลื่อนตัวเองสู่การเติบโตต่อไปได้ ทั้ง ๆ ที่ผู้ประกอบการพันธุ์เล็กเหล่านี้เป็นหัวใจสำคัญ ในการขับเคลื่อนรายได้ให้กับประเทศไทยในยามนี้ต้องยอมรับว่าหนึ่งในสาเหตุหลักนั้นมาจากการขาดแหล่งเงินทุนในการพัฒนาและขยายกิจการ จึงส่งผลให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมากิจการเอสเอ็มอีไทย ตกอยู่ในสถานะของปลาใหญ่กินปลาเล็ก แต่ทว่าอีกเหตุผลหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากก็คือ การปรับตัวไม่เท่าทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยีกลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดต้นทุนการผลิต มีหน้าซ้ำยังเป็นช่องทางในการที่จะเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายอย่างไร้พรมแดน (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2560)

ในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน การสื่อสารข้อมูลเพื่อเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายของธุรกิจ ได้มีการลงทุนในสื่อที่เป็นโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วิทยุ และนิตยสาร ซึ่งเป็นการสื่อสารข้อมูลแบบทางเดียว รวมทั้งธุรกิจต้องลงทุนมากขึ้น หากต้องการขยายขนาดการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย ในปัจจุบันการบริโภคข้อมูลจากผู้คนได้เปลี่ยนไป โดยส่วนใหญ่มีแนวโน้มใช้สื่อทางออนไลน์มากขึ้น เป็นต้นว่า หากต้องการซื้อสินค้าสักหนึ่งชิ้น ผู้บริโภคอาจไม่เริ่มต้นหาข้อมูลโฆษณาจากหนังสือพิมพ์ หรือนิตยสาร แต่หันไปหาข้อมูลที่ต้องการในสื่อออนไลน์แทน เพราะนอกจากจะได้ข้อมูลสินค้าแล้วยังได้ทราบความคิดเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับตัวสินค้าจากกลุ่มคนต่าง ๆ (พิชิต วิจิตรบุญรักษ์, 2554)

ผลกระทบของอินเทอร์เน็ตที่มีต่อภาคธุรกิจ จะมีความคล้ายคลึงกับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น ระบบคมนาคม พลังงานไฟฟ้า และระบบสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งหากหยุดชะงักก็คงไม่ใช่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจเพียงบางส่วน แต่จะกระทบต่อทุกภาคส่วนเป็นลูกโซ่ จนกระทั่งก่อให้เกิดความสูญเสียในทางธุรกิจไปในที่สุด ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมเหล่านี้ ย่อมกวาดโลกทั้งใบไปสู่การปฏิวัติครั้งยิ่งใหญ่ได้เนื่องจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ไม่ใช่นวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจเพียงบางส่วน แต่เป็นนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจในระดับมหภาค ดังจะเห็นได้ว่าภาคธุรกิจทั่วไป ซึ่งรวมถึงภาครัฐ ต่างก็ล้วนปรับตัวขนานใหญ่ ด้วยการผลักดันให้เกิดการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต เพื่อสอดคล้องกับกระบวนการทางธุรกิจของตนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อประกาศความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี รวมถึงการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และเตรียมความพร้อมสำหรับการแข่งขันในสมรภูมิต่อไป (โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, 2556)

E-commerce ยุคนี้การซื้อของผ่านโลกออนไลน์มาแรงเทรนด์ Shopping online/Digital Marketing ผ่านทางรูปแบบสื่อดิจิทัล โซเชียลมีเดีย E-Payment ผ่านระบบบัตรเครดิต หรือ scanning QR Code ทักษะที่ต้องการคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดดิจิทัลสามารถดำเนินกิจกรรมทางการตลาดโดยใช้อินเทอร์เน็ตและสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นสื่อกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มอัตราการซื้อขายและเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคได้ดี ยิ่งมากประสบการณ์ก็จะกลายเป็น Talent ที่มีอัตราการแย่งตัวสูง (Manpower Group, 2559) E-Commerce Channel Strategy กลยุทธ์การจัดจำหน่ายผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งกำลังเป็นที่นิยมเนื่องจากผู้บริโภคยุคใหม่มีความคุ้นเคยกับการซื้อออนไลน์มากขึ้น มีความสะดวกสบายต่อผู้บริโภค เพราะซื้อได้ตลอด 24 ชั่วโมง สั่งซื้อได้ทุกที่ และที่สำคัญช่องทางนี้ ต้นทุนต่ำเมื่อเทียบกับช่องทางอื่น ๆ (วิกิรานต์ มงคลจันทร์, 2558)

SMEs ที่ต้องเข้าสู่เวทีการค้าโลกยุคดิจิทัลก็จะก้าวต่อไปได้โดยต้องแปลงสภาพ SMEs ให้กลายเป็น SMEs 4.0 ซึ่งหมายถึง SMEs digital ที่ไม่เพียงแค่นำเทคโนโลยีดิจิทัล มาช่วยในการพัฒนาการผลิตการค้าขายอย่างที่ผ่านมา แต่จะต้องทำงานทุกอย่างเริ่มตั้งแต่กระบวนการคิด การวางแผน และเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติต้องอยู่บนพื้นฐานของดิจิทัลด้วย ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบ การผลิต การจัดการ การตลาด การรับจ่ายเงิน การขนส่ง และการบริการ SMEs จึงจำเป็นที่ต้องมองและเข้าใจโลกยุคดิจิทัลที่แตกต่างไปจากมุมมองเดิม ที่สำคัญคือต้องเริ่มต้นที่จะ “Transform” เปลี่ยนผ่านตัวเองให้สามารถแข่งขันได้ในโลกของการค้าแบบใหม่ให้ได้ โดยจะต้องทำตัวเองให้เป็น “Digitize” ให้กลายเป็น SMEs ที่พร้อมที่จะสู้กันในโลกดิจิทัล และ Connect to the World เพื่อใช้โอกาสในการสื่อสารไปถึงในทุกมุมโลก (เศรษฐกิจบางกอก, 2559)

สรุป

ผู้ประกอบการใหม่และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไทยทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันความสามารถเชิงนวัตกรรมเป็นส่วนประกอบสำคัญในการสร้างความสำเร็จด้านการลงทุนใหม่ ๆ ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นเครื่องมือทางการแข่งขันที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจ เป็นขนาดธุรกิจที่มีการบริหารอย่างอิสระ และมีต้นทุนดำเนินการต่ำกว่าธุรกิจขนาดใหญ่ ในการเลือกใช้กลยุทธ์นั้นก็ย่อมแตกต่างจากธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะต้องหลีกเลี่ยงการแข่งขันที่รุนแรง ธุรกิจสามารถอาศัยช่องว่างทางการตลาดที่ลูกค้ามีความต้องการที่หลากหลาย ผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญกับนวัตกรรมใหม่ ๆ

ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานทางธุรกิจ เพื่อสร้างโอกาสให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น รวมทั้งมีโอกาสด้านการตลาดที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นลำดับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีทำให้ชีวิตของเราย้ายขึ้นการปรับตัวไม่เท่าทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยีกลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดต้นทุนการผลิต อีกทั้งยังเป็นช่องทางในการที่จะเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายอย่างไร้พรมแดน ในปัจจุบันการบริโภคข้อมูลจากผู้คนได้เปลี่ยนไป โดยส่วนใหญ่มีแนวโน้มใช้สื่อทางออนไลน์มากขึ้น ภาคธุรกิจทั่วไปซึ่งรวมถึงภาครัฐ ต่างก็ล้วนปรับตัวขนานใหญ่ ด้วยการผลักดันให้เกิดการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต เพื่อสอดคล้องกับกระบวนการทางธุรกิจของตนได้อย่างเหมาะสม เพิ่มอัตราการซื้อขายและเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคได้ดีเนื่องจากผู้บริโภคยุคใหม่มีความคุ้นเคยกับการซื้อออนไลน์มากขึ้น มีความสะดวกสบายต่อผู้บริโภคเพราะซื้อได้ตลอด 24 ชั่วโมง สั่งซื้อได้ทุกที่ และที่สำคัญช่องทางนี้ ต้นทุนต่ำเมื่อเทียบกับช่องทางอื่น ๆ ผู้ประกอบการสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาช่วยในการพัฒนาการผลิตการค้าขาย ตั้งแต่กระบวนการคิด การวางแผน และเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติต้องอยู่บนพื้นฐานของดิจิทัลด้วย การปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจในโลกยุคดิจิทัล ให้ธุรกิจมีศักยภาพแข็งแกร่งและเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมผู้บริโภคก็เปลี่ยนแปลงไปมาก มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในชีวิตประจำวัน สังคมไทยเปลี่ยนไปสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เข้าถึงกลุ่มคนได้รวดเร็ว แต่หากว่าการดำเนินธุรกิจเพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน ก็สามารถช่วยสร้างมูลค่าความยั่งยืนที่สำคัญสำหรับองค์กร นอกเหนือไปจากการสร้างรายได้สูงสุดขององค์กรแต่เพียงอย่างเดียว การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในสังคมให้เกิดความสมดุลระหว่างระบบเศรษฐกิจและระบบนิเวศการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินธุรกิจ ควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ในการทำธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำก็จะช่วยทำให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรงไทย.(2558). กลยุทธ์ปรับตัวองค์กรเข้าสู่ยุค 4.0. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2562. จาก

<https://sme.ktb.co.th/sme/productListAction.action?command=getDetail&cateMenu=KNOWLEDGE&catId=42&itemId=165>.

ไทยรัฐออนไลน์. (2559). ไชรทัส “ประเทศไทย 4.0” สร้างเศรษฐกิจใหม่ ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง.

ค้นเมื่อ 26 เมษายน 2562. จาก <http://www.thairath.co.th/content/613903>.

พิชิต วิจิตรบุญรักษ์. (2554). สื่อสังคมออนไลน์: สื่อแห่งอนาคต. วารสารนักบริหาร. 31(4), 99-103.

พรศักดิ์ อรุณชัยรัตน์. (2559). เศรษฐกิจดิจิทัล. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล อินเทอร์เน็ตชั้นแนล/ซีเอ็ดดูเคชั่น.

พัลลภ ปิตินันต์. (2561). ปัญหาของผู้ประกอบการมือใหม่. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2562.

<https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/16868>

วิกรานต์ มงคลจันทร์. (2558). Marketing for work งานการตลาดจากการวางแผนสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 9.

กรุงเทพฯ: อากเนย์การพิมพ์.

เศรษฐกิจบางกอก. (2559). SMEs. 4.0 เศรษฐกิจสร้างมูลค่า ขยายของแพง เทคโนโลยี ศรีเอทีพี. วารสารบางกอก Economy. 11(3), 16-17

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สุชาติ ไตรภพสกุล และสหทัย ชูชาติพงษ์. (2557). **แบบจำลองการพัฒนาสังคมความเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรมในประเทศไทย**. วารสารนักบริหาร. 34(2), 26-36
- สมใจ ศรีเนตร. (2560). **แนวโน้มการเป็นผู้ประกอบการใหม่ในธุรกิจอาเซียน**. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต. 13(1), 113-122.
- สำนักข่าวอิศรา (2559). **เปิดแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 สร้างเม็ดเงินลงทุนใหม่ให้มีรากแก้ว**. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2562 จาก https://www.isranews.org/main-thaireform/51766-thailand-4-0_51766.html.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2560). **SMEs 4.0 ดิจิทัลการค้าด้วย Digital Marketing**. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2562. จาก <http://www.sipa.or.th/th/article/smes-40-ดิจิทัลการค้าด้วย-digitalmarketing>.
- อาศิรา ราชเวียง (2560). **อนาคตผู้ประกอบการในยุค 4.0**. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม
- โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. (2556). **พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ มุมมองด้านการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- Ashraf, M., Malik, B.T., 2011. **Gonokendra model: a response to “information poverty” in rural areas of Bangladesh**. Inf. Technol. Dev. 17 (2), 153–161.
- Manpower Group. (2559). **เปิด 6 สายงานไอที อนาคตรุ่งรับยุค 4.0**. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2562. จาก http://www.manpowerthailand.com/tris/content/detail/731-เปิด6สายงานไอที_อนาคตรุ่งรับยุค_4-0.

กลยุทธ์การประกอบธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทย

STRATEGIES FOR EXPORTING THAI COSMETIC BUSINESS

ผู้วิจัย

ทองนัชชา วรรณพฤกษ์

สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทาลัยเวสเทิร์น

อาจารย์ที่ปรึกษา

ทพ.ดร.นพดล พันธุ์พานิช

สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เสนอการจัดการกลยุทธ์การประกอบธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทย โดยวิเคราะห์เนื้อหาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสรุปประเด็นและนำไปใช้สร้างตัวประกอบแนวคิดต่อไปจากการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า กลยุทธ์ธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทยในด้านต่าง ๆ เป็นการเพิ่มหลักการจัดการให้มีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น แต่ยังคงมีปัจจัยภายนอกกดดันในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความสามารถแข่งขันได้ ดังนั้นผู้บริหารที่ดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศจึงต้องคำนึงถึงการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกในระดับมหภาค (macro environment) ที่ครอบคลุมอุตสาหกรรมที่กำลังดำเนินงานยังมีการวิเคราะห์การเมือง (politic) เศรษฐกิจ (economic) สังคม (social) และเทคโนโลยี (technology) หรือ PEST ปัจจุบันมีการเพิ่มเติมในส่วนของสภาพแวดล้อม (environment) และกฎหมาย (law) กลายเป็น PESTEL ของแต่ละประเทศที่มีผลครอบคลุม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในอุตสาหกรรมที่มีกิจการกำลังดำเนินงานอยู่ นอกจากนั้นยังรวมไปถึงปัจจัยด้านทรัพยากรองค์กร ถือเป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในธุรกิจส่งออก สิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรภายในองค์กร ที่มุ่งตอบสนองความเปลี่ยนแปลงและความต้องการตามสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยทรัพยากรองค์กร ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้การแข่งขันทางธุรกิจเครื่องสำอางไทยโดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่หันมาทำธุรกิจแบบ E-commerce โดยผ่านระบบการสื่อสารผ่านช่องทางตลาดดิจิทัล เพื่อเป็นการขยายตัวสู่ตลาดโลกและสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์การประกอบธุรกิจส่งออก โดยการสื่อสารการผ่านช่องทางดิจิทัลรวมถึงการศึกษาเพื่อการสื่อสารส่งตรงถึงกลุ่มลูกค้าได้รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าในวงกว้างมากยิ่งขึ้น ทุกที่ ทุกเวลา และเลือกใช้เครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายในการสื่อสารพฤติกรรมผู้บริโภคในช่องทางออนไลน์ การสร้างความน่าเชื่อถือในช่องทางดิจิทัล เพื่อสามารถนำมาใช้วางแผนกลยุทธ์การประกอบธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทยในลำดับต่อไป

คำสำคัญ : กลยุทธ์, การประกอบธุรกิจ, ส่งออกเครื่องสำอางไทย

Abstract

This academic article offers management strategies in operating Thai cosmetic export business by analyzing the ideas of subject description involving the hypothesis to conclude the issue and apply to the variable factors in order to come up with the set of ideas. By analyzing subject matter, we found that Thai cosmetic export business, in all aspects, increases the management principle to have a potential to compete at high level but there are some external factors that create a pressure for a communication management in order to have an ability to compete. So, the executives that do an international business must realize that analyzing the external situation at the macro environment level that covers the on going industry. Other than that, there are some other things that are supposed to get analyzed, namely; politic, economic, social and technology, which are abbreviated as PEST. Nowadays, we include the environment and law, then all become PESTEL which each country puts the effect to cover an analyzation of the environment in an industry that continues operating. Nevertheless, it includes some resource factors that are sources bringing some advantages in export business competition. The most important in an organization are the resources within it that fulfill the variation and need according to the external environment. The resources of the organization are such as financial, human, and technology resource that have the effect on Thai cosmetic export business which most operators turn their business to E-Commerce by communicating through the digital market channel to expand to the global market and to be able to set the strategies for operating an export business by communicating through a digital channel including acquiring some knowledge to get a direct communication to their clients quickly and also be able to get into the group of clients at wider range any place, any time and be able to choose the communication tools affectively directing to the customer behavior target by doing it online creating the faith in the digital channel to implement the strategic plans in operating the Thai cosmetic export business in the next step.

Keyword : strategy, businesss, Thai cosmetic exports

บทนำ

ในขณะที่แนวโน้มเศรษฐกิจโลกเศรษฐกิจไทยและภาวะการลงทุนในปี 2561 ซึ่งอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเครื่องสำอางจึงเข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อระบบเศรษฐกิจของโลก และเครื่องสำอางเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าทางการตลาดสูง ดังนั้นในปัจจุบันการพัฒนาระบบการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมเครื่องสำอางมีความเจริญก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนการจัดเตรียมวัตถุดิบการผลิต การทดสอบประสิทธิภาพ การทดสอบความเป็นพิษหรือความระคายเคือง รวมทั้งขั้นตอนการควบคุมคุณภาพผลิตภัณฑ์ก่อนจำหน่าย มีหลายเทคโนโลยีที่กำลังได้รับความสนใจ เช่น เทคโนโลยีนาโน (Nanotechnology) เทคโนโลยีวัสดุ (Material technology) เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (Information technology) และเทคโนโลยีชีวภาพ (Biotechnology) คือการใช้ระบบและสิ่งมีชีวิตเพื่อพัฒนาหรือสร้างผลิตภัณฑ์ที่มีประโยชน์หรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใด ๆ ที่ใช้ระบบชีวภาพสิ่งมีชีวิตหรืออนุพันธ์ของสิ่งมีชีวิตนั้น เพื่อสร้างหรือปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการสำหรับการใช้งานเฉพาะอย่าง ซึ่งเครื่องสำอางเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของผู้บริโภคมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มสตรีเท่านั้นในปัจจุบันจะพบว่าตลาดผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางมีความหลากหลายทั้งในเรื่องของราคาและคุณภาพที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริโภคและเข้าถึง

กลุ่มเป้าหมายได้อย่างชัดเจนนำไปสู่การแข่งขันกันเพื่อแย่งชิงส่วนแบ่งทางการตลาดที่มีมูลค่ามหาศาลทั้งตลาดภายในประเทศและตลาดนอกประเทศ (เทคโนโลยีชีวภาพทางเครื่องสำอาง, 2562)

ดังนั้น เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ถือเป็นภูมิภาคแห่งโอกาสทางธุรกิจและการค้าการลงทุน ในขณะเดียวกัน ประเทศสมาชิกของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรืออาเซียนกำลังก้าวเข้าสู่บริบทใหม่ทางเศรษฐกิจอันมีวิวัฒนาการด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มโดยอาเซียนได้กำหนดแผนพิมพ์เขียวประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนปี 2568 (AEC Blueprint 2025) เพื่อเปลี่ยนผ่านไปสู่อาเซียน 4.0 ภายใต้ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งอาศัยการเติบโตไปด้วยกันและการรวมตัวกันอย่างลึกซึ้งมากขึ้น รวมทั้งต่อยอดการพัฒนาไปเป็นประชาคมที่มีความสามารถทั้งในด้านการแข่งขันนวัตกรรมและพลวัตโดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยประสิทธิภาพการผลิต นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของอาเซียนส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศไทยซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกของอาเซียน มีความเชื่อมโยงกับอาเซียนมากขึ้นและได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการขยายตัวของเมืองเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นใหม่ในแต่ละประเทศอาเซียน และการเคลื่อนตัวเข้าสู่ยุค 4.0 ที่เทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันและเปลี่ยนแปลงวิถีการบริโภคอย่างมากส่งผลให้เกิดโอกาสและความท้าทายทางธุรกิจใหม่ๆ มากขึ้น (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2561) ธุรกิจส่งออกมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการสร้างรายได้และสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ อุตสาหกรรมส่งออกเครื่องสำอางไทยนั้นนับเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมส่งออกที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย การส่งออกเครื่องสำอางของประเทศไทยในปี 2561 ประเทศไทยมีอัตราการส่งออกเครื่องสำอางประเภทสบู์ และผลิตภัณฑ์รักษาผิวดคิดเป็นมูลค่า 98,482.6 ล้านบาท มีการขยายตัวสูงขึ้นเป็นร้อยละ 18.60 เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2560 และประเภทเครื่องหอมและสบู์ คิดเป็นมูลค่า 78,918.7 ล้านบาท มีการขยายตัวสูงขึ้นเป็นร้อยละ 21.95 โดยกลุ่มตลาดหลักที่สำคัญที่ประเทศไทยส่งออกเครื่องสำอางไปมากที่สุดอยู่ในกลุ่มประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมูลค่าการส่งออกเครื่องสำอางของประเทศไทยสู่กลุ่มประเทศสมาชิกในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2561 เครื่องสำอาง สบู่ และผลิตภัณฑ์รักษาผิวปี 2561 สูงถึง 17,013.1 ล้านบาท และเครื่องสำอาง เครื่องหอม สบู่ ปี2561 สูงถึง 12,141.0 ล้านบาท (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2561) โดยรัฐบาลไทยในปัจจุบันได้ตระหนักจึงได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปจึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงานโครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ดังกล่าวอยู่ในช่วงเศรษฐกิจโลกยังอยู่ช่วงของการฟื้นตัวจากปัญหาวิกฤตต่าง ๆ การแข่งขันในตลาดโลกจะรุนแรงขึ้นโดยที่ประเทศต่าง ๆ มุ่งเน้นการนำนวัตกรรมมาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในขณะที่

เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพมาต่อเนื่องหลายปีทั้งจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลกซบเซาและข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันรวมทั้งฐานเศรษฐกิจภายในประเทศขยายตัวช้า 5 ปี ช่วงของการปฏิรูปเศรษฐกิจในหลายด้านเพื่อวางพื้นฐานให้สามารถพัฒนาต่อยอดให้ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงได้ภายในปี 2570 ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยการใช้นวัตกรรมคุณภาพคน และการปรับปรุงด้านกฎระเบียบและการบริหารจัดการที่ดีเป็นปัจจัยนำในการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจ การส่งเสริมและการเชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่มูลค่าอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่และการพัฒนาตามแนวระเบียงเศรษฐกิจ การผสมผสานภาคบริการเข้ากับการค้าและการเตรียมความพร้อมของภาคบริการให้สามารถรองรับการแข่งขันที่เสรีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

ประเทศ	มูลค่า: ล้านบาท					อัตราขยายตัว(%)					สัดส่วน(%)				
	2559	2560	2561	2561 (ม.ค.-พ.ค.)	2562 (ม.ค.-พ.ค.)	2559	2560	2561	2561 (ม.ค.-พ.ค.)	2562 (ม.ค.-พ.ค.)	2559	2560	2561	2561 (ม.ค.-พ.ค.)	2562 (ม.ค.-พ.ค.)
รวมทุกประเทศ	84,873.0	83,036.8	98,482.6	39,833.6	46,332.1	2.77	-2.16	18.60	20.70	16.31	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
อาเซียน(9)	38,015.0	37,773.0	40,876.1	16,701.3	17,013.1	2.99	-0.64	8.22	8.97	1.87	44.79	45.49	41.51	41.93	36.72
ญี่ปุ่น	15,411.3	14,753.6	15,530.5	6,175.1	6,574.5	3.28	-4.27	5.27	6.85	6.47	18.16	17.77	15.77	15.50	14.19
สหรัฐอเมริกา	1,405.9	1,291.8	1,358.4	400.6	649.8	32.73	-8.12	5.16	-24.76	62.22	1.66	1.56	1.38	1.01	1.40
สหภาพยุโรป(27)	5,156.6	4,688.3	5,195.1	2,110.6	2,886.0	9.87	-9.08	10.81	27.61	36.74	6.08	5.65	5.28	5.30	6.23

ที่มา : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร (กระทรวงพาณิชย์, 2561)

จากการศึกษาดังกล่าวจึงเล็งเห็นว่า ผู้ประกอบการยังคงต้องมีกลยุทธ์ธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทยในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มหลักการจัดการให้มีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น แต่ยังคงมีปัจจัยภายนอกกดดันในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อาจสามารถแข่งขันได้ ดังนั้นผู้บริหารที่ดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศจึงต้องคำนึงการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกในระดับมหภาค (macro environment) ที่ครอบคลุมอุตสาหกรรมที่กำลังดำเนินงานยังมีการวิเคราะห์ การเมือง (politic) เศรษฐกิจ (economic) สังคม (social) และเทคโนโลยี (technology) หรือ PEST ปัจจุบันมีการเพิ่มเติมในส่วนสภาพแวดล้อม (environment) และกฎหมาย (low) กลายเป็น PESTEL ของแต่ละประเทศที่มีผลครอบคลุม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในอุตสาหกรรมที่มีกิจการกำลังดำเนินงานอยู่ (สุดาพร กุณทลบุตร, 2558) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการไทยจะต้องปรับกลยุทธ์การตลาดส่งออกโดยพิจารณาถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรองค์กรและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อยกระดับความสามารถในการผลิตและการตลาดเพื่อการส่งออกให้สูงขึ้น เพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาดและช่วยให้สินค้าเครื่องสำอางไทยยืนหยัดต่อไปบนเวทีการค้าโลกในอนาคตได้ นอกจากนั้นยังรวมไปถึง

ปัจจัยด้านทรัพยากรองค์กร ถือเป็นแหล่งที่มาของความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในธุรกิจส่งออก สิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรภายในองค์กร ที่มุ่งตอบสนองความเปลี่ยนแปลงและความต้องการตามสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยทรัพยากรองค์กร ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรด้านเทคโนโลยีดังเช่นที่ จูเลียนและอาร์เมคได้กล่าวไว้ (Julian and Ahmed, 2012) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการไทยจะต้องปรับการจัดการด้านการตลาดส่งออกโดยพิจารณาถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านทรัพยากรองค์กรและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อยกระดับความสามารถในการผลิตและการตลาดเพื่อการส่งออกให้สูงขึ้น เพื่อรักษาส่วนแบ่งตลาดและช่วยให้สินค้าเครื่องสำอางไทยยืนหยัดต่อไปบนเวทีการค้าโลกในอนาคตได้ (นุชจारी กล้าหาญ, 2557)

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ

กลยุทธ์ในการเข้าสู่ธุรกิจต่างประเทศการดำเนินกลยุทธ์ของกิจการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับต่างประเทศมีหลายระดับ ไม่ว่าจะเป็นการขนส่งสินค้าออกสู่ลูกค้าในต่างประเทศจนถึงการลงทุนโดยตรงในต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) การที่ธุรกิจจะเลือกวิธีการใดในการเข้าสู่การค้าระหว่างประเทศนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในกิจการและขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกบริษัทโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในประเทศที่จะไปลงทุน ซึ่งการเลือกวิธีการเข้าสู่ตลาดที่ถูกต้องเป็นการตัดสินใจที่สำคัญมากในการลดความเสี่ยงและประหยัดต้นทุน โดยทั่วไปการเข้าสู่ตลาดต่างประเทศมีวิธีการต่าง ๆ ดังนั้นกระบวนการบริหารกลยุทธ์ (the strategic making process) และปัจจัยที่จะนำกลยุทธ์มาใช้ในกิจการนั้น จะเกิดเป็นกระบวนการโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การพิจารณาสถานการณ์เบื้องต้น (environmental scanning) กิจการดำเนินงานอยู่ภายใต้ผลกระทบจากสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทั่วไปหรือระดับมหภาค (macro economic) เช่นสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีของประเทศไทยที่อาจมีผลกระทบทางใดทางหนึ่งต่อสภาพแวดล้อมในอุตสาหกรรม (industrial environment) ซึ่งกิจการกำลังดำเนินงานอยู่สมมุติว่าเป็นอุตสาหกรรมสิ่งทอ การดำเนินงานของกิจการมีลักษณะเป็นช่วงเวลาต่อเนื่อง ซึ่งอาจเป็นช่วงเวลาหลายปีถึงหลายสิบปี ผู้บริหารจึงต้องมีข้อมูลทั้งอดีต ปัจจุบันและการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดในอนาคต ร่วมกับวิสัยทัศน์กำหนดกลยุทธ์เพื่อกำหนดความสำเร็จของกิจการ 2) การกำหนดประโยคพันธกิจ (mission statement) เป็นการกำหนดกรอบการดำเนินงานขององค์กร อาจรวมถึงปรัชญา ค่านิยม วัฒนธรรม องค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อนำความเป็นนามธรรมมาสู่ความเป็นรูปธรรมในรูปประโยคที่แสดงพันธสัญญาให้บุคคลทั่วไปทราบว่าขอบเขตดำเนินงานขององค์กรมีลักษณะอย่างไร ทำให้ทราบขอบเขตของการดำเนินงานในระยะยาว ไม่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร้ทิศทาง 3) การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก (external analysis) เป็นปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของกิจการ เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอก ถ้าเป็นกิจการข้ามชาติ อาจต้องศึกษาสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรมที่กิจการกำลังดำเนินงานอยู่ เพื่อแสวงหา โอกาส ที่กิจการจะสามารถขยายการดำเนินงานและพิจารณา อุปสรรค ที่กิจการจะต้องเตรียมกลยุทธ์เพื่อเอาชนะปัญหาที่จะเข้ามาในการดำเนินงานประจำ (สุตาพร กุณทลบุตร, 2558, หน้า 10-11) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นพดล พันธุ์พานิช (2561) การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมสามารถพัฒनावิสัยทัศน์ที่เหมาะสมได้แล้วก็จะต้องกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจซึ่งเริ่มจากบริษัทจะบรรลุตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ได้อย่างไร โดยที่กลยุทธ์ทางธุรกิจจะต้องเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันให้มากขึ้น และลดความเสียเปรียบในการแข่งขันให้น้อยลง

แนวคิดการวางกลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy)

กลยุทธ์ หรือ Strategy ที่มีมาจากภาษากรีก คือ Strategos มักใช้ในกองทัพและการสงครามใช้อธิบายถึงยุทธวิธีของแม่ทัพในการจัดกำลังพลและเคลื่อนย้ายทัพเพื่อสู้กับศัตรูจากนั้นจึงถูกนำมาใช้ในแวดวงธุรกิจเพื่อใช้เป็นแผนในการกำกับและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรธุรกิจ โดยที่ความหมายทั้งทางทหารและธุรกิจมีความคล้ายคลึงมาก แต่กลยุทธ์ทางทหารจะแตกต่างกับกลยุทธ์ธุรกิจ (Ghyczy, Oetinger & Bassford, 2001) โดยที่กลยุทธ์เมื่อใช้ในทางทหารจะเกี่ยวข้องกับศัตรูเป็นการทำลายล้างแต่เมื่อใช้ในทางธุรกิจจะเกี่ยวข้องกับลูกค้าเป็นการรักษาและสร้างการเติบโต และกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยธุรกิจขององค์กรเลือกใช้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับธุรกิจที่นิยมใช้ซึ่งหน่วยธุรกิจ (Business Unit) หมายถึงหน่วยงานหนึ่ง ๆ ขององค์กร ซึ่งรับผิดชอบธุรกิจอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กรโดยมีขอบเขตการบริหารงานที่ชัดเจน มีสินค้า/บริการ ลูกค้า คู่แข่ง และสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง โดยทั่วไปองค์กรขนาดใหญ่มักประกอบด้วยหน่วยธุรกิจหลาย ๆ หน่วยแต่ละหน่วยสามารถเลือกใช้กลยุทธ์ระดับธุรกิจที่เหมาะสมเฉพาะหน่วยธุรกิจของตนเองซึ่งอาจแตกต่างจากกลยุทธ์ระดับธุรกิจของหน่วยอื่น ๆ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2560) และการบริหารเชิงกลยุทธ์ในปัจจุบันที่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความเข้ากันได้ขององค์กรกับสิ่งแวดล้อมในขณะนั้นๆ (Grazzini, 2013) ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ดีในขณะที่ยังวางแผนแต่เมื่อเวลาที่เปลี่ยนไปโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่สิ่งแวดล้อมมีความผันผวนมาก ๆ การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ตื้นเขินก็อาจจะไม่เหมาะสมเสียแล้วสำหรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เหมาะสมในปัจจุบันมี 4 แนวทาง (Grazzini, 2013) คือแนวการออกแบบ (Design lens) คือการกำหนดตำแหน่งทางธุรกิจโดยใช้กระบวนการเชิงเหตุผลที่เหมาะสมกับผลงานทางเศรษฐกิจ (Economic Performance) แนวประสบการณ์ (Experience lens) คือการพัฒนากลยุทธ์โดยใช้ประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้บริหารและประสบการณ์ขององค์กร แนวความคิด (Ideas lens) คือการกำหนดกลยุทธ์ตามลำดับความคิดและนวัตกรรมที่หลากหลายทั้งที่อยู่ภายในหรือรอบๆ องค์กร และแนวมุมมอง (Discourse lens) คือการใช้การสื่อสารและแนวคิดที่แสดงอัตลักษณ์ (Identity) โดยใช้อิทธิพลอำนาจ และความรับผิดชอบตามกฎหมาย (นพดล พันธุ์พานิช, 2561 หน้า 174)

แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจเครื่องสำอางไทย

1) ความหมายเครื่องสำอาง

ตามคำนิยามภายใต้ข้อตกลงว่าด้วยแผนการปรับกฎระเบียบเครื่องสำอางให้สอดคล้องกันในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน (Agreement on the ASEAN Harmonized Cosmetic Regulatory Scheme) ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง หมายถึง วัตถุที่มุ่งหมายสำหรับใช้หรือสัมผัสกับส่วนภายนอกของร่างกายมนุษย์ เช่นผิวหนังชั้นนอก ระบบเส้นผมและขน เล็บ ริมฝีปาก อวัยวะเพศภายนอก รวมถึงฟัน เยื่อในช่องปาก ทั้งนี้เพื่อความสะอาด ความสวยงาม หรือเปลี่ยนแปลงลักษณะที่ปรากฏ หรือระงับกลิ่นกาย หรือปกป้องดูแลส่วนต่างๆ นั้นให้อยู่ในสภาพดี โดยสินค้าในหมวดเครื่องสำอาง เครื่องหอม และสบู่อประกอบด้วย (1) สิ่งปรุงแต่งที่ใช้บำรุงผิวพรรณ (Skin Care) (2) สิ่งปรุงแต่งที่ใช้กับผม (Hair Care) (3) สิ่งปรุงแต่งที่ใช้แต่งเสริมความงามหรือแต่งหน้า (Make-Up) (4) หัวน้ำหอมและน้ำหอม (Perfumes) (5) สิ่งปรุงแต่งใช้โกนหนวดอาบน้ำดับกลิ่นกาย (Toiletries Cosmetics) และ (6) สิ่งปรุงแต่งเพื่ออนามัยในช่องปากและฟัน (Oral Cosmetics) (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2559)

2) ประเภทของเครื่องสำอาง

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงและประเมินความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง จึงได้จัดแบ่งเครื่องสำอาง ออกเป็น 3 ประเภท คือ (บริษัท สกินไบโอเทค (ประเทศไทย) จำกัด, 2562)

2.1) เครื่องสำอางควบคุมพิเศษ เป็นเครื่องสำอางเสี่ยงสูงต่อการเกิดอันตรายกับผู้บริโภค เนื่องจากพิษภัยหรือจากเคมีภัณฑ์ที่เป็นส่วนผสมการกักกัดูแลจึงเข้มงวดที่สุด ด้วยการให้มากขึ้นทะเบียนตำรับเมื่อได้รับใบสำคัญการขึ้นทะเบียนตำรับเครื่องสำอางควบคุมพิเศษเรียบร้อยแล้ว จึงจะผลิตหรือนำเข้ามาจำหน่ายได้ให้สังเกตเลขทะเบียนในกรอบ อย. อย่างเครื่องสำอางควบคุมพิเศษ ได้แก่ ยาสีฟัน น้ำยาบ้วนปาก หมอขัดฟันที่มีส่วนผสมของฟลูออไรด์, น้ำยาบ้วนปากที่มีส่วนผสมของเซทิลไพรดีเนียมคลอไรด์, ผลิตภัณฑ์ตัดผม ยัดผม, ผลิตภัณฑ์ย้อมผมชนิดถาวร, ผลิตภัณฑ์ฟอกสีผม, ผลิตภัณฑ์แต่งสีผมที่มีส่วนผสมของ เลดแอสีเทต หรือซิลเวอร์ไนเตรด และผลิตภัณฑ์กำจัดขน หรือทำให้ขนร่วง

2.2) เครื่องสำอางควบคุม เป็นเครื่องสำอางที่มีผลกระทบหรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายบ้าง การกักกัดูแลจึงไม่เข้มงวดเท่าเครื่องสำอางควบคุมพิเศษ ผู้ประกอบธุรกิจเพียงมาแจ้งรายละเอียดต่อหน่วยงานของรัฐภายในเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน ก่อนผลิตหรือนำเข้ามาจำหน่ายในราชอาณาจักร ดังนั้นเครื่องสำอางควบคุม จะไม่มีเลขทะเบียนในกรอบ อย. กำหนดเครื่องสำอางควบคุม มี 2 ลักษณะ คือ 1) กำหนดประเภทของเครื่องสำอาง 4 ประเภท เป็นเครื่องสำอางควบคุม ได้แก่ ผ่าอนามัย ทั้งชนิดแผ่น และชนิดสอด, ผ่าเย็บหรือกระดาศในภาชนะบรรจุที่ปิด, แป้งฝุ่นโรยตัวและแป้งน้ำ 2) กำหนดสารควบคุม ดังนั้นเครื่องสำอางที่มีส่วนผสมของสารควบคุม จะจัดเป็นเครื่องสำอางควบคุม ได้แก่ สารป้องกันแสงแดด จำนวน 19 ชนิด (ตามบัญชีแนบท้ายประกาศฯ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2556 เรื่อง ผลิตภัณฑ์ที่มีสารป้องกันแสงแดด), สารขจัดรังแค (ซิงก์ไพริไทโอน และ ไพรอกโทน โอลามีน) และสารขจัดรังแค (คลิมบาโซล)

2.3) เครื่องสำอางทั่วไป ได้แก่เครื่องสำอางที่ไม่มีส่วนผสมของสารควบคุมพิเศษ หรือสารควบคุม ดังนั้นเครื่องสำอางทั่วไปจะไม่มีเลขทะเบียนในกรอบ อย. แต่มีข้อกำหนดในการผลิตหรือนำเข้า ดังนี้ 1) เครื่องสำอางที่ผลิตในประเทศ สามารถผลิตได้โดยไม่ต้องมาแจ้งกับอย. เพียงแต่จัดทำฉลากภาษาไทย ให้มีข้อความอันจำเป็นครบถ้วน ชัดเจน (ส่วนข้อความอื่นๆ บนฉลากต้องเป็นความจริงและมีเอกสารหลักฐานพร้อมที่จะพิสูจน์ได้) 2) เครื่องสำอางที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ ต้องส่งมอบหลักฐานประกอบการ นำเข้า และจัดทำฉลากภาษาไทยให้ มีข้อความอันจำเป็นให้ ครบถ้วนภายใน 30 วัน หลังจากได้รับการตรวจปล่อยให้นำเข้าฯ (ส่วนข้อความอื่นๆ บนฉลากต้องเป็นความจริงและมีเอกสารหลักฐานพร้อมที่จะพิสูจน์ได้) ตัวอย่างเครื่องสำอางทั่วไป ได้แก่ แชมพูสระผมที่ไม่มีสารขจัดรังแค ครีมนวดผม โลชั่น ครีมบำรุงผิว อายแชโดว์ อายไลเนอร์ ดินสอเขียนคิ้ว บลัชออนแต่งแก้ม ลิปสติก ครีมรองพื้น แป้งทาหน้า สบู่ก้อน สบู่เหลว โฟม น้ำมันทาผิว เครื่องสำอางระงับกลิ่นกาย สีทาเล็บ มูส หรือ เยลแต่งผม เป็นต้น (บริษัท สกินไบโอเทค (ประเทศไทย) จำกัด, 2562) และในปัจจุบันที่ผู้บริโภคเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพตามวิถีธรรมชาติและบำบัดอาการต่างๆ ด้วยพืชพรรณสมุนไพรทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ใช้วัตถุดิบจากธรรมชาติ ปลอดภัยและมีผลผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีแนวโน้มเติบโตอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครื่องสำอางจากธรรมชาติ และผลิตภัณฑ์เวชสำอางธรรมชาติ ดังนั้น อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง (Cosmetics Industry) จึงเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีอัตราการเจริญเติบโตและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการประมาณการ

มูลค่าตลาดเครื่องสำอางโลก ระหว่างปี 2556-2560 RNCOS Business Consultancy Services พบว่า มูลค่าตลาดเครื่องสำอางโลกมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2557 มีมูลค่าประมาณ 255 ล้านเหรียญสหรัฐ และคาดว่าในปี 2560 มูลค่าจะเพิ่มขึ้นเป็น 292 ล้านเหรียญสหรัฐ โดยมีอัตราการเติบโตเฉลี่ยระหว่างปี 2555-2560 คิดเป็นร้อยละ 4.6 ทั้งนี้ หากพิจารณาจากส่วนแบ่งตลาดเครื่องสำอางโลก ในปี 2555 พบว่า ส่วนแบ่งตลาดเครื่องสำอางในแถบภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก อเมริกา และภูมิภาคยุโรป มีส่วนแบ่งตลาดที่ใกล้เคียงกันคือร้อยละ 34, 33 และร้อยละ 29 ตามลำดับ และหากจำแนกผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางออกเป็นกลุ่มผลิตภัณฑ์ พบว่า กลุ่มผลิตภัณฑ์ดูแลผิวพรรณ (Skin Care) จะมีส่วนแบ่งตลาดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมาคือกลุ่มผลิตภัณฑ์ดูแลเส้นผมคิดเป็นร้อยละ 25 กลุ่มผลิตภัณฑ์ที่ใช้แต่งเสริมความงามหรือแต่งหน้า กลุ่มผลิตภัณฑ์น้ำหอมและหัวน้ำหอม คิดเป็นร้อยละ 16 และร้อยละ 13 ตามลำดับ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2559)



ที่มา : บริษัท ไอริช ทริลเลียน จำกัด ตลาดเครื่องสำอางไทย (2562)

แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกิจการที่ดำเนินงานในระดับนานาชาตินั้น จะต้องครอบคลุมกว้างกว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการจัดการธุรกิจที่ดำเนินงานอยู่แต่ในประเทศ เนื่องจากการที่กิจการต้องเข้าไปดำเนินงานในประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี แตกต่างจากในประเทศเจ้าของกิจการทำให้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันด้วย อย่างไรก็ตาม

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการจัดการระหว่างประเทศนั้น ประกอบด้วยการวิเคราะห์ที่สำคัญดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางการเมือง (political environment) 2) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (economic environment) 3) สภาพแวดล้อมทางกฎหมาย (The legal environment) 4) ความแตกต่างทางเทคโนโลยี (Technology Difference) 5) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) 6) ความแตกต่างในเรื่องของอำนาจ (power distance) 7) ความแตกต่างในด้านความเป็นส่วนตัว (individualism/collectivism) 8) ความแตกต่างในเรื่องการแบ่งแยกหญิงชาย (masculine/feminine) 9) ความแตกต่างในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และ 10) ความแตกต่างในเรื่องของเวลาในการทำงานร่วมกัน โดยความแตกต่างในด้านต่างเหล่านี้คือสิ่งที่ผู้บริหารธุรกิจระหว่างประเทศจะต้องมีความเข้าใจรวมทั้งบุคลากรท้องถิ่นที่ทำงานกับผู้บริหารที่มาจากต่างประเทศ (expatriate) จะต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างทางประเพณีและประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ ความแตกต่างในด้านวิธีการคิดซึ่งหมายถึง การที่คนจากต่างวัฒนธรรมอาจมองปัญหาเดียวกันจากคนละมุมมอง (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2560, หน้า 236-240) ดังนั้น การส่งออก (Exporting) การส่งออกเป็นวิธีพื้นฐานในการดำเนินงานของธุรกิจระหว่างประเทศ และเป็นวิธีการที่มีเสี่ยงน้อย เพราะเพียงแค่จัดส่งสินค้าไปจำหน่ายในต่างประเทศ ไม่ใช้การลงทุนสร้างโรงงานหรือฐานการผลิตซึ่งต้องการระยะเวลาผูกพันในการที่จะได้ทุนคืน การส่งสินค้าออกไปจำหน่ายในต่างประเทศแบ่งได้สองวิธีได้ 1) การส่งออกทางอ้อม (indirect exporting) และการส่งออกทางตรง (direct exporting) (สถาบันพัฒนาและสนับสนุนผู้ประกอบการ SME, 2561)

1) การส่งออกทางอ้อม (indirect exporting) ได้แก่การที่กิจการมอบหมายให้ผู้อื่นทำหน้าที่ในส่วนที่เป็นการส่งสินค้าออกแทนตนเอง เช่น การมอบหมายให้บริษัทส่งออก-นำเข้า (Export Management Company หรือ EMC) บางครั้งก็เรียก (Export Trading Company หรือ ETC) มีภาระงานกว้างกว่า Export Management Company (EMC) กล่าวคือ ETC ทำหน้าที่มากกว่าการบริการส่งออก แต่หากลูกค้าที่มีความต้องการสินค้าด้วยส่วนใหญ่แล้วกิจการที่ใช้วิธีให้ตัวแทนทำการส่งออกมักเป็นกิจการขนาดเล็กหรือขนาดกลางที่เพิ่งเริ่มทำการส่งออกเป็นครั้งแรก ข้อดีได้แก่บริษัทตัวแทนส่งออกมีความชำนาญในส่วนของการค้าขายต่างประเทศ (ready-made experience) ไม่ว่าในเรื่องของวัฒนธรรม กฎหมาย การตลาด ตัวแทนการนำเข้าในต่างประเทศ หรือกระบวนการทางศุลกากรของประเทศคู่ค้า ตัวแทนส่งออกที่ดีควรมีบทบาทในการให้คำปรึกษาดูแล ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อกับลูกค้า ปัจจุบันการโฆษณา การทำการส่งออกการจำหน่ายเพื่อเพิ่มยอดขาย แม้ในกรณีที่ยอดขายลดลงตัวแทนที่ดีอาจแนะนำให้ใช้วิธีอื่น ๆ เพื่อให้รักษาสถานะได้ ข้อเสียของวิธีนี้ได้แก่ลูกค้าในต่างประเทศอยู่ในความติดต่อกับตัวแทน หากตัวแทนไม่มีจริยธรรมอาจไปหาสินค้ามาและส่งออกไปเสียเอง นอกจากนี้ยังทำให้กิจการไม่มีประสบการณ์ในการค้าระหว่างประเทศ

2) การส่งออกทางตรง (direct exporting) หมายถึงการที่กิจการทำหน้าที่ในการส่งสินค้าของตนไปสู่ลูกค้าในต่างประเทศโดยตรงไม่ผ่านคนกลางในประเทศที่ส่งออก แต่เป็นการส่งไปยังคนกลางในต่างประเทศซึ่งประกอบคนกลางในต่างประเทศ 4 ชนิดได้แก่ 1) ตัวแทนที่เป็นอุตสาหกรรม (manufacturer agent) 2) ตัวแทนจำหน่าย (distributors) 3) ตัวแทนค้าปลีก (retailers) และ 4) ตัวแทนที่เป็นบริษัทคนกลางจำหน่ายสินค้า (trading company) สำหรับกิจการที่เพิ่งเริ่มต้น วิธี การนี้อาจมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าวิธีการส่งออกทางอ้อม รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกิดจากการขาดประสบการณ์ เนื่องจากในการส่งออกมีคำศัพท์เฉพาะทางการค้าระหว่างประเทศ (international commercial terms, INCOTERMS) ที่ผู้ทำหน้าที่ส่งออกต้องศึกษา ตลอดจนระเบียบวิธีในการ

ส่งออกและนำเข้าของแต่ละประเทศมีความซับซ้อนและแตกต่างกันมาก แต่ในระยะยาวแล้วเป็นประโยชน์ต่อกิจการหลายด้านไม่ว่าประสบการณ์ในเรื่องกระบวนการทางศุลกากร กระบวนการทางธุรกิจในประเทศต่าง ๆ ความต้องการผลิตภัณฑ์ของชาติต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นรากฐานต่อการเข้าไปลงทุนโดยตรงในต่างประเทศ หลายกิจการอาจติดต่อกับลูกค้าของตนในต่างประเทศโดยตรง (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2560, หน้า 174) นอกจากนี้ องค์การการค้าโลกได้ออกกฎระเบียบเพื่อให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับโซ่อุปทาน (supply chain) เช่น การจัดซื้อทั้งวัตถุดิบหรือสินค้าสำเร็จรูปที่เกิดขึ้นระหว่างประเทศในด้านการจัดการระหว่างประเทศนั้น ความเป็นสากลของธุรกิจได้ในรูปแบบดังนี้ 1) ความเป็นสากลของตลาดหรือผู้บริโภค 2) ผลิตภัณฑ์สากล และ 3) กระบวนการผลิตในระดับสากล รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกิจการที่ดำเนินงานในระดับนานาชาตินั้น จะต้องครอบคลุมกว้างกว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการจัดการธุรกิจที่ดำเนินงานอยู่แต่ในประเทศ เนื่องจากการที่กิจการต้องเข้าไปดำเนินงานในประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี แตกต่างจากในประเทศเจ้าของกิจการทำให้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันด้วย อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการจัดการระหว่างประเทศนั้น ประกอบด้วยการวิเคราะห์ที่สำคัญดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางการเมือง (political environment) 2) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (economic environment) 3) สภาพแวดล้อมทางกฎหมาย (The legal environment) 4) ความแตกต่างทางเทคโนโลยี (Technology Difference) 5) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) 6) ความแตกต่างในเรื่องของอำนาจ (power distance) 7) ความแตกต่างกันในด้านความเป็นส่วนตัว (individualism/collectivism) 8) ความแตกต่างในเรื่องการแบ่งแยกหญิงชาย (masculine/feminine) 9) ความแตกต่างในเรื่องการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และ 10) ความแตกต่างในเรื่องของเวลาในการทำงานร่วมกัน โดยความแตกต่างในด้านต่างเหล่านี้คือสิ่งที่ผู้บริหารธุรกิจระหว่างประเทศจะต้องมีความเข้าใจรวมทั้งบุคลากรท้องถิ่นที่ทำงานกับผู้บริหารที่มาจากต่างประเทศ (expatriate) จะต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างทางประเพณีและประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ ความแตกต่างในด้านวิธีการคิดซึ่งหมายถึง การที่คนจากต่างวัฒนธรรมอาจมองปัญหาเดียวกันจากคนละมุมมอง (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2560, หน้า 236-240)

บทสรุป

บทความวิชาการนี้เสนอการจัดการกลยุทธ์การประกอบธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทย โดยวิเคราะห์เนื้อหาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสรุปประเด็นและนำไปใช้สร้างตัวประกอบแนวคิดต่อไปจากการวิเคราะห์เนื้อหาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสรุปประเด็นและสร้างตัวแปรที่จะสามารถนำไปใช้ศึกษา

1) ลักษณะการประกอบธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทย ได้แก่ ประเภทของเครื่องสำอาง รูปแบบการลงทุน ธุรกิจเครื่องสำอางของต่างชาติ สถานที่ตั้งของร้านค้า กฎหมายระหว่างประเทศการนำเข้าและขายสินค้าของธุรกิจ รวมถึงวัฒนธรรมการซื้อขายสินค้าเครื่องสำอางในประเทศนั้น และแนวทางการส่งเสริมของภาครัฐ 2) กลยุทธ์การส่งออกของธุรกิจเครื่องสำอาง 3) ลักษณะของพฤติกรรมผู้ซื้อต่างชาติต่อเครื่องสำอางไทย 4) ลักษณะของผู้ประกอบการไทยที่ส่งออกเครื่องสำอาง และ 5) ความสำเร็จของธุรกิจตลาดเครื่องสำอางไทย และสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรภายในองค์กร ที่มุ่งตอบสนองความเปลี่ยนแปลงและความต้องการตามสภาพแวดล้อม

ภายนอกองค์กร โดยทรัพยากรองค์กร ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้การแข่งขันทางธุรกิจเครื่องสำอางไทยโดยผู้ประกอบการส่วนใหญ่หันมาทำธุรกิจแบบ E-commerce โดยผ่านระบบการสื่อสารผ่านช่องทางตลาดดิจิทัล เพื่อเป็นการขยายตัวสู่ตลาดโลกและสามารถนำมากำหนดกลยุทธ์การประกอบธุรกิจส่งออก โดยการสื่อสารการผ่านช่องทางดิจิทัล รวมถึงการศึกษาเพื่อการสื่อสารส่งตรงถึงกลุ่มลูกค้าได้รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าในวงกว้างมากยิ่งขึ้น ทุกที่ ทุกเวลา และเลือกใช้เครื่องมือในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงกับเป้าหมายในการสื่อสารพฤติกรรมผู้บริโภคในช่องทางออนไลน์การสร้างความน่าเชื่อถือในช่องทางดิจิทัล เพื่อสามารถนำมาใช้วางแผนกลยุทธ์การประกอบธุรกิจส่งออกเครื่องสำอางไทยในลำดับต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2561). สถิติข้อมูลการค้าของไทย. จาก

<https://www.moc.go.th/index.php>

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2561). คู่มือการค้าและการลงทุน สาธารณรัฐประชาธิปไตย

ประชาชนลาว. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2562, จาก

<http://www.thailaws.com/download/aec/Laos%20Trade%20and%20Investment%20Handbook.pdf>

กระทรวงพาณิชย์. (2561). ศูนย์บริการข้อมูลสารสนเทศ ณ จุดเดียวของกระทรวงพาณิชย์. จาก

<https://www.moc.go.th/index.php/flower-service-all-14/category/category-c-copy.html>
จีพี ไชเบอร์พรินทร์.

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2560). หลักการจัดการธุรกิจปัจจุบัน. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทคโนโลยีชีวภาพทางเครื่องสำอาง. (2562). เทคโนโลยีชีวภาพกับสมุนไพรหรือสมุนไพรไทย. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2562. จาก <http://www.ist.cmu.ac.th/research>

นพดล พันธุ์พานิช. (2561). กระบวนการเชิงกลยุทธ์ของธุรกิจระบบอัตโนมัติที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 4, ฉบับที่ 3, กันยายน – ธันวาคม, หน้า 170-185.

นุชจรี กล้าหาญ, (2557). กลยุทธ์การตลาดส่งออกเครื่องสำอางจากธรรมชาติของประเทศไทยสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม 2557 หน้า 73-76 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จาก <http://bsris.swu.ac.th/jbsd/571/6.pdf>

บริษัท ไอริช ทริลเลียน จำกัด, (2562). ตลาดเครื่องสำอางไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2562 แหล่งที่มา <https://positioningmag.com/60341>

บริษัทสกินไบโอเทค (ประเทศไทย) จำกัด. (2562). ประเภทเครื่องสำอาง.

<http://www.skinbiotechthai.com/index.php?lay=show&ac=article&id=539369807&Ntype=6>

- สถาบันพัฒนาและสนับสนุนผู้ประกอบการ SME. (2561). 10 สินค้าส่งออกลาวไทยเงินล้าน. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2562, จาก <https://taokaemai.com/>
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2560). **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2562., แหล่งข้อมูล** https://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 256., แหล่งข้อมูล** https://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.), 2559. **ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ ส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมกลุ่มอุตสาหกรรมฐานชีวภาพ (Bio-Based Industry) :อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง. พิมพ์ครั้งที่ 1 ปี 2559 โรงพิมพ์ ปณณธร มีเดีย กรุงเทพฯ**
- สุตาพร ฤณทลบุตร, (2558). **การบริหารกลยุทธ์กิจการข้ามชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 1 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ**
- Ghemawat, P. (2002). **Competition and Business Strategy in Historical Perspective**. Business History Review, 76(1), 37-76
- Ghyczy, T.V., Oettinger, B.V., & Bassford, C.,. (2001). **Clausewitz on Strategy : inspiration and insight from a master strategist**. U.S.A.: Wiley & Sons.
- Grazzini, Frédérique. (2013). How do managers make sense of strategy? **European Business Review**, Vol. 25, No. 6, pp. 484-517. <https://www.gotoknow.org/posts/388729>
- Kohli, C., & Leuthesser, L. (2011). Brand Equity Capitalizing on Intellectual Capital. *Ivey Business Journal*, 65(4), 74-81.
- Kotler, P. & Keller, K., L. (2009). **A Framework for Marketing Management. (4 th Edition)**. New Jersey: Prentice Hall.
- Law, Monica, and Mark Ng. (2016). "Age and gender differences: Understanding mature Online users with the online purchase intention model." **Journal of Global Scholars of Marketing Science** 26.3: 248-269.

การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของวัดในเขตกรุงเทพมหานคร

Internal Control and Risk Management of Buddhist Temples in Bangkok

ผู้วิจัย

ธฤตาภา ปานบ้านเกร็ด

นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ทพ. นพดล พันธุ์พานิช

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจการขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ผู้บริหารย่อมมุ่งหวังให้ธุรกิจของตนเองประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึงกิจการที่ไม่แสวงผลกำไร เช่น วัด สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญคือระบบการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงจะแตกต่างกันไปตามธุรกิจแต่ละประเภทแต่โดยทั่วไปแล้วการควบคุมภายในที่ดีจะมีลักษณะที่คล้ายกัน เช่น การจัดแบ่งส่วนงาน การควบคุมทางบัญชีที่ดี มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี และมีการใช้พนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความรับผิดชอบ การควบคุมภายในเป็นการสร้างความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผลว่าจะสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้ และอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับ ซึ่งต้องไปเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดของวัดวัตถุประสงค์ขององค์กร การศึกษาและจัดการเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในที่ดีมีประสิทธิภาพจึงส่งผลต่อความเสี่ยงขององค์กร การบริหารความเสี่ยงอาจไม่ใช่การกำจัดความเสี่ยงให้หมดไปแต่เป็นการลดความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

คำสำคัญ : ระบบการควบคุมภายใน, การบริหารความเสี่ยง, ประสิทธิภาพ, วัด

Abstract

Obviously, entrepreneurs of small or large-scaled enterprises expectedly aim to achieve the goal of business success. Despite being a nonprofit organization (NPO), internal control and further risk management are key factors contributing to the goal of success for several temples. Internal control and risk management systems commonly vary upon types of enterprises. Nevertheless, good practices in internal control are similarly specified e.g., work assignments, effective accounting control, work operations, assignments based on qualification and responsibility. In addition, internal control relatively contributes to reliability, efficiency in risk management, and acceptability of the organization according to objective indicators. Consequently, understanding and implementation of effective internal control systems are required for risk management among organizations. For all enterprises, risk management is not the process of zero-risk creation, it is actually the process of risk

reduction to the acceptable level in relevance to changing situations and contexts e.g., information technology advancement.

Keywords : Internal Control System, Risk Management, Efficiency, Temple

บทนำ

ในวงการธุรกิจและการเงินที่มีปริมาณเงินหมุนเวียนเข้าสู่ระบบอย่างมากมาย มีการใช้กฎระเบียบเพื่อป้องกันและควบคุมไม่ให้เกิดการทุจริตในวงการธุรกิจ แต่ในอดีตที่ผ่านมาในต่างประเทศข่าวที่ยังพุดถึงกันนั้นคือ บริษัท เอนรอน (Enron) บริษัทการค้าพลังงานชั้นนำของโลก เคยติดอันดับที่ 7 ของบริษัทยักษ์ใหญ่ที่สุดในโลกของ Fortune 500 บริษัทมีการตกแต่งบัญชีร่วมกับบริษัทผู้ตรวจสอบบัญชีอิสระ อาร์เธอร์ แอนเดอร์สัน (Arthur Anderson) โดยแสดงรายได้เกินจริงเกือบ 600 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ช่วง 5 ปีก่อนล้มละลาย กรณีข่าวธนาคารเวิลด์ พาไรท์ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ธนาคารถูกปรับโดยสำนักงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการทางการเงินของสหรัฐในวงเงิน 185 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในประเด็นว่าธนาคารยอมให้พนักงานของธนาคารเปิดบัญชีเงินฝากและบัตรเครดิตของลูกค้า โดยที่ลูกค้าเจ้าของบัญชีไม่ทราบเรื่อง เป็นการทำโดยพลการ รวมถึงมีการโอนเงินเข้าออกบัญชีดังกล่าวจำนวนที่ลูกค้าเจ้าของบัญชีไม่รู้มีมากถึงสองล้านบัญชี บัญชีเหล่านี้ถูกสร้างขึ้นเพื่อทำเพื่อยอดขายผลิตภัณฑ์การเงินของพนักงาน ทำให้ลูกค้าต้องถูกขูดเงินจากบัญชีเหล่านั้น (ที่มา : <https://www.dir.co.th>) อาจวิเคราะห์ได้ว่าปัญหามาจากระบบการควบคุมภายในและระบบการตรวจสอบภายในที่หละหลวม รวมถึงวิธีการตั้งเพื่อยอดขายการให้โบนัส ระบบการสร้างแรงจูงใจ และการบริหารความเสี่ยงที่ขาดประสิทธิภาพและความถูกต้อง

สำหรับประเทศไทยวิกฤติการเงินข่าวการล้มของธนาคารกรุงเทพฯ พาณิชนัยการ (มหาชน) ในปี พ.ศ. 2539 ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารกรุงเทพฯ พาณิชนัยการ จำกัด มีการข้ามขั้นตอนเกณฑ์การพิจารณาการปล่อยสินเชื่อ โดยปล่อยเงินกู้อย่างไม่เหมาะสมแก่บริษัทต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนซื้อกิจการในประเทศไทย รวมถึงการปล่อยกู้ให้กับกิจการในกลุ่มผู้บริหาร นายราเชน สักเสนา โดยใช้ที่ดินรกร้างในต่างจังหวัดค้ำประกันการกู้ ขอบกพร่องของระบบการควบคุมภายใน ซึ่งนำไปสู่การปล่อยกู้อย่างไม่ระมัดระวังและไม่เหมาะสม ขาดการประเมินความสามารถในการซื้อคืน และมีการประเมินมูลค่าหลักทรัพย์ค้ำประกัน เกินกว่าความเป็นจริงส่งผลให้เกิดปัญหาหนี้เสียเป็นจำนวนถึง 60,000 ล้านบาท (ณัฐวุฒิ รุ่งวงษ์, 2552)

คติใหญ่ที่สะท้อนวงการพระพุทธศาสนาเมืองไทยช่วงปีที่ผ่านมา คงหนีไม่พ้นกรณีคดีทุจริตเงินทอนวัด ที่กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ นำกำลังเข้าตรวจค้นผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งอดีตผู้อำนวยการสำนักพุทธฯ เชื้อมโยพระเถระชั้นผู้ใหญ่หลายรูป กลายเป็นข่าวที่กระทบต่อความรู้สึกและความศรัทธาของพุทธศาสนิกชนถือว่าสั่นสะเทือนวงการสงฆ์ครั้งใหญ่ที่สุดครั้งหนึ่งของประเทศไทย กรณีคดีทุจริตเงินทอนวัด ซึ่งเหตุการณ์เริ่มต้นเมื่อกลางปี 2560 จากการเข้าร้องเรียนของเจ้าอาวาสวัดห้วยตะแกละ จังหวัดเพชรบุรี แจ้งความกับกองบังคับการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ หรือ ปปป. เปิดโปงข้าราชการ ที่มีการโอนเงินให้กับวัดเพื่อสร้างอุโบสถ จำนวน 10 ล้านบาท แต่ต้องโอนกลับคืนให้กับข้าราชการจำนวน 9 ล้านบาท ส่อพฤติกรรมมีพิธีทางสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือ พศ. จึงเดินทางตรวจสอบทุจริตเงินทอนวัด ร่วมกับ ปปป. แบ่งการทำงานเป็นระลอก โดยระลอกแรกลงพื้นที่ตรวจค้น 10 จุดเป็นบ้านพัก

ข้าราชการระดับสูงของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด พบเอกสารการทุจริตบวรณะและปฏิสังขรวัดของตั้งแต่ปี 2555 – 2559 เป็นการเบิกจ่ายไป 33 วัด พบมีการทุจริต 12 วัด มีข้าราชการระดับสูงของสำนักงานพระพุทธศาสนา และ พลเรือน เกี่ยวข้อง 10 คน มูลค่าความเสียหายกว่า 60 ล้านบาท (<https://news.mthai.com/general-news/697171.html>)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้บริหารควรตระหนักในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้กับกิจการของตนเอง โดยนำระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงเข้ามาใช้แก้ปัญหา เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยการกำหนดระดับความเสี่ยงในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ผู้บริหารควรเข้าใจถึงองค์ประกอบของกระบวนการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงที่ต้องมีกระบวนการที่ชัดเจน องค์กรต้องพัฒนาและปรับตัวเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้นนี้ และความคล่องตัวขององค์กรมีความเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารองค์กรในปัจจุบันที่ต้องการความรวดเร็วให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป (สุนทรียา ไชยปัญญา, ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ และนพดล พันธุ์พานิช : 2559)

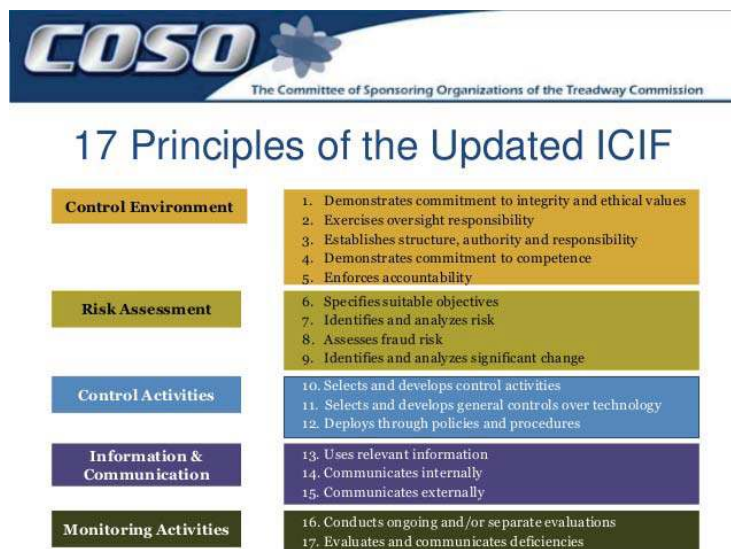
บทความนี้เป็นการนำเสนอองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในตามกรอบแนวคิดของ COSO 2013 และการบริหารความเสี่ยงยุคใหม่ในมุมมองของ COSO ERM 2017 เพื่อให้ธุรกิจและหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ไปปรับปรุงในองค์กรของตนเองเพื่อให้ธุรกิจได้ดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน

ความหมายของการควบคุมภายใน (Internal Control หรือ IC)

นักวิชาการ นักธุรกิจและองค์กรต่างได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในที่แตกต่างกันไป (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ, ศิลปะพร ศรีจันเพชร, จันทนา สาขากร, 2554) กล่าวว่า การควบคุมภายในเป็นการจัดระบบปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทุจริต และอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินขององค์กร การจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์กรในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ช่วยสร้างความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน คณะกรรมการจากสถาบันวิชาชีพ 5 สถาบันในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แก่สถาบัน ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งสหรัฐอเมริกา (American Institute of Certified Public Accountants หรือ AICPA) สถาบันผู้ตรวจสอบภายในสากล (Institute of Internal Auditors หรือ IIA) สถาบันผู้บริหารการเงิน (Financial Executives Institute หรือ FEI) สมาคมนักบัญชีแห่งสหรัฐอเมริกา (American Accounting Association หรือ AAA) และสถาบันนักบัญชีเพื่อการบริหาร (Institute of Management Accountants หรือ IMA) ซึ่งรู้จักในนามของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission หรือ COSO ได้ร่วมกันศึกษาพัฒนาความหมายและแนวคิดของการควบคุมภายใน ดังนี้ การควบคุมภายใน (Internal Control) คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์กร โดยคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุกระดับ และพนักงานทุกคนมีบทบาทร่วมกันในการจัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นอย่างสมเหตุสมผลว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

องค์ประกอบของการควบคุมภายใน

ในปี 2013 COSO ได้ประกาศแนวทางการควบคุมภายในด้านการจัดทำรายงานทางการเงินและรายงานที่มีใช้ทางการเงินซึ่งยังคงยึดกรอบแนวคิดเดิมของปี ค.ศ. 1992 (Internal Control – Integrated Framework) ที่กำหนดให้การควบคุมภายในมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) กิจกรรมควบคุม (Control Activities) ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) และการติดตามและประเมินผล (Monitoring) โดยแต่ละองค์ประกอบมีหลักการที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน มีการเพิ่มเติมรายละเอียดอื่นให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การควบคุมภายในมีโครงสร้างที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 5 ครอบคลุมหลักการทั้งหมด 17 หลักการ (Rittenberg, 2013) ดังนี้



การควบคุมภายในตามแนวทางตามแนวทาง COSO 2013 มี 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ

ที่มา : <https://kamponginfo.blogspot.com/2018>

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม (Control Environment) การควบคุมภายในจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ของสภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นสำคัญ โดยสภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นเรื่องของการควบคุมภายในที่กำหนด เป็นโครงสร้าง นโยบาย และระเบียบ วิธีปฏิบัติที่มีผลมาจากทัศนคติของผู้บริหาร รวมถึงสร้างความตระหนัก ให้บุคลากรเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ จึงกล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมการควบคุม เป็นรากฐานขององค์ประกอบอื่น องค์ประกอบ COSO 2013 นี้จะเน้นการกำหนดนโยบายจากระดับบนลงล่าง (Tone at the Top) ที่เป็ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการตรวจสอบมากขึ้น ประกอบด้วย 5 หลักการคือ

หลักการที่ 1 คณะกรรมการต้องแสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในคุณค่าของความซื่อสัตย์และจริยธรรมทางธุรกิจ

หลักการที่ 2 คณะกรรมการต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีการดำเนินการจริงในการสอดส่องจนเกิดการพัฒนาและผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น

หลักการที่ 3 ผู้บริหารมีหน้าที่จัดวางระบบการควบคุมภายในภายใต้การสอดส่องจากคณะกรรมการ กำหนดโครงสร้างองค์กร สายการรายงานและการมอบอำนาจกระทำการอย่างเหมาะสม พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

หลักการที่ 4 แสดงให้เห็นว่ามุ่งมั่นในการส่งเสริม กระตุ้น พัฒนาและธำรงรักษาสมรรถนะระดับรายบุคคล ตามการเปลี่ยนแปลงในวัตถุประสงค์ของกิจการ

หลักการที่ 5 ยึดมั่นให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานระดับบุคคลและความรับผิดชอบด้านควบคุมภายในที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การประเมินความเสี่ยงเป็นการประเมินเพื่อทราบว่าการดำเนินงานมีความเสี่ยงอย่างไร และความเสี่ยงนั้น ๆ อยู่ในกิจกรรมหรือขั้นตอนใดของงาน มีผลกระทบต่อการบริหาร วัตถุประสงค์ขององค์กร มากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาพิจารณากำหนดแนวทางที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผล ว่าความผิดพลาด เสียหายจะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้นก็จะอยู่ในระดับที่ไม่เป็นอันตราย หรือไม่เป็นอุปสรรค ต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบด้วย 4 หลักการคือ

หลักการที่ 6 ระบุวัตถุประสงค์ที่เจาะจงและมีความชัดเจนเพียงพอที่จะระบุและค้นหาความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องว่าทำเพื่ออะไร และความเสี่ยงคือการไม่บรรลุวัตถุประสงค์

หลักการที่ 7 ระบุความเสี่ยงที่กระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ระดับกิจการ วิเคราะห์ความเสี่ยงและกำหนดวิธีการจัดการความเสี่ยงดังกล่าว

หลักการที่ 8 พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดการทุจริตในระหว่างการค้นหาและระบุความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของวัตถุประสงค์

หลักการที่ 9 ระบุและค้นหาความเปลี่ยนแปลงในรอบปีที่สามารถส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการควบคุมภายใน

3. กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) กิจกรรมการควบคุมเป็นนโยบาย มาตรการ และวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหาร นำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคำสั่งต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นนั้นสามารถลด หรือควบคุมความเสี่ยงและได้รับการ ตอบสนองปฏิบัติตามในเวลาที่เหมาะสม การกำหนดนโยบายและแผนงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็น เครื่องมือในการควบคุม ติดตามและประเมินผล โดยมีการกำหนดผลงานที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจนทั้งในรูป จำนวนผลงาน และระยะเวลาปฏิบัติตามแผนงานดังกล่าวเพื่อให้เกิดความชัดเจน การสอบทานโดยผู้บริหาร โดยผู้บริหารระดับสูงจะใช้วิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานจริงกับแผนงาน และงบประมาณที่ได้จัดทำไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เห็นถึงภาพรวมของการดำเนินงาน ว่ามีปัญหาในด้านใด แล้วนำมาพิจารณาแก้ไขและเตรียมรับสถานการณ์ในอนาคตได้ ส่วนผู้บริหารระดับกลาง ก็ใช้วิธีสอบทานรายงานผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสายบังคับบัญชาว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย แผนงานและงบประมาณ ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานจริงเป็นไปตามข้อบังคับและระเบียบที่กำหนด ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ

หลักการที่ 10 เลือกสรรและพัฒนากิจกรรมการควบคุมที่สนับสนุนให้ลดความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

หลักการที่ 11 เลือกสรรและพัฒนากิจกรรมควบคุมทั่วไปในด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์

หลักการที่ 12 ถ่ายทอดและส่งต่อกิจกรรมควบคุมผ่านนโยบายที่ยึดกับความคาดหวัง กำหนดขั้นตอนที่ทำให้เกิดการรับช่วงจากระดับนโยบายสู่ภาคการปฏิบัติ

4. ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) ข้อมูลสารสนเทศ มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึง พนักงานทุกระดับขององค์กร โดยผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ และสั่งการ สำหรับผู้ปฏิบัติงานจะใช้ข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารเป็นแนวทางปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลข่าวสารประกอบด้วยข้อมูลทางการเงินการบัญชี ได้แก่ ระบบเอกสาร ระบบบัญชี ระบบประมวลผลข้อมูล และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงาน ได้แก่ นโยบาย แผนงานและงบประมาณ กฎระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กร อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของ แต่ละตำแหน่งงาน รวมถึงสารสนเทศทางธุรกิจ และอื่น ๆ ที่ได้จากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก การสื่อสาร หมายถึง การจัดระบบสื่อสารให้ข้อมูลที่จัดทำไว้แล้วส่งไปถึงผู้ที่ควร ได้รับ หรือมีไว้สำหรับผู้ที่ใช้ข้อมูล ข่าวสารนั้น การสื่อสารที่ดีต้องเป็นการสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two – ways Communication) กล่าวคือ มีการรับและส่งข้อมูลซึ่งกันและกันแบบโต้ตอบกันได้ โดยระบบการสื่อสารที่ดี ต้องประกอบด้วย ระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรจัดให้มีการประเมิน ระบบการสื่อสารขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ

หลักการที่ 13 ทำให้ได้มา จัดหา และใช้เฉพาะสารสนเทศที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ เพื่อสนับสนุนการทำงานของระบบการควบคุมภายใน

หลักการที่ 14 ทำการสื่อสารสารสนเทศในกิจการที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบด้านการควบคุมภายใน และความจำเป็นในการสนับสนุนการทำงานด้านการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการที่ 15 สื่อสารกับบุคคลภายนอกเกี่ยวกับสถานการณ์ที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของระบบการควบคุมภายใน

5. การติดตามประเมินผล (Monitoring) การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร อาจทำให้ ระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพลดลง จึงต้องมีการติดตามประเมินผลเพื่อให้ผู้บริหารมีความมั่นใจ อย่างสมเหตุสมผลว่าระบบการควบคุมภายในนั้นยังคงมีประสิทธิภาพ การติดตาม เป็นการควบคุม และกำกับดูแลของฝ่ายบริหารเพื่อติดตามตรวจสอบ ผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคที่ ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การประเมินผล ระบบการควบคุมภายในที่นำไปใช้ในระยะเวลาพอสมควรแล้ว ควรจัดให้มีการประเมินผลว่าระบบการควบคุมภายในนั้นยังเหมาะสมที่จะใช้ต่อไปหรือไม่ โดยผู้ประเมินผล ต้องไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดระบบการควบคุมภายใน เพื่อมีความอิสระในการรายงานผลการประเมิน และให้จัดทำรายงานเสนอต่อผู้บริหาร โดยชี้แจงให้ทราบถึง

ข้อบกพร่องที่ค้นพบ หรือสาเหตุของความแตกต่าง ระหว่างผลการดำเนินงานจริงกับการประมาณการ และผู้ที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งเสนอให้มีการสั่งการ เพื่อแก้ไขต่อไป ประกอบด้วย 2 หลักการคือ

หลักการที่ 16 เลือกสรร พัฒนา ดำเนินการติดตามประเมินผลดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

หลักการที่ 17 ประเมินและสื่อสารจุดอ่อนและข้อบกพร่องการควบคุมภายในในเวลาที่เหมาะสมแก่ผู้เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบในการแก้ไขให้ถูกต้อง รวมถึงผู้บริหารและองค์กรกรรมการบริษัทตามสมควร

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 17 หลักการ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน โดยมีสภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นรากฐานขององค์ประกอบอื่น ๆ หากนำองค์ประกอบทั้งหมดมาใช้ครบถ้วนตั้งแต่การวิเคราะห์ หาสาเหตุ สรุปผล และแก้ไขในจุดบกพร่องนั้น ๆ จะทำให้การดำเนินงานของธุรกิจหรือองค์กร ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ความหมายของการบริหารความเสี่ยง

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือทางกลยุทธ์ที่สำคัญตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยจะช่วยให้การบริหารงานและ การตัดสินใจด้านต่างๆ เช่น การวางแผน การกำหนดกลยุทธ์การติดตามควบคุม และวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการสูญเสีย และโอกาสที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร (เอียร์รตัน ไซโรจน์, 2557) การบริหารความเสี่ยง (Risk management) คือ การจัดการความเสี่ยง ทั้งในกระบวนการในการระบุ วิเคราะห์(Risk analysis) ประเมิน (Risk assessment) ดูแล ตรวจสอบ และควบคุมความเสี่ยงที่สัมพันธ์กับ กิจกรรม หน้าที่และกระบวนการทำงาน เพื่อให้องค์กรลดความเสียหายจากความเสี่ยงมากที่สุด อันเนื่องมาจากภัยที่องค์กรต้องเผชิญในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือเรียกว่า อุบัติภัย (Accident) แนวความคิดของ COSO ได้กล่าวถึงการบริหารความเสี่ยงได้ว่าเป็นกระบวนการที่คณะกรรมการ ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรได้กำหนดขึ้น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และการวางแผนขององค์กรในทุกระดับ โดยได้รับการออกแบบให้สามารถระบุเหตุการณ์ที่มีความเป็นไปได้ที่จะมีผลกระทบต่อองค์กรและจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวมได้

องค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยง

องค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงของ COSO ERM 2017 ที่ถูกพัฒนามาจาก COSO 2004 เนื่องจากในปัจจุบันโครงการองค์กรมีความยุ่งยากซับซ้อน รวมถึงเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน COSO จึงได้เปลี่ยนแปลงองค์ประกอบใหม่ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นโดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ 20 หลักการ ดังนี้



กรอบการบริหารความเสี่ยงองค์กร COSO ERM 2017

ที่มา: The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO, 2017)

1. การกำกับดูแลกิจการและวัฒนธรรมองค์กร (Governance and Culture) การกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร เป็นพื้นฐานในการบริหารความเสี่ยงเนื่องจากการกำกับดูแลกิจการเป็นสิ่งที่ใช้ในการกำหนดแนวทางขององค์กรเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความรับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยง วัฒนธรรมองค์กรจะเกี่ยวข้องกับค่านิยมทางจริยธรรม พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงขององค์กร ซึ่งจะสะท้อนผ่านการตัดสินใจต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ 5 หลักการ ดังนี้

หลักการที่ 1 จัดตั้งคณะกรรมการดูแลความเสี่ยง (Exercises Board Risk Oversight)

หลักการที่ 2 จัดโครงสร้างการดำเนินงาน (Establishes Operating Structures)

หลักการที่ 3 ระบุวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการ (Defines Desires Culture)

หลักการที่ 4 แสดงความมุ่งมั่นในค่านิยมหลัก (Demonstrates Commitment to Core Values)

หลักการที่ 5 จูงใจ พัฒนา และรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถ (Attracts, Develops, and Retains Capable Individuals)

2. กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ (Strategy and Objective-Setting) การบริหารความเสี่ยงสามารถบูรณาการเข้ากับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้ ผ่านกระบวนการกำหนดกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ โดยองค์กรควรกำหนดความเสี่ยงที่ยอมรับได้ให้สอดคล้องกับการกำหนดกลยุทธ์ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ทางธุรกิจจะเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางปฏิบัติตามกลยุทธ์รวมถึงการดำเนินงานทั่วไปและปัจจัยที่องค์กรให้ความสำคัญโดยจะเป็นพื้นฐานในการระบุ ประเมิน และการตอบสนองความเสี่ยง ซึ่งประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ 4 หลักการ ดังนี้

หลักการที่ 6 วิเคราะห์การประกอบธุรกิจ (Analysis Business Context)

หลักการที่ 7 ระบุความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Defines Risk Appetite)

หลักการที่ 8 ประเมินกลยุทธ์ทางเลือก (Evaluates Alternative Strategies)

หลักการที่ 9 กำหนดวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ (Formulates Business Objective)

3. ผลการดำเนินงาน (Performance) เริ่มจากการระบุความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบรรลุกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ทางธุรกิจโดยจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงตามโอกาสในการเกิดและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และพิจารณาความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ จากนั้นองค์กรจะเลือกตอบสนองความเสี่ยงด้วยวิธีต่าง ๆ รวมถึงพิจารณาปริมาณความเสี่ยงในภาพรวมเกี่ยวกับปริมาณความเสี่ยงที่องค์กรอาจเผชิญในการบรรลุเป้าหมายกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ทางธุรกิจในระดับองค์กรซึ่งประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ 5 หลักการ ดังนี้

หลักการที่ 10 ระบุความเสี่ยง (Identifies Risk)

หลักการที่ 11 ประเมินความรุนแรงของความเสี่ยง (Assess Severity of Risk)

หลักการที่ 12 จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง (Prioritizes Risks)

หลักการที่ 13 ดำเนินการตอบสนองความเสี่ยง (Implements Risk Responses)

หลักการที่ 14 ประเมินความเสี่ยงในภาพรวม (Develops Portfolio View)

4. การทบทวนและการปรับปรุงแก้ไข (Review and Revision) องค์กรควรพิจารณากระบวนการบริหารความเสี่ยงอยู่เป็นระยะ โดยทบทวนความสามารถและแนวทางการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรพิจารณาความสามารถและการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กรว่าเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรมากน้อยเพียงใดและมีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรได้ แม้ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ 3 หลักการ ดังนี้

หลักการที่ 15 ประเมินการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ (Assesses Substantial Change)

หลักการที่ 16 ทบทวนความเสี่ยงและผลการดำเนินงาน (Reviews Risk and Performance)

หลักการที่ 17 มุ่งมั่นปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงขององค์กร (Pursues Improvement in Enterprise Risk Management)

5. สารสนเทศ การสื่อสาร และการรายงานผล (Information, Communication and Reporting)

การสื่อสารเป็นกระบวนการต่อเนื่องในการรวบรวมข้อมูลและแบ่งปันข้อมูลที่จำเป็นจากทั่วทั้งองค์กร โดยเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งจากแหล่งภายในและภายนอก ข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวมาจากทั้งผู้บริหารและพนักงานองค์กร เพื่อสนับสนุนการบริหารความเสี่ยงในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแนวทางปฏิบัติ 3 หลักการ ดังนี้

หลักการที่ 18 ยกระดับระบบสารสนเทศ (Leverage Information System)

หลักการที่ 19 สื่อสารข้อมูลความเสี่ยง (Communicates Risk Information)

หลักการที่ 20 รายงานผลความเสี่ยง วัฒนธรรมและผลการดำเนินงาน (Reports on Risk, Culture, and Performance) (ภณิดา วรทวีธารัง, 2561)

บทสรุป

องค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO 2013 มี 5 องค์ประกอบคือ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม 2) การประเมินความเสี่ยง 3) กิจกรรมควบคุม 4) ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร 5) การติดตามและประเมินผล ส่วนองค์ประกอบของการบริหารความเสี่ยงตามแนวคิดของ COSO ERM 2017 ประกอบด้วย 1) การกำกับดูแลและวัฒนธรรมองค์กร 2) กลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ 3) ผลการดำเนินงาน 4) การทบทวนและปรับปรุงแก้ไข และ 5) สารสนเทศ การสื่อสารและการรายงานผล การควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงของแต่ละองค์กรอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นอย่างไร และควรปฏิบัติแนวทางใดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การควบคุมภายในจะสร้างความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผลว่า สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง การให้ความสำคัญกับการมีระบบการควบคุมภายในที่

ดีตามกรอบภายในตามมาตรฐานสากลของ COSO (The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) และจัดให้มีการบริหารความเสี่ยงแบบองค์รวม (Enterprise Risk Management : ERM) มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้การควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยร่วมกันวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติงาน และควรเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และสมเหตุสมผล ร่วมกันวิเคราะห์พิจารณา โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวเป็นที่ตั้ง รวมทั้งจะต้องปรับเปลี่ยนระบบการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

งานพัฒนาชุมชน. การควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO 2013 จาก

<https://kamponginfo.blogspot.com> เข้าถึงเมื่อ 1 ตุลาคม 2562.

ณัฐภูมิ รุ่งวงศ์. (2552). ราเกช สักเสนา ลับ-ลวง-ปล้น แบงก์ BBC. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เลมอนกรีน.

เจียรรัตน์ ไชยโรจน์. (2557). การนำเสนอแนวทางการบริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ, ศิลปะพร ศรีจันทพร, จันทนา สาขาร. (2554). การตรวจสอบภายในและการควบคุมภายใน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ที.พี.เอ็น.เพรส.

ภณิดา วรทวีธำรง. (2561). ความสอดคล้องของการบริหารความเสี่ยงตามหลัก COSO ERM 2017 ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

“ย้อนรอยคดีเงินทอนวัด จับสึกพระผู้ใหญ่” (ออนไลน์) เข้าถึงเมื่อ 8 ตุลาคม 2562. จาก :

<https://news.mthai.com/general-news>.

สุนทรียา ไชยปัญหา. ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ และนภดล พันธุ์พานิช. (2559). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์การจัดการความรู้ที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความคล่องตัวขององค์กรและความได้เปรียบในการแข่งขันของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. ว.มร. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 : กันยายน – ธันวาคม, หน้า 89 – 104.

เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ โครงการสัมมนาเสริมความคิด ติดปีกวิชาชีพ กับคณะพาณิชยศาสตร์ เรื่อง กรอบการบริหารความเสี่ยง 2017 (Enterprise Risk Management Integrating with Strategy and Performance: 2017จาก : www.tbs.tu.ac.th/wp-content/uploads/2017/12/Binder1-1.pdf

COSO. (2017, June). Enterprise Risk Management: Integrating with Strategy and Performance

Rittenberg, I. (2013). COSO Internal Control – Integrated Framework. Turning Principle into Positive Action. Altamonte Spring. The IIA Research Foundation.

ผู้วิจัย	พัฒนพงษ์ ฤาชัยสา
	นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.นพดล พันธุ์พานิช
	ผู้อำนวยการ หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานธนาคารของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

Abstract

The objective of this study is to (1) study the level of work efficiency of Bank of Ayudhya Public Company Limited employees in Bangkok (2) the relationship between personal factors and work motivation and the work efficiency of Bank of Ayudhya Public Company Limited employees in Bangkok Is a population survey research consisting of Bank of Ayudhya Public Company Limited employees in Bangkok A total of 400 people due to the small population Therefore using the entire population as a sample study group The instruments used for data collection are precision questionnaire and data analysis by finding frequency, percentage, mean, standard deviation. Inferential statistics, including T-test and F-test statistics and Pianson's product moment correlation coefficient analysis

The study indicated that Strengthening morale for personnel in the organization. It is a very important function of human resource management. Because Bank of Ayudhya Public Company Limited in Bangkok Having problems with employee resignation Which directly affects the efficiency of work Therefore, welfare is set as an incentive for employees to reduce resignation, such as annual bonus payments. Giving more vacation leave When meeting the specified criteria Provident fund participation Group life insurance And health insurance Child scholarship Adjusting the salary structure to be comparable with other commercial banks. Payment of rent of houses and living expenses, etc., and from the trend of increasing efficiency by reducing costs in various fields As well as the management style that emphasizes modern structure that emphasizes the organization to be compact in work, therefore affecting the morale of the employees which leads to operational effectiveness. Encouraging employees to have good morale is another factor that affects work success. If the employees have good morale then it will help the employees to love and loyalty to the organization. Satisfaction, sacrifice, dedication, physical strength, encouragement For the responsible job to be successful According to the set target As well as allowing each department to continuously improve Which will also reach the overall performance of the organization

Key words : factors that are related, Performance, Bank staff of Bank of Ayudhya Public Company Limited in Bangkok

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานธุรกิจต่าง ๆ มีการแข่งขันสูง อันเป็นผลจากโลกไร้พรมแดน(Globalization) แต่ละหน่วยธุรกิจสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารต่างๆ การดำเนินงานขององค์กรธุรกิจทั้งด้านผลิตภัณฑ์ กลุ่มลูกค้าเป้าหมาย กลยุทธ์ด้านการตลาด การจัดการรูปแบบการบริหารจัดการ หรือเทคโนโลยีต่างมีความเสี่ยงสูงที่จะรั่วไหลไปยังธุรกิจคู่แข่ง แต่เอกลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์กรที่ไม่สามารถลอกเลียนได้ คือ บุคลากร ทุกองค์การต่างต้องการบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพ และมีทักษะที่ดีกว่าคู่แข่ง ดังนั้นบุคลากรขององค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน และทำให้องค์การมีความได้เปรียบในการแข่งขันในโลกธุรกิจหากองค์การธุรกิจมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าอยู่ แต่ไม่สามารถดึงศักยภาพสูงสุดของบุคลากรออกมาใช้ หรือไม่สามารถรักษามูลค่าเหล่านั้นไว้ได้ จะก่อให้เกิดการสูญเสียโอกาสสำคัญในการพัฒนาองค์การไป ดังนั้นองค์การต่างๆในปัจจุบัน ต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะฝีมือ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะขวัญในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงานว่าจะมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือร่วมใจกับเพื่อนร่วมงาน มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้พัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในหน่วยงานและองค์กรของตน และมีความมั่นใจในอนาคตด้านการทำงานของตนเองหรือไม่ พฤติกรรมด้านบวกเหล่านี้ล้วนช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้โดยง่าย เพราะขวัญที่ดีก่อให้เกิดการเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรจึงเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ประสบปัญหาในเรื่องการลาออกของพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงกำหนดสวัสดิการเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อลดการลาออก เช่น การจ่ายโบนัสประจำปี การให้วันลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น เมื่ออยู่ตามเกณฑ์ที่กำหนด การเข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดทำประกันชีวิตกลุ่ม และประกันสุขภาพ การให้ทุนการศึกษาบุตร การปรับโครงสร้างเงินเดือนให้เทียบเท่ากับธนาคารพาณิชย์อื่นๆ การจ่ายค่าเช่าบ้านและค่าครองชีพ เป็นต้น และจากแนวโน้มการเพิ่มประสิทธิภาพโดยการลดต้นทุนในด้านต่างๆ ตลอดจนจรรยาบรรณการบริหารที่เน้นโครงสร้างสมัยใหม่ที่เน้นให้องค์กรมีความกระชับในการทำงานจึงมีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานอันนำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขวัญกำลังใจที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีแล้วจะช่วยให้พนักงานเกิดความรักและความภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจเสียสละทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งทำให้แต่ละหน่วยงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะยังถึงผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร ทำให้สามารถที่จะพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ความสามารถในการผลิต รวมทั้งการลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลง ซึ่งจะส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขันในตลาดการค้าให้มากขึ้น ในทางกลับกันถ้าขวัญกำลังใจของพนักงานมีผลเชิงลบผลสำเร็จในงานในด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาก็จะลดน้อยลง ดังนั้นจากสาเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะสามารถนำผลการศึกษามาปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน รวมถึงเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ของการทำงาน อีกทั้งเป็นข้อมูลในการวางกรอบนโยบายต่างๆ ของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กรซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

ตามความหมายของภาษาไทยนั้น “ขวัญกำลังใจ” สามารถแบ่งความหมายได้เป็น 2 คำ คือ “ขวัญ” และ “กำลังใจ” ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2552 ให้ความหมายไว้ดังนี้ “ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่ไม่มีตัวตน เชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคน ตั้งแต่เกิดมา ขวัญถ้าอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจ หรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไปเสีย เรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น “กำลังใจ” หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง ในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น นอกจากจะต้องมีระเบียบวินัย คำสั่งเป็นตัวควบคุมให้บุคคลทำงานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญ

อีกอย่างหนึ่งคือ สุขกายและความสบายใจ ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการที่สำคัญที่สุดหนึ่งในนั้น ได้แก่ ขวัญกำลังใจของพนักงาน ในทางตรงข้าม หากขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะทำให้บุคคลเกิด ความท้อถอย หดงอกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้ ดิน ปรัชญพฤติ ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึก รักหมั่นคณะ ซึ่งรวมถึงความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น และความมุ่งหวังให้บรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกัน อารยา เจริญกุล ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ คือสภาพจิตใจของพนักงาน เช่น ความรู้สึก หรือความนึก คิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยา โต้ตอบ คือ พฤติกรรม ทองทิพภา วริยะพันธ์ กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดีจะรู้สึกอยากที่จะทำงาน อยากทำตนให้เป็นประโยชน์แก่ หน่วยงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จและให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับกลุ่มเป็นอย่างดี เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความภาคภูมิใจในองค์กรทำให้เป็นผลดีต่อบุคคลและหน่วยงาน เดวิส ให้ความหมายว่า “ขวัญ” คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นลักษณะการทำงาน เช่น ความ กระตือรือร้น ความมีอารมณ์ดีและความมั่นใจ เดล กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนสัมพันธ์กับความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน เฮอร์เบิร์ตและ เซอร์แมน กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง กำลังขวัญของกลุ่ม ซึ่งอาจมีมากน้อยตามความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่มนั้น รวมทั้งความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และหมายถึง เจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของเขา ว่ามีขีดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ถ้าเจตคติส่วนตัวของแต่ละคนดีก็จะนำไปสู่กำลังใจของกลุ่มดีตามไปด้วย

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ ขวัญกำลังใจ โดยมีผู้ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของขวัญกำลังใจไว้ดังนี้เอกรัตน์ เปาอินทร์ กล่าวว่า การบริหารงานที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษนั้น ถือว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่ง สำคัญที่จะช่วยธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อัญชลี ดิษฐ์ ได้จำแนกความสำคัญของขวัญกำลังใจไว้ดังนี้ 1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ 2. สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีให้องค์การ 3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตาม ข้อบังคับและระเบียบแบบแผน 4. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การมากขึ้น 5. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่ แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคยากลำบาก 6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ 7. ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การของตนสัมพันธ์ แหล่งป่า ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการ ทำงานดังนี้ 1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2. สร้าง ความศรัทธาจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ 3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผล ในการควบคุมความประพฤติโดยที่ทุกคนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม 4. สร้างสามัคคี ธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group of Force) อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้ 5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 6. จูงใจให้ เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ 7. ทำให้เกิดความ เชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่และทำงานอยู่นานเท่านาน วสันต์ พลั้วพันธ์ กล่าวว่า

ขวัญมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการปฏิบัติงานในองค์กรมาก ขวัญกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การผลิตสูงไปด้วยและในทำนองเดียวกัน หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจต่ำย่อมสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ กันตยา เพิ่มผลกล่าวว่า งานไม่ใช่ตัวแปรเดียวที่มีผลทำให้คนเกิดความพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัลในการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทศนคติที่มีต่องาน วิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ 9 ประการ ได้แก่ 1. งาน (Work) งานทำให้คนพอใจและมีกำลังใจในการทำงาน หมายถึงว่าคนนั้นชอบงานหรือไม่ มีความยากน้อยแค่ไหน ทำหายหรือไม่ จำนวนงานต้องพอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลนั้นหรือเปล่า เหล่านี้ล้วนเป็นตัวบ่งชี้ทั้งสิ้น 2. ค่าจ้าง (Pay) ค่าแรงงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะค่าจ้างจะถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตน 3. โอกาสในการเลื่อนขั้น (Promotion) โอกาสที่ผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งเป็นอีกองค์ประกอบที่บุคคลคาดหวัง 4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้ 5. ผลประโยชน์ (Benefit) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากงานเป็นส่วนหนึ่งที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6. สภาพการทำงาน (Working Condition) สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานด้วย 7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีขวัญกำลังใจได้จากการทำงาน 8. เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สามารถส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจและขวัญกำลังใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน 9. การจัดการและการบริหารจัดการ (Organization and Management) นโยบายการบริหารหรือการบริหารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบอีกองค์ประกอบที่สำคัญ บรรยง โตจินดา ได้แยกองค์ประกอบของขวัญกำลังใจไว้ทั้งหมด 6 ด้าน คือ 1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะหากบุคคลใดทำงานที่ตนพอใจย่อมทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ 3. ความพอใจต่อจุดมุ่งหมายหลัก และนโยบายการดำเนินงานขององค์กร และระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ช่วยทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความปลอดภัย มีเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานมาก เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตย่อมทำให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน 6. การให้แรงจูงใจโดยการเลื่อนตำแหน่ง การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดกำลังใจที่ดีต่อการทำงานได้ วสันต์ พลั่วพันธ์ ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญกำลังใจออกเป็น 6 ด้าน คือ 1. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่จะมีว่าสามารถชนะใจผู้ใต้บังคับบัญชาและดึงเอาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้เต็มความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่มีให้แก่กันของทั้งสองฝ่าย 2. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติเช่นไรกับงานที่ได้รับในปัจจุบันก็ย่อมแสดงหรือสะท้อนให้เห็นถึงขวัญกำลังใจในการทำงานไปด้วย 3. ความยุติธรรมในองค์กรและนโยบายการบริหารงาน ย่อมส่งผลต่อการทำงานโดยตรง นอกจากนี้ยังหมายถึงความยุติธรรมในองค์กรที่ผู้บริหารมีหรือไม่มีธรรมาภิบาลในองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกสะท้อนไปถึงขวัญกำลังใจ 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็น

องค์ประกอบเรื่องของความปลอดภัย ตลอดจนความสะดวกสบายของสภาพแวดล้อมในการทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้ 5. การดูแลสุขภาพ การใส่ใจต่อสุขภาพของพนักงานเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญโดยการจัดหาบริการด้านสุขภาพตลอดจนการให้บริการอื่น ๆ 6. สวัสดิการในหน่วยงาน ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่ได้รับเป็นองค์ประกอบที่สามารถกำหนดการตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นและจะร่วมงานต่อไปหรือไม่ของพนักงานด้วย ประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการพิจารณาการปฏิบัติงานที่สำเร็จหรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้เป็นสำคัญ และยังมุ่งเน้นความสำเร็จของเป้าหมาย หรือเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด สรุปความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ คุณภาพของผลงาน ปริมาณผลงาน และประสิทธิภาพผลความตรงเวลา การวัดประสิทธิภาพสามารถกระทำได้โดยพิจารณาจาก 1. วัตถุประสงค์ของแผนโดยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามแผนกับความสำเร็จของผู้วางแผนคาดว่าจะได้รับและวัดโดยการนำเอาสถานะ (Status) ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานไปด้วยสถานะที่เป็นอยู่ 2. ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามแผน โดยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนหรือปริมาณของทรัพยากรที่กำหนดไว้ว่าจะต้องใช้เท่าใดกับทรัพยากรที่ใช้ไปจริง 3. กิจกรรมที่กำหนดไว้กับกิจกรรมที่ทำจริง เปรียบเทียบผลงานที่ได้กับผลงานที่กำหนดไว้หรือการวัดประสิทธิภาพ คือ การวัดความสามารถของกระบวนการหรือกลวิธี หรือกิจกรรมต่าง ๆ เทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

บทสรุป

สรุปได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกของพนักงานธนาคารของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อสภาพแวดล้อม และแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถจัดรวมแนวความคิดเป็นไปในแนวทางเดียวกันคือมุ่งเน้นทั้งในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของตัวพนักงานเองทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทนและรายได้ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทั้งจากสถานที่ทำงานและลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจออกเป็น 2 กลุ่มเพื่อใช้ในการทดสอบขวัญกำลังใจในแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ 1. สภาพการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเจอขณะทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติว่า สภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ดี เครื่องมือเครื่องใช้ไม่มีพอข้อมูลในการปฏิบัติงานหายาก บรรยากาศไม่น่าทำงานแล้ว ขวัญกำลังใจย่อมไม่ดีตามไปด้วย 2. ความพอเพียงของรายได้ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นประจำเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับต้องสมดุลกันจึงมีผลทำให้ระดับขวัญกำลังใจของพนักงานดีตามไปด้วยแต่หากมีผลตรงกันข้ามย่อมส่งผลให้ขวัญกำลังใจตกต่ำลงได้ 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หากสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ย่อมส่งผลให้ลูกน้องมีกำลังใจในการทำงานเต็มความสามารถเช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดีก็จะสามารถดึงกำลังความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร 4. ธรรมเนียมปฏิบัติในหน่วยงาน การปฏิบัติในแนวทางยุติธรรมทั้งในเรื่องการบริหารงาน การพิจารณาความสามารถตามความรู้ความสามารถจริง อย่างเท่าเทียมกันรวมถึงการพิจารณาลงโทษอย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน ย่อมมีผลต่อขวัญ

กำลังใจพนักงาน 5. สวัสดิการของหน่วยงาน ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำจะทำให้พนักงานให้มีความเหมาะสมเพียงพอและตรงตามความต้องการของพนักงาน พนักงานย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจและต้องการร่วมงานกับองค์กรไปตลอด 6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การจัดบริการด้านความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างรัดกุม มีบริการสุขภาพที่จำเป็นและเป็นรูปแบบเพียงพอช่วยให้พนักงานมีกำลังกายที่ดีส่งผลถึงกำลังใจที่ดีตามไปด้วย นอกจากนั้นความมั่นคงจากอาชีพที่ทำงานอยู่ จะช่วยเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยและสามารถวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ 1. คุณภาพของผลงาน (Quality of Work) ได้แก่ ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน 2. ปริมาณผลงาน (Quantity of Work) ได้แก่ จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรจะได้ในเวลาหรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น 3. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน (Timing of Work) ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการทำงานตลอดปีและการตรงต่อเวลา

บรรณานุกรม

- ดิน ปรัชญพฤทธิ (2554). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- ทองทิพา วิริยะพันธ์ (2556) มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร อินฟอร์มีเดียบุ๊ก
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). หลักจิตวิทยาและพัฒนาการของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: แพร่พิทยา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2559). ระเบียบวิธีการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร.
- บรรยงค์ โตจินดา (2553) การบริหารงานบุคคล (การจัดการทรัพยากรมนุษย์) พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร บริษัท รวมศาสตร์ (1977) จำกัด
- พจนน พุกกะพันธ์ (2554) ภาวะผู้นำและการจูงใจ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร จามจุรียีโพรดักท์
- สมยศ ชิงดวง. (2552). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- Herzberg, Fredrick and others. The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons, 1959.
- Malinak, A. Joyce. "The Relationship Between Intrinsic Motivation, Organization Commitment and Organizational Citizenship Behavior," Dissertation Abstracts International. 18(22) : 593-597, 1993.
- Schmidt, D.W. "Organizational Citizenship Behavior," The Good Soldier Syndrome Management. 1(11) : 547-558, 1987.

การพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.)

Happiness development model to maximize employee productivity. According to the organization of happiness

ผู้วิจัย

มานพ ชลพานิชกุล

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.ตรีเนตร ตันตระกูล

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการในการทำงานของพนักงานของนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร (2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารและพนักงานบริษัท จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบบรรยายและพรรณนา (Descriptive Research) ผลวิจัยพบว่า (1) ด้านสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาวะของผู้อื่น (Happy Body) ควรปรับให้มีความเหมาะสมต่อสภาพของการทำงาน เช่น การจัดการอากาศและเสียง มีความสงบ ไร้มลพิษด้านเสียง กลิ่น ความสว่าง มีการจัดสรรแบ่งส่วนสถานที่อย่างชัดเจน และควรมีที่นั่งพักผ่อนหย่อนใจให้พนักงานอย่างเพียงพอด้วย สวัสดิการด้านสุขภาพก็ควรมีให้พนักงานอย่างเหมาะสมมีการตรวจสุขภาพประจำปี และการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และให้สิทธิ์ในการลาป่วยแบบไม่หักเงินค่าจ้าง (2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ในบริษัทควรมีน้ำใจ และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานในขณะเดียวกันพนักงานก็ควรมีความตั้งใจในการรับผิดชอบภาระหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ (3) ด้านความสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Happy Relax) บริษัทควรมีการจัดเวลาให้ท่านได้พักตามความเหมาะสม เช่น มีการพักกลางวัน สำหรับทานอาหาร หรือ พักเบรกผ่อนคลายในจุดพักที่เหมาะสมและควรมีมุมพักผ่อนหย่อนใจให้พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (4) ด้านการศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (Happy Brain) บริษัทควรมีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ที่เหมาะสมกับพนักงานอยู่เสมอ (5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) บริษัทมีการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร ในช่วงปีใหม่ สงกรานต์ มีการเชิญชวนเข้าวัดทำสมาธิ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมที่ดีงาม (6) ด้านผู้ใช้จ่ายเงินเป็น (Happy money) บริษัทควรมีการส่งเสริมให้ความรู้การจัดอบรม มีการประชาสัมพันธ์เรื่องการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม เช่น การเก็บออม การลงทุน เป็นต้น (7) ด้านผู้ที่รักและดูแลครอบครัว (Happy family) บริษัทเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมประจำปีของบริษัท เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานกีฬา งานทำบุญตักบาตร เป็นต้น (8) ด้านผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง (Happy society) หัวหน้างานรับฟังปัญหาของพนักงานอย่างเต็มที่ และควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การกล่าวทักทาย ไหว้ ยิ้มแย้มแจ่มใสที่ดีต่อกัน

คำสำคัญ : การพัฒนาความสุข, ประสิทธิภาพการทำงาน, องค์กรแห่งความสุข

Abstract

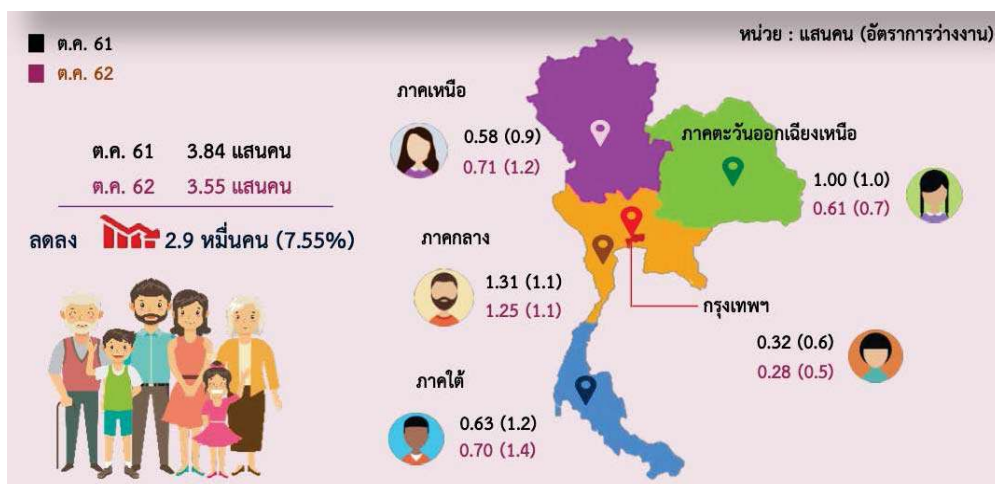
Qualitative research (Qualitative research) with the objective to (1) survey current situations and work problems of employees in the Department of Medical Technology (2) create a model for happiness development to increase happiness in The management of the employees in the research sample consisted of 20 executives and company employees. The research instruments Data collection was an in-depth interview. (In-depth interview) Descriptive and descriptive data analysis (Descriptive research) The results of the research found that (1) Good health Adjusted to be suitable for working conditions such as air management and noise, relaxation without noise, allocation of clear parts and should have rest Annual health check-ups and basic medical care should be given and health care permits should be provided. (2) Be kind to help others (Happy) Heart) Supervisors, colleagues in the company should be considerate and help solve problems. Various occurrences during the operation while employees must be careful with intention Full responsibility to oneself. (3) Happy Relaxation. The company should have appropriate time arrangements as appropriate. (4) Education for self-development all the time (Happy Brain. The company should always organize training, seminars to increase skills and knowledge that are appropriate for employees. (5) Relationships and gratitude (Happy Soul) The company has organized religious activities such as Put water in the new year Vietnam War. Create a beautiful ceremony (6) for the users of money to be (Happy money) appropriate, such as saving, investment, prototype (7) on the side of the family and happy family (Happy family), the company provides opportunities for family members to participate in Organize annual activities of the company such as new year party, sports event, color, merit making Give alms to the prototype (8) for those who love and take care of their own organization / society (Happy Society). Supervisors listens to employees' problems seriously. Wai good beaming to each other.

Keywords : happiness development, work efficiency, organization of happiness

บทนำ

บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรนับเป็นปัจจัยหนึ่งของทุกองค์การที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานของธุรกิจไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าปัจจัยอื่นๆ อันได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องจักร (Machine) หรือวัตถุดิบ (Material) สถานะการแข่งขันทางธุรกิจในโลกที่ไร้พรมแดนนี้อีกครั้งหนึ่งทำให้มีการขยายตัว ด้านการลงทุน มีบริษัทเปิดใหม่ การเพิ่มทุน การขยายกิจการ และนำมาซึ่งเทคโนโลยีจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะและมีทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย (สายชล สุนทรอภิชาติ, 2004) ซึ่งความคิดต่าง ๆ นั้นมาจากคนและ คนเราใช้เวลาในการทำงานถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเลยทีเดียวแน่นอนว่า การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในชีวิต และการมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับจากเจ้านายและเพื่อนร่วมงาน (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2553 : 2) การสร้างองค์กรแห่งความสุขที่เป็นระบบหรือมีแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่นักสร้างสุขควรดำเนินการ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2556 : ก) การใช้ชีวิตในการทำงานของคนเรามากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันหากนับรวมระยะเวลาในการเดินทางและด้วยสภาพการจราจรที่แออัด ทำให้คนทำงานได้รับความเครียดทั้ง

จากการทำงานและการเดินทาง คนส่วนหนึ่งจึงมักพบอาการที่ไม่สู้ดีนัก (พระมหาช่วง ภูริวฑฒโน (จาจุมปา) (2554 : 47) มนุษย์ในวัยทำงานคงปฏิเสธไม่ได้ว่า การทำงานในทุกสายอาชีพย่อมต้องเผชิญปัญหาและอุปสรรค แรงกดดันความตึงเครียดจากการทำงาน ยิ่งในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงภาวะสังคม และเศรษฐกิจ ที่รุดหน้าเข้าสู่ สังคมอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผลกระทบไม่มากนักน้อยต่อชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็น สาเหตุความเครียดต่อคนทำงานในทุกระดับทุกตำแหน่งงาน ปัญหาความเครียดจากการทำงานนับเป็นปัญหาอาชี วอนามัยของคนทำงานที่มีความสำคัญมาก สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยด้านจิตสังคม (Psy chosocial factors) และสภาวะการทำงาน (“Working conditions) ความเครียดจากการทำงาน (Occupational stress) เป็นการ ตอบสนองของบุคคลต่อสภาวะคุกคามสุขภาพ อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้าน ร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรมและความคิด (จุลยวรรณ ดั่งโคตะ, 2559 : 43) ความเครียดจากการทำงานเป็นส่ ngerกระตุ้นให้บุคคลรับรู้ถึงความไม่สมดุลระหว่างระดับข้อเรียกร้องจากการทำงาน (Job demand) การควบคุมอำนาจ หรือการตัดสินใจในงาน (Job control or decision latitude) และการสนับสนุนทางสังคม (Social support) ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล (กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์, 2556 : 415) (Baker & Karasek, 2000) ในขณะที่ร่างกายเรากำลังเครียดนั้นจะทำการหลั่งสาร Cortisol (คาร์ติซอล) สารเครียดนี้ทำให้เอนโดรอน อ่อนแอและไปกด ฮิปโปแคมปัส (Hippocampus) สมองส่วนที่เป็นความทรงจำด้านภาพ เมื่อเราเจอกับ ประสพการณ์ความเครียดที่เรารู้สึกว่าระดับปานกลางหรือรุนแรง เราจะเปลี่ยน Brain structure (โครงสร้างของ สมอง) ไปเรื่อย ๆ ผลของมันก็คือเราจะยิ่งเครียดง่ายมากขึ้นเรื่อย ๆ (ซัชพล ยังวิริยะกุล, 2560 : 21) ก็จะเกิดภาวะ ไม่มีความสุขในการทำงานและส่งผลให้เปลี่ยนงานใหม่ หรือ ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ ซึ่งอัตราการว่างงาน ทั่วประเทศมีจำนวน 4.81 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.3 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 3.1 หมื่นคน จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ทำการสำรวจในเดือนตุลาคม 2562 พบว่ามี จำนวนผู้ว่างงาน 3.55 แสนคน คิดเป็นอัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.9 โดยเป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 0.99 แสนคน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนการว่างงานลดลง ร้อยละ 7.55



ที่มา : กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน (2562)

ภาพที่ 1 สถานการณ์การว่างงานของประชากร

จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า สภาพการทำงานสามารถทำให้เกิดความเครียดได้ซึ่งอาจทำให้เกิดการลาออกจากงานหรือส่งผลเสียต่อความรวมหลายด้านในชีวิต เช่นความสุขในชีวิตอาจหายไปจนก่อให้เกิดความเครียดที่สะสมเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานลดลง หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสภาพร่างกายจิตใจ พฤติกรรม ทักษะของบุคคลไม่สมดุลส่งผลกระทบต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับความสุขไว้หลายความหมายดังนี้

นิทศน์ ศิริโชติรัตน์ (2559 : 315) ได้กล่าวถึงความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาความสุขเป็นการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่ามีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยแค่ไหน

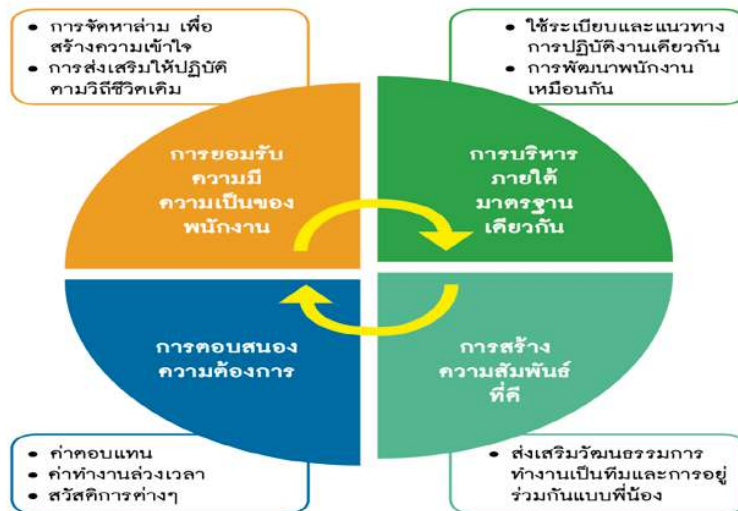
ศูนย์สุขภาวะทางจิต (2559 : 74) ให้คำจำกัดความว่า ความสุข คือ สภาพที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต ที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้าง และสังคมสามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ และการมีความสัมพันธ์ที่ดี

วันวิสาข์ สมวัฒน์ (2559 : 75- 76) ได้กล่าวถึง ความสุขคือวิถีชีวิตที่อยู่ในจิตใจความสุขแต่ละคนไม่เหมือนกัน อยู่ที่มุมมองของแต่ละคน อาจนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการสร้างความสุขในการทำงาน

ความสุขมีผลต่อการทำงานและองค์การอย่างแท้จริงที่สำคัญที่สุดต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและในมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญแก่นายจ้างลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การวัดความสุขในงาน มีข้อกำหนดไว้ 10 มิติดังนี้ Kim and Cho (2003 : 387 – 409)

1. ด้านการเดินทาง (Commuting) โดยวัดจากระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน
 2. ด้านการทำงาน (Work) โดยวัดจากรายได้ชั่วโมงการทำงานความพึงพอใจในงานและความมั่นคงในงาน
 3. ด้านสุขภาพ (Health) โดยวัดจากสถานะสุขภาพในปัจจุบันความเครียดและความกังวล
 4. ด้านครอบครัว (Family) โดยวัดจากความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรส
 5. ด้านสถานะทางการเงินของครอบครัว (Family finances) โดยวัดจากรายได้เฉลี่ยสุทธิของครอบครัว
 6. ด้านที่พักอาศัย (Housing) โดยวัดจัดการครอบครองที่พักอาศัย
 7. ด้านการพักผ่อน (Leisure) โดยวัดจากจำนวนวันหยุดพักผ่อนจำนวนวันลาพักร้อน
 8. ด้านสังคม (Social life) โดยวัดจากจำนวนเพื่อนที่มีการพบปะสังสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงานและ
- ความสุข
9. ด้านชุมชน (Community) โดยวัดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน
 10. ด้านประเทศ (Country) โดยวัดจากความภูมิใจในประเทศตนเองและความคิดที่ย้ายถิ่นไปต่างประเทศ

การพัฒนองค์กรแห่งความสุขท่ามกลางความหลากหลาย ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ (2559 : 16) ได้กล่าวว่าการพัฒนองค์กรแห่งความสุขท่ามกลางความหลากหลายด้านเชื้อชาติของพนักงานมีแนวทางหลัก 4 เรื่องได้แก่ การยอมรับความมีความเป็นของพนักงาน การบริหารภายใต้มาตรฐานเดียวกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการตอบสนองความต้องการ



ที่มา : ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ (2559 : 16)

ภาพที่ 2 การสร้างองค์กรแห่งความสุขท่ามกลางความหลากหลาย

ความสุขในการทำงานของพนักงานต่างชาติ ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ (2559 : 78) ปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขประกอบด้วย

1. องค์กรจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ และปฏิบัติกับพนักงานต่างชาติอย่างเท่าเทียมกับพนักงานคนไทย
2. องค์กรเข้าใจพื้นฐานความต้องการของพนักงานเช่นจัดหาห้องพักให้อยู่สบายให้พนักงานทำการเกษตรในโรงงานหรือหอพักในหอพักมีห้องครัวเป็นต้น
3. องค์กรมีระบบพี่เลี้ยงและมีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง

แนวคิดความสุข 8 ประการ (ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ. 2559 : 8-9) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย องค์กรที่คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ ทั้งนี้การทำให้คนเกิดทำงานมีความสุขต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขทั้ง 8 ประการคือ happy 8 พนักงานจะมีความสุขทั้ง 8 ประการประกอบด้วย

1. เป็นผู้มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกินรู้จักนอน
2. เป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจการคิดถึงคนอื่นมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านายลูกน้องบทบาทของคุณพ่อบทบาทของคุณแม่และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำรงชีวิตในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตในประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. เป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมโดยเฉพาะหิริโอตตัปปะ (ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตนต่อการทำบาป) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดีการมีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตเหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวโดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย

7. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานเพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคต หรืออุปสรรคในชีวิตการมีครอบครัวเข้มแข็ง จะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร / สังคมของตนเองได้ (Happy society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของสังคมโดยสังคมมี 2 ระดับคือสังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

จากการกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสุขคือ อารมณ์หรือความรู้สึกที่พึงพอใจ รู้สึกอิ่มเอิบใจ หรือรู้สึกภาคภูมิใจในสภาพของการดำเนินชีวิตไร้ปัญหา ซึ่งความต้องการทางร่างกายปัจจัย 4 ที่สมบูรณ์ ความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความสุขที่ได้จากความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และการได้รับยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียด ศูนย์องค์กรสุขภาพ (2559 : 2-5) ได้ให้ความหมายของภาวะที่ร่างกายและจิตใจขาดสมดุล อันเป็นผลมาจากสิ่งกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกร่างกาย ทำให้เกิดอาการแสดงออกทางร่างกายและ จิตใจ ได้แก่ อาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งร่างกายความวิตกกังวลความซึมเศร้าและความรู้สึกหงุดหงิด ความเครียดในที่ทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กรปัจจัยเกี่ยวกับความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว บางครั้งเราเรียกความไม่สมดุลดังกล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจุบันพบว่าโครงสร้างของครอบครัวเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต่างจากในอดีตที่ผ่านมาผู้หญิงมีบทบาทมากขึ้นในการมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดทางเทคโนโลยีซึ่งมีผลต่อลักษณะงานที่เปลี่ยนรูปแบบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานดังกล่าว บางครั้งก่อให้เกิดความเครียดเนื่องจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว

จากการกล่าวมาข้างสรุปได้ว่า ความเครียดคือ ความวิตกกังวลที่ส่งผลต่อทางร่างกายและจิตใจ ความรู้สึกที่มีผลมาจากปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไม่ดี การเมืองในหน่วยงาน ผลค่าตอบแทนรายได้ สภาพหนี้สิน เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน

การทำงาน หมายถึง การทำกิจกรรมที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือให้สามารถคุ้มครองรักษาชีวิตไว้ซึ่งนำไปสู่การจัดการเปลี่ยนแปลงและสิ่งแวดล้อมของมนุษย์บางประการขึ้นการทำงานประกอบด้วย (บุญมัน ธนาสุวัฒน์ 2555 : 32-34) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นกิจกรรมของมนุษย์สัตว์อื่น ๆ อาจจะใช้พลังงานส่วนใหญ่เพื่อดำรงชีวิตของมันมีแต่มนุษย์เท่านั้นที่มามีการทำงาน การทำงานคือ กิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งนำไปสู่การดำรงชีวิต การทำงานเป็นกิจกรรมการคุ้มครองรักษาตนเองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ การทำงานเป็นกิจกรรมการแก้ไขซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะปรับหรือเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมบางอย่างของคนอื่นจะทำให้การดำรงชีวิตมันคงและมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน (บุญมัน ธนาสุวัฒน์ 2555 : 34 - 40) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกันการบรรจุคนเข้าทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ กันนั้น ควรให้สอดคล้องกับความสามารถความสนใจและความถนัดของบุคคลคนเรามีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน เช่น บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ที่ดีบางคนมีความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันแม้แต่บุคคลที่มีความรู้ระดับเขาวัวปัญญาพอ ๆ กันแต่ก็ยังมีความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน ทำให้ผลงานที่ได้ย่อมแตกต่างกัน

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton. 1975) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดยได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอคือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพคือพนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงานดังนั้นจึงควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานควรให้ความสนใจโดยการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตามจะต้องส่งมอบงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่ต้องเพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองคือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาได้พัฒนาและรู้สึกรู้สีกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกรู้สีกว่าตนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันคือการที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและความร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงานมีการเปิดเผยตนเองมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานปราศจากการถือคติและทำร้ายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงานคือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะได้ปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรบ้างทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใดยอมรับในการขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งวางมาตรฐานในผลตอบแทนที่จะทำแก่พนักงานมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ คือบุคคลจะต้องจัดเตรียมความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองและครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมคือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรือนานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม

จากการกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานคือ ความสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติที่ดี อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงานตลอดจนความพึงพอใจในความต้องการของชีวิต เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรให้ผลลัพธ์ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับ การลาออก การขาดงานตลอดจนถึงความเฉื่อยชาในงาน สิ่งเหล่านี้จัดได้ว่ามีผลกระทบอย่างมากต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรจึงทำให้เกิดความสนใจว่ามีสิ่งใดในองค์กรบ้าง

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

locke (1976 อ้างใน Smither 1988 : 309) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า สภาวะทางอารมณ์ทางบวกหรือความชอบที่เป็นผลลัพธ์จากการประเมินในงานหรือประสบการณ์ในงานของพนักงาน

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2557 : 136) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง รูปแบบหนึ่งของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจิตที่ค่อนข้างมีความซับซ้อนโดยสะท้อนออกมาทางด้านอารมณ์ และความรู้สึก

Judge, et al., 1998 ; Connolly and Viswesvaran, 1998 ; Judge and Bono, 2001 ; Judge, Heller and Mount, 2002 ; Ilies and Judge, 2003 อ้างใน Aamodt, 2007 : 339 – 340) อีกทั้งบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานก็มีความโน้มเอียงที่จะรับเอาพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองและระยะเวลาที่ยาวนานในการให้บริการภายในองค์กร (Ineson, Benke and La' szlo, 2013) ได้แก่วิธีการวัดทางสังคมในงานก็มักจะมีผลกระทบต่อทัศนคติในการทำงานของพนักงานด้วยตัวอย่าง เช่น ความเข้ากันได้ของผู้ร่วมงานไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาล้วนแล้วแต่มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความรู้สึกพึงพอใจในงานเพราะลักษณะงานดังกล่าว จะเพิ่มความสุขและความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นมีอัตราการลาออกจากงานลดลงตลอดจนมีความเต็มใจในการ

ให้ความช่วยเหลือทีมงานนอกจากนี้ในการศึกษายังพบว่าในบางสถานการณ์กลุ่มทางสังคมหรือเพื่อนร่วมงานก็ยังมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานได้อีกด้วยเช่น พนักงานที่อยู่ในกลุ่มหรืออยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติในงานที่ไม่ดีมาก หงุดหงิดบ่นพึมพำ และอารมณ์เสียในงาน จะมีอิทธิพลให้เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในกลุ่มสามารถที่จะซึมซับทัศนคติในทางลบเหล่านี้ได้จากการทำงานร่วมกันและมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติในงานเป็นลบเช่นเดียวกันกับบุคคลส่วนใหญ่ที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม การมีโอกาสนพัฒนาในทางอาชีพเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ส่วนบุคคลจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ในการตัดสินใจเรื่องของคุณธรรมและความเท่าเทียมกันนั้นสามารถที่จะพิจารณาได้เป็นความยุติธรรมใน 3 ประเภทด้วยกันกล่าวคือ ความยุติธรรมในการกระจายอย่างเท่าเทียมกัน (Distributive justice) เป็นความยุติธรรมที่ได้รับรู้ได้จากการตัดสินใจในเหตุการณ์จริงที่กระทำขึ้นในองค์กร ประการที่สอง เป็นความยุติธรรมทางการกระทำ (Procedural justice) เป็นความยุติธรรมที่รับรู้ได้ของวิธีการที่ได้ถูกใช้เพื่อทำการตัดสินใจและ ประเภทสุดท้ายก็คือ ความยุติธรรมของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interactional justice) เป็นความยุติธรรมที่พนักงานรับรู้ได้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กรหรือไม่ นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ศึกษาบทความที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้ไปนี้

จากการกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานคือ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จจากการทำงานได้รับการสนองตอบต่อความต้องการทางกายภาพและทางจิตใจจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความเต็มใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยภายในประเทศ

จันทร์เพ็ญ บุญฉาย (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดการการเงินส่วนบุคคล กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 521 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้จ่ายของกลุ่มบุคคลวัยทำงานส่วนใหญ่มีวิธีการใช้จ่ายได้พิเศษ โดยรวมกับรายได้ประจำเพื่อการใช้จ่ายในด้านความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการวางแผนการเงินส่วนบุคคลร้อยละ 46.8 มีความรู้และความเข้าใจต่อการวางแผนทางการเงินและสามารถทำตามนโยบายของรัฐบาล โดยแบ่งรายได้เป็น 4 ส่วน ใช้จ่าย 3 ส่วนและออม 1 ส่วน ส่วนใหญ่มีการจัดทำงบประมาณรายรับ - รายจ่าย แต่ละเดือนเป็นเวลา 1-2 ปี และเมื่อเปรียบเทียบพบว่า กรณีมีเงินเหลือกว่าร้อยละ 89.7 จะนิยมฝากธนาคาร กรณีมีเงินไม่พอใช้จ่ายก็มักจะเลือกวิธีลดค่าใช้จ่ายลง เรื่องวินัยด้านการเงินของบุคคลกลุ่มเป้าหมายร้อยละ 51.5 มีวินัยด้านการเงินโดยเมื่อเปรียบเทียบรายได้และรายจ่าย พบว่ามีรายได้กับรับจ่ายในระดับพอๆ กัน กรณีเมื่อทราบว่าเงินสดจะขาดมือกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง

เจนรบ พลเดช (2559) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐกระทรวงยุติธรรม พบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($x = 3.46$ SD เท่ากับ 0.71) และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ความกระตือรือร้นในการทำงานความรู้สึกมีคุณค่าในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนได้แก่ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความรักในงานและด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ = 0.365 , 0.274 , 0.183 และ 0.148 3)

ภาวีน ชินะโชติ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการปฏิรูปมีอิทธิพลทางบวกต่อการจัดการการเปลี่ยนแปลงท่าองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) การจัดการการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์การที่ได้รับรางวัลองค์การรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในมุมมองของพนักงานมีการปฏิบัติบ่อยครั้ง คือ การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ($x = 3.56$ $SD = .86$) และการคล้อย ($x = 3.41$ $SD = .82$) ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความสุขมากกว่าเท่ากับ ($x = 3.88$ $SD = .49$) และรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลในทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 11.3 ($Adj\ r^2 = .113$) นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ส่งผลในทางบวกกับความสุขในการทำงาน ความสุขทางสังคมและความสุขทางจิตวิญญาณส่วนการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลในทางบวกกับความสุขทางอารมณ์และสำหรับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลส่งผลในทางลบกับความสุขทางสังคม

สมเกียรติ ธิ บางช้าง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเจเนอเรชั่นวายในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในเจเนอเรชั่นวายในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี (2) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านการจัดการผลกระทบจากความเครียดในการทำงาน ด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในเจเนอเรชั่นวายในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน อาชีพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านการจัดการผลกระทบจากความเครียด และด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านการจัดการผลกระทบจากความเครียด และด้านการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดวงใจ เลิศปัญญานุช (2561) ทศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่มีความสัมพันธ์รักใคร่แนบแน่น ที่มี ความสัมพันธ์ราบรื่นจะมีความสุข เมื่ออยู่ใกล้กับคนรักในองค์กรเดียวกัน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขจะเกิดความคิด และทัศนคติเชิงบวก และแสดงออกจากการพูดและการกล่าวถึงองค์กรในแง่บวก ซึ่งทัศนคติเชิงบวกจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อผู้มีความสัมพันธ์รักใคร่มีความสุขจากการที่ใกล้ชิดกัน มีกำลังใจในการทำงาน มีการสนับสนุนการทำงานด้วยกัน จะสะท้อนให้เห็นถึงภาพการช่วยเหลือกันในการทำงาน เมื่อเกิดความสุขก็จะเกิดแรงผลักดันให้การทำงานดีขึ้นและส่งผลต่อการทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง

ณัฐนันท์ ทาคำ (2562) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ความสุขในการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป 2) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป และ 3) ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป คือ ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานในด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป โดยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป เท่าๆ กัน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป เช่นเดียวกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Wu, Yeh, and Hung (2012) ได้ทำการศึกษาโดยเสนอโมเดลที่มีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีการไหลเวียนโดยการยืนยันเงื่อนไขสิ่งที่มีมาก่อนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือระหว่างกันของพนักงานการไหลเวียนเป็นการรับสัมผัสโดยรวมที่พนักงานรู้สึกเมื่อพนักงานได้กระทำอย่างมีใจจดจ่อและมีความผูกพันในสิ่งที่ทำตลอดจนการอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันของแต่ละบุคคลเช่นการแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือระหว่างกันของพนักงานการศึกษาจากโมเดลได้แสดงให้เห็นว่าการแบ่งปันความรู้ได้รับอิทธิพลโดยประสบการณ์ของการไหลเวียนทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านความเป็นสื่อการจัดการช่วยเหลือระหว่างพนักงาน ประสบการณ์ของการไหลเวียนได้รับอิทธิพลโดยปัจจัยภายนอก 4 อย่างที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับงานซึ่งได้แก่ทักษะในงานการมีโอกาสดำเนินการเต็มตนเองในงานการรับรู้การควบคุมและความชัดเจน การศึกษานี้ได้สนับสนุนต่อการให้วรรณกรรมในการบริหารความรู้โดยการขยายทฤษฎีการไหลเวียนไปสู่พื้นที่ของการแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานโดยให้ความสัมพันธ์ในสิ่งที่มาก่อนทางลักษณะเฉพาะของทฤษฎีการไหลเวียนและโดยการปฏิบัติตามประสบการณ์ของการไหลเวียนงานวิจัยนี้ได้ให้การนำไปใช้ทางการบริหารสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานสูงขึ้นโดยใช้การแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือกันในระหว่างพนักงาน

Henle and Gross (2014) ได้ศึกษาถึงลักษณะทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับการจัดการควบคุมในทางที่ผิดของพนักงาน โดยมีสมมติฐานว่าความมั่นคงทางอารมณ์ ความมีสติ และความตกลงใจเห็นพ้องต้องกันของผู้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการรับรู้การกระทำผิดจากผู้บังคับบัญชา และอารมณ์ทางลบในงานจะเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์เหล่านี้การศึกษานี้ได้สำรวจพนักงาน 222 คน โดยผลที่ได้พบว่าความมั่นคงทางอารมณ์ และการมีสติจะพยากรณ์ทางลบต่อการควบคุมจัดการในทางที่ผิดของพนักงานที่ได้จากการรายงานด้วยตนเองและความสัมพันธ์นี้จะเป็นสื่อกลางโดยอารมณ์ทางลบ ดังนั้นพนักงานที่มีความมั่นคงทางอารมณ์หรือความมีสติที่ต่ำกว่า จะมีประสบการณ์อารมณ์ทางลบซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับที่สูงกว่าของการกระทำในทางที่ผิด

Lu and Guy (2014) ได้ทำการศึกษาว่าอารมณ์และภาวะความเป็นผู้นำทางจริยธรรมจะมีผลกระทบต่อความผูกพันในงานของชาวจีนได้อย่างไร โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับการสำรวจเป็นผู้ที่ทำงานในองค์กรของรัฐบาลในจีน ผลการสำรวจพบว่า 1 การแสดงออกทางอารมณ์อย่างแท้จริงจะสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานในขณะที่การเสแสร้งทางอารมณ์จะมีความสัมพันธ์ทางลบ 2 ภาวะผู้นำทางจริยธรรมได้กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเสแสร้งทางอารมณ์และความผูกพันในงานโดยระดับที่สูงกว่าของภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะมีอิทธิพลทางลบต่อการเสแสร้งในการแสดงออกของอารมณ์ที่น้อยลง สิ่งนี้หมายความว่าเมื่อพนักงานจะมีการแสดงออกทางอารมณ์มองว่าพนักงานรู้สึกอย่างไรภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะชดเชยสำหรับผลลัพธ์ที่เป็นลบของการแสดงออกทางอารมณ์อื่นๆ สิ่งนี้จึงเป็นการช่วยป้องกันความผูกพันในงานที่ลดลงและ 3 ภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกทางอารมณ์อย่างแท้จริงและความผูกพันในงาน

Prottas (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้จัดการ ความทุกข์ยากทางศีลธรรม ทศนคติ และความผาสุกของพนักงาน การศึกษาได้ศึกษาความสัมพันธ์ในท่ามกลางรายงานจากพนักงาน (ความทุกข์ยากทางศีลธรรม การรับรู้พฤติกรรม ความซื่อสัตย์ของผู้จัดการ การรายงานความพึงพอใจในงานความเครียด ความผูกพันในงาน แนวโน้มที่จะลาออก การขาดงานความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว สุขภาพและความพึงพอใจในชีวิต) การทดสอบโดยใช้ข้อมูลจาก NATIONAL STUDY OF THE CHANGING WORKFORCE ในปี 2008 (N = 2,679) พบว่าการรับรู้พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้จัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานสุขภาพ และความพึงพอใจในชีวิต และจะมีผลทางลบต่อความเครียดแนวโน้มที่จะลาออก และความขัดแย้งระหว่างงาน และครอบครัวในขณะที่ความทุกข์ยากทางศีลธรรมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับผลลัพธ์เหล่านั้น โดยความเข้มของความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในชีวิตที่มีต่อการรับรู้พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้จัดการมากกว่ามีผลกับความทุกข์ยากทางศีลธรรม ความทุกข์ยากทางศีลธรรมเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้จัดการ และผลลัพธ์ของพนักงานการศึกษาที่ได้เป็นการสนับสนุนมุมมองที่ว่า การรับรู้ของพนักงานในพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้จัดการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานเช่นเดียวกันกับทัศนคติของพนักงาน

Weihui Fu, Satish P Deshpande (2014) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The impact of emotional intelligence, Organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees ผลกระทบของปัจจัยที่หลากหลายที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากคนจำนวน 507 คน ในที่ทำงานในองค์กรของจีน 3 องค์กร ผลจากการทดสอบ ไม่พบว่าการกำกับทางอารมณ์ลักษณะความสามารถทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบ ในท่ามกลางลักษณะที่หลากหลายของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งความพึงพอใจกับผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจกับการควบคุมจัดการ การมีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบสำหรับในท่ามกลางตัวแปรควบคุมอายุของพนักงานมีผลกระทบทางลบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม และผลจากการศึกษายังได้ชี้ให้เห็นว่าพนักงานรุ่นเยาว์จะแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมได้ดีกว่าพนักงานรุ่นสูงวัย

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจสถานการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการในการทำงานของพนักงานของนิคมอุตสาหกรรมสินสาคร (2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส.) ผลการวิจัยพบว่า

(1) ด้านสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็ภาวะของผู้อื่น (Happy Body) ควรปรับให้มีความเหมาะสมต่อสภาพของการทำงาน เช่น การจัดการอากาศและเสียง มีความสงบ ไร้มลพิษด้านเสียง กลิ่น ความสว่าง มีการจัดสรรแบ่งส่วนสถานที่อย่างชัดเจน และควรมีที่นั่งพักผ่อนหย่อนใจให้พนักงานอย่างเพียงพอด้วย รวมไปถึงสวัสดิการด้านสุขภาพก็ควรมีให้พนักงานอย่างเหมาะสม เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการรักษาพยาบาลเบื้องต้น หรือ ให้สิทธิในการลาป่วยแบบไม่หักเงินค่าจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติ ญ บางช้าง (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนงานในเจเนอรัลวอยในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการผลกระทบจากความเครียด และด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านการจัดการผลกระทบจากความเครียด และด้านการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสุขในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจทิพย์ อภิชาชาญ (2558) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร พบว่าปัจจัยความสุขในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยปัจจัยด้านความเชื่อมั่นมีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลงานด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านความมั่นใจนอกจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวมทั้ง 3 ด้านกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้พบว่ามี ความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ทาคำ (2562) ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป พบว่า ตัวแปรความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป คือ ความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานในด้านอื่นๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป โดยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านกำลังใจในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป เท่าๆ กัน รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป เช่นเดียวกัน

(2) ด้านมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ในบริษัทควรมีน้ำใจ และช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานในขณะเดียวกันพนักงานก็ควรมีความตั้งใจในการรับผิดชอบภาระหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และบริษัทก็ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานด้านอื่น ๆ หรือความรู้ด้านอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากภาระหน้าที่งานปกติเพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะให้พนักงานแต่ละคนอีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Wu, Yeh, and Hung (2012) ได้ทำการศึกษาโดยเสนอโมเดลที่มีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎีการไหลเวียนโดยการยืนยันเงื่อนไขสิ่งที่มีความก่อนเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญของการแบ่งปันความรู้และการ

ช่วยเหลือระหว่างกันของพนักงานการไหลเวียนเป็นการรับสัมผัสโดยรวมที่พนักงานรู้สึกเมื่อพนักงานได้กระทำอย่างมีใจจดจ่อและมีความผูกพันในสิ่งที่ทำตลอดจนการอำนวยความสะดวกซึ่งกันและกันของแต่ละบุคคลเช่นการแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือระหว่างกันของพนักงานการศึกษาจากโมเดลได้แสดงให้เห็นว่าการแบ่งปันความรู้ได้รับอิทธิพลโดยประสบการณ์ของการไหลเวียนทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านความเป็นสื่อการจัดการช่วยเหลือระหว่างพนักงานประสบการณ์ของการไหลเวียนได้รับอิทธิพลโดยปัจจัยภายนอก 4 อย่างที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับงานซึ่งได้แก่ทักษะในงานการมีโอกาสได้เติมเต็มตนเองในงานการรับรู้การควบคุมและความชัดเจน การศึกษานี้ได้สนับสนุนต่อการให้วรรณกรรมในการบริหารความรู้โดยการขยายทฤษฎีการไหลเวียนไปสู่พื้นที่ของการแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือกันระหว่างพนักงานโดยให้ความสัมพันธ์ในสิ่งที่มาก่อนทางลักษณะเฉพาะของทฤษฎีการไหลเวียนและโดยการปฏิบัติตามประสบการณ์ของการไหลเวียนงานวิจัยนี้ได้ให้การนำไปใช้ทางการบริหารสำหรับผู้นำทางธุรกิจที่จะทำให้พฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานสูงขึ้นโดยใช้การแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือกันในระหว่างพนักงาน

(3) ด้านความสามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง (Happy Relax) บริษัทควรมีการจัดเวลาให้ท่านได้พักตามความเหมาะสม เช่น มีการพักกลางวัน สำหรับทานอาหาร หรือ พักเบรกผ่อนคลายในจุดพักที่เหมาะสมและควรมีมุมพักผ่อนหย่อนใจให้พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ และเพียงพอ เช่น มุมอ่านหนังสือ มุมนั่งพักผ่อนคลาย มุมชากาแฟ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้มีความผ่อนคลายในการทำงาน มีความสุขมีความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Henle and Gross (2014) ได้ศึกษาถึงลักษณะทางบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับการจัดการควบคุมในทางที่ผิดของพนักงาน โดยมีสมมติฐานว่าความมั่นคงทางอารมณ์ ความมีสติ และความตกลงใจเห็นพ้องต้องกันของผู้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการรับรู้การกระทำความผิดจากผู้บังคับบัญชา และอารมณ์ทางลบในงานจะเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์เหล่านี้การศึกษานี้ได้สำรวจพนักงาน 222 คน โดยผลที่ได้พบว่าความมั่นคงทางอารมณ์และการมีสติจะพยากรณ์ทางลบต่อการควบคุมจัดการในทางที่ผิดของพนักงานที่ได้จากการรายงานด้วยตนเองและความสัมพันธ์นั้นจะเป็นสื่อกลางโดยอารมณ์ทางลบ ดังนั้นพนักงานที่มีความมั่นคงทางอารมณ์หรือความมีสติที่ต่ำกว่าจะมีประสบการณ์อารมณ์ทางลบซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับที่สูงกว่าของการกระทำในทางที่ผิด

(4) ด้านการศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (Happy Brain) บริษัทควรมีการจัดอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ที่เหมาะสมกับพนักงานอยู่เสมอ และบริษัทควรมีการจัดพื้นที่ให้พนักงานได้ระดมสมอง เพื่อช่วยกันออกความคิดเห็น การสร้างสรรค์งาน หรือช่วยกันแก้ปัญหาในงาน อย่างเปิดกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนรบ พลเดช (2559) รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐกระทรวงยุติธรรม พบว่าระดับความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกมีอำนาจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

(5) ด้านคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) บริษัทมีการจัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น ทำบุญ ตักบาตร ในช่วงปีใหม่ สงกรานต์ มีการเชิญชวนเข้าวัดทำสมาธิ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมที่ดีงามและบริษัทควรมีบทลงโทษที่เหมาะสม หากพนักงานในองค์กรมีการกระทำความผิดที่เหมาะสมควรมีการชี้แจงกฎระเบียบอย่างชัดเจน สอนให้พนักงานรู้ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดควร เพื่อลดข้อผิดพลาดในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fu (2014) การทดสอบผลกระทบของปัจจัยที่หลากหลายที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานจำนวน 507 คน ในที่ทำงานในองค์กรของจีน 3 องค์กร ผลจากการทดสอบ ไม่พบว่าการกำกับทางอารมณ์ลักษณะความสามารถทางอารมณ์และความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบ ในท่ามกลางลักษณะที่หลากหลายของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งความพึงพอใจกับผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจกับการควบคุมจัดการ การมีผลกระทบทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ตอบสำหรับในท่ามกลางตัวแปรควบคุมอายุของพนักงานมีผลกระทบทางลบอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม และผลจากการศึกษายังได้ชี้ให้เห็นว่าพนักงานรุ่นเยาว์จะแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมได้ ดีกว่าพนักงานรุ่นสูงวัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lu and Guy (2014) ได้ศึกษาอารมณ์และภาวะความเป็นผู้นำทางจริยธรรมจะมีผลกระทบต่อความผูกพันในงานของชาวจีน พบว่าการแสดงออกทางอารมณ์อย่างแท้จริงจะสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานในขณะที่การแสสร้งทางอารมณ์จะมีความสัมพันธ์ทางลบ ภาวะผู้นำทางจริยธรรมได้กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการแสสร้งทางอารมณ์และความผูกพันในงานโดยระดับที่สูงกว่าของภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะมีอิทธิพลทางลบต่อการแสสร้งในการแสดงออกของอารมณ์ที่น้อยลง สิ่งนี้หมายความว่าเมื่อพนักงานจะมีการแสดงออกทางอารมณ์มองว่าพนักงานรู้สึกอย่างไรภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะชดเชยสำหรับผลลัพธ์ที่เป็นลบของการแสดงออกทางอารมณ์อื่นๆ สิ่งนี้จึงเป็นการช่วยป้องกันความผูกพันในงานที่ลดลง และภาวะผู้นำทางจริยธรรมจะไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงออกทางอารมณ์อย่างแท้จริงและความผูกพันในงานซึ่งสอดคล้องกับ Prottas (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้จัดการ ความทุกข์ยากทางศีลธรรม ทศนคติ และความผาสุกของพนักงาน การศึกษาได้ศึกษาความสัมพันธ์ในท่ามกลางรายงานจากพนักงาน (ความทุกข์ยากทางศีลธรรม การรับรู้พฤติกรรม ความซื่อสัตย์ของผู้จัดการ และความพึงพอใจในชีวิตที่มีต่อการรับรู้พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้จัดการมากกว่ามีผลกับความทุกข์ยากทางศีลธรรม ความทุกข์ยากทางศีลธรรมเป็นสื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้จัดการ และผลลัพธ์ของพนักงานการศึกษาที่ได้เป็นการสนับสนุนมุมมองที่ว่า การรับรู้ของพนักงานในพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้จัดการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานเช่นเดียวกันกับทัศนคติของพนักงาน

(6) ด้านผู้ใช้จ่ายเงินเป็น (Happy money) บริษัทควรมีการส่งเสริมให้ความรู้การจัดอบรม มีการประชาสัมพันธ์เรื่องการวางแผนการใช้จ่ายที่เหมาะสม เช่น การเก็บออม การลงทุน เป็นต้น และควรมีการสนับสนุนด้านเงินกู้ให้กับพนักงานด้วยอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าภายนอก เพื่อช่วยในด้านการเงินของพนักงานในช่วงวิกฤต โดยมีเงื่อนไขการกู้ที่ไม่ยุ่งยากและรวดเร็ว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรู้จักการบริหารเงิน ไม่เป็นหนี้สินเกินตัว หรือไปกู้หนี้ยืมสินนอกระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจันท์เพ็ญ บุญฉาย (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดการการเงินส่วนบุคคล กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 521 คน พบว่ากรณีมีเงินไม่พอใช้จ่ายก็มักจะเลือกวิธีลดค่าใช้จ่ายลง เรื่องวินัย

ด้านการเงินของบุคคลกลุ่มเป้าหมายร้อยละ 51.5 มีวิสัยด้านการเงินโดยเมื่อเปรียบเทียบรายได้และรายจ่าย พบว่ามีรายได้กับรับจ่ายในระดับพอๆ กัน เมื่อทราบว่าเงินสดจะขาดมือกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง

(7) ด้านผู้ที่รักและดูแลครอบครัว (Happy family) บริษัทเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมประจำปีของบริษัท เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานกีฬา งานทำบุญตักบาตร เป็นต้น และ บริษัทอนุญาตให้ท่านสามารถลาออกไปดูแลญาติที่ป่วยได้ตามเหมาะสม เพราะหากพนักงานทำงานด้วยความสุขใจสามารถบริหารจัดการชีวิตของตนเองและงานควบคู่กันไปได้อย่างสมดุลดีต่อการทำงานแน่นอนสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สรพงษ์ นิมิเกิดผล (2557) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในมุมมองของพนักงานมีการปฏิบัติบ่อยครั้ง คือ การใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ ($x = 3.56$ SD = .86) และการคล้อย ($x = 3.41$ SD = .82) ส่วนระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความสุขมากกว่าเท่ากับ ($x = 3.88$ SD = .49) และรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลในทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 11.3 (Adj $r^2 = .113$) นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้อิทธิพลด้านอุดมการณ์ส่งผลในทางบวกกับความสุขในการทำงานความสุขทางสังคมและมีความสุขทางจิตวิญญาณส่วนการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่งผลในทางบวกความสุขทางอารมณ์และสำหรับการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลส่งผลในทางลบกับความสุขทางสังคม

(8) ด้านผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเอง (Happy society) หัวหน้างานรับฟังปัญหาของพนักงานอย่างเต็มที่ และควรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น การกล่าวทักทาย ไหว้ ยิ้มแย้มแจ่มใสที่ดีต่อกัน เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาเริ่มงานก็ควรจัดพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาดูแลสอนอย่างอย่างใกล้ชิดเพื่อช่วยให้พนักงานรู้สึกอบอุ่นและอยากอยู่ต่อ เมื่อผลการทดลองงานดีก็จะได้รับการพิจารณาบรรจุเข้าเป็นพนักงานของบริษัทต่อไปซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ดวงใจ เลิศปัญญา (2561) ทศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่มีความสัมพันธ์รักใคร่แนบแน่น ที่มีความสัมพันธ์ราบรื่นจะมีความสุข เมื่ออยู่ใกล้กับคนรักในองค์กรเดียวกัน ซึ่งเมื่อพนักงานมีความสุขจะเกิดความคิดและทัศนคติเชิงบวก และแสดงออกจากการพูดและการกล่าวถึงองค์กรในแง่บวก ซึ่งทัศนคติเชิงบวกจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อผู้มีความสัมพันธ์รักใคร่มีความสุขจากการใกล้ชิดกันมีกำลังใจในการทำงาน มีการสนับสนุนการทำงานด้วยกัน จะสะท้อนให้เห็นถึงภาพการช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อเกิดความสุขก็จะเกิดแรงผลักดันให้การทำงานดีขึ้นและส่งผลต่อการทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรือง

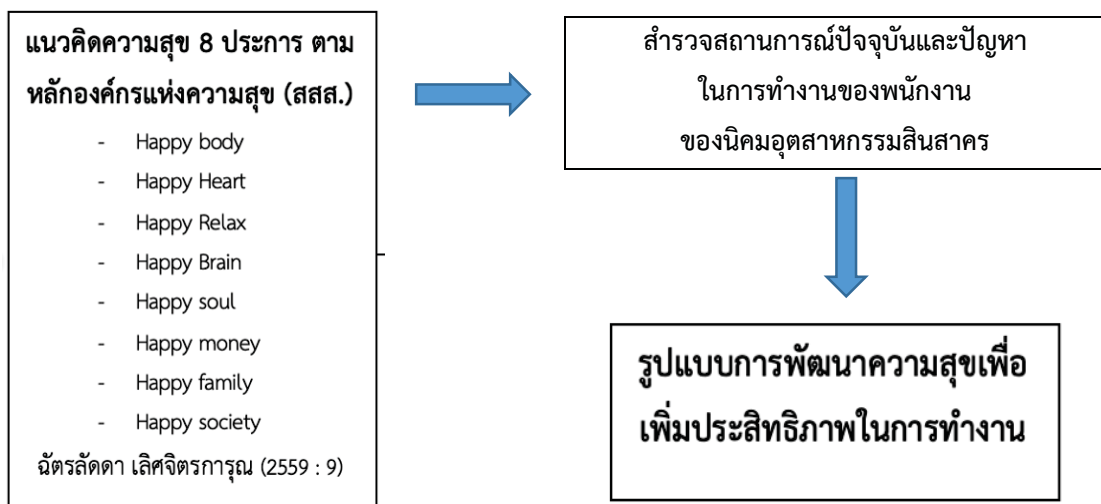
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การวางแผนยุทธศาสตร์องค์กรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการและพนักงาน/ลูกจ้าง
2. การเสริมสร้างแรงจูงใจของพนักงานเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ความสัมพันธ์การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการชีวิตประสิทธิภาพธุรกิจขององค์กร

สรุปบทความ

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานตามหลักองค์กรแห่งความสุข (สสส) ผู้วิจัยได้ผลสรุปบทความที่พบการจะมีความสุขในการทำงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผลปฏิบัติงานที่ดีซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรและหน่วยงานรัฐภาคีและเอกชนได้ ประกอบด้วย 1) พนักงาน/บุคลากร เป็นผู้มีสุขภาพที่แข็งแรง สามารถดูแลตัวเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของบริษัทหรือคนอื่น 2) เป็นผู้ที่มีความสนใจช่วยเหลือผู้อื่น มีพฤติกรรมเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงานและสมาชิกครอบครัว 3) สามารถควบคุมสภาวะทางอารมณ์ได้ดีซึ่งจะเป็นผลดีต่อการดำเนินชีวิตในการทำงาน 4) ชอบศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรืออาชีพตนเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ 5) มีคุณธรรมและความกตัญญู ชอบในความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และรู้บุญคุณคน 6) เป็นผู้ที่รู้จักใช้เงิน การออม การประหยัด การบริหารรายได้โดยการทำบัญชี รายรับ รายจ่าย 7) เป็นผู้ที่รักครอบครัว การให้ความสำคัญในครอบครัว การสร้างความอบอุ่นและความเข้มแข็งในครอบครัว 8) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร มีความรู้สึกรักและผูกพันในองค์กรและให้ความสำคัญในองค์กรและสังคม นำเสนอข้อดีขององค์กรและข้อเสนอแนะเมื่อร่วมกันปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อการความสุขในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนำไปสู่ รูปแบบการพัฒนาความสุขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรอบแนวคิดการพัฒนาความสุข ดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการพัฒนาความสุข

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา วิเชียรประดิษฐ์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 2 วันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2556. นนทบุรี : โรงแรมริชมอนด์.

- กลุ่มงานวิเคราะห์และวิจัยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน. (2562). สถานการณ์การว่างงาน และการเลิกจ้าง. สืบค้น 20 ตุลาคม 2562 จาก <https://doe.go.th/lmia>.
- จันทร์เพ็ญ บุญฉาย. (2552). การจัดการการเงินส่วนบุคคล กรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จุลยวรรณ ดวงโคตะ. (2559). ปันสุข ปี 2 เล่ม 1 ตอน เทคนิคการจัดการตนเองให้มีความสุขในการทำงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท แอปโพรพริเอนท์ จำกัด.
- เจนรบ พลเดช ว่าที่ร้อยโท. (2559). รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริตสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐกระทรวงยุติธรรม. ดุษฎีนิพนธ์ ร.ป.ด.(รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการณ. (2559). องค์การแห่งความสุขท่ามกลางความหลากหลาย. กรุงเทพฯ : บริษัท แอปโพรพริเอนท์ จำกัด.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ นพ. (2556) องค์การแห่งความสุข – Happy Workplace Center. โรงพิมพ์บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด.
- ซุซพล ยังวิริยะกุล. (2560). Happy Talent : เก่งให้สุดสุขไปกับงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท ทีคิวพี จำกัด.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2560). ต้นเหตุแห่งความสุข. กรุงเทพฯ : Uraigraphic.
- ณัฐนันท์ ทาคำ. (2562). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือไทยรัฐ กรุ๊ป. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2562.
- ดวงใจ เลิศปัญญาสุข. (2561). ทศนคติของความรักใคร่ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 มกราคม – ธันวาคม 2561.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2559). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. (2555). จิตวิทยาทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- ปรางทิพย์ อภิชาชาญ (2558) ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทอัคราไมนิ่ง จำกัด จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระมหาช่วง ภูริวิฑฒโน จาจุมา. (2554). ธรรมะเบาเบา ฉบับ สุขทุกวัน. นนทบุรี : บริษัท ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์ จำกัด.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2553). การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. นนทบุรี : บริษัท ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์ จำกัด.
- ภาวิน ชินะโชติ (2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีโลวรรณ ศรีสงคราม. (2557). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ทริบเพิล กรุ๊ป จำกัด.

- วันวิสาข์ สมวัฒน์. (2559). **ป็นสุข ปี 2 เล่ม 2 ตอน เทคนิคการจัดการตนเองให้มีความสุขในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด.
- ศูนย์สุขภาพะ. (2559). **ป็นสุข ปี 2 เล่ม 2 ตอน เทคนิคการจัดการตนเองให้มีความสุขในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด.
- ศูนย์สุขภาพะทางจิต. (2559). **ป็นสุข ปี 2 เล่ม 2 ตอน เทคนิคการจัดการตนเองให้มีความสุขในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท แอทโพรพรินท์ จำกัด.
- สายชล สุนทรอภิชาติ. (2547). **ความต้องการลาออกของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสทรีนซีบอร์ด (ระยอง)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเกียรติ ฦ บางช้าง. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนงานในเจนเนอเรชั่นวายใน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล. (2557). **รูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ได้รับรางวัล องค์กรรักษามาตรฐานความเป็นองค์กรสุขภาวะ**. รายงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Aamodt, M.G. (2007). **Industrial / organizational psychology : an applied approach**. 5th edition. Belmont : Thomson / Wadsworth.
- Baker, B. D., & Karasek, A.R. (2000). Stress. In Levy, S.B., & Wegman, H.D. (Eds.), **Occupational health : Recongnizing and work – related disease** 4rd ed. Philadelphia : Lippincott, Williams & Williams.
- Henle, C.A., & Gross, M.A. (2014). **What have I done to deserve this? Effects of employee personality and emotion on abusive supervision**. Journal of Business Ethic, 122 (3) : 461 – 474.
- Ineson, E.M., Benke, E., & La'szlo',J. (2013). **Employee loyalty in Hungarian hotels**. International Journal of Hospitality Management, 32 : 31 – 39.
- Kim, E., Bhawe, D.P., & Glomb, T.M. (2013). **Emotion regulation in worgroups : The roles of demographic diversity and relational work context**. Personel Psy – chology, 66(3):613 – 644.
- Lu, X., & Guy, M.E. (2014). **How emotional labor and ethical leadership affect job engagement for Chinese public servants**. Public Personnel Management, 43 (1) : 3 – 24.
- Prottas, D.J. (2013). **Relationships among employee perception of their manager's behavioral integrity, moral distress , and employee attitudes and well – being**. Journal of Business Ethics, 113 (1) : 51 – 60.
- Smither, R.D.(1988). **The psychology of work and human perfotmance**. New York : Harper & Row.
- Wang, Y.D., Yang, C., & Wang, K.Y. (2012). **Comparing public and and private employee' job satisfaction and turnover**. Public Personnel Management, 41 (3) : 557 – 573.

- Wu, W.L., Yeh, R.S., & Hung, H.K. (2012) **Knowledge sharing and work performance : A network perspective**. *Social Behavior and Personality*, 40(7) : 1113 – 1120.
- Weihui Fu, Satish P Deshpande (2014) The impact of emotional intelligence, Organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. **Journal of Business Ethics**. 124(2) : 339-349.

การตัดสินใจซื้อสินค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในสังคมดิจิทัล

Purchasing decision to electronic commerce products in digital society

ผู้วิจัย

วเรศรัชต์ สุพรรณพงศ์

บทคัดย่อ

รูปแบบการตลาดในปัจจุบันสามารถสร้างการรับรู้ของตลาดในวงกว้างเพราะสร้างความประหยัดให้ลูกค้าและมีประสิทธิภาพสูง ในยุคดิจิทัลไม่มีเครื่องมือใดดีกว่าการตลาดแบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์โดยเฉพาะการใช้อินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์สมาร์ตโฟนเป็นสื่อกลางการค้ำระหว่างผู้ค้ากับกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดการค้าขายแบบไร้พรมแดนไม่มีขีดจำกัดด้านเวลาและสถานที่ สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้โดยตรงแบบรวดเร็ว สามารถสร้างความสำเร็จให้ธุรกิจได้ง่ายขึ้น ประกอบกับพฤติกรรมของผู้บริโภคในยุคดิจิทัลก็มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากการปรับตัวและเคยชินกับความสะดวกสบายในการใช้งาน สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย มีความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ มีความปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางการเงินที่เกี่ยวข้องและมีการการันตีสินค้าจากผู้ขาย สิ่งเหล่านี้ทำให้พฤติกรรมในการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคเปลี่ยนไปและมีรูปแบบพฤติกรรมหลังการซื้อที่มีการแสดงออกมากกว่าเดิม ผู้ประกอบการต้องรู้ทันความต้องการของลูกค้าและปรับรูปแบบวิธีการทางการตลาดให้ตรงกับความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายอย่างใส่ใจเพราะนั่นคือความได้เปรียบทางการตลาด

คำสำคัญ : พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์, การตัดสินใจซื้อ, สังคมดิจิทัล

Abstract

Today's market can build the customer's awareness extensively in terms of paying less and getting high quality products. In these days, there is nothing better than e-commerce which is the use of internet and smartphones as an intermediary between sellers and target customers quickly and directly. This could utilize your business to be more successful as the customers have been changing their personalities to be suitable with all the convenience. People are more likely to get used to something that make their life easier such as they can get all information in just one click and they will get the information on their screens. In addition, the online transactions is safer than ever which is directly affected the customers as well as the guarantee for the products. These also change the customer's behavior and also post purchase behavior. Customers now are more willing to express themselves than before. Therefore, producer and entrepreneur need to know and keep updating about what the customers want to adapt the marketing plan for the target customers because it is all about the competitive advantage.

Key word : E-Commerce, Purchasing decisions, digital society

บทนำ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาแบบก้าวกระโดด โดยเฉพาะสื่ออินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นช่องทางที่ผู้บริโภคให้ความสนใจเป็นอย่างมากและมีการใช้กันอย่างแพร่หลายจนเป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวัน ผู้บริโภคส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรับส่งข่าวสาร รวมถึงหาข้อมูลต่างๆในชีวิตประจำวัน เนื่องจากสามารถทำได้สะดวกรวดเร็วและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เช่น การหาข้อมูลข่าวสาร รับ-ส่งอีเมล ดาวน์โหลด เพลง ดูรายการทีวี เล่นเกมออนไลน์ การใช้แอปพลิเคชันที่อำนวยความสะดวก การพูดคุยผ่านสังคมออนไลน์ และการเข้าดูคลิปต่างๆ ในทางธุรกิจจึงมีการปรับตัวเป็นอย่างมากโดยการนำช่องทางอินเทอร์เน็ตรวมถึงการทำแอปพลิเคชันมาใช้ประโยชน์โดยด้านการพัฒนาช่องทางขายสินค้าและบริการ เพื่อขยายการเข้าถึงสินค้าและบริการของผู้บริโภค การทำการค้าออนไลน์ไม่จำเป็นต้องมีหน้าร้านอีกต่อไปและสามารถขายสินค้าได้ตลอด 24 ชั่วโมง การค้าออนไลน์สามารถลดค่าใช้จ่ายของผู้ประกอบการและยังลดค่าใช้จ่ายของผู้บริโภคในการเดินทางไปซื้อสินค้าที่ร้านขายสินค้านั้น จึงสามารถสร้างกำไรอย่างมากให้แก่ธุรกิจเรียกได้ว่าเป็นการทำธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce : E-Commerce) และสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภคมากขึ้นด้วยเช่นกัน ผู้ประกอบการจึงต้องมีการปรับตัวทั้งด้านการทำการตลาดทางอินเทอร์เน็ต การศึกษาพฤติกรรมผู้บริโภค การเลือกกลยุทธ์การขายสินค้าให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมายในสังคมดิจิทัล รวมทั้งการบริหารจัดการด้านการจัดส่งสินค้า จากรายงานการตลาดดิจิทัลของกระทรวงพาณิชย์ ปี 2559 อธิบายไว้ว่าการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เป็นธุรกิจที่มีการติดต่อซื้อขาย เป็นช่องทางหลักให้ผู้บริโภคส่งคำสั่งจองสินค้าผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถชำระเงินและจัดส่งสินค้าผ่านช่องทางได้หลากหลายช่องทาง และปัจจุบันการโอนเงินผ่านระบบออนไลน์ของธนาคารสามารถทำได้สะดวกมากขึ้น โดยผ่านสมาร์ตโฟน ในยุคปัจจุบันการทำธุรกรรมในรูปแบบนี้สามารถทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับราคาของสมาร์ตโฟนรุ่นใหม่ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้นั้นก็มีแนวโน้มราคาถูกลงจึงยังส่งเสริมให้การตัดสินใจซื้อสินค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในสังคมดิจิทัลเป็นเรื่องง่ายและเป็นที่ยอมรับ การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ไม่เพียงแต่เป็นการซื้อขายสินค้าเท่านั้นยังรวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการตลาดในธุรกิจ โดยการนำเสนอสินค้าและบริการผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Commerce) รายงานสถิติการเติบโตของอีคอมเมิร์ซในประเทศไทยของศูนย์วิจัยกสิกรไทย ปี 2562 รายงานไว้และเป็นข้อมูลที่น่าสนใจเป็นอย่างมากคือมูลค่าอีคอมเมิร์ซในประเทศไทยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี 2558-2559 เติบโตขึ้น 14.03% ในปี 2559-2560 เติบโตขึ้น 7.91% และในปี 2560-2561 เติบโตขึ้น 14.04% มูลค่าธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยระหว่างธุรกิจกับลูกค้า (B2C) และการทำธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์การค้าปลีกค้าส่งมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นผลจากการเข้ามามีบทบาทของอินเทอร์เน็ต ผู้บริโภคหันมาให้ความสนใจในการซื้อสินค้าและบริการผ่านทางออนไลน์ และเจ้าของธุรกิจหันมาพัฒนาให้มีความสำคัญกับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค การทำธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ระหว่างธุรกิจกับลูกค้า (B2C) และการทำธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์การค้าปลีกค้าส่งมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติมูลค่า E-Commerce ในประเทศไทย ตั้งแต่ ปี 2557 – 2561 (ล้านบาท)

มูลค่า E-Commerce	2557	2558	2559	2560	2561
มูลค่า E-Commerce ทั้งหมด	2,033,493	2,245,147	2,523,994	2,762,503	3,150,232
มูลค่า E-Commerce B2B	1,234,226	1,334,809	1,381,513	1,508,096	1,712,484
มูลค่า E-Commerce B2C	411,715	509,998	729,292	758,936	865,456
มูลค่า E-Commerce B2G	387,551	400,339	413,188	495,469	572,291
มูลค่า E-Commerce การค้าปลีกและค้าส่ง	252,627	536,725	731,828	826,226	998,536

ที่มา : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2561)

นอกจากนี้ยังมีข้อมูลเกี่ยวข้องที่น่าสนใจ พบว่าช่องทางการชำระเงินที่ได้รับความนิยมสูงสุด 5 อันดับแรก คือ การซื้อสินค้าและบริการผ่านช่องทาง e-Commerce ผู้บริโภคนิยมชำระเงินผ่านบัตรเครดิตหรือบัตรเดบิตมากที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 42.69 รองลงมาคือ แอปพลิเคชันของธนาคารหรือออนไลน์แบงก์กิ้ง ร้อยละ 27.23 QR Payment/ Purchase Order/ Cheque ร้อยละ 10.75 การชำระเงินหน้าเคาน์เตอร์ธนาคารร้อยละ 10.46 การเก็บเงินปลายทาง (Cash on Delivery) ร้อยละ 7.00 และอื่น ๆ อีกร้อยละ 1.87 จะเห็นได้ว่าการชำระเงินผ่านทางบัตรเครดิตหรือบัตรเดบิต ยังคงเป็นช่องทางที่ได้รับความนิยมสูงที่สุดอยู่เนื่องมาจากสถาบันการเงินต่าง ๆ เร่งส่งเสริมและออกแคมเปญส่งเสริมการขายและเชิญชวนให้คนใช้บัตรมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้คนไว้วางใจต่อการชำระเงินประเภทนี้มากขึ้น เนื่องจากความปลอดภัยของการชำระเงินรวมถึงความสะดวกในการใช้จ่าย(กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภคในปัจจุบันได้มีการปรับตัวเข้าหารูปแบบการซื้อแบบดิจิทัลเต็มตัว จึงทำให้ผู้เชี่ยวชาญสนใจศึกษาในประเด็นการตัดสินใจซื้อสินค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในสังคมดิจิทัล เพื่อหาแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาธุรกิจแก่ผู้ประกอบการและผู้สนใจที่ต้องการปรับตัวเข้าหาลูกค้ากลุ่มเป้าหมายที่มีพฤติกรรมการซื้อออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์และการตัดสินใจ
2. เพื่อสังเคราะห์วรรณกรรมในรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์

เนื้อเรื่อง

ปัจจุบันการค้าแบบอีคอมเมิร์ซผ่านอินเทอร์เน็ตกลายเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมแพร่หลายจากผู้ซื้อและผู้ขายในระบบการตลาดออนไลน์ เนื่องด้วยข้อได้เปรียบของการค้าออนไลน์ที่มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ผู้บริโภครับรู้ถึงคุณค่าที่ได้รับและได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นกระบวนการทางการตลาดที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และมีคุณภาพการบริการที่ดี แต่งานวิจัยที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในรูปแบบแบบจำลองเชิงสาเหตุ การตัดสินใจซื้อสินค้าออนไลน์ในประเทศไทยยังมิให้เห็นไม่มากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในต่างประเทศ (นิเวศน์ ธรรมะ, 2562) และเมื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจซื้อออนไลน์ย้อนหลังไม่เกิน 5 ปี ตั้งแต่ปี 2558 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน พบปัจจัยสำคัญที่ได้แสดงพฤติกรรมของผู้บริโภคผ่านผลงานการวิจัยหลายเรื่องอย่างต่อเนื่อง โดยผู้เขียนขอนำเสนอเป็นรูปแบบตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อ

ปีที่เผยแพร่	ผู้วิจัย/ผู้แต่ง	ชื่อเรื่อง	ข้อค้นพบ/ข้อเสนอแนะ
2558	ปรีดี กาศยปนนันท์ และคณะ	ส่วนประสมทางการตลาดในการตัดสินใจซื้อเครื่องแต่งกายตราสินค้าไทยผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของผู้บริโภคเขต กทม.	- ด้านผลิตภัณฑ์ ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญต่อความแปลกใหม่และความแตกต่างของสินค้าให้ต่างจากหน้าร้านทั่วไป มีให้เลือกหลากหลายและน่าสนใจ - ด้านราคา ผู้ประกอบการควรตั้งราคาให้เหมาะสมมีสิทธิพิเศษกว่าช่องทางอื่น และข้อมูลราคาแสดงไว้ชัดเจน
			- ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ควรให้ความสำคัญต่อช่องทางในการติดต่อที่สะดวกรวดเร็วและหลากหลายและจัดส่งในระยะเวลาที่กำหนดไว้ - ด้านการส่งเสริมการขาย ควรให้ความสำคัญต่อการมีทีมงานที่เชี่ยวชาญ มีการโฆษณาต่อเนื่อง เป็นปัจจุบันทันสมัยและอยู่ในกระแส
2560	กมลพร นครชัยกุล	ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้อสินค้าสมุนไพรแปรรูปของผู้บริโภคในจังหวัดอุบลราชธานี	- กลุ่มที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค คือ กลุ่มแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญ จึงแนะนำให้ใช้แพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญในการสื่อสารการตลาด - สินค้าสมุนไพรยังคงถูกเชื่อว่า มีคุณสมบัติที่มีประโยชน์นานัปการ มีผลข้างเคียงน้อย ซึ่งสามารถนำมาเป็นจุดขายในการสื่อสารการตลาด - ส่วนประสมทางการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์สินค้าสมุนไพรแปรรูป ควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพการรับรองคุณภาพสินค้าจากผู้ผลิตหรือผู้จัดจำหน่าย เพราะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นใจ ด้านราคา ควรมีการกำหนดราคาที่เหมาะสมกับคุณภาพ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ควรมีการวางจำหน่ายหลากหลายช่องทางให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มความสะดวกให้การซื้อสินค้า
2560	นันทก จันทรเสน และคณะ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากตลาดออนไลน์ กรณีศึกษาบริษัท Lazada	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้ใช้บริการผ่าน Lazada เรียงตามลำดับ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านบุคคล ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการให้บริการ

ตารางที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อ(ต่อ)

2561	สิริชัย ดีเลิศและคณะ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มผู้บริโภคตลาดเฉพาะกลุ่ม	- ด้านกระบวนการก่อนการตัดสินใจซื้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับช่องทางการจัดจำหน่าย - ด้านกระบวนการซื้อจริง พบว่า ส่วนประสมทางการตลาดที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว
2561	วิไลลักษณ์ สุกใสและคณะ	การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์สมุนไพรในสื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์ของวัยรุ่นและเยาวชนในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี	ลูกค้าส่วนใหญ่มักศึกษารายละเอียดสินค้าผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ไม่ค่อยสอบถามรายละเอียดสินค้ากับพนักงานขายประจำร้าน ดังนั้นควรนำข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อไปสื่อสารไว้ในหลายช่องทางเพื่อเพิ่มความเข้าใจที่ถูกต้องและโอกาสทางการตลาด โดยลูกค้ามักดูข้อมูลจาก Line ,Instagram ,Facebook

ตารางที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์

2558	ณัฐดา ประสงค์ทรัพย์	คุณภาพการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าหรือบริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของผู้บริโภคภายในเขตกรุงเทพมหานครและเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน	คุณภาพการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ด้านการตกแต่งสวยงาม ด้านการบริการและด้านการเอาใจใส่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าและบริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของผู้บริโภคภายในเขตกรุงเทพมหานครและเขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน
2560	ทวิรัชต์ คงรชต	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ของคนวัยทำงานในจังหวัดนนทบุรี	- เหตุผลสำคัญในการซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์คือ มีความสะดวกในการซื้อ - ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย รองลงมาคือปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ปัจจัยด้านราคา และปัจจัยด้านสินค้า/ผลิตภัณฑ์เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์(ต่อ)

2561	นันทพร เขียนดวงจันทร์และคณะ	พฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของคนในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย	สินค้าส่วนใหญ่ที่ซื้อ คือ สินค้าแฟชั่น (เสื้อผ้า รองเท้า กระเป๋า) เครื่องสำอาง และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการตั้งใจซื้อสินค้า คือ ปัจจัยทางการตลาด (โปรโมชั่นของสินค้า รูปลักษณ์ของสินค้า ราคาสินค้า และช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้า) ปัจจัยด้านเวลา ด้านเทคโนโลยี (การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ทั้งในสมาร์ตโฟนและคอมพิวเตอร์ในชีวิตประจำวัน) ฯลฯ จนทำให้เกิดความรู้สึกนึกคิดในความตั้งใจซื้อสินค้า และเกิดกระบวนการตัดสินใจซื้อ
2562	สุวิภา กสิณบัว	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและพฤติกรรม การเลือกซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ : กรณีศึกษาเฟซบุ๊กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง	ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ คือ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นให้ความสำคัญในเรื่องสินค้ามีให้เลือกหลายหลาย ปัจจัยด้านการจัดจำหน่าย แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นให้ความสำคัญในเรื่องความสะดวกในการสั่งซื้อสินค้า ปัจจัยด้านราคา แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นให้ความสำคัญในการเรื่องสามารถเปรียบเทียบราคาได้ และปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างนั้นให้ความสำคัญในเรื่องการมีส่วนลดสำหรับสินค้าที่ตกทุนตามลำดับ

ตารางที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตลาดออนไลน์

ปีที่เผยแพร่	ผู้วิจัย/ผู้แต่ง	ชื่อเรื่อง	ข้อค้นพบ/ข้อเสนอแนะ
2561	สุริรัช วัชรทิพย์และคณะ	เครือข่ายสังคมออนไลน์: กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดออนไลน์เพื่อดึงดูดผู้บริโภคในยุคดิจิทัล	องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสื่อสังคมออนไลน์เพื่อใช้เป็นช่องทางสื่อสารและให้ความรู้เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ ช่องทางในการสอบถามความคิดเห็น และเป็นช่องทางจัดกิจกรรมทางการตลาดขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

เมื่อนำผลการวิจัยที่ค้นพบมาทำการสังเคราะห์อีกครั้งเพื่อดูความถี่ ความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อผ่านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์พบว่าประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อบนพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ แสดงได้เป็น 17 ปัจจัยประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านความรวดเร็ว ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านการตกแต่งหน้าร้านสวยงาม ด้านกระบวนการบริการ ด้านการเอาใจใส่ ด้านกลุ่มอิทธิพล-การบอกต่อ ด้านการสื่อสารการตลาด-สื่อสังคมออนไลน์ ด้านความน่าเชื่อถือ-ความมั่นใจ ด้านความสะดวก ด้านบุคลากร-พนักงานขาย ด้านการโต้ตอบสนทนา ด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการ ด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว และด้านอุปกรณ์การสื่อสาร สามารถแสดงได้ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการตัดสินใจซื้อสินค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในสังคมดิจิทัล

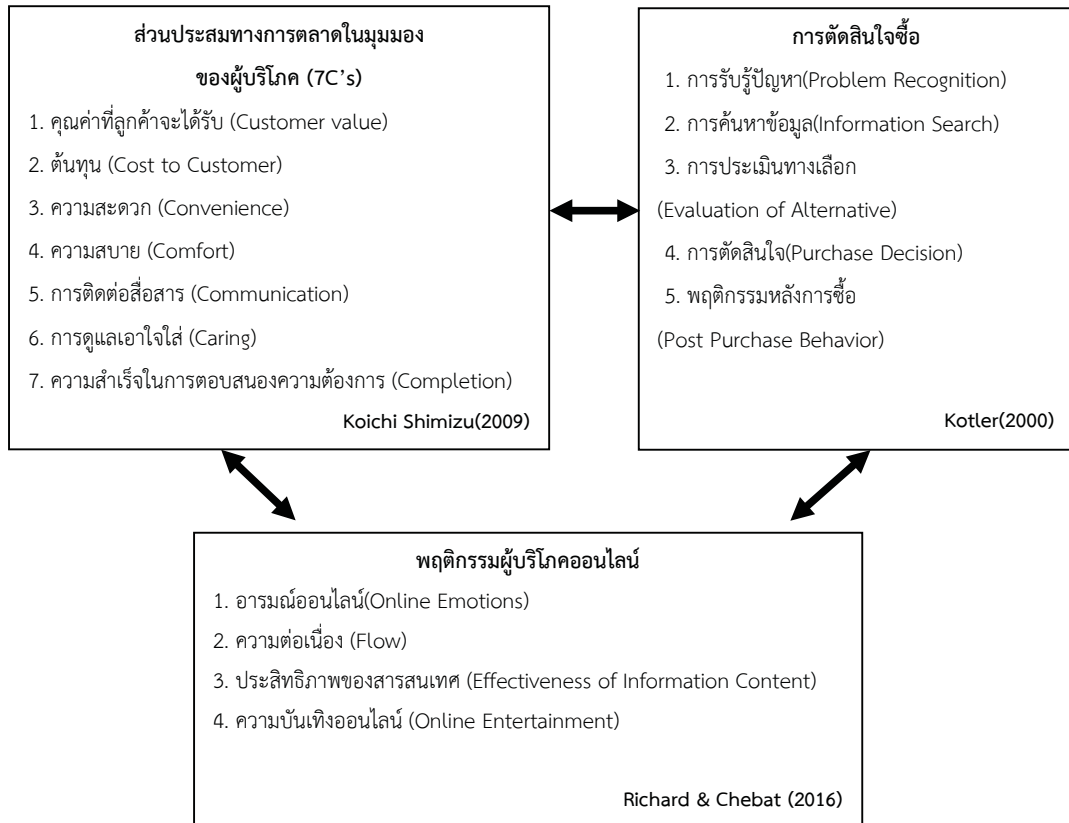
ปัจจัยที่ค้นพบ	ผลงานวิจัย											
	ปริตต์ ภาคยปัทมและคณะ(2558)	ณัฐธาดา ประสงค์ทรัพย์(2558)	กมลพร นครชัยกุล(2560)	ทวิรัชต์ คงระชด(2560)	นันทก จันทระเสนและคณะ(2560)	สุริรักษ์ วงษ์ทิพย์และคณะ(2561)	สิริชัย ตีเลิศและคณะ(2561)	วิไลลักษณ์ สุโกและคณะ(2561)	นันทพร เขียนดวงจันทร์และคณะ(2561)	สุวัณณ กสิขบัว(2562)	นัสลิณ ใจคุณและคณะ(2562)	รวม
ผลิตภัณฑ์	√		√	√	√				√	√		6
ราคา	√		√	√					√	√		5
ช่องทางการจัดจำหน่าย	√			√		√	√		√	√		6
การจัดส่งรวดเร็ว	√											1
การส่งเสริมการตลาด	√		√	√	√				√	√		6
การตกแต่งหน้าร้าน		√										1
กระบวนการบริการ		√			√					√		3
การเอาใจใส่ลูกค้า		√										1
กลุ่มอิทธิพล-การบอกต่อ			√								√	2
การสื่อสารการตลาด-สื่อสังคมออนไลน์			√			√		√	√	√		5
ความน่าเชื่อถือ-ความมั่นใจ			√								√	2
ความสะดวก				√					√	√		3
บุคลากร-พนักงานขาย					√			√				2
การโต้ตอบลูกค้า						√						1
การให้ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการ						√		√				2
การรักษาความเป็นส่วนตัว							√				√	2
อุปกรณ์การสื่อสาร									√		√	2

ที่มา : ปรับปรุงโดย วรเศรษฐ์ สุพรรณพงศ์(2562)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัยด้านการตัดสินใจซื้อพบปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้อง 13 ปัจจัย โดยแต่ละปัจจัยมีความถี่ในการกล่าวถึงต่างกันหากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยเริ่มต้นจาก ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการจัดจำหน่าย ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านราคา ด้านการสื่อสารการตลาด-สื่อสังคมออนไลน์ ด้านกระบวนการบริการ ด้านความสะดวก ด้านกลุ่มอิทธิพล-การบอกต่อ ด้านความน่าเชื่อถือ-ความมั่นใจ ด้านบุคลากร-พนักงานขาย ด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับสินค้าและบริการ ด้านการรักษาความเป็นส่วนตัว ด้านอุปกรณ์การสื่อสาร ด้านการจัดส่งรวดเร็ว ด้านการตกแต่งหน้าร้าน ด้านการเอาใจใส่ลูกค้า และด้านการโต้ตอบกับลูกค้า ตามลำดับ

ส่วนสรุป

มูลค่าอีคอมเมิร์ซในประเทศไทยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี 2558-2559 เติบโตขึ้น 14.03% ในปี 2559-2560 เติบโตขึ้น 7.91% และในปี 2560-2561 เติบโตขึ้น 14.04% (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2562) มูลค่าธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยระหว่างธุรกิจกับลูกค้า (B2C) และการทำธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์การค้าปลีกค้าส่ง มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นผลจากการเข้ามามีบทบาทของอินเทอร์เน็ต ผู้บริโภคหันมาให้ความสนใจในการซื้อสินค้า บริการ ผ่านทางออนไลน์ และเจ้าของธุรกิจหันมาพัฒนาให้ความสำคัญกับพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) ปัจจุบันพบว่าช่องทางการชำระเงินที่ได้รับความนิยมสูงสุด 5 อันดับแรก คือ การซื้อสินค้าและบริการผ่านช่องทาง e-Commerce ผู้บริโภคนิยมชำระเงินผ่านบัตรเครดิตหรือบัตรเดบิตมากที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 42.69 รองลงมาคือ แอปพลิเคชันของธนาคารหรือออนไลน์แบงก์กิ้ง ร้อยละ 27.23 QR Payment/ Purchase Order/ Cheque ร้อยละ 10.75 การชำระเงินหน้าเคาน์เตอร์ธนาคารร้อยละ 10.46 การเก็บเงินปลายทาง(Cash on Delivery) ร้อยละ 7.00 และอื่น ๆ อีกร้อยละ 1.87 จะเห็นได้ว่าการชำระเงินผ่านทางบัตรเครดิตหรือบัตรเดบิต ยังคงเป็นช่องทางที่ได้รับความนิยมสูงที่สุดอยู่อันเนื่องมาจากสถาบันการเงินต่าง ๆ เร่งส่งเสริมและออกแคมเปญส่งเสริมการขายและเชิญชวนให้คนใช้บัตรมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้คนไว้วางใจต่อการชำระเงินประเภทนี้มากขึ้น เนื่องจากความปลอดภัยของการชำระเงิน รวมถึงความสะดวกในการใช้จ่าย(กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) จากข้อมูลดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมในการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภคในปัจจุบันได้มีการปรับตัวเข้าหารูปแบบการซื้อแบบดิจิทัลเต็มตัว และเมื่อศึกษาถึงพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กับการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในสังคมดิจิทัลมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก หากนำแนวคิดทฤษฎีด้านการตลาดมาพิจารณาร่วมกับปัจจัยทั้ง 17 ตัว จะพบว่าจริงแล้วปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 17 ตัวนี้ บางตัวอยู่ในแนวคิดทฤษฎีเดียวกัน ที่มีการพิสูจน์มาแล้วด้วยผลงานวิจัยในอดีต และสามารถสร้างเป็นภาพความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันได้ดังรูปภาพที่ 1



รูปที่ 1 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กับการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค

เอกสารอ้างอิง

- เกวรินทร์ ละเอียดดันทน์. (2557). “การยอมรับเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคออนไลน์ที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กมลพร นครชัยกุล.(2560) “ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการซื้อสินค้าสมุนไพรแปรรูปของผู้บริโภคในจังหวัดอุบลราชธานี” วารสารบริหารศาสตรมหาวิทยาลัอุบลราชธานี.ปีที่ 6 ฉบับที่ 12 (เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม) ๒๕๖๐
- ชานนท์ ศิริธร. (2554). “การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย.” วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตินา ผกัรัตน์สกุล และวิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ. (2558). “กลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์.” วารสาร Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย. ปีที่ 8, ฉบับที่ 3 (เดือนกันยายน-ธันวาคม): 538-552.
- ณัฐรดา ประสงค์ทรัพย์.(2558) “คุณภาพการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าหรือบริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของผู้บริโภคภายในเขตกรุงเทพมหานครและเขตบริหารพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน”ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ทวิรัชต์ คงรชต.(2560) “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมซื้อสินค้าผ่านระบบออนไลน์ของค
 วยทำงานในจังหวัดนนทบุรี” วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์. Vol 12 No 16 (January – June)
 ธุรกิจออนไลน์. (2562). e-Commerce สร้างโอกาส ขยายตลาดสร้างมูลค่าและรายได้ให้กับธุรกิจ. เข้าถึงเมื่อ
 19 ตุลาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.caritasmo.org/>
- นันทพร เขียนดวงจันทร์และคณะ.(2561) “พฤติกรรมผู้บริโภคในการซื้อสินค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของคนในกลุ่ม
 เจเนเรชันวาย” Veridian E-Journal, Silpakorn University. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 หน้า : 561-577
- นิเวศน์ ธรรมะ,(2562). “ประสบการณ์การซื้อออนไลน์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าออนไลน์” วารสารรังสิต
 บัณฑิตศึกษา. Vol.5 No.1 (January-June) :62-71.
- นันทน กัณฑ์เสนและคณะ.(2560) “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าจากตลาดออนไลน์ กรณีศึกษาบริษัท
 Lazada”วารสารนวัตกรรมและการจัดการ. ปีที่ 2 (เดือนมกราคม – ธันวาคม)
- ปรีดี กาทยปนนท์และคณะ,(2558) “ส่วนประสมทางการตลาดในการตัดสินใจซื้อเครื่องแต่งกายตราสินค้าไทย
 ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ของผู้บริโภคเขต กทม.” วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. ปีที่ 14, ฉบับที่ 2
 (เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม)
- พัชรสิดา เพชรประดับ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). “พฤติกรรมการเลือกซื้อนิตยสารของพนักงานบริษัทแห่ง
 หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.” วารสาร Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย. ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (เดือน
 มกราคม-เมษายน): 668-678.
- มัสลิน ใจคุณและคณะ.(2562) “การยอมรับเทคโนโลยี ความไว้วางใจ และการตลาดผ่านสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อ
 ความตั้งใจซื้อสินค้าผ่านช่องทางเฟซบุ๊กไลฟ์” วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. Vol 5
 No 1 (January – June)
- วรรณรัตน์ ชันจิรา. (2558). “พฤติกรรมการใช้แหล่งข้อมูลทางออนไลน์ และพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าทาง
 ออนไลน์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้ออาหารคสึนผ่านทางออนไลน์ของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร.”
 ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรณา วันหมด. (2558). “ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการตัดสินใจซื้อสินค้าทางอินเทอร์เน็ต.”
 วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร. ปีที่ 10, ฉบับที่ 2 (เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม): 132-141.
- วิไลลักษณ์ สุกใสและคณะ.(2561) “การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์สมุนไพรในสื่อเครือข่าย
 สังคมออนไลน์ของวัยรุ่นและเยาวชนในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” วารสารการแพทย์แผนไทยและ
 การแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข. ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม)
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2562). Online Shopping ช่องทางการตลาดยุคดิจิทัล จัฒตาผู้บริโภค Shop
 ผ่าน โมบาย หรือ M-Shopping มากขึ้น (กระแสทรรศน์ ฉบับที่ 2599). เข้าถึงเมื่อ 19 ตุลาคม 2562.
 เข้าถึงได้จาก
<https://www.kasikornresearch.com/th/KEconAnalysis/Pages/ViewSummary.aspx?docid=33743>.
- สุริรักษ์ วงษ์ทิพย์และคณะ.(2561) “เครือข่ายสังคมออนไลน์:กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดออนไลน์เพื่อดึงดูด
 ผู้บริโภคในยุคดิจิทัล”วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร.ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน)

- สิริชัย ดีเลิศและคณะ.(2561) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มผู้บริโภคตลาดเฉพาะกลุ่ม” *Veridian E-Journal, Silpakorn University*.ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ (มกราคม - เมษายน)
- สุวณี กลีบบัว.(2562) “ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดและพฤติกรรมการเลือกซื้อสินค้าผ่านสังคมออนไลน์ : กรณีศึกษา เฟซบุ๊กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง” *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*. ปีที่ 29 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน)
- ฤทธิจักร คะชา. (2554). “รูปแบบการดำเนินชีวิตของกลุ่มวัฒนธรรมย่อยในเจนเอเรชั่นวาย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต.” กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายวรเศรษฐ์ สุพรรณพงศ์,
ติดต่อ	worraseth@gmail.com
ประวัติการศึกษา	ระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและการตลาด มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
หน้าที่การงาน	ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ บริษัทสุขสุด จำกัด

กลยุทธ์การประกอบธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำ

Tourism Business strategy in the Floating Market

ผู้วิจัย

ศิริเพ็ญ อภิธรรมวงศ์

นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

อาจารย์ที่ปรึกษา

ดร.นพดล พันธุ์พานิช

ผู้อำนวยการ หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอกลยุทธ์การประกอบธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำโดยการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านกลยุทธ์การจัดการธุรกิจ ลักษณะผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของแหล่งท่องเที่ยวเพื่อเสนอกรอบในการสร้างความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การประกอบธุรกิจตลาดน้ำซึ่งจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาต่อไปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า จากการวิเคราะห์เนื้อหาสามารถนำมาสร้างกรอบแนวคิด ความสัมพันธ์เกี่ยวกับกลยุทธ์ การประกอบธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำได้ดังนี้ 1) ลักษณะการประกอบธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำ ได้แก่ลักษณะการบริหารตลาด การจัดการพื้นที่ภายในและการจัดการพื้นที่การขายการค้าและผู้ค้าการจัดการด้านภาพลักษณ์ของตลาดรวมถึงการสื่อสารการตลาด 2) สภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมภายในได้แก่วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ลักษณะของร้านค้าที่สร้างเอกลักษณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในตลาด ลักษณะภูมิทัศน์ และลักษณะรูปแบบเอกลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว และสภาพแวดล้อมภายนอกการแข่งขันของตลาดน้ำการมีส่วนร่วมของชุมชนและการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 3) กลยุทธ์การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวตลาดน้ำได้แก่ 1) กลยุทธ์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวตลาดน้ำ ซึ่งประกอบไปด้วย คือ การจัดแผนผังการออกแบบตลาดน้ำให้สามารถเดินหาสินค้าได้ง่ายและจัดแผนผังให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินทั่วถึงทุกร้านค้าไม่สับสนในผังทางเดิน, การกำหนดมาตรฐานของพื้นที่ในการรองรับรองรับสำหรับลูกค้าประกอบด้วย คือ พื้นที่ในการขายสินค้า พื้นที่รองรับส่วนนั่งรับประทานอาหารหรือนั่งพักผ่อน จำนวนของห้องน้ำที่เหมาะสมและกระจายตามจุดต่าง ๆ พื้นที่สำหรับลานจอดรถ 2) กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ การสร้างมาตรฐานการคัดเลือกผลิตภัณฑ์ คุณภาพของสินค้าหรือ ผลิตภัณฑ์ที่สร้างเอกลักษณ์เฉพาะสำหรับตลาดน้ำ และส่วนที่สำคัญคือการกำหนดมาตรฐานของราคาสินค้าที่เหมาะสม 3) กลยุทธ์การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมของลักษณะของร้านค้าที่สร้างเอกลักษณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในตลาด ลักษณะภูมิทัศน์ และลักษณะรูปแบบเอกลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยว 4) กลยุทธ์การสร้างภาพพจน์ให้กับนักท่องเที่ยว ซึ่งควรกำหนดความสามารถของกิจกรรมในการรองรับนักท่องเที่ยวในกิจกรรมนันทนาการ การดูแลนักท่องเที่ยวเพื่อความปลอดภัยในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และการอำนวยความสะดวกที่

ช่วยให้นักท่องเที่ยวเข้าร่วมกิจกรรมให้กับนักท่องเที่ยวคุณภาพของสิ่งแวดล้อมและคุณภาพของสินค้า การสร้างเอกลักษณ์ และสร้างการรับรู้ถึงคุณภาพของตลาดน้ำ เพื่อสร้างความพึงพอใจกับลูกค้า

คำสำคัญ : กลยุทธ์, ธุรกิจท่องเที่ยว, ตลาดน้ำ

Abstract

This academic paper presents the floating market tourism business strategies by studying, analyzing, synthesizing from concepts, theories and researches related to business management strategies, characteristics of floating market tourism business entrepreneurs, internal and external environment of tourist destinations, to present framework for establishing the relationships of floating market business strategies. Readers will be able to guide the study of educational theory and related research found from the content analysis, it can be used to create the conceptual framework. Strategic Relations the tourism business of the floating market is as follows 1) Characteristics of the floating market tourism business, including internal market space management and sales area management, store and merchant selection, marketing image management, and marketing communications. 2) The environment of tourist attractions consists of the internal environment, which is a unique culture. The characteristics of the shop that create identity market facilities landscape features and the characteristics, forms, cultural identity of tourist sites and the external environment, competition in the floating market, community participation, and support from the public and private agencies. 3) Strategies for managing tourism business in floating markets include 1) Strategy for managing tourism business in floating markets which consists of is Layout of the floating market designs to easily find products and plan for tourists to walk through all the shops, not confused in the walkway plan, The standard definition of the area of support for customers consists of Product sales area seating area for dining or relaxing The number of bathroom suitable and distributed at various points space for parking lots 2) Product strategy Establish product selection standards the quality of the goods or product that create a unique identity for the floating market and the important part is to set the standard of the price of the product appropriate 3) strategy Environment management which consists of the environment of the characteristics of the stores that create identity facilities the floating market Landscape characteristics and characteristics of cultural uniqueness of tourist attractions 4) Strategy for creating satisfaction for tourists, which should determine the ability of activities to support tourists in recreational activities taking care of tourists for the safety of participating in recreational activities and facilities that allow tourists to participate in activities for tourists The quality of the environment and the quality of the product Identity creation and create awareness of the quality of the floating market to create satisfaction with customers.

Key words : Strategy, Tourism business, Floating market

บทนำ

องค์การการท่องเที่ยวโลก (The United Nations World Tourism Organization : UNWTO) ได้วิเคราะห์ถึงอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของโลกตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ผ่านมาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในการเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยในช่วงเป็นช่วงที่อัตราการเติบโตของนักท่องเที่ยวอย่างรวดเร็วและสูงกว่าอัตราเฉลี่ยที่คาดการณ์ไว้ในขณะที่บางช่วงตัวเลขสถิติของนักท่องเที่ยวอาจจะชะลอตัวหรือลดลงไปบ้าง ซึ่ง ส่งผลให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลายเป็นสาขาทางเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุดและเติบโตเร็วที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ปัจจุบันมีจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวใหม่ๆอย่างมากมายโดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาเกิดขึ้นมาเพื่อแข่งขันกับจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวเดิมที่เข้ามาช้านานเช่นยุโรปตะวันตกและอเมริกาเหนือส่งผลให้สัดส่วนนักท่องเที่ยวต่างชาติในประเทศกำลังพัฒนาเพิ่มขึ้น องค์การการท่องเที่ยวโลกได้คาดการณ์แนวโน้มการเติบโตของการท่องเที่ยวโลกและประเมินการพัฒนาการท่องเที่ยวไว้จนถึงปี พ.ศ. 2563 ซึ่งการขยายตัวในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง อัตราเติบโตเฉลี่ยที่ร้อยละ 4.1 นั้นคาดว่าจะทำให้ปี พ.ศ. 2563 จะมีจำนวนนักท่องเที่ยวโดยรวมเพิ่มขึ้น 1.6 พันล้าน (World Tourism Organization, 2018) แนวโน้ม Trend คือลักษณะของพฤติกรรมคนในยุคในช่วงเวลาใดช่วงเวลาที่หนึ่งที่เกิดจากความต้องการพฤติกรรมนักท่องเที่ยวหรือผู้บริโภคในช่วงเวลานั้น ถ้าแนวโน้มมีความสำคัญมากระดับโลกก็จะมีพัฒนาและกำหนดทิศทางแนวโน้มในอนาคตซึ่งเป็นแนวโน้มที่ได้รับความนิยมอย่างกว้าง (ศูนย์พัฒนาวิชาการด้านการตลาด การท่องเที่ยวการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2559) ซึ่งถ้าได้รับความนิยมของคนไทยในสังคมอย่างต่อเนื่องจะพัฒนาเป็นวัฒนธรรมในสังคมนั้นๆหากเกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเช่นกันในรูปแบบการท่องเที่ยวที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเป็นการให้ความนิยมหรือกระแสในสังคมยุคนี้ๆ (สุประภา สมพงษ์, 2560)

จากสถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศไทยระหว่างปี พ.ศ. 2559 - 2560 ที่ผ่านมา ในภาพรวมมีอัตราการขยายตัวของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติลดลง โดยในปี พ.ศ. 2560 มีนักท่องเที่ยวเดินทางไปเที่ยวทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด รวมทั้งสิ้น 260.29 ล้านคน ลดลงจากปี พ.ศ. 2559 ซึ่งมีจำนวน 265.38 ล้านคน อัตราการขยายตัวของนักท่องเที่ยวลดลง ร้อยละ 1.92 ประกอบด้วย นักท่องเที่ยวชาวไทย จำนวน 196.46 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 75.48 และนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ จำนวน 63.83 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 24.52 โดยก่อให้เกิดรายได้สู่ภาคการท่องเที่ยวโดยรวมเฉลี่ย 2,157,782.85 ล้านบาท ซึ่งเป็นรายได้ที่เกิดจากนักท่องเที่ยวชาวไทย จำนวน 874,468.53 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 40.53 และนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ จำนวน 1,283,314.32 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 59.47 ประเทศไทยเป็นประเทศที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจที่จะเดินทางมาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากซึ่งในปัจจุบันรูปแบบการท่องเที่ยวของประเทศไทยมีหลากหลายรูปแบบเช่น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เป็นต้น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้นทั้งที่พัก โรงแรม และ รีสอร์ท อีกทั้งยังมีร้านอาหารจำนวนมากซึ่งแต่ละภูมิภาคจะมีอาหารพื้นบ้านที่แตกต่างกันไปนับเป็นสัญญาณที่ดีสำหรับการสร้างเม็ดเงินจากการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวต่าง ๆ จากระดับประเทศไปสู่ระดับภูมิภาคส่งผลให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจและสามารถกระจายรายได้ไปสู่ทุกจังหวัดและทุกชุมชนได้เพิ่มขึ้นและทั่วถึงสำหรับภูมิภาคที่มีนักท่องเที่ยวให้ความสนใจในอัตราที่ลดลง คือ กรุงเทพมหานคร มีอัตราการขยายตัวของนักท่องเที่ยวลดลงร้อยละ

13.65 มีรายได้หมุนเวียนเฉลี่ย จำนวน 2,157,782.85 ล้านบาท สาเหตุเนื่องจากนักท่องเที่ยวหันมาสนใจการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมากขึ้น ทั้งในเรื่องศิลปะวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิตของชุมชน สินค้าพื้นเมือง และการแต่งกาย เป็นต้น จึงทำให้นักท่องเที่ยวเปลี่ยนจุดหมายปลายทางไปตามภูมิภาคต่าง ๆ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2561)

การท่องเที่ยวตลาดน้ำเป็นการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากทั้งนี้ นักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติ เนื่องจากประเทศไทยมีลักษณะภูมิประเทศที่มีแม่น้ำไหลผ่านตั้งแต่เหนือสุดของประเทศไทยจนกระทั่งถึงใต้สุดของประเทศไทย แม่น้ำที่ไหลผ่านแต่ละพื้นที่จะมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามแต่ละพื้นที่ที่แม่น้ำไหลผ่าน นอกจากนี้ยังมีลำคลองสาธารณะอีกมากมายที่แยกไปจากแม่น้ำสายหลัก การคมนาคมขนส่งในอดีตจะอาศัยเส้นทางน้ำเป็นหลัก สำหรับการเกิดขึ้นของตลาดน้ำในประเทศไทยเริ่มตั้งแต่ในครั้งที่ประเทศไทยมีการค้าขายกับต่างประเทศ ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 3 เรื่อยมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน ซึ่งตลาดน้ำได้รับความนิยมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตลาดน้ำที่ได้รับความนิยมเป็นลำดับต้นๆ ในอดีต คือ ปากคลองตลาด ซึ่งแต่เดิมเป็นตลาดน้ำแต่ต่อมาเมื่อมีการตัดถนนสายต่าง ๆ เพิ่มขึ้นความเจริญต่างหลังไหลเข้ามามากขึ้นจึงทำให้ปากคลองตลาดต้องย้ายมาอยู่บนบกและกลายเป็นตลาดค้าส่ง ค้าปลีกสำหรับสินค้าเกษตรที่สำคัญที่สุด แต่ในขณะเดียวกันในบริเวณที่เป็นแหล่งรวมที่อยู่อาศัยของคนจำนวนมากตามแม่น้ำลำคลอง ตามชุมชนต่าง ๆ ก็รวมตัวกันจัดตั้งตลาดน้ำขึ้นมาในอีกหลายพื้นที่เช่นกัน (นกุลฤกษ์ จริจุมพล, 2558)

โดยตลาดน้ำบางแห่งอาจยังไม่สามารถเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่นและมีลักษณะเฉพาะตัว เนื่องจากสิ่งที่แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน เช่น ประเพณี วัฒนธรรม วิถีชีวิตที่มีลักษณะเฉพาะของชุมชนนั้นๆ ยังไม่มีความแตกต่างจากชุมชนอื่นหรือยังไม่เป็นจุดขายที่ดึงดูดนักท่องเที่ยว อีกทั้งในปัจจุบันการท่องเที่ยวตลาดน้ำยังเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่นักท่องเที่ยวให้ความสนใจ จึงทำให้ผู้ประกอบการตลาดน้ำจำเป็นต้องนำกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงาน เช่น การสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและสร้างความยั่งยืนให้แก่ตลาดน้ำดังกล่าว แต่ในความเป็นจริงยังมีตลาดน้ำบางแห่งที่กำหนดแนวทางหรือกลยุทธ์ในการบริหารงานยังไม่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ วัฒนธรรม สังคม และชุมชน ฯลฯ จึงทำให้ตลาดน้ำดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ส่งผลให้ตลาดน้ำอาจยังไม่เป็นที่รู้จักกับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ และไม่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้เพื่อการพัฒนาของชุมชนได้ จึงทำให้ตลาดน้ำต้องเกิดการพัฒนากลยุทธ์ทำให้ตลาดน้ำเกิดความต้องการของลูกค้าอย่างครบวงจร มีเส้นทางคมนาคมรองรับนักท่องเที่ยวให้เดินทางโดยสะดวก และนอกจากนักท่องเที่ยวจะได้ชม ช็อปสินค้าคุณภาพแล้ว ยังจะได้สัมผัสกับความเป็นไทยและขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมในแต่ละภาคของประเทศไทย (กระทรวงการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย , 2561)

นอกจากนี้ อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการควรพัฒนาพื้นที่ของตลาดน้ำมาใช้ในการท่องเที่ยว จากการที่ขาดการดูแลและการบริหารจัดการที่ดี ขาดมาตรฐานทำให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ ตามมา อาทิเช่น ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ ผลกระทบทางเศรษฐกิจ ผลกระทบทางสังคม และผลกระทบทางวัฒนธรรม อันจะก่อให้เกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งในปัจจุบันตลาดน้ำยังได้รับความนิยมมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สภาพ

เดิมของตลาดน้ำเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับเพื่อเป็นการพัฒนาและการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนให้มีความเหมาะสม และดำรงซึ่งวิถีชีวิตอย่างสมสมัย โดยการนำศักยภาพที่มีอยู่ของพื้นที่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีความเชื่อมโยงกับ ความเป็นสากลอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนนั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ เพื่อให้ ตลาดน้ำนั้นยังคงหลงเหลือวิถีชีวิต และดำเนินกิจกรรมไปควบคู่กับการท่องเที่ยว เพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ และคงไว้ซึ่ง เอกลักษณ์ของความเป็นสังคมไทย เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้ามาชม มามีส่วนร่วมรับรู้ และสัมผัสเรื่องราววิถีชีวิตของ ชุมชนตลาดน้ำ (ชนิษฐา บรมสำลี และรัฐพล สันสน, 2560)

ดังนั้น ความสำคัญกลยุทธ์การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวตลาดน้ำได้แก่ การออกแบบตลาดน้ำ การกำหนด มาตรฐานการกำหนดความสามารถของการรองรับนักท่องเที่ยวในกิจกรรมนันทนาการและการอำนวยความสะดวก ให้กับนักท่องเที่ยวคุณภาพของสิ่งแวดล้อมและคุณภาพของสินค้าการสร้างเอกลักษณ์ และสร้างการรับรู้ถึงคุณภาพของ ตลาดน้ำรวมถึงการสร้างความพึงพอใจเพื่อการบอกต่อและกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ โดยการพิจารณาจากการประกอบธุรกิจ ท่องเที่ยวตลาดน้ำ ลักษณะการบริหารตลาด การจัดการพื้นที่ภายในและการจัดการพื้นที่การขายการคัดเลือกร้านค้า และผู้ดำเนินการจัดการด้านภาพลักษณ์ของตลาดรวมถึงการสื่อสารการตลาด โดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์การจัดการจาก การนำสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมภายใน วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ลักษณะ ของร้านค้าที่สร้างเอกลักษณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในตลาด ลักษณะภูมิทัศน์ ลักษณะรูปแบบเอกลักษณ์เชิง วัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยว และสภาพแวดล้อมภายนอกการแข่งขันของตลาดน้ำการมีส่วนร่วมของชุมชนและการ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน โดยบทความวิชาการนำเสนอกลยุทธ์ การประกอบธุรกิจตลาดน้ำ รวมทั้งการวิเคราะห์เนื้อหาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยประกอบเพื่อสร้างกรอบความสำคัญของกลยุทธ์ในการ ประกอบธุรกิจซึ่งผู้สนใจจะสามารถนำไปประยุกต์เป็นแนวทางการศึกษาและวิจัยต่อไปได้

กลยุทธ์การประกอบธุรกิจท่องเที่ยว

การจัดการเชิงกลยุทธ์ กระบวนการวางแผนการดำเนินการ และควบคุมที่มียุทธวิธีที่ก่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งจะ ช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จุดเน้นของการบริหารเชิงกลยุทธ์คือมุ่งพิจารณาในแง่ของ การจัดการกลยุทธ์ที่คิดค้นขึ้นมาต้องอาศัยพื้นฐานการบริหารจัดการเป็นหลักโดยการวิเคราะห์หาแนวทางการจัด วางกลยุทธ์ต่าง ๆ จากการศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการตลาดน้ำอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา ตลาดน้ำวัด ตะเคียน พบว่า 1) ลำคลองบางคูเวียงด้านทิศตะวันออกของตลาดน้ำมีสภาพเป็นธรรมชาติ ชุมชนให้ความร่วมมือ ตลาด น้ำอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของวัดตะเคียน ระบบบริหารจัดการยังไม่ชัดเจน 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหาร จัดการตลาดน้ำวัดตะเคียนอย่างยั่งยืน ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจ ชุมชน บ้านริมคลอง ลักษณะลำคลอง นโยบายและการมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สถาปัตยกรรมของวัด พื้นที่ทางเดินบนบก กิจกรรมดนตรีไทย อาหารและราคาสินค้า 3) กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารจัดการตลาดน้ำวัดตะเคียนอย่างยั่งยืน คือ กลยุทธ์การพัฒนาตลาดน้ำคู่กับ ประเพณีวัฒนธรรมทางศาสนา กลยุทธ์อาหารอร่อยราคาถูก และกลยุทธ์ส่งเสริมธรรมชาติ (พัชรินทร์พร ภู่อภิสิทธิ์ และคณะ, 2558) อย่างไรก็ตามองค์การธุรกิจโดยทั่วไปมีการใช้กลยุทธ์ 3 ระดับ (กัญญาณน อินทวาท, 2559) ได้แก่

ระดับที่ 1 กลยุทธ์ระดับบริษัท (Corporate strategy) มุ่งพัฒนากลุ่มธุรกิจของบริษัทเพื่อพิจารณาว่า บริษัทควรดำเนินธุรกิจอะไรบ้าง บริษัทควรจัดสรรทรัพยากรไปยังธุรกิจแต่ละอย่างอย่างไร ซึ่งกลยุทธ์ระดับบริษัท หมายถึง กลยุทธ์ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานในภาพรวมของบริษัท โดยแบ่งทางเลือกออกเป็น 3 ทาง คือ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2560)

(1) กลยุทธ์การขยายตัว (Growth Strategy) องค์กรธุรกิจมักเลือกกลยุทธ์การขยายตัวในการดำเนินธุรกิจ การขยายตัวขององค์กรสามารถวัดผลได้หลายลักษณะ เช่น การเพิ่มขึ้นของยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด จำนวนสาขา จำนวน และประเภทผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ซึ่งการขยายตัวขององค์กรต่าง ๆ เหล่านี้สามารถเลือกใช้กลยุทธ์รอง 3 ลักษณะต่าง ๆ ได้ดังนี้

(1.1) กลยุทธ์การขยายตัวแบบกระจุกตัว (Intensive Growth Strategy) การมุ่งเน้นการขยายตัวขององค์กรในด้านใดด้านหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งสามารถทำได้โดยวิธีต่าง 3 แนวทาง ได้แก่ 1) การพัฒนาตลาด 2) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ 3) การเจาะตลาด (1.2) กลยุทธ์การขยายตัวแบบรวมตัว (Integrative Growth Strategy) การขยายตัวโดยเข้าไปดำเนินธุรกิจที่ลูกค้า หรือผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ของกิจการดำเนินอยู่ หรือ ควบรวมกิจการกับคู่แข่ง ซึ่งมีวิธีแตกต่างกันดังนี้ 1) การรวมตัวไปข้างหน้า 2) การรวมตัวแบบย้อนหลัง 3) การรวมตัวในแนวนอน (1.3) กลยุทธ์การขยายตัวแบบกระจายตัว (Diversification Growth Strategy) การขยายกิจการเข้าไปสู่ธุรกิจอื่น นอกเหนือจากธุรกิจเดิมขององค์กร โดยธุรกิจใหม่นั้น ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ ดังนี้ 1) การกระจายโดยมีความเกี่ยวเนื่อง 2) การกระจายโดยไม่มีมีความเกี่ยวเนื่อง

(2) กลยุทธ์คงตัว (Stability Strategy) การที่องค์กรเลือกที่จะมุ่งเน้นการดำรงกิจการเดิมขององค์กรให้มั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยอาจอยู่ในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจ ไม่ต้องการความเสี่ยงในการขยายตัว

(3) กลยุทธ์การหดตัว (Retrenchment Strategy) กลยุทธ์หดตัวมักเป็นกลยุทธ์ที่องค์กรเลือกใช้เฉพาะในกรณีที่ต้องประสบปัญหาจึงต้องแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือใช้ในสภาวะที่โอกาสทางธุรกิจไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ หรือกรณีที่ถูกบีบบังคับจากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (กัญญามณ อินทวาท, 2559)

ระดับที่ 2 กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business strategy) มุ่งปรับปรุงฐานะการแข่งขันผลิตภัณฑ์ของบริษัทซึ่งอยู่ในอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น บริษัทจะรวมกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่คล้ายคลึงกันไว้ในหน่วยธุรกิจเชิง กลยุทธ์เดียวกัน (กัญญามณ อินทวาท, 2559) ซึ่งกลยุทธ์ที่แต่ละหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ขององค์กรเลือกใช้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับองค์กร กล่าวคือ กลยุทธ์ระดับธุรกิจที่นิยมใช้โดยทั่วไปเพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ได้แก่ 1) กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost Leadership Strategy) การที่องค์กรเลือกที่จะปรับปรุงต้นทุนสำหรับการแข่งขันในธุรกิจ เป็นวิธีที่ดีที่สุดต่อการสร้างกำไรและประโยชน์ให้เกิดแก่องค์กรตามเป้าหมาย 2) กลยุทธ์การสร้างแตกต่าง (Differentiation Strategy) สามารถทำให้ลูกค้ารับรู้ความแตกต่างของสินค้าหรือบริการนั้นเมื่อเทียบกับคู่แข่งในอุตสาหกรรมอื่นจะนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมาย 3) กลยุทธ์มุ่งเฉพาะส่วน (Focus Strategy) การที่องค์กรเลือกวิธีในการแข่งขันในธุรกิจนั้น ๆ โดยการมุ่งเฉพาะส่วนในด้านใดด้านหนึ่งของตลาดโดยเฉพาะ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2560)

ระดับที่ 3 กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function strategy) มุ่งใช้ทรัพยากรของบริษัทให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยแผนงานตามหน้าที่จะพัฒนากลยุทธ์ตามหน้าที่ เช่น กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์ทางการเงิน กลยุทธ์ทางทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องอยู่ภายใต้กลยุทธ์ระดับบริษัทและระดับหน่วยธุรกิจ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2560)

กลยุทธ์การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยว

กลยุทธ์การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยว การวางแผนการจัดการที่ดินนั้นหมายถึงศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวที่จะสามารถสร้างการรับรู้ การดึงดูด ความประทับใจเกิดการบอกต่อและกลับมาท่องเที่ยวซ้ำอีกดังนั้นกลยุทธ์ที่สำคัญที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจตามแผนยุทธศาสตร์ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับด้านความสามารถในการเข้าถึง การอำนวยความสะดวกนักท่องเที่ยว การสร้างเอกลักษณ์ของสถานที่ วัฒนธรรม สินค้าและบริการ การจัดกิจกรรมนันทนาการ แสดงถึงวัฒนธรรมและวิถีชีวิต ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560 – 2564) (คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2560) ด้านสิ่งดึงดูดใจและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการให้บริการในแหล่งท่องเที่ยว 1) พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการทุกรูปแบบอย่างมีมาตรฐานโดยการส่งเสริมและพัฒนาและบริการด้านการท่องเที่ยวทั้งระบบ เสริมสร้าง พัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานด้านการท่องเที่ยวและบริการให้ครอบคลุมทุกรูปแบบ รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับด้านการท่องเที่ยว เพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำคุณภาพของแหล่งท่องเที่ยว 2) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายการท่องเที่ยว ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมด้านการบริหารจัดการ ตั้งอยู่บนพื้นฐานการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทั้งในเชิงอัตลักษณ์ วิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี และสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่ 3) สร้างสมดุลในแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการทั้งในเชิงพื้นที่ เชิงเวลา ฤดูกาล และรูปแบบการท่องเที่ยวโดยการส่งเสริมความสมดุลเชิงพื้นที่ในการท่องเที่ยว การพัฒนาการท่องเที่ยวในชนบท การพัฒนาสินค้าและบริการที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่น เป็นต้น และการส่งเสริมความสมดุลเชิงเวลาและฤดูกาลในการท่องเที่ยว 4) พัฒนาระบบโลจิสติกส์ด้านการท่องเที่ยว โดยการพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งในการเดินทางเข้าสู่ประเทศ ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ 5) พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว โดยการปรับปรุงระบบการตรวจคนเข้าเมือง ปรับปรุงและอำนวยความสะดวกในการเดินทางผ่านแดน เพิ่มจุดบริการ Free - WiFi ในแหล่งท่องเที่ยว 6) พัฒนาระบบความปลอดภัยและสุขอนามัยในแหล่งท่องเที่ยว โดยการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ เพื่อป้องกันและช่วยเหลือนักท่องเที่ยว ได้แก่ กล้องวงจรปิด เครื่องแปลภาษา การติดตั้งไฟในสถานที่ท่องเที่ยว 7) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทั้งระบบให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และเพียงพอต่อความต้องการของตลาด การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่ และได้รับการฝึกอบรมที่ได้มาตรฐานสากล 8) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวและได้รับประโยชน์จากการท่องเที่ยว โดยการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจด้านการท่องเที่ยวและการบริหารจัดการการท่องเที่ยว เปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสินค้าและบริการบนพื้นฐานของมรดกและวัฒนธรรมท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะธุรกิจพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการประกอบธุรกิจใหม่ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพิ่มช่องทางการลงทุนและพัฒนาธุรกิจด้านการท่องเที่ยว 9) เสริมสร้างภาพลักษณ์คุณภาพและความปลอดภัยให้กับประเทศไทย การทำการตลาดเป้าหมายและสร้างการรับรู้แก่นักท่องเที่ยว ผ่านช่องทางต่างๆ ด้านมาตรการรักษาความปลอดภัยและมาตรการป้องกันของประเทศไทย ข้อควรปฏิบัติ เพื่อความปลอดภัยและสิ่งที่เหมาะสมในการเดินทาง และให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่นักท่องเที่ยวและสาธารณชน 10) ส่งเสริมการตลาด

เฉพาะกลุ่มเพื่อดึงดูดการเดินทางท่องเที่ยว และกระตุ้นการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยวกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่ตลาดที่มีศักยภาพ และการทำการตลาดแบบเฉพาะกลุ่มสำหรับ นักท่องเที่ยวกลุ่มความสนใจพิเศษ เช่น กลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ กลุ่มนักท่องเที่ยวเชิงสิ่งแวดล้อมและนิเวศ 11) ส่งเสริมเอกลักษณ์ของประเทศไทยและของแต่ละท้องถิ่น ด้วยการสื่อสารเอกลักษณ์ความเป็นไทยให้เป็น ที่เข้าใจในเวทีโลก อาทิ และการส่งเสริมเอกลักษณ์ของแต่ละภูมิภาคและจังหวัด โดยการพัฒนาแบรนด์และสื่อสารความแตกต่างของภาคและจังหวัดต่าง ๆ ในรูปแบบการเล่าเรื่อง (Storytelling) การสื่อสารเรื่องราวอย่างสร้างสรรค์ผ่านช่องทางการตลาดที่เป็นที่นิยมในกลุ่มเป้าหมาย 12) ส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศและการท่องเที่ยวที่สมดุลเชิงพื้นที่และเวลา โดยการสร้างการรับรู้ สินค้า บริการ และแหล่งท่องเที่ยว เพื่อกระตุ้นการท่องเที่ยวนอกฤดูกาล อาทิ การจัดกิจกรรม เทศกาล และงานประเพณี ประจำถิ่นในแต่ละเดือน การสร้างความนิยมของจังหวัดท่องเที่ยวรอง มาตรการการลดหย่อนทางภาษี 13) ส่งเสริมความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการใช้เทคโนโลยีในการทำการตลาด ด้วยการส่งเสริม ความร่วมมือระหว่างภาคส่วนในการทำการตลาด ได้แก่ การร่วมมือกับชุมชนในการสร้างสรรค์สินค้าและบริการ ทางการท่องเที่ยวให้สะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชนและสอดคล้องแบบ รนด์จังหวัด การสนับสนุนการพัฒนาและต่อยอด แอปพลิเคชันที่ส่งเสริมการทำการตลาด เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานที่รับผิดชอบการตลาดดิจิทัล ทั้งในด้านการดูแล บริหาร และวิเคราะห์สถิติ ข้อมูลออนไลน์เกี่ยวกับการท่องเที่ยวไทย (คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ, 2560)

แนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำ

การวิเคราะห์ศักยภาพการท่องเที่ยวของตลาดน้ำแบบครบวงจรขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ swot analysis โดยวิเคราะห์ปัญหาถึงสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของแหล่งท่องเที่ยวซึ่งประกอบไปด้วยผู้ให้ ข้อมูลที่จะสามารถนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ได้แก่ผู้แทนจากภาครัฐและเอกชน ผู้ประกอบการ พ่อค้า แม่ค้าประชาชนและนักท่องเที่ยว เพื่อนำความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรเอกลักษณ์ที่โดดเด่นหาจุดแข็งจุดอ่อนโอกาส อุปสรรคของการพัฒนาการท่องเที่ยวตลาดน้ำแบบครบวงจรโดยวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ลักษณะของร้านค้าที่ดึงดูดผู้บริโภคสิ่งอำนวยความสะดวกภายในตลาดลักษณะภูมิทัศน์ภายใน ตลาดและโดยรอบของตลาดน้ำรูปแบบของแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมการอนุรักษ์กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ สภาพการ แข่งขันของตลาดน้ำอื่น ๆ ในบริเวณใกล้เคียงหรือไม่มีลักษณะการท่องเที่ยวใกล้เคียงกันการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ จัดการตลาดน้ำและการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐเอกชนและประชาชนร่วมกัน ซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์มีความแตกต่างจากการบริหารทั่วไป โดยมีองค์ประกอบสภาพแวดล้อม ดังนี้ (กัญญาณน อินทวง, 2558)

1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) สภาพแวดล้อมภายนอก คือ การเปลี่ยนแปลง ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง คู่แข่ง และสิ่งที่เข้ามากระทบต่อองค์กร การวิเคราะห์จึงต้องศึกษาถึงแนวทางการ เปลี่ยนแปลง ศึกษาเส้นทางการเปลี่ยนแปลงว่าจะส่งผลกระทบต่อสิ่งใดมากน้อยเพียงใด หากกระทบทางบวกย่อม หมายถึง โอกาส (Opportunities) ถ้ากระทบทางลบก็คือ อุปสรรค (Threat) ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนี้อาจมี ความผิดพลาดได้เพราะเนื่องจากสภาพต่าง ๆ สามารถพลิกบทบาทได้

2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เป็นการวิเคราะห์ถึงทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น วิเคราะห์การจัดองค์กร วิเคราะห์งบประมาณ วิเคราะห์สถานที่ วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร การวิเคราะห์จะต้องทราบถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร ในการวิเคราะห์จะต้องทราบถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงจุดอ่อน และ จุดแข็ง ผู้วิเคราะห์สามารถหาค่าเฉลี่ยของคู่แข่งชั้นและข้อมูลต่าง ๆ และต้องสามารถประเมินสภาพที่เป็นจริงได้ และรู้ข้อมูลของคู่แข่งที่เป็นจริง โดยจะต้องนำเรื่องของมาตรฐานอ้างอิง (Bench- Marking) เข้ามาใช้

3) การวางแผนต้องมีระยะสั้นและระยะยาว การบริหารกลยุทธ์จะต้องมีการวางแผนเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ แผนระยะสั้นและระยะกลางจะมีลักษณะเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดเงื่อนไข เวลาและแนวทางในการดำเนินการที่วัดได้

4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบรวมส่วน ผู้ที่เป็นนักวางแผนกลยุทธ์นั้นจะต้องมีระบบคิดที่สัมพันธ์กันในเชิงโครงสร้าง และระบบ

5) การสร้างแผนกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม เมื่อผู้บริหารดำเนินการวางแผนกลยุทธ์นั้น สิ่งสำคัญคือ ต้องเป็นแผนที่ปฏิบัติได้ (Realistic) และสอดคล้องกับแผนขององค์กร ดังนั้นการบริหารกลยุทธ์จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การซึ่งต้องอาศัยกรอบแนวการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ตลอดจนวิธีการวางแผนที่ถูกต้อง การกำหนดแผนกลยุทธ์ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ เข้ามาดำเนินการ 3 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (กัญญาณ อินทวง, 2558)

ทั้งนี้จากการศึกษา รูปแบบกลยุทธ์การตลาดเพื่อการท่องเที่ยวตลาดน้ำแบบยั่งยืน การวิจัยพบว่า ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ นักท่องเที่ยวตลาดน้ำแบบดั้งเดิม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผล-สัมฤทธิ์ด้านการตลาดการท่องเที่ยวตลาดน้ำแบบยั่งยืนสำหรับตลาดน้ำแบบดั้งเดิมและตลาดน้ำแบบที่สร้างขึ้นเพื่อการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ส่วนประสมทางการตลาดบริการ ภาพลักษณ์ของตลาดน้ำ และการมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวกับชุมชน เมื่อวิเคราะห์รูปแบบกลยุทธ์การตลาดเพื่อการท่องเที่ยวตลาดน้ำแบบยั่งยืนสำหรับตลาดน้ำแบบดั้งเดิม พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ ส่วนประสมทางการตลาดบริการ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ในขณะที่รูปแบบกลยุทธ์การตลาดเพื่อการท่องเที่ยวตลาดน้ำแบบยั่งยืนสำหรับตลาดน้ำแบบที่สร้างขึ้นเพื่อการท่องเที่ยว พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ การมีส่วนร่วมของนักท่องเที่ยวกับชุมชน ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนในแหล่งท่องเที่ยว (ชนิษฐา บรมสำลีและรัฐพล สันสน, 2560)

คุณลักษณะของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำ

ผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จมีคุณลักษณะดังนี้ 1) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง 3) ความซื่อสัตย์ 4) มีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในธุรกิจที่ทำ 5) ความขยันทุ่มเทให้กับธุรกิจ มีความตั้งใจจริง ทำงานติดต่อกันมีความพยายามต่อสู้ไม่ท้อถอย 6) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 7) มีวิสัยทัศน์ 8) ประหยัด ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 9) พัฒนาและฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่อง อธิบายและฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นรวมถึงทักษะใหม่ๆ ที่ทันสมัยให้กับพนักงาน 10) มีความเชื่อเรื่องโชค การค้นหาสาเหตุของความล้มเหลว แต่จะหลีกเลี่ยงแบบแผนของความคิดในเชิงลบ\ 11) ความกล้าเสี่ยงการชอบทำงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ 12) ต้องการมุ่งความสำเร็จ เมื่อมองเห็นโอกาสแห่งความเป็นไปได้พร้อมทั้งพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว

13) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 14) รู้จักผูกพันต่อเป้าหมาย 15) ความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ต้องมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน 16) ยืนหยัดต่อสู้ทำงาน แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค หรือ ถูกกดดัน ขอเพียงให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จเท่านั้น 17) เอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบทเรียน เป็นคนลักษณะสำคัญที่ควรจะมี 18) มีความสามารถในการบริหารงาน 19) มีความเชื่อมั่นในตนเองผู้ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ขอบอิสระและพึ่งตนเองตั้งใจเด็ดเดี่ยว เข้มแข็งมีลักษณะการเป็นผู้นำ 20) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 21) มีความรับผิดชอบเป็นผู้ในการทำสิ่งต่าง ๆ 22) มีความกระตือรือร้น 23) ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมถึงแม้จะช้านาน 24) กล้าตัดสินใจและมีความมุ่งมั่นพยายาม มีความหนักแน่นไม่หวั่นไหว 25) อย่าตั้งความหวังไว้กับผู้อื่น ผู้ประกอบการที่เริ่มทำธุรกิจมักใช้น้ำพักน้ำแรงที่มาจากตนเอง จึงมีการผลักดันให้ผู้ที่อยู่รอบด้าน ลูกน้องทำงานยังหนักอย่างเต็มที่เช่นเดียวกับตนเพื่อให้งานสำเร็จ 26) มองเหตุการณ์ปัจจุบันเป็นหลัก ผู้ประกอบการบางคนมักจะฝังใจในอดีต 27) สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม 28) ทำอะไรเกินตัว การทำอะไรควรรู้จักประมาณตนเอง 29) ต้องมีความร่วมมือและแข่งขัน การทำธุรกิจย่อมมีจุดหมายเดียวกันคือเพื่อกำไร 30) ประหยัดเพื่ออนาคต การดำเนินธุรกิจต้องใช้เวลานานกว่าจะบรรลุเป้าหมาย 31) มีความซื่อสัตย์ ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อลูกค้าในด้านคุณภาพสินค้าและต้องสร้างความเชื่อถือของตนเอง (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2560 : 44-50)

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ของผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดน้ำดอนหวาย จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบการ ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความมีนวัตกรรม ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความก้าวร้าวในการแข่งขัน ด้านความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ และด้านความใส่ใจในความสำเร็จอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความเป็นตัวของตัวเองและด้านความสม่ำเสมอและใส่ใจในการเรียนรู้ ของผู้ประกอบการร้านค้าที่มีอายุต่างกัน มีคุณลักษณะของผู้ประกอบการต่างกัน ผู้ประกอบการที่มีข้อมูลระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ต่างกัน คุณลักษณะของผู้ประกอบการด้านความก้าวร้าวในการแข่งขันและด้านความใส่ใจในความสำเร็จมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการประกอบการ ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยนี้คือ ผู้ประกอบการต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทางด้านการบริหารจัดการ กรณีศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้การประกอบธุรกิจนั้นมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น และเพื่อให้การดำเนินธุรกิจของตนเองให้ประสบความสำเร็จ (วันวิสาข์ โชคพรหมอนันต์ และวีโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ,2558)

บทสรุป

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่ามีความโยงกับกลยุทธ์การจัดการธุรกิจ ลักษณะผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำ 1) ลักษณะการประกอบธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำ ได้แก่ ลักษณะการบริหารตลาด การจัดการพื้นที่ภายในและการจัดการพื้นที่การขายการคัดเลือกร้านค้าและผู้ค้าการจัดการด้านภาพลักษณ์ของตลาดรวมถึงการสื่อสารการตลาด 2) สภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยว ประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมภายในได้แก่วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ ลักษณะของร้านค้าที่สร้างเอกลักษณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในตลาด

ลักษณะภูมิทัศน์ และลักษณะรูปแบบเอกลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยว และสภาพแวดล้อมภายนอกการแข่งขันของตลาดน้ำการมีส่วนร่วมของชุมชนและการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 3) กลยุทธ์การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวตลาดน้ำ ซึ่งการดำเนินการเกี่ยวกับกลยุทธ์ ได้แก่ 3.1) กลยุทธ์การบริหารจัดการการท่องเที่ยวตลาดน้ำ ซึ่งประกอบไปด้วย คือ การจัดแผนผังการออกแบบตลาดน้ำให้สามารถเดินหาสินค้าได้ง่ายและจัดแผนผังให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินทั่วถึงทุกร้านค้าไม่สับสนในผังทางเดิน, การกำหนดมาตรฐานของพื้นที่ในการรองรับรองรับสำหรับลูกค้าประกอบด้วย คือ พื้นที่ในการขายสินค้า พื้นที่รองรับส่วนนั่งรับประทานอาหารหรือนั่งพักผ่อนจำนวนของห้องน้ำที่เหมาะสมและกระจายตามจุดต่าง ๆ พื้นที่สำหรับลานจอดรถ 3.2) กลยุทธ์ด้านผลิตภัณฑ์ การสร้างมาตรฐานการคัดเลือกผลิตภัณฑ์ คุณภาพของสินค้าหรือ ผลิตภัณฑ์ที่สร้างเอกลักษณ์เฉพาะสำหรับตลาดน้ำ และส่วนที่สำคัญคือการกำหนดมาตรฐานของราคาสินค้าที่เหมาะสม 3.3) กลยุทธ์การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของลักษณะของร้านค้าที่สร้างเอกลักษณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกภายในตลาด ลักษณะภูมิทัศน์ และลักษณะรูปแบบเอกลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของแหล่งท่องเที่ยว 3.4) กลยุทธ์การสร้างความพึงพอใจให้กับนักท่องเที่ยว ซึ่งควรการกำหนดความสามารถของกิจกรรมในการรองรับนักท่องเที่ยวในกิจกรรมนันทนาการ การดูแลนักท่องเที่ยวเพื่อความปลอดภัยในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ และการอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้นักท่องเที่ยวเข้าร่วมกิจกรรมให้กับนักท่องเที่ยวคุณภาพของสิ่งแวดล้อมและคุณภาพของสินค้า การสร้างเอกลักษณ์ และสร้างการรับรู้ถึงคุณภาพของตลาดน้ำ เพื่อสร้างความพึงพอใจกับลูกค้า ซึ่ง สามารถนำผลวิจัยเกี่ยวกับลักษณะการประกอบธุรกิจท่องเที่ยวตลาดน้ำมาวิเคราะห์นำมาวางแผนการประกอบธุรกิจตลาดน้ำ และผลวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การจัดการธุรกิจการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของแหล่งท่องเที่ยวทั้งภายในและภายนอก รวมถึงยังสามารถนำผลวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของพฤติกรรมของการเลือกท่องเที่ยวตลาดน้ำและการเลือกซื้อสินค้านำมาวางแผนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การจัดการธุรกิจเพื่อสร้างความพึงพอใจและเกิดการบอกต่อรวมถึงการท่องเที่ยวซ้ำ

บรรณานุกรม

- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2561). รายงานผลการตรวจสอบและประเมินผลภาคราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561(ครั้งที่ 2).หน้า 8-14 สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2562 แหล่งข้อมูล https://www.mots.go.th/ewt_dl_link.php?nid=11002
- กัญญาณ อินทว้าง. (2558). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- กัญญาณ อินทว้าง. (2559). รูปแบบการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ใน จังหวัดสมุทรสงคราม. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติราชนครินทร์วิจัย และวิชาการครั้งที่ 8,732-740.
- กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2562). การเป็นผู้ประกอบการและการสร้างธุรกิจใหม่. พิมพ์ที่บริษัท วี.พี. จำกัด กรุงเทพฯ
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2560). แผนที่จังหวัดสมุทรสงคราม สืบค้นเมื่อ 4 มิถุนายน 2562 แหล่งข้อมูลจาก <https://th.wikipedia.org>

- ชนิษฐา บรมสำลี และรัฐพล สันสน. (2560). รูปแบบกลยุทธ์การตลาดเพื่อการท่องเที่ยวตลาดน้ำแบบยั่งยืน. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปี ที่ 10 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2560 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการนโยบายการท่องเที่ยวแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560-2564) พิมพ์ครั้งที่ 1 สถานที่จัดพิมพ์ สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การ สงเคราะห์ทหารผ่านศึก สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2562 จากแหล่งข้อมูล http://www.ubu.ac.th/web/files_up/03f2017052216244626.pdf จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2562 แหล่งข้อมูล
- นกุล ฤกษ์จิรจุพล. (2558). การศึกษาพฤติกรรมและความต้องการในการท่องเที่ยวเชิงส่งเสริมสุขภาพกลุ่มแอคทีฟพีซ ของนักท่องเที่ยวชาวรัสเซีย. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2558.
- พัชรินทร์พร ภู่อภิสวัสดิ์และคณะ. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการตลาดน้ำอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา : ตลาดน้ำวัดตะเคียน. วารสารวิชาการวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2562 จาก <http://journal.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2015/09/06>
- วันวิสาข์ โชคพรหมอนันต์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการร้านค้าในตลาดน้ำดอนหาวาย จังหวัด นครปฐม. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2558. มหาวิทยาลัยศิลปากร สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2562 แหล่งข้อมูล <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/409>
- ศูนย์พัฒนาวิชาการด้านตลาดการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2559). ท่องเที่ยวไทยใน เทรนด์โลก. TAT Review Magazine, 2(2), 6-11. เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้ จาก <http://www.tatreviewmagazine.com/web/menu-read-tat/menu-2016/menu2016/719-22016-thai->
- สุประภา สมนึกพงษ์. (2560). แนวโน้มและตลาดการท่องเที่ยว 4.0 ประเทศไทย. วารสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2560).
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2560). การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขกับการเป็นองค์การอัจฉริยะ

Ministry of Public Health Policy and Intelligent Organization

ผู้วิจัย

กาญจน์หทัย กองภา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สมิหระ จิตตลดากร

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เป็นบทวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขกับการเป็นองค์การอัจฉริยะ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานภาครัฐให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล เน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามแนวทางของกระบวนการนำนโยบาย ไปปฏิบัติตามบริบทและยุทธศาสตร์ (Strategies) เป็นภารกิจงานใหม่ที่ท้าทายศักยภาพของบุคลากรภาครัฐเป็นอย่างมาก เพื่อให้องค์การมีความคล่องตัว มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายการจัดการของภาครัฐ

คำสำคัญ : นโยบายสาธารณะ, องค์การอัจฉริยะ

Abstract

This academic article Is an analysis and synthesis of knowledge about the policy of the Ministry of Public Health and being a Intelligence organization Which is a guideline for the development of public administration in accordance with government policies Emphasizing on the development of human resources in Line with the policy implementation process The implemention the context Policy and strategy is a new mission that challenge the potentially of government personnel. heating the public and private Organization is streamlining. There are changes in management methods that focus on the use of information technology and computer to administe to be effectiveness. and to maximize the benefits inline wiring government management goals.

Key Word : Policy, Intelligence Organization

บทนำ

บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ เห็นได้ชัดจากด้านเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระตือรือร้น รวมถึงรูปแบบการบริหารงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้กับประเทศเพื่อความสามารถในการปรับตัวรู้เท่าทันไม่ให้เกิดอยู่ในฐานะผู้เสียเปรียบ ผู้นำองค์การจำเป็นต้องไวต่อการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจะต้องเตรียมความพร้อมและสร้างยุทธศาสตร์การบริหารที่มาจากการหลอมรวมมิติสำคัญขององค์การเข้าเป็นเนื้อเดียวกันในลักษณะองค์รวมให้มากที่สุด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2556: 1) กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหว

ตลอดเวลา อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรมและปัจจัยภายนอกต่างส่งผลกระทบต่อทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Advance Technology) การแข่งขัน (Global Competition) และความคาดหวังของสังคม (Social Expectation) ทำให้องค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนเกิดการปฏิรูป การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน เปลี่ยนแปลงโฉมใหม่ของระบบการบริหารงานองค์การเพื่อให้องค์การมีความคล่องตัว มีความสามารถในการปรับตัวมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการ ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและกำลังเป็นที่สนใจขององค์การในระดับสากลเน้นการพัฒนาศักยภาพและความเจริญของงานของบุคคล พัฒนาสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (บุญชม ศรีสะอาดและสุริทอง ศรีสะอาด 2552:12)

สังคมไทยได้รับผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างมากมายของค์การต่างๆ จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในอนาคตแห่งศตวรรษที่ 21 นี้ทุกองค์การจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและไร้ระเบียบอย่างมหาศาล (Turbulent and Chaotic Environment) ซึ่งจะทำให้การทำงานที่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Sydanmaanlakka. 2003:93) ความเจริญก้าวหน้าและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ความรู้เป็นสมบัติร่วมของมนุษยชาติซึ่งต้องมีการค้นคว้าและประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ รัฐต้องทุ่มเทงบประมาณ สนใจการค้นคว้าวิจัยเสริมสร้างประชาชนและสังคมให้มีความเฉลียวฉลาด (Intelligence) (ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์:115) องค์การต่างๆจึงต้องเร่งค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อช่วยในการบริหารจัดการองค์การเพื่อเป็นกุญแจในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์การและการแข่งขันในเวทีโลก จรัส สุวรรณเวลา (2548) กล่าวว่าในยุคการแข่งขันนั้น สถาบัน องค์การต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้บุคลากรในองค์การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ร่วมกันมีการเสริมสร้างพลังเพื่อจะนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และก้าวไปสู่องค์การอัจฉริยะ (Intelligent Organization)

องค์การอัจฉริยะเป็นองค์การที่สามารถใช้สติปัญญาของบุคลากร เพื่อรับมือและเผชิญกับภาวะความท้าทายของการแข่งขันระดับโลก และความต้องการของประชาชนภายใต้ความหลากหลายของข้อมูลทรัพยากรและส่วนแบ่งทางการตลาดที่ถูกเฉลี่ยไปทั่วโลก สิ่งแวดล้อมต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปทั่วทุกองค์การอย่างรวดเร็ว และความซับซ้อนมากมาย ดังนั้นทุกองค์การจำเป็นต้องมีการออกแบบระบบเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จ สร้างความคิดที่เป็นระบบอย่างเปิดเผย มีข้อมูลและวิสัยทัศน์พันธกิจให้บุคลากรได้ทราบและให้เสรีภาพในด้านความคิดเทคนิคการพูดและสร้างกระบวนการพัฒนางานให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Pinchot & Pinchot, 1996: 61) องค์การอัจฉริยะถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ ดังนั้นต้องให้ความใส่ใจเป็นพิเศษกับความสามารถและแรงจูงใจของบุคลากรเพราะคุณภาพขององค์การเกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากร การบริหารเป็นอีกหนทางหนึ่งเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จจึงควรมองการบริหารในหลายๆด้านและเปิดรับมิติการบริหารใหม่ๆ เช่นการบริหารงานเป็นทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม การเป็นพี่เลี้ยงและการเป็นผู้นำตนเอง ภายใต้การบริหารสู่องค์การอัจฉริยะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่เทคโนโลยีใหม่และสร้างกลไกใหม่ๆ สำหรับการสร้างมูลค่ามีการจัดการองค์การด้วยระบบครบวงจรมีการวางแผนด้านทรัพยากร เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี มีระบบกลุ่มงานมีการบูรณาการหน้าที่ต่างๆ เข้าด้วยกัน คุณสมบัติทั้งหลายเหล่านี้จะเป็นตัวเชื่อมโยง

ความสัมพันธ์ทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และถึงแม้ว่าในบางองค์การ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงจะไม่เกิดขึ้นในฉับพลัน แต่ถ้าหากบริหารด้วยแนวคิดองค์การอัจฉริยะจะช่วยให้สามารถนำพาองค์การก้าวสู่ความสำเร็จในอนาคตได้เป็นอย่างดี (Sydanmaanlakka, 2002: 167)

นโยบายสาธารณะ

นโยบายสาธารณะ มีนักวิชาการเป็นจำนวนหลายท่านได้บัญญัติความหมายของคำว่า “นโยบายสาธารณะ” ไว้เป็นจำนวนมาก นิยามของนโยบายสาธารณะจึงมีทั้งความหมายที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกัน ดังนี้ ศุภชัย ยาวะประภาส กล่าวว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทาง การดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมที่ผ่านมาในอดีต กิจกรรมที่กำลังดำเนินการ อยู่ในปัจจุบัน และกิจกรรมที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ทศพร ศิริสัมพันธ์ ได้สำรวจความหมายของนโยบายสาธารณะว่า หมายถึง นโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐบาล ซึ่งอาจจะเป็นองค์กรหรือตัวบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ โดยตรงตามกฎหมายภายใต้ระบบการเมืองนั้นๆ ทั้งนี้ นโยบายสาธารณะ จะครอบคลุมตั้งแต่ สิ่งที่รัฐบาลตั้งใจว่าจะกระทำหรือไม่กระทำ การตัดสินใจของรัฐบาลในการแบ่งสรรทรัพยากร หรือคุณค่าต่างๆ ในสังคม กิจกรรม หรือการกระทำต่างๆ ของรัฐบาล รวมจนถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง อันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นติดตามมาจากการดำเนินงานของรัฐบาล

นโยบายสาธารณะคือ เป็นการดำเนินกิจกรรมของภาครัฐบาล การตัดสินใจดำเนินการของรัฐบาล การจัดสรรทรัพยากรทั้งหมดในเกิดประโยชน์ต่อประชาชน นโยบายสาธารณะต้องมองถึงขั้นตอนการ นำนโยบายไปปฏิบัติ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ดังมีคำกล่าวว่า “ถ้าไม่มีนโยบาย ก็ไม่มีการบริหาร และถ้าบริหารไม่เดินนโยบายนั้นก็ว่างเปล่าไม่มีความหมาย”

Ira Sharrkansky (1971: p1) นโยบายสาธารณะ คือ กิจกรรมที่กระทำโดยรัฐบาลรวมทั้งข้อกำหนดและระเบียบในการควบคุมและกำกับการดำเนินกิจกรรมของปัจเจกบุคคลและนิติบุคคลทั้งมวล ตลอดจนการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ นโยบายสาธารณะยังหมายรวมถึงการเฉลิมฉลองของรัฐพิธีต่างๆ นอกจากนโยบายสาธารณะ จะครอบคลุมกิจกรรมภายในประเทศทั้งหมดแล้ว ยังครอบคลุมกิจกรรมต่างประเทศทั้งหมดอีกด้วย

Thomas R. Dye (1984:p1) นโยบายสาธารณะ คือ สิ่งที่รัฐบาลเลือกจะกระทำหรือไม่กระทำในส่วนที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ทั้งหมดของรัฐบาล ทั้งกิจกรรมที่เป็นกิจวัตร และกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบางโอกาส โดยสิ่งที่รัฐเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ อาจส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ

James E. Anderson (1994:p5-6) นโยบายสาธารณะ คือ ชุดของข้อเสนอของการกระทำซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ผู้กระทำหรือชุดของผู้กระทำที่จะต้องรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องของสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายชัดเจนว่าสิ่งใดที่จะต้องกระทำให้สำเร็จ มิใช่สิ่งที่รัฐบาลเพียงแต่ตั้งใจจะกระทำหรือเสนอให้กระทำเท่านั้น

องค์ประกอบของความหมายนโยบายสาธารณะ

1. เป็นกิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ
2. เป็นการใช้อำนาจของรัฐในการจัดสรรกิจกรรมเพื่อตอบสนองค่านิยมของสังคม

3. ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายสาธารณะได้แก่ ผู้นำทางการเมือง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ พรรคการเมือง สถาบันราชการ ข้าราชการและประมุขของประเทศ
4. กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำต้องเป็นชุดของการกระทำที่มีแบบแผน ระบบและกระบวนการอย่างชัดเจน เป็นการกระทำที่มีการสานต่ออย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
5. กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำต้องมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจำนวนมาก
6. เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำให้ปรากฏเป็นจริง มิใช่เป็นเพียงการแสดงเจตนารมณ์หรือความตั้งใจที่จะกระทำด้วยคำพูดเท่านั้น
7. กิจกรรมที่เลือกกระทำต้องมีผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของสังคม ทั้งปัญหาความขัดแย้งหรือความร่วมมือของประชาชน
8. เป็นการตัดสินใจที่จะกระทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนจำนวนมาก มิใช่การตัดสินใจเพื่อประโยชน์เฉพาะบุคคล และเป็นชุดของการตัดสินใจที่เป็นระบบมิใช่การตัดสินใจแบบเอกเทศ
9. เป็นการเลือกทางเลือกที่จะกระทำ โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
10. เป็นกิจกรรมที่ครอบคลุมทั้งกิจกรรมภายในประเทศและระหว่างประเทศ
11. กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ อาจก่อให้เกิดผลทั้งทางบวก และทางลบต่อสังคม
12. เป็นกิจกรรมที่ชอบด้วยกฎหมาย

ปัจจัยและองค์ประกอบของนโยบาย

นโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใต้สาธารณะแวดล้อมของสังคม ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ รูปแบบการปกครองของไทยจะมีลักษณะเป็นรัฐเดี่ยว (Unitary State) ที่จะเน้นบทบาทของรัฐบาลกลางในการกำหนดนโยบายสาธารณะต่างๆ โดยหน่วยการปกครอง ส่วนท้องถิ่นจะเป็นเพียงกลไกที่รัฐบาลสร้างขึ้นเพื่อแบ่งเบาบางด้านที่รัฐบาลกลางเห็นว่าเหมาะสม ดังนั้น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย จะมีบทบาทในการกำหนดนโยบายสาธารณะที่ค่อนข้างจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับสหรัฐอเมริกา ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะในประเทศไทยก็จะประกอบด้วย (สมพร เพื่องจันทร์ หน้า 9-11.)

1. วัฒนธรรมทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นสิ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมของคนหรือกลุ่มคนในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย เพราะวัฒนธรรมเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งวัฒนธรรมทางการเมืองของคนไทยที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างเห็นได้ชัดเจน ได้แก่

1.1 การยึดมั่นในตัวบุคคลมากกว่าหลักการ คือ แทนที่จะใช้หลักการหรือเหตุผลในการตัดสินใจก็มักจะไปยอมรับหรือคล้อยตามอำนาจของผู้ว่ามักจะตัดสินใจโดยอาศัยประสบการณ์ของตนเอง หรือบางครั้งก็มักแอบแฝงด้วยผลประโยชน์

1.2 การนิยมประนีประนอม คือ การตัดสินใจกำหนดนโยบายสาธารณะของไทย ส่วนใหญ่จะมีแนวโน้มการพบกันครึ่งทางหรือเดินสายกลาง มักมีการต่อรองประนีประนอมผลประโยชน์ซึ่งกันและกันโดยจะไม่นิยมความขัดแย้งรุนแรง

2. **ลักษณะและวิสัยทัศน์ของผู้นำ** โดยที่ผู้นำเป็นบุคคลที่มีส่วนในการผลักดันนโยบาย โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีลักษณะอำนาจนิยมหรือเชื่อในตัวผู้นำสูง ดังนั้น การดำเนินการนโยบายสาธารณะ จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยผู้นำว่า มีลักษณะเช่นไร และผู้นำท่านนั้นๆ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์หรือมองการณ์ไกลมากน้อยแค่ไหน

3. **ข้อจำกัดทางด้านเศรษฐกิจ** ระดับการพัฒนาประเทศถือเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่เอื้ออำนวยหรือสร้างข้อจำกัดแก่ผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งเราจะพบว่าตามหน้าหนังสือพิมพ์อยู่เสมอว่ารัฐบาลไม่อาจดำเนินนโยบายสาธารณะที่สำคัญหลายอย่าง เช่น รัฐบาลไม่สามารถจัดสวัสดิการทางด้านสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส ไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้แรงงาน คนชรา คนพิการ หรือผู้ป่วยโรคเอดส์อย่างเต็มที่ เป็นต้น (ไพศาล สุริยะมงคล, หน้า 713.)

4. **บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์** เนื่องจากความต่อเนื่องของระบอบประชาธิปไตยในประเทศไทยมีลักษณะยาวนานขึ้นกว่าในระยะต้นของการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ทำให้การรวมกลุ่มของประชาชนมีมากขึ้น และขยายบทบาทของตนเองออกไป กลุ่มผลประโยชน์ในปัจจุบันอาจรวมตัวในรูปของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม กลุ่มเชื้อชาติ กลุ่มผลประโยชน์ทางธุรกิจ กลุ่มการเมือง หรือแม้แต่กลุ่มศาสนา ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จะพยายามให้อิทธิพลหรือเครือข่ายที่ตนเองมีอยู่กดดันรัฐบาลให้กำหนดนโยบายสาธารณะที่ตามตนเองต้องการในลักษณะเฉพาะกิจ หรือทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาตามแต่กรณี

5. **ระบบพรรคการเมือง** ระบบพรรคการเมืองของแต่ละประเทศมีผลต่อบทบาทในการกำหนดนโยบายแตกต่างกัน เช่น ประเทศที่มีพรรคเดียว หรือมีพรรคที่เข้มแข็งน้อยพรรค อิทธิพลของพรรคการเมืองในการกำหนดนโยบายสาธารณะก็จะมีมากกว่าประเทศที่มีพรรคการเมืองหลายพรรค และไม่มีพรรคหนึ่งพรรคใดครองเสียงข้างมากในสภาผู้แทนราษฎร สำหรับกรณีของประเทศไทย จะพบว่า บทบาทของพรรคการเมืองจะไม่เด่นชัดมาก เพราะรัฐบาลที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นรัฐบาลผสมจากพรรคการเมืองหลายพรรค ทำให้การกำหนดนโยบายของรัฐบาลจะเป็นการผสมผสานนโยบายของแต่ละพรรคเข้าด้วยกัน ไม่มีพรรคใดพรรคหนึ่งที่มีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายสาธารณะสูงกว่าพรรคอื่น ซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวจะยังคงอยู่ต่อไปและอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะต่างๆ ของไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

6. **มติมหาชน** มติมหาชนเป็นการแสดงออกซึ่งทัศนคติทางการเมือง หรือความเชื่อเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะหนึ่งๆ ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยซึ่งตัวอย่างของนโยบายหรือประเด็นทางการเมืองที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงในปัจจุบัน ได้แก่ นโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

7. **อิทธิพลของสื่อมวลชน** โลกในปัจจุบัน เราจะพบว่า สื่อมวลชนได้เข้ามามีบทบาทต่อระบบการเมืองและการกำหนดนโยบายสาธารณะของประเทศต่างๆ อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะสื่อโทรทัศน์ วิทยุ และหนังสือพิมพ์ รัฐบาลที่มีความสามารถสม่ำเสมอ จะช่วยทำให้การต่อต้านนโยบายที่กำหนดขึ้นลดระดับความรุนแรงลง ในการโฆษณาประชาสัมพันธ์งานของตนเองผ่านทางสื่ออย่างในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างภาพพจน์ให้เกิดการยอมรับในตัวผู้นำได้มากขึ้น

การบริหารจัดการแบบเครือข่าย (Network Governance)

สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องผ่านกระแสโลกาภิวัตน์ สร้างความเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน ทั้งต่อมิติทางการเมือง การปกครอง การบริหาร สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมในระดับประเทศ ดังนั้นทุกวันนี้ ทุกหน่วยงานของสังคมจึงต้องมีการปรับตัว มีการพัฒนารูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้ดำรงอยู่ได้การบริหารและการจัดการของภาครัฐ ผ่านระบบราชการ ต่างหน่วยงานต่างปฏิบัติการกิจเฉพาะของหน่วยตนเอง ซึ่งในปัจจุบันนี้อาจจะยังไม่ใช่คำตอบของลักษณะของการบริหารที่สอดคล้องกับสังคมแวดล้อมที่ต้องการด้วยบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกลไกทางการเมืองการบริหารจากการเป็นรัฐรวมศูนย์เป็นรัฐที่มีการกระจายอำนาจสู่สังคมเพื่อร่วมกันจัดการภาคสาธารณะมากขึ้นในหลายลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการนโยบายสาธารณะในเชิงเครือข่าย ซึ่งแนวคิดการจัดการเครือข่ายนับเป็นกลยุทธ์ทางการจัดการความร่วมมือเพื่อการจัดการกิจการสาธารณะของภาครัฐ อันเป็นการลดความเสี่ยงของการจัดการภาครัฐ แต่ทั้งนี้การจัดการเครือข่ายไม่ได้ดำเนินการได้โดยง่าย เนื่องจากมีประเด็นปัญหาที่สำคัญต่อการจัดการภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางการจัดการเครือข่าย ซึ่งรัฐจะต้องให้ความสำคัญในด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ (Regulation State) การสร้างความร่วมมือ (Collaboration Network) การสร้างทีมงาน (Team Working) การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) และการเจรจาต่อรอง (Negotiation) การจัดการเครือข่าย เป็นแนวคิดการบริหารจัดการแบบใหม่ (New Governance) ที่มีความแตกต่างจากการบริหารจัดการของรัฐในยุคเดิมที่เน้นความสัมพันธ์แบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ซึ่งมีลักษณะของการสั่งการ มีความไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจมีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการจัดการเครือข่ายได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบทางอำนาจเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันของตัวกระทำที่หลากหลาย (Diverse Actors) ซึ่งมีคุณลักษณะความสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่หลายองค์กรที่มีความแตกต่างกันในทรัพยากรและศักยภาพมาร่วมมือกันภายใต้เป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่แต่ละองค์กรไม่ได้สูญเสียความเป็นอิสระในการจัดการองค์กรของตนเอง ไม่มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ไม่มีการแข่งขันภายในเครือข่าย แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงร่วมมือกัน (Collaboration) ในการตัดสินใจจัดการบางอย่างร่วมกัน ทั้งนี้จึงมีความแตกต่างกับสายการบังคับบัญชา และตลาด (Market) ที่มีตัวกระทำที่หลากหลายในตลาดซึ่งเน้นการแข่งขันกัน และไม่มีสายการบังคับบัญชาพิจารณาความแตกต่างซึ่งผู้เขียนได้สรุปตามแนวคิดของ Bevir ได้ (Bevir, 2009 : 121) ดังนี้ การจัดการเครือข่ายจึงมีความสำคัญในกระบวนการนโยบายสาธารณะในทิศทาง ของการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ ซึ่งอาจจะจำแนกประเภทของเครือข่ายได้ เป็น 2 ลักษณะที่สำคัญ (Bevir, 2009 : 122) ได้แก่

1. เครือข่ายภาครัฐ (Intergovernmental Networks) หมายถึง ความสัมพันธ์ ระหว่างองค์กรที่เป็นของรัฐเท่านั้น ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Administration in implementation) อาจมีความแตกต่างกันในระดับขององค์กรของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐ ในระดับกลางร่วมกับองค์กรของรัฐในระดับภูมิภาค หรือองค์กรของรัฐกับองค์กรส่วนท้องถิ่น ของรัฐ เป็นต้น โดยมีการสร้างความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในทรัพยากรที่แตกต่างและศักยภาพที่แตกต่างกันและสร้างความไว้วางใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของนโยบาย

2. เครือข่ายนโยบาย (Policy Network) เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่แตกต่างกัน ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นองค์กรของรัฐอย่างเดียว ดังเช่น เครือข่ายภาครัฐ แต่เป็นความเชื่อมโยงกันขององค์กรที่มีความหลากหลาย โดยมีประเด็นร่วมกันหรือมีนโยบายหรือพื้นที่ที่เฉพาะเจาะจง (Specific Area of Public Policy) หรือมีความสนใจและมีความเชี่ยวชาญพิเศษในประเด็นนั้นๆ

ภาวะผู้นำ (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของการเป็นผู้นำอย่างยิ่งในการบริหารองค์การที่มีผู้นำหรือผู้บริหาร กลุ่ม หรือองค์การใดที่มีผู้นำที่สามารถแสดงความเป็นที่ผู้ที่มีภาวะการณเป็นผู้นำออกมาให้เห็น นั้นหมายถึงว่า กลุ่ม หรือองค์การต่างสามารถที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มหรือองค์การนั้นตั้งไว้ ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่นำมาใช้แล้วเกิดประสิทธิภาพนั้น คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Yuki (1998,p.2) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (1999,p.5) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Purpose)

บุญทัน ดอกโรสงค์ (2548: 266) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชนเพื่อพวกเขาที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามความต้องการเป็นผู้นำและแนะนำเพราะผู้นำต้องช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถและผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่ข้างหลังกลุ่มแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สมชาย ลักขณานุรักษ์ (2550,หน้า 60) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เกิดพลังอิทธิพลครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติการ ดำเนินกิจกรรมในทุกสถานการณ์โดยใช้กระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มปฏิสัมพันธ์ หรือพลวัตกลุ่ม ใช้ศิลปะของการสื่อสารเป็นพลังสนับสนุนเพื่อปัจจัยในการบริหารให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคลในการสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้ จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลที่สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ ที่มีอยู่ทำให้ผู้ตามเกิดพลังร่วมกันที่จะร่วมกันดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยศาสตร์และศิลปะนั้นสามารถที่จะปฏิบัติได้ทั้งในภาวะหรือตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจนเกิดเป็นกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์เป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นระบบด้วยความเต็มใจ

การประสานความร่วมมือ (Collaborative)

ปัจจุบันการพัฒนาแบบก้าวกระโดดของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนถ่ายองค์ความรู้แบบไร้พรมแดนได้อย่างรวดเร็ว องค์การทั้งภาครัฐ เอกชนและสังคมปัจจุบันจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก แนวคิดเรื่องการบริหารและจัดการความร่วมมือกัน (Collaborative Governance) เป็นแนวคิดที่ได้มีการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในช่วงหลายศตวรรษที่ผ่านมา หน่วยงานหรือองค์การใดที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับแนวคิดดังกล่าวก็จะทำให้ต้องยุบตัวหรือไม่สามารถที่จะแข่งขันกับองค์การอื่นได้ ด้วยเหตุนี้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจะยังคงใช้รูปแบบการทำงานที่มีทั้งคุณภาพและปริมาณเท่าเดิมไม่ได้ เป้าหมายของการทำงานที่หน่วยงานมุ่งหวัง ไม่สามารถจะสำเร็จได้ด้วยเพียงหน่วยงานเดียว เพราะสภาพสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนไปสู่รูปแบบการทำงานแบบไร้พรมแดน ด้วยเหตุนี้การบูรณาการองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รู้หลายกลุ่มเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกันนั้น จึงเป็นคำตอบตอบใหม่สำหรับการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน

การสร้างความร่วมมือหลายๆ คนต่างมีความคิดเห็นว่าเป็นการทำงานหรือปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือระหว่างองค์การตั้งแต่ 2 องค์การขึ้นไป จากการที่ได้ศึกษาจะเห็นว่า “การสร้างความร่วมมือ” ได้ให้คำจำกัดความไว้ 2 ลักษณะด้วยกัน คือ การสร้างร่วมมือแบบ (Collaborative) และการสร้างร่วมมือแบบ Cooperation ซึ่งคำทั้ง 2 คำนั้นมีความแตกต่างกัน คือ การสร้างร่วมมือแบบ Cooperation หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ หรือความขัดแย้งขึ้นก็ได้ ส่วนการสร้างร่วมมือแบบ Collaborative นั้น มีความละเอียดอ่อนกว่า กล่าวคือเป็นการผนวกองค์การอื่นๆ ตั้งแต่ 1 องค์การขึ้นไปเข้ามาในระบบของการสร้างความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมาย (Purposive) และเป็นทางการ (Official) มีพันธสัญญาให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างร่วมมือแบบ Collaborative อาจจะเป็นทางการ (Formal) หรือไม่เป็นทางการ (Informal) อยู่ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล

แนวคิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative governance) ได้รับการพัฒนาและกลายมาเป็นแนวคิดที่เอื้อถึงกันทั่วไป ตัวอย่าง เช่น ในสหรัฐอเมริกา การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Interagency collaboration) ได้กลายมาเป็นมาตรฐาน ในการบริหารกิจการสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการระดับมลรัฐส่วนใหญ่มักจะกำหนดให้รัฐ (state) และท้องถิ่น (Local) ทำงานร่วมกันภายใต้แนวคิดการจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ จึงจะได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากการคลัง หรือในกรณีของสหราชอาณาจักร การประสานความร่วมมือระหว่างองค์การภาครัฐ องค์การภาคเอกชน และภาคประชาชน ได้กลายมาเป็นนโยบายสำคัญของทุกรัฐบาลนับตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1990 (Entwistle & Martin, 2005) จากข้อมูลดังกล่าวมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Bardach, (1998:8) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไป ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าของภาครัฐโดยการทำงานร่วมกันมากกว่าแยกกันทำงาน

Fedrickson (1999:702) กล่าวว่า การบริหารของภาครัฐ กำลังนำไปสู่การบริหารแบบความร่วมมือ และสร้างเครือข่าย ช่วยกันกำกับดูแล สร้างองค์กร เพื่อสนองต่อความต้องการ และลดช่องว่างขององค์กรให้มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น

Kettl (2002a:159) กล่าวว่า ความร่วมมือ ในการประสานงานเจรจาต่อรอง การทำความเข้าใจขั้นตอนระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องจัดหน่วยงานที่เข้าซ้อน โดยศึกษาข้อมูลของ องค์กรให้มากยิ่งขึ้น โดยกำหนดการจัดการให้มีความโปร่งใส

Bevir (2006) กล่าวว่า การกำกับดูแลจากบนลงล่างเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ ความร่วมมือกันมักจะเกิดภายนอกขององค์กรภาครัฐ ซึ่งมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ สาธารณะการกำกับดูแลการใช้ทักษะของผู้มีส่วนได้เสียต่างองค์กร ผลกำไร ของหลายองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกันและแบ่งปันกัน

Agranoff & McGuire (2003, p.4) ได้ให้ความหมายของการประสานความร่วมมือ หมายถึง “ความสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายที่ได้รับการออกแบบเพื่อแก้ปัญหาหนึ่ง ด้วยการสร้างสรรค์ (creating) หรือค้นพบ (discovering) ทางออกภายใต้ชุดของข้อจำกัดต่างๆ” และเมื่อพิจารณานิยามของนักคิดอื่น การประสานความร่วมมือยังหมายรวมถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ “ตัวแสดงที่เป็นอิสระ” (Thomson & Perry 2006) “การพึ่งพิงซึ่งกันและกัน” (Gray, 1989) “การสร้างสรรค์” (Gray, 1989; McGuire, 2006; Thomson & Perry, 2006) และ “การร่วมตัดสินใจ” (Gray, 1989; Thomson & Perry, 2006) ดังนั้น เราจึงสามารถสรุป ได้ว่าการประสานความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ตัวแสดงต่างๆ มีความสัมพันธ์ต่อกันและตัดสินใจอย่างอิสระร่วมกันในการที่จะสร้างสรรค์หรือไม่สร้างสรรค์กิจกรรมที่มีการพึ่งพาคัดค้านภายใต้ชุดของข้อจำกัดต่างๆ นั่นเอง

ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555:12) ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคลหรือองค์กรตั้งแต่สองบุคคล หรือ สององค์กรขึ้นไป

พิชญ์ ทองฉิม (2558) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเอื้ออำนวยหรือการปฏิบัติให้องค์กรตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน อาจร่วมมือกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน การทำงานร่วมกันดังกล่าวนี้จะประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามที่กำหนด โดยสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้วยความรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลังและการช่วยเหลือกัน

ความร่วมมือ เป็นกระบวนการในการมีส่วนร่วมของประชาชนกลุ่มและองค์กรในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน การเริ่มต้นในการสร้างความร่วมมือ นั้น เกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเผชิญปัญหาร่วมกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมุ่งหวังในผลผลิตร่วมกัน เป็นต้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดวิสัยทัศน์ และผลลัพธ์ในการสร้างความร่วมมือขององค์กรในด้านต่างๆ เช่น การกำหนดเป้าหมาย บริหารจัดการบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร เป็นต้น

ความร่วมมือ หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคล หรือองค์กรตั้งแต่สองคนหรือสององค์กรขึ้นไป โดยมีการสร้างความเข้าใจ ร่วมกำหนดหลักการ ข้อตกลง วางแผนการทำกิจกรรม และการประเมินผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

องค์การอัจฉริยะ (Intelligent Organization: IO)

องค์การอัจฉริยะ (Intelligent Organization: IO) ได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมความหมายคำว่า "ความอัจฉริยะขององค์การ" จากผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ความอัจฉริยะขององค์การ "Organizational Intelligence" เป็นผลมาจากพลังเพิ่มพิเศษ (Synergy) ของการทำงานร่วมกันของบุคคลที่ชาญฉลาดในองค์การ ความอัจฉริยะขององค์การ เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีทฤษฎีได้รับการออกแบบบนพื้นฐานของทฤษฎีความฉลาดของมนุษย์ (Glynn, 1996) เป็นความสามารถของระบบในการสะสมข้อมูลนวัตกรรมการผลิตความรู้และการปรับใช้ความรู้ในองค์การ (McMaster, 1996) มีการรวบรวมแปลความการสื่อสารสารสนเทศการตัดสินใจ การทำความเข้าใจความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการกิจและปฏิบัติด้วยวิธีการที่ยืดหยุ่นสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนได้แก้ปัญหาด้วยวิธีการแบบมีส่วนร่วมระหว่างคนและเทคนิคในองค์การที่มีความซับซ้อน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของคนภายในองค์การและต้องปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยอาศัยทักษะในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อนำความรู้ไปพัฒนางาน (Wilensky, 1967. Choo, 2002, Pinchot & Pinchot, 1996.) ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับวิธีการบริหารหลักๆ ขององค์การที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อกระบวนการต่างๆ ในองค์การสนับสนุนให้เกิดความเป็นเลิศที่เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง (Halal & Kull, 1997) ต่อมา Matsuda กำหนดให้ความอัจฉริยะขององค์การ คือ ความซับซ้อน ปฏิสัมพันธ์สะสม ประสานกันเป็นกลุ่มก้อนของกระบวนการมนุษย์และเครื่องมือที่ชาญฉลาด (Matsuda, 1988) อาจเกิดจากการใช้ความรู้ร่วมกัน การจัดการความรู้ในสภาพที่มีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อเนื่องในปัจจุบันองค์การต่างๆ จึงต้องจำเป็นมองหาวิธีการที่ทันสมัยและเทคนิคใหม่การบริหารจัดการ (Liebowitz, 1999) การสร้างสรรค์และประยุกต์ใช้ความรู้ให้เหมาะสมสำหรับปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Halal, 2000) มีการสร้างองค์การขึ้นใหม่ด้วยการยกเลิกสูตรสำเร็จเดิมที่ล้าสมัย เพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่อง การปรับตัวและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารและการจัดการกลยุทธ์ขององค์การ (Schwaninger, 2001: 144) มีความสามารถในการเริ่มต้นใหม่ สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ มีการเรียนรู้ที่รวดเร็วและไม่ซ้ำเพียงแคด้านกายภาพ แต่ดูเหมือนว่าเป็นองค์การที่มีชีวิตซึ่งสามารถบังคับทิศทางทางปฏิบัติได้เอง (Sydanmaanlakka, 2002.; Albrecht, 2003; Simic, 2005; Kalkan, 2005: 44 และSchwaninger สรุปความอัจฉริยะขององค์การว่าเป็นความสามารถขององค์การในการทำความเข้าใจและการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและสอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นความสามารถในการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และสร้างรูปร่างของสภาพแวดล้อมของพวกเขาขึ้นใหม่และถ้าจำเป็นก็จะค้นหาสภาพแวดล้อมใหม่หรือกำหนดค่าของตัวเองใหม่ในสภาพแวดล้อมเดิมอีกครั้งและในที่สุดก็จะร่วมกันสร้างศักยภาพอย่างเต็มที่ (Schwaninger, 2006: 7) เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับการเรียนรู้้องค์การและการจัดการความรู้ที่องค์การมีการเรียนรู้และจัดการฐานความรู้ บำรุงรักษาวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นระบบของความเชื่อกันคาคานิยม ความหมายและกฎระเบียบของการปฏิบัติเป็นความฉลาดที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับความสามารถของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มผู้นำ (Yolles, 2006: 6) และความสามารถขององค์การในการสร้างพฤติกรรม การบริหารจัดการการวิเคราะห์และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้นมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ที่ชาญฉลาดเปลี่ยนนิสัยพฤติกรรม เพื่อที่จะ

ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและทำให้บรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น (Youngs. 2013., Zarbaksh, 2011., Leon & Gabriela, 2009; Nasabi, 2009.) และล่าสุด Meshkani. (2012) ศึกษาพบว่าความอัจฉริยะขององค์กร หมายถึง กระบวนการที่ทันสมัยภายในองค์กรที่เกิดจากความสามารถในการถ่ายทอดการเรียนรู้ส่วนบุคคลไปสู่การเรียนรู้ขององค์กรในที่สุดโดยมี การตรวจสอบและควบคุมกระบวนการจัดการความรู้จะช่วยให้ทำให้องค์กรเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของแวดล้อมได้ดีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้จะทำให้เป็นองค์กรที่มีความฉลาดมากขึ้น ความฉลาดขององค์กรอัจฉริยะจะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการตัดสินใจได้ดีกว่าและวิกิพีเดียสารานุกรมเสรี ให้ความหมายว่าองค์กรอัจฉริยะ (Intelligent Organization) หมายถึงความสามารถขององค์กรในการทำเข้าใจและสรุปความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในกิจการของตนโดยเป็นความสามารถในการรับรู้สถานการณ์ที่ซับซ้อนและทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ,ความสามารถในการตีความและปฏิบัติตามเหตุการณ์หรือสัญญาณแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง,ความสามารถในการใช้และพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในกิจการของตนและความสามารถในการสะท้อนประสบการณ์การเรียนรู้ (Wikipedia.2014)

สำหรับในประเทศไทยมีนักวิชาการที่ศึกษาทฤษฎีองค์กรอัจฉริยะและนำแนวคิดวิธีการนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงานจนประสบความสำเร็จ คือศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช ได้นำรูปแบบการบริหารองค์กรอัจฉริยะมาบริหารสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาประเทศด้วยระบบวิจัยที่เข้มแข็งได้ให้ความหมาย องค์กรอัจฉริยะ” (Intelligent Organization : IO) หมายถึงองค์กรที่ใช้หลักการและวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) หลักการและวิธีการขององค์กรเรียนรู้ (Learning Organization:LO) และเครื่องมืออื่นๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน พัฒนางค์กร พัฒนาสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Capital : IC) ขององค์กรอย่างชาญฉลาด เกิดผลดีต่อองค์กรอย่างสมดุลทั้งในด้านผลประโยชน์ และที่สำคัญคือทำให้ องค์กรมีชีวิตชีวาอบอุ่นไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสุข ความหวัง ความสนุกสนาน ความภูมิใจ ความรักใคร่สามัคคี ความพร้อม ความสามารถที่จะเผชิญอุปสรรคปรับตัวรับมือกับความยากลำบากในทุกกระบวนการทำให้เกิดผลดีต่อสมาชิกองค์กรมากที่สุดพรรณนาเพราะบุคคลเหล่านั้นจะเป็นเหมือน “มนุษย์พันธุ์ใหม่” ที่มีความสามารถรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะเชิงความสัมพันธ์ นอกจากนี้บุคคลเหล่านั้นจะเป็นผู้ที่มีความสุขกับการทำงาน สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขและใครที่ทำงานด้วยก็มีความสุขตามไปด้วย (วิจารณ์ พานิช, 2551: 17) วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์ (2549: 11) ให้ความหมายว่าองค์กรอัจฉริยะ (faster learning organization) “เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานเยี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ ประพันธ์ ผาสุกยัต (2547) และเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในบริบทสังคมเศรษฐกิจและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ตลอดเวลาที่มีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นองค์กรชั้นนำที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการเชิงคุณภาพและดำเนินกิจการด้วยจรรยาบรรณรวมทั้งความก้าวหน้าในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความทุ่มเททั้งสติปัญญาและจิตใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขพร้อมทำประโยชน์คืนสู่สังคม (สุธิญา จันทรเจ้าฉาย, 2555)

สรุปว่าองค์การอัจฉริยะ หมายถึง องค์การที่บุคลากรมีความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ได้อย่างรวดเร็วด้วยการเพิ่มพูนสมรรถภาพและสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันจนประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องช่วยรักษาความได้เปรียบเหนือคู่แข่งสามารถขยายศักยภาพองค์การสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน

สรุป

จากที่ผู้เขียนได้กล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขกับการเป็นองค์การอัจฉริยะนั้น เป็นการนำเสนอเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาพัฒนาการบริหารงานภาครัฐก่อให้เกิดการพัฒนางานที่ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายที่ปัจจุบันนี้ทั่วโลกให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การและเป็นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาทำให้ประชาชนสามารถสื่อสารกันได้อย่างปลอดภัยและเป็นสิ่งที่จำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐก็สามารถเชื่อมต่อและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้บริการสาธารณะได้อย่างมั่นคง รวมถึงเจ้าหน้าที่ภาครัฐเองก็สามารถเชื่อมต่อการทำงานเพื่อริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ สื่อสารการทำงานระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ และในระยะยาวองค์การต้องเริ่มคำนึงถึงนั่นก็คือประเด็นด้านข้อมูล โดยการวางกลยุทธ์ว่าในอนาคตจะมีการพัฒนาต่อยอดในแง่มุมใดเพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลมีความสอดคล้องนั่นคือสิ่งที่หลายๆ องค์การต้องเริ่มคิดแล้ว และแนวทางเหล่านี้ยังต้องไม่ขัดกับกฎหมายด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูลด้วย

นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขกับการเป็นองค์การอัจฉริยะ เป็นการศึกษาที่ให้ความรู้อย่างมากเกี่ยวกับบริบทของการเป็นองค์การอัจฉริยะ แต่รูปแบบนโยบาย ที่ต้องการแตกต่างจากสิ่งที่พบทั่วไปมีทฤษฎีเพียงพอสำหรับการยืนยันข้อเสนอดังกล่าว ดังนั้นจึงมีคำถามสำคัญหลายด้านที่ต้องตอบเกี่ยวกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขกับการเป็นองค์การอัจฉริยะ

อันดับแรกผู้บริหารจะอย่างไรเกี่ยวกับความท้าทายของนโยบาย ควรตอบสนองนโยบายและวิธีการจัดการอย่างไรเมื่อเกิดนโยบาย และอะไรคืออุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของการเขียนบทความทางวิชาการครั้งนี้ต้องขอขอบพระคุณท่าน ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ที่ได้ให้ความเมตตาให้คำแนะนำถึงความต้องการองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการเขียน และต้องขอขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.สมิทธา จิตตลดากร ที่ให้ความเมตตาแนะนำให้แนวทางในการเขียนบทความทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- Agranoff, Robert and McGuire, Michael (2001) 'Big Questions in Public Network Management Research', Journal of Public Administration Research and Theory 11(3): 295-326.
- _____. (2003). Collaborative public management : new strategies for local governments. Washington, D.C.: Georgetown University Press.

- Agranoff, Robert (2003) *Leveraging Networks: A Guide for Public Managers Working across*.
 _____. (2007) *Managing within Networks: Adding Value to Public Organizations*.
- Bachmann, Reinhard (2001) 'Trust, Power, and Control in Trans-organizational Relations',
Organization Studies 22(2): 337-65.
- Bardach. (1998) "Creating Value Throug Collaboration." *Craftsmanship*. Washington, D.C. :
 Brookings Institution Press.37-60.
- Bevir, Mark, and Richards, David (2009) *Decentring Policy Networks: A Theoretical Agenda*', *Public
 Administration* 87(1): 3-14.
- Daft (1999). *Leadership : Theory and Practice*. Orlando. FL : Dryden.
- Entwistle, T., & Martin, S. (2005). *From Competition to Collaboration in Public Service Delivery: A
 New Agenda for Research*. *Public Administration*, 83(1), 233-242. doi:10.1111/j.0033-
 3298.2005.00446.x
- Fedrickson,(2011:386) *The SAGE Handbook of governance*,: SAGE Publications Ltd. 1 olivers Yard
 55 City Road London ciy ISP
- Gray, B. (1989). *Collaborating: Finding common ground for multiparty problems*(Vol. 329): Jossey-
 Bass San Francisco.
- Halal W. (1998). *Organizational intelligence: What is it, and How can managers use it to improve
 performance?* *Know. Manage. Rev.* 1(3): 20-25.
- Ira Sharkansky, *Policy Analysis in Political Science*, (Chicago: Markham, 1970), p 1.
- James E. Anderson, *Politics and Economic Policy-Making*, (Reading, MA.: Addison-Wesly, 1970), p. 1.
- Kettl,(2011:386) *The SAGE Handbook of governance*,: SAGE Publications Ltd. 1 olivers Yard 55 City
 Road London ciy ISP
- R. Dye, Thomas, *Understanding Public Policy*, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc, 1978),pp. 5-6.
- Sydanmaanlakka, (2003). *Intelligent Leadership and Leadership Competencies. Developing a
 Leadership Framework for Intelligent Organizations*. Dissertation for the degree of Doctor
 of Philosophy of the Department of Industrial Management Laboratory of Work
 Psychology and Leadership, Helsinki University of Technology.
- Thomson, A. M., & Perry, J. L. (2006). *Collaboration Processes: Inside the Black Box*. *Public
 Administration Review*, 66, 20-32. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00663.x
- O'Leary, R., Gerard, C., & Bingham, L. B. (2006). *Introduction to the Symposium on Collaborative Public
 Management*. *Public Administration Review*, 66, 6-9. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00661.x
- Pinchot, G. & Pinchot, E. (1994). *The end of bureaucracy and the rise of the intelligent
 organization*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

- _____. (1996). The intelligent organization. Berrett-Koehler Publishers.
- Wikipedia. (2014 A). Organizational Intelligence. Retrieved September 30, 2014, from http://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_Intelligence.
- Wilensky, H. L. (1967). Organizational Intelligence: Knowledge and Policy in Government and Industry. New York: Basic Books.
- Yolles, M. (2007). Modelling Pathologies in Social Collective. European J. International Management., Vol. 1, No. 1/2
- Yuki, G. A. (1998). Leadership in Organization (4th ed.). New Jersey: Printice-Hall.
- จรัส สุวรรณเวลา. องค์การอัจฉริยะ ความจำเป็นในการพัฒนา. เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่องก้าวสู่
องค์การอัจฉริยะสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย 18 พฤศจิกายน 2548, กรุงเทพฯ
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2553). ทฤษฎีไร้ระเบียบกับทางแพร่งของสังคมไทย: Chaos Theory จุดเปลี่ยนกระบวนทัศน์
ของประวัติศาสตร์อนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: อุดมปัญญา.
- ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย. (2555). การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับ
ภาคอุตสาหกรรม. ดุษฎีบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2539). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสงศ์. (2548). ผู้นำการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: เสมาธรรมการพิมพ์.
- ประพนธ์ ฝาสุขยัต. Intelligent Organization องค์การอัจฉริยะคืออะไร. (ออนไลน์) 6 มิถุนายน 2551(อ้างเมื่อ 2
มกราคม 2556). จาก: <http://gogoknow.or/blog/beyoe>.
- พิชญ์ ทองฉิม,(2558). การจัดการความร่วมมือด้านการท่องเที่ยว โดยชุมชนเกาะลันตา จังหวัดกระบี่
ศุภชัย ยาวะประภาษ, นโยบายสาธารณะ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓), หน้า ๓.
- ไพศาล สุริยะมงคล, “นโยบายสาธารณะของไทย ในเอกสารการสอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน,
(นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,๒๕๓๕), หน้า .๗๑๓.
- วิจารณ์ พานิช. “วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ,” จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์. 73 (มีนาคม 2550) : 2-3.
- _____. การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษการประชุม
กรรมการจังหวัดนครศรีธรรมราช ณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 29 มกราคม.2547,นครศรีธรรมราช.
- _____. การเป็นองค์กรเคอร์ดิค. (The CHAORDIC Organization). (ออนไลน์) 23 มีนาคม 2550
(อ้างเมื่อ 12 เมษายน 2556). จาก : [http:// suthep.ricr.ac.th](http://suthep.ricr.ac.th). Management # 69.
- วีรจ ฆาชะศิริานนท์. (2542). คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เนท.
- _____. (2549). องค์การเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เนท.
- สุธิญา จันทร์เจ้าฉาย. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนเหล่าทัพสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ.
ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต: สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หลักจิตสำนึกและความรับผิดชอบของผู้นำท้องถิ่น

Conscience and Accountability of Local Leaders

ผู้วิจัย

กิตติวัตร ฝอยทอง

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. ศรุดา สมพอง

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

หลักจิตสำนึกและความรับผิดชอบ คือ หลักการที่สำคัญที่องค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบ ซึ่งจะสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบ จำเป็นต้องปฏิบัติโดยยึดหลักนิติธรรมและความโปร่งใส. หลักความคุ้มค่า คือ การคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ในการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน รวมทั้งมีการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและมีความสามารถในความร่วมมือกับภายนอก และเป้าหมายหมายและวิธีการของการวางแผนแบบมีส่วนร่วม. การมีส่วนร่วมอาจเป็นทั้งเป้าหมายหมายและวิธีการ ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมแบบวิธีการ ต้องอาศัยการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งทำให้คนส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกความเป็นเจ้าของ เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและการเกิดผลประโยชน์ของกลุ่มเนื่องจากความเข้มแข็งของกลุ่มเป็นเป้าหมายหมายที่ได้รับ.

คำสำคัญ : หลักจิตสำนึก ความรับผิดชอบ ผู้นำท้องถิ่น

Abstract

Consciousness and accountability are important principles for organizations in the public, private and civil society sectors. Those said an organization were open the opportunity for investigation which will reflect public accountability to those organizations which demons trust the public accountability. The based on the rule of law and transparency. The principle of worthiness of public and privets sector is consider to be a maximum benefit to the public. In the management and the limited resources for maximum benefits sustainability Including environmental protection and ability complete with the outside. And the goals and methods of participatory planning and participation may be both goal and a method. The method participatory process requires strong grouping, causing most people to have ownership, Shared value accountability and group interests, the strength of the group is the target receive of both public and private organizations.

Keywords : Conscience, Accountability, Local leader

บทนำ

ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน การทำลายสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรทางธรรมชาติ การสร้างมลภาวะทุกรูปแบบ ปัญหาท้องถิ่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และอีกหลายปัญหาที่กำลังบ่อนทำลายสังคมไทยอยู่ในปัจจุบัน ส่วนสำคัญส่วนหนึ่งมาจากการขาดจิตสำนึกและความรับผิดชอบของคนในสังคม โดยเฉพาะผู้นำท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นผู้นำท้องถิ่น ผู้บริหาร และผู้นำท้องถิ่นหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนหรือสังคมไทยกำลังป่วยด้วยโรคจิตจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม จำเป็นต้องรีบบำบัดรักษา ผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ควรเป็นต้นแบบที่ดีงามให้กับคนในสังคม ด้วยการมีจิตสำนึกที่จะทำประโยชน์ให้สาธารณะ โดยไม่ผิดกฎหมาย โดยไม่ทุจริตคอร์รัปชัน ก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องสู่ประโยชน์สุขของส่วนรวม ของสาธารณะ นักท้องถิ่นบางคน แทนที่จะทำตัวให้เป็นต้นแบบที่ดี มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อ คิด ทำ และพูดเพื่อผลประโยชน์ ก็หมกมุ่นอยู่กับการฉกฉวยผลประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง คอยจ้องแต่จะโกงกิน แย่งชิงอำนาจ เมื่อได้อำนาจมากก็คิดโครงการนี้ นั่น โน่น เพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตนและพรรคพวก ทำโครงการโน่น นั่น นี่ ก็มีการคอร์รัปชันตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำแบบครบวงจร แล้วบิดเบือนพูดว่าทำเพื่อประชาชน เพื่อผลประโยชน์ ในขณะที่ตนเองและพรรคพวกต่างก็อึดหมิ่นพินกับการโกงกินกันอย่างบูรณาการ เมื่อผู้นำท้องถิ่นทางสังคม เป็นบุคคลสาธารณะ จึงจะมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อเพิ่มมากขึ้น คิดดี พูดดี ทำดี และคิดถูก ทำถูก พูดถูก มากขึ้น เมื่อไหร่ที่ผู้นำท้องถิ่นประเทศ ผู้นำท้องถิ่นสังคม ผู้นำท้องถิ่นชุมชนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อ เป็นตัวแบบที่ดีให้กับประชาชนและเยาวชนของชาติ ชุมชน สังคมและประเทศชาติก็คงจะอยู่ดีมีสุข ไม่อยู่ร้อนนอนทุกข์เหมือนที่เป็นอยู่ (สุตา สุวรรณภิรมย์., 2551).

คนดีควรต้องคิดดี ทำดี และพูดดี คนดีควรต้องคิดถูก ทำถูก และพูดถูกโดยเฉพาะคนที่เป็นผู้นำท้องถิ่น เป็นบุคคลสาธารณะหากผู้นำท้องถิ่นมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อ ก็มีโอกาสนที่ผู้นำท้องถิ่นจะคิด พูดและทำในสิ่งที่ดีที่งาม ที่ถูกต้อง ผู้นำท้องถิ่นควรทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตั้งแต่เริ่มต้น มากกว่าการพยายามทำสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ถูก ได้ยิน ได้ฟัง และได้เห็นผู้นำท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้นำท้องถิ่นจำนวนหนึ่งพูดคำให้เป็นข่าว พูดข่าวให้เป็นคำ พยายามพูดและทำสิ่งที่ไม่ดีไม่งามให้ถูกต้องตามกฎหมายด้วยการออกนโยบายใหม่ แก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงระเบียบ หรือกฎกติกาใหม่เพียงเพื่อให้ตนเองและพวกพ้องได้ผลประโยชน์ ทำนองไม่ได้ด้วยเล่ห์ก็เอาด้วยกล ไม่ได้ด้วยมนต์ก็เอาด้วยคาถา ไม่ได้ด้วยวาจาก็ใช้บาหนานา หรือใช้กฎหมายข่มขู่ผู้อื่น เหตุการณ์เหล่านี้คงไม่เกิด ถ้าแต่ละคนมีจิตสำนึกที่ดีงามต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง

โครงการประชารัฐหรือประชานิยม ไม่ว่าจะเป็นของพรรคหรือรัฐบาลใด หากเบื้องหลังลึกๆ คือการหาเสียงเพียงเพื่อให้ได้ชัยชนะ โดยไม่ได้คำนึงถึงความเสียหายโดยรวมของประเทศไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น และโดยเฉพาะการสร้างค่านิยมที่ผิดให้เกิดกับประชาชน เป็นสิ่งที่ไม่ดีงามต่อสาธารณะ เพราะเงินที่นำไปใช้ในโครงการต่างๆ คือเงินภาษีที่มาจากประชาชน เพราะเงินของรัฐไม่ใช่เงินของรัฐบาล และไม่ใช่เงินของนักท้องถิ่นหรือพรรคท้องถิ่นที่จะนำไปใช้จ่ายโดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า และเป็นไปเพื่อผลประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้นำท้องถิ่นที่ดีและเก่งในทุกภาคส่วน และโดยเฉพาะผู้นำท้องถิ่นประเทศ จึงควรต้องมีผู้นำท้องถิ่นสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งคือการมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อ จิตสำนึกแห่งความดีงามมุ่งมั่นที่จะคิดดีพูดดี และทำดีเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

ผู้นำที่มีจิตจืดจางและความรับผิดชอบ จะเข้าใจและสามารถแยกแยะเรื่องของความเป็นส่วนตัวกับเรื่องของสาธารณะได้ เรื่องส่วนตัวก็เป็นเรื่องเฉพาะของบุคคลหรือกลุ่มคน จะเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยก็เป็นเรื่องส่วนตัวหรือส่วนกลุ่ม แต่หากเรื่องส่วนตัวนั้น ไม่ว่าจะเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยหากมีผลกระทบต่อประโยชน์สุขของสาธารณะโดยรวม ถือเป็นเรื่องสาธารณะ ผู้นำท้องถิ่นที่ดีและเก่งควรต้องมีความกล้าหาญทางผู้นำท้องถิ่นธรรมจริยธรรม กล้าที่จะตัดสินใจทำในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้อง เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อความสงบสันติของประเทศไทย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Psychoanalytic theory of Freud)

Bright, D. S., Turesky, E. F., Putzel, R., & Stang, T., (2012). ซิกมันด์ ฟรอยด์ เป็นจิตแพทย์ชาวออสเตรีย เขาเป็นคนสำคัญของกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis) เป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งในบรรดาทฤษฎีทางจิตวิทยาทั้งหลายและมีความเกี่ยวข้องกับจิตสำนึกของแต่ละบุคคลที่จะตัดสินใจเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมตามแรงขับทางสัญชาตญาณและหลักของเหตุผล ฟรอยด์เป็นผู้ศึกษาค้นคว้าโดยให้ความสำคัญของ “จิตไร้สำนึก” (unconscious mind) คือ กระบวนการทางจิตทั้งหมดที่ไม่รู้ตัว (all mental activity of which we are unaware) ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรม กลุ่มนี้จัดเป็น “คลื่นลูกที่หนึ่ง” (the first force) ที่ก้าวออกมาจากจิตวิทยายุคเดิมและศึกษาการรักษาโรคต่างๆ ที่เกี่ยวกับโรคประสาท วิธีการรักษาผู้ป่วยที่ฟรอยด์นิยมใช้ คือ การวิเคราะห์ทางจิต โดยใช้เทคนิคที่เรียกว่า การพูดระบายความคิดอย่างอิสระ (free association) เป็นเทคนิคที่ขอให้ผู้ป่วยพูดทุกอย่างที่นึกถึงที่มีอะไรผ่านเข้ามาในสมอง โดยนอนในท่าที่สบายบนโซฟา โดยฟรอยด์จะจดสิ่งที่คนไข้เล่าออกมา

Trowler, V., (2013). ฟรอยด์ได้แบ่งจิตของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ สรุปได้ดังนี้ จิตสำนึก (conscious mind) เป็นสภาพที่เรารู้ตัวว่าคือใคร อยู่ที่ไหน ต้องการอะไร การแสดงพฤติกรรมแสดงออกไปตามหลักเหตุผล สอดคล้องกับหลักความเป็นจริง (principle of reality) จิตใต้สำนึกหรือจิตกึ่งสำนึก (subconscious mind or preconscious mind) เป็นจิตที่สะสมประสบการณ์สภาพที่ไม่รู้ตัวในขณะนั้นแต่สามารถเรียกความทรงจำนั้นออกมาได้และแสดงออกมาในจิตสำนึกได้ รวมถึงเป็นสภาพความทรงจำที่สะสมไว้ในลักษณะกลางเลือน เช่น ความทุกข์ในอดีตถ้าไม่หวนคิดถึงก็อาจไม่รู้สึกละเลย แต่ถ้านั่งทบทวนเหตุการณ์นั้นที่ไรทำให้รู้สึกทุกข์ทุกครั้งก็คิดถึง จิตไร้สำนึก (dynamic unconscious) กระบวนการที่ต่อเนื่อง เป็นส่วนของพฤติกรรมภายในที่เจ้าตัวไม่รู้สึกรู้ตัว และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมากที่สุด ซึ่งฟรอยด์ให้ความสำคัญกับจิตส่วนนี้มากที่สุด เนื่องจากเจ้าตัวพยายามเก็บกดไว้ ดังนั้น จึงต้องเก็บกดไว้หรือพยายามจะลืมในที่สุดก็ลืมไปจริง ๆ แต่ที่จริงไม่ได้หายไปไหน ยังอยู่ในตัวในลักษณะจิตไร้สำนึกและผลักดันออกมาเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนมาก ซึ่งฟรอยด์ค้นพบจากการวิเคราะห์ความฝัน (dreams) การแสดงออกทางอารมณ์ที่ผิดปกติ (neuroses) พฤติกรรมที่ผิดปกติ (behavioral errors) แรงขับทางเพศ (sexual energy) พลังลึบโด (libido) รากฐานของกลไกทางจิตทุกชนิดที่ค้นพบได้จากการบำบัด ล้วนมาจากจิตไร้สำนึก ฟรอยด์จะรับฟังและจดบันทึกสิ่งที่คนไข้พูดระบายออกมาโดยฟรอยด์จะนั่งอยู่ฝั่งเหนือศีรษะของคนไข้

Hancock, D., Dyk, P. H., & Jones, K., 2012). พลังส่วนนี้ที่สำคัญส่วนหนึ่ง ได้แก่ พลังทางเพศ พรอยด์ยังได้แสดงความเห็นเรื่องพลังจิต (psychic energy) ว่ามี 3 ส่วน ได้แก่ อิด (id) อีโก้ (ego) และซูเปอร์อีโก้ (super ego) ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นแรงขับให้กระทำการต่าง ๆ ตามพลังนั้น ๆ แสดงการทำงานของจิตดังแสดงในภาพก้อนน้ำแข็ง (iceberg) เปรียบกับโครงสร้างบุคลิกภาพของพรอยด์ (Freud's model of personality structure)

อิด (id) เป็นส่วนที่ติดตัวมาโดยกำเนิด คือ แรงขับตามสัญชาตญาณ เป็นส่วนของจิตที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามหลักแห่งความพอใจ ถ้าบุคคลใดแสดงพฤติกรรมตามอิด คือ พฤติกรรมนั้น ๆ เป็นไปเพื่อสนองความต้องการของตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของจิตใจที่ยังไม่ได้รับการขัดเกลา ส่วนใหญ่เป็นสัญชาตญาณ เช่น ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

อีโก้ (ego) เป็นส่วนที่ผ่านขบวนการเรียนรู้มาแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของจิตใจที่อาศัยหลักของเหตุผลความจริง เป็นส่วนที่ควบคุมการแสดงพฤติกรรมของคน ๆ นั้นได้ดำเนินไปอย่างเหมาะสม ทั้งภายใต้อิทธิพลของอิดและซูเปอร์อีโก้จนในที่สุดคนจะทุกข์ ความขัดแย้งดังกล่าวมีวิธีหนึ่งที่เป็นทางออกคือ กลวิธีการป้องกันตนเอง (Freud's Defense Mechanisms)

ซูเปอร์อีโก้ (super ego) เป็นพลังจากสังคมที่เกี่ยวกับหลักศีลธรรม ผู้นำท้องถิ่น ธรรมเนียม จริยธรรม อุดมคติ ในการดำเนินชีวิตที่เกิดจากการอบรมสั่งสอน เป็นพลังส่วนที่ควบคุมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับที่ได้เรียนรู้กฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ความรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี ศีลธรรม ซึ่ง พรอยด์เชื่อว่าเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูและการเรียนรู้ โดยอิด อีโก้ และซูเปอร์อีโก้ แสดงในภาพดังต่อไปนี้

ความหมายของพฤติกรรมความรับผิดชอบ (Accountability behavior)

ศรุตฯ สมพอง และนายวัชรินทร์ อินทรพรม., 2558). ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ผู้นำท้องถิ่น ธรรมเนียมซึ่งแสดงออกความคิดรวบยอดในความรู้สึกผิดชอบ ชั่วดี อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออก เพื่อสนองความปรารถนา สามารถมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของคนกลุ่มใหญ่ และ พร้อมทั้งจะแสดงเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งแวดลอมมากระตุ้น ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นหน้าที่และข้อผูกพันของหน่วยงาน ในการมีหน้าที่ปกป้องและให้ผลประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมรอบข้างทั้งภายในและภายนอกองค์การ ความสนใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายหมาย ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งในด้านที่เป็นผลดี และผลเสีย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

คอลลินส์ จิม., 2556). กล่าวโดยสรุป ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่ที่ตลอดจนผู้นำท้องถิ่น ธรรมเนียมและจริยธรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งต่อส่วนรวม หรือการกระทำใด ๆ ที่ส่งผลต่อส่วนรวมทั้งในแง่ดี และไม่ดี องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคม ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของความรับผิดชอบต่อสังคม และรายงานผลเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถแบ่งออกเป็น 13 ประเภทดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อการศึกษาเล่าเรียน
2. ความรับผิดชอบต่อเพื่อน
3. ความรับผิดชอบต่อครอบครัว
4. ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสังคม

5. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน
6. ความรับผิดชอบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม
7. ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของตน
8. ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง
9. ความรับผิดชอบต่อสุขภาพอนามัยของตนเอง
10. ความรับผิดชอบต่อการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีให้แก่ตนเอง
11. ความรับผิดชอบต่อกิจกรรมหน่วยงาน
12. ความรับผิดชอบต่อความมุ่งหวังของหน่วยงาน
13. ความรับผิดชอบต่อเสถียรภาพและเศรษฐกิจของครอบครัว

ศิริพร วิษณุภิมาย., 2554). การประเมินจิตพิสัย ซึ่งผู้นำต้องถึนลักษณะที่หน่วยงานส่วนใหญ่ให้ ความสำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจ และความรับผิดชอบ ในการวัดความรับผิดชอบ สามารถแบ่งออกเป็น การรับผิดชอบ ต่อตนเอง และการวัดความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อชั้นเรียน ต่อหน่วยงาน ต่อชุมชน และความรับผิดชอบต่อประเทศชาติ

แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

ฉัฐวัฒน์ ชัชณฐาภักฐ์ (2561). อธิบายเกี่ยวกับความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคม การรู้จักหน้าที่และ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม คือ หนึ่งความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรู้จักหน้าที่ของตนเองและปฏิบัติ หน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม ให้สำเร็จลุล่วง มีประสิทธิภาพทันตามกำหนดเวลา ในที่นี้อาจรวมได้กับ สอง ความ รับผิดชอบต่อการศึกษาเล่าเรียนรวมทั้งตั้งใจศึกษาเล่าเรียนจนประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยความ ขยันหมั่นเพียร ละเอียด รอบคอบ อดทนซื่อสัตย์ และมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การ รู้จักฐานะ และหน้าที่ของตนที่มีต่อครอบครัว และปฏิบัติ อย่างเหมาะสม สาม ความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน รักษาผลประโยชน์ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนการ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่หน่วยงาน และสี่ ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การรู้จักบทบาทหน้าที่ ของตนเองที่มีต่อส่วนรวมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม โดยการปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม รวมทั้งจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติกิจกรรมเพื่อความสุขของสังคม

สรุป

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง ความสามารถในการนำ ความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติตาม-ทำงานให้บรรลุเป้าหมายหมาย จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ หรือบารมีในการกำหนด หรือชักจูงให้กลุ่มสมาชิกทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการมีอิทธิพลต่อกลุ่มต่าง ๆ เช่น กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมิ ความสำเร็จของกลุ่ม หรือหน่วยงานเป็นเป้าหมาย ลักษณะในปัจจุบัน ทักษะและความสามารถในการคิด เชิงซ้อน หรือมีทักษะการคิดในขั้นสูง รวมถึงการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยอยู่ได้พื้นฐานความเป็นกลาง

ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ทักษะด้านสังคม การรับรู้ทางวัฒนธรรมและข้ามวัฒนธรรม การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ และความสามารถในการวิเคราะห์กระบวนการ การคิดวางแผนให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน เนื่องจากบุคคลต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์กร จำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัยเจตคติของบุคคลเพื่อช่วยเป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบจึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำท้องถิ่นต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ถ้าในหน่วยงานใดมีบุคคลที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานดังนี้คือ หน่วยงานจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดความเชื่อถือในตนเอง เพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย หน่วยงานเกิดความมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น หน่วยงานประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่นและมั่นคง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี (Moreno, D., & Sanchez, S., 2013).

การเป็นผู้นำท้องถิ่นอาจไม่ใช่เรื่องยาก แต่เป็นผู้นำท้องถิ่นที่ดี เป็นเรื่องยากและท้าทายสำหรับทุกคน เพราะผู้นำท้องถิ่นไม่สามารถสั่งให้ทุกคนชอบหรือเห็นด้วยในสิ่งที่ตนเองทำ แต่ในฐานะผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นต้องซื้อใจประชาชนหรือชาวบ้านให้ได้ เพื่อต่อยอดไปถึงการทำงาน และส่งให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ถ้าผู้นำท้องถิ่นยังไม่มั่นใจว่าตัวเองมีความเป็นผู้นำท้องถิ่นมากพอหรือยัง ผู้นำท้องถิ่นที่มี 10 ทักษะสำคัญ ดังต่อไปนี้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนหรือชาวบ้านอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น ทำให้เกิดความร่วมมือ แน่นอเนางานทุกอย่างจะสำเร็จไม่ได้ถ้าเกิดจากๆ คนเดียว เพราะฉะนั้นทุกคนต้องร่วมมือกัน แม้จะขึ้นชื่อว่าเป็น “ผู้นำท้องถิ่น” ที่ทำหน้าที่กุมอำนาจ แต่ก็เชื่อว่าผู้นำท้องถิ่นจะมีสิทธิ์สั่งอย่างเดียว ผู้นำท้องถิ่นที่ดีต้องรู้จักใช้อำนาจด้วยเหตุผล รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เพื่อให้ภาพรวมการทำงานปราศจากปัญหา ผู้นำท้องถิ่นต้องวางตัวในฐานะของผู้นำที่พร้อมจะสนับสนุนความสำเร็จของคนรอบข้าง แล้วสุดท้ายผู้นำท้องถิ่นจะพบว่า ตัวผู้นำท้องถิ่นเองก็ประสบความสำเร็จด้วย

โฟกัสที่ประชาชน บุคลากรที่ดี ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน การกล่าวชื่นชม และพัฒนาศักยภาพของประชาชนหรือชาวบ้านจึงเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงต้องรู้จักประชาชนหรือชาวบ้านของตัวเอง รู้ว่าประชาชนหรือชาวบ้านต้องการอะไร ทั้งเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ และต้องให้ความเคารพซึ่งกันและกัน มองเห็นความผิดปกติ เชื่อว่าไม่มีใครอยากรับมือกับเรื่องผลประโยชน์ แต่บางครั้งก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำท้องถิ่นจะต้องเจอกับปัญหาเล็ก ๆ ที่อาจก่อตัวเป็นปัญหาใหญ่ในอนาคต หน้าที่ของผู้นำท้องถิ่นคือ หมั่นสังเกตความผิดปกติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หานนโยบายการทำงานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้หน้าที่ที่รับผิดชอบทำงานได้เต็มที่ กล้าเปลี่ยนแปลง การจะก้าวสู่การเป็นผู้นำท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำท้องถิ่นต้องเข้าใจก่อนว่า ไม่ว่าผู้นำท้องถิ่นจะทำอะไรย่อมส่งผลต่อหน่วยงานแน่นอน อย่างลัวที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง ให้มองว่าเป็นเรื่องท้าทายที่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนและสามารถทำร่วมกันได้ (Dugan, J. P., 2006).

รู้จักเรียนรู้ เพราะการพัฒนาท้องถิ่น คือโลกของความร่วมมือ ในฐานะผู้นำท้องถิ่นผู้นำท้องถิ่นต้องเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนหน่วยงาน พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และวิธีตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่สำคัญอย่าลืมปลุกฝังสิ่งเหล่านี้ให้ประชาชนของผู้นำท้องถิ่นด้วย ต้องเป็นผู้นำท้องถิ่นที่เข้าถึงง่าย เมื่อพูดถึงการเป็นผู้นำท้องถิ่นที่อยู่บนยอดสูงสุดของหน่วยงาน บางคนอาจรู้สึกกลัว เหงา หรือโดดเดี่ยว อย่างไรก็ตาม ผู้นำท้องถิ่นไม่ควรแยกตัวเองออกจากคนอื่น แต่ต้องเป็นผู้นำท้องถิ่นที่ประชาชนหรือชาวบ้านเข้าถึงง่าย ใช้เวลาร่วมกับผู้อื่น หมั่นพูดคุยกับประชาชนบ้าง แล้วผู้นำท้องถิ่นจะรู้ว่าประชาชนหรือชาวบ้านมีปัญหาอะไร และแต่ละคนมีนิสัยอย่างไร มีความเชื่อมั่น การเป็นผู้นำท้องถิ่นที่น่าเอาแบบอย่าง ต้องมาจากความเชื่อมั่นที่มีอยู่ในตัวเอง เพราะทุกการกระทำของผู้นำท้องถิ่น จะเป็นการแสดงความเชื่อมั่นที่มีต่อหน่วยงานและประชาชนหรือชาวบ้านได้รับรู้ มีความรับผิดชอบจริง ๆ แล้วไม่ว่าอยู่ในตำแหน่งใด ความรับผิดชอบคือสิ่งที่ทุกคนต้องมีไม่ว่าจะทำอะไร มีบุคลิก การมีบุคลิกเฉพาะตัวอย่างมองว่าไม่สำคัญ บุคลิกของผู้นำท้องถิ่นจะช่วยเสริมให้การกระทำ และทำพุดนาเชื่อถือขึ้น ทั้งนี้ ก็ขึ้นอยู่กับบุคลิกของแต่ละคน บางครั้งอาจเป็นสายฮา บางคนสายจริงจัง หาความพอดีให้เจอ แล้วทุกอย่างจะง่ายเอง

พร้อมให้คำปรึกษา และเปิดโอกาส การเป็นผู้นำท้องถิ่นไม่ได้หมายความว่าผู้นำท้องถิ่นจะต้องอยู่บนหิ้ง แต่ต้องไม่ได้ แต่ผู้นำท้องถิ่นที่ดีต้องเข้าถึงง่าย และพร้อมจะให้คำปรึกษาแก่ประชาชนหรือชาวบ้าน บางครั้งผู้นำท้องถิ่นอาจไม่เชี่ยวชาญเท่าประชาชนหรือชาวบ้าน ลองปล่อยให้ประชาชนหรือชาวบ้านนำทางบ้าง เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือชาวบ้านได้แสดงทักษะและความสามารถที่ซ่อนอยู่ ดังนั้นทักษะชีวิตและการทำงานด้านและความรับผิดชอบ ถือว่าเป็นทักษะที่สำคัญอย่างหนึ่งควรปลูกฝังให้เด็กยุคใหม่ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเป็นอนาคตของชาติในการพัฒนาประเทศต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการเรื่องหลักจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อผู้นำท้องถิ่น สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จาก ท่าน จตุพนธ์ ปิยะมุตตะระ ผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง ที่ให้ข้อมูลที่นำมาเขียนบทความนี้ได้สำเร็จ ประกอบกับการค้นข้อมูลจากห้องสมุด เอกสารออนไลน์จากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และบทความจากต่างประเทศมากมายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อผู้นำท้องถิ่น สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

การพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

คอออลินส์ จิม. (2556). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กเซเปอร์เน็ท.

ฉัตรวัฒน์ ชัชฌานาภรณ์. (2561). *ความชอบธรรมกับการเปลี่ยนแปลงองค์การของกรมสอบสวนคดีพิเศษ*. ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

ศรดา สมพอง และนายวัชรินทร์ อินทพรหม. (2558). *ทัศนคติมุ่งสู่ความเป็นเลิศ*. นนทบุรี: สำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ศิริพร วิษณุหมิมาชัย. (2554). *ผู้นำยอดเยี่ยมใคร ๆ ก็เป็นได้*. กรุงเทพฯ: ไทยควอลิตีบุ๊ก.

สุดา สุวรรณภิรมย์. (2551). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : เอ.อาร์.อินฟอร์เมชั่น แอนพับลิเคชั่น.

- Bright, D., Turesky, E. F., Putzel, R., & Stang, T. (2012). **Professor as Facilitator: Shaping an Emerging, Living System of Shared Leadership in the Classroom.** *Journal of Educational Leadership.*
- Dugan, J. P. (2006). **Involvement and leadership: A descriptive analysis of socially responsible leadership.** *Journal of College Student Development.*
- Hancock, D., Dyk, P. H., & Jones, K. (2012). **Adolescent Involvement in Extracurricular Activities : Influences on Leadership Skills.** *Journal of Leadership Education.*
- Moreno, D., & Sanchez. (2013). **The Influence of Latina/o Greek Sorority and Fraternity Involvement on Latina/o College Student Transition and Success.** *Journal of Latino-Latin American Studies.*
- Trowler, V. (2013). **Leadership practices for student engagement in challenging conditions.** *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education.*

การคอร์รัปชันในประเทศไทย

Corruption in Thailand

ผู้วิจัย

คมพันธ์ จินดาวัฒน์

บทคัดย่อ

การคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในประเทศไทยถือว่าเป็นปัญหาที่เรื้อรังมาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งส่งผลในทุกภาคส่วนของประเทศเกิดความล่าช้าในการพัฒนา แต่ไม่เฉพาะในประเทศไทยเท่านั้นหากแต่ปัญหาการคอร์รัปชันถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทั่วโลก โดยที่จริงๆ แล้วปัญหาการคอร์รัปชันในประเทศไทยนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็นหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของตัวบุคคลและลักษณะทางสังคม รวมไปถึงวิธีการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตนหรือกับพวกพ้อง

สำหรับสาเหตุของการคอร์รัปชันนั้น สามารถสรุปได้เป็น 2 ประการใหญ่ ได้แก่ ตัวบุคคลเป็นผู้กระทำและสภาพแวดล้อมบังคับ ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าการคอร์รัปชันสามารถเกิดขึ้นได้ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยตัวบุคคลเอง หรือในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมเป็นสภาพแวดล้อมที่มีการคอร์รัปชันอยู่แล้ว ส่งผลให้บุคคลที่ตั้งใจจะทุจริตอยู่แล้ว จะสามารถดำเนินการตามช่องทางคอร์รัปชันไปได้ได้อย่างสบายใจ แต่บุคคลที่ไม่ได้มีความตั้งใจจะคอร์รัปชันจะต้องอยู่ในสถานการณ์ที่จำหน และในท้ายที่สุดก็ต้องลาออกจากองค์กรไป หรือต้องเปลี่ยนตัวเองไปเพื่อให้เข้ากับองค์กรได้ในที่สุดหรือก็คือต้องยอมรับการคอร์รัปชันไปโดยปริยาย และแม้ว่าจะมีผู้เสนอทฤษฎีเพื่อแก้ปัญหาการคอร์รัปชันออกมามากมาย แต่ค่า CPI ของประเทศที่แสดงออกมากกลับไม่ได้แสดงว่าประเทศไทยสามารถแก้ไขปัญหาระบบคอร์รัปชันได้เลย

คำสำคัญ : คอร์รัปชัน, ดัชนีชี้วัดการทุจริต

Abstract

Corruption in Thailand is considered a chronic problem for a long time. Which is causing delay development in all parts of the country. Not only in Thailand, but corruption is considered a big problem in many countries around the world. In fact, corruption in Thailand can be divided into many forms depends on the behavior of the individual and social characteristics, including procedures for achieving personal or group gains

For the cause of the corruption can be summarized into 2 major points. Which is done by person and environment. Corruption can occur whether by one's own or in organization which is environment already corrupt. For people who intend to fraud can proceed according to the corruption channel. But for those who do not wish to be corrupt must be in a tough situation. And in the end had to resign from the organization or have to change himself in order to get into the organization or have to accept corruption by default. And even though many

theories have been proposed to solve the problem of corruption. But form the result of CPI Index , It shows that Thailand can't solve the problem of corruption at all

Key Word : Corruption, Corruption Perceptions Index

บทนำ

ตั้งแต่ในอดีตมาจนกระทั่งปัจจุบันปัญหาการคอร์รัปชันถือได้ว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆทั่วโลก ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่ด้อยพัฒนา จนกระทั่งได้กลายมาเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดปัญหาหนึ่งของหลายประเทศ โดยยังไม่มีทีท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งแม้ว่าหลายประเทศได้ก้าวเข้าสู่ความทันสมัย มีระบบการบริหารราชการสมัยใหม่แต่ปัญหาการคอร์รัปชันกลับไม่สามารถแก้ไขได้

สำหรับประเทศไทยนั้น เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่าปัญหาเรื่องการคอร์รัปชันเป็นปัญหาสำคัญลำดับต้นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก โดยที่ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นมาช้านานจนฝังรากลึกและพบในเกือบทุกกลุ่มอาชีพในสังคมไทย ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน หรือกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทยไปแล้ว (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) โดยที่คนไทยบางส่วนมองว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องปกติและยอมรับได้ และมีแนวคิดที่ว่าผู้มีอำนาจก็มักจะโกงกันทุกฝ่าย ดังนั้นหากใครโกงแล้วทำงานเก่งก็ถือว่าพอรับได้ จึงทำให้คนยินยอมที่จะเสียเงินเพื่อซื้อความสะดวก สิทธิพิเศษ หรือตัดความรำคาญ ซึ่งการกระทำหรือความคิดเหล่านี้ ทำให้สังคมไทยกลายเป็นสังคมคอร์รัปชันเกือบจะสมบูรณ์ และมีงานวิจัยที่พบว่า ในแต่ละปีพ่อค้าและนักธุรกิจกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ต้องสูญเสียเงินให้กับการคอร์รัปชันเป็นจำนวนสูงถึงเกือบ 3 แสนล้านบาท ซึ่งเงินจำนวนนี้ หากไม่ไปตกอยู่ในกระเป๋าสตางค์ของคนเพียงไม่กี่คนย่อมสามารถอำนวยความสะดวกแก่คนส่วนใหญ่ของประเทศได้ (ประภัสสร เสวิกุล, 2554) ส่งผลทำให้รัฐต้องจ่ายเงินงบประมาณสูงกว่าที่เป็นจริง ทำให้ประชาชนต้องได้รับบริการสาธารณะที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้นักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในระบบราชการไทยที่มักจะมีการใช้อำนาจโดยมิชอบ และมักมีการเรียกผลประโยชน์จากนักลงทุน เพื่อแลกกับการอนุญาตให้เอกชนดำเนินการในกิจการที่รัฐจะต้องทำ ซึ่งรัฐเองก็ไม่สามารถตรวจสอบการกระทำดังกล่าวได้ (สังศิต พิริยรังสรรค์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2536)

ที่ผ่านมาแม้จะมีหน่วยงานต่างๆ ทำหน้าที่ป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชันมาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีกฎหมายใหม่ที่เกิดขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังมีการคอร์รัปชันเกิดขึ้นอยู่เนืองๆ ทั้งที่ตรวจพบและไม่สามารถตรวจพบได้ แต่ก็ไม่สามารถทำให้การคอร์รัปชันหมดไปจากประเทศไทยได้ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นที่จะต้องรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ เกี่ยวกับการคอร์รัปชันขึ้น เพื่อสามารถใช้วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการคอร์รัปชันในประเทศไทย และนำเสนอแนวทางการแก้ไขต่อไป

เนื้อเรื่อง

คำว่า คอรัปชัน (Corruption) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Corruption โดยที่คำๆ นี้มีการแปลออกไปในมุมต่างๆ อยู่ที่วัตถุประสงค์ที่มีการนำไปใช้งาน หลักการหรือมุมมองในทางศีลธรรม ทางการเมืองหรือทางเศรษฐศาสตร์ (Magavilla, 2012) ในมุมมองของพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น คอรัปชัน ถือว่าเป็นอาชญากรรมประเภทหนึ่ง ในบางกรณีคอรัปชันอาจจะถูกมองในความหมายที่แคบและต่างจากการโกง ยักยอก รีดไถ การขู่ โดยมองว่าคอรัปชันเป็นการกระทำของคนสองฝ่ายที่หาประโยชน์ร่วมกันจากฝ่ายที่สาม (Bowles, 1999) เช่น การติดสินบน อีกทั้งองค์การสหประชาชาติให้ความหมายคอรัปชัน ไว้ว่า ไม่ใช่แค่พฤติกรรม แต่เป็นปรากฏการณ์ในทางสังคม การเมืองและเศรษฐศาสตร์ ที่เป็นปัญหาสำคัญและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทั่วโลก (UNODC, 2009) และองค์การระหว่างประเทศด้านความโปร่งใส Transparency International (TI) ให้นิยามคำคอรัปชัน คือ การใช้อำนาจที่ได้รับมอบไว้วางใจในทางที่ผิด (abuse of entrusted power) เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลซึ่งใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน

แม้ว่านิยามข้างต้นมีความหมายที่กว้างไกลมาก อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี เราจะสามารถจำแนกการคอรัปชันที่เกิดขึ้นในภาครัฐได้เป็น 3 รูปแบบหลักๆ ดังนี้

1. การคอรัปชันขนาดใหญ่ (grand corruption) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รัฐระดับสูงได้บิดเบือนนโยบายของรัฐเพื่อผลประโยชน์ของตนเองผ่านการใช้อำนาจการส่วนรวม
2. การคอรัปชันขนาดเล็ก (petty corruption) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่รัฐตั้งแต่ระดับกลางลงไปได้ใช้อำนาจของตนบิดเบือนหรือลดประสิทธิภาพของการบริการสาธารณะในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้เพื่อหวังผลประโยชน์ในทางส่วนตัวบางประการ
3. การคอรัปชันทางการเมือง (political corruption) หมายถึง การที่ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ (ส่วนมากก็เป็นนักการเมือง รวมถึงผู้ที่ครองอำนาจรัฐ – ในปัจจุบันของไทยก็คือ ทหารนั่นเอง) ครอบงำและบิดเบือนให้นโยบายองค์กรต่างๆ รวมถึงระเบียบกฎเกณฑ์อื่นๆ เป็นไปในทิศทางที่เอื้อให้เกิดการถ่ายเททรัพยากรสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองมากกว่าส่วนรวม

ในภาคประชาคมยุโรปได้จำกัดคำว่าคอรัปชัน หมายถึง การใช้อำนาจสาธารณะที่มีขอบเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือการให้สินบน และความประพฤติทั้งหลายของบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในภาครัฐหรือเอกชน ประพฤติที่ฝ่าฝืนหน้าที่ของตน โดยไม่สมควรกับตำแหน่งหน้าที่ของตนในฐานะเจ้าพนักงานแห่งรัฐ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเอกชน ตัวแทนหรือฐานะความสัมพันธ์อื่นๆ โดยมีประสงค์ให้ได้รับประโยชน์ใดๆ โดยมีขอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

สำหรับประเทศไทยนั้นคำว่าคอรัปชัน เป็นคำที่ใช้ในวงการราชการ รัฐวิสาหกิจ ส่วนของเอกชนจะใช้คำว่า ทูจริต ซึ่งหมายถึงการแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่ง บทบาท หน้าที่โดยมิชอบ ขัดต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของหน่วยงาน บริษัท องค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ (สุชาติ นนทวงศ์, 2543) และคำว่า “ทูจริต” ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 1(1) หมายถึง “เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น” และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทูจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ให้คำจำกัดความของการทูจริตต่อหน้าที่คือ “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในตำแหน่ง หรือละเว้นการปฏิบัติ

อย่างไรในพฤติกรรมที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่นั้น ทั้งนี้เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น” โดยในอดีตที่ผ่านมา มีการจำแนกรูปแบบคอร์รัปชันมีเพียงไม่กี่รูปแบบ เช่น การโกงหรือการติดสินบน แต่ปัจจุบันพัฒนาการของการคอร์รัปชันมีหลายรูปแบบและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งนักวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันต่างๆ ได้เสนอแนวคิดการจำแนกรูปแบบการคอร์รัปชันออกเป็นลักษณะต่างๆ อาทิเช่น องค์การสหประชาชาติ อธิบายว่ารูปแบบ (forms) ของคอร์รัปชันมีตั้งแต่การรับเงินหรือได้รับสิ่งตอบแทน ซึ่งเป็นเสมือนรางวัลจากข้อตกลง การละเมิดระเบียบราชการเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวที่คลอบคลุมถึงเงินส่วนแบ่งที่ได้มาจากโครงการพัฒนาหรือจากบริษัทข้ามชาติ การจ่ายเงินสนับสนุนให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่ออกกฎหมายการเบี่ยงเบนทรัพยากรของรัฐ ให้เป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว การเพิกเฉยต่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมายหรือเข้าแทรกแซงกระบวนการยุติธรรม การเล่นพรรคเล่นพวก(Nepotism)การบังหลวง การกำหนดราคา การจัดซื้อจัดจ้างให้สูงกว่าความเป็นจริง การสร้างโครงการหลอกๆ การสร้างตัวเลขค่าใช้จ่ายที่เป็นเท็จ และการทุจริตในการเก็บภาษีและการประเมินภาษีเป็นต้น ส่วน Heidenheimer (Heidenheimer, 1989) ได้แบ่งลักษณะการคอร์รัปชันออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการสมัยใหม่ (Public Office) เป็นแนวคิดที่มองว่าการคอร์รัปชันเป็นการแสดงออกของการใช้อำนาจในทางที่ผิดเพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว โดยเกี่ยวข้องกับการให้สินบน ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเงินทองเสมอไป

2. คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ (Economic) แนวคิดนี้มองว่าการคอร์รัปชันจะเป็นเรื่องของข้าราชการที่ฉ้อฉลเห็นหน่วยราชการของตนเองเหมือนเป็นแหล่งทำธุรกิจที่เขาจะแสวงหารายได้ให้มากที่สุด หน่วยราชการจึงกลายเป็นสถานที่มุ่งหากำไรใส่ตัวสูงสุดรายได้ของข้าราชการเหล่านั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของตลาด และความสามารถส่วนตัวที่จะหาจุดที่ได้ผลประโยชน์สูงสุดจากความต้องการของประชาชน

3. คอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) การคอร์รัปชันเป็นการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ ความพึงพอใจหรือชื่อเสียง หรือเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มหรือชนชั้นในลักษณะที่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดพฤติกรรมในเชิงศีลธรรม

นอกจากนี้ ใน ค.ศ.1978 Hridenheimer ยังได้มีการจำแนกการคอร์รัปชันตามหลักเกณฑ์ของสี่ที่สะท้อนตามความอดทนของชุมชน (Community's tolerance) ที่มีต่อการทุจริตโดยจำแนกออกเป็นสี่คำ สี่เทาและสี่ขาว ดังนี้

1. การทุจริตสีดำ (Black Corruption) หมายถึงความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่ของชนชั้นนำและของมวลชน ที่เห็นว่าการกระทำหนึ่งสมควรถูกดำเนิน และเห็นว่าควรจะถูกลงโทษ

2. การทุจริตสีเทา (Gray Corruption) เป็นการกระทำที่ชนชั้นนำส่วนหนึ่งเห็นว่าสมควรถูกลงโทษ แต่ชนชั้นนำอีกส่วนหนึ่งเห็นแตกต่างออกไป ในขณะที่เสียงส่วนใหญ่มีความเห็นคลุมเครือ

3. การทุจริตสีขาว (White Corruption) เป็นเรื่องที่ชนชั้นนายอมรับและเห็นว่าพอจะรับได้ คือไม่เลวร้ายนัก การทุจริตในลักษณะนี้เป็นเรื่องที่ชนชั้นนำและมวลชนส่วนใหญ่ไม่ได้มีการกระตือรือร้นที่จะให้มีการลงโทษ พูดอีกอย่าง

หนึ่งคือ การคอร์รัปชันเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่คนในสังคมอาจจะยังไม่ตระหนักถึง เพราะฉะนั้นการทำทุจริตที่เกิดขึ้นในสังคมหนึ่ง แต่ในสังคมหนึ่งอาจจะยังไม่ถือว่าเป็นการทุจริตก็ได้

สำหรับในสังคมไทยนั้นได้มีการแบ่งการทุจริต คอร์รัปชัน ตามนักวิชาการต่างๆ อาทิเช่น สังคิต พิริยะรังสรรค์ (2549) ได้นำเสนอไว้ว่าคอร์รัปชันสามารถแบ่งออกเป็น 15 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ เช่น การผูกขาด การให้สัมปทาน และการเรียกเก็บส่วนแบ่งอย่างผิดกฎหมาย โดยการสร้างความขาดแคลนเทียม เช่น ปัญหาการขาดแคลน

2. การฉกฉวยทรัพยากรของรัฐมาเป็นของครอบครัวและอาจกระทำโดยการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3. การมีผลประโยชน์ทับซ้อน สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลได้รับผลประโยชน์ส่วนตัว และผลดังกล่าวส่งผลต่อการตัดสินใจ หรือการกระทำหน้าที่โดยขาดความเที่ยงธรรม

4. การใช้อิทธิพลทางการเมืองหาผลประโยชน์จากตลาดหลักทรัพย์ (ปั่นราคาหุ้นของตัวเอง)

5. ปกปิดการบริหารงานที่ไม่ถูกต้อง การปิดบังและให้การเท็จ

6. การใช้นโยบาย กฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ อย่างมีอคติและลำเอียง

7. การใช้อิทธิพลทางการเมืองการค้า แสดงบทบาทเป็นนายหน้าหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน จากการค้าต่างตอบแทน การแลกเปลี่ยนสินค้าเกษตรกับประเทศคู่ค้า

8. การใช้ทรัพยากรของรัฐไปในทางมิชอบ การปลอมแปลงเอกสาร การฉ้อฉลการใช้กองทุนของรัฐ เพื่อไปหาผลประโยชน์ทางการเมือง

9. ไม่กระทำการตามหน้าที่ แต่ใช้ลัทธิพรรคพวกแทน เช่น การฮั้วประมูล

10. การให้และการรับสินบน การขู่เข็ญบังคับและการให้สิ่งล่อใจ

11. การยอมรับของขวัญที่ไม่ถูกต้อง เช่น เชื้อของของขวัญมูลค่าสูงและสินบนมูลค่าสูง

12. ผู้บริหารประเทศทำตัวเป็นผู้อุปถัมภ์รายใหญ่ของประเทศ โดยการใช้นโยบายประชานิยม

13. ใช้อำนาจของตำรวจ ทหาร และข้าราชการในทางที่ผิด

14. ทุจริตการเลือกตั้ง ทั้งการซื้อเสียง และการทุจริตด้วยวิธีต่างๆ

15. การบริจจาคเพื่อช่วยเหลือการณรงค์ที่ผิดกฎหมาย เช่น การบริจจาคให้แก่การเมืองและพรรคการเมือง รัฐบาล เพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐบาล

และ ผาสุก พงษ์ไพจิตร (2557) ได้มีการแบ่งรูปแบบของการคอร์รัปชันออกเป็น 4 ลักษณะ คือ 1. ระบบส่งส่วย (syndicate corruption) มีแหล่งสำคัญ เช่น ที่ดิน ตำรวจศุลกากร เป็นต้น 2. การจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement kickbacks) มีแหล่งสำคัญ เช่น สาธารณสุขศึกษาธิการ เกษตร องค์กรบริหารท้องถิ่นระดับต่างๆ และเทศบาลมหาดไทย 3. การจ่ายสินบนเพื่อให้ได้การผูกขาดกิจการบางประเภทที่ต้องได้สัมปทานจากรัฐบาล และเพื่อคงสภาพการผูกขาดนั้นไว้ 4. การคอร์รัปชันการประมูลโครงการ

จากลักษณะของการคอร์รัปชันในช่วงต้นนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านมีการอธิบายเพิ่มเติมถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการคอร์รัปชันในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น สาเหตุที่ทำให้เกิดการคอร์รัปชันในภาครัฐ อาจเป็นเพราะภาครัฐมีอำนาจจัดสรรในสิ่งที่คนอื่นต้องการ และกระบวนการตัดสินใจของภาครัฐจะใช้เวลาสิ้นเปลืองและผลลัพธ์ที่ออกมาก็ไม่แน่นอน ทำให้เกิดสภาพไม่สมดุลระหว่างสิ่งที่ประชาชนอยากได้กับสิ่งที่ประชาชนได้รับจริง จึงมีการพยายามทำให้ผลของการตัดสินใจเป็นไปอย่างที่ต้องการ การเอาชนะอุปสรรคนี้จึงต้องอาศัยอิทธิพลการเมืองและการคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นการลดขั้นตอนและทำลายความชอบธรรมของกระบวนการที่มีอยู่ หรือตามที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้ระบบทุจริตคอร์รัปชันมีโครงสร้างรากฐานอันแข็งแกร่งและดำรงอยู่ในปัจจุบันมีสาเหตุมาจากองค์ประกอบดังนี้ 1. ระบบการเมืองและระบบราชการมีเกราะกำบังที่แน่นหนา 2. ภาคประชาชนขาดความเข้มแข็งและขาดผู้นำในการต่อต้าน 3. ค่านิยมที่เป็นอุปสรรคฝังรากลึกในสังคม ค่านิยมของคนในสังคมที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมคอร์รัปชัน เช่น ค่านิยมในสังคมอุปถัมภ์ 4. การขาดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ซึ่งปัจจุบันคนในสังคมยังขาดอุดมการณ์และขาดจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม รวมไปถึง ทิพาวิทย์ เมษสวรงค์ (สำนักงาน ก.พ., 2543) กล่าวว่า Robert Klitgaard คณบดีของ Rand Graduate School, California ได้คิดสูตรอธิบายการเกิดพฤติกรรมคอร์รัปชัน ไว้ว่าการทุจริตคอร์รัปชันจะเกิดขึ้นเมื่อมีการผูกขาด (Monopoly) หรือรวบอำนาจไว้ที่แหล่งเดียว ประกอบกับว่าผลการตัดสินใจใดๆ ขึ้นกับการใช้ดุลยพินิจของผู้มีอำนาจนั้นๆ เป็นสำคัญ ดังนั้น หากมีมูลค่ารวมของการผูกขาดและการเปิดโอกาสให้ใช้ดุลยพินิจมากกว่าความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Accountability) โอกาสของการทุจริต ไม่โปร่งใส ก็มีมาก หรือตามที่ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2544) ได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิและหน่วยงานจำนวนมาก เพื่อสรุปถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการคอร์รัปชันได้ 2 ประการคือ

1. สาเหตุเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลของผู้กระทำ เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นจากภายในของผู้กระทำเอง โดย สุธี อากาศฤกษ์ (2524) กล่าวถึงสาเหตุที่เกิดคอร์รัปชันนี้ว่า ทางด้านตัวผู้กระทำเองจะต้องไตร่ตรองหรือใคร่ครวญถึงองค์ประกอบต่างๆ 4 ประการคือ โอกาส สิ่งจูงใจ การเสี่ยงภัยและความซื่อสัตย์

1.1 โอกาส โดยสัญชาตญาณของมนุษย์ทุกคนจะต้องมีความกลัวและความระแวงนานาประการ การกระทำใดก็ตามปกติจะไม่กระทำจนกว่าจะมั่นใจ หรือเชื่อใจว่ามีช่องว่างที่จะกระทำได้ ในกรณีคอร์รัปชันก็เช่นเดียวกันตามปกติจะไม่กระทำการคอร์รัปชันจนกว่าจะมีช่องโอกาสที่ตนเชื่อว่า เมื่อกระทำลงไปแล้วจะไม่ถูกจับได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากผู้กระทำอยู่ในตำแหน่ง ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งเปิดโอกาสให้คอร์รัปชันได้กว้างขวาง ประกอบกับความง่ายที่จะทำ การคอร์รัปชันก็จะมีโอกาสได้มากขึ้น

1.2 สิ่งจูงใจ เมื่อมีโอกาสแล้วก็ต้องพิจารณาต่อไปว่ามีสิ่งจูงใจหรือไม่อย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งขนาดของผลประโยชน์ที่จะได้รับ หรือขนาดของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เมื่อกระทำการคอร์รัปชัน

1.3 การเสี่ยงภัย ต้องพิจารณาต่ออีกต่อไปว่า หากกระทำไปแล้วผลที่ได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ หากกรณีถูกตรวจพบถูกจับได้

1.4 ความซื่อสัตย์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญหากข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความซื่อสัตย์แล้ว ถึงแม้จะมีโอกาสที่ย่อมจะไม่พึงปรารถนากระทำการคอร์รัปชันเป็นแน่ และนับว่าความซื่อสัตย์เป็นตัวสกัดกั้นกิเลสมิให้ปรารถนาผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีขอบสำหรับผู้ที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริตแล้วเป็นเรื่องที่ป้องกันและปราบปรามได้ยาก

2. จากสภาพแวดล้อมภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม สาเหตุที่ทำให้เกิดการคอร์รัปชันที่มาจากภายนอกหรือสิ่งแวดล้อม กมล สกลเดช (2525) อธิบายว่ามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับมูลเหตุภายใน ทั้งเรื่องโอกาส สิ่งจูงใจและความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสรุปได้ 8 ประการ ดังนี้

2.1 มูลเหตุจากด้านเศรษฐกิจและการครองชีพ ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากมีความเห็นว่า การคอร์รัปชันนี้สืบเนื่องมาจากรายได้ไม่ได้สัดส่วนกับค่าครองชีพ รายได้จึงเป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาการคอร์รัปชัน เนื่องจากสภาพสังคมไทยทุกสมัยมีปัญหาด้านความแตกต่างในฐานะของบุคคล การดิ้นรนต่อสู้จึงไม่มีขอบเขตว่าสุจริตหรือทุจริต รายรับของข้าราชการไทยโดยเฉพาะข้าราชการระดับล่างจะมีรายได้ต่ำมากในขณะที่ค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อยๆ ข้าราชการต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว ประกอบกับนักธุรกิจมักตัดความรำคาญจนกลายเป็นธรรมเนียมว่าเวลาไปติดต่อกับราชการต้องมีสินบนไปให้ การเกิดโครงการใหญ่ๆ ของรัฐจำนวนมากเป็นการทำให้ข้าราชการและพ่อค้านักธุรกิจร่วมมือกันหาผลประโยชน์ รวมทั้งเมื่อจำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นแต่ทรัพยากรของชาติมีจำกัด จึงได้มีบุคคลวิ่งเต้นกันมากและก่อให้เกิดการทุจริตขึ้นในวงราชการ

2.2 มูลเหตุจากด้านการเมือง ซึ่งสกววิจัยแห่งชาติ (2509) ได้ทำการวิจัยและชี้ให้เห็นว่าการเมืองเป็นสาเหตุหนึ่งของการคอร์รัปชัน ดังนี้

2.2.1 การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 ทำให้เกิดนักการเมืองและนักการเมืองหลายคนใช้อำนาจในทางแสวงหาประโยชน์ก่อให้เกิดการทุจริตในวงราชการอย่างกว้างขวาง

2.2.2 ระบบพรรคการเมืองทำให้เกิดการรวมกลุ่มกันแสวงหาผลประโยชน์กลายเป็นการหากินแบบเป็นกลุ่ม

2.2.3 มีการประมูลตัวนักการเมืองพรรคอื่นที่ทำตัวดีหรือเป็นนักพูด การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลโดยไม่ได้เป็นไปตามกฎเกณฑ์การได้มาซึ่งอำนาจ หรือไม่ได้เป็นไปตามทำนองคลองธรรม เรียกว่าการเมืองไม่มีเสถียรภาพ ทำให้นักการเมืองเกิดทัศนคติต้องคอร์รัปชันเพื่อถอนทุนค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้ง

2.2.4 การไม่มีเงินช่วยเหลือสนับสนุนการเลือกตั้ง ทำให้นักการเมืองที่ซื่อสัตย์สุจริตต้องเลือกที่จะกลายเป็นคนยากจนหรือทิ้งเวทีการเมืองไป แต่นักการเมืองที่ไม่สุจริตก็ใช้วิธีคอร์รัปชัน และเนื่องจากต้องใช้เงินหาเสียงมากผู้สมัครรับเลือกตั้งจึงต้องเสาะหาความช่วยเหลือจากภายนอก ซึ่งการที่กลุ่มต่างๆ ที่มีเงินมากหาได้ยากจึงเปิดโอกาสให้นักธุรกิจที่ร่ำรวยเข้ามาทำหน้าที่แทนกลุ่มต่างๆ นักธุรกิจชั้นสูงสร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหารประเทศและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรโดยอาศัยเงินเป็นสินน้ำใจมากที่สุด

2.3 มูลเหตุจากสภาพแวดล้อมทางสังคม การพิจารณามูลเหตุของการคอร์รัปชันต้องมีการนำธรรมเนียมของสังคมมาพิจารณาด้วย

2.4 มูลเหตุจากการบริหารงานของรัฐที่ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพหมายถึงการปกครองบังคับบัญชาที่หละหลวม ผู้ใต้ปกครองและผู้บังคับบัญชาไม่สุจริต ซึ่งเห็นได้บ่อยๆ การไม่กวัดจั้นควบคุมทางระเบียบวินัยเกือบจะเป็นประเพณีนิยมของบ้านเมืองไป

2.5 มูลเหตุจากกฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของกฎหมาย คือ การคอร์รัปชันมิได้เป็นอาชญากรรมที่เห็นได้โจ่งแจ้ง กอปรกับการหาพยานหลักฐานทำได้ยาก ยิ่งกว่านั้นการคอร์รัปชันยังก่อประโยชน์ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่าย จึงไม่ค่อยมีฝ่ายใดยอมเปิดเผยและถ้าหากมีฝ่ายใดปรารถนาจะเปิดเผยความจริงในเรื่องนี้ กฎหมายหมิ่นประมาทก็ยับยั้งเอาไว้ ทั้งกฎหมายของทุกประเทศเอาผิดกับบุคคลผู้ให้สินบนเท่าๆ กับผู้รับสินบน จึงไม่ค่อยมีผู้ให้สินบนรายใดกล้าดำเนินคดีกับผู้รับสินบนเลย

2.6 มูลเหตุจากการมีตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด ถ้าปราศจากอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ราชการแล้ว การคอร์รัปชันจะเกิดขึ้นได้ยาก แม้จะมีสภาพแวดล้อมประการอื่นประกอบอยู่ด้วยก็ตาม ส่วนราชการใดจะมีการคอร์รัปชันหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของผู้นำ และความยึดมั่นในหลักจริยธรรม

2.7 มูลเหตุจากการตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์

2.8 มูลเหตุอื่นๆ ของการคอร์รัปชัน

สำหรับแนวทางและวิธีการป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชันต่างประเทศ นั้น วิทยากร เชียงกุล (2549) ได้นำเสนอไว้พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ คือ 1) การออกกฎหมาย การออกพระราชบัญญัติ การมีระบบนิติบัญญัติ ศาล และการบริหารจัดการที่ดี พร้อมทั้งยุทธศาสตร์ มีมาตรการในการป้องกันและปราบปรามอย่างใกล้ชิด 2) การสร้างค่านิยมของประชาชน และการเป็นสังคมที่เสมอภาค ไม่มีความแตกต่างทางชนชั้น 3) การให้ม็องค์กรอิสระเป็นองค์กรที่มีอำนาจและมีบทบาทสูงในการปราบปรามคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส พร้อมทั้งผู้พิทักษ์ความยุติธรรม 4) การทำให้รัฐมีความโปร่งใสและความเปิดเผย โดยการที่ประชาชนมีสิทธิเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการเข้ามามีส่วนร่วม 5) ความตั้งใจจริงในการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน 6) การกระจายอำนาจ คือการให้หลายองค์กรทำงานร่วมกันมากกว่าจะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่องค์กรเดียว 7) การให้ผู้หญิงมีบทบาทการตัดสินใจทางการเมืองสูง

รวมถึงแนวคิดของธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนี้

1. ภาครัฐต้องมีมาตรการที่มุ่งกำจัดจุดอ่อนของระบบ และเสริมสร้างความเข้มแข็งและคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น วิธีการคัดเลือกและการพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐ ต้องประกาศให้ทราบทั่วกัน ดำเนินการอย่างโปร่งใส และคัดคนตามความสามารถ การปรับเงินเดือนเจ้าหน้าที่รัฐให้สูงขึ้น เป็นวิธีเพิ่มแรงจูงใจให้คนเก่งเข้ามาสมัครและอยู่ในอาชีพนี้ได้ อย่างพอเพียงโดยไม่ต้องคอร์รัปชัน การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่รัฐระดับสูง ต้องมีวิธีประเมินผล และตรวจสอบอย่างเป็นกลาง และมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก สิ่งที่สำคัญคือ ต้องมีการปราบปรามการคอร์รัปชันอย่างเอาใจจริงเองจ้ง เช่น จะต้องมีการอายัดและยึดทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐที่ได้มาด้วยการคอร์รัปชันได้ มีการออกกฎหมายให้

ความคุ้มครองแก่พยานผู้ให้ข้อมูลเรื่องคอร์รัปชันโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐระดับรองลงมา ซึ่งมีโอกาสรู้ข้อมูลแต่ไม่กล้าแจ้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชัน เพราะเกรงว่า ตนจะมีความผิดด้วย หรือถูกหัวหน้างานกลั่นแกล้งหรือทำอันตราย

2. ต้องมีกฎหมายที่เอื้ออำนวย เช่น กำหนดให้ธนาคารพาณิชย์ ต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะ และรายได้ของเจ้าหน้าที่รัฐที่ถูกตั้งข้อสงสัย เมื่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชันขอไป รวมทั้งมีการร่วมมือ ขอข้อมูลจากต่างประเทศได้ด้วย กรณีที่เจ้าหน้าที่รัฐโยกย้ายเงินไปต่างประเทศ การจะปราบปรามคอร์รัปชันให้ได้ผล จะต้องได้รับความร่วมมือจากฝ่ายตำรวจและอัยการด้วย ดังนั้นการมุ่งแก้ปัญหาคอร์รัปชันและปฏิรูประบบตำรวจและอัยการจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอันดับต้น

3. ต้องอาศัยความร่วมมือจากสังคมประชา องค์การภาคประชาชน สื่อมวลชนนักวิชาการ สหภาพแรงงาน สมาคมวิชาชีพ ฯลฯ ให้เป็นหูเป็นตา เป็นกำลังในการช่วยตรวจสอบให้ข้อมูลและสนับสนุนการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการคอร์รัปชันรัฐบาลบางประเทศให้งบประมาณสนับสนุนองค์การภาคประชาชนที่ทำงานด้านต่อต้านคอร์รัปชันเพื่อช่วยให้การปราบปรามได้ผลดียิ่งขึ้นสำหรับประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีและทำงานภายใต้อนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อการต่อต้านการคอร์รัปชัน (United Nations Convention against Corruption) และมีการจัดตั้งหน่วยงานโดยเฉพาะ 2 หน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ทำหน้าที่ดูแลปัญหาคอร์รัปชันในภาพใหญ่ระดับชาติ ตลอดจนความร่วมมือระหว่างประเทศ และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน พ.ศ.2551 ทำหน้าที่ดูแลคดีที่เกี่ยวกับการทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำของข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติการ รวมถึงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ รัฐบาลยังได้แถลงนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินต่อรัฐสภา โดยถือว่า “การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชัน” เป็นนโยบายหลักที่สำคัญของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน จึงเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าปัญหาคอร์รัปชันนั้นจะต้องรับดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

การป้องกันคอร์รัปชันในภาครัฐ อาจจะทำได้ด้วยมาตรการที่มุ่งกำจัดจุดอ่อนของระบบและเสริมสร้างความเข้มแข็งและคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น วิธีการคัดเลือกและการพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐต้องประกาศให้ทราบทั่วกัน ดำเนินการอย่างโปร่งใส และคัดคนตามความสามารถ การปรับเงินเดือนเจ้าหน้าที่รัฐให้สูงขึ้น เป็นวิธีเพิ่มแรงจูงใจให้คนเก่งเข้ามาสมัครและอยู่ในอาชีพนี้ได้อย่างพอเพียงโดยไม่ต้องคอร์รัปชัน การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่รัฐระดับสูง ต้องมีวิธีประเมินผลและตรวจสอบอย่างเป็นกลางและมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก สิ่งที่สำคัญคือ ต้องมีการปราบปรามการคอร์รัปชันอย่างเอาใจจริงเองจึง เช่น จะต้องมีการอายัดและยึดทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่รัฐที่ได้มาด้วยการคอร์รัปชันได้ มีการออกกฎหมายให้ความคุ้มครองแก่พยานผู้ให้ข้อมูลเรื่องคอร์รัปชันโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐระดับรองลงมา ซึ่งมีโอกาสรู้ข้อมูลแต่ไม่กล้าแจ้งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชัน เพราะเกรงว่าตนจะมีความผิดด้วย หรืออาจถูกหัวหน้างานกลั่นแกล้งหรือทำอันตราย

การจะปราบคอร์รัปชันให้ได้ผลจะต้องมีกฎหมายที่เอื้ออำนวย เช่น กำหนดให้ธนาคารพาณิชย์ ต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะและรายได้ของเจ้าหน้าที่รัฐที่ถูกตั้งข้อสงสัย เมื่อคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชันขอไป กรณีที่เจ้าหน้าที่รัฐโยกย้ายเงินไปต่างประเทศ การจะปราบปรามคอร์รัปชันให้ได้ผล จะต้องได้รับความร่วมมือจากฝ่ายตำรวจและอัยการด้วย ดังนั้น การมุ่งแก้ปัญหาคอร์รัปชันและปฏิรูประบบตำรวจและอัยการจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอันดับต้น และต้องอาศัยความร่วมมือจากสังคมประชา องค์กรภาคประชาชน สื่อมวลชน นักวิชาการ สหภาพแรงงานสมาคมวิชาชีพ ฯลฯ ให้ช่วยตรวจสอบ เป็นกำลังในการช่วยตรวจสอบให้ข้อมูลและสนับสนุนการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการคอร์รัปชัน รัฐบาลบางประเทศให้งบประมาณสนับสนุนองค์กรภาคประชาชนที่ทำงานต่อต้านคอร์รัปชันเพื่อช่วยให้การปราบปรามได้ผลยิ่งขึ้น

การจัดปัญหาคอร์รัปชันให้หมดไปจากสังคมไทยได้นั้น ภาครัฐและเอกชนควรร่วมมือกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนั้น แนวทางหรือมาตรการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทย นอกจากการใช้มาตรการทางด้านกฎหมายในการปราบปรามแล้ว มาตรการในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการให้ทุกภาคส่วนร่วมกันศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจและช่วยกันเผยแพร่ความรู้ทางด้านธุรกิจสมัยใหม่ที่มีความหลากหลายและสลับซับซ้อนเพื่อให้รู้เท่าทัน นักการเมืองในปัจจุบันได้ โดยให้สื่อมวลชน องค์กรอิสระและองค์กรตรวจสอบภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชัน จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะป้องกันการคอร์รัปชันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปสถานการณ์การคอร์รัปชันในประเทศไทย

จากที่กล่าวมาในข้างต้นทุกประเทศโดยเฉพาะในสังคมที่กำลังพัฒนากำลังเผชิญปัญหาการคอร์รัปชัน โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาเนื่องจากมีปัจจัยต่างๆจำนวนมากที่เอื้อต่อการเจริญเติบโตของการคอร์รัปชัน โดยที่ในปี พ.ศ.2536 ปัญหาคอร์รัปชันจึงถูกยกเป็นปัญหาสำคัญระดับโลกขึ้นอย่างจริงจัง และได้มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ Transparency International (TI) ในประเทศเยอรมนี ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากธนาคารโลก (World Bank) รัฐบาลประเทศต่างๆ และองค์กรข้ามชาติบางองค์กร โดย TI เป็นองค์กรนานาชาติ ไม่มุ่งหวังผลกำไรและเป็นองค์กรภาคประชาสังคมระดับโลก มีเครือข่ายกว่า 120 ประเทศทั่วโลก วัตถุประสงค์หลักในการก่อตั้ง TI คือ 1) ผลักดันการคอร์รัปชันเป็นวาระของโลก 2) แสดงบทบาทสำคัญในการจัดทำอนุสัญญาการต่อต้านคอร์รัปชันและ 3) ยกระดับมาตรฐานความเข้มแข็งภาครัฐ พร้อมทั้งจัดทำดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI) เพื่อเป็นตัวชี้วัดปรากฏการณ์คอร์รัปชันในประเทศต่างๆทั่วโลก เป็นประจำทุกปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นมา ค่าคะแนนของ CPI เริ่มตั้งแต่ 0 คะแนน ถึง 10 คะแนน โดย 0 คะแนน เป็นคะแนนต่ำสุดหมายถึงภาพลักษณ์คอร์รัปชันสูงสุด ส่วน 10 คะแนนเป็นคะแนนสูงสุดหมายถึงมีภาพลักษณ์คอร์รัปชันน้อยสุดหรือมีความโปร่งใสสูงสุด จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาแปลงเป็นค่ามาตรฐานที่มีสเกลเท่ากันคือ 10 คะแนน แล้วจึงนำมาจัดอันดับ (ทั้งนี้ตั้งแต่ปี ค.ศ.2012 ได้เปลี่ยนจากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ไปเป็นคะแนนเต็ม 100 คะแนน) จากการสำรวจดังกล่าวทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้ต่อปัญหาคอร์รัปชันในประเทศต่างๆ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจหลายแหล่งร่วมกัน

ซึ่งเมื่อเรามองถึงสถานการณ์คอร์รัปชันในสังคมไทยนั้น ตั้งแต่ในอดีตสังคมไทยต่อต้านการทุจริตและการคอร์รัปชันเป็นอย่างมาก แต่ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา สังคมไทยเกิดเหตุการณ์ที่เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันมากมายเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน และผลประโยชน์ทับซ้อน โดยในปัจจุบันการคอร์รัปชันก็มีลักษณะซับซ้อนขึ้นเรื่อยๆและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วตามอัตราเร่งของยุคทุนนิยม และยุคโลกาภิวัตน์ เกินกว่าจะก้าวตามได้ทัน เนื่องจากประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่ว่าจะเป็น กรณีทางด่วนบางนา โรงไฟฟ้าบ่อนอกและบ้านหินกรูดเป็นต้นซึ่งล้วนแต่ส่งผลเสียหายต่อประเทศอย่างยิ่ง (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549) และที่สำคัญอย่างยิ่งคือการคอร์รัปชันในระบบการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยนับว่า เป็นปัญหาที่นับวันจะทวีความรุนแรง และมีการแพร่กระจายออกไปอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งในบางครั้งประชาชนบางส่วนก็ยอมรับว่า การคอร์รัปชันได้กลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่จะต้องเกิดขึ้น ถ้าหากประชาชนมีความจำเป็นที่จะต้องมีการติดต่อกับหน่วยงาน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า การคอร์รัปชันในหมู่ข้าราชการในอนาคตจะมีแนวโน้มการคอร์รัปชันเพิ่มมากขึ้น และปัจจุบันนักธุรกิจยินดีที่จะจ่ายสินบนอย่างเต็มที่เพื่อแลกกับความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน

สำหรับภาพลักษณ์ของประเทศไทยนั้น จากการศึกษาของสำนักวิชาการ สำนักเลขาธิการผู้แทนราษฎร โดยจากค่า CPI (Corruption Perceptions Index) ซึ่งหมายถึง ดัชนีชี้วัดความโปร่งใสหรือดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ที่จัดทำโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) เป็นดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศต่างๆทั่วโลก ในปี 2560 ไทยได้รับคะแนน 37 คะแนนจาก 100 คะแนน ซึ่งถือเป็นลำดับที่ 96 ของโลก มีค่าเพิ่มจากปี 2559 จำนวน 2 คะแนนเท่านั้น และในปี 2561 ไทยได้รับคะแนนเพียง 36 คะแนน ซึ่งลดลงจากปี 2560 ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดที่สามารถสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยถือเป็นประเทศที่มีปัญหาคอร์รัปชันในระดับที่สูง และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้น ซึ่งถือเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง และทำให้เห็นถึงนโยบายการดำเนินงานในการต่อต้านการคอร์รัปชันของประเทศไทยที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันนั้น ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะได้มีความพยายามในการกำหนดและใช้มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ดังนั้น รัฐบาลควรจัดให้ปัญหาการคอร์รัปชันนั้นเป็นหนึ่งในวาระแห่งชาติ เพื่อให้เกื้อความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และกำหนดเป็นนโยบายเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับส่วนราชการ อีกทั้งควรสร้างระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถลดแรงจูงใจให้เกิดการคอร์รัปชัน นำมาซึ่งการป้องกันและลดปัญหาการคอร์รัปชันในประเทศไทยให้หมดไปอย่างยั่งยืนต่อไป

กิจกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ที่ให้ความไว้วางใจในการเสนอรูปแบบการเขียนบทความวิชาการ และขอกราบขอบพระคุณท่านรศ.ดร.จรัสพงศ์ คลังกรณ์ และท่านอาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชาการจัดการภาครัฐและเอกชนทุกท่านที่ช่วยให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลรวมถึงให้คำแนะนำในการเขียนบทความวิจัยส่งผลให้บทความนี้ได้รับการตีพิมพ์

เอกสารอ้างอิง

- กมล สกลเดช. (2525) การทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ : บทวิเคราะห์ทางกฎหมายในแง่ความหมายและการใช้คำในกฎหมาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547) กลเม็ดเด็ดปึกคอรื้อฟื้น. ชัคเชสมิเดีย. กรุงเทพฯ.
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร (2557). แผนการแก้ปัญหาคอร์รัปชันในระบบราชการ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. 2544. ดัชนีคอร์รัปชันของไทย : การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้. รายงานผลการวิจัยเสนอต่อมูลนิธิอาเซียและสำนักงานคณะกรรมการ ป.ป.ช.
- ประภัสสร เสวิกุล. (2554) คอรื้อฟื้น. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2556, จาก <http://www.psevikul.com/index.php?lay=show&ac=article&id=539310860&Ntype=5>
- วิทยากร เชียงกุล (2549) แนวทางปราบคอร์รัปชันอย่างได้ผล : เปรียบเทียบไทยกับประเทศอื่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สายธาร.
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (2562) คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2562, จาก http://www.industry.go.th/anti_corrupt/index.php/agency/ita/cpi/318-cpi-corruption-perceptions-index-2
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2543) สามประสานในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. นานาสาระจากรวมพลังเพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สังคีต พิริยรังสรรค์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร (2536) คอรื้อฟื้นกับประชาธิปไตยไทย. ศูนย์เศรษฐศาสตร์ การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สุธี อากาศฤกษ์. (2524) มุลเหตุแห่งคอร์รัปชัน. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร.
- สุชาติ นนทวงศ์. (2543). ทศนะและรูปแบบการคอร์รัปชันในสำนักงานการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สภาวิจัยแห่งชาติ. (2509) รายงานผลการวิจัยเรื่องการทุจริตในวงราชการ. กรุงเทพฯ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549) คอรื้อฟื้น ธรรมชาติ และจริยธรรมในสังคมไทย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- Arnold J. Heidenheimer (1989) Political Corruption: A Handbook, Transaction Publishers; 2nd edition
- Bowles, Roger (1999), Tax Policy, Tax Evasion and Corruption in Economies in Transition, 67-86, in: Feige, Edgar L. and Katarina Ott (eds), Underground Economies in Transition - Unrecorded Activity, Tax Evasion, Corruption and Organized Crime, Ashgate.

Magavilla .V.(2012) .The psychology of corruption – defiance of logic or logic at work.Available from <http://www.magavilla.com> Date of access 10 August 2014.

UNODC. (2009). **Corruption Compendium of international legal instrument on corruption**. United Nations Office on Drugs and Crime, Vienna International Center. www.unodc.org. (Accessed : 22 June 2012)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – ชื่อสกุล	คมพันธ์ จินดาวัฒน์
ที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ผู้จัดการงานวิศวกรรมและซ่อมบำรุง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาโท วิศวกรรมโยธา สาขาวิศวกรรมปฐพี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความร่วมมือภาครัฐและเอกชนตามนโยบายสานพลังประชารัฐ เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมในจังหวัดนครพนม

The Co-operation between Government and Private Sectors according to San Palangpracharath Policy for Developing Places of Historical and Heritage Tourism in Nakhon Phanom Province

ผู้วิจัย

ชัคนัมพร ศิริพัฒน์

บทคัดย่อ

ความร่วมมือภาครัฐและเอกชนตามนโยบายสานพลังประชารัฐ เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมในจังหวัดนครพนม โดยรัฐบาลได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการดำเนินการในหลายมาตรการ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและประชาชนผู้มียาได้น้อยทั้งทางด้านการลดต้นทุนการผลิต การให้ความรู้ การสร้างมูลค่าเพิ่ม การตลาด การช่วยเหลือด้านปัจจัยการผลิต และการใช้แนวคิด "ประชารัฐ" มาเป็นตัวการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยกลไกความร่วมมือจากทุกภาคส่วน "ประชารัฐ" คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาประชาชน ช่วยกันแก้ปัญหา และคิดหาทางสร้างอนาคตให้ประเทศไทย ผ่านโครงสร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งมั่นลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพคน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

จังหวัดนครพนม โดยมีเป็นจังหวัดที่มีรูปแบบทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น วัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของจังหวัดนครพนม ซึ่งมีข้อค้นพบในการศึกษาที่สำคัญในการนำไปปฏิบัติ ได้แก่ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวทางธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวกับกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการท่องเที่ยว พัฒนา บุคลากร และฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวริมฝั่งแม่น้ำโขง แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ตามลำแม่น้ำโขงในเชิงกลุ่มพื้นที่ที่มีความโดดเด่นทางธรรมชาติและมรดกที่สวยงามที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศ มีย่านอาคารเก่าที่เป็นประวัติศาสตร์ทางวัฒนธรรม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวพระธาตุสำคัญในจังหวัด โดยการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐาน เพื่รองรับนักท่องเที่ยว มุ่งสู่การเป็นเมืองศูนย์กลางการท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงตอนกลาง สนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว พร้อมทั้งสืบสานวัฒนธรรมสองฝั่งแม่น้ำโขงเชื่อมโยงสองพระธาตุระหว่างไทยกับสปป.ลาว ตามกรอบความร่วมมือให้มีการผลักดันงานประเพณีไหลเรือไฟเป็นงานระดับนานาชาติและประเพณีท้องถิ่นสำคัญที่เป็นจุดเด่นของจังหวัดนครพนม ซึ่งจะทำให้แหล่งท่องเที่ยวได้รับการปรับปรุงอย่างมีมาตรฐานสามารถรองรับนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศต่อไป

Abstract

The co-operation between Government and Private Sectors according to San Palangpracharath Policy for Developing Places of Historical and Heritage Tourism in Nakhon Phanom Province which the government used the principles of Sufficiency Economy to help farmers and poor people for reducing of initial investment and gave them knowledge, create more value, marketing, applying for raw material of products and concept of Civil State that co-operation among the government, private sectors and civil to plan altogether for future Thailand, by reducing of the gap between people, improve the quality of people for increasing competitiveness.

Nakhon Phanom Province is a province of model of cultural, local history, culture, traditions, lifestyle and various wisdoms in order to develop the historical and cultural attractions of Nakhon Phanom Province. For example promote religious, local cultures, history, local wisdom and linking tourism activities with provinces and neighboring countries, the development of infrastructure that supports tourism to restore natural attractions along the Mekong River which is characterized by nature and has one of the most beautiful scenery in the country with old buildings that are cultural history and important relics in the province. Moreover, improving facilities to meet standards to support tourists, aiming to become a tourist center in the Central Mekong Sub-region by supporting tourism activities as well as continuing the two-sided culture of the Mekong River by linking the two relics between Thailand and the Lao People's Democratic Republic according to the framework of cooperation for pushing the tradition of the Illuminated Boat Procession (Lai Reua Fai) that is an international event and important local traditions that are the highlight of Nakhon Phanom province, which will make the tourist attractions to be updated with standards to support both domestic and international tourists

บทนำ

รัฐบาลได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งที่ผ่านมามีการดำเนินการในหลายมาตรการ เพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและประชาชนผู้มีความยากจนทั้งทางด้านการลดต้นทุนการผลิต การให้ความรู้ การสร้างมูลค่าเพิ่ม การตลาด การช่วยเหลือด้านปัจจัยการผลิต และการใช้แนวคิด "ประชารัฐ" มาเป็นตัวการแก้ไขปัญหา โดยอาศัยกลไกความร่วมมือจากทุกภาคส่วน "ประชารัฐ" คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ช่วยกันแก้ปัญหา และคิดหาทางสร้างอนาคตให้ประเทศไทย ผ่านโครงสร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งมั่นลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพคน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันแนวคิดประชารัฐ เป็นการเอาจุดเด่นของแต่ละภาคส่วนมารวมกัน 5 ภาคส่วน

ภาคราชการ จุดเด่น คือ มีคนมากกระจายอยู่เต็มพื้นที่ มีองค์ความรู้ มีงบประมาณและบทบาทหน้าที่ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ภาคเอกชน จุดเด่น คือ ทันสมัย บริหารจัดการเก่ง มีทุนที่คล่องตัว

ภาคประชาชน จุดเด่น คือ มีฝีมือ มีความสามารถผลิตสินค้า รักบ้านเกิด

ภาควิชาการ จุดเด่น คือ มีองค์ความรู้ เทคโนโลยี การค้นคว้าวิจัยเพื่อต่อยอด

ภาคประชาสังคม จุดเด่น คือ ทำงานเชิงลึก เกื้อกูล มีเครือข่ายมาก

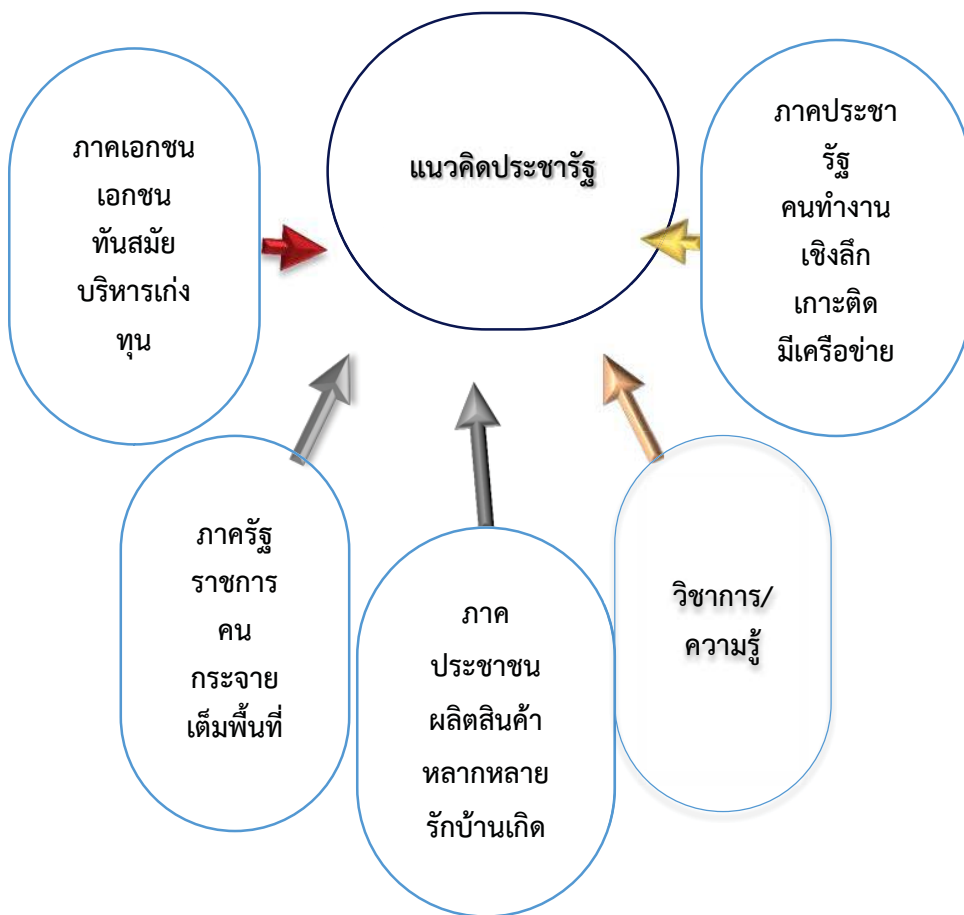
ภารกิจสำคัญของรัฐบาลในอนาคต คือการสร้างฐานรากประเทศสู่อนาคตตามโมเดล “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่ง 1 ใน องค์ประกอบหลัก คือ การขับเคลื่อนประเทศผ่านกลไก**“ประชารัฐ”** จะต้องมุ่งทำงานแบบบูรณาการให้เกิดการเชื่อมโยง ประสานสอดคล้องกัน เพราะปัญหาของหลายภาคส่วนล้วนมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบซึ่งกันและกันปัญหาสาธารณะของประเทศมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น หลายฝ่ายจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือผนึกกำลังระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมมากขึ้นเน้นการมีส่วนร่วม หน่วยงานภาครัฐต้องไปช่วยสะท้อนความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด ขอให้เข้าใจว่ายุทธศาสตร์ประชารัฐของรัฐบาลนี้จะเป็นความร่วมมือกันในเชิงสร้างสรรค์ดึงเอาจุดแข็งของแต่ละภาคส่วนมี ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มาช่วยกันสร้างพลังในการทำมาความดีเพื่อชาติ

กรมการท่องเที่ยว สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พบว่า จังหวัดนครพนมมีนักท่องเที่ยวที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศที่เดินทางมาท่องเที่ยว มีจำนวนทั้งหมด 358,227 คน ในปี 2556 พบว่า จังหวัดนครพนมมีนักท่องเที่ยวที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศที่เดินทางมาท่องเที่ยว มีจำนวนทั้งหมด 397,337 คน ในปี 2557 พบว่า จังหวัดนครพนมมีนักท่องเที่ยวที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศที่เดินทางมาท่องเที่ยว มีจำนวนทั้งหมด 415,255 คนและในปี 2558 พบว่า จังหวัดนครพนมมีนักท่องเที่ยวที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศที่เดินทางมาท่องเที่ยวมีจำนวนทั้งหมด 447,779 คน จึงมีอัตราการเติบโตในส่วนของกลุ่มที่เดินทางมาท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด พร้อมทั้งมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นแบบอย่างของตัวเองอยู่มากซึ่งกระจายอยู่ทั่วทั้งจังหวัด มีงานเทศกาลและงานประเพณีที่น่าสนใจ เช่น พิธีไหลเรือไฟ การฟ้อนของชนเผ่าต่าง ๆ ที่มีความสวยงามทำให้จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดที่ไม่น้อยหน้าจังหวัดอื่นที่จะพัฒนาและสนับสนุนอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้รุดหน้าต่อไป สมดังคำขวัญของจังหวัดที่ว่า *“พระธาตุพนมค่าล้ำ วัฒนธรรมหลากหลาย เรณูผู้ไท เรือไฟโสภา งามตาฝั่งโขง”* (ทองศักดิ์ ใจสบาย และคณะ, 2554) ยุทธศาสตร์ประชารัฐของรัฐบาลนี้จะเป็นความร่วมมือกันในเชิงสร้างสรรค์ดึงเอาจุดแข็งของแต่ละภาคส่วนมี ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มาช่วยกันสร้างพลังในการทำมาความดีเพื่อชาติ เพื่อประชาชนทุกคน และเพื่อเป็นแนวทางต่อการศึกษาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เพิ่มคุณค่า ศิลปะ ที่ทรงคุณค่าของเหล่าบรรพบุรุษสร้างไว้นำมาบริหารจัดการสู่ความยั่งยืนของจังหวัดนครพนมต่อไป

เนื้อเรื่อง

“ประชารัฐ” คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาประชาชน ช่วยกันแก้ปัญหา และคิดหาทางสร้างอนาคตให้ประเทศไทย ผ่านโครงสร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งเน้นลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพคน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เศรษฐกิจพอเพียง - อาชีพ /รายได้/ความร่วมมือ ชุมชนเข้มแข็ง



*** รัฐบาลมีนโยบายลดความเหลื่อมล้ำ สร้างรายได้และความเจริญ ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้ครอบคลุมทั้งประเทศโดยให้ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการร่วมกับภาครัฐเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศในเรื่อง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2558 รับทราบการแต่งตั้งคณะกรรมการภาครัฐและภาคเอกชน 12 คณะ ประกอบด้วย กลุ่ม Value Driver 7 คณะ และกลุ่ม Enable Driven 5 คณะ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐของรัฐบาล ซึ่งคณะกรรมการทั้ง 12 คณะ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- (1) ดำเนินการในลักษณะหุ้นส่วนภาครัฐ เอกชน และประชาชน
- (2) เน้นกิจกรรมที่เป็น Action Based
- (3) ครอบคลุม 4 เสาหลัก คือ ธรรมาภิบาล นวัตกรรมและผลิตภาพ การยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ และการมีส่วนร่วมในความมั่งคั่ง
- (4) ภาคเอกชนนำ โดยภาครัฐเป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุน

*****คณะกรรมการประสานและขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐประจำจังหวัด (คสป.)**คือคณะกรรมการที่จะขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐจากส่วนกลางลงไปสู่จังหวัด มีผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่เป็นประธาน



1. บทบาทหน้าที่ ประสานงานและขับเคลื่อนการดำเนินงานสานพลังประชารัฐ บูรณาการแผนงาน/โครงการที่ 12 คณะจะลงไปในพื้นที่ และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะทำงานร่วมรัฐ-เอกชน-ประชาชน ให้กระทรวงมหาดไทยเพื่อทราบอย่างต่อเนื่องซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้ (นส. มท ๐๔๐๙.๒/ว๕๒๑๖ ลงวันที่ ๑๔ กย.๕๙)

- (1) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่เพื่อใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนงาน
- (2) กำหนด แนวทางปฏิบัติและแผนดำเนินงานในพื้นที่
- (3) ประสานการปฏิบัติงาน และบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนภายในจังหวัด

- (4) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบายสานพลังประชารัฐ
- (5) รายงานผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคให้รัฐบาลทราบโดยผ่านกระทรวงมหาดไทย
- (6) แต่งตั้งที่ปรึกษา และคณะทำงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่ คสป.มอบหมาย

แนวทางการดำเนินงาน (นส. มท ๐๔๐๙.๒/ว๕๒๑๖ ลงวันที่ ๑๔ กย.๕๙)

- (1) ให้ คสป. มีการจัดประชุม เป็นประจำทุกเดือน เพื่อประสานการทำงาน ติดตามผล
- (2) ให้ คสป. เป็นแกนหลัก ประสานบูรณาการการทำงานของทุกภาคส่วน วางแผนสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของชุมชน และผลิตภัณฑ์
- (3) ศึกษา ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ ของกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ

- (4) สนับสนุนให้ อบท. สถาบันการศึกษา และองค์กรทุกภาคส่วน ในจังหวัดได้สนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนงาน ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
- (5) สนับสนุนให้บริษัท คัดเลือกชุมชนและผลิตภัณฑ์ ที่มีความพร้อมใน ๓ กลุ่มงาน ๕ กระบวนการ
- (6) ให้จังหวัดสนับสนุนด้านการถ่ายทอดแนวคิด องค์ความรู้ ฯลฯ แก่ชุมชน
- (7) เสนอปัญหา / ศักยภาพ (จุดอ่อน จุดแข็ง) / ความต้องการให้ SE จังหวัด
- (8) ให้คำแนะนำแนวทางในการดำเนินงานแก่ SE จังหวัด

1. ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของจังหวัดนครพนม ได้แก่

จังหวัดนครพนม ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีประวัติสืบทอดยาวนานมาหลายร้อยปี เดิมเคยเป็นมหานครของ อาณาจักรศรีโคตรบูรณที่รุ่งเรืองในอดีต ประมาณราวต้นพุทธศตวรรษที่ 12 เป็นอาณาจักรอิสระไม่ขึ้นกับใคร ประมาณพุทธศตวรรษที่ 16 อาณาจักร ศรีโคตรบูรณได้เสื่อมอำนาจลงตกอยู่ภายใต้การปกครอง ของอาณาจักรขอมต่อมาในราวพุทธศตวรรษที่ 18 ชื่อของ “ศรีโคตรบูรณ” เป็นเมืองในอาณาจักร ล้านช้าง มีฐานะเป็นเมืองลูกหลวง โดยพระเจ้ากรุงศรีสัตนาคนหุตล้านช้าง ทรงสร้างเมืองที่ปากห้วยหินบูรณ (ปากห้วยบรรจบลำน้าโขงฝั่งซ้ายตรงข้ามอำเภอท่าอุเทน เหนือเมืองนครพนม) ให้ชื่อเมืองใหม่นี้ว่า “ศรีโคตรบูรณ” สืบราชสมบัติมาได้หลายองค์ ต่อมาย้ายเมืองมาตั้งที่ ปาไม้รวกห้วยศรีมั่ง ริมแม่น้ำโขงฝั่งซ้าย (คือเมืองเก่าได้เมืองท่าแขกในปัจจุบัน) ถึงปี พ.ศ. 2297 มีพระนครนารักษ์ครองเมืองศรีโคตรบูรณ มีความเห็นว่าเมืองมิได้ตั้งอยู่ที่ปากห้วยแล้ว จึงได้เปลี่ยนนามเมืองใหม่ว่า “เมืองมรุกขนคร” เพราะถือว่าสร้างขึ้นในดงไม้รวก นามเมืองศรีโคตรบูรณ จึงเปลี่ยนไปตั้งแต่นั้น (สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2549)

จังหวัดนครพนม เป็นจังหวัดชายแดน ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พื้นที่มีลักษณะเลียบยาวตามแนวชายฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ประมาณ 174 กิโลเมตร อยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 16 -18 องศาเหนือ และระหว่างเส้นแวงที่ 104 -105 องศาตะวันออก มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 735 กิโลเมตร โดยมีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่สำคัญ (ภคินิชา อภิศุกรกุล, 2551)ได้แก่

แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์

1. **พระธาตุพนม** ประดิษฐาน ณ วัดพระธาตุพนมวรมหาวิหารในเขตอำเภอธาตุพนม ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 50 กิโลเมตร ผลจากการขุดค้นทางโบราณคดีลงความเห็นว่า เป็นสมัยเดียวกันกับปราสาทขอม และได้ทำการบูรณะเรื่อยมา โดยในปี พ.ศ.2458 วัดพระธาตุพนมได้รับการยกฐานะเป็นอารามหลวงชั้นเอก ขึ้นเป็น “วรมหาวิหาร” ต่อมาในวันที่ 11 สิงหาคม 2518 พระธาตุพนมได้ล้มทลายลงทั้งองค์เนื่องจากความเก่าแก่ขององค์ พระธาตุพนม รัฐบาลได้ก่อสร้างองค์พระธาตุขึ้นใหม่ แล้วเสร็จเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2522 และได้ ทาการบรรจุพระบรมสารีริกธาตุ ตลอดจนของมีค่ามากมายนับหมื่นชิ้นภายในองค์พระธาตุ บนยอดองค์พระธาตุมีฉัตรทองคำ น้ำหนักถึง 110 กิโลกรัม ปัจจุบันองค์พระธาตุพนมมีฐานกว้างด้านละ 12.33 เมตร เป็นเจดีย์ทรงสี่เหลี่ยมสูงแลดูสง่างามยิ่งนัก

2. พระธาตุท่าอุเทน ประดิษฐานอยู่บ้านท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน รูปทรงคล้ายพระธาตุพนม มีความสูงจากพื้นดินถึงยอด 33 วา ฐานกว้างด้านละ 6 วา 3 ศอก พระอาจารย์ศรีทนต์ เป็นผู้สร้าง เมื่อ ปี พ.ศ.2455 พระธาตุท่าอุเทนนี้เป็นศิลปกรรมและปูชนียสถานอันสำคัญยิ่งองค์หนึ่ง ภายในองค์พระธาตุบรรจุพระธาตุของพระอรหันต์ ซึ่งพระอาจารย์ศรีทนต์ได้อัญเชิญมาจากเมืองย่างกุ้งประเทศพม่า การเดินทางไปนมัสการพระธาตุท่าอุเทนจากตัวเมืองนครพนมใช้เส้นทางหมายเลข 212 ไปยังอำเภอท่าอุเทน ระยะทางประมาณ 26 กิโลเมตร

3. พระธาตุเรณูนคร ประดิษฐานอยู่ที่วัดพระธาตุเรณูนคร ตำบลเรณูนคร อำเภอเรณูนคร สร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2461 โดยอาจารย์เฒ่า วงษา และ อุปัชฌาย์อินทร์ โดยจำลองมาจากองค์พระธาตุพนม มีความสูง 35 เมตร กว้าง 8.37 เมตร มีซุ้มประตู 4 ด้าน ภายในเป็นโพรงบรรจุพระไตรปิฎก พระพุทธรูปทองคำ ภายในวัดพระธาตุเรณูนคร นอกจากมิ่งองค์พระธาตุเรณูนครแล้วยังมีพระรูปพระองค์แสน (น้ำหนัก 1,200 กิโลกรัม หน้าตักกว้าง 50 เซนติเมตร สูง 50 เซนติเมตร) มีพระพุทธรูปลักษณะสวยงาม การเดินทางไปนมัสการพระธาตุเรณูนคร จากตัวเมืองใช้เส้นทางหลวงหมายเลข 212 ถึงกิโลเมตร ที่ 44 มีทางแยกไปยังอำเภอเรณูนคร 7 กิโลเมตร สภาพถนนลาดยางใช้ได้ทุกฤดูกาล รวมระยะทางทั้งสิ้น 51 กิโลเมตร

4. พระธาตุประสิทธิ์ ประดิษฐานอยู่ที่วัดพระธาตุประสิทธิ์ ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า ห่างจากตัวอำเภอเมืองประมาณ 98 กิโลเมตร ป็นที่บรรจุพระอัฐิธาตุของพระพุทธเจ้า ประชาชนในท้องถิ่นใกล้เคียงเคารพนับถือมาก การเดินทางจากตัวเมืองนครพนม ไปตามทางหลวงหมายเลข 212 ผ่านอำเภอท่าอุเทน ถึงบ้านท่าดอกแก้วจะมีทางหลวง หมายเลข 2032 แยกซ้ายมือเข้าตัวอำเภอศรีสงคราม จากอำเภอศรีสงคราม ไปอำเภอนาหว้า ระยะทาง 26 กิโลเมตร ถนนลาดยางตามทางหลวงหมายเลข 2132 ถึงบริเวณวัด

5. พระธาตุมหาชัย ประดิษฐาน ณ วัดโฆสิตดาราม ตำบลมหาชัย อำเภอปลาปาก ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 40 กิโลเมตร ไปตามเส้นทางนครพนม - สกลนคร ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 22 พระธาตุมหาชัย เป็นปูชนียสถานที่สำคัญยิ่งแห่งหนึ่ง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ได้เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีบรรจุพระบรมสารีริกธาตุไว้ที่พระธาตุมหาชัย เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2518 ตรงกับวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 6 ซึ่งเป็นวันวิสาขบูชา และที่วัดโฆสิตดาราม นี้ ยังเป็นที่จำพรรษาของท่านพระครูสุนทรธรรมโฆสิต (หลวงปู่คำพันธ์ โฆสปัญโญ) พระเกจิอาจารย์สายวิปัสสนา ที่สำคัญองค์หนึ่ง และเป็นที่เคารพนับถือของชาวจังหวัดนครพนม และชาวอีสานทั่วไปด้วย

6. พระธาตุศรีคูณ เป็นปูชนียสถานคู่บ้านคูเมืองของชาวอำเภอนาแก ห่างจากอำเภอธาตุพนม ตามทางหลวงหมายเลข 212 ประมาณ 27 กิโลเมตร พระธาตุศรีคูณมีลักษณะส่วนบนคล้ายพระธาตุพนม ต่างกันตรงที่ชั้นที่ 1 มีสองตอน เป็นรูป 4 เหลี่ยม ประดับลวดลายปูนปั้น และชั้นที่ 2 สั้นกว่าพระธาตุพนม

7. วัดมรุกขนคร ตั้งอยู่ ต.ดอนนางหงส์ อ.ธาตุพนม จ.นครพนม มีพระธาตุสำคัญของจังหวัด ลักษณะคล้ายพระธาตุพนม ตั้งอยู่บนฐานสี่เหลี่ยมซ้อนลดหลั่นกันขึ้นไปเรื่อยๆ ยอดเจดีย์ทรงบัวเหลี่ยมผู้สร้างคือพระบรมราชา(แก้ว) เจ้าเมืองเดิมมรุกขนครเดิม ช่วงหนึ่งเคยเป็นศูนย์กลางอาณาจักรศรีโคตบูร

8. วัดโอกาสศรีบัวบาน เป็นวัดคู่บ้านคูเมืองมาแต่โบราณ มีศาลเจ้าหมื่น รวมทั้งพระติ้ว พระเทียม ซึ่งเป็นพระคู่บ้านคูเมืองของเมืองนครพนม เป็นที่เคารพสักการะของพุทธศาสนิกชนทั่วไป วัดนี้ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำโขงติดกับด้านสุลภากรนครพนม ในเขตเทศบาลเมืองนครพนม

9. รอยพระบาทเวินปลา ตั้งอยู่ในลานน้ำโขง ณ บ้านเวินพระบาท ตาบลเวินพระบาท อาเภอท่าอุเทน โดยมีที่ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของวัดพระบาทเวินปลา ห่างจากฝั่งออกไป 150 เมตร สถานที่แห่งนี้ชาวบ้านเรียกว่า “วังน้ำวนหรือเวิน” ลักษณะเป็นรอยฝ่าพระบาทเป็องซ้าย กว้าง 70 เซนติเมตร ยาว 1.80 เมตร ตรงกลางมีรูปกงจักรเส้นผ่าศูนย์กลางของรูปประมาณ 10 เซนติเมตร ในฤดูฝนน้ำจะท่วมคือตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ไปจนกว่าน้ำจะลดลง ในเดือนกุมภาพันธ์ จึงไปนมัสการได้ งานเทศกาลนมัสการ จะตรงกับวันสงกรานต์ของทุกปี การเดินทางจากนครพนมไปตามถนนสายนครพนม-บ้านแพง ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ 10 กิโลเมตร เลี้ยวขวาเข้าหมู่บ้าน อีก 500 เมตร

10. พระบางวัดไตรภูมิ ประดิษฐานอยู่ ณ วัดไตรภูมิ ตาบลท่าอุเทน อาเภอท่าอุเทน เป็นพระพุทธรูปยืนปางห้ามสมุทร มีขนาดสูง 80 นิ้ว แขนสูง 2.5 นิ้ว ฐานเป็นรูป 8 เหลี่ยม สูง 15 นิ้ว ห่างจากจังหวัดนครพนมประมาณ 26 กิโลเมตร

แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

1. เรณูนคร เมืองเรณูนครเป็นถิ่นที่อยู่ ของชาวผู้ไทซึ่งยังคงรักษา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นไว้อย่างดี อาทิ เช่น ธรรมเนียมการต้อนรับด้วย การบายศรีสู่ขวัญ การเลี้ยงอาหารแบบพาแลง การชวนดูตุ๊ก การพ่อนราผู้ไท เมืองเรณูนคร ยังมีร้านจำหน่ายสินค้าพื้นเมือง และของที่ระลึกต่าง ๆ ไว้บริการนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะบริเวณวัดพระธาตุเรณูนคร และตลาดอาเภอเรณูนคร ตัวอาเภอเรณูนครมีที่ตั้งห่างจากพระธาตุพนม 5 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวจังหวัด ไปทางทิศใต้เป็นระยะทาง 51 กิโลเมตร

2. ประเพณีแหกเต็นสาก เป็นประเพณีของชนเผ่าแสกอาศัยอยู่ในบ้านอาจสามารถ ตาบลอาจสามารถ ห่างจากตัวเมืองนครพนม ประมาณ 4 กิโลเมตร เป็นการเต้นบวงสรวงเจ้าที่ เต้นกันเป็นประจำทุกปี ในเดือน 3 ขึ้น 2 ค่ำ การเต้นสากนอกเทศกาลจะต้องทาพิธีขอขมา ก่อน โดยใช้หัวหมู เงิน 20 บาท และเหล้าทาพิธีที่ศาลเจ้าประจำหมู่บ้านโดยการเสี่ยงทายใช้ไม้สี ถ้าไม้สีเดียวกันถือว่าเจ้าไม่อนุญาตการเต้นแหกเต็นสากใช้ไม้ยาวทาสีแดงสลักขาวเรียก “สาก” นาด้วยเสียงกลองจังหวะเร็ว ผู้เต้นจะขอยเท้าถี่ ๆ ลงไปตามจังหวะ การกระทบไม้ คล้ายกับการเต้นลาวกระทบไม้แต่เร็วกว่ามาก

3. ประเพณีไหลเรือไฟ ในวันเพ็ญเดือนสิบเอ็ดของทุกปี จังหวัดนครพนมจะมีการจัดงานประเพณีไหลเรือไฟ ซึ่งการไหลเรือไฟถือเป็นพิธีกรรมอย่างหนึ่ง ที่พุทธศาสนิกชนชาวอีสาน ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา แต่ครั้งโบราณ ประเพณีไหลเรือไฟบางที่เรียกว่าล่องเรือไฟ ลอยเรือไฟหรือปล่อยเรือไฟ ซึ่งเป็นลักษณะที่เรือไฟเคลื่อนที่ไปเรื่อย ๆ เรือไฟหรือเฮือไฟ หมายถึง เรือที่ทาคด้วยท่อนกล้วย ไม้ไผ่ หรือวัสดุที่ลอยน้ำมีโครงสร้างเป็นรูปร่างต่าง ๆ ตามความต้องการ เมื่อจุดไฟ เปลวไฟจะลุกเป็นรูปร่างตามโครงสร้างนั้น ๆ งานประเพณีไหลเรือไฟ จะมีขึ้นในเทศกาลออกพรรษา ในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 11โดยมีความเชื่อเกี่ยวกับการบูชา รอยพระพุทธรูปที่ประทับไว้บน ฝั่งแม่น้ำนมมทานที ในแคว้นทักขิณาบถ ประเทศอินเดีย (ปัจจุบันเรียกว่า “แม่น้ำเนรบุททา”) ตามพุทธประวัติกล่าวไว้ว่า ในครั้งนี้พญานาค ได้ทูลอาราธนาพระพุทธองค์ ไปแสดงธรรม ในพิภพของนาค เมื่อเสด็จกลับพญานาคทูลขอให้พระองค์ประทับรอยพระบาทไว้ ณ ริมฝั่ง แม่น้ำนมมทานที พระองค์จึงได้ประทับรอย พระบาทไว้ตามประสงค์ของพญานาค รอยพระบาทที่ทรงประทับไว้ นี้ เป็นที่เคารพของเทวดา มนุษย์ ตลอดจนสัตว์ทั้งหลาย ผู้ที่ต้องการบุญกุศล ด้วยเหตุนี้การไหลเรือไฟจึงถือว่าเป็น การบูชารอยพระพุทธรูป

4. โช้ทั้งบั้ง เป็นประเพณีของชาวโช้ (โล้) ซึ่งเป็นชนเผ่าๆ หนึ่งของจังหวัดนครพนม ชาวโช้มีภาษาเป็นของตนเอง ลักษณะภาษากลุ่มมอญปนเขมร การเดินโช้ทั้งบั้ง เป็นการรำนงานศพ เพื่อส่งวิญญาณผู้ตาย ให้ไปสุขสบายในชาติหน้า การรำนทั้งชายและหญิง หมู่บ้านชาวโช้มีอยู่ที่บ้านโพนจาน อำเภอโพนสวรรค์ โดยเดินทางไปตามถนนนครพนม – ท่าอุเทน เลี้ยวซ้ายไปตามถนนสายท่าอุเทน - กุสุมาลย์ 25 กิโลเมตร ชนเผ่าโช้ มีกระจายอยู่ในหลายอำเภอ อาทิ ที่อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม และอำเภอนาแก

2. การวิเคราะห์และประเมินศักยภาพการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของจังหวัดนครพนม

การวิเคราะห์และประเมินศักยภาพ โอกาส ข้อจำกัด ภัยคุกคามในการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายแดน จังหวัดนครพนม แผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดนครพนมที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของจังหวัดให้เป็น “เมืองน่าอยู่ ประดู่เศรษฐกิจ สู่อาเซียนและจีนตอนใต้” โดยได้วิเคราะห์ศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อนและภัยคุกคามของจังหวัดนครพนม เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด ในรายงานฉบับนี้ได้ปรับปรุงข้อวิเคราะห์ดังกล่าวโดยได้เพิ่มเติมประเด็นของการพัฒนาเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนร่วมด้วยโดยมีรายละเอียดของ ข้อวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.1) จุดแข็งของจังหวัดนครพนม

จุดแข็งของจังหวัดนครพนม มีแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวได้เป็นอย่างดี เช่น หมู่บ้านมิตรภาพ ไทย-เวียตนาม บ้านนาจอก ตำบลหนองญาติ อำเภอเมืองนครพนม เป็นต้น รวมถึงจังหวัดนครพนมเป็นเมืองขนาดเล็กที่สงบและไม่วุ่นวาย เหมาะแก่การพักผ่อนและเป็นที่อยู่อาศัย อีกทั้งจังหวัดนครพนมเป็นจุดเชื่อมเส้นทางคมนาคมทางบกของไทย – สปป.ลาว – เวียตนาม และจีนตอนใต้ ที่สะดวก และมีสะพานมิตรภาพ 3 (นครพนม-คาม่วน) เป็นสะพานเชื่อมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวสู่ประชาคมอาเซียนและสากล

2.2) จุดอ่อนของจังหวัดนครพนม

จุดอ่อนของจังหวัดนครพนม คือโครงข่ายเส้นทางคมนาคมและการขนส่ง การให้บริการและการเชื่อมโยงเส้นทางสู่แหล่งท่องเที่ยว ยังไม่ครอบคลุมและไม่ได้รับการปรับปรุงเท่าที่ควร อีกทั้งจังหวัดนครพนมยังขาดการวางแผนการพัฒนาเมืองอย่างเป็นระบบ และรองรับการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับภาพรวมของประเทศ

2.3) โอกาสของจังหวัดนครพนม

โอกาสของจังหวัดนครพนม อยู่ทีนโยบายของรัฐในการส่งเสริมทั้งการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวของจังหวัดนครพนมได้ และจังหวัดนครพนมมีโอกาสดำเนินการจากความร่วมมือในกลุ่มประเทศที่อยู่ในพื้นที่ Great Mekong Sub region (GMS) (ประเทศที่อยู่ลุ่มแม่น้ำโขง ไทย จีน เวียดนาม สปป.ลาว เวียดนาม และกัมพูชา) อีกด้วย และมีโอกาสในการขยายเศรษฐกิจตามแนวเส้นทางระเบียงเศรษฐกิจแนวตะวันออก-ตะวันตก นอกจากนี้ ยังสามารถเชื่อมโยงไปยังท่าเรือห้วงอ่าง ในเวียดนามได้ในระยะ 200 – 300 กิโลเมตร อีกด้วย

2.4) ภัยคุกคามของจังหวัดนครพนม

ภัยคุกคามของจังหวัดนครพนม อยู่ทีการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งการเปิดตลาดเสรีทางการค้ามีผลต่อภาคการผลิต ที่ยังไม่สามารถปรับตัวให้สามารถแข่งขันกับประเทศคู่แข่ง อีกทั้งกฎระเบียบของประเทศเพื่อนบ้านมีความแตกต่างเชิงสถาบันฯ (กฎหมาย กฎระเบียบ) ระหว่าง 2 พื้นที่ ทำให้การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจร่วมกันระหว่าง 2 ประเทศ มีความซับซ้อน นอกจากนี้ นโยบายการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศของ

ไทย กับ สปป.ลาว ในพื้นที่นครพนม - คำม่วน ยังไม่ชัดเจนอีกทั้งในด้านภูมิศาสตร์ จังหวัดนครพนมเป็นเส้นทางผ่านของยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมาย และอาจเป็นทางผ่านของเครือข่ายอาชญากรรมระหว่างประเทศได้

ส่วนสรุป

การศึกษาความร่วมมือภาครัฐและเอกชนตามนโยบายสานพลังประชารัฐ เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมในจังหวัดนครพนมซึ่งจังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดที่มีรูปแบบทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น วัฒนธรรมประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของจังหวัดนครพนม โดยมีข้อสรุปที่น่าสนใจได้ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและเชื่อมโยงกิจกรรมการท่องเที่ยวกับกลุ่มจังหวัดและประเทศเพื่อนบ้าน

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการท่องเที่ยว พัฒนา บุคลากร และฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวริมฝั่งแม่น้ำโขง แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมท้องถิ่น

4. ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ตามลำแม่น้ำโขงในเชิงกลุ่มพื้นที่ที่มีศักยภาพ สามารถเชื่อมโยงธรรมชาติ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และวิถีชีวิตของชุมชน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงทุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของจังหวัด เช่น พัฒนา พื้นที่พระธาตุสำคัญในจังหวัด พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ พัฒนา และฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เป็นต้น เพื่อสร้างความพร้อมรองรับสะพานมิตรภาพ 3 (นครพนม- คำม่วน) รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC)

6. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวริมฝั่งแม่น้ำโขงจังหวัดนครพนม ที่มีความโดดเด่นทางธรรมชาติและมรดกทางวัฒนธรรม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวพระธาตุสำคัญในจังหวัด โดยการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐาน เพื่อรองรับนักท่องเที่ยว มุ่งสู่การเป็นเมืองศูนย์กลางการท่องเที่ยวในอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงตอนกลาง สนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว

การสร้างฐานรากประเทศสู่อนาคตตามโมเดล “ไทยแลนด์ 4.0” ซึ่ง 1 ใน องค์ประกอบหลัก คือ การขับเคลื่อนประเทศผ่านกลไก “ประชารัฐ” จะต้องมุ่งทำงานแบบบูรณาการให้เกิดการเชื่อมโยง ประสานสอดคล้องกัน เพราะปัญหาของหลายภาคส่วนล้วนมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบซึ่งกันและกันปัญหาสาธารณสุขของประเทศมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น หลายฝ่ายจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือผนึกกำลังระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่นๆ ในสังคมมากขึ้นเดิมอาจจะคุ้นชินกับการบริหารราชการในลักษณะบนลงล่าง แต่จากนี้เราต้องบริหารงานทั้งล่างขึ้นบน/บนลงล่างทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน จึงขอให้ท่านมองและคิดแบบองค์รวมหรือการเชื่อมโยงผสมผสานกัน(Matrix) โดยใช้กลไกประชารัฐควบคู่กันไป เอาความต้องการประชาชนเป็นตัวตั้ง เน้นการมีส่วนร่วม หน่วยงานภาครัฐต้องไปช่วยสะท้อนความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด ขอให้เข้าใจว่ายุทธศาสตร์ประชารัฐของรัฐบาลนี้จะเป็นความร่วมมือกันในเชิงสร้างสรรค์ดึงเอาจุดแข็งของแต่ละภาคส่วนมี ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มาช่วยกันสร้างพลังในการทำมาความดีเพื่อชาติ

สานพลังประชารัฐ คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ช่วยกันแก้ปัญหา และคิดหาทางสร้างอนาคตให้ประเทศไทย ผ่านโครงสร้างการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศที่มุ่งมั่น ลดความเหลื่อมล้ำ พัฒนาคุณภาพคน และเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน โดยมีคณะทำงานร่วมรัฐ – เอกชน – ประชาชน จำนวน 12 คณะ เป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบาย “สานพลังประชารัฐ”

วัตถุประสงค์

- ๑.ลดความเหลื่อมล้ำ
- ๒.พัฒนาคุณภาพคน
- ๓.เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณทุกท่านซึ่งท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านมาให้แนวคิด คำปรึกษา แนะนำข้อคิดต่างๆ ทั้งยังเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้ศึกษาที่สุดผู้ค้นคว้าก็ได้สำเร็จการศึกษาในครั้งนี้ไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- กรมการท่องเที่ยว สำนักพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : Error! Hyperlink referencenot valid.ดูเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559.
- ทองศักดิ์ ใจสบาย และคณะ.(2554). โครงการอนุรักษ์อัตลักษณ์ทางภาษาศิลปะและวัฒนธรรมของกลุ่มจังหวัดในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง. สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.
- ภักดิษา อภิศุภกรกุล.(2551). โครงการการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเชื่อมโยงกับเทศกาลการท่องเที่ยวประจำปีในกลุ่มจังหวัดภาคอีสานใต้. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.(2549). คู่มือการประเมินมาตรฐานคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวทาง วัฒนธรรม. สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Agranoff, R. (2006). Inside collaborative network : Ten lessons for public managers. *Public Administration Review*. 61(63), 57-59
- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). *Collaborative public management : New strategies for local governments*. Washington, D.C.: Georgetown University Press

ธรรมาภิบาลเพื่อการจัดการและพัฒนาองค์กรให้เกิดขึ้น

Good Governance for Sustainable Organization Management and Development

ผู้วิจัย

จิรฐา ทิศกระโทก

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา ไวก้าว

บทคัดย่อ

ธรรมาภิบาลเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นหลักการที่ครอบคลุมกว้างขวาง ธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทยเรา หลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการบริหารที่โปร่งใส มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ และเป็นระบบระเบียบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ การส่งเสริมให้เกิดการสร้างธรรมาภิบาล มาจากความร่วมมือของสถาบันทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาสังคม บทบาทของภาครัฐที่สำคัญ คือ รัฐเป็นผู้มีบทบาทในการวางรากฐานและรักษากฎระเบียบต่างๆ การสร้างธรรมาภิบาลของรัฐนั้น จำเป็นต้องอาศัยระบบการจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ มีการรับผิดชอบภายใต้กรอบของกฎหมาย และนโยบายที่โปร่งใสตรวจสอบได้

บทความนี้เขียนขึ้นเพื่อเสนอแนวคิดให้กับภาครัฐที่จะต้องมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และรับผิดชอบภายใต้กรอบของกฎหมาย จุดมุ่งหมายในการสร้างธรรมาภิบาลของภาครัฐนั้น จะต้องพยายามปฏิรูปการบริหารจัดการให้ถูกต้องตามหลักเหตุผล และหน้าที่ มีระบบความรับผิดชอบด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพมาใช้ และให้ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน พร้อมกับยกระดับความชำนาญ ให้ความทันสมัย ต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ โดยต้องมีการหามาตรการที่จะกระตุ้นให้เกิดการตระหนักถึงการกระทำผิดจรรยาบรรณ ให้มีธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, การจัดการองค์กร, ความยั่งยืน

Abstract

Good governance is the key to management for organizational development. Since it is a comprehensive principle Good governance is therefore a very important concept for Thailand. Because good governance principles are transparent, quality, effective, verifiable and systematic management principles that allow citizens to be able to participate. Promoting the creation of good governance later Comes from the cooperation of institutions, both government, private and civil society The important role of government is that the state plays a role in laying the foundation and maintaining the rules. Creating good governance of that state Needing an efficient government management system There is responsibility under the framework of the law. And transparent and accountable policies Therefore, it is absolutely necessary for the state to have a bureaucratic reform. To improve the management system to be efficient And responsible under the legal framework Which the purpose of creating the good governance of the government Will have to try to reform the management to be correct according to the rational principles and duties with an

effective financial responsibility system And ensure transparency in operations While also improving the expertise of the government sector to be modern Anti-corruption and misconduct Which must find measures to stimulate awareness of unethical actions To have good governance for sustainable organization development etc.

Key Word : Good governance Organizational Management Sustainability

บทนำ

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวคิดหนึ่งที่ปัจจุบันมีการนำมาใช้อย่างเป็นทางการ เพราะเชื่อว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนจักทำไม่ได้เลย ถ้าประเทศนั้นๆ ปราศจากธรรมาภิบาล ธนาครโลกรจึงได้เสนอแนวทาง “ธรรมาภิบาลระดับโลก” (Global Governance) ที่พยายามผลักดันให้ประเทศในแถบทวีปเอเชียและประเทศอื่นๆ พยายามเดิน ตามกรอบของธรรมาภิบาล เพราะเชื่อว่าด้วยหนทางนี้จะทำให้ประเทศกำลังพัฒนาจำนวนมากสามารถพัฒนาประเทศให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน (ลาซิด ไชยอนงค์ 2556) ซึ่งในปัจจุบันสังคมได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลก เพราะหน่วยงานต่างๆ ขาดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารองค์การ อันได้แก่ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักคุณธรรม และหลักความคุ้มค่า (คณะกรรมการพลเรือน, 2543) หลักธรรมาภิบาลดังกล่าว จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาปฏิบัติ เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการที่จะต้องมีเงินทุนไว้เพื่อเลี้ยงชีวิต และเพื่อซื้อเครื่องมือและวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต ยิ่งมีการสะสมทุนมากก็ยิ่งมีการแบ่งงานกันทำมาก ทุกคนต่างต้องการจะยกระดับสภาพความเป็นอยู่ของตนเอง การลงทุนหรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ จึงเป็นการกระทำเพื่อตัวเองของมนุษย์แต่ละคน อีกทั้งค่านิยมของสังคมเชื่อว่าองค์กรที่มีกำไรสูงแสดงถึงความเจริญเติบโต ก้าวหน้าและมั่นคง ดังนั้น การแสวงหากำไรสูงสุดของทุกๆ คน และทุกๆ องค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงาน การตระหนักเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย การเปิดกว้างให้มีการแข่งขัน โดยพิจารณาว่าจุดมุ่งหมายของงานภาครัฐในแบบใด ที่ยังควรกระทำโดยส่วนราชการ และส่วนใดที่ควรปล่อยให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทน (Commonwealth Association of Public Administration and Management, 1994) ดังนั้น การดำเนินกิจการของภาคเอกชนและภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือเล็กเมื่อละเลยต่อหลักธรรมาภิบาล ย่อมสร้างปัญหาหรือส่งผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังจะเห็นได้จากสภาพการขาดหลักธรรมาภิบาลย่อมเกิดปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน การทุจริต ปัญหาที่เกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ การบิดเบือนข้อมูล การขาดความรับผิดชอบ ทำให้เกิดความแตกแยกในสังคม เป็นต้น ดังงานวิจัยของ ชัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย และคณะ (2559) นำเสนอไว้ว่า “ปัญหาดังกล่าวส่วนหนึ่งมาจากไม่ได้กำหนดแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ความสุขของประชาชน”

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในหลายประเทศ ที่นำแนวคิดหลักธรรมาภิบาล นี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีกฎหมายอย่างน้อย 2 ฉบับ ที่มีการกำหนดมาเพื่อรองรับ Good Governance หรือการบริหารจัดการที่ดี หรือ ธรรมรัฐ หรือ ธรรมาภิบาล ฉบับแรก คือ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 ได้แก่ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการที่ดี พ.ศ. 2546 กฎหมายทั้ง 2 ฉบับ ในแง่ของหลักการ เน้นเรื่องผลลัพธ์ คือ การเน้นการปฏิบัติ

ราชการที่มุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมาย ตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ซึ่งในปัจจุบันการบริหารงานในภาครัฐ มีปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เช่น วัฒนธรรมอุปถัมภ์ กลุ่มอิทธิพล และกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ที่ต้องการรักษาสถานภาพดั้งเดิมไว้ ทำให้ได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นอย่างมาก ในเรื่องของความโปร่งใสในการดำเนินงาน ดังนั้น การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือศรัทธาว่าปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานภาครัฐจะลดลง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานของหน่วยงานในภาครัฐ การส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม เท่าที่ผ่านมาระดับนโยบายที่การสร้างองค์การใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อการปราบปรามการคอร์รัปชัน เช่น ปปช. สตง. ปปท. ปปง. เป็นต้น และมีการเรียกร้องให้ระบบบริหารภาครัฐต้องตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างจริงจัง และมีการกำกับตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐอย่างใกล้ชิดผ่านช่องทางต่างๆ เช่น สื่อมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของภาครัฐต่อสาธารณะ ย่อมเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในทิศทางที่ระบบบริหารภาครัฐยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในระบบบริหารภาครัฐจะไม่ประสบความสำเร็จ หากเป็นการดำเนินการเพียงลำพังจากภาครัฐเท่านั้น ดังนั้น ภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน ภาคองค์กรเอกชน ภาคสื่อมวลชน ต้องร่วมมือกันในการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐในทุกมิติโดยเฉพาะการทำให้บุคลากรของรัฐยึดประโยชน์สุขของประชาชน เป็นเป้าหมายหลักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง (ประธาน สุวรรณมงคล, 2558)

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ให้ความหมาย “ธรรมาภิบาล” ไว้ว่า หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทาง สำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึง ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มี ความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริม ความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวภาวะ วิกฤติ ภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครอง แบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 10 ประการสำคัญ ได้แก่

1. หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือ ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
2. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
3. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) คือ การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองความคาดหวังหรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง
4. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) คือ การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ
5. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้
6. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทาความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหาหรือ ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา
7. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่นๆ (ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควรรวมถึงการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ
8. หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือ การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
9. หลักความเสมอภาค (Equity) คือ การได้รับการปฏิบัติและได้รับการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้าน ชายหรือหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนาการศึกษา การฝึกอบรม และอื่นๆ

10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) คือ การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

นอกจากนั้น UNDP ยังนำเสนอองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล 7 ประการ ที่ควรถูกกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของประเทศโลกที่ 3 ซึ่งได้แก่

1. ประชาชนจะต้องยอมรับในความชอบธรรมของรัฐบาล (Legitimacy) และ รัฐบาลจะต้องมีความรับผิดชอบต่อประชาชนในกิจการที่ได้กระทำลงไป (Accountability)

2. ประชาชนจะต้องมีอิสระ เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และในการมีส่วนร่วม (Freedom of Association and Participation)

3. จะต้องมีการอบแห่งกฎหมายที่ชัดเจน และเป็นระบบที่ก่อให้เกิดสถานะที่มั่นคง เป็นหลักประกันต่อชีวิตและการทำงานของพลเมือง รวมทั้งเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อผู้ประกอบการ และเกษตรกร นอกจากนี้กฎหมายจะต้องปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอหน้ากัน ทั้งนี้โดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ จะต้องเปิดเผยเป็นที่รู้จักกันล่วงหน้า ต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด มีวิธีการที่ประกันการบังคับใช้กฎหมาย การตัดสินใจ ข้อขัดแย้งต้องเป็นการตัดสินใจโดยฝ่ายตุลาการที่เป็นอิสระและเชื่อถือได้ รวมถึงจะต้องมีกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ได้ เมื่อหมดประโยชน์ ใช้สอย

4. ระบบราชการจะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินกิจการต่างๆ (Bureaucratic Accountability) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการงบประมาณของรัฐซึ่งจะต้องมีการควบคุม ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งของรัฐและบุคลากร เพื่อป้องกันมิให้ใช้ทรัพยากรโดยมิชอบ ทั้งนี้จะต้องมีความโปร่งใส (Transparency) ในการปฏิบัติราชการทุกระดับ

5. จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตที่น่าเชื่อถือ โดยรัฐบาลจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เช่น ด้านรายได้ประชาชาติ ดุลการชำระเงิน สภาพการจ้างงาน และดัชนีค่าครองชีพ เป็นต้น

6. จะต้องมีการบริหารงานภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

7. จะต้องมีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดระหว่างรัฐบาลกับองค์กรของประชาสังคม ซึ่งหมายถึง องค์กรประชาชน (People's organization) และองค์กรอาสาสมัครเอกชน (NGOs)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชน และประเทศชาติโดยยึดหลักเหตุผล และความเป็นธรรม กล่าวอีกนัยหนึ่ง ธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการ (principles) และแนวทาง (guidelines) สำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด

แนวคิดธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ แนวทางการจัดการภาครัฐที่นำเอาวิธีการจัดการแบบเอกชนมาประยุกต์ใช้กับการจัดการในภาครัฐ เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายภาครัฐที่มีจำนวนมาก เนื่องจากโครงสร้างทางการบริหารที่ใหญ่โต มีจำนวนบุคลากรมาก เป็นการปรับปรุงเพื่อให้การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพและ

ประสิทธิภาพมากขึ้น เน้นการลดขนาดของหน่วยงานให้เล็กลง มีการนำวิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันเน้นวินัยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด จะเห็นได้ว่า แนวคิดดังกล่าวมีจุดอ่อนที่ขาดเอกลักษณ์และกรอบความคิดลักษณะที่ชัดเจน เป็นเพียงการเติมเต็มแนวคิดในกระบวนการทัศน์เก่า อีกทั้งยังละเลยการให้ความสำคัญต่อคุณค่าบางประการ เช่น ความเที่ยงธรรมและความถูกต้อง ดังนั้น เมื่อแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มีจุดอ่อน นักวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จึงได้เสนอแนวคิดใหม่ คือ การบริการสาธารณะแนวใหม่ เพื่อทดแทนแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ มีฐานคติอยู่ 3 ประการ คือ

1) การตระหนักถึงค่านิยมประชาธิปไตยและค่านิยมเชิงสถาบันที่เน้นประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มองประชาชนในฐานะพลเมืองมากกว่ามองเป็นเพียงผู้ออกเสียงเลือกตั้ง มองเป็นเพียงลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2) การคำนึงถึงตัวแบบประชาสังคมและชุมชน เน้นให้ระบบราชการมุ่งลดความควบคุมอำนาจรัฐและหันมาแสดงบทบาทในฐานะผู้สนับสนุนเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารปกครองตนเอง เพื่อผลประโยชน์ของพวกเขา แนวคิดนี้คือการมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตนไปสู่การมุ่งหวังผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่า

3) แนวคิดมนุษยองค์การ และทฤษฎีวาทกรรม เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบทบาทการบริหารรัฐกิจที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

จะเห็นได้ว่าจากฐานคติดังกล่าวนำไปสู่การปรับเปลี่ยนค่านิยมและบทบาทของระบบราชการไปสู่การยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริการประชาชนโดยการแสดงบทบาทในฐานะผู้จัดหาทรัพยากรสาธารณะแก่ประชาชน การเป็นผู้ธำรงรักษาองค์การภาครัฐ การเป็นผู้ส่งเสริมแนวคิดประชาธิปไตยและกระบวนการมีส่วนร่วมของพลเมือง การเป็นผู้มีส่วนร่วมของชุมชนและการทำตัวเข้าถึงประชาชน

แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ ถือกำเนิดมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ทดแทนแนวคิด New Public Management (NPM) ซึ่งมีจุดอ่อนทั้งในเชิงทฤษฎีและในทางปฏิบัติจริง แนวคิดทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์เน้นเรื่องค่านิยมประชาธิปไตย ได้สรุปสาระสำคัญของแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ไว้ 7 ประการ ได้แก่ (Maesschalck, J. 2004)

1. มุ่งรับใช้ประชาชนมากกว่าการเป็นผู้ชี้นำ (Serve, rather than steer)
2. มุ่งผลประโยชน์ที่เกิดแก่สาธารณะเป็นหลักมากกว่ามุ่งสร้างผลงาน (The public interest is the aim, not the by product)
3. วางแผนการดำเนินการอย่างมียุทธศาสตร์และปฏิบัติอย่างเป็นประชาธิปไตย (Think strategically, act democratically)
4. มุ่งรับใช้ประชาชนในฐานะพลเมือง ไม่ใช่ลูกค้าหรือผู้มาขอรับบริการ (Serve citizens, not customers)
5. พร้อมรับการถูกตรวจสอบ (Accountability isn't simply)
6. ให้ความสำคัญกับตัวข้าราชการมากกว่าผลผลิตที่จะได้รับจากพวกเขา (Value people, not just productivity)

7. ยกย่องความสำคัญของประชาชนและการให้บริการสาธารณะมากกว่าการเป็นผู้ประกอบการ (Value citizenship & public service above entrepreneurship)

จะเห็นได้ว่า ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบัน เพราะธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน และให้ความสำคัญ ความเท่าเทียม กับผู้มารับบริการทุกคนด้วยความเสมอภาค ส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทางสงบสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สภาพปัญหาการบริหารจัดการองค์การและความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ

การบริหารงานเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์การจะต้องคำนึงถึงความเป็นจริง โดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีและความต้องการของคน การบริหารงานระบบนี้ จึงไม่ค่อยยอมรับคุณค่าและวิธีการทำงานของคน เพราะสายการบังคับบัญชากำหนดไว้แน่นอนตายตัวว่าจากใครถึงใคร การแบ่งงานจะแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง การบรรจุ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมีจำกัด แต่ละคนในหน่วยงานจึงใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเพื่องานของตนมากกว่าเพื่องานส่วนรวม การศึกษาสูง ระบบการสื่อสารเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีการผลิต และการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเมืองบ่อย ประชาชนได้มีส่วนร่วมการเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ขนาดขององค์การและความต้องการของผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์การเพิ่มจำนวนมากขึ้น ระบบการบริหารแบบเดิมเมื่อ 20 ปี ที่ผ่านมามีไม่สามารถทำให้ทุกหน่วยขององค์การเจริญเติบโตได้เนื่องจากมีขั้นตอนการทำงานที่ยืดยาก ซับซ้อนเสียจนไม่อาจให้บริการได้ทันทั่วถึงและทั่วถึง ความซับซ้อนของเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็เช่นกัน จำเป็นต้องฝึกฝนให้บุคลากรมีความสามารถในการประสานกิจกรรมภายในองค์การให้มากขึ้น (Warren G Bennis. 2017)

การบริหารจัดการองค์การภาครัฐแบบเดิมๆ นั้นได้ให้ความสนใจอยู่ที่การให้บริการโดยผ่านหน่วยงานของรัฐ มีการกำหนดนโยบายสาธารณะ มีการบริหารงาน และมีการปฏิบัติตามนโยบายที่อาจมีเรื่องทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง และนักบริหารภาครัฐจะเป็นเพียงผู้มีบทบาทในการปฏิบัติตามนโยบายเสียมากกว่า ผู้บริหารจะรับผิดชอบต่อองค์กรเมืองที่ถูกเลือกเข้ามาตามวิถีประชาธิปไตยมากกว่ารับผิดชอบต่อประชาชน มีเรื่องของการรายงานตามลำดับขั้นในการทำงานตามแผนงานและโครงการต่างๆ มีการควบคุมโดยผู้บริหารระดับสูงๆ ต่อไป อีกทั้งค่านิยมสาธารณะจะเป็นเรื่องของประสิทธิภาพและการมีเหตุผล องค์กรจะดำเนินการไปด้วยระบบปิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าร่วมของประชาชนมีขีดจำกัด บทบาทของนักบริหารจึงเป็นเพียงการวางแผน จัดการ องค์กร การจัดหาบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการทำงานงบประมาณ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในองค์การของรัฐต่างดำเนินการกันอยู่ปกติ แต่ในปัจจุบันกระแสการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ได้ให้ความสำคัญกับหลักการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับประชาชน มุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ติดตามแนวคิดการบริหารแนวใหม่จึงเกิดขึ้น การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่เป็นการรวมกลุ่มของแนวคิดและการปฏิบัติ เป็นหลักการที่ใช้การดำเนินงานแบบเอกชนและธุรกิจในการบริหารราชการ หรือทำราชการให้เหมือนธุรกิจแต่ไม่ใช่ให้เป็นองค์การทางธุรกิจ

ดังนั้น การพัฒนาองค์การมิได้หมายถึงการพัฒนาแต่เฉพาะองค์การที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์การที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็ควรได้รับการพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น และมีหลักธรรมาภิบาล เพราะเมื่อใดที่คิดว่าองค์การของตนมีความเจริญและมีการพัฒนาที่ดีแล้วจึงหยุดนิ่ง ก็เท่ากับว่ากำลังเดินถอยหลังตลอดเวลา ผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอมีหลักธรรมาภิบาล โดยอาศัยหลักการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย (Goal setting) ควรมีการประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบายร่วมกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์การอย่างชัดเจน และตรงไปตรงมา

2. ความเข้าใจในสถานการณ์ (Understand relations) ต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน เพราะความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน

3. การปรับปรุงสัมพันธภาพ (Improving relations) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์การถือเป็นผลพลอยได้ขององค์การ แต่ไม่ว่าคนในองค์การจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันหรือไม่ก็ตาม ควรได้รับการเปิดเผย เพื่อให้ต่างฝ่ายได้รู้ถึงปัญหา เมื่อรู้ถึงปัญหาทุกคนจะพยายามปรับตัวเข้าหากันและตั้งใจทำงานมากขึ้น

4. ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือ ทั้งนี้ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา ระบบการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับดุลยภาพของงาน (Balance of force) ภายในระบบของหน่วยงานนั้นๆ

5. การเชื่อมโยง (Linking) แนวยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การ คือ ความสามารถในการโน้มน้าวคนในหน่วยงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกันมากที่สุด

จะเห็นได้จากการเปรียบเทียบพฤติกรรมและวัฒนธรรมขององค์การที่อ่อนแอกับองค์การที่เข้มแข็ง สังเกตได้จากค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานของคนและบรรยากาศของการทำงานร่วมกันนั้น เป็นสิ่งที่คนในองค์การมองเห็นได้ยาก แต่สำหรับผู้ที่เป็นที่ปรึกษาการพัฒนาองค์การจะเห็นได้ชัดเจนกว่า เพราะมีทัศนคติเป็นกลาง กล่าวเสนอปัญหาในส่วนที่องค์การไม่กล้าพูด สามารถเสนอแนะได้ชัดเจนและเหมาะสม ข้อสำคัญคือ คนในองค์การยอมรับบุคคลภายนอกมากกว่าที่ปรึกษายภายในองค์การเอง เพราะการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์การเป็นกิจกรรมที่ไม่เหมือนกิจกรรมฝึกอบรมและพัฒนาธรรมดาทั่วไป แต่จะต้องทำอย่างระมัดระวังรอบคอบตามขั้นตอนและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทุกระบบในองค์การไปพร้อมๆ กัน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ ได้แก่ งาน (tasks), โครงสร้าง (structure), คน (people) และวิธีการ (technology) เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงองค์การสู่ความยั่งยืน

กระบวนการพิเศษที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การ คือ การพัฒนาองค์การตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Kurt Lewin's โดยทีมที่ปรึกษาจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล การพิจารณาข้อผิดพลาด การป้อนกลับและการประเมินผลอย่างเป็นทางการ ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาองค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา (Problem recognition) เป็นการเริ่มต้นพัฒนาองค์การโดยที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดปัญหาต่างๆ ภายในองค์การ และสิ่งที่ต้องการแก้ไขปัญหาก็คือหากผู้บริหารระดับสูงมีความต้องการที่จะแก้ไขก็ถือว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบการพัฒนาองค์การและเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญสูงสุด

ขั้นตอนที่ 2 การส่งต่อให้กับทีมที่ปรึกษา (Entry of change agent) ทีมที่ปรึกษาจะนำปัญหามาวิเคราะห์พร้อมหาทางแก้ไขเปลี่ยนแปลง บุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กรมีส่วนร่วมในการเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหา (Data collection and problem diagnosis) การทำงานของสมาชิกภายในองค์กร ทีมที่ปรึกษาจะมีการตรวจสอบเอกสารภายในองค์กร และใช้ในการสัมภาษณ์ทำแบบสอบถาม และสังเกตข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรและปัญหาที่เกิดขึ้น ต่อจากนั้นทีมที่ปรึกษาจะเลือกผู้จัดการให้ช่วยในการตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้นว่าเกิดจากสาเหตุอะไร ลักษณะของปัญหาและการขยายตัวของปัญหา ส่วนทีมที่ปรึกษาอาจจะมีการสอบถามผู้จัดการบางท่านให้จัดเตรียมข้อมูลป้อนกลับของการวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 4 การปรับแผนสำหรับเปลี่ยนแปลง (Development of plan for change) ทีมที่ปรึกษาจะทำงานร่วมกับผู้จัดการหลัก เพื่อกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างและประเมินทางเลือกในการทำกิจกรรมต่างๆ และตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด ในระหว่างนั้นจะมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับองค์กร

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในเบื้องต้น (Change implementation) คัดเลือกวิธีที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติ ขั้นตอนนี้จะได้รับการตอบสนองตามขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบุคคล วัฒนธรรม และสภาวะการทำงานอื่นๆ

ขั้นตอนที่ 6 การทำให้มั่นคงและจัดทำให้มีขึ้น (Stabilization and institutionalization) หมายถึง การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และพิจารณาผลการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากที่ได้นำวิธีใหม่มาใช้พัฒนาองค์กรโดยพิจารณาจากกิจกรรมแต่ละวัน

ขั้นตอนที่ 7 การป้อนกลับและการประเมินผล (Feedback and evaluation) หลังจากการเปลี่ยนแปลงที่ได้ปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ทีมที่ปรึกษาจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ เพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเก่า และวิเคราะห์ข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น จากนั้นก็จะมีการประเมินผล ขั้นตอนนี้สามารถที่จะปรับปรุงขั้นตอนในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ หากผลการวิเคราะห์ออกมาว่าขั้นตอนใดยังไม่เหมาะสมก็ให้แก้ไขใหม่ ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมบางอย่างเราจะควบคุมไม่ได้ แต่องค์กรก็สามารถที่จะเอาชนะได้ เป็นผลมาจากการทดลองปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงควรตระหนักว่า การที่องค์กรมั่นคงและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

ธรรมาภิบาลกับการจัดการองค์การให้เกิดความยั่งยืน

เพื่อให้องค์กรของรัฐ เอกชน และทุกๆ ส่วน นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ให้กว้างขวางและยั่งยืน จำเป็นต้องมีปัจจัยสำคัญหลายๆ ปัจจัย ที่นอกเหนือจากความตระหนักของบุคลากรในหน่วยงานและผู้บริหารแล้ว คือ ความต่อเนื่องหรือความยั่งยืนของการเป็นประชาธิปไตยและความมั่นคงของประเทศ (sustainability of democracy and national security) เพราะประชาธิปไตยค่อนข้างเป็นพลวัต เพราะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม และยังมีการอภิปรายกันถึงความหมายที่แท้จริงอยู่อย่างกว้างขวาง แต่มิติที่สำคัญของประชาธิปไตยก็คือ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม และเสรีภาพในทางการเมือง การเป็นประชาธิปไตยและความ

ยั่งยืนของประชาธิปไตย จึงเป็นสิ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการที่ดี หรือ ธรรมาภิบาลคงอยู่ได้ เนื่องจากตราบไคที่ไม่เป็นเผด็จการ ประชาชนย่อมมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการตรวจสอบการดำเนินการของรัฐ ทำให้เกิดความโปร่งใส ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนตลอดหน่วยงานต่างๆ มีสำนึกรับผิดชอบต่อ ประชาธิปไตยจึงมีข้อดี คือ เป็นวิธีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลกลุ่มต่างๆ เพื่อหาแนวทางแก้ไขความขัดแย้งแทนการใช้ความรุนแรง กระบวนการเป็นประชาธิปไตยนำมาสู่การส่งเสริมสันติวิธีในชาติ และระหว่างชาติได้ ประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ มีการลงคะแนนเสียงโดยเท่าเทียมกัน มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการควบคุมทางนโยบาย ประชาธิปไตยนำมาสู่การหลีกเลี่ยงทรราช การมีสิทธิเสรีภาพ มีการแสดงความคิดของตนเอง มีความอิสระทางความคิด มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปกป้องความสนใจส่วนบุคคล มีความเท่าเทียมกันทางการเมืองและประชาธิปไตยแนวใหม่นำมาสู่การแสวงหาเสรีภาพและความเจริญ และที่สำคัญกระบวนการประชาธิปไตยนำมาสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างการเจริญเติบโตในด้านการสร้างความรับผิดชอบและสร้างปัญญา ขณะเดียวกันก็นำมาซึ่งแนวทางที่สำคัญที่สุดสำหรับประชาชนในการปกป้องและนำเสนอความสนใจของพวกเขา

การใช้กระบวนการประชาธิปไตยเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย การบริหารและทางสังคม ตลอดจนการมีความเป็นธรรมมากขึ้นจัดเป็นเรื่องยาก แต่ก็เป็นที่เข้าใจกันว่า การเมืองแบบประชาธิปไตยทำให้เกิดนิติธรรม เป็นส่งเสริมเสรีภาพทางการเมืองและเสรีภาพของประชาชน เกิดการเลือกตั้งได้ผู้จะทำหน้าที่ในกระบวนการนิติบัญญัติได้อย่างเสรีและเป็นธรรม

ประชาธิปไตยเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งของการมีธรรมาภิบาล อันที่จริงแล้วธรรมาภิบาลและประชาธิปไตยเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกันอยู่ ประเทศใดที่มีได้เป็นประชาธิปไตย การมีธรรมาภิบาลคงเกิดขึ้นได้ยากยิ่ง เพราะไม่มีปัจจัยสำคัญของการเป็นธรรมาภิบาล หรือไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นหรือทำให้เกิดขึ้นได้ อาทิเช่น หลักของนิติธรรม นิติรัฐ ผู้มีอำนาจจะใช้กฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้องมากกว่าเพื่อประชาชนโดยรวม ทั้งนี้เพื่อให้คงความมีอำนาจของตนและพวกต่อไป กฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ จึงเป็นไปเพื่อกำจัดฝ่ายตรงข้ามเสียมากกว่า

หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน จะเกิดขึ้นยากมากเพราะตราบไคที่ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของภาครัฐได้ ตราบนั้นผู้มีอำนาจสามารถทำงานได้ยากยิ่ง เพราะต้องคอยตอบคำถาม ต้องให้ข้อมูลให้ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนกลุ่มต่างๆ มาร่วมรับรู้ ตัดสินใจ และที่สำคัญหากใช้หลักการนี้มากๆ การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง หรือถอดถอน อาจนำมาสู่การหลุดจากอำนาจได้

อนึ่ง ธรรมาภิบาลจะยั่งยืนต้องมีประชาธิปไตยที่ยั่งยืนและความยั่งยืนของประชาธิปไตยจะเกิดได้ต้องมีประชาชนมีจิตสำนึกและพฤติกรรมในการเป็นประชาธิปไตย มีความเชื่อมั่นสถาบันประชาธิปไตย มีประสิทธิภาพทางการเมืองของประเทศ มีทุนทางสังคมสูง มีการมีส่วนร่วมทางการเมืองสูง มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม ผู้นำเป็นผู้แทนประชาชนอย่างแท้จริง มาจากการเลือกตั้งของประชาชน

สรุป

การใช้หลักธรรมาภิบาล ทำให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ อีกทั้งยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารองค์กร การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงานและการทำงานในองค์กร และจัดระบบที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามสำนึกที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลือง การติดตามการทุจริต ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่จะได้รับผลกระทบ

การนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหารงานองค์กร เนื่องจากผู้เขียนอยู่ในองค์กรภาครัฐ เห็นด้วยกับการนำองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานในองค์กร โดยเน้นไปในทางบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และรวมถึงการให้การสนับสนุนปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารที่เพียงพอ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และมีการติดตามประเมินผลในการนำไปใช้เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพขององค์กร ซึ่งหลักธรรมาภิบาลถือเป็นหลักพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ช่วยให้ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน และยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมกับการดำเนินงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อีกในอนาคต และ “ผู้เขียนมีความมั่นใจว่าในการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารองค์กรจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของพนักงานและสังคมอย่างแน่นอน”

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของการเขียนบทความของวิชาการครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ที่ให้ความเมตตาให้คำแนะนำถึงความต้องการองค์ความรู้ต่างๆ ที่สำคัญในการเขียน และต้องขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา ไวก่ำรวจ ที่ให้ความเมตตาแนะนำให้แนวทางในการเขียนบทความทางวิชาการ

บรรณานุกรม

- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) รายงานประจำปี 2541 – 2543. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2543
- ชัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย และคณะ. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม อำเภอนองเสือ จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยสหวิทยาการไทย. 11(4), 57 – 65. 2559
- ปธาน สุวรรณมงคล. การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล. สถาบันพระปกเกล้า. 2558
- ลาชิด ไชยอนงค์. ธรรมาภิบาล: บริบทประเทศไทย. วารสารร่วมพฤษ. 31(2), 78 – 97. 2556
- พิเศษ ปันรัตน์. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2561

ณรงค์กิจ รอสณา. การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) .

<https://sites.google.com/site/narongrid411/kar-phathna-xyang-yangyun-sustainable-development> 26 กันยายน 2562

คณะกรรมการส่งเสริมธรรมาภิบาลของ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ธรรมาภิบาล สลค.(ม.ป.ป.).

<http://www.socgg.soc.go.th/socThai.htm> 26 กันยายน 2562.

The Commonwealth Association for Public Administration and Management (Ed.), Government in Transition, University of Toronto Press, Toronto, pp. 99-103. 1994

Maesschalck, J.: The Impact of new public management reforms on public servants' ethics: towards a theory 2004

Warren G Bennis : **The Palgrave Handbook of Organizational Change Thinkers 2017**

การออกโฉนดที่ดินในจังหวัดภูเก็ตตามแนวทางหลักธรรมาภิบาล

The land in Phuket on good governance principles.

ผู้วิจัย

เจริญพงศ์ มาชู

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. ศรุดา สมพอง

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การออกโฉนดที่ดินในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตเป็นวิธีการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินที่ได้วางระเบียบการปฏิบัติงานไว้อย่างรัดกุมและเหมาะสมกับสถานการณ์ มีเพียงเจ้าหน้าที่ที่ไม่ปฏิบัติตามแนวทางที่ได้วางไว้ ทำให้เกิดการทุจริตในการออกโฉนดที่ดินในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตทับซ้อนในเขตอุทยานแห่งชาติ และการปลอมแปลงเอกสารสิทธิ์ในการออกโฉนดที่ดิน การทุจริตในกระบวนการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผย ควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสร้างระบบการตรวจสอบภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการแก้ไขปัญหาในการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้รัฐบาลควรมีการทบทวนนโยบายการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการควรใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เพื่อการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินและภาครัฐต้องสร้างระบบการตรวจสอบของภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งร่วมไปกับภาครัฐ

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล, การออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน

Abstract

The land in Phuket on good governance principles. How is the deed has put the procedure into one concise and appropriate to the situation. But department officials do not follow the guidelines laid down by the Land Department. Causes of corruption in the issuance of title deeds in Phuket overlap in the park. Forgery and the right to the title deeds. Government policies, lack of continuity of the involvement of the public. And corruption in the process of issuing land rights of political officials. Officials and opinion leaders, both disclosed and undisclosed. And should enforce laws strictly. As well as establish a system to monitor the public sector to be strengthened in order to resolve on the issuance of land documents in the concrete. The government needs to review policies for certifying the rights to land, which is an urgent issue that needs to be taken to implement the public administration, new to the issuing authority in the land, and the government must create a system to monitor the sector. citizens to be strengthened along with the government.

Keywords : Good governance, Issuing land Rights Documents

บทนำ

การจัดการที่ดินของรัฐเป็นปัญหาที่สำคัญของสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาการใช้ที่ดินมักเกิดขึ้นในเขตเมืองและชนบท รวมถึงปัญหาที่ติดขัดในเรื่องหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการออกโฉนดที่ดินล้นที่มีความสัมพันธ์กันทั้งสิ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระบบการจัดการที่ดิน ในการออกเอกสารสิทธิในที่ดินถือเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีสิทธิของผู้เป็นเจ้าของที่ดินว่ามีสิทธิลักษณะใด เช่น กรรมสิทธิ์หรือเพียงสิทธิครอบครอง การออกเอกสารสิทธิในที่ดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกันหรือที่เรียกว่าที่ดินสาธารณะประโยชน์ นโยบายและมาตรการสำคัญประการหนึ่งในการกระจายสิทธิในการถือครองที่ดินให้แก่ประชาชน

จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาจนเป็นเมืองท่องเที่ยวชั้นนำของโลกในปัจจุบันตั้งแต่ต้นปี พ.ศ. 2530 ทำให้ที่ดินและทรัพยากรการท่องเที่ยว เช่นหาดทราย ชายทะเล เกาะแก่ง ปะการัง ตลอดจนภูเขา น้ำตก ป่าชายเลนมีมูลค่าและราคาเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ดึงดูดนักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศให้เข้ามาซื้อครอบครองเป็นเจ้าของทรัพย์สินเพื่อทำธุรกิจ จึงเกิดการแก่งแย่งการครอบครองเป็นเจ้าของทรัพยากรเหล่านี้กับชุมชนที่ครอบครองอยู่เดิมอย่างรุนแรง โดยที่รัฐขาดการวางแผนการใช้ที่ดินและการวางแผนเมืองที่เหมาะสม การบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ตลอดจนการคุ้มครองชนกลุ่มน้อยที่ยากจนมีการศึกษาน้อยไม่มีอำนาจต่อรองกับนายทุนและหน่วยงานรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งชาวเลจึงถูกบีบถูกจำกัดสิทธิและโอกาสในการครอบครองที่ดินอยู่อาศัยตลอดจนที่ทำมาหากินในทะเลก็ถูกรัฐประกาศเป็นเขตอนุรักษ์ห้ามเข้าไปทำการประมง เป็นการจำกัดที่ทำมาหากินให้เหลือน้อยลง อันนำไปสู่ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย ปัญหาการทุจริตภายในของหน่วยงานภาครัฐ คือสำนักงานที่ดินจังหวัดภูเก็ตและสาขาทำให้เกิดการออกเอกสารสิทธิที่ดินที่ทุจริต ผิดกฎหมายต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตมีอยู่อย่างมากเพราะเป็นเมืองท่องเที่ยว มีผลประโยชน์มหาศาลและกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ เกิดข้อร้องเรียนมากมายไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. เกี่ยวกับปัญหาการทุจริตออกโฉนดที่ดินในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ซึ่งผู้ที่ถูกฟ้องร้องลำดับแรก คือ เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดและสำนักงานที่ดินสาขา และรวมไปถึงข้าราชการระดับสูงในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต นักการเมืองท้องถิ่น นักการเมืองระดับชาติ และนักลงทุndanอสังหาริมทรัพย์ซึ่งมีส่วนรู้เห็นการทุจริตการออกโฉนดที่ดินในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต การแก้ไขปัญหาการทุจริตการออกเอกสารสิทธิที่ดินและการตรวจสอบกระบวนการออกเอกสารสิทธิที่ดินต่าง ๆ ซึ่งวัตถุประสงค์ของบทความนี้ก็เพื่อนำเสนอการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการกระบวนการดำเนินการเพื่อป้องกันและลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน รวมไปถึงการขับเคลื่อนการบริหารจัดการภาครัฐนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต”

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ

หลักธรรมาภิบาล (good governance) เป็นการบริหารจัดการที่ดีเป็นหลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเป็นหลักการ โดยมีใช้หลักการที่เป็นรูปทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการทางานซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้วจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือ ความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมาย ของธรรมาภิบาลไว้อย่างมากมาย

หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลมา มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย เพราะหลักธรรมาภิบาล คือการบริหารที่สามารถตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและเป็นระบบเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วม ฉะนั้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานจึงเป็นการเน้นที่การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคงไม่ล้มละลาย ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย พนักงานหรือคนปฏิบัติหน้าที่จะมีความมั่นใจในในองค์กรว่า สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ในระยะยาว การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานนั้น เพื่อให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากสังคม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2555) กล่าวว่า “Good Governance” ในประเทศไทยมีการใช้คำศัพท์เรียกหลายคำด้วยกัน เช่น ธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมือง (และสังคม) ที่ดี ธรรมรัฐ สุประศาสนการ ธรรมราชูร์ การปกครองที่ดี การบริหารจัดการที่ดีซึ่งบรรลือศักดิ์ อูวรรณโณ กล่าวว่า ธรรมาภิบาลมาจากคำว่า “ธรรม” + “อภีบาล” (การรักษายิ่งธรรม) มาจากภาษาอังกฤษว่า Good Governance โดยคำว่า Governance (การอภีบาล) คือ วิธีการใช้อำนาจเพื่อบริหารทรัพยากรขององค์กร Good Governance (ธรรม+อภีบาล = ธรรมาภิบาล) เป็นวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร โดยที่สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ อธิบายว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุม ดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถ นำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หาได้มีความเพียงเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น

ปัจจุบันธรรมาภิบาล ถูกนำมาใช้ในนโยบายขององค์กรระหว่างประเทศหลายๆ องค์กร นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการและนักปฏิบัติ ส่วนหนึ่งนำแนวคิดธรรมาภิบาลไปขยายผล เพื่อใช้กับการปรับโครงสร้างและกระบวนการทั้งในองค์กรของรัฐและธุรกิจในขณะที่นักวิชาการบางส่วนได้นำเอา ธรรมาภิบาลไปใช้ในความหมายที่ใกล้เคียงกับความหมายของคำว่า Government หรือการปกครองที่หมายถึงรัฐบาล โดยทั่วไปรัฐบาลเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อ ธรรมาภิบาล หลักการของธรรมาภิบาลสามารถจะดำรงอยู่ได้ ถึงแม้ว่าจะมีรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับหรือไม่ก็ตาม ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่ใช้ในสาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเป็นคำที่อยู่ร่วมกับประชาธิปไตย ประชาสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน สิทธิมนุษยชน และการพัฒนาที่ยั่งยืน ในช่วงศตวรรษที่ผ่านมา กลุ่มคำดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปองค์กรของรัฐ นักรัฐศาสตร์ส่วนหนึ่งมองว่า “ธรรมาภิบาล” เป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบสามารถประเมิน ผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการการบริหารที่ดีขึ้น

หลักการของธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ที่ดี พ.ศ. 2542 หมายถึงการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานนั้น จะเน้นที่การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ไม่ล้มละลาย ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย พนักงานมีความมั่นใจในองค์กรว่าสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ในระยะยาว การนำ ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารนั้น เพื่อให้องค์กรมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากสังคม ปัจจุบันการบริหารงานในภาครัฐได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นอย่างมากในเรื่องของความโปร่งใสในการดำเนินงาน ดังนั้น การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานของรัฐก็เพื่อให้

ประชาชนเกิดความเชื่อถือศรัทธาว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานภาครัฐจะลดลง ซึ่งสิ่งที่จำเป็นในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่

1) การรับผิดชอบตรวจสอบได้ คือ บุคคล องค์กร และผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ ซึ่งหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ ต้องมีการระมัดระวังรับผิดชอบต่อสาธารณะเกี่ยวกับการกระทำความผิดหรือการตัดสินใจใด ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะ ความรับผิดชอบที่กล่าวมา หมายถึง การเปิดเผยข้อมูล การมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค และตรวจสอบได้โปร่งใส และดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย

2) ความโปร่งใส หมายถึง การตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ อยู่บนกฎระเบียบชัดเจน การดำเนินงานของรัฐบาลในด้านนโยบายต่าง ๆ นั้น สาธารณะชนสามารถรับทราบ และมีความมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของรัฐนั้นมาจากความตั้งใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของนโยบาย

3) การปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอบ คือ การที่องค์กรภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่หรือการแสวงหาผลประโยชน์ในทางส่วนตัว เหล่านี้ถือเป็นการทุจริต และการประพฤติมิชอบ ทั้งต่อองค์กรภาครัฐเองและองค์กรในภาคเอกชน การปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและการทำให้เกิดความโปร่งใส รวมไปถึงการปฏิรูประบบราชการจะเป็นเครื่องมือในการปราบปรามการฉ้อฉล และเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล

4) การสร้างการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถาบัน การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบ และเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการทำงาน การดำเนินงานของรัฐได้เป็นอย่างดี

5) การมีกฎหมายที่เข้มแข็ง ซึ่งธรรมาภิบาลมีพื้นฐานการดำเนินการอยู่บนกรอบของกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการให้ความเสมอภาคเท่าเทียม และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีกฎหมายที่เข้มแข็ง มีการระบุงการลงโทษที่ชัดเจนและมีผลบังคับใช้ได้จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาระบบการปกครองเพื่อป้องกันการละเมิด หรือฝ่าฝืน การมีระบบกฎหมายที่ดีจะส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรม

6) การตอบสนองที่ทันการ คือ การให้การตอบสนองที่ทันการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในเวลาที่เหมาะสม

7) ความเห็นชอบร่วมกัน ซึ่งสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันไป ธรรมาภิบาลจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานความต้องการที่แตกต่างกันบนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวมและขององค์กรเป็นหลัก

8) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหลักธรรมาภิบาลนั้น ต้องการให้มีการใช้ทรัพยากร ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

10) ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง หลักธรรมาภิบาลจะเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรรู้สึกมีส่วนร่วมหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร บุคคลสามารถมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกิจกรรมหลักที่จะช่วยสร้างความเติบโตให้กับหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป ธรรมาภิบาล Good Governance คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงาน มีความหมายอย่างกว้าง ซึ่งรวมถึง ศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความ ถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีประพฤติปฏิบัติ เช่น ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่าง

แพร่หลาย เนื่องจากช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใสย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

แนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยการนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการในการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ แนวความคิดของการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของ ทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการว่าสามารถที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในแง่ของการบริหารรัฐ กิจและการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นกระแสแนวความคิดที่สอดคล้องกับรัฐประศาสนศาสตร์แบบคลาสสิกเน้นแยกการเมืองออกจากการบริหารงาน และหลักทางวิทยาศาสตร์การ จัดการ ของ Frederick Taylor โดยการมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการประหยัด ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2549 : 26-33)

Wilson (1887) การบริหารจัดการภาครัฐเริ่มที่จะมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นอันเนื่องมาจากการขยายตัวของงานภาครัฐที่จากเดิมมีหัวหน้าเพียงไม่กี่คนไปสู่การมีหัวหน้าหลายคน และการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในภาครัฐนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างขององค์กรมารองรับ โดยมองว่าโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ในส่วนของการบริหารแยกการเมืองนั้น Wilson มีความเห็นว่า การบริหารวางอยู่นอกขอบเขตการเมือง คำถามการบริหารไม่ใช่คำถามการเมือง ถึงแม้ว่าการเมืองกำหนดหน้าที่ให้การบริหารไม่ควรได้รับความทุกข์ทรมานในการถูกชี้ว่าในทำงาน เมื่อการบริหารสามารถที่จะแยกออกจากการเมืองได้แล้วจึงไม่เป็นเรื่องแปลกที่รัฐบาลสามารถที่จะนำเอาเทคนิคและหลักการบริหารของประเทศอื่นๆ เข้ามาใช้ได้เพราะการที่ไม่ได้มีความต้องการที่จะศึกษาหลักการเมืองการปกครองของประเทศเหล่านั้นซึ่งยากแก่การตีความในเรื่องของเจตนารมณ์ สิ่งที่การบริหารสนใจคือการนำเอาหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพมาใช้

การพัฒนาการการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะเห็นว่าการพัฒนามาจากการจัดการภาครัฐในยุคพาราไดม์ที่ 6 โดยเฉพาะการจัดการภาครัฐในแนวทางการจัดการเพื่อการปลดปล่อยและแนว ทางการจัดการที่มุ่งเน้นตลาด และการจัดการภาครัฐทั้ง 2 แนวทางนี้ก็มีรากฐานมาจากทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ เศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันใหม่ หรือ เศรษฐศาสตร์องค์การมีลักษณะเด่นคือ ความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับปรุงในด้าน ประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน ซึ่งหัวใจสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ก็คือ การปฏิรูประบบราชการนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ถือได้ว่าเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐร่วมสมัยที่มีความหลากหลายในลักษณะของการผสมผสานองค์ความรู้ในรูปแบบสหสาขาวิชา และการบริหารจัดการสมัยใหม่หรือการจัดการนิยม ต้องการให้มีความอิสระและเกิดความคล่องตัวทางการบริหารนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าตลอดจนคุณภาพของการบริการ

แนวคิดการให้บริการสาธารณะแนวใหม่

การให้บริการสาธารณะแนวใหม่ ให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยว่าเป็นคุณค่าหลักที่สำคัญ แนวทางนี้มีรากฐานจากทฤษฎีเกี่ยวกับประชาธิปไตย และแนวทางอื่นในการแสวงหาความรู้ซึ่งรวมถึงแนวทางแบบประจักษ์นิยม แนวทางการตีความ แนวทางในเชิง วิพากษ์วิจารณ์ และแนวทางแบบโพสต์โมเดิร์นที่มีการมองข้าราชการว่าเป็นคนมีเหตุผลในเชิงยุทธศาสตร์ที่ใช้เหตุผลทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และองค์การมองผลประโยชน์สาธารณะว่าเป็นผลจากการพูดคุยเกี่ยวกับคุณค่าที่มีร่วมกันมองประชาชนว่าเป็นพลเมืองซึ่งมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบ นักบริหารหรือข้าราชการมีบทบาทรับใช้ประชาชน (Serving) เพราะประชาชนคือเจ้าของ ประเทศตัวจริง ข้าราชการต้องมีบทบาทในการเจรจาไกล่เกลี่ย และเป็นตัวกลางที่จะทำให้เกิดค่านิยม ร่วมกันในหมู่พลเรือน ชุมชน และกลุ่มต่าง ๆ กลไกที่จะทำให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย คือการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้บรรลุผลที่ตกลง ร่วมกัน มองว่ากลไกการตรวจสอบมีหลากหลาย ทั้งด้านกฎหมาย ค่านิยมของชุมชน บรรทัดฐานทาง การเมือง มาตรฐานทางด้านวิชาชีพ และผลประโยชน์ของพลเมืองข้าราชการควรมีดุลยพินิจแต่ต้องมีการควบคุมและตรวจสอบ โครงสร้างองค์การควรเป็นแบบร่วมมือกันโดยมีผู้นำร่วมทั้งจากภายใน และภายนอกองค์การ ส่วนปัจจัยจูงใจข้าราชการและนักบริหารคือการได้รับใช้ประชาชนและการได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

จากแนวคิดการให้บริการสาธารณะแนวใหม่ (The New Public Service) เป็นการโต้แย้งแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารภาครัฐ ซึ่งการจัดการภาครัฐ แนวใหม่ในฐานะที่เป็นแนวคิดสำคัญของการบริหารองค์การภาครัฐของประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อกระตุ้นให้มีการศึกษาวิชาการที่เกี่ยวกับการบริหารภาครัฐ อันเป็นที่มาของวิชาการรัฐประศาสน์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการแยกการบริหารออกจากการเมืองจากการบริหารสิ่งที่เหลือคือหน้าที่ของคนทำงานภาครัฐซึ่งต้องนำเอากฎหมายมหาชนมาใช้ในการบริหารภาครัฐ ให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อแยกโครงสร้างการบริหารภาครัฐออกจากโครงสร้างการทำ หน้าที่ของฝ่ายการเมืองอย่าเด็ดขาด (Denhardt & Denhardt, 2007, pp.11-12)

การบริการสาธารณะแนวใหม่เป็นแนวคิดที่แตกต่างจากแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่ผ่านมา มาโดยเป็นแนวคิดเชิงวิพากษ์ที่มุ่งวิพากษ์วิจารณ์แนวคิดอื่นๆ ทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยเฉพาะการวิพากษ์แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเห็นว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งเป็น แนวคิดกระแสหลักที่ครอบงำการบริหารรัฐกิจอยู่ในปัจจุบันนั้นได้ส่งผลให้การบริหารภาครัฐเป็นเหมือนกับการบริหารธุรกิจ ซึ่งการใช้วิธีการและเทคนิคการบริหารแบบธุรกิจนั้นทำให้รัฐบาล กลายเป็นเหมือนธุรกิจร้านค้าที่ซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าโดยการตอบสนองต่อความต้องการ หรือ ผลประโยชน์ระยะสั้นของลูกค้า (customer) การเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของงานมากจนเป็น มนุษย์และลดความสำคัญของกฎระเบียบที่ใช้ในการประกันสิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของ ภายใต้ค่านิยมความเป็นประชาธิปไตย การสาธารณะแนวใหม่ จึงเป็นชุดแนวคิดที่ได้เกี่ยวกับบทบาท ของการบริหารรัฐกิจภายใต้ระบบการ

บริหารปกครองที่ให้ความสำคัญกับการบริการสาธารณะการบริหารปกครองแบบประชาธิปไตย และการสร้างความผูกพันของพลเมือง ซึ่งปฏิเสธตรรกะที่เน้น ตลาดของกลุ่มการจัดการนิยมหรือกลุ่มการจัดการภาครัฐแนวใหม่

Bevir (2010) การจัดการภาครัฐสมัยใหม่ที่มีปัญหาจากการบริหารจัดการแบบระบบราชการตามสายการบังคับบัญชา การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์และการบริหารตามหลักเหตุผลตามบทบาทของหน่วยงานภาครัฐ อันเป็นบทบาทหลักในการบริหารและจัดการปกครองที่อ้างการกระทำเพื่อผลประโยชน์สาธารณะแต่ในความเป็นจริงของสังคมสมัยใหม่พบว่า การดำเนินงานตามความต้องการของหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถตอบสนองกับความต้องการของสังคมสมัยใหม่ที่มีความหลากหลายความต้องการได้ นอกจากนี้การเสนอแนวทางการบริหารในยุคหลังสมัยใหม่กับความหลากหลายทางการเมืองเพื่อตอบสนองความต้องการที่ซับซ้อนและหลากหลาย โดยให้ความสำคัญกับการบริหารที่อยู่ในระดับย่อยคือ ท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมวัฒนธรรม

เอกพร รักความสุข (2557 : 278 -281) การบริการสาธารณะแนวใหม่ คือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่มีรากฐานจากทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์แนวประจักษ์นิยม มองข้าราชการว่าเป็นนักเทคนิคที่มีเหตุผลเชิงผลประโยชน์ของปัจเจกชนหลายๆ คนรวมกัน มองว่านักบริหารเป็น คนถือหางเสือที่คอยกำหนดทิศทาง (Steering) และมองว่าต้องสร้างกลไกและการจูงใจในการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายผ่านหน่วยงานภาคเอกชนและหน่วยงานอื่นที่ไม่หวังผลกำไรข้าราชการมีดุลยพินิจได้มากเพื่อให้จุดมุ่งหมายของกิจการ (Enterprise) บรรลุผล มีการกระจายหน่วยงานออกไปโดยอำนาจในการควบคุมหน่วยงานเหล่านั้นยังอยู่ที่ต้นสังกัด แรงจูงใจของข้าราชการหรือนักบริหารอยู่ที่จิตวิญญาณของความเป็นเจ้าของกิจการ (Entrepreneurial spirit) และการลดขนาดของระบบราชการ

กล่าวโดยสรุป องค์การสาธารณะจะประสบความสำเร็จได้ในระยะยาวต้องอาศัยการบริหารจัดการผ่านกระบวนการแห่งความร่วมมือซึ่งกันและกัน และต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่มีพื้นฐานมาจากการยอมรับจากสมาชิกของคนใน สังคมร่วมกันทั้งหมดเป็นแนวทางแบบประจักษ์นิยม ทั้งทาง ด้านการเมือง เศรษฐกิจ และองค์การ มองผลประโยชน์สาธารณะว่าเป็นผลจากการพูดคุยกันเกี่ยวกับ คุณค่า ที่มีร่วมกันอีกทั้งมองประชาชนว่าเป็นพลเมือง ซึ่งมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบนักบริหาร องค์การหรือข้าราชการเป็นผู้ที่มีบทบาทรับใช้ประชาชนเพราะประชาชน คือ เจ้าของประเทศ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานหรือรากฐานของแนวความคิดการให้บริการสาธารณะแนวใหม่

แนวความคิดการจัดการความขัดแย้ง

ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ โดยเฉพาะเมื่อมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกัน เป็นสังคมหรือ การที่ต้องทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากความขัดแย้งระหว่างบุคคลแล้วยังจะมีความขัดแย้ง ระหว่างกลุ่มด้วย หากสมาชิกกลุ่มมีความแตกต่างกันมากในหลายๆ ด้าน ความขัดแย้งก็จะเกิดมาก ขึ้น จึงอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการยากที่คนเราจะทำงานร่วมกันในหน่วยงานโดยปราศจากความขัดแย้ง จนมีคำกล่าวว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในชีวิตแต่ปัญหาไม่จำเป็นต้องมี เพราะความ ขัดแย้งที่คงอยู่ในระดับหนึ่งอาจไม่ก่อให้เกิดปัญหา แม้กระนั้นนักบริหารก็ต้องให้ความสนใจกับ เรื่องของความขัดแย้ง และเข้าเกี่ยวข้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระบวนการของความขัดแย้งจะเริ่มต้นจากสถานการณ์ของความขัดแย้งซึ่งประกอบไปด้วย บุคคล พฤติกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม กระบวนการของความขัดแย้ง (Alan Filley, 1975) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ

1) สภาพการณ์ก่อนการเกิดความขัดแย้งเป็นสภาพที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งซึ่งเป็นผลมาจาก ความสัมพันธ์ทางสังคม เช่นความคลุมเครือของอำนาจ อุปสรรคในการสื่อความหมาย เป็นต้น 2) ความขัดแย้งที่รับรู้ได้เป็นการรับรู้ของฝ่ายต่างๆ ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น 3) ความขัดแย้งที่รู้สึกได้เป็นความรู้สึกของฝ่ายต่างๆ ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น 4) พฤติกรรมที่ปรากฏชัดเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาให้เห็นเมื่อรับรู้หรือรู้สึกว่ามี ความขัดแย้งเกิดขึ้น 5) การแก้ปัญหาหรือการระงับปัญหา เป็นการทำให้ความขัดแย้งสิ้นสุดลงหรือลดลง 6) ผลจากการแก้ปัญหาเป็นผลที่เกิดขึ้นตามมาภายหลังจากการแก้ปัญหาความขัดแย้งแล้ว

ความขัดแย้งในเรื่องที่ดินนั้นเกิดขึ้นทั้งระหว่างหน่วยงานของรัฐ รัฐกับเอกชนและเอกชนกับ เอกชน ที่รุนแรงและยืดเยื้อจะเกิดขึ้นระหว่างรัฐกับเอกชนในที่ดินของรัฐ ทั้งที่ดินที่ประกาศเป็นเขต สงวน และคุ้มครอง เช่น เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า อุทยานแห่งชาติ ป่าสงวนแห่งชาติ ที่สาธารณะที่ พลเมืองใช้ประโยชน์ร่วมกัน ที่ราชพัสดุ ที่ใช้ในราชการทหาร ความขัดแย้งเรื่องที่ดินของรัฐได้เกิด ขึ้นมาเป็นเวลาช้านานโดยเฉพาะพื้นที่ป่าไม้ ถึงแม้ว่ารัฐได้พยายามป้องกันโดยวิธีต่างๆ ถึงปัจจุบัน ความขัดแย้งยังคงมีอยู่ และคาดว่าจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เพราะ พื้นที่ป่าไม้เหลือน้อยและอยู่ใน สภาพวิกฤติ แต่ยังคงมีคนทำกินและอาศัยอยู่ในเขตป่าอีกจำนวนมากสาเหตุความขัดแย้งในเรื่องการบริหารจัดการที่ดินมี 4 ประการ (โสภณ ชมชาญ, 2548 : 1)

1) นโยบายของรัฐไม่มีเอกภาพ อาจจะกล่าวได้ว่า ตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ถึงปัจจุบัน มีรัฐบาลเข้ามาบริหารประเทศรวม 55 คณะ แต่ละคณะต่างก็มีนโยบายในการบริหารจัดการที่ดินที่อาจจะคล้ายคลึงกัน เหมือน กันหรือ แตกต่างกัน โดยสิ้นเชิง จึงอาจจะกล่าวได้ว่าไม่มีแผนแม่บททุกหน่วยงานยอมรับและจะต้องปฏิบัติ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในลักษณะ “หนึ่งนโยบาย หลายปฏิบัติ” เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลบ่อยครั้ง นโยบายที่กำหนดจึงมีหลายนโยบาย ทำให้ไม่มีเอกภาพเมื่อนโยบายไม่มีเอกภาพและต่อเนื่องจึงมี ความขัดแย้งเกิดขึ้น สะสมตามระดับเวลา กรณีตัวอย่างก็คือการแก้ไข ปัญหาคนที่เข้าทำกินและอยู่อาศัยในพื้นที่ป่าไม้ ซึ่งมี ความพยายามที่จะแก้ไขโดยวิธีต่างๆ มากมาย ทั้งเป็นการลดความขัดแย้ง โดยวิธีประนีประนอม ให้ อยู่อาศัยในที่เดิม โดยมีสิทธิทำกินหรือเช่า อีกด้านหนึ่งก็มีการจับกุมผู้ที่เข้าทำกินในเขตป่าไม้ วิธีต่างๆ เหล่านี้อาจเกิดขึ้นเป็นบางช่วงเวลา แล้วมีการยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลในช่วงเวลานั้น ปัญหากฎหมายที่ประกาศใช้หรือบังคับใช้ “พื้นที่เดียวกัน” หลายฉบับ เนื่องจาก การกำหนดนโยบายของรัฐมีหลักเกณฑ์ เช่น “หลักเกณฑ์การใช้เวลา” ซึ่งเป็นข้อกำหนดตาม พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497 ให้มาแจ้งการครอบครองหากผู้ใดครอบครองที่ดินมาก่อนวันที่ 1 ธันวาคม 2497 ผู้นั้นก็สามารถขอกออกเอกสารสิทธิตามประมวลกฎหมาย ที่ดินได้ ต่อมาพื้นที่ดังกล่าวได้ประกาศเป็น “ป่าสงวนแห่งชาติ” หรือ “อุทยานแห่งชาติ” ตามนโยบายอนุรักษ์โดยใช้ “หลักเกณฑ์ทางวิชาการ” ทับซ้อนลงบนพื้นที่บางส่วนที่มีเอกสารสิทธิตาม ประมวลกฎหมายที่ดิน ซึ่งตามข้อเท็จจริงพื้นที่ดังกล่าวจะต้องออก จึงทำให้พื้นที่ป่าไม้ของชาติมีผู้ถือครองที่ดินกระจัดกระจายอยู่โดยทั่วไปจนยากแก่การตรวจสอบแนวเขตและเป็นปัญหาวามีความถูกต้องมาน้อยเพียงใด

2) ขาดเครือข่ายระบบข้อมูลที่ดินที่ดี ข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของรัฐกับเอกชน และเอกชนกับ เอกชนเรื่องที่ดินนั้นสาเหตุหนึ่งเกิดจากขาดระบบข้อมูลที่ดินที่ดีโดยเฉพาะระบบแผนที่ ซึ่งแต่ละหน่วยงานใช้มาตราส่วนที่แตกต่างกัน เช่น บางหน่วยงานใช้แผนที่มาตราส่วน 1:4000 แต่อีก หน่วยงานให้มาตราส่วน 1 : 5000 หรือมาตราส่วนอื่น เมื่อมีการตรวจสอบแนวเขตจึงดำเนินการได้ ลำบาก ข้อ พิพาทระหว่างภาครัฐและเอกชนที่กล่าวกันว่า “ป่าทับคนหรือคนทับป่านั่น” จึงต้องใช้เวลายาวนานในการพิสูจน์สิทธิสิทธิในการถือ

ครองโดยใช้หลักฐานภาพถ่ายทางอากาศ หลักฐานทาง ทะเบียนราษฎร หลักฐานบุคคล ฯลฯ ความขัดแย้ง จึงไม่สามารถลดลงได้ตามเวลาอันควร แม้แต่ข้อ พิพาทระหว่างหน่วยงานของรัฐเองก็หาข้อยุติได้ยาก นอกจากนี้ ระบบข้อมูลที่ดินของหน่วยงานต่างๆ มิได้เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มเข้าไปใช้ประโยชน์ได้

3) มาตรการควบคุมการใช้ที่ดินไม่มีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดเขตที่ต้องสงวนและคุ้มครองไว้ เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมของ ธรรมชาติโดยกฎหมาย หรือ มติคณะรัฐมนตรีในพื้นที่ต่างๆของประเทศไว้ก็ตาม เมื่อ ขาดนโยบายที่มี เอกภาพ และระบบข้อมูลที่ดีที่สุด มาตรการที่จะใช้ควบคุมการใช้ที่ดินจึงไม่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่าง ที่ชัดเจนก็คือ มีที่ดินที่เหมาะสมเพื่อการเกษตรทิ้งร้างไม่ได้ใช้ประโยชน์จำนวนมาก แต่มีประชาชนไป บุกรุกป่าไม้หรือพื้นที่สงวนคุ้มครองเพื่อหาที่ดินทำกิน ข้อเสนอในการเก็บภาษีก้าวหน้า หรือภาษีที่ดิน กับผู้ที่ไม่ได้ทำ ประโยชน์ หรือการจำกัดขนาดการถือครองที่ดินที่ได้เสนอแนวคิดกันมาเป็นเวลานาน เพื่อลดปัญหาการถือครอง ที่ดินจำนวนมากก็ไม่ปรากฏเป็นรูปธรรมอีกตัวอย่างหนึ่งที่ไม่มีการควบคุม อย่างจริงจังคือการใช้ที่ดินในพื้นที่สูงชัน หรือมีความลาดเท โดยไม่มีระบบอนุรักษ์ดินและน้ำในพื้นที่ ตอนบน ที่ในฤดูฝนเกิดการชะล้างพังทลายของดินลงสู่ พื้นที่ของพื้นที่อาศัยตอนล่างเกิดขึ้นโดยทั่วไปถึงปัจจุบันไม่มีกฎหมายใดๆ ที่มาใช้บังคับได้

สรุป

การออกโฉนดที่ดินส่วนที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจำเป็นจะต้องได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วเพื่อให้เกิดความ เป็นธรรมในระบบการจัดการที่ดิน ในการออกเอกสารสิทธิในที่ดินถือเป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีสิทธิของผู้เป็น เจ้าของที่ดินว่ามีสิทธิลักษณะใด และสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นคือปัญหาการทุจริตภายในของหน่วยงาน ภาครัฐ คือ สำนักงานที่ดินจังหวัดภูเก็ต โดยต้องมีวิธีการออกเอกสารสิทธิที่ดินและวางระเบียบการปฏิบัติงานไว้ อย่างรัดกุม และเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้เกิดการทุจริตในการออกโฉนดที่ดินในพื้นที่จังหวัดภูเก็ตทับซ้อนใน เขตอุทยานแห่งชาติ และการปลอมแปลงเอกสารสิทธิในการออกโฉนดที่ดิน รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งเพื่อการแก้ไข ปัญหาในการออกเอกสารสิทธิในที่ดินอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). การบริหารราชการแนวใหม่ : บริบทและเทคนิควิธี. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), พิมพ์ครั้งที่ 2.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). Good Governance. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ.
- เอกพร รักความสุข. (2560). การให้บริการสาธารณะแนวใหม่ สำนักงานรัฐสภาประจำจังหวัด. วารสารวิจัย มนุษยศาสตร์และสังคม. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน2560).
- Alan C. Filley. (1975). Interpersonal Conflict Resolution. Scott, foresman. Donal Bevir, Mark. (2010). Democratic Governance. Princeton and Oxford: Prinnton University.
- Denhardt, Robert B. and Denhardt, Janet Vinzant. (2007). The New Public Service: Serving, Not Steering. New York: M.E. Sharpe. pp.11-12.

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ

Development of Intelligence organization

ผู้วิจัย

ฉัตรสนั่น สรรวงษ์ละคร

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. ศรุดา สมพอง

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์กรให้องค์กรดีขึ้น หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม เริ่มตั้งแต่การเปลี่ยนแปลง ระบบโครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี พฤติกรรม การปฏิบัติงาน และผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมไปจนถึงทัศนคติในการทำงานโดยการพัฒนาองค์กรนั้น ต้องสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์กรด้วย การพัฒนาองค์กรนั้น ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นำไปสู่องค์กรอัจฉริยะ โดยใช้แนวความคิดเรื่อง การจัดการความรู้ (Knowledge Management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization : LO) และเครื่องมืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ ซึ่งการจัดการความรู้นั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้นำ วัฒนธรรม เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และการวัดและประเมินผล ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะนั้น องค์กรต้องมีความเป็นเลิศ ด้วยการเป็นองค์กรแห่งปัญญา (Intelligent Organization) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative) และปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) ฉะนั้น องค์กรอัจฉริยะนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันของ $OD+KM+IO+AI=IO$ กล่าวคือ 1. OD (Organization Development) การพัฒนาองค์กรโดยการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาสาเหตุที่องค์กรจะต้องทำการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม 2. KM (Knowledge Management) การจัดการความรู้ 3. LO (Learning organization) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4. AI (Artificial Intelligence) ปัญญาประดิษฐ์ จาก $1+2+3+4$ ทำให้เกิด 5 ดังนั้น $(1+2+3+4=5)$ 5. คือ IO องค์กรอัจฉริยะเป็นการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรทั้งหมด เพื่อให้คนในองค์กร เก่ง ดี มีสุข พอเพียง เข้าใจปัญหาที่แท้จริงเพื่อแก้ปัญหาได้ถูกต้อง และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การพัฒนา,อัจฉริยะ

Abstract

Organizational development for the organization to be better or make a change for the better beginning with the change system, organizational structure, technology, operational behavior and executives must realize the importance and participation to work attitudes through the development of that organization must be able to respond to the vision, mission, and core values of the organization. Organization development there should be clear goals and effective strategic operations for success. Can make the organization to develop continuously and sustainably leading to intelligent organization by using the concept of knowledge management (Learning organization) and other tools Related to the development of an organization into an intelligent organization In which knowledge management has relevant factors such as culture leaders, technology, infrastructure And measurement and evaluation. Therefore, the development of an organization into an intelligent organization the organization must have excellence. By being an intelligent organization, learning organization, Innovative organization and artificial Intelligence (AI: Artificial Intelligence). So how did that genius organization happen? Formed by the combination of OD + KM + IO + AI = IO, that is 1. OD (Organization Development) Organization development by studying and analyzing problems to find the cause of the organization to develop and change for the better. 2. KM (Knowledge Management) 3. LO (Learning organization) 4. AI (Artificial Intelligence) from 1 + 2 + 3 + 4 causes 5, so (1 + 2 + 3 + 4 = 5) 5. Is an intelligent organization IO. It is a development and management of all existing resources in the organization. In order for the people in the organization to be good and happy enough to understand the real problems in order to solve the right problems and leads to effective success.

Key Word : development , intelligent

บทนำ

พุทธศักราช 2019 เป็นยุคที่ทุกอย่างถูกเชื่อมต่อกันด้วยดิจิทัล พฤติกรรมของคนรุ่นใหม่เปลี่ยนไป เน้นความรวดเร็วตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้ทันให้มีความสำคัญด้านความเร็ว นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ แม้กระทั่งความเร็วในการไหลตลอกสารผ่านทางเครื่องมือสื่อสารต่างๆ ตลอดจน การศึกษาค้นคว้าผ่านทางออนไลน์ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก จะเห็นว่าเมื่อโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทุกองค์กรจะต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทันต่อการแข่งขันของโลก และประเทศกำลังพัฒนาสู่ความเป็นสากล การปฏิรูประบบ ราชการนับเป็นภารกิจที่รัฐบาลต้องดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและ สร้างประสิทธิภาพโดยรวมของหน่วยงานราชการ การนำระบบบริการที่ดีมีคุณภาพมาสู่ประชาชน ปรับเปลี่ยน รูปแบบการบริหารราชการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของส่วนรวม และการพัฒนา ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้เกิดสังคมความรู้ (Knowledge Society) กล่าวคือ เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุค ดิจิตอล องค์กรก็ต้องก้าวหน้าให้ทันการเปลี่ยนแปลง และองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการทำงานใน ยุคปัจจุบันให้ได้ และถ้าได้ผู้นำที่ดีนั้นจะสามารถนำพาองค์กรไปได้อย่างถูกต้องทิศทาง และสร้างให้องค์กรประสบ ความสำเร็จได้ องค์กรที่ก้าวหน้าอย่างอัจฉริยะนั้นมักจะมีผู้นำที่ดีเป็นหัวเรือองค์กรเสมอ ตลอดจนใส่ใจในผู้นำระดับ ล่างๆ บริหารคน บริหารงาน บริหารจัดการองค์กรให้อยู่ในระบบระเบียบ ตลอดจนควบคุมการทำงานในรูปแบบใด

รูปแบบหนึ่งให้มีความสม่ำเสมอ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีให้มากที่สุด องค์กรต่างๆ ต้องพัฒนาตัวเองเสมอ และไม่หยุดยั้งที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป เพราะการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าขึ้น หมายถึงการเพิ่มศักยภาพให้ องค์กรด้วย และเมื่อองค์กรมีศักยภาพก็ย่อมเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีอย่างรวดเร็วหากองค์กรไม่สามารถตามเทคโนโลยีให้ทัน อาจทำให้องค์กรล้าหลังได้เช่นกัน ทำให้องค์กร ที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งในส่วนของเทคโนโลยี บุคลากรที่มีความสามารถ ตลอดจนการ เปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานไปในรูปแบบต่างๆ มีการปรับตัว ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มปรับโครงสร้างการทำงานขององค์กรใหม่ ปรับวิธีทำงาน ปรับระบบการ ทำงาน แม้กระทั่งปรับเรื่องตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของโลก ตลอดจนลักษณะการจ้างงาน ทำให้องค์กรปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้ได้ ซึ่งบางครั้งการปรับตัว ได้ทันนั้นยังช่วยให้องค์กรพัฒนาในโลกยุคปัจจุบันได้ดีและสะดวกยิ่งขึ้นอีกด้วย

การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

การพัฒนาองค์กรหรือที่นิยมเรียกกันว่า OD เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาท้าทายการเปลี่ยนแปลงได้ สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็น ระบบระเบียบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ปัจจุบันเทคนิคการพัฒนาองค์กรได้ขยายตัวและบูรณาการเข้ากับเทคนิค การบริหารอื่นๆ เช่น การบัญชีและการเงิน การปรับปรุงเทคโนโลยีสำนักงานและการดำเนินการ แต่ไม่ว่าเราจะ พัฒนาองค์กรไปในรูปแบบใด ก็ต้องประยุกต์โดยการนำความเข้าใจและหลักทางสังคมศาสตร์และมนุษยสัมพันธ์มา ประยุกต์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในทิศทางที่ต้องการ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิกขององค์กร โดย หลักการเชื่อว่ามนุษย์ทุกคน มีความสามารถและต้องการจะมีสภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องจัดโครงสร้าง องค์กร ระบบงาน และบรรยากาศที่สร้างความพอใจในการทำงาน และพร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความสามารถในการทำงานขององค์กรการพัฒนาองค์กร จะศึกษาและ วิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาในระดับต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงานหรือองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น สาเหตุที่องค์กรต่างๆ จะต้องทำการ พัฒนา ได้แก่ 1) ความซับซ้อนและความหลากหลายขององค์กรการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ซึ่งเราจะเห็นรูปแบบการ ปรับตัวในระดับต่างๆ เช่น การรีอับระบบ (Reengineering) การแตกออกเป็นหน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) การลดระดับการบังคับบัญชา (Delaying) หรือการลดขนาดองค์กร (Downsizing) เป็นต้น ทำให้มีการ ปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ ทำให้ฝ่าย บริหารไม่เพียงแต่ต้องตัดสินใจเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร แต่จะต้องสามารถวางแผนและทำการพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทั้งบุคคลและองค์กร 2) พลวัตของสภาพแวดล้อม การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจน สภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่างๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน ต่างก็มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของทั้งองค์กรและ บุคลากร ประกอบกับแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในระดับมหภาคของประเทศ ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต

ของประชากร ได้สร้างแรงผลักดันให้องค์กรธุรกิจต้องปรับตัวและดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น 3) ความยืดหยุ่นและการตอบสนองต่อปัญหา องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นต่อแรงกดดันและสามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพแวดล้อม อาจสร้างโอกาสหรืออุปสรรคให้แก่องค์กรได้ โดยโอกาสและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอาจจะมีรูปแบบที่แตกต่างจากอดีต ทำให้องค์กรต้องสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างเป็นระบบและตรงประเด็น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความพร้อมขององค์กร ในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ และการแก้ไขที่ถูกต้อง ผ่านทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ และเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กลุ่ม องค์กร และสภาพแวดล้อมอย่างดี 4) เทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของตนเอง เพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์กรอื่นๆ มิเช่นนั้นก็จะถูกคู่แข่งแซงหน้า และอาจจะต้องออกจากการแข่งขันไปในที่สุด ซึ่งเราสมควรให้ความสนใจกับเทคโนโลยีด้านต่างๆ ได้แก่ (1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หรือ IT ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ชุดคำสั่ง อุปกรณ์สื่อสาร และระบบ Internet จะเป็นกลจักรสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและความคล่องตัวให้แก่องค์กร ผ่านระบบการจัดการข้อมูลที่เหมาะสม ที่ช่วยให้การตัดสินใจแก้ไขปัญหามีความถูกต้องและเหมาะสมกับข้อจำกัดของสถานการณ์ (2) เทคโนโลยีการผลิตและการปฏิบัติงาน (Production/Operations Technology) เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะช่วยให้การผลิตมีประสิทธิภาพ และผลผลิตสูงขึ้น ตลอดจนช่วยในการปฏิบัติงานของบุคคลให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในการดำเนินงานของธุรกิจ (3) เทคโนโลยีการบริหารงาน (Management Technology) เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะช่วยให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการวางแผน การปฏิบัติการ และการควบคุม เช่น Benchmarking การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management : TQM) หรือ การรีอับระบบ (Reengineering) เป็นต้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งโครงสร้างและการทำงานขององค์กรให้ก้าวหน้าและทันสมัย ซึ่งจะช่วยสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง จะเห็นว่า พัฒนาการและการใช้งานเทคโนโลยีทั้งสามด้านอย่างเหมาะสมสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง 5) การตื่นตัวด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีจริยธรรม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกจ้างและพนักงาน การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และมีมนุษยธรรม เต็มใจปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเสียสละให้แก่องค์กร โดยพร้อมจะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือขอบเขตการทำงานของตน เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องกล้าตัดสินใจอย่างกล้าหาญและเด็ดขาดที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร ก่อนที่เหตุการณ์เล็กๆ จะลุกลามเป็นปัญหาร้ายแรงต่อไป

(การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, (Online)Available:<https://hcm-jinjer.com/thai-media/orgdevelopment/190610-organizationdevelopment-od/>) ทั้งนี้ ต้องอาศัยนวัตกรรมเข้ามาปรับปรุงเปลี่ยนให้มีประสิทธิภาพ คำว่า นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การนำความคิดใหม่ๆ วิธีการปฏิบัติใหม่ๆ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ หรืออาจจะได้รับการปรับปรุงจากสิ่งดั้งเดิมให้ดีขึ้นเหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้รับการทดลองพิสูจน์และพัฒนาเป็นขั้นเป็นตอนเป็นระบบจนเชื่อถือได้ว่าให้ผลที่ดีกว่าเดิมนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติทางการศึกษา เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพทางการศึกษา

สูงขึ้น นวัตกรรม หรือInnovate มาจากคำดั้งเดิมว่า Innovare ซึ่งหมายถึง to renew, to modify อาจแปลความหมายได้ว่า ทำใหม่หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆเข้ามา แต่เดิมใช้คำว่า นวัตกรรม ซึ่งคำว่า นวัตกรรม มาจากคำบาลีสันสกฤต คือ นว หมายถึง “ใหม่” และ “กรรม” หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ แนวคิดนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กร แนวใหม่ ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กร หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยปรับเปลี่ยนมาก่อน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบริบทโลกาภิวัตน์ที่มีความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มคุณค่า พัฒนา ผลิตภัณฑ์และบริการที่ดีมีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า ความอยู่รอด และความสามารถเชิงการแข่งขันขององค์กรในตลาดการค้าโลกเสรี ดังนั้น เป้าหมายของนวัตกรรมที่จะสร้างองค์กรอัจฉริยะ คือ 1.ปรับปรุงคุณภาพ (Improved quality) 2. ปรับปรุงกระบวนการผลิต (Improved production processes) 3. สร้างตลาดใหม่ (Creation of new markets) 4. ขยายผลิตภัณฑ์ (Extension of the product range) 5. ทดแทนสินค้า หรือบริการเดิม (Replacement of products/services) 6. ลดต้นทุนค่าแรงงาน (Reduced labor costs) 7. ลดต้นทุนค่าวัตถุดิบ (Reduced materials) 8. ลดผลกระทบสิ่งแวดล้อม (Reduced environmental damage) 9. ลดการใช้พลังงาน (Reduced energy consumption) 10. ปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ (Conformance to regulations) นวัตกรรม (Innovation) นั้น สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรได้จาก 3 ช่องทางที่สำคัญ ดังนี้ 1) ต้องการแก้ปัญหา (Problem) องค์กรมีปัญหอะไรบางอย่างที่สร้างความเสียหายให้กับองค์กร ซึ่งไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการได้ด้วยวิธีการเดิมๆ หรือเครื่องมือเดิมๆ จึงต้องคิดค้นวิธีการหรือสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรให้หมดไป จนนำไปสู่การสร้างวิธีการหรือสิ่งใหม่ๆ เพื่อช่วยจัดการกับปัญหา 2) ต้องการปรับปรุง (Improvement) โดยปรับปรุงให้ดีกว่าเดิม องค์กรอาจไม่มีปัญหอะไร แต่ต้องการปรับปรุงสิ่งต่างๆในองค์กรให้ดีกว่าเดิม ด้วยการปลูกฝังให้คนในองค์กรคิดว่าสิ่งที่เป็นอยู่นี้จะอย่างไรให้ดีขึ้นได้อีก และยั่งยืนได้อย่างไรบ้าง และส่งเสริมให้มีการคิดและทำเพื่อสิ่งที่ดีกว่าอยู่เสมอ จนกระทั่งเกิดเป็นวิธีการหรือสิ่งใหม่ที่ทำให้ชีวิตดีกว่าเดิม 3) มีความรู้ที่สำคัญจากระบบการจัดการความรู้ (Knowledge management-KM) จนเห็นช่องทางนำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ให้แก่องค์กร ที่จะทำให้การทำงานหรือชีวิตนั้นดีขึ้น องค์กรที่มีระบบการจัดการความรู้ที่ดี จะต้องต้องมีข้อมูล (Data), สารสนเทศ (Information) และความรู้ (Knowledge) มากพอ มีระบบการวิเคราะห์ และประเมินผลที่ถูกต้อง, แม่นยำ และรวดเร็ว องค์กรจะมองเห็นช่องทางที่จะสร้างความแปลกแตกต่างและโดดเด่น ที่เป็นความต้องการของตลาด จนกระทั่งนำไปสู่การพัฒนาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ใช้งานได้จริง และเป็นที่ต้องการของตลาดได้ไม่ยาก

องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning organization : LO)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้สร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร

Peter Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

David A. Gavin (1993) แห่ง Harvard University กล่าวว่า คือ องค์การที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และ ถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

Michael Marquardt (1994) แห่ง George Washington University กล่าวว่า องค์การที่ซึ่งมีบรรยากาศ ของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การ จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการ เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศ.นพ. วิจารย์ พานิช แห่งสำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้าน ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้น เรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์การใน ลักษณะที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) ได้แก่

1. การเรียนรู้ (Learning) ประกอบด้วย ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ส่วนประเภทของการ เรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว จากการคาดการณ์ การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และจากการปฏิบัติ และทักษะ การเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1) บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) 2) แบบแผนทางความคิด (Mental Model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) 6) การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

2. องค์การ (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง

3. สมาชิกในองค์การ (People) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากร 2) ผู้บริหาร / ผู้นำ 3) ผู้รับบริการ / ลูกค้า 4) คู่ค้า 5) พันธมิตร / หุ้นส่วน 6) ชุมชน

4. ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย 1) การ แสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

5. เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application) ประกอบด้วย 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ 3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO). สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, <https://sites.google.com/site/winai103/263-611/xngkhkr-haeng-kar-reiyn-ru-lo>

ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence)

ปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI คือ เครื่องจักร (machine) ที่มีฟังก์ชันที่มีความสามารถในการทำความเข้าใจ เรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ เช่น การรับรู้ การเรียนรู้ การให้เหตุผล และการแก้ปัญหาต่างๆ เครื่องจักรที่มีความสามารถ เหล่านี้ก็คือว่าเป็น ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence)

AI ถือกำเนิดขึ้นเมื่อเครื่องจักรมีความสามารถที่จะเรียนรู้ ซึ่ง AI ก็ถูกแบ่งออกเป็นหลายระดับตามความสามารถหรือความฉลาด โดยจะวัดจากความสามารถในการให้เหตุผล การพูด และทัศนคติของ AI ตัวนั้นๆ เมื่อเปรียบเทียบกับมนุษย์อย่างเราๆ

AI ถูกจำแนกเป็น 3 ระดับตามความสามารถหรือความฉลาดดังนี้

1) ปัญญาประดิษฐ์เชิงแคบ (Narrow AI) หรือปัญญาประดิษฐ์แบบอ่อน (Weak AI) คือ AI ที่มีความสามารถเฉพาะทางได้ดีกว่ามนุษย์ คือ AI ที่เก่งในเรื่องแคบๆ หรือเรื่องเฉพาะทางนั่นเอง) เช่น AI ที่ช่วยในการผ่าตัด (AI-assisted robotic surgery) ที่อาจจะเชี่ยวชาญเรื่องการผ่าตัดกว่าคุณหมอยุคปัจจุบัน แต่แน่นอนว่า AI ตัวนี้ไม่สามารถที่จะทำอาหาร ร้องเพลง หรือทำสิ่งอื่นที่นอกเหนือจากการผ่าตัดได้นั่นเอง ซึ่งผลงานวิจัยด้าน AI ณ ปัจจุบัน ยังอยู่ที่ระดับนี้

2) ปัญญาประดิษฐ์ทั่วไป (General AI) : คือ AI ที่มีความสามารถระดับเดียวกับมนุษย์ สามารถทำทุกอย่างที่มนุษย์ทำได้และได้ประสิทธิภาพที่ใกล้เคียงกับมนุษย์

3) ปัญญาประดิษฐ์แบบเข้ม (Strong AI) : คือ AI ที่มีความสามารถเหมือนมนุษย์ในหลายๆด้าน

ดังนั้น ชนิดของ AI (Type of Artificial Intelligence) AI ถูกแบ่งออกเป็น 3 sub field ได้แก่

- 1) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence)
- 2) การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine learning)
- 3) การเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning)

ปัจจุบันมีการนำ AI มาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง เช่น การนำเอา AI ไปประยุกต์ใช้ในงานที่ซ้ำซ้อน ยกตัวอย่างเช่น AI ในกระบวนการผลิตต่างๆ ซึ่งเป็นงานต้องใช้ความปราณีต และทำเหมือนเดิมตลอดเวลา (จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต) การนำ AI มาประยุกต์ใช้จะช่วยเพิ่มผลผลิต และยังลดความผิดพลาดในการผลิต เพราะว่า AI ไม่จำเป็นต้องพักและไม่มีความรู้สึกเหนื่อยล้า และไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานที่ทำ

การนำเอา AI มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ (product) ที่มีอยู่แล้ว ก่อนจะถึงยุคของ machine learning , product มักจะอยู่ในรูปแบบของโค้ดแต่เพียงอย่างเดียว อยากรู้ทำอะไร มีฟังก์ชันแบบไหน ก็ต้องลงมือทำขึ้นมาเองทั้งสิ้น (hard-code rule) . ลองนึกถึง facebook สมัยก่อน ที่เวลาเราอัปโหลดรูปภาพ เราต้องเสียเวลานานั่งแท็กเพื่อนทีละคนๆ แต่ปัจจุบัน facebook มี AI ที่ช่วยในการแท็กรูปได้อย่างอัตโนมัติ

ปัจจุบัน AI ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในเกือบทุกอุตสาหกรรม ตั้งแต่ระดับการตลาด (marketing) ไปถึงระดับห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) , การเงิน (finance) , การกระบวนการทำอาหาร (food-processing sector) จากผลสำรวจของบริษัท McKinsey พบว่า การให้บริการทางการเงิน (financial services) และการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีล้ำสมัย (high tech communication) เป็นด้านที่มีการใช้ AI เป็นระดับแนวหน้า เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ

AI จะทำให้องค์กรมีขีดความสามารถใหม่ๆ และเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น การชี้วัดความสำเร็จในการทำงานก็ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

สร้างองค์กรขับเคลื่อนด้วย AI เพื่อเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยนำAI มาใช้เพื่อให้ช่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังต่อไปนี้ (1) AI ช่วยประสานงานและควบคุมการทำงาน ในการติดตามการทำงาน, สถิติต่างๆ และการออกรายงาน (2) AI เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบ เพราะผู้บริหารต้องมุ่งเน้นที่การตัดสินใจให้มากขึ้น ถึงแม้ว่า AI

จะสามารถเรียนรู้ข้อมูลและทำการตัดสินใจในประเด็นต่างๆ ได้ แต่ในความเป็นจริงนั้นการตัดสินใจในประเด็นทางธุรกิจนั้นต้องอาศัยสิ่งอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากข้อมูลด้วย ไม่ว่าจะเป็นความคิดสร้างสรรค์, ประสบการณ์, ความสัมพันธ์ส่วนตัว และมุมมองต่อกลยุทธ์ที่จะเปลี่ยนไป ดังนั้น AI หรือ Machine Learning นั้นจึงสามารถเข้ามามีบทบาทได้ในฐานะของ ตัวช่วยผู้บริหาร ไม่ใช่ตัวแทนผู้บริหารแต่อย่างใด (3) มองเครื่องจักรเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่คู่แข่ง AI นั้นก็จะถูกแปลงมาให้อยู่ในรูปของการสนทนามากขึ้น ทำให้ AI นั้นจะได้กลายเป็นผู้ช่วยและผู้ให้คำแนะนำที่พร้อมให้บริการเหล่าผู้บริหารอยู่ตลอดเวลาแทน (4) ผู้บริหารและผู้จัดการต้องทำตัวเป็น Designer ให้มากขึ้น ความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการออกแบบที่ดีทำให้ทั้งทีมงานและทั้งองค์กรมีความสามารถในการเชิง Design Thinking ต่อไปได้ได้นั้นก็เป็นสิ่งที่จำเป็นต่ออนาคตเช่นกัน ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์และมีระบบระเบียบในการทดลองนี้จะเป็นความสามารถหลักที่ต้องการจากมนุษย์ ในยุคที่ AI ได้ทำงานซ้ำซากและงานพื้นฐานแทนไปแล้ว (5) พัฒนาทักษะทางสังคมและสร้างเครือข่ายให้มากขึ้น การสร้างเครือข่ายทางสังคม, การพัฒนาบุคลากร และการทำงานร่วมกันเป็นทีมนี้ก็จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในระยะยาว เพราะองค์กรเองนั้นไม่สามารถทำงานเดี่ยวๆ ได้ แต่ต้องพึ่งพิงคู่ค้า, ลูกค้า และชุมชนคอยผลักดันด้วย ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) คืออะไร . สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, จาก <https://www.thaiprogrammer.org/2018/12/whatisai/>

องค์กรอัจฉริยะ "Organization Intelligence"

องค์กรอัจฉริยะเป็น“องค์กรที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรของตนเองได้อย่างชาญฉลาดพร้อมทั้งสามารถปรับตัวเพื่อสร้างความสามารถที่มีเอกลักษณ์ในการแข่งขันสามารถสร้างคุณค่าให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างแท้จริง” โดยใช้หลัก SMART มาเป็นแนวทางการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ดีเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยการตั้งเป้าหมายที่ดี 1. Specific คือการระบุที่ชัดเจนว่าต้องการอะไร 2. Measurable สามารถวัดผลได้ ดีเป็นตัวเลขหรือค่าต่างๆ ได้ โดยไม่ใช่เป็นการกล่าวลอยๆ และการวัดผลจะสามารถทำให้คุณรู้ได้ว่า คุณเข้าใกล้เป้าหมายมากน้อยแค่ไหน หรือยังขาดอีกเท่าไร 3. Attainable ทำได้จริง เพราะมันคงไม่มีประโยชน์อะไรกับการตั้งเป้าหมายลอยๆ ซึ่งไม่มีวันเป็นไปได้ 4. Relevant เป้าหมายนั้นควรจะสัมพันธ์กับเป้าหมายใหญ่ขององค์กร (หรือเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้) เช่นถ้าเราบอกว่าองค์กรต้องการเป็นผู้นำตลาด เป้าหมายของเราควรจะเกี่ยวเนื่องในการไปทำให้เรื่องนี้เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่ไปทำเรื่องอื่นซึ่งไม่ได้สัมพันธ์กับเรื่องนี้ 5. Time-Limited ต้องมีระยะเวลากำหนด เพราะการวางแผนหรือจะทำอะไรสักอย่างนั้นไม่ใช่ทำไปเรื่อยๆ โดยไม่รู้ว่าจะจบเมื่อไร

ความเป็นอัจฉริยะไม่ได้อยู่ที่ความรู้อย่างเดียว แต่อยู่ที่การประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรและการยกระดับความรู้และใช้ความรู้ที่สร้างขึ้นใหม่นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ในการเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้แก่องค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยให้ความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้ การจัดการความรู้ในองค์กรนั้น ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารตั้งแต่ระดับบนลงมาถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ทำให้การบริหารความรู้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน สามารถตรวจสอบและวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้การชื่นชมและการให้รางวัลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหรือสร้างความรู้ ตลอดจนมีการกำหนดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความรู้ให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องได้ (<https://www.nuttaputch.com/what-is-smart-objectives/>)

สรุป

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะนั้น องค์กรต้องมีความเป็นเลิศ ด้วยการเป็นองค์กรแห่งปัญญา (Intelligent Organization) ด้วยการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) และนำ ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) มาใช้เพื่อให้ช่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนในองค์กรพัฒนาตนเอง มุ่งพัฒนาเป็นกลุ่ม และทั่วทั้งองค์กร ด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลายตลอดเวลาของการทำงาน โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ เพิ่มพูนสมรรถภาพ และศักยภาพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเครื่องมืออุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นรวมถึงเทคโนโลยีตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่พร้อมและช่วย ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาองค์กร การทำงาน สติปัญญาอย่างชาญฉลาด เกิดผลดีต่อองค์กร เกิดการสร้างสรรค์ สามัคคี ความสามารถปรับตัวรับมือกับปัญหา และเกิดผลดีต่อสมาชิกขององค์กร ความเป็น องค์กรอัจฉริยะไม่ได้อยู่ที่ความรู้อย่างเดียวแต่องค์กรต้องมีการบริหารจัดการความรู้และบริหารจัดการเครื่องมือ ต่างๆภายใต้องค์ประกอบของ คน กระบวนการ เทคโนโลยี แต่องค์กรต้องมีผู้นำที่ดีในยุคดิจิทัล ผู้นำในยุคดิจิทัล จะต้องอัปเดตเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ สามารถนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนการ นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้กับองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งสามารถถ่ายทอดตลอดจนสอนให้ พนักงานได้รับความรู้ที่ก้าวหน้า และสามารถส่งเสริมให้ทุกคนสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานตลอดจน ชีวิตประจำวัน ผู้นำที่ดีจะนำองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้นำควรจะต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนมีนโยบายและ ทิศทางองค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้วิธีการขับเคลื่อนองค์กรให้ไป ในทางที่เหมาะสมที่สุด และมีระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการ ประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันที่ ดังนั้น องค์กรอัจฉริยะนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร เกิดขึ้นจาก การรวมตัวกันของ $OD+KM+IO+AI=IO$ กล่าวได้ว่า 1. OD การพัฒนาองค์กร คือ การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาสาเหตุที่องค์กรจะต้องทำการพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ทั้งวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์และ โครงสร้างองค์กร โดยอาศัยนวัตกรรมเพื่อคิดใหม่ทำใหม่หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆเข้ามา 2. KM การจัดการความรู้ คือ การแสวงหาและรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการ มาจัดเก็บและถ่ายทอดความรู้และใช้ประโยชน์จาก ความรู้ 3. LO องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้ บุคคลทั้งผู้นำและผู้ ปฏิบัติต้องรอบรู้มีแบบแผนทางความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วม เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คิดอย่างเป็นระบบร่วมกัน และ สนทนาแบบมีแบบแผนร่วมกัน 4. AI ปัญญาประดิษฐ์ คือ สร้างองค์กรขับเคลื่อนด้วย AI เพื่อเป็นองค์กรอัจฉริยะ AI จะทำให้องค์กรมีขีดความสามารถใหม่ๆ และเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น ดังนั้น IO องค์กรอัจฉริยะ คือการพัฒนาบริหาร จัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กร เก่ง ดี มีสุข พอเพียง เข้าใจปัญหาที่แท้จริงเพื่อแก้ปัญหาได้ ถูกจุด และนำไปสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กร (CHANGE) ต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อโลก ไม่ใช่ องค์กรที่มีความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถเข้าถึงได้และใช้ร่วมกันอย่าง รวดเร็ว อาศัยเทคโนโลยีที่ทรงประสิทธิภาพ คน และองค์กร ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของการเขียนบทความของวิชาการครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ที่ให้ความเมตตาให้คำแนะนำถึงความต้องการองค์ความรู้ต่างๆ ที่สำคัญที่นำมาใช้ในการเขียน และต้องขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ศรุตฯ สมพงษ์ ที่ให้ความเมตตาแนะนำให้แนวทางในการเขียนบทความทางวิชาการ และที่สำคัญ

เอกสารอ้างอิง

- กลยุทธ์สร้างสุขภาวะที่ดีให้กับออฟฟิศคนรุ่นใหม่ในยุคดิจิทัล (Healthy & Wellness Strategy for Digital Age Office). สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, (Online) Available: <https://hcm-jinjer.com/thai-media/personnel-management/190822-healthy-wellness-office/>
- การพัฒนางานองค์กร (Organization Development : OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, (Online) Available: <https://hcm-jinjer.com/thai-media/orgdevelopment/190610-organization-development-od/>.
- การพัฒนางานองค์กร. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, จาก <http://bsqmggroup.com/>
- การเป็นผู้นำที่ดีในยุคดิจิทัล (How to be a good leader in Digital Age) . สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, (Online) Available : <https://hcm-jinjer.com/thai-media/personnel-management/190826-good-leader-digital-age/>
- วิจารณ์ พาณิช. การจัดการความรู้. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, (Online) Available : http://huahin.dusit.ac.th/bg/KM/KM_Article.pdf
- วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ . สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, จาก <http://rakmueangaiir.blogspot.com/2013/08/blog-post.html>
- ปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) คืออะไร . สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, จาก <https://www.thaiprogrammer.org/2018/12/whatisai/>
- องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) . สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, <https://sites.google.com/site/winaik103/263-611/xngkhkr-haeng-kar-reiyn-ru-lo>
- <https://hbr.org/2016/11/how-artificial-intelligence-will-redefine-management> . สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562
- <https://www.techtalkthai.com/hbr-on-5-ai-will-change-the-management-and-3-things-organizations-should-do/>. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562
- Brian McCarthy&Tamim Saleh การสร้างองค์กรขับเคลื่อนด้วย AI . สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562, จาก https://hbr.org/2019/07/building-the-ai-powered-organization?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom
- Garvin, D.A. (1993). Building a learning organization. Harvard Business Review, 71(July-August) ,78-91.

Garvin, D. (1993). Building a learning organization. Harvard Business Review, 71, 78-91.62 Naresuan University Journal 2005; 13(3)

Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). The Global Learning Organization. New York : IRWIN.

Senge, Peter M. (1990). The fifth Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล	นางสาวฉัตรชนัน สรรวงษ์ละคร
ประวัติการศึกษา	
ปัจจุบัน	นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
พ.ศ. 2552	มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศศ.ม ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
พ.ศ. 2549	มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศศ.บ ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557	นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการกรม กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม
พ.ศ. 2555	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานเลขานุการกรม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
พ.ศ. 2550	นักวิชาการสรรพสามิต สรรพสามิตพื้นที่ 5 กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

ประสิทธิผลองค์กร

Organizational Effectiveness

ผู้วิจัย

ช่อทิพย์ เตชะนัง

บทคัดย่อ

บทความนี้มีความสนใจที่จะศึกษาแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กร ตามมุมมองของนักวิชาการคนสำคัญ ได้แก่ สเตียร์ส (Steers. 1977) บีเบีย (Bebeian. 1984) เทเลอร์ (Taylor. 2002) ฟาโยล (Fayol. 1964) เมโย (Mayo. 1967) กิบสัน และคณะ (Gibson and others. 1988) ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991: 379) ฯลฯ และพบข้อสรุปว่าประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่องประสิทธิผล (Effectiveness) กันอย่างแพร่หลายและมีการนิยามความหมายแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ ให้ความหมายประสิทธิผลว่าคล้ายกันกับผลกำไร หรือผลประโยชน์ของการลงทุน ส่วนผู้จัดการฝ่ายผลิตประสิทธิผล หมายถึง คุณภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ สำหรับนักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายที่เป็นนวัตกรรมหรือผลผลิตใหม่ ๆ และนักสังคมสงเคราะห์มองประสิทธิผลในรูปของคุณภาพและชีวิตการทำงาน และยังพบว่าประสิทธิผลองค์กรนั้น มีความหมายแตกต่างกันไปตามความแตกต่างของตัวผู้ศึกษา และยังมีความขัดแย้งกันเองอีกด้วย

คำสำคัญ : ประสิทธิผล, องค์กร

Abstract

This article was interested in concept and principle of organizational effectiveness in point of view of major scholars for example, Steer (1977), Bebeian (1984), Taylor (2002), Fayol (1964), Mayo (1967), Gibson and others (1988), Hoy and Miskel (1991:379), etc. Conclusion about effectiveness was medium and indicator for decision making in management in organization through the purpose or objective that concern with the result and the success of operation and have relationship with the valuable performance in organization. In present there were several studies in effectiveness in difference definition, for example, the economist concentrate the effectiveness concern in profit in investment return. Effective production manager was quality and quantity in product and service .The scientist give definition of effectiveness was innovation or new products. The social welfare persons give definition of effectiveness is quality of work life. Organizational effectiveness have different definition depend on person and sometime have conflict in definitions.

Keywords : Effectiveness, Organization

บทนำ

แนวคิดประสิทธิผลองค์กร (Organizational Effectiveness) เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนานแล้ว และมีลักษณะกว้างขวาง เป็นประเด็นที่นักทฤษฎีองค์การให้ความสำคัญ เพราะเป็นแก่นของแนวคิดที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การในด้านต่างๆ อีกจำนวนมาก เช่น โครงสร้างองค์การ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ โดยธงชัย สันติวงษ์ (2537: 22) เห็นว่าประสิทธิผลองค์การเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลองค์การ ความหมายของประสิทธิผลองค์การที่ใช้กันในกลุ่มผู้บริหารองค์การ คือความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากร ทำให้เกิดผลผลิตที่บรรลุเป้าหมายขององค์การและสามารถคงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้ ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารองค์การต้องการจะบรรลุถึง (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. 2553: 136) ซึ่งทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภทหรือสถานที่ตั้งอย่างไรล้วนต้องการความเจริญก้าวหน้า ความอยู่รอดการปรับตัว รักษาสภาพ และไม่ต้องการความขัดแย้งในการทำงาน เหล่านี้เป็นประสิทธิผลองค์การทั้งสิ้น แต่กรณีจะเป็นไปได้ต้องอาศัยการบริหารและการจัดการที่เหมาะสม (Steers. 1977: 55) โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในศตวรรษที่ 21 ซึ่งอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็วการแข่งขันระหว่างประเทศทวีความรุนแรงมากขึ้น กฎหมายข้อตกลงระหว่างประเทศ การเปิดเสรีตลาดจนการรวมกลุ่มกันของประเทศต่างๆ ส่งผลให้องค์การทุกองค์การ จำเป็นที่จะต้องปรับสภาพแวดล้อมภายใน อาทิ ด้านโครงสร้าง การนำองค์การ การวางแผนยุทธศาสตร์ การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการบริหารจัดการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วดังกล่าวเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบรรลุผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด องค์การมีการพัฒนาและเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

ในยุคแรกของการศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์การ มีแนวคิดหลักอยู่ 2 แนวคิดที่มีความแตกต่างกัน แนวคิดแรกเป็นแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (Ultimate Effectiveness Measures) (Steers. 1977: 11-15) โดยใช้หลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงเท่านั้น ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากผลกำไร วัดจาก ความพึงพอใจ เป็นต้น ส่วนอีกแนวคิดหนึ่งนั้น มีลักษณะที่แตกต่างกันคือเป็นแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์ (Multivariate Effectiveness Measures) โดยใช้หลายเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์การ Thorndike (1949, อ้างถึงในพงษ์เทพ จันทสุวรรณ: 2553) สำหรับแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (Ultimate Effectiveness Measures) นักวิชาการหลายท่าน เช่น Cameron (1981: 1) ได้แสดงความคิดเห็นถึงความไม่เหมาะสมว่าในการดำเนินงานภายในองค์การ มักจะประกอบไปด้วยแผนงาน โครงการหลากหลาย ซึ่งแผนงาน โครงการเหล่านั้น อาจมีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ขัดแย้งกันหรือทับซ้อนกันได้เนื่องจากเป้าหมายของแต่ละโครงการเกิดจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายกลุ่ม ดังนั้นการนำเกณฑ์การวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยวมาใช้จึงไม่เหมาะสม เช่น การนำเกณฑ์วัดด้านผลกำไรมาวัด อาจวัดความสำเร็จของโครงการหนึ่งได้แต่ไม่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิผลของโครงการอื่นๆ ได้ทั้งหมดเพราะโครงการอื่นๆ อาจไม่ได้มีเป้าหมายที่มุ่งหวังผลกำไรก็ได้ เช่น

โครงการบางโครงการอาจมีเป้าหมายด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือบางโครงการมีเป้าหมายเพื่อลดต้นทุนการผลิต การวัดด้วยผลกำไรจึงไม่สามารถบอกถึงประสิทธิผลในภาพรวมของโครงการได้ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้แนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์ (Multivariate Effectiveness Measures) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการนิยมนำมาใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยนักวิชาการได้พยายามสร้างตัวแบบหรือแบบจำลอง และนำไปทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis) ด้วยการนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์การจึงมีความหลากหลายขึ้นอยู่กับฐานคติในเรื่องประสิทธิผลองค์การของนักวิชาการแต่ละท่าน ซึ่งหมายความว่าความหมายของแนวคิดประสิทธิผลองค์การที่แตกต่างกันด้วย หรือแม้ในสาขาวิชาเดียวกันกับประสิทธิผลขององค์การก็อาจมีความหมายไม่เหมือนกัน โดยฮอดจ์ และแอนโทนี (Hodge and Anthony. 1991:73-79) กล่าวว่าหากพิจารณามุมมองทางประวัติศาสตร์ของกลุ่มนักคิดทฤษฎีองค์การย่อมพบได้ว่า นักคิดเหล่านี้ต่างกำหนดนิยามประสิทธิผลองค์การตามแนวทางของตน อาทิ Frederick Taylor ผู้เสนอการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ อธิบายว่า ประสิทธิภาพคือการบรรลุผลผลิตสูงสุดโดยใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรให้คุ้มค่าหรือน้อยที่สุด การสร้างทักษะและความชำนาญในงาน ส่วน Henri Fayol ผู้คิดค้นหลักการบริหาร เชื่อว่าประสิทธิผลขององค์การคือการระบุอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัยภายในองค์การ เอกภาพของสายการบังคับบัญชาและการสั่งการ ความสามัคคี ความเสมอภาค ขณะที่ Elton Mayo บิดาการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ให้ความเห็นว่าประสิทธิผลของผลิตภาพเป็นผลมาจากความพึงพอใจของพนักงานด้านการสนองตอบความต้องการทางด้านร่างกายและอารมณ์ เป็นต้น

ปัจจุบันองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์และการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้านในการบริหารงานนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้วควรมีความรู้ความเข้าใจองค์การและการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการคือประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ผู้บริหารที่ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลสามารถนำมาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในองค์การ

ประสิทธิผลนับว่าเป็นหัวข้อหรือประเด็นหนึ่งในการศึกษาทฤษฎีองค์การที่ได้รับการนิยมนำมาใช้อย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตามการศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์การที่ผ่านมาพบว่ามีหลากหลาย ขาดความแน่นอน เนื่องจากนักวิชาการทั้งหลายต่างพากันนิยาม เสนอแนวคิดและระเบียบวิธีการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป ทำให้การประเมินประสิทธิผลขององค์การมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะไม่สามารถพัฒนาไปถึงขั้นสร้างการยอมรับในทฤษฎี (Theory) หรือตัวแบบ (Models) ประเมินประสิทธิผลขององค์การอย่างเป็นสากล (Bedeian. 1984: 142) และความแตกต่างของแนวความคิดดังกล่าวการระบุถึงความหมายประสิทธิผลขององค์การจึงค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน เพราะแต่ละสาขาล้วนมีฐานคติในศาสตร์ของตนเอง เช่น นักการเงินหรือเศรษฐศาสตร์มองประสิทธิผลในความหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือกำไร ขณะที่นักการผลิตจะมุ่งความสนใจ ด้านปริมาณและ

คุณภาพของสินค้าและบริการ ส่วนนักวิทยาศาสตร์อาจตีความถึงการประดิษฐ์สิ่งใหม่ให้กับองค์กร เป็นต้น (Steers. 1997: 46 - 56) หรือแม้ในสาขาวิชาเดียวกับประสิทธิผลขององค์การก็อาจมีความหมายไม่เหมือนกัน (Hodge & Anthony. 1991: 73-79) ประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ มีผู้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์การไว้ดังนี้

เทเลอร์ (Taylor. 2002) ผู้เสนอการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์อธิบายว่า ประสิทธิภาพ คือการบรรลุผลผลิตสูงสุดโดยใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรให้คุ้มค่าหรือน้อยที่สุด การสร้างทักษะและความชำนาญในงาน

ฟาโยล (Fayol. 1964) ผู้คิดค้นหลักการบริหาร เชื่อว่าประสิทธิผลขององค์การคือการระบุนำงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ระเบียบวินัยภายในองค์การ เอกภาพของสายการบังคับบัญชาและการสั่งการ ความสามัคคี ความเสมอภาค

เมโย (Mayo. 1967) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นบิดาการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ให้ความเห็นว่า ประสิทธิภาพของผลิตภาพเป็นผลมาจากความพึงพอใจของพนักงานด้านการสนองตอบความต้องการทางด้านร่างกายและอารมณ์ เป็นต้น

กิบสัน และคณะ (Gibson and others. 1988) ได้นิยามประสิทธิผลว่าประสิทธิผล เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับตรงนั้นตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991: 379) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามจุดประสงค์ขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2552: 130) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

พิทยา บวรวัฒนา (2552: 176) มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์การประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้สำหรับคำว่าเป้าหมายขององค์การนั้น หมายถึง สภาพการณ์ที่องค์การปรารถนาให้เกิดขึ้นและได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์การที่มีประสิทธิผลหมายถึง องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่ตั้งใจไว้ประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย

ศุภชัย ยาวะประภาส (2552: 117) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย

อนึ่ง จากการทบทวนเอกสารพบว่าการนิยามประสิทธิผลขององค์การที่ปรากฏให้เห็นนั้นมักสอดคล้องกับแนวทางที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิผลองค์การ อาทิ

แนวทางด้านเป้าหมายมักนิยามประสิทธิผลขององค์การคือเป้าหมายสุดท้ายที่องค์การต้องการให้เกิดการบรรลุ (Barnard. 1938: 235; Reddin. 1970: 11-17; Shetty. 1979: 71-79) แนวทางเชิงระบบอธิบายว่าเป็นความสามารถขององค์การในการจัดหาทรัพยากร การรักษาไว้ซึ่งระบบภายในขององค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอกองค์การ (Robbins. 2003: 58)

แนวทางกระบวนการภายในมองว่าประสิทธิผลขององค์การก็คือองค์การที่มีสุขภาพดี (Healthy Organization) หรืออีกนัยหนึ่งความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ และสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การให้เกิดความไว้วางใจ มีการทำงานที่ราบรื่นและคล่องตัว (Cameron. 1980: 17)

ส่วนแนวทางกลยุทธ์กลุ่มตัวแทน หมายถึง ระดับความสามารถในการสนองตอบความต้องการของสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์การ (Pfeffer & Salancik. 1978: 41; Robbins. 2003: 231)

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคง ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 ประสิทธิภาพของบุคคล

3.2 ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมกับงาน ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

ได้อธิบายถึงเกณฑ์ของควมมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1. การผลิต (Production)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับเปลี่ยน (Addictiveness)
5. การพัฒนา (Development)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใดๆ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้ และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีองค์การได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple – Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินวัดประสิทธิผลขององค์การ

มีนักทฤษฎีเป็นจำนวนมากที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยแต่ละท่านก็จะเสนอแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การรวมทั้งหมด 7 แนวคิด ได้แก่

1) แนวคิดการบรรลุเป้าหมาย (Goal – attainment Approach)

แนวคิดนี้ เป็นแนวคิดทางได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะมีลักษณะการประเมินที่ง่ายโดยยึดหลักว่า ประสิทธิภาพขององค์การน่าจะวัดได้จากความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย (Ends) ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสุดท้ายที่องค์การต้องการมากกว่าการเน้นที่วิธีการดำเนินการ (Means) ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามที่จะระบุคุณลักษณะของเป้าหมายที่เหมาะสม สำหรับใช้ในการประเมินประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ เช่น Campbell (1977: 19-20) Charles Perrow (1976: 854-866), พิทยา บรรวัฒนา (2552: 185) และพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552: 50) เป็นต้น

คุณลักษณะร่วมของเป้าหมายที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินตามแนวคิดการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนี้

- 1) เป้าหมายที่จะใช้ในการประเมินนั้นต้องเป็นเป้าหมายที่แท้จริงและเป็นเป้าหมายสูงสุด (Optimal Goals) หรือเป้าหมายปลายทาง (Ultimate Goals) ขององค์การ
- 2) จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่ผู้ประเมินจะวัดได้
- 3) เป้าหมายนั้นจะต้องมีลักษณะชัดเจน ไม่ครอบคลุมหลายเรื่องจนไม่สามารถประสานเข้ากันได้ซึ่งจะต้องได้รับการระบุและนิยามอย่างดีพอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างกระจ่างและให้ผู้ประเมินสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้นได้
- 4) เป้าหมายนั้นจะต้องมีลักษณะเป็นรูปธรรมที่สามารถกำหนดให้อยู่ในรูปตัวเลขที่สามารถวัดความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามเป้าหมายได้
- 5) เป้าหมายนั้นจะต้องได้รับฉันทามติหรือเป็นข้อตกลงที่ได้รับการยอมรับแล้วจากทุกฝ่ายในองค์การและสมาชิกในองค์การต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น

การนำแนวคิดการบรรลุเป้าหมายมาประยุกต์ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การผู้ประเมิน จำเป็นต้องใช้ด้วยความระมัดระวังและต้องตระหนักถึงปัญหาและความสลับซับซ้อนต่างๆ ที่แฝงอยู่ตลอดจน พิจารณาข้อมูลจากทุกๆ ฝ่าย เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการทำให้การระบุเป้าหมายมีความเที่ยงตรงและ น่าเชื่อถือมากขึ้นสามารถทำได้ ดังนี้

1) รวบรวมปัจจัยนำเข้าจากกลุ่มที่มีอิทธิพล การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางการทั้งหมดแม้ว่าบางคนจะ ไม่ได้เป็นผู้บริหารขององค์การ

2) นำเอาเป้าหมายที่เป็นจริงที่ได้จากการสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกองค์การมาเป็นส่วนหนึ่งของการ ประเมิน

3) คำนึงอยู่ตลอดเวลาว่าองค์การมีการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4) ยืนยันในการนำเป้าหมายที่จับต้องได้เป็นรูปธรรมทดสอบ และวัดได้มาเป็นตัวประเมิน มากกว่าการ นำถ้อยแถลงที่คลุมเครือ ซึ่งเป็นเพียงภาพสะท้อนความคาดหวังของสังคมที่มีต่อองค์การมาประเมิน

5) มองเป้าหมายขององค์การในฐานะเป็นสิ่งที่มีความพลวัตที่มีการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลา มากกว่าไปยึด ติดกับถ้อยแถลงเชิงเป้าหมายที่เป็นทางการอย่างตายตัว

2) แนวคิดระบบ (The System Approach)

เนื่องจากแนวคิดการบรรลุเป้าหมายที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น มุ่งเน้นที่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ อันเป็นการพิจารณาที่ปัจจัยนำออก (Output) เพียงตัวเดียวเท่านั้น โดยละเลยถึงปัจจัยนำเข้า (Input) และ กระบวนการแปรรูปปัจจัยนำเข้า (Transformation or Process) ซึ่งทำให้ไม่สามารถทราบความเป็นจริงของ องค์การได้อย่างรอบด้าน ดังนั้นทฤษฎีระบบจึงพยายามแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวในลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้น โดย เพิ่มตัวแปรในการพิจารณา การประเมินประสิทธิภาพตามแนวคิดนี้มีฐานคิดว่าองค์การเป็นระบบหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการ ปฏิสัมพันธ์ของระบบย่อย หากระบบย่อยใดปฏิบัติงานได้ไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อองค์การโดยรวม ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การตามแนวคิดนี้จะเน้นที่ความสามารถขององค์การในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้องค์การอยู่รอด การนำเอาแนวคิดระบบมาอธิบายทำให้ผู้ประเมิน ต้องตระหนักว่ายังมีส่วนอื่นขององค์การนอกจากเป้าหมายที่มีความสำคัญต่อองค์การทำให้ผู้ประเมินหันมาวัด ประสิทธิภาพจากส่วนอื่นๆ ขององค์การ เช่น ต้องคำนึงถึงความสามารถขององค์การในการให้ได้ว่าซึ่งทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้าที่จะนำมาใช้ในกระบวนการแปรรูปให้เป็นปัจจัยนำออก และความสามารถในการรักษาความสมดุล ภายในองค์การมีนักวิชาการหลายท่านที่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ได้เสนอตัวชี้วัดและตัวแบบต่างๆ ที่ใช้ในการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์การเอาไว้ เช่น Campbell (1977: 36-39) ซึ่งได้ทำการศึกษาและรวบรวมรายการตัวแปร สำคัญๆ ของเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์การที่ได้เคยถูกใช้เป็นตัวชี้วัดของประสิทธิภาพองค์การในการวิจัย จำนวน 30 ตัวแปร ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพรวม (Overall Effectiveness) 2) ผลผลิต (Productivity) 3) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 4) กำไร (Profit) 5) คุณภาพ (Quality) 6) อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น (Accidents) 7) การเจริญเติบโต (Growth) 8) การขาดงาน (Absenteeism) 9) การลาออกจากงาน (Turnover) 10) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) 11) แรงจูงใจ (Motivation) 12) ขีตติเยศ (Moral) 13) การควบคุม (Control) 14) ความขัดแย้ง/ความสามัคคี (Conflict/Cohesion) 15) ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (Flexibility/Adaptation) 16) การวางแผนและการกำหนด

เป้าหมาย (Planning and Goal Setting) 17) ความเห็นพ้องต้องกันเป้าหมาย (Goal Consensus) 18) ความยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร (Internalization of Organization) 19) ความเห็นพ้องต้องกันในบทบาทและปทัสถาน (Rule and Norm Congruence) 20) ความสามารถของฝ่ายบริหารในด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว (Managerial Internalization Skills) 21) ความสามารถของฝ่ายบริหารในการทำงาน (Managerial Task Skills) 22) การจัดการข้อมูลข่าวสารและการติดต่อ (Information Management and Communication) 23) ความพร้อมเพียง (Readiness) 24) การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (Utilization) 25) การประเมินผลโดยบุคคลภายนอก (Evaluations by External Entities) 26) ความมีเสถียรภาพ (Stability) 27) คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Value of Human Entities) 28) การมีส่วนร่วมและการร่วมแรงร่วมใจ (Participation and Shared Influence) 29) การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) 30) การมุ่งความสำเร็จ (Achievement Emphasis)

Evan (1976: 22-23) และ Robbins (1990: 59-60) เป็นนักวิชาการอีกกลุ่มที่มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยการพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยต่างๆ ที่ถูกจัดอยู่ในรูปของสัดส่วนระหว่างผลผลิต (Output) ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต (Input) กระบวนการทำงาน (Transformation) และด้านอื่นๆ ขององค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ในปี ค.ศ. 1992 Kaplan and Norton (2001: 69-72) ได้เสนอแนวคิดการประเมินแบบดุลยภาพ (Balanced Scorecard) ซึ่งอาศัยรากฐานจากวิธีการประเมินเชิงระบบ เพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กร 4 มิติ ประกอบด้วย มิติการเงิน (Financial Perspective) มิติด้านลูกค้าหรือผู้รับบริการ (Customer Perspective) มิติด้านกระบวนการภายใน (Internal Perspective) และมิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) ซึ่งแต่ละมิติจะมีตัวชี้วัดหลัก (Key Indicators) เพื่อใช้ในการประเมินในการปฏิบัติงานในแต่ละมิติได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในระดับหนึ่ง ซึ่งในประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2549: 272-281) ก็ได้มีการนำแนวคิดการประเมินแบบดุลยภาพของ Kaplan and Norton ไปใช้ในการประเมินผลกับทุกหน่วยงานราชการในภาพรวม โดยกำหนดมิติการประเมิน เป็น 4 มิติ ที่ประกอบด้วย มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

3) แนวคิดผู้มีสิทธิออกเสียงเชิงกลยุทธ์ (The Strategic Constituencies Approach)

แนวคิดผู้มีสิทธิออกเสียงเชิงกลยุทธ์ มองว่าองค์กรเป็นระบบสังคมระบบหนึ่งประกอบด้วยบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งองค์กรจะได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้ในสภาพแวดล้อมตลอดเวลาโดยที่องค์กรต้องแสวงหาวิธีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก แนวคิดนี้มีลักษณะคล้ายกับแนวคิดระบบ กล่าวคือแนวคิดทั้งสองมุ่งพิจารณาการปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม โดยที่แนวคิดระบบมีแนวโน้มจะพิจารณาสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อองค์กรแทบทุกกลุ่มส่วนแนวคิดผู้มีสิทธิออกเสียงเชิงกลยุทธ์จะเลือกพิจารณาสิ่งแวดล้อมบางประการที่มีผลต่อการอยู่รอดขององค์กรเท่านั้นภายใต้ฐานคติที่ว่าในจำนวนบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ เหล่านี้จะมีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรดังที่นักวิชาการจึงถือหลักว่า องค์กรที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดนี้ คือ องค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร

องค์การจะต้องมีสายตาแหลมคม สามารถมองว่าบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ใดในสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อองค์การ และจะต้องสามารถชนะใจบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นโดยทำให้บุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญไม่ดำเนินการขัดขวางการทำงานขององค์การ องค์การที่เอาตัวรอดอยู่ได้จะเป็นองค์การที่กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อม ซึ่งมีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์การ

4) แนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกัน (The Competing - values Approach)

แนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกัน (The Competing-values Approach) เป็นความพยายามของนักวิชาการที่จะบูรณาการมิติต่างๆ ของประสิทธิภาพองค์การ โดยได้มีการระบุตัวแปรหลักแกนกลางและพิจารณาว่า ตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร แนวทางของการประเมินตามแนวคิดนี้ คือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินให้คุณค่าและใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับว่าผู้ประเมินเป็นใครและเป็นตัวแทนผลประโยชน์ของกลุ่มใด ฐานคิดที่สำคัญของแนวคิดนี้คือ ไม่มีเกณฑ์ที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การ

แนวคิดของ Quinn and Rohrbaugh (1983: 363-377) และ Robbins (1990: 68-76) เป็นนักทฤษฎีอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ความหลากหลายของค่านิยมสามารถจัดการและผนึกรวมในเชิงบูรณาการได้ เพราะว่ามีองค์ประกอบร่วมบางประการที่คล้ายคลึงกัน องค์ประกอบร่วมนี้สามารถผสมผสานและจัดรวมเป็นกลุ่มค่านิยมกลุ่มค่านิยมแต่และกลุ่มก็จะกลายเป็นตัวแบบประสิทธิภาพที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของค่านิยมที่มีการแข่งขันกันในองค์การได้ 3 มิติ ได้แก่

มิติแรก คือความยืดหยุ่นและการควบคุม (Flexibility-control Dimension) เป็นมิติที่สำคัญกับการกำหนดโครงสร้างขององค์การเป็นอย่างมาก คือความยืดหยุ่นและการควบคุม

มิติที่สอง คือ คนและองค์การ (People-organization Dichotomy) เป็นกลุ่มค่านิยมของการจัดการภายในองค์การที่เน้นการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์การ

มิติที่สาม คือ วิถีทางและเป้าหมาย (Means-ends Dimension) เป็นกลุ่มค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กับวิถีทางขององค์การและเป้าหมายขององค์การ (Organization Ends)

ซึ่งกลุ่มของค่านิยมต่างๆ เหล่านี้ โดยในแต่ละกลุ่มจะสะท้อนให้เห็นความแตกต่างกันของค่านิยม ซึ่งสามารถสร้างเป็นตัวแบบในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การได้ 4 ตัวแบบ ได้แก่

1) ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human-relations Model) ได้นิยามประสิทธิภาพขององค์การว่าคือ การมีความสามัคคี (ในฐานะวิธีการ) และการมีทักษะของผู้ปฏิบัติ (ในฐานะเป้าหมาย)

2) ตัวแบบเปิด (Open-system Model) ซึ่งนิยามประสิทธิภาพว่า หมายถึง เป็นการยืดหยุ่น(ในฐานะวิธีการ) และความสามารถในการแสวงหาสะสมทรัพยากร (ในฐานะเป้าหมาย)

3) ตัวแบบเหตุผล-เป้าหมาย (Rational-goal Model) นิยามประสิทธิภาพว่า หมายถึง การมีแผนและเป้าหมาย (ในฐานะวิธีการ)การมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูง(ในฐานะเป้าหมาย)

4) ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal-process Model) นิยามประสิทธิภาพว่า ในรูปของการจัดระบบข้อมูลข่าวสารทั้งในส่วนที่ได้มาและกระจายออกไป (ในฐานะวิธีการ) และความมีเสถียรภาพและการเชื่อฟังระเบียบคำสั่ง (ในฐานะเป้าหมาย)

5) แนวคิดทรัพยากร (Resource –Based Approach)

แนวคิดนี้ เน้นการประเมินประสิทธิภาพขององค์การ โดยดูจากการใช้ทรัพยากร (Input) โดยมีนักทฤษฎีที่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวคิดนี้ได้แก่ Daft (2001: 29) ได้กล่าวว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพในที่นี้คือ องค์การที่ประสบผลสำเร็จในการสรรหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่

1) อำนาจในการต่อรอง หมายถึง ความสามารถในการหาทรัพยากรที่ขาดแคลนและมีค่าจากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ทรัพยากรเงิน วัตถุดิบ ทรัพยากรบุคคล ความรู้และเทคโนโลยี

2) ความสามารถของผู้มีอำนาจตัดสินใจในองค์การ ในการประเมินถึงคุณค่าของทรัพยากรในสภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง

3) ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งหลาย ทั้งที่จับต้องได้ เช่น วัตถุดิบในการผลิต คน เงิน และที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ และวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้ได้ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ

4) ความสามารถขององค์การ ในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การประเมินประสิทธิภาพตามแนวคิดนี้มีประโยชน์อย่างมากในกรณีที่องค์การไม่สามารถประเมินถึงผลงาน (Output) ขององค์การได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การและหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร การประเมินถึงกระบวนการทำงานภายในและผลงานการดำเนินการไม่สามารถกำหนดออกมาเป็นตัวเลขได้อย่างชัดเจน การเลือกใช้ตัวแปรด้านงบประมาณที่ได้รับจึงเป็นทางเลือกที่สะดวกและเหมาะสม แม้แต่องค์การในภาครัฐก็ส่วนใหญ่ยังเลือกใช้วิธีการประเมินนี้

6) แนวคิดกระบวนการภายใน (Internal Process Approach)

ประสิทธิภาพตามแนวคิดนี้ หมายถึง การที่องค์การมีการจัดการภายในที่ดี และมีประสิทธิภาพและราบรื่น สมาชิกในองค์การมีความสุขและพอใจกับองค์กร หน่วยงานต่างๆ ในองค์การสามารถประสานการทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างดี ส่งเสริมให้ได้ผลผลิตสูง แนวคิดนี้ไม่ได้ใส่ใจกับสภาพแวดล้อมภายนอก แต่มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานภายในองค์การ และความสุขของสมาชิกเท่านั้น Daft (2001: 29-30) เห็นว่าวิธีการวัดประสิทธิภาพของแนวคิดนี้ มีข้อบ่งชี้ที่มิได้ประเมินตัวแปรสภาพแวดล้อมมาพิจารณาในการประเมิน ทำให้มองไม่เห็นภาพรวมของการประเมิน การมุ่งเน้นแต่เพียงกลไกการทำงานภายในและความราบรื่น สงบสุขของคนงานในองค์การเป็นเรื่องของอัตวิสัยการประเมินอาจไม่ถูกต้อง ตัวแปรที่นำมาประเมินที่เกี่ยวข้องกับความสุข ความราบรื่นของการทำงานไม่สามารถประเมินออกมาเป็นตัวเลขได้

7) แนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Approach)

แนวคิดการประเมินวัดประสิทธิภาพขององค์การนี้ เน้นให้ความสำคัญกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสียกับทุกฝ่ายที่อยู่ในองค์การและนอกองค์การไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการ ลูกจ้างคนงาน ลูกค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบ ชุมชน หน่วยงานรัฐและผู้เกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหลาย แต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาจะมีมุมมองในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การแตกต่างกันไป เนื่องจากมีความต้องการผลประโยชน์จากองค์การที่ไม่เหมือนกัน ตามกระบวนการประเมินของแนวคิดนี้จึงจำเป็นต้องทราบถึงความคิดเห็นของกลุ่มคนเหล่านี้ว่ามองเห็นองค์การ

ที่มีประสิทธิผลจากแง่มุมใดบ้างวิธีการที่ใช้คือการสำรวจความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจผลการดำเนินงานขององค์กรจากทุกกลุ่ม

ประสิทธิผลขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีความทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อให้ความมีประสิทธิภาพเกิดขึ้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยองค์กรไม่ต้องดำเนินการใดๆ องค์กรที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดขึ้นจากความสามารถของฝ่ายบริหารตามลำพัง แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่พยายามทำให้เกิดมีขึ้นโดยต้องมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรม และการประเมินความมีประสิทธิภาพร่วมกันตลอดจนการสร้างความรับผิดชอบของความเป็นเจ้าของที่จะต้องร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน และวิธีในการทดสอบการบริหารที่ดีคือการดูความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาระดับการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพไว้ให้ได้สิ่งสำคัญในที่นี้คือ ประสิทธิภาพ หรือ Effectiveness ซึ่งในปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวความคิดเรื่องประสิทธิภาพ คือ ตัวการที่จะเป็นเครื่องมือตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่ เพียงใด

บทสรุป

การที่องค์การจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อ องค์การนั้นมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ ทั้งนี้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งก็รวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง ซึ่งกิบสันและคณะ (Gibson, et al.1997: 272) มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การควรพิจารณา 3 ส่วนประกอบกันตามลำดับของประสิทธิภาพ กล่าวคือ 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือความตระหนักในผลการดำเนินงานของพนักงานแต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากองค์การ โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสามารถของบุคคล ทักษะ ความรู้ทัศนคติแรงจูงใจและความเครียด 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจากกลุ่มคือการรวมตัวกันอย่างง่าย ๆ ของพนักงานในองค์การ โดยกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีรูปแบบความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่นเข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากพนักงานในองค์การมากกว่ากลุ่มทั่วๆ ไปในองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพระดับกลุ่มคือ การประสานงานภาวะผู้นำ โครงสร้างของกลุ่ม สถานภาพของกลุ่ม บทบาทและปทัสถาน 3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพระดับบุคคลและประสิทธิภาพระดับกลุ่ม กล่าวคือประสิทธิภาพของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพระดับบุคคลในขณะที่ ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพระดับบุคคลและกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวขึ้นอยู่กับสภาพขององค์การ เช่น ลักษณะงานขององค์การ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในองค์การ เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ ทางเลือกโครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงานและวัฒนธรรมขององค์การ

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาแนวคิดประสิทธิผลองค์การยังไม่มีสภาวะความเป็นสากล(Generalization) ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะประเมินประสิทธิผลองค์การในเชิงประจักษ์ เนื่องจากยังขาดความชัดเจนสมบูรณ์ที่เป็นสากลในการให้นิยาม สอดคล้องกับผลการวิจัยโดยพงษ์เทพ จันทรสวรรณ (2553: 134) ที่ศึกษาพบว่าเป็นการยากที่จะประเมินประสิทธิผลองค์การในเชิงประจักษ์ ถึงแม้ว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผลองค์การจะประสบกับปัญหาด้านการให้นิยาม และความไม่คงเส้นคงวาต่อแนวทางการวัดหรือการประเมินก็ตาม ก็ไม่ได้หมายความว่าในการศึกษาเพื่อการประเมินประสิทธิผลองค์การจะดำเนินไปอย่างไร้ทิศทางเสียทีเดียว จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการศึกษาเพื่อการประเมินประสิทธิผลองค์การในเบื้องต้น พบว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 แนวทางใหญ่ๆ ด้วยกันคือ แนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยยึดถือแนวคิดเชิงเดี่ยว กับ แนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยยึดถือแนวคิดแบบบูรณาการ และภายใต้แนวคิดแบบบูรณาการนี้เอง ที่ได้มีการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์การอย่างเป็นรูปธรรม จนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็งที่เรียกว่าตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing Values Approach) ทั้งนี้ เห็นว่าประสิทธิผลว่าเป็นหัวข้อหรือประเด็นหนึ่งในการศึกษาทฤษฎีองค์การที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตามการศึกษาเรื่องประสิทธิผลขององค์การที่ผ่านมาพบว่ามีหลากหลาย ขาดความแน่นอน เนื่องจากนักวิชาการทั้งหลายต่างพากันนิยาม เสนอแนวคิดและระเบียบวิธีการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป ทำให้การประเมินประสิทธิผลขององค์การมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะไม่สามารถพัฒนาไปถึงขั้นสร้างการยอมรับในทฤษฎี (Theory) หรือตัวแบบ (Models) ประเมินประสิทธิผลขององค์การอย่างเป็นสากล ด้วยความแตกต่างของแนวความคิดดังกล่าวการระบุถึงความหมายประสิทธิผลขององค์การจึงค่อนข้างยุ่งยาก ซับซ้อน เพราะแต่ละสาขาวิชาล้วนมีฐานคติในศาสตร์ของตนเอง เช่น นักการเงินหรือเศรษฐศาสตร์มองประสิทธิผลในความหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือกำไร ขณะที่นักการผลิตจะมุ่งความสนใจด้านปริมาณและคุณภาพของสินค้าและการบริการ ส่วนนักวิทยาศาสตร์อาจตีความถึงการประดิษฐ์สิ่งใหม่ให้กับองค์การ เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และบุคคลในเอกสารอ้างอิงทุกท่าน ที่ใช้ในการประกอบการเขียนบทความนี้ รวมทั้งเอกสารวิชาการและตำราทุกเล่ม ที่ใช้สำหรับการค้นคว้าและอ้างอิงเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและใช้ประกอบการเขียนบทความนี้จนได้ข้อมูลที่มีประโยชน์และสะท้อนกลับไปยังเจ้าของผลงานทุกท่าน นอกจากนี้ผู้เขียนขอแสดงความสำนึกในพระคุณของอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร. สืบพงศ์ สุขสม ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของผู้เขียนที่ได้ให้ความรู้ การให้คำแนะนำและเป็นแบบอย่างของครูอาจารย์ที่ดี และท้ายที่สุดผู้เขียนขอสำนึกในพระคุณคนในครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจแก่ผู้เขียนมาโดยตลอดในทุกๆ ด้าน และความดีทั้งหมดอันเกิดจากบทความนี้ ขอมอบให้กับบิดามารดา ครู อาจารย์ของผู้เขียน

ช่อทิพย์ เตชะนัง

เอกสารอ้างอิง

- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2552). การพัฒนาองค์การสมัยใหม่ เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ADM 906. นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พงษ์เทพ จันทรสุวรรณ. (2553, มิถุนายน-กันยายน). “ประสิทธิผลองค์กร: ปฏิบัติแห่งนวัตกรรม” **วารสารร่วมพฤษ**. 28(3): 134.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี : จิงค์บียอนด์บุ๊คส์.
- พิทยา บารววัฒนา. (2552). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2552). **นโยบายสาธารณะ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barnard, Chester I. (1938) **The Function of Executive**. Cambridge : Harvard University Press.
- Bedeian, A. G. (1984). **Organizations: Theory and Analysis**. Chicago : Dryden Press.
- Cameron, K. S. (1980). “Critical Questions in Assessing Organizational Effectiveness.” **Organizational Dynamics**, 9(2): 66-80.
- Cameron, K. S. (1981). **The Enigma of Organizational Effectiveness**. In Dan Baugher (Ed.), **Measuring Effectiveness**. San Francisco : Jossey-Bass, B. M.
- Campbell, J. P. (1977). “On the Nature of Organizational Effectiveness.” In **New Perspectives on Organizational Effectiveness**, pp 36-41. Edited by P.S. Goodman and J. M. Pennings (Eds.) San Francisco : Jossey-Bass, B. M.
- Charles, Perrow. (1976). “A Frame Work for the Comparative Analysis of Organization.” **American Sociological Review**, 32: 94-208.
- Daft, Richard L. (2001). **Organization Theory and Design**. 7th ed., Ohio: South- Western College Publishing.
- Evan, William M. (1976). **Organization Theory and Organization Effectiveness: An Exploratory Analysis**. In S. Lee Spray. **Organization Effectiveness: Theory, Research and Utilization**. Ohio: Kent State University.
- Fayol, Henri. (1923). **Industrial and General Administration**. New Jersey: Clifton.
- Gibson, L. J., & others. (1988). **Organization**. 6th ed., Texas : Business.
- Gibson, L. J., Ivancevich, J. M.; & Donnelly, J. H. (1997). **Organizations, Behavior Structure Processes**. 9th ed., United States: The McGraw-Hill Companies.
- Hodge, B. J., & Anthony, W. P. (1991). **Organization Theory: A Strategic Approach**. Boston: Allyn & Bacon.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration : Theory - Research – Practice**. 4th ed., Singapore: McGraw – Hill, Inc.

- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (2001). **The Strategy-Focused Organization**. Boston: Harvard Business School.
- Mayo, Elton. (1954). **The Human Problems of an Industrial Civilization**. Boston: Harvard University.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. (1978). **The External Control of Organizations**. New York: Happer & Row.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh. J, (1983). "A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis." **Management Science**. 29: 363–377.
- Robbins, S. P. (1990). **Organization Theory: Structure, Design, and Applications**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2003). **Organization Theory: Structure, Design, and Applications**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Shetty, Y. K. (1979). "New look at corporate goals." **California Management Review**. 22(2): 71-79.
- Steers, M. R. (1977). **Organizational Effective: A Behavioral view**. California: Goodyear Publishing Company, Inc.
- _____. (1997). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22: 46 - 56.
- Taylor, Frederick W. (2002). **The Principles of Scientific Management**. New York: Harper.

การบริหารจัดการความปลอดภัยทางทะเล

Marine Safety Management

ผู้วิจัย

ชัยวัฒน์ อัยคำ

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การดำเนินโครงการบริหารจัดการความปลอดภัยทางทะเลจำนวน 3 เรื่องคือ

- 1) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลเพื่อควบคุมและกำกับการคมนาคมทางทะเล
- 2) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการติดตามเรือโดยสารและเรือขนาดเล็กที่ใช้ความเร็วสูงระหว่างเดินทางเป็นเวลาจริง
- 3) โครงการติดตั้งระบบป้องกันภัยนักท่องเที่ยวชายหาด (พัทยา-เกาะล้าน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 วงเงินงบประมาณ 120 ล้านบาท เพิ่มจำนวนกล้องตรวจตราระยะไกลระบบ Thermal เพื่อการเฝ้าระวังและตรวจตราเรือชนิดต่างๆ ทั้งเรือเล็กความเร็วสูง และเรือโดยสารประจำทาง

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, ความปลอดภัยทางทะเล

Abstract

Implementation of the Marine Safety Management Project, consisting of 3 Projects:

- 1) The development of the efficiency marine safety control center to control and supervise marine transportation
- 2) The development of the efficiency of the tracking of passenger and small-speed vessels between Travel in real time.
- 3) The project to install a system to prevent tourists at the beach. (Pattaya - Koh Lan), fiscal year 2016, budget limit of 120 million baht. Increasing the number of thermal surveillance cameras for surveillance and surveillance of various types of boats, both high speed boats and passenger boat.

Key Words : Management , Marine safety

บทนำ

จากการขยายตัวของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การสัญจรในบริเวณ ท่าเทียบเรือแหลมบาลีฮาย-เกาะล้าน คับคั่งและหนาแน่น และเกิดอุบัติเหตุทางทะเลทั้งจากเรือเล็กความเร็วสูง เรือข้ามฟาก และอุบัติเหตุจากกีฬาทางน้ำสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว ตลอดจนเกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีด้านการท่องเที่ยวแก่เมืองพัทยา เมืองพัทยา โดยศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเล ส่วนป้องกันภัยพิบัติ

สำนักปลัด จึงได้ดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและกำกับการคมนาคมทางทะเล เพื่อเร่งสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน นักท่องเที่ยว และเรียกความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวกลับคืนมา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2559 จำนวน 3 โครงการ ได้แก่

1) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลเพื่อควบคุมและกำกับการคมนาคมทางทะเล เพื่อป้องกันอุบัติเหตุให้กับผู้ใช้บริการเรือโดยสารแบบตอบสนองในทันทีปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 วงเงินงบประมาณ 70 ล้านบาท จัดทำเส้นทางสัญจรทางทะเลในเขตพื้นที่เมืองพัทยา การบูรณาการแผนปฏิบัติการและแนวทางการดำเนินโครงการให้มีความต่อเนื่องข้อเสนอแนะบทลงโทษ โดยจัดให้มีส่วนร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง จัดทำทะเบียนเรือและเจ้าหน้าที่ประจำเรือโดยสารต่าง ๆ พร้อมบัตรประจำตัว จัดทำมีระบบบริหารจัดการและควบคุมการคมนาคมทางทะเล AIS (Auto Identification System) จัดให้ระบบตรวจจับเรือจากศูนย์กลาง โดยติดตั้งระบบกล้อง Thermal ควบคุมเส้นทางจราจรระหว่างแหลมบาลีฮายและเกาะล้าน เพื่อสังเกตการณ์ทั้งกลางวัน (เป็นภาพสี) และกลางคืน (เป็นภาพ Thermal) และจัดให้มีอุปกรณ์กล้องใช้สำหรับตรวจจับผู้ที่ไม่ใส่เสื้อชูชีพก่อนการลงเรือ

2) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการติดตามเรือโดยสารและเรือขนาดเล็กที่ใช้ความเร็วสูงระหว่างเดินทางเป็นเวลาจริง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 วงเงินงบประมาณ 60 ล้านบาท จัดทำระบบตรวจติดตามเรือเล็กความเร็วสูง ระบบตรวจติดตามเรือเข้าเหมาลำ งานเชื่อมต่อสัญญาณเข้ากับศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเล

3) โครงการติดตั้งระบบป้องกันภัยนักท่องเที่ยวหาย (พัทยา-เกาะล้าน) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 วงเงินงบประมาณ 120 ล้านบาท เพิ่มจำนวนกล้องตรวจตราระยะไกลระบบ Thermal เพื่อการเฝ้าระวังและตรวจตราเรือชนิดต่าง ๆ ทั้งเรือเล็กความเร็วสูง และเรือโดยสารประจำทาง ให้ครอบคลุมในเขตท่องเที่ยวแหลมบาลีฮายทั้งกลางวันและกลางคืน เพื่อเพิ่มจำนวนกล้องโทรทัศน์วงจรปิด รวมถึงระบบประกาศเตือนจากศูนย์ควบคุมฯ ที่บริเวณท่าเรือที่แหลมบาลีฮาย รวมถึงท่าเรือต่าง ๆ บนเกาะล้าน

เนื้อหา

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตระหนักถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ และความคุ้มค่าของงบประมาณ เนื่องจากเป็นโครงการที่ใช้เงินงบประมาณในการดำเนินการสูง มีการนำเอาอุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงจากต่างประเทศ และยังมีภาระผูกพันกับงบประมาณในการบริหารจัดการและการบำรุงรักษา จึงเลือกตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณการดำเนินงานโครงการพัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเล เพื่อควบคุมกำกับดูแลการคมนาคมทางทะเล และป้องกันภัยนักท่องเที่ยวเมืองพัทยา เพื่อทราบผลการดำเนินงานตลอดจนปัญหาอุปสรรคและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่าต่อไป

จากการตรวจสอบมีประเด็นข้อตรวจพบ ดังนี้

ข้อตรวจพบที่ 1 ระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลบางรายการยังมิคุณภาพไม่เพียงพอต่อการใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์

จากการตรวจสอบพบว่าอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ของศูนย์ฯ หลายรายการมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามข้อกำหนดใน TOR ขาดความเหมาะสมและความสะดวกในการใช้งานตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนไม่อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ดังนี้

1. ระบบแผนที่ทางทะเลแบบดิจิทัล มีรายละเอียดไม่ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ใน TOR ขาดรายละเอียดจุดสำคัญทางทะเลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการระบบควบคุมการจราจรและดูแลความปลอดภัยทางทะเล ได้แก่ พื้นที่สำหรับเล่นน้ำทะเล พื้นที่สำหรับเล่นกีฬาทางน้ำ และพื้นที่สำหรับจอดเรือ และการจัดทำเส้นทางแนะนำในการเดินเรือบางเส้นทางกำหนดเข้าไปบริเวณกองหินโสโครกซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อการเดินเรือ ทั้งนี้ TOR กำหนดให้เส้นทางแนะนำในการเดินเรือจะต้องเป็นเส้นทางที่ปลอดภัยสำหรับการเดินเรือ นอกจากนั้นระบบแผนที่ฯ ไม่มีการเชื่อมโยงกับระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระบบติดตามเรือด้วยกล้อง Thermal และระบบควบคุมวิทยุสื่อสาร ตามที่กำหนดไว้ใน TOR

2. ระบบฐานข้อมูลเรือโดยสารที่เข้าร่วมโครงการ ไม่มีการจัดทำทะเบียนเรือและบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ประจำเรือและไม่ปรากฏข้อมูลพื้นฐานของเรือและลูกเรือในโปรแกรมฐานข้อมูล มีเพียงโครงสร้างฐานข้อมูลเปล่าและยังพบว่าเป็นโครงสร้างฐานข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ไม่สามารถจัดเก็บทะเบียนเรือ บัตรประจำตัวผู้ขับเรือ บัตรประจำตัวลูกเรือ และรูปแบบการแต่งกายของลูกเรือได้ อีกทั้งยังไม่มีเชื่อมโยงฐานข้อมูลเรือกับโปรแกรมบริหารจัดการตรวจสอบพฤติกรรมและตรวจตราผู้ที่ทอดหรือไม่ใส่เสื้อชูชีพขณะโดยสารเรือ ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ระบบระบุตำแหน่งเรือโดยใช้สัญญาณ GPS ผ่านดาวเทียม และระบบสื่อสารจากศูนย์กลางโดยเทคโนโลยีสื่อสารแบบบรอดแบนด์ไร้สาย มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่กำหนดใน TOR ได้แก่ การระบุตำแหน่งเรือโดยสาร ระบบฯ ไม่สามารถแสดงตำแหน่งเรือโดยสารได้อย่างแม่นยำและเป็นเวลาจริง (Real time) ทั้งระบบแสดงผลในห้องศูนย์ฯ และบนอุปกรณ์แท็บเล็ตที่ติดตั้งบนเรือโดยสารและระบบการแสดงผลข้อมูลและการแจ้งเตือนกรณีต่าง ๆ มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่กำหนด ได้แก่ ระบบแจ้งขอความช่วยเหลือด้วยสัญญาณ SOS ไม่สามารถแสดงตำแหน่งของเรือโดยสารที่ขอความช่วยเหลือบนแผนที่ทางทะเลได้ ไม่มีการแจ้งเตือนกรณีเรือโดยสารออกนอกเส้นทางเดินเรือที่กำหนดในแผนที่ทางทะเลแบบดิจิทัล ไม่แสดงข้อมูลความเร็วและทิศทางของเรือโดยสาร ขณะกำลังวิ่งอยู่จากหน้าจอแสดงตำแหน่งในแผนที่ทางทะเลแบบดิจิทัล ตลอดจนไม่มีระบบแจ้งเตือนกรณีเรือโดยสารหยุดนิ่งหรือไม่เคลื่อนที่ขณะกำลังเดินทาง หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ

4. ระบบบริหารจัดการตรวจสอบพฤติกรรมและตรวจตราผู้ที่ทอดหรือไม่ใส่เสื้อชูชีพขณะโดยสารเรือ การติดตั้งอุปกรณ์ระบบบริหารจัดการตรวจสอบพฤติกรรมและตรวจตราผู้ที่ทอดหรือไม่ใส่เสื้อชูชีพขณะโดยสารเรือ ยังไม่ครบถ้วน และมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่กำหนด กล่าวคือ มีการติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิดและอุปกรณ์ต่าง ๆ บนเรือโดยสารไม่ครบถ้วนตามที่กำหนด โดยมีการติดตั้งอุปกรณ์จำนวน 45 ลำ แต่มีการรายงานสถานะการทำงาน ของอุปกรณ์ประจำเรือโดยสารครบจำนวน 50 ลำ ตามที่กำหนดในโครงการ ทั้งนี้กล้องที่ติดตั้งบนเรือโดยสารบางตัวอยู่ในตำแหน่งหรือมีมุมภาพที่ไม่สามารถตรวจตราและบันทึกภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ บนเรือได้อย่างทั่วถึง เช่น มีสิ่งกีดขวาง ไม่สามารถมองเห็นผู้โดยสารบนเรือได้อย่างชัดเจน มุมกล้องไม่ได้หันไปยังตำแหน่งที่นั่งหรือมีผู้โดยสารอยู่บนเรือ เป็นต้น ขณะเดียวกันโปรแกรมบริหารจัดการไม่มีการแจ้งเตือนกรณีมีผู้โดยสารไม่ใส่เสื้อชูชีพบนเรือโดยสาร ไม่สามารถตั้งเวลาการตรวจจับภาพเหตุการณ์ และไม่มีการเก็บภาพกรณีตรวจจับผู้ไม่ใส่เสื้อชูชีพไว้ได้แยกไว้เป็นการเฉพาะสำหรับอุปกรณ์แท็บเล็ตที่ติดตั้งบนเรือโดยสารก็มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่กำหนดหลายประการ

5. ระบบกล้อง Thermal มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่กำหนดใน TOR กล่าวคือ กล้องระยะไกล Thermal ตามโครงการ Cyber sea ปี 2550 จำนวน 3 ตัวไม่ได้ถูกเชื่อมต่อสัญญาณภาพเข้ากับระบบควบคุมและแสดงผลเดียวกับระบบกล้องที่จัดทำใหม่ และระบบกล้อง Thermal ยังขาดความพร้อมในการใช้งานและมีขีดความสามารถที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งานตามวัตถุประสงค์ของการจัดหาระบบฯ ได้แก่ ไม่สามารถใช้งานหรือแสดงผลภาพได้ครบทุกกล้องในเวลาเดียวกัน ซึ่งมักประสบปัญหาเกี่ยวกับสายส่งสัญญาณทำให้ไม่สามารถส่งภาพมาที่ศูนย์ฯ ไม่สามารถสังเกตการณ์เรือโดยสารที่เดินทางระหว่างแหลมบาลีฮาย และเกาะล้านได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมเส้นทางการเดินเรือ โดยสามารถตรวจจับภาพเรือโดยสารได้สูงสุดเพียงร้อยละ 28.57 ของการเดินทาง ระบบฯ ไม่สามารถเปลี่ยนโหมดการทำงานของเซ็นเซอร์ระหว่างภาพสีและภาพ Thermal ได้โดยอัตโนมัติ และไม่สามารถควบคุมทิศทางการตำแหน่งของมุมกล้องโดยการป้อนค่าพิกัด GPS ทำให้ไม่สะดวกต่อการใช้งานกรณีที่ทราบพิกัด GPS ที่แน่นอน

6. ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิดตรวจตราความเรียบร้อยก่อนการลงเรือในจุดรับ-ส่งผู้โดยสาร ยังมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน TOR และไม่เหมาะสมต่อการใช้งานตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ 1) ไม่สามารถ แสดงการแจ้งเตือนหรือตั้งค่าการแจ้งเตือนเหตุการณ์ต่าง ๆ จากกล้องบริเวณจุดขึ้นลงเรือได้ตามที่กำหนดไว้ใน TOR ซึ่งกำหนดให้มีการออกแบบพัฒนาและเชื่อมต่อสัญญาณแจ้งเหตุกล้อง 2) ไม่สามารถแสดงภาพได้ครบถ้วนตลอดเวลา ซึ่งมักเกิดปัญหาเกี่ยวกับสายนำส่งสัญญาณและระบบไฟฟ้าไม่เสถียรทำให้ไม่สามารถส่งภาพมาที่ศูนย์ฯ ได้ 3) หน้าจอแสดงผลไม่สามารถแสดงภาพได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีอาการกระตุกของภาพตลอดเวลาและภาพที่แสดงช้ากว่าความเป็นจริง และ 4) มีการติดตั้งในตำแหน่งที่มีมุมภาพทับซ้อนกันโดยไม่จำเป็น เช่น บริเวณหาดตาแหวนเกาะล้าน เป็นต้น

การที่ระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ของศูนย์ฯ ไม่สามารถใช้งานได้ตามวัตถุประสงค์ของการจัดหาไม่มีประสิทธิภาพ มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามที่ออกแบบไว้ ส่งผลให้ไม่สามารถนำไปใช้งานสนับสนุนภารกิจของศูนย์ฯ ได้อย่างเหมาะสม มีความเสี่ยงที่จะทำให้โครงการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ เป็นเงินกว่า 184 ล้านบาท

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีข้อเสนอแนะเพื่อให้เมืองพัทยาพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้องคุณสมบัติและการทำงานของระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ และให้ดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามที่กำหนดและมีคุณภาพเพียงพอต่อการใช้งานตามวัตถุประสงค์การจัดหา หากไม่สามารถดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามที่กำหนดและให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์อันก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ ให้ตรวจสอบความเสียหายและหาผู้รับผิดชอบความเสียหายดังกล่าวและดำเนินการตามระเบียบแบบแผนของเมืองพัทยาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินโครงการที่มีลักษณะเดียวกันในโอกาสต่อไป

2.1 ให้ความสำคัญกับการจัดทำผังงานระบบ (System Flowchart) และผังงานโปรแกรม (Program Flowchart) ทั้งนี้ควรกำหนดให้จัดทำขึ้นในขั้นตอนการศึกษาความต้องการระบบของหน่วยงานก่อนดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปกำหนดรายละเอียดคุณสมบัติของระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ตลอดจนนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดคู่มือหรือแนวทางการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การกำหนดคุณสมบัติของอุปกรณ์กล้อง Thermal สำหรับกรณีที่มีการดำเนินโครงการต่อเนื่องหรือดำเนินการเพิ่มเติมในอนาคต หรือการดำเนินโครงการอื่นที่มีการใช้อุปกรณ์ประเภทหรือลักษณะเดียวกันควรมีการกำหนดจุดติดตั้งและศึกษาลักษณะทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อมของจุดติดตั้งก่อนกำหนดไว้ในรายละเอียดปริมาณงาน โดยนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณากำหนดคุณสมบัติให้เหมาะสมต่อการใช้งาน ทั้งนี้อาจพิจารณากำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติที่มีความยืดหยุ่นโดยกำหนดเงื่อนไขราคาต่อหน่วยให้สามารถปรับได้ตามคุณสมบัติหรือปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลง

ข้อตรวจพบที่ 2 ขาดระบบการบริหารจัดการที่ดีและยังไม่มีการใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ

1. ขาดระบบการจัดการความปลอดภัยที่ดี

หลังจากโครงการพัฒนาประสิทธิภาพศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลเพื่อควบคุมกำกับดูแลการคมนาคมทางทะเลและป้องกันภัยนักท่องเที่ยวนกท่องเที่ยวแล้วเสร็จ เมืองพัทยาได้จ้างเหมาเอกชนปฏิบัติงานและให้คำปรึกษา (Outsource Service & Consultancy Service) ตามโครงการดำเนินงานควบคุมและกำกับดูแลการคมนาคมทางทะเลและการขึ้นลงเรือโดยสารบริเวณท่าเรือ แหลมบาลีฮาย-เกาะล้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารจัดการตามภารกิจของศูนย์ฯ ในการตรวจสอบความปลอดภัยของผู้โดยสารก่อนการเดินเรือ ณ บริเวณท่าเรือแหลมบาลีฮาย ท่าหน้าบ้าน ท่าหาดตาแหวนบริเวณจุดขึ้น-ลงเรือที่ชายหาดพัทยาและท่าเรืออื่น ๆ จากการตรวจสอบพบว่า การบริหารงานโดยผู้รับจ้างยังขาดระบบการจัดการที่ดี ดังนี้

1.1 ไม่มีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ ตามที่ได้เสนอไว้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น มาตรการข้อมูลจำเพาะเรือและตำแหน่งเรือระยะไกลเพื่อความปลอดภัยและสามารถให้ความช่วยเหลือหลังเกิดอุบัติเหตุ มาตรการกำจัดเรือคุณภาพต่ำออกจากตลาด มาตรการสืบสวนอุบัติเหตุ เป็นต้น

1.2 การบริหารจัดการยังไม่สอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการท่าเรือที่ดีตามที่ได้เสนอไว้ โดยเฉพาะระบบการจัดการความปลอดภัย (Safety Management System : SMS) จำแนกเป็นรายองค์ประกอบดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์และนโยบายด้านความปลอดภัย (Safety Objective Policy) ศูนย์ฯ ยังขาดนโยบายด้านการบริหารจัดการความปลอดภัยทางทะเลของผู้บริหารเพื่อเป็นการแสดงถึงจุดเน้นและความรับผิดชอบในเชิงบริหารของหน่วยงาน และใช้สำหรับเป็นกรอบแนวทางการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยทางทะเลตามภารกิจของศูนย์ฯ นอกจากนี้ระบบเอกสารด้านความปลอดภัยยังไม่สามารถนำมาใช้ในการจัดการความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.2 องค์ประกอบด้านการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย (Safety Risk Management) ศูนย์ฯ ยังไม่มีการระบุความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางทะเล การประเมินความเสี่ยงตลอดจนการกำหนดมาตรการในการปฏิบัติเพื่อลดความเสี่ยงต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม โดยจากการพิจารณาแผนปฏิบัติงานของศูนย์ฯ พ.ศ. 2560 ไม่มีการประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่จะเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่มาของการจัดหาอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ เช่น เหตุการณ์เรือโดยสารล่ม เรือโดยสารชนกัน เรือโดยสารออกนอกเส้นทางหรือเข้าเขตอันตราย เรือเร็วชนนักท่องเที่ยว ฯลฯ เป็นต้นรวมถึงไม่มีมาตรการป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

1.2.3 องค์ประกอบด้านการประกันความปลอดภัย ผู้รับจ้างได้ว่าจ้างทีมผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำหน้าที่ในการเสนอวิธีทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวางแผนให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญห ซึ่งทีมผู้เชี่ยวชาญได้ทำการสำรวจประเมินสภาพปัญหาการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานที่ยังไม่ครอบคลุมภารกิจในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะการปฏิบัติงานในการเฝ้าระวังและดูแลความปลอดภัยทางทะเลของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯรวมถึงการใช้งานอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ของศูนย์ฯ

1.2.4 องค์ประกอบด้านการส่งเสริมความปลอดภัย (Safety Promotion) การดำเนินการของศูนย์ฯ ไม่มีการมุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมความปลอดภัยเท่าที่ควร ที่ผ่านมามีการฝึกอบรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฯ และผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ แต่ไม่สม่ำเสมอและต่อเนื่อง ขาดการรณรงค์หรือประชาสัมพันธ์ข้อปฏิบัติตัวของนักท่องเที่ยวในการโดยสารเรือ เพื่อป้องกันความปลอดภัยให้กับตนเองและผู้อื่น ทั้งในบริเวณท่าเรือและในเรือโดยสารซึ่งเป็นจุดที่สามารถมองเห็นได้ง่าย เช่น ไม่มีป้ายประชาสัมพันธ์ข้อปฏิบัติในการโดยสารเรือทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ไม่มีการประกาศข้อควรระวังในการโดยสารเรือบริเวณท่าเรือ เป็นต้น นอกจากนี้ยังขาดการสื่อสารกับผู้ประกอบการเรือและผู้ควบคุมเรือในการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเดินเรือ เช่น ข้อมูลน้ำขึ้น-น้ำลง สภาพภูมิอากาศความเร็วลมและขนาดความสูงของคลื่นกับประชาชนและชาวเรือประเภทต่าง ๆ

2. ยังไม่มีการใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ จากการตรวจสอบพบว่า อุปกรณ์และระบบของศูนย์ฯ บางรายการไม่มีการใช้ประโยชน์ หรือยังใช้ประโยชน์ได้ไม่เต็มศักยภาพ ดังนี้

2.1 ระบบกล้อง Thermal ไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ในการควบคุมเส้นทางการจราจรและติดตามเรือโดยสารหรือเรือเล็กที่ใช้ความเร็วสูงตามวัตถุประสงค์ กล้องแต่ละตัวถูกติดตั้งหรือกำหนดให้จับภาพอยู่ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง แต่ไม่สามารถทราบตำแหน่งหรือพื้นที่ที่ตรวจจับของกล้องแต่ละตัวได้บนแผนที่ทางทะเลแบบดิจิทัล ตลอดจนยังไม่มีกำหนดค่าการตรวจจับและการแจ้งเตือนกรณีต่าง ๆ ตามศักยภาพที่ระบบสามารถดำเนินการได้

2.2 อุปกรณ์วิทยุแบบพกพา (Multimedia Trunking Handset) สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกเรือ มีการจัดสรรอุปกรณ์วิทยุพกพาให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกเรือไม่ครบถ้วนตามจำนวน ที่กำหนด กล่าวคือมีการจัดหาจำนวน 20 เครื่อง แต่มีการจัดสรรให้เจ้าหน้าที่เพียง 10 เครื่อง และอุปกรณ์วิทยุแบบพกพาสำหรับลูกเรือ ยี่ห้อ Huawei รุ่น EP680 จำนวน 25 เครื่อง และรุ่น EP640 จำนวน 25 เครื่อง ไม่มีการจัดสรรให้กับลูกเรือได้ใช้งานตามวัตถุประสงค์

2.3 ระบบบริหารจัดการตรวจสอบพฤติกรรมและตรวจตราผู้ที่ถอดหรือไม่ใส่เสื้อชูชีพขณะโดยสารเรือ เรือโดยสารที่ติดตั้งระบบตรวจสอบผู้ไม่ใส่เสื้อชูชีพและเหตุการณ์อื่น ๆ บางส่วนยังไม่มีเปิดใช้งานหรือเปิดใช้งานไม่สม่ำเสมอ จากข้อมูลในเดือนมีนาคม-มิถุนายน 2560 พบว่าเรือโดยสารมีอัตราการเปิดระบบฯ เฉลี่ยรวมเพียง 7.04 หรือ 7 วันต่อลำต่อเดือน ในขณะที่ตามข้อมูลการเข้า-ออกท่าเรือของเรือโดยสารประจำทาง (เดือนมิถุนายน 2560) พบว่าเรือโดยสารมีการให้บริการโดยสารข้ามฟากเฉลี่ยลำละ 16.73 หรือ 17 วัน

2.4 ระบบแสดงตำแหน่งของเรือโดยสาร เรือโดยสารที่ติดตั้งอุปกรณ์และระบบฯ ไม่มีการเปิดระบบตลอดเวลา ซึ่งจะเปิดระบบเมื่อมีการให้บริการผู้โดยสารหรือเมื่อได้รับการกำชับจากเจ้าหน้าที่ จากข้อมูลการเปิดระบบฯ ในเดือนมีนาคม-มิถุนายน 2560 พบว่าในแต่ละวันจะมีเรือโดยสารที่เปิดระบบแสดงตำแหน่งโดยเฉลี่ยเพียง 10 ลำ จากเรือโดยสารที่ติดตั้งระบบฯ ทั้งสิ้น 45 ลำ หรือเพียงร้อยละ 22.22 ของเรือโดยสารที่มีการติดตั้งระบบ

2.5 อุปกรณ์สำหรับประกาศเตือนจากศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลไปยังท่าเรือซึ่งมีการติดตั้งลำโพงไว้ทุกจุดที่มีการติดตั้งกล้องโทรทัศน์วงจรปิดบริเวณจุดขึ้น-ลงเรือรวมทั้งสิ้นจำนวน 32 ตัว ไม่เคยมีการใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์สำหรับประกาศเตือนจากศูนย์ฯ ไปยังท่าเรือ เพื่อประกาศแจ้งเตือนหรือให้ข้อมูลต่าง ๆ แก่นักท่องเที่ยวและผู้โดยสาร

2.6 เรือป้องกันภัยนักท่องเที่ยว ตั้งแต่มีการจัดหายังไม่เคยมีการใช้ประโยชน์จากเรือป้องกันภัยนักท่องเที่ยวดังกล่าวการที่ศูนย์ฯ ไม่ใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ หรือใช้ประโยชน์ได้ไม่เต็มที่ ส่งผลให้การดำเนินการภารกิจของศูนย์ฯ ในการควบคุมดูแลความปลอดภัยให้แก่ประชาชนและนักท่องเที่ยว ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ เพื่อยกระดับการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยวในการสัญจรทางทะเล รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเรียกความเชื่อมั่นจากนักท่องเที่ยวกลับคืนมา อีกทั้งเป็นการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับจัดหาอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ที่ไม่คุ้มค่าคิดเป็นเงินงบประมาณกว่า 138.60 ล้านบาท เพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ภายใต้หลักการของระบบจัดการความปลอดภัย ตามองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน และเพื่อให้มีการใช้งานอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ของศูนย์ได้อย่างเต็มศักยภาพ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีข้อเสนอแนะให้เมืองพัทยาพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีระเบียบหรือข้อบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเล โดยมีรายละเอียดที่ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบการบริหารจัดการความปลอดภัย (Safety Management System) เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเล ในการยกระดับการรักษาความปลอดภัยทางทะเล และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีด้านความปลอดภัยในการท่องเที่ยวของเมืองพัทยา

2. จัดให้มีแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทางทะเล ตามแนวทางแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558 ซึ่งเป็นการประมวลแนวคิดและทิศทางการจัดการสาธารณภัยและการบริหารจัดการความปลอดภัยที่ได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ซึ่งประกอบด้วย การระบุและประเมินความเสี่ยง การกำหนดมาตรการในการเฝ้าระวัง เตรียมความพร้อม การจัดการในภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนการบรรเทาและเยียวยาเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเมืองพัทยาจะต้องจัดให้มีแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดังกล่าวตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550

3. ในการกำหนดขอบเขตการดำเนินโครงการเพื่อจ้างเหมาบริหารจัดการความปลอดภัยทางทะเล และการช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของศูนย์ฯ ในโอกาสต่อไป ให้พิจารณานำข้อบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเล หรือแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่จัดทำขึ้นตามข้อเสนอแนะ 1 และ 2 มาเป็นกรอบในการกำหนดปริมาณงานและแนวทางการบริหารจัดการของผู้รับจ้างด้วย

4. กำชับให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างตามโครงการดำเนินงานควบคุมและกำกับดูแลการคมนาคมทางทะเลและการขึ้นลงเรือโดยสารบริเวณท่าเรือแหลมบาลีฮายเกาะล้าน ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับจ้างและบังคับให้เป็นไปตามที่กำหนดในขอบเขตการดำเนินโครงการและตามที่ได้รับจ้างเสนอโดยเคร่งครัดต่อไป

5. ให้พิจารณาบทวนภารกิจที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่องานปฏิบัติการเฝ้าระวัง ณ ศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลระบบสารสนเทศเมืองพัทยา ที่จ้างเหมาเอกชนเข้ามาบริหารจัดการด้วยงบประมาณกว่า 24.32 ล้านบาท เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจดังกล่าวไม่สามารถดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

6. ในโอกาสต่อไปหากเมืองพัทยาต้องจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ จะต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ รวมถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องว่าสามารถกระทำได้ตามหลักการและเหตุผลหรือวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่

7. ให้พิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงาน การใช้งานอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด โดยควรเป็นแนวทางที่สอดคล้องหรือเป็นการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เช่น สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค เป็นต้น เพื่อให้สามารถใช้งานตามวัตถุประสงค์ได้อย่างเต็มศักยภาพของอุปกรณ์และระบบข้อตรวจพบที่ 3 การบำรุงรักษาและการควบคุมดูแลอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ

ข้อตรวจพบที่ 3 การบำรุงรักษาและการควบคุมดูแลอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ยังไม่ถูกต้องเหมาะสม

จากการตรวจสอบพบว่า การบำรุงรักษาและการควบคุมดูแลอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ยังไม่ถูกต้องเหมาะสม ดังนี้

1. การบำรุงรักษาในระยะเวลารับประกันความชำรุดบกพร่องไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในสัญญา
ตามเงื่อนไขสัญญาจ้างกำหนดให้ผู้รับจ้างต้องให้บริการบำรุงรักษาระบบและอุปกรณ์ในเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance : PM) ณ สถานที่ติดตั้ง เพื่อทำการตรวจเช็คอุปกรณ์และระบบที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นการตรวจเช็คตามระยะเวลา หากพบปัญหาที่เกิดขึ้นแก่อุปกรณ์ ผู้รับจ้างต้องทำการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการให้บริการแบบการบริการแก้ไข ซึ่งการให้บริการบำรุงรักษานี้ครอบคลุมถึงการตรวจสอบฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง แต่จากการตรวจสอบพบว่าภายหลังส่งมอบงานแต่ละโครงการแล้วเสร็จผู้รับจ้างไม่ได้เข้ามาบำรุงรักษาแบบ PM ตามที่กำหนดในสัญญา คิดเป็นระยะเวลาที่ไม่มีการบำรุงรักษาแบบ PM สำหรับโครงการต่าง ๆ เป็นระยะเวลา 18 17 และ 7 เดือน ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าในบางกรณีที่ระบบต่าง ๆ ชัดข้องไม่สามารถใช้งานได้หรือจำเป็นต้องมีการอัปเดตโปรแกรมต่าง ๆ เมื่อผู้รับจ้างได้รับแจ้งจากศูนย์ฯ แล้วไม่ได้เข้ามาให้บริการ ณ สถานที่ติดตั้งหรือไม่ได้ให้บริการแก้ไขปัญหาผ่านทางโทรศัพท์ตามที่กำหนด แต่จะใช้วิธีการแก้ไขปัญหาผ่านช่องทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจากระยะไกล แม้ว่าการให้บริการลักษณะดังกล่าวเป็นวิธีการที่สะดวกรวดเร็วสำหรับผู้รับจ้าง แต่วิธีการดังกล่าวผู้รับจ้างไม่ได้แจ้งรายละเอียดให้เมืองพัทยาทราบเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ ตลอดจนข้อมูลด้านความปลอดภัยของระบบและข้อมูลต่าง ๆ ตั้งแต่ขั้นตอนการยื่นข้อเสนอทางเทคนิค จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในสัญญา

2. การควบคุมดูแลอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ยังไม่ถูกต้องและเหมาะสม

ในการควบคุมดูแลอุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ยังมีการดำเนินการไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และยังไม่มีความรัดกุมเพียงพอที่จะทำให้อุปกรณ์และระบบต่าง ๆ ได้รับการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา ตลอดจนมีอายุการใช้งานที่ยาวนานและเกิดความคุ้มค่า ดังนี้

2.1 การให้ยืมอุปกรณ์ไม่ถูกต้องตามข้อบัญญัติเมืองพัทยาและไม่รัดกุม โดยมีการจัดทำเอกสารการยืม ไม่ครบถ้วนทุกรายการ บางรายไม่ได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจ มีการระบุข้อมูลไม่ครบถ้วนตามแบบฟอร์มการยืม และการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและการส่งคืนไม่เป็นไปตามข้อบัญญัติเมืองพัทยา

2.2 ไม่เขียนรหัสครุภัณฑ์ที่ตัวทรัพย์สิน โดยเฉพาะอุปกรณ์ที่ติดตั้งบนเรือโดยสาร และเมื่อมีการซ่อมแซมทรัพย์สินใด ๆ ไม่ได้บันทึกประวัติการซ่อมด้านหลังทะเบียนทรัพย์สิน

2.3 การตรวจเช็คระบบ การรายงานสถานะและสภาพการใช้งานของอุปกรณ์และระบบไม่ถูกต้องครบถ้วนตามข้อเท็จจริง โดยมีการรายงานสถานะอุปกรณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นปกติ แต่จากการตรวจสอบพบว่า มีอุปกรณ์ที่ติดตั้งในเรือโดยสารอุปกรณ์กล้องโทรทัศน์วงจรปิดที่ติดตั้งบริเวณท่าเรือและกล้อง Thermal จำนวนมากมีสภาพการใช้งานที่ไม่ปกติหรือไม่อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

2.4 ไม่จัดทำหลักฐานการแจ้งซ่อมกรณีมีการบำรุงรักษาแบบแก้ไข (Corrective Maintenance) โดยเมื่อเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ แจ้งผู้รับจ้างทางโทรศัพท์ให้เข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหาการใช้งานไม่มีการบันทึกข้อมูลปัญหาและรายละเอียดการแจ้งไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ได้จัดทำเป็นหนังสือแจ้งผู้รับจ้างอีกทางหนึ่งเพื่อเป็นหลักฐานการแจ้ง เพื่อเป็นหลักฐานกรณีผู้รับจ้างไม่เข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการแก้ไขไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเมืองพัทยาจะต้องดำเนินการปรับให้เป็นไปตามเงื่อนไขของสัญญา

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีข้อเสนอแนะให้เมืองพัทยาพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1. กำชับให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามและควบคุมให้มีการบำรุงรักษาแบบเชิงป้องกันตามระยะเวลา และมีการบันทึกหลักฐานการแจ้งซ่อมให้รัดกุมเพื่อให้เป็นหลักฐานในการควบคุมการดำเนินงานซ่อมแซมแก้ไขให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและจริงจัง และรายงานผลดังกล่าวให้ทราบด้วย

2. ให้มีการตรวจสอบการเข้าถึงระบบต่าง ๆ ของศูนย์ฯ จากระยะไกลผ่านทางอินเทอร์เน็ตของผู้รับจ้างที่ดูแลระบบ เพื่อประเมินความเสี่ยงและกำหนดมาตรการที่จำเป็นในการรักษาความปลอดภัยของระบบและข้อมูลต่าง ๆ ให้เหมาะสมและรัดกุมยิ่งขึ้น

3. ให้พิจารณาทบทวนการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมพัสดุกรณีติดตั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ บนเรือโดยสาร โดยมีให้ชัดเจนระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้รูปแบบการดำเนินการและการควบคุมอาจดำเนินการในลักษณะอื่นที่มีใช้การยืมพัสดุ แต่อย่างไรก็ตามควรกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงกับเจ้าของเรือโดยสารที่เข้าร่วมโครงการที่เป็นประโยชน์สำหรับการบำรุงรักษาและการควบคุมด้วยเพื่อให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ได้เป็นระยะเวลาอันสมควรและเกิดความคุ้มค่าต่อไป

4. ให้มีการสำรวจตรวจสอบและให้หมายเลขครุภัณฑ์ที่ตัวทรัพย์สินให้ครบถ้วน ทั้งนี้ครุภัณฑ์รายการใดที่บันทึกรหัสครุภัณฑ์ในทะเบียนทรัพย์สินไม่ถูกต้อง ให้ดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความเป็นจริง และกำชับให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดในโอกาสต่อไป

5. ควบคุมและตรวจสอบการทำงานของศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเล และกำชับให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์ฯ จัดทำรายงานให้ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง และให้มีข้อมูลการรายงานที่จำเป็นสำหรับการบำรุงรักษาให้ครบถ้วน เช่น สถานะกล้องรายตัว ความชัดเจนของภาพจากกล้องแต่ละตัว

สรุป

ข้อสังเกตเกี่ยวกับการดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินโครงการจำนวน 4 เรื่อง ดังนี้

ข้อสังเกตที่ 1 ผลการดำเนินงานยังไม่ครอบคลุมสภาพปัญหาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ

ตามหลักการและเหตุผลในการขอรับงบประมาณเงินอุดหนุนเพื่อดำเนินโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลเมืองพัทยา เป็นการเร่งรัดการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยทางทะเล ซึ่งการเกิดอุบัติเหตุทางทะเลส่วนใหญ่เกิดจากเรือเล็กที่ใช้ความเร็วสูงระหว่างการเดินทางเพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน นักท่องเที่ยว และเรียกความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยวกลับมา โดยมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานโครงการให้มีระบบตรวจติดตามเรือเล็กความเร็วสูง จำนวน 50 ลำ แต่ผลจากการดำเนินโครงการพัฒนาศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลจำนวน 3 โครงการข้างต้น สามารถจัดทำระบบตรวจติดตามเรือ ได้เฉพาะเรือโดยสารประจำทางและเรือโดยสารเช่าเหมาลำ โดยติดตั้งอุปกรณ์แสดงตำแหน่ง GPS และเชื่อมต่อสัญญาณเข้ากับศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเล จำนวน 50 ลำ ดำเนินการติดตั้งได้จริงจำนวน 45 ลำ ซึ่งไม่ครอบคลุมเรือเล็กความเร็วสูงที่กำหนดเป้าหมายไว้จำนวน 50 ลำ แม้ว่าเมืองพัทยามีการจัดหาอุปกรณ์และระบบอื่นที่เกี่ยวข้องได้แก่ ระบบติดตามเรือด้วยกล้อง Thermal ที่อาจนำมาใช้ในการสังเกตการณ์และติดตามเรือขนาดเล็กได้เช่นเดียวกับเรือโดยสาร แต่ศูนย์ฯ ก็ยังไม่มีแผนการบริหารจัดการและแนวทางการใช้งานระบบและอุปกรณ์สำหรับการตรวจติดตามเรือเล็กความเร็วสูงอย่างชัดเจน การดำเนินงานโครงการดังกล่าวจึงยังไม่ครอบคลุมสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและไม่ครอบคลุมเป้าหมายการดำเนินงานตามที่ขอรับเงินอุดหนุน

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีข้อเสนอแนะให้เมืองพัทยาพิจารณาดำเนินการ จัดทำแผนบริหารจัดการและการทำงานของระบบและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ครอบคลุมภารกิจหรือกิจกรรมการตรวจติดตามเรือเล็กที่ใช้ความเร็วสูงให้เป็นรูปธรรม เพื่อเกิดความคุ้มค่าในการดำเนินงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพิ่มขึ้น

ข้อสังเกตที่ 2 มีการกำหนดคุณสมบัติอุปกรณ์และระบบเกินความจำเป็น

ในการจัดหาอุปกรณ์และระบบกล้อง Thermal และระบบกล้องตรวจตราความเรียบร้อยก่อนการลงเรือในจุดรับ-ส่งผู้โดยสาร เป็นการดำเนินการจัดให้มีระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิดเพื่อใช้ในการสังเกตการณ์โดยภาพเป็นสำคัญ โดยระบบกล้อง Thermal เป็นการสังเกตการณ์เรือด้วยภาพจากระยะไกล และระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิดบริเวณ จุดขึ้นลงเรือ เป็นการสังเกตการณ์ภาพมุมกว้างทั่วบริเวณจุดขึ้น-ลงเรือ เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อยเกี่ยวกับการขึ้นลงเรือ ดังนั้นการกำหนดให้มีการเชื่อมต่อและบันทึกสัญญาณเสียงบริเวณจุดติดตั้งกล้องจึงไม่มีความจำเป็นและไม่ควรกำหนดเป็นปริมาณงาน แต่การดำเนินงานมีการกำหนดปริมาณงานการเชื่อมต่อสัญญาณเสียงระบบกล้อง Thermal และระบบกล้องตรวจตราความเรียบร้อยก่อนการลงเรือในจุดรับ-ส่งผู้โดยสารไว้ในการกำหนดปริมาณงานจ้าง และ ผลการดำเนินการจัดหาทั้ง 2 ระบบดังกล่าวก็ไม่มีระบบการบันทึกสัญญาณเสียงแต่อย่างใด จึงเป็นการประมาณราคา เกินกว่าความจำเป็น ทำให้ทางราชการได้รับความเสียหายเป็นจำนวนเงินกว่า 1,273,300 บาท

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีข้อเสนอแนะให้เมืองพัทยาพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อให้ทราบมูลค่าความเสียหายและหาผู้รับผิดชอบทางละเมิดเพื่อชดเชยความเสียหายให้แก่ทางราชการ และดำเนินการกับผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี

ข้อสังเกตที่ 3 การติดตั้งอุปกรณ์บนเรือโดยสารที่เข้าร่วมโครงการไม่เป็นไปตามที่กำหนดในสัญญา

การติดตั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ของระบบบริหารจัดการตรวจสอบพฤติกรรมและตรวจตราผู้ที่ถอดหรือไม่ใส่เสื้อชูชีพขณะโดยสารเรือนเรือโดยสารที่เข้าร่วมโครงการ พบว่า ดำเนินการไม่ถูกต้องไม่ครบถ้วนตามที่กำหนด ดังนี้

1. ไม่มีการติดตั้งอุปกรณ์ DC-DC Converter (อุปกรณ์ที่ทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงแรงดันไฟฟ้า Output กระแสตรง (Direct Current : DC) จากแหล่งจ่ายไฟที่มีค่าคงที่ให้ได้แรงดัน Output DC ที่สามารถปรับค่าได้ตามที่ต้องการ) ที่กำหนดให้มีการติดตั้งจำนวน 2 ชุดต่อ 1 ระบบ (ต่อเรือ 1 ลำ) แต่มีการติดตั้งอุปกรณ์ DC-AC Inverter (อุปกรณ์ที่ทำหน้าที่แปลงไฟฟ้ากระแสตรงให้เป็นไฟฟ้ากระแสสลับ (Alternative Current: AC) จำนวน 1 ชุด ต่อ 1 ระบบ

2. มีการติดตั้งอุปกรณ์บันทึกภาพ (Network Video Recorder : NVR) ไม่ตรงกับรุ่นที่ผู้รับจ้างเสนอราคา ซึ่งได้รับการชี้แจงจากคณะกรรมการตรวจการจ้างว่า เนื่องจากอุปกรณ์ NVR ที่กำหนดรุ่นไว้ตามข้อเสนอทางเทคนิคมีการยกเลิกสายการผลิตตามเอกสารที่ผู้ผลิตแจ้งแก่ผู้รับจ้าง และคณะกรรมการตรวจการจ้างได้พิจารณาและเปรียบเทียบคุณสมบัติแล้วเห็นถึงความจำเป็นจึงให้ความเห็นชอบดำเนินการได้ แต่ไม่มีการบันทึกแก้ไขสัญญาจ้าง

3. ไม่มีการติดตั้งอุปกรณ์สลับสัญญาณเครือข่ายความเร็วสูง (Network Switch) เข้ากับอุปกรณ์อื่นในระบบตามที่กำหนด อย่างไรก็ตามพบว่าระบบฯ สามารถทำงานได้เนื่องจากในระบบประกอบด้วยอุปกรณ์บันทึกภาพ NVR ที่ผู้รับจ้างจัดหาและติดตั้งเป็นอุปกรณ์ที่มีคุณสมบัติที่รวมอุปกรณ์สลับสัญญาณเครือข่ายในตัว จึงไม่จำเป็นต้องติดตั้งอุปกรณ์สลับสัญญาณความเร็วสูงเพิ่มอีกซึ่งเป็นกรณีที่ผู้รับจ้างเสนออุปกรณ์ที่มีความซับซ้อนหรือเกินความจำเป็นแต่ไม่แจ้งให้เมืองพัทยาทราบตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ใน TOR ส่งผลให้เมืองพัทยาต้องเสียงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์สลับสัญญาณเครือข่ายความเร็วสูงโดยไม่ได้รับประโยชน์ ชุดละ 64,200 บาท (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) 50 ชุดรวมเป็นจำนวนเงินกว่า 3.2 ล้านบาท

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีข้อเสนอแนะให้เมืองพัทยาพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อตรวจสอบความเสียหายและหาผู้รับผิดชอบชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นและดำเนินการตามสมควรแก่กรณีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง จากกรณีไม่ติดตั้งอุปกรณ์สลับสัญญาณเครือข่ายความเร็วสูงเข้าระบบบริหารจัดการตรวจสอบพฤติกรรมและตรวจตราผู้ที่ถอดหรือไม่ใส่เสื้อชูชีพขณะโดยสารเรือนเรือที่เข้าร่วมโครงการ และมีลักษณะการกำหนดอุปกรณ์ที่ต้องการจัดหาซับซ้อนทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย

2. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาโทษตามควรแก่กรณีกับคณะกรรมการตรวจการจ้างและผู้ควบคุมงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งมอบอุปกรณ์บันทึกภาพซึ่งติดตั้งไม่ตรงกับรุ่นที่ผู้รับจ้างยื่นข้อเสนอทางเทคนิคไว้ เนื่องจากเข้าข่ายการกระทำที่เอื้อประโยชน์ให้กับผู้รับจ้างโดยไม่บันทึกการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเป็นลายลักษณ์อักษรให้ถูกต้อง

ข้อสังเกตที่ 4 ระบบแสดงตัวอัตโนมัติของเรือโดยสารตามโครงการมีการใช้เทคโนโลยีแตกต่างจากมาตรฐานสากลด้านการเดินเรือ

การดำเนินโครงการพัฒนาศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลฯ เมืองพัทยา มีหลักการออกแบบระบบแสดงตัวอัตโนมัติของเรือโดยสารที่เข้าร่วมโครงการ คือการสร้างโครงข่ายการสื่อสารแบบบรอดแบนด์ไร้สายขึ้นระหว่างฝั่งเมืองพัทยาและเกาะล้าน เพื่อให้เรือโดยสารกับศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ด้วยภาพ เสียง และข้อมูล โดยใช้อุปกรณ์ส่งสัญญาณ GPS ที่อยู่ในอุปกรณ์ตรวจสอบผู้ไม่ใส่เสื้อชูชีพและเหตุการณ์อื่น ๆ ในเรือโดยสาร ซึ่งแตกต่างจากระบบแสดงตนอัตโนมัติ (Automatic Identification System : AIS) ที่ใช้ในกิจการเดินเรือภายในประเทศหรือระหว่างประเทศ ภายใต้ข้อกำหนดของหน่วยงานทางทะเลระหว่างประเทศหรือ IMO ที่ส่งสัญญาณ GPS ผ่านคลื่นวิทยุข่าย VHF Maritime Band ไปยังสถานีชายฝั่ง ทั้งนี้การที่เมืองพัทยาเลือกใช้เทคโนโลยีดังกล่าวมีข้อจำกัดจากการใช้ประโยชน์ที่สำคัญ คือ

1. ไม่สามารถเชื่อมโยงกับสถานีฝั่งอื่น ๆ ที่ใช้ระบบ AIS ภายใต้ข้อกำหนดของหน่วยงานทางทะเลระหว่างประเทศได้ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับสถานีฝั่งของกรมเจ้าท่าที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือที่จะจัดให้มีขึ้นในอนาคตเพื่อใช้ควบคุมความปลอดภัยและบริหารจัดการการจราจรในทะเล ซึ่งระบบบรอดแบนด์ตามโครงการฯ มีพื้นที่การสื่อสารที่แคบเฉพาะพื้นที่ทะเลระหว่างเมืองพัทยาและเกาะล้านซึ่งกรณีเกิดเหตุการณ์เรือโดยสารออกนอกเขตพื้นที่การสื่อสารตามโครงการฯ จะทำให้ศูนย์ฯ ไม่สามารถติดตามหรือเฝ้าระวังความปลอดภัยได้ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องก็ไม่สามารถตรวจจับและให้การช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที

2. ไม่สอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการการจราจรทางทะเลของกรมเจ้าท่าที่ผลักดันให้เรือที่บรรทุกคนโดยสารตั้งแต่ 25คนขึ้นไป ต้องมีการติดตั้งระบบสำแดงข้อมูลเรืออัตโนมัติ (ระบบ AIS) Class B หรือสูงกว่า ทั้งนี้กรมเจ้าท่าได้ออกข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการติดตั้งระบบสำแดงข้อมูลเรืออัตโนมัติในการออกใบสำคัญรับรองการตรวจเรือเพื่อออกใบอนุญาตใช้เรือ พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 11 กรกฎาคม 2560 กำหนดให้เรือบรรทุกคนโดยสารตั้งแต่ 25 คนขึ้นไปซึ่งเป็นเรือเดินทะเลเฉพาะเขต ต้องติดตั้งระบบสำแดงข้อมูลเรืออัตโนมัติ (ระบบ AIS) Class B หรือสูงกว่า ซึ่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าดังกล่าวจะมีผลทำให้เรือบรรทุกคนโดยสารตั้งแต่ 25 คนขึ้นไปภายในประเทศทุกกลาต้องติดตั้งระบบสำแดงข้อมูลเรืออัตโนมัติ (ระบบAIS) ตามคุณสมบัติที่กรมเจ้าท่ากำหนด ดังนั้นระบบบริหารจัดการและควบคุมการคมนาคมทางทะเลของศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลเมืองพัทยาจะไม่สามารถเชื่อมโยงกับเรือโดยสารที่จะติดตั้งระบบ AIS ตามที่กรมเจ้าท่ากำหนดเพื่อบริหารจัดการด้านความปลอดภัยตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯหรือตามภารกิจของศูนย์ฯ ได้ในทันที

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีข้อเสนอแนะให้เมืองพัทยาพิจารณาทบทวนหรือยุติโครงการที่จะดำเนินการต่อเนื่องหรือขยายผลหรือเพื่อปรับปรุงการดำเนินโครงการเดิม โดยให้มีการศึกษาความเป็นไปได้และความคุ้มค่าอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันความเสียหายที่ไม่สามารถใช้งานจากระบบได้อย่างเต็มที่เนื่องจากเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือเทคโนโลยีที่ไม่สอดคล้องกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ และควรหามาตรการรองรับสำหรับผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบจากข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการติดตั้งระบบสำแดงข้อมูลเรืออัตโนมัติในการออกใบสำคัญรับรองการตรวจเรือเพื่อออกใบอนุญาตใช้เรือ พ.ศ. 2560 (โครงการพัฒนาศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลพัทยาสืบค้นวันที่ 13/5/62 ที่มา www.audit.go.th/sites/default/files/files/inspection-results/โครงการพัฒนาศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลพัทยา.pdf)

เอกสารอ้างอิง

โครงการพัฒนาศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลพญาสืบค้นวันที่ 13/5/62 ที่มา

www.audit.go.th/sites/default/files/files/inspection-results/โครงการพัฒนาศูนย์ควบคุมความปลอดภัยทางทะเลพญาสืบค้นวันที่ 13/5/62.pdf

แนะนำศูนย์ควบคุมการจราจรและความปลอดภัยทางทะเลพญาสืบค้นวันที่ 10/07/2562

<https://www.md.go.th/md/index.php/2014-01-19-05-02-28/2014-01-19-05-14-13/2014-01-19-06-00-47/-10/-46> สืบค้นวันที่ 10/07/2562

เรือ เซเรนิตา ล่ม เหตุเรือล่มในจังหวัดภูเก็ต พ.ศ. 2561 ที่มา <https://www.tnnthailand.com/content/3232> สืบค้นวันที่ 20/06/62

เรือล่มภูเก็ต : โศกนาฏกรรมทางน้ำที่เกิดซ้ำแล้วซ้ำเล่า ที่มา <https://www.bbc.com/thai/thailand-44734152> สืบค้นวันที่ 20/06/62

การจัดการเครือข่ายป่าชุมชนต้นน้ำ

Watershed Community Forest Network Management

ผู้วิจัย

ดาบตำรวจวันชัย แก้วแสน

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา ไวก่ำรวง

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เป็นบทวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายป่าชุมชนต้นน้ำ ซึ่งเป็นแนวคิดการจัดการแบบใหม่และมีความสำคัญมากขึ้นในการจัดการภาครัฐที่มีผลความสำเร็จในศักยภาพของชุมชนในการจัดการป่าชุมชนต้นน้ำ โดยนำเสนอความรู้ความเข้าใจการจัดการเครือข่ายป่าชุมชนต้นน้ำ เพื่อให้การบริหารจัดการป่าชุมชนต้นน้ำมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายการจัดการของภาครัฐและชุมชน

สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์ การเชื่อมโยงการประสานงานความร่วมมือในทุกภาคส่วนทุกระดับ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นับเป็นสิ่งสำคัญ การดำเนินกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนด จำเป็นต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสาร การสร้างความสัมพันธ์ ประสานงานระหว่างปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในแหล่งต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของทุกภาคส่วน เครือข่ายนับเป็นการเชื่อมโยงที่สำคัญ ซึ่งเป็นผลต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกมิติ มิติที่ 1 ผู้จัดการจะอย่างไร ควรตอบสนองอย่างไรเมื่อเกิดเครือข่าย อะไรคืออุปสรรคการดำเนินการ และเครือข่ายจะอย่างไร มิติที่ 2 การพัฒนาทักษะ เช่น การจัดการต่อเนื่อง การประสานงาน มิติที่ 3 เครือข่ายวัดผลลัพธ์อย่างไร มิติที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายและหน่วยงานของรัฐ

คำสำคัญ : การจัดการเครือข่าย ความมั่นคงเครือข่าย ป่าชุมชนต้นน้ำ

ABSTRACT

This academic paper is an analysis and synthesis of knowledge about the management of watershed community forest networks, which is a new concept in public management that successfully increase the capability of watershed community forest management by presenting the understanding of network management in order to manage the watershed community forest effectively and maximizing the benefits according to the public and community management goals.

Due to changes in the globalization era, collaboration in every sector to support rapid change is important. Activities to achieve goals require information and knowledge sharing, relationship building, coordinating between individuals and organizations in both formal and informal ways, as well as managing existing resources which are suitable to drive the activities for the benefit of all sectors. Network is an important link that affects success and achieving goals in four dimensions; 1) network management 2) skills development 3) result measurement 4) the relationship between networking and government agencies.

Keywords : Network Management , Network Stability , Watershed Community Forest

บทนำ

จังหวัดน่านเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีความสำคัญเชิงนิเวศวิทยา แห่งหนึ่งของประเทศไทย เพราะมีภูมิประเทศเป็นป่าต้นน้ำ ซึ่งกลั่นกรองน้ำประมาณ 40% ของมวลน้ำที่จะไหลไปสู่แม่น้ำเจ้าพระยา เพราะฉะนั้นหากป่าต้นน้ำน่านเกิดปัญหา จะส่งผลกระทบต่อเชิงนิเวศวิทยากับอ่างเก็บน้ำในภาคกลาง ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีความซับซ้อนเป็นอย่างมากซึ่งเกี่ยวข้องกับธรรมชาติโดยตรงและการดำเนินชีวิตของประชากรในท้องถิ่น จึงไม่อาจแก้ปัญหาดังกล่าวได้โดยง่าย ปัญหาดังกล่าวมีอาทิเช่น ปัญหาการครองครองที่ดินโดยไม่ถูกต้อง คือการที่ประชาชนอาศัยภายในที่ดินดังกล่าว ตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษเป็นเวลาหลายศตวรรษ แม้ว่าประชาชนเหล่านี้จะอาศัยมาก่อนที่ดินดังกล่าวจะถูกประกาศเป็นที่ดินป่าสงวน และไม่สามารถดำเนินชีวิตได้แบบเดิมเพราะมีกฎหมายเป็นข้อบังคับ

เมื่อมีกระแสทุนนิยมเข้ามา ความต้องการทรัพยากรทางการเกษตร เช่น พืชไร่ ข้าวโพด มากขึ้น ทำให้แนวทางการทำเกษตรของประชาชนได้เปลี่ยนจากการทำเกษตรเพื่อดำรงชีพกลายเป็นการทำเกษตรเพื่อตอบสนองความต้องการในระบบทุนนิยม เป็นสาเหตุที่ประชาชนไม่มีพื้นที่เพียงพอในการผลิตทรัพยากรทางการเกษตร ประชาชนบางส่วนจึงรุกเข้าไปในพื้นที่ป่าสงวน เพื่อทำการผลิตทรัพยากรทางการเกษตร การกระทำดังกล่าวจึงเป็นสาเหตุสำคัญของการบุกรุกพื้นที่ป่าสงวนภายในจังหวัดน่าน ดังนั้นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต้องกระทำโดยรัฐ ซึ่งรัฐต้องกำหนดกฎเกณฑ์และแนวทางแก้ปัญหาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ซึ่งมีปัญหาให้เกิดความยุติธรรมและเสมอภาค

การทำเกษตรของประชาชนในจังหวัดน่านในปัจจุบันนั้น ส่วนมากต้องการผลิตทรัพยากรที่เป็นความต้องการของนายทุน แต่ความเป็นจริงทรัพยากรดังกล่าวนี้ไม่เหมาะที่จะผลิตในภูมิประเทศในจังหวัดน่านเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าต้นน้ำ โดยมีพื้นที่ราบในการทำเกษตรไม่มาก จึงเป็นปัญหาที่สำคัญของรัฐและประชาชน รัฐควรให้ความรู้แก่ประชาชนภายในพื้นที่ให้ปรับตัวและดำรงชีพสอดคล้องกับภูมิประเทศ ถ้ารัฐมีความประสงค์อยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจะแก้ปัญหาป่าต้นน้ำน่านมีอยู่ 3 ประการ คือ 1. ภาครัฐต้องเข้าใจโจทย์ 2. มีความกล้าของภาครัฐเพราะมีอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศ 3. ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและธรรมชาติในพื้นที่ของจังหวัดน่าน

ความท้าทายที่ผู้ปฏิบัติการในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญไว้ว่าความสามารถในการจัดการส่วนที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพกำลังเพิ่มสำคัญเนื่องจากองค์กรได้รับการกำหนดค่าใหม่ องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมมากขึ้นในเครือข่ายการเพิ่มมูลค่า ซึ่งขอบเขตระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งกลายเป็นลดน้อยลงและหน้าที่กลายเป็นการทำงานร่วมกัน กลายเป็นองค์กรที่มีความสามารถและความเป็นผู้นำที่สามารถสร้างและใช้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายและเป็นทางออกของการแก้ปัญหา (Saint-Onge and Armstrong 2004:191) นอกจากนี้แม้กระทั่งท่ามกลางการขาดความคิดเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับการใช้คำว่า “เครือข่าย”(Agranoff, 2007; Borzel, 1998) เรื่องเร่งด่วนยังได้รับความสนใจจากนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานเหมือนกัน : การจัดการเครือข่าย ปัญหาของประสิทธิภาพเครือข่าย(Chen, 2008 ; McGuire and Silvia, 2009 ; Meier and O'Toole, 2003) มันไม่ใช่เรื่องง่ายเท่าไรที่จะเข้าใจเกี่ยวเครือข่าย แต่ยังคงรู้วิธียกระดับสิ่งเหล่านี้เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของภาครัฐ การจัดการเครือข่ายไม่ใช่การเคลื่อนไหวหรือรูปแบบ ได้กลายเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สุดของการทำงานของภาครัฐ

เครือข่าย (Network)

วิธีการของเครือข่าย

การเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือกลุ่มองค์การที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่าย ความเข้าใจเกี่ยวกับเครือข่าย การทำงานร่วมกันที่ซับซ้อนระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องหลายคนสามารถวิเคราะห์ได้ดีที่สุด (Klijn and Teisman, 1997) การใช้วิธีการเลือกเหตุผลเพื่อการศึกษาระหว่างองค์การ ปรากฏการณ์ของการโต้แย้งนี้คือผู้ที่มีบทบาทในเครือข่ายใช้กลยุทธ์ที่สนับสนุน (หรือขัดขวาง) รูปแบบของเครือข่ายและต่อเนื่องความสำเร็จของนโยบาย การประสานงานความเป็นอิสระอย่างเห็นได้ชัด (Schaepef, 1993) ในขณะที่ผู้นำแต่ละคนมีกลยุทธ์ในขณะที่แต่ละคนคำนวณอย่างมีกลยุทธ์ว่าการก่อตัวและการเป็นสมาชิกในเครือข่ายนั้นมีเป็นประโยชน์หรือไม่ มีความต้องการอย่างต่อเนื่องสำหรับความร่วมมือระหว่างผู้กระทำในเครือข่าย ระดับความไม่แน่นอนและความซับซ้อนในการตั้งค่าเครือข่ายมีอุปสรรคสำคัญต่อความร่วมมือและการประสานงาน ดังนั้นการกระทำของเครือข่ายจะต้องเหนียวแน่นและไม่ได้คาดหวัง (O'Toole, 1993) ผู้นำจะต้องรับรู้ว่ามีโอกาสและแรงจูงใจในการดำเนินการพึ่งพาซึ่งกันและกันนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีส่วนร่วมในเครือข่าย

การจำแนกเครือข่าย คือการจำแนกวัตถุประสงค์ของเครือข่าย ให้เหตุผลว่าเครือข่ายประเภทต่าง ๆ และการจัดการเครือข่ายที่เกิดขึ้นนั้นสามารถจำแนกได้ตามคุณสมบัติหลักห้าประการ การจำแนกประเภทหนึ่งขึ้นอยู่กับ การตรวจสอบลักษณะขององค์การที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย เช่นจำนวนและประเภทขององค์การ วิธีการอื่น ๆ ในการจำแนกเครือข่ายรวมถึงการยอมรับความแตกต่างในโครงสร้างเนื้อหา หรือวัตถุประสงค์ เช่น บรรทัดฐานทางสังคม ระดับความเป็นทางการและความมั่นคงของรูปแบบเครือข่ายที่มีลักษณะเหมือนกันตัวแปรหรือคุณลักษณะทั้งนี้ อาจเป็นกุญแจความแตกต่างที่สำคัญในการอธิบายรูปแบบเครือข่าย (G et al., 2006:32) อีกวิธีที่มีประโยชน์อีกวิธีหนึ่งในการดูความแตกต่างในประเภทเครือข่ายนั้นเกี่ยวข้องกับการแยกแยะความแตกต่างระหว่างการวางแผนทางคุณค่าขององค์การที่เกี่ยวข้องในเครือข่าย (Herranz, 2008) ทำให้เครือข่ายพื้นฐานหลังจากกลไกพื้นฐานทั้งสามของการควบคุมองค์การ

- เครือข่ายที่ใช้ชุมชนเป็นลักษณะการวางแผนทางที่ไม่แสวงหาผลกำไรและค่านิยมพื้นฐานของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับภาคประชาสังคม
- เครือข่ายที่ใช้ระบบราชการมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ
- การยึดถือกฎหมายขั้นตอนและสำหรับองค์การศิลปะลำดับขั้นสูงสุด ที่อิงตามผู้ประกอบการเป็นตัวละครที่ได้รับการยกย่องโดยองค์การภาคการตลาด

ผู้จัดการเครือข่าย

ใครคือผู้จัดการเครือข่าย หรือจะลึกซึ้งกว่านี้คือ ผู้นำกลุ่มไหนคือผู้จัดการเครือข่าย เป็นเรื่องน่าสนใจที่จะอธิบายถึงการจัดการเครือข่ายทั้งหมดให้กับผู้นำคนเดียวซึ่งโดยปกติจะเป็นตัวแทนของรัฐบาลในเครือข่าย Klijn and Koppenjan (2000) ต้องหลีกเลี่ยงข้อสันนิษฐานที่ว่าภาครัฐเป็นเหมือนผู้นำคนอื่น รัฐบาลมีทรัพยากรที่ไม่ซ้ำกันในการกำจัดการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ไม่ซ้ำกัน (Klijn and Koppenjan, 2004:151) ผู้นำมีหน้าที่ในการดูแลรักษาเครือข่ายดังต่อไปนี้

1. ช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นสมาชิกรวมตัวกันทำงาน โดยมีกิจกรรมเป็นสื่อ เช่น การประชุมประจำปี การจัดเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูล การแก้ปัญหาาร่วมกัน การวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมใหม่
2. สมาชิกแกนนำต้องเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างกัน ส่งข่าวผ่านจดหมายข่าวของเครือข่าย มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เก็บรวบรวมข้อมูลและตั้งเป็นศูนย์ข้อมูลของเครือข่ายเพื่อให้สมาชิกเข้าถึง
3. สร้างความรักความผูกพันและความไว้วางใจระหว่างคนในกลุ่มสมาชิก เริ่มจัดกิจกรรมง่าย ๆ ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จร่วมกันก่อน มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในกลุ่มสมาชิกเป็นประจำจัดเวทีให้มีการพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมาเมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งระหว่างกลุ่มสมาชิก จัดกิจกรรมส่งต่องานที่เกี่ยวข้อง
4. จัดให้มีกระบวนการตัดสินใจโดยให้สมาชิกทุกกลุ่มมีส่วนร่วม พยายามสร้างสภาพแวดล้อม ให้มีการเสนอความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ไม่รวบอำนาจ ควรแบ่งกันเป็นผู้นำตามความถนัด ทำการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกกลุ่มก่อนการตัดสินใจเพื่อทำให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะนำผลการตัดสินใจของเครือข่ายไปปฏิบัติ
5. วางแผนในการประสานงานระหว่างสมาชิก และเชื่อมต่อกับเครือข่ายอื่น ๆ จัดระบบการประสานงานให้คล่องตัวและทั่วถึง การประสานงานถือเป็นหน้าที่หลักของสมาชิกแกนนำ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสนับสนุนทุกระดับให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

การจัดการเครือข่าย Network Management

การจัดการเครือข่ายเป็นกิจกรรมเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำ วัตถุประสงค์ของการโต้ตอบอาจรวมถึงการบรรลุเป้าหมายของผู้นำแต่ละคน ในขณะที่บรรลุผลในระดับเครือข่ายพร้อมกัน จากมุมมองผู้จัดการอย่างน้อยใช้กลยุทธ์เครื่องมือ การประสานงานและการทำงานภายในโครงสร้างการกำกับดูแลที่กำหนดสามารถเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ (Rodriguez et al., 2007) มุมมองที่มุ่งเน้นด้านการบริหารและการจัดการของเครือข่ายผู้ใช้แรงงานเป็นประเด็นสำคัญในการอภิปรายเกี่ยวกับประสิทธิภาพของเครือข่าย (McGuire, 2002) อย่างไรก็ตามมุมมองความสำเร็จของเป้าหมายการจัดการอาจมีความเชื่อถือน้อยลงด้วยกระบวนการเครือข่าย เพราะวัตถุประสงค์มีความเป็นอิสระมากขึ้นโดยไม่มีผู้นำประสานงานผู้มีอำนาจกลาง (Klijn and Koppenjan, 2000) การใช้วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าจะไม่สามารถป้องกันได้เพราะมีต้นปรกการรับรู้และวัตถุประสงค์ของพวกเขาให้กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม หากบางฝ่ายไม่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการโต้ตอบความสนใจและการตอบโต้ของพวกเขาในระดับสูงการตอบสนองโอกาสจะไม่ถูกนำเสนอในที่ได้รับ เป็นผลให้ผลลัพธ์ของเครือข่ายจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาตามเกณฑ์ (Klijn and Koppenjan, 2000:148) ตามการตัดสินใจตามอัตวิสัยของผู้ปฏิบัติงานเครือข่าย เป็นทั้งความสำคัญและความหมายของความสัมพันธ์และการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการประเมินที่มี

ประสิทธิภาพที่สุดที่ต้องการ (Sydow and Windeler, 1998:280) ดังนั้นการจัดการเครือข่ายยังรวมถึงกิจกรรมที่เพิ่มคุณค่าที่แท้จริงของกระบวนการ (Rodriguez, et al.2007) กระบวนการของการอำนวยความสะดวกในการโต้ตอบเครือข่ายนั้นมีคุณค่าที่แท้จริงสำหรับผู้ที่มีส่วนร่วมในเครือข่าย (Rodriguez, et al.2007: 178) การโต้ตอบและการปฏิสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยกระบวนการทำงานร่วมกันสามารถทำให้ผู้นำเข้าสู่สังคมด้วยภาษาใหม่ที่อาจดึงดูดความสนใจได้มากขึ้นในการมีส่วนร่วมเครือข่ายในอนาคต (Rodriguez, et al.2007: 184) เป้าหมายการจัดการเครือข่ายการตัดสินใจร่วมกันและข้อตกลงที่ยากที่สุด แต่มุ่งเป้าไปที่การสร้างเครือข่ายขนาดใหญ่

เป้าหมายการจัดการเครือข่าย

การตัดสินใจ

การตัดสินใจและข้อตกลงที่ยากที่สุด แต่มุ่งเป้าหมายที่จะสร้างพันธมิตรขนาดใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานที่ยืนยาวซึ่งยึดมั่นในมาตรฐานกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ เครือข่ายที่มีประสิทธิภาพตัดสินใจโดยการสำรวจการอภิปรายและฉันทามติ หลักการของ แนวทางนุ่มนวล โดยเป็นคำอธิบายที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการตัดสินใจและการดำเนินการ (Windhoff-Hentier, 1992) ฉันทามติเป็นกลไกที่ต้องการเพื่อช่วยในการตัดสินใจ เครือข่ายส่วนใหญ่จะไม่ลงคะแนน หากเครือข่ายไม่สามารถบรรลุฉันทามติอย่างสมบูรณ์ หลังจากนั้นพอถึงเวลาที่จะสันนิษฐานว่าไม่เหมาะสมที่จะบรรลุข้อตกลง ปัจจัยพื้นฐานบางอย่างควรมีไว้เพื่ออำนวยความสะดวกในการตัดสินใจระดับเครือข่าย ครั้งแรกความมุ่งมั่นของผู้เข้าร่วมในเวลาที่เป็น ผู้นำในเครือข่ายทุ่มเทเวลาอย่างมากในการประเมินออกแบบที่มั่นคงและสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในขณะเดียวกันก็วางกรอบเพื่อจุดประสงค์ของเครือข่าย ประการที่สองในหลายกรณีผู้นำส่วนใหญ่ไม่รู้จักรู้จักซึ่งกันและกันก่อนที่จะเข้าสู่ความสัมพันธ์ เครือข่าย ผู้นำจะถูกส่งมาทำงานร่วมกันกับจำนวนขั้นต่ำและมีจุดประสงค์ในการเดินตามผู้เล่นหลัก ประการที่สามร่วมกันเครือข่ายควรมีความยืดหยุ่นและให้โครงการพัฒนามากกว่าที่จะกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในทันที คณะทำงานคณะกรรมการและทีมงาน 'ออกแบบ' สามารถสร้างขึ้นได้ซึ่งทำงานได้อย่างไม่เป็นทางการมากขึ้น แต่พวกเขาควรจะมีมติเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ ลำดับความต่อเนื่องของการเกิดปัญหา / ปัญหาความล่าช้า / การแก้ไขปัญหาลักษณะของเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพคาดการณ์ความท้าทายแม้กระทั่งการหน่วงเวลาปัญหาใหญ่ จนกระทั่งรวบรวมข้อตกลงและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับรุ่นก่อนหน้า

ความเชื่อใจ

ความไว้วางใจมีอยู่ในทุกระดับของเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพซึ่งหมายความว่าผู้จัดการของเครือข่ายและผู้จัดการในเครือข่ายแต่ละคนมีมุมมองที่แตกต่างกันจะต้องมีความไว้วางใจน้อยที่สุดในและในเครือข่ายโดยรวม ในกรณีที่ไม่มีอำนาจตามกฎหมายผู้นำเข้าร่วมอยู่และทำงานร่วมกันในเครือข่ายเนื่องจากองค์ประกอบของความไว้วางใจ (Agranoff and McGuire, 2001) เป็นกาวที่สำคัญในหลาย ๆ ด้าน ความไว้วางใจอาจไม่จำเป็นต้องมีความเชื่อที่กลมกลืนกัน แต่เป็นภาระหน้าที่และความคาดหวังซึ่งกันและกัน (Sabel, 1993) อย่างไรก็ตามเป็นเรื่องยากที่จะทราบว่าการไว้วางใจนั้นมีมาก่อนและจะประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเครือข่ายอย่างชัดเจน (Brass et al., 2004) ความน่าเชื่อถือสามารถเป็นพื้นฐานในการรับรู้ถึงความสำคัญขององค์กรอื่น (Zaheer et al., 1998) ดังนั้นจึงไม่มีข้อตกลงทั่วไปเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้จัดการสามารถทำได้เพื่อสร้าง แม้ว่าความเชื่อใจจะเชื่อมโยงกับ

ความสามารถของนิติบุคคลในการตัดสินใจและดำเนินการตามการตัดสินใจเหล่านั้น Vangen และ Huxham แนะนำว่าความเชื่อมั่นนั้นถูกสร้างขึ้นผ่านวงจรการสร้างคว้าวางใจที่เป็นวงจร(Vangen and Huxham, 2003: 12) บทเรียนสำหรับผู้จัดการสาธารณะคือความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนาและมันเติบโตขึ้นเมื่อเครือข่ายกลายเป็นเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จเครือข่ายอาจเริ่ม ได้รับความน่าเชื่อถือ แต่ในที่สุดมันก็กลายเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในอนาคต (McGuire, 2006)

กล่าวถึงการสื่อสารที่สร้างคว้าวางใจ ความพยายามในการเชื่อมโยงและเข้าร่วมผู้คนด้วยกันควรดำเนินการต่อเนื่องจากการเชื่อมต่อใหม่สามารถนำไปสู่ความเชื่อถือ ในที่สุดมันเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องจำไว้ว่าความไว้วางใจมักจะเป็นสิ่งที่สร้างได้ยากที่สุดในระดับการดำเนินงาน

พลังงาน

คือสิ่งสำคัญที่ต้องตระหนักว่าอำนาจและอิทธิพลในเครือข่ายอาจมีการกระจายอย่างไม่เท่าเทียมกันแม้ในเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปสันนิษฐานว่าย่างผู้นำต้องพึ่งพาทรัพยากรในการกำหนดนโยบายมากเท่าไรยิ่งมีการแบ่งอำนาจในเครือข่ายมากเท่ากันอย่างไรก็ตามเครือข่ายทั้งหมดไม่ได้มีความสัมพันธ์แบบพึ่งพาซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เครือข่ายคือสาเหตุทั่วไปของเครือข่ายและฉันทามติถูกสร้างขึ้นอย่างง่ายดาย (Koppenjan, 2008) อันที่จริงบรรทัดฐานคือการรวมกันของผู้นำ แต่ละคนทำงานในนามของทั้งเครือข่ายและองค์การ ความสนใจสองอย่างนี้อาจส่งผลให้ผู้นำคนหนึ่งพยายามทำให้เป้าหมายทั้งสองบรรลุเป้าหมายโดยการใช้ความสามารถในการลงโทษผู้นำเครือข่ายคนอื่น (Bachmann, 2001) หรือเสนอสิ่งจูงใจให้ผู้นำเครือข่ายคนอื่น ๆ พลังงานจึงเป็นคุณสมบัติถาวรของเครือข่าย มุมมองที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางยืนยันว่าพลังงานนั้นมีอยู่เพราะบางองค์การ นำทรัพยากรจำนวนมากมาสู่เครือข่าย ดังนั้นตัวแทนขององค์การจึงสามารถมีอิทธิพลเหนือสมาชิกเครือข่ายอื่น ๆ จากมุมมองนี้ตัวแทนองค์กรมีอำนาจเหนือผู้นำคนอื่นและสามารถขัดขวางหรือครอบงำเครือข่าย พลังงานเป็นแนวคิดเชิงสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับผู้นำอย่างน้อยสองคน (Huxham and Beech, 2008) อย่างไรก็ตามการจัดการเครือข่ายอาจเป็นบวกลบความสนใจถูกนำไปยังอุปกรณ์วิธีการและเทคนิคการปกครองมากกว่าผู้นำ ด้วยการมุ่งเน้นไปที่ผู้นำและการโต้ตอบกับเครือข่ายค่อนข้างแคบกลายเป็นเรื่องยากมากที่จะนำมาสู่การทำงานเหล่านั้นและผลกระทบของการกำกับดูแลเครือข่ายที่ขึ้นอยู่กับเครื่องมือควบคุมที่มีผลผูกพันตามกฎหมาย (Triantafillou, 2008: 197) ผ่านความสัมพันธ์เครือข่ายสังคม (Kenis และ Oerlemans, 2008) และโดยการเข้าถึงและควบคุมแหล่งข้อมูล (Knocke and Chen, 2008) การสร้างความรู้และการจัดการสร้างและการจัดการความรู้เป็นหน้าที่หลักของเครือข่ายภาครัฐ ความปรารถนาสำหรับความรู้ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ แสวงหากิจกรรมเครือข่าย อาจนำเครือข่ายไปสู่การดำรงอยู่ แต่เครือข่ายก็มีคุณค่าในการเผยแพร่ความรู้ที่สามารถใช้ในการแก้ปัญหา (Koppenjan และ Klijn, 2004) ข้อมูลมักถูกทำลายโดยผู้นำที่หลากหลายในเครือข่ายและจากนั้นความซับซ้อนใหม่จะถูกยกขึ้นเป็นรูปแบบใหม่ของการแบ่งปันความรู้ได้รับการพัฒนาและดำเนินการผ่านองค์กรในเครือข่ายคือ การผสมผสานระหว่างประสบการณ์รอบคอบค่าข้อมูลเชิงบริบทและข้อมูลเชิงลึกของผู้เชี่ยวชาญที่ให้กรอบการทำงานสำหรับการประเมินและการรวมประสบการณ์ใหม่และข้อมูล' (Davenport และ Prusak, 2000: 5) การจัดการความรู้มุ่งเน้นไปที่การระบุแยกและรวบรวมความรู้เพื่อนำผู้ปฏิบัติงานเครือข่ายไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (Newell et al., 2002: 16) โดยเฉพาะอย่างยิ่งแทบทุกคนแสวงหา

รูปแบบการทำงานร่วมกันของความรู้ที่ชัดเจนและโดยปริยาย ผู้จัดการเครือข่ายจึงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเครือข่ายเติบโตและเรียนรู้ นำความรู้ไปสู่การแก้ปัญหา

พฤติกรรมจัดการและความสามารถ

ในการจัดการเครือข่ายเป็นสิ่งที่ท้าทายเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรทรัพยากรในโครงสร้างเครือข่ายเมื่อเวลาผ่านไป ในเครือข่ายจำนวนมากการจัดการนั้นมีรูปแบบการทำงานสำหรับความสามารถในการสั่งการและควบคุมของบุคคลหนึ่งบุคคล รูปแบบที่สอดคล้องกันจาก Agranoff และ McGuire (2001; McGuire, 2002) แยกพฤติกรรมหรือขั้นตอนการจัดการเครือข่ายที่แตกต่างกันสี่ชุด ส่วนประกอบของโมเดลอธิบายไว้ด้านล่าง

ประเภทแรกของพฤติกรรมที่ดำเนินการโดยผู้จัดการเครือข่ายส่วนใหญ่คือการเปิดใช้งานซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในการจัดการเครือข่าย โดยทั่วไปการเปิดใช้งานหมายถึงชุดของพฤติกรรมที่ใช้เพื่อระบุและรวมบุคคลและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโปรแกรม (Scharpf, 1978) ระบุอย่างถูกต้องตามความจำเป็นบนพื้นฐานของผู้มีส่วนร่วมและทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับเครือข่าย ทักษะความรู้และทรัพยากรของผู้จัดการที่มีศักยภาพเหล่านี้จะต้องได้รับการประเมินและตกลงเรียบร้อยแล้ว

ประการที่สองที่ใช้ในเครือข่ายโดยรวม คือผู้จัดการทำกรอบโดยอำนวยความสะดวกในข้อตกลงเกี่ยวกับบทบาทความเป็นผู้นำช่วยในการสร้างเอกลักษณ์และวัฒนธรรมสำหรับเครือข่าย ช่วยในการพัฒนาโครงสร้างการทำงานสำหรับเครือข่าย (เช่นคณะกรรมการเครือข่าย ที่ได้รับมอบหมาย) และการแก้ไขการรับรู้ของผู้เข้าร่วมเพื่อทำความเข้าใจกับลักษณะเฉพาะของการทำงานกับบุคคลในบริบทโดยไม่มีโครงสร้างองค์กรและบรรทัดฐานและค่านิยมของกลไกบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกำหนดกรอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่ายตั้งแต่แรกเริ่มของการสร้างเครือข่ายและในความเป็นจริงอาจได้รับอันตรายเมื่อทำงานในเครือข่ายที่จัดตั้งขึ้น (McGuire and Silvia, 2009)

ประการที่สามการเปิดใช้งานและกำหนดกรอบเครือข่ายผู้จัดการจะต้องชักชวนให้บุคคลสร้างและรักษาพันธะสัญญาต่อเครือข่าย พฤติกรรมการระดมกำลังถูกใช้เพื่อพัฒนาการสนับสนุนกระบวนการเครือข่ายจากผู้เข้าร่วมเครือข่ายและผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเผยแพร่ความสำเร็จของเครือข่ายการสร้างและรักษาความถูกต้องตามกฎหมายและการใช้แรงจูงใจเพื่อกระตุ้นผู้เข้าร่วมเครือข่าย ผู้จัดการใช้การสังเคราะห์พฤติกรรมที่มีจุดประสงค์เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขสำหรับการโต้ตอบที่ดีและมีประสิทธิภาพในหมู่ผู้เข้าร่วมเครือข่าย พฤติกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการเครือข่ายคือการสร้างความสัมพันธ์และการโต้ตอบที่ทำให้บรรลุเป้าหมายเครือข่าย พฤติกรรมการสังเคราะห์รวมถึงการอำนวยความสะดวกและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ และความไม่แน่นอนโดยการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการอำนวยความสะดวกในการเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้าร่วมผู้จัดการพยายามสร้างและรักษาความไว้วางใจเป็นวิธีการ วัตถุประสงค์ การจัดการเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จจึงบรรลุความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนร่วมเครือข่าย

ประการที่สี่การออกแบบสถาบันเพื่ออธิบายกลยุทธ์การจัดการเครือข่ายที่หลากหลาย การออกแบบกระบวนการเกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับธรรมชาติของกระบวนการปฏิสัมพันธ์และกฎพื้นฐานสำหรับการเข้าร่วมในเครือข่าย การจัดการกระบวนการรวมถึงการประยุกต์โดยตรงของพฤติกรรมและงานที่กล่าวถึงข้างต้น ในทาง

กลับกันการออกแบบเชิงสถาบัน กลยุทธ์การออกแบบดังกล่าวมักจะมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงกฎอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ อิทธิพลแนวทางและจำกัดพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมเครือข่าย (Klijn และ Edelenbos, 2008: 207) กลยุทธ์ดังกล่าวรวมถึงการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเครือข่ายที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของเครือข่ายและมีผลต่อการโต้ตอบเครือข่าย การจัดการเครือข่ายเกี่ยวข้องกับช่วงของกิจกรรมการตัดสินใจเช่นการจัดหาทรัพยากร การกระจายและการแลกเปลี่ยนการประสานงานการวางแผนและการพัฒนากลยุทธ์และการรับรู้ส่วนรวม (6 et al., 2006) เช่นเดียวกับการจัดการภายในองค์กรเดียวจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานด้านทักษะฐานความรู้ด้านการจัดการเครือข่ายเฉพาะเกิดขึ้น (Agranoff และ McGuire, 1999) สิ่งสำคัญคือต้องระมัดระวังว่าผู้จัดการไม่สามารถควบคุมการโต้ตอบในเครือข่าย มีการปฏิสัมพันธ์ที่หลากหลายมากเกินไป (Klijn และ Edelenbos, 2008) การอำนวยความสะดวก การใกล้ชิด การเจรจาต่อรอง การแทรกแซงและความสามารถในการจัดระเบียบกระบวนการจัดการตัวเองอย่างน่าทึ่งคือลักษณะของการกระทำของผู้จัดการเครือข่ายที่ดีขึ้น (Provan and Milward, 1995)

ดังนั้นทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับการจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพคืออะไร หนึ่งการรับรู้ปัญหาและบุคคลที่จำเป็นในการแก้ปัญหา ทักษะความรู้และความสามารถด้านเทคโนโลยีในการเตรียมการของข้อมูล ความเชี่ยวชาญเวลาและทักษะการจัดการที่จำเป็นอื่น ๆ ผู้จัดการสาธารณะจำเป็นต้องระบุและรวมอยู่ในเครือข่ายที่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญและจำเป็นต้องรู้ว่าใครสามารถเข้าถึงข้อมูล เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหน่วยงานที่แตกต่างกันและนำพวกเขาไปสู่พันธมิตรที่สนับสนุน (Agranoff and McGuire, 1999) ในทำนองเดียวกันเครือข่ายควรมีความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหา / ปัญหาที่เกี่ยวข้องในเครือข่าย (Klijn และ Edelenbos, 2008)

ผู้จัดการต้องมีความสามารถและพร้อมที่จะขายความคิด / โครงการหรือชุดของความคิด / โครงการให้กับตัวแทนขององค์กรอื่น ๆ การทำงานร่วมกันไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติยังผู้ทำงานร่วมกันที่มีศักยภาพต้องการความเป็นอิสระของหน่วยงาน, อำนาจ, ทรัพยากร, ความต้านทานมากขึ้นเพื่อติดตาม การตัดสินใจเข้าร่วมความพยายามจึงต้องมีการโน้มน้าวใจว่าการมีส่วนร่วมหรือการเข้าร่วมจะเป็นประโยชน์ร่วมกันและ / หรือเป็นสาเหตุใหญ่กว่าการพัฒนาและการบำรุงรักษาประเภทของโปรแกรมเหตุผล (Mandell, 1988) ซึ่งเป็นความหมายที่ใช้ร่วมกันในระดับเครือข่ายเป็นวิธีหนึ่งที่จะระดมการสนับสนุนภายในเครือข่าย ในเรื่องนี้การมองเห็นจะกลายเป็นความสามารถในการจัดการเครือข่ายที่สำคัญ (Gray, 2008)

ความมั่นคงของเครือข่าย (Network Stability)

เครือข่ายจะดำรงอยู่อย่างความเข้มแข็งและยั่งยืน ได้ต้องมีปัจจัยเกื้อหนุนการทำงานระหว่างสมาชิกในเครือข่ายทั้งรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสร้างความสัมพันธ์ การจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างสมาชิก การทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง การกำหนดกลไกสร้างแรงจูงใจ การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างพอเพียง การให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา รวมถึงการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาความมั่นคงของเครือข่าย กล่าวคือ

Provan and Milward, 1995 กล่าวว่าจากประสบการณ์การดำเนินงานของเครือข่ายชุมชนพบว่าสิ่งที่ทำให้เครือข่ายอยู่ได้อย่างมั่นคงนั้น นอกจากมีแกนนำที่เข้มแข็งมีความรู้ภูมิปัญญาแล้ว ยังต้องมีการดำเนินงานที่ทำให้สมาชิกอยากเป็นเครือข่ายไปอีกนาน คือ

ปัจจัยภายใน ได้แก่ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน จิตสำนึกต่อส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล การมีผู้นำ เครือข่ายที่มีความรู้ ความสามารถ การมีระบบบริหารจัดการในเครือข่ายที่เป็นระบบหรือมีกลไกที่เหมาะสมกับ เครือข่าย ความสามารถในการมีระบบสารสนเทศ/ข้อมูล/ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีพันธมิตรที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การจัดการและการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การเสริมสร้างภูมิความรู้และขบวนการทางปัญญาและมีกิจกรรมที่ต่อเนื่อง

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น แหล่งทุน สถาบันวิชาการ หน่วยงานวิจัย และกองทุนสนับสนุนต่าง ๆ การมีเวทีสาธารณะ ขบวนการประชาสังคมและสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดการรวมพลัง เครือข่าย เช่น เหตุการณ์ทางธรรมชาติ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน เป็นต้น

ป่าชุมชนต้นน้ำ

ป่าชุมชนเป็น การอนุรักษ์ และการพัฒนาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้โดยชุมชน เพื่อผลประโยชน์สูงสุดทางเศรษฐกิจต่อชุมชนและเพื่อดำรงไว้ซึ่งระบบนิเวศในท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานรองรับประโยชน์ทาง เศรษฐกิจที่หลากหลายต่อชุมชนในระยะยาว

ป่าชุมชนเป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของป่าไม้กับชุมชน ในลักษณะที่ว่า การดำเนินชีวิตของ คนในชุมชนต้องพึ่งพาทรัพยากรป่าไม้ เพราะป่าไม้เป็นแหล่งอาหารสมุนไพรที่สามารถนำมาใช้ในการรักษาโรค คนใน ชุมชนได้อาศัยไม้จากป่าเพื่อการก่อสร้างที่อยู่อาศัย การทำลายป่าย่อมส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของคน ในชุมชน ดังนั้นจึงเป็นการเน้นให้เห็นบทบาทของคนในชุมชนต่อการจัดการการใช้ประโยชน์จากป่า เพื่อตอบสนอง ความต้องการของสมาชิกในชุมชน

แนวความคิดนี้มีพื้นฐานจากการกระจายอำนาจจากศูนย์กลางของประเทศ มาสู่องค์กรของประชาชนที่ จะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการป่าชุมชนของตนเอง โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นแกนนำในการจัดการเองทั้งนี้ก็เพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในชุมชนโดยรวม และการยอมรับศักยภาพชุมชนในด้านการจัดการป่าชุมชน ด้วยป่า ชุมชนเป็นสาธารณะสมบัติของชุมชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ชุมชนที่เป็นเจ้าของสาธารณะสมบัติ ต้องการสร้าง กลไกในการให้ทุนให้โทษทางสังคมมากขึ้นมาเพื่อกำหนดพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล แต่ชุมชนต้องไม่ใช้ประโยชน์ จากสาธารณะมัตตินั้นมากจน สร้างความเดือดร้อนให้กับบุคคลอื่น ๆ การจัดการป่าชุมชนในระดับท้องถิ่น มี องค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ การมีส่วนร่วมของประชาชน การจัดระเบียบทางสังคมของชุมชนและการสร้าง ระบบแรงจูงใจการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้ประชาชนมีสิทธิในการร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกำหนดวิถีชีวิตด้วยตัวเอง โดยรัฐเป็นฝ่ายให้การสนับสนุนตามความจำเป็นสำหรับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการจัดการป่าชุมชน อาจเริ่มจากการช่วยกันระดมความคิดที่จะค้นหาปัญหา หรือความต้องการ ของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับป่า การร่วมกันวางแผน การจะให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนใน ขั้นตอนต่าง ๆ นั้น ต้องอาศัยการจัดระเบียบของชุมชนและการสร้างระบบการจูงใจด้วย

การจัดองค์การทางสังคมของชุมชน เพื่อจัดการป่าไม้ชุมชนอาจมีหน่วยที่ทำหน้าที่จัดการแยกต่างหากกัน ไป ตั้งแต่ครัวเรือน กลุ่ม สถาบันและชุมชน โดยต้องอาศัยการกระทำร่วมกัน ของชุมชนและจะต้องมีการจัดองค์การ ของชุมชนที่เป็นแบบแผนให้สามารถทำให้การกระทำร่วมกันได้ และจะต้องพัฒนาทัศนคติและการปฏิบัติงาน

ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน เพื่อให้ได้มาหรือคงไว้ ซึ่งผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม โดยการจัดการเหล่านี้จะอาศัยความเชื่อ กฎเกณฑ์ของท้องถิ่น หรือ กฎเกณฑ์ที่กลุ่มหรือองค์การชุมชนได้ร่วมกันกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยอิงอาศัยกฎเกณฑ์ที่ออกโดยรัฐเป็นเครื่องมือ

สำหรับการระดมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชนนั้น จำเป็นต้องสร้างระบบการจูงใจให้แต่ละคนเกิดความสำนึกและปฏิบัติในแนวทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลแต่ละคนแรงจูงใจอาจแบ่งได้เป็น 2 ชนิดคือ แรงจูงใจจากปัจจัยภายนอกที่เป็นเครื่องล่อหรือสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วม เช่น เงิน อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ใบประกาศเกียรติคุณ เครื่องแบบ คำชมเชยในที่ประชุม การฝึกอบรม เป็นต้น แรงจูงใจอีกชนิดหนึ่ง ได้แก่ แรงจูงใจอันเกิดจากปัจจัยภายใน แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้นภายในตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากความศรัทธา ความรัก

ลักษณะการจัดการป่าชุมชน

1) การจัดการป่าชุมชนแบบดั้งเดิมโดยอาศัยระบบความเชื่อ

การจัดการป่าชุมชนรูปแบบดั้งเดิมอาจผูกติดอยู่กับความเชื่อ อาจเป็นความเชื่อในเรื่องสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ หรือหลักปฏิบัติทางศาสนา ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ในการมีความสัมพันธ์กับธรรมชาติ ความเชื่อในรูปแบบต่าง ๆ ช่วยให้มนุษย์สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่อยู่ในธรรมชาติอย่างมีความพอเหมาะพอดี อย่างไรก็ตามเมื่อเวลาและสภาพการณ์ของสังคมเปลี่ยนไปทรัพยากรธรรมชาติค่อย ๆ ทยอยลดลง ในขณะที่มีความต้องการของมนุษย์เพิ่มมากขึ้น ความเชื่อเพียงอย่างเดียวก็อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้มนุษย์ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสม ดังนั้น สังคมอาจต้องสร้างกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขึ้นมาเสริมกับพลังความเชื่อ ในการที่จะใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการจัดการป่าไม้ของชุมชนต่อไป ในส่วนนี้จะได้กล่าวถึงอิทธิพลของความเชื่อเรื่องผีและความเชื่อเกี่ยวกับหลักปฏิบัติของศาสนาพุทธที่มีต่อการจัดการป่าไม้ของชุมชน

ดังเช่น การจัดการป่าปู่ตา ซึ่งทั้งพื้นที่และต้นไม้เป็นกรรมสิทธิ์ของชุมชนที่จะใช้ประโยชน์ร่วมกันนั้นชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ โดยอาศัยความเชื่อในเรื่องผีปู่ตา ซึ่งถือได้ว่าเป็นพลังเหนือธรรมชาติเป็นเครื่องมือในการจัดการกับสิ่งที่มีอยู่เหนือธรรมชาติ สามารถรับรู้ได้โดยมองผ่านพิธีกรรมที่มนุษย์ได้ร่วมกันประกอบขึ้น โดยมีจำป็นผู้นำในการประกอบพิธีกรรม การยอมรับในอาภรณ์ของสิ่งที่มีอยู่เหนือธรรมชาติให้เป็นไปอย่างเหมาะสม กล่าวคือในขณะที่ชาวบ้านใช้ประโยชน์จากป่าปู่ตาในรูปแบบต่าง ๆ ป่าปู่ตาก็ได้เป็นสัญลักษณ์ของชุมชนที่แสดงถึงความเคารพบรรพบุรุษ ซึ่งเป็นที่พึ่งทางใจของชาวบ้าน โดยอาจเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในกระบวนการแก้ปัญหาของชาวบ้าน เช่น พอมีปัญหาทุกข์ร้อนชาวบ้านก็มักจะบนบานศาลกล่าวต่อผีปู่ตาให้ช่วยดลบันดาลให้เป็นเช่นนั้นตามแต่จะต้องการนอกจากชาวบ้านจะได้รับประโยชน์จากป่าปู่ตาในรูปของอาหาร ไม้ฟืน ไม้ที่ใช้ในการก่อสร้างและการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม การที่ชุมชนมีความเชื่อในเรื่องผีปู่ตาทำให้การใช้ประโยชน์จากป่าปู่ตาเป็นไปโดยมีการไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลและมีความเคารพในธรรมชาติและอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ที่ชุมชนถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ในการใช้ประโยชน์จากป่าปู่ตา เช่น ชาวบ้านที่เขาไปเก็บฟืนไปหุงข้าวหรือเข้าไปเก็บเห็ดหรือตัดต้นไม้จากป่าปู่ตา เพื่อเอาไปใช้ในกิจกรรมอันเป็นสาธารณะ จะต้องมีการกล่าวคำขอเสนอ ไม้ที่เก็บเอาไปทำฟืนหุงข้าวมักเป็นกิ่งไม้แห้ง ๆ หรือกิ่งไม้เล็ก ๆ เป็นต้นไป การใช้ประโยชน์จากป่าปู่ตาโดยไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์หรือแสดงความเคารพ

ต่อผีปอบ ชาวบ้านเชื่อว่าผู้ละเมิดอาจได้รับการลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ กับจากผีปอบ ซึ่งนับว่าความเชื่อดังกล่าวนี้น่าสนใจให้ชาวบ้านส่วนใหญ่ร่วมมือร่วมใจในการดูแลรักษาป่าปอบ และใช้ประโยชน์จากป่าปอบอย่างเหมาะสม

รูปแบบการจัดการป่าชุมชนในกรณีของวัดป่า สะท้อนความเชื่อทางศาสนาพุทธของฝ่ายอรัญวาสี ที่เน้นวัดเป็นสถานที่อันสงบร่มเย็นเหมาะสมแก่การเจริญศีลภาวนาของพระสงฆ์สถานวัดป่าดังนั้นก็จึงเป็นสถานที่ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการทำสมาธิและการปฏิบัติธรรมพระสงฆ์ สำหรับ การจัดการป่าไม้ของวัดอาจแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะนี้คือ การอนุรักษ์ป่าดั้งเดิมที่เป็นที่ตั้งของวัดไว้และการปลูกต้นไม้เพิ่มเติมในบริเวณวัด ซึ่งพระสงฆ์จะเป็นแกนนำของชาวบ้านในการปลูกและดูแลรักษาต้นไม้ โดยพระสงฆ์ใช้ความยึดมั่นและความศรัทธาในพระพุทธศาสนา และการชี้แจงใจที่สำคัญอาจได้แก่ ความเชื่อและความยึดมั่นในหลักปฏิบัติของพระพุทธศาสนาฝ่ายอรัญวาสี

2) การจัดการป่าชุมชนโดยอาศัยพลังกลุ่มทางสังคม

การจัดการโดยอาศัยพลัง เป็นการใช้กลุ่มของชาวบ้านในชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการวางแผน การดำเนินการ และการดูแลรักษาป่าชุมชน เป้าหมายในการจัดการป่าชุมชนในรูปแบบนี้มีทั้งการจัดการเชิงอนุรักษ์และในเชิงการพัฒนา โดยมีลักษณะดังนี้

2.1 การจัดการป่าชุมชนเพื่อการอนุรักษ์ เกิดจากการสังเกตและการเรียนรู้ร่วมกันของชาวบ้านเกี่ยวกับสภาพของป่าไม้ที่เสื่อมโทรมและลดปริมาณลง จนถึงจุดที่ชาวบ้านเห็นว่าชุมชนจะต้องร่วมกันดำเนินการอนุรักษ์ป่าที่ยังคงสภาพอยู่ไว้ เพื่อให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์ในระยะยาว

2.2 การจัดการป่าชุมชนในเชิงการพัฒนา เป็นการจัดการป่าโดยการตั้งกรรมการป่าชุมชนเพื่อเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดการป่าชุมชน ซึ่งเป็นเครื่องมือนำไปสู่การพัฒนาชุมชนบนฐานการช่วยเหลือเกื้อกูลของชุมชน

โดยสรุป การจัดการป่าชุมชนของชาวบ้านนั้น มีทั้งการอาศัยระบบความเชื่ออันเป็นพื้นฐานทางวัฒนธรรมของชุมชน และพลังของกลุ่มในรูปแบบของคณะกรรมการ เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดความสัมพันธ์ของคนในชุมชนในการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติไม่ว่าชุมชนจะจัดการป่าชุมชน โดยอาศัยกลไกใดก็ตามแล้วแต่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของชุมชนในการจัดการสัมพันธ์ของคนในชุมชนได้อย่างเป็นระบบระเบียบและภายใต้ระบบการจัดการ ทำให้ชุมชนได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถดำรงไว้ซึ่งรากฐานทางวัฒนธรรมของชุมชน รวมทั้งก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

สรุป

การจัดการเครือข่ายเป็นการศึกษาที่ให้ความรู้อย่างมากเกี่ยวกับการจัดการในบริบทดังกล่าว ข้อเสนอหลักคือเครือข่ายต้องการผู้จัดการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ แต่รูปแบบการจัดการที่ต้องการแตกต่างจากสิ่งที่พบโดยทั่วไป มีทฤษฎีที่เพียงพอสำหรับการยืนยันข้อเสนอดังกล่าว ดังนั้นจึงมีคำถามสำคัญอยู่เจ็ดข้อที่ต้องตอบเกี่ยวกับการจัดการในเครือข่าย

อันดับแรกผู้จัดการจะอย่างไร ควรตอบสนองอย่างไรเมื่อเกิดเครือข่าย อะไรคืออุปสรรคการดำเนินการในการตั้งและลาก และเครือข่ายจะอย่างไร ประการที่สองเครือข่ายเติบโตและเรียนรู้ในทางใดและบทบาทของเครือข่ายที่ผู้จัดการเครือข่ายในการกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้คืออะไร ประการที่สามเราต้องเรียนรู้มากมายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของเครือข่าย สิ่งที่สามารถ 'ยืม' จากนักทฤษฎีองค์กรดั้งเดิม (เช่นการจัดการต่อเนื่อง,

หลักการประสานงาน) และอะไรที่ไม่สามารถใช้งานได้หรือมีประโยชน์บ้าง ประการที่สี่เครือข่ายสามารถ / ควรวัดผลลัพธ์อย่างไรเมื่อเทียบกับการวัดประสิทธิภาพด้วยกระบวนการหมดจดผลลัพธ์หรือการรับรู้ แม้จะมีการตรวจสอบเครือข่าย แต่ก็ยังมีความเชื่อมั่นอย่างมากเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง อันดับสุดท้ายความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายและหน่วยงานของรัฐคืออะไร เครือข่ายและระบบราชการทำงานอย่างไร มีข้อจำกัดทางการเมืองและทางกฎหมายที่ชัดเจนในเครือข่ายสาธารณะ เครือข่ายทำงานอย่างไรรักษาตัวเองและบางครั้งประสบความสำเร็จหากพวกเขามีข้อจำกัด

ในบรรดาประเด็นที่สำคัญที่สุดที่ยังคงเกี่ยวข้องกับการจัดการเครือข่ายนั้นเกี่ยวข้องกับกระบวนการและวิธีทำหลายหน่วยงานที่สร้างเครือข่ายให้เป็น พลังงาน บ่อยครั้งที่เครือข่ายพบวิธีการแก้ปัญหาที่สมเหตุสมผล เครือข่ายสามารถพยายามที่จะเอาชนะบทบัญญัติของนโยบายสาธารณะที่กำหนดไว้โดยเพียงแค่พยายามเปลี่ยนพวกเขา แต่นั่นอาจเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน มีการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาบางประการ การรวมผู้กำหนดนโยบายตัวแทนเช่นหน่วยงานรัฐเข้าสู่กระบวนการเครือข่ายโดยหวังว่าจะได้รับประสิทธิภาพของความรู้หรือการทำหน้าที่แทนเครือข่ายในสถานการณ์ที่พบบ่อยมากเหล่านี้ความรู้ที่ได้จากเครือข่ายที่ถูกแปลงเป็นความรู้สีกกลายเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการนโยบายและเป็นสิ่งที่อาจพัฒนาไปตามกาลเวลา เพื่อให้เข้าใจวิธีการจัดการเครือข่ายได้มากขึ้นจะต้องทราบเกี่ยวกับวิธีที่เครือข่ายเอาชนะอุปสรรคดังกล่าวและเกี่ยวกับขั้นตอนระหว่างข้อตกลงเครือข่ายและการดำเนินการตามนโยบายที่เกิดขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของการเขียนบทความทางวิชาการครั้งนี้ต้องขอขอบพระคุณท่าน ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ที่ได้ให้ความเมตตาให้คำแนะนำถึงความต้องการองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการเขียน และต้องขอขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา ไวรสารวงษ์ ที่ให้ความเมตตาแนะนำให้แนวทางในการเขียนบทความทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- 6, Perri., Goodwin, Nick, Peck, Edward and Freeman, Tim (2006) Managing Network of Twenty-first Century Organisations. New York: Palgrave Macmillan.
- Agranoff, Robert (2003) Leveraging Networks: A Guide for Public Managers Working across Organizations. IBM Endowment for The Business of Government.
- Agranoff, Robert (2007) Managing within Networks: Adding Value to Public Organizations. Washington,DC: Georgetown University Press.
- Agranoff, Robert and McGuire, Michael (2001) 'Big Questions in Public Network Management Research', Journal of Public Administration Research and Theory 11(3): 295-326.
- Bachmann, Reinhard (2001) 'Trust, Power, and Control in Trans-organizational Relations', Organization Studies 22(2): 337-65.

- Bevir, Mark, and Richards, David (2009) 'Decentring Policy Networks: A Theoretical Agenda', *Public Administration* 87(1): 3-14.
- Brass, Daniel J., Galaskiewicz, Joseph, Greve, Henrich R. and Tsai, Wenpin (2004) 'Taking Stock of Networks and Organizations: A Multilevel Perspective', *Academy of Management Journal* 47(6):795-817
- Burt, Ronald (1992) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Davenport, Thomas H. and Prusak, Laurence (2000) *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston, MA: Harvard Business School Press
- Ferguson, Ronald F. and Stoutland, Sara E. (1999) 'Reconceiving the Community Development Field', in Ronald F. Ferguson and William T. Dickens (eds), *Urban Problems and Community Development*. Washington, DC: Brookings; pp. 33-75.
- Gray, Barbara (2008) 'Intervening to Improve Inter- Organizational Partnerships', in Steve Cropper, Mark Ebbs, Chris Huxham and Peter Smith Ring (eds), *The Oxford Handbook of Inter-Organizational Relations* Oxford: Oxford University Press; pp. 664-90.
- Huxham, Chris and Beech, Nic (2008) 'Inter- Organizational Power', in Steve Cropper, Mark Ebbs, Chris Huxham and Peter Smith Ring (eds), *The Oxford Handbook of Inter-Organizational Relations*. Oxford: Oxford University Press; pp. 555-79.
- Kenis, Patrick and Oerlemans, Leon (2008) 'The Social Network Perspective: Understanding the Structure of Cooperation', in Steve Cropper, Mark Ebbs, Chris Huxham and Peter Smith Ring (eds), *The Oxford Handbook of Inter-Organizational Relations*. Oxford: Oxford University Press; pp. 289-312.
- Kickert, Walter J.M., Klijn, Erik-Hans and Koppenjan, Joop F.M. (1997) 'Managing Networks in the Public Sector: Findings and Reflections', in Walter J.M. Kickert, Erik-Hans Klijn and Joop F.M. Koppenjan (eds), *Managing Complex Networks*. London: Sage; pp. 166-91.
- Klijn, Erik-Hans and Edelenbos, Jurian (2008) 'Meta- governance as Network Management', in Eva Sorensen and Jacob Torfing (eds), *Theories of Democratic Network Governance*. London: Palgrave Macmillan; pp. 199-214.
- Klijn, Erik-Hans and Koppenjan, Joop F.M. (2000) 'Public Management and Policy Networks: Foundations of a Network Approach to Governance', *Public Management* 2(2): 135-58.
- Klijn, Erik-Hans and Teisman, Geert R. (1997) 'Strategies and Games in Networks', in Walter J.M. Kickert, Erik-Hans Klijn and Joop F.M. Koppenjan (eds), *Managing Complex Networks*. London: Sage; pp. 98-118.

- Knoke, David and Chen, Xinxiang (2008) 'Political Perspectives on Inter-organizational Networks', in Steve Cropper, Mark Ebbs, Chris Huxham and Peter Smith Ring (eds), *The Oxford Handbook of Inter- Organizational Relations*. Oxford: Oxford University Press; pp. 441-72.
- Koppenjan, Joop F.M. (2008) 'Consensus and Conflict in Policy Networks: Too Much or too Little?', in Eva Sorensen and Jacob Torfing (eds), *Theories of Democratic Network Governance*. London: Palgrave Macmillan; pp. 133-52.
- Koppenjan, Joop F.M. and Klijn, Erik-Hans (2004) *Managing Uncertainties in Networks*. London: Routledge.
- Mandell, Myrna (1988) 'Intergovernmental Management in Interorganizational Networks: A Revised Perspective', *International Journal of Public Administration* 11 (4): 393-416.
- McGuire, Michael (2002) 'Managing Networks: Propositions on What Managers Do and Why They Do It', *Public Administration Review* 62(5): 599-609.
- McGuire, Michael (2006) 'Collaborative Public Management: Assessing What We Know and How We Know It', *Public Administration Review* 66(s1): 33-43.
- McGuire, Michael and Silvia, Chris (2009) 'Does Leadership in Networks Matter? Examining The Effect Of Leadership Behavior On Managers' Perception Of Network Effectiveness', *Public Performance and Management Review* (forthcoming).
- Newell, Sue, Robertson, Maxine, Scarbrough, Harry and Swan, Jacky (2002) *Managing Knowledge Work*. Hampshire: Palgrave.
- O'Toole, Laurence J., Jr (1993) 'Multiorganizational Policy Implementation: Some Limitations and Possibilities for Rational-Choice Contributions', in Fritz W. Scharpf (ed.), *Games in Hierarchies and Networks: Analytical and Empirical Approaches to the Study of Governance Institutions*. Boulder, CO: Westview Press; pp. 27-64
- Provan, Keith G. and Milward, H. Brinton (1995) 'A Preliminary Theory of Interorganizational Effectiveness: A Comparative Study of Four Community Mental Health Systems', *Administrative Science Quarterly* 40(1): 1-33
- Provan, Keith G. and Sydow, Jorg (2008) 'Evaluating Inter-Organizational Relationships', in Steve Cropper, Mark Ebbs, Chris Huxham and Peter Smith Ring (eds), *The Oxford Handbook of Inter-Organizational Relations*. Oxford: Oxford University Press; pp. 691-716.
- Rodriguez, Charo, Langley, Ann, Beland, Francois and Denis, Jean-Louis (2007) 'Governance, Power, and Mandated Collaboration in an Interorganizational network', *Administration and Society* 39(2): 150-93

- Sabel, Charles F. (1993) 'Studied Trust: Building New Forms of Cooperation in a Volatile Economy', *Human Relations* 46(9): 1133-170. Saint-Onge, Hubert and Armstrong, Charles (2004) *The Conductive Organization*. Amsterdam: Elsevier.
- Scharpf, Fritz W. (1978) 'Interorganizational Policy Studies: Issues, Concepts, and Perspectives', in Kenneth Hanf and Fritz W. Scharpf (eds), *Interorganizational Policy Making*. London: Sage, pp. 345-370.
- Scharpf, Fritz W. (1993) 'Games in Hierarchies and Networks: An Introduction', in Fritz W. Scharpf (ed.), *Games in Hierarchies and Networks: Analytical and Empirical Approaches to the Study of Governance Institutions*. Boulder, CO: Westview Press; pp. 7-23.
- Sydow, Jorg, and Windeler, Arnold (1998) 'Organizing and Evaluating Interfirm Networks: A Structuralist Perspective on Network Process and Effectiveness', *Organization Science* 9(3): 265-84
- Triantafillou, Peter (2008) 'Governing the Formation and Mobilization of Governance Networks', in Eva Sorensen and Jacob Torfing (eds), *Theories of Democratic Network Governance*. London: Palgrave Macmillan; pp. 183-98.
- Vangen, S. and Huxham, C. (2003) 'Nurturing Collaborative Relations: Building Trust in Interorganizational Collaboration', *Journal of Applied Behavioral Science* 39(1): 5-31.
- Windhoff-Hentier, Andriene (1992) 'The Internationalization Of Domestic Policy: A Motor of Decentralization'. Paper Presented at the European Consortium for Political Research Joint Sessions, Limerick, Ireland.
- Yan, Aimin and Gray, Barbara (1994) 'Bargaining Power, Management Control, and Performance in United States-China Joint Ventures', *Academy of Management Journal* 37(6): 1478-518.
- Zaheer, Akbar, McEvily, Bill and Perrone, Vincenzo (1998) 'Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance', *Organization Science* 9(2): 141-59.

การพัฒนาความร่วมมือกับการบริหารจัดการโครงการธนาคารน้ำใต้ดิน

Collaborative development of the groundwater bank project management

ผู้วิจัย

นริศรินทร์ พันธเพชร

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาความร่วมมือโครงการธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม จังหวัดอุบลราชธานี บทความนี้นำเสนอมุมมองพื้นฐานของโครงการที่ร่วมมือกับโครงการธนาคารน้ำใต้ดินเพื่อการบริหารสาธารณะซึ่งประสบปัญหาที่ซับซ้อน ดังนั้นการจัดการโครงการธนาคารน้ำใต้ดิน จึงจำเป็นต้องการสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อจัดการโครงการที่มีอยู่ เพื่อแก้ไขปัญหาการกักเก็บน้ำให้ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามบทความนำเสนอโครงการธนาคารน้ำใต้ดินสำหรับในชนบทที่ใช้สำหรับการผลิตซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจแนวคิดของการพัฒนาความร่วมมือของการบริหารโครงการ

คำสำคัญ : การพัฒนา การประสานความร่วมมือ การจัดการ การบริหารโครงการ

Abstract

The purpose of this article is to discuss the importance of collaborative development by using groundwater bank project at the Kao Kham Subdistrict Administration Organization, Ubon Ratchathani Province. This article presents the basic view of the project that is collaborated with under groundwater bank project for public services, which is faced by complex problems. Therefore, the management of the underground water bank project need more encouraging to manage the existing project, due to the problem solving of water storage for people to have efficiency and effectiveness. However, article presents the groundwater bank project for rural water using for production, which is an important to understand the concept of Collaborative development of the project management.

Keywords : Development, Collaborative, Management

บทนำ

สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปรากฏการณ์ของ เอลนีโญ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการที่กระแสน้ำอุ่นพัดมาแทนที่กระแสน้ำเย็นใน บริเวณเส้นศูนย์สูตรของมหาสมุทรแปซิฟิกตะวันออก (บริเวณชายฝั่งเอกวาดอร์ เปรูและชิลีตอนเหนือ) ทำให้กระแสน้ำเย็นด้านล่างไม่สามารถหมุนวนขึ้นมาที่บริเวณพื้นผิวทะเลได้ อุณหภูมิผิวน้ำทะเลจึงสูงขึ้นทำให้อากาศเหนือบริเวณดังกล่าวลอยตัวขึ้นและกลั่นตัวเป็นเมฆฝนบริเวณชายฝั่งเอกวาดอร์เปรูและชิลีตอนเหนือ จึงชุ่มชื้น เพราะมีพายุและฝนตกมาก ผลจากการที่กระแสคลื่นไหลไปทางมหาสมุทรแปซิฟิกตะวันออกทำให้เกิดความกดอากาศสูงเหนือมหาสมุทรแปซิฟิกตะวันตกในพื้นที่บริเวณชายฝั่งออสเตรเลีย อินโดนีเซียและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สร้างความเสียหายไปทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยทำให้รัฐบาลในสมัยนั้นต้องชดเชยความเสียหายทางการเกษตรให้กับประชาชนที่ประสบภัยมีมูลค่ามากมายมหาศาลถึง 1,500 ล้านบาทในปี 2558 กรมอุตุนิยมวิทยาระบุว่า ข้อมูลการวัดพุน้ำในทะเลกลางมหาสมุทรแปซิฟิก ถูกนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลการวัดอุณหภูมิผิวน้ำทะเล จากดาวเทียมสำรวจภูมิอากาศ ยืนยันได้ว่า ผิวน้ำทะเลมีอุณหภูมิสูงขึ้นจากค่าเฉลี่ย ซึ่งจะมีผลกระทบแผ่กระจายไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกไม่เท่ากัน ทั้งนี้ อุณหภูมิผิวน้ำทะเลที่มีอุณหภูมิสูงขึ้น คือ ดัชนีชี้วัดของขนาด เอลนีโญ (El Nino- Southern Oscillation : ENSO) ที่สำคัญและชัดเจนตัวหนึ่ง ยิ่งอุณหภูมิสูงเท่าไร ปรากฏการณ์ยิ่งรุนแรงมากขึ้นเท่านั้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของกรมอุตุนิยมวิทยา พบว่า ปรากฏการณ์ เอลนีโญ จะปรากฏและมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ปริมาณฝนที่ตกจะมีแนวโน้มต่ำกว่าปกติ ทำให้ประเทศต่าง ๆ จะยังคงมีภาวะภัยแล้งเกิดขึ้นต่อไป ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา บราซิล เกาหลีเหนือ รวมถึงประเทศไทยอีกด้วย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ : (2558) เรื่อง ธนาคน้ำ ทางเลือกใหม่ด้านภัยแล้ง)

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศที่ส่งผลให้เกิดความเสียหายไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยในปี 2554 ได้เกิดภาวะวิกฤตอุทกภัยน้ำท่วมอย่างหนัก ซึ่งเกิดจากการที่ฝนตกลงมาติดต่อกันหลายวันสร้างความเสียหายต่อภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว ภาครัฐและเอกชน ทรัพย์สินของประชาชนเป็นจำนวนมากประชาชนไร้ที่ทำกิน ทำให้ต้องละทิ้งถิ่นที่อยู่อาศัยเพื่อไปหางานทำ ภาวะวิกฤตน้ำท่วมนั้น อาจมาจากการดำเนินงานการบริหารและจัดการที่ผิดพลาดของรัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการบริหารและจัดการทรัพยากรน้ำก็เป็นได้ แต่หลังจากที่น้ำได้ลดลงประชาชนหวังว่าจะได้กลับไปทำมาหากิน แต่ต้องพบกับภาวะภัยแล้ง ประชาชนขาดน้ำในการที่จะทำการเพาะปลูกสร้างความเสียหายให้กับประเทศ ประชาชนขาดรายได้ ทำให้รัฐบาลในสมัยนั้นต้องคิดทบทวนในเรื่อง การบริหารและจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ จนทำให้เกิดโครงการแก้มลิง เพื่อแก้ปัญหา ทำให้คณะรัฐมนตรีในสมัยนั้นอนุมัติงบประมาณที่เป็นของประชาชนมากถึง 3 แสนกว่าล้านบาท

น้ำเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งการอุปโภคบริโภค การทำเกษตรกรรม การอุตสาหกรรม การผลิตไฟฟ้าพลังน้ำ การคมนาคมขนส่งทางน้ำ รวมทั้งยังมีความสำคัญของการดำรงชีวิตของสัตว์ และการรักษาระบบนิเวศ ในอดีตประเทศไทยเคยมีน้ำใช้อย่างไม่จำกัด แต่สถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีจำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นทุกปี มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้ความต้องการใช้น้ำมีมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ยังมีการทำลายป่าไม้ต้นน้ำอย่างต่อเนื่อง มีการชะล้างพังทลายของดิน แหล่งน้ำต้นน้ำต้นน้ำต้นน้ำได้น้อยลง ส่งผลให้ประเทศเกิดภาวะขาดแคลนน้ำ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้นำมาสู่ปัญหาน้ำหลากในฤดูฝน ทำความเสียหายต่อชุมชนและ

พื้นที่เพาะปลูก นอกจากนี้ การขยายตัวของชุมชนและอุตสาหกรรมยังส่งผลให้เกิดปัญหามลภาวะทางน้ำอย่างน่าวิตก ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อเนื่องไปถึงการใช้ประโยชน์น้ำในทุกมิติ เรื่อง วาระปฏิรูปที่ 25: ระบบการบริหารจัดการทรัพยากร : การปฏิรูปกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ (สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ : (2558)

จะเห็นได้ว่าภัยแล้งและน้ำท่วมซึ่งสร้างความเสียหายให้กับประเทศและประชาชนอย่างมากจากความพยายามแก้ไขปัญหามาของทางภาครัฐในทุกรัฐบาลที่ผ่านมา ได้มีการเสนอโครงการต่าง ๆ มากมายเพื่อที่จะให้ประชาชนผ่านพ้นวิกฤตภัยแล้งและน้ำท่วมซึ่งยังไม่เกิดเป็นรูปธรรม ซึ่งอาจเกิดจากหน่วยงานของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับเรื่องน้ำนั้นมีหลายหน่วยงานที่ทำงานซ้ำซ้อน ทำให้วัตถุประสงค์ในการดำเนินการนั้นแตกต่างกันไปตามภารกิจ และความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้น ๆ จึงตกอยู่กับพี่น้องประชาชนที่หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถที่แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ จากการที่หน่วยงานของภาครัฐมีหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องน้ำ จึงทำให้ต่างคนต่างทำไม่มีการดำเนินการเป็นแบบองค์รวม หรือความร่วมมือกันในรูปแบบของเครือข่าย (network governance) เพื่อแก้ไขปัญหาในภาพรวม ไม่มีหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพที่จะรวบรวมข้อมูล เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ แก้ปัญหา เรื่องของการขาดแคลนน้ำและน้ำท่วม จะเห็นได้ว่า โครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องน้ำนั้น ไม่ได้มีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาภัยแล้งเลย ซึ่งทำให้เสียงบประมาณในแต่ละปีเป็นจำนวนมหาศาล ประชาชนก็ต้องรับความเดือดร้อน เรื่องแก้ปัญหาก็ยังไม่หมดมาซ้ำ ๆ ทุกปีนั่นหมายความว่าความพยายามของรัฐบาลที่ผ่านมาเกิดความล้มเหลวในการบริหารและการจัดการ

ในปัจจุบันรัฐบาลที่นำโดย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา มีแนวนโยบายในด้านการบริหารทรัพยากรน้ำ โดยตั้งสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติขึ้นตรงกับสำนักนายกรัฐมนตรี มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ซึ่งในปัจจุบันได้มีแผนปฏิรูปประเทศทั้ง 11 ด้าน ในข้อที่ 4 ด้านสังคม เรื่อง ประเด็นปฏิรูปที่ 4 :ระบบสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง กิจกรรมที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็กลงสู่ฐานการมีบทบาทการเป็น เจ้าของ และการมีส่วนร่วมโดยตรงของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่ต้องการพัฒนาแหล่งน้ำให้เกิดกับประชาชน จากความพยายามแก้ไขแก้ปัญหาก็ยังไม่เป็นรูปธรรมนั้นทำให้ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นระยะเวลายาวนาน รวมตัวกันคิดหาแนวทางในการแก้ปัญหาก็ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาความช่วยเหลือจากภาครัฐ ซึ่งแนวคิดนั้น เรียกว่า “ธนาคารน้ำใต้ดิน” ซึ่งนับเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่ภาคประชาชนและภาคเอกชน คิดทำแล้วสามารถแก้ปัญหการขาดแคลนน้ำในช่วงหน้าแล้งได้เป็นอย่างดี เช่น จังหวัดอุบลราชธานี ในอำเภอน้ำยืน อำเภอเขื่องใน สามารถแก้ปัญหาก็ได้ โดยที่ชาวบ้านในหน้าแล้งสามารถที่จะทำนาได้โดยใช้น้ำที่กักเก็บไว้ใต้ดินมาทำการเกษตรได้เป็นอย่างดี การแก้ปัญหาก็ยังมีสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นหน่วยงานหลักที่ควบคุมดูแลในการแก้ไขปัญหา ผู้วิจัยเห็นว่า “ธนาคารน้ำใต้ดิน” เป็นแนวคิดหรือทางเลือกหนึ่ง ในทั้งหมดหลายๆ แนวทางที่ทางรัฐบาลได้ทำโครงการไว้แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาก็ได้ ซึ่งแนวคิดนี้มีประชาชนในหลายพื้นที่ ได้จัดทำแล้วสามารถแก้ปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยคิดว่าถ้าภาครัฐให้ความสำคัญในเรื่องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง “ธนาคารน้ำใต้ดิน” เป็นทางเลือกหนึ่งที่รัฐบาลสามารถร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาชน เพื่อลดแก้ปัญหาก็ได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งขยายผลการดำเนินการนำร่องมายังจังหวัดยโสธรและจังหวัดใกล้เคียง

การพัฒนา (Development)

การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่าการ เปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ (ปกรณ์ ปริยากร. 2538, หน้า 5) ส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยาใช้คำว่าพัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญคือทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538, หน้า 238)

การประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)

ในความหมายของคำว่า “ความร่วมมือ” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไป ซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมมาไว้พอสังเขปดังนี้ Bardach,(1998) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกัน ตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไป ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าของภาครัฐโดยการทำงานร่วมกันมากกว่าแยกกันทำงาน Fedrickson (1999) กล่าวว่า การบริหารของภาครัฐ กำลังนำไปสู่การบริหารแบบความร่วมมือ และสร้างเครือข่ายช่วยกันกำกับดูแล สร้างองค์กร เพื่อสนองต่อความต้องการ และลดช่องว่างขององค์กรให้มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น Kett (2002) กล่าวว่า ความร่วมมือ ในการประสานงานเจรจาต่อรอง การทำความเข้าใจขั้นตอน ระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องจัดหน่วยงานที่เข้าซ้อน โดยศึกษาข้อมูลของ องค์กรให้มากยิ่งขึ้น โดยกำหนดการจัดการให้มีความโปร่งใส ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย (2555) ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคลหรือองค์กรตั้งแต่สองบุคคล หรือ สององค์กรขึ้นไป พิฑูรย์ ทองฉิม (2558) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเอื้ออำนวยหรือการปฏิบัติให้องค์การตั้งแต่ 2 องค์กรขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน อาจร่วมมือกันอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน การทำงานร่วมกันดังกล่าวนี้จะประกอบด้วย การวางแผนกำหนดเป้าหมาย ทำแผนปฏิบัติการ ดำเนินการตามที่กำหนด โดยสมาชิกทุกคนต้องมีจิตสำนึกด้วยความรับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างพลัง และการช่วยเหลือกัน เกรียงไกร กระจ่างยุทธ (2555) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือ (collaboration) หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของพันธมิตร (partnership) มีการร่วมคิด ร่วมกันหาข้อตกลง (reacting agreement) บนพื้นฐานของความสมานฉันท์ (consensus-based agreement) โดยผู้ที่มีส่วนร่วมทุกคนจะต้องมีจิตสำนึกร่วมกันในความ รับผิดชอบที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน โดยการทำงานร่วมกันดังกล่าวจะประกอบด้วยการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การทำแผนปฏิบัติการ การดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้

การจัดการ (Management)

ในอดีตมนุษย์ไม่ได้รวมตัวกันเป็นดัง เช่น ในปัจจุบัน ถิ่นที่อยู่อาศัยยังแยกกันอยู่ต่างคนต่างอยู่กระจายกันไปตามที่ต้องการหรือตามแหล่งที่มีอาหารอันอุดมสมบูรณ์ ปัจจุบันมนุษย์รวมตัวกันเป็นสังคมครอบครัวใหญ่ มีหลายปัจจัยที่รวมกันเป็นสังคมใหญ่ เชื้อชาติ การนับถือศาสนา เป็นต้น ดังนั้นเพื่อความผาสุกและการอยู่ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกันของคนในสังคมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการระเบียบขึ้นมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการที่จะอยู่ร่วมกัน โดยไม่มีข้อโต้แย้งเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ ขึ้น เมื่อสังคมใหญ่ขึ้นเป็นชุมชนเมืองหรือสังคมของประเทศ ก็จะต้องมีผู้นำเพื่อการบริหารและการจัดการของคนในสังคมเพื่อให้อยู่ในกฎและระเบียบเพื่อการบริหาร

การจัดการ คือการทำให้กลุ่มบุคคลในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร การจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์กร การสรรบุคลากร การนำหรือการสั่งการ และการควบคุมองค์กร หรือความพยายามที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การจัดการทรัพยากรประกอบด้วย การใช้งานและการจัดวางทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติ และยังช่วยให้กับองค์การต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดความสำคัญของการจัดการ

การจัดการ (Management) ซึ่งกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลในองค์กร ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนดไว้ 5 ขั้นตอนประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling)

การวางแผน หมายถึง การพิจารณากำหนด แนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยเกิดจากการใช้ดุลพินิจ คาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางการทำงานในอนาคต

การจัดองค์การ หมายถึง การจัดระเบียบ หรือโครงสร้างของการทำงานภายในองค์กรให้เป็นระเบียบและอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น

การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้ความสามารถชักจูงหรือหวานล่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง จนสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จได้

การประสานงาน หมายถึง การจัดให้ทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรทำงานประสานสัมพันธ์สอดคล้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

การควบคุม หมายถึง กระบวนการทำงานเริ่มตั้งแต่การกำหนดมาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2542 : 240) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง การจัดองค์การ การนำ และควบคุมทรัพยากร คน เงิน สิ่งของ และข่าวสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการบริหารและการจัดการ

Henri Fayol เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหาร จนได้รับการยกย่องเป็นบิดา ของ “ทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการ” เขาสนใจในเรื่องของการบริหาร โดยค้นหาวิธีการหรือการทำงานของ ฝ่ายบริหาร ซึ่งเขามีความเชื่อว่า ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ก็เพราะเกิดจากฝ่ายบริหารมากกว่าฝ่ายที่ปฏิบัติ

Henry Fayol เขายังมีมุมมองถึงการทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้บริหารต้องมีการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารอยู่เสมอ ด้านการจัดการในความคิดของ Henry Fayol ประกอบด้วย กิจกรรมทางด้านการจัดการของผู้บริหาร ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ประการ หรือที่เรียกว่า POCCC (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551:117)

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางที่จะกระทำในอนาคต ซึ่งผู้บริหารจะต้องสามารถคาดเดาถึงเหตุการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ในโอกาสข้างหน้า และส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมในอนาคต พร้อมกันนั้นก็ต้องมีการวางแผนและแนวทางการแก้ไขไว้ล่วงหน้า เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นกิจกรรมหนึ่งที่เกิดโครงสร้างของงาน และอำนาจหน้าที่คือ การกำหนด แต่งงาน เกิดสายการบังคับบัญชา กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ความเหมาะสมของโครงสร้างจะต้องมีความพอดีกับเป้าหมาย

3. การบังคับบัญชา (Commanding) เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสั่งงานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่องานนั้นจะได้ถูกนำไปปฏิบัติได้ การสื่อสารจะต้องเป็นลักษณะของการสื่อสารแบบ 2 ทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจก่อนการปฏิบัติ

4. การประสานงาน (Coordinating) เป็นความพยายามที่จะดำเนินกิจกรรมให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยให้บุคลากรทุกคนในองค์การหรือหน่วยงานรองๆ ลงไปสามารถทำงานสอดคล้องต่อกัน เพื่อประสานประโยชน์ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5. การควบคุม (Controlling) เป็นการติดตามงานโดยมีเป้าหมายว่ากิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานได้มอบหมายให้นำไปปฏิบัติ นั้น สามารถดำเนินการได้มากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างที่ผู้ปฏิบัติต้องการคำแนะนำเพื่อนำไปแก้ปัญหา หวังให้งานนั้นดำเนินไปตามแผนที่วางไว้

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการหมายถึง การที่ดำเนินกิจกรรมขององค์การโดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยจะต้องสามารถดำเนินกิจกรรม ได้ตามสั่งการ โดยการปฏิบัติจะต้องมีความสอดคล้องกัน ปัญหาต่างๆ ที่พบจะได้รับการแก้ไขเพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางแผนไว้นอกจาก Henry Fayol จะกล่าวถึงหลักในการบริหารและการจัดการแล้ว เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schererhorn) ยังได้พูดหน้าที่ของผู้นำว่า ผู้นำมีหน้าที่เช่นเดียวกับผู้บริหาร

การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนการจัดบุคคลเข้าทำงาน ประกอบด้วย การสรรหา และการคัดเลือกเข้าทำงาน

การนำ (Leading) เป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ ซึ่งต้องอาศัยการสั่งการด้วยการจูงใจ และการประสานงานกับพนักงาน

การควบคุม (Controlling) ประกอบด้วย การติดตามกิจกรรม และการแก้ไขปรับปรุง

องค์ประกอบของการบริหารจัดการร่วมกัน

องค์ประกอบสำคัญเพื่อผลักดันให้การบริหารจัดการร่วมกันมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดประกอบด้วย

ข้อกำหนดเบื้องต้น (Starting conditions) ภาวะผู้นำแบบเอื้ออำนวย (Facilitative Leadership) การออกแบบวิธีการทำงาน “ร่วมกัน” (Institutional design และ กระบวนการทำงาน “ร่วมกัน” (Collaborative process) โดยแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อกำหนดเบื้องต้น (Starting conditions) : ในการทำงาน “ร่วมกัน” ต้องคำนึงถึงข้อกำหนดเบื้องต้นซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญ 3 ข้อได้แก่ 1.การที่ภาคส่วนต่าง ๆ ที่จะมาทำงาน “ร่วมกัน” มีหรือได้รับทรัพยากรไม่เท่าเทียมกัน หรือมีอำนาจต่อรองต่างกัน 2.แรงจูงใจเข้ามาดำเนินการ “ร่วมกัน” ของผู้มีส่วนได้เสียของกลุ่มต่าง ๆ 3.ประสบการณ์เชิงลบในอดีตเกี่ยวกับการทำงาน “ร่วมกัน”

ปัจจัยทั้ง 3 ที่มีพื้นฐานที่ต่างกันอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความไม่สำเร็จของการทำงาน “ร่วมกัน” ได้ภาวะผู้นำแบบเอื้ออำนวย (Facilitative Leadership) ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการทำงาน “ร่วมกัน” การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุยและสื่อสารระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำที่เอื้ออำนวยถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดึงและจูงใจให้ทุกภาคส่วนทำงานร่วมกันตั้งแต่ต้นจนจบบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การออกแบบวิธีการทำงาน “ร่วมกัน” (institutional design) ควรมีการกำหนดวิธีการ กฎ กติกา เบื้องต้นในการทำงานร่วมกัน “ร่วมกัน” เช่น ระบุว่าใครควรเข้ามามีส่วนร่วมบ้าง เป็นต้น เพื่อสร้างความเข้าใจ และเอื้อให้กระบวนการทำงานของภาคส่วนต่าง ๆ ที่จะเข้ามาทำงาน “ร่วมกัน” นั้น เป็นแบบเปิดกว้างและมีส่วนร่วม

กระบวนการทำงาน “ร่วมกัน” (Collaborative process) ในกระบวนการทำงาน “ร่วมกัน” นั้นประกอบด้วยระยะต่าง ๆ เช่น ระยะเตรียมการ (Pre negotiation phase) ระยะของการเจรจาตกลง (Negotiation phase) ระยะดำเนินการ (implementation phase) เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ กิจกรรมการสื่อสารต่าง ๆ จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำงาน “ร่วมกัน” เพื่อที่จะสื่อสารความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ตัวอย่างกิจกรรมสื่อสารดังกล่าว ได้แก่ การสนทนาแบบเห็นหน้าค่าตา (Face-to-face dialogue) การสร้างความเชื่อมั่น (Trust building) ความมุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน (Commitment to the process) และความเข้าใจร่วมกัน (Shared understanding) ทั้งนี้ ควรพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ไปใช้อย่างเหมาะสมในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ

อุปสรรคในการบริหารจัดการร่วมกันการที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้มาร่วมกันบริหารและจัดการงานใดงานหนึ่งนั้น อุปสรรคที่อาจพบได้ดังนี้ **โครงสร้าง การเงิน** และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่ทำงาน “ร่วมกัน” มีความแตกต่างกันข้อกำหนดเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นความลับ ข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการถ่ายโอนเงิน ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน **องค์ความรู้** และความมุ่งมั่นมีไม่เพียงพอ เช่น ขาดประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้ไม่เกิดการประสานระหว่างกัน การกลัวเกรงที่จะสูญเสียอำนาจ เพราะต้องถ่ายเทและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่น ขาดการสนับสนุนที่ยั่งยืนจากฝ่ายการเมือง ระบบข้อมูลเพื่อประเมินผลที่ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถแสดงให้เห็นความสำเร็จการทำงานร่วมกันในเชิงตัวเลขได้โดยสรุป การบริหารและจัดการร่วมกันเป็นการทำงานที่เอื้อให้ภาคส่วนต่าง ๆ มีเวทีเจรจาต่อรองซึ่งกันและกัน ตลอดจนเอื้อต่อการทำงานแบบเปิดกว้าง และสร้างขีดความสามารถของภาคส่วนต่าง ๆ ผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการใช้ทรัพยากร เป็นวิธีการบริหารร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาคเอกชน ภาครัฐ และภาคประชาชน โดยมีเป้าหมายพื้นฐานอันเดียวกันกับการทำงานให้สำเร็จ ในกระบวนการทำงานนี้จะเกิดการบริหารและจัดการอย่างร่วมมือกัน ไม่ใช่การบริหารและจัดการอย่างแข่งขันกัน แต่เป็นการบริหารและจัดการที่มีพลังนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของผลการดำเนินงาน

การบริหาร (Administration)

ในอดีตที่ผ่านมากระบวนการจัดการของการผลิต และกิจกรรมต่าง ๆ ก็น่าสนใจทางเศรษฐกิจทางการตลาด มิได้มีความสลับซับซ้อนมากนัก และไม่ต้องอาศัยระบบของการจัดการเช่นในปัจจุบันนี้ กระทั่งเมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในโลก (ประมาณ ปี ค.ศ. 1880 เป็นต้นมา) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก อันมีผลทำให้เศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก ตลอดจนมี การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเริ่มเป็นที่ยอมรับและ ขยายตัวมากขึ้น มีการพัฒนามากขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

การบริหาร หมายถึงศิลปะ ในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าว คือ ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard, 1972)

การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคมที่สามารถมองเห็นได้ 3 ทาง คือ

1. ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา
2. ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่บทบาทหน้าที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
3. ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่บุคคลและบุคคลต้องทำงานร่วมกันทำปฏิกิริยาซึ่งกันและกัน (Getzels & Guba)

ลักษณะเด่นของการบริหาร คือ การบริหารต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ต้องอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ต้องใช้ทรัพยากรบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ต้องมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการทางสังคม ต้องเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล 2 คนขึ้นไป ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล มีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การบริหารไม่มีตัวตน แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

จากข้อมูลดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารเป็นการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งร่วมกันตั้งแต่ 2 คน หรือ 2 องค์การขึ้นไป เพื่อมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management)

รูปแบบของธนาคารน้ำใต้ดิน มี 2 ประเภท คือ

ธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิด เพราะที่เปลือกโลกชั้นบนนี้มีความเปลี่ยนแปลงตามฤดูกาลคือฤดูฝนมีน้ำค้ำลาย กระดาษซับน้ำฤดูแล้งแห้งแล้งขาดแคลนน้ำ “การทำธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิด” คือการเติมน้ำลงใต้ดินในระดับบนสุดของน้ำใต้ดินที่เปลือกโลกชั้นผิวดิน (water table) ซึ่งเป็นเขตที่มีอากาศแทรกในชั้นหิน (Zone of Aeration) เมื่อเติมน้ำฝนลงที่ Zone of Aeration สามารถเติมได้อย่างมหาศาลไม่มีที่สิ้นสุดจึงสามารถแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังได้ทันทีเพียงชั่วคราวโดยไม่ต้องระบายเพราะการระบายน้ำออกจากพื้นที่ของตนเองเพื่อระบายทิ้งให้ไปท่วมเพื่อนบ้านเรือนเคียงเป็นผู้ที่เห็นแก่ตัวที่ทำให้เพื่อนบ้านเดือดร้อนการทำบ่อธนาคารน้ำใต้ดินระบบปิดเป็นเพียงบ่อน้ำเล็ก ๆ เติมน้ำลงใต้ดินได้เรื่อยๆ ทุกครั้งที่ฝนตกมีน้ำจรมหายลงใต้ดิน ไม่มีน้ำล้นบ่อ เพราะน้ำใต้ดินในชั้นนี้ได้เชื่อม ธาตุน้ำกับหนอง, บึง, ลำห้วย, ลำน้ำ, แม่น้ำ, และทะเลไม่มีที่สิ้นสุด

ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิด ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิด คือการขุดบ่อให้ความลึกถึงชั้นหินอุ้มน้ำ (Aquifer) ขนาดรูปร่างของบ่อต้องออกแบบเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพบริบทด้านภูมิศาสตร์ของพื้นที่การวางตำแหน่งบ่อประเภทนี้จะวางในร่องน้ำพื้นที่รับน้ำในที่ลุ่มและต้องวางตำแหน่งบ่อเป็นกลุ่ม ๆ การขุดบ่อธนาคารน้ำใต้ดินเพียงบ่อเดียวให้ได้ผลเป็นเรื่องยากมากต้องขุดบ่อให้เป็นกลุ่ม ๆ ละ 3-4 บ่อแต่ละบ่อห่างกันประมาณ 1,000-1,500 เมตร ธนาคารน้ำใต้ดินระบบเปิดเป็นบ่อน้ำที่ใช้สำหรับการจัดการปัญหาน้ำบาดาลที่แห้งและขาดแคลนเพื่อเติมน้ำลงใต้ดินและเพิ่มปริมาณน้ำใต้ดินให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคและใช้ทำการเกษตรในฤดูแล้ง

โครงการธนาคารน้ำใต้ดิน หรือ Ground water bank

ต้นแบบการบริหารจัดการน้ำนอกเขตชลประทานด้วยระบบธนาคารน้ำใต้ดิน (Ground water bank) ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยศาสตร์พระราชา เพื่อให้ชุมชนเกิดความอยู่ดี กินดี มีความสุข สามารถพึ่งตนเองได้ และมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในแบบของตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี โดยการนำของ นายชาติศรี ศรีวิชาฐา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อาจารย์โกวิทย์ ดอกไม้ ผู้เชี่ยวชาญด้านธนาคารน้ำใต้ดิน “พระนิเทศศาสนคุณ” (หลวงพ่อดมฺมาน สิริปัญโญ) ประธานสถาบันวิจัยนิเทศศาสนคุณ กระทรวงมหาดไทย นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่สนับสนุนหลักการ แนวคิด และวิธีปฏิบัติการขับเคลื่อน “ธนาคารน้ำใต้ดิน (Ground water bank)” เพื่อนำประโยชน์มาสู่ส่วนรวม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขามมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาท้องถิ่น และขับเคลื่อนสู่ตำบลต้นแบบการบริหารจัดการน้ำนอกเขตชลประทานด้วยระบบธนาคารน้ำใต้ดิน (Ground water bank) นำไปสู่แผนปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

ชาวบ้านเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี ประสบความสำเร็จในการสร้างคลังน้ำใต้ดิน สามารถนำน้ำมาใช้ทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้งและมีใช้ได้ตลอดทั้งปี ดำเนินการร่วมกับกรมทหารราบที่ 6 นาร่องพัฒนาชุดบ่อพักน้ำป่าจากลำห้วยต่างๆ ของเทือกเขาพนมดงรักในช่วงฤดูฝน เพื่อให้น้ำซึมลงสู่ชั้นหิน รวมน้ำไว้เสมือนธนาคารน้ำใต้ดิน ลดผลกระทบจากน้ำท่วมขังในพื้นที่ พร้อมทั้งดำเนินการขุดเจาะน้ำบาดาลในพื้นที่ 8 ตารางกิโลเมตร ให้เกษตรกรไว้ใช้ประโยชน์ในฤดูแล้ง สร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรน้ำ จนทำให้เกษตรกรนอกเขตชลประทานมีน้ำใช้ทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี เช่น ทำไร่มันสำปะหลัง สวนยางพารา รวมถึงการปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ซึ่งใช้ระยะเวลาดำเนินการเพียง 1 ปีเศษ ก็สามารถสร้างระบบธนาคารน้ำใต้ดินในชื่อที่ว่า เก่าขามโมเดล พร้อมกับขยายพื้นที่ขุดบ่อักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น จนปัจจุบัน หากดำเนินการต่อยอดได้จริงจะส่งผลดีต่อการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค ซึ่งจะทำให้เกษตรกรสามารถต่อสู้กับปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งได้อย่างยั่งยืน

สรุป

จากที่ผู้เขียนได้กล่าวมาตั้งแต่ต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาความร่วมมือกับการบริหารจัดการโครงการธนาคารน้ำใต้ดินที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น ประสานความร่วมมือระหว่างองค์การเป็นสิ่งจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันของการบริการสาธารณะที่แวดล้อมไปด้วยปัญหาที่สลับซับซ้อน จึงจำเป็นต้องประสานความร่วมมือเพื่อให้สนองความต้องการและการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

ดังตัวอย่าง การบริหารจัดการโครงการธนาคารน้ำใต้ดินขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากเป็นพื้นที่ลุ่มต่ำกว่าพื้นที่อื่น ๆ ชาวบ้านประสบปัญหาทุกปีและเป็นปัญหาซ้ำแบบทุกปี นายชาติศรี ศรีวิชาฐา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี มีความพยายามช่วยชาวบ้านไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำซาก จึงได้อาสาंनाแนวคิด “การเติมน้ำฝนลงเก็บไว้ใต้ดิน” มานำร่องในพื้นที่ตำบลเก่าขาม มีความมุ่งมั่น มีความเพียร มีการพัฒนาทักษะ อย่างไม่ย่อท้อ และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทำให้มีเครือข่าย การทำงาน ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไม่สิ้นสุดและส่ง ผลให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ได้รับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของผู้บริหารท้องถิ่นบุคลากรท้องถิ่นและประชาชนในตำบลเก่าขาม ตลอดจนประสานความร่วมมือกับ ปราชญ์หมู่บ้าน ผู้นำชุมชน สถาบันวิจัยนิเทศศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่สนับสนุนหลักการ แนวคิดและวิถีปฏิบัติการขับเคลื่อน ต้นแบบการบริหารจัดการน้ำด้วยระบบธนาคารน้ำใต้ดินนอกเขตชลประทาน นำไปสู่แผนปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ส่งผลให้เกิดประโยชน์กับทุกภาคส่วน และประเทศชาติ ดังยุทธศาสตร์ชาติ “ประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร กระจำนุญ. (2555). **ความร่วมมือของภาครัฐและเอกชน เพื่อการบริหารเครือข่ายวิสาหกิจภาคการเกษตรของไทย**. ปรชญาดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์. (2560). การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative governance) : แนวคิด วรรณกรรมคัดสรร และคำสำคัญ: Veridian E-Journal, Silpakorn University ISSN 1906 – 3431
- ดวงทิพย์ วิบูลย์ศักดิ์ชัย.(2555). **การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม**. ดุสิตบัณฑิต กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดิณ ปรชัยพลฤทธิ์. (2542). **ทฤษฎีองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทิดา จันทศิริ.(2559). การจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ทฤษฎีของธรรมาภิบาล ศึกษาโดย Chhotray and Stoker (2009:27-32) สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์
- บุญเพิ่ม สอนภักดี,ฉลอง ชาตบุระชีวิน,สุกัญญา แซ่ม้อย. (2559). รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- แผนการปฏิรูปประเทศ.(2561). ด้านสังคม ค้นหาเมื่อ 6 พ.ค.61 [WWW.http://pmds.soc.go.th](http://pmds.soc.go.th)
- พิฑูรย์ ทองฉิม,(2558). การจัดการความร่วมมือด้านการท่องเที่ยว โดยชุมชนเกาะลันตา จังหวัดกระบี่
- พงศธร ศิริสาคร. (2559). ระบบบัญชาการเหตุการณ์ กับการจัดการในภาวะฉุกเฉินของประเทศ (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรมป้องกันสาธารณภัย : กระทรวงมหาดไทย: กรุงเทพฯ
- วิจิตร ศรีสอ้าน.(2548). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร**. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2562, จาก http://members.thai.net/intira/article_theorymgr_01.html.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561).กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี เล่มที่ 135 ตอนที่ 8 ก
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2) เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สภาพัฒน์แห่งชาติ. (2558). วาระปฏิรูปที่ 25: ระบบการบริหารจัดการทรัพยากร: การปฏิรูปกลไกการบริหารจัดการ
- สร้อยญา จุฑานิล. (2556). การบริหารเครือข่ายของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน สำนักงานปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-พ.ศ.2561)
 อ่อนจันทร์ นุชบุรณ์. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่าย การเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
 องค์การบริหารส่วนตำบลเก่าขาม (2561) **ต้นแบบการบริหารจัดการนํ้านอกเขตชลประทานด้วยระบบธนาคารน้ำใต้ดิน
 (Ground water bank)** ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยศาสตร์พระราชา (พิมพ์ครั้งที่ 1)
- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). Collaborative public management : new strategies for local governments.
 Washington, D.C.: Georgetown University Press
- Bevir, (2011:386) The SAGE Handbook of governance,: SAGE Publications Ltd. 1 olivers Yard 55 City
 Road London Eciy ISP
- Bardach. (1998)“**Creating Value Throug Collaboration.**” Craftsmanship. Washington, D.C. : Brookings
 Institution Press.37-60.
- Fedrickson,(2011:386) The SAGE Handbook of governance,: SAGE Publications Ltd. 1 olivers Yard 55
 City Road London Eciy ISP
- Kettl, (2011:386) The SAGE Handbook of governance,: SAGE Publications Ltd. 1 olivers Yard 55 City
 Road London Eciy ISP
- Peter F Drucker. (1967). **Organization and Management.** Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อสกุล นางสาวนริศรินทร์ พันธเพชร

วัน,เดือน,ปีเกิด 28 สิงหาคม 2521

ที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 105 หมู่ 17 ตำบลโพรงาม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2533 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านแดง อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

พ.ศ.2537 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโพรงามพิทยาคาร อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

พ.ศ.2525 มัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยโสธร

พ.ศ.2552 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พ.ศ.2556 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พ.ศ.2562 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น กรุงเทพฯ

ประวัติการทำงาน

ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

พ.ศ.2548 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

พ.ศ.2554 หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

พ.ศ.2556 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองฮี อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร ปัจจุบัน

การบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในยุคประเทศไทย 4.0

SMEs Management in the Thailand 4.0

ผู้วิจัย

บรรจง อินทร์ประสิทธิ์

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อผู้คนและองค์กร ทั้งรูปแบบวิถีชีวิต พฤติกรรมการดำเนินชีวิต และกระบวนการดำเนินธุรกิจ องค์กรวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุค 4.0 จึงไม่ควรมองข้ามจุดเปลี่ยนสำคัญทางเทคโนโลยี รวมถึงควรมองเป้าหมายของการลงทุนพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเหล่านั้นให้ไกลและรอบด้าน ทั้งเพื่อการเสริมความแข็งแกร่งของธุรกิจในปัจจุบัน และเพื่อการเตรียมการให้พร้อมสำหรับธุรกิจเกิดใหม่ในอนาคต เพราะองค์กรที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วและเท่าทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงย่อมสูญเสียตำแหน่งผู้นำในการแข่งขัน หรือพ่ายแพ้ต่อคู่แข่งที่สามารถปรับตัวเข้าหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสร้างสรรค์นวัตกรรมทางธุรกิจได้ถ้วนทั่ว ทั้งสินค้า บริการ และกลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่เหมือนใคร นอกเหนือจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมโดยการปรับใช้เทคโนโลยีแล้ว การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในยุคดิจิทัล ถือเป็นการผลักดันธุรกิจไปสู่อีกหนึ่งขั้นของความสำเร็จ

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, ประเทศไทย 4.0

Abstract

The rapidly changing technology affecting people and organizations, pattern of thinking, behavior, lifestyle and business processes. The Small and Medium Enterprises (SMEs) in 4.0 age do not overlook the importance of technological change. Should be get the goal of development investment and leveraging those technologies keep all around to strengthen our current business and prepare for the emerging business in the future. The organizations that cannot adapt quickly and keep up with the changing trend, which will lose its leading position in the competition or losing to competitors who can adapt to new technology and create business innovation all over, products, services and marketing strategies. In addition to changing business models to suit the environment by applying technology. The effective of human resource management, potential in the digital age regarded as driving the business to another step of success.

Keyword : Management, Small and Medium Enterprises (SMEs), Thailand 4.0.

บทนำ

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนก็พร้อมใจปรับตัว ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อนตามนโยบายดังกล่าว และหนึ่งในความท้าทายของการขับเคลื่อนสู่ 4.0 คือ การผลักดันและส่งเสริมภาควิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไปสู่ SME 4.0 จากรายงานสถานการณ์ SME รายเดือน เดือนกันยายน พ.ศ. 2562 พบว่า มีการจัดตั้งกิจการใหม่ 5,973 ราย หดตัวจากเดือนเดียวกันของปีก่อน 7.3% โดยมีสามอันดับของการจัดตั้งธุรกิจใหม่ ได้แก่ ธุรกิจสร้างอาคารทั่วไป จำนวน 547 ราย คิดเป็น 9.1% ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 334 ราย คิดเป็น 5.8% และธุรกิจภัตตาคาร/ร้านอาหาร จำนวน 172 ราย คิดเป็น 2.9% การยกเลิกกิจการในเดือนสิงหาคม 2562 มีกิจการยกเลิก 1,755 ราย ขยายตัวจากเดือนเดียวกันของปีก่อน 0.9% โดยมีธุรกิจยกเลิกกิจการในสามอันดับแรกได้แก่ ธุรกิจสร้างอาคารทั่วไป จำนวน 155 ราย คิดเป็น 8.8% รองลงมาเป็นธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ จำนวน 97 ราย คิดเป็น 5.5% และธุรกิจภัตตาคาร/ร้าน จำนวน 58 ราย คิดเป็น 3.3% (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2562)

รศ.ทพ. สุชชวัน (2562) ผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส ฝ่ายวิจัยความเสี่ยงธุรกิจ ของธนาคารกรุงไทย กล่าวว่า ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแล้ว และกำลังจะเกิดมากขึ้นอีกในอนาคต ผู้ประกอบการธุรกิจ Smart SME จำเป็นจะต้องเรียนรู้และเตรียมพร้อมรับมือในประเด็นที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ มหาอำนาจทางเศรษฐกิจกำลังจะถูกโยกจากโลกตะวันตก มาสู่เอเชีย โดยเฉพาะ จีน อินเดีย และประเทศตลาดเกิดใหม่ สะท้อนจากแนวโน้ม GDP Growth (Gross Domestic Product) ของกลุ่มประเทศผู้นำในโลกตะวันตกอย่างสหรัฐอเมริกาและยุโรป ต่างก็ขยายตัวอยู่ในระดับต่ำเพียง 1–3% ต่อเนื่อง ขณะที่ทางฝั่งทวีปเอเชีย โดยเฉพาะจีน และอินเดีย จะยังขยายตัวไม่ต่ำกว่า 6% ไปอีกอย่างน้อย 3-5 ปี สอดคล้องกับผลสำรวจจำนวนเศรษฐีชาวจีนที่มีสินทรัพย์ลงทุนมากกว่า 50 ล้านบาทขึ้นไป มีมากถึง 1.9 ล้านคน ซึ่งเพิ่มขึ้นถึง 9 เท่าตัวจากช่วง 10 ปีที่ผ่านมา และโดยเฉพาะผลการศึกษาของ PwC (PricewaterhouseCoopers) ที่ระบุว่าในปี ค.ศ. 2050 หรืออีก 31 ปีข้างหน้า จีนจะยังคงครองอันดับขนาดเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดของโลกต่อไป ขณะที่อินเดียจะขึ้นแซงสหรัฐอเมริกา มาเป็นอันดับ 2 ที่น่าสนใจคือ อินโดนีเซีย บราซิล และเม็กซิโก จะเลื่อนอันดับขึ้นอย่างชัดเจน มาอยู่ที่อันดับ 4, 5 และ 7 ของโลก

2. ด้านประชากรและสังคม โครงสร้างประชากรของหลาย ๆ ประเทศ รวมทั้งไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งจะทำให้สัดส่วน Active Labor force (ประชากรช่วงอายุ 20–55 ปี) มีแนวโน้มลดลง นำมาซึ่งปัญหาขาดแคลนแรงงาน ต้นทุนแรงงานสูงขึ้น ทั้งในส่วนของค่าจ้างและภาระสวัสดิการ ซึ่งจะกระทบมากกับธุรกิจที่ยังต้องพึ่งพิงแรงงาน นอกจากนี้ ปัญหา Turnover ของแรงงานก็จะมากขึ้นด้วย ส่วนหนึ่งเพราะคนรุ่นใหม่มีแนวคิดที่จะทำธุรกิจหรือเป็นนายจ้างตัวเองมากขึ้น และไม่ทนกับความจำเจหรือลักษณะงานในระบบ Office

3. ด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคนิคนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ เป็นปัจจัยที่เปลี่ยนโฉมรูปแบบการทำธุรกิจ และวิถีชีวิตของคน รวมถึงยังเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนโลกให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างที่เราอาจจะจินตนาการได้ไม่ถึง ซึ่งหากธุรกิจไหนก้าวตามไม่ทัน ก็อาจถูก Disrupt และล้มหายไปได้ในที่สุด

ทั้งนี้ จากผลสำรวจความเห็นผู้ประกอบการ 16 สาขาอุตสาหกรรมของสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม พบว่ามี SME เพียง 4.10% ที่มีความรู้ความเข้าใจในธุรกิจแบบดิจิทัลโอโคโนมีในระดับมาก ขณะที่ 61.03% มีความรู้ความเข้าใจน้อย จึงเป็นเรื่องท้าทายที่ภาครัฐต้องช่วยกระจายและสร้างองค์ความรู้ในเรื่องนี้ ตัวอย่างที่สะท้อนว่าโลกกำลังจะเปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อาทิ Mercedes-Benz ประกาศว่าจะเริ่มผลิตรถพลังงาน Hydrogen ภายในปี 2017 BI Intelligence คาดการณ์ว่า จะมีรถขับเคลื่อนด้วยตัวเอง (Self-driving Cars) อย่างน้อย 10 ล้านคันทั่วโลกภายในปี 2020 ประเทศเกาหลีใต้ มีความหนาแน่นของการใช้หุ่นยนต์ในอุตสาหกรรมสูงที่สุดในโลก โดยสูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลกถึงประมาณ 7 เท่า (478 หน่วยต่อคนงาน 10,000 คน) ขณะที่ห้างสรรพสินค้าชื่อดังในญี่ปุ่น เปิดแผนจำหน่ายหุ่นยนต์เพื่อใช้ในชีวิตประจำวันขึ้น ปริมาณธุรกรรมการใช้เงินสดจะค่อย ๆ หดไป โดยจะถูกแทนที่ด้วยระบบ Payment รูปแบบใหม่ ๆ เช่น บัตร, QR Code, Digital Banking เป็นต้น และ World Economic Forum (WEF) คาดการณ์ว่า Blockchain และ Bitcoin จะถึงจุดที่มีการตอบรับการใช้งานอย่างมาก และเป็นเรื่องธรรมดา (Tipping Point) ภายในปี 2027

4. ด้านกฎเกณฑ์และการกำกับ หากมองทางด้านกฎเกณฑ์และความร่วมมือทางการค้า ก็พบว่าแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงมากขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อหลาย ๆ ประเทศอยากที่จะปกป้องผลประโยชน์ของตนเองในยุคที่การแข่งขันทางการค้าทวีความรุนแรง อย่างเช่นกรณี ของสหรัฐอเมริกา ที่ประกาศแยกทางกับ TPP (Trans-Pacific Partnership : ข้อตกลงหุ้นส่วนยุทธศาสตร์เศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก) และพยายามจะออกมาตรการกีดกันการค้ากับประเทศที่ตนเองขาดดุลสูง หรือการที่หลายประเทศออกมาตรฐานความปลอดภัยด้านอาหารที่เข้มงวดขึ้น ซึ่งทำให้ประเทศผู้ที่จะส่งสินค้าเข้าไปขายต้องมีต้นทุนดำเนินงาน หรือมีอุปสรรคมากขึ้น ในส่วนของในไทยเอง กฎหมายหลายฉบับมีการปรับเปลี่ยนและกำลังจะถูกปรับเปลี่ยนอีกมาก ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องดีที่จะทำให้ประเด็นที่ล้าสมัยและเป็นอุปสรรคจะได้ถูกปรับแก้ อาทิ กฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจ เช่น การลดระยะเวลาการจัดตั้งธุรกิจ การลดขั้นตอนการขอใช้ไฟฟ้า การออกกฎหมายหลักประกันทางธุรกิจใหม่ การลดภาษีการโอนทรัพย์สิน การแก้ไขปัญหาการล้มละลาย เป็นต้น ซึ่งทำให้ ธนาकरโลกเลื่อนอันดับความยากง่ายในการทำธุรกิจ (Ease of Doing Business) ประจำปี 2018 ของไทยขึ้นถึง 20 อันดับจาก 46 เป็น 26 ของทั้งหมด 190 ประเทศทั่วโลก อย่างไรก็ดี ก็มีระเบียบ กฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ที่ปรับมาเพื่อให้การทำธุรกิจมีมาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้น แต่หากไม่เตรียมการปรับตัวและศึกษาให้เข้าใจถ่องแท้ ก็อาจมีผลกระทบในช่วงต้นได้ เช่น นโยบาย SME บัญชีเดียว ซึ่งหากดำเนินการได้ จะเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาการเข้าถึงแหล่งทุนของ SME อีกทั้งการลงบัญชีที่เป็นมาตรฐานและถูกต้องทำให้ผู้ประกอบการการมีสารสนเทศที่มีคุณภาพสำหรับการใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้วย

ไทยแลนด์ 4.0

Thailand 4.0 (ไทยแลนด์ 4.0) เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า ยุคดิจิทัล โมเดลของ ไทยแลนด์ 4.0 คือ มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน มีความเป็นมาดังนี้ (ปานระพี ธิพันธ์, 2560)

Thailand 1.0 (ไทยแลนด์ 1.0) ก็คือยุคของเกษตรกรรม คนไทยปลูกข้าว พืชสวน พืชไร่ เลี้ยงหมู เป็ด ไก่ นำผลผลิตไปขาย สร้างรายได้และยังชีพ

Thailand 2.0 (ไทยแลนด์ 2.0) ซึ่งก็คือยุคอุตสาหกรรมเบา ในยุคนี้มีเครื่องมือเข้ามาช่วย เราผลิตเสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ เป็นต้น ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น

Thailand 3.0 (ไทยแลนด์ 3.0) เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก ผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อเน้นการส่งออก ในช่วงแรก Thailand 3.0 (ไทยแลนด์ 3.0) เติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ปัจจุบันกลับเติบโตเพียงแค่ 3-4% ต่อปีเท่านั้น ประเทศไทยจึงตกอยู่ช่วง รายได้ปานกลางมาเป็นเวลากว่า 20 ปี ในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้น เราจึงต้องเปลี่ยนสู่ยุค Thailand 4.0 (ไทยแลนด์ 4.0) เพื่อให้ประเทศไทยได้มีโอกาสกลายเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง จำเป็นต้องเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วย

1. ภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
2. ภาคการเกษตร ต้องเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและใช้เทคโนโลยีหรือ Smart Farming โดยเกษตรกรต้องรู้รายขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนจาก SMEs แบบเดิมไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง
3. เปลี่ยนจากรูปแบบบริการแบบเดิมซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่บริการที่มีมูลค่าสูง
4. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง

ธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises = SMEs) ตามพระราชบัญญัติ ส่งเสริมธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543 ที่ประกาศใช้เมื่อ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2543 (สำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562) ได้กำหนดคำนิยาม หรือความหมายของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ว่า

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้ "วิสาหกิจ" หมายความว่า กิจการผลิตสินค้า กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง กิจการ ค้าปลีก หรือกิจการอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 4 วิสาหกิจขนาดกลางหรือวิสาหกิจขนาดย่อม ได้แก่ วิสาหกิจที่มี จำนวนการจ้างงานมูลค่า สินทรัพย์ถาวร หรือทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตามจำนวนที่กำหนด ในกฎกระทรวง

Smart SMEs ศูนย์ SMEs ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยได้ให้ความหมายของ “Smart SMEs” หรือ “SMEs 4.0” หมายถึง “ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีสินค้าดี แนวคิดดี เป็นสินค้าเชิงนวัตกรรม โดยอาศัย การขับเคลื่อนธุรกิจด้วย เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในการพัฒนาสินค้าและบริการ มีการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่มีความคล่องตัว มองตลาดโลกเป็นสำคัญ เป็นธุรกิจที่ปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และสามารถสร้างความพอใจหรือประทับใจให้กับลูกค้า” (วิฑูรย์ สิมะโชติ, 2562)

ตารางที่ 1 ลักษณะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ.2543

ลักษณะวิสาหกิจ	จำนวนการจ้างงาน (คน)		จำนวนสินทรัพย์ถาวร (ล้านบาท)	
	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง	ขนาดย่อม	ขนาดกลาง
กิจการผลิตสินค้า	ไม่เกิน 50	51-200	ไม่เกิน 50	51-200
กิจการค้าส่ง	ไม่เกิน 25	26-50	ไม่เกิน 50	51-100
กิจการค้าปลีก	ไม่เกิน 15	16-30	ไม่เกิน 30	31-60
กิจการให้บริการ	ไม่เกิน 50	51-200	ไม่เกิน 50	51-200

หมายเหตุ : ในกรณีที่จำนวนการจ้างงานของกิจการใดเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดย่อม แต่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางหรือมีจำนวนการจ้างงานเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลาง แต่มูลค่าสินทรัพย์ถาวรเข้าลักษณะของวิสาหกิจขนาดย่อม ให้ถือจำนวนการจ้างงานหรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวรที่น้อยกว่าเป็นเกณฑ์การพิจารณา

ผู้ประกอบการ คือบุคคลที่จัดตั้งธุรกิจใหม่ โดยเผชิญกับความเสี่ยงและความไม่แน่นอนทางธุรกิจ เพื่อแสวงหาผลกำไรและความเติบโต มุ่งหาความต้องการของตลาดเพื่อสนองความต้องการ

ในทางเศรษฐศาสตร์ ผู้ประกอบการคือ ผู้รวบรวมปัจจัยการผลิต ได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน มาผลิตเป็นสินค้าและบริการ ผู้ประกอบการอาจจะเป็นหน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน หรือเอกชนเพียงคนเดียวก็ได้ ทั้งนี้ ผู้ประกอบการต้องยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการผลิต และบริหารจัดการในกระบวนการผลิต ผลตอบแทนที่ได้คือ กำไร หรือ ขาดทุน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2561)

ลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจ (SMEs)

1. มีการพึ่งตัวเองสูง ธุรกิจ (SMEs) เป็นกิจการจัดหาวัตถุดิบในการผลิตจัดทำกระบวนการผลิตและจัดหาตลาดได้ด้วยตัวเอง มีความหลากหลายในผลิตภัณฑ์และไม่ได้ผูกพันกับลูกค้าหรือโรงงานขนาดใหญ่
2. มีความว่องไวในการปรับตัว เนื่องจากธุรกิจ (SMEs) เป็นกิจการที่มีคนงานจำนวนไม่มากดังนั้นจึงมีความว่องไวในการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตหรือการบริการให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าและตลาดสถานการณ์ในปัจจุบัน
3. ใช้ทุนน้อย เป็นกิจการที่ใช้ทุนในการดำเนินการในช่วงเริ่มต้นน้อย มีภาระหนี้สินไม่มากนักจึงสามารถควบคุมระบบการบริหารการเงินได้ง่ายกว่าธุรกิจขนาดใหญ่
4. ใช้ทักษะในการผลิต สินค้าส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นสินค้าหัตถกรรม หรือทำด้วยมือที่ใช้ทักษะความชำนาญเป็นพิเศษและทำการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ากับเทคโนโลยีระดับที่เหมาะสมในการออกแบบและผลิตสินค้าที่มีความหลากหลายมีเอกลักษณ์และคุณค่าในระดับสากล
5. ใช้วัตถุดิบในประเทศ วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตของธุรกิจ (SMEs) ส่วนใหญ่จะเป็นวัตถุดิบที่มีอยู่ในประเทศ และจะใช้วัตถุดิบหรือส่วนประกอบที่จำเป็นเท่านั้น ที่จะสั่งซื้อนำเข้ามาจากต่างประเทศ

6. ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ผลิตภัณฑ์สินค้าที่ได้จากธุรกิจ (SMEs) จะเน้นในเรื่องของคุณภาพมากกว่าปริมาณ เนื่องจากผลผลิตที่ได้จะมาจากแรงงานคนเป็นส่วนใหญ่ และเป็นสินค้าที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองซึ่งได้จากความเพียรพยายามและความตั้งใจของคน

7. ใช้ประสบการณ์ในชีวิตที่ผ่านมาเป็นแนวทางดำเนินงาน ผู้ประกอบการธุรกิจ (SMEs) จำนวนไม่น้อยที่ผ่านการลองผิดลองถูกในการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นลูกจ้างหรือทำงานหารายได้ตามช่องทางต่าง ๆ อยู่พอสมควรก่อนที่จะเริ่มทำธุรกิจ ส่วนตัว ซึ่งผู้ประกอบการเหล่านี้ก็สามารถนำประสบการณ์ที่ได้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับธุรกิจที่ดำเนินการอยู่

8. กิจการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน กิจการธุรกิจ (SMEs) ส่วนใหญ่จะกระจายอยู่ตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ทำให้เกิดการกระจายตัวของแหล่งงานไม่เป็นการกระจุกตัวอยู่แต่ในเมืองใหญ่ ซึ่งทำให้เกิดการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

ผู้ประกอบการและการบริหารจัดการ

ผู้ประกอบการ เดิมมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า *Entreprende* ซึ่งใช้ตั้งแต่ศตวรรษที่ 12 หมายความว่า Do something without Any Economic Connotation และในอังกฤษในช่วงศตวรรษที่ 14 คำว่า ผู้ประกอบการ ใช้คำว่า *Adventurer and Undertaker* และต่อมาก็ใช้คำว่า *Projector* และ *Contractor* ซึ่งคำกล่าวนั้นหมายถึง คนที่มีหน้าที่และคุณลักษณะที่มีประสบการณ์ที่ท้าทาย เสี่ยงในการทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ตามความหมายของ Webster's New World Dictionary of American Language หมายถึง บุคคลที่จัดตั้งองค์การดำเนินธุรกิจโดยยอมรับความเสี่ยงภัยเพื่อหวังผลกำไร

Longnecker, L G; Moore, C W (2006) กล่าวว่า ผู้ประกอบการ หมายถึงบุคคลที่ค้นพบความต้องการของตลาด และดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด โดยต้องเผชิญกับความเสี่ยง มีแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนวัตกรรม และความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ

Henry Fayol (2001) ได้กล่าวถึงการจัดการว่าเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม

Griffin, R.W. (1997) กล่าวว่า การจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควบคู่กัน

Robbins, P Stephen and David, A. DeCenzo (2004) การจัดการ (Management) หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยคนและทรัพยากรของ องค์กร ซึ่งตามความหมายนี้องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ได้แก่ ขบวนการ (Process) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ขบวนการ (Process) ในความหมายของการจัดการนี้หมายถึง หน้าที่ ต่าง ๆ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การโน้มนำองค์การ และการควบคุมขบวนการจัดการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552 : 44) ให้ความหมายการจัดการคือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหารคือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
4. การชี้นำ (Leading)
5. การควบคุม (Controlling)

Gulick Luther and Urwick Lyndall (1973 : 47) สองนักทฤษฎีที่โดดเด่นในเรื่องทฤษฎีองค์การและ กระบวนการบริหารงาน ที่ให้ความสำคัญของการทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าการทำงานของฝ่ายพนักงาน ระดับล่าง และมุ่งเน้นไปยังวิธีการทำงานตลอดจนพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นหลัก โดย กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของการจัดโครงสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเพราะองค์การมีการ แบ่งงานกันทำ ทำให้แต่ละคนมีหน้าที่เฉพาะของตน การทำงานในองค์การนั้นคนคนเดียวไม่สามารถอยู่ 2 ที่ในเวลา เดียวกันได้ ฉะนั้นการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานย่อยจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ หลักในการประสานงาน หน่วยงานย่อยมี 2 วิธีคือ หลักการจัดองค์การ และหลักหน้าที่ทางการบริหาร (อนูรัตน์ อนันทนารถและปาริฉัตร ป้องโล่, 2559) โดยหลักการที่เป็นที่รู้จักในระดับสากลนั้นก็คือ POSDCoRB ที่ทั้งสองเป็นหนึ่งในกลุ่มนักวิชาการที่ ถูกกองทัพสหรัฐเรียกรวมตัวกันช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองเพื่อประเมินข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการ กองทัพและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งสองได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของ นักบริหารอันประกอบไปด้วยหน้าที่ 7 ประการดังนี้

P-Planning : การวางแผน ตลอดจนการจัดวางโครงสร้างของการทำงาน รวมไปถึงการวางแผนการ ล่วงหน้าเพื่อเตรียมการ ไปจนถึงการวางแผนทำงานร่วมกันของฝ่ายต่าง ๆ

O-Organizing : การจัดองค์การ ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดส่งงาน แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบ

S-Staffing : การจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การจัด ตำแหน่ง การพัฒนา เป็นต้น

D-Directing : การอำนวยการ ตั้งแต่หน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ ออกคำสั่ง ไปจนถึงการ มอบหมายภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนภาวะ การเป็นผู้นำ

Co-Coordinating : การประสานงานตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ให้การทำงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี รวมถึง ไปถึงการประสานงานในแต่ละส่วนให้สอดคล้องกันด้วย เพื่อให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

R-Reporting : การรายงานการปฏิบัติงานตั้งแต่องค์กรส่วนบุคคลไปจนถึงองค์กร เพื่อให้รู้ถึงการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ และควบคุมให้ดำเนินไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และสามารถตรวจสอบตลอดจนประเมินผลได้

B-Budgeting : การบริหารงบประมาณ ตั้งแต่การประเมินงบประมาณ การจัดทำบัญชี การตรวจสอบด้านการเงิน ไปจนถึงการนำงบประมาณมาใช้อย่างคุ้มค่าที่สุด

การบริหารจัดการตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0

เกียรตินันต์ ล้วนแก้ว (2561) กล่าวถึง แนวทางปรับตัวขององค์กรเพื่อให้เข้ากับยุค 4.0 มีอยู่ 5 ด้าน ดังนี้

1. การปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสม เมื่อองค์กรประสบกับปัญหาที่การลดขนาดขององค์กร เพื่อลดต้นทุน เป็นหนทางสู่สถานการณ์ทางการเงินให้กลับมาดีขึ้นได้รวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตาม การลดขนาดมีข้อควรระวังทั้งในเรื่องขวัญกำลังใจ ความสามัคคีในองค์กร และการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ

องค์กรยุค 4.0 จะให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ไปสู่องค์กรขนาดที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเล็กกว่าเดิม เท่าเดิม หรือใหญ่กว่าเดิมก็ได้ โดยดูจากลักษณะของงานและสถานการณ์แวดล้อมเป็นหลัก

2. ความยืดหยุ่นของแผนการทำงานตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ องค์กรในปัจจุบันมักจะมีเส้นทางเดินเพียงทางเดียวเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ซึ่งอาจเหมาะกับยุคที่สภาพแวดล้อมทางเปลี่ยนแปลงไปทีละน้อย

องค์กรยุค 4.0 มีทางเลือกในการทำตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้มากกว่า 1 ทางเลือก และสามารถเดินตามเหล่านั้นไปพร้อมกันได้ เพื่อย่นระยะเวลาในการไปถึงเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ควบคู่ไปกับการกระจายความเสี่ยงในการทำงาน นอกจากนี้แล้ว ในแง่ของการใช้คนและทรัพยากร การมีทางเลือกหลายทางทำให้สามารถกำหนดคน ทรัพยากรให้เหมาะสมได้มากกว่าการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งเพียงอย่างเดียว

3. การรวมศูนย์ทรัพยากรและคนที่มีความสำคัญ องค์กรในปัจจุบันมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจนตามโครงสร้างที่แบ่งงานออกเป็นส่วนๆ เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่ต้องแก้ไขก็จะให้หน่วยงานที่รับผิดชอบรับเรื่องไปหรือไม่ก็ตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนของแต่ละส่วนงานเข้ามาร่วม บางครั้งคนที่เข้ามาร่วมรับมือกับสถานการณ์อาจไม่ใช่คนที่เก่งที่สุด ผลที่ออกมาจึงไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง

องค์กรยุค 4.0 รู้ดีกว่า คนและทรัพยากรบางอย่างควรจัดไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อความสะดวกในการกระจายลงไปทำงานในส่วนต่างๆ ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น ทีมที่อยู่ตรงกลางและได้ข้อมูลเพียงพอ่อมมองเห็นภาพรวมได้ดี โดยเฉพาะหากเป็นสถานการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน การมีทีมที่มองเห็นภาพรวมได้ชัดเจนตามจริง มีความคิดที่เปิดกว้างในการรับมือกับสถานการณ์จึงน่าจะเป็นทางเลือกที่เหมาะสมกว่า

4. วิธีการมองโอกาส องค์กรปัจจุบันเลือกเฉพาะโอกาสที่สอดคล้องกับสิ่งที่ทำอยู่เป็นประจำ ทำให้มองผ่านโอกาสบางอย่าง ทั้งที่โอกาสเหล่านั้นจะเป็นประตูสู่ความสำเร็จในอนาคต มีตัวอย่างของธุรกิจใหญ่ระดับโลกมากมายที่สุดท้ายก็เหลือแต่ชื่อเพราะมองข้ามสิ่งที่ “ไม่ใช่” ในวันนี้ ซึ่งบางโอกาสอาจกลายเป็นสิ่งที่ “ใช่” ในวันหน้า

องค์กรยุค 4.0 เอาโอกาสเป็นศูนย์กลางแล้วปรับการทำงานขององค์กรให้สอดคล้องกับโอกาสเหล่านั้นแน่นอนว่า การทำแบบนี้หมายถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และต้องสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่มองการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นเหตุการณ์ปกติ

5. บทบาทของผู้นำ ผู้นำในองค์กรปัจจุบันมักจะเน้นความถูกต้องแม่นยำในการทำงาน ทุกอย่างต้องมีการวางแผนอย่างรัดกุม หากทางใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่ในปัจจุบันให้มากที่สุด คนเก่งที่มีอยู่ถูกใช้ในการแก้ปัญหาขององค์กร ทำให้ไม่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ทั้งในด้านการผลิต การบริหาร และด้านการตลาดได้

ผู้นำขององค์กรยุค 4.0 เข้าใจดีว่า จุดเด่นที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่คงอยู่ตลอดไป ความแม่นยำและการวางแผนไม่สามารถใช้ได้ในสภาพแวดล้อมที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วและเกิดขึ้นอยู่เสมอ การนำองค์กรไปข้างหน้าจึงต้องอาศัยการทดลอง สำเร็จบ้างล้มเหลวบ้างก็ไม่ใช่ไร ขอให้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วทำให้ดีกว่าเดิม สภาพแวดล้อมที่คนเก่งได้ลองผิดลองถูกแบบนี้ทำให้พวกเขาเก่งขึ้นกว่าเดิม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ทำให้คนในองค์กรทั้งหมดพร้อมจะคิดไปข้างหน้า นวัตกรรมจึงเกิดขึ้นภายในองค์กร

สุภัค ลายเลิศ (2561) กล่าวถึง ธุรกิจ 4.0 ว่าการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล เป็นความท้าทายอย่างมากที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจในองค์กรต้องก้าวพ้นวิธีคิดและแบบแผนธุรกิจแบบเดิม ๆ เพื่อสร้างโอกาสและความอยู่รอดในท่ามกลางพฤติกรรมของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างไร้ขอบเขตและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วยพลังของเทคโนโลยี สิ่งที่องค์กรต้องดำเนินการ คือ

1. ปรับโมเดลธุรกิจ เช่น โมเดลธุรกิจแนวใหม่ ที่เรียกว่า บริการภิวัฒน์ (Servitization) ซึ่งเปลี่ยนบทบาทจากผู้ผลิตสินค้า เพื่อขายเพียงอย่างเดียวไปสู่การเป็นผู้เสนอบริการ และให้ให้ ข้อเสนอที่รอบด้านเกี่ยวกับสินค้าแบบพร้อมสรรพให้กับลูกค้า หรือริเริ่มกลยุทธ์ทางการตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เช่น เฟซบุ๊ก โลก ที่เข้าถึงพฤติกรรมของลูกค้า หลายองค์กรมีการกระตุ้นให้เกิด ไวรัล มาร์เก็ตติ้ง (Viral Marketing) คือการบอกต่อที่แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็ว

2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีอย่างต่อเนื่อง เช่น การเพิ่มขีดความสามารถในการประมวลผลของเซิร์ฟเวอร์ การพัฒนาซอฟต์แวร์เพื่อการจัดการธุรกิจ การเพิ่มศักยภาพการจัดเก็บข้อมูลของพื้นที่เก็บข้อมูล (Storage) หรือการเพิ่มพลังการเชื่อมโยงของเครือข่ายทั้งแบบมีสายและแบบไร้สาย ระบบเซ็นเซอร์ต่าง ๆ เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะเดียวกันองค์กรต้องมองหาแนวทางในการต่อยอดเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน

3. สิ่งสำคัญในความสำเร็จของธุรกิจยุค 4.0 คือ ข้อมูล หมายถึงองค์กรต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการข้อมูลในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ และความมองไปถึงการจัดการข้อมูล Big Data ที่ถูกใช้ไปเพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการวิเคราะห์ขั้นสูงและเพื่อการทำนายผลที่แม่นยำ ซึ่งจะทำให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของธุรกิจ การต่อยอดกลยุทธ์ทางการตลาดที่มีประสิทธิภาพ หรือการประเมินพฤติกรรมผู้บริโภคได้อย่างถูกต้อง และมีผลต่อการปรับปรุงรูปแบบสินค้าและบริการที่มีอยู่เดิมตลอดจนสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่โดนใจลูกค้าจนไม่อาจเปลี่ยนใจไปหาคู่แข่งได้

4. เมื่อข้อมูลมีความสำคัญมากต่อ ยุค 4.0 การดูแลรักษาข้อมูลให้มีความมั่นคงปลอดภัยก็มีความสำคัญมากเช่นกัน หนึ่งในแนวทางของการปกป้องข้อมูลที่มีบทบาทสำคัญคือ บล็อกเชน (Block chain) ซึ่งแต่เดิมบล็อกเชนเข้ามาสู่ตลาดในฐานะเทคโนโลยีที่อยู่เบื้องหลัง บิตคอยน์ (Bitcoin) ในบทบาทของผู้ดูแลเงินดิจิทัล ทำให้หลายคนคิดว่าบล็อกเชนถูกออกแบบมาเพื่อรองรับธุรกิจบริการด้านการเงิน แต่จริง ๆ แล้ว บล็อกเชนถูกออกแบบมาเพื่อสร้างระบบความปลอดภัยที่ดีให้แก่ฐานข้อมูล ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกธุรกิจและทุกอุตสาหกรรม

แนวคิดคือ การแบ่งการจัดเก็บฐานข้อมูล โดยตั้งเป็นบัญชีธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (Ledger) กิจกรรมที่เกิดขึ้นในบัญชีธุรกรรมต่าง ๆ จะถูกบันทึกไว้ในรูปของบล็อกข้อมูล แต่จะถูกร้อยรวมให้เห็นเป็นข้อมูลชุดเดียว กรณีเกิดปัญหาไม่ว่าจากกรณีใดก็ตาม ความเสียหายจะถูกจำกัดอยู่เฉพาะบล็อกข้อมูลของธุรกรรมนั้น ๆ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อข้อมูลอื่นๆ ที่อยู่บัญชีเดียวกันหรือต่อบัญชีธุรกรรมอื่น ๆ ตรงจุดนี้ จะเห็นได้ว่าบล็อกเชนจะช่วยองค์กรในการบริหารแนวทางการปกป้องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลในแต่ละบัญชีธุรกรรมได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกัน บล็อกข้อมูลเหล่านี้จะถูกกระจายการจัดเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เพื่อให้เราเข้าถึงบัญชีธุรกรรมของตัวเองผ่านระบบการระบุตัวตนได้โดยไม่ต้องมี ตัวกลาง มาช่วยจัดการ ดังนั้น การบันทึก ตรวจสอบความซ้ำซ้อนและรับรองกิจกรรมหรือธุรกรรมว่าเกิดขึ้นจริง จึงสามารถทำได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีความเป็นส่วนตัวและมีความปลอดภัยสูง

5. ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) เทคโนโลยี AI จะช่วยสร้างมูลค่าทางธุรกิจในมิติต่าง ๆ ได้แก่การสนับสนุนให้เกิดการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนการพยากรณ์แนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างแม่นยำมากกว่าเดิม ช่วยในการเสริมสร้างและปรับปรุงกระบวนการผลิตได้อย่างเหมาะสมตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการขายและการตลาดได้ตรงกลุ่มเป้าหมาย ตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการใช้ AI คือ กูเกิล ใช้ AI ในการควบคุมระบบการใช้ไฟฟ้าในศูนย์ข้อมูล ร้านเมซอนโก ใช้ AI ในการดำเนินการการแบบไร้พนักงานและแคชเชียร์ การพัฒนา AI รูปของหุ่นยนต์ทางการแพทย์เพื่อช่วยผ่าตัดผู้ป่วยหรือทำงานแทนมนุษย์ในขั้นตอนที่มีความเสี่ยงสูง ทั้งนี้องค์กรธุรกิจสามารถนำเอา AI ไปประยุกต์ใช้ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ยากต่อการเลียนแบบ ย่อมเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

6. ความสามารถในการสร้างโลกแห่งความจริงไว้ในโลกดิจิทัลในรูปแบบความจริงเสมือน ที่เรียกว่า AR (Augmented Reality) หรือ VR (Virtual Reality) จะถูกใช้ประโยชน์ไปกับการลดต้นทุนทางธุรกิจ ในยุค 4.0 มากขึ้น ในเชิงการตลาดการสร้างรูปแบบจำลองของสินค้าในโลกดิจิทัลที่ลูกค้าสามารถเพิ่มเติมรูปแบบ หรือตกแต่งสินค้าได้เสมือนจริง ให้ตรงกับรสนิยมของตนเองผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งทั้งสนุกและดึงดูดใจ ส่งผลทางจิตวิทยาในการกระตุ้นการตัดสินใจซื้อได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น ขณะเดียวกันยังช่วยลดจำนวนการผลิตสินค้าตัวอย่าง ลดทั้งการใช้พื้นที่ในการจัดแสดงสินค้า หรือ หากจะมองในมุมมองของอุตสาหกรรมการผลิต การพัฒนาตัวสินค้าผ่านเทคโนโลยีความจริงเสมือนอย่าง AR หรือ VR จะช่วยป้องกันข้อผิดพลาดในขั้นตอนของการออกแบบสินค้า ตลอดจนการกำหนดวัสดุการผลิตที่ถูกต้องครบถ้วนก่อนเริ่มต้นกระบวนการผลิตจริง เป็นต้น

7. คลาวด์ คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) เทคโนโลยีนี้ช่วยเปิดให้องค์กรธุรกิจได้เข้าถึงสมรรถนะการทำงานของคอมพิวเตอร์และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ผ่านทางระบบออนไลน์ และทำให้องค์กรเหล่านั้นสามารถจัดระเบียบและแบ่งปันทรัพยากรไอทีให้ตรงกับความต้องการ ทั้งการใช้งานพื้นฐาน หรือ การใช้งานเฉพาะด้านได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงบประมาณ โดยไม่จำเป็นต้องลงทุนมากด้วยตัวเอง และผู้ที่ไม่จำเป็นต้องศึกษาทางเทคนิคมากมายนัก ซึ่งองค์กรธุรกิจที่มีความพร้อมด้านงบประมาณและบุคลากรสามารถเลือกระบบคลาวด์ไว้ใช้ส่วนตัว ส่วนองค์กรขนาดย่อมทุนน้อย ก็สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพใกล้เคียงองค์กรขนาดใหญ่ โดยเลือกบริการคลาวด์สาธารณะ เพื่อเริ่มต้นหรือขยายโอกาสทางธุรกิจได้ทันที หรือจะเลือกวิธีผสมผสานการใช้งานคลาวด์ทั้งสองแบบ ที่เรียกว่า ไฮบริด (Hybrid) ก็ได้

8. Internet of Thing : IoT ถือเป็นเทคโนโลยีที่สำคัญมาก ธุรกิจยุค 4.0 ไม่มีไม่ได้แล้ว เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงองค์กรเข้ากับ ลูกค้า สังคม ผู้คน และสิ่งต่าง ๆ ด้วย ข้อมูล ซึ่ง IoT ได้เปลี่ยนกระบวนการของการพัฒนาระบบเน็ตเวิร์คที่ต่อยอดจากการเชื่อมต่อการทำงานระหว่างอุปกรณ์พื้นฐานในระบบไอที ไปสู่การสร้างเครือข่ายสื่อสารระยะไกล ด้วยพลังของอินเทอร์เน็ตที่พร้อมรับมือกับข้อมูลที่ล้นหลาม สามารถยืดหยุ่นและส่งผ่านซึ่งข้อมูลและธุรกรรมต่าง ๆ แบบออนไลน์ไร้สายไปถึงลูกค้าเป้าหมาย ปัจจุบันระบบไอทีที่ใช้งานอยู่เดิม หรือเทคโนโลยีเกิดใหม่อย่าง AI, AR, VR หรือ คลาวด์ ล้วนถูกพัฒนา หรือต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การทำงานบนฐานของ IoT เพื่อให้ลูกค้าเข้าถึงข้อมูล หรือบริการที่ต้องการได้ทันที ในทางกลับกัน องค์กรก็สามารถเก็บข้อมูลและพฤติกรรมการใช้งานผ่านช่องทาง IoT ส่งเสริมการทำงานภายในองค์กร ดังเช่น การใช้ประโยชน์ในเรื่องของเซ็นเซอร์ (Sensor) เพื่อสร้างระบบตรวจสอบอัจฉริยะเพื่อเติมเต็มประสิทธิภาพการผลิตที่มีผลต่อการลดต้นทุนการดำเนินงานขององค์กร เป็นต้น

9. คอมพิวเตอร์ควอนตัม (Quantum Computing) เป็นเทคโนโลยีที่น่าจับตามอง เพราะถ้า โลกในยุค 4.0 จะเต็มไปด้วยกลุ่มข้อมูลจำนวนมหาศาล ในระดับ Big Data หรือ Mega Data ประสิทธิภาพในการประมวลผลของคอมพิวเตอร์ในปัจจุบันจะไม่พอ จึงเกิดการพัฒนาคอมพิวเตอร์ควอนตัมโดยอาศัยคุณลักษณะการทำงานในระดับอะตอมมาใช้ เพื่อการทำงานพร้อมกันหลาย ๆ งานในเวลาเดียวกัน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารส่งต่อข้อมูลได้ไกลและรวดเร็ว ผลลัพธ์คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่รวดเร็วกว่าคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นร้อยล้านพันล้านเท่า

สรุป

การบริหารจัดการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อเป็น Smart SME ผู้ประกอบการควรมีการบริหารจัดการดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และตอบโจทยความต้องการของลูกค้า ซึ่งนอกเหนือจากการนำเทคโนโลยีมาวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ (Product & Service Excellence) เพื่อให้สามารถตอบสนองลูกค้าเฉพาะกลุ่มเฉพาะรายมากขึ้นแล้ว ควรจะต้งนึกถึงการปรับกระบวนการผลิตหรือกระบวนการทางธุรกิจด้วย (Innovative Process) เช่น การนำเครื่องจักรอัตโนมัติที่ทันสมัยและยืดหยุ่นสูง (Flexible production) มาแทนเครื่องจักรและระบบการผลิตที่ตายตัวและเน้นการผลิตจำนวนมาก เพื่อให้ End to end process มีความง่าย คล่องตัว รวดเร็ว หรือการนำระบบ Internet มาเชื่อมโยงข้อมูลในกระบวนการธุรกิจ (Internet of Process-IoP) เช่น กระบวนการรับ Order การบริหารคลังสินค้า การบริหารจัดการทางการเงิน การดูแลหลังการขาย เป็นต้น (รชตพงศ์ สุขสงวน, 2562)

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพในยุคดิจิทัล เป็นก้าวแรกของการผลักดันธุรกิจไปสู่อีกหนึ่งขั้นของความก้าวหน้า นอกจากเครื่องมือที่เพียบพร้อม ยังต้องอาศัยผู้คนที่มีความสามารถ ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากความสำเร็จของบุคลากรทั้งสิ้น นี่เป็นข้อเท็จจริงที่เห็นได้ชัดโดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมไอทีและโทรคมนาคม ตลาดแรงงานที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและความต้องการคนมีฝีมือซึ่งเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในประเทศไทยนั้น ถือว่ายังขาดผู้เชี่ยวชาญสายงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) และการออกแบบประสบการณ์ของผู้ใช้ (User Experience Design) ซึ่งเป็นอีกความท้าทายอันใหญ่หลวงที่เข้ามาขวางกั้นความสำเร็จของธุรกิจ หนึ่งในภารกิจหลักของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์

อยู่กับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพและความแม่นยำ พร้อมด้วยอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญอย่างครบองค์ จะช่วยผลักดันให้ขั้นตอนแรกของการจ้างงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องมีระบบที่เอื้อให้ผู้ใช้งานเข้าถึงข้อมูลได้จากทุกที่ ทั่วทุกที่ที่พนักงานยังคงเชื่อมต่อผ่านเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพของทั้งผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และยังช่วยให้พวกเขามีเวลาในการทำหน้าที่หลักอื่นๆ เช่น การดูแลรักษาและการจัดการด้านสวัสดิการ รวมถึงการให้รางวัลแก่พนักงานได้อย่างเต็มที่

3. Lean Startup (Eric Ries, 2011) คือ แนวทางในการออกแบบและพัฒนาสินค้า ที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัล เน้นการสร้างวงจรการเรียนรู้แบบไม่รู้จบ เพื่อให้ธุรกิจสามารถพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ โดยการค้นหา “คุณค่า” และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของผู้บริโภค การสำรวจตลาด และสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย จึงเป็นสิ่งที่ควรทำ เพื่อนำมาสร้างสรรค์ และนำเสนอสินค้าและบริการ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้ถูกต้อง ต่อเนื่อง และรวดเร็ว โดยหัวใจหลักของ Lean Startup คือ การสร้าง (Build) การวัดผล (Measure) และการเรียนรู้ (Learn) เมื่อสินค้าออกมาสู่ตลาด ไม่ได้แปลว่ากระบวนการทุกอย่างจะจบลงเพียงเท่านั้น แต่จะต้องมีการรับฟัง Feedback จากลูกค้า และผู้ใช้งานจริง เพื่อนำมาวิเคราะห์และพัฒนาสินค้า โดยมุ่งเน้นในการใส่ใจคุณภาพ และการตอบสนองความต้องการลูกค้า และโลกที่หมุนไปอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการควรนำแนวคิดแบบลีนไปประยุกต์ใช้ได้ กล่าวคือ แนวคิดแบบลีน (Lean Thinking) คือ แนวทางที่จะขจัดความสิ้นเปลืองและสูญเสีย (Wastes) ของทุกกิจกรรม และกระบวนการดำเนินงานที่ไม่ได้ก่อให้เกิดมูลค่า โดยการทำให้ต้นทุนต่ำลง และจัดเรียงทุก ๆ กิจกรรมที่สร้างคุณค่า (Value) ให้กับผลิตภัณฑ์ ให้มีประสิทธิภาพด้วยต้นทุนที่น้อยที่สุด เพื่อสร้างมูลค่าให้กับลูกค้าโดยการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด ความสูญเสียที่ต้องกำจัด 8 อย่าง (8 Wastes : DOWNTIME) (บริษัทเพียร์ พาวเวอร์ จำกัด, 2561) คือ

- 3.1 Defect คือ มีของเสียมากเกินไป ต้นทุนสูญเสียไป และเกิดการซ่อมแซมแก้ไข
- 3.2 Over Production คือ ผลิตสินค้ามากเกินไป เปลืองที่จัดเก็บและงบประมาณ
- 3.3 Waiting คือ รอานเกินไป ทำให้กระบวนการทำงานหยุดชะงัก
- 3.4 None Utilized talent คือ ไม่รับฟังความเห็นพนักงาน ใช้คนไม่เป็น
- 3.5 Transportation คือ ขนย้ายบ่อย ต้องใช้กำลังคนและเวลา
- 3.6 Inventory คือ สินค้าคงคลังมากเกินไป สินค้าไม่ถึงมือลูกค้า
- 3.7 Motion คือ การเคลื่อนไหวมากเกินไป อาจเกิดความเสียหาย
- 3.8 Excess Processing คือ ขั้นตอนการทำงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น

4. เรียนรู้และเข้าใจผู้บริโภคให้มากกว่าที่เคย เนื่องจาก พฤติกรรมผู้บริโภคเป็นสิ่งที่คาดเดาได้ยากและปรับเปลี่ยนรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อมและสมัยนิยม ดังนั้นธุรกิจจะหยุดนิ่งหรือทำสินค้าเดิม ๆ ตลอดเวลาไม่ได้ นอกเหนือจากสินค้าและบริการคุณภาพแล้ว เรื่องภาพลักษณ์และการสื่อสารรวมทั้งมีส่วนร่วมกับผู้บริโภคอยู่เสมอ ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม เช่น เมื่อเทคโนโลยีการจ่ายเงินรูปแบบใหม่เข้ามาช่วยให้ผู้บริโภคจ่ายเงินได้ง่ายขึ้น SMEs 4.0 ก็ต้องนำแพลตฟอร์มเหล่านั้นเข้ามาอำนวยความสะดวกให้ลูกค้าด้วย หรือเพิ่มบริการจัดส่งและเดลิเวอรี่สำหรับลูกค้าที่ไม่สะดวก Walk-in หรือแม้แต่การจัดกิจกรรมส่งเสริมการตลาดที่ดึงดูดผู้บริโภคเข้ามามีส่วนร่วม เช่น เวิร์คช็อปต่าง ๆ ก็ช่วยให้แบรนด์ใกล้ชิดและเป็นส่วนหนึ่งของผู้บริโภคมากขึ้น

5. การบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม เช่น ธุรกิจส่งออก ควรมีการกระจายตลาดส่งออก โดยแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างตลาดหลักเดิม กับตลาดใหม่ที่จะมีศักยภาพในการเติบโตในอนาคต การลดความเสี่ยงในโครงสร้างทางการเงิน เช่น ไม่ใช้เงินกู้ระยะสั้นไปลงทุนในโครงการระยะยาวมากเกินไป (maturity mismatch) การบริหารความเสี่ยงด้านอัตราแลกเปลี่ยน ซึ่งสามารถปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือสถาบันการเงินต่าง ๆ ได้ การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และติดตามการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีกลไกในการแจ้งเตือนความผิดปกติหรือความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบได้เป็นการล่วงหน้า (รชตพงศ์ สุขสงวน, 2562)

6. การใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างความแตกต่าง จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ รวมไปถึงมูลค่าของธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งจะช่วยให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของกิจการได้ในระยะยาวด้วย

7. ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญยิ่ง ก็คือ “ความมุ่งมั่น” ของผู้ประกอบการ เจ้าของหรือผู้บริหาร ซึ่งจะต้องตระหนักถึงการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ทั้งกับเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม) คือ ต้องรู้ว่าทิศทางของธุรกิจในอนาคตจะเป็นอย่างไร ควรมุ่งไปทางไหน ต้องมีแนวความคิด และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวได้รวดเร็วไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดกับความรู้เก่าๆ หรือระบบเดิม ๆ ที่มีอยู่หรือหลงระเหิดกับความสำเร็จที่ผ่านมาที่สำคัญก็คือ ผู้ประกอบการจะต้องมี “ภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง” ที่จะนำพาพนักงาน ทีมงาน และองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ คือต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในกิจการที่ตนเองดำเนินการอยู่ รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากร และการใช้ประโยชน์จากความร่วมมือของเครือข่ายต่าง ๆ ให้มาก ๆ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ตรีเนตร ต้นตระกูล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบทศ สุธสม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ วางรากฐานแก่ผู้เขียนบทความ และท่านอื่น ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความสะดวก ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ ในการเขียนบทความในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว. (31 สิงหาคม 2561). *องค์กรยุค 4.0 ปรับตัวอย่างไร*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก กรุงเทพธุรกิจ: <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/645423>
- บริษัทเพียร์ พาวเวอร์ จำกัด. (2561). *รู้จัก “Lean Thinking” แนวคิดที่จะช่วย SME อยู่รอดในยุคดิจิทัล*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก PeerPower: <https://www.peerpower.co.th/blog/sme/lean-thinking/>
- ปานระพี รพินทร์. (5 มกราคม 2560). *Thailand 4.0 คืออะไร – ไทยแลนด์ 4.0 คืออะไร*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก it24hrs ไอที24ชั่วโมง เทคโนโลยีใกล้ตัว เพื่อชีวิตที่ดีขึ้น: <https://www.it24hrs.com/2017/thailand-4-0/>

- รชตพงศ์ สุขสงวน. (2562). *ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ "โลกก้าวไป SME ไทยพร้อมหรือยัง?"*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก Krungthai กรุงไทย: <https://sme.ktb.co.th/sme/productListAction.action?command=getDetail&cateMenu=KNOWLEDGE&catelId=37&itemId=192>
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (18 ตุลาคม 2561). *ผู้ประกอบการ*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี: <https://th.wikipedia.org/wiki/ผู้ประกอบการ>
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2562). *ก้าวสำคัญสู่การเป็น Smart SMEs*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก ThaiSmartSME: <http://www.thaismartsme.com/ก้าวสำคัญสู่การเป็น-smart-smes/>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2552). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2562). *กฎหมาย "พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543"*. (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.)) เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก สสว: https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20190925045029.pdf
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (ตุลาคม 2562). *รายงานสถานการณ์ SME รายเดือน กันยายน 2562*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก สสว: <https://www.sme.go.th/th/download.php?modulekey=215>
- สุภัค ลายเลิศ. (18 กันยายน 2561). *วิทยาการ-ไอเท "ธุรกิจ 4.0 ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก"*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก MATICHON ONLINE มติชนออนไลน์: https://www.matichon.co.th/lifestyle/tech/news_1135836
- อนรรตน์ อนันทนารถ และปาริฉัตร ป้องโลห์. (2559). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ บทที่1. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา*. เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2562 จาก shorturl.at/ozADS
- Griffin, R. W. (1997). *Management* (5 ed.). Houghton: Mifflin.
- Gulick, L. a. (1973). *Paperson the Scence of Administration*. Columbia University: New York.
- Henry, F. (2001). *General and Industrial Management*. New York : Pittnans Publishing Corporation.
- Longnecker, L. G., & Moore, C. W. (1991). *Small Business management: An Entrepreneurial Emphasis*. Cincinnati: Oh : South-Western.
- Ries, E. (2011). *The lean startup*. New York City: Currency Doubleday Publishing.
- Robbins, P. S., & David, A. D. (2004). *Fundamental of Management : Essential Concept and Applications*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล	นายบรรจง อินทร์ประสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 5 เดือนมิถุนายน พุทธศักราช 2514
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ประกอบการ บจก วอเตอร์ไทย.เทค และ บจก.ฟีนีพาร์ค
ที่อยู่ทำงาน	176/38-40 หมู่ 18 ตำบลปากช่อง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา 30130

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาเครื่องกล มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ. 2558	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
พ.ศ. 2562	นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

The information technology competitiveness

ผู้วิจัย

เบญจวรรณ เปี่ยมสุวรรณ

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอว่าสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อความสำเร็จของหลายกิจกรรม และมีความสำคัญมาก รวมทั้งสามารถเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ ทั้งนี้ความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานมากยิ่งขึ้น องค์กรต่างๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยภายในระบบสังคมมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตในอนาคต องค์กรที่เริ่มใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะสามารถเรียนรู้พัฒนาและสร้างสารสนเทศใหม่ๆ ที่มีคุณค่าสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่นๆ ได้มากขึ้น โดยอาศัยโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้ลงทุนไปแล้ว สอดรับกับผลการวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) พบว่าสารสนเทศและกระบวนการบริหารจัดการสารสนเทศเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์และเชิงสมรรถภาพขององค์กรที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และการจัดการสารสนเทศ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการคือ 1) มนุษย์ (people) 2) กระบวนการ (process) 3) เทคโนโลยี (technology) 4) เนื้อหา (content) ดังนั้น การจัดการสารสนเทศไม่ได้เกี่ยวข้องกับแค่เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวแต่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ สถาปัตยกรรมโครงสร้างของสารสนเทศ ข้อมูลหรือสารสนเทศ และคุณภาพของเนื้อหาด้วย

คำสำคัญ : ความได้เปรียบทางการแข่งขัน, เทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

This article aims to present the information and information system were significant resource towards the succesfull of several activities and become the strategic resources towards the competitiveness because the advanced and development of information technology affect the performance in every units. The organization is sub unit of soceity should adapt themselves to survive and growth in the future.The organization should apply information technology for knowledge learning development and create new valuable information technology that able to increase and compete with other entrepreneurs. By basic structure of information technology that invest in the past decade. The research of M.I.T. as follow, Information technology and management information system process was strategic and competitive resources of organization which affected in the efficiency of organizational competitiveness and management of information system compose of 4 components,1) people , 2) process , 3) technology and 4) content. In conclusion ,Management of Information Technology is not concern only technology but concern with human, architecture , information structure, data or information, and quality of content.

Keywords : Competitiveness, Information Technology

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองเศรษฐกิจการผลิตสินค้าและบริการใหม่การเติบโตของตลาด การพัฒนาทางเทคโนโลยีได้ก้าวเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร (Information Age) ที่ทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนยากที่จะคาดเดาได้ หลายครั้งที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในลักษณะแบบก้าวกระโดด (Radical Change) ทำให้การดำเนินงานที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตไม่สามารถนำมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ธุรกิจที่เคยประสบความสำเร็จมีความมั่นคงและมีผลกำไรอย่างต่อเนื่องถึงกับต้องปิดกิจการลงหรือต้องจัดหาบุคคลอื่นมาร่วมลงทุนเพื่อฟื้นฟูกิจการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งไม่มีผู้ใดบอกได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นอีกเมื่อใดองค์กรต้องทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรตลอดจนการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้้องค์การมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์. 2552: 258)

ความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) เป็นความสามารถขององค์กรในการสร้างผลงานที่เหนือจากองค์กรอื่น จากการผลิตสินค้าหรือบริการที่ลูกค้าต้องการด้วยประสิทธิภาพที่เหนือกว่า องค์กรจึงต้องสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง ในปัจจุบันโดยความได้เปรียบทางการแข่งขันมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน(วิทยา ด้านดำรงกุล. 2546: 38) ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านคุณภาพ (Quality) ความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่ใช้ทรัพยากรน้อยกว่าคู่แข่งในการผลิตสินค้าและบริการชนิดเดียวกัน ด้านนวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ รวมถึงแสวงหาวิธีการใหม่และด้านการตอบสนองลูกค้า (Responsiveness) ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับความได้เปรียบทางการแข่งขันซึ่งเป็นส่วนประสมที่จำเป็นต่อความสำเร็จและการอยู่รอดในระยะยาวขององค์กร และยังเป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่สะท้อนว่าองค์กรสามารถดำรงอยู่ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศที่กำลังเติบโตอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความได้เปรียบ

การแข่งขันในทางธุรกิจเป็นประจักษ์ชัดชัดเคลื่อนการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้สูงขึ้นและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดเสถียรภาพทางด้านราคาและที่สำคัญคือช่วยเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งรายอื่นๆ ในตลาดโลกได้ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นพลังผลักดันที่เสริมสร้างและจูงใจให้หน่วยผลิตทั้งหลายต้องหันมาให้ความสนใจดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จากสภาพของการแข่งขันในปัจจุบันทำให้ผู้ผลิตต้องเผชิญทั้งการแข่งขันที่เกิดจากคู่แข่งในตลาดภายในประเทศและกับคู่แข่งจากต่างประเทศ รวมทั้งการแข่งขันจากสินค้าและบริการประเภทใหม่ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนอีกด้วย ในที่นี้จะนำเสนอขีดความสามารถในการแข่งขันโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีที่มีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎีความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (The Theory of Competitive Advantage) ของ Micheal Porter

Porter (1990) ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาระดับความสามารถทางการแข่งขันของอุตสาหกรรม โดยมีแนวคิดว่าการแข่งขันในการค้าโลก ประเทศทุกประเทศย่อมพยายามเลือกยุทธวิธีที่ดีที่สุดที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ในอุตสาหกรรมในประเทศของตน ดังนั้นประเทศจึงจำเป็นที่จะต้องประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน โอกาส รวมถึงการคุกคามจากประเทศคู่แข่งและภาวะการแข่งขัน (Strength, Weakness, opportunity, and Threat: SWOT) ของอุตสาหกรรมในประเทศของตนและคู่แข่ง เพื่อให้สามารถหาแนวทางปรับตัวให้แข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในตลาดโลกที่มีการแข่งขันรุนแรงขึ้นทุกขณะ

Porter (1998) ได้วิพากษ์แนวคิดเรื่องความได้เปรียบโดยเปรียบเทียบที่เน้นเพียงอุปทานของปัจจัยในประเทศ และต้องการหาข้ออธิบายว่าทำไมบางอุตสาหกรรมในบางประเทศจึงมีความสามารถในการแข่งขันสูงกว่าประเทศอื่น เพื่อหาเหตุผลว่าทำไมบางอุตสาหกรรมในบางประเทศจึงประสบความสำเร็จกว่าอุตสาหกรรมเดียวกันในประเทศอื่น และพบว่า ข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน (competitive advantage) ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติแต่เป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้และเปลี่ยนแปลงได้ทั้งทางบวกและลบ โดยสามารถทำความเข้าใจแนวคิดดังกล่าวผ่านมุมมองของเศรษฐศาสตร์จุลภาค ส่วนปัจจัยมหภาค เช่น อัตราดอกเบี้ย ค่าจ้างแรงงาน และอัตราแลกเปลี่ยน แม้จะมีความสำคัญในการสร้างความได้เปรียบให้กับประเทศแต่ Porter เชื่อว่าสิ่งสำคัญกว่าคือ เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมภายในประเทศที่เอื้อต่ออุตสาหกรรมของประเทศนั้น Porter จึงได้สร้างแบบจำลอง Diamond Model ในการวิเคราะห์ โดยมีปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ (determinants) ข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่สำคัญรวม 4 กลุ่มตัวแปร ดังนี้

1. เงื่อนไขทางด้านปัจจัยการผลิต (Factor Conditions) ปัจจัยการผลิตในประเทศจะเป็นตัวกำหนดความได้เปรียบเชิงแข่งขันของประเทศ โดยปัจจัยการผลิตในที่นี้จะมีความหมายอย่างกว้าง ประกอบด้วย แรงงาน (Labor) ที่ดิน (Arable Land) ทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources) ทุน (Capital) และสาธารณูปโภค (Infrastructure) ในที่นี้เทคโนโลยีในการผลิตถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตเช่นเดียวกัน ดังนั้นสภาพปัจจัยการผลิตในความหมายของ Porter จะหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่ประเทศมี (Factor Endowment) และเกี่ยวข้องกับการผลิตของผู้ผลิตภายในประเทศ และมีผลกระทบต่อความได้เปรียบและเสียเปรียบในการแข่งขัน กล่าวโดยสรุปสภาพปัจจัยการผลิตในที่นี้จะครอบคลุมทรัพยากร (Resources) ต่างๆ ในประเทศที่มีอยู่ ซึ่งจะประกอบไปด้วย

1.1 ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) หมายถึง ปริมาณแรงงานคุณภาพและทักษะของแรงงาน ต้นทุนทางด้านแรงงาน (ค่าจ้าง) และการจัดการทางด้านทรัพยากรมนุษย์

1.2 ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resources) หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์ และคุณภาพของทรัพยากร รวมถึงต้นทุนหรือมูลค่าของทรัพยากร ทรัพยากรกายภาพในที่นี้จะหมายถึง ที่ดิน น้ำ แร่ธรรมชาติ (Mineral) และพลังงานธรรมชาติ (Power Sources) อื่นๆ นอกจากลักษณะคุณภาพของทรัพยากรกายภาพข้างต้นแล้ว ที่ตั้ง (Location) และขนาด (Geographic Size) ก็มีความสัมพันธ์กับผู้ผลิตในประเทศและในตลาด เพราะว่าที่ตั้งของแหล่งทรัพยากรจะเกี่ยวข้องกับต้นทุนทางการขนส่ง (Transportation Cost) และจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ผลิตได้

1.3 ทรัพยากรทางด้านความรู้ (Knowledge Resources) หมายถึง ทรัพยากรที่เกิดจากการสร้างสรรพัฒนาและฝึกอบรมจะพบมากในปัจจัยด้านแรงงานที่มีทักษะเฉพาะ เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร นักการตลาด และเจ้าหน้าที่เทคนิค เป็นต้น การพัฒนาทางด้านความรู้จะเกิดจากการสนับสนุนของทั้งภาครัฐบาล

และภาคเอกชน โดยประเทศใดก็ตามที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรทางด้านนี้มาก มีนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน ประเทศนั้นจะมีศักยภาพในการพัฒนาและการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ได้

1.4 ทรัพยากรทางด้านเงินทุน (Capital Resources) หมายถึง จำนวนและต้นทุนในการจัดหาและได้มาซึ่งเงินทุน ประเทศใดก็ตามที่มีแหล่งเงินทุนในประเทศที่มีต้นทุนต่ำ อัตราดอกเบี้ยต่ำและความมั่นคงของแหล่งเงินในประเทศ รวมถึงปริมาณเงินทุนที่เพียงพอในประเทศจะทำให้ผู้ผลิตในประเทศนั้นมีความได้เปรียบเหนือกว่าประเทศที่มีข้อจำกัดทางด้านเงินทุน เนื่องมาจากการได้มาซึ่งเงินทุนจะรวมเป็นต้นทุนในการผลิตด้วย หากต้นทุนนี้มีราคาแพงจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่สูงตามไปด้วย

1.5 สาธารณูปโภค (Infrastructure) หมายถึง ปริมาณสาธารณูปโภคที่เพียงพอ และราคาไม่แพง ในที่นี้หมายถึง เครื่องสาธารณูปโภคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ การขนส่ง เป็นต้น เพราะประเทศใดก็ตามที่มีความพร้อมทางด้านสาธารณูปโภคนี้ จะสามารถรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมในประเทศ การพัฒนาการผลิตในประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของผู้ผลิตโดยมีวิธีการแบ่งปัจจัยการผลิต 2 วิธีคือ

วิธีแรกแบ่งปัจจัยการผลิตออกเป็นปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยขั้นสูง ปัจจัยพื้นฐาน หมายถึง ทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิอากาศ แรงงานที่มีความชำนาญและกึ่งชำนาญ รวมทั้งทุน ปัจจัยขั้นสูงหมายถึง โครงสร้างพื้นฐานทางโทรคมนาคมสมัยใหม่ บุคลากรที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมในระดับสูง ซึ่งปัจจัยพื้นฐานเป็นบ่อเกิดแห่งความได้เปรียบด้านการแข่งขันที่ยั่งยืนแต่ปัจจัยขั้นสูงมีความสำคัญมากต่อการเสริมสร้างความได้เปรียบด้านการแข่งขันที่สูง เพราะการพัฒนาปัจจัยขั้นสูงจะต้องใช้เงินทุนสูงและต้องสะสมเป็นระยะเวลานาน

วิธีที่ 2 แบ่งปัจจัยการผลิตออกเป็นปัจจัยทั่วไปกับปัจจัยเฉพาะทาง ดังนี้ 1) ปัจจัยทั่วไป หมายถึง ถนน แหล่งเงินทุนประเภทหนี้ บุคลากรระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าที่ไม่จำกัดว่าต้องใช้กับอุตสาหกรรมใด 2) ปัจจัยเฉพาะทาง หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเฉพาะทาง โดยทั่วไปแล้วปัจจัยเฉพาะทางเมื่อได้รับการพัฒนาสูงขึ้นก็มักมีลักษณะเฉพาะทางมากขึ้นเป็นบ่อเกิดแห่งความได้เปรียบด้านการแข่งขันสูงและก่อให้เกิดนวัตกรรมได้มากกว่าปัจจัยทั่วไปและปัจจัยพื้นฐาน

Porter ให้ความสำคัญกับความสามารถของประเทศในการเปลี่ยนทรัพยากรพื้นฐาน ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดความได้เปรียบจึงเป็นการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ถูกสร้างทั้งหลายในการส่งเสริมข้อได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ Porter ยังเชื่อว่าข้อได้เปรียบในการแข่งขันอาจจะเกิดจากการที่ประเทศมี “ข้อเสียเปรียบของปัจจัยบางด้าน” เนื่องจากจะเป็นแรงผลักดันให้อุตสาหกรรมของประเทศต้องปรับตัวและพัฒนาเพื่อเอาชนะข้อเสียเปรียบเหล่านั้น

2. เงื่อนไขทางด้านความต้องการหรืออุปสงค์ (Demand Condition) อุปสงค์หรือความต้องการในที่นี้จะหมายถึงความต้องการภายในประเทศ ซึ่งจะทำให้เกิดความได้เปรียบด้านการแข่งขันในตลาดโลกได้ เนื่องจากอุปสงค์หรือความต้องการภายในประเทศจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนารวมทั้งการผลิตสินค้าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ความต้องการภายในประเทศที่เพียงพอจะสามารถรองรับการผลิตปริมาณมากภายในประเทศ ซึ่งจะก่อให้เกิดการประหยัดต่อขนาดเนื่องจากสามารถทำการผลิตในปริมาณมากๆ

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยเกี่ยวกับเงื่อนไขความต้องการหรืออุปสงค์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน ได้แก่

2.1 โครงสร้างการแบ่งตลาดของอุปสงค์ในประเทศ (Segment Structure of Demand) บริษัทหรืออุตสาหกรรมมักจะมีข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันระหว่างประเทศถ้าบริษัทหรืออุตสาหกรรมนั้นมีอุปสงค์ในประเทศที่คล้ายคลึงกับอุปสงค์โลกและตลาดส่วนที่คล้ายคลึงกับอุปสงค์โลกเป็นตลาดส่วนที่สำคัญของบริษัทหรืออุตสาหกรรมนั้นมากกว่าตลาดส่วนเดียวกันของประเทศอื่น ในทางกลับกันตลาดส่วนที่มีความสำคัญน้อยในอุตสาหกรรมมักจะเสียเปรียบคู่แข่งจากต่างประเทศ ถ้าตลาดส่วนนั้นมีความคล้ายคลึงกับอุปสงค์โลก

2.2 ผู้ซื้อที่รู้จริง (Sophisticated and Demanding Buyers) ผู้ซื้อที่รู้จริงในสินค้าหรือบริการใดจะตั้งมาตรฐานไว้สูงเวลาเลือกซื้อสินค้าหรือบริการนั้น ซึ่งเท่ากับเป็นแรงกดดันให้บริษัทต้องพัฒนาข้อได้เปรียบด้านการแข่งขัน ดังนั้น ประเทศจะมีข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันในอุตสาหกรรมที่มีผู้ซื้อในประเทศที่รู้จริงกว่าผู้ซื้อในต่างประเทศ

2.3 อุปสงค์ในประเทศเกิดขึ้นก่อนประเทศอื่น (Anticipatory Buyer Needs) อุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองอุปสงค์ในประเทศจะได้เปรียบด้านการแข่งขันระหว่างประเทศถ้าอุปสงค์ต่อสินค้าหรือบริการนั้นเกิดขึ้นในประเทศนั้นก่อน แล้วจึงเกิดขึ้นในประเทศอื่นๆ ภายหลังในบางกรณีผู้ซื้อในประเทศอาจก่อให้เกิดอุปสงค์ที่ล่วงหน้าในประเทศและล้าหน้าอุปสงค์ในต่างประเทศ ในทางตรงกันข้ามถ้าอุปสงค์ในประเทศเกิดขึ้น แล้วเกิดขึ้นเฉพาะในประเทศนั้นโดยไม่กลายเป็นอุปสงค์สากล อุตสาหกรรมในประเทศสำหรับอุปสงค์นั้นก็เสียเปรียบด้านการแข่งขันระหว่างประเทศ หรือถ้าอุปสงค์ในประเทศตอบสนองอย่างล่าช้าต่อความต้องการใหม่ที่เป็นสากลประเทศนั้นจะเสียเปรียบด้านการแข่งขันระหว่างประเทศในอุตสาหกรรมนั้น

3. อุตสาหกรรมที่สนับสนุนและเกี่ยวเนื่อง (Supporting and Related Industries) อุตสาหกรรมการผลิตสินค้าชนิดใดที่จะมีความได้เปรียบด้านการแข่งขัน อุตสาหกรรมนั้นจะต้องมีอุตสาหกรรมที่สนับสนุนและเกี่ยวเนื่องที่สามารถส่งเสริมความสามารถ หรือศักยภาพของอุตสาหกรรมนั้น เนื่องจากอุตสาหกรรมสนับสนุนนี้จะทำให้มีการพัฒนาผลิตสินค้าให้ตรงกับความต้องการภายในประเทศ และต่างประเทศมากขึ้น โดยที่อุตสาหกรรมที่สนับสนุนและเกี่ยวเนื่องจะมีความเชื่อมโยงกันในการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงการผลิตให้มีคุณภาพและปริมาณตรงกับความต้องการของผู้บริโภคมากขึ้น ทำให้การผลิตมีประสิทธิภาพ มีต้นทุนการผลิตต่ำ กล่าวโดยสรุปคือ การที่ประเทศใดที่มีอุตสาหกรรมสนับสนุนและเกี่ยวเนื่องที่มีความได้เปรียบแข่งขันจะก่อให้เกิดความได้เปรียบแข่งขันระหว่างประเทศของอุตสาหกรรมนั้นๆ ทั้งนี้มาจากสาเหตุสำคัญ ได้แก่

3.1 ช่องทางการจัดหาที่รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สามารถลดต้นทุนการผลิต และขยายตลาดให้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว หรืออาจได้รับสิทธิพิเศษมากกว่าผู้ผลิตรายอื่นในต่างประเทศ ในการมีวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนที่ดีที่สุด ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศ และวัตถุดิบในประเทศยังถูกใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งยังเป็นการลดต้นทุนการนำเข้าวัตถุดิบจากต่างประเทศได้อีกด้วย

3.2 ความร่วมมือกันอยู่ตลอดเวลาระหว่างผู้ผลิตที่ใช้วัตถุดิบกับผู้ผลิตวัตถุดิบ เช่น มีการพัฒนาและร่วมมือกันพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตให้มีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกันทั้งสองฝ่าย

ประเทศมีโอกาสสูงที่จะประสบความสำเร็จในตลาดระหว่างประเทศสำหรับอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง ถ้ามีอุตสาหกรรมสนับสนุนและเกี่ยวเนื่องตั้งอยู่ในประเทศเดียวกัน หรือมีการกระจุกตัวกันเกิดความร่วมมือกัน ก่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขันระหว่างประเทศเหนืออุตสาหกรรมนั้นในประเทศอื่นๆ

4. กลยุทธ์ โครงสร้างและสภาพการแข่งขันของผู้ผลิต (Firm Strategy, Structure and Rivalry) การจัดการโครงสร้างและระบบการบริหารอย่างเหมาะสมของผู้ผลิตในอุตสาหกรรมนั้นและการแข่งขันของผู้ผลิตในอุตสาหกรรมชนิดเดียวกันภายในประเทศ จะทำให้เกิดการปฏิบัติตามการบริหารและการผลิตที่มีประสิทธิภาพของผู้ผลิตในอุตสาหกรรมมากขึ้นและเป็นแรงกดดันในการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพและรูปแบบที่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคมากขึ้น ซึ่งจะทำให้มีความได้เปรียบด้านการแข่งขันมากขึ้น สภาพการแข่งขันในประเทศเป็นตัวกำหนดหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการกำหนดความได้เปรียบเชิงแข่งขันของประเทศ การแข่งขันที่รุนแรงในประเทศสำหรับอุตสาหกรรมใดอุตสาหกรรมหนึ่ง จะทำให้อุตสาหกรรมนั้นประสบความสำเร็จในตลาดระหว่างประเทศในระดับที่สูงมาก เนื่องจากจะเกิดแรงกดดันต่อกันและกันให้มีการพัฒนามากขึ้น ซึ่งการแข่งขันในประเทศไม่ได้หมายถึงแต่เฉพาะการแข่งขันทางด้านราคาเท่านั้น การแข่งขันในด้านอื่นๆ ได้แก่ เทคโนโลยีอันจะนำไปสู่ความได้เปรียบเชิงแข่งขันที่ยั่งยืนกว่า และการแข่งขันในประเทศที่เข้มข้นมักจะกดดันให้เกิดการส่งออกเพื่อแสวงหาตลาดเพิ่มเติมเพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบด้านต้นทุนที่ลดลงเมื่อมีการผลิตครั้งละปริมาณมากๆ กระบวนการแข่งขันจะมีประโยชน์เพิ่มขึ้นอีกมากถ้าผู้แข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกันไม่อยู่กระจัดกระจายไปทั่วประเทศ แต่กระจุกตัวอยู่ในอาณาเขตเดียวกันมีการติดต่อและทำธุรกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอตลอดเวลา และมีการเปิดตลาดโดยไม่กีดกันการนำเข้า เพื่อที่จะทดแทนการขาดแคลนสภาพการแข่งขันในประเทศที่เข้มข้นได้บ้างสำหรับประเทศเล็กๆ นอกจากนี้จำนวนผู้แข่งขันเพียงอย่างเดียวไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หากขาดซึ่งคุณภาพ ดังนั้นจุดที่สำคัญคือ คุณภาพของการแข่งขันต้องเข้มข้นด้วย เพราะสภาพการแข่งขันในประเทศที่เข้มข้นจะทำให้ทรัพยากรที่สำคัญของประเทศถูกนำไปใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากตัวกำหนดทั้ง 4 ใน Diamond Model แล้วยังมีปัจจัยภายนอกที่มีบทบาทต่อการเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันของประเทศอีก 2 ประการ คือ

5. รัฐบาล (Government) รัฐบาลส่งผลกระทบและพร้อมๆ กับได้รับผลกระทบจากตัวกำหนดทั้งสี่ โดยในบางกรณีเป็นผลทางด้านบวก ในบางกรณีก็เป็นผลทางด้านลบ ปัจจัยการผลิตในประเทศได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐบาลทางด้านตลาดหลักทรัพยากร ด้านการศึกษา ด้านเงินช่วยเหลือจากรัฐบาล เป็นต้น อุปสงค์ในประเทศได้รับผลกระทบจากนโยบายด้านมาตรฐานสินค้าและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ซื้อผู้บริโภค รวมทั้งรัฐบาลยังเป็นผู้ซื้อรายใหญ่ของสินค้าและบริการหลายๆ ชนิด อุตสาหกรรมสนับสนุนและเกี่ยวเนื่องในประเทศได้รับผลกระทบจากนโยบายรัฐบาลด้านการโฆษณาและด้านอื่นๆ ยุทธการ โครงสร้าง และสภาพการแข่งขันในประเทศของบริษัทได้รับผลกระทบจากนโยบายรัฐบาลด้านภาษี ด้านการป้องกันและผูกขาด เหล่านี้เป็นต้น

6. เหตุสุตวิสัย หรือโอกาส (Chance) การเปลี่ยนแปลงต่างๆ และความเป็นไปได้ที่อาจจะคาดการณ์ล่วงหน้าไม่ได้ ล้วนมีผลต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เช่น การมีนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นหรือความไม่ต่อเนื่องของเทคโนโลยีหลักที่เปิดช่องให้มีคู่แข่งรายใหม่เข้ามาได้ การเปลี่ยนแปลงอย่างมากของตลาดการเงินโลก หรืออัตราแลกเปลี่ยน ตลอดจนการเกิดสงคราม ตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญเพราะทำให้เกิด “ความไม่ต่อเนื่อง”

ที่เปิดช่องให้มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในการแข่งขันหรือล้มล้างข้อได้เปรียบที่มีอยู่เดิมและเปิดช่องให้ธุรกิจใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นจนเกิดความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นตัวแปรนี้มีบทบาทโดยการเข้าไปเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขใน Diamond โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นก็จะแตกต่างกันไป เนื่องจากแต่ละประเทศก็จะมีตัวบ่งชี้ใน Diamond ที่แตกต่างกัน

โดยสรุป จากการทบทวนแนวคิดของ Porter (1990) พบว่าองค์ประกอบความสามารถทางการแข่งขันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร มีทั้งหมด 4 ประการ ได้แก่ เงื่อนไขด้านปัจจัยการผลิต (Input/Factor Conditions) บริบทด้านการแข่งขันและกลยุทธ์ของธุรกิจ (Context for Firm Strategy and Rivalry Context) อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุน (Related and Supporting Industries) เงื่อนไขด้านอุปสงค์ (Demand Conditions)

แนวคิดที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีขององค์กร

จากการสืบค้นความหมายของเทคโนโลยีของนักทฤษฎีในแง่มุมต่างๆ อาทิเช่น

ซอร์คอสกี (Zorkoezy. 1984) กล่าวถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การกระทำโดยอัตโนมัติเพื่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล จัดจำหน่าย และการใช้สารสนเทศโดยไม่จำกัดขอบเขตไว้ที่ฮาร์ดแวร์ หรือซอฟต์แวร์ แต่เน้นความสำคัญที่มนุษย์ในฐานะของผู้ใช้ ผู้สร้าง ผู้ควบคุมและผู้แสวงหาประโยชน์จากเทคโนโลยี ส่วนลูคัส (Lucas. 1997) กล่าวถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง รูปแบบของเทคโนโลยีทุกประเภทที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อการประมวลผล การจัดเก็บ และการถ่ายทอดสารสนเทศในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับปีแชนและโฮลเมส (Behan & Holmes. 1990) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศว่าเทคโนโลยีที่นำมนุษย์เข้าสู่ทะเบียนข้อมูล การจัดเก็บ การประมวลผล การค้นคืน การส่งผ่านและรับสารสนเทศ ประกอบด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรสาร ไมโครกราฟิก โทรคมนาคม และไมโครอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งเทคโนโลยีเก่า ได้แก่ ระบบจัดเรียงเอกสาร เครื่องทำบัญชีอัตโนมัติ เป็นต้น และณัฐพันธุ์ เชนนันท์ และไพบูลย์ เกียรติโกมล (2545: 5) ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็น 2 ประการ คือ

1. เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์โทรคมนาคมต่างๆ รวมทั้งซอฟต์แวร์ทั้งแบบสำเร็จรูปและแบบพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้งานเฉพาะด้าน ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้จัดเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ และใช้เทคโนโลยีระดับสูง
2. กระบวนการในการนำอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ข้างต้นมาใช้งาน เพื่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และแสดงผลลัพธ์เป็นสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากผลการศึกษาของ Thompson (2010: 15-18) ได้ทำการศึกษาเทคโนโลยีขององค์กรโดยพิจารณาองค์การในฐานะที่เป็นสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยๆ เทคโนโลยีขององค์กรจะดูได้จากขั้นตอนในการทำงานขององค์การและการพึ่งพาอาศัยกันของระบบย่อยในองค์การซึ่งจะช่วยให้องค์การลดความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมขององค์กรลง เทคโนโลยีตามแนวความคิดของ James Thompson สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

1) เทคโนโลยีแบบเป็นขั้นตอน ก่อนหลัง (Long - Linked Technology) เป็นเทคโนโลยีที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน ผลผลิตของหน่วยงานย่อยจะเป็นปัจจัยนำเข้าของอีกหน่วยงานย่อยหนึ่งในองค์กร แล้วส่งต่อกันไปเรื่อยๆ ระหว่างหน่วยงานย่อย เป็นเทคโนโลยีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในอุตสาหกรรมการผลิตทั่วไป ลักษณะการผลิตเป็นกระบวนการเส้นตรง เริ่มจากการนำวัตถุดิบเข้ามาสู่กระบวนการผลิต จากจุดหนึ่งต่อไปอีกจุดหนึ่งจนจบกระบวนการได้ออกมาเป็นตัวสินค้าในที่สุด การทำงานจะทำต่อเนื่องกันในลักษณะกระบวนการมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนว่าเริ่มจากจุดใดแล้วส่งต่อไปยังจุดใด องค์กรที่มีเทคโนโลยีรูปแบบนี้ จะเป็นองค์กรที่มีการผลิตในปริมาณมาก (Mass Production) และการผลิตโดยใช้เครื่องจักรทำงานตลอด 24 ชั่วโมง (Continuous Process) ในองค์กรที่มีเทคโนโลยีรูปแบบนี้ การประสานงานและการพึ่งพาอาศัยกันของหน่วยงานย่อยจะเป็นแบบเป็นลำดับขั้น (Sequential Interdependence) องค์กรจึงต้องการการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) เทคโนโลยีแบบเป็นตัวกลาง (Mediating Technology) เป็นลักษณะการทำงานในองค์กรที่เป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างกลุ่มลูกค้าสองกลุ่มที่มีความสนใจและผลประโยชน์ตรงกันมาพบเพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการซึ่งกันและกัน เป็นเทคโนโลยีที่หน่วยงานทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างลูกค้าขององค์กร ตัวอย่างขององค์กรที่มีลักษณะของเทคโนโลยีรูปแบบนี้ ได้แก่ การที่ธนาคารเป็นตัวกลางระหว่างลูกค้าที่เข้ามาฝากเงินกับลูกค้าที่กู้เงินจากธนาคาร หรือธุรกิจที่มีสาขาเช่น สาขาของธนาคารหรือสาขาของร้านอาหารต่างๆ หน่วยงานที่มีเทคโนโลยีรูปแบบนี้หน่วยงานย่อยในองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องกันไม่มากนัก ความสัมพันธ์และการพึ่งพากันระหว่างหน่วยงานย่อยจะเป็นแบบที่ต่างคนต่างทำงานของตัวเองไปโดยไม่ต้องขึ้นต่อกัน (Pooled Interdependence) การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานย่อยมีไม่มากนัก แต่หากหน่วยงานย่อยใดหรือสาขาใดทำงานไม่ได้ก็จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวมได้ ตัวอย่างเช่น สาขาย่อยของธนาคารทำงานได้ไม่ดีประสิทธิภาพขาดทุนก็จะทำให้กำไรของธนาคารโดยรวมลดลง เพราะจะต้องนำกำไรของสาขาอื่นมาชดเชยการขาดทุนของสาขาดังกล่าว องค์กรที่มีระบบการผลิตแบบนี้จะมีมาตรฐานและระเบียบการทำงานในสาขาต่างๆ แบบเดียวกัน มีระบบการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดมาตรฐานของผลงานระหว่างสาขา ไม่ว่าลูกค้าจะไปติดต่อหรือขอรับบริการจากสาขาใดจะได้รับบริการแบบเดียวกันเช่น หากจะขอกู้เงินจากธนาคารไม่ว่าจะยื่นกู้ที่สาขาใดจะต้องใช้หลักฐานและจัดทำรายละเอียดแบบเดียวกัน องค์กรที่มีระบบผลิตแบบเป็นตัวกลางจะลดความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมโดยพยายามขยายฐานลูกค้าให้มาก

3) เทคโนโลยีแบบร่วมกันทำงาน (Intensive Technology) เป็นการใช้ทั้งเทคโนโลยีประเภทเครื่องจักร (Hardware) และความรู้ (Knowledge) มาใช้ร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเทคโนโลยีที่หน่วยงานย่อยหลายๆ หน่วยงานเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลผลิตขององค์กร เนื่องจากปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานมีความสลับซับซ้อน และหน่วยงานย่อยเพียงหน่วยเดียวไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวไปได้ จึงจำเป็นที่จะต้องพึ่งพากัน ระบบการพึ่งพากันระหว่างหน่วยงานย่อยขององค์กรที่มีเทคโนโลยีแบบนี้จะมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกัน (Reciprocal) เช่น โรงพยาบาลที่ต้องระดมความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ในการรักษาพยาบาลคนไข้ คนไข้บางคนจะต้องได้รับการดูแลจากหลายฝ่ายทั้งหมด พยาบาล หน่วยงานธุรการ นักเทคนิคการแพทย์ ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ หน่วยการฉายรังสี เป็นต้น ทุกคนจะทำงานร่วมกันในลักษณะทีมงานที่

คอยให้การรักษายาบาลคนไข้ หรือในกรณีสายการบินการขนส่งผู้โดยสารจะต้องมีหลายหน่วยงานเข้ามาทำงาน ร่วมกันในการบินแต่ละเที่ยวบิน ฝ่ายช่างดูแลสภาพความเรียบร้อยของเครื่องบิน ผู้ที่ทำหน้าที่นักบิน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายห้องอาหารที่ต้องเตรียมอาหารสำหรับผู้โดยสาร เป็นต้น องค์การที่มีเทคโนโลยีแบบ ร่วมกันทำงานได้แก่ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย บริษัทที่ปรึกษาการวิจัย เป็นต้น

การพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีการพัฒนาคิดค้นสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่อการดำรงชีวิตเป็นอันมาก เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามาเสริมปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิตได้เป็นอย่างดี เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การสร้างที่พักอาศัยมีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตสินค้าและให้บริการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ระบบการผลิตสามารถผลิตสินค้าได้เป็นจำนวนมากมีราคาถูกลง สินค้าได้คุณภาพ เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้มีการติดต่อสื่อสารกันได้สะดวก การเดินทางเชื่อมโยงถึงกันทำให้ประชากรในโลกติดต่อรับฟังข่าวสารกันได้ตลอดเวลาพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ชีวิตความเป็นอยู่เปลี่ยนแปลงไปมาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารที่สนใจจะต้องศึกษาติดตามความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ (ที่มา: <https://sites.google.com/site/pornnip65/thekhnlologyi-sarsnthes-thi-sakhay-ni-xnakht>)

1. คอมพิวเตอร์ (Computer) ปัจจุบันคอมพิวเตอร์ได้พัฒนาไปจากยุคแรกที่เครื่องมีขนาดใหญ่ทำงานได้ช้า ความสามารถต่ำ และใช้พลังงานสูง เป็นการนำเทคโนโลยีวงจรรวมขนาดใหญ่ (Very Large Scale Integrated Circuit, VLSI) ในการผลิตไมโครโปรเซสเซอร์ (Microprocessor) ทำให้ประสิทธิภาพของส่วนประมวลผลของเครื่องพัฒนาขึ้นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ยังได้มีการพัฒนาหน่วยความจำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นแต่มีราคาถูกลง ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลในปัจจุบัน

2. ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence ; AI) ปัจจุบันที่นักวิทยาศาสตร์ในหลายสาขาวิชาได้ศึกษา และทดลองที่จะพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้สามารถทำงานที่มีเหตุผล โดยการเลียนแบบการทำงานของสมอง มนุษย์ ซึ่งความรู้ทางด้านนี้ถ้าได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานต่างๆ อย่างมากมาย เช่น หุ่นยนต์ (Robotics) เป็นการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ให้สามารถปฏิบัติงาน และใช้ทักษะการเคลื่อนไหวได้ใกล้เคียงกับการทำงานของมนุษย์ เป็นต้น

3. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information System ; EIS) เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนในงานระดับวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร

4. การจดจำเสียง (Voice Recognition) เป็นความพยายามของนักวิทยาศาสตร์ที่จะทำให้คอมพิวเตอร์จดจำเสียงของผู้ใช้ ปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีสาขานี้ยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่นักวิทยาศาสตร์ต้องการ ถ้าในอนาคตนักวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จในการนำความรู้ต่างๆ มาใช้สร้างระบบการจดจำเสียงก็จะสามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างมหาศาลแก่การใช้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยที่ผู้ใช้จะสามารถออกคำสั่ง และตอบโต้กับคอมพิวเตอร์แทนการกดแป้นพิมพ์

5. การแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Data Interchange ; EDI) เป็นการส่งข้อมูลหรือข่าวสารจากระบบคอมพิวเตอร์หนึ่งไปสู่ระบบคอมพิวเตอร์อื่น โดยผ่านทางระบบสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การส่งคำสั่งซื้อไปยังผู้ขายโดยตรง ปัจจุบันระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์กำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพราะช่วยลดระยะเวลาในการทำงานของแต่ละองค์การลง

6. เส้นใยแก้วนำแสง (Fiber Optics) เป็นตัวกลางที่สามารถส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว โดยอาศัยการส่งสัญญาณแสงผ่านเส้นใยแก้วนำแสงที่มีตรวมกัน การนำเส้นใยแก้วนำแสงมาใช้ในการสื่อสารก่อให้เกิดแนวความคิดเกี่ยวกับ "ทางด่วนข้อมูล (Information Superhighway)" ที่จะเชื่อมโยงระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใช้ได้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

7. อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงไปทั่วโลก มีผู้ใช้งานหลายล้านคน และกำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยที่สมาชิกสามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนค้นหาข้อมูลจากห้องสมุดต่างๆ

8. ระบบเครือข่าย (Networking System) โดยเฉพาะระบบเครือข่ายเฉพาะพื้นที่ (Local Area Network, LAN) เป็นระบบสื่อสารเครือข่ายที่ใช้ในระยะทางที่กำหนด ส่วนใหญ่จะภายในอาคารหรือในหน่วยงาน LAN จะมีส่วนช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลให้สูงขึ้น

9. การประชุมทางไกล (Teleconference) เป็นการนำเทคโนโลยีสาขาต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายโทรทัศน์ และระบบสื่อสารโทรคมนาคมผสมผสาน เพื่อใช้สนับสนุนในการประชุมมีประสิทธิภาพ

10. โทรทัศน์ตามสายและผ่านดาวเทียม (Cable and Sattelite TV) โดยที่ผู้ชมสามารถเข้าถึงข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้มากขึ้น ส่งผลให้ผู้ชมรายการมีทางเลือกมากขึ้นและสามารถตัดสินใจในทางเลือกต่างๆ ได้เหมาะสมขึ้น

11. เทคโนโลยีมัลติมีเดีย (Multimedia Technology) เป็นการนำเอาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์มาจัดเก็บข้อมูล หรือข่าวสารในลักษณะที่แตกต่างกันทั้งรูปภาพ ข้อความ เสียง โดยสามารถเรียกกลับมาใช้เป็นภาพเคลื่อนไหวได้ และยังสามารถโต้ตอบกับผู้ใช้ด้วยการประยุกต์เข้ากับความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์

12. การใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรม (Computer Based Training) เป็นการนำเอาระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ หรือการนำเอาคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอนที่เรียกว่า "คอมพิวเตอร์ช่วยการสอน (Computer Assisted Instruction) หรือ CAI"

13. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบ (Computer Aided Design; CAD) เป็นการนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบข้อมูลเข้ามาช่วยในการออกแบบผลิตภัณฑ์ รวมทั้งรูปแบบหีบห่อของผลิตภัณฑ์หรือการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยทางด้านการออกแบบวิศวกรรม และสถาปัตยกรรมให้มีความเหมาะสมกับความต้องการและความเป็นจริง

14. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการผลิต (Computer Aided Manufacturing; CAM) เป็นการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการผลิตสินค้าในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากระบบคอมพิวเตอร์จะมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

15. ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System; GIS) เป็นการนำเอาระบบคอมพิวเตอร์ทางด้านรูปภาพ (Graphics) และข้อมูลทางภูมิศาสตร์มาจัดทำแผนที่ในบริเวณที่สนใจ GIS สามารถนำมาประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินกิจการต่างๆ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การกำหนดนโยบายการพัฒนาประเทศและท้องถิ่น การวางแผนทางการตลาด การบริหารการขนส่ง การสำรวจและวางแผนป้องกันธรรมชาติ การช่วยเหลือและกู้ภัย เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศ

คำว่า “เทคโนโลยีสารสนเทศ” หรือเรียกสั้นๆว่า “ไอที” (IT) นั้น มักนำมาใช้งานอย่างกว้างขวางเกือบทุกวงการล้วนเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศกันแทบทั้งสิ้นหรืออาจเรียกว่าโลกแห่งยุคไอทีนั่นเอง ในความเป็นจริงคำว่าเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ประกอบด้วยคำว่า “เทคโนโลยี” และคำว่า “สารสนเทศ” มารวมกันโดยแต่ละคำมีความหมายดังนี้

เทคโนโลยี (Technology) คือการประยุกต์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ที่เกี่ยวกับการผลิการสร้างวิธีการดำเนินงานและรวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ ที่ไม่มีตามธรรมชาติโลกแห่งเทคโนโลยียุคนี้ ทำให้มนุษย์ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวันมากมายนับไม่ถ้วน

สารสนเทศ (Information) คือผลลัพธ์ที่เกิดจากการประมวลผลข้อมูลดิบ (Rau data) ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ และนำมาผ่านกระบวนการประเมินผล ไม่ว่าจะเป็นการจัดกลุ่มข้อมูล การเรียงลำดับข้อมูล การคำนวณและสรุปผล จากนั้นก็นำมาเสนอในรูปแบบของรายงานที่เหมาะสมต่อการใช้งานที่ก่อให้เกิดประโยชน์การดำเนินชีวิตของมนุษย์ไม่จะเป็นด้านของชีวิตประจำวัน ข่าวสาร ความรู้ด้านวิชาการ ธุรกิจ

เมื่อนำคำว่า เทคโนโลยี และสารสนเทศ รวมเข้าไว้ด้วยกันแล้ว จึงสรุปความหมายโดยรวมได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) คือการประยุกต์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีด้านเครือข่าย โทรคมนาคมและการสื่อสาร ตลอดจนอาศัยความรู้ในกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศในขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ รวมถึงการจัดการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนสารสนเทศด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้องแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์ได้นั่นเอง

ปัจจุบันมีธุรกิจรับจ้างจัดการสารสนเทศสำหรับองค์กรภาคธุรกิจเกิดขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการสารสนเทศภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตภัณฑ์สารสนเทศที่ถูกต้อง มีคุณภาพ ทันสมัย และเชื่อถือได้ มีการใช้เมตาดาตา (Metadata) ที่ถูกต้อง จัดทำฐานข้อมูลและจัดทำเหมืองข้อมูล (Data Mining) โดยดึงข้อมูลแต่ละกลุ่มที่กำหนดไว้ในแผนที่สารสนเทศ (Information Map) ขึ้นมาใช้เมื่อต้องการ กำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้สารสนเทศ การเข้าถึงสารสนเทศ กำหนดว่าใครมีสิทธิเข้าถึงได้ ใครที่ไม่มีสิทธิเข้าถึง การจัดเก็บและรักษาความปลอดภัยของสารสนเทศ การกำจัดสารสนเทศที่ไม่ใช้แล้ว หรือไม่มีประโยชน์ การจัดการระเบียบเอกสารสำคัญต่างๆ เช่น เอกสารทางกฎหมาย การเงิน การค้า งานวิจัย ทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น ระบบการจัดการสารสนเทศ (information management systems) อาจแยกย่อยตามประเภทและกิจกรรมของสารสนเทศ เช่น ระบบการจัดการเอกสาร ระบบการจัดการระเบียบบันทึก ระบบการจัดการเนื้อหาบนเว็บ ระบบการจัดการคลังสื่อดิจิทัล ระบบการจัดการสื่อการเรียนการสอน ระบบการจัดการห้องสมุด เป็นต้น การจัดการสารสนเทศประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ประการคือ 1. มนุษย์ (people) 2. กระบวนการ (process) 3. เทคโนโลยี (technology) 4. เนื้อหา (content) ดังนั้น การจัดการสารสนเทศไม่ได้เกี่ยวข้องกับแค่เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ สถาปัตยกรรมโครงสร้างของสารสนเทศ เมตาดาตา และคุณภาพของเนื้อหาด้วย (Robertson, 2005)

สำหรับกรอบแนวความคิดของกลยุทธ์สารสนเทศสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานภาคธุรกิจนั้น Earl (2000:21) ได้เสนอกรอบแนวความคิดแบบ 5 จุดเชื่อมโยงกัน (five-point information strategy framework) ซึ่งประกอบด้วย

What? อะไรคือกลยุทธ์ของระบบสารสนเทศที่จะใช้ในการพัฒนาองค์กร (IS strategy)

How? องค์กรจะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานอย่างไร (IT strategy)

Where? การจัดเก็บทรัพยากรสารสนเทศขององค์กร จะต้องมิติศทางที่จะดำเนินไปและมีเป้าหมายที่แน่นอน (IR strategy)

Who? ใครเป็นผู้มีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการสารสนเทศขององค์กร (IM strategy) และ

Why? ทำไมกลยุทธ์สารสนเทศจึงมีความสำคัญต่อกลยุทธ์โดยรวมขององค์กร (Organization strategy)

นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า Davenport (2000) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศขององค์กร โดยทั่วไปว่า องค์กรส่วนใหญ่มักใช้เงินงบประมาณลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือในการจัดเก็บและส่งผ่านสารสนเทศเท่านั้น แต่สิ่งที่สำคัญกว่าคือ มนุษย์ ซึ่งเป็นทั้งผู้สร้าง ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ต้องการใช้สารสนเทศ ทำให้สารสนเทศมีค่าและมีความหมาย ดังนั้นเมื่อมี “เทคโนโลยี” แล้วสิ่งที่สำคัญคือต้องรู้จักบริหารจัดการ “สารสนเทศ” ให้มีประสิทธิภาพและควรจะมีแนวโน้มไปที่ “I” (information) มากกว่า “T” (technology)

ทั้งนี้การจัดการข้อมูล (data management) เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นหลัก แต่การจัดการสารสนเทศ (information management) จะคำนึงถึงองค์ประกอบด้านมนุษย์เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย และเมื่อบุคลากรภายในองค์กรมีความรู้สะสมจากประสบการณ์ของงานที่ทำจะกลายเป็น knowledge workers ที่ไม่เพียงแต่ใช้ความรู้ในการทำงานในชีวิตประจำวันเท่านั้น แต่จะสามารถสร้างแนวความคิดใหม่ๆ หรือสร้าง knowhow ให้แก่องค์กรได้ด้วย เกิดเป็นกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่ ที่เรียกว่าการจัดการความรู้ (knowledge management) ทำให้้องค์กรเกิดทุนทางปัญญา (intellectual capital) เพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน การจัดการความรู้จะใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บบันทึกเป็นคลังความรู้ หมุนเวียนนำกลับไปใช้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างบุคลากร เรียกว่าเป็น “information about knowledge” หรือสร้างเป็นระบบผู้เชี่ยวชาญ (expert systems) เพื่อเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากร (Davenport, 2002) อย่างไรก็ตาม สิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในปัจจุบันคือ เรื่องของความใส่ใจ หรือ attention economy เพราะสารสนเทศมีปริมาณมากมายมหาศาล และมีลักษณะกระจายเป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์มากขึ้น ผู้ใช้สารสนเทศมักให้ความสนใจในระดับต่ำ เลือกเฉพาะสิ่งที่สนใจ หรือใช้เวลาที่สั้นมากในการให้ความสนใจ

นอกจากนี้ Despres และ Chauvel (2000: 175) ที่ได้เสนอแนวคิดเรื่องแผนที่การจัดการความรู้ เพื่อจำแนกลักษณะการจัดการความรู้ของแต่ละองค์กร โดยพิจารณาจากมุมมองหรือมิติต่างๆ พร้อมกันทั้ง 4 มิติ คือ 1) ขั้นตอนหรือกระบวนการของ knowledge process พิจารณาว่าอยู่ในขั้นตอนใด ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน (scan map) การสร้างได้มา และครอบครอง (capture/create) การจัดเก็บ (package store) การประยุกต์ใช้และแลกเปลี่ยน (share/apply) การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาต่อยอดความรู้ (transform/innovate) 2) ชนิดของความรู้ พิจารณาว่าเป็นความรู้ชนิดใด ความรู้ชัดแจ้ง (explicit) หรือความรู้ฝังลึก (tacit) 3) ระดับของความรู้ ได้แก่ ความรู้ส่วนบุคคล ความรู้ของกลุ่ม ความรู้ขององค์กร 4) บริบท ความรู้จะมีความหมายหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กร ทั้งนี้การจัดการความรู้จะเน้นความรู้ฝังลึก (tacit) ซึ่งเป็นความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มาจากประสบการณ์ในตัวมนุษย์ และมีความซับซ้อนมากกว่า ทั้งการจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ ต่างอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ใช้สารสนเทศ สร้างทุนทางปัญญาให้แก่องค์กร และพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุค Digital เข้ามาช่วยในการจัดทำกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างไร เนื่องจากเทคโนโลยีที่มีพัฒนาการเร็วทำให้การลงทุนในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับองค์กรมีมากขึ้น ดังนั้นในการจัดทำกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับสารสนเทศในยุคดิจิทัลที่มีการพัฒนาโดยไม่หยุดยั้ง

ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร คือการทำให้องค์กรสามารถนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณค่าสูงกว่า ตอบสนองต่อลูกค้าได้ดีกว่า มีต้นทุนสินค้าและต้นทุนในการดำเนินงานที่ต่ำกว่าคู่แข่ง คุณสมบัติพิเศษดังกล่าวนี้ อาจอธิบายโดยใช้ทฤษฎีทรัพยากรภายในกิจการ (resource-based view of the firm, RBV) ซึ่งกล่าวว่าทรัพยากรที่องค์กรครอบครองอยู่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ หากทรัพยากรเหล่านั้นมีคุณค่าหายาก ไม่สามารถหาสิ่งอื่นมาทดแทนได้ง่ายและคู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ (ทฤษฎี สกุนด์วันน์, 2562) ดังนั้นการบริหารจัดการธุรกิจในยุคดิจิทัลจึงเป็นความท้าทายทฤษฎีการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม การทำธุรกิจในยุคดิจิทัลไม่สามารถอาศัยแต่เพียงประสบการณ์ความสำเร็จในอดีต หรือใช้แต่สามัญสำนึกหรือใช้ปราชญ์สัมผัสที่หกเป็นหลักในการบริหารกิจการ และใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจได้อีกต่อไป ธุรกิจจะต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลาและตรงประเด็น โดยระบบพื้นฐานในการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล และกระจายข้อมูลข่าวสารไปยังผู้ต้องการใช้ในองค์กรก็คือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

จากงานวิจัยชิ้นหนึ่งของสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) (ทฤษฎี สกุนด์วันน์, 2562) พบว่า สารสนเทศมีความสำคัญมากและสามารถเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เพราะองค์กรที่เริ่มใช้สารสนเทศจะสามารถเรียนรู้และพัฒนาและสร้างสารสนเทศใหม่ ๆ ที่มีคุณค่ามากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้ลงทุนไปแล้ว งานวิจัยชิ้นนี้ได้วัดประสิทธิภาพขององค์กรใน 5 ด้านคือ 1) ประสิทธิภาพของลูกค้า 2) ผลผลิตของพนักงาน 3) ช่วงโซ่อุปทานและระบบขนส่งสินค้า 4) อัตราการใช้สินทรัพย์ถาวรและ 5) นวัตกรรม ผลจากการวิจัยชิ้นนี้สรุปได้ว่า สารสนเทศและกระบวนการบริหารจัดการสารสนเทศเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์และเชิงสมรรถภาพขององค์กรที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจะสร้างและใช้ทรัพยากรสารสนเทศได้ดีกว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่า งานวิจัยจะสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดออกไปอีก ซึ่งโอกาสที่จะพัฒนาความได้เปรียบทางการแข่งขันโดยแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้องค์กรธุรกิจต้องเร่งปรับตัว โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร และพนักงานในองค์กร รวมถึงกลุ่มคนที่จะเข้ามาเป็นบุคลากรในอนาคต

บทสรุป

ความก้าวหน้าและการพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานมากขึ้น เช่น เกิดการเปลี่ยนโครงสร้าง เพิ่มความสัมพันธ์และการแข่งขันในอุตสาหกรรม ปรับโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและบริการ เป็นต้น เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดรูปแบบใหม่ในการติดต่อสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้มีการพัฒนาและการกระจายตัวของภูมิปัญญา ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยี โดยที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับองค์กร ดังนี้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศที่เคยถูกนำมาใช้เสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมตามหน้าที่ทางธุรกิจ เช่น การเงิน การตลาด การดำเนินงานและทรัพยากรบุคคล ได้รับความสนใจนำมาใช้ประกอบการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน

2. การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างและธำรงรักษาความได้เปรียบเสียเปรียบในการแข่งขันขององค์กร ตลอดจนความสำคัญและบทบาทของผู้บริหาร ที่มีต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ในเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตระหนักถึงศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การดำเนินงานขององค์กร

3. การดำเนินงานในระดับนี้ต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง โดยผู้บริหารต้องสนับสนุนให้องค์กรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน โดยเฉพาะในระดับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกันทั้งองค์กร การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับนี้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการสร้างความกลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กร และกลยุทธ์

นอกจากนี้องค์กรก็ควรศึกษาปัจจัยในการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะตามแนวคิดของ James D. Thompson (2010, p. 114), ดิน ปรีชญพฤษี (2553) และ McKinsey 7S Framework (Thomas J. Peters & Robert H. Waterman, Jr. 2004, p. 9-11) ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) นโยบายขององค์กร 3) โครงสร้างองค์กร 4) เทคโนโลยีขององค์กร 5) ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ 6) สมรรถนะ/ความสามารถขององค์กร และ 7) ภาวะผู้นำ นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรในองค์กรจะต้อง

- เข้าใจสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว
- ทำงานร่วมกัน และกำหนดยุทธศาสตร์การใช้สารสนเทศเพื่อการแข่งขัน
- Business Value Chain Model
- E-Business ขององค์กรบนพื้นฐาน C-Business
- New IT solution และกำหนดกลยุทธ์การใช้ไอซีทีภายใต้ข้อจำกัดขององค์กร

นอกจากนี้ก็ควรมีการลงทุนทางเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับองค์กร ได้แก่ - เทคโนโลยีการประมวลผล - เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล- เทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูล - เทคโนโลยีการแสดงผลและการพิมพ์

โดยที่ผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรทุกภาคส่วนจะต้องศึกษาพัฒนาการของ -และอินเทอร์เน็ต และรวมถึงศึกษาแนวโน้มของการพัฒนาในยุค Digital ได้แก่ - พัฒนาการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ไมโครโปรเซสเซอร์) - ฮาร์ดแวร์พัฒนาให้มีขนาดเล็กลง เร็วขึ้นประสิทธิภาพสูงขึ้นราคาลดลง - การใช้พลังงานน้อยลง - การพัฒนาองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงอุปกรณ์และระบบต่างๆ เข้าด้วยกัน Internet of Thing (IoT)

ดังนั้น องค์กรที่เจริญเติบโตในอนาคตต้องสามารถประยุกต์เทคโนโลยีเข้าไปในโครงสร้างการบริหารงาน และการติดต่อสื่อสารโดยเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเปรียบเสมือนเส้นประสาทของธุรกิจ แต่การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและบุคลากรมากกว่าการเพิ่มประสิทธิภาพ หรือการลดขั้นตอนในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารจะต้องติดตามทำความเข้าใจในศักยภาพและผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อองค์กรและสังคม เพื่อให้สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดและก่อให้เกิดผลกระทบในด้านลบน้อยที่สุดต่อองค์กรและสังคมแวดล้อม

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลลภ วรรณศิริกุล จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความกรุณาตรวจสอบและตรวจทาน การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงบทความวิชาการนี้ให้ถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญาในการสร้างและพัฒนาสังคมสืบต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2552). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์และไพบุลย์ เกียรติโกมล. (2545). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ = Management information systems**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2553). **ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม. เอกสารประกอบการสอน.
- ทนต์ สกุนวัฒน์. (2562). **ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562, จาก <https://www.bangkokbiznews.com>
- วิทยา ด้านธำรงกุล. (2546). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น.
- Behan, K., & Holmes, D. (1990). **Understanding Information Technology**. 2nd ed., New York: Prentice-Hall.
- Davenport, T. H. (2000). Putting the I in IT. In D. A. Marchand, T. H. Davenport, & T. Dickson, **Mastering Information Management**. London: Prentice Hall.
- Despres, C., & Chauvel, D. (2000). "A thematic analysis of the thinking in knowledge management." **Knowledge Horizons: The Present and the Promise of Knowledge Management**. Butterworth-Heinemann, New York, NY.
- Earl, M. J. (2000). **Every Business is an Information business**. In D. A. Marchand, T. H. Davenport, & T. Dickson (Eds.), **Mastering information management**. London: Prentice Hall.
- Lucas, Henry. (1997). **Information Technology for Management**. New York: McGraw-Hill.
- Peters, Thomas J., & Waterman, Robert H. (2004). **In Search of Excellence**. 2nd ed., London: Profile Book.
- Porter, M. E. (1990). **The Competitive Advantage of Nations**. New York: Free. Press.
- _____. (1998). **The Competitive Advantage of Nations**. New York: Free. Press.
- Robertson, J. (2005). **10 Principles of Effective Information Management**. Step Two Design Pty Limited.
- Thompson, James D. (2010). **Organization in Action: Social Science Bases of Administrative Theory**. 7th ed., New York: McGraw - Hill.
- Zorkoezy, Peter. (1984). **Information Technology: An Introduction**. New York: Van Nostrand Reinhold.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

นางสาวเบญจวรรณ เปี่ยมสุวรรณ

ประวัติการศึกษา

2527 เศรษฐศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2542 เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การทำงาน

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักปฏิบัติการรถเอกชนร่วมบริการ 2

ฝ่ายการเดินรถเอกชนร่วมบริการ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

การพัฒนาสุขภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

Health development for the quality of life of the elderly

ผู้วิจัย

ปัทมา ยมศิริ

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ศรดา สมพอง

บทคัดย่อ

ผู้สูงอายุเป็นบุคคลที่มีช่วงอายุในช่วงปลายของชีวิต เป็นผู้ที่ได้มีการสั่งสมวิชาความรู้ต่างๆ มากมายตลอดชีวิต สังคมไทยในปัจจุบันได้ยอมรับความสามารถของผู้สูงอายุมากขึ้น มีการยกย่องผู้สูงอายุ คือขุมทรัพย์ของสังคม เพราะผู้สูงอายุเป็นผู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์ สามารถเชื่อมประสบการณ์ตนกับวัยอื่นๆ ได้ มีใช้คนแก่ที่ไร้ค่าของสังคม ผู้สูงอายุเป็นเสาหลักของครอบครัวและเป็นคลังปัญญาที่ทรงพลังในการถ่ายทอดมรดกสังคมให้อยู่คงชั่วลูกชั่วหลาน ผู้สูงอายุจึงเป็นที่เคารพนับถือ และที่พึงพิงทางใจเปรียบดังร่มโพธิ์ร่มไทรของลูกหลานของสังคมวัฒนธรรมไทยแต่โบราณ

วัยสูงอายุเป็นระยะสุดท้ายของการพัฒนาการมนุษย์ ซึ่งมีความเสื่อมทางร่างกายทั้งในกายและจิตใจ และด้านที่มองเห็นได้ง่ายและมองเห็นยาก ธรรมชาติของร่างกายเมื่อบุคคลมีอายุชัวยมากขึ้น ร่างกายจะสร้างภูมิคุ้มกัน ปกติน้อยลงพร้อมกับมีการสร้างภูมิคุ้มกันทำลายตัวเองมากขึ้น ทำให้ร่างกายต่อสู้เชื้อโรค และสิ่งแปลกปลอมได้ไม่ดีเท่าที่ควร เป็นผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยได้ง่าย และมีโรคแทรกซ้อนจากโรคร้ายไข้เจ็บสูง เนื่องจากการขาดการดูแลสุขภาพตัวเองอย่างเหมาะสม และถูกต้อง

คำสำคัญ : การพัฒนาสุขภาพ, คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

Abstract

The elderly are people whose age ranges towards the end of their lives. Is a person who has accumulated various knowledge many throughout life Today, Thai society has accepted the ability of the elderly. With praise to the elderly is a treasure trove of society because the elderly are full of experience Able to connect one's own experiences with other age's not worthless old people in society The elderly are the pillars of the family. And is a powerful intelligence storehouse for transferring social heritage to the future generations the elderly are therefore respected. And respected and relied on the mind as the Bodhi Rom Sai umbrella of the children of ancient Thai society

Aging is the last phase of human development. Which has physical and mental degeneration and the side that is easily visible and hard to see the nature of the body when the person has an increased life expectancy. The body will produce less regular immunity at the same time. With the creation of more self-destructive immunity make the body fight germs and foreign objects that are not as good as they should be As a result causing illness easily and there are complications from high illnesses. Due to lack of proper and proper health care.

Key Word : Health development, quality of life of the elderly

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และมีการคาดการณ์ว่าในปี 2568 ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนที่จะเกิดจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุที่ต้องเผชิญ คือความเจ็บป่วยและความบกพร่องในการทำงานของร่างกายในทุกๆ ด้าน รวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับสภาพจิตใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดรายจ่ายมหาศาลของประเทศ ดังนั้นเพื่อป้องกันและรับมือแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนในการป้องกันการเจ็บป่วย การพัฒนาสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุและการเตรียมความพร้อมของผู้สูงวัยเพื่อเข้าสู่วัยสูงอายุอย่างมีศักยภาพและมีสุขภาวะที่ดี เพื่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ การดูแลและการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับสถานการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ สำหรับผู้สูงอายุนั้น ปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เป็นผลจากความก้าวหน้าทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าประชากรผู้สูงอายุจะเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในอนาคตอันใกล้ ประกอบกับกลุ่มผู้สูงอายุมักเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ สูง โดยเฉพาะโรคเรื้อรัง ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคกระดูกพรุน ข้อเข่าเสื่อม โรคหัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง และโรคความจำเสื่อม ฯลฯ โดยส่วนใหญ่มักพบว่าผู้สูงอายุมีโรคประจำตัวเรื้อรังมากกว่า 1 โรคขึ้นไป ดังนั้นผู้สูงอายุจึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในการพัฒนาสุขภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ซึ่งตามนโยบายรัฐบาลด้านสาธารณสุข โดยเน้นการดำเนินการด้านสาธารณสุขเชิงรุกให้ทั่วถึงและครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และการพัฒนาการบริการสาธารณสุข เน้นการดูแลและส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรโลก ทำให้สัดส่วนของประชากรกลุ่มผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน เป็นเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมหมายถึงบุคคลนั้นมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี มีศักยภาพในการช่วยเหลือตนเองและครอบครัว ให้ดำรงอยู่อย่างปกติสุขตามศักยภาพแห่งตน ปัจจุบันจำนวนและสัดส่วนผู้สูงอายุของประเทศไทยเพิ่มขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว ส่งผลให้ประชากรไทยเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุหรือ “ภาวะประชากรผู้สูงอายุ” อันจะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง เพิ่มมากขึ้น และมีค่าใช้จ่ายสูงในการดูแลสุขภาพ จึงต้องมีการพัฒนาสุขภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะผู้สูงอายุ

การวางแผนดูแลสุขภาพ การวางแผนดูแลสุขภาพ คือการกำหนดแนวทางในการเลือกรูปแบบของการปฏิบัติเพื่อการดูแลสุขภาพที่นำมาสู่สุขภาพที่นำมาสู่สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยมีแนวทางในการวางแผนดูแลสุขภาพ ในด้านต่างๆ คือ

ด้านโภชนาการ ตามหลักโภชนาการ อาหารถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต หากเรารับประทานอาหารที่มีคุณค่าและมีปริมาณที่เหมาะสมกับความต้องการของร่างกาย ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตแต่หากเรารับประทานอาหารที่ไม่มีประโยชน์ หรือรับประทานในปริมาณที่เหมาะสมกับความต้องการของร่างกายไม่ว่าจะมากหรือน้อยเกินไป อาจก่อให้เกิดโรคต่าง ๆ ได้มากมาย เช่น การเกิดโรคขาดสารอาหารเนื่องจากร่างกายได้รับสารอาหารไม่เพียงพอกับความต้องการของร่างกาย หรือการเกิดโรคอ้วนจากการรับประทานอาหารมากเกินความต้องการของร่างกาย ดังนั้น การรู้จักที่จะวางแผนดูแลในเรื่องของการรับประทานอาหารเพื่อให้ร่างกายเกิดความสมบูรณ์แข็งแรง จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ควรนำมาปฏิบัติในการเสริมสร้างดูแลสุขภาพของบุคคลให้มีภาวะที่เป็นปกติและมีสุขภาพดีการวางแผนการรับประทานอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการมีหลักการและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับอาหารที่เหมาะสมกับบุคคลวัยต่าง ๆ ในครอบครัวเช่น อาหารที่เหมาะสมกับวัยเด็ก ควรจะเป็นอาหารในกลุ่มที่ช่วยส่งเสริมการเจริญเติบโตและครบทั้ง 5 หมู่ เพราะวัยเด็กเป็นวัยที่กำลังเจริญเติบโต ส่วนในวัยผู้ใหญ่จะเน้นการรับประทานอาหารที่ให้พลังงานและครบทั้ง 5 หมู่ และในวัยนี้แต่ละคนจะมีความต้องการอาหารแตกต่างกัน แล้วแต่ลักษณะการทำงานหรือกิจกรรมที่ต้องทำในแต่ละวันซึ่งจะส่งผลต่อปริมาณของอาหารที่ควรได้รับในแต่ละวันด้วย สำหรับในวัยผู้สูงอายุนอกจากการคำนึงในเรื่องการรับประทานอาหารให้ครบทั้ง 5 หมู่แล้ว ควรจะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปรุงอาหารให้เหมาะสมต่อการรับประทานอาหาร เช่น อาหารประเภทเนื้อสัตว์ควรเป็นเนื้อสัตว์แบบย่อยง่าย โดยเฉพาะเนื้อปลา นอกจากนี้ ควรลดอาหารประเภทแป้งและไขมันลง เพราะอาจเป็นสาเหตุให้เกิดโรคอ้วนในผู้สูงอายุได้

2. ควรส่งเสริมสุขนิสัยในการรับประทานอาหารให้เกิดขึ้นกับบุคคลในครอบครัวเช่น รับประทานอาหารให้เป็นเวลา เลือกรับประทานอาหารที่ใหม่ สะอาดไม่รับประทานอาหารที่สุก ๆ ดิบ ๆ รับประทานแต่พออิ่ม ไม่ควรรับประทานมากเกินไปเพราะอาจก่อให้เกิดโรคอ้วน เป็นต้น

3. หากบุคคลในครอบครัวมีโรคประจำตัว ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดเตรียมอาหารควรต้องมีความระมัดระวังในการจัดเตรียม และตัวผู้ที่เป็นโรคเองก็ควรจะต้องระมัดระวังในการบริโภคอาหารที่มีผลกระทบต่อโรคด้วย เช่น ผู้ที่เป็นโรคไต ควรหลีกเลี่ยงอาหารที่มีรสเค็ม หรือผู้ที่เป็นโรคไขมันในเลือดสูง ควรลดอาหารหรือหลีกเลี่ยงอาหารที่ไขมันสูง เป็นต้น

ด้านการออกกำลังกาย

ด้านการออกกำลังกาย หากปฏิบัติอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอจะส่งผลให้อวัยวะทุกส่วนของร่างกายแข็งแรงและทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งถือว่าส่งผลดีต่อสุขภาพ นอกจากนี้ การออกกำลังกายยังช่วยให้เกิดความสุขสนุกสนาน เพลิดเพลิน รู้สึกผ่อนคลาย ทำให้มีสุขภาพจิตดีขึ้น ดังนั้น บุคคลทุกกลุ่มอายุที่อยู่ในครอบครัวจึงควรออกกำลังกาย โดยอาจปฏิบัติร่วมกันหรือตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลก็ได้หลักการวางแผนการออกกำลังกายโดยทั่วไปที่ผู้วางแผน ตลอดจนสมาชิกในครอบครัวควรนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีดังนี้

1. ศึกษารูปแบบของกิจกรรมการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับวัย และเพศรวมทั้งสภาพร่างกายของแต่ละคน เช่น การออกกำลังกายในวัยเด็กส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบของการเล่น ซึ่งจะช่วยให้เรื่องของการฝึกทักษะทางกาย พัฒนาการทางอารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้แก่เด็ก ส่วนผู้ใหญ่เป็นวัยที่ร่างกายมีการพัฒนาเต็มที่แล้ว การออกกำลังกายมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งจะช่วยให้เสริมสร้างสมรรถภาพของร่างกาย และประสิทธิภาพในการทำงานของระบบอวัยวะต่างๆ ในร่างกาย กิจกรรมในออกกำลังกายอาจเลือกได้ ตามความสนใจ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในเรื่องเพศ วัย และสภาพร่างกายของตนเองด้วย ส่วนผู้ใหญ่สูงอายุควรเลือกรูปแบบการออกกำลังกายที่ไม่หนักจนเกินไปไม่เคลื่อนไหวร่างกายที่รวดเร็วมากนัก ซึ่งกิจกรรมการออกกำลังกายที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ การรำมวยจีน การเดินเร็ว การวิ่งเหยาะ การทำท่ากายบริหารง่าย ๆ เป็นต้น

2. เตรียมอุปกรณ์และเครื่องใช้ในการออกกำลังกายให้เหมาะสมกับชนิดของการออกกำลังกาย

3. กำหนดโปรแกรมในการออกกำลังกายให้เหมาะสม ซึ่งโดยทั่วไปแล้วไม่ว่าจะอยู่ในวัยใดควรออกกำลังกายครั้งละไม่ต่ำกว่า 30 นาที และสัปดาห์ละไม่ต่ำกว่า 3 วัน

4. ในกรณีที่มีโรคประจำตัว หรือมีปัญหาทางด้านสุขภาพอื่นๆ ควรปรึกษาแพทย์ก่อนการออกกำลังกาย

ด้านการพักผ่อน การพักผ่อน นับเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อมนุษย์และมีความสำคัญต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ การพักผ่อนเป็นการช่วยให้ร่างกายได้ผ่อนคลายจากความเหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้า และช่วยเสริมสร้างให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงขึ้น และช่วยเสริมสร้างให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงขึ้น นอกจากนี้ ยังทำให้รู้สึกสดชื่นขึ้น นอกจากนี้ ยังทำให้รู้สึกสดชื่นอีกด้วย ลักษณะที่จัดว่าเป็นการพักผ่อนได้แก่

1. การนอนหลับ การนอนหลับเป็นการพักผ่อนที่ดีที่สุด เนื่องจากในขณะที่คนเรานอนหลับอวัยวะทุกระบบในร่างกายได้พักผ่อน ขณะเดียวกันร่างกายของคนเราก็จะทำการซ่อมแซมปรับปรุงเซลล์ต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานต่อไป หากนอนหลับอย่างเพียงพอเมื่อตื่นขึ้นมาจะรู้สึกสดชื่นกระปรี้กระเปร่า พร้อมทั้งจะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ คนในแต่ละวัยมีความต้องการใช้เวลาในการนอนหลับแตกต่างกัน เช่น ทารกแรกเกิดต้องการเวลานอนวันละประมาณ 18-20 ชั่วโมง เด็กอายุ 1-4 ปี วันละประมาณ 11-12 ชั่วโมง เด็กอายุ 5-12 ปี วันละประมาณ 8-9 ชั่วโมง และผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป วันละประมาณ 9-10 ชั่วโมง นอกจากนี้ในช่วงวัยเด็กเริ่มเรียน 3-5 ปี ควรนอนหลับในเวลากลางวันเพิ่ม 2-3 ชั่วโมงด้วย

2. กิจกรรมนันทนาการ เป็นกิจกรรมที่ทำในยามว่างนอกเหนือจากงานประจำและเป็นกิจกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด สร้างความสนุกสนาน กิจกรรมนันทนาการมีมากมายหลายลักษณะ ซึ่งในการวางแผนเลือกกิจกรรมนันทนาการ ควรยึดหลักที่ว่า กิจกรรมเหล่านั้นต้องมีความเหมาะสมกับสุขภาพร่างกายเพศ วัย ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง ไม่ขัดต่อศีลธรรมประเพณีวัฒนธรรมของสังคม และกฎหมาย นอกจากนี้ ควรเป็นกิจกรรมที่ไม่สร้างความรบกวนหรือก่อความรำคาญให้แก่บุคคลอื่น กิจกรรมที่จัดเป็นกิจกรรมนันทนาการ ได้แก่ กิจกรรมที่เกี่ยวกับงานฝีมือ งานประดิษฐ์ งานศิลปะต่างๆ การเล่นดนตรี ร้องเพลง หรือการเดินรำในสถานที่ที่มีความเหมาะสม เป็นต้น

การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสามารถในการดูแลควบคุมและปรับปรุงสุขภาพของตนเองให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม ประชาชนสามารถปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อสุขภาพได้ การส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุก็มีความหมายในลักษณะเดียวกันเพียงแต่มุ่งไปยังกลุ่มผู้สูงอายุให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ในทุกด้านนั่นเอง

แนวโน้มของประชากรสูงอายุ จะมีจำนวนมากขึ้น(อายุยืนมากขึ้น) เนื่องจากอัตราการตายลดลง แต่ผู้สูงอายุส่วนมากที่อายุยืนมักจะมีภาวะสุขภาพที่ไม่ดี ปัญหาสำคัญ 2 อย่างที่ผู้สูงอายุไทยส่วนมากกำลังประสบคือ ปัญหาทางเศรษฐกิจและปัญหาสุขภาพ ผู้สูงอายุประมาณครึ่งหนึ่งมีรายได้ไม่พอแก่การเลี้ยงชีพซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพกล่าวคือ ผู้สูงอายุที่มีปัญหาสุขภาพหรือภาวะการเจ็บป่วยจะทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถทำงานหาเงินมาเลี้ยงตัวเองได้ ดังนั้นทำอย่างไรให้ผู้สูงอายุมีอายุที่ยืนยาวและมีสุขภาพแข็งแรงไม่เป็นภาระแก่ลูกหลานสามารถช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวยและสังคมได้

การเตรียมตัวเข้าสู่วัยสูงอายุ คนที่เข้าใกล้วัยผู้สูงอายุควรมีการวางแผนเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อเข้าสู่วัยสูงอายุโดยเฉพาะความพร้อมในด้านเศรษฐกิจและความพร้อมด้านสุขภาพ การรู้จักวางแผนการออมเงินตั้งแต่อยู่ในวัยทำงาน โดยรู้จักแบ่งรายได้ส่วนหนึ่งเก็บออมไว้จะเป็นการออมเงินในรูปแบบใดก็ได้แล้วแต่ เมื่อเข้าสู่วัยสูงอายุก็

สามารถนำเงินออมนั้นมาใช้จ่ายเลี้ยงดูตัวเองโดยไม่ต้องเป็นภาระกับลูกหลาน เช่นเดียวกับการวางแผนด้านสุขภาพ จะทำให้ก้าวเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่พึ่งพาตนเองได้ไม่เป็นการกับใคร

การพัฒนาทักษะในการดูแลผู้สูงอายุ โดยให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนไม่ว่าจะเป็น ผู้สูงอายุ คนในครอบครัวและชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจและสังคมของผู้สูงอายุ ตลอดจนวิธีการดูแลผู้สูงอายุด้วยความเข้าใจรวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุด้วย สุดท้ายคือการปรับเปลี่ยนบริการด้านสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็นผู้สูงอายุหรือคนในชุมชนต้องสามารถเข้าถึงบริการได้ บริการสาธารณสุขต้องมีการดูแล คัดกรอง ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพให้เป็นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมที่ครอบคลุมในทุกๆ ด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งจากการกำหนดนโยบายสาธารณะ ความร่วมมือของทั้งผู้สูงอายุ คนในครอบครัว คนในชุมชนเพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพอนามัยที่พึงประสงค์ มีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม ไม่เป็นการแก่ลูกหลานสามารถช่วยเหลือตนเองและสังคมได้ตามอัตภาพเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพที่ถูกหลานให้ความเคารพและภาคภูมิใจ

ปัญหาสุขภาพวัยผู้สูงอายุ มักเกิดจากปัญหาพฤติกรรมสุขภาพที่เคยทำจนกลายเป็นนิสัยติดตัวมาตั้งแต่อยู่ในช่วงวัยกลางคน เนื่องจากช่วงวัยกลางคนหรือวัยที่กำลังทำงานนั้นมักจะคิดแต่เรื่องการสร้างฐานะหาเงินให้ได้มากๆ จนละเลยที่จะดูแลตัวเองหรือไม่ได้คิดถึงเรื่องสุขภาพร่างกายที่ถูกใช้งานอย่างหนักเกินพอดีจนทำให้เกิดการสะสมหรือก่อตัวของโรคเรื้อรังต่างๆ ตัวอย่างเช่น โรคความดันโลหิตสูงที่มักเป็นจุดเริ่มต้นของโรคอันตรายต่างๆ ที่เกิดจากการไม่ควบคุมดูแลระดับความดันโลหิตให้อยู่ในเกณฑ์ปกติจนเกิดภาวะแทรกซ้อนของโรคความดันโลหิตสูงขึ้นมาซึ่งการสะสมอาการของโรคนั้นไม่ใช่จะเกิดขึ้นภายในเวลาอันสั้นแต่ต้องใช้ระยะเวลานานหลายปี หากมีการดูแลสุขภาพในช่วงวัยทำงานจะทำให้ปัญหาพฤติกรรมสุขภาพจะเกิดขึ้นน้อยเมื่อก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุก็จะมีหรือได้รับผลกระทบจากโรคเรื้อรังน้อยลง โรคที่พบในผู้สูงอายุไทย โรคผู้สูงอายุที่เป็นกันมากและพบได้บ่อยเนื่องจากปัญหาพฤติกรรมสุขภาพในวัยทำงานที่สะสมต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานานจนทำให้เกิดโรคเรื้อรังขึ้นมาเช่น โรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคไต โรคหลอดเลือดสมอง โรคกระดูกพรุน ฯลฯ ผลกระทบต่อร่างกายของผู้สูงอายุจากปัญหาสุขภาพในวัยสูงอายุจะทำให้คุณภาพชีวิตด้อยลง ป่วยเป็นอัมพาต พิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูงหากขาดการดูแลสุขภาพที่ดีอาจทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อนจนเกิดโรคต่างๆ ตามมานอกจากจะทำให้เสียสุขภาพและเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาแล้วเนื่องจากโรคเหล่านี้มักเป็นโรคเรื้อรังรักษาไม่หายสิ่งที่ทำได้ก็เพียงประคับประคองไม่ให้อาการของโรคเรื้อรังหนักมากขึ้นก็ต้องใช้ชีวิตอยู่กับโรคเรื้อรังไปจนกว่าจะถึงวาระสุดท้ายซึ่งผู้สูงอายุบางคนก็ปรับตัวไม่ได้ก็เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้

การป้องกันโรคในผู้สูงอายุ เมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุแล้วหากจะพูดว่าเป็นแก้ปัญหาที่ปลายเหตุก็ได้เพราะหากในวัยทำงานได้สร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีให้ติดตัวเป็นนิสัยพอก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุก็จะมีสุขภาพที่ดีไปตามวัยคือเป็นแค่โรคชราที่เกิดจากอายุที่ล่วงเลยไปตามวัยไม่มีโรคเรื้อรังเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อก้าวเข้าสู่ผู้สูงอายุแล้วและมีโรคเรื้อรังเกิดขึ้นจึงต้องมีการปรับพฤติกรรมสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุเพื่อประคับประคองสุขภาพอย่าให้แย่ลงกว่าที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ยังต้องมีการส่งเสริมสุขภาพวัยผู้สูงอายุอีกด้วยจุดประสงค์เดียวกันนั่นเอง

การปรับพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อประคองอาการและลดความรุนแรงของโรคเรื้อรังที่เป็นอยู่แล้ว และเพื่อป้องกันโรคเรื้อรังที่อาจจะเกิดขึ้นใหม่ เรื่องพฤติกรรมการกินอาหารเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆ เนื่องจากการกินอาหารที่เหมาะสม ถูกต้องครบห้าหมู่และได้สัดส่วนเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องแก้ไข พฤติกรรมการกินอาหารที่ไม่ถูกต้องที่ทำต่อเนื่องมาเป็นเวลานานต้องได้รับการแก้ไขหากต้องการเป็นผู้สูงอายุไทยที่มีสุขภาพดี ถัดจากเรื่องอาหารการกินก็เป็นการปรับพฤติกรรมเรื่องการออกกำลังกายและการพักผ่อน พฤติกรรมผู้สูงอายุที่ปฏิบัติกันมานานมักทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมสุขภาพที่แยแ่แทนที่จะเป็นการดูแลสุขภาพให้ดีขึ้นหรือป้องกันโรคที่อาจจะเกิดขึ้นกลับจะทำให้สุขภาพแยแ่ลง นอกจากการกินอาหารที่เหมาะสมได้สัดส่วนแล้วการจัดเวลาสำหรับออกกำลังกายและการพักผ่อนก็สำคัญไม่แพ้กัน พฤติกรรมผู้สูงอายุส่วนมากจะกินแล้วไม่ค่อยออกกำลังกายทำให้น้ำหนักเกินและเกิดโรคอ้วนลงพุงซึ่งเกิดกับผู้สูงอายุไทยจำนวนมากและเป็นสาเหตุของโรคเรื้อรังต่างๆ ตามมา ดังนั้นผู้สูงอายุควรกำหนดเวลาสำหรับออกกำลังกายและพักผ่อนในแต่ละวันเพื่อสุขภาพที่ดีของผู้สูงอายุเอง วัยสูงอายุเป็นวัยที่ต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ทำให้ผู้สูงอายุต้องพบกับปัญหาสุขภาพ โรคเรื้อรัง จิตใจหดหู่ ภาวะซึมเศร้า ฯลฯ แต่หากผู้สูงอายุยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพยายามปรับตัวจะทำให้ปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุลดลงและส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุน้อยลงซึ่งการปรับพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุจะเป็นการลดผลกระทบและช่วยป้องกันโรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ดังนั้นผู้สูงอายุจึงควรหันมาใส่ใจดูแลสุขภาพในเรื่องอาหารการกิน การออกกำลังกาย การพักผ่อนที่เพียงพอและทำอารมณ์ให้แจ่มใสไม่เครียดก็จะช่วยลดปัญหาสุขภาพผู้สูงอายุไทยให้น้อยลงได้

หลักการดูแลผู้สูงอายุ หลักการดูแลผู้สูงอายุเบื้องต้น การดูแลผู้สูงอายุให้ดีขึ้น ผู้ดูแลควรรู้ว่าผู้สูงอายุต้องการความช่วยเหลือในระดับใด การประเมินความสามารถในการประกอบกิจวัตรประจำวันโดยใช้ดัชนีบาร์เธลเอดีแอล (Barthel ADL Index) เป็นการประเมินเพื่อแยกประเภทผู้สูงอายุให้เหมาะสมกับการดูแลส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ วิธีนี้จะสามารถแบ่งผู้สูงอายุออกเป็นกลุ่มตามความสามารถในการทำกิจวัตรประจำวันว่าผู้สูงอายุต้องการการดูแลในระดับใดคือ 1. ผู้สูงอายุที่พึ่งตนเองได้ 2. ผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือบ้างเล็กน้อย 3. ผู้สูงอายุที่พึ่งตนเองไม่ได้เลย เมื่อรู้แล้วว่าผู้สูงอายุอยู่ในกลุ่มใดก็สามารถปฏิบัติดูแลต่อผู้สูงอายุได้อย่างถูกต้องและตรงตามความต้องการ ซึ่งการดูแลผู้สูงอายุหมายถึงการดูแลให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยทั่วไปการดูแลผู้สูงอายุหมายถึงการดูแลผู้สูงอายุในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพกายและใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในชีวิตประจำวันซึ่งแบ่งการดูแลออกเป็นเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. การกินอาหารของผู้สูงอายุ
2. การออกกำลังกายของผู้สูงอายุ
3. การดูแลสุขภาพอนามัย
4. การป้องกันการเกิด 5”การดูแลสุขภาพจิตใจของผู้สูงอายุ

ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอาจเป็นทางออกในการแก้ปัญหาความสมดุระหว่างประชากรที่เกิดที่มีอัตราต่ำและอัตราผู้สูงอายุที่สูงขึ้น แต่ประเด็นที่สำคัญที่สุดคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้สูงวัย ให้กลุ่มคนเหล่านั้นมีคุณค่า และมีมาตรการเชิงรุก เช่น การฝึกให้ช่วยเหลือตนเองได้ เช่นการออม หรือ โดยมีการรณรงค์ทางสังคม ในนโยบายภาค รัฐ ภาคประชาสังคม ชุมชน ครอบครัว ควบคู่กันไปด้วย ซึ่งจะเป็นส่วนหนุนเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต เมื่อเขารู้จักช่วยเหลือตนเอง ส่วนมาตรการทางระบบรัฐสวัสดิการ ประกันสังคม อาจเป็นเพียงมาตรการเสริม ก็เป็นไปได้หากเขารู้จักรับผิดชอบและดูแลตนเองได้ ปัญหาการเกิดที่ลดลง คนสูงอายุที่เพิ่มขึ้น อาจไม่เป็นปัญหาต่อไปก็ได้

สรุป

การพัฒนาสุขภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ทำให้ผู้สูงอายุได้มีการดูแลสุขภาพพัฒนาสุขภาพ ให้ผู้สูงอายุได้ใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอิสระเพียงพอที่จะทำอะไรตามความต้องการได้ แม้ว่าร่างกายของผู้สูงอายุจะมีโรคประจำตัวและความเสื่อมถอยอยู่ก็ตาม ควรปรับการพัฒนาดูแลให้มีความยืดหยุ่น พยายามให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ทำกิจวัตรและสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองให้มากที่สุดและพึ่งพาคนอื่นให้น้อยที่สุด วัยสูงอายุของแต่ละคนจะช้าเร็วต่างกันขึ้นอยู่กับพันธุกรรม สภาพร่างกาย การดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เมื่ออายุมากขึ้นร่างกายย่อมมีโรคภัยไข้เจ็บได้ง่าย ถ้าเรามีสุขภาพที่ดี จะเป็นการป้องกันโรควิธีหนึ่ง ถึงแม้ว่าบางโรคอาจป้องกันไม่ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ ก็เป็นการลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความเจ็บป่วยนั้นลง การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคที่สำคัญในผู้สูงอายุ ประกอบด้วยการให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพพัฒนาสุขภาพด้วย โดยเฉพาะการหกล้ม การไม่ใช้ยาที่ไม่จำเป็น การรับประทานยาป้องกันโรคบางชนิด ซึ่งควรปรึกษาแพทย์ การตรวจสุขภาพประจำปี การเลือกรับประทานอาหารเฉพาะสิ่งที่ชอบ หรือไม่รับประทานอาหารแต่รับประทานอาหารเสริมหรืออาหารสำเร็จรูป ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพเรื้อรัง จากการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ประกอบกับความเจริญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สูงขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ปรับตัวไม่ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ก่อให้เกิดภาวะด้านจิตใจ เกิดความเครียด ขาดการพักผ่อนหย่อนใจ ส่งผลกระทบให้การดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ขาดความสนใจในการออกกำลังกายที่ถูกต้องเหมาะสม และการบริโภคอาหารที่พอเหมาะพอควร ดังนั้น เพื่อให้มีภาวะโภชนาการดี ลดการเจ็บป่วยของโรคต่างๆ และความพิการซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ จากสาเหตุของโรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูงโรคเบาหวาน โรคหลอดเลือดในสมอง เป็นต้น จึงต้องมีการดูแลสุขภาพ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของการเขียนบทความของวิชาการครั้งนี้ ขอขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง ที่ให้ความเมตตาให้คำแนะนำถึงความต้องการองค์ความรู้ต่างๆ ที่สำคัญที่นำมาใช้ในการเขียน และต้องขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ศรุดา สมพอง ที่ให้ความเมตตาแนะนำให้แนวทางในการเขียนบทความทางวิชาการ และที่สำคัญ

เอกสารอ้างอิง

การวางแผนพัฒนาสุขภาพ <https://sites.google.com/site/hygienethidarat/home/bth-thi1-rabb-xwaywa-khxng-rangkay/bth-thi2-kar-wangphaen-phathna-sukhphaph-1> เมื่อ 15 กันยายน 2562
 ตรวจสุขภาพเบื้องต้น จำเป็นแค่ไหนที่ต้องตรวจ <https://www.pobpad.com> เมื่อ 15 กันยายน 2562

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางปัทมา ยมศิริ

ประวัติการศึกษา

ปัจจุบัน

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

พ.ศ. 2550

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต

พ.ศ. 2553

มหาวิทยาลัยบูรพา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ที่อยู่

บ้านเลขที่ 11 หมู่ที่ 1 ตลาดเทศบาลอำเภอเกาะเปอร๋ ถนนเมตตาธรรม

ตำบลเกาะเปอร๋ อำเภอเกาะเปอร๋ จังหวัดระนอง 85120

ที่ทำงาน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบางหิน

บ้านเลขที่ 50/3 หมู่ที่ 1 ถนนเพชรเกษม ตำบลบางหิน อำเภอเกาะเปอร๋

จังหวัดระนอง 85120

แนวทางการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ Smart City

Smart City Development Guidelines

ผู้วิจัย

ปาณิสรา เนตรธรร

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

อาจารย์ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สมิหระ จิตตลดากร

บทคัดย่อ

การเป็นเมืองอัจฉริยะ (smart city) ไม่ใช่การพัฒนาเมืองที่มี “ความอัจฉริยะ” (smartness) ในเชิงของแนวคิดหรือวิธีการในการพัฒนาเมืองสู่ความเลิศหรูเพียงอย่างเดียว แต่เมืองอัจฉริยะ (smart city) ต้องเป็นเมืองที่มีศักยภาพในการนำเทคโนโลยีประเภทต่างๆ และนวัตกรรมที่ทันสมัยมาเชื่อมโยงระบบโครงสร้างพื้นฐานของเมืองเข้าด้วยกันแบบบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการและการบริหารจัดการเมืองในการลดค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรของเมืองอย่างคุ้มค่าโดยมีประชากรเป้าหมายและข้อมูลในเชิงพื้นที่มาวิเคราะห์ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน แก้ไขปัญหาสาธารณะของเมือง และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมของเมืองได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการออกแบบที่ดีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐกิจและภาคประชาชนตลอดจนสถาบันทางสังคมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่หรือท้องถิ่นที่มีส่วนสำคัญช่วยสนับสนุน ส่งเสริมในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อสร้างเมืองอัจฉริยะตลอดจนมีวางแผนงาน บริหารจัดการการใช้งบประมาณและการติดตามประเมินผลพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

คำสำคัญ : เมืองอัจฉริยะ, การพัฒนาเมือง

Abstract

Smart city is not the improvement of city that has smartness in the way of thinking or method of luxurious city development. But smart city has to have efficiency for using many technologies and the modern innovations to connect and integrated with basic construction system of the city together for increasing efficiency of service and management in order to decrease the expense and using of resource. Smart city is not the improvement of city that has smartness in the way of thinking or method of luxurious city development. But smart city has to have efficiency for using many technologies and the modern innovations to connect and integrated with basic construction system of the city together for increasing efficiency of service and management in order to decrease the expense and using of resource.

Keyword : Smart City , City Development

บทนำ

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการแข่งขันทางการค้าอย่างรุนแรงของโลกในปัจจุบัน ทำให้ประเทศไทย จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประกอบกับการขยายตัวของ ประชากรที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เมืองที่มีพื้นที่จำกัดต้องมีการพัฒนาเมืองเพื่อรองรับประชากรให้สามารถดำรงชีวิตได้ อย่างมีคุณภาพและมีความสุข นอกจากนี้การขยายตัวของความเป็นเมือง (urbanization) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ทำให้เมื่อมีการเจริญและขยายตัวของความเป็นเมืองมากขึ้น การสร้างเมืองให้มีความอัจฉริยะ (smartness) จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาเมืองอัจฉริยะ โดยถือเป็นวาระแห่งชาติที่ต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน และมอบหมายรองนายกรัฐมนตรี (พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง) เป็นประธาน หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐกิจ สังคม และโทรคมนาคม เป็นกรรมการ และสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (depa) สำนักงานนโยบายและแผนการ ขนส่งและจราจร (สนข.) และสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม ตาม คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 267/2560 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนา เมืองอัจฉริยะ ซึ่งคณะทำงานฯ นี้ มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอร่างยุทธศาสตร์และแผนแม่บทการพัฒนาเมือง อัจฉริยะ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแนวทางการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 และยุทธศาสตร์ ชาติระยะ 20 ปี พร้อมบูรณาการติดตามประเมินผลการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ทั้งประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีประเด็นขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะ (smart city) ที่สำคัญ ได้แก่ การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาเมืองอัจฉริยะและเป้าหมายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะประเทศไทย แนวทางและกลไกการขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะ การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการบูรณาการและบริหารโครงการ (PMC) การส่งเสริมการลงทุนในเมืองอัจฉริยะ การแต่งตั้งคณะทำงานประเมินแผนการเป็นเมืองอัจฉริยะ การประกวดตรา สัญลักษณ์เมืองอัจฉริยะ หลักเกณฑ์การประเมินและคุณสมบัติเมืองอัจฉริยะประเทศไทย ไปจนถึงการขับเคลื่อน การพัฒนาเมืองอัจฉริยะในเวทีอาเซียน และนานาชาติ

ความหมายและแนวคิดการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ

ความหมาย

เมืองอัจฉริยะ หมายถึง เมืองที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและชาญฉลาด เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการให้บริการและการบริหารจัดการเมือง ลดค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรของเมืองและประชากร เป้าหมาย โดยเน้นการออกแบบที่ดี และการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจและภาคประชาชนในการพัฒนาเมือง ภายใต้ แนวคิดการพัฒนา เมืองน่าอยู่ เมืองทันสมัย ให้ประชาชนในเมืองมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข อย่างยั่งยืน

แนวคิดการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ มีแนวคิดมาจาก

ความเจริญของเมืองที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหาความหนาแน่นของประชากรและความไม่ เพียงพอของทรัพยากรที่มีอยู่ และประชากรมีแนวโน้มในการขยายตัวเข้าสู่เมืองมากขึ้น จึงทำให้ต้องมีการพัฒนา เมืองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประชากรที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและมีการเคลื่อนย้ายเข้าสู่เมืองมากขึ้นรวมถึง การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์กับประชากรที่อาศัยอยู่อย่างมากที่สุด ด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีควบคู่ไปกับ

การพัฒนาเมือง การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ ทันสมัยให้ประชาชนในเมืองมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขอย่างยั่งยืนมีเป้าหมายคือ การสร้างสังคมคุณภาพที่รองรับการขยายตัวของสังคมเมือง โดยเชื่อมโยงระบบโครงสร้างพื้นฐานของเมืองเข้าด้วยกันแบบบูรณาการ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่า ทำให้ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นเมืองที่น่าอยู่ในลักษณะของการเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และจะเกี่ยวพันไปถึงการเพิ่มโอกาสในการต่อยอดทางธุรกิจ การเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจของเมือง ฯลฯ นำไปสู่การเป็นเมืองที่สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ เป็นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ตามสภาพปัญหาบริบทและความต้องการของประชาชน ด้วยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองการทำให้เมืองเดิมที่มีประชากรอยู่อาศัยได้รับการพัฒนาให้เป็นเมืองที่น่าอยู่ทั้งในด้านการการจัดพื้นที่ของเมืองให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมประเพณีของเมือง สาธารณูปโภค สถานที่พักผ่อน ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาเมืองอัจฉริยะดำเนินการได้ทั้งในส่วนที่เป็นการพัฒนาเมืองที่มีลักษณะความเป็นเมืองเดิมให้เกิดการพัฒนาในลักษณะทำให้เมืองที่มีอยู่แล้วมีความน่าอยู่ยิ่งขึ้น (Livable City) และการพัฒนาเมืองที่มีลักษณะเป็นเมืองใหม่ เป็นการทำให้เมืองมีความทันสมัย เป็นเมืองที่ได้รับการพัฒนาพื้นที่ขึ้นใหม่ให้เป็นเมืองมีความทันสมัย (New City) มากยิ่งขึ้น

ประเภทของเมืองอัจฉริยะ 7 ด้าน ได้แก่

1. สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) หมายถึง เมืองที่คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและสภาวะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดการน้ำ การดูแลสภาพอากาศ การบริหารจัดการของเสียและการเผาระวังภัยพิบัติ ตลอดจนเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
2. เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) หมายถึง เมืองที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในระบบเศรษฐกิจและบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เมืองเกษตรอัจฉริยะ เมืองท่องเที่ยวอัจฉริยะ เป็นต้น
3. พลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy) หมายถึง เมืองที่สามารถบริหารจัดการด้านพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสมดุล ระหว่างการผลิตและการใช้พลังงานในพื้นที่เพื่อสร้างความมั่นคงทางพลังงานและลดการพึ่งพาพลังงานจากระบบโครงข่ายไฟฟ้าหลัก
4. การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) หมายถึง เมืองที่พัฒนาระบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวก แก่ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ โดยมุ่งเน้น ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านการประยุกต์ใช้นวัตกรรมบริการ
5. การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) หมายถึง เมืองที่มีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกโดยคำนึงถึงหลักอารยสถาปัตย์ (Universal Design) ให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย และมีความสุขในการดำรงชีวิต
6. การเดินทางและขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) หมายถึง เมืองที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบจราจรและขนส่งอัจฉริยะเพื่อขับเคลื่อนประเทศ โดยเพิ่มประสิทธิภาพและความเชื่อมโยงของระบบขนส่งและการสัญจรที่หลากหลาย เพิ่มความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางและขนส่ง รวมถึงเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) หมายถึง เมืองที่มุ่งพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจตลอดจนเปิดกว้างสำหรับความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการมีส่วนร่วมของประชาชน

จะเห็นได้ว่าในการพัฒนาเมืองสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะนั้นได้มีการแบ่งประเภทของการพัฒนาไว้ 7 ประเภทอย่างชัดเจนโดยคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ทั้งนี้หน่วยงานของภาครัฐหรือเอกชนสามารถดำเนินการพัฒนาได้ตามแต่บริบทของลักษณะหน่วยงานนั้นไม่จำเป็นต้องพัฒนาเมืองอัจฉริยะใน 7 ประเภทดังกล่าวข้างต้นไปพร้อมกัน และเมื่อเริ่มดำเนินโครงการใดที่นำไปสู่การพัฒนาเมืองอัจฉริยะนั้นมีข้อควรคำนึงถึงคือ ต้องมีการจัดทำแผนเมืองอัจฉริยะโดยมีรายละเอียดดังนี้

การจัดทำแผนเมืองอัจฉริยะ

การจัดทำแผนเมืองอัจฉริยะเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จต้องมีการดำเนินการประกอบไปด้วย 5 ข้อ ดังนี้

1. มีการกำหนดพื้นที่และเป้าหมาย

คือ การกำหนดเขตเมืองอัจฉริยะ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ประเภท และลักษณะของการพัฒนา เมืองอัจฉริยะที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

1) พื้นที่ ต้องมีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนมีพรมแดนหรือขอบเขตทางภูมิศาสตร์ที่ชัดเจนบนแผนที่ หรือระบุเป็นชื่อขอบเขตการปกครองที่ได้รับการยอมรับจากกระทรวงมหาดไทย เช่น ชื่ออำเภอ ชื่อตำบล ชื่อเทศบาล (หลายพื้นที่รวมกันได้)

2) เป้าหมาย ต้องระบุให้ชัดเจนว่าต้องการพัฒนาปรับปรุงอะไร เพื่อให้ดีขึ้นอย่างไร มีความคาดหวังอะไร โดยมีการวัดประเมินผลได้ทั้งก่อนและหลังการดำเนินโครงการเมืองอัจฉริยะ

การพัฒนาเมืองอัจฉริยะที่ขอรับการพิจารณาอย่างน้อย 2 ด้าน จาก 7 ด้านที่คณะกรรมการกำหนด โดยมีด้านบังคับคือ สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) ส่วนอีกด้านจะเป็นด้านใดก็ได้

2. มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

คือ มีการกำหนดแนวทางการลงทุนในโครงการและ/หรือโครงสร้างพื้นฐานของเมืองอัจฉริยะ ที่ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล และอาจครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานคมนาคม โครงสร้างพื้นฐานพลังงาน สาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐานอื่นใด ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ รูปแบบและประเภทของเมืองอัจฉริยะ ที่ขอรับการพิจารณา ทั้งนี้ในแผนงานเมืองอัจฉริยะสามารถประกอบด้วยหลายโครงการ แต่ละโครงการย่อมต้องการเงินทุนเพื่อดำเนินการแตกต่างกันขึ้นกับปัจจัยหลายด้าน ซึ่งงบประมาณที่สนับสนุนได้แก่

2.1 ภาครัฐเป็นผู้ลงทุน

คือการใช้งบประมาณแผ่นดินเงินจากการจัดเก็บรายได้ของภาครัฐ หรือ กองทุนที่ดูแลโดยภาครัฐ

2.2 ภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุน

คือ การใช้เงินลงทุนจากภาคเอกชน เช่น บริษัทเอกชน องค์การเอกชน มูลนิธิจดทะเบียน หรือ กองทุนเอกชน

2.3 การร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership - PPP)

คือ การให้เอกชนร่วมลงทุนในกิจการของรัฐตามพระราชบัญญัติการให้เอกชนร่วมลงทุน ในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2556 เป็นการร่วมลงทุนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อจัดทำโครงการ โครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะที่เป็นหน้าที่ของรัฐ โดยรัฐมอบหมายหน้าที่ ให้ภาคเอกชนดำเนินการจัดทำโครงการดังกล่าวแทนผ่าน สัญญาร่วมลงทุน

2.4 อื่นๆ คือ แนวทางอื่นๆ ที่สามารถดำเนินการในส่วนของงบประมาณ เช่น การระดมทุนเงินบริจาค การจัดตั้งกองทุนโครงสร้างพื้นฐาน การระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์ ในลักษณะเช่นนี้ควรมีการแนบเอกสาร ประกอบตามความเหมาะสมหรือ เอกสารอธิบายสถานการณ์ให้ได้มาซึ่งเงินทุน เป็นต้น

3. ระบบข้อมูลและความปลอดภัย (City Data Platform)

คือ แนวทางการพัฒนาระบบจัดเก็บและบริหารข้อมูลของเมือง (City Data Platform) โดยมีการเชื่อมโยง หรือการให้ใช้งานข้อมูลในการบริหารจัดการและให้บริการในพื้นที่เมืองอัจฉริยะ และแนวทางการบริหารจัดการ ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่เกี่ยวข้องกับระบบต่างๆ ของเมืองอัจฉริยะ และการดูแลความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งเสริมให้การพัฒนาเมืองอัจฉริยะมีการดำเนินการให้ความสำคัญกับ ข้อมูลดิจิทัลและการเชื่อมต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารและพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ทั้งนี้ มีเกณฑ์พื้นฐานทางด้านข้อมูล คือ รายการข้อมูลพื้นฐาน City Data Platform ประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

1. รายการข้อมูลพื้นฐานของเมือง ได้แก่

1.1 ข้อมูลพื้นที่ เช่น พิกัดสถานที่สำคัญของเมือง (สถานที่ราชการ, สถานศึกษา, สถานบริการ ด้านสาธารณสุข, โรงเรียน ฯลฯ) แผนที่และภูมิประเทศ ภูมิอากาศ และประเภทการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ (อุตสาหกรรม / เกษตร / ท่องเที่ยว / ที่อยู่อาศัย ฯลฯ)

1.2 ข้อมูลประชากร (ควรมี metadata กำกับว่าเป็นข้อมูลปีใด) เช่น จำนวนประชากร เพศ (ชาย/หญิง) อายุ อาชีพ การศึกษา และรายได้ประชากร

1.3 ข้อมูลสาธารณูปโภค เช่น ระบบไฟฟ้า เช่น แหล่งจ่ายไฟฟ้า แนวสายไฟฟ้า ระบบ ประปา ระบบคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบโทรคมนาคม

1.4 ข้อมูลอื่น ๆ (โปรดระบุ)

2. รายการข้อมูล ที่มีอยู่แล้ว หรือ ต้องทำขึ้นใหม่ เพื่อรองรับการพัฒนาเมืองอัจฉริยะแต่ละด้าน (ไม่บังคับ)

โปรดระบุข้อมูลที่ชัดเจน เช่น Smart Environment มีข้อมูลเรื่องระดับออกซิเจนในน้ำจากระบบระบาย น้ำของเมือง หรือ Smart Mobility มีข้อมูลเรื่องสภาพการจราจร การเข้าป้ายรถประจำทาง

4. บริการและระบบเมืองอัจฉริยะ 7 ด้าน

คือ การอธิบายโครงการที่จะพัฒนาการบริการหรือระบบเมืองอัจฉริยะแต่ละด้านจากทั้ง 7 ด้าน โดยมี รายละเอียดการพัฒนาพื้นที่เมืองอัจฉริยะ และบริการระบบเมืองอัจฉริยะ กิจกรรม หรือโครงการที่สอดคล้องกับ ประเภทและลักษณะของการพัฒนาเมืองอัจฉริยะที่ขอรับการพิจารณา ทั้งนี้สามารถพิจารณาเลือกดำเนินการ เฉพาะบางด้าน หรือทั้งหมดก็ได้แล้วแต่ความพร้อม

5. แนวทางการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

คือ การบริหารจัดการพัฒนาเมืองอัจฉริยะอย่างยั่งยืน โดยอาจเป็นรูปแบบการบริหารจัดการโดยภาครัฐ โดยภาครัฐร่วมเอกชน หรือโดยภาคเอกชน ภาคประชาชนในรูปแบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม

กรณีศึกษาตัวอย่างเมืองอัจฉริยะประเทศสิงคโปร์ และประเทศเกาหลี

Smart City ประเทศสิงคโปร์

สิงคโปร์ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาเมืองโดยมุ่งประเด็นเรื่องกายภาพของเมือง ในช่วงแรก ตั้งแต่ปี พ.ศ.2506 (ค.ศ.1963) อดีตประธานาธิบดี ลีควนยู ได้มุ่งมั่นพัฒนาเมืองสิงคโปร์ให้เป็น Garden City คือ เมืองแห่งสวน เพื่อสร้างภูมิทัศน์เมืองให้เป็นสีเขียว แล้วสิงคโปร์ก็ได้จริงตามแนวคิดสัมฤทธิ์ผลนิยม (Pragmatism) คือมุ่งหาวิธีการมากกว่ายึดมั่นในอุดมการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ โดยการเร่งปลูกต้นไม้ทั้งเกาะเพิ่ม ปริมาณอย่างจริงจัง เพียงสิบปีผ่านไปเท่านั้น ต้นไม้ที่ปลูกขึ้นตามสวนและถนนหนทาง เจริญเติบโตงอกงามทั้งเกาะ หลังจากนั้นจึงลดความสำคัญของเมืองลง ให้เป็นเมืองในสวน (City in A Garden) กล่าวคือ มีเมืองเป็น องค์ประกอบหนึ่งของสวน นายลีควนยู ได้วางภาพอนาคตโดยพัฒนาตามวิสัยทัศน์ให้สิงคโปร์เป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัย น่าท่องเที่ยวและน่าเข้าไปลงทุน ขณะที่เมืองในสวน (City in A Garden) ยังคงเป็นวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศ ตามที่กำหนดไว้โดยอดีตประธานาธิบดีลีควนยู แต่สิงคโปร์ก็ไม่ยอมตกกระแสนี้โลกแห่งการพัฒนา Internet of Things (IoT) โดยในปี พ.ศ. 2557 ประธานาธิบดีลีเซียนลุง ได้ประกาศ “แผนริเริ่ม” (Initiatives) ประเทศแห่งความสามารถ ดังจะเห็นค่านี้น่ามากขึ้น ตัวอย่างเช่น แผนริเริ่มแถบและเส้นทาง (Belt Road Initiative: BRI) จากประเทศจีน แผนริเริ่ม ใหม่ในการบุกโลกธุรกิจโดยการพัฒนาการเชื่อมต่อโครงสร้างพื้นฐานอย่างเส้นทางสายเศรษฐกิจจากประเทศจีนสู่ประเทศต่างๆ ซึ่งคำว่า Initiatives นี้ความหมายที่ตรงที่สุดในเชิงการวางแผน ผู้เขียนพบว่าการแปลความจากพจนานุกรมให้ ความหมายว่า a New plan กล่าวคือ แผนที่มีความใหม่ทันสมัย ผู้เขียนจึงขอใช้คำว่า แผนริเริ่มประเทศแห่งความ สมารถ (Smart Nation Initiatives) อย่างไรก็ตาม สิงคโปร์ไม่ได้เริ่มความสามารถจาก “ศูนย์” หากแต่พัฒนาเทคโนโลยี และเชื่อมต่อด้านการสื่อสารมาระยะหนึ่งแล้ว โดยในช่วงแรก คือในทศวรรษที่ 1980s (พ.ศ. 2523- 2532) เป็นแผนงาน การให้บริการของรัฐด้วยคอมพิวเตอร์ (Civil Service Computerisation Programme) ต่อมาใน ปี พ.ศ. 2535 เป็นแผนกลยุทธ์ที่มีเป้าหมาย IT2000 ปี พ.ศ. 2553 เป็นการตั้งเป้า iGov2010 ต่อมาในปี พ.ศ. 2557 ได้มีแผนริเริ่ม Smart Nation Initiatives และในปี พ.ศ. 2558 จึงได้มีแผนแม่บท eGov คือรัฐอิเล็กทรอนิกส์ จึงอาจกล่าวได้ว่า สิงคโปร์ได้พยายามปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องมากกว่า 30 ปีแล้ว โดยให้ ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ภาควิชาการและ ประชาชน นั่นคือการสร้างแพลตฟอร์ม (Platform) ที่มีระบบการจัดการข้อมูลด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการ พัฒนาเมือง ได้แก่ด้านเศรษฐกิจ การเงิน สิ่งแวดล้อม การคมนาคมขนส่ง สุขภาพ สังคมและเทคโนโลยี ในเว็บไซต์ data.gov.sg หรือแม้กระทั่งหน่วยงานสำคัญหลักที่รับผิดชอบในการพัฒนาเมืองของสิงคโปร์ คือ องค์การพัฒนา เมือง (Urban Redevelopment Authority: URA) ก็ได้เพิ่มความมุ่งหมายของหน่วยงาน คือ การจัดทำฐานข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนผัง และเปิดกว้างต่อการเข้าถึงข้อมูลอินเทอร์เน็ตสำหรับประชาชน หน่วยงานรัฐ และผู้ประกอบการภาคเอกชน โดยใช้ข้อมูลเหล่านี้ช่วยในการตัดสินใจ เช่น ข้อมูลประชากร การวิเคราะห์ข้อมูล

พฤติกรรมทางสังคม (Urban Behavioral Analytics) ข้อมูลที่เป็นพลวัตอย่างเรื่องการย้ายถิ่น การสัญจรของประชาชนและยวดยานพาหนะแบบ Real-time หรือแม้กระทั่งการอำนวยความสะดวกต่อนักลงทุน ในการเข้าถึงข้อมูลพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการลงทุนประเภทต่างๆและข้อกำหนดการพัฒนาที่กระชับไม่ซับซ้อน ซึ่งทำให้ภาคเอกชนตัดสินใจได้ง่ายขึ้นในการลงทุนในสิงคโปร์

Smart City ประเทศเกาหลี

ซองโดตั้งอยู่ห่างจากกรุงโซล เมืองหลวงของประเทศเกาหลีใต้ไปราว 65 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 1,500 เอเคอร์ ทำเลของเมืองอยู่ในเขตธุรกิจสากล (International Business District: IBD) อันเป็นศูนย์กลางการค้าเสรีและธุรกิจระหว่างประเทศ พื้นที่มีลักษณะเป็นเกาะ เนื่องจากการถมทะเล โดดเด่นด้วยการสร้างเมืองใหม่ที่มีความทันสมัยด้วยความร่วมมือของบริษัทด้านเทคโนโลยีสื่อสารชื่อดังอย่าง CISCO ที่ทำหน้าที่พัฒนาเทคโนโลยีเครือข่ายของเมือง เพื่อให้ซองโดเป็นเมืองต้นแบบของการเชื่อมต่อ (connected community) ข้อมูลทุกอย่างให้ได้รับการเชื่อมต่อเป็นเครือข่ายเดียวกันบนอินเทอร์เน็ต เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ การจราจร ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการออกแบบภายใต้แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นการเชื่อมต่อพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อการเข้าถึงด้านการขนส่ง การออกแบบการใช้พลังงานและโครงการในอาคารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งพื้นที่โล่งและที่อยู่อาศัยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในเมืองให้มีมากเกือบครึ่งหนึ่งของพื้นที่ทั้งหมด เช่นที่ Central Park สวนสาธารณะหลักของซองโด ซึ่งมีต้นแบบมาจากสวนสาธารณะชื่อเดียวกันในนครนิวยอร์ก Central Park เป็นสวนสาธารณะขนาดใหญ่ที่เป็นเสมือนปอดใจกลางเมือง มีเนื้อที่ราว 101 เอเคอร์หรือประมาณร้อยละ 10 ของพื้นที่ทั้งหมดของซองโด

จะเห็นได้ว่ากรณีศึกษาตัวอย่างเมืองอัจฉริยะประเทศสิงคโปร์ และประเทศเกาหลีทั้ง 2 ประเทศนี้มีมุมมองที่น่าสนใจที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างให้กับประเทศไทยในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ คือ สิงคโปร์ได้พยายามปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าของโลกมีการจัดทำฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนผัง และเปิดกว้างต่อการเข้าถึงข้อมูลอินเทอร์เน็ตสำหรับประชาชนและทุกหน่วยงานต่างให้ความร่วมมือสนับสนุนทั้งภาครัฐและเอกชน สำหรับประเทศเกาหลีพื้นที่มีลักษณะเป็นเกาะได้มีแนวคิดการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนด้วยการเป็นเมืองต้นแบบของการเชื่อมต่อ (connected community) ข้อมูลทุกอย่างให้ได้รับการเชื่อมต่อเป็นเครือข่ายเดียวกันบนอินเทอร์เน็ต เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ การจราจร ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการออกแบบภายใต้แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นการเชื่อมต่อพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อการเข้าถึงด้านการขนส่ง การออกแบบการใช้พลังงานและโครงการในอาคารอย่างมีประสิทธิภาพคำนึงถึงความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

กล่าวโดยสรุป

ประเทศไทยได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาเมืองอย่างชัดเจน 7 ด้าน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) และมีหลักเกณฑ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่เป็นตัวกำหนดให้หน่วยงานเข้าถึงการพัฒนาเมืองอัจฉริยะในแนวทางเดียวกันโดยมีกฎหมายรองรับอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาเมืองอัจฉริยะอาจดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไปตามความพร้อมและบริบทของแต่ละสถานที่โดยต้องมีการวางแผนการพัฒนาน้อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Environment) และอีกด้านที่หน่วยงานนั้นประสงค์ดำเนินการ หรือ อาจดำเนินการได้ครบทั้ง 7 ด้าน ก็ได้ จะเห็นได้ว่า การเป็นเมืองอัจฉริยะ (smart city) นั้น นอกจากจะต้องมีความ

อัจฉริยะทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐานของเมือง เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมของเมือง และคุณภาพชีวิตของคนในเมืองแล้ว ยังจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสรรค์แนวทางการบริหารจัดการเมืองให้มีความอัจฉริยะ (smart) รวมถึงสถาบันทางสังคมและการจัดการเชิงองค์กร ระบบการทำงาน ตลอดจนนโยบายในการทำงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองอัจฉริยะนั้นจำเป็นจะต้องมีความอัจฉริยะ (smart) ที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเมืองและรองรับกับแบบแผนการทำงานใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นภายใต้บริการของการเป็นเมืองอัจฉริยะ (smart city) ด้วยการให้ความสำคัญกับคนและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

บทสรุป

การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ถือเป็นความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนรวมถึงสถาบันต่างๆ ในการร่วมมือสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยการนำเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) ซึ่งเป็นรากฐานในการเชื่อมโยงอุปกรณ์หรือสิ่งของรอบๆ ตัวเข้ากับโครงข่ายการสื่อสารแบบอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการวางผังเมืองที่มีระบบรองรับการใช้ชีวิตที่สะดวกสบายมากขึ้น มีรูปแบบการบริหารจัดการเมืองแบบ Smart City ทั้ง 7 ด้าน เพื่อเป็นการสร้างเมืองให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืน เน้นการจัดสมดุลของสิ่งแวดล้อม ประหยัดพลังงาน และเลือกใช้พลังงานสะอาดในการลดปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหามลภาวะทางอากาศ น้ำเสีย ขยะ การระบายน้ำ ช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี คุณภาพอากาศที่ดี เพิ่มพื้นที่สีเขียว และลดปรากฏการณ์เกาะความร้อน (Heat Island Effect) ซึ่งคุณสมบัติของการเป็นเมืองอัจฉริยะ มีหลักการสำคัญที่ควรให้ความสำคัญ ได้แก่ มีการใช้ระบบสาธารณูปโภค ถนน อาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่เมืองอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนเพื่อสนับสนุนสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในเมืองนั้นให้เข้มแข็ง มีการบริหารจัดการพลังงานทั้งภาคการผลิต การส่งจ่ายและการใช้พลังงาน รวมทั้งสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ง่ายต่อการเรียนรู้ ตอบสนองต่อความต้องการของเมืองได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสาร และผู้ใช้ทุกระดับสามารถเข้าถึงบริการได้ตามความเหมาะสมกับความต้องการในการใช้งานที่แตกต่างกันนำไปสู่การเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ เกิดการพัฒนานวัตกรรมด้านต่างๆ ตลอดจนเป็นสังคมที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขและปลอดภัย

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ รศ.ดร.สมิหรา จิตตลดากร และท่านอาจารย์ รศ.ดร.ศรุตดา สมพงษ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ทั้งในด้านของความเป็นวิชาการ มุมมอง แนวคิด และการคิดวิเคราะห์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำบทความครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2559). **แผนปฏิบัติการวาระแห่งชาติ : การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (smart city)**. สืบค้น 20 ตุลาคม 2562 จาก <http://mdes.go.th/assets/portals/1/files/591130>
- คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาเมืองอัจฉริยะ. (2562). สำนักงานเมืองอัจฉริยะประเทศไทย (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล). สืบค้น 10 ตุลาคม 2562 จาก https://drive.google.com/file/d/1z-i6ZsuSULqkclslZlwb8CU9_rEoN49k/view
- นรากร นันทไตรภพ. (2561). **เมืองสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ**. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. เมืองอัจฉริยะประเทศไทย. สืบค้น 22 ตุลาคม 2562 จาก <https://smartcitythailand.or.th/>
- United Nations. (2014). *World Urbanization Prospects: The 2014 Revision (Highlight)*. New York: Department of Economic and Social Affairs, United Nations.
- Meijer, A., & Rodriguez-Bolivar, M.P. (2016). Governing the smart city: a review of the literature on smart urban governance. *International Review of Administrative Sciences*, 82(2), 392-408.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางปานิสรา เนตรธารธร
ประวัติทางการศึกษา	ปริญญาตรีสังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับสอง) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ปริญญาโทสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบาย- สวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประวัติการทำงาน	นักสังคมสงเคราะห์ระดับ 3 – 7 สังกัดกองป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
ปัจจุบัน	นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

การขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพยุคดิจิทัล

Transformation of health service system in digital age.

ผู้วิจัย

ปิยะมาศ งามการ

บทคัดย่อ

ระบบเศรษฐกิจสังคมของโลกถูกหลอมเข้าสู่เศรษฐกิจสังคมของโลกออนไลน์มากยิ่งขึ้น กิจกรรมของประชาชน ธุรกิจ หรือรัฐ จะถูกย้ายมาอยู่บนระบบออนไลน์ เช่น การสื่อสาร การซื้อขายสินค้า การทำธุรกรรมทางการเงิน การเรียนรู้ การดูแลสุขภาพ และการให้บริการของภาครัฐ ระบบบริการสุขภาพจำเป็นต้องปรับตัวโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสุขภาพมาใช้ในการบริหารจัดการและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับประชาชนในการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัย ทัวถึงและเท่าเทียม การปฏิรูปการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสุขภาพร่วมกันในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการผลิต และภาคการให้บริการด้านสุขภาพเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาล การทำโครงการ Smart Hospital เป็นการนำเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาเพิ่มความสะดวกในระบบการให้บริการและระบบการจัดเก็บข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วย ในการบริหารจัดการ Big Data, ปัญญาประดิษฐ์หรือปัญญาวิวัฒน์ (Artificial Intelligence : AI), และ Internet of Things (IoT) จะทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพได้ลึกซึ้ง หลากแง่มุม เป็นประโยชน์ต่อการเชื่อมโยงและจัดวางระบบบริการสุขภาพที่เหมาะสมกับพื้นที่ ซึ่งข้อมูลใน Big Data ได้แก่ ข้อมูลด้านสุขภาพ ระบบยา ห่วงปฏิบัติการ การเงินการคลัง การพัสดุ และบุคลากร สามารถนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล และสังเคราะห์เป็นแผนการบริหารจัดการของโรงพยาบาล ทั้งนี้ในการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศของทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน โดยใช้เทคโนโลยี Internet of Things (IoT) เชื่อมโยงทุกอุปกรณ์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น ระบบคิว (Queue) แอปพลิเคชัน (mHealth) ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (EMR) เพื่อแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลการรักษาพยาบาล ผลการตรวจสุขภาพของผู้ป่วยระหว่างสถานพยาบาล ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-health) เพิ่มคุณภาพการรักษา อาทิ การนัดหมาย การจัดคิว การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของตนเอง การจัดยา การส่งต่อผู้ป่วยไปต่างโรงพยาบาล เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจวินิจฉัย การรักษา และการเข้าถึงข้อมูลผู้รับการรักษา เพื่อลดความแออัด ลดการรอคอย เพิ่มความสะดวก รวดเร็วในการเข้ารับบริการ และมีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ

คำสำคัญ : การขับเคลื่อน, ระบบบริการสุขภาพ, ยุคดิจิทัล

Abstract

The global social economy is increasingly melted into the online social economy. Activities of the public or business will be moved to online systems such as communication, product trading, financial transactions, learning, health care and government services. The health service system needs to adapt by adopting digital technology and health innovation to manage and support operations for increase the opportunity for people to receive modern medical and health services thoroughly and equally. Reforming the implementation of digital technology and health innovations together in all sectors, including government, private sectors, manufacturing and health service sectors. That is an improvement in operational efficiency. To improve the quality of life of people which will lead to stability, prosperity and sustainability of Thailand according to the government's policy. The smart Hospital Project is to bring health technology, electronic systems and information technology systems added convenience in the service system and the health data collection system of patients. In the management of Big Data, Artificial Intelligence (AI), and Internet of Things (IoT), it will be able to analyze profound health data in many aspects, which will be useful for system integration and systemization. Health services that are appropriate for the area. The data in the Big Data includes health data, medicine systems, laboratories. Finance, procurement and personnel can be analyzed, processed and synthesized into hospital management plans. In this regard, the linkage of information systems of all departments together By using the Internet of Things (IoT) technology to connect all devices via the internet, such as Queue system, mHealth, Electronic Medical Record System (EMR) for exchange and link medical information and health examination results of patients between hospitals. Electronic systems (E-health) increase the quality of treatment such as appointments, queue scheduling, access to their health information, medication, referring patients to other hospitals. Increase the efficiency of diagnosis, treatment and access to patient information for reduce congestion, reduce waiting time, increase convenience , fast in service accurate information.

Keyword : Transformation, Health Service System, Digital Age.

บทนำ

เมกะเทรนด์ทั้งข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ปัญญาด้านเทคโนโลยีประดิษฐ์ (AI) บล็อกเชน (Block Chain) การส่งข้อมูลถึงกันด้วยอินเทอร์เน็ต (Internet of Things : IoT) และ 5จี เข้ามามีบทบาทในสังคมไทยและสังคมโลกมากขึ้น รวมถึงในวงการแพทย์และสาธารณสุข จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหยิบยกเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้เสริมการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ผลสำรวจของบริษัทไมโครซอฟท์ ว่าด้วยเรื่องการปฏิรูปด้วยดิจิทัลในเอเชีย ทำการสำรวจผู้นำภาคธุรกิจจำนวน 1,494 คนในภูมิภาคเอเชีย แปซิฟิก ที่ทำงานในองค์กรที่มีพนักงานมากกว่า 250 คน จาก 13 ประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย จีน ฮองกง อินโดนีเซีย อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย นิวซีแลนด์ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไต้หวันและไทย โดยผู้ทำแบบสำรวจเป็นส่วนหนึ่งในทีมที่ช่วยพัฒนากลยุทธ์ดิจิทัลให้องค์กร ซึ่งรวมถึงธุรกิจการแพทย์จำนวน 247 แห่ง พบว่าอุตสาหกรรมทางการแพทย์ในเอเชีย แปซิฟิก เริ่มมีความตื่นตัวและมองเห็นความจำเป็นในการปฏิรูปธุรกิจในยุคดิจิทัล เพื่อเตรียมตัวรับความท้าทายและโอกาสในการเติบโตทางธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ที่ข้อมูลหรือ data เข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการช่วยปรับเปลี่ยนระบบการดำเนินงานทางการแพทย์จากแบบเดิมสู่แบบใหม่ ด้วยการบริหาร

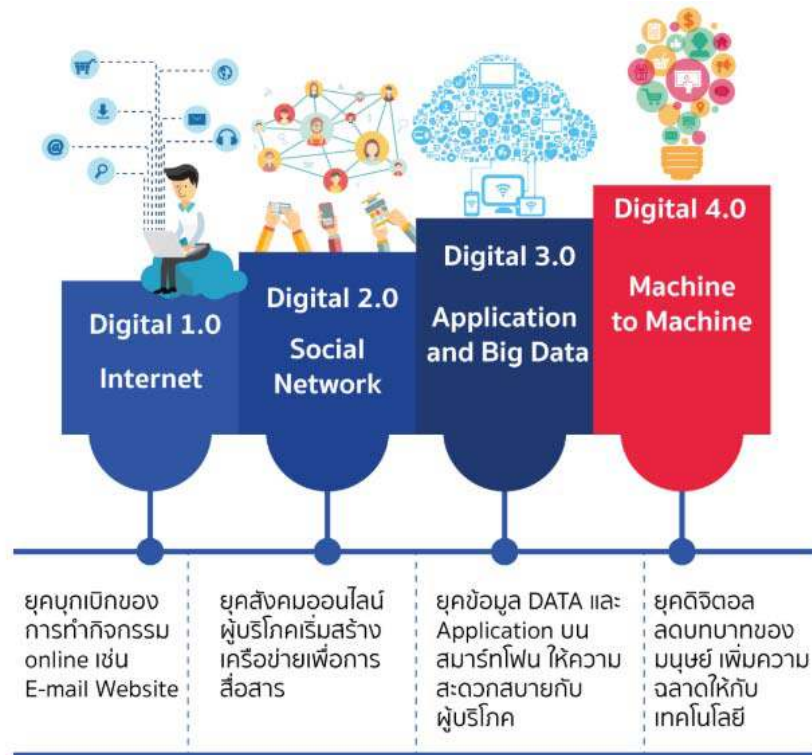
จัดการสุขภาพของบุคคลและสาธารณสุขโดยรวมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยค่าใช้จ่ายที่น้อยลง การใช้ประโยชน์จากข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล คือภูมิทัศน์ทางธุรกิจรูปแบบใหม่ของผู้ให้บริการด้านการแพทย์ โดยร้อยละ 76 ของผู้นำทางธุรกิจเห็นด้วยว่าข้อมูลเชิงลึกจะช่วยเพิ่มรายได้ให้ผู้ให้บริการด้านการแพทย์ได้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้ให้บริการด้านการแพทย์จึงควรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มโอกาสในการรักษาอย่างต่อเนื่องและช่วยพัฒนาการให้บริการด้านการแพทย์กับผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเทคโนโลยีเกิดใหม่ โดยเฉพาะคลาวด์ การวิเคราะห์ (Analytics) และนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ IoT (Internet of Things) จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถให้อุตสาหกรรมการแพทย์ในการปฏิรูปธุรกิจ อย่างไรก็ตาม การปฏิรูปธุรกิจที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้ต้องมาพร้อมด้วยแรงสนับสนุนของบุคลากร โดยต้องมาจากการจัดหาเครื่องมือให้พนักงานเพื่อตอบสนองการทำงานให้ตรงจุด การขับเคลื่อนธุรกิจด้วยข้อมูลและการเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการปฏิรูปธุรกิจสู่ยุคดิจิทัลทั้งหมด จากผลสำรวจครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้นำภาคธุรกิจการแพทย์มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ยุคดิจิทัลกันมากขึ้น ไมโครซอฟท์เชื่อว่า การปฏิรูปทางธุรกิจนี้จะมีความเกี่ยวข้องใน 4 มิติหลัก ได้แก่ การเสริมศักยภาพให้กับทีมแพทย์ การเข้าถึงคนไข้ การบริหารการรักษาอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการรักษาได้อย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือการใช้งานข้อมูลและคลาวด์ ที่จะเข้ามาช่วยขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการแพทย์ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว (Marketingoops, 2560)

ตามแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข กำหนดให้การปฏิรูป "ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสุขภาพ" เป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการ ศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (สธ.) กล่าวว่า นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขให้โรงพยาบาลและหน่วยงานในสังกัดปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้เข้าสู่ระบบดิจิทัล โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ รวดเร็ว ปลอดภัย ทัวถึง เท่าเทียม เจ้าหน้าที่มีระบบปฏิบัติงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ไร้รอยต่อ ผู้บริหารมีระบบสารสนเทศสุขภาพที่มีคุณภาพ ทันสถานการณ์ซึ่ง"โรงพยาบาลอัจฉริยะ" (Smart Hospital) คือ การนำเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาเพิ่มความสะดวกในระบบบริการ การจัดเก็บข้อมูลสุขภาพของ ผู้ป่วย และการบริหารจัดการ Big Data, AI, และ Internet of Things (IoT) จะทำให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพได้ลึกซึ้ง หลายแง่มุม เป็นประโยชน์ต่อการเชื่อมโยงและจัดวางระบบบริการสุขภาพที่เหมาะสมกับพื้นที่ ซึ่งปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขมีข้อมูลเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ลอยอยู่ในระบบคลาวด์ (Cloud Computing) มากกว่า 1.4 หมื่นล้านบันทึก (Record) ซึ่งเป็นข้อมูลดิบที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านสาธารณสุขกับประชาชนจากหน่วยบริการสาธารณสุขในสังกัดที่ครอบคลุมหน่วยบริการถึง 70% ของประเทศ ฐานข้อมูลนี้น่ามาใช้ในการกำหนดนโยบายของประเทศทั้งในมิติของการป้องกันและรักษา ตอบโจทย์สุขภาพของคนในประเทศ เช่น ข้อมูลการฉีดวัคซีนต่าง ๆ ทำให้ทราบว่าแต่ละพื้นที่มีการฉีดวัคซีนชนิดใดไปแล้วบ้าง ครอบคลุมการฉีดแล้วกี่เปอร์เซ็นต์ หากข้อมูลแสดงพื้นที่ไหนยังฉีดน้อยก็จะได้เข้าไปเร่งดำเนินการ หรือใน Big Data ในระดับโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ข้อมูลด้านสุขภาพ ระบบยา ห้องปฏิบัติการ การเงินการคลัง การพัสดุ และบุคลากร สามารถนำมาวิเคราะห์ ประมวลผล และสังเคราะห์เป็นแผนการบริหารจัดการของโรงพยาบาล ทั้งนี้ในการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริการสาธารณสุข Big Data เชื่อมโยงระบบสารสนเทศของทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน ใช้เทคโนโลยี IoT เชื่อมโยงทุกอุปกรณ์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เช่น ระบบคิว (Queue)

แอปพลิเคชัน (mHealth) ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (EMR) เพื่อแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลการรักษาพยาบาล ผลการตรวจสุขภาพของผู้ป่วยระหว่างสถานพยาบาล ขณะนี้อยู่ระหว่างประเมินผลทดลองดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตาม มาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูลสากล ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-health) เพิ่มคุณภาพการรักษา อาทิ การนัดหมาย การจัดคิว การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของตนเอง การจัดยา การส่งต่อผู้ป่วยไปต่างโรงพยาบาล เป็นต้น เพิ่มประสิทธิภาพ การตรวจวินิจฉัย การรักษา และการเข้าถึงข้อมูลผู้รับการรักษา เพื่อลดความแออัด ลดการรอคอย เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว มีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ (สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ, 2562)

ยุคดิจิทัล

โลกก้าวหน้าไปไกลมากขึ้นตามเทคโนโลยี และพฤติกรรมการใช้งาน ส่งผลให้ในแต่ละช่วงปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาและเดินหน้าไปอย่างสม่ำเสมอ รูปแบบการใช้ชีวิตของคนในสังคมก็เปลี่ยนแปลง ยอมรับได้ในยุคสมัยที่ เปลี่ยนไปและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้ามามีอิทธิพลกับการใช้ชีวิตแทบจะทุกช่องทาง ดังที่ปัจจุบันเราเรียก มั่นว่า ยุคดิจิทัล 4.0 หรือ ดิจิทัลไทยแลนด์ หรือไทยแลนด์ 4.0 โดยมีความเป็นมาตามยุคก่อนหน้าดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงยุคเทคโนโลยี

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561)

1. ยุค Digital 1.0 เปิดโลกอินเทอร์เน็ต (Internet)

ยุคนี้เป็นยุคเริ่มต้นของ “Internet” เป็นช่วงเวลาที่กิจกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนจากออฟไลน์ (offline) มาเป็นออนไลน์ (online) มากขึ้น เช่น การส่งจดหมายทางไปรษณีย์ก็เปลี่ยนมาเป็นการส่งอีเมล E-mail และอีกหนึ่งตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ การถือกำเนิดของเว็บไซต์ Website ที่ทำให้เราเข้าถึงทุกอย่างได้ง่ายขึ้นและทั่วถึง การอัปเดตรวดเร็วตลอด 24 ชั่วโมง การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้ส่งผลกระทบครั้งใหญ่และเป็นวงกว้าง การดำเนินกิจกรรมสะดวกและรวดเร็ว เริ่มมีกิจกรรมเชิงพาณิชย์และโฆษณาผ่านเครื่องมือออนไลน์เหมือนกับมีหน้าร้านที่ทุกคนบนโลกจะเห็นเราได้ง่ายขึ้น

2. ยุค Digital 2.0 โซเชียลมีเดีย (Social Network)

ต่อยอดจากยุค 1.0 ก็จะเป็นยุคที่ผู้บริโภคเริ่มสร้างเครือข่ายติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์ เครือข่ายสังคม Social Network นี้เริ่มจากการคุยหรือแชทกับเพื่อน สมาคม กลุ่มเล็กๆของผู้คนที่ต้องการความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร จุดเล็ก ๆ นี้เริ่มพัฒนาและขยายวงกว้างไปสู่การดำเนินกิจกรรมในเชิงธุรกิจ โดยนักธุรกิจส่วนใหญ่มองว่า Social Media เป็นเครื่องมือเชื่อมต่อและสร้างเครือข่ายทางธุรกิจให้แก่พวกเขาได้เป็นอย่างดีด้วยการคลิกเพียงครั้งเดียว อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนา Brand วัตถุประสงค์การดำเนินงานของธุรกิจ ส่งเสริมภาพลักษณ์แบรนด์ เสมือนว่า Social Media เป็นกระบอกเสียงและเวทีเสนองานแก่นักธุรกิจสู่สายตาชาวโลกเป็นอย่างดี เครื่องมือโซเชียลยังสามารถเป็นอำนาจในการต่อรองของผู้บริโภคที่กำลังตัดสินใจเลือกสินค้าและบริการเนื่องจากมีตัวเลือกและร้านค้าให้เห็นมากขึ้นอีกด้วย

3. ยุค Digital 3.0 ยุคแห่งข้อมูลและบิ๊กดาต้า (Application and Big Data)

ยุคแห่งการใช้ข้อมูลที่วิ่งเข้าออกเป็นล้าน ๆ ดาต้าให้เป็นประโยชน์ การเติบโตของโซเชียลมีเดียและ E-Commerce จากยุค 2.0 ทำให้เกิดการขยายตัวของข้อมูลอย่างมหาศาล ทุกแพลตฟอร์มไม่ว่าจะเป็น สื่อโซเชียล เว็บเบราว์เซอร์ หรือแม้แต่ธุรกิจอย่างธนาคาร โลจิสติกส์ ประกันภัย รีเทล ต่างมีข้อมูลเข้าออกเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน และเริ่มมีการนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังคำกล่าวที่ว่า “ใครมีข้อมูลมาก ก็มีอำนาจมาก”

ข้อมูลถูกนำมาประมวลผล จับสาระ วิเคราะห์ถึงความต้องการของผู้บริโภคเพื่อสร้างสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองโจทย์ของลูกค้าได้ ทุกองค์กรต่างเห็นความสำคัญของการนำบิ๊กดาต้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่การนำบิ๊กดาต้ามาตอบสนองอย่างเรียบง่ายนั้น จำเป็นต้องมีระบบคลาวด์ (Cloud Computing) มาช่วยอำนวยความสะดวก จัดเก็บข้อมูล เลือกทรัพยากรตามการใช้งาน และทำให้เราสามารถเข้าถึงข้อมูลบนคลาวด์จากที่ใดก็ได้ ผู้ใช้ทุกคนสามารถเข้าถึงระบบ ข้อมูลต่างๆผ่านอินเทอร์เน็ต สามารถจัดการ บริหารข้อมูล และแบ่งปันข้อมูลกับผู้อื่น (Shared Services) ลดต้นทุนและลดความยุ่งยากเพื่อโฟกัสกับงานหลัก เพิ่มความเร็วในการบริการและการทำธุรกิจได้มากขึ้น

บิ๊กดาต้าสามารถนำมาต่อยอดโดยการคิดค้น ค้นหา และประยุกต์ใช้ข้อมูลนั้น พัฒนาเป็นแอปพลิเคชัน Application ที่ให้ความสะดวกสบายแก่ผู้บริโภคผ่านทางสมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตอีกด้วย

4. ยุค Digital 4.0 เมื่อเทคโนโลยีมีมันสมอง

ยุคที่ความฉลาดของเทคโนโลยีจะทำให้อุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อสารและทำงานกันเองได้อย่างอัตโนมัติ เทคโนโลยีในสามยุคแรกที่กล่าวไปเปรียบเสมือนเป็นแขน ขา ให้แก่มนุษย์ เป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หยิบจับ คำนวณ ประมวลผลให้มนุษย์ มีแขน ขา แต่ไม่มีสมองเป็นของตัวเอง ในยุค 4.0 เทคโนโลยีถูกนำมาพัฒนาต่อยอดเพื่อลดบทบาทของมนุษย์ และเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ในการใช้ความคิดเพื่อข้ามขีดจำกัดสร้างสรรค์พัฒนาสิ่งใหม่ๆ โดยจะใช้ชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine-to-Machine เช่น เราสามารถเปิด-ปิด หรือสั่งงานอื่น ๆ กับเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านตัวเองผ่านแอปพลิเคชันโดยไม่ต้องเดินไปกดสวิตช์ หรือตัวอย่างที่ถูกนำมาใช้งานจริงแล้วอย่างการพูดคำว่า “แคปเจอร์” กับแอปถ่ายภาพในสมาร์ทโฟน โทรศัพท์ก็จะถ่ายรูปให้อัตโนมัติโดยที่เราไม่ต้องกดถ่ายด้วยซ้ำ หรือแม้แต่เทคโนโลยีซิมูเลชัน Simulation จำลองสถานการณ์เพื่อฝึกอบรมพนักงาน วางแผนสถานการณ์โดยไม่ต้องเดินทางไปถึงสถานที่จริง หรือเป็นสื่อการเรียนรู้แบบ Interactive เป็นต้น

DIGITAL 4.0 ในปัจจุบัน



ภาพที่ 2 แสดงเทคโนโลยีเทคโนโลยียุคดิจิทัล 4.0

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2561)

การปฏิรูประบบสาธารณสุข MOPH 4.0 กระทรวงสาธารณสุข

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างและรูปแบบกิจกรรมการดำเนินงานในทุกภาคส่วน และยังส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตการบริการ ซึ่งระบบบริการสุขภาพจำเป็นต้องปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสุขภาพมาใช้ในการบริหารจัดการและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มโอกาสให้กับประชาชนในการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัย ทัวถึงและเท่าเทียม รวมถึงรองรับการเข้าสู่สังคมสูงวัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถตอบปัญหาความท้าทายที่ประเทศกำลัง

เผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักในการกำหนดทิศทางระบบสุขภาพของประเทศ และกำกับดูแล สนับสนุน การจัดระบบบริการ ประชาชน ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการลดความเหลื่อมล้ำ และเตรียมการก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้มอบนโยบายให้เป็น MOPH 4.0 ปรับระบบการทำงานเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริการ ทั้งในด้านกายภาพ เน้นการใช้ เทคโนโลยีอัจฉริยะ ปรับระบบบริหารจัดการโรงพยาบาลเป็น Smart Hospital พัฒนาไลน์ ออฟฟิเชียล MOPH Connect เป็นช่องทางเชื่อมต่อประชาชนกับโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ วัตถุประสงค์

1. เพื่อเตรียมความพร้อมและสนับสนุนให้โรงพยาบาลมีระบบเทคโนโลยีด้านดิจิทัลที่รองรับการพัฒนา เป็น Smart Hospital
2. เพื่อให้ประชาชนได้ประโยชน์จากการรับบริการในโรงพยาบาลภาครัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านช่องทาง online ที่สะดวก รวดเร็ว และลดระยะเวลาในการรอคอย
3. โรงพยาบาลภาครัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่เหมาะสมในการพัฒนา กระบวนการทำงานและการบริหารจัดการ
4. บุคลากรในระบบสุขภาพ มีความเข้าใจ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการสุขภาพได้ อย่างเหมาะสม

โรงพยาบาลอัจฉริยะ (Smart Hospital)

โรงพยาบาลอัจฉริยะ (Smart Hospital) หมายถึง โรงพยาบาลภาครัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนได้ประโยชน์จากการรับบริการ ผ่านช่องทาง online ที่สะดวก รวดเร็ว และลดระยะเวลาในการรอคอย เพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่เหมาะสมในการพัฒนากระบวนการทำงานและการบริหารจัดการ บุคลากรในระบบสุขภาพ มีความเข้าใจ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริการสุขภาพ ได้อย่างเหมาะสม

Digital Transformation หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน โดยนำเทคโนโลยีด้านดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบสารสนเทศเดิม แบบไร้รอยต่อ ลดเวลาลดความซ้ำซ้อน สารสนเทศสุขภาพมีคุณภาพ รวดเร็วและปลอดภัย ในปี 62 มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดย กำหนดเป็นระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน Digital Transformation เพื่อก้าวสู่การเป็นโรงพยาบาลอัจฉริยะ (Smart Hospital) ไว้ 3 ระดับ คือ

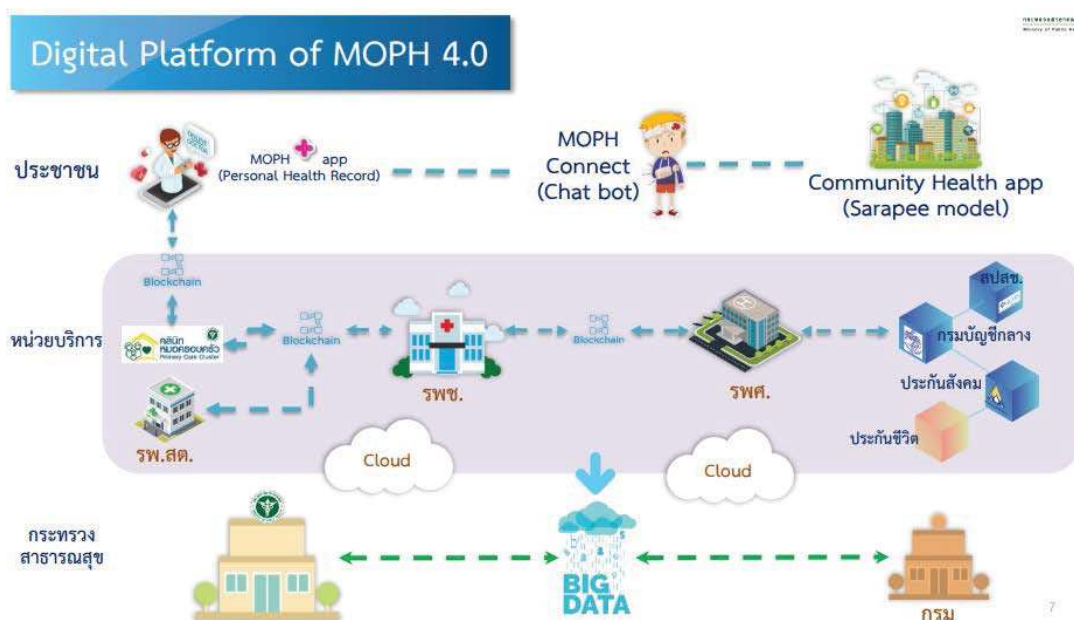
ระดับ 1.Smart Tools : หมายถึง โรงพยาบาลมีการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เข้ามาช่วยในการ บริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพบริการในองค์กร เช่น

1. มีระบบให้บริการนัดหมายหรือจองคิวแบบออนไลน์ มีระบบแจ้งเตือนผู้รับบริการแบบออนไลน์ (Queue Online) เพื่อลดระยะเวลาในการรอคอยของผู้รับบริการ และลดความแออัดของหน่วยบริการ โดย จัดบริการ ณ จุดคัดกรอง หรือ คลินิกอื่น ๆ ตามที่โรงพยาบาลกำหนดแสดงผลบนอุปกรณ์ขนาดเล็กของผู้รับบริการได้ และต้องใช้งานได้ในระบบ Android และ iOS

2. มีระบบการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลตามมาตรฐาน เช่น HIS Gateway ระดับ 2. Smart Service หมายถึง โรงพยาบาลมีการนำแนวทางการทำงานอื่น ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานในองค์กร เช่น Lean Process, Paperless, Less paper (Electronic Medical Record : EMR) โดยนำมาประยุกต์ใช้ในแผนกต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาล เช่น

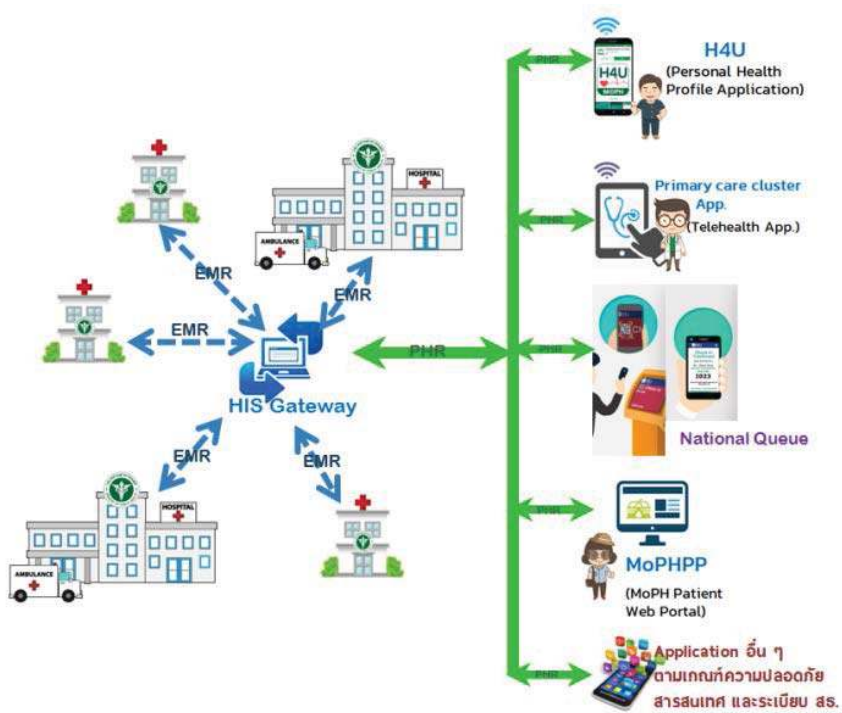
- 2.1 การจัดเก็บข้อมูลเวชระเบียนผู้ป่วยด้วยรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ แทนการใช้ OPD Card
- 2.2 การใช้ใบสั่งยาในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
- 2.3 ใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อจัดการเอกสารหรือหนังสือราชการ
- 2.4 ใช้ระบบ E-Office เพื่อบริหารจัดการระบบงานบุคลากร
- 2.5 ใช้ระบบ E-payment, E-Donation เพื่อลดขั้นตอนด้านการเงิน

ระดับ 3. Smart Outcome หมายถึง โรงพยาบาลมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุง Core Business Process ในองค์กร ให้มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบ Front Office และ Back Office จนเกิดเป็น ERP Model ส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัย ในการให้บริการ



ภาพที่ 3 Digital Platform of MOPH 4.0

ที่มา : โอบาส การย์กวินพงศ์ (2562)



ภาพที่ 4 แสดงระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ Smart Hospital

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จากภาพที่ 4

HIS Gateway (Health Information System Gateway) คือ ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ

EMR (Electronic medical record) คือแฟ้มผู้ป่วยในโรงพยาบาลที่ผู้ให้บริการทางการแพทย์เป็นผู้บันทึก

PHR (Personal Health record) คือข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วย

กระทรวงสาธารณสุข ได้ผลักดันการขับเคลื่อนระบบสุขภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศสุขภาพ (eHealth Strategy) มุ่งเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital Economy) และยังพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสังเคราะห์ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลและ eHealth ในระดับสากลเพื่อตอบปัญหาความท้าทายด้านสาธารณสุขในหลาย ๆ ด้าน เช่น

1. หน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขสามารถเชื่อมโยงกันด้วยเครือข่ายภายใน (MoPH Intranet) ได้อย่างปลอดภัยและได้มาตรฐานสากล
2. การขยายบริการ Internet ความเร็วสูง แบบพิเศษ ให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งทั่วประเทศ
3. การเชื่อมโยงเครือข่ายสารสนเทศภาครัฐ (GIN) ให้ครอบคลุมโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งทั่วประเทศ
4. การจัดการระบบสำรองข้อมูลของโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไปทุกแห่งทั่วประเทศ
5. การจัดตั้งแบบระบบบริการด้านสุขภาพอัจฉริยะ (Smart Service : PHRs, EMR, Registration) รวมถึงผลิตภัณฑ์สุขภาพในหน่วยบริการที่มีความพร้อม

6. การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ด้วยการพัฒนาให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเองด้วยระบบสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ส่วนบุคคล (PHRs)
7. การออกกฎหมายในระบบสุขภาพที่ทันสมัยเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
8. การบริหารจัดการ Health Digital Literacy ขนาดใหญ่เป็นแหล่งรวบรวมความรู้สุขภาพที่เหมาะสมกับประเทศไทยประชาชนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ช่วยตอบปัญหา คลายความสงสัย ป้องกันการเข้าใจผิดที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านสุขภาพ ยับยั้งการแพร่กระจายข้อมูลที่บิดเบือนในโลกโซเชียลได้ทันต่อสถานการณ์
9. การจัดให้มีระบบ TeleHealth ที่มีคุณภาพสนับสนุนการให้บริการตรวจวินิจฉัยและให้คำปรึกษา ระหว่างแพทย์ผู้เชี่ยวชาญกับแพทย์ในโรงพยาบาลที่ห่างไกล โดยเฉพาะโรงพยาบาลชายขอบจังหวัด
10. การพัฒนาบุคลากรในระบบสุขภาพให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
11. การบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพร่วมกันระหว่างหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข

การใช้ระบบดิจิทัลในการดำเนินงานระบบบริการสุขภาพในปัจจุบัน

1. โรงพยาบาลตรัง ยกเลิกการใช้บัตรผู้ป่วยแบบกระดาษ (OPD Card) เป็นการบันทึกข้อมูลผู้ป่วยด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และจัดเก็บข้อมูลเก่าของผู้ป่วยด้วยการสแกนเอกสาร จัดเก็บข้อมูลผู้ป่วยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึง พัฒนาระบบลงทะเบียน ผู้ป่วยด้วย "ตู้อัจฉริยะ" (Kiosks) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ถูกออกแบบให้ช่วยอำนวยความสะดวก เพื่อลดเวลาของการรอคอยการลงทะเบียน มีความแม่นยำและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของโรงพยาบาล โดยลักษณะการทำงานของตู้อัจฉริยะ สามารถลงทะเบียนผู้ป่วยใหม่ รับบัตรคิวอัตโนมัติ ตรวจสอบนัด ตรวจสอบสิทธิการรักษา และมีระบบการแจ้งเตือนหากถึงคิวการรับบริการและการรับยาผ่านแอปพลิเคชันโดยผู้ป่วยไม่จำเป็นต้องนั่งรอ รวมถึงจะมีการเตือนล่วงหน้า 1 วันก่อนถึงวันนัด ทำให้ลดขั้นตอนการดำเนินงาน ลดระยะเวลาการรอคอย เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และสามารถประมวลผลให้เจ้าหน้าที่นำข้อมูลมาบริหารจัดการได้ทันเวลา
2. ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ด้าน จอประสาทตา รพ.ราชวิถี ได้ร่วมงานกับ Google Research Team วิจัยความแม่นยำของ software AI ที่ใช้การถ่ายภาพจอประสาทตาแบบดิจิทัลเข้ามาช่วยตรวจตาผู้ป่วยเบาหวานและช่วยอ่านภาพจอประสาทตาของผู้ป่วยเบาหวาน ซึ่งมีความไวสูงกว่าบุคลากรที่ทำหน้าที่อ่านภาพจอประสาทตาเพื่อคัดกรองเบาหวานเข้าตา และมีความจำเพาะใกล้เคียงกัน โดยจะมีการวิจัยต่อเนื่อง นำเอาโมเดลภาพแบบเรียลไทม์ จะช่วยลดภาระงานบุคลากร เพิ่มความแม่นยำในการค้นพบผู้ป่วย อาจทำให้ผู้ป่วยเข้าถึงบริการมากขึ้น แก้ปัญหาตาบอดจากเบาหวาน นอกจากนี้ ในอนาคต รพ.ราชวิถีได้วางแผนพัฒนานวัตกรรมการรักษา เช่น การผ่าตัดโดยใช้การฉายภาพ 3 มิติ (3 D Visualization) การทำแผลด้วย 3 D printing การลดความเจ็บปวดโดยใช้ความจริงเสมือน (Virtual reality) มาดำเนินการในโรงพยาบาลด้วย

3. โรงพยาบาลศิริราช ใช้ หุ่นยนต์จ่ายยาอัตโนมัติเต็มรูปแบบ รองรับผู้ป่วยที่เข้ามาใช้บริการจากห้องยา ประมาณ 1 หมื่นคนต่อวัน ที่ผ่านมาใช้เวลารอนานร่วม 1 ชั่วโมงก็จะเหลือไม่เกิน 15 นาที ที่สำคัญเป็นหุ่นยนต์ สัญชาติไทยและในอนาคตมีแนวคิดที่จะนำหุ่นยนต์ดินสอมาช่วยเจ้าหน้าที่พยาบาลมอนิเตอร์สัญญาณชีพ โดยเป็นการศึกษาทดลองใช้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการบริการในอนาคตต่อไป

4. เครือโรงพยาบาลกรุงเทพ นำเทคโนโลยี ROBODOCTOR : Remote Presence System จาก สหรัฐอเมริกา มารักษาเช่น ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) ที่ต้องได้รับการรักษาหลังจากเกิดอาการภายใน 3 ชั่วโมง ซึ่งการสื่อสารผ่านระบบ Remote Presence System ใช้ในพื้นที่หรือโรงพยาบาลที่ไม่มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางอยู่ใน โรงพยาบาลนั้น โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ ใช้หุ่นยนต์นี้เข้าไปพบคนไข้แทนแพทย์เอง ซึ่งสามารถเห็นสีหน้า อาการของ ผู้ป่วยได้โดยตรงผ่านกล้องบริเวณด้านหน้าหุ่นยนต์ ซึ่งการส่งต่อภาพและข้อมูลนี้ อย่างทันที ช่วยทำให้คนไข้ได้รับการ รักษาอย่างทันทีทั่วทั้งที่ โดยเฉพาะโรคหลอดเลือดสมอง ยังได้รับการรักษาที่ รวดเร็วกว่าเท่าใด ยังช่วยให้คนไข้ได้มีโอกาสฟื้นตัวและมีคุณภาพชีวิตหลังการรักษาได้เร็วขึ้น

5. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ได้นำเทคโนโลยีหุ่นยนต์ ช่วยผ่าตัดเข้ามาให้บริการรักษา โรคมะเร็งต่อมลูกหมากและมะเร็งไต มาเป็นเวลา 5 ปี รวมทั้งใช้ในการผ่าตัดรักษาผู้ป่วยเฉพาะทางอีกหลากหลาย สาขา เช่น สาขาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา ศัลยศาสตร์ทั่วไป ศัลยศาสตร์ลำไส้ใหญ่และทวารหนัก โดยอยู่ภายใต้ ควบคุมของศัลยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ

6. โรงพยาบาลรามาริบัติ ใช้หุ่นยนต์ผ่าตัดสมอง มีความปลอดภัยสูง ลดอัตราเสี่ยง ลดภาวะแทรกซ้อน ของการผ่าตัดลงได้มาก ทั้งยังมีความแม่นยำในการผ่าตัดสูงด้วย ทำให้ศัลยแพทย์สามารถวางแผนการผ่าตัดได้เป็น อย่างดีอย่างมีขั้นตอน โดยค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ไม่เกิน 1 มม. นอกจากนี้ การผ่าตัดยังเป็นแบบแผลเล็ก โดยเปิดแผลที่ผิวหนังเพียง 1 เซนติเมตร (ซม.) และแผลที่กะโหลกที่ 3 มม. จะทำในผู้ป่วยเนื้องอกในสมอง เส้นเลือดโป่งพอง ภาวะลมชักในสมอง ภาวะพาร์กินสันที่ไม่สามารถรักษาด้วยยาได้แล้ว หุ่นยนต์มีมูลค่าประมาณ 40 ล้านบาท ในอาเซียนประเทศไทยซื้อเข้ามาเป็นประเทศที่สอง รองจากเวียดนาม

7. โรงพยาบาลด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี นำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบทั้ง 4 ด้านคือ Smart Appointment การนัดหมายผู้ป่วยลงทะเบียนตรวจล่วงหน้า มีการโทรนัดตรวจล่วงหน้าในบริการทันตกรรม ภายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย, Smart Service ระบบจัดการคิวอัตโนมัติ ซึ่งผู้ป่วยสามารถรู้คิวการตรวจโดยการ แสแกน QR Code ทำให้ผู้ป่วยมีเวลาทำกิจกรรมอื่นได้ก่อน ลดการรอคอย ลดความแออัดในห้องตรวจ, Smart Delivery การจ่ายยา จัดส่งยาผู้ป่วยถึงบ้าน การส่งหมอไปตรวจรักษาจ่ายยาผู้ป่วยถึงบ้าน เน้นในกลุ่มผู้ป่วยด้อย โอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดบ้านติดเตียง, Smart Intermediate Care การเชื่อมโยงข้อมูล แผนการรักษาผู้ป่วย และ Long Term Care เพื่อลดความจำเป็นในการมาโรงพยาบาล รวมถึงการส่งข้อมูลการรักษาอย่างต่อเนื่องไร้รอยต่อ และการรับผู้ป่วยหลังผ่าตัด จากโรงพยาบาลแม่ข่ายมาดูแล ภายภาพบำบัด ฟื้นฟูสภาพก่อนส่งกลับบ้าน

8. โรงพยาบาลยิ่งอเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จ.นราธิวาส ใช้โปรแกรม HosOffice เป็นโปรแกรม ปฏิบัติการเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ ใช้การบันทึกข้อมูลในระบบดิจิทัล ที่สามารถใช้ได้ในมือถือ-แท็บเล็ต สามารถลดการใช้กระดาษโดยไม่จำเป็น โดยโปรแกรมนี้นี้มีกว่า 20 ฟังก์ชัน ครอบคลุมทั้งงานบุคลากรทั้งหมด ได้แก่ ฐานข้อมูลเจ้าหน้าที่ การลา การขออนุญาตต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการขอใช้รถยนต์ส่วนกลาง การจองห้องประชุม

การขอไปประชุม ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร ระบบงานสารบรรณที่เอื้อประโยชน์ทั้งฝ่ายบริการและเจ้าหน้าที่ ระบบรายงานความเสี่ยง แจ้งซ่อมครุภัณฑ์และคอมพิวเตอร์ ตลอดจนระบบการบันทึกการประชุมต่าง ๆ หลังจากใช้ HosOffice บุคลากรจะสามารถทำงานบางส่วนบนมือถือได้ คือจะทำงานตอนไหนก็ได้ ไม่จำเป็นต้องนั่งอยู่ที่หน้าคอมพิวเตอร์เสมอไป จนนำมาใช้เป็น Smart OPD ตามการไปศึกษาดูงานที่โรงพยาบาลดำนมะขามเตี้ย

9. Application H4U (Health For You) สมุดสุขภาพประชาชน ของกระทรวงสาธารณสุข เป็นเป็นแอปพลิเคชันที่ทำการเชื่อมโยงข้อมูลของผู้รับบริการด้านการแพทย์และข้อมูลสุขภาพกับระบบสารสนเทศของสถานพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ โดยใช้หลักการเชื่อมโยงข้อมูลผ่าน HIS Gateway ตามมาตรฐานการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลส่วนบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้การรักษาความปลอดภัยทางสารสนเทศตามแนวทาง Cyber Security ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามกรอบยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศสุขภาพ (eHealth Strategy) ของกระทรวงสาธารณสุข สำหรับการใช้งานแอปพลิเคชัน จะให้ประชาชนเป็นผู้บันทึกข้อมูลสุขภาพของตนเพื่อเก็บประวัติด้านต่างๆ และการเข้ารับบริการด้านสุขภาพ เช่น สถานพยาบาล สมุดสุขภาพครอบครัว ประวัติวัคซีน การจองคิวออนไลน์เพื่อพบแพทย์ในสถานพยาบาล ส่วนหน้าจอแสดงผลมีเมนูแสดง PHR ได้แก่ โรคประจำตัว ค่า BMI ค่าความดันโลหิต ระดับน้ำตาลในเลือด ผลการตรวจ Lab ผลการวินิจฉัยโรค ประวัติการได้รับวัคซีน ข้อมูลเพื่อการส่งต่อ การนัดหมายแพทย์ และแบบประเมินเบื้องต้นคัดกรองซึมเศร้า และในอนาคตจะมีการเชื่อมต่อกับระบบหมอครอบครัว หมอประจำตัว สามารถปรึกษาผ่านระบบ Chat ได้โดยตรง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพบริการ ลดความแออัดในการรอรับบริการที่โรงพยาบาล ซึ่งแอปพลิเคชันดังกล่าว สามารถดาวน์โหลดและติดตั้งได้แล้วทั้งระบบ Android และ iOS

10. Telemedicine และ Telehealth คือ งานบริการทางการแพทย์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในพื้นที่ห่างไกล เป็นการยกระดับการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของประชาชนในพื้นที่ห่างไกล โดยนำระบบโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในพื้นที่ห่างไกลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี อุปกรณ์การแพทย์ และซอฟต์แวร์ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยคัดกรองโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD) โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคผิวหนัง และโรคตา โดยผู้ป่วยได้รับการรักษาใกล้บ้าน ไม่ต้องเดินทางไปโรงพยาบาล ลดความแออัดของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ รวมทั้งพัฒนาการบริการผ่านโมบายแอปพลิเคชัน (Mobile Application) เพื่อให้ประชาชนสามารถปรึกษาปัญหาสุขภาพกับทีมหมอครอบครัวได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุข ได้เร่งพัฒนาการแพทย์ปฐมภูมิ หรือคลินิกหมอครอบครัว (Primary Care Cluster) ที่เน้นให้แพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวและสหวิชาชีพร่วมทีมกันทำงานเชิงรุก ดูแลประชาชนและผู้ป่วยในพื้นที่รับผิดชอบ ทั้งการติดตามการรักษาพยาบาล การตรวจคัดกรองเพื่อป้องกัน และการให้ความรู้เพื่อส่งเสริมสุขภาพดีผ่านแอปพลิเคชันมือถือ บันทึกข้อมูลแบบ Real-time ในการลงพื้นที่เยี่ยมบ้าน และใช้แอปพลิเคชันเฮลท์ฟอร์ยู H4U (Health for You Application) สมุดสุขภาพประชาชน เป็นช่องทางสื่อสารกับประชาชนและผู้ป่วยโดยตรงในรูปแบบของ Private chat หรือ VDO Call (สำนักข่าว Hfocus, 2562)

11. eApplication National Queue system เป็นการเชื่อมโยงโปรแกรมระหว่างระบบคิวกลางและระบบสารสนเทศโรงพยาบาล ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น QueQue, Hugge

สรุป

การขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพยุคดิจิทัลเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดของโลก เทคโนโลยีและการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันนั้นส่งผลดี คือ

1. ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ อย่างรวดเร็วและปลอดภัยด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. ระบบปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ไร้รอยต่อ ลดเวลา ลดงานซ้ำซ้อน ด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ใช้ระบบสารสนเทศร่วมกัน

3. สารสนเทศสุขภาพมีคุณภาพ พร้อมใช้ในการพัฒนานโยบาย งานวิชาการ นวัตกรรม และอื่น ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4. จำบุคลากรทางการแพทย์ / เจ้าหน้าที่ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ คือ การใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) การสร้าง (create) และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จรัสพงศ์ คลังกรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยายาวนานแก่ผู้เขียนบทความ และท่านอื่นที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความสะดวก ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ ในการเขียนบทความในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). *ยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2560-2569)*. นนทบุรี: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. เข้าถึงได้จาก https://ict.moph.go.th/upload_file/files/eHealth_Strategy_THAI_16NOV17.pdf
- สำนักข่าว Hfocus. (18 มกราคม 2562). *รพ.ด่านมะขามเตี้ย ใช้ไอทีบริการ ปชช.ด้วยระบบ Smart Hospital นัดคิวล่วงหน้า ส่งยาถึงบ้าน*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ: <https://www.hfocus.org/content/2019/01/16751>
- สำนักข่าว Hfocus. (20 มีนาคม 2562). *สธ.จับมือ กสทช.ใช้ 'AI- Telehealth' ดูแลสุขภาพประชาชนพื้นที่ห่างไกล นำร่อง 8 จังหวัด 34 โรงพยาบาล*. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ: <https://www.hfocus.org/content/2019/03/16982>

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561, กันยายน 25). ยุค Digital 4.0 เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี.

Retrieved ตุลาคม 28, 2562, from สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ:

<http://www.ops.moe.go.th/ops2017/เมื่อโลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี-25-ก-ย-2561>

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (ม.ป.ป.). *templateDigital62*.

เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก <http://203.157.155.38/plan2019/file/templateDigital62.pdf>

สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ. (7 มกราคม 2562). *ดันโรงพยาบาลรับยุค 5G อินเทอร์เน็ตคือทุกสิ่ง*.

เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก HealthInfo เว็บไซต์สารสนเทศสุขภาพไทย:

https://www.hiso.or.th/hiso5/healthy/news.php?names=01&news_id=10409

โอภาส การย์กวินพงศ์. (2562). *ปฏิรูปด้าน IT Digital Transformation "ประเด็น Retreat สป.สธ. ข้อมูลและ*

เทคโนโลยีสารสนเทศ. เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก

<http://203.157.155.38/plan2019/retreat0818/3ict.pdf>

Marketingoops. (15 พฤศจิกายน 2560). *PR NEWS "โรงพยาบาลพระรามเก้ามุ่งเสริมความเชื่อมั่นด้วยการปฏิรูป*

โดยใช้เทคโนโลยี ตั้งเป้าเป็นโรงพยาบาลดิจิทัลเต็มตัว". เรียกใช้เมื่อ 28 ตุลาคม 2562 จาก

Marketingoops: <https://www.marketingoops.com/pr-news/pharam-9/>

ประวัติผู้เขียน

ชื่อนามสกุล	นาวาตรีหญิง ปิยะมาศ งามการ
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 23 เดือนตุลาคม พุทธศักราช 2517
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลฝ่ายบริการสุขภาพ
จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน	22 ปี
ที่อยู่ทำงาน	โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ 163 หมู่ 1 ต.พุดตาลทอง อ.สัทธิบ จ.ชลบุรี 20180
Email	piya.air2310@gmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2540	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
พ.ศ. 2561	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
พ.ศ. 2562	นิสิตปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

การเกณฑ์ทหารกับความมั่นคงแห่งชาติ

Enlistment for national security

ผู้วิจัย

พันเอกสุชาติ แผนสนธิ

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. สมิหรา จิตตลดากร

บทคัดย่อ

การเกณฑ์ทหารเป็นภารกิจประการหนึ่งของชายไทยที่ต้องปฏิบัติ เป็นกฎหมายที่บังคับว่าชายไทยที่มีสุขภาพสมบูรณ์จะต้องเข้ารับการตรวจเลือกเมื่อมีอายุเข้าเกณฑ์ ซึ่งในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการในสังคมโลก และมีหลายภาคส่วนต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย โดยเน้นว่าการเกณฑ์ทหารเป็นสิ่งที่ล้าสมัย ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน และใช้งบประมาณในการดำเนินการสูง ดังนั้นหลายภาคส่วนจึงต้องการให้มีการเกณฑ์ทหารโดยการสมัครใจมากกว่าการบังคับ เพื่อให้ได้ชายไทยที่มีความพร้อมและต้องการความก้าวหน้าในอาชีพทหารหรือการปลูกฝังวินัยจนกระทั่งปลดประจำการออกมาเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป ผู้วิจัยจึงต้องการสำรวจทัศนคติของแต่ละภาคส่วน รวมถึงการพิจารณาข้อดีข้อเสียจากการเกณฑ์ทหารทั้งสองรูปแบบ เพื่อให้ได้แนวคิดที่สามารถนำไปใช้ในสังคมไทยได้ในอนาคต

คำสำคัญ : การเกณฑ์ทหาร ความมั่นคงแห่งชาติ

Abstract

Enlistment is one task of Thai men to perform. It is a law that requires healthy Thai men to be screened when they meet the criteria. Currently, there are many changes in the world society and there are many sectors wanting to have a change in Thai society. With emphasis on military service being outdated, contrary to human rights and use a high budget for operations. Therefore, many sectors require voluntary conscription rather than coercion. To get a Thai man who is ready and needs advancement in the military career or cultivating discipline until discharging from being a good citizen and has the quality to develop the nation. The researcher wants to explore the views of each sector. Including considering the pros and cons of both forms of conscription to get ideas that can be used in Thai society in the future.

Key words : Military service, Attitude, National security

บทนำ

การเกณฑ์ทหารถือเป็นรูปแบบใหม่ของการบังคับใช้แรงงานที่มีต่อมวลชนขนาดใหญ่ ในรัฐชาติสมัยใหม่ การเกณฑ์ทหารในรัฐชาติสมัยใหม่ต่างจากการรับแบบเดิม เช่น การกวาดต้อนเชลยสงครามไปทำหน้าที่อกรบ หรือการระดมไพร่พลไปรบ หรือ การนำทหารรับจ้างไปรบ ฯลฯ เพราะการเกณฑ์ทหารสัมพันธ์กับการรวมศูนย์กลางอำนาจไว้ที่รัฐส่วนกลางอย่างเคร่งครัด ภายใต้การเกิดรัฐชาติ (nation-state) ได้ก่อเกิดแนวคิดความเป็นพลเมือง (citizenship) ขึ้นในเวลาเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับพลเมืองอยู่ภายใต้ความคิดที่ว่า การเกณฑ์ทหารถือว่าเป็นหน้าที่ที่พลเมืองต้องปฏิบัติตาม เพื่อแลกมากับสิทธิของการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองที่มากขึ้น¹ โดยเริ่มตั้งแต่สมัยกลางในยุคศักดินา ได้มีการเกณฑ์แรงงานประชาชนเพื่อทำกิจการต่างๆ รวมถึงกิจกรรมทางทหารโดยกษัตริย์หรือผู้ปกครองในท้องถิ่น โดยมักจะกำหนดให้ชายที่มีอายุตามที่ระบุในหน้าที่ต้องไปใช้แรงงานให้กับรัฐ ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่ากระทำความผิดกฎหมายและต้องได้รับการลงโทษ อย่างไรก็ตามกฎหมายนี้แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และระยะเวลาที่ต้องเข้าไปใช้แรงงานนั้นอยู่ระหว่างหนึ่งถึงสามเดือน

ในช่วงสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง สงครามโลกครั้งที่สอง และ ช่วงสงครามเย็น การเกณฑ์ทหารถือว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ แต่ทว่าภายหลังยุคสงครามเย็นประเทศจำนวนมากได้ยกเลิกการเกณฑ์ทหาร โดยอาศัยระบบสมัครทหารแบบสมัครใจแทน (volunteer system) นักวิชาการบางส่วน ให้เหตุผลถึงการเกณฑ์ทหารว่าการเกณฑ์ทหารสิ่งสำคัญ เพราะผู้ชายทุกคนต้องมีความรับผิดชอบตามกฎหมายที่ต้องถูกเรียกให้ไปรบ²

นอกจากนี้ การเกณฑ์ทหารยังสัมพันธ์กับความเป็นพลเมืองที่ได้ผนวกสิทธิและหน้าที่บังคับ (obligation) ให้ประชาชนที่มีต่อรัฐ การเกณฑ์ทหารมิใช่เป็นเรื่องความสำคัญต่อกองทัพเท่านั้น แต่ยังเป็นการแสดงออกถึงความรักชาติ ซึ่งสำคัญต่อการอยู่รอดของชาติ การเกณฑ์ทหารยังเป็นการวัดระดับความสามารถ การบริหารของรัฐ (administrative capabilities) ในการคัดคน ฝึกฝน และจัดสรรอาวุธยุทโธปกรณ์ที่จำเป็นให้ เป็นการส่งต่อการฝึกฝนของคนจากรุ่นสู่รุ่น เป็นการทดสอบความเป็นชายชาติทหารหรือชายชาติตรี นอกจากนี้ บุคคลที่ถูกเกณฑ์ทหารมีที่มาหลากหลาย ต่างกันในทุกความถนัดและการศึกษา หากทางการทหารนำความแตกต่างและความรู้ความสามารถที่ทหารเกณฑ์มีมาใช้ให้เหมาะสมก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งแก่ประเทศชาติ

กระนั้นก็ตามการเกณฑ์ทหารก็เผชิญกับความย้อนแย้งต่อหลักการเสรีนิยม เป็นที่ถกเถียงกันด้วยหลายเหตุผล นับตั้งแต่ความคิดของ ไอน์สไตน์ คานธี โทมัส ฮอบส์ และจอห์น ล็อก ฯลฯ เรื่อยมาในแง่ทฤษฎีสัญญาประชาคมที่ว่า พลเมืองจำเป็นต้องสละซึ่งสิทธิเสรีภาพบางประการเพื่อแลกมาด้วยการปกป้องคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินจากรัฐ รวมทั้งการคัดค้านการสู้รบโดยอ้างมโนธรรมบนเหตุผลด้านศาสนาหรือปรัชญา การคัดค้านทางการเมือง ตัวอย่างเช่น การรับราชการรัฐบาลหรือสงครามซึ่งไม่เป็นที่ยอมรับ และการคัดค้านทางอุดมการณ์ ตัวอย่างเช่นเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล โดยมีแนวคิดที่ว่า "การเกณฑ์ทหารเป็นการใช้แรงงานทาสรูปแบบหนึ่ง" บางครั้งผู้ถูกเกณฑ์ทหารอาจหลบเลี่ยงราชการโดยการออกนอกประเทศ การเกณฑ์ทหารอาจจำกัดเพศหรืออายุของผู้ที่ถูกเกณฑ์แสดงถึงความไม่เท่าเทียมกัน

¹ Margaret Levi, "The Institution of Conscription," *Social Science History*, 20, 1(1996): 134.

ของผู้ที่อยู่ในกำหนดต้องเกณฑ์ทหารกับผู้ที่ไม่อยู่ในกำหนดต้องเกณฑ์ทหาร ตลอดจนผลตอบแทนต่อต้นทุนของการเกณฑ์ทหารในยามสงบอยู่ในระดับต่ำเนื่องจากการเกณฑ์ทหารมีต้นทุนที่รัฐต้องจ่ายโดยตรงในการฝึกอบรม และการที่ประชาชนมิได้ไปประกอบอาชีพของตนนั้นเป็นการใช้แรงงานจำนวนมากของชาติไปในทิศทางที่ไม่เพิ่มผลิตภัณธ์มวลรวมภายในประเทศ

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ลื่นสุดลง ประเทศต่างๆ ที่ร่วมรบในสงคราม อาทิ อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน อิตาลี รวม 103 ประเทศ ได้ยกเลิกการเข้ารับราชการทหารโดยบังคับ มาเป็นการคัดเลือกโดยสมัครใจเพียงอย่างเดียว แม้ว่าในหลายประเทศทั่วโลกมีการยกเลิกการบังคับเกณฑ์บุคคลหรือประชาชนทั้งเพศชายและเพศหญิงเข้ารับใช้กองทัพทหาร เปลี่ยนเป็นการรับสมัครบุคคลผู้ที่สนใจทำงานหรือเป็นทหาร และมีเงินเดือนรวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ ที่พึงมีเช่นการประกอบอาชีพต่างๆ แต่ก็มีอีกประเทศทั่วโลกอีก 26 ประเทศที่ยังคงระบบการ 'บังคับ' ให้บุคคลผู้มีอายุถึงเกณฑ์ที่ทางรัฐกำหนดต้องเข้าเป็น 'ทหาร' เนื่องจากเป็นหน้าที่ของประชาชน ได้แก่ อาร์เมเนีย ออสเตรีย เบลารุส อาเซอร์ไบจาน เบอร์มิวด้า บราซิล เมียร์มาร์ โคลัมเบีย ไชปรัส เดนมาร์ก อียิปต์ ฟินแลนด์ กรีซ อิหร่าน อิสราเอล เกาหลีเหนือ เกาหลีใต้ เม็กซิโก นอร์เวย์ รัสเซีย สิงคโปร์ สวิตเซอร์แลนด์ ไทย ตูนิเซีย ตุรกี ยูเครน สหรัฐอาหรับเอมิเรต โดยการเกณฑ์ทหารในแต่ละประเทศนั้นนอกเหนือจากปัจจัยด้านความมั่นคงแล้ว การเกณฑ์ทหารยังส่งผลถึงงบประมาณด้านการทหารที่ทางกองทัพของแต่ละประเทศจะได้รับเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าตอบแทนค่าฝึกอบรม รวมไปถึงการลงทุนด้านอาวุธต่างๆที่เพิ่มขึ้นของทัพด้วย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเกณฑ์ (อังกฤษ: conscription) เป็นการรับสมัครบุคคลโดยบังคับในราชการบางอย่างของชาติ ซึ่งเป็นราชการทหารมากที่สุด การเกณฑ์มีมาแต่โบราณ และปัจจุบันยังคงอยู่ในบางประเทศโดยมีชื่อหลากหลาย

ต้นกำเนิดของการเกณฑ์ทหารในรัฐชาติสมัยใหม่เกิดขึ้นครั้งแรกในยุคการปฏิวัติฝรั่งเศส โดยประเทศฝรั่งเศสจำเป็นต้องนำขานาและช่างฝีมือที่เคยมีส่วนสำคัญในการปฏิวัติมาฝึกให้พวกเขามีความเป็นทหารอาชีพ และทักษะในการรบอย่างเป็นระบบเพื่อรักษารัฐบาลและเพื่อมีกำลังป้องกันตัวเองจากการรุกรานของราชอาณาจักรยุโรปอื่น ๆ การระดมพลขนาดใหญ่ให้เข้ากองทัพอย่างต่อเนื่อง ทำให้ในปี ค.ศ. 1792 มีทหารของประเทศฝรั่งเศสจำนวน 130,000 นาย ในปี ค.ศ.1794³ ได้พุ่งทะยานขึ้นเป็น 600,000 นาย อย่างไรก็ตาม ผลของการที่ฝรั่งเศสพ่ายแพ้สงครามดังกล่าวทำให้ประเทศฝรั่งเศสได้ออกคำสั่งให้ชายชาวฝรั่งเศสทุกคนต้องเป็นทหารเหมือนกันทั้งหมด โดยปราศจากข้อยกเว้นและไม่มีการกำหนดระยะเวลาตายตัว ซึ่งจากคำสั่งดังกล่าว ทำให้ประชาชนเดือดร้อนจำนวนมาก

ต่อมา ประเทศฝรั่งเศสได้ออกพระราชบัญญัติ Jourdan 1798 เมื่อวันที่ 5 กันยายน ค.ศ. 1798 มีมาตราหนึ่งกล่าวว่า "ชายฝรั่งเศสทุกคนเป็นทหารและมีหน้าที่ในการปกป้องประเทศชาติ" เพื่อให้การเกณฑ์ทหารถูกทำให้เป็นสถาบันยิ่งขึ้น กฎหมายนี้มีสาระบัญญัติให้พลเมืองฝรั่งเศสทุกคนต้องเป็นทหารในยามสงคราม ส่วนในเวลาปกติให้เกณฑ์แต่เฉพาะบุคคลที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปีเท่านั้น⁴

³ William Scupham, "Friend, fellows, citizens and soldiers: The evolution of French revolution army, 1792-1799," *Primary Source* 5, 1 (2014): 24-

³¹. Retrieve from <http://www.indiana.edu/~psource/PDF/Current%20Articles/Fall2014/4%20Scupham%20Fall%2014.pdf>

เพราะระบบการเกณฑ์ทหารนี้เอง ทำให้ประเทศฝรั่งเศสมีทหารในขณะนั้นนับล้านนาย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการสร้างชาติมหาอำนาจด้วยการสร้างกองกำลังทางทหารในปี 1814 ระบบการเกณฑ์ทหารได้แพร่ขยายในปรัสเซียภายใต้กษัตริย์ Friedrich Wilhelm ที่ 3 ได้ออกกฎหมายเกณฑ์ผู้ชายทุกคนให้มาเป็นทหาร หลังจากนั้นการเกณฑ์ทหารก็ขยายไปยังประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคยุโรปและภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วโลก ทั้งนี้ ในสหรัฐอเมริกาการเกณฑ์ทหารเกิดขึ้นในช่วงสงครามกลางเมืองอเมริกาโดยฝ่าย Union Army ตามพระราชบัญญัติ Enrollment Act ปี ค.ศ. 1863 นั้นอนุญาตให้มีการจับบุคคลอื่นเข้ารับราชการทหารแทนได้ ทำให้เกิดความไม่พอใจกันในกลุ่มสาธารณชน และเกิดเหตุการณ์ความวุ่นวายขึ้น

สำหรับประเทศไทยได้มีพระราชบัญญัติการเกณฑ์ทหาร ร.ศ. 124 (พ.ศ. 2448) ถือว่าเป็นกฎหมายการเกณฑ์ทหารที่เกิดขึ้นฉบับแรกในสังคมไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ทหารจำนวนมากพอประจำการและมีการฝึกหัดระเบียบวินัยตามแบบอย่างกองทัพของประเทศตะวันตก พระราชบัญญัติฉบับนี้นับว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีคุมกำลังคนครั้งยิ่งใหญ่ในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลมาจากการยกเลิกระบบไพร่-ทาส กล่าวคือ แต่เดิมประชาชนจะขึ้นต่อรัฐบ้างหรือต่อมูลนายบ้าง แต่พระราชบัญญัติการเกณฑ์ทหาร เป็นการนำคนทั้งหมดมาขึ้นโดยตรงต่อกษัตริย์ทุกคน กลายเป็นคนที่สามารถทำอะไรก็ได้ตามสถานะ และความสามารถของตนเอง หากเป็นชายต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหาร โดยมีการกำหนดระยะเวลาประจำการ เงินเดือนและช้อยกเว้นของผู้ที่ไม่ต้องถูกเกณฑ์ไว้ให้

ต่อมา ในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้ทรงประกาศใช้พระราชบัญญัติ การเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2460 ขึ้นมาแทนพระองค์มีดำริว่าพระราชบัญญัติฉบับก่อนมีข้อบกพร่องมากเกินไป และ พลเมืองชายจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ควรได้รับการเข้ารับการฝึกทหาร ต่อมา ภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี 2475 ได้มีการตราพระราชบัญญัติการเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2475 เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์หลังเปลี่ยนแปลงการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบการปกครองประชาธิปไตย และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2479 เพื่อวางหลักการเกี่ยวกับการรับราชการทหารให้ มีความทันสมัยขึ้น

พระราชบัญญัติฉบับต่อมาก็ยังคงถูกใช้ถึงปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติรับราชการทหารกองประจำการ พ.ศ. 2497 กำหนดหน้าที่นี้ให้เฉพาะชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการรับราชการทหารไว้ตั้งแต่การลงบัญชีทหารกองเกิน (นับแต่อายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์) เมื่ออายุครบยี่สิบเอ็ดปีบริบูรณ์จะได้รับหมายเรียก และตรวจเลือกคนเข้ากองประจำการเมื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการครบกำหนด หรือ สำเร็จการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด หรือ มีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ จะถูกปลดเป็นทหารกองหนุน ซึ่งอาจถูกเรียกพลได้ตามที่กระทรวงกลาโหมเห็นสมควร และอาจถูกระดมพลได้หากมีพระราชกฤษฎีกา และ เมื่อเวลาผ่านไปหรืออายุครบตามที่กำหนดทหารกองหนุนก็จะถูกปลดพ้นราชการทหารต่อไป

4 จาตุพล พงษ์สุริยา, พันตรี, “มาตรการในการแก้ไขการเกณฑ์ทหาร ตามพระราชบัญญัติราชการทหารพ.ศ.2497,” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546, หน้า 20.

5 นันทิยา สว่างจิตธรรม, การควบคุมกำลังคนในสมัยรัตนโกสินทร์ก่อนการจัดการเกณฑ์ทหาร (พ.ศ. 2325-2448), กรุงเทพฯ: ภาควิชาประวัติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า 293.

ความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง สภาพที่ชาติบ้านเมือง สามารถดำรงอยู่ด้วยความปลอดภัยทั้งในด้านเอกราชอธิปไตย ในด้านบูรณภาพแห่งดินแดน ในด้านความปลอดภัยและผาสุกของ ประชาชน ในด้านระบบการปกครองของประเทศและวิถีการดำเนินชีวิต

ความมั่นคงหรือความปลอดภัยแห่งราชอาณาจักร หมายความว่า การให้เอกราชของชาติหรือสวัสดิภาพของประชาชนอยู่ในความมั่นคง ปลอดภัย รวมตลอดถึงการให้ประเทศดำรงอยู่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

จากความหมายตามแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ รวมทั้งพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องซึ่ง ยังมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันดังกล่าว พอจะสรุปสาระสำคัญได้ว่า ความมั่นคงแห่งชาติประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) เอกราช 2) บูรณภาพแห่งดินแดน 3) สวัสดิภาพของประชาชน 4) การปกครองระบอบประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร

สถาบันการศึกษาในสหรัฐฯ 2 แห่ง ได้ให้คำนิยามศัพท์ของความมั่นคงแห่งชาติไว้ดังนี้

National Security (USACGSC = รร.สธ.ทบ.) “The Protection of a nation from all types of external aggression, espionage, hostile reconnaissance, sabotage, subversion, annoyance, and other inimical influence” ถอดออกเป็นภาษาไทยได้ว่า “ความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง การป้องกันชาติให้พ้นจากอันตรายทั้งปวง อันได้แก่ การรุกรานจากภายนอก การจารกรรม การลาดตระเวนของข้าศึก การวินาศกรรม การบ่อนทำลาย การรบกวน และอิทธิพลอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นอันตรายอย่างร้ายแรงแก่ชาติ”

National Security (JCS Pub.I = พจนานุกรมคณะเสนาธิการร่วม เล่ม 1) “A collective term encompassing both defence and foreign relations of the US. Specifically, by the condition provided by.

(a) a military or defence advantage over any foreign nation or group of nations.

(b) a favorable foreign relations position or

(c) defence posture capable of successfully resisting hostile or destructive action from within or without overt or covert.” ถอดออกเป็นภาษาไทยได้ว่า “ความมั่นคงแห่งชาติ หมายรวมถึง ทั้งการป้องกันประเทศของสหรัฐฯ และประเทศที่มีความสัมพันธ์กับสหรัฐฯ โดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์ดังนี้

ก) การได้เปรียบทางทหารหรือการป้องกันชาติอื่น ๆ หรือกลุ่มของชาติอื่น ๆ

ข) ที่ตั้งเกื้อกูลแก่ต่างประเทศที่มีความสัมพันธ์กับสหรัฐฯ หรือ

ค) การป้องกันการวางกำลังของข้าศึกที่มีขีดความสามารถในการต้านทานสูงหรือ การทำลาย การปฏิบัติจากภายในหรือภายนอก, ทั้งเปิดเผยและปกปิด”

การให้ความหมาย หรือนิยามศัพท์ “ความมั่นคงแห่งชาติ” ของสถาบันทั้งสองแห่ง อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนเสนาธิการทหารบกสหรัฐฯ ให้ความหมายเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติค่อนข้างละเอียดมากกว่า เพราะได้ขยายความถึงภัยที่จะเกิดขึ้นแก่ชาติในรูปร่างต่าง ๆ กัน ทั้งในรูปของการรุกรานจากภายนอก อันเกิดจากการกระทำของข้าศึกและในรูปของการรุกรานจากภายใน อันได้แก่การ บ่อนทำลาย การก่อวินาศกรรม แม้กระทั่งอิทธิพลอื่น ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุหรือเป็นเงื่อนไขของการก่อความไม่สงบที่นับว่าเป็นภัยอันตรายอย่างร้ายแรงต่อความมั่นคงแห่งชาติในปัจจุบัน ส่วนคำนิยามศัพท์ของ คณะเสนาธิการร่วมนั้น เป็นเรื่องของชาติมหาอำนาจโดยตรงมากกว่า และไม่เหมาะสมที่จะนำมา ประยุกต์ใช้ในบ้านเมืองของเรา

ปัญหาต่างๆ ที่สืบเนื่องจากการเกณฑ์ทหาร

ประการแรก ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน กล่าวคือปัญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติให้การรับรองในปี 1948 ได้ยืนยันถึงสิทธิเสรีภาพของมนุษย์ทุกคนอย่างแจ่มชัด และรัฐไม่สามารถบีบบังคับให้พวกเขา กระทำการใดที่ขัดแย้งกับมโนสำนึกของพวกเขาได้เพราะพวกเขาสามารถตัดสินใจของตัวเองได้ แม้ข้อความดังกล่าวมีความชัดเจนในตัวเอง แต่นายฌอง แม็คไบรด์ (Sean MacBride) ผู้ก่อตั้งองค์การนิรโทษกรรมสากลและได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพในปี 1974 เคยแนะนำ ว่าปัญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนข้างต้นควรระบุถึง “สิทธิในการปฏิเสธการฆ่า” (right to refuse to kill) เข้าไปด้วย ในแง่การเกณฑ์ทหารเป็นการใช้อำนาจอรัฐในการควบคุมเหนือร่างกายและช่วงชีวิตมนุษย์ การไปบีบบังคับให้มนุษย์ต้องไปเป็นทหารถือว่าเป็นการแสดงออกในทางตรงกันข้ามกับหลักการความเคารพในสิทธิมนุษยชน⁶

ประการที่สอง เป็นการเสริมสร้างประชาธิปไตยด้วยการลดทอนความสำคัญในสถานะของกองทัพ หลายประเทศมีความเป็นประชาธิปไตยที่เข้มแข็งได้เนื่องมาจากการจัดวางความสัมพันธ์ระหว่างพลเรือนและทหารอย่างเหมาะสม กล่าวคือพลเรือนต้องมียอำนาจเหนือทหารและทหารต้องเป็นทหารอาชีพ บางประเทศสร้างประชาธิปไตยได้ผ่านการปฏิรูปกองทัพ และหนึ่งในนั้นคือการยกเลิกการเกณฑ์ทหาร เช่น ประเทศอาร์เจนตินาภายหลังความเสื่อมทรุดของกองทัพในช่วงปราบปรามประชาชนหรือที่เรียกว่าสงครามสกปรกระหว่างปี 1976-1983 มีความพยายามปฏิรูปกองทัพในประเด็นต่าง ๆ จำนวนมาก และหนึ่งในนั้นคือการยกเลิกการเกณฑ์ทหารในปี 1995 ซึ่งแต่เดิมประเทศออกกฎหมายการเกณฑ์ทหารตั้งแต่ในปี 1902⁷

ประการที่สาม การเกณฑ์ทหารเป็นเรื่องสิ้นเปลืองทางเศรษฐกิจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก ประเทศจะต้องนำเงินมาเป็นค่าจ้างทหารเกณฑ์ ค่าวัสดุ ค่าอาวุธ รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่น ๆ นับจาก ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา หลายประเทศได้ยกเลิกระบบการเกณฑ์ทหารเนื่องจากสาเหตุสำคัญ คือความสิ้นเปลืองด้านงบประมาณ ไม่เพียงเท่านั้น การเกณฑ์ทหารยังสัมพันธ์กับต้นทุนทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล หากนับเพียงในแง่รายได้ส่วนตัวของประชาชน ซึ่งพวกเขาสามารถทำการผลิตที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจจะไรมากกว่าการไปอยู่ในค่ายทหารหรือเรียกว่าการสูญเสียแรงงานทางเศรษฐกิจการสูญเสียยังส่งผลพวงไปถึงการเติบโตของตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ตลอดจนการสูญเสียค่าเสียโอกาสอื่น ๆ (opportunity costs)⁸

ประการที่สี่ การเกณฑ์ทหารส่งผลต่อความเป็นทรัพยากรมนุษย์ การนำชายหนุ่มในวัยที่พวกเขาจำเป็นต้องสั่งสมวิชาความรู้หรือสั่งสม การเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านการฝึกอาชีพ ด้านประสบการณ์ ฯลฯ เข้าไปอยู่ในค่ายทหาร ถือว่าเป็นการหยุดหรือทำให้กระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวชะงักงันไป ยิ่งกว่านั้นการเกณฑ์ทหารยังเป็นการตัดอนาคตที่ดีของพวกเขาไป ในบางประเทศกำหนดระยะเวลาการเกณฑ์ทหารสองปี ด้วยการที่ปัจจุบันสงครามไม่ได้เป็นประเด็นสำคัญของโลกอีกต่อไป ทหารเกณฑ์จำนวนมากจึงไม่ได้ฝึก การรบเพียงอย่างเดียว

6 Kristen Song, “Between Global Dreams and National Duties: the Dilemma of Conscription Duty in the Transnational Lives of Young Korean

Males. *Global Networks*, “A Journal of Transnational Affairs, 15, 1(2015): 6.

7 Santiago Garaño, “The Opposition Front against Compulsory Military Service: The Conscription Debate and Human-Rights Activism in Post-dictatorship Argentina,” *Genocide Studies and Prevention: An International Journal*, 5, 2(2010): 174-190.

8 Antonis Adam, “Military conscription as a means of stabilizing democratic regimes,” ,: 715-730.

แต่พวกเขายังต้องทำงานในหน่วยที่ไม่เกี่ยวกับการรบ (Champagne unit) ทำงานธุรการหรืองานเอกสารแทน บางประเทศทหารเกณฑ์ต้องไปทำหน้าที่ขับรถยนต์ ตัดหญ้า ทำงานบ้าน ฯลฯ ซึ่งเมื่อพวกเขาปลดระวางแล้ว พวกเขามักจะเผชิญปัญหาในการหางานเนื่องด้วยทักษะความรู้ของเขาได้ถูกบั่นทอนศักยภาพไปเป็นอย่างมาก

ประการที่ห้า การเกณฑ์ทหารส่งผลต่อสุขภาพจิตของผู้คนที่ไม่อยากถูกบังคับให้ต้องเป็นทหาร มีงานวิจัยชิ้นหนึ่งได้ศึกษาถึงการฆ่าตัวตายของผู้ที่เกณฑ์และเคยผ่านการเกณฑ์ทหารในประเทศฟินแลนด์พบว่า มีการฆ่าตัวตายจำนวน 48 ราย ในระหว่างปี 1991-2007 ในจำนวนนี้มี 6 รายที่ฆ่าตัวตายในค่ายทหาร จำนวน 36 รายฆ่าตัวตายภายหลังปลดระวาง จำนวนหนึ่งรายฆ่าตัวตายขณะที่กำลังปฏิบัติการฝึกรบ และจำนวนที่เหลือฆ่าตัวตายขณะหนีออกมาจากค่ายทหารโดยไม่ขออนุญาตผู้คุมฝึก ส่วนรูปแบบการฆ่าตัวตายมากที่สุด คือการยิงตัวตาย รองลงมาคือการแขวนคอและกระโดดตึก จากการสอบถามคนใกล้ชิดผู้เสียชีวิตพบว่า ผู้ตายมีปัญหาในเรื่องการปรับตัว ความหวาดกลัวและความผิดปกติทางอารมณ์เมื่อต้องเข้าไปใช้ชีวิตในค่ายทหาร (adjustment, anxiety and mood disorders) ผลการวิจัยนี้ยังคล้ายคลึงกับในกรณีของประเทศอิสราเอลที่พบว่าทหารเกณฑ์จำนวนหนึ่งมีอาการเป็นโรคซึมเศร้า (major depression)¹⁰

ประการที่หก การเกณฑ์ทหารส่งผลเสียต่อด้านความเป็นมืออาชีพของกองทัพเอง (professionalism) ปัจจุบันแนวโน้มเรื่องความมั่นคงกำลังเปลี่ยนจากการมีกองกำลังขนาดใหญ่ไปเป็นกองกำลังขนาดเล็ก แต่มีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ ทหารที่มีอยู่ควรเป็นทหารอาชีพที่มีความเชี่ยวชาญ แต่การนำทหารเกณฑ์มาฝึกในช่วงเวลาสั้น ๆ ไม่ได้ทำให้พวกเขามีประสบการณ์แต่อย่างใด รวมถึงพวกเขายังต้องเผชิญความไม่มั่นคงในอาชีพ จึงขาดแรงจูงใจในการทำหน้าที่ทหารเกณฑ์¹¹

ทักษะของสังคมไทยต่อการเกณฑ์ทหาร

ในแต่ละปีกองทัพต้องการทหารกองประจำการปีละประมาณ 90,000-100,000 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนประชากร เพื่อใช้ปฏิบัติหน้าที่ความมั่นคง รักษาอธิปไตย รวมถึงการบรรเทาสาธารณภัย โดยจัดสรรให้กองบัญชาการกองทัพไทยประมาณ 1,900 นาย กองทัพบกประมาณ 70,000 นาย กองทัพอากาศประมาณ 13,000 นาย กองทัพเรือประมาณ 6,000 นาย ส่วนที่เหลือให้แก่กระทรวงกลาโหม จากข้อมูลทั้งปัญหาการเกณฑ์ทหารในสังคมไทยและแนวโน้มการยกเลิกการเกณฑ์ทหารในสังคมโลกดังที่กล่าวไปก่อนหน้านี้ ประเทศไทยควรมีการยกเลิกการเกณฑ์ทหารและใช้รูปแบบสมักรทหารด้วยความสมัครใจแทน ข้อเสนอดังกล่าวได้ถูกนำเสนอจากภาคส่วนต่าง ๆ ด้วยเหตุผลที่มีน้ำหนัก พิจารณาข้อเสนอจากภาคส่วนต่าง ๆ ดังนี้

9 Mortenl. Lau, Panu Poutvaara, and Aadreas Wagener, "Dynamic costs of the draft," *German Economic Review*, 5, 4 (2014): 381-406.

10 Tanja Laukkala, Timo Partonen, Mauri Marttunen, and Markus Henriksson, "Suicides among military conscripts between 1991-2007 in Finland- A descriptive replication study," *Nordic Journal of Psychiatry*, 68, 4(2014): 270-274.

11 Katarina Keller, Panu Poutvaara, and Andreas Wagener, " Military Draft and Economic Growth in OECD Countries," *Defence and Peace Economics*, 20, 5(2009): 373-393.

ภาคส่วนกองทัพ

จารุพล พงษ์สุริยา ได้เขียนงานวิจัยขณะที่มียศเป็นทหารระดับพันตรีในปี 2546 ว่า ประเทศไทยควรยกเลิกการเกณฑ์ทหาร เพราะประเทศไทยมีได้อยู่ในสภาวะของการสงคราม เหมือนอย่างในอดีตไม่เพียงเท่านั้น ปัญหาของทหารเกณฑ์ยังต้องประสบกับการมีค่าตอบแทนที่ต่ำ อีกทั้งทหารที่ถูกเกณฑ์บางคนมีงานดีอยู่แล้ว ได้รับผลกระทบ ทำให้ต้องออกจากงานมารับราชการทหาร ซึ่งเป็นปัจจัยทำให้ขาดแรงจูงใจ จึงไม่อยากจะรับราชการทหารกองประจำการและเมื่อออกจากกองประจำการแล้ว ก็ไม่มีหลักประกันว่าจะกลับไปทำงานที่เดิมได้อีกหรือไม่ เพราะไปรับราชการในกองประจำการเป็นเวลานานถึง 2 ปี เป็นเหตุให้นายจ้างต้องรับบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนตน เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทของนายจ้าง ตลอดจนทหารเกณฑ์มักได้รับการดูถูก ดูหมิ่นเหยียดหยามจากสังคมและไม่ให้เกียรติเท่าที่ควร เช่น ถูกเรียกว่าไอ้เฒ่า ฯลฯ¹² ดังนั้น จารุพล พงษ์สุริยาเสนอว่า การรับบุคคลชายไทยเข้ารับราชการทหารได้นั้น จึงควรเอาเฉพาะบุคคลที่สมัครใจ หรือเต็มใจ ที่มีความตั้งใจโดยเฉพาะ เพื่อมาลงบัญชีทหารไว้ ซึ่งควรหาทางในการดึงดูดใจหรือหามาตรการใด ๆ ให้บุคคลเข้ามาเป็นทหาร โดยให้สวัสดิการที่ดีในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข¹³

พ.ท.หญิง ดร. อมรรักษ์ บุนนาค กล่าวในงานวิชาการของตนเองในปี 2557 ว่า การรบตามแบบซึ่งใช้กำลังพลจำนวนมากเหมือนในอดีตนั้นคงเกิดขึ้นได้ยาก กระทั่งสงครามในหลายประเทศทั่วโลกได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงนี้มากกว่าสองทศวรรษ รวมถึงประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกา และประเทศมหาอำนาจในยุโรป ดังนั้นประเทศต่าง ๆ เหล่านี้จึงพยายามลดกำลังรบหลักของตนลงเพื่อลดภาระทางด้านเศรษฐกิจและงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด กล่าวในแง่นี้เห็นได้ว่า งานวิชาการที่มาจากคนในกองทัพเองก็สนับสนุนให้มีการยกเลิกการเกณฑ์ทหารเช่นกัน¹⁴

ภาคส่วนนักการเมือง

พรรคอนาคตใหม่ เป็นหนึ่งในพรรคการเมืองที่แสดงออกชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปกองทัพ ตั้งแต่การประกาศยกเลิกการเกณฑ์ทหาร ตั้งจากกระทรวงกลาโหม และอีกมากมาย ขณะที่ประชาธิปัตย์ และเพื่อไทยต่างก็มีแนวทางที่คล้ายกัน เพียงแต่วิธีการจัดการที่ต่างกันออกไป พรรคอนาคตใหม่ ประกาศนโยบายยกเลิกเกณฑ์ทหารลดกำลังพลกองทัพลง 50 เปอร์เซ็นต์ ให้เหลือ 1.7 แสนนาย ลดนายพลจาก 1,600 คน ให้เหลือ 400 คน

พรรคเพื่อไทย ประกาศยกเลิกระบบทหารเกณฑ์ และตัดงบกลาโหม 10 เปอร์เซ็นต์ เอาไปแก้ปัญหาปากท้องประชาชน

พรรคเสรีรวมไทย ประกาศยกเลิกระบบเกณฑ์ทหาร ลดขนาดกองทัพให้สอดคล้องสถานการณ์ปัจจุบัน ปรากฏว่านโยบายยกเลิกทหารเกณฑ์โดนใจชาวบ้าน โยคะแนนเสียงกลุ่มคนรุ่นใหม่ได้เป็นกอบเป็นกำ (<https://prachatai.com/journal/2019/03/81612>)

12 จารุพล พงษ์สุริยา, พันตรี, “มาตรการในการแก้ไขการเกณฑ์ทหาร ตามพระราชบัญญัติราชการทหารพ.ศ.2497,” หน้า 117-119.

13 เรื่องเดียวกัน., หน้า 124.

14 TCU, สแกนลายพราง: ปัญหาท้าทายกองทัพ ‘เกณฑ์ทหาร’ ยุคประชากรลด-สงครามเปลี่ยน [ออนไลน์], 2015. Retrieve from <http://www.tcijthai.com/news/2015/31/scoop/5581>

ซึ่งล่าสุด พรรคอนาคตใหม่ ได้ยกร่าง พ.ร.บ.รื้อราชการทหาร ฉบับใหม่ มีรายละเอียดดังนี้ 1.ให้บุคคลสัญชาติไทยอายุ 18 ปี มีสิทธิสมัครบรรจุเป็นทหารประจำการเป็นเวลา 5 ปี 2.เมื่อปฏิบัติราชการครบ 5 ปี จะมียศ “สิบโท” มีสิทธิสมัครรับราชการต่ออีกครั้งละ 5ปี จนอายุครบ 46 ปี 3.มีโอกาสเลื่อนยศจากนายทหารชั้นประทวนเป็นนายทหารสัญญาบัตร ครองยศได้ไม่เกิน “พันโท” 4.หลังพ้นจากราชการทหารแล้ว ยังได้รับเบี้ยหวัดบำนาญ สิทธิการรักษาพยาบาล การประกันชีวิต และอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ ส่วนผู้ที่มีอายุ 18 ปี ไม่สมัครใจเป็นทหารประจำการต้องไปแสดงตนขึ้นบัญชีทหารกองเกิน หากประเทศเกิดสงครามอาจถูกระดมพลเป็นทหารรับใช้ชาติจนถึงอายุ 30 ปี (<https://ilaw.or.th/node/5382>)

เมื่อวันที่ 20 ก.ย.62 พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และ รมว.กลาโหม เป็นประธานการประชุมสภากลาโหม ร่วมกับ ผบ.เหล่าทัพ ได้สั่งการให้หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ เปิดรับและศึกษาแนวคิด ต่อร่างกฎหมายเกี่ยวกับการยกเลิกการเกณฑ์ทหาร เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้และความเหมาะสม ที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบงานความมั่นคง ระบบกำลังพลรวมทั้งระบบโครงสร้างงบประมาณและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อมิให้กระทบต่อการปฏิบัติงานความมั่นคงของกองทัพในอนาคต นอกจากนี้ยังได้สั่งการเรื่อง การพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกำลังพล โดยให้หัวหน้าหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม และเหล่าทัพ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสวัสดิการ และยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลในกองทัพอย่างต่อเนื่อง โดยให้สานต่อและริเริ่มกิจกรรมที่มีอยู่อย่างจริงจัง รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการ ทั้งด้านคุณภาพชีวิตครอบครัว ด้านคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (<https://www.posttoday.com/politic/news/601349>)

ภาคส่วนวิชาการ

วอลเตอร์ โอโย (Walter Oi) นักเศรษฐศาสตร์ตาบอดเชื้อสายญี่ปุ่นกับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้พิสูจน์ให้เห็นว่า จริง ๆ แล้วการเกณฑ์ทหารนั้นมีค่าใช้จ่ายแฝงที่สูงกว่า และยังมีประสิทธิภาพต่ำกว่าระบบสมัครใจ จนสุดท้ายรัฐสภาสหรัฐฯ ก็เห็นชอบให้ยกเลิกระบบการเกณฑ์ทหารไปในปี 1973 โอโยได้ชี้ว่า การเกณฑ์ทหารนั้นยังมีค่าใช้จ่ายทางสังคมและภาษีซ่อนเร้นอยู่ กล่าวคือ ทหารเกณฑ์แม้จะมีค่าแรงต่ำกว่าทหารอาสาสมัคร แต่นั่นก็เพราะเงินเดือนทหารเกณฑ์มีได้คำนวณค่าเสียโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะสามารถสร้างรายได้ได้ในช่วงเวลาที่ต้องเข้าประจำการ เงินจำนวนนี้ที่ทหารเกณฑ์พึงได้แต่กลับไม่ได้ ก็เหมือนเป็น “การจ่ายภาษี” ให้กับรัฐเป็นจำนวนมหาศาล ส่วนผู้ที่ไม่อยากเป็นและหาทางประวิงเวลาออกไป ก็จะทำให้พวกเขาถูกนายจ้างเลือกปฏิบัติและมักตกงาน ขณะที่ระบบอาสาสมัครนั้น เมื่อมีการเสนอเงินเดือนโดยบวกค่าชดเชยที่พวกเขาพึงได้เพื่อจูงใจให้คนสมัครเข้ากองทัพอ่างเพียงพอแล้ว จำนวนผู้สมัครก็จะเพิ่มมากขึ้นจนทดแทนระบบเดิมได้ โอกาสที่ทหารอาสาสมัครจะรับใช้ชาติต่อระยะยาวเกินกว่า 4 ปี ก็จะเพิ่มขึ้นราว 25% กองทัพจึงสามารถลดกำลังพลลงได้อีก เนื่องจากไม่จำเป็นต้องฝึกทหารใหม่แทนรายเก่าที่ลาทัพ ขนาดของกองทัพก็จะไม่เหอะทะและมีความพร้อมยิ่งกว่าการพึ่งพาทหารใหม่ไร้ประสบการณ์¹⁵

สุรชาติ บำรุงสุข กล่าวว่า ปัจจุบันประเทศจำนวนมากมีการสำรวจว่า ควรใช้ทหารอาชีพโดยตรงซึ่งรับผ่านการสมัครโดยสมัครใจ เนื่องจากระบบเช่นนี้มีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าการคงทหารเกณฑ์ไว้ด้วย เพราะไม่ต้องนำงบประมาณมาฝึกเฉพาะให้ทหารเกณฑ์ในช่วงเวลาสั้น ๆ และไม่สามารถคาดหวังถึงความภักดีในองค์กรจากทหารเกณฑ์ได้เช่นกัน ไม่เพียงเท่านั้น การสนับสนุนการคงอยู่ของระบบเกณฑ์ทหารยังจะนำไปสู่ภาระทางเศรษฐกิจที่ยาก

จะประเมินค่าไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นค่าเงินเดือน ค่าอาวุธค่าวัสดุอุปกรณ์ในการฝึก ฯลฯ ที่มีทรัพยากรตรงนี้ควรถูกนำไปใช้ในการพัฒนาด้านสาธารณสุข และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับมนุษย์¹⁶

ครีเวลด์ (Martin van Creveld) นักประวัติศาสตร์ทหาร ได้กล่าวว่า หลังจากการสิ้นสุดของสงครามเย็นแล้ว แนวโน้มของกองกำลังอาสาสมัครก็ขยายตัวอย่างรวดเร็วประหนึ่งไฟไหม้ป่า และหลายๆ ประเทศได้ยกเลิกการเกณฑ์ทหารแบบเก่าไปแล้วพร้อมกับการสิ้นสุดของยุค “สงครามใหญ่” ความต้องการกำลังพลขนาดใหญ่ด้วยกองทัพ ทหารเกณฑ์จึงปิดฉากลง ความเปลี่ยนแปลงเช่นนี้จึงทำลายถึงความเป็นไปในการปฏิรูประบบกำลังพลของกองทัพแบบเก่าเป็นอย่างดี¹⁷

ภาคส่วนอื่น ๆ

วีระ สมความคิด เลขาธิการเครือข่ายประชาชนต้านคอร์รัปชันสนับสนุนให้มีการสมักรทหารแทนการเกณฑ์ทหาร¹⁸ โดยให้เหตุผลว่าการเกณฑ์ทหารนำไปสู่การสิ้นเปลืองงบประมาณ และวีระยังกล่าวอีกว่า “นอกจากนี้ยังมีปัญหาคนที่เกณฑ์ไปแล้วใช้เส้นสาย ไม่อยากถูกฝึก หรือฝึกไม่นาน ก็ไปรับใช้นายที่บ้านจนปลดระวาง กลายเป็นการเอาทหารเกณฑ์ไปเป็นทหารรับใช้ให้นายทหาร ซึ่งเป็นการใช้งบประมาณแผ่นดินไปดูแล ทหารรับใช้มีเยอะมาก โดยการเกณฑ์ทหารเยอะ ๆ แต่ไม่นำมาใช้เป็นการสูญเสียทรัพยากร เพราะชายหนุ่มคนหนึ่ง ต้องมาเป็นทหาร 2 ปี ซึ่งเวลา 2 ปี เขาสามารถเอาไปใช้ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว เป็นกำลังสำคัญของชาติ แต่ต้องเสียไปถึง 2 ปี ประเทศจะได้ประโยชน์จากเขาแค่การฝึก นอกจากนี้ยังพบเรื่อง ปัญหาการคอร์รัปชัน เช่น เงินการฝึก เบี้ยเลี้ยง หรือสวัสดิการ ที่ปรากฏว่ามีปัญหาดังกล่าวจริง ๆ เพราะมีข่าวเกิดขึ้นบ่อยครั้งจนกลายเป็นเหมือนธุรกิจเป็นเรื่องผลประโยชน์ชอบเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งตนไม่ได้กล่าวหา เพราะข่าวปรากฏเยอะ” นอกจากนี้ วีระยังกล่าวถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อทหารเกณฑ์ตามที่ปรากฏข่าวในทุกๆ ปีด้วย ส่วนทหารเกณฑ์คนหนึ่งกล่าวว่า “คุณอย่าลืมนะ ครับ เด็กคนหนึ่งโตขึ้นมา ได้รับการอบรม ไปศึกษาหาความรู้ บางคนจบปริญญาตรี ปริญญาโท คิดคุณะครับต้องมาทำงานแบบนี้ครับ ตัดหน้าอยู่ในกองร้อย มันไม่ถูกเลย มันเป็นการใช้แรงงาน คนในลักษณะที่ผิดนะ แทนที่เขาจะได้ออกไปทำงานทำการข้างนอก”

ผู้สร้างเพจ “ยกเลิกเกณฑ์ทหาร” ซึ่งปัจจุบันมีผู้ติดตามเกือบสี่หมื่นคน ได้ให้สัมภาษณ์ถึงเหตุผลที่สังคมไทยจำเป็นต้องยกเลิกการเกณฑ์ทหารว่า 1. การเกณฑ์ทหารขัดกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ให้การรับรองตามข้อมติที่ 217 A (III) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 โดยประเทศไทยออกเสียงสนับสนุน 2.การเกณฑ์ทหารเป็นการใช้แรงงานทาสรูปแบบหนึ่ง คือ พลทหารมีหน้าที่รับคำสั่งอย่างเดียวโดยปราศจากข้อโต้แย้งหรือท้วงติงใด ๆ 3.การเหยียดเพศ เหยียดอายุ ผู้หญิง และผู้ชายควรมีสิทธิในการเป็นทหารเท่าเทียมกัน 4.ปัญหาวินัยและคุณภาพของทหารเกณฑ์ด้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่ใช้ระบบ

15 https://en.wikipedia.org/wiki/Walter_Oi

16 พิมพ์ชนก พุกสุข, “สุรชาติ บำรุงสุข เกณฑ์ทหาร เรื่อง‘ร้อน’เดิมๆ ประจำเมษายน,” .: 13.

17 https://en.wikipedia.org/wiki/Martin_van_Creveld

18 “วีระ หนุนเลิกเกณฑ์ทหาร เปลี่ยนเป็นระบบสมัครใจ ชี้ โลกเปลี่ยนไปแล้ว,” มติชนออนไลน์ (5เมษายน 2560), เข้าถึงจาก <https://www.matichon.co.th/news/519258>

สมัครทหารแบบสมัครใจ 5.ชาตินิยม และความแข็งแกร่งทางการทหาร รัฐที่คิดว่าตัวเองสามารถบังคับประชาชนให้ไปร่วมสงครามได้ตามใจชอบ ย่อมไม่มีวันที่จะคิดถึงคุณค่าและความความสุขของประชาชนในยามสงบ 6. ความสิ้นเปลืองและสูญเสียทางเศรษฐกิจในยามที่บ้านเมืองสงบ ผลตอบแทนต่อต้นทุนของการเกณฑ์ทหารในยามสงบอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการเกณฑ์ทหารมีต้นทุนที่รัฐต้องจ่ายโดยตรงในการฝึกอบรม และการที่ประชาชนมิได้ไปประกอบอาชีพของตนนั้นเป็นการใช้แรงงานจำนวนมากของชาติไปในทิศทางที่ไม่เพิ่มผลิตภัณท์มวลรวมภายในประเทศ 7. ประเทศไทยไม่อยู่ในภาวะที่สุ่มเสี่ยงที่จะเกิดสงคราม และไม่มีสงครามมากกว่า 50 ปีแล้ว 8. กองทัพขยายขอบเขตอำนาจมากเกินไปจนความจำเป็น และแทรกแซงอำนาจของฝ่ายบริหาร 9. ทหารเกณฑ์ไม่มีสวัสดิการที่ดีพอในการดำรงชีวิต และ 10.การเกณฑ์ทหารทำให้เกิดการทุจริตเรียกรับสินบนมากมาย เช่น การจ่ายเงินเพื่อไม่ต้องเป็นทหารเกณฑ์ตามที่ปรากฏเป็นข่าวอยู่เสมอๆ ก่อนวันตรวเลือก¹⁹

เนติวิทย์ ระบุตอนหนึ่งว่า“การเกณฑ์ทหารเป็นเรื่องที่ล้าสมัย หลายประเทศทั่วโลกได้ยกเลิกการเกณฑ์ทหารไปแล้ว หรือมีการเปลี่ยนแปลงระบบการเกณฑ์ทหารเป็นระบบสมัครใจ พวกเขาได้เรียนรู้ว่าความเต็มใจที่จะเป็นทหารนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่าการบังคับ อนึ่งพึงตราว่า ระบบทหารเป็นการปลุกฝังความรุนแรงและให้ปฏิบัติตามผู้นำโดยปราศจากความคิดของตัวเอง ระบบนี้เปรียบประหนึ่งดังสัญลักษณ์ของความรุนแรงที่ไม่มีเหตุผลและต่อต้านความเป็นประชาธิปไตย”²⁰

สรุป

ก่อนที่จะสรุปว่าจำเป็นต้องมีการเกณฑ์ทหารหรือไม่ เราต้องแยกประเด็นเรื่องการเกณฑ์ทหาร ออกจากคำว่า พลทหารกองประจำการก่อน โดยการเกณฑ์ทหาร (ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “conscription” หรือในสำนวนอเมริกันใช้คำว่า “draft”) เป็นการรับสมัครบุคคลโดยบังคับในราชการบางอย่างของชาติ ซึ่งเป็นราชการทหารมากที่สุด ซึ่งการเกณฑ์ทหารได้กลายมาเป็นพื้นฐานของกองทัพขนาดใหญ่และทรงพลัง เป็นเรื่องสำคัญประเด็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ทหาร

ส่วนคำว่า พลทหารกองประจำการ หมายถึง ทหารเกณฑ์ หรือทหารที่สมัครเข้ากองประจำการเพราะกฎหมายบังคับให้ต้องเป็นทหาร คือทหารกองประจำการที่ชั้นยศต่ำสุดในกองทัพ มีหน้าที่รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาแล้วปฏิบัติตามภารกิจให้สำเร็จ เมื่อบุคคลใดที่ได้รับราชการเป็นทหารเกณฑ์ ก็จะมีตำแหน่งเป็นพลทหารการเกณฑ์ทหารอาจจะไม่มีความจำเป็นในเรื่องของการบังคับ โดยเปลี่ยนแปลงเป็นวิธีสมัครใจเข้ารับราชการเป็นพลทหารกองประจำการ ซึ่งพลทหารกองประจำการนั้น ยังจำเป็นต้องมีอยู่ เนื่องจากเป็นกำลังพลสำคัญและมีจำนวนมากที่สุดของกองทัพ ในการปฏิบัติการกิจสำคัญทั้ง 5 ประการหลักซึ่งรวมภารกิจอื่นๆ ได้แก่ 1) การป้องกันประเทศ 2) การรักษาความมั่นคงภายใน 3) การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ 4) การพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ กองทัพไทยยังมีภารกิจประการที่ 5) ภารกิจอื่นที่ไม่ใช่สงคราม (Military Operation Other Than War: MOOTW) เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการบรรเทาสาธารณภัย (Humanitarian Assistance and Disaster Relief: HADR) การรักษาสันติภาพร่วมกับสหประชาชาติและองค์การนานาชาติอื่นๆ (United Nations Peace Keeping Operations) และการต่อต้านการก่อการร้าย

19 ชวิศ วรสันต์, คู่กับแอดมินเพจ ‘ยกเลิกเกณฑ์ทหาร’: ทำไมคนรุ่นใหม่ไม่อยากเกณฑ์ทหาร [ออนไลน์], 2557. เข้าถึงจาก <https://deklanghong.com/content/2014/10/49>

20 ฟารุ่ง สีขาว, “เนติวิทย์” ยื่นผอนผัน-ชูป้ายด้านบังคับเกณฑ์ทหาร, [ออนไลน์], 2560. เข้าถึงจาก <http://news.voicetv.co.th /Thailand /477048.html>

สืบเนื่องจากปัญหาจากระบบการเกณฑ์ทหารข้างต้น เราสามารถยกเลิกระบบการเกณฑ์ทหารโดยวิธีการบังคับได้ แต่นำเอาวิธีการสมัครใจเข้ารับราชการแทน ทั้งนี้ นอกจากจะสามารถแก้ไขปัญหาการทุจริต การใช้งบประมาณ การกระทำการใดๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการบังคับแล้ว ยังทำให้ลดปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ สิทธิเสรีภาพของมนุษย์ทุกคนมีความชัดเจน และรัฐไม่บีบบังคับให้พวกเขาให้กระทำการใดที่ขัดแย้งกับมโนสำนึกของพวกเขาได้ เพราะพวกเขาสามารถตัดสินใจของตัวเองได้ เป็นการเสริมสร้างประชาธิปไตย ลดการสิ้นเปลืองทางเศรษฐกิจ เนื่องจากประเทศจะต้องนำเงินมาเป็นค่าจ้างทหารเกณฑ์ ค่าวัสดุ ค่าอาวุธ รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ส่งผลดีต่อความเป็นทรัพยากรมนุษย์ มีผลดีต่อสุขภาพจิตของผู้คนที่ไม่อยากถูกบังคับให้ต้องเป็นทหาร กองทัพจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในการเข้ารับราชการทหารต่อไป

สิ่งสำคัญที่ต่อเนื่องจากการสมัครเข้ารับราชการทหาร คือ กองทัพต้องวางรูปแบบของสวัสดิการให้มีความเหมาะสมในระหว่างที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพลทหารกองประจำการ และหลังจากปลดประจำการไปแล้ว เพื่อให้ประเทศชาติได้พลเมืองที่มีคุณภาพ เป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองสัสดี หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. (2560). สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ. (ออนไลน์). เข้าถึงจาก http://www.sussadee.com/2017/04102017_4.pdf
- ไกร สุทินันท์ วงษ์อำนาจ. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับการเกณฑ์ทหาร ของทหารกองประจำการ : ศึกษาเฉพาะกรณีทหารกองประจำการสังกัดหน่วยทหาร ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยา การพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชิต วรสันต์. (2557). คู่กับแอดมินเพจ ‘ยกเลิกเกณฑ์ทหาร’: ทำไมคนรุ่นใหม่ไม่อยากเกณฑ์ทหาร. เข้าถึงจาก <https://deklanghong.com/content/2014/10/49>
- ฟ้ารุ่ง สีขาว. (2560). ‘เนติวิทย์’ ยื่นฟ้องผัน-ชูปายด้านบังคับเกณฑ์ทหาร. VoiceTV21. เข้าถึง จาก <http://news.voicetv.co.th/thailand/477048.html>
- วิเชียร ศรีภูธร, เรือตรี. (2555). ภาวะสุขภาพจิตทหารใหม่ ตอนที่ ๑. นาวาวิศาสตร์, 95(9), 86-87.
- “วีระ หนุนเลิกเกณฑ์ทหาร เปลี่ยนเป็นระบบสมัครใจ ชี้โลกเปลี่ยนไปแล้ว.” (2560, เมษายน 5). มติชนออนไลน์. เข้าถึงจาก <https://www.matichon.co.th/news/519258>
- สมชาย ปรีชาศิลปกุล. (2560). “จำนิวและปวย”: สมมติเสนาว่าด้วยเสรีภาพในมโนธรรม การเกณฑ์ทหาร และการรับใช้ชาติ. เข้าถึงจาก <https://www.the101.world/thoughts/when-ja-new-meets-ajarnpuey/>
- Bieri, M. (2015). Military conscription in Europe: new relevance, (online). Retrieve from <http://www.css.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securitystudies/pdfs/CSS-Analyse180-EN.pdf>
- Draper, J. and Sripokangkul, S. (2017). Transform conscription to national service. Bangkok Post. (2017, September 30). Retrieve from <https://www.bangkok-post.com/opinion/opinion/1334063/transform-conscription-to-national-service>

- Levi, M. (1996). The Institution of Conscription. *Social Science History*, 20(1), 133-167.
- McCarthy, N. (2013). The state of military conscription around the world, (online). Retrieve from <https://www.statista.com/chart/3907/the-state-of-military-conscription-around-the-world>
- Song, K. (2015). Between Global Dreams and National Duties: the Dilemma of Conscription Duty in the Transnational Lives of Young Korean Males. *Global Networks: A Journal of Transnational Affairs*, 15(1), 60-77.
- TCIJ. (2015). สแกนลายพราง: ปัญหาท้าทายกองทัพ ‘เกณฑ์ทหาร’ ยุคประชากรลด - สงครามเปลี่ยน. Retrieve from <http://www.tcijthai.com/news/2015/31/scoop/5581>

ดุลยพินิจในการลงโทษของศาลไทย : ศึกษาเปรียบเทียบจากประสบการณ์ของประเทศสหรัฐอเมริกา

Sentencing in Thailand : A Comparative Study with The U.S.A. experiences

ผู้วิจัย

รัฐวิชัย อริยพัชญ์พล

สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

หากเปรียบว่า “อาชญากรรมคือมะเร็งร้ายในสังคม การลงโทษทางอาญาคือยารักษา” สิ่งสำคัญคือต้องใช้ยาที่มีเหมาะสมกับการรักษามากที่สุด ในระบบการยุติธรรม โดยเฉพาะในชั้นพิจารณาพิพากษาคดีของศาล กระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญและต้องใช้ความละเอียดอ่อนมากที่สุด คือการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษหรือการกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิด โดยหลักทั่วไปของการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษ คือ โทษที่จะลงต้องเหมาะสมกับสภาพความผิดและตัวผู้กระทำความผิด กล่าวคือ การใช้ดุลยพินิจในการลงโทษหรือการรอการลงโทษนั้นจะต้องพิจารณาถึงสภาพและลักษณะของการกระทำความผิด ตลอดจนลักษณะส่วนตัวอื่นๆ ของผู้กระทำความผิดไม่ว่าจะเป็น สถานะทาง เพศ วัย วุฒิภาวะ สภาวะจิตใจของผู้กระทำความผิด ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและมีความละเอียดอ่อนเป็นอย่างมาก ในประเทศไทย กฎหมายที่มีโทษทางอาญาล้วนระบุอัตราโทษที่จะลงไว้กว้างๆ เพื่อให้ผู้พิพากษาเลือกใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษให้เหมาะสมกับสภาพความผิดและตัวผู้กระทำความผิด แต่ปรากฏว่าไม่มีกฎหมายใดไม่ว่าในประมวลกฎหมายอาญา หรือประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากล่าวถึงหรือกำหนดแนวทางในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษของผู้พิพากษาไว้ การใช้ดุลยพินิจของผู้พิพากษาจึงอาจเกิดความแตกต่าง ไม่เป็นไปในทางเดียวกัน ปัจจุบันในแต่ละศาลต่างแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการกำหนดให้มีบัญชีอัตราโทษหรือยึดติดขึ้นในแต่ละศาล อย่างไรก็ตามบัญชีอัตราโทษที่แต่ละศาลกำหนดขึ้นก็มีความแตกต่างไม่เป็นไปในทางเดียวกัน อีกทั้งบัญชีอัตราโทษดังกล่าวมีสถานะเป็นเพียงแนวทางในการลงโทษเท่านั้น มิได้ผูกมัดให้ผู้พิพากษาต้องปฏิบัติตาม เมื่อบัญชีอัตราโทษของศาลชั้นต้นกับศาลสูงมีความแตกต่างกัน ผลที่ตามมาคือ เมื่อศาลชั้นต้นตัดสินลงโทษแล้ว แม้เป็นคดีที่จำเลยรับสารภาพล้วนมีการยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาศาลล่างต่อศาลสูง และบ่อยครั้งที่ศาลสูงใช้ดุลยพินิจลดโทษให้จำเลย สิ่งเหล่านี้ล้วนสะท้อนถึงความศักดิ์สิทธิ์ของคำพิพากษาศาลชั้นต้น และส่งผลให้มีคดีขึ้นสู่ศาลสูงโดยไม่จำเป็นเป็นจำนวนมาก

บทความฉบับนี้มุ่งศึกษาเรื่องการใช้ดุลยพินิจในการกำหนดโทษของศาลไทยเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในการกำหนดโทษของศาลในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งพบว่าในระบบกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา การแบ่งระดับชั้นของโทษ และสร้างแนวทางการกำหนดโทษ (sentencing guidelines) และตารางการกำหนดโทษ (sentencing table) เป็นการสร้างหลักเกณฑ์และแนวทางในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีผลบังคับเป็นทางการ เพื่อให้การใช้ดุลยพินิจในการกำหนดโทษของศาลทั่วประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งนอกจากเป็นการแก้ปัญหาการลักลั่นของดุลยพินิจในการลงโทษของผู้พิพากษาในแต่ละศาลทั่วประเทศอันเป็นการสร้างเอกภาพในการใช้ดุลยพินิจของศาล ยังเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมทางศาล ส่งผลถึงความศักดิ์สิทธิ์ของคำพิพากษาอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : ดุลยพินิจในการลงโทษ, บัญชีอัตราโทษ

Abstract

If crime is a moral disease of society, then punishment is the cure. The difficulty lies in developing the most effective cure. In every legal regime, sentencing of the offenders is one of the most delicate stages of the judicial process and perhaps the area most vulnerable to criticism. The problem of fair and equitable sentencing in criminal cases has long concerned many. The basic goal in any justice system is to make the punishment fit both the crime and the offender. "The rationale of proportionality has to be taken into account as a primary principle." In Thai sentencing system, some statutes specify minimum and maximum sentences, whereas other statutes specify only a maximum sentence. Judges exercise wide discretion, and can impose any kind of sentence within those ranges. There is no provision or law that directly outlines the factors that judges should consider when sentencing. What judges have in hand is only a sentencing guideline or "Yee-Tok" that is not binding. Yee-Toks vary from court to court. This exiting system leads to highly-criticized sentencing disparities.

This article focuses on the issue of sentencing disparity, which is currently the most contentious issue in the Thai criminal justice system. This article looks at the American experience with sentencing reformation and considers the feasibility of adopting models of sentencing similar to those that exists the United States today. The combination of the U.S. Sentencing Reform Act and the federal sentencing guidelines seem to provide for an efficient sentencing regime that can be adopted by the Thai judiciary. To achieve this, judges need a sentencing framework or guideline to help them navigate and maintain the same course as their colleagues. Legal provisions and sentencing guidelines comparable to the U.S. Sentencing Reform Act and the federal sentencing guidelines are tools that can assist the Thai judiciary to reduce unwarranted sentencing disparities and to encourage public confidence in the justice system.

Key words : Sentencing, Sentencing Guideline

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในระบบการยุติธรรม โดยเฉพาะในชั้นพิจารณาพิพากษาคดีของศาล กระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญและต้องใช้ความละเอียดอ่อนมากที่สุด คือการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษหรือการกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิด โดยหลักทั่วไปของการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษ คือ โทษที่จะลงต้องเหมาะสมกับสภาพความผิดและตัวผู้กระทำความผิด กล่าวคือ การใช้ดุลยพินิจในการลงโทษหรือการรอการลงโทษนั้นจะต้องพิจารณาถึงสภาพและลักษณะของการกระทำความผิด ตลอดจนลักษณะส่วนตัวอื่นๆ ของผู้กระทำความผิดไม่ว่าจะเป็น สถานะทาง เพศ วัย ภูมิภาวะ สภาวะจิตใจของผู้กระทำความผิด ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและมีความละเอียดอ่อนเป็นอย่างมาก นอกจากนี้การใช้ดุลยพินิจในการกำหนดโทษหรือการลงโทษนั้นจะต้องพิจารณาถึงทฤษฎีการลงโทษด้วย เป็นต้นว่า กฎหมายมีวัตถุประสงค์ในการลงโทษมุ่งไปในทางใด เช่นเป็นการแก้แค้นทดแทน การข่มขู่ หรือเป็นการมุ่งแก้ไขเยียวยาผู้กระทำความผิด

กฎหมายที่มีโทษทางอาญาล้วนระบุอัตราโทษที่จะลงไว้กว้างๆ เพื่อให้ผู้พิพากษาเลือกใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษให้เหมาะสมกับสภาพความผิดและตัวผู้กระทำความผิด แต่ปรากฏว่าไม่มีกฎหมายใดระบุว่าในประมวลกฎหมายอาญา หรือประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากล่าวถึง หรือกำหนดแนวทางในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษของผู้พิพากษาไว้ จะมีก็แต่เพียงการใช้ดุลยพินิจในการรอการลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 56 ทำให้ผู้พิพากษาขาดหลักการหรือแนวทางในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษ การใช้ดุลยพินิจของผู้พิพากษาจึงเกิดความแตกต่าง ไม่เป็นไปในทางเดียวกัน ปัญหาที่ทฎวิพากษ์วิจารณ์คือ ในคดีที่มีลักษณะของการกระทำความผิดเหมือนกัน แต่ศาลแต่ละศาลหรือแม้แต่ในศาลเดียวกันตัดสินลงโทษในอัตราที่แตกต่างกัน

ปัจจุบันในแต่ละศาล ต่างแก้ไขปัญหารื้อรื้อมาตรฐานการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษหรือการรอการลงโทษของผู้พิพากษาที่แตกต่างกัน โดยต่างกำหนดให้มีบัญชีอัตราโทษหรือยึดตอกขึ้นในแต่ละศาล อย่างไรก็ตามบัญชีอัตราโทษของแต่ละศาลกำหนดขึ้น ก็มีความแตกต่างไม่เป็นไปในทางเดียวกัน อีกทั้งบัญชีอัตราโทษดังกล่าวมีสถานะเป็นเพียงแนวทางในการลงโทษเท่านั้น มิได้ผูกมัดให้ผู้พิพากษาต้องปฏิบัติตาม นอกจากนี้เมื่อบัญชีอัตราโทษของศาลชั้นต้นกับศาลสูงมีความแตกต่างกัน ผลที่ตามมาคือ เมื่อศาลชั้นต้นตัดสินลงโทษแล้ว แม้เป็นคดีที่จำเลยรับสารภาพ ล้วนมีการยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาศาลล่างต่อศาลสูง และบ่อยครั้งที่ศาลสูงใช้ดุลยพินิจลดโทษให้จำเลย ยิ่งกว่านั้น แม้ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว แต่เมื่อจำเลยรับโทษจำคุก ปรากฏว่ามีการใช้ดุลยพินิจลดหย่อนผ่อนโทษหรือพักโทษโดยฝ่ายราชทัณฑ์ ส่งผลให้โทษจำคุกที่ผู้กระทำความผิดได้รับแตกต่างจากโทษตามคำพิพากษา สิ่งเหล่านี้ล้วนสะท้อนถึงความศักดิ์สิทธิ์ของคำพิพากษาศาลชั้นต้น และส่งผลให้มีคดีขึ้นสู่ศาลสูงโดยไม่จำเป็นเป็นจำนวนมาก ยิ่งไปกว่านั้นตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาในทางปฏิบัติ บัญชีอัตราโทษของศาลถือเป็นความลับไม่เปิดเผยให้คู่ความหรือประชาชนทราบ ซึ่งอาจก่อให้เกิดคำถามหรือความเคลือบแคลงแก่คู่ความหรือแม้ในวงการกฎหมายในระดับสากล ถึงเหตุผลความจำเป็นของการไม่เปิดเผยบัญชีอัตราโทษของศาล เนื่องจากปัจจุบันกระแสสังคมเน้นความโปร่งใสตรวจสอบได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผู้เขียนเห็นว่าหากมีการศึกษา ทบทวนหรือปรับปรุงแนวทางในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษหรือการรอการลงโทษขึ้นให้เป็นมาตรฐานสากลและเป็นมาตรฐานเดียวกัน นอกจากจะช่วยแก้ไขปัญหารื้อรื้อดุลยพินิจในการลงโทษหรือการรอการลงโทษที่แตกต่างกัน ช่วยลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลสูงเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะคดีที่จำเลยให้การรับสารภาพซึ่งมีปริมาณคดีกว่าครึ่งหนึ่งของคดีอาญาทั้งหมดที่เข้าสู่ศาลแล้ว ยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ประชาชนและสังคมในระดับสากลถึงมาตรฐานความเป็นธรรมของศาลสถิตยุติธรรม

ขอบเขตของการศึกษา

การลงโทษทางอาญาในกฎหมายไทยนั้น มีหลักทั่วไปในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 ซึ่งกำหนดโทษสำหรับผู้กระทำความผิดไว้ 5 ลักษณะ คือ ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ และริบทรัพย์สิน แต่จะลงโทษในอัตราใดจะต้องพิจารณาจากความผิดในแต่ละฐาน ซึ่งได้จัดเรียงไว้เป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของการกระทำ อย่างไรก็ตาม เพื่อจำกัดขอบเขตของบทความฉบับนี้ให้กระชับและตรงประเด็น ผู้เขียนหยิบยกเพียงประเด็นปัญหาในทาง

ปฏิบัติของการใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษจำคุกของศาล ซึ่งเป็นโทษที่มีการใช้เป็นฐานความผิดเป็นจำนวนมากและมีความหลากหลายในอัตราโทษมากที่สุด ซึ่งในทางปฏิบัติแต่ละศาลมีบัญชีอัตราโทษหรือยึดถือเป็นแนวทาง โดยศึกษาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจักษ์จากแนวทางปฏิบัติที่ผ่านมา และศึกษาประสบการณ์และแนวปฏิบัติในการใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษจำคุกของศาลในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อนำหลักเกณฑ์ แนวทางหรือประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์มาพัฒนาระบบในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษหรือปรับปรุงจุดบกพร่องในการใช้ดุลยพินิจในการกำหนดโทษของศาลไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

ผู้เขียนเชื่อว่า ประโยชน์จากการทบทวนจุดแข็งและจุดอ่อนในทางปฏิบัติของการบังคับใช้บัญชีอัตราโทษของศาลเปรียบเทียบกับประสบการณ์และทางปฏิบัติในการใช้คู่มือและตารางการลงโทษของประเทศสหรัฐอเมริกา น่าจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพิจารณาปรับปรุงแนวทางในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษหรือการรอการลงโทษของศาลให้เป็นสากลและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งนอกจากจะช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องดุลยพินิจในการลงโทษหรือการรอการลงโทษที่แตกต่างกัน ช่วยลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลสูงเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะคดีที่จำเลยให้การรับสารภาพซึ่งมีปริมาณคดีกว่าครึ่งหนึ่งของคดีอาญาทั้งหมดที่เข้าสู่ศาลแล้ว ยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ประชาชนและสังคมในระดับสากลถึงมาตรฐานความเป็นธรรมของศาลยุติธรรมไทยด้วย

เนื้อเรื่อง

การกำหนดโทษตามประมวลกฎหมายอาญา

กฎหมายที่มีโทษทางอาญาในประเทศไทยมีบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา หรือกฎหมายลำดับรองที่มีโทษทางอาญาต่างๆ มากมาย เช่น พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522, พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522, พระราชบัญญัติการพนัน พ.ศ.2474, พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ.2484 เป็นต้น ประมวลกฎหมายอาญากำหนดประเภทของโทษสำหรับลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้เพียง 5 ประเภท¹ คือ

1. ประหารชีวิต
2. จำคุก
3. กักขัง
4. ปรับ
5. ริบทรัพย์สิน

จากการศึกษาประมวลกฎหมายอาญาภาคความผิดและกฎหมายที่มีโทษทางอาญาต่างๆ จะเห็นได้ว่าการกำหนดโทษไว้หลากหลายโดยเฉพาะโทษจำคุกมีการกำหนดเป็นบทลงโทษที่นำมาใช้มากที่สุด ซึ่งกฎหมายที่มีโทษทางอาญาส่วนใหญ่จะระบุโทษจำคุกในแต่ละฐานความผิดเป็นอัตราโทษจำคุกขั้นต่ำและขั้นสูงไว้ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ศาลสามารถเลือกใช้ดุลยพินิจได้กว้างขวาง

1 ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18

สำหรับกระบวนการกำหนดโทษของศาล เมื่อศาลพิจารณาคดีจนเสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว ศาลจะนัดฟังคำพิพากษา โดยในคำพิพากษาศาลจะพิจารณาความผิดและกำหนดโทษไปในคราวเดียวกัน ในแนวปฏิบัติของแต่ละศาล มีการกำหนดบัญชีอัตราโทษหรือยึดอกภายในของแต่ละศาล เพื่อให้มีแนวทางในการกำหนดโทษที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามโดยสภาพของยึดอกที่แต่ละศาลกำหนดไว้มี สถานะเป็นเพียงแนวทางในการกำหนดโทษของแต่ละศาลเท่านั้น มิได้เป็นเกณฑ์มาตรฐานตายตัวที่ผู้พิพากษาจะต้องถือตามดั่งเช่นกฎหมายหรือข้อบังคับและถือเป็นการไม่ประกาศให้ประชาชนทราบ

การกำหนดโทษตามกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา

กฎหมายอาญาสารบัญญัติ (Substantive Criminal Law) ทั้งในระบบกฎหมายสหรัฐและระบบกฎหมายของมลรัฐ จะจำแนกประเภทความผิดอาญาออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ Felony และ Misdemeanor โดยอาศัยอัตราโทษตามกฎหมายของความผิดนั้นเป็นตัวแบ่งแยก ซึ่งโดยส่วนใหญ่ Felony จะหมายถึงความผิดที่มีอัตราโทษประหารชีวิตหรือจำคุกเกินกว่าหนึ่งปีขึ้นไป

กระบวนการกำหนดโทษ (Sentencing Process) ในประเทศสหรัฐอเมริกา ถือเป็นกระบวนการที่แยกออกจากขั้นตอนของการพิจารณาคดี กล่าวคือเมื่อมีการสืบพยานและคณะลูกขุนมีคำตัดสิน (Verdict) ว่าจำเลยมีความผิดแล้ว จึงเข้าสู่กระบวนการกำหนดโทษซึ่งมักจะมิได้กระทำในวันเดียวกันกับวันพิจารณาคดี²

ในคดีที่มีอัตราโทษสูง ก่อนวันกำหนดโทษ ศาลจะให้พนักงานคุมประพฤติสืบเสาะข้อเท็จจริงแล้วทำรายงานก่อนกำหนดโทษ (Pre-sentence Report) ซึ่งรายงานดังกล่าวจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับการกระทำความผิดและผู้กระทำความผิดรวมทั้งข้อเสนอแนะการกำหนดโทษ เมื่อถึงวันกำหนดโทษศาลจะแจ้งรายงานนั้นให้จำเลยทราบ หากไม่มีการโต้แย้งศาลก็จะใช้รายงานนั้นเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดโทษ แต่หากมีการโต้แย้งรายงานก็ต้องมีการไปสวนพยานหลักฐานให้ได้ข้อเท็จจริงยุติแล้วศาลจึงจะกำหนดโทษ³

ปัญหาเรื่องความแตกต่างหรือไม่เท่าเทียมกันในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา ก่อนมีการปฏิรูปการกำหนดโทษในปี ค.ศ.1984 ในทางปฏิบัติโดยส่วนใหญ่คำพิพากษาในความผิดอาญาร้ายแรงจะไม่กำหนดระยะเวลาที่จำเลยต้องโทษจำคุกไว้แน่นอน (Indeterminate Sentencing) หากผู้พิพากษาเห็นว่าจำเลยควรได้รับโทษจำคุก ผู้พิพากษาจะใช้ดุลยพินิจเพียงกำหนดโทษจำคุกไว้เป็นช่วงเวลา โดยไม่ระบุจำนวนวันที่ต้องโทษจำคุกไว้ชัดเจน⁴ คงปล่อยดุลยพินิจในส่วนนี้ให้คณะกรรมการพิจารณาทัณฑ์บน (Parole Commission) พิจารณาว่าควรปล่อยตัวจำเลยเมื่อใด ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาทัณฑ์บนจะใช้ดุลยพินิจปล่อยตัวจำเลยเมื่อเห็นว่าจำเลยได้รับการฟื้นฟูแก้ไขพร้อมที่จะกลับคืนสู่สังคมแล้ว ระบบการกำหนดโทษที่จะลงไว้กว้างๆ เช่นนี้ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนและความไม่เท่าเทียมในการลงโทษ

2 Jerold H. Israel et.al., Criminal Procedure and the Constitution : Leading Supreme Court Cases and Introductory Text (1994edition), American Casebook Series, (St.Paul,Minn. :West Publishing Co.,1994), P.13

3 Rollin M. Perkins and Ronald N.Boyce, Criminal Law, third edition, (New YORK : The Foundation Press, 1982), P.13-14

4 Cassia C. Spohn, "How do Judge Decide?," (Chaina:Sage Publications,Inc., 2002) 254.

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว รัฐสภาแห่งสหพันธรัฐได้ปฏิรูปการกำหนดโทษทางอาญาโดยออกพระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิรูปการกำหนดโทษทางอาญา ค.ศ.1984 (Sentencing Reform Act of 1984 หรือ SRA) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดความเที่ยงธรรมและความชัดเจนในการกำหนดโทษกว่าระบบการกำหนดโทษแบบเดิม⁵ กล่าวคือ มีการวางแนวทางการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษ และกำหนดให้คำพิพากษาต้องระบุกำหนดโทษที่จะลงให้ชัดเจน (determinate sentencing)

พระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิรูปการกำหนดโทษทางอาญา วางแนวทางในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษโดยกำหนดให้ผู้พิพากษาต้องพิจารณาถึง

1. สภาวะและพฤติการณ์ของความผิด ตลอดจนประวัติและบุคลิกลักษณะของจำเลย

2. การกำหนดโทษ

(ก) ต้องสัมพันธ์กับความร้ายแรงของการกระทำผิด ต้องส่งเสริมความเคารพต่อกฎหมาย และต้องเป็นการลงโทษที่เป็นธรรมต่อความผิดที่กระทำ

(ข) ต้องคำนึงถึงความพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำอันเป็นความผิด

(ค) ต้องคำนึงถึงการป้องกันสังคมให้พ้นจากการกระทำผิดซ้ำของจำเลย

(ง) ต้องจัดให้จำเลยได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรม ได้รับการรักษาพยาบาล หรือการฟื้นฟูแก้ไขอื่นๆ ตามสมควร⁶

นอกจากนี้รัฐสภาแห่งสหพันธรัฐได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดโทษแห่งชาติ (the United States Sentencing Commissions) ขึ้นเพื่อเป็นผู้วางแนวปฏิบัติและกำหนดนโยบายในการลงโทษกลางชั้น โดยคณะกรรมการได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดีโดยความเห็นชอบของรัฐสภาแห่งสหพันธรัฐ คณะกรรมการแต่ละชุดมีวาระ 6 ปี ประกอบด้วย ผู้พิพากษาจากศาลสหพันธรัฐสามคนและบุคคลภายนอกอีกสี่คนเป็นกรรมการที่มีอำนาจเต็ม และมีอัยการสูงสุดและประธานคณะกรรมการพิจารณาทัณฑ์บนเป็นกรรมการที่ไม่มีอำนาจออกเสียง⁷

ต่อมาในปี ค.ศ.1987 คณะกรรมการกำหนดโทษแห่งชาติได้ประกาศใช้คู่มือแนวทางการกำหนดโทษแห่งชาติขึ้นเป็นฉบับแรก⁸ โดยมีการแก้ไขครั้งล่าสุดในปี ค.ศ.2015 ใช้ชื่อว่า คู่มือแนวทางการกำหนดโทษ ค.ศ.2015 (The 2015 Guidelines Manual)⁹ ภายใต้คู่มือนี้ การกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดจะถูกคำนวณโดยสูตรสำเร็จ โดยผู้พิพากษาจะต้องป้อนตัวเลขระบุน้ำหนักของความผิด รวมถึงตัวเลขปัจจัยอันเป็นเหตุเพิ่มโทษหรือเหตุบรรเทาโทษ รวมตลอดจนตัวเลขประวัติการกระทำผิดของจำเลยด้วย อย่างไรก็ตามแม้ว่าโดยหลักการแล้ว ในการใช้ดุลยพินิจในการลงโทษ ผู้พิพากษาจะต้องปฏิบัติตามคู่มือแนวทางการกำหนดโทษ แต่หากผู้พิพากษาเห็นว่าหากยึดถือตามคู่มือจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในคดีใด ผู้พิพากษาอาจใช้ดุลยพินิจกำหนดโทษแตกต่างจากแนวทางตามคู่มือได้ โดยจะต้องระบุเหตุแห่งการไม่ปฏิบัติตามคู่มือไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย เพื่อให้มีการตรวจสอบในชั้นอุทธรณ์ต่อไป

⁵ Daniel J. Freed, Federal Sentencing in the Wake of Guidelines: Unacceptable Limits on the Discretion of Sentencers, 101 Yale L.J. 1681, (1992): 1689.

⁶ 18 USCS § 3553 (a)(1)-(2) (2005).

⁷ Charles J. Ogletree, Jr., The Death of Discretion? Reflections on the Federal Sentencing Guidelines, 101 Harv. L. Rev. 1938 (1988): 1948.

⁸ United States Sentencing Commission Guidelines Manual

⁹ <http://www.ussc.gov/guidelines/2015-guidelines-manual>

คู่มือแนวทางการกำหนดโทษมีลักษณะเป็นตารางการลงโทษ (SENTENCING TABLE)¹⁰ โดยระบุเป็นจำนวนเดือนของโทษจำคุกที่ได้รับ

		Criminal History Category (Criminal History Points)					
		(ประวัติการกระทำความผิด)					
Offense Level (ระดับความผิด)		I (0 or 1)	II (2 or 3)	III (4,5,6)	IV (7,8,9)	V (10,11,12)	VI (13 or more)
Zone A	1	0-6	0-6	0-6	0-6	0-6	0-6
	2	0-6	0-6	0-6	0-6	0-6	1-7
	3	0-6	0-6	0-6	0-6	2-8	3-9
	4	0-6	0-6	0-6	2-8	4-10	6-12
	5	0-6	0-6	1-7	4-10	6-12	9-15
	6	0-6	1-7	2-8	6-12	9-15	12-18
Zone B	7	0-6	2-8	4-10	8-14	12-18	15-21
	8	0-6	4-10	6-12	10-16	15-21	18-24
	9	4-10	6-12	8-14	12-18	18-24	21-27
Zone C	10	6-12	8-14	10-16	15-21	21-27	24-30
	11	8-14	10-16	12-18	18-24	24-30	27-33
	12	10-16	12-18	15-21	21-27	27-33	30-37
	13	12-18	15-21	18-24	24-30	30-37	33-41
	14	15-21	18-24	21-27	27-33	33-41	37-46
	15	18-24	21-27	24-30	30-37	37-46	41-51
	16	21-27	24-30	27-33	33-41	41-51	46-57
	17	24-30	27-33	30-37	37-46	46-57	51-63
	18	27-33	30-37	33-41	41-51	51-63	57-71
	19	30-37	33-41	37-46	46-57	57-71	63-78

10 United States Sentencing Commission, Sentencing Table. <<http://www.ussc.gov/guidelines/2015-guidelines-manual/2015-chapter-5#NaN>>

Zone D	20	33-41	37-46	41-51	51-63	63-78	70-87
	21	37-46	41-51	46-57	57-71	70-87	77-96
	22	41-51	46-57	51-63	63-78	77-96	84-105
	23	46-57	51-63	57-71	70-87	84-105	92-115
	24	51-63	57-71	63-78	77-96	92-115	100-125
	25	57-71	63-78	70-87	84-105	100-125	110-137
	26	63-78	70-87	78-97	92-115	110-137	120-150
	27	70-87	78-97	87-108	100-125	120-150	130-162
	28	78-97	87-108	97-121	110-137	130-162	140-175
	29	87-108	97-121	108-135	121-151	140-175	151-118
	30	97-121	108-135	121-151	135-168	151-188	168-210
	31	108-135	121-151	135-168	151-188	168-210	188-235
	32	121-151	135-168	151-188	168-210	188-235	210-262
	33	135-168	151-188	168-210	188-235	210-262	235-293
	34	151-188	168-210	188-235	210-262	235-293	262-327
	35	168-210	188-235	210-262	235-293	262-327	292-365
	36	188-235	210-262	235-293	262-327	292-365	324-405
	37	210-262	235-293	262-327	292-365	324-405	360-life
	38	235-293	262-327	292-365	324-405	360-life	360-life
	39	262-327	292-365	324-405	360-life	360-life	360-life
	40	292-365	324-405	360-life	360-life	360-life	360-life
	41	324-405	360-life	360-life	360-life	360-life	360-life
	42	360-life	360-life	360-life	360-life	360-life	360-life
	43	life	life	life	Life	life	Life

โดยแนวนอนของตารางคือ **ประวัติการกระทำความผิด** (Criminal History Level) ของจำเลยรวม 6 ระดับ และในแนวตั้งคือ **ระดับความร้ายแรงของความผิด** (Crime Severity Level) ซึ่งมีด้วยกัน 43 ระดับ ส่วนอัตราที่กำหนดโทษจะระบุไว้เป็นเดือน แปรผันตามความร้ายแรงของความผิดและประวัติการกระทำความผิด ตัวอย่างเช่น ความผิดระดับ 20 และประวัติการกระทำความผิด ระดับ 1 คู่มือจะระบุช่วงระยะเวลาในการกำหนดโทษจำคุกเป็น 33 ถึง 41 เดือน หรือหากกรณีเป็นประวัติการกระทำความผิดระดับ 1 เช่นเดียวกัน แต่เป็นความผิดระดับ 19 ระยะเวลาจำคุกคือ 30 ถึง 37 เดือน หากเป็นความผิดระดับ 21 ระยะเวลาจำคุกคือ 37 ถึง 46 เดือน สาเหตุที่มีภาระระยะเวลาจำคุกในความผิดแต่ละระดับเหลื่อมกันก็เพื่อความยืดหยุ่นและบรรเทาความขัดแย้ง กรณีผู้พิพากษามีความเห็นแตกต่างกันว่าความผิดที่กระทำควรอยู่ในระดับความผิดที่ 19 หรือ 20 เป็นต้น

สำหรับการคำนวณหาระดับความร้ายแรงของความผิด จะเริ่มพิจารณาจากฐานความผิดก่อน โดยในแต่ละฐานความผิด จะระบุตัวเลขระดับความผิดพื้นฐาน (Base Offense Level Score) ไว้ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นการคำนวณการลงโทษ ผู้พิพากษาจะนำตัวเลขพื้นฐานดังกล่าวเป็นตัวตั้ง แล้วนำไปเพิ่มหรือลดโดยพิจารณาจากเหตุเพิ่มโทษหรือเหตุบรรเทาโทษตามพฤติการณ์แห่งคดี ส่วนตัวเลขประวัติการกระทำความผิด (Criminal History Score) จะคำนวณจากประวัติการกระทำความผิดของจำเลย โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น ระยะเวลาที่ถูกจำคุกในคดีก่อน ระยะเวลาหลังจากพ้นโทษแล้วกลับมากระทำความผิดอีก หรือขณะกระทำความผิดจำเลยอยู่ในเงื่อนไขคุมความประพฤติหรือไม่ เป็นต้น ในการกำหนดโทษผู้พิพากษาจะนำตัวเลขทั้งสองส่วนนี้มาเทียบกับตารางในคู่มือแนวทางการกำหนดโทษเพื่อหาผลลัพธ์ คือ ระยะเวลาในการกำหนดโทษจำคุก

ตัวอย่างเช่น ในคดีปล้นธนาคาร จำเลยซึ่งเคยต้องโทษจำคุกเกินกว่า 13 เดือนมาก่อน ปล้นเงินธนาคารจำนวน 100,000 เหรียญสหรัฐโดยใช้ปืนเป็นอาวุธ ดังนั้นในการกำหนดโทษ ผู้พิพากษาจะต้องทำตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ดูดัชนีฐานความผิด (Statutory Index) ซึ่งกรณีนี้คือ ความผิดฐานปล้นทรัพย์ ดัชนีฐานความผิดจะชี้ให้ใช้คู่มือแนวทางการกำหนดโทษ ข้อ 2B3.1.¹¹
2. คู่มือแนวกำหนดโทษ ข้อ 2B3.1(a) ระบุตัวเลขระดับความผิดพื้นฐาน 20
3. เพิ่มโทษตามเหตุลักษณะคดี (specific offense characteristics) ในกรณีนี้คู่มือแนวกำหนดโทษ ข้อ 52B3.1(b)(7) ระบุให้เพิ่มระดับความร้ายแรงของความผิด 2 ระดับสำหรับจำนวนเงินที่ปล้น และคู่มือแนวกำหนดโทษ ข้อ 52B3.1(b)(2) ระบุให้เพิ่มระดับความร้ายแรงอีก 6 ระดับสำหรับการใช้อาวุธปืน
4. พิจารณาเหตุเพิ่มหรือลดระดับความร้ายแรงของความผิดตามคู่มือแนวกำหนดโทษบทที่ 3 เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้เสียหาย บทบาทของจำเลยในการกระทำความผิด การขัดขวางเจ้าพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการลุแก่อำนาจการกระทำความผิด เป็นต้น ซึ่งกรณีคดีตัวอย่างนี้ไม่มีข้อเท็จจริงที่ต้องพิจารณาในส่วนนี้
5. คำนวณระดับประวัติการกระทำความผิดจากประวัติการกระทำความผิดของจำเลย ซึ่งกรณีนี้คู่มือแนวกำหนดโทษ ข้อ 54A1.1(a) ระบุให้เพิ่มระดับความร้ายแรงของความผิด 3 ระดับ สำหรับกรณีที่จำเลยเคยต้องโทษจำคุกเกินกว่า 1 ปี 1 เดือนมาก่อน
6. ดูตารางการกำหนดโทษ (Sentencing Table) ซึ่งกรณีนี้เมื่อเทียบระดับความร้ายแรงของความผิด คือ 28 กับระดับประวัติการกระทำความผิด คือ 3 ผลลัพธ์ที่ได้คือ ระยะเวลาในการกำหนดโทษจำคุกคดีนี้จะอยู่ระหว่าง 87-108 เดือน

11 ดู United States Sentencing Commission Guidelines Manual, §2B3.1.Robbery, 22 ตุลาคม 2562 < <http://www.ussc.gov/guidelines/2015-guidelines-manual> >

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ศาลต้องใช้พิจารณาในการกำหนดโทษ นอกจากต้องพิจารณาถึงระดับความร้ายแรงของความผิดและประวัติการกระทำความผิดของผู้กระทำความผิดตามตารางการกำหนดโทษ (Sentencing Table) เป็นสำคัญแล้ว ในคู่มือจะกำหนดข้อเท็จจริงบางประการที่ทำให้ต้องเพิ่มระดับความร้ายแรง เช่น

1. การใช้อาวุธในการกระทำความผิด เป็นข้อเท็จจริงที่ช่วยเพิ่มระดับความร้ายแรงซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของอาวุธและลักษณะของการใช้ด้วย เช่นหากผู้กระทำความผิดครอบครองอาวุธปืนและมีการใช้อาวุธปืนนั้นยังในขณะที่กระทำความผิดด้วย ดังนั้นอาจเพิ่มระดับความร้ายแรงได้ถึง 7 ระดับ
2. อันตรายเป็นภัยที่เกิดขึ้นแก่ผู้เสียหาย ยิ่งอันตรายมากก็ยิ่งเพิ่มระดับมากขึ้น เช่นอาจเพิ่มถึง 11 ระดับหากผู้เสียหายได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย
3. ความเสียหายทั้งทรัพย์สินเป็นข้อเท็จจริงที่ช่วยเพิ่มระดับความร้ายแรงในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินนั้นได้

แนวคิดในการลงโทษ

ก่อนที่จะศึกษาหรือวิเคราะห์ข้อดีหรือข้อเสียของระดับชั้นโทษในประมวลกฎหมายอาญาของไทยหรือระบบการใช้ดุลพินิจในการลงโทษของประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้เขียนขอแนะนำเสนอแนวคิดในการลงโทษที่เป็นสากลที่ศาลใช้เป็นหลักในการลงโทษผู้กระทำความผิดดังนี้

1. ทฤษฎีทดแทน (retributive) เห็นว่า การลงโทษจะต้องประกอบด้วยหลักสามประการจึงจะชอบธรรม ประการแรก ต้องกระทำเพื่อแก้ไขความเสียหายที่ผู้กระทำความผิดก่อให้เกิดขึ้นแก่สังคมหรือทดแทนความรู้สึกของผู้เสียหายที่ได้รับ ประการที่สอง การลงโทษต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม ประการที่สามการลงโทษต้องได้สัดส่วนกับความผิด ซึ่งหมายความว่า โทษจะร้ายแรงตามความเสียหายที่ผู้กระทำความผิดก่อให้เกิดขึ้นต่อสังคม
2. ทฤษฎีข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence) เห็นว่า การลงโทษที่จะมีผลต่อการข่มขู่ได้นั้น ผู้ลงโทษต้องกำหนดโทษให้สูงจนทำให้ผู้กระทำความผิดเกรงกลัว หากการกระทำความผิดได้ผลดีมากกว่าโทษที่ได้รับ ผู้นั้นจะกระทำความผิด แต่ถ้าโทษที่ได้รับมากกว่าผลที่ได้จากการกระทำความผิด ผู้กระทำก็จะไม่กระทำความผิด การข่มขู่มีสองลักษณะ คือการข่มขู่โดยเฉพาะ คือการลงโทษเพื่อข่มขู่ผู้ถูกลงโทษเองมิให้กระทำความผิดซ้ำ ส่วนการลงโทษผู้กระทำความผิดมีผลเป็นการข่มขู่โดยทั่วไปคือทำให้ประชาชนเห็นการลงโทษแล้วไม่กล้ากระทำความผิดนั้นด้วย
3. ทฤษฎีแก้ไขฟื้นฟู (Reformation) เน้นการปฏิบัติต่อตัวผู้กระทำความผิดโดยตรง โดยกำหนดให้การลงโทษมีวิธีการที่จะทำให้ผู้กระทำความผิดเปลี่ยนนิสัยหรือปรับปรุงพฤติกรรมให้สามารถเข้ากับสังคมได้ ซึ่งหากปรับปรุงผู้กระทำความผิดได้ ผู้นั้นจะไม่ก่อให้เกิดการกระทำความผิดอีกต่อไป
4. ทฤษฎีตัดผู้กระทำความผิดออกจากสังคม (Incapacitation) การลงโทษตามทฤษฎีนี้เพื่อประสงค์จะตัดโอกาสผู้กระทำความผิดออกจากสังคม ดังนั้นระหว่างผู้กระทำความผิดได้รับโทษสังคมจะปลอดภัยจากการกระทำความผิดของผู้นั้น ดังนั้นการลงโทษตามทฤษฎีนี้จึงเน้นการลงโทษที่ทำให้ผู้นั้นไม่มีโอกาสที่จะกระทำความผิดอีก เช่นโทษประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต ทฤษฎีนี้จึงเน้นประโยชน์สุขของสังคมให้ปลอดภัยต่อการกระทำความผิด และเน้นการควบคุมผู้ที่เป็นอันตรายต่อสังคม

5. ทฤษฎีเยียวยาความเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย (Restitution) แนวความคิดในการลงโทษเพื่อชดเชยความเสียหายให้แก่ผู้เสียหาย เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญของผู้เสียหายหรือเหยื่อในคดีอาญาที่จะได้รับการคุ้มครองและเยียวยาในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา การกำหนดโทษของศาลต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้เสียหายที่ได้รับการชดเชยค่าเสียหายจากผู้กระทำผิดความผิด ซึ่งหากผู้เสียหายได้รับการชดเชยค่าเสียหายแล้ว ผู้กระทำความผิดจะได้รับโทษน้อยลง

6. ทฤษฎีกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative justice) มุ่งเน้นการประนีประนอมยอมความกันของผู้เสียหายและผู้กระทำความผิดโดยเน้นการสื่อสารทำความเข้าใจเพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้ตระหนักถึงผลเสียหายที่ตนได้ก่อให้เกิดขึ้นแก่ผู้เสียหายและต้องดำเนินการเพื่อให้ผู้เสียหายได้รับสิ่งที่สูญเสียคืนมา โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เสียหายและผู้กระทำความผิดมีความเข้าใจที่ดีต่อกันและอยู่กันอย่างสมานฉันท์ไม่ก่อให้เกิดข้อพิพาทต่อไป

ผลการศึกษาและวิเคราะห์

จากการศึกษา จะเห็นได้ว่าโทษที่กำหนดไว้ในกฎหมายอาญาของไทย กำหนดตามลักษณะของความร้ายแรงของความผิด โดยถือหลักการลงโทษจำคุกและปรับเป็นหลัก ในส่วนดุลพินิจในการกำหนดโทษ เนื่องจากประมวลกฎหมายอาญาของไทยมีความหลากหลายในโทษซึ่งกำหนดไว้ในแต่ละฐานความผิด เพื่อให้ศาลมีโอกาสใช้ดุลพินิจเลือกใช้โทษที่กำหนดไว้ได้อย่างกว้างขวาง แม้ในทางปฏิบัติแต่ละศาลมียึดถือภายในเพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดโทษให้ใกล้เคียงกัน แต่ยึดถือของแต่ละศาล มีความแตกต่างกัน อีกทั้งยังยึดถือส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นการกำหนดโทษจำคุกหรือโทษปรับที่จะลงโทษไว้โดยขาดรายละเอียดหลักเกณฑ์หรือเหตุผลในการกำหนดอัตราโทษดังกล่าว

ส่วนกฎหมายอาญาสารบัญญัติในประเทศสหรัฐอเมริกา ส่วนใหญ่จะบัญญัติการกระทำที่เป็นความผิด โดยไม่ได้รับอัตราโทษไว้ในมาตราเดียวกัน แต่เป็นการกำหนดระดับขั้นของโทษ หรือระดับความผิด (Offense Level) ไว้ในกฎหมาย ระดับความผิดที่กำหนดไว้ในกฎหมายมีความสัมพันธ์กับดุลพินิจของศาลในการกำหนดโทษ โดยใช้ประกอบข้อมูลประวัติการกระทำความผิด (Criminal History Category) ของผู้กระทำความผิด และนำไปคำนวณตามตารางคู่มือแนวกำหนดโทษ (Sentencing Table) เพื่อกำหนดจำนวนเดือนของโทษจำคุกที่ผู้กระทำความผิดควรได้รับ

กล่าวโดยสรุปการกำหนดโทษสำหรับความผิดแต่ละฐานทั้งศาลไทย และศาลสหรัฐอเมริกาต่างมีหลักตรงกันว่า การกำหนดโทษมีความสัมพันธ์กับความร้ายแรงของอันตรายที่เกิดขึ้นในสังคม หากเป็นความผิดที่เกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐ ความผิดต่อชีวิตร่างกาย หรือยาเสพติด ทั้งประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกามีการกำหนดไว้โทษสูงและมีมาตรการลงโทษโดยจำคุกเป็นหลัก ในการใช้ดุลพินิจกำหนดโทษศาลไทยมีโอกาสเลือกใช้ดุลพินิจกว้างตามอัตราโทษที่ระบุในบทความผิดนั้น ส่วนศาลสหรัฐอเมริกามุ่งเน้นใช้ดุลพินิจกำหนดโทษตามหลักเกณฑ์ในคู่มือแนวทางกำหนดโทษ (Sentencing Guidelines Manual) ซึ่งมีสถานะเป็นกฎหมาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อดีในระบบการกำหนดโทษของประเทศสหรัฐอเมริกา คือ

1. มีกระบวนการกำหนดโทษที่ทั้งพนักงานอัยการ จำเลย ทนายจำเลยและศาล ต่างมีส่วนร่วมในการกำหนดโทษ ทำให้เกิดความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับในกระบวนการกำหนดโทษ

2. การให้ความสำคัญกับการกำหนดปัจจัยที่ศาลต้องพิจารณาในการกำหนดโทษไว้ทั้งในกฎหมายและ sentencing guidelines ทำให้ ผู้พิพากษาตระหนักว่าการกำหนดโทษต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชาที่เป็นภาวะวิสัย มีข้อเท็จจริงของผู้พิพากษาแต่ละคน
3. การที่แต่ละศาลหรือแต่ละชั้นศาลทั่วประเทศมี sentencing guidelines เพียงฉบับเดียวทุกชั้นศาลทำให้มีกรอบที่ชัดเจน ลดการอุทธรณ์หรือฎีกาโต้แย้งดุลพินิจในการกำหนดโทษ
4. มีองค์กรร่วมระดับชาติ (the United States Sentencing Commissions) ที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการกำหนดโทษ ทำให้สามารถแก้ไขนโยบายในการกำหนดโทษหรืออัตราโทษและรูปแบบการลงโทษได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดีกว่ารอฝ่ายนิติบัญญัติแก้ไขกฎหมาย
5. ทำให้คำพิพากษาของศาลมีความศักดิ์สิทธิ์ ผู้กระทำความผิดได้รับโทษจริงใกล้เคียงกับโทษที่กำหนดตามคำพิพากษา
6. คู่ความทุกฝ่ายทราบได้ล่วงหน้าว่าผู้ต้องขังจะได้รับโทษนานเพียงใดหรือพ้นโทษเมื่อใด

สรุปผลการศึกษา

ประมวลกฎหมายอาญาของประเทศไทยมีการกำหนดโทษไว้หลากหลายลักษณะ ซึ่งโทษจำคุกและโทษปรับมีความหลากหลายมากที่สุด ซึ่งจากการสืบค้นยังไม่สามารถหาเหตุผลความเป็นมาในการกำหนดอัตราโทษแต่ละประเภทว่ามีความสัมพันธ์กับความผิดภายใต้พื้นฐานทางวิชาการอย่างไร นอกจากเป็นการกำหนดตามความเห็นสมควรให้ได้สัดส่วนกับการกระทำความผิดฐานนั้น โดยมีแนวคิดในการกำหนดโทษตามวัตถุประสงค์ของการป้องกันสังคมโดยการยับยั้ง (deterrence) ประกอบกับการลงโทษให้สาสมหรือเหมาะสมกับความเสียหายที่สังคมได้รับ (retributive)

ส่วนดุลพินิจในการกำหนดโทษ แม้ประมวลกฎหมายอาญาจะมีความหลากหลายในโทษซึ่งกำหนดไว้ในแต่ละความผิดเพื่อให้ศาลเลือกใช้โทษที่กำหนดไว้อย่างหลากหลายก็ตาม แต่แนวทางปฏิบัติของแต่ละศาลที่มีปัญหาอัตราโทษหรือยึดติดภายในของแต่ละศาล เพื่อกำหนดแนวทางในการกำหนดโทษในการกระทำผิดที่มีลักษณะเดียวกันให้ได้รับโทษที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการลงโทษ แต่เนื่องจากยึดติดเป็นเพียงแนวทางการลงโทษไม่มีผลผูกมัดดุลพินิจของผู้พิพากษา จึงอาจมีความแตกต่างกันในดุลพินิจของแต่ละองค์คณะผู้พิพากษา อีกทั้งยึดติดของแต่ละศาล หรือแต่ละชั้นศาลมีความแตกต่างกัน นอกไม่อาจสะท้อนถึงเอกภาพในการใช้ดุลพินิจของศาลยุติธรรมในภาพรวม ยังมีผลต่อปริมาณคดีที่โต้แย้งดุลพินิจในการลงโทษสู่ศาลสูงในปัจจุบัน

ในระบบกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา การแบ่งระดับชั้นของโทษ และสร้างแนวทางการกำหนดโทษ (sentencing guidelines) และตารางการกำหนดโทษ (sentencing table) เป็นการสร้างหลักเกณฑ์และแนวทางในการใช้ดุลพินิจในการลงโทษเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีผลบังคับเป็นทางการ เพื่อให้การใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษของศาลทั่วประเทศเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งนอกจากเป็นการแก้ปัญหาการลักลั่นของดุลพินิจในการลงโทษของผู้พิพากษาในแต่ละศาลทั่วประเทศอันเป็นการสร้างเอกภาพในการใช้ดุลพินิจของศาล ยังเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมทางศาล ส่งผลถึงความศักดิ์สิทธิ์ของคำพิพากษาอย่างแท้จริง มีประเด็นโต้แย้งว่าแนวทางการกำหนดโทษ (sentencing guidelines) และตารางการกำหนดโทษ (sentencing table) กระทบต่อ

หลักความอิสระในการพิพากษาคดีของศาล แต่เห็นได้ว่าแนวทางการกำหนดโทษ(sentencing guidelines) และ ตารางการกำหนดโทษ (sentencing table) มิใช่เป็นการกำหนดอัตราโทษในกฎหมายสำหรับทุกฐานความผิดให้แน่นอนตายตัว หรือเป็นการบังคับศาลให้ต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีดุลพินิจ เพียงแต่หากศาลกำหนดโทษตามแนวทางแล้วก็ถือว่าไม่จำเป็นต้องให้เหตุผลอีก แต่หากจากกำหนดโทษให้แตกต่างออกไปก็ต้องระบุเหตุผลให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญาของประเทศไทยกำหนดโทษไว้กว้างและเปิดโอกาสให้ศาลใช้ดุลพินิจกว้าง จึงจำเป็นต้องมีเกณฑ์ที่แน่นอนในการกำหนดโทษ แต่ก่อนที่จะนำเกณฑ์นี้มาใช้ต้องมีคณะกรรมการร่วมระหว่างผู้พิพากษาอัยการทนายความหรือผู้ทรงคุณวุฒิจัดทำแนวทางการกำหนดโทษโดยทำการศึกษาวิจัยแนวปฏิบัติของศาลไทยในการกำหนดโทษ

1. เพื่อให้การใช้ดุลพินิจในการลงโทษเป็นไปโดยเหมาะสม และเที่ยงธรรม นอกจากผู้พิพากษาที่ใช้ดุลพินิจในการลงโทษควรต้องเข้าใจข้อเท็จจริงในคดี และมีสำนวนสำนึกที่ดีแล้ว ผู้พิพากษาที่ใช้ดุลพินิจควรต้องเข้าใจถึงหลักเกณฑ์และทฤษฎีในการลงโทษอีกด้วย ดังนั้นจึงควรมีกรอบการใช้ดุลพินิจในการกำหนดโทษไว้ โดยอาจบัญญัติเป็นกฎหมายกล่าวถึงหลักเกณฑ์ หรือปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดโทษ ดังเช่นกรอบการใช้ดุลพินิจในการรอกการกำหนดโทษ หรือรอกการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 โดยอาจนำตัวอย่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการปฏิรูปการกำหนดโทษทางอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นกรณีศึกษาได้

2. ศาลยุติธรรมควรตั้งคณะกรรมการกำหนดโทษขึ้น โดยคณะกรรมการอาจประกอบไปด้วยผู้พิพากษาเพียงลำพัง หรืออาจมีบุคคลภายนอก เช่น พนักงานอัยการ ตัวแทนจากสภาทนายความ กรมราชทัณฑ์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องร่วมด้วยก็ได้ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดแนวทางการลงโทษให้เป็นไปในทางเดียวกัน นอกจากนี้คณะกรรมการยังมีหน้าที่กำหนดนโยบายในการใช้ดุลพินิจในการลงโทษในความผิดแต่ละประเภทให้ชัดเจนตามปัญหาของประเทศในแต่ละยุคสมัย เช่น ปัญหาติดยาเสพติด การลงโทษมีนโยบายมุ่งป้องกันปราบปราม หรือปรับปรุงแก้ไขฟื้นฟู เพื่อให้กลับตนเป็นพลเมืองดี เป็นต้น

3. เพื่อให้การใช้ดุลพินิจในการลงโทษหรือรอกการลงโทษเป็นไปในทางเดียวกัน และเพื่อเป็นการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลสูง ศาลยุติธรรมควรจัดทำบัญชีอัตราโทษให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยจะต้องมีสภาบังคับให้ปฏิบัติตาม และมีการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ดีแม้จะมีการจัดทำบัญชีอัตราโทษกลางไว้ หากกรณีคดีมีพฤติการณ์พิเศษ เช่น หากการใช้ดุลพินิจตามบัญชีอัตราโทษจะทำให้สูญเสียความเป็นธรรม ผู้พิพากษาอาจใช้ดุลพินิจลงโทษแตกต่างไปจากบัญชีอัตราโทษได้ โดยต้องแสดงเหตุผลในคำพิพากษาให้ชัดเจนด้วย เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งหากเป็นเช่นนี้แล้ว การบังคับการตามกฎหมายจะมีความชัดเจน เป็นธรรมแก่ผู้มีอรรถคดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมทางศาล และสร้างความสงบเรียบร้อยขึ้นในประเทศชาติต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิชาการฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาคณะนิติศาสตร์ ภาควิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ซึ่งท่านได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำบทความวิชาการนี้

เอกสารอ้างอิง

ประมวลกฎหมายอาญา

ชุตินวงศ์, เข็มชัย, “กฎหมายลักษณะพยาน,” (กรุงเทพฯ:นิติบรรณการ, 1986)

Frankel, Marvin E., Criminal Sentences: Law Without Order (New York:Hill and Wang, 1973).

Freed, Daniel J., Federal Sentencing in the Wake of Guidelines: Unacceptable Limits on the Discretion of Sentencers, 101 Yale L.J. 1681, (1992)

Jerold H. Israel et.al., Criminal Procedure and the Constitution : Leading Supreme Court Cases and Introductory Text (1994edition), American Casebook Series, (St.Paul,Minn. :West Publishing Co.,1994), P.13

Ogletree, Charles J., Jr., The Death of Discretion? Reflections on the Federal Sentencing Guidelines, 101 Harv. L. Rev. 1938 (1988)

Rollin M. Perkins and Ronald N.Boyce, Criminal Law, third edition, (New YORK : The Foundation Press, 1982), P.13-14

Spohn, Cassia C., “How do Judge Decide?,” (Chaina:Sage Publications,Inc., 2002)

State of Washington Sentencing Guidelines Commission, “The Sentencing Reform Act at Century’s End,” Report to the governor and the legislature, State of Washington, January 2000. <http://www.sgc.wa.gov/SPR%20Report.pdf>

The Sentencing Reform Act 1984.

United States Sentencing Commission Guildelines Manual

ประวัติผู้เขียน

ตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา

คุณวุฒิการศึกษา

- ปี 2532-2535 ปริญญาตรี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปี 2536 เนติบัณฑิตรุ่น 46
- ปี 2538 ปริญญาโท LL.M. Temple University เมือง Philadelphia
- ปี 2539 ปริญญาโท M.C.L. Indiana University เมือง Bloomington
- ปี 2543 ประกาศนียบัตรบัณฑิตทางกฎหมายธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประสบการณ์ทำงาน

- ปี 2548 ปริญญาโทด้านกฎหมายธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยคิวชู (Kyushu University) เมือง Fukuoka Japan (ทุนรัฐบาลญี่ปุ่น)
- ปี 2552 ประกาศนียบัตรหลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย
- ปี 2541-2542 ผู้ช่วยผู้พิพากษา รุ่นที่ 40
- ปี 2542-2543 ผู้พิพากษาศาลอาญากรุงเทพใต้
- ปี 2544-2546 ผู้พิพากษาศาลจังหวัดศรีสะเกษ
- ปี 2547-2548 ผู้พิพากษาศาลจังหวัดกาญจนบุรี
- ปี 2548-2549 ผู้พิพากษาศาลแพ่ง & เลขานุการศาลแพ่ง
- ปี 2549-2551 ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำสำนักประธานศาลฎีกา
- ปี 2551-2552 ผู้พิพากษาศาลจังหวัดสวธรรคโลก
- ปี 2552-2554 ผู้พิพากษาศาลแพ่ง & เลขานุการศาลอาญา
- ปี 2554-2560 ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา
- ปี 2560-2561 ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ปี 2561-2562 ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดภูเก็ต

ปี พ.ศ. 2562 ของอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ในประเทศไทย

Thailand Print Publishing Industry In 2019

ผู้วิจัย

สมเพชร เจียรณนิทวิสิน

บทคัดย่อ

ธุรกิจสิ่งพิมพ์ของประเทศไทยในปี 2562 นี้ ยังคงมีสิ่งพิมพ์ที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ สิ่งพิมพ์ประเภทหนังสือ สิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร สิ่งพิมพ์โฆษณา สิ่งพิมพ์เพื่อการบรรจุภัณฑ์ สิ่งพิมพ์มีค่า สิ่งพิมพ์ลักษณะพิเศษ สิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสำนักพิมพ์ของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ตามมูลค่าการพิมพ์ ได้แก่ 1) ผู้นำตลาด 2) กลุ่มสำนักพิมพ์ขนาดใหญ่ 3) กลุ่มสำนักพิมพ์ขนาดกลาง 4) กลุ่มสำนักพิมพ์ขนาดเล็ก โดยแต่ละธุรกิจสิ่งพิมพ์ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดในทางธุรกิจ ทั้งต้องมีการพัฒนาบุคลากร ด้านช่างพิมพ์ ผู้บริหารระดับกลาง ทายาททางการพิมพ์ และการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ซึ่งต้องมีการพัฒนาทั้งอุตสาหกรรมต้นน้ำ อุตสาหกรรมกลางน้ำ และอุตสาหกรรมปลายน้ำของธุรกิจสิ่งพิมพ์ ถ้าหากอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ในประเทศไทยเกิดการปรับตัวที่ดี มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงได้ ก็สามารถเข้าสู่ยุคของออนไลน์ได้และสามารถดำเนินธุรกิจตรงตามความต้องการของลูกค้า บนพื้นฐานของโลกธุรกิจที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาได้

คำสำคัญ : ธุรกิจสิ่งพิมพ์, อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ในประเทศไทย

Abstract

Thailand printing and publishing industries in 2019 still remain in the market which are included books, brochure, flyer, print ads, print and packaging, security printing, specialty printing, and electronic publishing. The printing and publishing market in Thailand can be divided by 4 segments such as 1) Leader 2) Large scale print enterprise 3) Medium print enterprise and 4) small print enterprise. in order to survival each segment needed to adopt and improve themselves. The human resources are necessary as priority, from print operator, middle management and also the young generation entrepreneur. Prints exporter are big clusters that relevant till the end of the printing industries process. If the printing and publishing industries in Thailand eligible adapt to the present day of digital disruption. They can be stayed in the online era under the transformation period.

Key word : Printing industries, Printing industries in Thailand.

บทนำ

ธุรกิจสิ่งพิมพ์ ถือเป็นธุรกิจหนึ่งที่อยู่คู่กับคนไทยมาอย่างยาวนาน ที่มีพัฒนาการมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา โดยใน พ.ศ. 2205 ประเทศสยามได้มีการจัดตั้งโรงพิมพ์แห่งแรกขึ้นมา มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดพิมพ์คำสอนของศาสนาคริสต์ พจนานุกรมไทย ภาษาบาลี และอื่นๆ อีกมากมาย กิจกรรมการพิมพ์มีการพัฒนามาเป็นอุตสาหกรรมการพิมพ์เพราะจะมีกิจกรรมหรืออุตสาหกรรมเชื่อมโยงอีกมากมายมาเป็น Supply chain และ Value chain ร่วมกันมีโรงพิมพ์ประเภทต่างๆ ตั้งแต่ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มากกว่า 3,000 แห่ง กระจายทั่วประเทศ เช่น การพิมพ์หนังสือพิมพ์ การพิมพ์หนังสือเรียน หนังสือทั่วไป การพิมพ์ทั่วไป การพิมพ์พลาสติก การพิมพ์ผ้า การพิมพ์โลหะ การพิมพ์แก้ว การพิมพ์สิ่งพิมพ์ปลอดภัย (Security Printing) เช่น ธนบัตร เช็ค พาสปอร์ต สลากกินแบ่ง โฉนดที่ดิน และสิ่งพิมพ์เอกสารสำคัญอีกมาก ส่วนธุรกิจเชื่อมโยงที่เป็นวัสดุพิมพ์ มีตั้งแต่การผลิตกระดาษ การผลิตพลาสติก การผลิตโลหะ การผลิตแก้ว การผลิตหมึกพิมพ์ การผลิตเคมีภัณฑ์ รวมถึงธุรกิจปลีกย่อย เช่น การผลิตแม่พิมพ์ การแยกสีทำแม่พิมพ์ การเข้าเล่ม การเคลือบเงา การขึ้นรูป การเจาะ การปั๊มต่างๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนอุตสาหกรรมอื่นให้เกิดมูลค่าเพิ่ม และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ที่จะขาดอุตสาหกรรมการพิมพ์ไปไม่ได้ (มติชนออนไลน์, 2561)

ปี 2558 ถือเป็นจุดเริ่มที่อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ไทยเข้าสู่วิกฤตอย่างแท้จริง ทั้งจากพฤติกรรมผู้อ่านที่เลิกพลิกอ่านข้อมูลบนหน้ากระดาษปรับเปลี่ยนมาเป็นการเลื่อนหน้าจอสิ่งที่สนใจผ่านโลกออนไลน์ และจากภาวะเศรษฐกิจโดยรวมที่ทรุดตัวพร้อมกันทั่วโลก ส่งผลกระทบเงินโฆษณาซึ่งเป็น “ท่อน้ำเลี้ยงหลัก” ของธุรกิจสิ่งพิมพ์หลายๆ แขนง ทำให้หนี้สารจำนวนหนึ่งต้องประกาศปิดตัวลง หลังเม็ดเงินโฆษณาในช่วง 10 ปีหลังลดลงถึงกว่า 1 ใน 3 ขณะที่หนังสือพิมพ์แม้จะยังเปิดดำเนินการได้แต่ก็มีมาตรการรัดเข็มขัดด้วยการประกาศไม่รับคนเพิ่ม แน่แน่นอนว่าผลกระทบนี้เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ตั้งแต่สายส่ง ร้านหนังสือ สำนักพิมพ์ ฯลฯ ไปจนถึงตัวนักเขียนเองด้วยและถ้าเราติดตามข่าวสารกันมาตั้งแต่ต้นปีจะพบว่าในปี 2559 มีนิตยสารหลายฉบับในเมืองไทยทยอยปิดตัวกันอย่างต่อเนื่องที่ยังพออยู่รอดได้ก็ต้องมีมาตรการในการรัดเข็มขัดหรือว่าปรับตัวกันขนานใหญ่ทีเดียว รายชื่อสื่อสิ่งพิมพ์ที่ต้องปิดตัวในปี 2559 นิตยสารพลอยแถมเพชร ที่วางแผงมานานกว่า 25 ปี โดยฉบับสุดท้ายคือฉบับที่ 598 วางแผง 16 ธันวาคม 2559 นิตยสารสกุลไทยรายสัปดาห์ ที่อยู่คู่คนไทยมากกว่า 61 ปี วางแผงฉบับสุดท้ายคือวันที่ 31 ตุลาคม 2559 นิตยสารเปรี้ยว ที่อยู่คู่คนไทยมานานกว่า 35 ปี ตีพิมพ์ฉบับสุดท้ายในเดือนธันวาคม 2559 นิตยสารเกม Play ที่ประกาศยุติการพิมพ์มาตั้งแต่ต้นปี 2559 โดยมีเป้าหมายมุ่งหน้าสู่โลกดิจิทัลเต็มตัว การ์ตูนรายสัปดาห์อย่าง Boom และ C-Kid จากสำนักพิมพ์วิบูลย์กิจ ปิดตัวอย่างถาวรเพราะคนหันไปอ่านออนไลน์ นิตยสาร Cosmopolitan Thailand นิตยสารหัวนอกสัญชาติอเมริกัน ฉบับภาษาไทยที่มีอายุยาวนานเกือบ 20 ปี ปิดตัวลงเมื่อเมษายน 2559 นิตยสารแนววัยรุ่น Candy ของค่ายโมโน กรุ๊ป ตีพิมพ์ฉบับสุดท้ายเมื่อเดือนมกราคม 2559 นิตยสารแพชั่น Volume จากค่ายของโมโน กรุ๊ป เช่นกัน ตีพิมพ์ฉบับสุดท้ายเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2559 ส่วนสื่อสิ่งพิมพ์รายใหญ่ระดับประเทศอีกจำนวนหนึ่งก็คาดว่าจะไม่ได้รับผลกระทบจากปัญหาใหญ่ครั้งนี้โดยบริษัท เดอะนิลเส็นคอมปะนี (ประเทศไทย) จำกัด ได้เปิดเผยว่าเม็ดเงินโฆษณาในธุรกิจสิ่งพิมพ์ลดลงอย่างมาก โดยหนังสือพิมพ์ลดลงกว่า 6.45% ส่วนนิตยสารหนักกว่า ลดลงถึง 14.28% แน่แน่นอนบริษัทรายใหญ่ในวงการนี้เช่น บริษัท โพสต์ พับลิชชิง จำกัด , บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน), บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด

(มหาชน) ต่างก็เจอสมรสกันทุกบริษัทที่มีตัวเลขขาดทุนสะสมกันไม่ต่ำกว่า 10 ล้านบาท (Peak-goe, 2016) แม้ผู้ประกอบการได้ปรับตัวสู่รูปแบบอี-แม็กกาซีนเพื่อเพิ่มช่องทางการขายและยอดดาวน์โหลดมีแล้วแนวโน้มเติบโต แต่ยังไม่สามารถทดแทนเม็ดเงินโฆษณาที่ลดลงในอัตราสูงจากนิตยสารเล่มได้ และเม็ดเงินโฆษณาที่ลดลงจากรูปเล่มไม่ได้ย้ายไปที่อี-แม็กกาซีน ขณะที่รายได้หลักของนิตยสารมาจากโฆษณาเกิน 50% สถานการณ์ดังกล่าว จึงส่งผลให้นิตยสารที่มีต้นทุนสูงกว่ารายได้ต้องทยอยปิดตัวอย่างต่อเนื่อง (ฐานเศรษฐกิจ, 2016)

นอกจากนั้นยังพบกับผลกระทบทางด้านลูกค้า ที่ใช้บริการธุรกิจสิ่งพิมพ์มีความแตกต่างไปจากเดิม อาทิ ความรวดเร็วในการรับบริการ ความหลากหลายของสินค้า หรือแม้กระทั่งกระแสความนิยมของสื่อออนไลน์ที่เพิ่มบทบาทอย่างรวดเร็ว จนส่งผลให้มีการเพิ่มการโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์เข้ามาทดแทนสื่อสิ่งพิมพ์มากขึ้นตามลำดับ ทำให้เห็นว่าในระยะต่อไปผู้ประกอบการในธุรกิจสิ่งพิมพ์ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงในตลาด เพื่อสร้างความอยู่รอดในอนาคต (Smart SME, 2558) โดยแนวทางการปรับตัวของธุรกิจสิ่งพิมพ์ที่เห็นชัดเจน คือ การเข้าสู่โลกออนไลน์ควบคู่กัน พร้อมกับการลดต้นทุนการผลิต ด้วยการลดจำนวนหน้ากระดาษลง (ไทยพีบีเอส, 2559) ทำให้สภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นในธุรกิจสิ่งพิมพ์ของประเทศซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลให้พฤติกรรมของลูกค้า เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด ธุรกิจสิ่งพิมพ์จึงต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงต่อไป

ประวัติการพิมพ์ในประเทศไทย

ย้อนศึกษาถึงประวัติการพิมพ์ในประเทศไทยนั้น ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช กรุงศรีอยุธยา ได้เริ่มแต่งและพิมพ์หนังสือคำสอนทางศาสนาคริสต์ขึ้น และหลังจากนั้นหมอบรัดเลย์เข้ามาเมืองไทย และได้เริ่มดำเนินงานพิมพ์จนสนใจเป็นธุรกิจด้านการพิมพ์ ในเมืองไทย พ.ศ. 2382 ได้พิมพ์เอกสารทางราชการเป็นชิ้นแรก คือหมายประกาศห้ามสูบบุหรี่ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงโปรดให้จ้างพิมพ์จำนวน 9,000 ฉบับ ต่อมาเมื่อวันที่ 4 ก.ค. 2387 ได้ออกหนังสือ ฉบับแรกขึ้น คือ บางกอกรีคอร์ดเดอร์ (Bangkok Recorder) เป็นจดหมายเหตุอย่างสั้น ออกเดือนละ 2 ฉบับ และใน 15 มิ.ย. พ.ศ. 2404 ได้พิมพ์หนังสือเล่มออกจำหน่ายโดยซื้อลิขสิทธิ์จาก หนังสือนิราศลอนดอนของหม่อมราชวงศ์ และได้เริ่มต้นการซื้อขายลิขสิทธิ์จำหน่ายในเมืองไทย หมอบรัดเลย์ได้ถึงแก่กรรมในเมืองไทย กิจกรรมการพิมพ์ของไทยจึงได้เริ่มเป็นของไทย หลังจากนั้นใน พ.ศ. 2500 ประเทศไทยจึงนำเครื่องพิมพ์แบบโรตารี ออฟเซต (Rotary off set) มาใช้เป็นครั้งแรก โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชนำเครื่องหล่อเรียงพิมพ์ (Monotype) มาใช้กับตัวพิมพ์ภาษาไทย ธนาคารแห่งประเทศไทยได้จัดโรงพิมพ์ธนบัตรในเมืองไทยขึ้นใช้เอง (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

ประเภทสิ่งพิมพ์ในประเทศไทย

ในปัจจุบันสามารถแบ่งประเภทของสื่อสิ่งพิมพ์ได้มากมายหลายประเภท โดยทั้งสิ่งพิมพ์ 2 มิติ และสิ่งพิมพ์ 3 มิติ คือ สิ่งพิมพ์ที่มีลักษณะเป็นแผ่นเรียบ ใช้วัสดุจำพวกกระดาษและมีเป้าหมายเพื่อนำเสนอเนื้อหาข่าวสารต่าง ๆ เช่น หนังสือ นิตยสาร จุลสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ โบชัวร์ ใบปลิว นามบัตร แมกกาซีน พ็อกเก็ตบุ๊ก เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

ส่วนสิ่งพิมพ์ 3 มิติ คือ สิ่งพิมพ์ที่มีลักษณะพิเศษที่ต้องอาศัยระบบการพิมพ์แบบพิเศษ และส่วนใหญ่จะเป็นการพิมพ์โดยตรงลงบนผลิตภัณฑ์ที่สร้างรูปทรงมาแล้ว สำหรับตัวอย่างการพิมพ์แบบ 3 มิติได้แก่ การพิมพ์สกรีนบนภาชนะต่างๆ เช่น แก้ว กระจก พลาสติก การพิมพ์ระบบแพดปรินต์ บนภาชนะที่มีผิวต่างระดับ เช่น เครื่องปั้นดินเผา เครื่องใช้ไฟฟ้า การพิมพ์ระบบฟันทิก เช่น การพิมพ์วันหมดอายุของอาหารกระป๋องต่างๆ โดยสามารถจำแนกประเภทของสื่อสิ่งพิมพ์ได้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

-สื่อสิ่งพิมพ์ประเภทหนังสือ หนังสือสารคดีตำราแบบเรียน เป็นหนังสือสิ่งพิมพ์ที่แสดงเนื้อหาวิชาการศาสตร์ความรู้ต่างๆ เพื่อสื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายด้านความรู้ที่เป็นจริงจึงเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่เน้นความรู้อย่างถูกต้อง

หนังสือบันเทิงคดี เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่ผลิตขึ้นโดยใช้เรื่องราวสมมติ เพื่อให้ผู้อ่านได้รับความเพลิดเพลินสนุกสนาน มักมีขนาดเล็ก เรียกว่า หนังสือฉบับกระเป๋ หรือ Pocket Book ได้

-สื่อสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร หนังสือพิมพ์ (Newspapers) เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่ผลิตขึ้นโดยนำเสนอเรื่องราวข่าวสารภาพ และความคิดเห็น ในลักษณะของแผ่นพิมพ์ แผ่นใหญ่ ที่ใช้วิธีการพับรวมกับ ซึ่งสื่อสิ่งพิมพ์ชนิดนี้ได้พิมพ์ออกเผยแพร่ทั้งลักษณะหนังสือพิมพ์รายวัน รายสัปดาห์ และรายเดือน

-วารสาร นิตยสาร เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่ผลิตขึ้นโดยนำเสนอสาระข่าว ความบันเทิง ที่มีรูปแบบการนำเสนอ ที่โดดเด่นสะดุดตา และสร้างความสนใจให้กับผู้อ่าน ทั้งนี้การผลิตนั้น มีการกำหนดระยะเวลาการออกแบบเผยแพร่ที่แน่นอน ทั้งลักษณะวารสาร นิตยสารรายปักษ์ (15 วัน) และรายเดือน

-จุลสาร เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่ผลิตขึ้นแบบไม่มุ่งหวังผลกำไร เป็นแบบให้เปล่าโดยให้ผู้อ่านศึกษาหาความรู้ที่กำหนดออกแบบเผยแพร่เป็นครั้งๆ หรือลำดับต่างๆ ในวาระพิเศษ

-สิ่งพิมพ์โฆษณา

โบชัวร์ (Brochure) เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่มีลักษณะเป็นสมุดเล่มเล็กๆ เย็บติดกันเป็นเล่มจำนวน 8 หน้า เป็นอย่างน้อยมีปกหน้า และปกหลัง ซึ่งในการแสดงเนื้อหาจะเกี่ยวกับโฆษณาสินค้า

ใบปลิว (Leaflet, Handbill) เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ใบเดียว ที่เน้นการประกาศ มักมีขนาด A4 เพื่อง่ายในการแจกจ่าย ลักษณะการนำเสนอเป็นข้อความที่ผู้อ่านแล้วเข้าใจง่าย

แผ่นพับ (Folder) เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่เน้นการผลิตโดยเน้นการเสนอเนื้อหา ซึ่งเนื้อหาที่นำเสนอเน้นเป็นเนื้อหาที่สรุปใจความสำคัญ ลักษณะเป็นการพับเป็นรูปเล่มต่างๆ

ใบปิด (Poster) เป็นสื่อสิ่งพิมพ์โฆษณา โดยใช้ปิดตามสถานที่ต่างๆ มีขนาดใหญ่เป็นพิเศษซึ่งเน้นการนำเสนออย่างโดดเด่นดึงดูดความสนใจ

-**สิ่งพิมพ์เพื่อการบรรจุภัณฑ์** เป็นสิ่งพิมพ์ที่ใช้ในการห่อหุ้มผลิตภัณฑ์การค้าต่างๆ แยกเป็นสิ่งพิมพ์หลัก ได้แก่ สิ่งพิมพ์ที่ใช้ปิดรอบขวด หรือกระป๋องผลิตภัณฑ์การค้า สิ่งพิมพ์รอง ได้แก่ สิ่งพิมพ์ที่เป็นกล่องบรรจุหรือฉลาก

-**สิ่งพิมพ์มีค่า** เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่เน้นการนำไปใช้เป็นหลักฐานสำคัญต่างๆ ซึ่งกำหนดตามกฎหมาย เช่น ธนาณัติ บัตรเครดิต เช็คนาการ ตัวแลกเงิน หนังสือเดินทาง โฉนด เป็นต้น

-**สิ่งพิมพ์ลักษณะพิเศษ** เป็นสื่อสิ่งพิมพ์มีการผลิตขึ้นตามลักษณะพิเศษแล้วแต่การใช้งาน ได้แก่ นามบัตร บัตรอวยพร ปฏิทิน ใบส่งของ ใบเสร็จรับเงิน สิ่งพิมพ์บนแก้ว สิ่งพิมพ์บนผ้า เป็นต้น

-**สิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์** เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่ผลิตขึ้นเมื่อใช้งานในคอมพิวเตอร์ หรือระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ได้แก่ Document Formats, E-book for Palm/PDA เป็นต้น

ประเภทของสำนักพิมพ์ประเทศไทย

สำนักพิมพ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ตามมูลค่าการพิมพ์ (กลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ 2 สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการและโลจิสติกส์การค้า, 2557)

1) ผู้นำตลาด (Market leader) หมายถึง สำนักพิมพ์ที่มีรายได้สำหรับธุรกิจหนังสือมากกว่า 315 ล้านบาทต่อปี โดยมีส่วนแบ่งทาง การตลาดของกลุ่มมากกว่า 35.49%

2) กลุ่มสำนักพิมพ์ขนาดใหญ่ หมายถึง สำนักพิมพ์ ที่มีรายได้สำหรับธุรกิจหนังสือ ตั้งแต่ 115 ล้านบาท ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 315 ล้านบาทต่อปีโดยมีส่วนแบ่งทางการตลาดของกลุ่มมากกว่า 34.54%

3) กลุ่มสำนักพิมพ์ขนาดกลาง หมายถึง สำนักพิมพ์ ที่มีรายได้สำหรับธุรกิจหนังสือ ตั้งแต่ 35 ล้านบาทขึ้นไป แต่ไม่ถึง 115 ล้านบาทต่อปีโดยมีส่วนแบ่งทางการตลาดของกลุ่มมากกว่า 16.09%

4) กลุ่มสำนักพิมพ์ขนาดเล็ก หมายถึง สำนักพิมพ์ ที่มีรายได้สำหรับธุรกิจหนังสือต่ำกว่า 35 ล้านบาทต่อปีโดยมีส่วนแบ่งทาง การตลาดของกลุ่มมากกว่า 13.88%

การพัฒนาอุตสาหกรรมการพิมพ์ของประเทศไทย

โดยเป็นการพัฒนาอุตสาหกรรมการพิมพ์ของประเทศไทย ให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ซึ่งข้อมูลของ สมาคมการพิมพ์ไทย (2562) ได้มุ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมการพิมพ์ไทย เป็น 2 รูปแบบคือ

1. การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเน้นไปสู่ 3 กลุ่มเป้าหมาย

- ช่างพิมพ์ การขาดแคลนช่างพิมพ์ที่มีความรู้ความสามารถทางการพิมพ์ที่สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ถือเป็นปัญหาที่เรื้อรังมาโดยตลอด ซึ่งทางสมาคมมีเป้าหมายในการจัดตั้งสถาบันการพิมพ์ตามมาตรฐานโลกขึ้น เพื่อทำการผลิตช่างพิมพ์ที่มีประสิทธิภาพและป้อนเข้าสู่อุตสาหกรรมการพิมพ์ไทยให้มากที่สุด โดยการนี้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในภาครัฐด้วย

- ผู้บริหารระดับกลาง ถือเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่งในด้านการบริหารงานพิมพ์ เพราะเป็นมืออาชีพที่จะนำนโยบายฝ่ายบริหารระดับสูงหรือเจ้าของกิจการมาสู่การปฏิบัติในงานจริง โดยสมาคมจะจัดอบรมหลักสูตรสัมมนาความรู้ ทั้งด้านการพิมพ์และบริหารการจัดการให้แก่บุคคลในกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง
- ทายาททางการพิมพ์ บุคคลกลุ่มนี้คือเจ้าของกิจการในอนาคตนั่นเอง ดังนั้นการพัฒนากิจการบริหารจัดการ รวมถึงการปรับภาพลักษณ์และปรับรูปแบบองค์กร เพื่อยกระดับให้โรงพิมพ์มีมาตรฐานที่ดีที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยสมาคมจะจัดกิจกรรมเพื่อทายาททางการพิมพ์เหล่านี้อย่างจริงจัง

2. การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก

สมาคมการพิมพ์ไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพิมพ์แห่งชาติ โดยตั้งเป้าการส่งออกไว้ที่ 30,000 ล้านบาทต่อปี ในปี 2553 และสามารถประสบความสำเร็จเร็วกว่าที่ทางสมาคมฯ ได้ตั้งเป้าไว้ เพราะแค่ปี 2550 ก็ส่งออกได้ถึงเป๋าดังกล่าวแล้ว และปี 2551 ก็สามารถส่งออกได้ถึง 50,000 ล้านบาท ทำให้ประเทศไทยก้าวขึ้นเป็นผู้นำอันดับหนึ่งของการส่งออกสิ่งพิมพ์ของภูมิภาคนี้แทนประเทศสิงคโปร์ได้สำเร็จถึง 2 ปีติดต่อกัน ดังนั้น ทางสมาคมการพิมพ์ไทยจึงได้มีการปรับเปลี่ยนเป้าการส่งออกใหม่ ทำหายกว่าเดิม คือยอดส่งออกสิ่งพิมพ์เป็น 100,000 ล้านบาท ในปี พ.ศ.2560

จากข้อมูลของกลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ 2 สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการและโลจิสติกส์การค้า (2557) โดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สอท) ได้ระบุตลาดส่งออก 10 อันดับแรกของไทยรายประเทศ ในส่วนของกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ มีดังนี้ เวียดนาม, เกาหลีใต้, ออสเตรเลีย, อินโดนีเซีย, มาเลเซีย, กัมพูชา, สิงคโปร์, จีน, ญี่ปุ่น, ฟิลิปปินส์ และยังได้ตั้งคลัสเตอร์การพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ตั้งแต่ ต้นน้ำถึงปลายน้ำ และแบ่งการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ 4 กลุ่ม คือ กระดาษ พลาสติก แก้ว และโลหะ โดยเน้นให้ซัพพลายเชนตอบสนองความต้องการของตลาด โดยเฉพาะบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งไทยได้เปรียบด้านวัตถุดิบ เช่น พลาสติกชีวภาพ เป็นต้น อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ไทย มีโซ่อุปทาน ตั้งแต่อุตสาหกรรมต้นน้ำ กลาง น้ำ ปลายน้ำ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงสายโซ่อุปทานของอุตสาหกรรมการพิมพ์ (Supply chain)

ที่มา : กลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ 2 สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการและโลจิสติกส์การค้า (2557)

อุตสาหกรรมต้นน้ำ ไม้ยูคาลิปตัส เป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตเยื่อ กระดาษมีปริมาณการผลิต 953,000 ตัน ในปี 2545 น้ำเข้า 1,352,172.59 เนื่องจากประเทศไทยต้องพึ่งพอยูคาลิปตัสจาก ต่างประเทศ บ่อนต่อไปยัง อุตสาหกรรมกระดาษ มีปริมาณการผลิตในปี 2545 จำนวน 3.69 ล้านตัน ได้ผลผลิตเป็นบรรจุภัณฑ์และวัสดุพิมพ์ กระดาษ3 นอกจากนี้ยังมีอุตสาหกรรมสนับสนุนอีก

อุตสาหกรรมกลางน้ำ คือ อุตสาหกรรมการพิมพ์ เรียกว่าเป็นธุรกิจหลัก (Core Business) ในสาย Supply Chain แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ - ก่อนการพิมพ์ (Pre Press) ได้แก่ การผลิตเนื้อหา ข้อมูล รูปแบบ และการออกแบบ เพื่อผลิตต้นฉบับสิ่งพิมพ์ รวมถึงธุรกิจ สำนักพิมพ์ต่างๆ - การพิมพ์ (Press) ซึ่งมีหลายระบบ เช่น การพิมพ์ Offset การพิมพ์สกรีน การพิมพ์ Pad การพิมพ์ Digital - หลังการพิมพ์ (Post Press) คือ การ Finishing เช่น การ เคลือบสี ชัดเงา เข้าเล่ม/จัดรูปเล่ม บรรจุหีบห่อ เป็นต้น ซึ่งจะ ได้ผลผลิตเป็น 3 กลุ่มผลิตภัณฑ์ คือ ● ผลิตภัณฑ์สิ่งพิมพ์ (Printing Product) ● ผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ (Packaging Product) ● ผลิตภัณฑ์พิมพ์สกรีน (Screening Product)

อุตสาหกรรมปลายน้ำ

มีทั้งการขายปลีกไปยัง End Users (B2C) Business to Consumer) และการขายทางธุรกิจ B2B (Business to Business) เพื่อนำไปผลิตต่อหรือขายต่อ

จากข้อมูลของกลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ 3 สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการและโลจิสติกส์การค้า (2560) ได้ทำการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของอุตสาหกรรมการพิมพ์ดังนี้

จุดแข็ง

- มีการรวมตัวกันเป็นระบบ Cluster ตั้งแต่อุตสาหกรรมต้นน้ำกลางน้ำและ ปลายน้ำโดยร่วมกันพัฒนาสินค้า บริการ และเทคโนโลยี เน้นการ ตอบสนองความต้องการของตลาด หรือ ที่เรียกว่า Customer- Centric เพื่อลด ต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพไปพร้อมๆ กัน

- ไทยมีความแข็งแกร่งในการผลิต Consumer Products และเป็นแหล่ง ผลิต
- สินค้าที่เป็นที่นิยมมากในตลาด CLMV เห็นได้จากการค้าชายแดน มีสินค้าไทย ขายดีเป็นจำนวนมาก และเป็นที่ยอมรับ อย่างกว้างขวางว่าสินค้าไทยเป็นสินค้า Brand name
- ประเทศไทยมีความได้เปรียบเชิง เทคโนโลยีและคุณภาพของบรรจุภัณฑ์ เมื่อเทียบกับประเทศคู่ค้าหลักอย่าง ลาว และพม่า

จุดอ่อน

- ประเทศไทยขาดการพัฒนา Research Development (R&D)
- ผู้ประกอบการไทยเน้นผลิตสินค้าตาม ความชำนาญของผู้ผลิต โดยไม่คำนึงถึง ความต้องการของตลาด
- สินค้าไทยยังไม่มีการพัฒนาด้านการ ออกแบบอย่างจริงจัง ควรพัฒนาการ ออกแบบให้เหมาะสมกับวัตถุดิบที่ นำมาใช้ เช่น บรรจุภัณฑ์อาหาร ควรเป็นวัสดุ Food safety เพื่อสุขอนามัยที่ดี

• ผู้ประกอบการขาดการศึกษา Trend ของลูกค้า เช่น ประเทศในกลุ่มสหภาพ ยุโรปและสหรัฐอเมริกาจะให้ความสำคัญกับวัสดุ ที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ Green Product, Eco Product หรือ Recycle Product

• ในธุรกิจสิ่งพิมพ์ หนังสือ ประเทศไทย ยังขาดงบประมาณและบุคลากรทางด้าน ภาษาในการแปลหนังสือและการเจรจา ซื้อขายลิขสิทธิ์ - ผู้ประกอบการขนาด กลางและขนาดเล็ก ขาดงบประมาณ และผู้ที่มีความรู้และข้อมูลหนังสือ ที่จะ อธิบายความพิเศษของหนังสือเพื่อ ประโยชน์ในการสร้างรายได้จากการขาย ลิขสิทธิ์ให้กับต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ในประเทศไทย มีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลง โดยสถิติของกระทรวงพาณิชย์ (2562) พบว่า อุตสาหกรรมเยื่อกระดาษ กระดาษและสิ่งพิมพ์ใน ปี 2561 ปรับตัวเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อน จาก กลุ่มเยื่อกระดาษ กระดาษแข็ง และกระดาษคราฟต์ส่วนใหญ่เป็นการผลิตเพื่อสำหรับใช้ในอุตสาหกรรมต่อเนื่อง อื่น ๆ ตลอดจนธุรกิจ e-commerce มีความต้องการบรรจุภัณฑ์จากกระดาษที่ใช้กับสินค้ากลุ่มนี้เพิ่มขึ้นด้วย

โดยข้อมูลของกระทรวงพาณิชย์ (2562) ยังรายงานอีกว่า การผลิตกระดาษ ในปี 2561 คาดว่า ดัชนีฯ จะเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับปีก่อน จากกลุ่มเยื่อกระดาษ กระดาษแข็ง และกระดาษคราฟต์ ร้อยละ 8.71 2.16 และ 3.72 ตามลำดับ เพื่อการผลิตบรรจุภัณฑ์ สำหรับใช้ในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ส่งผลให้กลุ่มผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์ จากกระดาษมีกระแสดอรับที่ตืนนอกจากนี้ในอุตสาหกรรมหลัก อื่น ๆ ได้แก่ กลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม ยานยนต์เครื่องสำอาง ยา และเวชภัณฑ์ตลอดจนธุรกิจ e-commerce มีความต้องการ บรรจุภัณฑ์กระดาษที่ใช้กับสินค้ากลุ่มนี้เพิ่มขึ้นด้วย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การนำเข้าเยื่อกระดาษ กระดาษและสิ่งพิมพ์ปี 2561

ที่มา : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2561

การส่งออกเยื่อกระดาษ กระดาษและสิ่งพิมพ์ปี 2561 คาดว่า จะมีมูลค่าส่งออกรวม 2,243.16 ล้านดอลลาร์ฯ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 12.43 เมื่อเทียบกับปีก่อน จากการส่งออกเยื่อกระดาษ ที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 30.55 ในชนิดเยื่อไม้เคมีละลายน้ำได้ ไปยังประเทศคู่ค้าอย่างจีน และฝรั่งเศส สำหรับกระดาษและ ผลิตภัณฑ์กระดาษ คาดว่า จะส่งออกเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10.40 ไปเวียดนาม มาเลเซีย และจีน ในส่วนหนังสือและสิ่งพิมพ์คาดว่า จะเพิ่มขึ้น ร้อยละ 21.43 ไปยังประเทศคู่ค้าหลักอย่างฟิลิปปินส์ และฮ่องกง ในประเภทสิ่งพิมพ์อื่นๆ ภาพพิมพ์ภาพถ่าย และ หนังสือที่พิมพ์เป็นเล่ม

การนำเข้าเยื่อกระดาษ กระดาษและสิ่งพิมพ์ปี 2561 คาดว่า จะมีมูลค่ารวม 2,840.78 ล้านดอลลาร์ฯ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 6.34 เมื่อเทียบกับปีก่อน จากการนำเข้าเยื่อกระดาษ กระดาษและ ผลิตภัณฑ์กระดาษชนิดที่ไม่สามารถผลิตได้ในประเทศโดยเฉพาะ กระดาษหรือกระดาษแข็งที่นำกลับมาใช้ซ้ำได้อีก ในขณะที่หนังสือ และสิ่งพิมพ์คาดว่า จะนำเข้าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 7.15 จาก สหรัฐอเมริกา และเกาหลีใต้ในประเภทปฏิทินทุกชนิด สิ่งพิมพ์ อื่น ๆ และแบบแปลนต่าง ๆ ทางสถาปัตยกรรม วิศวกรรม เป็นต้น

บทสรุป

ธุรกิจสิ่งพิมพ์ ถือเป็นธุรกิจหนึ่งที่อยู่กับคนไทยมาอย่างยาวนานที่มีพัฒนาการมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา โดยใน พ.ศ. 2205 โดยจุดเริ่มที่อุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ไทยเข้าขั้นวิกฤตอย่างแท้จริง ทั้งจากพฤติกรรมผู้อ่านที่เลิกพลิกอ่านข้อมูลบนหน้ากระดาษปรับเปลี่ยนมาเป็นการเลื่อนหน้าจอดูสิ่งที่สนใจผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันนี้ธุรกิจสิ่งพิมพ์ของประเทศไทยในปี 2562 นี้ยังคงมีสิ่งพิมพ์ที่หลากหลายในการดำเนินธุรกิจอยู่ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทหนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์เพื่อเผยแพร่ข่าวสาร สิ่งพิมพ์โฆษณา สิ่งพิมพ์เพื่อการบรรจุภัณฑ์ สิ่งพิมพ์มีค่า สิ่งพิมพ์ลักษณะพิเศษ สิ่งพิมพ์อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสำนักพิมพ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ตามมูลค่าการพิมพ์ 1) ผู้นำตลาด 2) กลุ่มสำนักพิมพ์ขนาดใหญ่ 3) กลุ่มสำนักพิมพ์ขนาดกลาง 4) กลุ่มสำนักพิมพ์ขนาดเล็ก โดยแต่ละธุรกิจสิ่งพิมพ์ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดในทางธุรกิจ ปรับตัวให้ได้ยุคของผู้อ่านที่อยู่บนโลกออนไลน์ ซึ่งต้องมีการพัฒนาบุคลากร ด้านช่างพิมพ์ ผู้บริหารระดับกลาง ทายาททางการพิมพ์ และการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกให้ได้เพื่อดำเนินงานของธุรกิจสิ่งพิมพ์ได้ ซึ่งการดำเนินงานต้องมีการพัฒนาทั้งอุตสาหกรรมต้นน้ำ อุตสาหกรรมกลางน้ำ และอุตสาหกรรมปลายน้ำของธุรกิจสิ่งพิมพ์ ถ้าหากอุตสาหกรรมสิ่งพิมพ์ในประเทศไทยเกิดการปรับตัวที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงได้ ก็จะเข้าสู่ยุคของการทำธุรกิจผ่านระบบ e-commerce ได้ดียิ่งขึ้น ดำเนินงานของธุรกิจได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า บนพื้นฐานของโลกธุรกิจที่มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาได้

เอกสารอ้างอิง

อุตสาหกรรมการพิมพ์และสื่อจะปรับตัวอย่างไรจากผลกระทบของ Disruptive Technology และ Disruptive Innovation.

(6 มิถุนายน 2561). **มติชนออนไลน์**. แหล่งที่มาจาก

https://www.matichon.co.th/article/news_987159

Peak-goe (2560). 5 **วิธีปรับกลยุทธ์ธุรกิจ ต้อนรับสังคมไร้เงินสด**. (PDF ออนไลน์). แหล่งที่มาจาก.

<http://www.thaismescenter.com/> (1 สิงหาคม 2560)

จับตาสื่อสิ่งพิมพ์ยุคดิจิทัล (2 ธันวาคม 2559). **ไทยพีบีเอส**. สืบค้นจาก

<https://news.thaipbs.or.th/content/258333>

Smart SME. (10 กุมภาพันธ์ 2558). ปรับตัว “ธุรกิจโรงพิมพ์” ทำอย่างไรถึงจะอยู่รอด. (ออนไลน์). แหล่งที่มาจาก.

<https://www.smartsme.co.th/content/12293>

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.(2558). **การผลิตสื่อสิ่งพิมพ์**. (ออนไลน์) แหล่งที่มาจาก

: http://publishing-sicc.blogspot.com/p/2_22.html สืบค้นเมื่อวันที่ 3 เดือนตุลาคม พ.ศ.2562

กลุ่มงานส่งเสริมธุรกิจบริการ 2 สำนักส่งเสริมธุรกิจบริการและโลจิสติกส์การค้า (2557). **ธุรกิจสิ่งพิมพ์ไทย**. (ออนไลน์)

แหล่งที่มาจาก :https://www.ditp.go.th/contents_attach/83467/83467.pdf สืบค้นเมื่อวันที่ 3 เดือน

มีนาคม พ.ศ.2562

สมาคมการพิมพ์ไทย. (2562). **เกี่ยวกับสมาคมการพิมพ์ไทย**. (ออนไลน์) แหล่งที่มาจาก :

<http://www.thaiprint.org/about-us/thaiprint/> สืบค้นเมื่อวันที่ 3 เดือนมีนาคม พ.ศ.2562

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2561). **รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2561 และแนวโน้มปี 2562**.

(PDF ออนไลน์). แหล่งที่มาจาก.

http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_overview/annual2018.pdf

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

สมเพชร เจียรณวิสิลิน

การศึกษา

ปริญญาตรี B.Sc.

- วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.ภาพถ่ายและการพิมพ์) คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปริญญาโท M.B.A

- Executive Program มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการทำงาน

- ผู้จัดการผลิตภัณฑ์ บริษัท พูจิ โฟโต้ ฟิล์ม (ประเทศไทย) จำกัด

หน้าที่การงานปัจจุบัน

- เจ้าของกิจการ กรรมการผู้จัดการ บริษัท อิมเมจ ควอลิตี้ แล็บ จำกัด

ระบบบริการขนส่งสาธารณะยุคดิจิทัล

Public Transport Service System in the Digital Age.

ผู้วิจัย

สุภารัตน์ มหาเทียน

บทคัดย่อ

แนวคิดเมืองแห่งอนาคต (Smart City) เป็นแนวคิดการพัฒนาชุมชนเมืองที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัยและได้รับคุณภาพในการใช้ชีวิตที่สูง เป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัย และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ การจราจรและขนส่งมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดเมืองแห่งอนาคตในด้านระบบขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) กระทรวงคมนาคมได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรด้านคมนาคมขนส่งให้มีประสิทธิภาพ ระบบคมนาคมขนส่งรูปแบบนั้นเรียกว่า ระบบจราจรและขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transportation System : ITP) เป็นการพัฒนาระบบที่เน้นการผสมผสานเทคโนโลยีประเภทต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีการเก็บรวบรวมข้อมูลอัตโนมัติ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก เทคโนโลยีการควบคุม และเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้าด้วยกันเพื่อสร้าง 1) ระบบจัดตารางเดินรถและการปล่อยรถหน้าท่าสำหรับรถโดยสารประจำทาง 2) ระบบตารางเดินรถและการปล่อยรถหน้าท่า 3) ระบบชี้ตำแหน่งยานพาหนะ 4) ระบบตรวจนับผู้โดยสารขึ้น-ลง 5) ระบบเก็บค่าโดยสาร 6) ระบบสัญญาณไฟจราจรสำหรับรถประจำทาง 7) ระบบตรวจวัดเครื่องยนต์ 8) ระบบแนะนำข้อมูลรถโดยสาร และ 9) ระบบตรวจสอบและแก้ไขปัญหาการเดินรถโดยสาร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก ให้ผู้ใช้ระบบการขนส่งและจราจรซึ่งได้แก่ผู้เดินทาง เกิดความสะดวก ปลอดภัย และประหยัด การขับเคลื่อนระบบขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) มีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบขนส่งที่มีความยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย และสะดวกสบายให้แก่ประชาชน ในยุคของเทคโนโลยีที่ได้นำพามนุษย์ก้าวสู่สังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

คำสำคัญ : ระบบบริการขนส่งสาธารณะ, ยุคดิจิทัล, ระบบขนส่งอัจฉริยะ

Abstract

The concept of the Smart City is a concept of city development that facilitates residents and receives high quality of life, livable city and use resources efficiently. Traffic and transportation are related to the concept of the smart city in smart mobility. The Ministry of Transport has brought technology to support efficient transportation resource management. That system is called Intelligent Transportation System (ITP), that focusing on the integration of various types of technology such as communication technology, automatic data collection technology, Computer technology and big data analysis programs, control technology And information technology to create 1) Fixed route transit scheduling and dispatching system, 2) Demand responsive scheduling and dispatching system, 3) Automatic vehicle location : AVL or vehicle tracking system, 4) Automatic passenger count system, 5) Fare collection system 6) Transit signal priority system, 7) Remote engine diagnostics system, 8) Traveler information system and 9) Mobile supervisor system to facilitate the transportation and traffic users, including travelers, to be convenient, safe, and

economical. Smart Mobility is intended to create a transportation system that is flexible, easy to access, and convenient to the public. In the age of technology that has led humans to a full digital age.

Keyword : Public Transport Service System, Digital Age, Intelligent Transportation System.

บทนำ

ในยุคของเทคโนโลยีที่ได้นำพามนุษย์เราก้าวสู่สังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ กับชีวิตประจำวันที่จะต้องวนเวียนกับการพึ่งพาอุปกรณ์ไฮเทคเพื่อเข้าถึงโลกออนไลน์ที่คอยอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งส่วนตัวและธุรกิจ เป็นโลก ไร้พรมแดนอย่างแท้จริง พฤติกรรมของสังคมดิจิทัล ซึ่งต้องอาศัยการใช้งานผ่านซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน ต่าง ๆ เช่น โซเชียลมีเดีย อินเทอร์เน็ต เป็นต้น สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงได้ริเริ่มให้มีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ของกระทรวงคมนาคม ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560-2564) หรือเรียกโดยย่อว่า “แผนพัฒนาคมนาคมดิจิทัล 2021” เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทย ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ และยุทธศาสตร์ของกระทรวงคมนาคม ซึ่งได้มีการจัดทำเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การมุ่งยกระดับคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างก้าวกระโดด (Disruptive Innovation) เพื่อขับเคลื่อน (Enabler) ระบบคมนาคมขนส่งให้บรรลุเป้าประสงค์ ทั้งในด้านการขนส่งที่ปลอดภัย เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport) มีประสิทธิภาพ (Transport Efficiency) สามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusivity)

Smart City เป็นแนวคิดการพัฒนาชุมชนเมืองที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัยและได้รับคุณภาพในการใช้ชีวิตที่สูง เป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัย และมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทำการเชื่อมโยงระบบโครงสร้างพื้นฐานของเมืองเข้าด้วยกันกับระบบเทคโนโลยีอัจฉริยะ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรในเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ในอดีตนั้นระบบโครงสร้างพื้นฐานทั้งประปา ไฟฟ้า ก๊าซ คมนาคมขนส่ง บริการสาธารณะของเมืองมักจะแยกจากกัน และดำเนินการแบบต่างคนต่างทำ จึงทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็นจากการดำเนินการอย่างซ้ำซ้อน ดังนั้นถึงแม้ แต่ละระบบจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแล้วนั้น ยังต้องทำให้แต่ละระบบทำงานร่วมกันแบบบูรณาการในบริบท ของเมืองเพื่อสามารถจัดลำดับความสำคัญในแง่ของการลงทุน และใช้ให้เกิดมูลค่าสูงที่สุด Smart City ประกอบไปด้วยแนวคิด 6 ด้านคือ ด้านเศรษฐกิจ (Smart Economy) ด้านสิ่งแวดล้อม (Smart Environment) การบริหารงานปกครอง (Smart Government) ด้านที่อยู่อาศัย (Smart Living) ด้านการจราจรขนส่ง (Smart Mobility) ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Smart People) จะเห็นว่าการจราจรและขนส่งมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดเมืองแห่งอนาคตในด้าน Smart Mobility และเพื่อให้เมืองเกิดการพัฒนาไปสู่สิ่งที่เรียกว่า Smart City การคมนาคมขนส่งควรจะนำเทคโนโลยีอัจฉริยะเข้ามาช่วยในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรด้านคมนาคมขนส่งให้มีประสิทธิภาพ ระบบคมนาคมขนส่งรูปแบบนั้นเรียกว่า ระบบจราจรและขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transportation System : ITP) (สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร, 2561)

ระบบคมนาคมขนส่งมักเป็นปัญหาหลักของหลายเมืองใหญ่ที่กำลังมุ่งพัฒนาไปสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) ที่เติบโตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการจราจรติดขัดและปัญหามลพิษ ซึ่งเป็นผลมาจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น จำนวนรถยนต์ที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมากกว่าปริมาณถนนและโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ จะสามารถรองรับได้ ภาครัฐจึง มีความจำเป็นต้องพัฒนาเครือข่ายการเดินทางสาธารณะที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างไร้รอยต่อ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เดินทางให้หันมาใช้ระบบขนส่งสาธารณะในชีวิตประจำวัน จากเป้าหมายของการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของรัฐบาลปัจจุบัน (พ.ศ.2561–2580) คือการทำให้ประเทศชาติมั่นคง ประชาชน มีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน ระบบการขนส่งเป็นส่วนหนึ่งของการที่รัฐจะต้องพัฒนาโดยพิจารณาได้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลักภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้ประกาศนโยบายในการส่งเสริมเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้วยการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการการขยายตัวของ ความเป็นเมือง โดยยังคงรักษาอัตลักษณ์ท้องถิ่นของแต่ละเมืองไว้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืนในทุกมิติ หนึ่งในแกนหลักสำคัญของวิสัยทัศน์การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ คือ การขับเคลื่อนระบบขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบขนส่งที่มีความยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย เพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ประชาชนในเมือง รวมถึงนักท่องเที่ยว โดยภาครัฐได้เล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูประบบขนส่งปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมต่อที่คล่องตัวยิ่งขึ้น ผ่านการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Wanpen Puttanont, 2019 : ออนไลน์)

ความหมายของดิจิทัล (Digital)

คำว่าดิจิทัล มีที่มาจากแหล่งเดียวกันกับคำว่า digit และ Digitus (ภาษาละติน แปลว่า นิ้ว) เพราะนิ้วมือ มักจะใช้สำหรับการนับที่ไม่ต่อเนื่อง นักคณิตศาสตร์ จอร์จ ของห้องปฏิบัติการโทรศัพท์เบลล์ ใช้คำว่าดิจิทัลในการอ้างอิงถึงพัลส์ไฟฟ้าที่ปล่อยออกมาจากอุปกรณ์ที่ออกแบบเพื่อแปลงและยังป้อนต่อต้านอากาศยานในปี 1942 (Ceruzzi, Paul E., 2012) ซึ่งเป็นที่นิยมใช้มากที่สุดในระบบการคำนวณและระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อข้อมูลในโลกแห่งความเป็นจริงจะถูกแปลงเป็นรูปแบบตัวเลขฐานสอง เช่น ในเสียงอดิโอดิจิทัลและการถ่ายภาพดิจิทัล

ดิจิทัล (Digital) อาจสะกดเป็น ดิจิตอล หรือ ดิจิตอล หรือในศัพท์บัญญัติว่า เชิงเลข ในทฤษฎีข้อมูลหรือระบบข้อมูล เป็นวิธีแทนความหมายของข้อมูลหรือชิ้นงานต่าง ๆ ในรูปแบบของตัวเลข โดยเฉพาะเลขฐานสอง ที่ไม่ต่อเนื่องกัน ซึ่งต่างจากระบบอนาล็อกที่ใช้ค่าต่อเนื่อง หรือสัญญาณอนาล็อกซึ่งเป็นค่าต่อเนื่อง หรือแทนความหมายของข้อมูลโดยการ ใช้ฟังก์ชันที่ต่อเนื่อง ถึงแม้ว่า การแทนความหมายเป็นดิจิทัลจะไม่ต่อเนื่อง ข้อมูลที่ถูกแปลความหมายนั้นสามารถเป็นได้ทั้ง ไม่ต่อเนื่อง (เช่น ตัวเลขหรือตัวหนังสือ) หรือต่อเนื่อง (เช่น เสียง, ภาพ และการวัดอื่น ๆ)

ณัช ธารพานิช และ จินดาภาณีย์ ปิ่นมี (2561 : 33-56) จัดประเภทของธุรกิจดิจิทัล (Digital Business) ไว้ดังนี้

ธุรกิจดิจิทัลมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ตามการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยธุรกิจดิจิทัล (Digital Business) ในยุคเศรษฐกิจใหม่นี้สามารถถูกแบ่งได้เป็น 4 กลุ่ม โดยในแต่ละประเภทมีการแบ่งรูปแบบธุรกิจออก ตามลักษณะและวัตถุประสงค์การใช้งาน ดังต่อไปนี้

1. ดิจิทัลมีเดีย (Digital Media) เป็นช่องทางสื่อที่มีการนำเอาข้อความ กราฟิก ภาพเคลื่อนไหว และเสียงมาจัด รูปแบบโดยอาศัยเทคโนโลยีความเจริญก้าวหน้าทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารทางออนไลน์ ในภาคธุรกิจมีมูลค่าการค้าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของธุรกิจเพลง โรงภาพยนตร์และ e-Movie ที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ประกอบไปด้วย

1.1 Social Media: สื่อสังคมออนไลน์ที่มีการตอบสนองทางสังคมได้หลายทิศทาง โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตัวอย่าง เช่น facebook, Twitter, Instagram, Line และ Skype เป็นต้น

1.2 E-Entertainment: แหล่งรวมดิจิทัลคอนเทนต์หลากหลายรูปแบบจากผู้ผลิตคอนเทนต์ให้บริการผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น YouTube, JOOX, iTunes, Line TV และเกมออนไลน์ เป็นต้น

1.3 E-Learning: การเรียนรู้บนฐานเทคโนโลยีซึ่งครอบคลุมวิธีการเรียนรู้จากหลายรูปแบบ อาทิ เช่น การเรียนรู้บนคอมพิวเตอร์ (Computer-Based Learning) การเรียนรู้บนเว็บไซต์ (Web-Based Learning) ห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classrooms) และความร่วมมือกันผ่านระบบดิจิทัล (Digital Collaboration) เป็นต้น

2. ดิจิทัลเทรด (Digital Trade) เป็นการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มความสะดวกสบาย และช่องทางหรือโอกาสทางการค้า โดยรูปแบบธุรกิจที่เกิดขึ้นในตลาด e-Commerce ของไทยส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบของ B2B มีมูลค่าตลาดพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ไทยในปี 2018 มีมูลค่าสูงถึง 2.8 ล้านล้านบาท (ที่มา: สำนักงานพัฒนาธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์) โดยพิจารณาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ ดังนี้

2.1 Goods หรือการค้าดิจิทัลในรูปแบบของการส่งมอบสินค้าโดยมีส่วนที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1.1 E-Marketplace & E-Commerce : เป็นเว็บไซต์สื่อกลางการติดต่อซื้อขายที่รวบรวมสินค้าและร้านค้าหรือบริษัทจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น Lazada, Shopee และ Tarad.com เป็นต้น

2.1.2 E-Payment : การชำระเงินอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นการโอนสิทธิการถือครองเงิน หรือการโอนสิทธิการถอนเงิน หรือหักเงินจากบัญชีเงินฝากของผู้ใช้บริการ ตัวอย่างเช่น True wallet, M Pay, Visa, Master Card เป็นต้น

2.1.3 E-Logistics : การให้บริการขนส่งและคลังสินค้าพร้อมจัดส่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ผู้ให้บริการ คือ

2.1.3.1 ผู้ให้บริการขนส่ง (E-Delivery) คือ ผู้ให้บริการการขนส่งสินค้าโดยมียานพาหนะหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น Lalamove, Rush Bike และ Line man เป็นต้น

2.1.3.2 ผู้ให้บริการคลังสินค้าพร้อมจัดส่ง (E-Fulfillment) คือผู้ให้บริการที่ครอบคลุมบริการหลายอย่างไว้ด้วยกัน ซึ่งเหมาะกับการส่งสินค้าให้แบบครบวงจร ได้แก่ บริการพื้นที่เก็บสินค้า (Storage and Warehouse) โดยมีพื้นที่ การเก็บสินค้าให้กับเจ้าของธุรกิจ ตัวอย่างเช่น Sokochan, Shipyour และ Alpha เป็นต้น

2.2 Services หรือการค้าดิจิทัลในรูปแบบของการส่งมอบบริการที่ต้องมีการบริการทางกายภาพ โดยมีส่วนที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนี้

2.2.1 E - Booking: การบริการผ่านช่องทางออนไลน์เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถทำการจองหรือสำรองบริการประเภทต่างๆ ได้ ตัวอย่างเช่น Booking.com, Expedia, Travelvoka และการจองตั๋วเครื่องบินออนไลน์ของ สายการบินต่าง ๆ เป็นต้น

2.2.2 E - Transportation: การให้บริการที่มีการผสมผสานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ในการให้บริการแก่ลูกค้า อำนวยความสะดวกให้กับการเดินทาง ตัวอย่างเช่น Grab เป็นต้น

2.2.3 E - Healthcare Services: การบริการที่นำเอาเทคโนโลยี ดิจิทัลและบริการ ICT รวมถึงแอปพลิเคชัน ที่สนับสนุนด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี เชื่อมโยงระหว่างผู้ให้บริการด้านสุขภาพและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น Samsung S Health และการใช้บริการโรงพยาบาลต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ อาทิ โรงพยาบาลสมิติเวช โรงพยาบาล บีเอ็นเอช และโรงพยาบาลกรุงเทพ เป็นต้น

3. ดิจิทัล เซอร์วิส (Digital Services) เป็นรูปแบบการให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์ที่กระบวนการการให้บริการสามารถเสร็จสิ้นหรือส่งมอบบริการได้ทันทีโดยไม่ต้องมีการบริการทางกายภาพเข้ามาเกี่ยวข้อง Mobile Banking เป็นอีก หนึ่งธุรกิจที่มีอัตราการขยายตัวที่สูงมาก ประกอบไปด้วย

3.1 E - Banking & Investment: การทำธุรกรรมต่าง ๆ กับธนาคารโดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตัวอย่างเช่น K Plus, KTB Netbank และ SCB Easy เป็นต้น และการลงทุนโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Steaming เป็นต้น

3.2 E - Insurance: การประยุกต์ใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี สารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการผลิตและจำหน่ายบริการประกันภัย เช่น การซื้อประกันออนไลน์กับ Asia Insurance, เมืองไทยประกันชีวิต และกรุงเทพประกันภัย เป็นต้น

4. ดิจิทัลอื่น ๆ (Other) เป็นส่วนองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดการดำเนินงานด้านดิจิทัล เนื่องจากเป็นกลุ่มที่สนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมธุรกิจประเภทดิจิทัล ธุรกิจประเภทนี้ประกอบด้วย

4.1 Specific Business: เป็นธุรกิจเฉพาะทางที่มีการให้บริการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

4.2 Devices: อุปกรณ์ที่ใช้เป็นช่องทางการเข้าถึงการให้บริการหรือทำธุรกรรมต่าง ๆ ทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และ Tablet เป็นต้น

4.3 Network Infrastructure: โครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนช่วยในการดำเนินธุรกิจหรือกิจกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น สัญญาณ WiFi, 3G และ 4G เป็นต้น

4.4 Application and Software Developer: ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาแอปพลิเคชัน และซอฟต์แวร์ต่างๆ ของคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ต รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีบล็อกเชนด้วย

4.5 Data Analytic and Data Hosting: ธุรกิจ Data Analytic จัดว่าเป็นเครื่องมือสำคัญทางธุรกิจในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการตลาด กระบวนการวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อค้นหารูปแบบความสัมพันธ์หรือความเชื่อมโยงของข้อมูลให้สะท้อนผลของแนวโน้มทางการตลาด พฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงความต้องการของลูกค้า

แผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี

มีเป้าหมายในภาพรวม 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทาง เศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต และการบริการ
2. สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียม ด้วย ข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
3. เตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่ม มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล
4. ปฏิรูปกระบวนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทย ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

กระทรวงคมนาคม (2560) จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ของกระทรวงคมนาคม ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560-2564) (แผนพัฒนามคมนาคมดิจิทัล 2021) มีสาระสำคัญดังนี้



ภาพที่ 1 แนวคิดและภาพในอนาคตของการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง

ที่มา : กระทรวงคมนาคม (2560: 14)

มีวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่การขนส่งที่ยั่งยืน” ระบบคมนาคมขนส่งในอนาคตจะเป็น “ระบบคมนาคมขนส่งที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ (ครอบคลุม เชื่อมโยง ตรงต่อเวลา สะดวก ปลอดภัย และมีค่าโดยสารที่เป็นธรรม) เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และประชาชนทุกคน สามารถเข้าถึงได้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะและระบบขนส่งมวลชนให้ครอบคลุม ทัวถึง และเท่าเทียม

ทั้งในด้านการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการ เพื่อให้สามารถรองรับความต้องการการเดินทาง การขนส่งสินค้า ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ประเทศไทย 4.0” และมีเป้าประสงค์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านการขนส่ง และการเดินทาง ให้ประชาชนมีระบบคมนาคมขนส่งที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีมาตรฐาน ได้รับความ และส่งเสริม ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงกิจกรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมต่างๆ

เพื่อรองรับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การมีระบบคมนาคมขนส่งที่มีประสิทธิภาพจะเป็นกลไกและเครื่องมือที่สำคัญในการลงทุนในภาคการผลิตและขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะต้นทุนการขนส่งสินค้าเป็นสัดส่วนที่สำคัญของต้นทุนโลจิสติกส์ซึ่งทำให้ประชาชนสามารถลดค่าใช้จ่ายและมีรายได้สูงขึ้น ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 5 ข้อ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบูรณาการระบบคมนาคมขนส่ง (Integrated Transport Systems)
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริการของภาคคมนาคมขนส่ง (Transport Services)
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ปรับปรุงกฎหมาย กำกับดูแล และปฏิรูปองค์กร (Regulations and Institution)
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การผลิตและพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง (Technology and Innovation) และมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1. การนำเทคโนโลยีระบบการขนส่งและจราจรอัจฉริยะ (Intelligent Transport System) มาใช้ในการควบคุมและสั่งการจราจร

2. การลงทุนวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่นำสู่การพัฒนาแบบก้าวกระโดด ได้แก่ ยานยนต์สมัยใหม่ (รถยนต์ ไฟฟ้า รถยนต์ไฮบริด) ระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญหาประติสฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว และเทคโนโลยีระบบรางและการบิน โดยให้ความสำคัญกับการร่วมลงทุนระหว่างรัฐและเอกชน (Public Private Partnership: PPP)

3. การพัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government Service Platform) และการพัฒนาแอปพลิเคชันภาครัฐที่สามารถใช้งานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ

4. การบูรณาการข้อมูลการเดินทางทุกรูปแบบในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้มีข้อมูลประกอบ การตัดสินใจ ควบคุมและสั่งการจราจรที่ทันต่อเหตุการณ์ สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้สัญจรเพื่อประกอบการตัดสินใจวางแผน การเดินทาง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการจราจร เพิ่มความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน และช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปประกอบการตัดสินใจ แนวทางการพัฒนาระบบขนส่ง รวมทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในสภาวะวิกฤตของหน่วยงาน

5. การเร่งสร้างความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเต็มศักยภาพของภาครัฐ ทั้งการเข้าถึงและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐ และการเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐ โดยสาธารณะ

ระบบขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transportation System : ITS)

ระบบขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transport System: ITS) เป็นงานพัฒนาระบบการขนส่ง ที่เน้นการผสมผสานเทคโนโลยีประเภทต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีการสื่อสาร เทคโนโลยีการเก็บรวบรวมข้อมูลอัตโนมัติ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก เทคโนโลยีการควบคุม เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีอื่น ๆ เข้าด้วยกัน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้งานระบบการขนส่งและจราจรซึ่งได้แก่ผู้เดินทางเกิดความสะดวกรวดเร็ว และประหยัด นอกจากนี้การพัฒนาระบบ ITS เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาการจราจรและการขนส่ง โดย

ความหมายของคำว่า อัจฉริยะ หมายถึง ความสามารถที่จะรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์แบบทันทีทันใด (Real-Time) เพื่อที่จะใช้เป็นฐานข้อมูลในการคำนวณสภาพการณ์หนึ่ง ๆ รวมไปถึงแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหา จากนั้นส่งคำแนะนำหรือคำสั่งนั้น ๆ ออกไปดำเนินการ โดยทันทีทันใด (สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร, 2561) องค์ประกอบหลักของระบบ ITS อาจจัดแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มองค์ประกอบ (Component) หรือระบบย่อย (Sub-System) ดังต่อไปนี้

1. ระบบเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง ระบบที่ทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเดินทาง การขนส่ง การจราจร ยวดยาน โครงสร้างพื้นฐาน สภาพแวดล้อม ฯลฯ ตัวระบบประกอบด้วย อุปกรณ์ตรวจจับสัญญาณ (Sensors) หรือเครื่องตรวจจับสัญญาณ (Detectors) ประเภทต่าง ๆ ที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างอัตโนมัติและสามารถส่งข้อมูล ผ่านระบบสื่อสารไปยังศูนย์รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยรูปแบบการส่งข้อมูลจะขึ้นกับความจำเป็นของข้อมูลซึ่งตัวอย่างข้อมูลที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ ได้แก่ ข้อมูลอัตราส่วนปริมาณจราจรต่อช่วงถนน (Occupancy Ratio: OR) ซึ่งจัดเป็นข้อมูลลักษณะการจราจร (Traffic Characteristics) พื้นฐานที่มีการเก็บรวบรวมเสมอมา ซึ่งเมื่อเก็บรวบรวมแล้วก็จะนำไปวิเคราะห์เพื่อแปลงเป็นปริมาณการจราจร ความหนาแน่น และความเร็วในปัจจุบัน ข้อมูลประเภทนี้จัดเป็นข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเก็บรวบรวมและส่งข้อมูลผ่านระบบสื่อสารเพื่อนำไปใช้ในขบวนการวิเคราะห์ สามารถจะดำเนินการในลักษณะทันทีทันใด (Real-Time) ได้

ส่วนข้อมูลอีกประเภทหนึ่งได้แก่ ข้อมูล Static เป็นข้อมูลที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เช่น ป้ายจราจร เครื่องควบคุมสัญญาณไฟ รวมไปถึงเครื่องหมายจราจรบนพื้นทางและขอบถนน ฯลฯ ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลไม่จำเป็นต้องเป็นข้อมูลทันทีทันใด (Real-Time) แต่ต้องมีช่วงเวลาที่ยาวนานในการปรับปรุงข้อมูลเพื่อให้เกิดความถูกต้องเสมอ

ข้อมูลทั้ง 2 ประเภทเมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกันจะทำให้เข้าใจสภาพการคมนาคมขนส่งในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อ ส่งต่อไปยังระบบส่วนอื่นๆ ดำเนินการต่อไป

2. ระบบสื่อสาร หมายถึง องค์ประกอบหรือระบบที่ทำหน้าที่ในการโอนถ่ายข้อมูล หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างต้นทางกับปลายทาง โดยมีตัวกลาง เช่น ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์สำหรับควบคุมการส่งและการไหลของข้อมูลจากต้นทางไปยังปลายทาง พร้อมทั้งกฎเกณฑ์ในการส่งหรือรับข้อมูลตามรูปแบบที่ต้องการ ภายในระบบสื่อสารจะต้องมีส่วนงานหรือองค์ประกอบ ที่ทำหน้าที่ส่งข้อมูล

- 2.1 ส่วนที่ทำหน้าที่รับข้อมูลข้อกำหนด ซึ่งประกอบด้วยกฎระเบียบ หรือวิธีการใช้เป็นข้อกำหนดสำหรับการสื่อสาร เพื่อให้ผู้รับและผู้ส่งเข้าใจกันได้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับดำเนินการและควบคุมการส่งข้อมูลและรับข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่กำหนดไว้ เช่น Novell's NetWare UNIX Windows NT เป็นต้น

- 2.2 ตัวกลางที่ทำหน้าที่นำข้อมูลในรูปแบบต่างๆ จากอุปกรณ์ต้นทางไปยังอุปกรณ์ปลายทางในองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ “ตัวกลาง” ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ตัวกลางในที่นี้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวกลางประเภท “สาย” เช่น สายโทรศัพท์ สาย coaxial สาย fiber-optic เป็นต้น และตัวกลางประเภท “ไร้สาย” เช่น GSM เป็นต้น ตัวกลางจะทำหน้าที่เชื่อมต่ออุปกรณ์ในสนาม เช่น เครื่องเก็บรวบรวมข้อมูลจราจร (Traffic Detector) เครื่องควบคุมสัญญาณไฟ (Traffic Signal Controller)

3. ระบบวิเคราะห์และประมวลผล ซึ่งประกอบด้วยเครื่องประมวลผล และกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ระบบคอมพิวเตอร์ที่ประกอบด้วย คอมพิวเตอร์ เครื่องแม่ข่าย (Servers) และ กลุ่มงาน (Workgroup) เชื่อมโยงกันเป็นโครงข่ายภายในศูนย์

4.2 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล (Operation Model) เป็นปัจจัยสำคัญของระบบจราจรและขนส่งอัจฉริยะโดยทำหน้าที่ในการรับข้อมูลมาเพื่อจัดทำคำสั่งหรือคำแนะนำ และส่งต่อไปยังอุปกรณ์ปลายทาง ยกตัวอย่าง เช่น ระบบควบคุมสัญญาณไฟที่ทางแยก หรือ ระบบนำทาง (Navigation System) ในรถบรรทุก สำหรับนำทางไปรับสินค้าที่คลังสินค้าแห่งใหม่ หรือ คำแนะนำสำหรับรถส่วนตัวเพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาเส้นทางเดินรถที่เหมาะสมต่อไป หรืออาจจะเป็นโทรศัพท์มือถือที่ผู้ขับขี่นำมาใช้ร่วมกับระบบนำทางบนรถ

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล จะทำงานด้วยการรับข้อมูลแบบ Real-Time ที่ส่งเข้าและนำไปเก็บในฐานข้อมูล พร้อมทั้งนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่ออธิบายสถานะของสภาพการจราจรในช่วงเวลาดังกล่าว

ตัวอย่างของกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ที่มีชื่อเสียงได้แก่ Split Cycle Offset Optimization Technique (SCOOT) Sydney Coordinated Adaptive Traffic System (SCATS) และ Optimization Policies for Adaptive Control (OPAC) โดยทั้ง 3 ระบบทำหน้าที่คำนวณแผนการควบคุมสัญญาณไฟ (Signal Timing Plan) โดยการรับข้อมูลชนิดต่าง ๆ เข้ามาเพื่อคำนวณสภาพการจราจร จากนั้นจึงคำนวณแผนการควบคุมสัญญาณไฟ (Signal Timing Plan) พร้อมทั้งทำการทดสอบแผนการควบคุมนั้น ๆ โดยการจำลองสภาพการจราจรในคอมพิวเตอร์ แล้วจึงทดสอบแผนการควบคุมจราจร หากว่าเหมาะสมก็จะส่งออกไปยังระบบเผยแพร่คำสั่ง เพื่อส่งไปยังเครื่องควบคุมสัญญาณไฟที่ทางแยก อีกครั้ง ซึ่งอุปกรณ์ปลายทางหรือเครื่องควบคุมสัญญาณไฟก็จะทำการควบคุมสัญญาณไฟ และหากจำเป็นก็จะทำการปรับแผนการควบคุมสัญญาณไฟบางส่วน (ที่ได้รับอนุญาตให้ปรับได้ที่สัญญาณไฟที่ทางแยก) ซึ่งได้แก่ การปรับลดจังหวะสัญญาณไฟ (Phasing) และระยะเวลาของจังหวะสัญญาณไฟ (Phase time) เป็นต้น

5. ระบบเผยแพร่และรับคำสั่ง หรือคำแนะนำ หมายถึง ระบบที่รับผลลัพธ์จากกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล (Operation Model) มานำเสนอต่อผู้ใช้ซึ่งเป็นผู้เดินทาง (Travelers) และยังรวมไปถึงอุปกรณ์ที่รับ “ผลลัพธ์” ซึ่งถูกติดตั้ง ทั้งในตัวรถ (Vehicles) และเขตทาง (Roadsides) ด้วยตัวอย่างของระบบเผยแพร่ข้อมูลและรับคำสั่งจะสามารถยกตัวอย่างได้ เช่น ระบบเผยแพร่ข้อมูลในระบบ ATC จะเป็นระบบง่าย ๆ ที่ทำหน้าที่เพียงส่งคำสั่งออกไปที่เครื่องควบคุมสัญญาณไฟ (Traffic Signal Control) เท่านั้น แต่ในระบบแนะนำการเดินทาง (TIS) ระบบเผยแพร่ข้อมูลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะต้องสามารถเผยแพร่ “คำแนะนำ” ไปยังผู้ใช้รถใช้ถนนกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้ใช้รถทั่วไป หรือกลุ่มรถพยาบาลที่กำลังทำหน้าที่ส่งคนเจ็บไปโรงพยาบาล หรือรถขนส่งสินค้าที่กำลังต้องการไปส่งอุปกรณ์สำคัญที่ปลายทางต่าง ๆ ซึ่ง “คำแนะนำ” เหล่านี้อาจจะแตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เดินทาง

ระบบระบบขนส่งอัจฉริยะ แบ่งออกเป็น 7 ประเภทซึ่งสามารถพัฒนาครอบคลุมพื้นที่ทั้งในเขตเมืองและชนบท ดังนี้

1. ระบบบริหารจัดการด้านจราจร (Advanced Traffic Management System: ATMS) เป็นระบบการจัดการและควบคุมการจราจรเพื่อการแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัดและลดอุบัติเหตุการจราจรโดยเฉพาะ
2. ระบบขนส่งอัจฉริยะสำหรับรถสาธารณะ (Advanced Public Transportation System: APTS) เป็นระบบอำนวยความสะดวกและบริหารจัดการระบบขนส่งสาธารณะ
3. ระบบปฏิบัติการรถขนส่งเชิงพาณิชย์ (Commercial Vehicle Operation System : CVOS) เป็นงานบริหารจัดการระบบรถขนส่งสินค้า

4. ระบบเก็บเงิน (Infrastructure Management System: IMS) เป็นระบบบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ที่ได้รับการพัฒนาและปรับรูปแบบจากระบบเก็บค่าผ่านทางอัตโนมัติ (Electronic Toll Collection System –ETCS)

5. ระบบขนส่งอัจฉริยะเพื่อความปลอดภัย (Intelligent Transportation System For Safety Solution) หมายถึง ระบบมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อช่วยเหลือ/เตือนผู้ขับขี่ให้สามารถขับขี่ด้วยความปลอดภัย

6. ระบบ Connected Vehicle และ Autonomous Vehicle หมายถึง การเน้นระบบเสริมการใช้นานพาหนะลักษณะต่าง ๆ ที่จะช่วยให้การขับขี่ปลอดภัยขึ้น สะดวกขึ้น โดยมีการพัฒนาขบวนการสื่อสารเชื่อมต่อกันระหว่างยานพาหนะและโครงสร้างพื้นฐานหลายรูปแบบ

ระบบขนส่งอัจฉริยะสำหรับรถโดยสารสาธารณะ (Intelligent Public Transit System: IPTS)

ระบบขนส่งอัจฉริยะสำหรับรถโดยสารสาธารณะ (Intelligent Public Transit System: IPTS) ถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบ Advanced Public Transportation System: APTS ที่ได้รับการพัฒนาเพื่อการใช้งานมากที่สุดและได้รับการประเมินว่าสามารถอำนวยความสะดวกกว้างขวางที่สุดในกลุ่มระบบอัจฉริยะสำหรับระบบขนส่งสาธารณะโดยรวม (Kunchit Phiunual, 2013)

องค์ประกอบสำคัญของระบบขนส่งอัจฉริยะสำหรับรถโดยสารสาธารณะในลักษณะที่สามารถเข้าใจโดยง่าย โดยแบ่งออกเป็นสองส่วนที่อยู่ในสำนักงาน และส่วนที่อยู่ในสนามซึ่งรวมถึงบนรถ บนถนน ในอวกาศ และในสถานีขนส่งหรือสถานีเปลี่ยนถ่ายรูปแบบ การขนส่ง พร้อมกับแสดงลักษณะของความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจจะแบ่งออกตามลักษณะการทำงานได้เป็น 6 ส่วน ได้แก่

1. ระบบจัดตารางเดินรถและการปล่อยรถหน้าท่าสำหรับรถโดยสารประจำทาง (Fixed Route Transit Scheduling and Dispatching)
2. ระบบตารางเดินรถและการปล่อยรถหน้าท่า (Demand Responsive Scheduling and Dispatching)
3. ระบบชี้ตำแหน่งยานพาหนะ (Automatic Vehicle Location: AVL) ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้ระบบติดตามยานพาหนะ (Vehicle Tracking System)
4. ระบบตรวจนับผู้โดยสารขึ้น-ลง (Automatic Passenger Count)
5. ระบบเก็บค่าโดยสาร (Fare Collection System)
6. ระบบสัญญาณไฟจราจรสำหรับรถประจำทาง (Transit Signal Priority)
7. ระบบตรวจวัดเครื่องยนต์ (Remote Engine Diagnostics)
8. ระบบแนะนำข้อมูลรถโดยสาร (Traveler Information System)
9. ระบบตรวจสอบและแก้ไขปัญหาการเดินรถโดยสาร (Mobile Supervisor)

ตัวอย่างการพัฒนาด้าน ITS ประเทศไทย

1. โครงการป้ายจราจรอัจฉริยะและสัญญาณไฟจราจรแบบตั้งเวลาอัตโนมัติ

โครงการป้ายจราจรอัจฉริยะเป็นโครงการที่กรุงเทพมหานครให้สิทธิแก่เอกชนในการติดตั้ง บริหารจัดการ และบำรุงรักษา โดยจัดเป็นระบบการแสดงผลภาพจราจรแก่ผู้ขับขี่บนท้องถนนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเลือกเส้นทางที่เหมาะสม วิธีการเพียงผู้ขับขี่มองป้ายแล้วสังเกตจุดที่บอกว่า “ท่านอยู่ที่นี่” นั่นคือตำแหน่งที่ท่านอยู่และดูว่าท่านกำลังจะเดินทางไป ที่ไหน โดยมองตามแผนที่ที่แจ่มแจ้งไว้และสังเกตแถบสีที่แสดงบนป้ายที่ท่านกำลังจะเดินทางไป โดยแต่ละแถบสีมีความหมายต่างกัน ป้ายจราจรอัจฉริยะจะแสดงผลภาพการจราจรในแต่ละเส้นทาง ดังภาพที่ 2 โดยอาศัยหลักการทางวิศวกรรมจราจรที่เรียกว่า Occupancy Ratio (OR) ระบบจะทำการแปลงข้อมูลเชิงปริมาณเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้สีเป็นตัวนำเสนอ ซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์เบื้องต้น ถ้าค่า OR ที่อยู่ระหว่าง 0.0 ถึง 0.8 ให้ถือว่าการจราจรคล่องตัว ใช้สีเขียวเป็นตัวแสดงผลภาพการจราจร



ภาพที่ 2 ป้ายจราจรอัจฉริยะ

ที่มา : จินดา กลักรายและคณะ (2014 : 4)

2. สัญญาณไฟจราจรแบบตั้งเวลาอัตโนมัติ ระบบควบคุมสัญญาณไฟจราจรแบบเป็นพื้นที่ (ATC: Area Traffic Control หรือ UTC: Urban Traffic Control) คือ ระบบการบริหารจราจรแบบอัจฉริยะ โดยการใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ในการประมวลผลและเชื่อมโยงการบริหารจัดการจราจรของแต่ละทางแยกเข้าด้วยกัน โดยการจัดจังหวะรอบสัญญาณไฟจราจร (Traffic Signal Timing) ให้สอดคล้องกับปริมาณการจราจรจริงบนถนนโครงข่ายในขณะนั้น การนำระบบควบคุมสัญญาณไฟจราจรแบบเป็นพื้นที่มาใช้ในการควบคุมไฟจราจร โดยอาศัยคอมพิวเตอร์จะแบ่งเบาภาระเจ้าพนักงานตำรวจทั้งทางแยก และศูนย์ควบคุมการจราจร อีกทั้งยังลดภาระของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจสอบการทำงาน ของอุปกรณ์สัญญาณไฟจราจร และการปรับจังหวะสัญญาณไฟจราจรที่ทางแยกต่าง ๆ ระบบสามารถจัดจังหวะสัญญาณ ไฟจราจรให้สอดคล้องกับสภาพจราจรที่เกิดขึ้นจริง โดยระบบจะรับข้อมูลสภาพการจราจรผ่านทางระบบตรวจสอบสภาพการจราจร (Detection System) เช่น ระบบตรวจจับปริมาณจราจรแบบ Loop Detector หรือกล้องตรวจสภาพการจราจร (CCTV) เป็นต้น รูปตัวอย่างอุปกรณ์ติดตั้งบริเวณทางแยกเพื่อใช้ตรวจวัดปริมาณจราจร ระบบตรวจสอบสภาพการจราจร Loop Detector & CCTV ลักษณะการทำงานของระบบดังกล่าว จะรับข้อมูลปริมาณการจราจร คอมพิวเตอร์แม่ข่ายจะทำการประมวลผลข้อมูลทั้งหมดของโครงข่ายถนน (Network) เพื่อออกแบบระยะเวลารอบสัญญาณไฟให้เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง เปรียบเสมือนมีวิศวกรคอยดูแลการจราจรอยู่ตลอดเวลา และผลของการออกแบบจะถูกนำไปใช้ในการจัดการจังหวะสัญญาณไฟจราจรของรอบถัดไปทันที

3. การบูรณาการข้อมูลจราจรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการนำเสนอเหตุการณ์ (Incident) หรืออุบัติเหตุ (Accident) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม (ศทส. สปค.) ได้มีระบบวางแผนการเดินทาง (Thailand Journey Planner; TJP) ที่สามารถระบุข้อมูลการเดินทางระหว่างต้นทางและปลายทางได้ทางเว็บไซต์ และผู้เดินทางสามารถเพิ่มจุดหลีกเลี่ยงจุดที่ไม่ต้องการจะผ่านได้ด้วยเหตุผลทางด้านการจราจรติดขัด อุบัติเหตุ เหตุการณ์ที่มีการปิดช่องจราจร หรือ เหตุอื่น ๆ ทางเว็บไซต์ <http://maps.mot.go.th/tmot/> และทางแอปพลิเคชันของ TJP ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ เช่น การรายงานข้อมูลเหตุการณ์ที่ผิดปกติ (Incident) เช่น การปิดช่องจราจร เนื่องจากงานก่อสร้างรถไฟฟ้า การปิดถนนเนื่องจากมีงานรับปริญญา งานกิจกรรมวิ่ง การชุมนุมประท้วง และกิจกรรมอื่น ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องมีการรายงานให้แก่ผู้เดินทาง เช่นเดียวกันเพื่อให้ผู้เดินทางสามารถวางแผนการเดินทางล่วงหน้า เพื่อหลีกเลี่ยงการจราจรติดขัดได้ 1) แอปพลิเคชัน ATRANS Safety มีช่องทางเพื่อให้ผู้ใช้แอปพลิเคชันสามารถแจ้งข้อมูลอุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์ผิดปกติได้ แต่การรายงานข้อมูลอุบัติเหตุยังไม่สามารถให้ข้อมูลที่ทันทีทันใด (Real-time) 2) แอปพลิเคชัน Longdo Map (<https://map.longdo.com>) มีการรายงานทั้งเหตุการณ์และอุบัติเหตุในรูปแบบแผนที่ แต่ยังไม่มีการแสดงเส้นทาง ที่เหมาะสมในการหลีกเลี่ยงเส้นทางที่มีปัญหาเหมือนกับระบบ TJP

4. ระบบจราจรอัจฉริยะในรถโดยสารด่วนพิเศษ (Bus Rapid Transit : BRT) รถโดยสารด่วนพิเศษ (BRT) มีการใช้ระบบการจัดการรถขนส่งสาธารณะ เป็นระบบที่ใช้เทคโนโลยีในการบอกตำแหน่งของยานพาหนะอัตโนมัติ (Automated Vehicle Locator : AVL) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนเนื่องจากสามารถทราบเวลาในการรอรถโดยสารสาธารณะ ทำให้สามารถบริหารเวลาการเดินทางได้ดียิ่งขึ้น

5. ป้ายรถโดยสารอัจฉริยะ Smart Bus Stop ระบบป้ายรถโดยสารอัจฉริยะทำหน้าที่แสดงชื่อป้ายโดยสารที่เรา อยู่รอ ณ เวลานั้น ถัดลงมาจะมีหมายเลขสายรถโดยสารที่กำลังจะเข้าป้ายรถโดยสาร และระยะเวลาโดยประมาณที่รถโดยสารจะถึงป้าย โดยใช้ระบบ Global Position System : GPS ที่ติดตั้งกับรถโดยสารประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ส่งสัญญาณมาที่ป้าย ซึ่งระบบป้ายรถโดยสารอัจฉริยะจะช่วยให้ผู้โดยสารจัดการเวลาและวางแผนการเดินทางได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังบอกข้อมูลภาพและแผนที่แสดงสถานที่สำคัญใกล้เคียง ด้านล่างสุดของป้ายจะแสดงแถบอักษรข่าวประชาสัมพันธ์ของภาครัฐหรือ ขสมก. แบบ real time เพื่อสื่อสารกับผู้โดยสารได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งสัดส่วนของป้ายอยู่ระดับที่มองเห็นง่ายด้วยความสูง 2.6 เมตร

6. แอปพลิเคชันรถโดยสารสาธารณะ (รถเมล์) ชื่อว่า City go โดยองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) รองรับระบบ iOS และ Android โดยเป็นนวัตกรรมใหม่ที่ที่น่าสนใจคือการแสดงข้อมูลว่ารถเมล์แต่ละสายจะมาถึงป้ายในเวลาเท่าใด ซึ่งความสามารถจะมีมากกว่าแอปพลิเคชันเวียบัส (ViaBus) โดยประชาชนจะสามารถทราบข้อมูลสำคัญ ว่ามีรถเมล์สายไหนบ้างจอดป้ายนี้และรายละเอียดของป้ายจอดรถเมล์ในแต่ละเส้นทาง ส่งผลให้ประชาชนสามารถวางแผนการเดินทางได้ เนื่องจากแต่ละป้ายมีรถเมล์หลายสายวิ่งผ่าน นอกจากนี้ยังมีการแสดงข้อมูลร้านอาหาร แหล่งท่องเที่ยว และการเดินทางเชื่อมต่อระบบขนส่งสาธารณะต่าง ๆ ที่น่าสนใจในแต่ละเส้นทางด้วย (เดลินิวส์, 2562)

7. สถานีขนส่งอัจฉริยะ หรือ Smart Bus Terminal Plus (SBT+1) ซึ่งสำนักงานขนส่งจังหวัดขอนแก่น ร่วมกับสำนักงานขนส่งจังหวัดร้อยเอ็ด, สำนักงานขนส่งจังหวัดมหาสารคาม และสำนักงานขนส่งจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดตั้งขึ้น เพื่อยกระดับการให้บริการของสถานีขนส่งในระดับภูมิภาคที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของนักเดินทางที่สามารถตรวจสอบข้อมูล หรือเชื่อมต่อการเดินทาง โดยรถโดยสารประจำทางทุกคันมีการติดตั้งระบบ GPS และระบบฐานข้อมูลของรถ หรือ RFID นักท่องเที่ยวและนักเดินทาง สามารถตรวจสอบข้อมูลรถโดยสารประจำทางทุกสาย หรือรถคันที่ต้องการจะเดินทาง รู้เวลาการเข้าและออกสถานี รู้ชื่อพนักงานขับ รู้ประเภทของรถ รู้หมายเลขทะเบียนรถและหมายเลขข้างรถ รู้ชานชาลา ที่จะรถ โดยสามารถตรวจสอบได้ที่ตู้ตรวจสอบอัตโนมัติแบบนาฬิกาที่ ซึ่งได้ทำการติดตั้งไว้ที่สถานีขนส่ง รวม 12 แห่ง ใน 4 จังหวัดภาคอีสานตอนกลาง รวมทั้งการตรวจสอบผ่านระบบแอปพลิเคชัน Smart Bus Terminal Plus ระบบดังกล่าวยังมีการเชื่อมโยงการเดินทางด้วยการตรวจสอบข้อมูลการเดินทางทั้งในเส้นทางระหว่างประเทศ เส้นทางเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาค หรือแม้กระทั่งเชื่อมโยงกับการเดินทางด้วยเที่ยวบินพาณิชย์ และรถไฟ (หนังสือพิมพ์โคราชคนอีสาน, 2561)

สรุป

1. ระบบขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transport System : ITS) ทำให้การทำงานของระบบขนส่งสาธารณะ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะระบบ ITS ช่วยให้ระบบขนส่งสาธารณะมีความสะดวก และง่ายต่อการใช้บริการ เนื่องจากใช้เทคโนโลยีในการบอกตำแหน่งของรถ และระบบคอมพิวเตอร์ในการขนส่งช่วยให้การดำเนินการระบบขนส่งสาธารณะ เป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ ทำให้ประสิทธิภาพในการให้บริการสูง

2. ระบบแนะนำข้อมูลรถโดยสาร (Bus Information System) มีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ ระบบติดตามรถโดยสาร (ประจำทาง) ซึ่งทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูล แต่ข้อมูลหลักที่สำคัญได้แก่ ตำแหน่งและเวลาในการเดินทางของรถโดยสาร ซึ่งข้อมูลส่วนนี้จะถูกส่งต่อไปยังศูนย์ควบคุมกลาง ซึ่งมีองค์ประกอบส่วนที่สอง ซึ่งได้แก่ ระบบรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรถโดยสาร ซึ่งมีคอมพิวเตอร์ Servers ที่มีโปรแกรมฐานข้อมูลสำหรับการรวบรวมข้อมูล และโปรแกรมวิเคราะห์ความเร็วและเวลาในการเดินทางรถโดยสารระหว่างป้ายหรือสถานีรถโดยสาร เพื่อคำนวณเวลาที่รถโดยสารจะเดินทาง ไปยังป้ายจอดรถประจำทางถัดไป ผลการคำนวณที่ได้ (ข้อมูลหรือคำแนะนำ) ก็จะส่งต่อไปยังองค์ประกอบส่วนที่สาม ซึ่งได้แก่ ป้ายแนะนำข้อมูลรถโดยสาร ซึ่งติดตั้งอยู่ที่บริเวณป้ายจอดรถสำคัญ ๆ ที่มีผู้โดยสารมาใช้บริการมากทุกแห่ง นอกจาก จะส่งข้อมูลไปยังป้ายจอดรถที่สำคัญ ๆ ตามจุดที่เป็นศูนย์รวมการใช้บริการแล้ว ยังมีองค์ประกอบส่วนที่สี่ซึ่งทำหน้าที่ ในการเผยแพร่ข้อมูลเหล่านี้ผ่าน Internet ไปยังปลายทางผู้ให้บริการในลักษณะต่าง ๆ เช่น ผู้ใช้ Internet ผ่านแอปพลิเคชัน บนโทรศัพท์มือถือหรือป้ายแนะนำข้อมูลจราจรในศูนย์การค้าต่าง ๆ ทำผู้เดินทางระบบขนส่งสาธารณะเพิ่มขึ้นเพราะได้รับความสะดวก

3. ระบบขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transport System : ITS) ช่วยแก้ไขปัญหาการเดินทางและขนส่งที่มุ่งเน้นการลดปริมาณการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล ซึ่ง Mobility as a Service เป็นหนึ่งในมาตรการส่งเสริมการลดการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เดินทาง เดินทางด้วยระบบการให้บริการหลายรูปแบบตามความเหมาะสม ทั้งนี้หากเดินทาง ตามรูปแบบ Mobility as a Service จะทำให้ผู้เดินทางไม่จำเป็นต้องมียานพาหนะในครอบครอง แต่จะได้รับความสะดวกสบาย ในระดับเดียวกับการเดินทางโดยรถยนต์ส่วนบุคคล เช่น การเช่ารถในระยะสั้น

รถโดยสารประจำทางที่เลือกเส้นทาง ตามต้องการ (On-Demand Bus) ซึ่งหากสนับสนุนรูปแบบการเดินทางนี้จะช่วยให้ในอนาคตแนวโน้มทางสังคมของประเทศจะมีการเดินทางที่มีประสิทธิภาพเข้าสู่ยุคที่ให้ความสำคัญกับการมีรถยนต์ส่วนบุคคลลดลง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาการจราจรและขนส่งได้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สืบพงศ์ สุขสม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ อย่างดี ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาทาน วางรากฐาน แก่ผู้เขียนบทความ และท่านอื่น ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความสะดวก ให้ความร่วมมือ ให้ข้อเสนอแนะ และอื่น ๆ สำหรับการเขียนบทความครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงคมนาคม. (2560). *กระทรวงคมนาคม (2560) จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ของกระทรวงคมนาคม ระยะ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560-2564) (แผนพัฒนาคมนาคมดิจิทัล 2021)*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงคมนาคม.
- จินดา กลับกลายและคณะ. (2557). *ระบบการขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transport System - ITS) เทคโนโลยี เพื่อความปลอดภัยทางถนน*. กรุงเทพมหานคร: ITP-Police.
- ณัช ธารพานิช และจินดาภาณุ ปิ่นมี. (สิงหาคม 2561). เศรษฐกิจดิจิทัล : พัฒนาการ ผลกระทบ และความท้าทาย ต่อการค้าไทย. *วารสาร 36 ปี สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช "เศรษฐกิจดิจิทัล : ความท้าทายของเศรษฐกิจไทย ในอนาคต"*, 33-56.
- เดลินิวส์. (13 พฤษภาคม 2562). *ขสมก.เปิดตัวแอปพลิเคชันรถเมล์ "City go"*. เรียกใช้เมื่อ 26 ตุลาคม 2562 จาก เดลินิวส์: <https://www.dailynews.co.th/economic/708961>
- สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. (2561). *โครงการศึกษาจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา ระบบ การจราจรและขนส่งอัจฉริยะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กระทรวงคมนาคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานนโยบาย และแผนการขนส่งและจราจร.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- หนังสือพิมพ์โคราชคนอีสาน. (12 กันยายน 2561). *เปิดตัวสถานีขนส่งอัจฉริยะ ค่าโดยสารเท่าเดิม เพิ่มเติมคือ ทันสมัยรวดเร็ว*. เรียกใช้เมื่อ 26 ตุลาคม 2562 จาก โคราชคนอีสาน: <http://www.koratdaily.com/blog.php?id=8353>
- Ceruzzi, P. E. (2012). *Computing (MIT Press Essential Knowledge)*. MIT Press.

Kunchit Phiunual. (2013). ระบบขนส่งอัจฉริยะสำหรับรถโดยสารสาธารณะ. เข้าถึงได้จาก

www.facebook.com/notes/kunchit-phiu-nual/: <https://www.facebook.com/notes/kunchit-phiu-nual/ระบบขนส่งอัจฉริยะสำหรับรถโดยสารสาธารณะ/588270904542096/>

Wanpen Puttanont. (2 September 2019). ระบบขนส่งอัจฉริยะ ภูเก็ตพลดลือคประเทศไทย ก้าวสู่ ดิจิทัลไทยแลนด์. เรียกใช้เมื่อ 25 October 2019 จาก The Bangkok Insight:

<https://www.thebangkokinsight.com/201214/>

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล

นางสาวสุภารัตน์ มหาเทียน

ประวัติการศึกษา

ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นิสิตปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักแผนงาน ฝ่ายบริหาร

องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.)

ประสบการณ์ทำงาน

35 ปี

E-mail

supameaw@hotmail.com

การพัฒนาแบบแผนการจํัดกระบวนกรเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain-based Learning) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

The Development of the Learning Model according to the Development of Brain – Based Learning in Suphanburi Primary Educational Service Area Office

ผู้วิจัย

ดร. เฉลิมชนม์ รักลีลาวัฒน์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาแบบแผนการจํัดกระบวนกรเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning) ที่เหมาะสมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านแบบแผนการจํัดกระบวนกรเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – Based Learning) จำนวน 21 คน สำหรับ Delphi Technique ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน สำหรับการจํัดทำ Focus Group กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 196 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การบริหารจํัดกระบวนกรเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – Based Learning) การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการจํัดกระบวนกรเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – Based Learning) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัยพบว่า แบบแผนการจํัดกระบวนกรเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – Based Learning) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสนามพัฒนาสมอง ด้านห้องเรียนเปลี่ยนสมอง ด้านพลิกกระบวนกรเรียนรู้แบบ BBL ด้านกรเรียนรู้ด้วยแบบฝึกและใบงาน ด้านการใช้สื่อนวัตกรรมพัฒนากรเรียนรู้ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสนามพัฒนาสมอง รองลงมาคือ ด้านพลิกกระบวนกรเรียนรู้แบบ BBL ด้านกรใช้สื่อนวัตกรรมพัฒนากรเรียนรู้ ด้านห้องเรียนเปลี่ยนสมอง และด้านกรเรียนรู้ด้วยแบบฝึกและใบงาน ความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มีสภาพการจํัดกระบวนกรเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – Based Learning) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การจํัดกระบวนกรเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – Based Learning)

Abstract

The objectives of this study were to improve learning process management that corresponds to proper brain development (BBL : Brain – Based Learning). The populations include 21 persons who were the experts of learning process management that corresponds with the brain development (BBL : Brain – Based Learning) for Delphi Technique and 9 school directors for focus groups, the participants consisted of 196 school directors using by purposive sampling method. The research instrument was questionnaire and interview about the learning process management that corresponds with brain development (BBL : Brain – Based Learning). The data were collected by the questionnaire of the learning process management and analyzed using mean, standard deviation, median and interquartile range.

The results of the study revealed that the BBL : Brain – Based learning model in Suphanburi Primary Educational Service Area Office using 5 principles; brain development field, change their thinking in classroom, learning flip side process of BBL, learning with exercises and worksheets, using media, and innovation for learning. The findings in this study revealed the followings of the most average is development field then, followed by learning flip side process of BBL, using media, innovation for learning, change their thinking in classroom by learning with exercises and worksheets from the data of 196 school directors about the possibility of learning process management that corresponds with the brain development which found that Suphanburi Primary Educational Service Area has appropriated learning process management that corresponds with the brain development (BBL : Brain – Based Learning) at a high level.

Key Word : The Development of The Learning Model According to The Development of Brain – Based Learning

บทนำ

“การศึกษา” เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมให้เยาวชนมีความรอบรู้และมีศักยภาพเพียงพอที่จะนำประเทศให้ก้าวไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งเป็นสังคมที่มีการพัฒนาแบบยั่งยืนด้วยกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้วยความสำคัญของ “การศึกษา” ดังกล่าวทำให้มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนและเป็นไปตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาของประเทศที่มุ่งให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2553 : คำนำ) จึงเป็นหน้าที่ของรัฐต้องจัดการศึกษาให้ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้สามารถปรับตัวเท่าทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเพื่อพร้อมต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีเจตนารมณ์ที่สำคัญ คือเป็นการจัดการศึกษาที่ยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยกระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อมุ่งหวังให้ คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กำหนดแนวการจัดต้องเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม เรียนรู้แบบบูรณาการ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้เหมาะสมตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนนำความรู้มาประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวันได้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการ

ปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง โดยให้ประสานความร่วมมือระหว่าง โรงเรียน บ้าน ชุมชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงทั้งด้านความรู้ พฤติกรรมการเรียน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามความเหมาะสม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า “มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิตโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ” จากเหตุผลดังกล่าวสถานศึกษาได้นำมาพัฒนาปรับใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียนให้สอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพตลอดจนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง

การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-based learning) ในศตวรรษที่ 21 เริ่มเด่นชัดและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก Brain based learning เป็นที่รู้จักในวงการการศึกษาไทย กระทรวงศึกษาธิการเองก็มีนโยบายให้มีการจัดการศึกษาในแนวทางนี้เป็นแนวทางหลักที่ใช้ ในโรงเรียน ปัจจัยที่สำคัญคือ “สมอง” เพราะสมองเป็นตัวที่จะรับรู้และสั่งการ ทำให้เรามีความคิดและการกระทำ จะเห็นได้ว่าศักยภาพของสมองมนุษย์มีอยู่มากมายมหาศาลและพลังของสมองนั้นไม่มีขอบเขตจำกัดหรือไม่มีที่สิ้นสุดนั่นเอง ดังนั้น การนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานของสมองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน (ประภัสรา โคตะขุน, 2559: ออนไลน์) การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain-based Learning) เป็นการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับประสบการณ์อันหลากหลายด้วยเทคนิควิธีสอนหลายรูปแบบบนพื้นฐานแนวคิดของความแตกต่างระหว่างบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 :4-5)

จากเหตุผลดังกล่าวประกอบกับสถานศึกษาที่มีการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ผู้เรียนมีพัฒนาการมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาได้จริง ส่งผลให้กระทรวงศึกษาธิการมีการปฏิรูปการศึกษาย่างต่อเนื่องทั้งระยะเร่งด่วน ระยะปานกลาง และ ระยะยาว โดยคำนึงถึงอนาคตของนักเรียนให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มอบนโยบายแก่ผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลต่อเด็ก เยาวชน ประชาชน และการพัฒนาประเทศโดยรวม โดยมอบนโยบายเฉพาะเกี่ยวกับระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญสูงสุด ปรับกลยุทธการทำงานปัจจุบันให้สอดคล้องกับแนวนโยบายให้เห็นผลเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559 : 70-73) ผู้บริหารได้นำนโยบายดังกล่าวมาใช้พัฒนาผู้เรียน ให้นักเรียนมีการเรียนรู้นอกเหนือตำราเรียนที่ใช้ในห้องเรียนของตน สามารถนำความรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน ตระหนักในธรรมชาติในการเรียนรู้ คำนึงถึงปัจจัยด้านอารมณ์และความรู้สึกของผู้เรียน การใช้เทคนิคการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและความคิดความเข้าใจเพื่อช่วยผู้เรียน

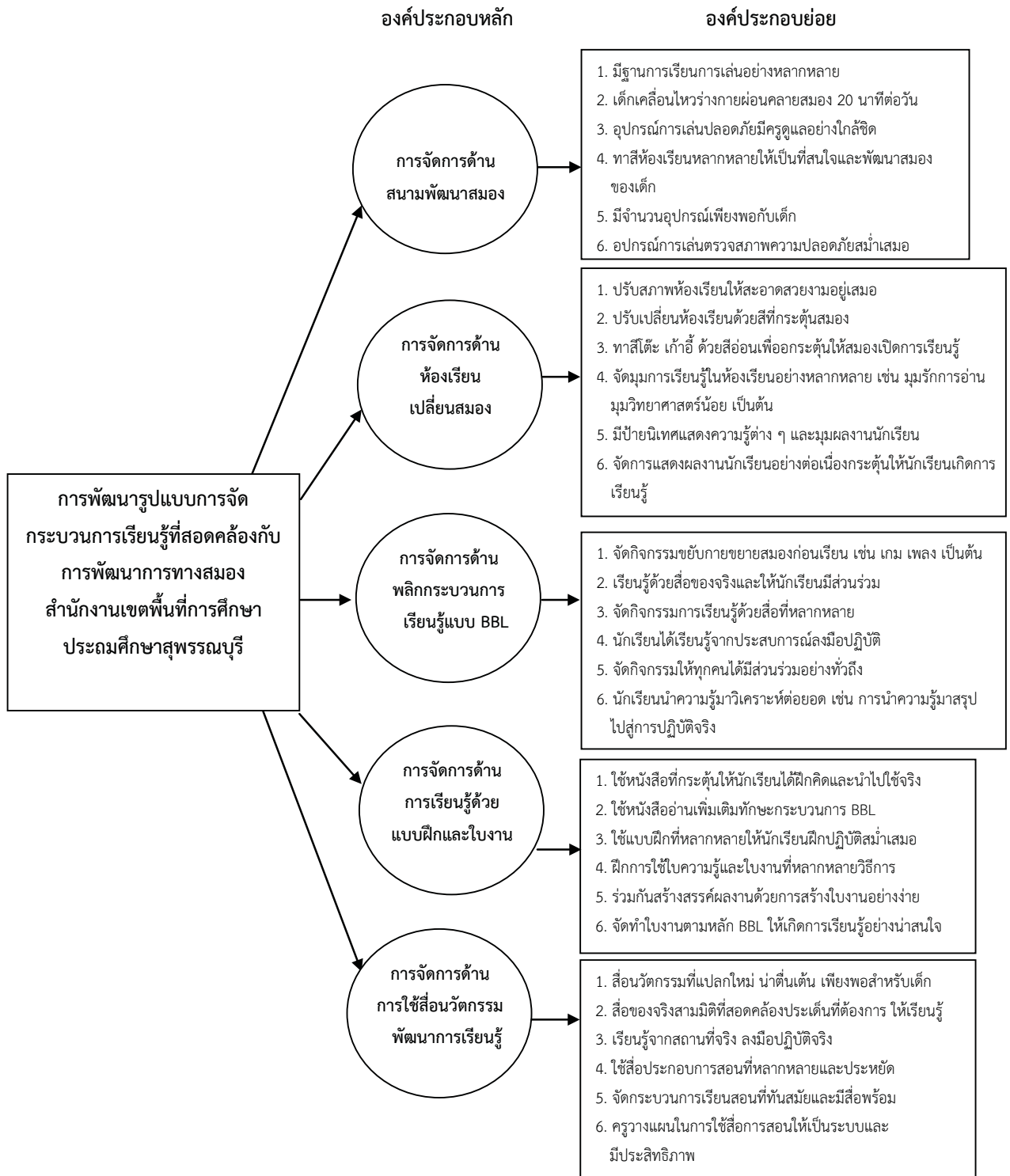
ทบทวนความรู้ไปด้วย จึงมีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดการเรียนการสอนที่ใช้ทฤษฎีการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐาน (Brain-based Learning) มาประยุกต์ในห้องเรียน สอดคล้องกับอรรถพรณ ชูแก้ว (2558) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปิดกว้างให้นักเรียนได้เรียนรู้แบบมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติและการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทางสมอง เช่นเดียวกับกมลฉัตร กล่อมอิม (2559) ที่นำกระบวนการเรียนรู้มาพัฒนานักเรียนในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติ ทำงานร่วมกันเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผูกพันให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนา รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มากขึ้น โดยมีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ให้บริการทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning) ที่เหมาะสมในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ผู้วิจัยได้แนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ของพรพิไล เลิศวิชา (2555) แล้วประมวลความคิดสรุปเป็นกรอบวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ภาพจำลองกรอบแนวคิดเนื้อหาการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทำเดลฟาย (Delphi Technique)

รอบที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning) เพื่อกำหนดองค์ประกอบการวิจัย / เพื่อกำหนดรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง จากนั้นก็ออกแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ตอบ เพื่อดูความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก เมื่อได้ข้อมูลกลับมาแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติร้อยละ

รอบที่ 2 พัฒนาแบบสอบถามรอบแรกเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบอีกเพื่อความสอดคล้อง เมื่อได้คำตอบกลับมาแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติมัธยฐาน (Mdn) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (QIR)

รอบที่ 3 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลได้ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์แล้ว ก็ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบอีกเป็นครั้งสุดท้าย คราวนี้เมื่อผู้เชี่ยวชาญเห็นการตัดสินใจของกลุ่มและของตัวเองแล้วจะเปลี่ยนใจหรือว่ายืนยัน ถ้าเปลี่ยนใจให้ชี้แจงเหตุผล

ขั้นตอนที่ 2 การทำสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อหาความมั่นใจมากขึ้นของการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้ของการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning)

ใช้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 196 คน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเสนอรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative method) คือ เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) และใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ในการประเมินความเหมาะสมและยืนยันองค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning) จากนั้นนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน คือ การจัดการด้านสนามพัฒนาสมอง การจัดการด้านห้องเรียนเปลี่ยนสมอง การจัดการด้านพลิกกระบวนการเรียนรู้แบบ BBL การจัดการด้านการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกและใบงาน การจัดการด้านการใช้สื่อนวัตกรรมพัฒนาการเรียนรู้ มาสนทนากลุ่ม (Focus group) ส่วนระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method) คือ เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทาง

สมอง ที่สังเคราะห์ไว้ สร้างเป็นรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง (BBL : Brain – based Learning)

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) กลุ่มเดิม เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เก็บข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ฉบับที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ในสถานศึกษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมเมื่อตอบเสร็จแล้วให้ส่งกลับทางไปรษณีย์หรือผู้วิจัยไปเก็บด้วยตัวเองแล้วแต่กรณี
3. ส่งแบบสอบถามฉบับเดิมพร้อมทั้งแนบคะแนนค่ามัธยฐานและพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อให้ผู้ตอบยืนยันว่าจะเปลี่ยนใจหรือยืนยันมติเดิม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ หาค่ามัธยฐาน (Media) ค่าฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยควอไทล์ (Inter quartile Range) ของแต่ละข้อคำถามที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจากนั้นส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 พร้อมทั้งรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญทราบเกี่ยวกับค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม และค่าพิสัยควอไทล์ของแต่ละข้อคำถามที่วิเคราะห์ได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและที่วิเคราะห์ได้

จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นรวมทั้งคำตอบเดิมของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญคนนั้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคำตอบของตนเองและของ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญสำหรับนำมาใช้ประกอบการพิจารณาทำการตัดสินใจยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตน หากผู้เชี่ยวชาญยังยืนยันคำตอบเดิม แต่เป็นคำตอบที่มีอยู่นอกพิสัยควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญ คนนั้นต้องให้เหตุผลประกอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคเดลฟาย

- 1) หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์จากแบบสอบถามรอบที่ 2 ที่ตอบโดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบในรอบที่ 2 ลงในแบบสอบถามรอบที่ 3
- 2) นำค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์มาแปลผลซึ่งอาจพิจารณาร่วมกับค่าฐานนิยม ดังนี้ มัธยฐานจากแบบสอบถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติตามหัวข้อการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 การแจกแจงความถี่และการหาค่าร้อยละ
- 1.2 ค่าเฉลี่ย
- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการทำเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เพื่อประเมินความเหมาะสมและยืนยันองค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ประกอบด้วยชาย จำนวน 11 คน หญิง จำนวน 10 คน ส่วนผู้เชี่ยวชาญที่นำมาใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group) เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในการบริหารจัดการหรือผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 9 คน ประกอบด้วยชาย จำนวน 7 คน หญิง จำนวน 2 คน ทุกคนมีการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท หรือตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง โดยศึกษารายละเอียดของความหมาย องค์ประกอบ ลักษณะการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ผู้วิจัยพบว่า นักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำนิยามของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของมีความสอดคล้อง เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และผู้วิจัยศึกษาถึงองค์ประกอบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ตามแนวคิดของนักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน เช่น สุนทร โคตรบรรเทา (2548 อ้างถึงใน, จิรารัตน์ บุญสงค์: 2559) วิจิตรา จันทศิริ (2559:71) พบว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมองของ พรพิไล เลิศวิชาและอัครภูมิ จารุภากร (2550: 124 – 125) มีความชัดเจนครบถ้วนมากที่สุดแล้วนำมาปรับรายละเอียดให้เหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ในสถานศึกษา และกำหนดเป็นองค์ประกอบ 5 ด้านของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง คือ (1) การจัดการด้านสนามพัฒนาสมอง (2) การจัดการด้านห้องเรียนเปลี่ยนสมอง (3) การจัดการด้าน พลิกกระบวนการเรียนรู้แบบ BBL (4) การจัดการด้านการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกและใบงาน (5) การจัดการด้านการใช้สื่อนวัตกรรมพัฒนาการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง

รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมองซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ การจัดการด้านสนามพัฒนาสมอง การจัดการด้านห้องเรียนเปลี่ยนสมอง การจัดการด้านพลิกกระบวนการเรียนรู้แบบ BBL การจัดการด้านการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกและใบงาน การจัดการด้านการใช้สื่อนวัตกรรมพัฒนาการเรียนรู้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพ รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี

รอบที่ 1 นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 21 คน ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นโดยเรียงลำดับความสำคัญมากที่สุด ดังนี้ การจัดการด้านสนามพัฒนาสมอง การจัดการ

ด้านห้องเรียนเปลี่ยนสมอง การจัดการด้านพลิกกระบวนการเรียนรู้แบบ BBL การจัดการด้านการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกและใบงาน และการจัดการด้านด้านการใช้สื่อนวัตกรรมพัฒนาการเรียนรู้ เมื่อนำไปหามีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง มีความเหมาะสม

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่พัฒนามาจากคำตอบในรอบแรก โดยจะนำความคิดทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างข้อคำถามใหม่ ในรูปของมาตราประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) ให้ครอบคลุมองค์ประกอบของรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง เมื่อนำไปหามีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง มีความเหมาะสม

รอบที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมตอบแบบสอบถามฉบับที่ 3 สำหรับครั้งนี้มีการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่ม พร้อมทั้งคำตอบเดิมของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นใหม่ก็ได้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เมื่อนำไปหามีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ตั้งแต่ 1.50 ลงมา แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง มีความเหมาะสม

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาแบบรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ต้องประกอบด้วย ดังนี้

1. รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ประกอบด้วยหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการด้านสนามพัฒนาสมอง การจัดการด้านห้องเรียนเปลี่ยนสมอง การจัดการด้านพลิกกระบวนการเรียนรู้แบบ BBL การจัดการด้านการเรียนรู้ด้วยแบบฝึกและใบงาน การจัดการด้านการใช้สื่อนวัตกรรมพัฒนาการเรียนรู้ ตามลำดับ
2. ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 196 คน ถึงความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มีสภาพ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำไปพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ให้มีประสิทธิภาพ คือ การจัดการด้านสนามพัฒนาสมอง การจัดการด้านห้องเรียนเปลี่ยนสมอง การจัดการด้านพลิกกระบวนการเรียนรู้แบบ BBL การจัดการด้านการเรียนรู้ด้วยแบบฝึก

และใบงาน การจัดการด้านการใช้สื่อวัตกรรมการพัฒนาการเรียนรู้ จากการสอบถามผู้บริหารทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่ารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทางสมอง ได้ผ่านการสังเคราะห์เอกสาร การทำเทคนิคเดลฟาย และนำองค์ประกอบที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยนำมาทำสนทนากลุ่ม ทำให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ชรินทร์ธรณ์ คัญทัพ (2555 : 69 – 72) การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้แนวทางการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐาน (BRAIN-BASED LEARNING) ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 สามารถทำแบบวัดทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 22.80 คะแนน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 76.00 ของคะแนนเต็ม ซึ่งผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ อรรพรรณ ชูแก้ว (2558) การศึกษากิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐานเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคำศัพท์และความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ด้านคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนหลังการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐานอยู่ในระดับดีมาก และความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนหลังจากใช้กิจกรรมการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับสอดคล้องกับรุ่งโรจน์ เหน้คำและชุตินา มุสิกานนท์ (2558 : 112) ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีต่อการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเครือข่ายนนทบุรี พบว่าทุกฝ่ายในสถานศึกษาควรร่วมกันวางแผนการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ควรขอคำแนะนำการสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล จากผู้เชี่ยวชาญ จัดทำเครื่องมือเก็บข้อมูลที่ชัดเจนสอดคล้องกับตัวชี้วัด ควรมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบและใช้วิธีการที่หลากหลายในการเก็บข้อมูล ควรมีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบข้อมูลในการประมวลผลข้อมูล ควรมีการวางแผนด้านการประมวลผลข้อมูล กำหนดทิศทางในการประมวลผลให้ชัดเจนในการนำเสนอข้อมูล ควรนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและมีวิธีการ ที่หลากหลายและควรจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศให้ เป็นหมวดหมู่ชัดเจนง่ายต่อการค้นหา สอดคล้องกับจิรารัตน์ บุญส่ง (2559 : 107 – 108) วิจัย เรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่านักเรียน ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน มีความคิดสร้างสรรค์หลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาและความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมวิชาสังคมศึกษาระดับสูงปานกลาง และต่ำหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับนิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2559 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารในสถานศึกษา 2) ระดับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับธรรมาภิบาลของผู้บริหารในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ King และ Gurian

(2006 อ้างถึงใน อรรถธรณ บุญสมปาน (2551 : 68) ทำการวิจัยการใช้หลักการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (BBL) ที่โรงเรียนประถมดักลาส (Douglass) เมืองโบเลเตอร์ รัฐโคโลราโด เห็นว่าธรรมชาติของเด็กหญิงและเด็กชายต่างกัน ห้องเรียนเหมาะกับการเรียนรู้นั่งนิ่ง จดบันทึก ตั้งใจฟัง และทำงานหลายๆอย่างของเด็กหญิง ส่วนเด็กชายจะเรียนรู้แบบหุ่นยนต์ จดจ่อกับงาน ที่ละอย่างมีความก้าวร้าวทางกาย เมื่อเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมกับคุณสมบัติของเด็กชาย โดยเพิ่มประสบการณ์การเคลื่อนไหวในการเรียนรู้ ให้เรียนหนังสือผ่านการใช้ตัวแทนที่เป็นภาพและพื้นที่ เลือกหัวเรื่องที่เด็กชายสนใจ พัฒนานโยบายเพื่อให้เด็กชายทำการบ้าน ได้จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้ตรงกับเพศ กำหนดจุดหมายในการอ่าน และเขียน ผลปรากฏว่า โปรแกรมการประเมินผลของรัฐโคโลราโด (GSAP) ชื่อนักเรียนประถมดักลาส มีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น 21 % ซึ่งเพิ่มสูงที่สุดในเขตการศึกษาเมืองโบเลเตอร์

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง อยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรจัดสรรทรัพยากรการบริหารและ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการในกลยุทธ์ต่าง ๆ เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการริเริ่มการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง ให้ต่อเนื่องตลอดจน สนับสนุนสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้ครูมีกำลังใจในการทำงานร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่เป้าหมายที่กำหนด

1.2 รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมองอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาสนับสนุนรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมองเข้ามาร่วมจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาในประเด็นรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมอง โดยให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรจะศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อไป ดังนี้

2.1 ปัจจัยเพื่อมุ่งสู่ความร่วมมือในรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ การพัฒนาทางสมอง ในโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล

2.2 รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมองที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก

2.3 รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมองเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิภาพในสถานศึกษา

References

- Chirarat Bunsong. (2016). The result of brain-based learning management on learning achievement and creativity of Mathayom Suksa 2 students. This thesis is part of the degree program study. Master of Arts Psychology Prince of Songkla University
- Kanokwan Saengcharoen. (2008). Development of English vocabulary learning ability of Prathomsuksa 2 students based on the concept of using the brain as a base. Independent study Master thesis, Master of Education Mahasarakham University, Mahasarakham.
- Kittima Mhankong and Praneed Wiboolprapan. (2557). **Factor affecting Academic Administration Effectiveness of Schools in Maehongson Province**. Western University.
- Ministry of Education. (2009.) Core Education Curriculum, Basic Education BE 2551 (2nd edition). Bangkok: The Agricultural Cooperative Assembly of Thailand Ltd.
- Orawan Boonsompan. (2008). Using brain-based learning activities to promote knowledge in vocabulary and English reading ability of prathomsuksa 3. Master of Education Master of Education Chiang Mai University, Chiang Mai.
- Office of the Basic Education Commission. (2010). The study of the follow-up of the implementation of Thai language learning management that is consistent with the development of the brain (BBL: Brain-based Learning). In the Primary School Center for Young Adults. (Type 1). Bangkok: The Agricultural Cooperative Assembly of Thailand Limited.
- _____. (2016). Policy, fiscal year 2017, Office of the Basic Education Commission. (Type 1). Bangkok: The Agricultural Cooperative Assembly of Thailand Limited.
- Nekam, R. and Musikarn, Ch. (2015). Opinions of administrators and teachers with management information system for internal quality assurance of the Nantaburi Network School. Maetuen subdistrict, Omkoi district, Chiang Mai Province.
- Piyasan Chithong. (2014). The internal supervision model for primary schools for the development of learning by using brain as a base. Doctor of Philosophy Program Educational administration Faculty of Education Burapa university
- Pornpilai Lertwit and Akaraphum Charupakorn. (2007). Brain age begins to learn. Bangkok: Sutha.
- Pornpilai Lertwit. (2015). School supervision according to the Brain-Based Learning concept. Chiang Mai: Thanpanya Company Limited.
- Praphatsarakota Khun. (2016). Brain based Learning: BBL. (Online). Source: <https://sites.google.com/site/prapasara/2-12>. 20 September 2016.
- Sunthorn Kothalang. (2005). Principles of learning by focusing on the brain as a base. Bangkok: Teachers Council of Thailand, Lat Phrao.

Supot Inthang. (2557). The Use of Principles of Good Governance in Policy the Administration Organization of City Municipality Phitsanulok. Western University.

Wichitra Chansiri. (2016). Development of learning experiences By using the brain as a base To promote basic math skills Of early childhood. This dissertation is part of the study according to the Ph.D. In Curriculum and Instruction Faculty of Education Burapa university.

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0

Human Resource Management in Higher Education Institutions in Thailand 4.0

ผู้วิจัย

ชินหทัย สุริยโสภณพันธุ์

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การเขียนบทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 ว่าจะมีลักษณะเป็นอย่างไร จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ บริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรม และสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารเพื่อวางกลยุทธ์ขององค์กรได้ โดยทั้งหมดจะดำเนินงานในรูปแบบใหม่ด้วยการใช้นวัตกรรม อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลรวดเร็ว แม่นยำ มีประสิทธิภาพ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อนาคตอันใกล้ ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ยุคสังคมผู้สูงอายุ (วัยเกษียณ) ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ ผลคือ การขาดแคลนกำลังปัญญาและบุคลากร สถาบันฯ อาจเตรียมการจัดทำองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ และ/หรือขยายเวลาเกษียณอายุของบุคลากรออกไป อีกส่วนหนึ่งคือ ประชากรวัยทำงานซึ่งจะเป็นคนรุ่นใหม่ยุค Gen Y หรือ Millenials ที่ต้องการความเป็นอิสระสูง มีแนวความคิดที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่าอย่างชัดเจน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ สถาบันฯ จึงต้องสร้างสรรค์แผนการทำงาน การพัฒนา การประเมินผล และการให้สวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับคนยุค Gen Y ซึ่งอาจต้องทำเป็นรายบุคคล

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรบุคคล ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

The purpose of this article is to study the direction of Human Resource Management in Higher education institutions in Thailand 4.0. According to study the document, texts, articles and various researches found that: Human Resource Management manager at the Institute must be a professional, creativity, innovative and able to give advice to executives for the organization's strategy planning. Every step requires innovation for speed, accuracy, efficiency and ready for a change. In the near future, Thailand will step into aging society (retirement age), most of the country population. The result is the knowledge lacking and labor shortage. The institute may prepare to transfer knowledge or good experiences from old generation to new generation, and extend the retirement time for personnel. Another part is working-age, which will be a new generation of Gen Y or Millenials who need high independence. There are different ideas from older generations. Clearly, may cause conflicts in the organization. So, the

institute must therefore create a work plan, development, evaluation and welfare for the Gen Y, which may need to be done individually

Keywords : Human Resource Management, Thailand 4.0

บทนำ

อดีต องค์กรต่าง ๆ มองบุคลากรในหน่วยงานว่าเป็นเพียงแรงงาน จึงบริหารงานบุคคลเพียงเพื่อจัดระเบียบแรงงานในกระบวนการผลิต แต่ต่อมามองว่า คนคือทรัพยากรอันมีค่าขององค์กรที่มีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพและขับเคลื่อนให้องค์กรอยู่เหนือคู่แข่งได้ จึงใช้คำว่า “ทรัพยากร” แทน “บุคคล”

องค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะงานและโครงสร้างที่แตกต่างกัน ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความแตกต่างกันไปด้วย สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรหลากหลายหน้าที่โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อผลิตกำลังคนให้มีความรู้ความสามารถไปเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศต่อไป ลักษณะงานของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาย่อมมีรูปแบบที่แตกต่างจากการทำงานของบริษัทหรือโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องมีลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับงานในองค์กร

นอกจากนี้ รัฐบาลปัจจุบันได้มอบนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ไว้เป็นแนวทางการพัฒนาประเทศ กล่าวคือการขับเคลื่อนประเทศในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ให้เน้นการรักษาวินัย ผลิตนวัตกรรมใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ และเพื่อสร้างรายได้ระดับสูง ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุคไทยแลนด์ 4.0 เช่นเดียวกัน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management: HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาน้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำคัญขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ธาดา (2019) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1.การสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing) 2.การอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) 3.การบริหารจัดการด้านอัตราจ้างงาน (Payroll Management) 4.การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน (Appraisals and Performance Management) 5.การแก้ปัญหาและลดความขัดแย้ง (Conflict Resolution) 6.แรงงานสัมพันธ์ (Employee Relation)

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลคือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก อบรมพัฒนา การประเมินผล การให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นไปด้วยความเหมาะสมยุติธรรม รวมถึงการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรในระหว่างการทำงานด้วย

ชาดา (2019) กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องใส่ใจดำเนินการอย่างรอบคอบและจริงจัง เพราะหากการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทำได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว บุคคลในองค์กรก็จะมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพตามมาด้วย แล้วแน่นอนว่าท้ายที่สุดองค์กรก็จะประสบความสำเร็จทั้งยังเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น ในจุดนี้ทั้งบุคลากรและองค์กรจะก้าวหน้าไปพร้อมกัน

Josephat Stephan Itika (2011) กล่าวว่า เป็นเวลากว่าหนึ่งศตวรรษแล้วที่การจัดการทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นหลักและการปฏิบัติในการจัดการคนในองค์กรได้มีการพัฒนาและพัฒนาไปสู่พื้นที่ที่แตกต่างกัน สาขาวิชาและการปฏิบัติเหล่านี้ได้ผ่านกระบวนการของการลองผิดลองถูก การสร้างทฤษฎีและการทดสอบแนวคิดต่างๆ โดยฝึกผู้จัดการและนักวิชาการ (Farnham&Pimlott, 1979; Storey 1989, Armstrong 1995) หน่วยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการจัดการทรัพยากรบุคคลในด้านสิ่งแวดล้อมและการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่ดีกว่าในการรับและใช้แรงงาน การศึกษาตามสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในตลาดผลักดันให้ผู้จัดการปรับปรุงประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตและการส่งมอบบริการโดยการเพิ่มความสามารถในการใช้แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดของการจัดการคนในเวลานั้น นั่นคือเทคนิคการจัดการพนักงานหรือวิธีการที่จะปรับปรุงการผลิต ช่วยลดต้นทุนการจัดส่งบริการและในขณะเดียวกันก็มั่นใจได้ว่า จะสามารถใช้งานที่มีความพร้อมในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อทุกองค์กร และมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะการทำงานอย่างมืออาชีพ เป็นนักคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงมีส่วนร่วมในการช่วยผู้บริหารวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทัน่วงที ดังนั้น เมื่อบุคลากรในองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กรได้

สถาบันอุดมศึกษา

สภานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่มที่ 38 เรื่องที่ 3 การอุดมศึกษา ได้ให้ความหมายของการอุดมศึกษาว่าการอุดมศึกษา (Higher education) เป็นการศึกษาในระดับสูง พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2551 ให้ความหมายของการอุดมศึกษาว่า เป็น “การจัดการศึกษาหลังมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่า” อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการศึกษาหลังมัธยมศึกษา (Postsecondary education) โดยทั่วไป การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษานิยมแบ่งเป็นการประถมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาระดับแรก (Primary education) ที่ใช้เวลาประมาณ 6 ปี และการมัธยมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาระดับที่ 2 (Secondary education) ที่ใช้เวลาอีกประมาณ 6 ปี และเมื่อถึงระดับอุดมศึกษาจึงเรียกกันว่า เป็นการศึกษาในระดับที่ 3 (Tertiary education) ซึ่งเริ่มตั้งแต่ประมาณปีที่ 13 เป็นต้นไป การอุดมศึกษามีขอบข่ายที่แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับแรกเป็นระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และอนุปริญญาซึ่งใช้เวลาประมาณ 2-3 ปี หลังจกมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับที่ 2 คือ ระดับปริญญาตรีซึ่งใช้เวลาศึกษาประมาณ 4-6 ปี โดยปกติหลักสูตรปริญญาตรีจะ

ใช้เวลาศึกษาประมาณ 4 ปี แต่มีบางสาขาวิชาที่จัดหลักสูตรประมาณ 5 ปี เช่น สถาปัตยกรรมศาสตร์ และหลักสูตร 6 ปี เช่น แพทยศาสตร์ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเรียกว่า “บัณฑิต” ระดับที่ 3 คือ ระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีที่เรียกว่า ระดับบัณฑิตศึกษา ผู้ที่จะศึกษาต่อในระดับนี้จะต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามาแล้ว ระดับบัณฑิตศึกษายังแบ่งออกเป็นปริญญามหาบัณฑิตหรือปริญญาโท และปริญญาดุษฎีบัณฑิตหรือปริญญาเอก หน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษามักใช้คำเรียกรวมว่า “สถาบันอุดมศึกษา” ซึ่งในประเทศไทย นิยมใช้คำเรียกชื่อสถาบันเหล่านี้ว่า “มหาวิทยาลัย” “วิทยาลัย” รวมทั้งใช้คำว่า “สถาบัน” เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางบางแห่งใช้คำนำหน้าสถาบันว่า “โรงเรียน” เช่น โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พิชญาภา ยืนยาว (2552) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา กล่าวถึงรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาว่า มีปัจจัยที่จำเป็นต่อการกำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการองค์การ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การบริหารความเปลี่ยนแปลง 6) จรรยาบรรณในวิชาชีพ และ 7) การบริการที่ดี ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีปัจจัยปลีกย่อยที่สำคัญและแตกต่างจากการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรรูปแบบอื่น

พัชรกานต์ นิมิตรศตกุล (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อศึกษาถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และผลสำเร็จของการบริหารว่าเป็นอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า 1.กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทและนโยบายขององค์กรมากที่สุด 2.กระบวนการสรรหา เปิดโอกาสให้ทั้งบุคลากรภายในและบุคคลทั่วไปจากภายนอกหน่วยงานเข้าสู่กระบวนการสรรหาแบ่งวิธีการสรรหาตามความต้องการขององค์กรแต่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด 3.กระบวนการคัดเลือก นำหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการสอบแข่งขันของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ 4.กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับบริบทและเป็นไปตามยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดต่าง ๆ ขององค์กร 5. กระบวนการบริหารค่าตอบแทน โดยออกข้อกฎหมายเพื่อเป็นหลักในการบริหารเงินเดือนและมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาวการณ์ต่าง ๆ 6.กระบวนการให้สวัสดิการตามที่กฎหมายบังคับและตามนโยบายขององค์กร 7.กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการตามวัตถุประสงค์ของแต่ละการประเมิน ผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจนทำให้องค์กรเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลการวิจัยข้างต้นพบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบันมีความคล้ายคลึงกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรอื่น ๆ แต่แตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อยโดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ตามที่พิชญาภา ยืนยาว (2552) ได้กล่าวไว้

พัฒนาการการบริหารทรัพยากรบุคคลจากอดีต ปัจจุบัน สู่อนาคตหรือไทยแลนด์ 4.0

อดีต มนุษย์ถูกมองว่าเป็นเพียงแรงงานในกระบวนการผลิตเท่านั้น ต่อมาองค์กรต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแนวความคิดโดยมองว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร เพราะหากองค์กรนั้นเต็มไปด้วยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ขยันพัฒนาตน รู้จักการสร้างสรรค์ รักร่องครของตน บุคลากรจะทำงานให้อย่างเต็มที่เพราะคิดว่าตนคือส่วนหนึ่งในองค์กรเช่นกัน

บทความ “จับประเด็นร้อน HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @Thailand 4.0” ซึ่ง ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี ผู้อำนวยการศูนย์บริการฝ่ายวิชาการ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) กล่าวถึง พัฒนาการงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากยุค 1.0-3.0 ไว้ ดังนี้

ยุค 1.0 คือยุคเริ่มแรกของงานบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ที่งานยังคงมีลักษณะเป็น “งานบุคคล” หรือมีลักษณะเป็น “งานธุรการ” ซึ่งให้ความสำคัญในการทำงานอยู่กับการจ่ายเงินเดือน รับคนเข้า เอาคนออก เช็กบัตรตอก ออกใบเตือน และองค์กรเองมองว่าฝ่ายบริหารงานบุคคลไม่ใช่ส่วนสำคัญขององค์กร เพราะเป็นแผนกที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้

ยุค 2.0 เป็นยุคที่เริ่มมีแนวคิดว่า โลกมีการแข่งขันกันสูง ไม่ควรทำงานแบบเดิม อีกทั้งมองคนในองค์กรว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญ เพราะต้องคัดสรรบุคคลที่ดีเข้ามาทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ลักษณะงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเปลี่ยนจากการทำงานวันต่อวันไปสู่การเป็นคู่คิดทางธุรกิจ/คู่คิดเชิงกลยุทธ์ และต้องมีหน้าที่เป็น Change Agent ที่มีความสามารถในการเตรียมพร้อมคนให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุค 3.0 คือยุคปัจจุบันที่มีการกำหนดขีดสมรรถนะของคนทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Competency) อย่างชัดเจนว่า ต้องทำงานอย่างมืออาชีพ ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงปัจจัยแวดล้อมภายนอกเข้ากับการบริหารงาน HR ในองค์กร ดังนั้น นักบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความน่าเชื่อถือ (Credible Activist) โดยใช้ศาสตร์ในการทำงานเป็นนักส่งเสริมบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นนักสร้างขีดความสามารถขององค์กร เป็นนักสร้างนวัตกรรม สามารถออกแบบเครื่องมือเพื่อพัฒนางานบริหารทรัพยากรบุคคลได้ และที่สำคัญ สามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์องค์กรได้อีกด้วย

การบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตหรือยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นอย่างไร ก่อนอื่นขอกล่าวถึงที่มาของคำว่า ไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) ซึ่งมีที่มาจากกระแสการแสดงวิสัยทัศน์ในการดำเนินนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเมื่อครั้ง พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เข้ามาบริหารประเทศ แนวความคิดในการขับเคลื่อนหรือกำหนดโมเดลประเทศไทยสามารถสรุปได้ตามตารางต่อไปนี้

โมเดลประเทศไทย			
ไทยแลนด์ 1.0	ไทยแลนด์ 2.0	ไทยแลนด์ 3.0	ไทยแลนด์ 4.0
เกษตรกรรม พืช ผัก หมู หมา ไก่	อุตสาหกรรมเบา เสื้อผ้า กระเป๋า รองเท้า	อุตสาหกรรมหนัก เหล็กกล้า รถยนต์ น้ำมัน	สิ่งใหม่=รายได้สูง นวัตกรรม
ในประเทศ		ส่งออก	
Traditional Farming			Smart Farming
Traditional SMEs			Smart Enterprises/ Startups
Traditional Services			High Value Services

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า รูปแบบการดำเนินเศรษฐกิจยุคไทยแลนด์ 1.0 ถึง 4.0 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เช่น การทำเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ยุคไทยแลนด์ 1.0 ที่ใช้แรงงานคน ลงทุนสูง แต่ผลผลิตต่ำ และการตลาดตัน จนเปลี่ยนผ่านไปถึงยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งคาดหวังการทำเกษตรกรรมโดยใช้รูปแบบใหม่เป็น การทำเกษตรกรรมแบบอัจฉริยะ (Smart Farming) คือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการผลิต หวังผลที่ได้คือ ลดการใช้แรงงาน ลงทุนต่ำ แต่ได้ทั้งผลผลิตและคุณภาพสูง สามารถสร้างรายได้สูงเช่นกัน

แนวความคิดไทยแลนด์ 4.0 นี้ มาพร้อมกับการเสนอกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของ นายสุนทร ทองกำเหนิด ผู้อำนวยการฝ่ายสวัสดิการและกิจการสัมพันธ์การประปานครหลวง (2560 : 5) กล่าวว่า

ทุกภาคส่วนของประเทศไทยกำลังพยายามขับเคลื่อนการทำงานไปตามยุทธศาสตร์ชาติที่ว่า “ประเทศไทย 4.0” หรือ “ไทยแลนด์ 4.0” สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมองเป็นอันดับแรกหนีไม่พ้นเรื่องการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ อันเนื่องจากมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์กรว่า จะต้องดำเนินชีวิตอย่างไร มีปัจจัยอะไรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยใดที่มีความสำคัญอย่างเร่งด่วน แล้วจะขับเคลื่อนองค์กรอย่างไรให้สอดคล้องกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น ดังนั้น จึงต้องเตรียมมาตรการรองรับความเปลี่ยนแปลงนั้น และในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานยึดถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบและเป็นที่ยอมรับ เพื่อเป็นการสร้างความร่วมมือกันเปลี่ยนแปลงสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 อย่างมั่นใจ

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2560) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบเป็นแผนปฏิบัติการการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนาและองค์การ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาการเรียนรู้ ทักษะ และความสามารถท่วงทันการเปลี่ยนแปลงขององค์การในยุคการแข่งขันได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่จึงปรับเปลี่ยนเป็นการบริหารเชิงรุก เน้นการป้องกันด้วยการวางแผนระยะยาวแต่ใช้รูปแบบการบริหารที่กระชับด้วยการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาจัดการ และต้องอยู่บนพื้นฐานของสิทธิของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งสมิตรา กลิ่นพงษ์ (2560) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การวางแผน การสรรหาคัดเลือก การโยกย้าย บุคลากรสัมพันธ์ การฝึกอบรมพัฒนา การประเมินผล และผลตอบแทน โดยกำหนดให้ทุกอย่างมีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรม

ดร.ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554) เขียนบทความเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์ โดยกล่าวว่า

อิทธิพลกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้แนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนจากการบริหาร (administration) เป็นการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (strategic management) และปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์มีการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงด้วยความเร่ง เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีโทรคมนาคมและการสื่อสาร เราจะพบว่ากระแสโลกาภิวัตน์ประเภทปัจเจกชนวิวัฒน์ที่มีอิทธิพลเหนือรัฐวิวัฒน์ ความเป็นรัฐอธิปไตยแทบไม่มีความศักดิ์สิทธิ์ในการป้องกันการแผ่ขยายทางการเงินการค้าของโลกที่แฝงไปด้วยความได้เปรียบในการแข่งขัน

ลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น เป็นการมองจากภายในสู่ภายนอก (inside out) โดยมีความเชื่อว่า เมื่อพนักงานมีความชำนาญและปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหน้าที่ที่ได้มีการออกแบบไว้ในรูปคำบรรยายรายละเอียดลักษณะงาน (job description) และระบบงาน (work flow) แล้ว จะทำให้เขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางปฏิบัติจึงพบว่า กระบวนทัศน์เช่นนี้ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน เนื่องจากธุรกิจภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์นั้น วิทยาการเทคโนโลยีและพฤติกรรมของผู้บริโภคมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความชำนาญที่ผูกติดกับงานหน้าที่ที่ได้มีการออกแบบไว้แล้ว ไม่อาจจะปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นการออกแบบงานจึงควรมีลักษณะที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป (real time design)

กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลต่อแนวคิดจัดการทรัพยากรมนุษย์มาเป็นลำดับ หากนับย้อนหลังไปราวปี พ.ศ.2543 มีการพูดถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้สนับสนุน (employee advocate) โดยเน้นความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้น (functional expert) บทบาทเช่นนี้ไม่เป็นการเพียงพอที่จะเอาชนะกระแสโลกาภิวัตน์ได้ ดังนั้นพนักงานต้องรู้ถึงความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกด้วย และพนักงานด้านทรัพยากรมนุษย์เองต้องเป็นคู่มือทางกลยุทธ์ในการจัดการองค์กร การจะเป็นคู่มือที่ดีได้ต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องธุรกิจ และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (change agent) และต้องมีความรู้ในการจัดการ รวมทั้งมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้เป็นทุนมนุษย์ (human capital) ที่มีความสามารถในการจัดการับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์มีหลักการสำคัญคือ พัฒนาพนักงานให้มีความสามารถคาดการณ์และจัดการความเป็นไปในอนาคต ไม่ว่าเหตุการณ์เหล่านั้นจะเป็นเรื่องธุรกิจ วิทยาการเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่อาจส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่กระจ่างแจ้งเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก ในการนี้ข้อมูลบุคลากรต้องถูกต้องและทันสมัย เพราะผู้บริหารจะต้องใช้เวลามากในการจัดการปัญหาบุคลากรจนกระทั่งไม่มีเวลาในการคิดจินตนาการไปยังอนาคต วิธีการหนึ่งที่จะให้ได้ข้อมูลทันต่อการตัดสินใจ (speed of work) คือต้องประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology)

ในส่วนข้อมูลด้านบุคลากรจะจัดการให้มีความเร็วและถูกต้องนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ต้องออกแบบการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรให้เป็นระบบระเบียบสอดคล้องกับลักษณะการใช้งานขององค์กร อย่างไรก็ตาม ข้อมูลควรแบ่งออกเป็นสองส่วน ส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลร่วมใช้ (common useful) และอีกส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้เฉพาะงานหน้าที่ ส่วนในด้านเทคนิคต้องสร้างกลไกที่มีความฉลาดให้สามารถเข้าถึงค้นได้ตามที่ต้องการ ในขณะเดียวกันก็มีความปลอดภัยในการรักษาความลับข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน มิให้ผู้ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องสืบค้นเพื่อล่วงรู้ความลับได้

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0

วิทยา ด้านธำรงกุล (2559) ได้กล่าวไว้ในบทความวิชาการเรื่อง HR 3.0 กับแรงงานยุคดิจิทัล (ดิจิทัล) ว่า แรงงานรุ่นใหม่จะมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปซึ่งส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค 3.0 หลายด้าน ได้แก่ 1. การสรรหาและคัดเลือก จะใช้สื่อและช่องทางในการสรรหาทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ 2. การปรับปรุงวิธีการและเงื่อนไขในการทำงาน เมื่อความคาดหวังของแรงงานในยุคดิจิทัลที่ต้องการความเป็นอิสระมากขึ้นทั้งในเรื่องงาน สถานที่ทำงาน ตลอดจนเครื่องมือในการทำงาน กลายเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการเลือกองค์กรในการทำงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องปรับรูปแบบการทำงาน เวลาในการเข้างาน สถานที่ทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับคนรุ่นใหม่โดยเพิ่มความยืดหยุ่นมากขึ้น 3. การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) เป็นเรื่องสำคัญที่คนยุคดิจิทัลใส่ใจ แต่ทั้งนี้คนยุคดิจิทัลจะมีความสามารถทำงานได้ในทุกที่โดยไม่จำเป็นต้องนั่งประจำสำนักงานตลอดเวลาดังในอดีต และ 4. การสื่อสารภายในองค์กร เมื่อเครือข่ายสังคมออนไลน์กลายเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้การใช้ประโยชน์จากเครือข่ายเหล่านี้ ซึ่งจะกลับกลายเป็นสิ่งดีที่ทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลต่างๆ หรือสถานะของบุคลากรอันเป็นปัจจุบันที่สุดส่งผลให้สามารถบริหารต่อได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

บทความออนไลน์ “จับประเด็นร้อน HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์@Thailand 4.0” (2562) ได้กล่าวถึงการคาดการณ์แนวโน้มเหตุการณ์สำคัญ 10 ประการ ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทยในยุค Thailand 4.0 ซึ่งทำให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลต้องเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันตามเหตุการณ์ แนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ได้แก่ 1. สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) อีกไม่นานประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่ยุคสังคมที่เต็มไปด้วยผู้สูงอายุ ผลคือจะทำให้องค์กรสูญเสียแรงงานวัยหนุ่มสาว อาจต้องเกิดปัญหาแย่งชิงแรงงาน องค์กรสูญเสียความรู้ ประสบการณ์ หรือเคล็ดลับต่างๆ ในการทำงาน องค์กรจึงต้องหาหนทางในการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นสู่รุ่น

2. Millennials in the Workplace คือองค์กรต้องปรับแนวทางในการบริหารคน Gen Y หรือ Millennials ให้มีความยืดหยุ่นสูง และอาจต้องออกแบบให้เหมาะกับพนักงานแต่ละคนด้วย 3. รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูก ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น จึงต้องพัฒนาคนในองค์กรให้มีศักยภาพสูงขึ้นหรือหาบุคลากรที่มีความเป็นนักคิด และนักสร้างสรรค์นวัตกรรม 4. โลกาภิวัตน์ (Globalization) การเชื่อมโยงของโลกยุคดิจิทัลที่เข้มข้นมากขึ้นทำให้มนุษย์เผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึง ทุกฝ่ายจึงต้องเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 5. การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace สาเหตุเพราะระบบอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมทุกสิ่งเข้าด้วยกัน สามารถส่งการผ่านเครือข่ายออนไลน์ได้จึงทำให้บุคลากรในองค์กรไม่จำเป็นต้องทำงานที่สำนักงานเพียงอย่างเดียว 6. การดำเนินชีวิตทุกอย่างกับ Mobile Technology หมายถึง โทรศัพท์เคลื่อนที่แบบสมาร์ทโฟน (Smart phone) จะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหาร ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และบุคลากรในองค์กร กระบวนการทำงานทุกอย่างสามารถดำเนินการได้สำเร็จเพียงใช้สมาร์ทโฟนเครื่องเดียว 7. วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะเปลี่ยนแปลงไปคือเทคโนโลยีสามารถทำให้คนเชื่อมโยงกันได้ง่ายมากขึ้น ในทุกที่ ทุกเวลา ทุกชาติและศาสนา 8. สังคมของการมีส่วนร่วม อนาคตรูปแบบสังคมจะเป็นสังคมแบบมีส่วนร่วม คือสามารถร่วมกันแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา 9. การเรียนรู้ผ่าน Social หน้าที่หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลคือการพัฒนาบุคลากรซึ่งต่อไปจะทำได้ไม่ยาก เพราะใช้เทคโนโลยีเป็นช่องทางส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถได้ในทุกที่ทุกเวลา และ 10. องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกจะไม่ดำเนินธุรกิจโดยมุ่งหวังเพียงผลกำไรอย่างเดียว แต่ต้องปรับตัวไปสู่องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เศรษฐกิจ มະลิสุวรณ์ (2560) ในขณะที่ดำรงตำแหน่งรองประธานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) และประธานกรรมการกิจการโทรคมนาคม ได้กล่าวเกี่ยวกับอาชีพที่ใกล้สูญหายไปจากการใช้เทคโนโลยีมี 10 อาชีพ แต่อาชีพที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา คือ อาชีพครู อาจารย์ และด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

เทคโนโลยีได้ทำให้การเรียนการสอนสามารถที่จะสนับสนุนรูปแบบการศึกษาเฉพาะทางและการศึกษาตามความต้องการของผู้เรียนได้มากขึ้น โดยผู้เรียนสามารถที่จะหาข้อมูลด้วย Search engine ที่ชาญฉลาด ซึ่งสามารถส่งความรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว และมีความรู้บรรจุอยู่ในระบบมากกว่าอยู่ในสมองมนุษย์ จึงทำให้การศึกษาด้วยตนเองจะมีบทบาทมากและได้รับการยอมรับให้เป็นมาตรฐานในระบบการศึกษาในอนาคต

ด้านทรัพยากรมนุษย์หรือการสรรหาและการจ้างบุคลากร ได้รับภัยคุกคามแล้วจากเทคโนโลยี Data mining ที่สามารถบริหารจัดการข้อมูล ประวัติผู้สมัคร เพื่อวิเคราะห์หาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติสมบูรณ์ที่สุดที่องค์กรต้องการได้โดยไม่ต้องใช้มนุษย์เป็นผู้ค้นหาและวิเคราะห์เอง

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2557) ได้กล่าวว่า ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ยุคปัจจุบันนี้ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (Organizational Strategy) และนำกลยุทธ์เกี่ยวข้องมำกำหนดกลยุทธ์ในทุกภารกิจของงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Management) เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานบรรลุตามกลยุทธ์นั้น โดยมีระบบการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เรียกว่า การวัดผลการปฏิบัติงาน (Measuring HR Performance) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Modern Technology) มาใช้เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และที่สำคัญผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีสมรรถนะ (Competency) ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอ

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 พอสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

	อดีต	ปัจจุบัน		ยุคไทยแลนด์ 4.0?
การมอง	คน = แรงงาน	คน = ทรัพยากร		คน = ทรัพยากร (เก่ง IT+นวัตกรรม)
หน้าที่ HR*	-งานธุรการ	-คู่มือทางธุรกิจ -คู่มือเชิงกลยุทธ์ -เตรียมคนให้พร้อม รับการเปลี่ยนแปลง	-นัก HR มืออาชีพ -นักสร้างขีดความสามารถองค์กร -นักคิดนวัตกรรม -นักวางแผนกลยุทธ์องค์กร -มีความน่าเชื่อถือ -มีศาสตร์ในงาน -ให้แนวทางผู้บริหาร	
กระบวนการ HRM**	-สรรหา -พัฒนา -รักษาไว้ -ใช้ประโยชน์	-สรรหา -พัฒนา -รักษาไว้ -ใช้ประโยชน์ และอื่น ๆ	-สรรหา รูปแบบใหม่ -พัฒนา รูปแบบใหม่ -รักษาไว้ รูปแบบใหม่ -ใช้ประโยชน์ รูปแบบใหม่ และอื่น ๆ รูปแบบใหม่	

*HR (Human Resource) หมายถึง ทรัพยากรบุคคล

**HRM (Human Resource Management) หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจุบัน ปรากฏการนำเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบของแอปพลิเคชัน (Application) บนโทรศัพท์สมาร์ทโฟนแล้ว ดังตัวอย่างภาพด้านล่าง จะเห็นได้ว่ามี Application แบบทั่วไปและ Application บางโปรแกรมที่ออกแบบเพื่อสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสถาบันหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละองค์กรย่อมมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันออกไป หากบริหารทรัพยากรได้ครบกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพย่อมหมายความว่า บุคลากรในองค์กรนั้นจะพ่วงองค์กรบรรลุยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้นั่นเอง



บทสรุปทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0

การบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 น่าจะต้องปรับตัวครั้งยิ่งใหญ่ในทุกด้าน เริ่มตั้งแต่คณะบุคคลที่จะทำงานในแผนกบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีความเป็นมืออาชีพ 2) เป็นนักสร้างขีดความสามารถองค์กร 3) เป็นนักคิดนวัตกรรม 4) เป็นนักวางแผนกลยุทธ์ให้องค์กรได้ 5) มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ 6) มีศาสตร์ในการทำงาน และ 7) สามารถให้แนวทางผู้บริหารได้

สาเหตุที่คณะทำงานในแผนกบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความสามารถดังกล่าว เพราะต้องรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในอนาคต อันดับแรกคือการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ดำเนินงานกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและทันทั่วถึง หากกล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละด้าน มีดังนี้

1) ด้านการสรรหาและคัดเลือก มีการคาดการณ์ว่า องค์กรต่าง ๆ รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตจะใช้นวัตกรรมเข้ามาทำงานแทนคน คนที่ทำงานจริงจะมีจำนวนน้อยลง และคนทำงานในองค์กรส่วนใหญ่จะกลายเป็นคนยุค Gen Y ที่มีความสามารถในด้านเทคโนโลยีและมีความคิดสร้างสรรค์สูง แต่ก็รักความอิสระสูงเช่นกัน ดังนั้น กระบวนการสรรหาจึงต้องใช้นวัตกรรมที่เข้าถึงคนกลุ่มนี้เพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรได้คัดเลือกคนที่มีคุณภาพที่สุดเข้ามาทำงาน

2) ด้านการอบรมและพัฒนา บุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในสถาบันอุดมศึกษามี 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือ คณาจารย์ และส่วนที่สองคือฝ่ายสนับสนุนการศึกษา บุคลากรในแต่ละฝ่ายควรได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างเสมอภาคจึงต้องใช้ระบบการตรวจสอบและบริหารจัดการแบบเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันกาล เช่น การสำรวจข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันในสมาร์ตโฟนจะทำให้ผู้บริหารเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน และการอบรมพัฒนาก็สามารถทำผ่านอุปกรณ์เหล่านี้ได้เช่นกัน ประโยชน์ที่ได้คือสามารถคัดบุคคลที่เหมาะสมกับการอบรมนั้น ๆ และสามารถกระจายการพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและยุติธรรม

3) ด้านการประเมินค่าการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ละเอียดอ่อนมากโดยเฉพาะกับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เพราะบุคลากรมีความชำนาญการในแต่ละงานแตกต่างกัน แม้แต่คณาจารย์ด้วยกันก็มีข้อแตกต่างที่ต้องนำมาเป็นปัจจัยในการประเมินด้วย ดังนั้น การประเมินค่าการปฏิบัติงานในอนาคต แผนกบริหารทรัพยากรบุคคลอาจต้องทำแบบละเอียดและลงลึกไปเป็นรายบุคคล ผลการประเมินที่ได้จะสืบเนื่องไปถึงการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อไป

4) ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเสนอค่าตอบแทนให้คนยุค Gen Y อาจไม่ใช่เรื่องสำคัญเท่าการให้สวัสดิการก็ได้ เพราะคน Gen Y รักความอิสระ องค์กรอาจเสนอเงื่อนไขอื่น ๆ เพื่อดึงดูดใจคนเหล่านี้เข้ามาทำงาน เช่น การทำงานผ่านอินเทอร์เน็ตที่สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ การเสนอวันหยุดเพิ่มพิเศษ การให้สวัสดิการเป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกอันทันสมัยในที่ทำงาน เป็นต้น

ข้อสรุปที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 เท่านั้น สิ่งที่น่าทึ่งนอกเหนือจากการคาดการณ์อาจมีเรื่องที่น่าประหลาดใจกว่านี้ได้ เช่น สถาบันการศึกษาอาจไม่จำเป็นอีกแล้ว คนยุคใหม่อาจเรียนรู้ทุกอย่างได้ผ่านโลกออนไลน์ หรือหันไปสร้างรายได้จากสายการงานพื้นฐานอาชีพ สายสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต หรือสายสร้างเสริมลักษณะนิสัย โดยไม่ต้องผ่านการศึกษาในระบบอุดมศึกษาอีกต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจสมัยใหม่ (ปัจจุบันสู่อนาคต)**. วารสารสุทธิปริทัศน์. ปีที่ 28 ฉบับที่ 86 เมษายน – มิถุนายน, 2557 หน้า 323-337.
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี. **กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในศตวรรษที่ 21**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. ปีที่ 12, 2560 หน้า 168-184.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล และกฤติกา ลัมลาวัลย์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์**. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ปีที่ 31 ฉบับที่ 4, 2554 หน้า 168-173.
- พัชรกานต์ นิมิตรศตกุล (2558). **กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญภา ยืนยาว (2552). **รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา ดำนังรุ่งกุล. **HR 3.0 กับแรงงานยุคดิจิทัล**. วารสาร Journal of HRintelligence. สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน, 2556 หน้า 60-67.
- เศรษฐพงศ์ มะลิสุวรรณ. **10 อาชีพที่ถูกคุกคามจาก Big Data และMachine Learning** [อินเทอร์เน็ต]. ไอที 24 ชั่วโมง; 31 ม.ค.2560 [เข้าถึงเมื่อ 12 ก.พ.2560]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.it24hrs.com/2017/carieer-big-data-machine-learning/>
- สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 38 เรื่องที่ 3 การอุดมศึกษา.
- สุนทร ทองกาเหนิด (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0**. วิทยาลัยการทัพบก. กันยายน.
- Josephat Stephan Itika. (2011). **Fundamentals of human resource manangement Emerging experiences from Africa**. African Public Administration and Management series, vol. 2. University of Groningen, Mzumbe University.
- Tada Ratchagit (folk). (21 June 2019). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://hcm-jinjer.com/thai-media/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562)

การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

Driving the Philosophy of the Sufficiency Economy to Schools

ผู้วิจัย

ฐรินดา โตเขียว

บทคัดย่อ

การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษานำไปสู่การยอมรับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติโดยมีหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันรับผิดชอบ เพื่อให้มีความต่อเนื่องนำสู่วิถีชีวิตของประชาชนให้สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ตามแนวพระราชดำริและนโยบายรัฐบาล โดยมีแนวทางในการขับเคลื่อน 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในห้องเรียน และส่วนที่ 2 คือ ส่วนที่เรียนนอกห้องเรียนที่มีคุณลักษณะและการจัดการที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยเป้าหมายสำคัญของการขับเคลื่อนคือ การทำให้เยาวชนรู้จักความพอเพียงปลูกฝัง อบรมบ่มเพาะให้เยาวชนมีความสมดุลทางเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม โดยสอดแทรกแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรสาระเรียนรู้ต่าง ๆ

คำสำคัญ : การขับเคลื่อน ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษา

Abstract

The application of the sufficiency economy philosophy to drive the school administration leads to the acceptance of the practical application with departments under the Ministry of Education and sustainable leading to the people's way able to develop economics and society in accordance with royal directions and government policies driving the sufficiency economy to the school. There are two driving directions, namely, promoting the application of the sufficiency economy principles in providing educational institutions and promoting the application of the sufficiency economy principles in learning management consisting of curriculum and learning content in the classroom. And the section outside the classroom that has characteristics and management that are in line with the sufficiency economy principles With the main goal of driving is Making the youth aware of self-sufficiency, cultivate, train and foster youth with economic balance. Environmental society And culture by including the concepts of the philosophy of sufficiency economy as part of various educational programs

Key Word : Driving , Philosophy of the Sufficiency Economy , School

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจพอเพียงและสังคมแห่งชาติได้ัญเชิญพระราชปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2542 ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีนายจิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา เป็นประธาน อนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงเมื่อเดือนกันยายน 2546 โดยได้จัดตั้งเครือข่ายขับเคลื่อนออกเป็นคณะทำงานได้แก่ เครือข่ายด้านวิชาการ เครือข่ายด้านการศึกษาเพื่อเด็กและเยาวชน เครือข่ายสื่อมวลชนและประชาชน เครือข่ายประชาสังคม เครือข่ายองค์กรภาคธุรกิจเอกชน เครือข่ายด้านองค์กรภาครัฐ เครือข่ายด้านการเมือง และเครือข่ายผู้นำทางความคิด โดยเครือข่ายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงได้แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อเด็กและเยาวชน มี ฯพณฯ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรีเป็นที่ปรึกษาติดตามคดี มี ดร. ปรียานุช พิบูลสรารุณ เป็นประธานคณะทำงานการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา (ปรียาดา สุขสว่าง และสำเร็จ ยุธชัย, 2555 : 7 - 8)

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาในระยะแรกเริ่มต้นจากการค้นหาตัวอย่างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน โดยพิจารณาจากกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ พอประมาณกับศักยภาพของนักเรียนพอประมาณกับภูมิสังคมของโรงเรียนและชุมชนที่ตั้ง ฝึกให้เด็กคิดเป็นทำเป็นอย่างมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันด้านต่าง ๆ โดยการดำเนินกิจกรรมต้องนำไปสู่ความยั่งยืน ส่งเสริมให้นักเรียนใช้ความรู้รอบคอบ ระมัดระวังฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตไม่เอาเปรียบผู้อื่น อดทน มีความเพียร มีวินัย มีสัมมาคารวะ รู้จักทำประโยชน์ให้กับสังคม ร่วมดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และสืบสานวัฒนธรรมไทย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 1) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา เมื่อเดือนกรกฎาคม 2549 โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน คณะกรรมการอำนวยการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานคณะกรรมการดำเนินงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นฝ่ายเลขานุการ เป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง คือ การปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และแบ่งปัน มีจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ซึ่งการจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินไปได้ใน 2 ส่วน คือ การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยสอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตร และสาระเรียนรู้ในห้องเรียนและการประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนอกห้องเรียน

เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงคือการปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียงเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปันมีจิตสำนึกรักษาสิ่งแวดล้อม และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทย การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ และปลูกฝังหลักคิดต่าง ๆ ให้แก่เด็กโดยครูต้องเข้าใจอย่างถูกต้องสามารถวิเคราะห์ความพอเพียง/ไม่พอเพียงได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กว่า 3 ทศวรรษ นับตั้งแต่ปี 2517 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสเกี่ยวกับ "เศรษฐกิจพอเพียง" ว่าด้วยการพัฒนาบนพื้นฐานของความพออยู่พอกินของประชาชนก่อน เมื่อรากฐานมั่นคงแล้วจึงค่อยเสริมสร้างความเจริญในขั้นสูงต่อไป วิฤติเศรษฐกิจ ปี 2540 เป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้คนไทยทุกระดับทุกภาคส่วน ได้ย้อนคิดทบทวนถึงวิถีการดำเนินชีวิตและแนวทางการพัฒนาที่ผ่านมา ซึ่งพบว่า "ไม่ยั่งยืน" แล้วหันมาให้ความสำคัญกับแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างสมดุลและความผาสุกให้เกิดขึ้นกับสังคมไทย จากผลการวิจัยของสภาพัฒน์ในโครงการสำรวจความรู้และความเข้าใจของประชาชนที่มีต่อ "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" พบคนไทยมากกว่า ร้อยละ 90 รู้จักเศรษฐกิจพอเพียง แต่ส่วนใหญ่จะเข้าใจเพียงว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความพอดี ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่เป็นหนี้และนำไปใช้ได้เฉพาะภาคเกษตรเท่านั้น แท้จริงแล้วเศรษฐกิจพอเพียงสามารถใช้สิ่งของฟุ่มเฟือยได้ เป็นหนี้ได้ และนำไปใช้กับภาคเศรษฐกิจอื่นได้ การศึกษาพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของในหลวงจะช่วยให้เข้าใจเศรษฐกิจพอเพียงได้ดีขึ้น ซึ่งในการเขียนบทความนี้ผู้เขียนขอเสนอ การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา และแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 88) มีรายละเอียดดังนี้

ความเป็นมาของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้แนะทางการดำรงชีวิต ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระราชดำรัสแก่ชาวไทยนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา (ว.ชรเมธี 2550 : 5-6) และกล่าวถึงอย่างชัดเจนในวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2540 เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทย ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในกระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เศรษฐกิจพอเพียงมีบทบาทต่อการกำหนดอุดมการณ์การพัฒนาของประเทศ โดยเชื่อมโยงแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งเคยถูกเสนอมาก่อนหน้าโดยองค์กรพัฒนาเอกชนจำนวนหนึ่งนับตั้งแต่พุทธทศวรรษ 2520 และได้ช่วยให้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในสังคมไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิในทางเศรษฐกิจและสาขาอื่นๆ มาร่วมกันประมวลและกลั่นกรองพระราชดำรัสเรื่อง เศรษฐกิจพอเพียงเพื่อบรรจุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และได้จัดทำเป็นบทความเรื่อง "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาปรับปรุงแก้ไข และพระราชทานพระบรมราโชวาทให้นำไปเผยแพร่ เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไป ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ได้รับการเชิดชูเป็นอย่างสูงจากองค์การสหประชาชาติ ว่าเป็นปรัชญาที่มีประโยชน์ต่อประเทศไทยและนานาประเทศ และสนับสนุนให้ประเทศสมาชิกยึดเป็นแนวทางสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ถูกใช้เป็นกรอบแนวความคิดและทิศทางการพัฒนาระบบเศรษฐกิจมหภาคของไทย ซึ่งบรรจุอยู่ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่สมดุล ยั่งยืน และมีภูมิคุ้มกันเพื่อความอยู่ดีมีสุข มุ่งสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน หรือที่เรียกว่า "สังคมสีเขียว" ด้วยหลักการดังกล่าว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 นี้จะไม่เน้นเรื่องตัวเลขการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ยังคงให้ความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ หรือระบบเศรษฐกิจที่มีความแตกต่างกันระหว่างเศรษฐกิจชุมชนเมืองและชนบท

แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยังถูกบรรจุในรัฐธรรมนูญของไทย เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในส่วนที่ 3 แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มาตรา 78 (1) (พิธีรัฐ ถ้ำธรรม, 2549 : 15)

การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาประเทศในต่างประเทศนั้น ประเทศไทยได้เป็น ศูนย์กลางการแลกเปลี่ยน ผ่านทางสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ โดยมีหน้าที่ คอย ประสานงานรับความช่วยเหลือทางวิชาการด้านต่างๆ จากต่างประเทศมาสู่ภาครัฐ แล้วถ่ายทอดต่อไปยังภาค ประชาชน และยังส่งผ่านความรู้ที่มีไปยังประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ เรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น สำนักงาน ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศได้ถ่ายทอดมาไม่ต่ำกว่า 5 ปี และประสานกับสำนักงานคณะกรรมการ พิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งต่างชาติก็สนใจเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง เพราะพิสูจน์แล้วว่าเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ แต่ละประเทศมีความ ต้องการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับวิถีชีวิต สภาพภูมิศาสตร์ของแต่ละประเทศ (สุทธาสินี จิตรกรรมไทย, 2550 : 3-4)

จากความเป็นมาของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สรุปได้ว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางดำเนิน ชีวิตที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานมานานกว่า 30 ปี เป็นแนวคิดที่ตั้งอยู่บนรากฐานของวัฒนธรรม ไทย เป็นแนวทางการพัฒนาที่ตั้งบนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท คำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัวเอง ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรม เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ที่สำคัญ จะต้องมี “สติ ปัญญา และความเพียร” ซึ่งจะนำไปสู่ “ความสุข” ในการดำเนินชีวิตอย่างแท้จริง และเป็นปรัชญาที่มี ประโยชน์ต่อประเทศไทยและนานาประเทศอีกด้วย

ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความหมายของคำว่าเศรษฐกิจแบบพอเพียงนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานคำจำกัด ความของคำว่าเศรษฐกิจพอเพียงไว้อย่างครอบคลุมและลึกซึ้งมาก โดยส่วนหนึ่งของความหมายนั้นได้ทรงดำรัสไว้ว่า “คำว่าเศรษฐกิจพอเพียงนี้ไม่มีในตำรา ไม่เคยมีระบบ เศรษฐกิจพอเพียงมีอย่างอื่นแต่ไม่ใช้คำนี้” แนวคิด ของเศรษฐกิจพอเพียงปรากฏอยู่ในการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริมาช้านาน ในรูปของหลักการ สร้างความ “พออยู่ พอกิน”

“คำว่าพอเพียง” มีความหมายกว้างออกไปอีก ไม่ได้หมายถึง การมีพอสำหรับใช้ของตัวเอง มีความหมายว่า “พอมีพอกิน”...วันนั้นได้พูดว่าเราควรจะปฏิบัติให้พอมี พอกิน พอมีนี่ก็แปลว่า “เศรษฐกิจพอเพียง นั่นเอง” ถ้าแต่ ละคนมีพอมี พอกิน ก็ใช้ได้ ยิ่งถ้าประเทศ มีพอมี พอกิน ก็ยิ่งดี...พอเพียงก็หมายความว่า มีกินมีอยู่ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่หรูหราก็ได้ แต่ว่าพอ...เพียงก็คือ พอเท่านั้นเอง คนเราถ้าพอในความต้องการมันก็จะมีความโลภน้อย ก็จะ เบียดเบียนคนอื่นน้อย...พอเพียงนี้อาจจะมีมาก อาจจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่เบียดเบียนคนอื่น ต้องให้ พอประมาณ พุดจากก็พอเพียง ทำอะไรก็พอเพียง ปฏิบัติตนก็พอเพียง...ฉะนั้นความพอเพียงนี้ก็แปลว่าความ พอประมาณและมีเหตุผล...”พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม 2541 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 : 1) จากกระแสพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง ก่อให้เกิดการระดมความคิดในวงกว้างทั้งภาครัฐและเอกชน โดยน้อมนำเอากระแสพระราชดำริ

มาปฏิบัติและหาวิธีการที่จะผลักดันให้บังเกิดผลสำเร็จ ซึ่งต่อมาบุคคลเหล่านี้ก็ได้ให้ความหมายและแนวคิดของคำว่า เศรษฐกิจพอเพียงไว้มากมาย ดังนี้

ประเวศ วะสี (2542 : 43) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียง คือ พอเพียงสำหรับทุกคน มีธรรมชาติพอเพียง มีความรักพอเพียง มีปัญญาพอเพียง เกิดความสมดุล เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เศรษฐกิจชุมชน เศรษฐกิจสมดุล หรือ เศรษฐกิจพื้นฐาน ไม่มองเรื่องเศรษฐกิจแบบแยกส่วนแต่เป็นเศรษฐกิจที่อยู่บนความเข้มแข็งของชุมชน เป็นเครื่องมือพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นบูรณาการ

สุเมธ ตันติเวชกุล (2548: 29) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียง คือ ความสามารถของชุมชนเมือง รัฐ ประเทศ หรือภูมิภาคหนึ่ง ๆ ในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิด เพื่อเลี้ยงสังคมนั้น ๆ ได้ โดยพยายามหลีกเลี่ยงที่จะพึ่งพาปัจจัยต่าง ๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ เศรษฐกิจพอเพียงในระดับบุคคลนั้น คือ ความสามารถในการดำรงชีวิตได้โดยไม่ต้องรื้อน กำหนดความเป็นอยู่อย่างประมาณตน ตามฐานะ ตามอัตภาพ และที่สำคัญไม่หลงไหลไปตามกระแสของวัตถุนิยม มีอิสรภาพเสรีภาพ ไม่พัวพันการอยู่กับสิ่งใด ยึดเส้นทางสายกลางในการดำรงชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นพื้นฐานของความมั่นคงในการดำรงชีวิตที่ส่งผลให้สามารถพึ่งตนเองได้

อภิชัย พันธเสน (2551 : 12-13) กล่าวว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอก ภายในทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีจิตสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง การปฏิบัติตนในการใช้จ่ายอย่างประหยัด อดออม มีความพอเพียงพออยู่ พอกิน และพอใช้ในการดำรงชีวิตในประจำวัน มีความพอเพียงในครอบครัว ชุมชน มีความเข้มแข็งช่วยตนเองได้ วิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีสอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนในศาสนา มีสังคมที่สงบสุข กินดีอยู่ดีขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้

หลักการแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2547 : 14-17) ได้ประมวลหลักของการพิจารณาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดเป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤติเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของการพัฒนา

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับโดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

ส่วนที่ 3 คำนิยามความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ (3 ห่วง) ด้วยกัน

1. ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่นการผลิตและการบริโภคที่อยู่ใน ระดับพอประมาณ

2. ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

3. การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้ และไกล

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขประกอบด้วย 2 เงื่อนไขคือ

1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

2. เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความพากเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

ส่วนที่ 5 แนวทางปฏิบัติหรือผลที่คาดว่าจะได้รับจากการนำตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้คือการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าไปอย่างสมดุลมั่นคงและยั่งยืนพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมความรู้และเทคโนโลยี

ปรีชาดา สุขสวาง และสำเริง ยุธชัย (2555 : 2 - 3) กล่าวถึงหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วนดังนี้

1. กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็นโดยมีพื้นฐานมาจากชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทยสามารถนำไปประยุกต์ ใช้ได้โดยตลอดเวลาและเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤติเพื่อความมั่นคง และความยั่งยืนของการพัฒนา

2. คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลางและพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3. คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

3.2 ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้นจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ

3.3 การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4. เงื่อนไขการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน คือ เงื่อนไขความรู้ประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะจำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและการระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ เงื่อนไขคุณธรรม หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปอย่างดีงาม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต คือ ความบากบั่น ความกล้าแข็ง มีความหนักแน่นไม่ท้อถอย ทำให้การดำเนินงานรุดหน้าเรื่อยไปจนประสบความสำเร็จ และความรอบคอบระมัดระวัง คือ การพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในทุกแง่มุมก่อนที่จะดำเนินงาน เพื่อไม่ให้เกิดความพลั้งพลาด

5. แนวทางปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะได้จากการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ คือการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้ และเทคโนโลยี

อำพล เสนาณรงค์ (2550 : 1 - 12) ได้กล่าวถึงแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ว่าเป็นแนวปฏิบัติเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตให้รู้จักพึ่งพาตนเองช่วยเหลือตนเองได้ไม่รอรับความช่วยเหลือจากภาครัฐหรือ คนอื่น ค่อย ๆ ทำตามกำลังกาย กำลังทุน ค่อยเป็น ค่อยไป จากงานเล็ก ๆ จากวิธีง่าย ๆ ไม่สลับซับซ้อน แล้วค่อยพัฒนาขึ้น คือ รู้จักพอประมาณ ใช้วิธีเดินสายกลางไม่ประพฤติดันให้สลายเกินไป ไม่ลำบากเกินไป ถ้าเป็นเกษตรกรก็ไม่ให้พึ่งพาอาหารหรือผลผลิตที่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว ให้ปลูกหรือเลี้ยง ผสมผสานกันหลายอย่างเป็นการกระจายทุน กระจายแรงงานมีงานทำตามกำลังตลอดปี มีอาหารกระจายตลอดปีจึงเป็นการรู้จักความพอดีมีภูมิคุ้มกันเพราะมีความอดทน อดกลั้นต่อความยากลำบาก รู้จักสังเกตการณ์ทำงานของตนเอง มีสติสมาธิอยู่ตลอดเวลา เป็นการหาความรู้ใส่ตนเองตลอดชีวิต จึงทำให้เป็นคนมีเหตุผลและที่สุดก็จะเป็นคนดี มีศีลธรรม และจริยธรรม ซื่อสัตย์ เพราะกิจกรรมการงานที่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ไม่ได้ทะเยอทะยาน พุงเฟ้อ พุ่มพวย มีอยู่มีกินจากผลผลิตที่ได้ทำ ทำให้มีโอกาสตรึงครองตนเองอยู่เสมอ บุคคลดังกล่าวจึงมีคุณลักษณะที่ดีมีจิตสาธารณะ มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือแลกเปลี่ยนแบ่งปันกัน เป็นต้น

เพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์ (2553 : 150-153) กล่าวว่า หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ภายใต้กรอบแนวคิด “3 ห่วง 2 เงื่อนไข” กล่าวคือ 3 ห่วง ประกอบไปด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว โดยที่ทั้งหมดยังนี้อยู่ภายใต้เงื่อนไข 2 เงื่อนไข คือ การมีความรู้ และคุณธรรมดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล มีรายละเอียด ดังนี้

ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณจากพระราชดำรัสด้าน ความประหยัด ประมาณ รู้ว่าสิ่งใดควรจ่ายออกไปและสิ่งใดควรรักษาไว้ โดยใช้การประมาณทั้งประมาณตน และประมาณสถานการณ์

ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจน คำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ รู้จักประมาณตน และประมาณสถานการณ์ ประการสำคัญคือ ต้องพิจารณาอย่างมีเหตุผล โดยใช้ความเป็นกลางเที่ยงตรง ปราศจากอคติ พิจารณาเหตุผลได้รอบด้านและมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบที่สุด

การมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล สามารถประมาณได้อย่างเหมาะสม เพราะไม่ประมาท มีการเตรียมพร้อมตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่นเดียวกับการมีภูมิคุ้มกันที่ดี อย่างเช่น ความมีสติรู้ และ ความสงบภายในใจ อยู่เสมอ นอกจากนี้การตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องมีเงื่อนไข 2 เงื่อนไข คือ อาศัยความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

1. เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ การเรียนรู้ อย่างรอบด้านคือ การเรียนรู้ตั้งแต่รู้เข้าใจ และประยุกต์หรือบูรณาการใช้ รู้ คือ รู้ในหลักวิชาตามที่ได้ศึกษามาเป็นอย่างดี จากนั้นจึงนำมาพิจารณาให้เกิดการเข้าใจกลายเป็นความรู้ของตนเอง และนำไปปฏิบัติประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบันก่อนที่จะนำเสนอแนวทางการแก้ไขต่อไป

2. เงื่อนไขคุณธรรม ประกอบด้วยความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญา ในการดำเนินชีวิต และคุณธรรมต่าง ๆ ที่ช่วยกำกับการดำเนินชีวิตให้อยู่ในครรลองที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ฯลฯ ก่อนที่จะทำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ปัญหาชุมชน และสังคม

การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจพอเพียงและสังคมแห่งชาติ ได้อัญเชิญพระราชปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2542 และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีนายจิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา เป็นประธาน อนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงเมื่อเดือนกันยายน 2546 โดยได้จัดตั้งเครือข่ายขับเคลื่อนออกเป็นคณะทำงานได้แก่ เครือข่ายด้านวิชาการ เครือข่ายด้านการศึกษาเพื่อเด็กและเยาวชน เครือข่ายสื่อมวลชนและประชาชน เครือข่ายประชาสังคม เครือข่ายองค์กรภาคธุรกิจเอกชน เครือข่ายด้านองค์กรภาครัฐ เครือข่ายด้านการเมือง และเครือข่ายผู้นำทางความคิด โดยเครือข่ายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงได้แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเพื่อเด็กและเยาวชน มี ศพพ. นายแพทย์เกษม วัฒนชัย องคมนตรีเป็นที่ปรึกษาติดตามคดี มี ดร. ปรียานุช พิบูลสรารุณ เป็นประธานคณะทำงานการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา (ปรียาดา สุขสว่าง และสำเร็จ ยุธัย, 2555 : 7 - 8)

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาในระยะแรกเริ่มต้นจากการค้นหาตัวอย่างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจน โดยพิจารณาจากกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ พอประมาณกับศักยภาพของนักเรียนพอประมาณกับภูมิสังคมของโรงเรียนและชุมชนที่ตั้ง ฝึกให้เด็กคิดเป็น ทำเป็นอย่างมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันด้านต่าง ๆ โดยการดำเนินกิจกรรมต้องนำไปสู่ความยั่งยืน ส่งเสริมให้นักเรียนใช้ความรู้รอบคอบ ระมัดระวังฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตไม่เอาเปรียบผู้อื่น อดทน มีความเพียร มีวินัย มีสัมมาคารวะ รู้จักทำประโยชน์ให้กับสังคม ร่วมดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และสืบสานวัฒนธรรมไทย

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 3) เป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงคือการปลูกฝังให้เด็กและเยาวชน รู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียงเห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปันมีจิตสำนึกรักษาสีน้ำเงิน และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมค่านิยม เอกลักษณ์ความเป็นไทยการจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการได้ใน 2 ส่วนคือ

1. การบริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ
2. การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งประกอบด้วย

2.1 การสอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในห้องเรียน

2.2 การประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนอกห้องเรียน

การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ และปลูกฝังหลักคิดต่าง ๆ ให้แก่เด็กโดยครูต้องเข้าใจอย่างถูกต้องสามารถวิเคราะห์ความพอเพียง/ไม่พอเพียงของตนเองและครอบครัวได้ และทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียง

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 1) กล่าวว่า การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษามีเป้าหมายหลักที่พัฒนาผลผลิตคือผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมุ่งให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงได้กำหนดเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษาควรมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้และปลูกฝังเสริมสร้างให้ผู้เรียนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดังนี้

1.1 มีความรู้ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเชื่อมโยงกับระบบเศรษฐกิจทั่วไป 2) มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 3) เห็นประโยชน์และตระหนักในความสำคัญของการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการใช้แนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาตนเองพัฒนากลุ่มและพัฒนาสังคม

1.2 มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้ 1) มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาอาชีพเช่นการเกษตรการผลิตและจำหน่ายสินค้าการดำเนินธุรกิจการใช้จ่ายและการออม ฯลฯ 2) ใช้และพัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้ได้ประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน 3) สืบสานและพัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้ได้ประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน และ 4) รักและภาคภูมิใจในความเป็นไทย

1.3 ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้ 1) ปฏิบัติตนให้มีความพอประมาณรู้จักการประมาณตนรู้จักศักยภาพของตนที่มีอยู่ 2) ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความเป็นสิติปัญญายึดทางสายกลางในการปฏิบัติ 3) มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเองพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ 4) มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง คติวิเคราะห์และปฏิบัติด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และ 5) ปฏิบัติตนและดำเนินวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทนเพียรพยายาม แบ่งปัน มีสติปัญญามีวินัยพึ่งตนเองรับผิดชอบและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สรุปสาระสำคัญ

การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษานั้น สถานศึกษาจะต้องนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาบริหารจัดการศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนมีวิธีปรับเจตคติอุปนิสัยและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสังคมได้คาดหวังว่าสถานศึกษาจะเป็นแหล่งที่หล่อหลอมและสร้างผู้เรียนให้มีความดี ความเก่งและมีความสุขท่ามกลางสังคมซึ่งกำลังประสบวิกฤตหลาย ๆ ด้านในปัจจุบัน ความคาดหวังดังกล่าวนี้เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้วประกอบกับได้รับนโยบายทั้งจากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้จัดการศึกษาโดยใช้ “คุณธรรมนำความรู้” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปรัชญาของเศรษฐกิจ อันประกอบด้วย 3 ห่วง (พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันที่ดี) และ 2 เงื่อนไข (ความรู้ คุณธรรม) ดังภาพ



ที่มา : <https://sites.google.com/site/sastrphraracha2513/hlak-prachya-sersthkic-phx-pheiyng>

โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยั่งยืน 4 มิติ (เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม) ดังนั้นสถานศึกษาที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักการในการบริหารจัดการและจัดการศึกษา ให้กับผู้เรียนย่อมสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ตอบสนองต่อนโยบายของหน่วยเหนือรวมทั้งสามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณลักษณะตรงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 คือ ดี เก่ง และมีความสุขได้ และประการสำคัญที่สุดคือได้น้อมนำพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษาซึ่งเป็นการปฏิบัติเพื่อสนองตอบต่อพระมหากษัตริย์คุณในฐานะพสกนิกรผู้จงรักภักดี

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ ที่ได้ให้คำแนะนำในการเขียนบทความวิชาการฉบับนี้ ตลอดจนการให้ข้อสังเกตในการเลือกหัวข้อในการเขียนบทความในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปจัดการศึกษาในสถานศึกษาโครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.
- ประเวศ วะสี. (2542). **เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคม แนวทางพลิกฟื้นเศรษฐกิจสังคม**. กรุงเทพมหานคร : หมอชาวบ้าน
- ปรียาดา สุขสว่าง และสำเริง ยุธชัย. (2555). **การบริหารจัดการการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.
- พิสิฐ ล้อธรรม. (2549). **ปรัชญาการพัฒนา : ทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ มิตรธรรมศาสตร์และการเมือง**. นนทบุรี : สถาบันนโยบายการศึกษา.
- เพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์. (2553). การประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี. **วารสารร่มพญักษ์**. 28(2), 146-166.
- ว. วชิรเมธี. (2550). ความสับสนเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง. **เนชั่นสุดสัปดาห์**, 15(763), 55.
- สุทธาสินี จิตรกรรมไทย. (2550). (26 มีนาคม) สหประชาชาติกับเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวง. **มติชน**: 30
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2548). **แนวคิดของการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2547). **10 ปีชนบทไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อภิชัย พันธเสน. (2551). **ความหวังทางออกและทางเลือกใหม่**. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- อำพล เสนาณรงค์. (2550). **ทัศนะเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง**. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

ประวัติผู้เขียนบทความ

ชื่อ นามสกุล	นางฐรินดา โตเขียว
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 5 เดือน ธันวาคม พุทธศักราช 2516
ที่อยู่ปัจจุบัน	558/7 หมู่ที่ 7 ตำบล สมอแข อำเภอมะนัง จังหวัดพิษณุโลก 65000 , 085-0496753, 086-4405692
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำดำ
จำนวนปีประสบการณ์การทำงาน	23 ปี
ที่อยู่ทำงาน	โรงเรียนบ้านน้ำดำ หมู่ที่ 10 ตำบลดอนทอง อำเภอมะนัง จังหวัดพิษณุโลก 65000

การพัฒนาระบบการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์ม

The Development of Administration System for Assisting Invention and Innovation Vocational to Commercial in the Digital Age by Platform

ผู้วิจัย

ธวัชชัย ลิ้มสุวรรณ

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา วิทโคโต

บทคัดย่อ

การพัฒนาระบบการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์ม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ที่เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ไว้คือ “ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาบนพื้นฐานการวิจัยและนวัตกรรม มีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ มีการนำองค์ความรู้จากงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง ในด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน” สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนอาชีวศึกษาให้เป็นนักเทคโนโลยี นักนวัตกรรม อันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ให้ผู้เรียนคิดเป็น สร้างเป็นและสามารถขยายผลสู่เชิงพาณิชย์เป็นการลดการนำเข้าจากต่างประเทศลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ สร้างรายได้ให้กับผู้ประกอบการที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ 4.0 โดยใช้กลไกการตลาดในยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์ม

คำสำคัญ : สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษา ดิจิทัล แพลตฟอร์ม

Abstract

The development of administration system for assisting invention and innovation vocational to commercial. The purpose was to develop the administration system for assisting invention and innovation vocational to commercial as possible National Research Policy and Strategy has determined “Thailand is a developed country based on research and innovation with quality research results, knowledge from research and innovation is applied to benefit in economic and social aspects, readiness in infrastructure and research and development of personnel in quantitative and qualitative to support the development of the country to be stable, substantial and sustainable” So that Office of the Vocational Education Commission has established a strategy to develop the capacity of vocational learners to be an innovator through the process of developing the inventions. Which will improve the quality of education that students learn to create and can be extended to commercial. To reduce imports from abroad,

reduce government expenses and make money for inventors. In accordance with national development In Thailand 4.0 era by using marketing mechanisms in the digital age with platforms.

Keyword : Invention and Innovation Vocational, Digital, Platform

บทนำ

การจัดทำสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในปัจจุบันที่มีผลผลิตเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่เข้าสู่การใช้ประโยชน์ในการใช้งาน การประกอบอาชีพอย่างจริงจัง รวมทั้งยังไม่สามารถจำหน่ายสู่เชิงพาณิชย์ ทั้งนี้เนื่องจากยังขาดเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบหรือที่มีก็ไม่สามารถตอบโจทย์การจำหน่ายเชิงพาณิชย์ได้เนื่องจากการดำเนินการยังมุ่งเป้าเฉพาะการเรียนการสอนหรือที่มีข้อมูลเพื่อการจำหน่ายในสื่อหรือเว็บไซต์ต่างๆก็มีข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้ก้าวทันกับการตลาดในยุคดิจิทัลที่จะทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาคิดเป็น สร้างเป็นและนำไปใช้ประโยชน์หรือสร้างรายได้ โดยเฉพาะสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ซึ่งจะเป็นการลดการนำเข้าจากต่างประเทศลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ สร้างรายได้ให้กับผู้ประดิษฐ์แล้วยังถือว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วย กอปรกับปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีระบบ และเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด การมีระบบสารสนเทศที่ดีโดยการพัฒนากระบวนการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์มน่าจะเป็นการส่งเสริมสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

การบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล

1. ความหมายของสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม

1.1 สิ่งประดิษฐ์ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ทำให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ หรือประดิษฐ์บางส่วนนำมาประกอบกับสิ่งที่มีอยู่เดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่หรือใช้ประโยชน์ได้มากกว่าเดิม (พรชัย ศิริบุญกุลขจร, 2550)

1.2 นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ สู่เชิงพาณิชย์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม (สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ, 2553)

2. การบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษา

การบริหารจัดการสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษา จากการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอุดมศึกษา ประกอบด้วย 6 ประเด็น (ศิริจรรย์ ผลพันธุ์, 2547) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษา ดังนี้

2.1 การจัดรูปองค์กรบริหารงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษา มี 3 รูปแบบ คือ รูปแบบราชการ รูปแบบยี่ห้อ/นวัตกรรม และรูปแบบเครือข่าย โดยมีแนวโน้มการจัดรูปองค์กรผสมผสานระหว่างรูปแบบยี่ห้อ/นวัตกรรมกับรูปแบบเครือข่ายเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรสำหรับการจัดองค์กร

2.2 การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยแก่นักวิจัยและนักประดิษฐ์ การสนับสนุนทุนให้นักวิจัย นักประดิษฐ์รุ่นใหม่ไปพัฒนาความรู้จากหน่วยงานภายนอก การสนับสนุนทุนศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น และการส่งเสริมให้นักวิจัย นักประดิษฐ์ทำงานกันเป็นทีมหรือเป็นเครือข่ายการวิจัย

2.3 การบริหารงบประมาณ เพื่อส่งเสริมให้นักวิจัย นักประดิษฐ์มีงบประมาณในการดำเนินการ ซึ่งหน่วยงานหลักได้แก่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นผู้จัดสรร รวมทั้งหาจากแหล่งทุนภายนอก และให้สถานศึกษาบริหารจัดการให้นักวิจัย/นักประดิษฐ์ทำงานได้อย่างสะดวก

2.4 การบริหารคุณภาพงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ โดยพิจารณาจากโครงการวิจัย การประเมินผลเบื้องต้นจากรายงานความก้าวหน้า การประเมินผลจากรายงานฉบับสมบูรณ์มีแบบฟอร์มตัวชี้วัดคุณภาพงานวิจัยเพื่อใช้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.5 เครื่องมือสนับสนุนเครื่องมือสนับสนุนการวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ ห้องสมุด และแหล่งค้นคว้าอื่น ศูนย์เครื่องมือกล หรือเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการหรือห้องทดลอง และเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ตั้งแต่เครื่องคอมพิวเตอร์ น้ายาเคมี อุปกรณ์ในการทดลอง

2.6 การเผยแพร่และการใช้ประโยชน์ การนำเสนอในการประชุมทางวิชาการวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่เป็นที่ยอมรับ การนำผลงานไปจดลิขสิทธิ์ หรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริง การใช้งานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ การพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องเชิดชูเกียรติ

3. การพาณิชย์ในยุคดิจิทัล

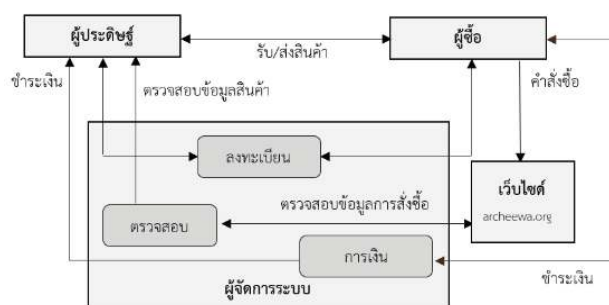
การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (สุกัญญา แซ่ม้อย, 2561) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจระบบของสถานศึกษา การจัดการนำเทคโนโลยีสู่สถานศึกษา การบูรณาการเทคโนโลยีสู่ห้องเรียน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมซึ่งก็คือเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการบริหารจัดการสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาในยุคปัจจุบันที่ต้องการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลเพื่อผลิตและจำหน่าย ดังนั้นสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องปรับรูปแบบให้ก้าวทันกับยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท ต้องรู้จักนำหลักการตลาดดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

สรุป แนวทางการจัดบริหารจัดการสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัลควรได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านปัจจัยต่างๆ และที่สำคัญคือต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันกับเทคโนโลยี และจัดการด้านการบริหารให้สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาได้มีการใช้ประโยชน์และจำหน่ายในเชิงพาณิชย์ได้

แพลตฟอร์มเพื่อการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์

แพลตฟอร์ม (Platform) หรือโมเดลทางธุรกิจ (Platform Business) หมายถึง โมเดลทางธุรกิจที่สร้างคุณค่าจากการอำนวยความสะดวกให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างกลุ่มคนหรือผู้ใช้งานตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยทั่วไปก็คือ กลุ่มหนึ่งเป็นผู้บริโภค และอีกกลุ่มเป็นผู้ผลิต (ธนพงศ์พรณ ธัญญรัตน์ตกุล, 2561) โดยที่เจ้าของแพลตฟอร์ม แม้จะไม่ได้เป็นเจ้าของสินทรัพย์ในสินค้าและบริการที่เกิดขึ้น แต่มีหน้าที่เป็นผู้จัดหาและอำนวยความสะดวก ดังนั้น วางโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบเว็บไซต์ โมบายแอปพลิเคชัน ระบบชำระเงิน ระบบบริหารจัดการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใช้งานทุกคน ทั้งกลุ่มบริโภคและกลุ่มผู้ผลิต ออกแบบกฎเกณฑ์และบริหารจัดการสิ่งที่เกิดขึ้นบนพื้นที่ ดำเนินการสร้างกลุ่มผู้ใช้งานให้เกิดขึ้น เพื่อทำให้กลุ่มผู้บริโภคและกลุ่มผู้ผลิตเกิดการปฏิสัมพันธ์ และดำเนินการบริหารจัดการ จากกลุ่มบริโภคที่ส่งถึงกลุ่มผู้ผลิตผ่านทางเจ้าของแพลตฟอร์มและจากกลุ่มผู้ผลิตที่ส่งถึงกลุ่มบริโภคผ่านทางเจ้าของแพลตฟอร์ม

จากข้อมูลแพลตฟอร์มที่กล่าวมาผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์โดยใช้กลไกในสถานศึกษาอันประกอบด้วยหน่วยงานหลัก ได้แก่ งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมของผู้เรียนและครูงานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาที่มีหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทั้งภายในและภายนอกนำมาสร้างแพลตฟอร์มเพื่อการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ รายละเอียดดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 แพลตฟอร์มเพื่อการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์

จากรูปภาพที่ 1 แพลตฟอร์มเพื่อการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ผู้จัดการระบบซึ่งมอบหมายให้งานศูนย์บ่มเพาะผู้ประกอบการอาชีวศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบดูแลระบบการลงทะเบียน การตรวจสอบข้อมูล และระบบการเงิน 2) ผู้ประดิษฐ์ ซึ่งเป็นทั้งส่วนของครูและนักเรียนนักศึกษาที่ผลิตผลงานสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษารวมทั้งผลงานอื่นๆที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอน 3) ผู้ซื้อ และ 4) เว็บไซต์ ซึ่งใช้ชื่อ www.archeewa.org/Invenvec สำหรับเป็นสารสนเทศในการจัดการข้อมูล ติดต่อสื่อสารระหว่างผู้จัดการระบบ ผู้ประดิษฐ์ และผู้ซื้อ โดยมีลักษณะการทำงานของแพลตฟอร์มโดยสังเขป ดังนี้

1. ผู้ประดิษฐ์ลงทะเบียนและลงข้อมูลสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมในระบบผ่านทางเว็บไซต์
2. ผู้บริหารจัดการระบบตรวจสอบข้อมูลผู้ประดิษฐ์และข้อมูลสินค้าในส่วนต่างๆและโชว์ข้อมูลสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมบนเว็บไซต์
3. ผู้ซื้อศึกษาข้อมูลสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมหากต้องการสั่งซื้อก็ลงทะเบียนในระบบ และทำการสั่งซื้อทางเว็บไซต์
4. ผู้บริหารจัดการระบบแจ้งข้อมูลการสั่งซื้อให้ผู้ประดิษฐ์ทราบ
5. ผู้ซื้อชำระเงินผ่านผู้บริหารจัดการระบบ
6. ผู้ประดิษฐ์จัดส่งสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมให้ผู้ซื้อ
7. ผู้บริหารจัดการระบบจ่ายเงินค่าสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมให้ผู้ประดิษฐ์โดยมีการหักส่วนค่าดำเนินการเพื่อเป็นรายได้ให้กับสถานศึกษา
8. การประกันสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรม ในกรณีสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมไม่เป็นไปตามคุณลักษณะที่กำหนดหรือเกิดปัญหาในการทำงานผู้ซื้อจะประสานมายังผู้บริหารจัดการระบบซึ่งจะประสานไปยังผู้ประดิษฐ์เพื่อติดต่อรับคืนและส่งสิ่งประดิษฐ์ให้กับผู้ซื้อ

บทสรุป

เพื่อให้การจัดทำสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาวิชาโครงการวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร สามารถนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และสามารถต่อยอดสู่การจำหน่ายในเชิงพาณิชย์ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีระบบ และเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด การมีระบบสารสนเทศที่ดีจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ระบบการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์ม ที่ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจุบันนำเข้า 2) กระบวนการบริหาร 3) ผลลัพธ์ และ 4) ข้อมูลย้อนกลับ ดังรูปภาพที่ 4 น่าจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จช่วยให้ผลงานสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาของผู้เรียนและครูที่สร้าง สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดตามความต้องการของผู้ใช้และสามารถนำไปสู่การจดอนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ หรือขึ้นบัญชีสิ่งประดิษฐ์ไทยสู่การจำหน่ายในเชิงพาณิชย์ต่อไป รายละเอียดและองค์ประกอบของระบบการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์ม ประกอบด้วย

1. ปัจจุบันนำเข้า (Input)

- 1.1 คน มีหน้าที่ดำเนินการในส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 เครื่องมือ ได้แก่ คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวก
- 1.3 เทคโนโลยี ได้แก่ สารสนเทศการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์ม

1.4 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. กระบวนการ (Process) ได้แก่ การดำเนินงานของคณะกรรมการเพื่อการบริหารสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ในยุคดิจิทัลด้วยแพลตฟอร์มโดยกระบวนการ PDCA

3. ผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ ผลการจำหน่ายสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมอาชีวศึกษาสู่เชิงพาณิชย์ตามเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนด

4. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ได้แก่ การนำข้อมูลจากผลลัพธ์มาพิจารณากับเกณฑ์และตัวชี้วัดที่กำหนดเพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานและนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการชิ้นนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วิหคโต อาจารย์ที่ปรึกษา และศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์นทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจนผลงานสำเร็จอันจะนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธนพงศ์พรรณ ธัญญรัตน์กุล. (2561). DIGITAL TRANSFORMATION IN ACTION เปลี่ยนธุรกิจในยุคดิจิทัล STEP BY STEP. กรุงเทพมหานคร : วิช กรุ๊ป (ไทยแลนด์)
- พรชัย ศิริกุลสร. (2550). สิ่งประดิษฐ์กับทรัพย์สินทางปัญญา. วารสารทรัพย์สินทางปัญญา ประจำเดือนมกราคม-มีนาคม 2550. กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์.
- ศิโรจน์ ผลพันธิน. (2547). รูปแบบการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษา. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ. (2553). นวัตกรรม : ความหมาย ประเภท และความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ. วารสารบริหารธุรกิจ ปีที่ 33 ฉบับที่ 128 ตุลาคม-ธันวาคม 2553. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์).
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประวัติผู้เขียนและผู้เขียนร่วม

นายธวัชชัย ลิ้มสุวรรณ, ปริญญาโท (ศษ.ม) การบริหารการศึกษา, ครูเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี
ผลงานทางวิชาการ: การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องล้างและอัดจาระบี
นายปรีชา วิหคโต, รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

การพัฒนาการเรียนรู้ทางการพยาบาล

The development of Nursing learning

ผู้วิจัย	นวรรตน์ พระเทพ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นภาพรณ ธิญญา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การเรียนรู้ทางการพยาบาลมีเป้าหมายเพื่อให้บัณฑิตพยาบาลมีความรู้ศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถให้บริการการพยาบาลอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพและการเคารพสิทธิมนุษยชน การเรียนรู้ทางการพยาบาลจึงมุ่งเน้นให้บัณฑิตพยาบาลเกิดมาตรฐานผลการเรียนรู้ 6 ด้าน คือ 1) คุณธรรม จริยธรรม 2) ความรู้ 3) ทักษะทางปัญญา 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ทางการพยาบาลด้วย ADDIE Model ซึ่งเป็นแบบจำลองของการออกแบบกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนคือ 1) Analysis การวิเคราะห์ความต้องการ ปัญหาหรืออุปสรรคของการเรียนรู้ 2) Design การออกแบบวิธีการสอน สื่อการสอน วิธีการเรียนรู้ การระบุกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 3) Development การสร้างเครื่องมือเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การตรวจสอบและปรับปรุงเครื่องมือ 4) Implementation การนำเครื่องมือไปทดลองปฏิบัติใช้ในการเรียนรู้ 5) Evaluation การประเมินผลการใช้เครื่องมือ พิจารณาความเหมาะสม นำมาปรับปรุงเพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป ทั้ง 5 ขั้นตอนของ ADDIE Model จะช่วยให้บัณฑิตพยาบาลมีผลการเรียนรู้ตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสังคมตามเป้าหมายที่กำหนด

คำสำคัญ : การเรียนรู้ทางการพยาบาล, ADDIE Model

Abstract

Nursing learning aims to provide nursing graduates with knowledge of nursing science, and related sciences. Able to provide quality nursing services according to professional standards and work with the health team effectively under professional ethics and respect for human. Nursing learning therefore focuses on nursing graduates to achieve 6 learning outcomes: 1) morality, ethics 2) knowledge 3) intellectual skills 4) interpersonal and responsibility 5) numerical analysis skills, communication and use of information technology 6) Professional practice skills The development of nursing learning with the ADDIE Model , learning process design for systematic learning development consisting of 5 steps: 1) Analysis, needs, problems or obstacles of learning 2) Design, design of teaching methods, teaching methods, learning methods, Identifying learning activities, learning measurement and evaluation 3) Development, creating tools for learning development Inspection and improvement tools 4) Implementation, Implementing tools to practice, use, and learn. 5) Evaluation, evaluation of tool use considering the suitability. The 5 steps of the ADDIE Model will help nursing graduates to have the learning outcomes according to the desirable graduate characteristics of the society according to the goals.

Keywords : Nursing education, ADDIE Model

บทนำ

หน้าที่ของพยาบาลคือ “การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับ การดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล” (พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์, 2528: 2) การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลได้นำรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายมาใช้ เพื่อพัฒนานิสิตให้เกิดมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี 6 ด้าน ตามที่กำหนดไว้ในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี (สุทธนันท์ กัลละ และคณะ, 2559: 103) มีนักวิชาการและนักการศึกษาจากหลายประเทศนำเสนอแนวคิด ADDIE Model มาใช้เพื่อออกแบบการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้ตามสาขาต่างๆ ในหลากหลายหลักสูตร หลายองค์กร ในนานาประเทศ และได้รับการพิสูจน์แล้วว่า ADDIE Model ส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนทางการพยาบาล

การเรียนรู้ทางการพยาบาลมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นิสิตเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 3 ด้าน คือ

1) ด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) หมายถึง การเรียนรู้ด้านความคิด ความรู้ การแก้ปัญหา เป็นพฤติกรรมทางสมองและสติปัญญา (รัฐพล ประดับเวทย์, 2560: 1052) การใช้สมองเพื่อการเรียนรู้ แบ่งเป็น 6 ลำดับขั้น ได้แก่ การจำ (remembering) ความเข้าใจ (understanding) การประยุกต์ใช้ (applying) การวิเคราะห์ (analyzing) การประเมินค่า (evaluation) และการคิดสร้างสรรค์ (creating) (พิศิษฐ์ ตันทวนิช, 2558: 16)

2) ด้านจิตพิสัย (affective domain) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออก เช่น ดีใจ รัก โกรธ ความรักใคร่ชอบ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น (โชติ เพชรชื่น, 2558: 7) พฤติกรรมด้านนี้จะไม่เกิดขึ้นที่ ผู้สอนควรจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมและสอดคล้องกับความตั้งใจ จะช่วยให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จิตพิสัยประกอบด้วย การรับรู้ (receiving) การตอบสนอง (responding) การเกิดค่านิยม (valuing) การจัดระบบ (organization) และบุคลิกภาพ (characterization) (รัฐพล ประดับเวทย์, 2560: 1053)

3) ด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่วชำนาญ โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นเครื่องบ่งชี้ระดับของทักษะที่เกิดขึ้น (ดวงเดือน เทพนวล, 2556: 99) ทักษะพิสัยประกอบด้วย พฤติกรรมการรับรู้ (imitation) กระทำตามแบบ (manipulation) การหาความถูกต้อง (precision) 4) การกระทำอย่างต่อเนื่องหลังจากตัดสินใจ (articulation) และการกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ (naturalization) (รัฐพล ประดับเวทย์, 2560: 1053)

รูปแบบการเรียนรู้ทางการพยาบาล

รูปแบบการเรียนรู้ทางการพยาบาลมีหลากหลายรูปแบบ โดยแต่ละรูปแบบมีการศึกษาวิจัยเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย ดังนี้

1) รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาด้านพุทธิพิสัย เช่น

การเรียนรู้ที่ใช้สมองเป็นฐาน (ปราณี อ่อนศรี, 2555: 253) “มี 5 ขั้นตอนคือ 1) วิธีผ่อนคลาย เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เรียนก่อนเข้าสู่บทเรียน มีสมาธิในการเรียน มีความคิดไตร่ตรอง คิดอย่างเป็นระบบ อาจใช้เสียงดนตรีเพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย 2) การใช้ผังมโนทัศน์ การนำเข้าสู่บทเรียนโดยการเชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ 3) การถ่ายโยงการเรียนรู้ โดยการให้ผู้เรียนวิเคราะห์ประเด็นที่กำหนดให้จากทฤษฎีตามหลักการ สู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 4) การบริหารสมอง เป็นการกระตุ้นให้เลือดไปเลี้ยงสมอง โดยการฝึกครั้งละ 5-10 นาที ช่วยให้ผู้เรียนชีกซ้ายและชีกขวาทำงานประสานงานได้ดีขึ้น 5) การคิดไตร่ตรอง การให้ผู้เรียนได้ทบทวนเนื้อหาจากประเด็นคำถาม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ครั้งต่อไป” ผลของการเรียนรู้ที่ใช้สมองเป็นฐาน พบว่าผู้เรียนมีคะแนนความรู้สูงขึ้นกว่าระยะก่อนการเรียนรู้ที่ใช้สมองเป็นฐาน

การฝึกคิดแบบหมวกหกสี (ยชญ์วินทร์ จรบุรณย์, 2560: 38) “ดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือ 1) การระบุประเด็นปัญหา รวบรวมปัญหา 2) การวิเคราะห์ ประเมินความเหมาะสมของความคิด โดยให้ผู้เรียนกล่าวความคิดของตนออกมาตามสีของหมวก ได้แก่ สีขาว: ข้อมูลข่าวสาร สีแดง: อารมณ์ ความรู้สึก สีดำ: การตั้งคำถามหรือตั้งข้อสงสัย สีเหลือง: การมองในแง่ดี มีความหวัง สีเขียว: การคิดอย่างสร้างสรรค์ สีฟ้า: การสามารถควบคุมความคิดทั้งหมดให้มองเห็นภาพรวมของการคิด 3) การตัดสินใจทางความคิด โดยให้ผู้เรียนแต่ละคนนำข้อมูลที่ได้จากการอภิปรายกลุ่มในขั้นตอนที่ 2 มาแยกแยะความแตกต่างของข้อมูลและเขียนเป็นแผนภูมิโน้ตทัศน์ 4) การจัดการความรู้ เป็นการประยุกต์ใช้ความคิด โดยผู้เรียนเลือกทางเลือกที่เหมาะสมซึ่งนำไปปฏิบัติได้จริงกับกรณีศึกษาที่ได้รับมอบหมาย” ผลของการฝึกคิดแบบหมวกหกสี พบว่าผู้เรียนมีความสามารถในการคิดขั้นสูง สูงกว่าระยะก่อนการฝึกคิดแบบหมวกหกสี

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (นิภา กิมสูงเนิน, 2557: 82) “ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นประสบการณ์ ผู้เรียนจะได้รับข้อมูลจากการลงมือปฏิบัติ เป็นประสบการณ์จริงหรือประสบการณ์จำลอง 2) ขั้นสะท้อนและอภิปราย ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแสดงความรู้สึกของตนเอง โดยแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม 3) ขั้นความคิดรวบยอด ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ผู้เรียนทุกกลุ่มเสนอผลการอภิปรายของกลุ่มตนให้เพื่อนทั้งชั้นฟัง 4) ขั้นประยุกต์แนวคิด ผู้เรียนใช้ความคิดแบบรวบยอด หรือผลิตความคิดรวบยอดรูปแบบต่างๆ เป็นการแสดงถึงผลสำเร็จของการเรียนรู้” ผลการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม พบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระยะก่อนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2) รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาด้านจิตพิสัย เช่น

กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา (วิบูลลักษณ์ ปริยาวงศากุล, 2555:) “ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นเตรียมการ การให้ความรู้พื้นฐานแก่ผู้เรียน เรื่องกระบวนการจิตตปัญญา 2) ขั้นทดลอง 3) ขั้นประเมินผล ผู้เรียนฝึกการเรียนรู้แบบนำตนเองจากคู่มือพัฒนานิสิต โดยนำความรู้จากขั้นที่ 1 และ 2 มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาด้วยการฝึกบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ แก้ปัญหาตามกรณีศึกษา 15 เรื่อง” ผลการเรียนรู้ด้วยกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา พบว่าคะแนนความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเองของผู้เรียนสูงขึ้นทั้งด้านการจัดการตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ และด้านการควบคุมตนเอง

การเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม (ดวงเดือน เทพนวล, 2556: 101) “ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนได้แก่ 1) กิจกรรมการหาคำตอบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ โดยผู้เรียนเลือกสมาชิกกลุ่มตามความสมัครใจ 8-10 คน แต่ละกลุ่มกำหนดประเด็นที่สนใจแล้วนำมาอภิปราย เพื่อได้แนวทางในการหาคำตอบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ 2) กิจกรรมเรียนรู้เทคโนโลยีชีวภาพจากสื่อวีดิทัศน์ ผู้สอนกำหนดรายชื่อสมาชิกให้กลุ่มละ 10-13 คน หลังจากชมวีดิทัศน์ 3 เรื่อง ให้แต่ละกลุ่มตอบคำถามที่ผู้สอนเตรียมไว้ 3) กิจกรรมก้าวทันโลกกับเทคโนโลยีชีวภาพ ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีชีวภาพคนละ 1 เรื่อง จากนั้นแบ่งเป็น 10 ชุด ผู้สอนแบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มตามตำแหน่งที่นั่งในชั้นเรียน กลุ่มละ 8-10 คน แล้วให้แต่ละกลุ่มประเมินความน่าสนใจ โดยลงคะแนนเลือกผลงานที่ดีที่สุด 4) กิจกรรมเคมีใกล้ตัว ผู้สอนมอบหมายให้ผู้เรียนทำชิ้นงานจากฉลากผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดมาส่งคนละ 1 ชิ้น แบ่งฉลากเป็น 7 ชุด ตามประเภทของผลิตภัณฑ์ และให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มโดยเลือกสมาชิกเองกลุ่มละ 6-8 คน ทุกกลุ่มต้องหาข้อมูลของผลิตภัณฑ์ที่ได้รับมอบหมายภายใน 30 นาที 5) กิจกรรมหลากหลายพลังงาน ผู้เรียนแบ่งกลุ่มตามความสมัครใจกลุ่มละ 6-8 คน แต่ละกลุ่มต้องทำชิ้นงานวาดรูปประกอบคำอธิบายการใช้พลังงานในชีวิตประจำวัน และการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของพลังงาน จากนั้นส่งผู้แทนนำเสนอหน้าชั้นใช้เวลากลุ่มละ 45 นาที 6) กิจกรรมรู้จักภูมิปัญญาไทย ผู้เรียน เลือกสมาชิกกลุ่มเองกลุ่มละ 6-10 คน ทุกกลุ่มใช้เวลา 2 สัปดาห์ เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง โดยทุกกลุ่มต้องมีเนื้อหาไม่ซ้ำกัน และนำเสนอข้อมูลหน้าชั้นกลุ่มละ 15-20 นาที” ผลของการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม พบว่าผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อนได้ มีความสุขกับการทำงานกลุ่ม และมีความเอาใจใส่ต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม

3) รูปแบบการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาด้านทักษะพิสัย เช่น

การใช้ผู้ป่วยจำลอง (คัทรียา รัตนวิมล และคณะ, 2558: 182) “ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ผู้ป่วยจำลอง 2) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้โดยผู้ป่วยจำลอง การจัดทำรูปแบบการเรียนรู้ คำแนะนำการใช้รูปแบบการเรียนรู้ และแผนการสอน 3) การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ผู้ป่วยจำลองกับผู้เรียนซึ่งเป็นนิสิตพยาบาล 4) การประเมินผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ผู้ป่วยจำลอง” ผลการใช้ผู้ป่วยจำลองพบว่าผู้เรียนสามารถอธิบายและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ได้ เนื่องจากได้ฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยจำลองในชั้นเรียนมาแล้ว

กิจกรรมเสริมทักษะ (ศรินรัตน์ วัฒนธรรณ์ และนันทิยา แสงทรงฤทธิ์, 2560: 161) “ประกอบด้วย 1) กิจกรรมเสริมทักษะการปฏิบัติการพยาบาล โดยการฝึกปฏิบัติภายใต้โจทย์สถานการณ์ 2) จัดทำแผนผังสรุปความคิด ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมเสริมทักษะการปฏิบัติการพยาบาลตามแต่ละหัวข้อ” ผลของการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเสริมทักษะ พบว่าคะแนนความรู้อธิบายและคะแนนความมั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาลของผู้เรียนสูงขึ้นกว่าระยะก่อนการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมเสริมทักษะ

การใช้สถานการณ์เสมือนจริง (สุพรรณิ กัณห์ดิลก และตรีชฎา ปุ่นสำเร็จ, 2559: 10) “ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการให้ข้อมูลสื่อสัญญาณ โดยผู้เรียนศึกษาสถานการณ์ล่วงหน้าจากข้อมูลผู้ป่วยที่มอบหมายให้ จัดสถานที่ บุคคล อุปกรณ์ ให้เชื่อมโยงกับข้อมูลของผู้ป่วย 2) ขั้นเตรียมผู้เรียน ผู้สอนแจ้งวัตถุประสงค์การเรียนรู้ สถานการณ์ สิ่งที่ต้องเรียนรู้อย่างละเอียดก่อน มอบหมายสถานการณ์ในการเรียนรู้แก่ผู้เรียน จัดให้ผู้เรียนอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ในกลุ่ม กำหนดสมมติฐาน รวบรวมข้อมูลที่พบจากสถานการณ์ เพื่อนำผลไปใช้ในขั้นปฏิบัติการ 3) ขั้นปฏิบัติการ แบ่งผู้เรียนเป็น 14 กลุ่ม กลุ่มละ 7-8 คน แต่ละกลุ่มส่งผู้แทน 2 คน เข้าห้องปฏิบัติการพยาบาล ใช้เวลาปฏิบัติการพยาบาล 8-12 นาที ผู้สอนอยู่ในห้องสังเกตการณ์ บันทึกพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การให้ข้อมูลป้อนกลับและการอภิปราย 4) ขั้นการอภิปราย ผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนทุกคนให้อภิปรายสถานการณ์ ทั้งสิ่งที่ปฏิบัติได้ดีและสิ่งที่ควรพัฒนา 5) ขั้นการสะท้อนคิด เพื่อให้ผู้เรียนสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเองหลังขั้นปฏิบัติการและการอภิปราย โดยให้ผู้เรียนทุกคนเขียนอธิบายความคิดของตนเองที่มีต่อสถานการณ์ 6) ขั้นการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ เป็นกระบวนการให้เหตุผลทางคลินิกหรือการคิดอย่างมีวิจารณญาณ” ผลการใช้สถานการณ์เสมือนจริง พบว่าช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะการแก้ปัญหาทางการพยาบาล ทักษะการตัดสินใจทางคลินิก และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การที่ผู้สอนออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ทางการพยาบาลที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย แนวคิดที่นิยมนำมาใช้ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ทางการพยาบาล ได้แก่ ADDIE Model

การออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ทางการพยาบาลด้วย ADDIE Model

ในปี 2000 Steven J. McGriff (2008, July, 27) ได้นำเสนอแนวคิดในรูปบทความวิชาการเรื่องการออกแบบการเรียนรู้ด้วย ADDIE Model โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จากเดิมที่ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขั้นตอนการออกแบบการเรียนการสอนด้วย ADDIE Model

ขั้นตอน	วิธีการ	ผลลัพธ์
Analysis ขั้นตอนวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาการเรียนการสอน	เป็นขั้นตอนพื้นฐานของทุกๆขั้นตอน โดยการระบุปัญหา แหล่งที่มาของปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาที่มีความเป็นไปได้	- รายละเอียดของผู้เรียน - ข้อจำกัดหรืออุปสรรคต่างๆ - ความต้องการ, ประเด็นปัญหา - การวิเคราะห์งาน
Design ขั้นตอนการออกแบบการเรียนการสอน	โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้จะนำไปสู่การออกแบบที่ตรงตามความสภาพปัญหา	- การตั้งวัตถุประสงค์ที่วัดได้ - กลยุทธ์การเรียนการสอน - แบบร่างของรูปแบบการเรียนการสอน
Development ขั้นตอนการพัฒนาแบบการเรียนการสอน	ขั้นตอนนี้ได้จากผลลัพธ์ของขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการดำเนินการที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยกำหนดรายละเอียดของการเรียนการสอน เช่น แผนการสอน บทเรียน สื่อการสอน หนังสือ แผนภูมิ และโปรแกรมต่างๆ	- storyboard - บทเรียน - แบบฝึกหัด - คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
Implementation ขั้นตอนการนำไปใช้ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้เมื่อนำไปใช้ในบริบทจริง	เป็นขั้นตอนฝึกอบรมผู้สอน และการทดลองกับหน่วยทดลอง เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้มั่นใจว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่ารูปแบบการเรียนการสอนแบบเดิม	- ข้อเสนอแนะจากผู้เรียน - ข้อมูลจากการเรียนการสอน
Evaluation ขั้นตอนการประเมินผลการใช้รูปแบบ ประกอบการตัดสินใจที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอน	เป็นขั้นตอนการวัดประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ การประเมินควรออกแบบว่าจะประเมินช่วงใด เช่น ขณะเรียน หรือประเมินระหว่างช่วงการเรียน และวัดหลังการเรียน การประเมินแบ่งเป็นการประเมินเป็นระยะๆ และการประเมินสรุปผล	- การรับรองรูปแบบ - รายงานโครงการ - รูปแบบการเรียนการสอนที่ปรับปรุง/แก้ไข จากผลการประเมินการใช้รูปแบบ

ที่มา : ดัดแปลงจาก Steven J. McGriff (2008, July, 27)

การออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนด้วย ADDIE Model มี 5 ขั้นตอนหลักได้แก่ Analysis, Design, Development, Implementation & Evaluation มีนักวิชาการและนักศึกษานำไปใช้ออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในหลากหลายหลักสูตร หลายองค์กร ในนานาประเทศ และได้รับการพิสูจน์แล้วว่า ADDIE Model ส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น รายละเอียดของการออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนด้วย ADDIE Model ดังแสดงตามภาพ

ภาพ แสดงขั้นตอนการดำเนินการออกแบบรูปแบบการเรียนการสอนด้วย ADDIE Model

ระยะที่ 1		
วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน วิชาการพยาบาลพื้นฐาน 	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาจาก อาจารย์พยาบาลผู้สอนวิชาการพยาบาล พื้นฐาน และนิสิตพยาบาลที่เคย ลงทะเบียนเรียนวิชาการพยาบาลพื้นฐาน	ขั้นตอนที่ 2 ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ การเรียนการสอนวิชาการพยาบาลพื้นฐาน
ระยะที่ 2		
สร้างและพัฒนารูปแบบ 	ขั้นตอนที่ 1 สร้างและพัฒนารูปแบบ	ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบ ไปใช้ในการเรียนการสอนวิชาการพยาบาล พื้นฐาน
ระยะที่ 3		
ทดลองใช้รูปแบบ 	ขั้นตอนที่ 1 ฝึกอบรมอาจารย์พยาบาลผู้สอน วิชาการพยาบาลพื้นฐาน	ขั้นตอนที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบ
ระยะที่ 4		
การประเมินผลการใช้รูปแบบ	ขั้นตอนที่ 1 การประเมินผลเชิงคุณภาพและเชิง ปริมาณของรูปแบบ	ขั้นตอนที่ 2 รับรองรูปแบบ

ผลของการใช้ ADDIE Model ต่อการเรียนรู้รายวิชาการพยาบาลพื้นฐาน 1

ผลของการใช้ ADDIE Model ต่อการเรียนรู้รายวิชาการพยาบาลพื้นฐาน 1 เรื่องการปูเตียงที่มีผู้ช่วย และการปูเตียงว่าง พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผลการเรียนรู้ 6 ด้านของนิสิตพยาบาลชั้นปีที่ 1 ระยะหลังการใช้ ADDIE Model สูงกว่าระยะก่อนการใช้ ADDIE Model ดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผลการเรียนรู้ 6 ด้านของนิสิตพยาบาลชั้นปีที่ 1 ระยะก่อนการใช้ ADDIE Model และระยะหลังการใช้ ADDIE Model

รายการประเมิน	ระยะก่อนการใช้ ADDIE Model		ระยะหลังการใช้ ADDIE Model		t-test	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	t	p-value
ด้านคุณธรรม จริยธรรม 4.38 .378 4.75 .221 -4.38 <.001						
1. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.30	.470	4.69	.470		
2. ความมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามกติกาสังคม	4.38	.496	4.84	.367		
3. ความเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.34	.485	4.73	.452		
4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.50	.509	4.73	.452		
5. การประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	4.38	.571	4.76	.429		
ด้านความรู้ 4.30 .412 4.61 .412 -3.37 .002						
1. ความรู้เชิงวิชาการทั่วไป	4.34	.485	4.65	.485		
2. ความรู้เชิงวิชาชีพ	4.26	.485	4.80	.401		
3. ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	4.30	.549	4.69	.470		
4. ความสามารถนำความรู้ทางวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	.587	4.57	.503		
5. ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า เพิ่มเติม เรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนางาน	4.34	.628	4.34	.485		
ด้านทักษะทางปัญญา 4.23 .434 4.58 .186 -4.07 <.001						
1. ความสามารถในการคิดเพื่อการวางแผนการทำงานให้การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา	4.30	.549	4.65	.485		
2. การจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม	4.23	.514	4.57	.452		
3. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.19	.633	4.53	.508		
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	4.30	.549	4.53	.706		
5. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.15	.543	4.53	.496		
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ 4.44 .383 4.73 .292 -3.36 .002						
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทุกคน	4.42	.503	4.57	.503		
2. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	4.46	.508	4.76	.429		
3. ความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่	4.16	.496	4.76	.485		
4. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.30	.549	4.69	.470		
5. ความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.42	.503	4.88	.325		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระยะก่อนการใช้ ADDIE Model		ระยะหลังการใช้ ADDIE Model		t-test	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	t	p-value
ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร 4.18 .469 4.63 .257 -4.30 <.001 และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						
1. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	4.30	.470	4.46	.508		
2. ความสามารถในการพูดเพื่อสื่อสารความคิดของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม	4.23	.587	4.50	.509		
3. ความสามารถในการเขียนเพื่อสื่อสารความคิดของตนเองต่อผู้อื่นอย่างถูกต้อง	4.23	.587	4.69	.470		
4. ความสามารถทางด้านสถิติและการคำนวณ	4.03	.662	4.65	.485		
5. การประยุกต์ใช้สารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน	4.11	.588	4.84	.367		
ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ 4.39 .368 4.63 .253 -3.26 .003						
1. มีทักษะการปฏิบัติงานในการให้บริการทางวิชาชีพ	4.42	.503	4.57	.503		
2. มีทักษะการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.38	.496	4.57	.496		
3. ความรู้ทางวิชาชีพกับการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.26	.533	4.73	.452		
4. มีความตื่นตัว ระมัดระวัง และรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ	4.42	.643	4.61	.367		
5. มีความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.46	.581	4.69	.470		
รวมทุกด้าน 4.32 .289 4.66 .132 -5.98 <.001						

สรุป

ผลของการใช้ ADDIE Model ต่อการเรียนรู้รายวิชาการพยาบาลพื้นฐาน 1 พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานผล
การเรียนรู้โดยรวมของนิสิตพยาบาลชั้นปีที่ 1 ระยะหลังการใช้ ADDIE Model สูงกว่าระยะก่อนการใช้ ADDIE Model
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียดรายด้านดังนี้

1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ระยะหลังการใช้ ADDIE Model ($\bar{x}$ =4.75, SD=.221) สูงกว่าระยะก่อนการใช้
ADDIE Model ($\bar{x}$ =4.38, SD=.378) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t =-4.38, p -value< .001)

2) ด้านความรู้ ระยะหลังการใช้ ADDIE Model ($\bar{x}$ =4.61, SD=.412) สูงกว่าระยะก่อนการใช้ ADDIE Model
($\bar{x}$ =4.30, SD=.412) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t =-3.37, p -value .002)

3) ด้านทักษะทางปัญญา ระยะหลังการใช้ ADDIE Model ($\bar{x}$ =4.58, SD=.186) สูงกว่าระยะก่อนการใช้
ADDIE Model ($\bar{x}$ =4.23, SD=.186) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t =-4.07, p -value< .001)

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ภายหลังการใช้ ADDIE Model ($\bar{x}=4.73$, $SD=.292$) สูงกว่าระยะก่อนการใช้ ADDIE Model ($\bar{x}=4.44$, $SD=.383$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=-3.36$, $p\text{-value} .002$)

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภายหลังการใช้ ADDIE Model ($\bar{x}=4.63$, $SD=.257$) สูงกว่าระยะก่อนการใช้ ADDIE Model ($\bar{x}=4.18$, $SD=.469$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=-4.30$, $p\text{-value} < .001$)

6) ด้านทักษะการปฏิบัติทางวิชาชีพ ภายหลังการใช้ ADDIE Model ($\bar{x}=4.63$, $SD=.253$) สูงกว่าระยะก่อนการใช้ ADDIE Model ($\bar{x}=4.39$, $SD=.368$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=-3.26$, $p\text{-value} .003$)

การพัฒนาการเรียนรู้มีหลากหลายรูปแบบ แต่ทุกรูปแบบมุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามมาตรฐานผลการเรียนรู้ มีคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ และสามารถแก้ไขปัญหาพร้อมกับการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ แต่อย่างไรก็ตามความรู้และทักษะของผู้เรียนขึ้นอยู่กับแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2552*. มปท.
- ศัทธิยา รัตนวิมล, วารินทร์ แก้วอุไร และพูลสุข หิงคานนท์. (2558). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยผู้ป่วยจำลองร่วมกับวงสนทนาแห่งความไวใจเพื่อส่งเสริมความสุขในการเรียนสำหรับนิสิตพยาบาล. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*. 9(3), 179-192.
- โชติ เพชรชื่น. (2558). *จิตพิสัย*. eJournals SWU. เข้าถึงได้จาก ejournals.swu.ac.th. (วันที่สืบค้นข้อมูล : 1 สิงหาคม 2561).
- ดวงเดือน เทพนวล. (2556). การพัฒนาพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยวิธีการสอนแบบกระบวนการกลุ่ม. *วารสารราชภัฏเชียงใหม่*. 14(2), 98-108.
- นิภา กิมสูงเนิน. (2557). ผลของการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต. *วารสารพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยรังสิต*. 8(2), 78-89.
- ปราณี อ่อนศรี. (2555). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ใช้สมองเป็นฐานของนักเรียนพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. *เวชสารแพทย์ทหารบก*. 65(4), 249-257.
- พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528. (2528, 20 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 114 ตอนที่ 75 ก หน้า 1-23.
- พิศิษฐ์ ตันทวนิช. (2558). แนวคิดการจำแนกพฤติกรรมการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาด้านพุทธิพิสัยตามแนวคิดของบลูมและคณะฉบับปรับปรุง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. 3(2), 13-26.

- ยชญ์วินทร์ จรบุรณย์. (2569). ผลของโปรแกรมการฝึกคิดแบบหมวกหกสีที่มีต่อความสามารถในการคิดขั้นสูงของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*. 10(1), 34-44.
- รัฐพล ประดับเวทย์. (2560). แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีตามแนวคิดอนุกรวิธานของบลูม. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. 10(3), 1051-1085.
- วิบูลย์ลักษณ์ ปรียาวงศากุล. (2555). ผลของรูปแบบการพัฒนานักศึกษาพยาบาลด้วยกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาต่อความพร้อมในการเรียนรู้แบบนำตนเอง. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*. 5(2), 104-113.
- ศรินรัตน์ วัฒนธรรนันท์ และนันทยา แสงทรงฤทธิ์. (2560). ผลของกิจกรรมเสริมทักษะต่อความรู้ และความมั่นใจของนักศึกษาพยาบาลในการขึ้นฝึกปฏิบัติการพยาบาลในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 2. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 18(1), 157-166.
- สุทธนันท์ กัลปิกะ, รุ่งนภา จันทรา, อติญาณ์ ศรีเกษตรริน และอังสนี กันสุขเจริญ. (2559). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. 26(1), 93-108.
- สุพรรณิ กัณห์ดิลก และตรีชฎา ปุ่นสำเร็จ. (2559). การจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เสมือนจริง : การออกแบบการเรียนรู้ทางการพยาบาล. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*. 9(1), 1-14.
- McGriff, S. J. (2008). Instructional system design (ISD): using the ADDIE model. สืบค้น 1 สิงหาคม 2561, จาก mcgriffsteven@foothill.edu.650.949.7681.

การพัฒนางานองค์กร : แนวคิดกระบวนการของนักบริหารการพัฒนางานองค์กร

ORGANIZATION DEVELOPMENT : CONCEPT PROCESS OF DEVELOPMENT PROFESSIONAL

ผู้วิจัย

ปาริญา รักษาทรัพย์

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ

บทคัดย่อ

การพัฒนางานองค์กร (OD) ในยุคปัจจุบันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนางานองค์กร โดยเน้นที่ความร่วมมือกันมากกว่า การใช้อำนาจ การควบคุม หรือการบังคับ ดังนี้ 1. การให้ความสำคัญกับคน (Respect for People) 2. การไว้วางใจและการสนับสนุน (Trust and Support) 3. ความเท่าเทียม (Power Equalization) 4. การเผชิญหน้ากับปัญหา (Confrontation) 5. การเน้นการมีส่วนร่วมของคน (Participation) คุณค่าและเป้าหมายทั้ง 5 ประการนั้นเป็นสภาพเทคนิค การพัฒนางานองค์กร ที่จะผลักดันให้เกิดขึ้นเพื่อทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีกระบวนการในการพัฒนา ดังต่อไปนี้ 1. ขั้นวินิจฉัยองค์กร (Diagnosis) 2. ขั้นการดำเนินการพัฒนา (Intervention) 3. ขั้นการประเมินและพิจารณาปัญหาที่เกิดจากการพัฒนา (Follow up) ขั้นตอนของกระบวนการจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางที่ดีและนำมาข้อมูลมาใช้สนับสนุนกิจกรรมทางการพัฒนางานองค์กร เพื่อให้ได้แนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการ แก้ไขอุปสรรคและปัญหารวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะเป็นการสร้างสมรรถนะให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน ผู้บริหารองค์กรจะต้อง จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น ในการบริหารจัดการองค์กร มีการปรับเปลี่ยนบูรณาการให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการสื่อสารที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น องค์กรจึงจะสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความสำเร็จก้าวสู่ความเป็นเลิศ

คำสำคัญ : การพัฒนางานองค์กร กระบวนการบริหารการพัฒนา

Abstract

The objectives of Organization Development in the present era are to achieve organization's goals effectively and to keep up with changes. It is emphasized on unity and cooperation rather than the use of control or force as follows: 1) Respect for people 2) Trust and support 3) Power equalization 4) Confrontation and 5) Participation. All 5 values are technical conditions in developing the operation of organization to achieve high efficiency. The development process is as follows: 1) Organization diagnosis 2) Development operation (Intervention) and 3) Assessment and consideration of problems arising from development

(Follow Up). These are the guidelines that will support to create positive change for management operation. These will also help to solve obstacles and evaluate the performance which will be created to make the organization competent. Organization executives need to be flexible in management and adapt various suitable context in economy, politics, society, culture, technology and modern communication. As a result, the organization will develop continuously and step towards excellency.

Keyword : Organization Development, Development Administration

บทนำ

ในภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง หลายองค์การต่างวิตกกังวลกับสิ่งที่เกิดขึ้น แต่สิ่งหนึ่งที่หลายหน่วยงานค้นหา คือ “ภูมิคุ้มกัน” หรือการสร้าง Talent Man เสมือนเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สร้างความแข็งแกร่งให้กับหน่วยงาน ในปัจจุบันนี้สังคมที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น เป็นสังคมที่ขึ้นกับบริหารการพัฒนา กระบวนการการพัฒนาจินตนาการและความรับผิดชอบของนักบริหารจากสถาบันใหญ่ ๆ ในสังคมแบบนี้การบริหารในส่วนที่เป็นภารกิจความรับผิดชอบ และการฝึกปฏิบัติจะเป็นแกนนำที่สำคัญ เพราะเป็นความต้องการและช่วยเหลือที่จำเป็น และเป็นองค์ความรู้ด้วย การดำเนินการขององค์การในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาองค์การ ในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลง ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์การสภาวะแวดล้อมทั่วไป มิติดที่กำหนดเงื่อนไข ในการดำเนินการขององค์การ หรือเรียกได้ว่ามีอิทธิพล ต่อองค์การเป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมภายนอก ที่เป็นตัวกำหนดการดำเนินการขององค์การ เช่น เศรษฐกิจเทคโนโลยี สังคม การเมือง กฎหมาย และมีติระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อองค์การอีกด้วย (Griffin, R. W. 1999) การเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นกระบวนการ เพื่อการอยู่รอด หรือการปรับเปลี่ยนสภาพที่เป็นอยู่ ให้สามารถต้านทานต่อสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงองค์การอาจเป็นการเปลี่ยนแปลง เฉพาะรูปแบบหรือการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาอันหมายถึง พฤติกรรมการทำงานหรือการเปลี่ยนแปลงทางเนื้อหาและรูปแบบไปพร้อมๆ กัน(ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554) ก็ได้สภาพแวดล้อมขององค์การธุรกิจผู้บริหารในองค์การทุกชนิด จะต้องพิจารณาว่าสภาพแวดล้อมย่อมมีผลกระทบต่อการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆขององค์การธุรกิจ เพื่อจะได้มีโอกาสดำเนินการป้องกันภัยคุกคามที่อาจจะเกิดขึ้นผู้บริหารควรตระหนักถึงโอกาสและวางแผนสำหรับอนาคตเพราะถ้าผู้บริหารไม่เอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมย่อมแสดงว่าองค์การธุรกิจอาจจะดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมาย สภาพแวดล้อมขององค์การธุรกิจอาจจะช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การได้ เพราะสภาพแวดล้อมประกอบด้วยพลังที่มีอิทธิพลต่อองค์การทั้งสิ้น จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้้องค์การต่างๆ ต้องมีการพัฒนาองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (จินตนา บุญบงการ, 2552) ซึ่งเป็นไปไม่ได้ที่บุคลากรในองค์การจะมีความเก่งและความสามารถอย่างสูงสุดเพราะปัจจุบัน องค์การได้รับผลกระทบต่อการแปลงการของสภาวะแวดล้อมที่หลากหลาย ดังนั้น การอบรมและการพัฒนาบุคลากร หรือเรียกว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ จะเป็นการสร้างข้อกีดกันอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์การได้ (Gregory G. Dess, S. T. Lumpkin, Marilyn L. Taylor, 2004)

ดังนั้น นักบริหารการพัฒนาองค์กร จึงมีบทบาทที่มีความสำคัญ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและให้บรรลุ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมี ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการองค์การบทความนี้ได้บทวนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรกระบวนการพัฒนาและ บทของนักบริหารการพัฒนาโดยมีเนื้อหาตามลำดับดังนี้

ความหมายของคำว่า “แนวคิดการพัฒนาองค์กร”

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารหรือบุคลากรใน องค์กรที่ต้องการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแบบแผนมีการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนกลยุทธ์ การใช้ทรัพยากรเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจาก การศึกษาพบว่านักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ หมายถึง การประยุกต์องค์ความรู้จาก สาขาทางด้าน พฤติกรรมศาสตร์ เช่น ทางด้านจิตวิทยาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา และสาขาอื่น ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ขององค์กรภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) หรือใช้ตัวอักษรย่อว่า (OD) เป็นทั้ง แนวคิดสาขาวิชา และวิชาชีพที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1940 และ 1950 แต่เริ่มแพร่หลายเมื่อทศวรรษ 1960 การพัฒนาองค์กร ยังคงเป็นสาขาที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีความรู้หลายชุดซึ่งต้องสังเคราะห์ หรือบูรณาการเข้าด้วยกัน (เรื่องวิทย เกษสุวรรณ, 2557) นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาองค์กร ว่าการพัฒนาองค์กรเป็นการ ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษา ที่สลับซับซ้อน ที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยมตลอดจนโครงสร้างขององค์กร เพื่อว่าองค์กรจะสามารถปรับตัวเอง ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีการตลาด และสิ่งท้าทายต่างๆตลอดจนรวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเอง (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2557)

ข้างต้นสามารถสรุป ได้ว่าการพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ที่มีการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบภายในองค์กร โดยบุคลากรทุกระดับ ในองค์กรมีการวางแผน ล่วงหน้าและกำหนดเป้าหมายของ ความสำเร็จ ร่วมกัน เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจน พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือ การบูรณาการองค์ความรู้ ที่มีความหลากหลาย ในองค์กร ในการบริหารจัดการ องค์กร และการดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นไป ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบัน สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาองค์กร ต่อความท้าทายของสภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและ ภายในองค์กรที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และส่งผลกระทบ ต่อการดำเนินงานขององค์กรทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเตรียมความพร้อม เชิงกลยุทธ์ในการรับสภาพกับภาวะการณ์ที่อาจจะกระทบต่อองค์กรและทำให้เกิดความเสียหาย ได้ทุกขณะดังนั้น

สาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาองค์กรมี ดังนี้

1. ความต้องการปรับปรุงองค์การให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้มากขึ้น (The Need for New Organizational Forms) หมายถึง ความต้องการในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ การดำเนินงานขององค์การ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทที่เป็นอยู่ในลักษณะต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลภายใต้บริบทในลักษณะต่างๆ

2. การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร (The Focus on Cultural Change) หมายถึง ความเข้าใจ ความแตกต่าง ทางทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ของบุคคลในองค์กร การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาใหม่ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

3. การให้สังคมได้มีส่วนร่วมรับรู้มากขึ้น (The Increase in Social Awareness) หมายถึง การให้บุคคลในองค์กรทุกภาคส่วน ได้มีส่วนร่วมรับรู้ ปัญหาและการเปลี่ยนแปลง ร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบริหารที่มีใช้เป็นการตัดสินใจจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ฝ่ายเดียว (เนตร์พัฒนา ยาริราช, 2556)

ดังนั้นจากปัจจัยดังกล่าว องค์กรจึงมีความจำเป็น ที่จะต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะปัจจัยสำคัญ คือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ และหากสภาพแวดล้อมนั้น ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อองค์การ ในการบริหารจัดการหรือการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรได้ เช่นกัน

ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร

1. ความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทางด้านวิทยาการสมัยใหม่
2. ความล้าสมัยอย่างรวดเร็วของผลผลิตหรือผลิตภัณฑ์
3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและค่านิยมของกลุ่ม
4. ปัญหาขององค์การ แบบระบบราชการ
5. ผลจากทฤษฎีการบริหาร ที่เปลี่ยนแปลงจากแนวการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์
6. ผลจากการฝึกอบรมโดยใช้ห้องปฏิบัติการ
7. ผลจากวิธีการสำรวจข้อมูลและการส่งข้อมูลย้อนกลับ และ
8. ผลจากระบบเทคนิคและสังคม

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรมีวัตถุประสงค์ ที่ให้ความสำคัญกับองค์การ ในการเปลี่ยนแปลง จะเน้นที่ความร่วมมือร่วมใจกันมากกว่าการใช้อำนาจการควบคุมหรือการบังคับการพัฒนาองค์กรมีเป้าหมายและคุณค่าที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้น ภายในองค์กรดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับคน (Respect for People) ในการพัฒนาองค์การ จะปฏิบัติต่อบุคคลในองค์การด้วยความเคารพ และเห็นความสำคัญของบุคคลการพัฒนาองค์การ เชื่อว่าทุกคนมีคุณค่ามีความสำคัญและจะเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนอย่างเคารพและให้เกียรติ

2. การไว้วางใจและการสนับสนุน (Trust and Support) องค์การที่พัฒนาและมีประสิทธิผลจะต้องมีบรรยากาศที่เปิดเผยสมาชิกในองค์การมีความไว้วางใจกันและมุ่งสนับสนุนการทำงานของกันและกัน

3. ความเท่าเทียม (Power Equalization) องค์การที่ทำการพัฒนาองค์การจะกระจายอำนาจและสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกองค์การจะไม่เห็นความสำคัญของเรื่องสายการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่และการควบคุมในองค์การ

4. การเผชิญหน้ากับปัญหา (Confrontation) การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การที่มีการพัฒนาจะเน้นการเผชิญหน้ากับปัญหาไม่หลบหลีกปัญหาหรือประวิงเวลาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การเน้นการมีส่วนร่วมของคน (Participation) การพัฒนาองค์การให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์การ และเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับพนักงานการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดการผูกพัน (Committed) ซึ่งจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จการพัฒนาองค์การจึงเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน (วันชัย มีชาติ, 2557) นอกจากนี้แล้วการพัฒนาองค์การจะทำการพัฒนาบุคคลเพื่อให้พนักงานในองค์การทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและสามารถใช้ความสามารถภายในตนเองมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลสำเร็จตามที่หวัง (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2557)

คุณค่าและเป้าหมายทั้ง 5 ประการนั้นเป็นสภาพเทคนิค การพัฒนาองค์การพยายาม ที่จะผลักดัน ให้เกิดขึ้น ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การ มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างความสามารถในการแก้ปัญหา ให้แก่องค์การ และทำให้องค์การมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและมีความกระตือรือร้น และใหม่อยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานนั้น มีวัตถุประสงค์ไม่เหมือนกัน ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับ การวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งลักษณะปัญหาตลอดจนแนวทางการวางยุทธศาสตร์ ในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตามเป้าหมาย ของ องค์การไม่เหมือนกับประสบการณ์และทักษะของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์การนั้นมุ่งเน้น

ระดับการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการ ที่พัฒนาขึ้น โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการดำเนินงานขององค์การโดยสามารถจำแนกการพัฒนาองค์การออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ระดับบุคคล (Individual Level) การพัฒนาองค์การในระดับบุคคล จะเป็นระดับย่อยที่สุดในการปฏิบัติ ซึ่งจะดำเนินการโดยอาศัยหลักทางจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์เช่นการจูงใจการเรียนรู้ความพึงพอใจในงานและการเสริมแรง โดยนำหลักมาประยุกต์ในกิจกรรมพัฒนาองค์การเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานทัศนคติที่ดีและความรู้สึกร่วมในวัตถุประสงค์ขององค์การขึ้นในหมู่สมาชิก

2. ระดับกลุ่ม (Group Level) ปัจจุบันการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจมักจะมีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มมากขึ้น เมื่อเทียบกับในอดีตเนื่องจากการทำงานทวีความยากความซับซ้อนและต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญหลากหลายสาขาร่วมมือกันเป็นทีมงาน (Team Work) โดยที่การพัฒนาองค์การระดับกลุ่มอาศัยหลักการพื้นฐานว่าการรวมกลุ่มก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบุคคลและองค์การเนื่องจากวิธีการพัฒนาองค์การในระดับกลุ่มจะมุ่งพัฒนากลุ่มสมาชิกให้สามารถมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันและระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยการสร้างความสามัคคีภายในกลุ่มการตัดสินใจการแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสารและระดับความคิดการจัดการกับความขัดแย้งและการประสานประโยชน์อย่างเหมาะสมตลอดจนให้ความสำคัญในวัตถุประสงค์ร่วมขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ของกลุ่มเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานอย่างราบรื่น

3. ระดับองค์การ (Organizational Level) การพัฒนาองค์การ ในระดับองค์การ จะมีวัตถุประสงค์หลักที่จะมุ่งสร้างความเข้าใจ แก่สมาชิกว่าองค์การเป็นระบบ ที่เกิดจากการอยู่ร่วมกัน การประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันของระบบย่อย โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กับส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อเนื่องกับส่วนอื่นภายในองค์การ การพัฒนาองค์การ จึงต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิก และบรรยากาศในการทำงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคคลกลุ่มและองค์การ โดยอาศัยเทคนิคต่าง ๆ ที่มีจะบูรณาการ บุคคลให้เข้ากับองค์การได้อย่างเหมาะสม และต่างมีพัฒนาการในทิศทางที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม ระดับการพัฒนาองค์การ ยังมีความมุ่งมั่น การพัฒนาทั่วทั้งองค์การ เพราะจะทำให้ทรัพยากรองค์การ ทุกระดับมีประสิทธิภาพต่อการดำเนินงาน ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในสถานการณ์ของการแข่งขันทางธุรกิจ ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารองค์การไม่สามารถปฏิเสธ ได้ว่ากลยุทธ์ทางการแข่งขัน จะเป็นสิ่งที่ทำลายให้กับองค์การ เพราะเป็นแผนในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ เพราะหากเมื่อใดที่องค์การมีกลยุทธ์ การแข่งขันที่ไม่สามารถ แข่งขันกับคู่แข่งได้แล้วนั้น ก็อาจจะทำให้การบริหารงานขององค์การเกิดปัญหาและอุปสรรคได้ (ณัฐพันธ์ เชรนนท์, 2551)

สรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการพัฒนาองค์การทุกระดับ และสามารถสร้างกลยุทธ์ทางด้านการแข่งขันให้กับองค์การ เพื่อให้้องค์การมีสมรรถนะ ทางการแข่งขันในยุค ที่มีการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการการพัฒนาองค์การ

ปัจจุบันการพัฒนาองค์การ (OD) ได้รับการยอมรับในสำคัญและนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆมากขึ้น ทั้งที่นำไปประยุกต์โดยตรงหรือใช้งานในรูปแบบอื่นๆ ทำให้มีการพัฒนาองค์การในมิติต่างๆให้ก้าวหน้าขึ้น และสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในองค์การ ย่อมทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาองค์การ จึงมีกระบวนการที่ก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีกระบวนการดังนี้

1. ขั้นตอนวินิจฉัยองค์การ (Diagnosis) การพัฒนาองค์การ จะต้องไม่เกิดจากการกระทำที่ปราศจากแผน หรือโครงการที่เจตนา จะสร้างความแปลกใจให้กับพนักงาน ในขณะเดียวกันแผนการพัฒนาองค์การธุรกิจ ก็ไม่ควรจะเกิดความรู้สึกรู้สึกหรือเกิดจากการคาดเดา

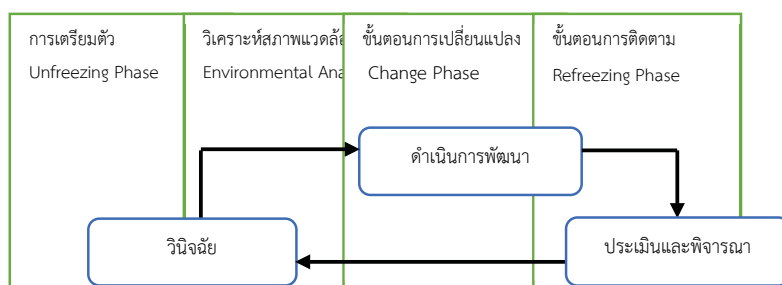
ดังนั้น ก่อนจะทำการพัฒนาองค์การ จึงควรมีการวิเคราะห์ ความจำเป็น ตลอดจนหาข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนข้อมูล ที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีทั้งรายงานทางการเงิน รายงานทางการบริหาร การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น

2. ขั้นการดำเนินการพัฒนา (Intervention) เมื่อขั้นตอนแรกผ่านไป ก็จะทำให้ได้ข้อมูลและแผนการที่จะทำการพัฒนาองค์การ ซึ่งหมายถึง การที่บุคลากรขององค์การ เรียนรู้ที่จะปรับพฤติกรรมของตนเรียนรู้ทักษะการทำงานใหม่ ๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการที่แท้จริง ขององค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์การ การพัฒนาจากข้อมูลฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์การการวิเคราะห์บทบาทของพนักงานในหน้าที่ต่าง ๆ การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เป็นการเก็บข้อมูลสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถาม ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ของวิธีการนี้ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบ บทบาทของตนเองรวมทั้งความคิดเห็น ของพนักงานจะไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ

3. ขั้นการประเมินและพิจารณาปัญหาที่เกิดจากการพัฒนา (Follow up) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลัง จากโปรแกรมการพัฒนาองค์การได้ผ่านไปแล้วในทางปฏิบัติแล้ว เมื่อนำแผนการพัฒนาองค์การ ลงมาสู่ทางปฏิบัติย่อมจะเกิดปัญหาต่าง ๆ ไม่มากนักน้อย และประการสำคัญ ได้แก่ การดำเนินการพัฒนานั้น ได้บรรลุตามแผน หรือไม่เพราะเหตุใดและจะพัฒนาแผนและวิธีการพัฒนาองค์การไปอย่างไร นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่จะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ขั้นตอนจะสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางที่ดีและนำมาข้อมูลมาใช้สนับสนุนกิจกรรมทางการพัฒนาองค์การต่อไป (ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2557)

กระบวนการของการพัฒนาองค์การที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารองค์การและนักพัฒนาองค์การ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ ให้เกิดความเป็นระบบและต่อเนื่องแต่ ในปัจจุบันด้วยเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้้องค์การต้องปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ องค์การจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาองค์การให้เกิดความยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารองค์การและนักพัฒนาองค์การจึงต้องมีทักษะและความรู้ที่จะปรับละประยุกต์กระบวนการพัฒนาองค์การ ให้มีความเหมาะสมในทุกๆด้าน



ภาพที่ 1 : กระบวนการพัฒนาองค์การ

ถึงแม้ว่าทุก ๆ โครงการพัฒนาองค์การได้ถูกออกแบบ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่มีอยู่ในองค์การ เป็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะของกระบวนการพัฒนาองค์การ โดยทั่ว ๆ ไปขณะที่การปฏิบัติ ในขั้นตอนที่แตกต่างกัน ซึ่งบ่อยครั้ง ขั้นตอน จึงมีลักษณะบางอย่างที่เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน (วิเชียร วิทยอุดม, 2549) ดังนั้นกระบวนการของการพัฒนาองค์การ

ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารองค์การและนักพัฒนาองค์การ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การ ให้เกิดความเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่ในปัจจุบันด้วยเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การต้องปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ องค์การ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับกระบวนการพัฒนาองค์การให้เกิดความยืดหยุ่น และมีความเหมาะสม กับสภาพแวดล้อมของการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารองค์การและนักพัฒนาองค์การ จึงต้องมีทักษะและความรอบรู้ที่จะปรับและประยุกต์กระบวนการการพัฒนาองค์การให้มีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน

บทบาทของนักบริหารการพัฒนาที่มีต่อการพัฒนาองค์การ

การบริหารการพัฒนาเป็นกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมของแผนงานต่าง ๆ ที่มีระบบและกลไก ในการเตรียมความพร้อม ต่อการปรับปรุงและการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การให้มีสมรรถนะ (Capabilities) หรือความสามารถที่จะรองรับนโยบาย แผนงานโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การ บทบาทของผู้บริหาร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะผู้บริหารองค์การในฐานะ เป็นผู้ที่จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติตามแนวทาง หรือรอบการดำเนินงานขององค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ (วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์, 2559) นอกจากนี้แล้วอีกมุมมองของนักบริหารที่มีลักษณะที่สำคัญที่สุด คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถในการให้ผลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีวิธีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องทำอะไรเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้มีนักวิชาการ ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของนักบริหารการพัฒนา ประกอบด้วย 3 ประการดังนี้

1. บทบาทความเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาความรู้ (Specialization Knowledge) มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาของสังคมทุกด้าน (Overall Societal Process of Development) ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจสังคมและส่วนรวมทั้งหมดมีความคุ้นเคยและรู้ช่องทางที่จะนำมาประยุกต์ใช้โดยต้องมีความเข้าใจในสาขางานหรือกิจการเฉพาะที่ตนสนใจอย่างละเอียดลึกซึ้ง (Specialized Sectorial and Functional Interests) ต้องศึกษาระเบียบการวิเคราะห์ที่มีความแน่นอนสูงต้องทราบวิธีทำการวินิจฉัยสั่งการและการสร้างแผนงานขึ้นมาใช้เพื่อจะได้นำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

2. บทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม เป็นเหมือนโค๊ชของกระบวนการ เพื่อให้สังคมเคลื่อนไหวอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาของระบบสังคมที่ตนต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง
- 2) ความสามารถประเมินสิ่งชักจูงใจและสมรรถภาพที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
- 3) ความสามารถประเมินสิ่งชักจูงใจและศักยภาพที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีอยู่
- 4) ความสามารถแนะให้สังคมเลือกเป้าหมายที่จะเปลี่ยนไปให้เป็นไปอย่างที่เหมาะสม
- 5) รับหน้าในการให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม
- 6) ความสามารถในการสร้างและธำรงความร่วมมือ ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาไว้ให้มีความสัมพันธ์อันดีอยู่เสมอ
- 7) มีความเข้าใจ และเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติ หรือการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 8) สามารถเลือกเทคนิค และแบบแผน ความประพฤติ ที่เหมาะสมในกระบวนการแต่ละขั้นตอน
- 9) เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างทักษะ และทฤษฎี ในการเปลี่ยนแปลง อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

3. บทบาทการเป็นผู้นำความทันสมัย (Modernizing) ซึ่งเป็นผู้ปลูกฝังและยึดถือคตินิยม (Norm) ที่จะช่วยให้เกิดสภาวะทันสมัยขึ้นด้วยความเข้มแข็งและความพร้อมที่จะสนับสนุนบทบาทของผู้นำความทันสมัยมีอยู่ 3 ประการดังนี้

- 1) จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้จัดระบบทรัพยากรเพื่อใช้ตามเป้าหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้
- 2) จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมกลุ่มชนเก่าแก่พวกกลางเก่ากลางใหม่และกลุ่มหัวสมัยใหม่อื่น ๆ ที่มีอยู่

ในสังคมให้

3) จะต้องทำหน้าที่ เป็นผู้ควบคุมกลไก การใช้อำนาจ ทั้งหลายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการบริหารกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กมล อุดลพันธ์, 2560)

นอกจากนี้แล้วนักวิชาการ ได้ให้ความสนใจ เกี่ยวกับบทบาทของนักบริหารการพัฒนาได้ยังกล่าวว่า บทบาทของนักบริหารการพัฒนานั้น เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้นำได้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจ ในการทำงานมากขึ้น และทุ่มเทความสามารถของตนเอง ในการทำงานได้อย่างเต็มที่นอกจากนี้แล้วการเปิดกว้างต่อความคิดเห็นของผู้นำได้บังคับบัญชาเพื่อเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้นำได้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง

อย่างไรก็ตามบทบาทของนักบริหารการพัฒนา ที่มีต่อการพัฒนาองค์การ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ต่อการบริหารและพัฒนาองค์การ ให้บรรลุเป้าหมาย และสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการกระตุ้น จูงใจ ในการปฏิบัติงาน ในองค์การ นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญ กับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ รวมถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ เพื่อให้บุคลากรได้มีทัศนคติความเชื่อมั่น และศรัทธา ในองค์การ และตัวของผู้บริหารองค์การเองพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน และประเด็นสำคัญอีกประการ ผู้บริหารองค์การจะต้องมีความยืดหยุ่น ในการบริหารจัดการองค์การ มีการปรับเปลี่ยนให้มีความสอดคล้องเหมาะสม กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมืองสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการสื่อสารที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น องค์การจึงจะสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาองค์การ: กรณีพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา

การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ นับว่าเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จขององค์การนั้นๆ และเป็นวิธีการที่ทำให้องค์การมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) หรือมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงกว่าองค์การอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยังมีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุและผลให้เกิดการพัฒนา/เปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งต้องการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) การสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ของบุคลากรและใช้คุณค่าที่มีอยู่ให้เต็มสมรรถนะ และความสามารถ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อการเติบโตขององค์การ

การพัฒนาบุคลากร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำหรับแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับบุคลากร 2 ส่วนด้วยกัน คือ

ส่วนที่เป็นตัวบุคคลหรือข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนที่เป็นบุคคลผู้รับผิดชอบต่อบุคลากรในองค์การหรือผู้บริหาร

ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องร่วมมือกัน ในการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์และมุมมองใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยไม่ผลัดภาระความรับผิดชอบในองค์การให้กับฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่งให้เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาแต่เพียงฝ่ายเดียวมีมุมมองบวก คิดบวกคิดหาและสร้างโอกาสให้ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากรในองค์การเอกชนสมัยใหม่ของ จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2553) ซึ่งได้เสนอหลักการพัฒนาบุคลากรเพื่อประยุกต์ใช้ในองค์การทางการศึกษาไว้ 2 ประเด็นหลัก ผู้เขียนได้สรุปสาระสำคัญ ดังนี้ คือประเด็นแรก **ประเด็นแรกการ** คือ แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร การมองหาโอกาสและสร้างโอกาสให้แก่ตนเองในการเรียนรู้ ทั้งด้านความสามารถและพลังความมุ่งมั่น อันได้แก่ 1) หาช่องทางและโอกาสในการพัฒนาเส้นทางอาชีพของตน 2) การนำเสนอผลงานและการสร้างการตลาด หรือการสร้างแบรนด์ให้ตนเอง และ 3) การแสวงหาและขอโอกาสในการเรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ **ประเด็นที่สอง** คือ องค์การจัดโอกาสให้กับบุคลากร ซึ่งจะต้องให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อนำความรู้ และทักษะที่ได้รับพัฒนาองค์การ ให้มีความก้าวหน้าต่อไป ได้แก่ 1) การให้โอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมทั่วถึง และทันเวลาหรือเหตุการณ์ โดยจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น KM การฝึกอบรม ทั้งการสัมมนาและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดให้มีศูนย์การประเมินความสามารถ เพื่อให้บุคลากรรู้จักจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง 2) จัดวางผังเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้ข้อมูลในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และให้เห็นหนทางก้าวหน้าที่มีทางเลือกที่หลากหลาย 3) จัดให้มีเวทีนำเสนอผลงานของบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน 4) จัดระบบการหมุนเวียนเรียนรู้งานภายในองค์การเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้งานด้านต่างๆ อันเป็นการเสริมความเข้าใจในการดำเนินงานในภาพรวมขององค์การและ 5) ส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่ายต่างๆ มอบหมายงานที่ทำทนาย มีความหลากหลาย สนับสนุนการมอบอำนาจในการทำงานและการตัดสินใจ

สรุป และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาองค์การ คือ การใช้องค์ความรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การ ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงซึ่งความยากง่ายของการพัฒนาองค์การนั้นมีความสลับซับซ้อนเป็นอย่างมากเพราะสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การได้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้การบริหารการพัฒนาองค์การจำเป็นต้องมีทักษะในการวินิจฉัยเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งการใช้องค์ความรู้ความรอบรู้ประสบการณ์บูรณาการเข้าด้วยกันโดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์เพื่อตกผลึกของสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไขการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การสิ่งสำคัญของการพัฒนาองค์การที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จนั้นนักบริหารการพัฒนาองค์การจะต้องมีบทบาทที่เป็นกระบวนการในการสร้างสมรรถนะอยู่ตลอดเวลาโดยบทบาทของนักการบริหารการพัฒนาองค์การจะต้องเป็นบุคคลที่มีองค์ความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินกิจกรรมขององค์การ อีกทั้งต้องมีบทบาทเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง เพราะการบริหารองค์การภายใต้การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้มีสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเป็นตัวควบคุมและอาจส่งผลกระทบต่อองค์การ โดยตรงซึ่งอาจจะทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดอุปสรรคและปัญหาแม้กระทั่ง เกิดความล้มเหลวในการดำเนินงานได้ บทบาทของการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้นักบริหาร การพัฒนาองค์การ ต้องมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ก็ต้องมีความทันสมัย เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ตั้งไว้

ผู้บริหารการศึกษาที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จจึงไม่ง่าย และไม่ยากหากผู้บริหารในทุก ๆ องค์การจะ **กล้าคิด กล้าเปลี่ยนตนเอง** โดยยึดเอาเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถ “**ครองตน ครองคน และครองงาน**” ได้อย่างสมดุลอันจะนำองค์การของท่านไปสู่ความสำเร็จที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไป ในความจริงแล้วยังมีลักษณะของผู้บริหารที่จะทำให้้องค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนหลักการคิด และวิธีการทำงานเพื่อขจัดความล้มเหลวไม่ให้เกิดขึ้นอีกต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ เจ้าของงานประพันธ์ทุกท่านที่ได้เขียนหนังสือ เอกสารวิชาการ และตำราทุกเล่ม ไว้สำหรับการค้นคว้าและอ้างอิง เพื่อประโยชน์ของบทความวิชาการฉบับนี้ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ที่ให้ความไว้วางใจในการนำเสนอบทความวิชาการฉบับนี้ คุณูปการและความดีทั้งหมดอันเกิดจากบทความวิชาการฉบับนี้ขอมอบให้บิดามารดาของผู้เขียน ขอผิดพลาดของบทความวิชาการฉบับนี้ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว ซึ่งผู้เขียนจะได้ทำการแก้ไขและปรับปรุงเนื้อหาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นไปในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมล อุดลพันธ์, **หลักการบริหารการพัฒนาและนักบริหารการพัฒนา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://e-book.ram.edu/e-book/p/PS328/ps328-6.pdf>. [9 มกราคม 2561], <http://e-book.ram.edu/e-book/p/PS328/ps328-6.pdf>
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. **บริหารคนเหนือตำรา**. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯธุรกิจ Bizbook, 2553.
- จินตนา บุญบงการ, 2552. **สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ**, พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์. พรินท์ 1991
- จิตติมา อัครธิตพิงค์, 2557. **การพัฒนาองค์กร**, คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, 2557. **หลักการจัดการ: องค์การและการจัดการสมัยใหม่**, กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วี. พรินท์ (1991)
- เนตรพัฒนา ยาริราช, 2556. **การจัดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ทริบเพิลกรุ๊ป
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554. **องค์การและการจัดการ**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2557. **การพัฒนาองค์กร**, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิพิธการพิมพ์
- วันชัย มีชาติ, 2557. **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**, พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
แอดทีฟพรินท์,
- วิเชียร วิทยอุดม, 2549. **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็ก
- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, 2555. **พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วีพรินท์ (1991)
- Griffin, R. W. (1999) **Management Boston MA: Houghton Mifflin Company**.
- Gregory G. Dess, S. T. Lumpkin, Marilyn L. Taylor, (2004) **Strategic Management: Text and Cases**,
Published by McGraw-Hill Irwin.
- Rothwell, William J., and Sullivan, Roland. (2005) **Organization Development**, California: John Wiley & Sons.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล	นางสาวปาริญา รักษาทรัพย์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 24 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2531 099 – 416-5469
ตำแหน่งหน้าที่	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ที่อยู่ทำงาน	กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เลขที่ 26/83 ถนนงามวงศ์วาน ซอยงามวงศ์วาน 54 ลาดยาว จตุจักร กทม 10900

- ประวัติการศึกษา** 2557 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการเรียนรู้และการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- 2554 คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับรางวัลระดับชาติ

การพัฒนาเว็บไซต์ฝึกอบรมการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ของเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ปี 2558 ของวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

The development Website of Siam Technology College's Training for Improve higher education curriculum 2015

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 นวัตกรรมและงานวิจัย กลไกพัฒนาประเทศ

14 กรกฎาคม 2559

การดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

AN ADMINISTRATION OF BUDDHIST SCHOOL IN BASIC EDUCATIONAL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE OFFICE AREA 3

ผู้วิจัย	พระสมหมาย บัรสิรา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ชุตินา มุสิกานนท์ ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และครูผู้สอน จำนวน 291 คน รวมทั้งสิ้น 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t – test แบบ Independent samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test แบบ One – way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe method)

ผลการวิจัยพบว่า

การดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติในระดับมาก ($=3.89$) ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ($=4.06$) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์ ($=4.01$) และปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการเรียนการสอน ($=3.68$)

แนวทางในการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สถานศึกษาควรจัดให้มีห้องจริยศึกษาหรือห้องพระพุทธศาสนาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นประจำและควรมีแผนพัฒนาด้านกายภาพตามแนวทางโรงเรียนวิสุทธิพรอย่างเหมาะสม สถานศึกษาควรมีกิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระก่อนเข้าเรียนและหลังเลิกเรียนประจำวันเป็นประจำและควรมีแผนการพัฒนาด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตตามแนวทางโรงเรียนวิสุทธิพรอย่างเหมาะสม สถานศึกษาควรส่งเสริมให้นักเรียนได้รับความรู้ทั้งจากการนิมนต์พระและเชียววิทยาการภูมิปัญญาท้องถิ่นทางพระพุทธศาสนาให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอและควรส่งเสริมการปฏิบัติธรรมเจริญปัญญาทั้งคณะครู นักเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นต้นแบบที่ดี มีความศรัทธาในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริงและเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

ในการทำความดีตลอดเวลาและควรปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรต่อครู ศิษย์และบุคคลทั่วไปอย่างสม่ำเสมอการดำเนินชีวิตตามระบบไตรสิกขา การใช้ชีวิตประจำวันที่ยเรียบง่าย เป็นกัลยาณมิตรและไม่เบียดเบียนผู้อื่นสถานศึกษาควรจัดประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพุทธให้กับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพุทธ.

Abstract

The objectives of this research were : (1) to study the school administration of Buddhist school in basic educational schools under the Udonthani Primary Educational service, office Area 3 (2) to study the ways in the school administration of Buddhist school in basic educational schools under the Udonthani Primary Educational service, office Area 3.

The samples were 328 people : 37 administrators and 291 teachers. The tools used for data collection were the questionnaire with 0.92 for its reliability. The statistics for the data analysis were frequency Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test of independent Sample, F-test of One – way ANOVA, and Scheffe's method for the difference test pairs.

A result of this study was found in the following aspects.

The school administration of a Buddhist way of life in basic educational schools under the Udonthani Primary Educational service, office Area 3 as a whole and each aspect was in the high level. (=3.89). The aspects practiced from the highest level to the lowest one were the basic activities for a way of life (=4.06) .the atmosphere and interaction activity. (= 4.01), and the learning and teaching activity. (=3.68)

A way of the school administration of Buddhist school in basic educational schools under the Udonthani Primary Educational service, office Area 3, was found in the following aspects. The school ought to establish the ethical room or the Buddhist room as a good approach to the learner's continuous study, and make a proper plan of physical development according to the school administration of Buddhist school. The school ought to organize the basic activities for a way of life such as the continuous activity for chanting before and after taking a class, and make a proper plan of the basic activity development for a way of life according to the school administration of Buddhist school. The school ought to hold the learning and teaching activities with promoting the students to get continuously knowledge from the invited monks and the invited local – knowledge experts of Buddhism, and similarly promote the meditation practice program for teacher, students and other personnel in the school. The educational administrators ought to make the good atmosphere and interaction in a way that they were a good model to believe in Buddhism sincerely and a moral leader of honestly with making merit all the time, and becoming a good friend of teacher, students, and other people continuously. The educational administrators ought to complete the aspect of administration in a way that they ought to be a good model in a way of life according to the three fold training, simple life, a principle of a good friend, and freedom from all destruction. Finally, the school ought to make continuously the seminar to grow the teacher and other personnel's clear understanding about the school administration of Buddhist school.

Key word : Administrational education Buddhist way school.

บทนำ

การจัดการศึกษาของไทยเป็นหน้าที่ของรัฐบาลตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรมในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2560)

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่อยู่คู่กับชีวิตของคนไทยมายาวนาน มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชาติ มีรากฐานมาจากพระพุทธศาสนา การศึกษาของกุลบุตรกุลธิดามีรากฐานจากการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอบรมสั่งสอนภายใต้ความรักความเอื้ออาทรและความอบอุ่นของครอบครัว มีการดำเนินชีวิตอย่างสงบสุข มีจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างงดงามด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ภายใต้สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติและภูมิปัญญาไทย พบแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน คือ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต ปัจจุบันเป็นสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์) และพระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ, 2546)

การพัฒนาค้นต้องแยกให้ถูกทางระหว่างการพัฒนาเครื่องมือและพัฒนาความสามารถที่จะใช้กับเครื่องมือกับการพัฒนาค้นที่จะใช้เครื่องมือ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาชีวิตของคนโดยองค์รวมจะแยกส่วนกันไม่ได้ การศึกษาต้องเป็นการพัฒนาค้นทั้งคนนี่ถือเป็นลักษณะสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ถ้าเข้าสู่หลักการ จะเห็นว่า การศึกษาจึงเป็นเรื่องของชีวิตทั้งหมดที่ต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อปฏิบัติต่อสถานการณ์ต่างๆ ให้ได้ผลภายใต้สิ่งแวดล้อมทั้งหลายที่ชีวิตต้องเกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ตามทฤษฎีของพระพุทธเจ้า คนที่มีคุณภาพและศักยภาพนั้นคือบุคคลที่สังคมต้องการและเป็นบุคคลที่สามารถทำให้ประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง มั่นคงและมีความสุข สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พึ่งตนเองได้ อยู่อย่างพอเพียง สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข บุคคลจะมีลักษณะเช่นนี้ได้ต้องมีศีล สมาธิและปัญญา จะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการฝึกฝนตามแนวทางมหาสติปัฏฐาน 4 อริยมรรคมีองค์ 8 ของพระพุทธเจ้า และการฝึกพัฒนาจิตทำให้เกิดการพัฒนาด้านอารมณ์ (E.Q) การพัฒนาด้านปัญญา (I.Q) และการพัฒนาด้านสังคม (S.Q) ขึ้นพร้อมกันโดยอัตโนมัติ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข เชื่อมโยงไปสู่การเป็นคนมีคุณภาพและศักยภาพของหน่วยงานต่าง ๆ และของประเทศชาติ (โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ, 2546)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายที่จะพัฒนาโรงเรียนรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อเป็นการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติในปัจจุบันโดยได้กำหนดการพัฒนาโรงเรียนใน 5 รูปแบบ ได้แก่ โรงเรียนในกำกับของรัฐ โรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ โรงเรียนสองภาษาและโรงเรียนใช้ ICT เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (เส้นทางสู่โรงเรียนวิถีพุทธ,2546)

โรงเรียนวิถีพุทธจึงเป็นรูปแบบของการพัฒนาโรงเรียนอีกรูปแบบหนึ่งที่ได้ถูกกำหนดขึ้น เพื่อการพัฒนาคนที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่งและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข โรงเรียนวิถีพุทธเป็นโรงเรียนปกติทั่วไปที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษาเน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรมซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่จัดการเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นการจัดสภาพทุก ๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักปัญญาธรรม 4 ประการ คือ การอยู่ใกล้ชิดคนดี การเอาใจใส่ศึกษาโดยมีหลักสูตร การเรียนการสอนที่ดีละความสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (เส้นทางสู่โรงเรียนวิถีพุทธ,2546)

แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องที่สนใจได้นำไปเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนวิถีพุทธเหล่านี้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาการเรียนรู้ตามแนววิถีพุทธโดยดำเนินการได้อย่างดีจนกลายเป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนอื่น ๆ ที่กำลังพัฒนาสู่โรงเรียนวิถีพุทธให้สามารถพัฒนาผู้เรียนได้โดยใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญาอย่างบูรณาการ ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการพัฒนาการกิน อยู่ ดู ฟังเป็น คือ มีปัญญารู้และเข้าใจในคุณค่าแท้ใช้กระบวนการทางวัฒนธรรม แสวงปัญญาและมีวัฒนธรรมเมตตาเป็นฐานในการดำเนินชีวิต โดยมีแนวคิดหลักที่สำคัญของการจัดสถานศึกษาที่จะดำเนินการพัฒนาให้เป็นโรงเรียนวิถีพุทธใน 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิต ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์และด้านการบริหารจัดการ (เส้นทางสู่โรงเรียนวิถีพุทธ,2546)

สภาพและปัญหาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในฐานะที่เป็นหน่วยงานปฏิบัติจึงรับนโยบายมาดำเนินการในรูปแบบของโครงการโรงเรียนวิถีพุทธและได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนในสังกัดเข้าร่วมโครงการตามความสมัครใจโดยมีการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน ดังนั้น ในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จะเข้าร่วมพัฒนาเป็นโรงเรียนวิถีพุทธนั้น ต่างก็วิเคราะห์จุดเน้น รูปแบบรายละเอียดและรูปแบบที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจถึงแนวคิดวิธีการและมีการวางแผนพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักการ ครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาและให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ คือ พัฒนาผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ จากสภาพการปฏิบัติงานที่ผ่านมาโรงเรียนวิถีพุทธได้ดำเนินการจัดกิจกรรมวิถีพุทธยังไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควรและมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจและทักษะกระบวนการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของครูผู้สอน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3,2555)

สภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความเป็นมาของโรงเรียนวิถิพุทธ

สืบเนื่องจากที่กระทรวงศึกษาธิการ จัดประชุมเรื่อง “หลักสูตรใหม่ เด็กไทยพัฒนา” ณ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2545 ได้ประชุมหารือถึงโรงเรียนที่จัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความสามารถที่แตกต่างกัน ของบุคคล เพื่อนำพาเด็กและเยาวชนไทยก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างไร้ขีดจำกัด

โรงเรียนวิถิพุทธเป็นหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่จะช่วยผลักดันให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนา ตามศักยภาพ เป็นคนดี คนเก่งของสังคมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการนำความเห็น ของที่ประชุมมาหารือต่ออีกหลายครั้ง อีกทั้ง ดร.สิริกร มณีรินทร์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการในสมัย นั้นและคณะได้ไปกราบของคำแนะนำเรื่องการจัดโรงเรียนวิถิพุทธจากพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต ปัจจุบันเป็น สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์) ณ วัดญาณเวศกวัน เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2546 นอกจากนั้นยังมีข้าราชการระดับสูง ได้ไปกราบของคำแนะนำในเรื่องเดียวกันนี้จากพระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต ปัจจุบันเป็นพระพรหมบัณฑิต) อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในสมัยนั้น รวมทั้งนิมนต์ท่านมาให้ข้อคิดในการประชุมระดม ความคิดครั้งแรก วันที่ 26 – 27 กุมภาพันธ์ 2546 เป็นการประชุมหารือเรื่องโรงเรียนวิถิพุทธเป็นครั้งแรก ได้ข้อสรุป เบื้องต้นถึงหลักสำคัญของการจัดโรงเรียนวิถิพุทธ ในวันที่ 1 – 4 เมษายน 2546 เป็นการประชุมหารือครั้งที่ 2 ผลการประชุมปรากฏว่ากระทรวงศึกษาธิการพร้อมที่จะประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อช่วยให้ โรงเรียนทั่วประเทศมีรายละเอียดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาเป็นแบบเดียวกันโดยไม่บิดเบือนหลักคำสอนทาง พระพุทธศาสนา พระพรหมบัณฑิต อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงเสนอให้กระทรวง ศึกษาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดทำรายละเอียดสาระการเรียนรู้แกนกลางพระพุทธศาสนาสำหรับโรงเรียนทั่วประเทศ เหตุที่มีการพูดถึง โรงเรียนวิถิพุทธ คือ การสอนวิชาพระพุทธศาสนาให้ได้ผลนั้นจะต้องนำไปบูรณาการกับชีวิตจริง เพื่ออบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับเด็กเยาวชน ด้วยการสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น

ดังนั้น เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดให้มีคุณสมบัติของการเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขอย่างแท้จริงอันเป็นเป้าหมายแท้ของพุทธธรรม อยู่แล้วให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นและจากพื้นฐานเดิมของสังคมไทยที่มีรากฐานมีจากพระพุทธศาสนา กระทรวง ศึกษาธิการจึงมีแนวคิดที่จะนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นแก่นในการพัฒนาเด็กไทย โรงเรียนวิถิพุทธจะ เป็นตัวอย่างที่จะขยายผลสู่การพัฒนาในโรงเรียนอื่น ๆ ในวงกว้างต่อไป โรงเรียนวิถิพุทธ จึงเป็นหนึ่งในรูปแบบใหม่ ที่ผลักดันให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตามศักยภาพ เป็นคนดี คนเก่งของสังคมและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ อย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการเรียกโรงเรียนที่สอนเน้นพระพุทธศาสนาว่า “โรงเรียนวิถิพุทธ” มีการระดม ผู้ทรงคุณวุฒิจัดทำเอกสารแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถิพุทธและเปิดรับสมัครโรงเรียนนำร่องเข้าร่วมโครงการ โรงเรียนวิถิพุทธ รุ่นที่ 1 ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.2547)

ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธ

โรงเรียนวิถีพุทธเป็นหนึ่งในโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่จะช่วยผลักดันให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตามศักยภาพ เป็นคนดี คนเก่งของสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โรงเรียนวิถีพุทธจะนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารพัฒนาผู้เรียนโดยรวมของสถานศึกษาโดยเน้นรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ มีนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของโรงเรียนวิถีพุทธไว้ต่าง ๆ กัน สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนวิถีพุทธ หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในระบบปกติทั่วไป แต่จัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้ร่มรื่น การจัดการเรียนการสอนโดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาบูรณาการเข้ากับมรรคมีองค์ 8 ประการ ย่อมทำให้นักเรียนเป็นผู้มีปัญญา รู้และเข้าใจในคุณค่าที่แท้จริงของวิถีพุทธ มีวัฒนธรรมดี มีเมตตาในการดำเนินชีวิตและสามารถได้รับการพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ พัฒนาการทางกาย พัฒนาการทางสังคม ทางจิตและทางปัญญาย่อมนำพาให้เด็กเป็นคนเก่ง ดีและมีความสุข

ความสำคัญของโรงเรียนวิถีพุทธ

การศึกษาวิถีพุทธเป็นการพัฒนาประชาธิปไตย ด้วยการพัฒนาคนให้เป็นธรรมาธิปไตย หมายถึง คนจะต้องมีความรักในธรรม ใฝ่ปรารถนาความชอบธรรม มีความเป็นธรรม ถือความจริง ความถูกต้องดีงามเป็นใหญ่ เคารพหลักการเป็นสำคัญ

โรงเรียนวิถีพุทธมีหน้าที่ต้องพัฒนาคนให้เข้าไปอยู่ในระบบแข่งขันได้อย่างดี ทั้งด้านส่วนตัวและสังคม ทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศชาติ ต้องนำโลกสู่สันติ การศึกษาจะต้องพัฒนาบุคคลให้มีการศึกษาที่ดี ซึ่งในด้านหนึ่งก็สามารถรักษาชุมชนหรือท้องถิ่นไว้ได้และในขณะเดียวกันอีกด้านหนึ่งก็มีปัญหาที่จะปรับตัวรับข้อมูลข่าวสาร และใช้ความรู้เพื่อพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่นตนเอง ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างประสานกลมกลืนและเกื้อกูลกันกับสังคมโลก

สรุปได้ว่า โรงเรียนวิถีพุทธเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของไทย ใช้แนวทางของหลักพุทธธรรมในการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและนักเรียนในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียนและวัด การจัดสภาพในทุกๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตามหลักพุทธธรรมอย่างบูรณาการและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกิน อยู่ ดู ฟังเป็นมี วัฒนธรรม แสวงหาปัญญาเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขด้วยการยึดมั่นในหลักธรรมในการดำเนินชีวิต

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ

กระทรวงศึกษาธิการกล่าวถึงการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธนั้น มีหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน คือ ไตรสิกขา แปลว่า สิกขา 3 หมายถึงข้อสำหรับศึกษา, การศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษา, การฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่างคือ **อธิศีลสิกขา** คือศึกษาเรื่องศีล อบรมปฏิบัติให้ถูกต้องดีงาม ให้ถูกต้องตามหลักจลศีล มัชฌิมศีล และมहाศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลัก มัชฌิมศีล และมहाศีล ตลอดถึงปฏิบัติอยู่ในหลัก อินทริยสังวร สติสัมปชัญญะ และสันโดษ **อธิจิตตสิกขา** คือศึกษาเรื่องจิต อบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ ได้แก่ การบำเพ็ญสมณกรรมฐานของผู้สมบุรณ์ด้วยอริยศีลชั้นธัมมจันได้บรรลุฌาน 4 และ**อธิปัญญาสิกขา** คือศึกษาเรื่องปัญญาอบรมตนให้เกิดปัญญาแจ่มแจ้ง ได้แก่การบำเพ็ญวิปัสสนากรรมฐานของผู้ได้ฌานแล้วจนได้บรรลุวิชชา 8 คือ

เป็นพระอรหันต์ ปรีตโฆสะ เป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่การได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น พ่อ แม่ ครู อาจารย์ เพื่อน หนังสือ สื่อมวลชนและวัฒนธรรมซึ่งให้ข่าวสารที่ถูกต้อง การสั่งสอน อบรม แนะนำและชักจูงไปในทางที่ดีจากผู้มีคุณสมบัติการเป็นกัลยาณมิตรและมีความสามารถในการอบรมสั่งสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นผู้มีความรู้จริงและมีความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมและวัสดุต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนเกิดศรัทธาพร้อมที่จะรับการอบรมสั่งสอน ซึ่งช่องทางให้มีความคิด ความเชื่อและความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม โยนิโสมนสิการเป็นองค์ประกอบภายในตัวบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง รู้จักการใช้ความคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระเบียบ รู้จักคิดวิเคราะห์ไม่มองสิ่งต่าง ๆ อย่างผิวเผิน เป็นขั้นตอนสำคัญในการสร้างปัญญาที่บริสุทธิ์และนำไปสู่จุดหมายของพุทธธรรมอย่างถ่องแท้

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้สรุปถึงหลักการ หลักคิด หลักทำในการพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาตามแนวคิดของโรงเรียนวิถีพุทธ ดังนี้

1. ปัญญา ได้แก่ ปรีชาญาณ ความรู้ เข้าใจในเหตุผลการเข้าถึงความจริง รวมทั้ง ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยมและแนวความคิดต่าง ๆ เพื่อใช้ปัญญาเป็นตัวแก้ปัญหา เป็นตัวปรับทุกอย่างทั้งพฤติกรรมและจิตใจให้ลงตัวพอดี นำไปสู่จุดหมายแห่งสันติสุขและมีอิสรภาพ

2. จิตใจ ได้แก่ คุณธรรม ความรู้สึก แรงจูงใจและสภาพจิตใจ โดยมีเจตจำนงเป็นตัวชี้นำพฤติกรรม มีผลต่อความมั่นคงในความดี ความสดชื่นเบิกบานและมีความสุข

3. พฤติกรรม ได้แก่ การมุ่งสร้างพฤติกรรมความเคยชินที่ดี สัมพันธ์อย่างเกื้อกูลกับสังคมสิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและสิ่งสร้างสรรค์ทั้งหลายจะส่งผลให้เกิดสภาพจิตใจที่ดีงาม มีความสุขพร้อมทั้งเอื้อต่อการแยกแยะและรับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ การคิด การสร้างสรรค์ ทำให้ปัญญาเจริญงอกงาม(กระทรวงศึกษาธิการ.2548)

สรุปแนวคิดการจัดการศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนแต่เยาว์วัย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาการกิน อยู่ ดูฟังเป็นด้วยหลักไตรสิกขาและให้เกิดความเคยชินกับความดี สร้างความรู้สึกนึกคิดให้สูงขึ้นตามวัยและหน้าที่ โดยอาศัยผู้ใหญ่คอยประคับประคองให้อยู่ในความดีงาม ไม่หลงจนขาดหลักการของตนเอง สามารถรักษาความเป็นอิสระทางปัญญา รักความเป็นไทย ตั้งตนอยู่ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักศีล สมาธิ และปัญญา

กระบวนการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ

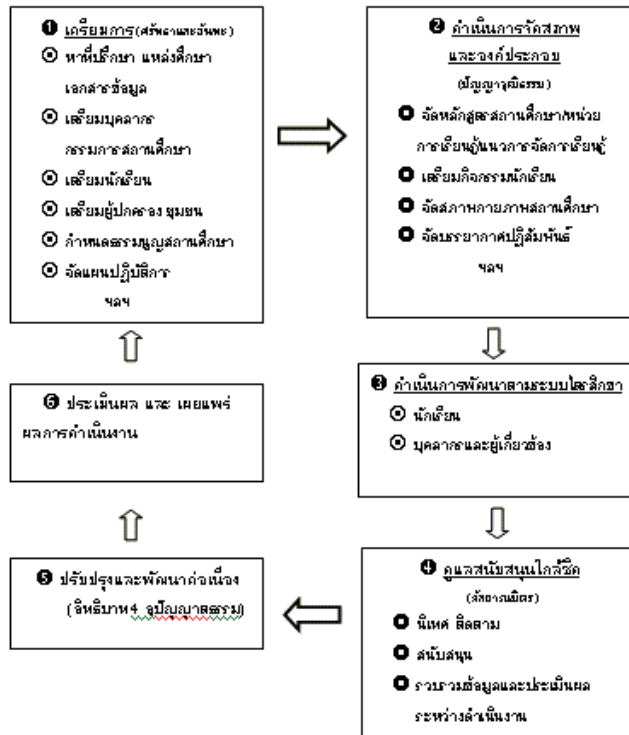
การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบและลำดับขั้นตอนที่เป็นระเบียบ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ การที่จะจัดการโรงเรียนวิถีพุทธดำเนินไปโดยสะดวกด้วยศรัทธาและฉันทะ
2. ขั้นตอนการจัดสภาพและองค์ประกอบที่จะเป็นปัจจัย เครื่องมือสู่การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะแห่งปัญญาวุฒิธรรม
3. ขั้นตอนการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามหลักไตรสิกขา ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่เป็นหัวใจของการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ

4. ขั้นตอนและสนับสนุนใกล้ชิดที่จะช่วยให้การดำเนินงานทุกส่วนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยท่าทีแห่งความเป็นกัลยาณมิตร

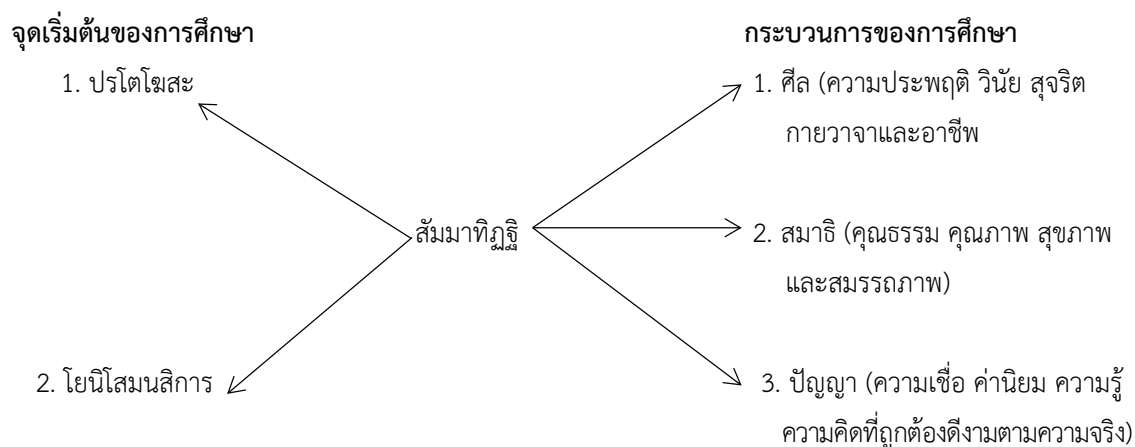
5. ขั้นปรับปรุง พัฒนาต่อเนื่อง ที่จะเน้นย้ำการพัฒนาว่าต้องมีมากขึ้นๆ ด้วยหลักอิทธิบาท 4 และอุ-ปัญญาธรรม

6. ขั้นประเมินและเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การเตรียมการที่จะดำเนินงานในรอบต่อไปหรือหรือใช้กับโครงการต่อเนื่องอื่น ๆ และนำผลสรุปจัดทำรายงานผลการดำเนินงานแจ้งแก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงานโรงเรียนวิสุทธิพร (กระทรวงศึกษาธิการ.2548)

หลักการพัฒนามนุษย์ตามรูปแบบไตรสิกขา เป็นการฝึกหัดอบรมกาย วาจาและจิตของมนุษย์ที่สามารถค้นพบ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยต้องมีปัญญาอยู่ในระดับของความเชื่อในหลักการที่ถูกต้องหรือสัมมาทิฐิ เมื่อเชื่อแล้วจะนำไปสู่การศึกษา ดังนั้น ในขั้นเตรียมความพร้อมก็คือการเตรียมปัญญาและปัญญาจะพัฒนาได้ดีหรือไม่ต้องอาศัยอินทรีย์ เช่น ตู ฟัง อาศัยการเคลื่อนไหว ใช้วาจาสื่อสารได้ดีโดยมีทักษะ(ศีล) ต้องอาศัยภาวะและคุณสมบัติของจิตใจ(สมาธิ) เช่น ความสนใจ ใส่ใจ มีใจเข้มแข็งสู้ปัญหา ความขยันอดทน มีใจแน่วแน่ มีสมาธิ จึงจะทำให้เกิดการพัฒนด้วยไตรสิกขาอย่างบูรณาการ สัมมาทิฐินั้น เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษา ส่วนกระบวนการศึกษาที่เรียกว่าไตรสิกขานั้น เพียงแต่รู้ เข้าใจได้ เพื่อจัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้การศึกษาดำเนินการไปตามกระบวนการ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการของการศึกษา

กระบวนการพัฒนาปัญญาอาจเกิดจากการรับฟังจากผู้อื่นก่อน แล้วนำมาคิดปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้หรือค้นคิดเองแล้วจึงแสวงหาความรู้เพิ่มเติม นำมาคิด ปฏิบัติจนเกิดปัญญาค้น บางครั้งผู้มีสติปัญญาสูง อาจเริ่มต้นที่การทดลองปฏิบัติแล้วคิดค้นหาเหตุผลด้วยตนเอง แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จนเกิดปัญญารู้แจ้งก็สามารถเป็นไปได้

ความจำเป็นอันเป็นเหตุผลสำคัญที่ควรจะนำเอาวิธีการศึกษามาสานกับระบบการศึกษา ก็เพราะการว่าการศึกษาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันสามารถพัฒนาบุคคลให้ได้ดีเฉพาะด้านวิชาการ ซึ่งเหมาะสมเฉพาะช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ปัจจุบันกลายเป็นระบบการศึกษาที่ไม่สามารถตามเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันได้ทัน จนสะท้อนออกมาทางผลผลิต คือ สภาพบุคคลในสังคม ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมายทั้งปัญหาสุขภาพกาย ปัญหาสุขภาพจิต ปัญหาชีวิตรวมทั้งปัญหาสังคม ปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาสังคมอื่น ๆ รุมเร้ารอบด้าน การจัดการศึกษาที่ย่อนยานด้านวินัยและคุณธรรม เพราะไม่สามารถพัฒนาให้สมดุลกับความรู้ได้ การพัฒนาด้านคุณธรรมของบุคคลนั้นจะทำให้เกิดผลดีต้องใช้วิธีการของศาสนาเข้ามาผสมผสาน เพราะหลักการของศาสนาทุกศาสนามีจุดมุ่งหมายเพื่ออบรม สั่งสอน ปลูกฝังคุณธรรมให้บุคคลเป็นคนดี มีปัญญา มีคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่สูงขึ้น แนวคิดและคำสั่งสอนทุกศาสนา จึงเป็นหลัก “ปรัชญาชีวิต” ที่ใช้เป็น “หลักการของชีวิต” ได้ดียิ่ง เพราะได้วางกฎเกณฑ์และแนวปฏิบัติไว้อย่างละเอียดให้บุคคลได้ดำเนินชีวิตตามด้วยความราบรื่น สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีสันติสุข ซึ่งเป็นหลักการของชีวิตที่มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาชีวิตเป็นไปในทางเดียวกันกับจุดมุ่งหมายของการศึกษาโดยทั่วไป ฉะนั้น เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือแห่งกระบวนการที่ใช้พัฒนาบุคคลได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นทั้งในด้านจิตใจและการปลูกฝังวินัยคุณธรรมให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อชีวิต สังคม ประเทศชาติเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของระบบการศึกษาต่อไป จึงควรนำหลักไตรสิกขามาสานให้กลมกลืนในกระบวนการเดียวกันกับระบบการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อพัฒนานิสัย ทำงานด้วยใจรักให้มากขึ้น รู้จักการเสียสละและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ดังเช่นปัจจุบันนี้มีคำกล่าวว่า “เราทำความดี ด้วยหัวใจ”

สรุปแนวคิดการดำเนินโรงเรียนวิถีพุทธ

การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธเป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางและคำสอนของพระพุทธเจ้า ได้แก่ วิถี หมายถึง มรรค มรรคเป็นอริยมรรค สัมมาทิฐิและอริยมรรค คือ ศีล สมาธิและปัญญา ส่วนการจัดการศึกษาแนว ตะวันตกไม่ใช่แนวทางที่ปลอดภัย เพราะปัญหาชีวิต กาย ใจ สังคม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวโยงกันไปทั้งหมด การปฏิรูปการศึกษาต้องมุ่งเน้นสิ่งต่อไปนี้

1. มุ่งเน้นที่คนเป็นฐานในการพัฒนา คนเป็นแกนของการพัฒนาทุกอย่าง หากมีการพัฒนาเฉพาะวัตถุ เครื่องมือแล้วพัฒนาคนให้ใช้เครื่องมือ ถือว่าเป็นการพัฒนาคนไม่ได้
2. เน้นประชาธิปไตยจากธรรมาธิปไตย หมายถึงการมุ่งให้คนรักธรรม รักความชอบธรรม ถือความถูกต้อง ความจริงเป็นหลัก
3. เน้นกระแสโลกาภิวัตน์ กระแสที่เน้นการแข่งขัน มีความสามารถในการแข่งขันสูง ยืนหยัดในกระแสได้ ชุมชนเข้มแข็งสามารถกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
4. เน้นการส่งเสริมให้ท้องถิ่นอยู่ได้ดีและเกื้อกูลชุมชนโลก สามารถเกื้อกูลได้ใน 3 ระบบ คือ ระบบชีวิต ระบบสังคมและระบบสิ่งแวดล้อม

โรงเรียนวิถีพุทธเป็นโรงเรียนปกติทั่วไปที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้อย่างบูรณาการทั้งด้านการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรให้รู้และเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันของตน เพื่อให้การกิน อยู่ ดู ฟังเป็นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสังคมได้อย่างสันติสุข

บทสรุปส่งท้าย

นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการนั้น ถือเป็นกิจกรรมสำคัญของชาติที่จะช่วยผลักดันให้ การศึกษาสามารถพัฒนาคนของชาติให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น โรงเรียนวิถีพุทธเป็นรูปแบบของการพัฒนาโรงเรียนรูปแบบหนึ่งที่ได้ถูกกำหนดขึ้น เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิต สังคมและสติปัญญา และเป็นโรงเรียนที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้หรือ ประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการและพัฒนาผู้เรียนโดยรวมตามหลักไตรสิกขา คือศีล สมาธิและปัญญาอย่างบูรณา การ เป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งด้านความรู้และคุณธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่จัดการเรียนรู้มุ่งสู่การพัฒนาผู้เรียนโดยเน้นการจัด สภาพแวดล้อมทุก ๆ ด้าน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตามหลักปัญญาวุฒิธรรม 4 ประการ คือการใกล้ชิด กับคนดี การเอาใจใส่ในการศึกษาโดยมีหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่ดี มีกระบวนการคิด วิเคราะห์หาเหตุผลอย่างถูกวิธีและมีความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

แนวทางในการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่สามารถจัด กระบวนการเรียนรู้โดยพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขา ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านการกิน อยู่ ดู ฟังเป็น คือ มีปัญญา รู้และเข้าใจในคุณค่าที่แท้จริงของชีวิต มีวัฒนธรรมและแสวงหาปัญญา มีเมตตาธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิต

มีแนวคิดหลักที่สำคัญในการจัดสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนวิถีพุทธ 5 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านกิจกรรมพื้นฐาน วิถีชีวิต ด้านการเรียนการสอน ด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์และด้านการบริหารจัดการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับปฏิบัติ จึงนำนโยบายมาดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบของโรงเรียนวิถีพุทธ ดังนั้น การดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษาที่จะเข้าร่วมโครงการนั้น ต่างก็วิเคราะห์จุดเน้น รูปแบบรายละเอียดที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษารายละเอียด แนวคิด วิธีการและมีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติถูกต้องและครอบคลุมสัมพันธ์กับงานด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพราะที่ผ่านมาโรงเรียนวิถีพุทธได้ดำเนินการจัดกิจกรรมวิถีพุทธยังไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควรและยังมีปัญหาหลายอย่างเกิดขึ้นในสถานศึกษาทั้งส่วนของผู้บริหารและครูผู้สอน ดังนั้น จึงควรศึกษารายละเอียด แนวทางและหลักการดำเนินงานโรงเรียนวิถีให้เข้าใจ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงและปฏิบัติให้สอดคล้องตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ผู้เรียนและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ)
- . (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 (ออนไลน์)
- เกษม วัฒนชัย. (2546). การบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2546). โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ)
- . (2546). การศึกษาเริ่มต้นเมื่อคนกินอยู่เป็น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2546). ทิศทางการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระมหาธนินทร์ศักดิ์ สิงห์วงศ์.(2549). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 .บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2546). โรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- . (2547). โรงเรียนวิถีพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- เมตตา ภิรมย์ภักดี. (2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อุษาการพิมพ์
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนวิถีพุทธ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อุษาการพิมพ์
- สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 (ออนไลน์)
- หวน พินธุพันธ์. (2550). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา : สถาบันฝึกอบรมและวิจัยการบริหารและจิตวิทยา. กรุงเทพฯ

MALA model ทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

MALA model Skill and Efficiency Learning of the 21st Century

ผู้วิจัย

พัฒนพงษ์ ปาณมาลา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพรณ ธิญญา

บทคัดย่อ

MALA model ทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ด้านความรู้ โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7c เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบ MALA model 2) ด้านผู้เรียน โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7c เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบ MALA model 3) ด้านสังคม โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7c เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบ MALA model ดังนั้น MALA Model คือ รูปแบบจำลองโลกแห่งการศึกษาโดยกำกับผู้เรียน (Learner) ประกอบด้วย 1) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) 2) ทักษะคิดหรือเจตคติการเรียนรู้ (Attitude Learning) 3) การเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation) และ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ (Activity Learning) สังคมยุคใหม่จำเป็นต้องเรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและบูรณาการองค์ความรู้ ให้ได้ประโยชน์มากที่สุด เช่น 1) ประสิทธิภาพ (Efficiency) เทคโนโลยีจะช่วยให้การทำงานนั้นถูกต้องและรวดเร็ว 2) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เทคโนโลยีจะช่วยให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ 3) ประหยัด (Economy) จะช่วยประหยัดเวลาทรัพยากรและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ปลอดภัย (Safety) มีความปลอดภัยต่อชีวิตประจำวัน และอีกทั้งต้องเรียนรู้ในเรื่องสำคัญของชีวิตประจำวัน ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก 2) ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ 3) ความรู้ด้านสุขภาพ และ 4) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ซึ่งเยาวชนรุ่นใหม่จะต้องมีทักษะ ทักษะคิด วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพที่ดี มีภูมิความรู้คุ้มกันตนเองพร้อมจะเผชิญกับโลกอนาคตได้ พร้อมด้วยความสุข ความทันสมัย และความสำเร็จของชีวิตที่เป็นเลิศ

คำสำคัญ : MALA model ทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ ศตวรรษที่ 21

Abstract

MALA model Skill and efficiency learning of the 21st Century. The objective for 1) Knowledge taking skill and innovation 3R and 7c for enhancing skill and efficiency learning of the 21st Century by MALA model. 2) Learner taking skill and innovation 3R and 7c for enhancing and efficiency learning of the 21st Century by MALA model. 3) Social taking skill and innovation 3R and 7c for enhancing skill and efficiency learning of the 21st Century by MALA model. MALA model , A design model of education that likes a circle virtualize as a world that compose of the learner. 1) Motivation 2) Attitude Learning 3) Learning and Innovation and 4) Activity Learning. The society approach new

era to utilize technology for effectiveness, improvement and cognitive integrated of most utilization such as 1) Efficiency, technology It boosts to work accurately and rapidly. 2) Effectiveness, technology can be achieved the target of the work we done with high quality. 3) Economy, will save time and get the highest benefit 4) Safety, It is safety for daily. And the other important learning such as 1) Knowledge of the world 2) Financial economic knowledge 3) Health knowledge and 4) Environment knowledge etc. The young generation to gain skill, attitude, vision, good personality with self immunity knowledge to confront a future, modern life happily and excellent success.

Keywords : MALA model, Skill and efficiency learning, The 21st Century,

บทนำ

MALA model ทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7c มาปรับใช้เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบ MALA model โดยได้กำหนดรูปแบบการเรียนรู้ไว้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านผู้เรียน 3) ด้านสังคม ดังนั้นเยาวชนรุ่นใหม่จำเป็นต้อง มีความตื่นตัวเตรียมพร้อมในการเรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์ มีรอบความคิดในการเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มากมายหลายด้าน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ฯลฯ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเรียน การสอนอีกหลายประการ ดังนี้ 1) ครูผู้สอน 2) หลักสูตร 3) การเรียนการสอน 4) การวัดและการประเมินผล โดยมีครูเป็นผู้นำ ผู้บริหารเป็นผู้ดูแล และนักเรียนเป็นผู้เรียนรู้แบบ Active Learning ทุกฝ่ายเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์ให้เท่าทันกับยุคสื่อสารทางเทคโนโลยีที่เป็นศูนย์กลางแห่งองค์ความรู้ ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้ทันสมัย และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ MALA model คือ รูปแบบจำลองโลกแห่งการศึกษาโดยกำกับกับผู้เรียน (Learner) ประกอบด้วย 1) สร้างแรงจูงใจ (Motivation) 2) ทศคติหรือเจตคติการเรียนรู้ (Attitude Learning) 3) การเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation) และ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ (Activity Learning) ทักษะกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียน ให้รอบรู้และทันสมัย มีแนวความคิดหลากหลาย มีข้อมูล สารสนเทศ ข้อมูลใหม่ ๆ อยู่เสมอทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านผู้เรียน และด้านสังคม ทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ มีบทบาทต่อยุทธศาสตร์การศึกษาแห่งชาติในการพัฒนาบุคลากรของประเทศในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศชาติมีบุคลากรที่พร้อมทำงานในทุกด้านต่อไป

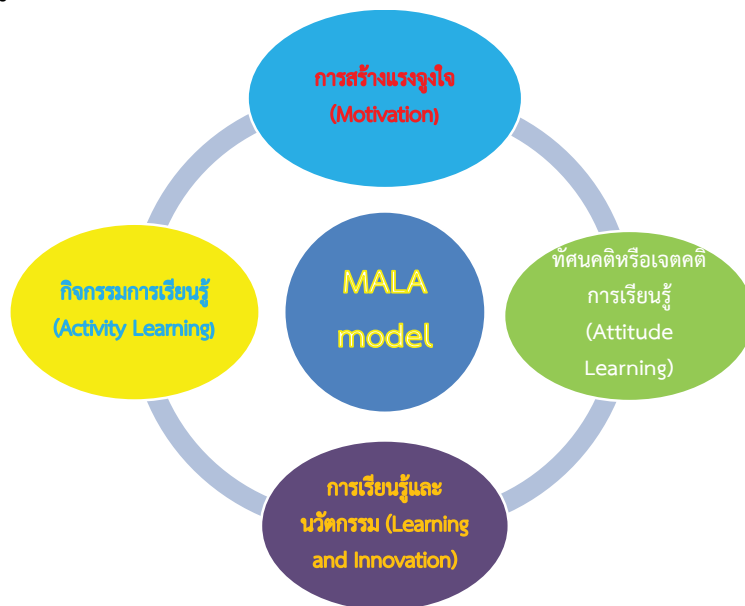
วัตถุประสงค์ของการเรียน

1. ด้านความรู้ โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7c เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบ MALA model
2. ด้านผู้เรียน โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7c เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบ MALA model
3. ด้านสังคม โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7c เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบ MALA model

รูปแบบการเรียนการสอน

MALA model ทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม” 3R และ 7c มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีทักษะแนวคิดจัดการศึกษาในวิชาต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน กำกับผู้เรียนด้วย 1) สร้างแรงจูงใจ (Motivation) 2) ทักษะคิดหรือเจตคติการเรียนรู้ (Attitude Learning) 3) การเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation) และ 4) กิจกรรมการเรียนรู้ (Activity Learning) รวมถึงทักษะกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านผู้เรียน และด้านสังคม ซึ่งมีแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนด้วยเหตุผล เรียนรู้ในสิ่งที่ป็นเนื้อหาสาระที่พิสูจน์ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 : 88-89) ทักษะการคิดขั้นสูงที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนทั่วโลกในแทบทุกด้านข้อมูลข่าวสารและความรู้แพร่กระจายไปได้อย่างรวดเร็ว คนในโลก แห่งศตวรรษที่ 21 จึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะชุดใหม่ที่ไม่เหมือนอดีต ซึ่งได้มีการวิเคราะห์แล้วว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ควรประกอบไปด้วย ทักษะทางปัญญา อันประกอบด้วย ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในยุค 4.0 โดยจัดรูปแบบการเรียนการสอนด้วยรูปแบบ MALA model ทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

MALA model คือ รูปแบบจำลองโลกแห่งการศึกษา ประกอบด้วย



ภาพ MALA model

M	คือ	การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)
A	คือ	ทัศนคติหรือเจตคติการเรียนรู้ (Attitude Learning)
L	คือ	การเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation)
A	คือ	กิจกรรมการเรียนรู้ (Activity Learning)

ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม” 3R และ 7c ได้แก่ 3R ได้แก่

1. Reading (อ่านออก)
2. (W)Riting (เขียนได้)
3. (A)Rithmetics (คิดเลขเป็น)

7c ได้แก่

1. Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่าง มีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)
2. Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และ นวัตกรรม)
3. Cross-cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)
4. Collaboration Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)
5. Communication information and media literacy คือ ทักษะด้านการสื่อสารและการรู้เท่าทันสื่อ)
6. Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
7. Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

1. รูปแบบการเรียนการสอนทางด้านความรู้

(ดิเรก วรณเศียร. 2561 : 4) การพัฒนาเด็กและเยาวชนของประเทศให้มีทักษะการคิดขั้นสูงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่เด็กโดยเริ่มจากการพัฒนาทักษะการคิดพื้นฐาน ทักษะการคิดที่เป็นแกน และทักษะการคิดซับซ้อน เพิ่มความยากและความซับซ้อนขึ้น ตามลำดับ ซึ่งพบว่ามีทักษะการคิดขั้นสูง จำนวน 5 ทักษะที่ได้อย่างกว้างขวาง คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. เนื้อหาวิชามีความสำคัญและมีความหมายต่อการเรียนรู้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ปัจจัยสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบด้วยได้แก่เนื้อหาวิชาประสบการณ์เดิมและความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญและมีความหมายจึงขึ้นอยู่กับสิ่งที่สอน (เนื้อหา) และวิธีที่ใช้สอน (เทคนิค)

2. ผู้สอนคือผู้อำนวยความสะดวกและเป็นแหล่งความรู้ ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจะต้องมีความสามารถที่จะค้นพบความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน เป็นแหล่งความรู้ที่ทรงคุณค่าของผู้เรียนและสามารถค้นคว้าหาข้อสรุปที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน สิ่งที่สำคัญที่สุดคือความเต็มใจของผู้สอนที่จะช่วยเหลือโดยไม่มีเงื่อนไข ผู้สอนจะให้ทุกอย่างแก่ผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ เจตคติ และการฝึกฝน โดยผู้เรียนมีอิสระที่จะรับหรือไม่รับก็ได้

3. การศึกษา คือการพัฒนาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนหลายๆด้านพร้อมกันไปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นจุดเริ่มของการพัฒนาผู้เรียนหลายๆ ด้านเช่นคุณลักษณะด้านความรู้ ความคิด ด้านการปฏิบัติ และด้านอารมณ์ ความรู้สึกรับการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันนอกจากนี้ บทสรุปของ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 :77) กล่าวถึง ผู้เรียนรู้ มีการพัฒนาให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และในยุค Thailand 4.0 เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลผู้เรียนรู้ (Learner Person) โดยจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้รูปแบบการเรียนแบบ Active learning ครูเป็นผู้สนับสนุนร่วมกันทุกฝ่าย มีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความแตกต่างตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน จัดให้มีวิชา Independent Study

หรือ IS ที่ใช้วิธีการสอนในลักษณะ Project Base ที่ทำให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ผลงานตามความสนใจ ทำให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาได้

2. รูปแบบการเรียนการสอนทางด้านผู้เรียน

โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7C เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบ MALA model กำกับด้วยปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม (Existentialism) ซึ่งมีแนวคิดที่ให้บุคคลมีเสรีภาพในการเลือกด้วยตนเอง มีแนวทางการจัดการศึกษาโดยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ดิเรก วรรณเศียร. 2561 : 4) การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะ ดังนี้

2.1 ผู้เรียนมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้บทบาทของผู้สอน คือ ผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นแหล่งความรู้ (Resource Person) ของผู้เรียน ผู้เรียนจะรับผิดชอบตั้งแต่เลือกและวางแผนสิ่งที่ตนจะเรียนหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือกและจะเริ่มต้นการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้ารับผิดชอบการเรียนรู้ตลอดจนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2 การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหากผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนผู้เรียนจะได้รับความสนุกสนานจากการเรียน หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ได้ทำงานร่วมกันกับเพื่อน ๆ ได้ค้นพบข้อคำถามและคำตอบใหม่ๆ สิ่งใหม่ๆ ประเด็นที่ท้าทายและความสามารถในเรื่องใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จของงานที่พวกเขาเริ่มด้วยตนเอง

2.3 ผู้เรียนมีโอกาสเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งให้ผู้เรียนมองเห็นตนเองในแง่มุมที่แตกต่างออกไป ผู้เรียนจะมีความมั่นใจในตนเอง และควบคุมตนเองได้มากขึ้น สามารถเป็นในสิ่งที่อยากเป็นมีวุฒิภาวะสูงมากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมร่วมกับเหตุการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น

2.4 ปัจจัยการเรียนรู้ที่สำคัญในยุคเทคโนโลยีสื่อสาร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้ในยุคการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ไสว พักขาว. 2561 : 6) กล่าวถึงทักษะสำคัญที่พึงมี คือ

2.4.1 Communications Information and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ)

2.4.2 Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา)

2.4.3 Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)

2.2.4 Collaboration Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ) นอกจากนี้บทสรุปของ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 :78) กล่าวถึง ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้การทำงานตามความถนัด ฝึกให้ผู้เรียนมีทักษะการสร้างนวัตกรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านการสื่อสาร มีทักษะด้านคิดวิเคราะห์ ทักษะชีวิตและอาชีพ การออกแบบกิจกรรมที่ฝึกให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลนำเสนอข้อมูลที่จัดกระทำแล้ว สนับสนุนให้ผู้เรียนร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านกิจกรรมที่ครูจัดประสบการณ์ Project Approach ผู้เรียนรู้จักการสร้างชิ้นงาน นวัตกรรมใหม่ ๆ (innovation co-creator)

รู้จักการคิดสร้างสรรค์ รู้จักวางแผน การวางระเบียบแบบแผนที่ดีให้กับตนเองเป็นอย่างดีตลอดจนมีเวทีให้ผู้เรียนได้แสดงออกซึ่งความสามารถ นำเสนอนวัตกรรมสู่สาธารณชน

3. รูปแบบการเรียนการสอนทางด้านสังคม

โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7C เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบ MALA model จะกำกับด้วยปรัชญาการศึกษาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) โดยมีแนวคิดในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนควรเป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เนื่องจากสังคมมีปัญหา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 :70-71) การพัฒนาผู้เรียนโดยการใช้ PLC ของสถานศึกษาทุกระดับ รูปแบบการพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ของสถานศึกษาทุกระดับมาตรฐานการศึกษาชาติ จากการสังเคราะห์รูปแบบสถานศึกษา 16 แห่ง ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอน/กระบวนการ และปัจจัยความสำเร็จ หลักการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหารและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

(ดิเรก วรณเศียร. 2561 : 2) มนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ควรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภาษาแม่และภาษาสำคัญของโลก ศิลปะ คณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ โดยวิชาเหล่านี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) โดยสอดคล้องทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาพื้นฐานได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลกความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี ความรู้ด้านสุขภาพ ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

(ไสว พักขาว. 2561 : 5) สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ 1) สร้างสรรค์แนวปฏิบัติทางการเรียน การรับการสนับสนุน จากบุคลากรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อหนุน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผล 2) สนับสนุนทางวิชาชีพแก่ชุมชนทั้งในด้านการให้การศึกษา การมีส่วนร่วม การแบ่งปันสิ่งปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกันรวมทั้งการบูรณาการรวมทักษะหลากหลายสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ บทสรุปของ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 :78) กล่าวถึง พลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความเป็นพลเมืองผ่านกิจกรรมสถานักเรียน กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และความเป็นพลโลกที่ดี จัดกิจกรรมโครงการตามรอยพระบาทศาสตร์พระราชา การเข้าค่ายธรรมะ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิตและสังคม กระบวนการทางประชาธิปไตย

ตัวอย่างรูปแบบการเรียนการสอนเชิงบูรณาการ ในศตวรรษที่ 21 “หลักสูตรสะเต็มศึกษา”

สะเต็มศึกษา (Science Technology Engineering and Mathematics Education:STEM Education) คือแนวทางทางการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถบูรณาการความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี กระบวนการทางวิศวกรรม และคณิตศาสตร์ ไปใช้เชื่อมโยงเพื่อแก้ปัญหา ในชีวิตจริง รวมทั้งการพัฒนากระบวนการหรือผลผลิตใหม่ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ดังนั้นสะเต็มศึกษาจึงไม่ใช่เรื่องใหม่แต่เป็นการต่อยอดหลักสูตร โดยบูรณาการความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี กระบวนการทางวิศวกรรม และคณิตศาสตร์ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริง และประกอบอาชีพในอนาคตสะเต็มศึกษาจึงส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือโครงการที่มุ่งแก้ปัญหาที่พบเห็นในชีวิตจริง เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ ทักษะชีวิต ความคิด

สร้างสรรค์ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนที่มีประสบการณ์ในการทำกิจกรรมหรือโครงการสะสมเต็มจะมีความพร้อมที่จะไปปฏิบัติงานที่ต้องใช้องค์ความรู้ และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีในภาคการผลิต และการบริการที่สำคัญต่ออนาคตของประเทศ เช่น การเกษตร อุตสาหกรรม การพลังงาน การจัดการสิ่งแวดล้อม การบริการสุขภาพ โลจิสติกส์ อนึ่ง การทำกิจกรรมหรือโครงการสะสมไม่ได้จำกัดอยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี แต่สามารถนำความรู้ในวิชาอื่น เช่น ศิลปะ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สุขศึกษา พลศึกษา มาบูรณาการได้อีกด้วย (เอกสารสะสมเต็มศึกษา สสวท.: Copyright 2014 © STEM EDUCATION THAILAND)

การออกแบบการเรียนรู้การสอน

(กระทรวงศึกษาธิการ. 2562 : 2) ในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจะต้องมีทักษะที่สำคัญหลายทักษะต้องเพิ่มความเข้มข้นและความสามารถในการนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ซับซ้อน อีกส่วนหนึ่งทักษะใหม่ที่ต้องบ่มเพาะและพัฒนาให้เกิดแก่ผู้เรียน อาทิ ความรอบรู้ด้านการเงิน การเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านพลเมือง ทักษะการสร้างสรรค์และผลิตนวัตกรรม การคิดเชิงวิพากษ์ การร่วมมือรวมพลัง ความเป็นผู้นำ และความสามารถในการปรับตัว ต้องตอบสนองด้านผู้เรียน ด้านสังคมและด้านความรู้ กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังอย่างน้อย 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) คุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) 2) ความรู้ (Knowledge) 3) ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ ความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) 5) ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis Communication and Information Technology Skills) โดยมีขั้นตอนการออกแบบการเรียนรู้ ดังนี้

ตาราง รูปแบบการเรียนรู้ของ MALA model ทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอน	วิธีการ	ผลลัพธ์
1. การออกแบบการเรียนรู้ทางด้านความรู้ (knowledge)	กำกับด้วยความรู้ (Knowledge) สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายอะไรบ้าง	เพื่อกำหนดหลักสูตรให้มีเนื้อหาครอบคลุมในสิ่งที่ผู้เรียนต้องรู้และต้องเรียน
2. การออกแบบการเรียนรู้ทางด้านผู้เรียน (Learner)	กำกับด้วยผู้เรียน (Learner) ผู้เรียน (Learner) มีประสบการณ์การศึกษาอะไรบ้าง	เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการเรียนรู้ การสอนต้องออกแบบมา เพื่อให้จัดกิจกรรมหรือให้ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้แก่นักเรียน
3. การออกแบบการเรียนรู้ทางด้านสังคม (Society)	กำกับด้วยผู้เรียน (Learner), สร้างแรงจูงใจ (Motivation) การเรียนรู้โดยตรง (Active Learning) การเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation) กิจกรรมการเรียนรู้ (Activity Learning)	เพื่อการจัดการหลักสูตรให้ได้ประสิทธิภาพ นักเรียนมีประสบการณ์การเรียนรู้ บรรลุวัตถุประสงค์พร้อมกับสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการอยู่ในสังคม
4. การประเมินผล (Evaluate)	กำกับด้วยความรู้ (Knowledge) กำกับด้วยผู้เรียน (Learner) กำกับด้วยสังคม (Society)	การประเมินผลการเรียน ความรู้และการจัดการเรียนการสอนจะให้นักเรียนได้ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในสังคม

1. ผลการออกแบบการเรียนรู้ด้านความรู้ (Knowledge)

(สัญญา เศรษฐพิทยากุล. 2562 : 7) ประเด็นสำคัญในการวางแผน (Planning) พัฒนาการเรียนรู้ทักษะ และประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

- 1.1 การกำหนดและสะท้อนคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน (Learning Outcome)
- 1.2 การปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เป็นแบบ Active เพื่อสร้างคุณลักษณะพึงประสงค์
- 1.3 การบูรณาการปัญหาหรือประเด็นท้าทายของชุมชนเข้ามาสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่สร้างงาน สร้างรายได้ให้กับผู้เรียนจากการจัดการปัญหาหรือประเด็นท้าทายจากชุมชน
- 1.4 การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้ทุกที่ ทุกเวลาพร้อมสร้างและใช้ข้อมูลอย่างฉลาด
- 1.5 การพัฒนาสมรรถนะ กรอบคิด และสร้างทักษะ สำหรับผู้สอน และผู้บริหาร

2. ผลการออกแบบการเรียนรู้ด้านผู้เรียน (Learner)

(กระทรวงศึกษาธิการ. 2561 : 5) ผลการออกแบบการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education, DOE Thailand) หมายถึง คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนไทย 4.0 จะต้องดำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก นั่นคือเป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนานตนเองให้เป็นผู้คนที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน โดยเป็นคุณลักษณะขั้นต่ำดังต่อไปนี้

2.1 ผู้เรียนรู้ เป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคต และมีสมรรถนะ (competency) ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ มีสุนทรียะ รักและประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิตเพื่อสร้างงานหรือสืบทอดอาชีพบนพื้นฐานของ ความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม

2.2 ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล (digital intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะ การบูรณาการข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการเพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม

2.3 พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติบนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนและการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ

โดยผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ 3 ด้าน ที่เหมาะสมตามช่วงวัย มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยง และสะสมตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้การนำกรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาไปสู่การปฏิบัติสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจะเป็นหน่วยประสานงานในการดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแปลงกรอบผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาสู่การจัดทำกำกับ ติดตาม และประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำที่จำเป็น สำหรับแต่ละระดับและประเภทการศึกษา เพื่อให้

เกิดการเชื่อมต่อของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละระดับและประเภทการศึกษา กระบวนการดำเนินงานดังกล่าวควรใช้การทำงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและใช้การวิจัยเป็นฐาน

3. ผลการออกแบบการเรียนรู้ด้านสังคม (Society)

การจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ MALA model แบ่งเป็น 4 ด้าน โดยแต่ละด้านมีแนวทางดังนี้

3.1 (M) ด้านสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นสร้างแรงจูงใจจากครูผู้สอนร่วมมือกับผู้เรียน ผู้สอนสามารถเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ ในการนำเข้าสู่บทเรียนและการเรียนรู้ เช่นการเล่าเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้เรียนซักถาม หรือตั้งคำถาม การกำหนด หรือตั้งประเด็นความรู้ หรือหัวข้อเกี่ยวกับการเรียนรู้ตามแผนที่ยึดโยงกับหลักสูตรเป็นขั้นที่ผู้เรียนจะรับรู้ถึงจุดหมายและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้บทเรียน การกระตุ้นความสนใจด้วยเกม เพลง ภาพ การอ่าน การชวนสนทนา เพื่อให้ผู้เรียนตั้งประเด็นที่ต้องการรู้ ผู้เรียนซักถาม หรือตั้งคำถาม การยกตัวอย่างประโยค ฯลฯ ประเด็นที่สำคัญในขั้นตอนนี้คือการตั้งประเด็นคำถาม การใช้คำถามสร้างพลังให้ผู้เรียนได้สังเกตเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการเรียนรู้หรือเกิดแรงจูงใจ ในหัวข้อเกี่ยวกับการเรียนรู้ในขั้นต่อไป

3.2 (A) ด้านทัศนคติหรือเจตคติการเรียนรู้ (Attitude Learning) Homby, AS . (2001: 62) “Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English” ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ วิธีทางที่บุคคลหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง และวิธีทางที่บุคคลประพฤติต่อใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลหรือรู้สึกอย่างไร และ Sharon และ Saul (1996: 370) กล่าวว่า ทัศนคติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

3.2.1 องค์ประกอบด้าน ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) หมายถึง ความเชื่อเชิงการประเมินเป้าหมาย โดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ จินตนาการ และการจำ

3.2.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึงความรู้สึกในทางบวกหรือลบหรือทั้งบวกและลบต่อเป้าหมาย

3.2.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มของพฤติกรรมหรือแนวโน้มของการแสดงออกต่อเป้าหมาย ทัศนคติหรือเจตคติการเรียนรู้ จะต้องมีความสัมพันธ์พื้นฐานของความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างองค์ความรู้ด้วยวิธีการสืบค้นความรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ได้ความรู้ที่ต้องการ ค้นคว้าหาแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้องเรียบเรียงข้อมูลเพื่อสร้างกระบวนการสร้างองค์ความรู้ในการตัดสินใจจัดการเรียนรู้แต่ละครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำกิจกรรมร่วมกัน ฯ

3.3 (L) ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation) จากแนวคิด ที่เกี่ยวข้องทั้งทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้บูรณาการแนวคิดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ MALA model โดยทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติและโลกมีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบันได้แก่

3.3.1 ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยการคิดอย่างสร้างสรรค์และทำงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์

3.3.2 การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาโดยการให้เหตุผลอย่างมีประสิทธิภาพใช้การคิดอย่างเป็นระบบและการพิจารณาและการตัดสินใจที่ดีมีเหตุผล

3.3.3 การสื่อสารและการร่วมมือ โดยมีการสื่อสารอย่างชัดเจน การร่วมมือกับผู้อื่นและการสร้างนวัตกรรม

3.4 (A) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ (Activity Learning)

3.4.1 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกล้าตั้งคำถาม กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ เปลี่ยนการเรียนรู้จากรับฟังอย่างเดียว (passive) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (active) การตั้งคำถามเพราะเกิดข้อสงสัยเป็นจุดเริ่มต้นของ Lifelong Learning งามแบบสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ ค้นหาคำตอบอย่างถูกวิธีเป็นการเรียนรู้แก้ปัญหาและฝึกเด็กให้มีความสนใจใฝ่รู้

3.4.2 ฝึกให้ผู้เรียนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการสอนให้สามารถสืบค้นความรู้ด้วยเทคโนโลยี สื่อสารและวิธีการค้นหาอื่น ๆ ทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.4.3 การสรุปความรู้ เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนได้ความรู้ที่เป็น องค์ความรู้ของผู้เรียนเอง เป็นความรู้ใหม่ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ถูกต้อง ผู้เรียนจะจดจำความรู้ได้นานนอกจาก นั้นครูต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนได้อภิปรายกัน ดูเหตุผล มีทฤษฎีรองรับ ส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมความร่วมมือฝึกความเป็นผู้นำ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

3.3.4 การนำเสนอและการสื่อสาร ทำให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการทางด้านภาษาและมีความสามารถในการนำเสนอมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.4.5 ความรู้ที่ได้นำไปใช้และเผยแพร่ เป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมสู่ระบบสากล และเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศต่อไป

4. ผลการประเมินการออกแบบการเรียนการสอน (Evaluate)

4.1 การนำความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการทฤษฎีตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.2 ทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการทฤษฎีและกระบวนการต่าง ๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ที่มิได้คาดคิดมาก่อน รวมถึงทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.3 ความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดง ถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

4.4 ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติ ความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มาทำการประเมิน (Evaluate) วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้รายละเอียด และสรุปผล นำผลที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล

ตัวอย่างผลของทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่นำความรู้ความเข้าใจมาบูรณาการใช้ในการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้

1. การคิดบอร์ดเกม นวัตกรรมจัดการขยะสุดเจ๋ง ! แยกขยะรับแต้มในแอปฯ แลกใช้กับร้านค้า ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล นักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ควารังวัลชนะเลิศระดับเอเชียจากเวที Asian Conference on Campus Sustainability (ACCS) ครั้งที่4 ประเทศเกาหลีใต้ โดยใช้เทคโนโลยีแก้ปัญหา สร้างแรงจูงใจ สร้างเทรนด์ใหม่ให้นักศึกษาแม้ปัจจุบันจะมีการรณรงค์ให้ประชาชนแยกขยะตามประเภท เพื่อรักษาสีสิ่งแวดล้อมแล้วก็ตาม แต่ผู้คนก็ยังทิ้งขยะผิดประเภทกันอยู่ ทำให้การบริหารจัดการขยะ รวมถึงการนำขยะไปรีไซเคิลไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ต้องเสียทั้งแรงงานคนและเสียเวลาในการคัดแยกขยะอีกรอบ และจำนวนขยะผิดประเภทที่ทับถมทวีคูณขึ้นทุกวัน ก็ยิ่งทำให้การจัดการขยะเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้นปัญหาขยะ นวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน (Innovation for Campus Sustainability) ซึ่งการนำเทคโนโลยีมาช่วยแก้ปัญหา ไม่ว่าจะเป็นแอปพลิเคชันหรือ IoT ที่มีวิธีการใช้งานที่ไม่ซับซ้อนนำไปใช้ได้จริง สร้างแรงจูงใจแก่นักศึกษาและช่วยแก้ปัญหาขยะของมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืนจึงทำให้นวัตกรรมของทีม Mang นัชนะใจกรรมการและควารังวัลชนะเลิศจากเวที Asian Conference on Campus Sustainability (ACCS) ครั้งที่ 4 ณ กรุงโซล สาธารณรัฐเกาหลี มาครองได้สำเร็จ (<https://www.2bgreen4ever.com/17068537/> page-1.)

2. การคิดบอร์ดเกม Revival Resource สะกิดจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติผ่านเกม ของนักเรียนโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา หรือไม่ว่า น้ำสะอาดเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและหลายครั้งมักถูกใช้ไปอย่างไม่รู้คุณค่า ขณะที่จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ การใช้ทรัพยากรเหล่านี้อย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดก็กลายเป็นเรื่องจำเป็นมากขึ้นเรื่อย ๆ เช่นกัน

โจทย์ปัญหา ปัญหาสิ่งแวดล้อมน้ำท่วม น้ำแล้ง อุณหภูมิโลกสูงขึ้น ภัยพิบัติต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบจากการใช้ทรัพยากรอย่างไม่รู้คุณค่าของมนุษย์ บวกกับประสบการณ์ตรงจากน้ำท่วมหนักปี พ.ศ. 2554 ทำให้เยาวชนทีม BRR Party จากโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พัฒนาบอร์ดเกม Revival Resource ขึ้นเพื่อชวนให้ผู้เล่นได้ผ่านสถานการณ์จำลองที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ว่าจะเป็นน้ำ หรือป่าไม้ จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่คาดไม่ถึงถึงเส้นทางการเรียนรู้จากการพัฒนาบอร์ดเกม

1. รู้หรือเปล่า น้ำเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่มีแนวโน้มว่าจะหมดไปจากโลก
2. ศึกษาข้อมูลเรื่องสิ่งแวดล้อมเยอะมากแต่ไม่รู้จะถ่ายทอดออกมาอย่างไร
3. อบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกลุ่มเดียวที่ไม่มีเกมกราฟิกแรกไป เรียนรู้หลักการออกแบบบอร์ดเกมเบื้องต้น Design Thinking และ Social Game

4. พัฒนาบอร์ดเกมจำลองสถานการณ์ให้ผู้เล่นเป็นบริษัทที่ต้องใช้ทรัพยากรในธุรกิจ ใส่เรื่อง CSR เข้าไป เกม ออกแบบกลไกให้ผู้เล่นใช้ทรัพยากรและทดแทนเพื่อส่วนรวม และเกิดปัญหาการทำงานที่ขัดแย้งกันจนไม่สามารถทำผลงานออกมาได้

5. ปรับตัว ปรับใจ เข้าหากันและช่วยกันพัฒนาเกมจนเสร็จ

6. เล่นบอร์ดเกม Revival Resource กับเพื่อนในโรงเรียนคุณค่าที่เกิดขึ้นต่อเยาวชน-เกิดความตระหนักในทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด เห็นความสำคัญของทรัพยากรน้ำมากขึ้น และเกิดความคิดที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้น้ำ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2562 : 86-87)

สรุป

MALA model ทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยการนำทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 3R และ 7C เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้วย รูปแบบ MALA model สรุปผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ด้านความรู้ โดยการนำคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน และปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้เป็นแบบ Active นำมาบูรณาการให้ทันกับโลกยุคเทคโนโลยีสื่อสาร 2) ด้านผู้เรียน โดยการสอนให้ผู้เรียนเป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคต มีสมรรถนะ (competency) ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ นำมาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ปรับใช้เป็นผู้มีทักษะทางปัญญาและเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 3) ด้านสังคมโดยใช้รูปแบบ MALA model มาออกแบบการเรียนรู้ด้วย การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ทศคติหรือเจตคติการเรียนรู้ (Attitude Learning) การเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and Innovation) และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Activity Learning) โดยมีผลการประเมินการออกแบบการเรียนรู้ (Evaluate) การนำความรู้ (Knowledge) ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริง ในหลักการทฤษฎีตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) และผู้เรียนสามารถนำความรู้มาบูรณาการออกแบบ การเรียนรู้ได้หลายด้าน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของประเทศ การพัฒนาเป็นกำลังปัญญาช่วยให้ประเทศสามารถแสวงหาโอกาสได้อย่างเหมาะสม และความทันสมัยเป็นการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้ประชาชนก้าวให้ทันกับยุคดิจิทัลยุคที่ใช้เครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลสื่อสาร หรือโลกไร้พรมแดน ประเทศใดที่ประชาชนมีองค์ความรู้ที่ดีก็จะสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความคิด และพลังสร้างสรรค์จากประชาชนในการพัฒนาประเทศได้มาก เกิดความยั่งยืน สามารถหลีกเลี่ยงภัยคุกคามต่าง ๆ ได้ทันการและประสบความสำเร็จในการทำงานทุกประเภท

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, 2561. **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ, 2562. **กรอบสมรรถนะหลักผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.1-3)**. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ, 2562. **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน** พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2562. **บทเรียนจากสถานศึกษา ในการพัฒนาด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) สู่การพัฒนาผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ**. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2562. **ถอดบทเรียน โครงการออกแบบเกม ออกแบบสังคม (2562) “THAMMASAT -BANPU INNOVATIVE LEARNING”** กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ดิเรก วรรณเศียร, 2561. MACRO model : รูปแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สัณญา เศรษฐพิทยากุล, 2562.

BMA School Digital Transformation. กรุงเทพฯ ฯ : ASIAN INSTITUTE OF DIGITAL AND INNOVATION
 ไสว พักขาว, 2561. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills. กรุงเทพฯ ฯ : web.chandra.ac.th/
 blog/wp-content/uploads/2015/10/ Copyright, 2014 © STEM EDUCATION THAILAND.

เอกสารสะสมศึกษา สสวท. [https://www.2bgreen4ever.com/17068537/page-](https://www.2bgreen4ever.com/17068537/page-1) 1. นวัตกรรมจัดการขยะสุดเจ๋ง !
 แยกขยะรับแต้มในแอปฯ แลกใช้กับร้านค้า. : มหาวิทยาลัยมหิดล

Hornby, A S. (2001). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. Oxford : Oxford University.

Sharon, S. and Saul M. (1996). *Social psychology*. Boston : Houghton Mifflin.

การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบเอสทีเออาร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

The development of mathematics problems solving ability by using STAD techniques in cooperative learning with STAR strategies for matthayomsuksa students

ผู้วิจัย

สิทธิพร สุดพรหม

บทคัดย่อ

สิทธิพร สุดพรหม. 2562 : การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบเอสทีเออาร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน , 132 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์ระหว่างก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปี 2) ศึกษาดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ และกลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนธัญบุรีจำนวน 1 ห้องเรียน นักเรียนรวมทั้งสิ้น 35 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบเป็นกลุ่ม จากประชากรจำนวนห้องเรียน 10 ห้องเรียน จำนวน 478 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ จำนวน 6 แผน และ 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์ และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที แบบกลุ่มไม่อิสระ

ผลการวิจัยพบว่า

1. นักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05
 2. ดัชนีประสิทธิผลแบบรายกลุ่มของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ มีค่าเท่ากับ 0.6274 คิดเป็นร้อยละ 62.74
 3. นักเรียนมีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบเอสทีเออาร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุด คือด้านครูผู้สอน รองลงมาคือด้านกิจกรรมการเรียนรู้กับด้านเนื้อหาสาระ และด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสื่อการเรียนรู้
- คำสำคัญ : ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ , การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคเอสทีเอดี และ กลวิธีแบบเอสทีเออาร์

Abstract

Sittiporn Sudphom 2019: **The development of mathematics problems solving ability by using STAD techniques in cooperative learning with STAR strategies for matthayomsuksa students**, Master of education Doctor of Philosophy (Curriculum and Instruction) ,132 pages.

The purposes of this research were 1) to compare the ability to solve mathematics problem before and after the study of STAD techniques in cooperative learning with STAR strategies for matthayomsuksa students, 2) to study the index of the effectiveness of management techniques STAD in cooperative learning with a STAR strategies ,and 3) study the satisfaction towards their STAD techniques in cooperative learning with STAR strategies. The sample of 35 students matthayomsuksa 1 students at Thanyaburi School by cluster sampling from population of the 10 classrooms in total of 478 students. There were two kinds of instruments for this research which were 1) STAD plan cooperative learning techniques with traditional methods STAR in total of six plans, and 2) the instrument used for data collection including the tests of mathematics problems solving ability and the survey of satisfaction of students towards the study of STAD technique in cooperative learning with STAR strategies. The statistics that used for analyzing this research were mean, standard deviation and t-test for dependent samples.

The research findings indicated that :

1. The students had the ability to solve mathematics problems after studying STAD technique in cooperative learning with a STAR strategies were higher than before at the .05 level of significance
2. Effectiveness index list of studying STAD technique in cooperative learning with a STAR strategies was 0.6274 or 62.74 percent.
3. The satisfaction with the study of STAD technique in cooperative learning with a STAR strategies in overall was high levels. Considering each aspect with highest satisfaction was the teachers and the second thing was the learning activities and the contents. The lowest average was the learning materials.

Keywords : The ability to solve mathematics problems , STAD techniques in cooperative learning and STAR strategies

บทนำ

คณิตศาสตร์ถือเป็นวิชาหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคน เพราะวิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ส่งเสริมให้คนมีความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล มีระบบ ระเบียบแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วน รอบคอบ ทำให้สามารถคาดการณ์ วางแผนตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้คนเป็นคนที่มีสมบูรณ์ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีความสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การศึกษาคณิตศาสตร์สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นการศึกษาเพื่อปวงชนที่เปิดโอกาสให้เยาวชนทุกคนได้เรียนรู้คณิตศาสตร์อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิตตามศักยภาพ ทั้งนี้เพื่อให้เยาวชนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางคณิตศาสตร์อย่างเพียงพอสามารถนำความรู้ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ที่จำเป็นไปพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นรวมทั้งสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และเป็นพื้นฐานสำหรับ

การศึกษาต่อ (แก้วตา ศรีจันทร์, 2552: 1) จึงเป็นความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่ต้องการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมให้กับนักเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้เพื่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น

จากสภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในปัจจุบันพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ค่อนข้างต่ำ โดยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของโรงเรียนธัญบุรี ปีการศึกษา 2561 นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์ต้องปรับปรุง โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 33.45 (ฝ่ายวิชาการโรงเรียนธัญบุรี, 2561: 45-48) จากการที่ผู้วิจัยสอบถามข้อมูลจากนักเรียนโรงเรียนธัญบุรีพบว่า เรื่องการแก้สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวเป็นเนื้อหาหนึ่งที่นักเรียนหลายคนบอกว่าเป็นเนื้อหาที่ยากที่จะเข้าใจ ยากที่จะตอบ เนื่องจากไม่สามารถที่จะแปลงโจทย์ให้เป็นประโยคสัญลักษณ์ได้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าครูเป็นบุคคลสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับชั้น วัย และวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ โดยนักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายจะช่วยให้ นักเรียนพัฒนาศักยภาพด้านการคิดวิเคราะห์ได้ดียิ่งขึ้น (ณัฐวุฒิ กิจรุ่งเรือง, 2545: 10)

การจัดกิจกรรมประกอบการเรียนรู้ในลักษณะให้นักเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นการจัดการเรียนรู้แนวทางหนึ่งเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ร่วมกันคิด ร่วมกันแก้ปัญหา ปรึกษาหารือ อภิปรายและแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผลซึ่งกันและกัน ช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการคิด และประสบการณ์มากขึ้น (กรมวิชาการ, 2544: 188) การจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการแก้โจทย์ปัญหาที่ผ่านมานั้นยังคงประสบปัญหาในด้านความเข้าใจ กล่าวคือนักเรียนสามารถแก้โจทย์ปัญหาได้เฉพาะโจทย์ปัญหาที่คุ้นเคยที่ใช้การดำเนินการเพียงขั้นตอนเดียวในการแก้โจทย์ปัญหา เมื่อพบโจทย์ปัญหาที่ยากและซับซ้อนหรือต้องวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของโจทย์เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีหาคำตอบ นักเรียนไม่สามารถทำได้ บางครั้งอ่านโจทย์ปัญหาแล้วไม่เข้าใจ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะการแก้โจทย์ปัญหาเป็นการนำความรู้และประสบการณ์ที่นักเรียนเรียนมาไปใช้วิเคราะห์หาคำตอบของปัญหา โดยนักเรียนมีกระบวนการและความสามารถของสมองที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน การฝึกการแก้โจทย์ปัญหานับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก การสอนให้นักเรียนรู้จักใช้กลวิธีในการแก้โจทย์ปัญหา เป็นแนวทางให้สามารถพัฒนากลวิธีเหล่านั้นไปใช้ในชีวิตจริงได้ เนื่องจากนักเรียนไม่สามารถแก้โจทย์ปัญหาเพื่อให้ได้คำตอบตามที่โจทย์ต้องการได้ (ปาจารย์ เยาดำ, 2552: 3) ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมวิธีหนึ่งคือ วิธีสอนแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และในความสำเร็จของกลุ่ม ทั้งโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเท่านั้น หากแต่จะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ความสำเร็จแต่ละบุคคลคือความสำเร็จของกลุ่ม วิธีการสอนแบบแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ (เอสทีเอดี : Student Teams-Achievement Divisions) สามารถนำมาใช้ได้กับการเรียนทุกวิชาและทุกระดับชั้นและจะมีประสิทธิผลยิ่งกัยกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนานักเรียนในด้านการแก้ปัญหา การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ การคิดแบบหลากหลาย การปฏิบัติภารกิจที่ซับซ้อน การเน้นคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างประชาธิปไตยในชั้นเรียน ทักษะทางสังคม การสร้างวินัยความรับผิดชอบร่วมกัน และความร่วมมือภายในกลุ่ม (ชัชวาล รัตนสวนจิ, 2550: 34-35)

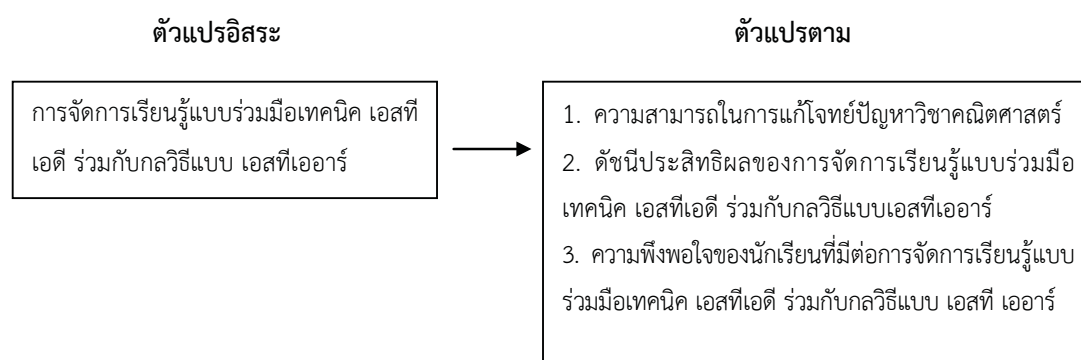
นอกจากรูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบแบ่งกลุ่มสัมฤทธิ์หรือเอสทีเอตี (เอสทีเอตี) แล้วยังมีกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ (เอสทีเออาร์ strategy steps) เป็นกลวิธีที่แมคซินีและฮูส (Maccini and Hughes, 2000: 10-21) ได้พัฒนา ขึ้นเป็นกลวิธีการสอนอย่างหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนสามารถจำขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหาโดยจำตัวอักษรตัวแรกของชื่อ ลำดับขั้นในแต่ละขั้นตอน ซึ่งมี 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาโจทย์ปัญหา (Search the word problem : S) ขั้นที่ 2 การแปลงโจทย์ (Translate the problem: T) ขั้นที่ 3 หาคำตอบของโจทย์ปัญหา (Answer the problem: A) และ ขั้นที่ 4 ทบทวนคำตอบ (Review the solution: R) แมคซินี (Maccini) อธิบายว่าขั้นตอนของกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ จะประกอบด้วยขั้นตอนย่อยเพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถวิเคราะห์โจทย์เพื่อหาคำตอบได้ และผู้สอนสามารถอธิบาย ขั้นตอนต่างๆของกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ เป็นขั้นตอนย่อย ๆ ได้ เพื่อที่จะให้นักเรียนสามารถทบทวนการแก้โจทย์ปัญหา ได้ทุกขั้นตอน และช่วยให้นักเรียนสามารถจดจำขั้นตอนในการโจทย์แก้ปัญหาคือ การให้นักเรียนฝึกคิดแก้โจทย์ปัญหา คณิตศาสตร์นั้น ย่อมมีส่วนช่วยส่งเสริมลำดับขั้นตอนในการคิดแก้ปัญหาที่พบในชีวิตประจำวัน จึงทำให้นักเรียนสามารถ นำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกฝนไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาที่พบในชีวิตจริงได้ การสอนการแก้ปัญหา คณิตศาสตร์โดยใช้กลวิธี เอสทีเออาร์ เป็นกลวิธีการสอนอีกแบบหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนสามารถใช้กระบวนการ แก้ปัญหาในการหาคำตอบได้ดีขึ้น ทำให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าวิธีการใช้เทคนิคเอสทีเอตี และกลวิธีเอสทีเออาร์ เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ดี ด้วยกันทั้งสองวิธี จะต่างก็ตรงที่วิธีการจัดการเรียนรู้แบบแบ่งกลุ่มสัมฤทธิ์หรือเอสทีเอตีนั่น จะจัดกิจกรรมเป็นกลุ่ม มีการทดสอบย่อยและมีการให้รางวัล ส่วนกลวิธี เอสทีเออาร์ เป็นกลวิธีการสอนอย่างหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนสามารถจำ ขั้นตอนการแก้โจทย์ปัญหา แต่การจัดการเรียนรู้ทั้งสองวิธีนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ด้วย นอกจากนี้ผู้เรียนยังสามารถนำวิธีการจัดการเรียนรู้ทั้งสองแบบนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามเจตนารมณ์ ของหลักสูตร จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอตี ร่วมกับกลวิธี แบบ เอสทีเออาร์ มาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแก้สมการเชิงเส้นตัว แปรเดียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอตี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ จะทำให้ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนพัฒนา มากขึ้น

เนื้อเรื่อง

การพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาโดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธี แบบ STAR สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้ 1.) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถ ในการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์ระหว่างก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธี แบบ STAR สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2.) เพื่อศึกษาดัชนีประสิทธิผล ของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีแบบ STAR 3.) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีแบบ STAR สมมุติฐานของการวิจัย มีดังนี้ 1) นักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาวิชาคณิตศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีแบบ STAR หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 2) ค่าดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีแบบ STAR สูงกว่า 50% 3) ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีแบบ STAR อยู่ในระดับมาก รายละเอียดกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังแผนภาพที่ 1.1



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีแบบแผนการวิจัยเป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง โดยมีประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนธัญบุรี จำนวนห้องเรียน 12 ห้องเรียน จำนวน 615 คน และกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนธัญบุรีจำนวน 1 ห้องเรียน นักเรียนรวมทั้งสิ้น 35 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบเป็นกลุ่ม (Cluster sampling) โดยมีห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่มเพราะทุกห้องเรียนนักเรียนจัดแบบคลัสเตอร์และมีลักษณะเหมือนกันทุกห้อง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเป็นการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีแบบ STAR แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเดียว และแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีแบบ STAR การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า KR – 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการทดสอบค่าที

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครถึงผู้อำนวยการโรงเรียนธัญบุรี เรื่องขออนุญาตทำการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีแบบ STAR 2) ผู้วิจัยชี้แจงกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ทราบถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD ร่วมกับ กลวิธีแบบ STAR เรื่อง เพื่อให้มีนักเรียนได้ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง 3) ผู้วิจัยทำการแจกแบบทดสอบก่อนเรียนเรื่อง การแก้โจทย์ปัญหา

สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ให้กับผู้เรียน พร้อมทั้งตรวจและจดบันทึกคะแนนไว้เพื่อใช้เปรียบเทียบกับผลการทดสอบ หลังเรียนต่อไป 4) ผู้วิจัยได้ทำการทดลองสอนโดยใช้แผนการสอนที่ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD ร่วมกับ กลวิธีแบบ STAR จำนวน 6 แผนใช้เวลาสอนคาบละ 2 ชั่วโมง โดยดำเนินการสอนด้วยตนเองตาม ตารางสอนของสถานศึกษา 5) เมื่อดำเนินการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD ร่วมกับ กลวิธีแบบ STAR ครบ ตามขั้นตอนแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา เรื่อง การแก้โจทย์ปัญหา สมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว ซึ่งเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย จำนวน 40 ข้อและแบบอัตนัยจำนวน 2 ข้อ 6) ผู้วิจัยแจก แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD ร่วมกับ กลวิธีแบบ STAR ให้ ผู้เรียนทุกคน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป 7) ตรวจให้คะแนน แบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว และนำคะแนนที่ ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน และหาค่าดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค STAD ร่วมกับกลวิธีแบบ STAR ต่อไป

ส่วนสรุป

จากการศึกษาผลของการพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค เอสทีเอตี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นักเรียนมีความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอส ทีเอตี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยการ ทดสอบก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 24.98 คะแนน และการทดสอบหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ย 47.23 คะแนน ทั้งนี้ เนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้กลวิธี เอสทีเออาร์ ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือขั้นเตรียม เป็น การเตรียมความพร้อมในการเรียนซึ่งได้แก่ การแบ่งกลุ่มนักเรียนประมาณ 3-5 คน ความสะดวกสบาย เพศ ชี้แจง วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แนะนำบทบาทหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ชี้นำเสนอบทเรียน เป็นขั้นที่ครูผู้สอนนำเสนอ เนื้อหา มีการอธิบายเนื้อหาและสาธิตตัวอย่างให้นักเรียนทั้งห้องเข้าใจโดยใช้กลวิธี เอสทีเออาร์ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ ชักถาม แล้วมอบหมายงานให้นักเรียนปฏิบัติร่วมกัน ขั้นกิจกรรมกลุ่ม เป็นขั้นที่นักเรียนได้ร่วมกันทำงานกลุ่มและหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายมีการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยใช้กลวิธี เอสทีเออาร์ ในการแก้โจทย์ ปัญหา ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนในการแก้ปัญหา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นศึกษาโจทย์ปัญหาขั้นแปลงข้อมูลที่มีอยู่ในโจทย์ ปัญหาไปสู่รูปภาพหรือสมการทางคณิตศาสตร์ ขั้นหาคำตอบของโจทย์ปัญหา และขั้นทบทวนคำตอบว่าสอดคล้องกับ ข้อมูลและเงื่อนไขที่กำหนดในโจทย์ปัญหาหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาเลียม พินิจรอบ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลการจัดกิจกรรมคณิตศาสตร์ด้วยกระบวนการกลุ่มที่มีต่อทักษะการแก้ปัญหา เรื่องอัตราส่วนและ ร้อยละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า การจัดกิจกรรมคณิตศาสตร์ด้วยกระบวนการกลุ่ม เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หลังการสอนมีทักษะการแก้ปัญหาสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การจัดการเรียนรู้ด้วยกลวิธี เอสทีเออาร์ ครูผู้สอนจะมีกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ และให้ร่วมทำกิจกรรมเป็นกลุ่มเพื่อช่วยให้ผู้เรียนที่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้อภิปรายและเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียนที่สามารถแก้ปัญหาได้แล้ว และร่วมกันวางแผนในการแก้ปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนะชาติ ถนอมกุลบุตร (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแปรผัน โดยการใช้ กลวิธี เอสทีเออาร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการเรียนสูงกว่าก่อนการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ 60% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา กิมเท้ง (2553:0บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ทางคณิตศาสตร์และความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และเปรียบเทียบทักษะการแก้ปัญหามathematics และทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์กับเกณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังได้รับการสอนโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานสูงกว่าก่อนได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าดัชนีประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์ พบว่าค่าดัชนีประสิทธิผลมีค่าเท่ากับ 0.5894 คิดเป็นร้อยละ 58.94 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดให้คือร้อยละ 50 ขึ้นไป แสดงว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 58.94 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ประโคทัง (2554 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ เรื่องสารชีวโมเลกุล ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ เอสทีเอดี และแบบสืบเสาะหาความรู้ พบว่า ค่าดัชนีประสิทธิผลของแผนการจัดการเรียนรู้รายวิชาเคมี เรื่อง สารชีวโมเลกุล ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือโดยใช้เทคนิค เอสทีเอดี มีค่าเท่ากับ 0.6274 คิดเป็นร้อยละ 62.74 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.38 ซึ่งอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งในกลุ่มจะประกอบไปด้วยนักเรียนที่เก่ง ปานกลาง และอ่อน ได้ร่วมกันคิด วางแผน และแก้ปัญหา ร่วมกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้การทำงานกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนันต์ บุตรศรี เมือง (2550 : 87-93) ได้ศึกษาการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค เอสทีเอดี กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่องตัวประกอบของจำนวนนับ พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ เทคนิค เอสทีเอดี มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี เฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ครูผู้สอนควรอธิบายถึงขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ ให้กับผู้เรียนอย่างชัดเจนพร้อมยกตัวอย่างโจทย์ปัญหาอย่างง่ายเพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจถูกต้อง
2. ในการปฏิบัติกิจกรรมในชั้นเรียนครูผู้สอนควรให้ความใส่ใจให้ทั่วถึงในชั้นเรียนและให้คำปรึกษากับนักเรียนในระหว่างการทำกิจกรรม และควรจะต้องใช้น้ำเสียงที่อ่อนโยนเวลาให้คำปรึกษาและน้ำเสียงที่สนุกสนานเวลาที่นักเรียนกำลังทำกิจกรรมในชั้นเรียน
3. ควรทำวิจัยโดยมีการเปรียบเทียบระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ กับ การสอนแบบปกติหรือเทียบกับเทคนิคอื่น ๆ
4. ควรให้มีการศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ ในเนื้อหาคณิตศาสตร์อื่นๆ เช่น ระบบสมการเชิงเส้น สมการกำลังสอง อสมการ เศษส่วนของพหุนาม ความน่าจะเป็น พื้นที่ผิวและปริมาตร ฯลฯ
5. ควรมีการศึกษาผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค เอสทีเอดี ร่วมกับกลวิธีแบบ เอสทีเออาร์ โดยศึกษาในตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เช่น ความสามารถในการให้เหตุผลความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น
6. ควรเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่ม หรือ ควบคู่ไปกับข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น การศึกษาพฤติกรรมกลุ่มของนักเรียน การศึกษาพัฒนาการของเด็กกลุ่มเก่งกับเด็กกลุ่มอ่อน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือจากท่านพัฒนา งามสูงเนิน ตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนวทาง ตรวจสอบพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข การทำงานวิจัยนี้ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ด้วยความเคารพมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภวรรณ เล็กวิไล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรองชน พลุสวัสดิ์ และนางธนสร ศรีมาลา นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ ซึ่งได้กรุณาตรวจสอบปรับปรุง และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงผู้บริหาร คณะครูและนักเรียนโรงเรียนธัญบุรีทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล และด้านการประสานงานกับฝ่ายวิชาการให้ผู้เขียนตลอดมาจนค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำงานวิจัยดังกล่าวของผู้เขียนครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของบทความวิชาการฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ที่ท่านเป็นผู้ให้ชีวิต และครูอาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนในการวางรากฐานทางการศึกษา และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. กองวิจัยทางการศึกษา. (2544). กลวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับวิธีการเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แก้วตา ศรีจันทร์. (2552). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ระบบจำนวนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสตรีวิทยา 2 โดยใช้เทคนิคการสอนแบบ STAD. รายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ชัชวาล รัตนสวนจิก. (2550). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์เรื่อง เวกเตอร์ ระหว่างการสอนแบบร่วมมือ (STAD) การสอนแบบ 4 MAT และ การสอนแบบปกติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐภูมิ กิจรุ่งเรือง.(2545). ผู้เรียนเป็นสำคัญและการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูมืออาชีพ.กรุงเทพฯ: สถาพรบุ๊ค.
- ธนะชาติ ถนอมกุลบุตร. (2552). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแปรผัน โดยใช้กลวิธี STAR ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปรินญาการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาจรรย์ เยาคำ. (2552). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การประยุกต์ของสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้กลวิธี STAR ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปรินญาการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฝ่ายวิชาการโรงเรียนธัญบุรี. (2561). สรุปผลการจัดการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2561. ปทุมธานี : โรงเรียนธัญบุรี.
- มาเลียม พินิจรอบ. (2554). ผลการจัดกิจกรรมคณิตศาสตร์ด้วยกระบวนการกลุ่มที่มีต่อทักษะการแก้ปัญหาเรื่อง อัตราส่วนและร้อยละ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาสนา กิมเท็ง. (2553). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ที่มีต่อทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเชื่อมโยงทางคณิตศาสตร์ และความรู้ใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมาลี ประโคทัง. (2555). การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เรื่องสารชีวโมเลกุล ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการจัดการเรียนรู้ด้วยกลุ่มร่วมมือแบบ เอสทีเอที และแบบสืบเสาะหาความรู้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยนครพนม.
- อนันท์ บุตรศรีเมือง. (2550). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือ เทคนิค STAD กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่องตัวประกอบของจำนวนนับ. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Maccini, P. and C. A. Hughes. (2000). Effects of a problem solving strategy on the introductory algebra performance of secondary students with learning disabilities. Learning Disabilities Research & Practice 15 (1): 10-21.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายสิทธิพร สุดพรหม
วันเกิด	วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 60/1 หมู่ที่ 2 ตำบลบางพูด อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 12000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รับราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2540 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรีจิตรา จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2546 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี พ.ศ. 2550 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิชาเอกวิศวกรรมโทรคมนาคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2556 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2559 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

SCHOOL AMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY

ผู้วิจัย

อดุล โตเขียว

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ยุคโลกไร้พรมแดนซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นผู้ควบคุมกลไก และขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งการปฏิรูปการศึกษาในระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับสำนักงานต่าง ๆ รวมทั้งบริหารโรงเรียน จึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่สำคัญ โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีในระบบการศึกษา คำนึงถึงการบริหารและการจัดการ โดยเฉพาะควมมุ่งคุณภาพ การศึกษาเป็นเป้าหมายสูงสุด โดยหวังว่าคุณภาพของผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณธรรมในการบริหารงานโดยการนำหลักธรรมมา ปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา , ศตวรรษที่ 21

Abstract

School administrators in the 21st century, the era of educational change. The borderless world is changing rapidly. It is crucial that school administrators should be professional administrators. Which is considered to be the operator of the mechanism and drive education to the goal of educational reform at the level of the Ministry of education various office levels, including school management. Therefore need to change the important paradigm by focusing on the integration of technology in the education system. Regarding administration and management especially should focus on the quality of education as the highest target. With the hope that the quality of the students both knowledge, ability, morality, ethics and can compete with other countries with stability. Including morality in the administration by applying the principles to practice until becoming a habit, consisting of morality and ethics for themselves. Including morality in the administration by applying the principles to practice until becoming a habit, consisting of morality and ethics for themselves. Morality and ethics for performing administrative duties and ethics and morals for society.

Key Word : School Administrators , 21st Century

บทนำ

จากสังคมโลกยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมโลกยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ จากทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลได้ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเพิ่งจะเริ่มต้นเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21

โลกในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคแห่งความรู้ (Knowledge-based) ซึ่งการรู้ (Literacy) มีความหมายมากกว่าการอ่านออกเขียนได้ กล่าวคือ หมายถึงการรู้ว่าจะใช้ความรู้และทักษะอย่างไร ในการดำรงชีวิตอยู่ในบริบทของยุคสมัยที่มีการแข่งขันกันสูง ต้องใช้ความรู้หลายแขนงรวมถึงทักษะมากมายเพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และช่วยให้ประเทศสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้ (กุศลีน มุสิกกุล, 2554 : 6) ทักษะที่มนุษย์ต้องใช้ในศตวรรษที่ 21 ย่อมแตกต่างไปจากยุคเดิม เพราะมนุษย์ยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตและพึ่งพาตนเองได้ สามารถเผชิญและปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงและไม่คาดฝันได้ครั้งแล้วครั้งเล่า นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนดีของสังคม รู้จักการเผื่อแผ่แบ่งปันแก่ผู้อื่น เป็นผู้รู้วิชาและรู้ทักษะที่ซับซ้อน เช่น ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills) ทักษะชีวิต (Life Skills) ทักษะการทำงาน (Work Skills) การสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง (Self-Inspiration) เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554 : 152-158) ด้วยเหตุนี้หลายประเทศ จึงเริ่มปฏิรูปการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนมีองค์ความรู้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาด้วยผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะเชิงมนทัศน์ (conceptual skills) เพื่อให้สามารถมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาหน่วยงานหรือสถานศึกษาของตนเองได้อย่างถูกต้องและถูกทิศทาง (do the right things) มากขึ้น ทั้งนี้ยังเป็นผลมาจากผู้บริหารเหล่านั้นจะได้รับการกระจายอำนาจการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ มากขึ้น จะต้องมีบทบาทเป็นผู้พัฒนานโยบายมากกว่าเป็นผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติมากขึ้น และแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีทักษะในลักษณะดังกล่าวสูงกว่าที่เคยเป็นมา นอกจากการพัฒนาทักษะเชิงมนทัศน์แล้ว ทักษะเชิงมนุษย์ (human skills) ก็มีความสำคัญและจำเป็นด้วยเช่นกัน เพราะการบริหารยุคที่จะมีการกระจายอำนาจ บุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น จะทำให้ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเจรจาต่อรองกับกลุ่มผลประโยชน์ทางการศึกษา (interest groups) ต่างๆ ทั้งในโรงเรียน ในสังคมชุมชนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ (leadership) สูงขึ้นมากกว่าที่อาศัยการสั่งการหรือใช้อำนาจบังคับดังที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้เกี่ยวกับศาสตร์ทางการบริหาร เกี่ยวกับหลักการแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามทัศนะเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific approach) เพื่อให้เกิดทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) ก็ยังคงจำเป็นอยู่ด้วยเช่นกัน เพราะสิ่งเหล่านั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นวิชาชีพทางการบริหารได้ในระดับหนึ่ง และจะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสภาพความเป็นจริงของหน่วยงานหรือท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556 : 334)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษายุคไร้พรมแดน แม้ว่าจะมีการเคลื่อนไหวระดับชาติเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 มาแล้วตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 ด้วยการจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งมีการประชุมทางวิชาการ บทความข้อเขียนเกี่ยวกับ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานทักษะขั้นสูงซึ่งกำลังกลายเป็นแนวโน้มสำคัญของโลก แต่การเคลื่อนไหวในเรื่องดังกล่าวขาดความต่อเนื่องจริงจังของทุกฝ่าย การไม่มีเจ้าภาพองค์กรที่เป็นหลักในการ ประสานงานและดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้ พรมแดน การอยู่นิ่งเฉย การทำแบบเดิมๆ ตามที่เคยชิน การรอรับนโยบายจากเบื้องบนแต่ฝ่ายเดียว ขณะที่ การเมืองการปกครองไม่มีเสถียรภาพ ล้วนสร้างความเสียหายต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ ส่งผลให้ ประเทศชาติขาดศักยภาพในการแข่งขันและเสียผลประโยชน์เมื่อเปิดพรมแดนอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2558 การเริ่มต้นในวันนี้อาจช้าไปนิด แต่ยังไม่สายเกินไปที่จะลงมือทำ โดยผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับในฐานะผู้มี อำนาจขององค์กร จะต้องตัดสินใจดำเนินการให้แผนยุทธศาสตร์และภารกิจของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ มีการ สร้างคุณภาพสำหรับอนาคตบนพื้นฐานของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และติดตามกำกับดูแลให้มีการดำเนินงานอย่า จริงจัง (รสสุคนธ์ มกรมณี, 2555 : 38-40)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ยุคโลกไร้พรมแดนซึ่งมีการ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้มีความสามารถใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหาร จัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะเป็นผู้นำที่สร้าง วิสัยทัศน์อย่างชัดเจน (Envision) โดยเฉพาะมีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการที่กว้างไกลเน้นการบูรณาการ เทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการรวมทั้งการเรียนการสอน มีความสามารถในการบริหารและการจัดการ (Enable) โดยบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรโรงเรียน ระบบการบริหาร การปฏิบัติงาน ในโรงเรียน อีกทั้งต้อง เข้าใจและหยั่งรู้ความสามารถของบุคลากร (Empowerment) ในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระจาย อำนาจให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม หมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลา (Energize) เพื่อให้เกิดพลังในการ ทำงาน เกิดความกระตือรือร้นขวนขวายตลอดเวลา มีความตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงาน (Engage) โดยมีความ มุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และต้องตั้งความหวังให้สูง และค่อยๆ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงาน (Enhance) ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีมาตรฐานเปรียบเทียบ (Bench Marking) ไว้อย่างชัดเจน ในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องชี้แจงแรงจูงใจ (Encourage) ต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะ สนับสนุนงาน ให้ประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพทางอารมณ์ (Emotion) มีความสามารถหยั่งรู้จิตใจ ของบุคลากร และ อ่านใจคนอื่นได้ รวมทั้งเน้นการทำงานที่เกิดจากความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายทั้งตนเองและบุคลากรที่ร่วมงาน สร้าง ทักษะคิดทางบวก มีอารมณ์ขัน สุขุมรอบคอบ เน้นการทำงานที่เป็นรูปธรรม (Embody) เน้นเป้าหมายหรือผลงานที่ สัมผัสได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การปฏิบัติงาน การสื่อสาร การติดตามและการประเมินผล ควรใช้วิธีการที่เป็น

รูปธรรมชัดเจน และผู้บริหารสถานในศตวรรษที่ 21 ต้องเปรียบประจุนกอินทรี (Eagle) มองไกลและเน้นในภาพรวมกว่าการมองรายละเอียด ผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก ส่วนรายละเอียดเป็นหน้าที่ของเจ้าของงานที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สมชาย เทพแสง (2559 : 55-62)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเป็นผู้ตัวอย่างแท้จริง เป็นผู้ควบคุมกลไกและขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่เป้าหมายแห่งการปฏิรูปการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับสำนักงานหรือระดับโรงเรียน ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เน้นการใช้เทคโนโลยีในระบบการศึกษา โดยคำนึงถึง E-Leadership (10 E) ในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาเป็นเป้าหมายสูงสุด คือคุณภาพของผู้เรียน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะผู้นำ (Characteristic) เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัวหรือเป็นเครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัว ดังนั้นคุณลักษณะจึงหมายถึงลักษณะทางด้านร่างกายและการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นส่วนของอุปนิสัย ซึ่งแสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นการบริหารงานใดๆ ย่อมมีจุดหมายสำคัญเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ คุณลักษณะของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณคุณภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้น จึงมีผู้ศึกษาคุณลักษณะที่จะเอื้อต่อการบริหารงานของผู้บริหารไว้มากมาย ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

ดอล (Doll, 1998 : 153-154) กล่าวว่า ผู้บริหารทางการศึกษาควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ควรเป็นผู้ที่มีความรู้สึกไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม ควรเป็นคนมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการส่วนตัว เป็นคนมีความกระตือรือร้นมีความตื่นตัวอยู่เสมอ ร่าเริงแจ่มใส ควรได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม และพฤติกรรมของผู้บริหารจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉลี่ย (norms) ของกลุ่มที่มีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก ควรเป็นที่พึงของสมาชิกได้ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นผู้มีสติปัญญา สนใจและรู้ในบทบาทของการเป็นผู้บริหารเป็นอย่างดีและมีความรับผิดชอบสูง

บาร์นาร์ด (Barnard, 1999 : 93-100) กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ควรมีลักษณะ ดังนี้ ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (vitality and undulation) ตัดสินใจเร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง (decisiveness) ความสามารถในการจูงใจ (persuasiveness) ความรับผิดชอบ (responsibility) สมองเฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ (intellectual capacity)

ดริคเกอร์ (Drucker, 2006 : 150) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำนั้นต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สมอง (wealthy) มีความชำนาญพิเศษ (skills) มีอำนาจในตัวเอง (power) รอบรู้ทุกอย่างที่สามารถทำได้ (enlightenment) แสวงหาสิ่งที่ดี (well belong) ตรงต่อระเบียบ (rectitude) รู้จักที่ต่ำที่สูง (respect) การแสดงท่าทางไม่ขัดตา (affection)

ฟอกซ์ (Fox, 2006 : 57) ได้กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานจากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จะต้องสร้างภาพพจน์ใหม่ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ในการนำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ต้องทำตัวเป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนา บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำ กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และมีความรู้วิชาชีพ โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องเป็นทั้งนักบริหาร นักวิชาการ นักจัดกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาให้ได้ผลผลิตที่ดีเลิศ จึงเป็นแนวทางการปฏิรูปเพื่อนำไปสู่ผู้บริหารที่อยู่ในศตวรรษที่ 21

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 11) ได้กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรมีทักษะ 3 ด้าน ที่ผสมกลมกลืนไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกัน ทักษะทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะทางการจัดการ (Managerial Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้า และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อผลิต และสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ทักษะทางด้านการจัดการ ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุมงาน การประสานงาน การจัดองค์กร การบริหารทรัพยากร รวมทั้งการประเมินผล และติดตามผลการทำงาน

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจพัฒนางาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่น และคอยปรับปรุงบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ

3. ทักษะทางเทคนิควิธี (Technical Skills) เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้ และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ งานวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก งานการเงิน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 9 - 11) ได้กล่าวถึงทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของแคทซ์ (Katz, 1974 : 33 - 42) ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะการบริหาร และย้ำให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีทักษะพื้นฐาน ทั้ง 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) หมายถึง การมีความเข้าใจ และมีความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับวิธีการกระบวนการ วิธีดำเนินการ และกลวิธีต่างๆ ของงานในองค์กร ถ้าเป็นองค์กรทางการศึกษา ทักษะด้านเทคนิควิธี ได้แก่ ทักษะที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เช่น การเงิน การบัญชี การจัดทำตารางเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง การก่อสร้าง การซ่อมบำรุง และการดูแลอาคารสถานที่ เป็นต้น ทักษะด้านเทคนิควิธีมีความสำคัญสำหรับผู้มีบทบาท

เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับล่างของลำดับอำนาจการบริหารสถานศึกษา ตัวอย่างเช่น หัวหน้าสายวิชาหรือหัวหน้าช่วงชั้นจะต้องมีทักษะทางด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายธุรการ และการเงินจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับการทำบัญชี และการใช้คอมพิวเตอร์มากกว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) หมายถึง ทักษะของผู้บริหารในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ทั้งเป็นรายคนและกลุ่มบุคคล ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น การเข้าใจตนเอง การยอมรับตนเอง การเอาใจใส่ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และการเห็นใจผู้อื่น พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การเข้าใจภาวะผู้นำ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับภาวะผู้นำ การจูงใจผู้ใหญ่ การพัฒนาเจตคติ พลวัตกลุ่ม ความต้องการของมนุษย์ การบริหารความขัดแย้ง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญมากต่อบทบาทของผู้บริหาร และหัวหน้างานทุกลำดับอำนาจการบริหารองค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดจะต้องทำงานโดยผ่านบุคคลอื่น คือ ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จึงจะปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้มาจากการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ปรัชญา พฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา สังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา และการฝึกอบรมมาโดยตรง

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมององค์กรโดยรวม การมองเห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรและหน้าที่ขององค์กร ด้านมนุษยสัมพันธ์ การพัฒนาด้านความคิดรวบยอดต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหาร ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร และพฤติกรรมมนุษย์ และปรัชญาองค์กรนั้นๆ ทักษะด้านความคิดรวบยอดมีความสำคัญยิ่งสำหรับบทบาทผู้บริหารระดับบนของอำนาจบังคับบัญชาภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น ถ้าเป็นองค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา อาจไม่จำเป็นต้องมีความรู้หรือทักษะด้านเทคนิควิชาการในการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษ แต่ต้องทราบว่าการเรียนการสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือเด็กที่มีความต้องการพิเศษเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในเขตพื้นที่อย่างไร ความรู้เกี่ยวกับทักษะด้านความคิดรวบยอดได้มาจากการศึกษา ค้นคว้า และการอ่านเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับองค์การการศึกษา กฎระเบียบที่มีอยู่แล้ว การอ่านรายงานประจำปี ศึกษาประวัติความเป็นมาสภาพแวดล้อมแล้วนำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์

ผู้บริหารแต่ละระดับแม้ว่าจะใช้ทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะนี้ ก็ตาม แต่ผู้บริหารแต่ละระดับก็ใช้ทักษะดังกล่าวต่างกัน กล่าวโดยสรุป คือ ผู้นำระดับล่างขององค์กรจะใช้ทักษะด้านเทคนิคมากที่สุด เพราะหน้าที่สำคัญของผู้บริหารระดับนี้ยังต้องเกี่ยวข้องอยู่กับระดับปฏิบัติการอยู่ค่อนข้างมาก ต้องควบคุมงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารในระดับกลางจะต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด เพราะผู้นำระดับกลางต้องเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้นำระดับสูงและผู้นำระดับล่าง ต้องอาศัยทักษะการสื่อสาร (Information Skill) ผู้บริหารระดับสูงจะใช้ทักษะด้านความคิดรวบยอดมากที่สุด เพราะหน้าที่สำคัญของผู้นำระดับนี้จะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย ต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถแก้ปัญหาได้ดี

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21

มินสเบิร์ก (Mintzberg, 1975 : 49 - 61) ได้กล่าวไว้ถึงบทบาทของผู้บริหารที่สำคัญ 10 บทบาท ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. บทบาทในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interpersonal Role) ซึ่งเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ของผู้บริหาร คือ

- 1.1 บทบาทเป็นพระอัคราธิบดี (หัวหน้าพิธีการ)
- 1.2 บทบาทเป็นผู้นำ (คอยจูงใจ)
- 1.3 บทบาทเป็นคนกลาง (คอยประสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและอื่นๆ)

2. บทบาทในด้านข้อมูล (Informational Role) ซึ่งเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นตามบทบาทกลุ่มแรกที่ต้องมีการติดต่อกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ ประกอบด้วย

- 2.1 บทบาทการรวบรวมข้อมูล
- 2.2 บทบาทการกระจายหรือแจกจ่ายข้อมูล
- 2.3 บทบาทการให้ข้อมูล

3. บทบาทในการตัดสินใจ (Decisional Role) บทบาทกลุ่มนี้จะเป็นผลสืบเนื่องมาจากบทบาทสองกลุ่มแรก ซึ่งจะส่งผลให้เกิดบทบาทที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 4 บทบาท คือ

- 3.1 บทบาทเป็นผู้คิดริเริ่มกิจการ
- 3.2 บทบาทเป็นนักแก้ไขปัญหา
- 3.3 บทบาทเป็นนักแบ่งสรรทรัพยากร
- 3.4 บทบาทเป็นนักเจรจาข้อขัดแย้ง

ชัยยนต์ เพาพาน (2559 : 309) สรุปไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลายบทบาทขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง การบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงจะสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (ศศิธดา แพงไทย, 2559 : 9)

คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความดีความงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารและจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมจากสภาพจิตที่เป็นกุศล ดังนั้นผู้บริหารที่มีคุณธรรมจึงเป็นคนดีและประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีที่งามเสมอ คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติให้เกิดคุณงามความดีที่ผู้บริหารเสริมสร้างขึ้นในการทำงาน โดยอาศัยหลักธรรม คุณธรรมนั้นเป็นสภาพที่แท้จริงซึ่งอยู่ภายในจิตใจคน (ธีรรัตน์ กิจจารักษ์, 2542 : 170)

ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้นำของหน่วยงานและองค์การ โดยตำแหน่งและโดยชอบธรรมภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารจึงมีมากมายนานัปการ ผู้บริหารที่ปรารถนาจะเป็นผู้นำอย่างสมบูรณ์แบบ เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยทั้งในด้านศาสตร์ของการบริหารและศิลปะในความเป็นผู้นำประสมประสานกันอยู่ในตัว แต่สิ่งที่แฝงอยู่ในระหว่างศาสตร์และศิลปะของการบริหารงานเกือบทุกประการก็คือคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นเสมือนส่วนเสริมที่จะทำให้การบริหารงานนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เป็นส่วนจรรโลงให้บุคลากรในองค์การทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีศรัทธาในการทำงาน ยอมรับเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำมีความสามัคคีกลมเกลียว มีน้ำหนึ่งใจเดียวร่วมกัน ร่วมจิตร่วมคิดเพื่อสู่จุดหมายอันเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากคุณธรรมของผู้บริหารนั่นเอง นั่นก็คือผู้บริหารที่มีคุณภาพต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรมเป็นแกนนำสำคัญในการบริหารงาน (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2542 : 109-112)

ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การย่อมมีบทบาท ภารกิจและมีความสำคัญในการทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องเป็นผู้คุณธรรม คุณงามความดี และความจริงใจที่มีอยู่ในตัวผู้บริหาร ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน นำพาความสุข สงบ และความเจริญ ดังที่ ประวัติ พันผาสุข (2549 : 23) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่บุคคล เช่น เป็นเครื่องเสริมความเป็นมนุษย์ เป็นเครื่องเสริมมิตรภาพ เป็นเครื่องเสริมความสุขสบายใจ เป็นเครื่องเสริมส่งเสริมความสำเร็จ นอกจากนี้คุณธรรมยังมีความสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขความเจริญ ให้แก่สังคมและชาติโดยรวม เพราะเมื่อสังคมของชาติได้ผู้นำมีคุณธรรมไม่เอาัดเอาเปรียบหรือเบียดเบียนกัน ทุกคนมีความสุขและความเจริญเป็นส่วนบุคคลแล้วย่อมแผ่แผ่ไปยังบุคคลอื่น เมื่อทุกคนคิดและปฏิบัติร่วมกัน สังคมของชาตินั้นก็ย่อมเป็นปึกแผ่นและมีความสามัคคีมั่นคงตามมา คุณธรรมเป็นคุณลักษณะที่เป็นความดี ความงาม ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการพัฒนาตน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ใสใจ ไม่ทอดทิ้งทุกเรื่องด้วยความเป็นธรรม มีคุณธรรมและจริยธรรมที่เปี่ยมไปด้วยความเมตตาในการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ จะต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีในการบริหารและการจัดการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำผู้ตามที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเป็นประชาธิปไตยและมีการทำงานเป็นทีม เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารการศึกษา เป็นผู้วิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแนวทางพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545 : 137)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะ (competency) สูง คือ มีและใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องได้รับการพัฒนาและการเสริมสร้างสมรรถนะครอบคลุมองค์ประกอบ สมรรถนะ 3 กลุ่ม คือ 1) ความรู้ (knowledge) : ข้อมูล/สิ่งที่ถูกสั่งสมหรือความรู้เฉพาะด้านของผู้บริหาร 2) ทักษะ (skills) : สิ่งที่ผู้บริหารกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะทักษะที่สำคัญ สำหรับการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics or attributes) : บุคลิกลักษณะประจำตัวที่ติดตัวมา องค์ประกอบสมรรถนะทั้งสามกลุ่มเป็นคุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมีผลการบริหารงานโรงเรียนที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีสมรรถนะจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจชัดเจน มีทักษะและความสามารถในการประยุกต์ศาสตร์อย่างมีศิลป์ ซึ่งแนวโน้มหรือผลของการมีสมรรถนะจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานใน 5 ระดับต้นและส่งผลช่วยสร้างความสำเร็จในระดับองค์กรของตนเอง กระทรวงศึกษาธิการได้ นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคลากรขององค์กรการศึกษาทุกระดับ โดยปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 กลุ่ม คือ 1) สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย สมรรถนะย่อย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย ทำสมรรถนะประจำสายงานย่อย คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักสมรรถนะให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิสัยทัศน์และเลื่อนวิทยฐานะ โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (เรขา ชูสุวรรณ, 2550 : 3)

สรุปสาระสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การปฏิบัติในอนาคต สามารถกำหนดประเด็นศึกษาเป็นองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ 4 ด้านหลัก ได้แก่ คุณลักษณะความเป็นผู้นำยุคใหม่ ทักษะยุคใหม่ บทบาทหน้าที่และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ยังต้องนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้ เพื่อให้บริหารจัดการโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ภาพประกอบที่ 1 : องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ที่มา : ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2(1). 1-9.

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษฐ์ดี จิโรจน์ภิญโญ ที่ได้ให้คำแนะนำในการเขียนบทความวิชาการฉบับนี้ ตลอดจนการให้ข้อสังเกตในการเลือกหัวข้อในการเขียนบทความในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กุศลสิน มุสิกกุล. (2554). การเรียนการสอนโดยใช้ Scientific Inquiry. นิตยสาร สสวท. 35(149), 36-37.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บุคพอยท์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น . 2(1). 1-9.
- ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. เพชรบุรี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- ประวดี พันผาสุข. (2549). คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. เชียงใหม่ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2546. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.
- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2555). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษายุคไร้พรมแดน. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2562. จาก <http://www.academia.edu/4001681>.
- เรชา ชูสุวรรณ. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : ตลาดพลับลิเคชั่น.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21 กรุงเทพมหานคร : หจก.ทิพย์วิสุทธิ

- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. (ออนไลน์). แหล่งที่มาจาก : <http://www.casjournal.cas.ac.th/admin/filedocuments/1488009444-1.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 เดือนเมษายน พ.ศ.2561.
- สมชาย เทพแสง. (2559). E-Leadership : ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการสพฐ.ศธ. 1(1). 55-62.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2542). **คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.
- Bernard, L. A. (1999). **Leadership: The Key to the Professional of Nursing**. St. Louis : Mosby.
- Doll, S. A. (1998). **Cultural knowledge in organizations: Exploring the collective mind**. Newbury Park: Sage Publications.
- Drucker, F Peter. (2006). **Classic dracker**. Harvard : Business School Press.
- Fox, A. (2006). **Chapter Three: Nutrition, growth and energy metabolism**. Harvard : Business School Press.
- Katz, E. (1974). On the use of the mass media for important things. **American Sociological Review**, 38, 164-181.
- Mintzberg Henry . (1975). "The Manage's Job : Folklor and Fact," Harvard Business Review. (July-August 1975). 49-61.

ประวัติผู้เขียนบทความ

ชื่อ นามสกุล	นายอดุล โตเขียว
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 เดือน มีนาคม พุทธศักราช 2516
ที่อยู่ปัจจุบัน	558/7 หมู่ที่ 7 ตำบลสมอแข อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000 086-4473084
หน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหล่ม
ประสบการณ์การทำงาน	23 ปี
ที่อยู่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาหล่ม หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านดง อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก 65000

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์ การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิ แห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

Need Assessment in Management Strategies Development of small schools of the Foundation of the Church of Christ in Thailand

ผู้วิจัย

อภิเดช ชัยราชา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สันต์ชัย พูลสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประชากร คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 233 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 207 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าความต้องการจำเป็นโดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{Modified}) ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, $SD = .51$)
2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, $SD = .39$)
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยรวมทุกด้านมีความต้องการจำเป็นทุกรายการ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.002 ถึง 0.148 โดยภาพรวมเฉลี่ย 0.082

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการจำเป็น, การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1) to study actual and desired conditions for development strategies for managing small schools of the Foundation of the Church of Christ in Thailand 2) to assess the needed to develop management strategies of small schools of the Foundation of the Church of Christ in Thailand. Needs assessment research. The population consisted of 233 Administrators along with teachers of the small schools of the Foundation of the Church of Christ in Thailand In the Upper Northern. The sample group consisted of 207 Administrators along with teachers of the small schools of the Foundation of the Church of Christ in Thailand In the Upper Northern. The sample size was determined by using the formula of Krejcie and Morgan table with the 95% confidence level. The samples were selected by simple random sampling. The data were collected by a 5-level scale questionnaire with the reliability at .96. The gathered data were about actual and desired conditions for development strategies for managing small schools of the Foundation of the Church of Christ in Thailand. Then, the data were analyzed using statistical packages employed with frequency, percentage, mean, standard deviation and demand needed by the improved Priority Needs Index (PNI_{Modified}) method. The findings showed as follows;

1. Current conditions of the administration of small schools of the Foundation of the Church of Christ in Thailand Overall, the average were at a high level ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.51$).

2. The desirable condition of the administration of a small school of the Foundation of the Church of Christ in Thailand In general, the average were at the highest level ($\bar{X} = 4.75$, $S.D. = 0.39$).

3. The need for developing a school management strategy of the Foundation of the Church of Christ in Thailand Overall, all aspects The sample group has all necessary needs with values of PNI Modified is between 0.01 to 0.15 with an average of 0.08.

Keywords : Needs assessment, small school administration ,

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาทำให้พลเมืองของประเทศเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ อันจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเองและประเทศชาติ ประเทศใดที่ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงประเทศนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 1) โดยสถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดในการสร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งพาตนเอง ทั้งนี้โรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารจัดการโดยเน้นเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงสุดตามมาตรฐานระดับสากลและเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ จักได้ส่งผลให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 75 – 80) ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 นั้น ต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่างๆ ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้การบริหารงานต้องอาศัยกลยุทธ์เป็นแนวทางการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ในระยะยาว โดยต้องมีทั้งการวางแผนและการจัดการเชิงกลยุทธ์ท่ามกลาง

สภาพแวดล้อมของการแข่งขันดังเช่นในปัจจุบัน ในทำนองเดียวกันการพัฒนากลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้องเข้าใจกลยุทธ์ กระบวนการจัดการกลยุทธ์ และบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรต้องมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาและการดำเนินกลยุทธ์ เนื่องด้วยโลกแห่งการบริหารมีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ถ้าผู้บริหารขาดความชำนาญในการกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์จะทำให้ไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

จากการวิเคราะห์สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และการประเมินสถานการณ์แนวโน้มของการพัฒนาประเทศที่มีผลต่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2560) สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนคือ การเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลต่อการจัดการศึกษาหลายด้าน ประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น 2) การเปลี่ยนแปลงด้านการสาธารณสุข ส่งผลให้ประชากรมีอายุยืนยาวมากขึ้น 3) แนวโน้มความขัดแย้งและความรุนแรงในสังคม และ 4) ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลกับการดำรงชีวิต โดยแนวโน้มทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ส่งผลต่อการศึกษา ได้แก่ 1) ข้อจำกัดในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการลดลงของขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิต 2) การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม อยู่ในลำดับต่ำ ทิศทางการพัฒนาไม่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อน และยังมีข้อจำกัดในการตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ เป็นผลให้การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศล่าช้าไม่ทันต่อการพัฒนาเทคโนโลยีของโลก 3) การปรับปรุงโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0 ที่ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) 4) ประเทศไทยยังมีปัญหาด้านความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ 5) ปัญหามลพิษส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและต้นทุนทางเศรษฐกิจ รูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน 6) สถาบันหลักของชาติได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง 7) สถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีการสร้างสถานการณ์โดยมีเป้าหมายให้เกิดความสูญเสียต่อเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งมีเป้าหมายในพื้นที่เศรษฐกิจและชุมชนเมือง 8) โครงสร้างประชากรไทยเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฉบับที่ 12 9) คุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยยังมีปัญหา โดยแต่ละกลุ่มวัยยังมีปัญหาสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อศักยภาพขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต 10) คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ และ 11) คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ทิศทางการพัฒนาประเทศด้านการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : 75 – 80) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยวางเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) คือ มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetic) 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural Understanding) ทักษะ

ด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และมีความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) นอกจากนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 103-139) ในส่วนของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2560 - 2564 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2560 : 61-66) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้วยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน” ทั้งนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 7 ยุทธศาสตร์ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล 2) การปฏิรูประบบทรัพยากรเพื่อการศึกษาเอกชน 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน 4) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเอกชน 5) การส่งเสริมการศึกษานอกระบบเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ 6) การพัฒนาการศึกษาเอกชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 7) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาโดยภาคเอกชนมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศด้วยส่วนหนึ่ง เนื่องจากช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐเป็นอย่างมากในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ช่วยเสริมในส่วนที่ภาครัฐดำเนินการไม่ทั่วถึง อีกทั้งสร้างความหลากหลายในด้านรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษา ทำให้เกิดการศึกษาทางเลือกต่างๆ โรงเรียนเอกชนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน เป็นโรงเรียนที่คณะมิชชันนารีได้ก่อตั้งและวางรากฐานไว้เป็นโรงเรียนเอกชนแห่งแรกในประเทศไทยที่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาบนพื้นฐานคำสอนของคริสต์ศาสนาให้แก่ชาวไทยมาเป็นเวลานานกว่าปี โดยมีสำนักงานพันธกิจการศึกษา มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทำหน้าที่ดูแล ประสานงาน สนับสนุน ส่งเสริมสถาบันการศึกษาของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยให้เป็นไปตามปรัชญา นโยบาย และวิสัยทัศน์ของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่มุ่งมั่นให้สถาบันการศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เรียนให้ครบบริบูรณ์ และพัฒนาการบริหารจัดการด้านการศึกษาเต็มศักยภาพสู่ระดับสากล ให้ปรัชญาชีวิตสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของสภาคริสตจักรในประเทศไทย พัฒนาเยาวชนให้เจริญขึ้นตามศักยภาพของตน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เป็นพลเมืองดี รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ (สภาคริสตจักรในประเทศไทย, 2019 : 12) ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 27 โรง และสถาบันอุดมศึกษา 2 แห่ง แต่เนื่องด้วยการบริหารท่ามกลางสภากรรมการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันสภาพปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยไม่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ต้องประสบกับสภากรรมการในหลายประเด็น ได้แก่ 1) การแข่งขันสูงในส่วนของโรงเรียนเอกชนด้วยกัน โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนนอกระบบ และโรงเรียนทางเลือก 2) ภาวะเศรษฐกิจ 3) ค่านิยมของผู้ปกครอง 4) อัตราการเกิดและจำนวนผู้เรียนลดลง 5) แรงงานต่างชาติ และ 6) นโยบายและการอุดหนุนจากรัฐบาล สภากรรมการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก กล่าวคือ จำนวน

นักเรียนลดน้อยลง ครูดี ครูเก่ง ลาออกไปสอบบรรจุในภาครัฐ ทำให้ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนเอกชนเปลี่ยนไป รวมถึงการบริหารขาดความคล่องตัว

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยที่การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปกำหนดแผนงานที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและมีความชัดเจนในการดำเนินงาน สามารถให้คำตอบแบบบุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางานและสร้างความมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง สุวิมล ว่องวาณิช, (2550) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) คือ กระบวนการรวบรวมสารสนเทศ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง จากนั้นทำการจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น โดยต้องทำการวิเคราะห์สารสนเทศและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การระบุช่องว่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ นอกจากนี้กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กร 2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ โดยสูตร PNI แบบปรับปรุงหรือ PNI_{Modified} เป็นสูตรที่ปรับปรุงโดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช โดยสูตร PNI_{Modified} เท่ากับ (I-D)/D และ 3) การกำหนดแนวทางแก้ไข (Needs Solution) การกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขเพื่อให้ความต้องการจำเป็นนั้นหมดไป สามารถใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มหรือการระดมสมอง การสัมภาษณ์ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาคต่อไป โดยที่ ขวัญลักษณ์ รัตนภักทรกุล (2559 : 57) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พบว่า การบริหารวิชาการ (PNI_{Modified} = 0.239) มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ในส่วนของสมคิด โพธิ์ชุมพล และ พันธศักดิ์ พลสารมัย (2558 : 143) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า สภาพปัจจุบันที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการบริหารทั่วไป สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่จะเป็นที่พึ่งพิงสำหรับผู้ปกครองที่ต้องการสร้างให้ผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานระดับสากลและเป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิตด้วยการศึกษาตามที่ตั้งไว้ อีกทั้งเพื่อสร้างความศรัทธาและความไว้วางใจให้กับผู้ปกครองในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภายใต้การดูแลของสำนักงานพันธกิจการศึกษาต่อไป

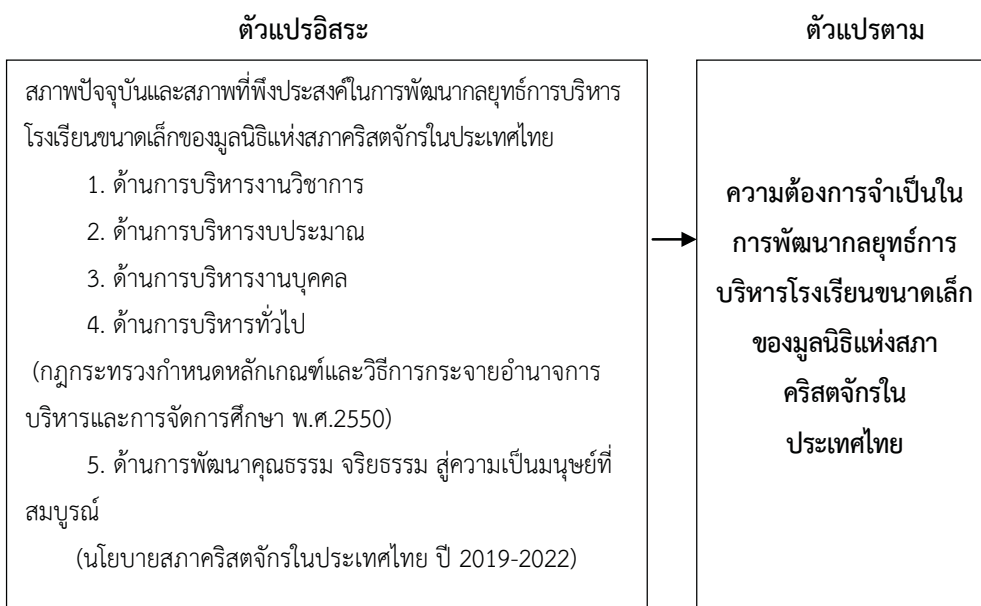
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 และนโยบายสภาคริสตจักรในประเทศไทย ปี 2019-2022 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตภาคเหนือตอนบน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 233 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 207 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. 1970, p : 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีทั้งหมด 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 56 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .96

วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตภาคเหนือตอนบน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนผู้วิจัย โดยดำเนินการส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน จำนวน 207 ชุด
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา
3. จัดหมวดหมู่ของข้อมูลเพื่อศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้
 - 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ และร้อยละ
 - 2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในแต่ละด้าน ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับ มาก
- 2.50–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับ น้อย
- 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่ตรงกับความเป็นจริง/สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
2. การประเมินความต้อการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดำเนินการโดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในขั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็นด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง โดยใช้สูตร $PNI = (I-D/D)$ (สุวิมล ว่องวานิช. 2550 : 275-279).

ผล/สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=207)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	44	20.26
หญิง	163	78.74
2. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ	5	2.41
รองผู้อำนวยการ	-	-
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	9	4.35
ครูผู้สอน	177	85.51
อื่นๆ	16	7.73
3. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	45	21.74
31 – 35 ปี	45	21.74
36 – 40 ปี	21	10.15
41 – 45 ปี	29	14.01
46 – 50 ปี	23	11.11
51 – 55 ปี	30	14.49
56 ปีขึ้นไป	14	6.76
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	176	85.02
ปริญญาโท	29	14.01
ปริญญาเอก	2	0.97
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียน		
ต่ำกว่า 1 ปี	22	10.61
1 - 5 ปี	50	24.015
6 - 10 ปี	47	22.71
11 – 15 ปี	26	12.56
16 – 20 ปี	20	9.67
มากกว่า 20 ปี	42	20.30
6. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5 ปี	73	35.27
6 – 10 ปี	73	37.68
11 – 15 ปี	10	4.83
16 – 20 ปี	20	9.66
มากกว่า 20 ปี	26	12.56

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 207 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 78.74 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.26

ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด คือ ครูผู้สอน จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 85.51 รองลงมา คือ อื่นๆ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.73 และน้อยที่สุดคือ ผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด คือ ไม่เกิน 30 ปี และ 31-35 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 รองลงมา คือ 51 - 55 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.49 และน้อยที่สุด คือ 56 ปี ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 85.02 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.01 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดมี คือ 1 - 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 24.15 รองลงมา คือ 6 - 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.68 และน้อยที่สุด คือ 16 - 20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดมี 2 อันดับ คือ 6 - 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 37.68 รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 35.27 และน้อยที่สุด คือ ตั้งแต่ 11 - 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83

2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในภาพรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวม

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน			ลำดับ	สภาพที่พึงประสงค์			ลำดับ
	$\bar{X}$	SD	ระดับ		$\bar{X}$	SD	ระดับ	
ด้านการบริหารวิชาการ	4.13	0.52	มาก	5	4.74	0.39	มากที่สุด	3
ด้านการบริหารงบประมาณ	4.33	0.63	มาก	3	4.76	0.41	มากที่สุด	2
ด้านการบริหารงานบุคคล	4.14	0.57	มาก	4	4.73	0.40	มากที่สุด	4
ด้านการบริหารทั่วไป	4.71	0.41	มากที่สุด	2	4.72	0.41	มากที่สุด	5
ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม สู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์	4.74	0.40	มากที่สุด	1	4.81	0.36	มากที่สุด	1
รวม	4.41	0.51	มาก		4.75	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมาคือด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.71$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.33$) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.13$) และความคิดเห็นต่อสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมาคือด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.76$) ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.74$) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.73$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.72$)

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดังตารางที่ 3 - 8

ตารางที่ 3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในภาพรวม

การบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก	PNI _{Modified}	ลำดับ
ด้านการบริหารวิชาการ	0.148	1
ด้านการบริหารงบประมาณ	0.099	3
ด้านการบริหารงานบุคคล	0.142	2
ด้านการบริหารทั่วไป	0.002	5
ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์	0.021	4
ค่าดัชนี PNI _{Modified} เฉลี่ย	0.082	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็น ทุกรายการ โดยมีค่า PNI_{Modified} อยู่ระหว่าง 0.002 ถึง 0.148 โดยภาพรวมเฉลี่ย 0.082 รายการที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า PNI_{Modified} สูงสุด มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ (0.148) ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารงานบุคคล (0.142) ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ (0.099) ลำดับที่ 4 คือ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้านการบริหารทั่วไป (0.021) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารทั่วไป (0.002)

ตารางที่ 4 ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
ด้านการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
การพัฒนาหลักสูตร	0.126	3
การจัดการเรียนการสอน	0.215	1
การวัดและประเมินผล	0.192	2
ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	0.077	4
ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ เฉลี่ย	0.153	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยด้านการบริหารวิชาการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.153 การจัดการเรียนการสอนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.215$) รองลงมาคือ การวัดและประเมินผล ($PNI_{Modified} = 0.192$) การพัฒนาหลักสูตร ($PNI_{Modified} = 0.126$) และระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษามีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{Modified} = 0.077$)

ตารางที่ 5 ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
ด้านการบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ	$PNI_{Modified}$	ลำดับ
การระดมทรัพยากร	0.149	1
การจัดสรรงบประมาณ	0.133	2
การใช้งบประมาณ	0.071	3
การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการใช้งบประมาณ	0.050	4
ค่าดัชนี $PNI_{Modified}$ เฉลี่ย	0.101	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.101 การระดมทรัพยากรมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.149$) ($PNI_{Modified} = 0.16$) รองลงมาคือ การจัดสรรงบประมาณ ($PNI_{Modified} = 0.133$) การใช้งบประมาณ ($PNI_{Modified} = 0.071$) และการตรวจสอบ ติดตาม และรายงานผลการใช้งบประมาณมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{Modified} = 0.050$)

ตารางที่ 6 ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
จากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล	PNI _{Modified}	ลำดับ
การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา	0.152	1
การพัฒนาครู	0.151	2
การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	0.126	3
ค่าดัชนี PNI _{Modified} เฉลี่ย	0.143	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.143 การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{Modified} = 0.152) รองลงมาคือ การพัฒนาครู (PNI_{Modified} = 0.151) และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{Modified} = 0.126)

ตารางที่ 7 ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไป	PNI _{Modified}	ลำดับ
การพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม	0.000	2
พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	0.004	1
พัฒนางานกิจการนักเรียน	0.009	1
ค่าดัชนี PNI _{Modified} เฉลี่ย	0.004	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยด้านการบริหารทั่วไป โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.004 การพัฒนางานกิจการนักเรียน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{Modified} = 0.01) รองลงมาคือ การพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (PNI_{Modified} = 0.004) และการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{Modified} = 0.000)

ตารางที่ 8 ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย
จากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายใน ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์	PNI _{Modified}	ลำดับ
การสอนคริสต์จริยธรรม	0.006	2
การอภิบาลเลี้ยงดู พุ่มพัก ให้เติบโต	0.041	1
การสานสัมพันธ์ชุมชน	0.013	2
ค่าดัชนี PNI _{Modified} เฉลี่ย	0.020	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.020 การอภิบาลเลี้ยงดู พุ่มพัก ให้เติบโตมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{Modified} = 0.041$) รองลงมา คือ การสานสัมพันธ์ชุมชน ($PNI_{Modified} = 0.013$) และการสอนคริสต์จริยธรรม มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{Modified} = 0.006$)

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายการที่ค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือด้านการบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) และด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ สอดคล้องกับนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ปี 2019-2022 ในด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และงานวิจัยของสมคิด โพธิ์จุมพล และ พันธศักดิ์ พลสารมัย (2558 : 143) ที่พบว่า สภาพปัจจุบันที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการบริหารทั่วไป

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมาคือด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) และด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ สอดคล้องกับนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ปี 2019-2022 ในด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และงานวิจัยของสมคิด โพธิ์จุมพล และ พันธศักดิ์ พลสารมัย (2558 : 143) ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นทุกรายการ โดยมีค่า $PNI_{Modified}$ อยู่ระหว่าง 0.002 ถึง 0.148 โดยภาพรวมเฉลี่ย 0.082 รายการที่มีความต้องการจำเป็นที่พบว่ามีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุด มีความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการบริหารวิชาการ (0.148) ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารงานบุคคล (0.142) ลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารงบประมาณ (0.099) ลำดับที่ 4 คือด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ด้านการบริหารทั่วไป (0.021) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารทั่วไป (0.002) สะท้อนให้เห็นว่าสภาพที่พึงประสงค์มีความมุ่งหวังสูงแต่สภาพปัจจุบันนั้นยังไม่เป็นไปตามที่ต้องการ จึงทำให้มีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นทุกด้านจึงมีความต้องการจำเป็น สอดคล้องกับงานวิจัยของชวลลักษ์ รัตนภักทรกุล (2559 : 57) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอ

กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาที่พบว่า การบริหารวิชาการ (PNI^{Modified} = 0.239) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด และสอดคล้องกับสมคิด โพธิ์จุมพล และ พันธุ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (2558 : 143) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับผลสำเร็จทาง วิชาการของนักเรียน และผลผลิตที่สำคัญของโรงเรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

การบริหารวิชาการมีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรกในการพัฒนากลยุทธ์การบริหาร โรงเรียนของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาโดยนำลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภา คริสตจักรในประเทศไทยจากการวิจัย มาพัฒนากำหนดเป็นกลยุทธ์ในการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ : พรินทวาทกรฟิค.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ.2560-2564. (ออนไลน์) แหล่งที่มาจาก : www.slac.th. www.cct.or.th. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2561.
- ชวลลักษ์ รัตวิภาทรกุล. (2559). “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วารสารราชพฤกษ์. ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม). 57-64.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง. ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ : กรุงเทพฯ : 2559.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : 2560.
- สมคิด โพธิ์จุมพล และพันธุ์ศักดิ์ พลสารัมย์. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 38 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มีนาคม). 143-150.
- สภาคริสตจักรในประเทศไทย. (2019). นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา เพื่อปฏิบัติตามนโยบายของ สภา คริสตจักรในประเทศไทย คริสตศักราช 2019-2022. (ออนไลน์) แหล่งที่มาจาก : www.cct.or.th. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. In *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610. March 2000, 4:1

การแก้ปัญหาน้ำหนักเกินในวัยรุ่นแบบบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

Integrated solving of adolescents overweight problems using artificial intelligence technology

ผู้วิจัย

นฤมล พราหมณภักย์

นิสิตปริญญาเอก สาขาสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การแก้ปัญหาน้ำหนักเกินในวัยรุ่นควรทำแบบบูรณาการจึงจะแก้ไขปัญหาได้แก่ 1) ระดับบุคคล เน้นให้วัยรุ่นสามารถควบคุมตนเองเพื่อให้ควบคุมหรือลดน้ำหนัก 2) ระดับครอบครัว เน้นให้พ่อแม่หรือผู้ปกครองสามารถเป็นแบบอย่าง อบรมสั่งสอนเรื่องการควบคุมอารมณ์ตนเอง และพฤติกรรมการรับประทานอาหารที่เหมาะสม สร้างบรรยากาศการออกกำลังกายร่วมกัน จัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม สนับสนุนการควบคุมน้ำหนักอย่างจริงจัง เสริมแรงและให้กำลังใจ เป็นที่ปรึกษา 3) ระดับชุมชน รวมถึงโรงเรียน มีการประกาศนโยบายการป้องกันและแก้ปัญหาน้ำหนักเกินที่ชัดเจน สนับสนุนอุปกรณ์การออกกำลังกาย และมีกิจกรรมการออกกำลังกายระหว่างวัน คัดกรองและเฝ้าระวังติดตามกลุ่มเสี่ยง จัดสิ่งแวดล้อมให้จูงใจให้ควบคุมน้ำหนัก เช่น มีการจัดบอร์ด การจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือได้ว่าที่มีเสียงตามสายให้ความรู้ ประกวดวาดภาพ เล่านิทานเพื่อรณรงค์ให้ควบคุมน้ำหนักไม่ให้อ้วน เป็นต้น บุคลากรสาธารณสุขและโรงเรียนร่วมกันพัฒนาความรู้สุขภาพเกี่ยวกับภาวะน้ำหนักเกิน ในการนี้ควรมีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence Technology) เช่น มีการใช้สมาร์ทโฟนเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความรู้ การติดตามหรือรายงานพฤติกรรมหรือใช้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้กำลังใจในกลุ่มน้ำหนักเกินด้วยกัน การใช้แอปพลิเคชันต่างๆเพื่อช่วยในการลดน้ำหนัก จูงใจการลดน้ำหนักในวัยรุ่นได้มากขึ้น รวมถึงการจัดให้แก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่ม ให้เพื่อนได้ช่วยเพื่อน ฉะนั้นการแก้ปัญหาน้ำหนักเกินในวัยรุ่นแบบบูรณาการเป็นเรื่องที่ไม่ยากหากร่วมมือกันอย่างจริงจัง แนวทางนี้เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยป้องกันการเกิดโรคเรื้อรังที่ป้องกันได้ในประเทศไทย

คำสำคัญ : การแก้ปัญหาน้ำหนักเกินแบบบูรณาการ วัยรุ่น เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

Abstract

Solving overweight problems in **adolescents** should be integrated, so the problems can be solved effectively, the individual level ; focus on self-control in order to control weight by themselves , Family level ; focus on being a model and and Train proper eating habits Training on self-control and self-determination and Create a environment for exercise,provide - Reinforcing - encouragement for weight control . Community level including schools ; consultants , There is a clear overweight protection policy and announcement. Supporting exercise equipment ,having exercise activities during daytime.Screening and monitoring of risk groups. Arrange the environment to motivate to control weight ; such as having a board Arranging a forum to exchange knowledge or debate, voice on the line, giving knowledge, drawing contest about reduce weight . Telling stories about successful of

control weight. Health personnel and schools should work together , developing health literacy about overweight. Social networks should be used, such as using smartphones for accessing knowledge and tracking or reporting behavior and using various applications to help lose weight . Using hight technology can make more motivation to lose weight in teenagers Including group problems solving between friends for help friends Because teenagers pay more attention to the group of friends. Because teenage pay more attention to their own image Therefore solving the overweight problem of teenage is not difficult if working in an integrated seriously between Related of agencies or Related persons. This way Is another way to help prevent chronic diseases in Thailand.

Key Words : Integrated solving of overweight , Adolescents , Artificial intelligence technology

บทนำ

การปล่อยให้ น้ำหนักเกินโดยไม่มีการแก้ไขพฤติกรรมจนถึงขั้นเป็นโรคอ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายที่มีน้ำหนักเกินในช่วงวัยรุ่น เพราะพบว่าวัยรุ่นที่อ้วนมีโอกาสอ้วนในวัยผู้ใหญ่ร้อยละ 75 (สง่า ดามาพงษ์ , 2558) และในปัจจุบันพบว่าเด็ก 6-14 ปี มีแนวโน้มน้ำหนักเกินเกณฑ์เพิ่มมากขึ้น โดยพบว่าอัตราความชุกของโรคอ้วนในเด็กอายุ 6-12 ปี ในประเทศไทย พบร้อยละ 19.3 (ชุดิมา ศิริกุลชยานนท์, 2558) ซึ่งเกินเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุขที่วางเป้าหมายไม่ให้เกินร้อยละ 10 ฉะนั้นการป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในประเทศไทยที่ดีอีกทางหนึ่งคือการรับมือกับปัญหาน้ำหนักเกินในวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยที่มีความพร้อมในเรื่องการช่วยเหลือตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลและเป็นวัยที่ให้ความสำคัญกับภาพลักษณ์ของตนเอง ฉะนั้นการแก้ปัญหาน้ำหนักเกินในวัยรุ่นเป็นอย่างหนึ่งที่ทำนายสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่หากจะให้อย่างอื่น การแก้ปัญหาแบบบูรณาการเป็นสิ่งจำเป็น และทำให้การแก้ปัญหาน้ำหนักเกินในวัยรุ่นเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น ป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในวัยผู้ใหญ่ได้เป็นอย่างดี

สถานการณ์น้ำหนักเกินในวัยรุ่น

ในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา อุบัติการณ์โรคอ้วนในเด็กไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยพบว่าอัตราความชุกของโรคอ้วนในเด็กอายุ 6-12 ปี ในประเทศไทย พบร้อยละ 19.3 (ชุดิมา ศิริกุลชยานนท์, 2558) และจากรายงานประจำปี 2560 ของกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข พบว่าวัยเรียนและวัยรุ่นอายุ 18 – 21 ปีเพศชายมีค่าดัชนีมวลกายปกติเพียงร้อยละ 47.8 เพศหญิงมีค่าดัชนีมวลกายปกติเพียงร้อยละ 51.8 และวัยเรียนและวัยรุ่นที่อายุ 15 – 21 ปี เพศชายออกกำลังกายร้อยละ 24.1 เพศหญิงออกกำลังกายร้อยละ 17.5 (กรมอนามัย , 2560) จากรายงานของกองแผนงานและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ปี 2561 พบว่าเด็กวัยเรียน อายุ 6-14 ปี สูงดีสมส่วน ร้อยละ 65.5 มีภาวะผอม ร้อยละ 4.7 ภาวะเริ่มอ้วนและอ้วน ร้อยละ 11.8 และภาวะเตี้ย ร้อยละ 5.7 (อัมพร เบญจพลพิทักษ์ , 2561) แต่กระทรวงสาธารณสุขวางเป้าหมายไม่ให้เกินร้อยละ 10 เนื่องจากเด็กที่เป็นโรคอ้วนเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่จะมีโอกาสเป็นโรคอ้วน 1 ใน 4 และหากอ้วนจนถึงวัยรุ่นโอกาสเสี่ยงสูงถึง 3 ใน 4 ผลเสียจากการเกิดโรคอ้วน นำไปสู่การเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-communicable diseases, NCDs) เช่น พบว่าเด็กไทยมากกว่า 1,460,000 คน เสี่ยงต่อการเป็นโรคเบาหวาน ชนิดที่ 2 และพบว่าเด็กที่รับประทานผักอย่างเพียงพอมีเพียงร้อยละ 6.5 เท่านั้น (สง่า ดามาพงษ์ , 2558) ทำให้รัฐบาลต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาโรคไม่ติดต่อเรื้อรังมากกว่าปีละ 4 แสนล้านบาทหรือ

ร้อยละ 13 ของรายจ่ายทั้งประเทศ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น หากประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยในอีก 15 ปีข้างหน้า ค่าใช้จ่ายดังกล่าวอาจเพิ่มขึ้นถึง 1.4-1.8 ล้านล้านบาท ถ้ายังไม่มีแนวทางการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่ชัดเจน โดยเฉพาะภาวะการเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โดยเฉพาะโรคอ้วนซึ่งพบมากที่สุด (ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร, 2562)

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของภาวะน้ำหนักเกินในวัยรุ่น

1) ปัจจัยทางพันธุกรรม (genetics) นับเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดโรคอ้วน โดยมียีน (gene) กำหนดการควบคุมการใช้และการสะสมพลังงานของร่างกาย ศูนย์กลางควบคุมความหิวและความอิ่มอยู่ที่สมองส่วนไฮโปทาลามัส (hypothalamus) เด็กที่มีพ่อแม่อ้วนมีแนวโน้มที่จะอ้วน ความผิดปกติของยีนส์อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงหรือการกลายพันธุ์ของยีนส์เพียงยีนส์เดียวหรือความหลากหลายของยีนส์ต่างๆหรือบริเวณใกล้เคียง ส่งผลรบกวนการทำงานของสมองส่วนไฮโปทาลามัสทำให้รับประทานอาหารมากและเกิดภาวะน้ำหนักเกิน มีการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ (ชุดิมา ศิริกุลชยานนท์, 2558) นอกจากนี้พฤติกรรมการบริโภคของคนในครอบครัวทำให้เกิดการเลียนแบบของวัยรุ่น และมีผลต่อความชอบและไม่ชอบหรือความเคยชินในการรับประทานอาหารของวัยรุ่นเป็นอย่างยิ่ง นอกจากระบบการดูดซึมของระบบทางเดินอาหารยังถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้อีกด้วย เช่น บิดารูปร่างสูงผอมบุตรมีโอกาสมีรูปร่างสูงผอมแม้จะรับประทานอาหารมากก็ตาม หรือกรณีที่พบเห็นว่ามีมารดาอ้วนมักพบว่าบุตรมักอ้วน เป็นต้น

2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การเลี้ยงดูที่ตามใจ วิธีการดำเนินชีวิต (Life Style) ที่ส่งเสริมให้น้ำหนักเกิน เช่น พฤติกรรมการบริโภคอาหารหวานหรือไขมันสูงหรือรับประทานอาหารจุบจิบ หรือมากเกินไป รับประทานมื้อดึก งดอาหารเช้า รับประทานผักหรือผลไม้ น้อย รับประทานอาหารจานด่วนนอกบ้านบ่อยๆ การนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ ขาดการออกกำลังกาย การจัดการกับความเครียดไม่ดี ไม่สามารถเอาชนะใจตนเอง ขาดการออกกำลังกาย การดูโทรทัศน์หรือเล่นเกมสัปดาห์ละเวลานานขาดการเคลื่อนไหว เชื้อสื่อโฆษณาที่ช่วยการรับประทานอาหารเกินความพอดี หรือรับประทานอาหารที่ไม่เหมาะสม อาหารกลางวันและอาหารที่ขายหรือ เครื่องดื่มในโรงเรียนไม่เหมาะสม ทำให้เกิดโรคอ้วน โรงเรียนมุ่งเน้นด้านวิชาการ ชั่วโมงพลศึกษามีเพียงหนึ่งคาบต่อสัปดาห์ ผู้ปกครองมุ่งเน้นการเรียนกวดวิชา เรียนพิเศษตั้งตอนเย็นและสองอาทิตย์ จึงมีการออกกำลังกายน้อย สถานที่ไม่เอื้ออำนวย และขาดนโยบายการแก้ปัญหาน้ำหนักเกินอย่างจริงจังของโรงเรียน การตามใจของพ่อแม่ ทำให้ขาดการฝึกวินัยในเด็กด้านการรับประทานอาหาร การใช้เงินและการใช้เวลาดูทีวีมากกว่าหรือเท่ากับ 2 ชั่วโมงต่อวัน ในเขตเมือง พ่อและแม่ส่วนใหญ่ทำงานนอกบ้าน กว่ากลับบ้านจึงเย็น ดังนั้น อาหารเย็นมักเป็นอาหารสำเร็จรูป ที่มีไขมันสูง รสเค็ม และหวาน ซึ่งไม่เอื้อต่อสุขภาพ และเนื่องจากการเลี้ยงดูที่ตามใจ ค่านิยมในวันหยุดต้องไปรับประทานอาหารนอกบ้าน ซึ่งถือเป็นเวลาที่ได้อยู่ร่วมกันพร้อมหน้าจึงมักเป็นอาหารจานด่วน นอกจากนี้การเก็บตุนอาหารไว้ในบ้านมักเป็นสิ่งที่ถูกชอบกิน เช่น ขนมกรุบกรอบ น้ำอัดลม ที่มีผลเสียต่อสุขภาพ ในทางตรงข้ามไม่ค่อยมีการเตรียมผักและผลไม้ที่มีประโยชน์ให้ลูกรับประทาน ชุมชนไม่มีการควบคุมอาหารที่ขาย ขาดสถานที่ในการออกกำลังกายและขาดนโยบายสนับสนุนสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ

ผลกระทบของภาวะน้ำหนักเกินในวัยรุ่น

ผลของโรคอ้วนในวัยรุ่นต่อสุขภาพ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือผลทางร่างกายและผลทางจิตใจ

ก. ผลของโรคอ้วนทางร่างกาย ได้แก่ อ้วนง่าย เหนื่อยง่าย การเรียนรู้ลดลง มีการเปลี่ยนแปลงที่ผิวหนัง เช่น เป็นปื้นดำหนาและขรุขระ คล้ายซีไคส มักพบที่ด้านข้างและด้านหลังคอ รักแร้ และขาหนีบ ซึ่งขัดข้องอย่างไร้ ออกจนกว่าน้ำหนักลดลง ความดันโลหิตสูง ไขมันในเลือดสูง ไขมันสะสมในตับ นิ่วในถุงน้ำดี โรคหัวใจขาดเลือด โรคเบาหวาน ขาโก่งผิดปกติเนื่องจากรับน้ำหนักตัวที่มาก เกิดอาการปวดเข่า ปวดหลัง กล้ามเนื้อ เอ็นอักเสบ สมาธิสั้น ทำให้อนหลับไม่สนิทในช่วงกลางคืน โรคหอบและภูมิแพ้ และง่วงนอนทุกครั้งที่นั่ง นอนกรน ส่งผลขัดขวางต่อการเรียนหนังสือยิ่งไปกว่านั้นเด็กหญิงที่อ้วน จะเข้าสู่ภาวะวัยรุ่นเร็วกว่าปกติ ประจำเดือนจะมาเร็ว และกระดูกปิดเร็ว ทำให้สูงได้ไม่เต็มศักยภาพ หากเป็นโรคอ้วนขั้นรุนแรงจะส่งผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจ หายใจไม่เต็มอัม ระบบหายใจและหัวใจล้มเหลว โรคมะเร็ง

ข. ผลของโรคอ้วนทางจิตใจ ทำให้เกิดความเครียด ปมด้อย และสูญเสียความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดปัญหาทางจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อการเรียน และพฤติกรรมกรบริโภค ความเครียดอาจจะทำให้เด็กบริโภคอาหารมากขึ้น และทำให้อ้วนมากขึ้น สุขภาพจิตที่ผิดปกติ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

การแก้ปัญหาน้ำหนักเกินในวัยรุ่นแบบบูรณาการโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

การแก้ไขภาวะน้ำหนักเกินในวัยรุ่น ควรแก้ไขทั้งในระดับบุคคล ระดับครอบครัว ระดับชุมชนหรือโรงเรียน โดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ รายละเอียดดังนี้

ก. ระดับบุคคล

- สร้างกลุ่มไลน์หรือเฟสบุ๊กกับวัยรุ่นน้ำหนักเกินแล้วให้ความรู้บ่อยๆเพื่อสร้างความตระหนักในการแก้ไขพฤติกรรมที่ทำให้น้ำหนักเกิน เห็นโทษของภาวะน้ำหนักเกินหรืออ้วน

- ส่งตัวอย่างวัยรุ่นในยูทูบที่สามารถเอาชนะใจตนเองในการเลือกรับประทานอาหาร การออกกำลังกายจนน้ำหนักลดลง

- มีการเสริมแรงโดยการให้กำลังใจผ่านทางไลน์หรือเฟสบุ๊กเพื่อให้สามารถปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

- ในรายที่มีสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคอ้วนที่ต้องรักษา รายที่อ้วนระดับ 2 มีการโทรไปคุยกับผู้ปกครองเพื่อให้แก้ไขสาเหตุ และควรไปเยี่ยมบ้าน

- มีการตั้งเวลาไม่ให้นั่งดูทีวีหรือเล่นเกมติดต่อกันเป็นเวลานานเกิน 2 ชั่วโมง

- เปิดแอปพลิเคชันแคลอรี อาหารเพื่อดูพลังงานที่ได้รับก่อนการตัดสินใจบริโภคอาหาร หลีกเลี่ยงอาหารพลังงานสูง เช่น น้ำอัดลม ต้มนมพร้อมมันเนยรสจัดแทนนมสดรสต่างๆ กินข้าวกล้องแทนข้าวขัดสีขาว กินขนมปังโฮลวีทแทนขนมปังขาว หลีกเลี่ยงการใช้เนย มาการีน ชีส แยม นมข้นหวาน ลดปริมาณการกินข้าวลงเรื่อยๆให้เหลือมือละ 1 ทัพพี หรือขนมปังครึ่งละ 1 แผ่น ตมน้ำผลไม้ที่มีรสหวานโดยใช้แก้วขนาดเล็ก หรือดื่มประมาณ ½ กล่อง กินผักให้มากขึ้นทุกมื้อ หากเป็นสลัดให้ใช้น้ำสลัดไขมันต่ำเท่านั้น เลือกกินอาหารที่มีพลังงานต่ำ ตักอาหารในปริมาณแค่พออิ่ม แบ่งจานอาหารเป็น 4 ส่วน 1-2 ส่วนของจาน ควรเป็นผักสดหรือผักลวก กินเนื้อสัตว์คุณภาพดี เช่น เนื้อแดงชนิดไม่ติดมันหรือหนัง

- ตั้งเวลาเตือนการดื่มให้ได้วันละ 2 ลิตร การรับประทานอาหารมื้อเย็นก่อนนอน อย่างน้อย 3 ชั่วโมง และการทำกิจกรรมหลังรับประทานอาหาร เช่น หลังรับประทานอาหาร 20 นาทีพักผ่อนหลังจากนั้นตั้งเวลาเตือนให้เดินออกกำลังกายเพื่อให้เกิดการเผาผลาญพลังงานให้ได้ครั้งละไม่น้อยกว่า 20 นาที

- ใช้เทคนิคต่างๆเพื่อให้สามารถควบคุมตนเองให้ลดน้ำหนักได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น (สายพิณ โชติวิเชียร , 2558)

- 1) ใช้วิธีการยับยั้งทางร่างกาย เช่น ไม่รับประทานอาหารที่ทำให้น้ำหนักเกิน
- 2) เปลี่ยนเงื่อนไขสิ่งเร้าหรือสัญญาณต่าง ๆ ที่ควบคุมพฤติกรรมที่ต้องการจะหลีกเลี่ยง เช่น ไม่ไปเดินบริเวณที่ขายอาหารที่ตนเองชอบ หรือขายอาหารที่มีพลังงานสูง รสหวาน ไขมันสูง
- 3) ยุติการกระทำบางอย่าง เช่น งดการรับประทานอาหารขนมหวาน เพื่อที่จะได้รับประทานอาหารข้าวหมูแดง
- 4) เปลี่ยนแปลงการสนองตอบทางอารมณ์ เช่น เมื่อรู้สึกอยากอาหารอร่อยๆให้หันมาดูรูปคนอ้วนกับคนผอม แล้วถามตนเองว่าจะเลือกเป็นแบบใด
- 5) การเสริมแรงหรือการลงโทษตนเอง เช่น หากลดน้ำหนักได้ตามเป้าหมายจะไปดูหนัง 1 เรื่อง หากทำไม่ได้ต้องวิ่งเพิ่มอีก 1 รอบ/วันเป็นเวลา 2 สัปดาห์ เป็นต้น
- 6) ทำสิ่งอื่นแทนสิ่งที่กำลังทำอยู่ เช่น เมื่อนึกถึงอาหารอร่อยที่ชอบก็เบี่ยงเบนไปพูดเรื่องการดูภาพยนตร์แทน
- 7) การควบคุมสิ่งเร้า หรือเปลี่ยนสิ่งเร้าให้เป็นสิ่งทำลาย เช่น เมื่อเห็นขนมที่ชอบให้คิดเสียว่าเป็นบททดสอบที่ต้องเอาชนะ เมื่อสามารถเอาชนะได้จึงภาคภูมิใจ
- 8) การเตือนตัวเอง เช่น เขียนที่หน้าประตูว่า “ถ้าแพ้ใจตนเอง จะอ้วนตลอดชาติ หาแฟนไม่ได้แน่นอน” เป็นต้น
- 9) กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายให้ชัดเจนว่าจะลดน้ำหนักกี่กิโลกรัม ในระยะเวลาเท่าใด มีทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว เช่น สัปดาห์ละ 0.5 กิโลกรัมหรืออย่างน้อยเดือนละ 1.5 กิโลกรัม เป็นต้น
- 10) ให้สังเกต สมุดบันทึก และประเมินตนเอง และวิเคราะห์พฤติกรรมเปรียบเทียบกับเป้าหมายทุกวันว่าบรรลุผลที่วางไว้หรือไม่ ปัญหาอุปสรรค หรือ ปัจจัยส่งเสริมมีอะไรบ้าง มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องให้รางวัลตนเองเมื่อบันทึกต่อเนื่องกัน เช่น ครบ 1 สัปดาห์
- 11) การทำสัญญากับตนเอง เช่น เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีพยาน เช่น ข้าพเจ้า นางสาว ก ขอสัญญาว่าจะลดน้ำหนักอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 3 เดือนโดยไม่ท้อถอย และจะพยายามเอาชนะใจตนเองให้ออกกำลังกายทุกวันละ 1 ชม. และในช่วง 3 เดือนนี้จะไม่เดินผ่านร้านขายชาเย็นและไม่ดื่มชาเย็น เป็นต้น
- 12) การสร้างกลุ่มไลน์หรือเฟซบุ๊กในกลุ่มที่น้ำหนักเกินด้วยกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้กำลังใจ หรือแข่งขันกันลดน้ำหนัก

- แนะนำการออกกำลังกายต่อเนื่อง อย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 วันๆละ 1 ชั่วโมง มีการเคลื่อนไหวร่างกายเป็นช่วงๆในแต่ละวัน โดยเลือกใช้แอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับเวลาที่มีและความชอบเพราะจะมีการเปลี่ยนท่าบ่อยๆและมีการนำท่าให้มีแรงจูงใจในการออกกำลังกายมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีท่าส่งเสริมการสร้างกล้ามเนื้อซึ่งจะช่วยไม่ให้

กลับมาน้ำหนักเกินอีก เช่นในช่วงพักเบรกอาจใช้ 7 minut ตอนเย็นใช้ 30 days lose weight และหากต้องการลดเฉพาะส่วนก็เลือกส่วนที่ต้องการออกกำลังกาย เป็นต้น ตัวอย่างแอปพลิเคชันที่วัยรุ่นสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น

- 1) แอปพลิเคชันให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะน้ำหนักเกิน ได้แก่
 - แคลอรี่ ไดอารี่
 - คำนวณคนอ้วน
- 2) แอปพลิเคชันคำนวณดัชนีมวลกาย ตั้งค่าเป้าหมาย ได้แก่
 - สุขภาพและฟิตเนส
 - My Diet Coach
 - เครื่องคิดเลข BMI
 - My Fitness Pal
- 3) แอปพลิเคชันที่มีรูปภาพสวยงาม เพื่อดึงดูดในการนำไปใช้ในการลดน้ำหนัก ได้แก่
 - Tracker
 - My Diet Coach
- 4) แอปพลิเคชันติดตามการดื่มการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การนอน ได้แก่
 - สุขภาพและฟิตเนส
 - ผู้จัดการสุขภาพ
- 5) แอปพลิเคชันนำออกกำลังกายฟิตเนส ได้แก่
 - Loss Weight in 30 Days
 - 7 Minute Free
 - Home Workout
 - 30 Days Fitness Challenge
 - Sworkit (เลือกบริเวณที่เน้นการออกกำลังกาย)
 - Leap Fitness Group (เลือกความหนักเบาในการออกกำลังกายได้)
- 6) แอปพลิเคชันติดตามทั้งการดื่มการรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย ได้แก่
 - Keep
 - Weight Loss Walking (ออกกำลังกายด้วยการเดิน)
 - Lifesum
 - Pacer (ออกกำลังกายด้วยการนับก้าวเดิน)
- 7) แอปพลิเคชันติดตาม และคำนวณแคลอรี่จากการออกกำลังกายด้วยการเดิน มี GPS ด้วย
 - Gstep

ข. ระดับครอบครัว

- สร้างกลุ่มไลน์กับผู้ปกครองวัยร่นน้ำหนักเกิน เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของน้ำหนักเกิน หาสาเหตุและขอความร่วมมือในการแก้ปัญหาน้ำหนักเกินร่วมกัน แนะนำการเลี้ยงดูที่สอนให้วัยร่นเอาชนะใจตนเองให้ได้ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการควบคุมน้ำหนัก

- ไม่เก็บตุนอาหาร ขนมกรุบกรอบ น้ำอัดลม ฯลฯ ไว้ในตู้เย็น ลดการรับประทานอาหารพลังงานสูงนอกบ้าน ปรุงอาหารด้วยวิธีการต้ม นึ่ง อบ แทนการทอด ลดการเติมน้ำตาลในอาหาร จำกัดเงินที่ให้ไปโรงเรียน จำกัดเวลาดูทีวีหรือเล่นเกม จัดหาเครื่องชั่งน้ำหนักดิจิทัลไว้ในบ้าน

- ใช้แอปพลิเคชันช่วยออกกำลังกายด้วยกัน หรือจัดหาเครื่องเล่นหรืออุปกรณ์การออกกำลังกายที่วัยร่นชอบให้

ค. ระดับชุมชนหรือโรงเรียน

- มีนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและส่งเสริมความรอบรู้สุขภาพเกี่ยวกับภาวะน้ำหนักเกินในโรงเรียนอย่างจริงจัง มีการทำกิจกรรมแข่งขันเพื่อส่งเสริมการลดน้ำหนัก เช่น ประกวดเต้น ประกวดคำขวัญลดน้ำหนัก เป็นต้น

- จัดสิ่งแวดล้อมให้จุใจและเอื้อให้น้ำหนัก เช่น มีเพลงรณรงค์การควบคุมน้ำหนักไม่ให้เกินเกณฑ์ มีคำขวัญ มีห้องให้คำปรึกษาและครูที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาที่ชัดเจน และควรจัดหาเครื่องเล่นหรืออุปกรณ์การออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย สามารถเล่นได้สะดวกและคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลัก เช่น แบ่นบาสเกตบอลควรจะมี ความสูงไม่มาก และขนาดของห่วงมีขนาดใหญ่ที่ยิงลูกบอลได้ง่าย โรงอาหารไม่จำหน่ายอาหารที่ไม่มีประโยชน์หรือส่งเสริมให้เด็กน้ำหนักเกิน

- มีการสอดแทรกในเนื้อหาวิชาสุขศึกษาที่เรียน โดยเน้นการสร้างบรรยากาศในการเรียนที่ดี ให้วัยร่นเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา หาแนวทางแก้ไขหรือตัดสินใจเลือก มีการนำเสนอข้อมูลและนำไปทดลองใช้

- มีการเพิ่มเวลาการออกกำลังกายในโรงเรียน เช่น นอกเหนือจากการบริหารกายในตอนเช้าแล้ว ควรมีการท่ายบริหารช่วง 10.00 น. และ 14.30 น. เป็นต้น และในตอนเย็นควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์เพื่อให้มีการออกกำลังกาย หรือมีการเปิดยิมและเพลงที่วัยร่นชื่นชอบตอนเย็นหลังเลิกเรียนให้วัยร่นที่น้ำหนักเกินได้เดินออกกำลังกาย

- มีการแข่งขันกันลดน้ำหนักระหว่างกลุ่มเสี่ยงแต่ละห้องและแต่ละระดับชั้น เพื่อให้เพื่อนช่วยเพื่อน

- ครูประจำชั้นและครูอนามัยสร้างกลุ่มไลน์วัยร่นกลุ่มเสี่ยงที่มีน้ำหนักเกิน ให้กลุ่มเสี่ยงรายงานพฤติกรรม การรับประทานอาหาร การออกกำลังกายให้ทราบความก้าวหน้าผ่านทางไลน์กลุ่ม

- บุคลากรสาธารณสุขติดตามเด็กกลุ่มเสี่ยงและเข้าร่วมกลุ่มไลน์วัยร่นน้ำหนักเกินของโรงเรียน โดยให้ความรู้ วัตถุประสงค์นิมิตหมายและประเมินสมรรถนะทางกายวัยร่นกลุ่มเสี่ยง มีการพัฒนาความรอบรู้สุขภาพในเด็กน้ำหนักเกิน เพราะจะช่วยให้เด็กเข้าถึงข้อมูล มีความรู้ความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความรู้กัน ตัดสินใจเหมาะสม เปลี่ยนพฤติกรรมและมีการส่งต่อข้อมูลกับเพื่อนหรือรุ่นน้องที่มีปัญหาน้ำหนักเกินด้วยกัน (ขวัญเมือง แก้วคำเกิง , 2561)

บทสรุป

การแก้ไขปัญหาน้ำหนักเกินในวัยรุ่นแบบบูรณาการระดับบุคคล ระดับครอบครัว ระดับชุมชนและโรงเรียน โดยในระดับบุคคลเน้นการสร้างเสริมความตระหนัก การควบคุมตนเองและเลือกปฏิบัติให้ถูกต้องมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติจนสามารถลดน้ำหนักได้ ช่วงแรก 0.5 กก/สัปดาห์ ระดับครอบครัวเน้นการอบรมสั่งสอนให้สามารถเอาชนะใจตนเองให้ได้ เลือกปฏิบัติที่เหมาะสม การเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกาย ให้กำลังใจ ระดับชุมชนและโรงเรียนเน้นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม จูงใจให้ลดน้ำหนัก บุคลากรสาธารณสุขทำงานร่วมกับโรงเรียนในการคัดกรอง ติดตาม ประเมินผลส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือให้เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นสามารถลดน้ำหนักได้ตามเป้าหมายและควรใช้เครือข่ายทางสังคม เช่น ไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เสริมแรงกันและกันในกลุ่ม มีการใช้แอปพลิเคชันช่วยลดน้ำหนักต่างๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปรับพฤติกรรม ที่ง่ายขึ้น สามารถเลือกใช้ได้ตามที่สนใจและความสามารถ เช่น กรณีน้ำหนักเกินมากหรือเบื่อง่าย อาจเลือกแอปพลิเคชัน Loss weight in 30days เพราะแต่ละทำใช้เวลา 30 วินาทีและเปลี่ยนท่าบ่อยไม่ซ้ำซากไม่น่าเบื่อ และใช้แอปพลิเคชัน ผู้จัดการสุขภาพเพื่อตั้งเป้าหมายและบันทึกผลเกี่ยวกับแคลอรีอาหารที่รับประทานเข้าไป การพักผ่อน การดื่มน้ำ การใช้พลังงานในการออกกำลังกาย เป็นต้น

อ้างอิง

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.(2560). รายงานประจำปี 2560.(ออนไลน์).แหล่งที่มาจาก

env.anamai.moph.go.th สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2562

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง .(2561). ความรอบรู้ด้านสุขภาพ : เข้าถึง เข้าใจ และการนำไปใช้. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

ชุดิมา ศิริกุลชยานนท์. (2558). โรคอ้วนในเด็กวัยเรียนและ วัยรุ่น; จากอณู สุ่มชน .พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ยูโอเพน จำกัด.

ณัฐนันท์ วิจิตรอักษร. (2562). ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของคนไทยในอนาคต..(ออนไลน์).แหล่งที่มาจาก

<https://www.bltbangkok.com/article/info/28/596> สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2562

สายพิณ โชติวิเชียร. (2558). แนวทางการคัดกรองส่งต่อและแก้ปัญหาเด็กอ้วนกลุ่มเสี่ยงในสถานศึกษาสถานบริการสาธารณสุขและคลินิก DPAC. กรุงเทพฯ ฯ ศูนย์สื่อและสิ่งพิมพ์แก้วเจ้าจอม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สง่า ดามาพงศ์. (2558). มิติใหม่พัฒนาเด็กไทยวัยเรียน ขับเคลื่อนด้านโภชนาการ .(ออนไลน์).

แหล่งที่มาจาก <https://www.thaihealth.or.th>.สืบค้นเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2561

อัมพร เบญจพลพิทักษ์ .(2561). .(ออนไลน์).แหล่งที่มาจาก

<https://www.thaihealth.or.th/Content/46722-น้กจัดการน้ำหนักเด็กวัยเรียน%20ช่วยเด็กสูงดีสมส่วน.html>

สืบค้นเมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2561

ภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน : ภัยสุขภาพใกล้ตัว

Overweight and obesity : Major health problems

ผู้วิจัย

พนมพร กิริตตานนท์

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

ภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนเป็นปัญหาทางสาธารณสุขที่สำคัญและแพร่หลายทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทย โดยพบผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นทุกปีและทุกช่วงอายุ ซึ่งปัญหาที่เพิ่มมากขึ้นนี้นำไปสู่การเกิดโรคเรื้อรังที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น เช่นโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคไขมันอุดตันในเส้นเลือด โรคกล้ามเนื้อหัวใจตาย โรคหลอดเลือดหัวใจ เป็นต้น ซึ่งกลุ่มโรคเหล่านี้นำไปสู่การเจ็บป่วยเรื้อรังและการรักษาที่ยาวนาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนเราที่ต้องอยู่กับโรคเหล่านี้อย่างทุกข์ทรมาน และที่ร้ายแรงที่สุดคือการเสียชีวิตในลำดับสุดท้าย สาเหตุส่วนหนึ่งของภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนเป็นผลจากพฤติกรรมกรรมการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไปตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม การบริโภคอาหารที่ไม่ถูกหลักโภชนาการและการรับประทานอาหารเกินความต้องการ รวมถึงการขาดการออกกำลังกาย มีความเครียด สูบบุหรี่และดื่มสุราเพิ่มขึ้น เป็นต้น ดังนั้นภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน จึงควรมีมาตรการควบคุมป้องกันทั้งในระดับนโยบาย ระดับชุมชน ระดับครอบครัว และระดับบุคคล โดยเน้นนโยบายสาธารณะสร้างสุข (Healthy Public Policy) 5 ด้าน ได้แก่ 1) มีนโยบายสาธารณะในการควบคุมการบริโภคอาหาร เครื่องดื่ม ยา และผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ 2) มีนโยบายสาธารณะที่ส่งเสริมการผลิตและบริโภคอาหาร เครื่องดื่ม และผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ส่งผลดีต่อสุขภาพ 3) มีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกายและกิจกรรมทางกายและใจ 4) มีนโยบายการจัดการน้ำหนักร่วมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ร่วมกับการผลักดันการใช้เทคโนโลยีทางอินเทอร์เน็ตในการผลิตสื่อออนไลน์ในการควบคุมและพัฒนากิจกรรมทางกายในระดับบุคคล ให้สามารถเข้าถึงและดูแลสุขภาพในการควบคุมน้ำหนักตนเองได้อย่างสะดวก อันจะเป็นการลดปัญหาการมีภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนได้อย่างครอบคลุม

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ภัยของภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน สาเหตุของภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน แนวทางการจัดการภาวะน้ำหนักเกินทั้งในระดับบุคคลในการลดปัญหาภาวะน้ำหนักเกิน เพื่อให้ทุกคนทุกกลุ่มอายุให้ความสนใจกับการควบคุมน้ำหนักและปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตให้มีความสมดุลของกิจกรรมประจำวันและการรับประทานอาหาร เพื่อให้ชีวิตมีอายุยืนยาว ไม่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังดังกล่าว

คำสำคัญ : ภาวะน้ำหนักเกิน / โรคอ้วน / ปัญหาสุขภาพ

Abstract

Overweight and obesity are important public health problems throughout the world, including Thailand, with more and more patients being found every year and every age. This increasing problem leads to more serious chronic diseases such as diabetes, Hypertension. Fat embolism Myocardial infarction Coronary artery disease etc. These diseases lead to chronic illness and long-term treatment Affect the quality of life of people suffering from these diseases suffering And the most serious is the final death Part of the causes of overweight and obesity is the result of lifestyle habits that change according to economic and social conditions. Consuming unhealthy food and overeating including lack of exercise, stress, smoking and increased drinking, etc. Therefore, overweight and obesity. There should be preventive measures at both policy level, community level, family level. And personal level By focusing on healthy public policy in 5 areas, which are 1) having public policies to control the consumption of food, beverages, medicines and products that adversely affect health 2) There are public policies that promote the production and consumption of food, beverages and health products that are good for health 3) There are policies to promote exercise and physical and mental activities 4) have a weight management policy for specific target groups Together with the push for the use of internet technology in the production of online media to control and develop physical activities on a personal level To be able to access and take care of their health conveniently Which will be a comprehensive reduction of overweight and obesity problems.

This article aims to disseminate the dangers of overweight and obesity. Causes of overweight and obesity Guidelines for managing overweight and obesity, both at the individual level and national strategy for reducing overweight and obesity To allow everyone in every age group to focus on weight control and change their lifestyle to balance the daily activities and diet In order to live longer Not getting sick with the said chronic disease.

Keyword : Overweight / Obesity / Health problems

บทนำ

องค์การอนามัยโลกระบุว่า “โรคอ้วน” เป็นปัจจัยเสี่ยงและสาเหตุสำคัญหนึ่งของการตายและการเจ็บป่วยด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทั่วโลก ปัญหาภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนจัดเป็นปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพที่สำคัญอันดับต้นๆ ของประชากรโลก โดยมีคนไทยเสียชีวิตจากโรคหัวใจและหลอดเลือดเฉลี่ยวันละ 236 คนหรือชั่วโมงละ 10 คนที่สำคัญโรคดังกล่าวมีค่าใช้จ่ายในการรักษาสูงมากเมื่อเทียบกับโรคอื่น จากรายงานสุขภาพในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา (2550-2560) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่าประเทศไทยมีคนอ้วนถึง 17 ล้านคน โดยมีจำนวนเพิ่มขึ้นประมาณปีละ 4 ล้านคน (ทักษพล ธรรมรังสี, 2558) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หนึ่งในเป้าหมายสุขภาพคนไทยและคนทั่วโลก คือ จากนี้จนถึงปี 2568 โรคอ้วน ต้อง “ไม่เพิ่มขึ้น” การจัดการปัญหานี้ถือเป็นวาระทางสุขภาพและความท้าทายที่นานาประเทศ รวมทั้งประเทศไทยต้องเร่งจัดการ ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการบริหารองค์การอนามัยโลก ครั้งที่ 140 ปี พ.ศ. 2560 ได้มีการรับรองปฏิญญากรุงเทพฯว่าด้วยกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพโลกและการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยการผลักดันมติการพัฒนาแผนปฏิบัติการส่งเสริมกิจกรรมทางกายระดับโลก (Global Action Plan on Physical Activity) และการรับรอง

มติเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ปี ค.ศ.2030 (Sustainable Development Goals: SDGs) ทั้งนี้เพื่อให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีกิจกรรมทางกายและลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดภาวะโรคอ้วน ดังกล่าว

รายงานจากวารสารการแพทย์ the New England Journal of Medicine ตีพิมพ์เมื่อเดือนมิถุนายน 2017 ศึกษาเรื่องดัชนีมวลกาย (Body Mass Index: BMI) ของประชากร 195 ประเทศ ตั้งแต่ปี 1980-2015 กลับบ่งชี้ว่า ขณะนี้ประชากรโลกกว่า 30 เปอร์เซ็นต์ หรือกว่า 2 พันล้านคนทั่วโลก เข้าข่ายน้ำหนักเกิน (Overweight) และเป็นโรคอ้วน (Obesity) ซึ่งในจำนวนผู้ที่ถูกระบุเป็นโรคอ้วน เป็นเด็กกว่า 107 ล้านคน เป็นผู้ใหญ่ 603 ล้านคน เฉพาะตัวเลขผู้เสียชีวิตจำนวน 4 ล้านคน ในปี 2015 พบว่า มีค่า BMI เกิน 25 และกว่า 2 ใน 3 ของคนเหล่านี้ เสียชีวิตเพราะโรคเกี่ยวกับหัวใจ (Rolando Giovanni, 2019) อุบัติการณ์ความอ้วนกำลังเป็นปัญหาที่ขยายวงมากขึ้น ทั้งนี้จากรายงานวิจัยขององค์การอนามัยโลก (WHO) ในปี 2011 ที่มีการสำรวจสถานการณ์โรคอ้วนในประเทศไทย เทียบเคียงกับประชากรเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน พบว่า ประชากรในประเทศไทยมีค่าเฉลี่ย BMI ≥ 25 อยู่ที่ 32.2 % สูงเป็นอันดับ 2 ในกลุ่มอาเซียน (รายงานสุขภาพคนไทย 2557) คนไทยจำนวนมากยังคงไม่รู้ตัวว่า ตนเองมีภาวะ น้ำหนักเกินและอ้วน การตระหนักและรับรู้ในประเด็นนี้ ทำให้หลายคนมองข้ามและคิดว่าตนเองไม่มีความเสี่ยงในเรื่องนี้ ซึ่งส่งผลเป็นภัยคุกคามที่มองไม่เห็นหรือมองข้ามไป จนร่างกายรับไม่ไหวแสดงอาการของโรคเรื้อรังเกิดขึ้น จึงจะเห็นความสำคัญและหันมาใส่ใจต่อสุขภาพภายหลัง ซึ่งอาจแก้ปัญหาดำเนินได้ยาก ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าปัญหาน้ำหนักเกิน ยังคงเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ ซึ่งควรมีการศึกษาและค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเป็นองค์รวมรอบด้าน ในทุกระดับทั้งในระดับนโยบาย ระดับหน่วยงาน ระดับชุมชนและระดับบุคคล และปัญหาน้ำหนักเกิน และโรคอ้วน ยังคงเป็นวาระแห่งชาติในการรณรงค์ในเรื่องของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดน้ำหนักและความอ้วนในระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งต้องเกิดขึ้นควบคู่กับการดำเนินนโยบายและมาตรการจัดการปัญหาโรคอ้วนในภาพรวม โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ความหมายภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน

ภาวะน้ำหนักเกิน หมายถึง การมีดัชนีมวลกาย (Body mass index=BMI) มากกว่าหรือเท่ากับ 23 กิโลกรัมต่อตารางเมตร แสดงว่า เริ่มมีภาวะน้ำหนักเกิน

โรคอ้วน หมายถึง การมีปริมาณไขมันมากกว่าปกติ ไม่ได้หมายถึงการมีน้ำหนักมากอย่างเดียว โรคอ้วนเป็นโรคที่เกิดจากร่างกายสะสมพลังงานจากการรับประทานอาหารมากกว่าการเผาผลาญอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

โรคอ้วนลงพุง หรือ Metabolic syndrome หมายถึง กลุ่มโรคที่เกิดจากการเผาผลาญอาหารที่ผิดปกติ ทำให้คนอ้วนลงพุงจะมีการสะสมของไขมันบริเวณช่วงเอว หรือช่องท้องปริมาณมากเกินไป ซึ่งไขมันเหล่านี้จะแตกตัวเป็นกรดไขมันอิสระเข้าสู่ตับ มีผลให้อินซูลินออกฤทธิ์ได้ไม่ดี เกิดภาวะดื้อต่ออินซูลิน เพิ่มความเสี่ยงในการเกิดโรคเบาหวาน นอกจากนี้ยังส่งผลทำให้เกิดโรคไขมันในเลือดผิดปกติ ความดันโลหิตสูงในที่สุดจะเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด ทำให้เกิดผลเสียต่อร่างกายหลายระบบ (ธนพล ต่อบัญญูเรือง, 2558)

การประเมินภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนในเด็ก ใช้หลักเกณฑ์ น้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูง (weight for height) ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขไทย จำแนกดังนี้ อ้วน หมายถึง มีน้ำหนักตัวมากกว่า +3SD น้ำหนักเกิน หมายถึง น้ำหนักตัว ตั้งแต่ +2SD ถึง +3SD

การประเมินภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนในผู้ใหญ่คนไทย น้ำหนักเกิน หมายถึง BMI 23 - < 25 กก/ตรม. อ้วน หมายถึง BMI $\geq$ 25 กก/ตรม. ภาวะอ้วนลงพุง หมายถึง เส้นรอบเอว $\geq$ 90 ซม.ในผู้ชาย และ $\geq$ 80 ซม. ในผู้หญิง หรือ (น้ำหนักตัว / ส่วนสูง) มีค่ามากกว่า 0.5

ดังนั้นภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน เป็นสภาวะอันตรายที่สำคัญที่สุดของกลุ่มโรคที่เกิดจากการเผาผลาญอาหารที่ผิดปกติ (Metabolic syndrome) เป็นสภาวะที่ร่างกายมีการสะสมของมวลไขมันที่กระจายตัวอยู่ทั่วทั้งร่างกายและขนาดของเนื้อเยื่อไขมันมากเกินไปเมื่อเทียบกับมวลกล้ามเนื้อส่วนที่ไม่มีไขมัน คนที่จัดว่าอ้วนก็ต่อเมื่อมีไขมันในร่างกายมากกว่า ร้อยละ 20 ในเพศชาย และมากกว่าร้อยละ 30 ในเพศหญิง โรคอ้วนชั้นอันตราย หมายถึงผู้ที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่ร่างกายต้องการเกินกว่า 100 ปอนด์ขึ้นไป หรือมีค่า BMI มากกว่า 40 ผู้ที่เป็นโรคอ้วนระดับนี้จะเสียชีวิตเพราะมีปัญหาทางสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับโรคอ้วนมากกว่าคนที่ไม่เป็นโรคอ้วนถึง 7 เท่า โรคอ้วนในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามปริมาณไขมัน และส่วนของร่างกายที่ไขมันส่วนเกินนั้นสะสมอยู่ (วนิษา กิจวรพัฒน์, 2554)

โรคอ้วนที่มีผลร้ายต่อสุขภาพ มี 3 ประเภท ได้แก่

1. อ้วนทั้งตัว ผู้ป่วยกลุ่มนี้มีไขมันในร่างกายมากกว่าปกติ โดยไขมันที่เพิ่มไม่ได้จำกัดอยู่ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง
2. โรคอ้วนลงพุง (Abdominal obesity) ผู้ป่วยกลุ่มนี้จะมีไขมันในอวัยวะภายในมากกว่าปกติ และอาจมีไขมันใต้ผิวหนังหน้าท้องเพิ่มขึ้นด้วย
3. โรคอ้วนลงพุงร่วมกับอ้วนทั้งตัว มีไขมันมากทั้งตัวและอวัยวะภายในช่องท้อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน

การเกิดภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน ประกอบด้วยหลายสาเหตุด้วยกัน ซึ่งอาจแบ่งได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้ชีวิต และ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้พลังงาน (ทักษพล ธรรมรังสี, สิริจันทร์ยา พูลเกิด และสุลัดดา พงษ์ อุทธา 2554)

1. ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย เชื้อชาติ พันธุกรรม เพศ อายุ ความผิดปกติ ของการทำงานของต่อมไร้ท่อ ยาบางชนิด โดยปัจจัยในกลุ่มนี้เป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยาก

1.1 เชื้อชาติ จากการศึกษาอัตราความชุกของผู้ที่มีภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน ในแถบประเทศอาเซียนด้วยกัน พบว่า ผู้หญิงที่มีเชื้อสายอินเดีย มีภาวะภาวะน้ำหนักเกินและอ้วนสูงสุดร้อยละ 34.6 รองลงมาเป็นผู้ที่มีเชื้อสายมาเลย์มีภาวะน้ำหนักเกินและอ้วน ร้อยละ 33.5 เชื้อสาย อื่นๆ ร้อยละ 26.0 และเชื้อสายจีน ร้อยละ 22.7

1.2 พันธุกรรม เด็กที่มีบิดาและมารดาอ้วนทั้งสองคน ลูกมีโอกาสอ้วนได้ ถึงร้อยละ 80 ถ้าบิดาหรือมารดาคนใดคนหนึ่งอ้วนลูกมีโอกาสอ้วน ร้อยละ 40

1.3 เพศ เพศหญิงมีโอกาสอ้วนมากกว่าเพศชายเนื่องจากพฤติกรรมการบริโภคอาหาร และการเปลี่ยนแปลงของฮอร์โมนในเพศหญิง มีผลต่อความอยากอาหารมาก ขึ้นในช่วงของการมีประจำเดือน นอกจากนี้ใน ระยะตั้งครรภ์และวัยหลังหมดประจำเดือน จะมีน้ำหนักเพิ่มขึ้นได้ง่าย เนื่องจากเพศหญิงมีเซลล์ไขมันมากกว่าเพศ ชาย และส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเคลื่อนไหวออกกำลังกายน้อยกว่าเพศชาย เพศหญิงจึงมีโอกาสเกิดโรคอ้วนได้ มากกว่าเพศชาย

1.4 อายุ เมื่ออายุมากขึ้นจะมีโอกาสอ้วนจะมีมากขึ้น ทั้งในเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งเนื่องมาจาก มีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อยลง รวมทั้งมีการเผาผลาญพลังงาน หรือใช้แคลอรีของร่างกายน้อยลงโดยเฉพาะในเพศ หญิงจะมีการเพิ่มขึ้นของน้ำหนักมากกว่าเพศชาย

1.5 ความผิดปกติของการทำงานของต่อมไร้ท่อ เมื่อต่อมไร้ท่อทำงานผิดปกติ ทำให้การผลิต ฮอร์โมนบางชนิดผิดปกติ

1.6 ยาบางชนิด ผู้ป่วยที่ได้รับยาบางชนิด เช่น ยากลุ่มเพรดนิโซโลน ยาระงับประสาท ยากลุ่ม สเตียรอยด์ เป็นเวลานานทำให้อ้วนได้ และในผู้หญิงที่ฉีดหรือรับประทานยาคุมกำเนิด จะทำให้อ้วนได้เช่นกัน

1.7 พฤติกรรมสุขภาพเนื่องจากภาวะอ้วนคือความไม่สมดุลระหว่างพลังงานที่ได้รับจากการ บริโภคอาหารกับพลังงานที่มีการใช้ไปทำให้เกิดเป็นไขมันสะสมในร่างกาย และสิ่งสำคัญที่เป็นสาเหตุของความไม่ สมดุลดังกล่าว คือ การที่บุคคลมีพฤติกรรมสุขภาพ ที่ไม่เหมาะสม และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเกิดภาวะอ้วนที่ ชัดเจนคือพฤติกรรมการบริโภค อาหารและพฤติกรรมการเคลื่อนไหวและออกกำลังกาย ซึ่งมีความสัมพันธ์กับปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อม

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริโภคอาหาร ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดโรค อ้วน ซึ่งเกิดจากการ รับประทานอาหารเกินความต้องการของร่างกาย เช่น ข้าว แป้ง น้ำตาล เนื้อสัตว์ ที่มีไขมันสูง ขนมหวาน ไอศกรีม ผลไม้รสหวาน เครื่องดื่มที่มีรสหวาน น้ำหวาน เป็นต้น และ จากการศึกษาสถานการณ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน ในประชากรไทย พบว่าปัจจัยด้านการบริโภคอาหารไม่ใช่แค่เพียงปริมาณเท่านั้น ยังมี อีกหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ชนิดและที่มาของอาหาร สัดส่วนของสารอาหาร จำนวนมื้ออาหาร การงดอาหาร โดยในช่วง ระยะเวลาที่ผ่านมาพบว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนของปริมาณและรูปแบบการบริโภคอาหารที่ชัดเจนใน ประชากรไทย ส่งผลทำให้เกิดภาวะอ้วน โดยเฉพาะการบริโภคอาหารที่ให้พลังงานสูง และการปรับเปลี่ยนการ บริโภคอาหารประเภทเส้นใยควบคู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมการใช้พลังงาน

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้พลังงาน คือ การใช้พลังงานในร่างกายของคนปกติ ประกอบด้วย 3 ทาง คือ พลังงานที่ร่างกายใช้เพื่อการดำรงชีวิต เช่น การทำงานของอวัยวะต่างๆ พลังงานที่สูญเสียไปเมื่อมีอาหารเข้าไป ในร่างกายเพื่อเผาผลาญสารอาหาร และพลังงานสำหรับทำกิจกรรมต่างๆ หากเกิดความไม่สมดุลของพลังงานที่เข้า สู่อวัยวะและพลังงานที่ใช้ไปจะทำให้เกิด โรคอ้วนได้ ซึ่งพลังงานที่เปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ พลังงานสำหรับการทำ กิจกรรมต่างๆ เช่น การทำงานออกแรงให้มือเหวี่ยงออก เล่นกีฬา หากมีการใช้พลังงานส่วนนี้น้อย แม้จะรับประทาน อาหารเท่าเดิม อาจทำให้น้ำหนักเพิ่มขึ้นได้ โรคอ้วนจะพบได้น้อยในบุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่าง กระตือรือร้น กระฉับกระเฉง (active live) และมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ในทางตรงกันข้ามโรคอ้วนจะพบได้ทั่วไปใน คนที่ดำเนินชีวิตแบบสบาย นั่งโต๊ะทำงาน ทำงานบ้านโดยใช้เครื่อง ผ่อนแรง ไม่ได้ออกกำลังกาย

4. **ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม** สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเกิดภาวะอ้วน โดยปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน ประกอบด้วยปัจจัยในระดับ ครอบครัว ปัจจัยทางกายภาพ ปัจจัยทางวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคม เช่น การรับรู้และมุมมอง ของสังคมการมองปัญหาโรคอ้วนและคนอ้วน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น กำลังซื้อและราคาของ อาหารมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการบริโภค ภาวะวิกฤตทางอาหาร กระแสโลกาภิวัตน์มีอิทธิพล ต่อการระบาดของภาวะอ้วนผ่านหลายกลไก เช่น การลงทุนข้ามชาติของผู้ประกอบการ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการบริโภคอาหาร และลักษณะการเข้าถึงอาหาร แนวทางการมีกิจกรรมทางกายและการโฆษณา

สาเหตุสำคัญของภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน

ภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน เกิดได้ 3 ประการ คือ

1. การบริโภคอาหารที่มีแคลอรีมากเกินไปสะสมติดต่อกันเป็นระยะเวลานานๆ ซึ่งนั่นก็คือ ปริมาณแคลอรีที่เข้าไปเกินกว่าพลังงานที่ใช้ไป
2. การทำกิจกรรมที่ลดลง พบว่าในผู้ใหญ่อ้วนน้อยๆมักมีการกินอาหารที่เท่ากับปกติ แต่ใช้ชีวิตที่สบายกว่า คนปกติ ในเด็กอ้วนเช่นเดียวกันมักมีการกินอาหารเท่ากับปกติ แต่ใช้แคลอรีน้อยกว่าเด็กปกติ
3. พันธุกรรม ร้อยละ 80 ของเด็กที่มีพ่อและแม่เป็นโรคอ้วน มักจะเป็นโรคอ้วนเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ เทียบกับเด็กที่มีพ่อแม่ไม่อ้วน จะมีภาวะอ้วนเพียง ร้อยละ 14

ภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน มีแนวโน้มที่จะเก็บอาหารได้อย่างรวดเร็วในรูปไขมันซึ่งเป็นไขมันที่ยากต่อการสลายเพื่อให้ได้พลังงานตามที่ต้องการ คนกลุ่มนี้จะผลิตเซลล์ไขมันได้มากกว่า หรือมีเซลล์ไขมันที่ใหญ่กว่า คนที่มีพันธุกรรมอ้วนจึงต้องระวังเป็นพิเศษในการควบคุมอาหาร และสร้างนิสัยในการออกกำลังกายเพื่อเอาชนะพันธุกรรม กลไกของการเกิดโรคอ้วนและโรคที่เกิดจากการเผาผลาญอาหารที่ผิดปกติ (Metabolic syndrome) ฮอร์โมนอินซูลินถูกสร้างโดยตับอ่อน มีหน้าที่หลัก คือ รักษาระดับของน้ำตาลในเลือดในเลือดไม่ให้ขึ้นสูงเกินไป ถ้าร่างกายขาดอินซูลิน จะทำให้ระดับน้ำตาลในเลือดสูงมาก ระบบเผาผลาญในร่างกายผิดปกติ เกิดอาการโคม่า และเสียชีวิตเร็ว (Misra, A. & Bhardwaj, S, 2014)

การมีปริมาณอินซูลินในร่างกายควรมีการรักษาให้อยู่ในระดับปริมาณที่พอดีและจำเป็นสำหรับร่างกาย แต่การมีระดับอินซูลินสูงในร่างกายเป็นระยะเวลานานๆจะมีผลเสียแก่ร่างกาย ทำให้ร่างกายมีความผิดปกติในระบบเมตาโบลิซึมและเป็นปัจจัยเสี่ยงของการเกิดโรค ดังนี้ คือระดับน้ำตาลในเลือดสูง จะมีแนวโน้มเป็นโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคอ้วน ไขมันในเลือดสูง คอลเลสเตอรอลสูง ไตรกลีเซอไรด์สูง เอชดีแอลต่ำ ไตบกพร่อง และเกลือ โรคถุงน้ำในรังไข่ มะเร็งเต้านม ทุกคนที่มีประวัติครอบครัวเป็นโรคต่อไปนี้ คือ โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง โรคอ้วนลงพุง โคเลสเตอรอลสูง ไตรกลีเซอไรด์สูง เบาหวานประเภท 2 ข้อบวม ล้วนมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเหล่านี้แน่นอน หากยังไม่เป็นในตอนนี้อย่าได้หมายความว่าไม่เป็นในอนาคต คนที่มีความเสี่ยงจึงต้องระวังและควบคุม “ อินซูลิน “ เพื่อรักษาสุขภาพ การควบคุมอินซูลินด้วยอาหาร คือ การกินอาหารสมดุล ประกอบด้วยคาร์โบไฮเดรตปานกลาง ไขมันปานกลาง และ โปรตีนเพียงพอ เมื่อกินอาหารที่ให้คาร์โบไฮเดรตที่มีค่าไกลซีมิกสูง น้ำตาลจะถูกปล่อยเข้ากระแสเลือดอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ร่างกายหลั่งอินซูลินจากตับอ่อนเพื่อลดระดับน้ำตาลในเลือด

โดยเปลี่ยนน้ำตาลส่วนเกินเป็นไกลโคเจนสะสมไว้ในร่างกาย กล้ามเนื้อและตับ ซึ่งสะสมได้ปริมาณจำกัดไว้ใช้ได้เพียงครั้งวัน หากน้ำตาลมีมากเกินไป จะเปลี่ยนเป็นไขมันสะสมในเซลล์ไขมันของร่างกาย การสะสมไขมันในเซลล์ไขมันนี้จะสะสมได้ไม่จำกัดจำนวน เมื่อระดับน้ำตาลในเลือดลดลง ร่างกายจะอยากกินอาหารเพื่อเพิ่มระดับน้ำตาลในเลือดอีก อินซูลินก็จะถูกหลั่งออกมาอีกเพื่อลดระดับน้ำตาลในเลือดและเก็บสะสมเป็นไขมันในร่างกาย เป็นวงจรเช่นนี้เรื่อยไป ทำให้เกิดโรคอ้วน ขณะเดียวกันทำให้ตับอ่อนต้องทำงานหนักตลอดเวลา เมื่อระดับน้ำตาลในเลือดเพิ่มขึ้น ตับอ่อนจะหลั่งอินซูลินมากเกินไป ทำให้ระดับน้ำตาลในเลือดลดต่ำเกินไป จะมีความรู้สึกหิว มีอาการอ่อนเพลีย อยากกินของหวาน ปวดหัวอย่างอ่อนๆ อาการเบาหวานเกิดขึ้นเมื่อระดับน้ำตาลในเลือดสูง กระตุ้นให้ระดับอินซูลินสูงขึ้นด้วย เป็นเวลานานหลายปี ตับอ่อนเกิดอาการเหนื่อยล้าเนื่องจากถูกระดับน้ำตาลในเลือดที่สูงตลอดเวลา กระตุ้นให้ต้องผลิตอินซูลินมากๆ เป็นเวลานานๆ จึงผลิตอินซูลินได้น้อยลง ทำให้ระดับอินซูลินต่ำลง ไม่สามารถดูดซึมน้ำตาลให้ลดน้อยลงได้ ทำให้กลูโคสคั่งในเลือด และทำให้ระดับน้ำตาลที่ไตสูงไปด้วย เมื่อเกินขีดจำกัดที่ไม่สามารถเก็บกักไว้ได้ กลูโคสจะถูกขับออกมาพร้อมปัสสาวะทำให้ปริมาณกลูโคสในเลือดลดลงและเป็นเบาหวานชนิดที่ 2 ในที่สุด ทำให้ปัสสาวะบ่อย กระหายน้ำบ่อย และมีการทำลายไต ตา หลอดเลือด และเส้นประสาท และยังทำลายตับอ่อน เมื่อตับอ่อน ไม่สามารถหรือผลิตอินซูลินได้น้อยไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดภาวะ คีโตอซิโดซิส ในระยะที่ระดับอินซูลินสูงอยู่ตลอดเวลา นั้น มักจะเกิดอาการความดันโลหิตสูง โรคหัวใจโคเลสเตอรอลสูง และ โรคอ้วน (พัชญา บุญขยอนันต์และ ยงเกษม วรเศรษฐการกิจ, 2558).

ภัยของการเกิดภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน

ภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญของการเกิดโรคเบาหวาน โรคทางระบบหัวใจและหลอดเลือด การเสียชีวิตและทุพพลภาพก่อนวัยอันควร อายุขัยลดลง จากการศึกษาพบว่าโรคอ้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำให้เกิดโรคเบาหวานร้อยละ 61 โรคของถุงน้ำดีร้อยละ 30 โรคความดันโลหิตสูงร้อยละ 17 โรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดร้อยละ 17 โรคข้อเสื่อมร้อยละ 24 มะเร็งมดลูกร้อยละ 34 มะเร็งเต้านมและลำไส้ใหญ่ร้อยละ 11 (Lee & Ezzati, 2011) โรคอ้วนเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ทำให้สูญเสียภาวะสุขภาพดี (disability Life Year Loss) เป็นอันดับหนึ่งของผู้หญิงไทย ในปี พ.ศ. 2552 โรคอ้วนทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายทางสุขภาพปีละประมาณ 6 พันล้านบาท (ไพบุลย์ พิทยาเฮียรอนันต์และคณะ, 2554) โดยทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเนื่องจากการรักษาโรคที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจขาดเลือด เป็นต้น กลไกของการกระบวนการเผาผลาญอาหารในร่างกาย ทำให้เราสามารถประเมินภาวะน้ำหนักเกินจากปริมาณแคลลอรี่ที่รับประทานในแต่ละวันได้ ซึ่งจะเป็นข้อมูลบ่งชี้ได้ว่า หากเรารับประทานอาหารแล้วไม่ได้ใช้พลังงาน หรือมีกิจกรรมที่ทำให้การเผาผลาญอาหารในร่างกายน้อยกว่าที่รับประทานเข้าไป ก็ย่อมทำให้เรามีโอกาสของการมีภาวะน้ำหนักเกินหรือโรคอ้วนได้ในที่สุด ซึ่งผลเสียและภัยที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ โรคต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. โรคหัวใจ สาเหตุของการเกิดโรคหัวใจอาจเกิดได้จากหลายปัจจัย โดยความอ้วนหรือการมีไขมันเลวในร่างกายสะสมเป็นจำนวนมากก็เป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดโรคหัวใจเช่นกัน โดยเฉพาะผู้ที่อ้วนลงพุง จะยิ่งเสี่ยงต่อโรคหัวใจมากยิ่งขึ้น เนื่องจากไขมันที่สะสมอยู่ในช่องท้อง ในร่างกาย ได้ผิวหนัง อาจไปเกาะตามผนังหลอดเลือดหรือขัดขวางการทำงานของเส้นเลือด ก่อให้เกิดภาวะไขมันอุดตันในหลอดเลือด ส่งผลให้หัวใจต้องสูบฉีดแรงขึ้น

ทำงานหนักขึ้น และหากปล่อยภาระให้กล้ามเนื้อหัวใจทำงานหนักเป็นเวลานานก็อาจส่งผลให้เกิดโรคหัวใจวายได้ คนอ้วนที่มีน้ำหนักตัวเกินมาตรฐานถึงร้อยละ 20 จะมีโอกาสหัวใจวายมากขึ้นถึง 3 เท่า

2. โรคหลอดเลือดสมอง เช่น โรคเส้นเลือดในสมองตีบ โรคเส้นเลือดในสมองแตกเฉียบพลัน ก็มีสาเหตุมาจากความอ้วนเช่นกัน โดยสาเหตุก็มาจากไขมันที่อุดตันตามหลอดเลือดในอวัยวะต่าง ๆ ส่งผลให้การไหลเวียนของเลือดไปเลี้ยงสมองเกิดการหยุดชะงัก สมองเกิดภาวะขาดเลือดกะทันหัน เสียชีวิตในเวลาอันรวดเร็วได้หากเข้ารับการรักษาล่าช้า หรือไม่ทัน หรืออาจเป็นอัมพฤกษ์ อัมพาตหากรอดมาได้

3. โรคความดันโลหิตสูง เมื่อไขมันในร่างกายมีมากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อการทำงานของหลอดเลือดต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ลำเลียงเลือดไปเลี้ยงอวัยวะทุกส่วนของร่างกาย ผลกระทบจากไขมันส่วนเกินและความอ้วนนี้ อาจเป็นสาเหตุสำคัญของโรคความดันโลหิตสูงได้

4. โรคเบาหวาน ไขมันตัวร้ายที่สะสมอยู่ในร่างกายของคนอ้วน หรือแม้แต่คนที่ผอมที่มีพุงยื่นออกมา ไขมันสะสมในร่างกายเหล่านี้เป็นเหตุให้เกิดภาวะดื้ออินซูลิน กล่าวคืออินซูลินไม่สามารถนำน้ำตาลไปใช้เป็นพลังงานของร่างกายได้ ก่อให้เกิดภาวะน้ำตาลในเลือดสูง อันเป็นสาเหตุสำคัญของโรคเบาหวาน ขณะที่ไขมันในช่องท้องยังจะไปขัดขวางการเผาผลาญน้ำตาลในเซลล์ ทำให้ตับต้องทำงานหนักมากขึ้นเพื่อผลิตอินซูลิน น้ำตาลในเลือดจึงเพิ่มสูง นำไปสู่โรคเบาหวานได้อีกเช่นกัน

5. ภาวะหยุดหายใจขณะหลับ คนอ้วนส่วนใหญ่มักจะมีปัญหาอนกรน ซึ่งในทางการแพทย์จะเรียกการนอนกรนว่า ภาวะหยุดหายใจขณะหลับ อันเกิดจากการที่ปอดขยายตัวได้ไม่เต็มที่ ส่งผลให้ระบบหายใจผิดปกติ และในบางรายอาจหยุดหายใจขณะหลับไปเลยก็ได้ ซึ่งการที่ปอดขยายตัวได้ไม่เต็มที่ ก็มักจะพบว่าเกิดจากการสะสมของไขมันในช่องท้อง และพบได้บ่อยในกลุ่มคนที่อ้วนลงพุง

6. โรคเข่าเสื่อม การที่ร่างกายมีน้ำหนักตัวเกินมาตรฐาน แน่นอวาระบบข้อต่าง ๆ ต้องแบกรับน้ำหนักตัวเราอย่างปฏิเสธไม่ได้ ส่งผลให้ข้อต่อต่าง ๆ เกิดอาการปวดเมื่อย โดยเฉพาะข้อเข่า เอว หลัง ข้อเท้า เป็นต้น และอาจทำให้เกิดโรคข้อเข่าเสื่อมในระยะยาวได้

7. โรคนิ่วในถุงน้ำดี มักพบได้บ่อยในคนที่น้ำหนักเกิน มีภาวะอ้วนลงพุง ซึ่งไขมันที่สะสมอยู่ในช่องท้อง และการมีคอเลสเตอรอลในเลือดมากเกินไปจะทำให้ไขมันมีสภาพข้นเหนียว กลายเป็นก้อนนิ่วในถุงน้ำดีได้ง่าย

8. โรคมะเร็ง ผลการสำรวจของกองทุนวิจัยมะเร็งโลก (World Cancer Research Fund : WCRF) พบว่าผู้หญิงที่อ้วนขึ้นมีแนวโน้มเสี่ยงโรคมะเร็งเต้านมเพิ่มขึ้นประมาณ 4% อีกทั้งยังเพิ่มความเสี่ยงโรคมะเร็งหลอดอาหาร มะเร็งลำไส้ มะเร็งตับอ่อน และมะเร็งปากมดลูกเพิ่มขึ้น แม้จะไม่ใช่สาเหตุหลักหรือมีผลเล็กน้อยก็ตาม ทั้งนี้สาเหตุที่ผู้หญิงอ้วนเสี่ยงต่อโรคมะเร็งเต้านมและมะเร็งต่าง ๆ เนื่องจาก ภาวะอ้วนหรือภาวะที่ร่างกายมีไขมันชนิดไม่ดีเยอะเกินไป อาจส่งผลให้เซลล์ในร่างกายเสี่ยงต่อการอักเสบ กระทั่งเกิดเป็นเซลล์มะเร็งตามจุดต่าง ๆ โดยเฉพาะมะเร็งเต้านม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า คนอ้วนทุกคนจะเสี่ยงโรคมะเร็งเต้านม 100% เพียงแต่โอกาสเสี่ยงเป็นโรคมะเร็งเต้านมและมะเร็งภายในอวัยวะต่าง ๆ จะมากกว่าคนปกติประมาณ 4%

โดยจากการสำรวจข้อมูลสุขภาพของยุทธศาสตร์สุขภาพวิถีชีวิตไทย พ.ศ.2554-2563 กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ถ้าเอวที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ 5 เซนติเมตร จะเพิ่มโอกาสเกิด โรคเบาหวาน 3 – 5 เท่า โรคเบาหวานในผู้หญิงอ้วนมีมากกว่าคนปกติ 8 – 10 เท่า และในผู้ชาย 2 เท่า และคนที่น้ำหนักเกินตั้งแต่ 13 กิโลกรัมขึ้นไป มีถึง ร้อยละ 30 ที่มี

ปัญหาความดันโลหิตสูง คนอ้วนจะเป็นอัมพาต อัมพฤกษ์ และโรคหัวใจได้ มากกว่าคนปกติถึง 2 – 4 เท่า ผู้หญิงอ้วนมีอัตราเสี่ยงเป็นมะเร็งเต้านม มดลูก รังไข่ เพิ่มขึ้น 3 เท่า จากคนปกติ และผู้ชายอ้วนมีโอกาสเกิด โรคมะเร็งลำไส้ใหญ่ ต่อมลูกหมากเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าคนอ้วนร้อยละ 30 – 40 มีอาการข้อกระดูกเสื่อมเร็วกว่าปกติและเสี่ยงต่อการเป็นโรคเก๊าท์ หากสามารถลดน้ำหนักลงได้เพียงแค่ร้อยละ 5 – 10 ของน้ำหนักตัวจะสามารถลดความเสี่ยงที่เป็นโรคต่าง ๆ ได้ถึงร้อยละ 20 และสามารถลดโรคมะเร็ง ร้อยละ 37 โรคหลอดเลือดหัวใจ ร้อยละ 9 ลดอัตราการเสียชีวิตลงได้ถึงร้อยละ 44 (ยุทธศาสตร์สุขภาพวิถีชีวิตไทย พ.ศ.2554-2563 กระทรวงสาธารณสุข)

การกินอาหารเพื่อป้องกันภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน

ร่างกายจำเป็นต้องกินอาหารเพื่อให้ได้รับพลังงานเพื่อไว้ใช้สำหรับกิจกรรมของร่างกาย ดังนี้

1. การเผาผลาญพลังงานขณะพัก ร้อยละ 60 – 70 ของการใช้พลังงานต่อวัน
2. การใช้ความร้อนในการเผาผลาญอาหาร
3. การใช้พลังงานในการทำกิจกรรม

อาหารที่เหมาะสมต้องมีความสมดุลของสารอาหารโดยมีสัดส่วนของคาร์โบไฮเดรต โปรตีน และ ไขมัน ที่สมดุลกัน ซึ่งมีความสำคัญต่อการผลิตสารเคมีในสมองที่เหมาะสม กล่าวคือ ทั้งผู้ชายและผู้หญิงต้องการคาร์โบไฮเดรต ร้อยละ 50 ผู้ชายต้องการโปรตีน ร้อยละ 30 และไขมันร้อยละ 20 ผู้หญิงต้องการโปรตีนร้อยละ 20 และ ไขมันร้อยละ 30 การได้รับไขมันที่น้อยในผู้หญิง และได้รับโปรตีนไม่เพียงพอในผู้ชาย จะทำให้รู้สึกอยากอาหารและกินมากกว่าปกติ ในทุกมื้ออาหารควรประกอบด้วยสารอาหารพื้นฐานทั้งสามชนิด คือ คาร์โบไฮเดรต โปรตีน และ ไขมัน สัดส่วนที่เหมาะสมดังกล่าว สิ่งที่สำคัญเทียบเท่ากับสมดุลของอาหารคือ คุณภาพและปริมาณของสารอาหาร ปริมาณสารอาหารที่มากเกินไป คือต้นเหตุของโรคเรื้อรังต่างๆ คุณภาพของอาหารที่ต่ำจะทำให้ขาดแคลนทั้งแร่ธาตุที่เป็นประโยชน์ วิตามิน ไขมันชนิดดี โปรตีนชนิดดี และคาร์โบไฮเดรตชนิดดี เป็นต้น

ดังนั้นในการรักษาสมดุลของน้ำหนัก ต้องกินอาหารให้ได้อย่างน้อย 3 มื้อ และ อาหารว่างอีก 2 มื้อ อาหารเช้าและอาหารเย็นควรให้พลังงานต่ำ และอาหารเที่ยงควรเป็นมื้อใหญ่ที่สุด ร่างกายจะเริ่มสร้างเอ็นไซม์เพื่อย่อยอาหารอาหารประมาณ 7.00 น.ระหว่าง7.00 น. จนถึงเที่ยง กระบวนการเอ็นไซม์จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆจนถึงปริมาณสูงสุด หลังจาก 14.00 น. กระบวนการสร้างเอ็นไซม์จะค่อยๆลดลงจนถึงเวลา 19.00 น. ร่างกายจะหยุดสร้างเอ็นไซม์ การกินอาหารเช้า ที่ให้พลังงานที่เหมาะสมทำให้ร่างกายทำงานได้อย่างสมบูรณ์แบบ พลังงานในอาหารเช้ามีค่าระหว่าง 200 – 300 กิโลแคลอรี ถ้าร่างกายมีน้ำหนักเกิน การกินอาหารเช้าที่มีพลังงานต่ำแต่ให้คุณค่าสารอาหารจะกระตุ้นให้ร่างกายเผาผลาญไขมันส่วนเกินเพื่อเปลี่ยนเป็นพลังงาน ควรเพิ่มอาหารที่มีไขมันโอเมก้า 3 และกินผักที่มีประโยชน์ในปริมาณมาก และการเลือกกินอาหารหมูช้าแ่ง มีคาร์โบไฮเดรต 2 ชนิดคือ คาร์โบไฮเดรตเชิงเดี่ยว และ คาร์โบไฮเดรตเชิงซ้อน คาร์โบไฮเดรตเชิงเดี่ยว ได้แก่ น้ำตาล ซึ่งหมายรวมถึง น้ำตาลทราย สารให้ความหวานตามธรรมชาติ น้ำตาลฟรุคโตสในผลไม้ และน้ำตาลแลคโตสในนม คาร์โบไฮเดรตเชิงซ้อนพบได้ในแป้ง ธัญพืช ถั่วและผักต่างๆ ทั้งคาร์โบไฮเดรตเชิงเดี่ยว และ คาร์โบไฮเดรตเชิงซ้อน จะถูกย่อยเป็นน้ำตาลกลูโคสก่อนที่ร่างกายจะนำไปใช้ ข้อแตกต่างของคาร์โบไฮเดรตทั้งสองชนิดคือ คาร์โบไฮเดรตเชิงเดี่ยว จะถูกดูดซึมเข้ากระแสเลือดได้เร็วกว่า ทำให้ระดับ น้ำตาลในเลือดไม่คงที่ ทั้งนี้สมองต้องการปริมาณน้ำตาลในเลือดคงที่

หากน้ำตาลไม่พอจะทำให้รู้สึกเฉื่อยชา และสมองไม่ปลอดโปร่ง แต่ถ้าระดับน้ำตาลในเลือดมากเกินไปส่งผลให้พลังงานในเลือดสูงขึ้นอย่างรวดเร็วและลดลงอย่างรวดเร็ว ทำให้อารมณ์แปรปรวน เพื่อหลีกเลี่ยงภาวะอารมณ์แปรปรวนและรักษาน้ำตาลในเลือดให้อยู่ในระดับสมดุล ให้กิน คาร์โบไฮเดรตเชิงซ้อนให้มากขึ้น เนื่องจากจะถูกดูดซึมเข้ากระแสเลือดได้ช้ากว่า

ดังนั้นหากเราสามารถควบคุมและรักษาระดับน้ำตาลในร่างกายให้อยู่ในภาวะสมดุล จะทำให้ปัญหาการรับประทานอาหารเกินจำเป็นน้อยลง และสามารถควบคุมน้ำหนักตัวดีขึ้น โรคอ้วนก็จะห่างไกลจากตัวเรา

แนวทางในการจัดการภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน

การลดน้ำหนักที่ดีต้องประกอบด้วยกิจกรรม 3 อย่าง (Golden NH, et al,2016).

1. ควบคุมพลังงานแคลอรีที่บริโภค
2. เปลี่ยนอุปนิสัยการเลือกกินอาหารที่ก่อให้เกิดปัญหา
3. เพิ่มการทำกิจกรรม

1. **ควบคุมพลังงานแคลอรีที่บริโภค** การควบคุมอาหารไม่ควรลดปริมาณไขมันในอาหารให้ต่ำกว่า ร้อยละ 20 ของพลังงานที่บริโภคเข้าไป อาหารที่มีไขมันน้อยจะให้ความอึดน้อยมาก และจะกลับมาหิวเร็ว การกินอาหารที่ให้ไขมันร้อยละ 30 จากไขมันที่ดีต่อสุขภาพจะช่วยให้กินอาหารได้ตามปกติ การเปลี่ยนแปลงการกินอาหารเพียงเล็กน้อยก็สามารถลดน้ำหนักได้ การเปลี่ยนแปลงนิสัยการกินอาหารที่เหมาะสมคือ ญุณแจสำคัญของการลดน้ำหนัก และการรักษาน้ำหนักให้ได้ตามต้องการ ควรกินอาหารในช่วงเวลาที่มีการเคลื่อนไหวมากที่สุด คือ ระหว่าง 7.00 - 17.00 น. สารอาหารที่ย่อยแล้วจะถูกนำไปใช้ที่กล้ามเนื้อในการทำกิจกรรม ดังนั้นจะไม่เก็บสะสมในเซลล์ไขมันได้ง่าย ในทางกลับกัน การรับประทานอาหารเย็นปริมาณมาก หลังจากการเคลื่อนไหวร่างกายจะก่อให้เกิดไขมันส่วนเกินในกระแสเลือด ซึ่งไม่มีที่ไปแต่จะกลายเป็นไขมันที่สะสม ไม่ควรกินของขบเคี้ยวในตอนค่ำ แต่ควรออกกำลังกายแทน

2. **เปลี่ยนอุปนิสัยการเลือกกินอาหารที่ก่อให้เกิดปัญหา** โดยหาสาเหตุพฤติกรรมที่เป็นปัญหาทำให้เกิดโรคอ้วนแล้วเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นปัญหาออกไป โดยหลีกเลี่ยงสิ่งกระตุ้นหรือปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลับไปสู่พฤติกรรมนั้นๆอีก

3. **เพิ่มการทำกิจกรรม** การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเป็นวิธีที่ดีมากในการลดน้ำหนัก การเผาผลาญแคลอรีวันละ 200 แคลอรีต่อวันสามารถลดไขมันได้ 21 ปอนด์ ต่อปี การออกกำลังกายช่วยให้การลดน้ำหนักเป็นการลดไขมันที่สะสม และเป็นการช่วยเพิ่มค่า BMR การออกกำลังกายที่ดีที่สุดเพื่อการเผาผลาญไขมัน เป็นการออกกำลังกายปานกลางเป็นเวลานาน 30 นาทีขึ้นไป การออกกำลังกายอย่างกระฉับกระเฉงเป็นประจำจะช่วยเพิ่มอัตราการเผาผลาญที่ละน้อย

หลักสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อลดน้ำหนัก คือการลดปริมาณพลังงานจากอาหารลง ซึ่งเมื่อประกอบกับการออกกำลังกายและกิจกรรมทางกายที่เพิ่มขึ้น จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสมดุลพลังงานในร่างกาย และทำให้น้ำหนักตัวลดลง (Hill JO, Wyatt HR, Peters JC, 2012) โดยทั่วไปแล้ว มักแนะนำให้ลดพลังงานจากอาหารลงให้น้อยกว่าพลังงานที่ร่างกายต้องการประมาณ 500-1,000 กิโลแคลอรีต่อวัน ซึ่งการที่ได้รับพลังงานจากอาหารน้อยกว่าพลังงานที่ร่างกายต้องการอยู่ 500 กิโลแคลอรีต่อวัน จะทำให้ลดลงอย่างต่อเนื่องในอัตราคงที่

ที่ 0.45 กิโลกรัมหรือ 1 ปอนด์ต่อสัปดาห์ ดังนั้นแนวทางในการจัดการภาวะน้ำหนักเกินที่ง่ายที่สุด คือ การควบคุมปริมาณอาหารที่รับประทานในแต่ละครั้ง (portion control) และการหลีกเลี่ยงอาหารที่มีพลังงานสูง โดยทดแทนอาหารที่มีพลังงานต่ำ (dietary substitutions) โดยมีแนวปฏิบัติ (พรพจน์ เปรมโยธิน, 2558) ดังนี้

1. รับประทานอาหารให้ครบหมู่และหลากหลายในแต่ละวัน เพื่อป้องกันการขาดสารอาหาร เช่น วิตามินและแร่ธาตุ
2. รับประทานอาหารให้ตรงเวลาเพื่อไม่ให้หิว และจัดอาหารว่างที่มีพลังงานต่ำ เช่น ผลไม้สดที่ไม่หวาน ซึ่งรับประทาน 10-15 คำ หรือนมโยเกิร์ตขาดมันเนรสจืด เพื่อจะได้ไม่รับประทานอาหารในปริมาณที่มากเกินไป
3. รับประทานอาหารในสัดส่วน 2:1:1 คือ ผัก 2 ส่วน ต่อโปรตีน 1 ส่วน ต่อข้าวหรือแป้ง 1 ส่วน ซึ่งมักจะทำให้สัดส่วนของแป้งลดลงและให้ผักและโปรตีนเพิ่มขึ้น
4. รับประทานอาหารมื้อเช้าอย่างสม่ำเสมอ และในปริมาณที่มากพอควร รับประทานมื้อเที่ยงในปริมาณที่พอเหมาะสม รับประทานน้อยลงในมื้อเย็นและหลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารในช่วงกลางคืนและก่อนนอน
5. เคี้ยวอาหารช้าๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกอิ่ม ซึ่งทำให้รับประทานอาหารในแต่ละมื้อในปริมาณที่เหมาะสมไม่มากเกินไป
6. ลดอาหารที่ทำด้วยน้ำมัน เช่น ของทอด ผัด เช่น ผัดไทย ผัดซีอิ้ว ข้าวมันไก่ และเพิ่มอาหารที่ทำด้วยการต้ม นึ่งและย่าง เช่น ก๋วยเตี๋ยวน้ำ กระเพาะปลา เป็นต้น
7. เพิ่มการรับประทานข้าวกล้อง หือขนมปังโฮลวีต เนื่องจากมีใยอาหารมากกว่า และส่งผลต่อระดับน้ำตาลในเลือดหลังอาหารน้อยกว่าข้าวสวยหรือขนมปังขาว อย่างไรก็ตาม ข้าวกล้องนั้นให้พลังงานเท่ากับข้าวสวย จึงต้องไม่รับประทานในปริมาณที่มากเกินไป
8. ลดการปรุงอาหารด้วยน้ำตาล เกลือ น้ำมัน เนย กะทิ และซอสปรุงรส และใช้เครื่องเทศทดแทน เช่น พริกไทย กระเพรา โหระพา เป็นต้น

จากแนวทางดังกล่าว จะพบว่าการแก้ปัญหาภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนนั้น มิใช่เพียงแก้ปัญหาในระดับบุคคลเท่านั้น แต่ควรมีการจัดการปัญหาทั้งในระดับองค์กรและระดับนโยบาย เพื่อให้การแก้ปัญหาการเจ็บป่วยเรื้อรังของประชากรลดลงอย่างเป็นระบบ โดยในระดับเชิงนโยบาย เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างชัดเจน จึงมีการกำหนดกรอบแผนงานภายใต้ยุทธศาสตร์สุขภาพดีวิถีชีวิตไทย พ.ศ. 2554–2563 ดังนี้

1. มีนโยบายสาธารณะในการควบคุมการ บริโภคอาหาร เครื่องดื่ม ยา และ ผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ โดยการบังคับมาตรการทางกฎหมาย เช่น การกำหนดฉลากโภชนาการและข้อมูลแสดงปริมาณพลังงาน ทั้งอาหารสำเร็จรูป กึ่งสำเร็จรูป อาหารปรุงสำเร็จและ พร้อมปรุง ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การป้องกันและควบคุมการบริโภคบุหรี่ยาสูบหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ รวมถึงการศึกษาวิจัยและพัฒนา นโยบาย กฎหมาย และมาตรการบังคับ/ส่งเสริม นโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมองค์กร ธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เสริมสร้างกลไกคุ้มครองผู้บริโภค
2. มีนโยบายสาธารณะที่ส่งเสริมการผลิต และบริโภคอาหาร เครื่องดื่ม และ ผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ส่งผลดีต่อสุขภาพการศึกษาวิจัยและพัฒนามาตรการสนับสนุนการผลิตและการบริโภคอาหาร เครื่องดื่ม และผลิตภัณฑ์สุขภาพที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ปลอดภัย และส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาไทยและสมุนไพรไทย อาหารหลักและ

อาหารว่างเพื่อสุขภาพ, อาหารขจัดความเครียด, ขนมขบเคี้ยวและอาหารจุกจิกที่ส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมให้มีตราสัญลักษณ์ธงโภชนาการ

3. มีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกายและ กิจกรรมทางกายและใจ โดยส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาในพื้นที่, ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่องการส่งเสริมครอบครัวออกกำลังกาย เด็กและเยาวชนเล่นกีฬาและออกกำลังกายเป็นวิถีชีวิต การมีกิจกรรมทางกายและใจที่เหมาะสมกับอาชีพ และช่วงวัย มาตรการส่งเสริมการ ได้รับประโยชน์จากการออกกำลังกาย, มาตรการสร้างภาพลักษณ์กิตติภาพเชิงบังคับทางสังคม

4. มีนโยบายการจัดการน้ำหนักร่างกายสำหรับ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็ก สถานรับเลี้ยงเด็กเอกชน โรงเรียน และสถาบันการศึกษา มีนโยบายส่งเสริมจัดการน้ำหนัก เช่น การจัดเมนูอาหารสุขภาพ, กินผักและผลไม้, ปลอดภัยเครื่องดื่มรสหวาน, ปลอดภัยนมกรูบรอบ, ออกกำลังกายและสันตนาการ การส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ เป็นต้น รวมถึงข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ธุรกิจเอกชนและแรงงานในสถานประกอบการ โดยมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสถานที่จำหน่ายเครื่องดื่ม อาหาร และผลิตภัณฑ์สุขภาพที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และถูกสุขอนามัย สถานที่ออกกำลังกาย การผ่อนคลายความเครียด การจัดอาหารว่างเพื่อสุขภาพ เมนูอาหารสุขภาพ มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนอื่น ๆ เช่น มาตรการทางภาษี การเงินการคลังและสวัสดิการ เป็นต้น

สรุปการมีภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนจึงเปรียบเสมือนสัญญาณบอกเหตุเบื้องต้นหรือสัญญาณเตือนก่อนที่โรคเรื้อรังต่างๆจะมาถึงตัว การปรับพฤติกรรมประจำวันเพื่อลดน้ำหนักหรือทำให้น้ำหนักตัวเป็นปกติ จึงเป็นการป้องกันโรคเรื้อรังต่างๆที่เป็นภัยต่อสุขภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในระยะยาวได้ หากเรามีการปรับพฤติกรรมประจำวันอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้มีสุขภาพดีได้แม้ผู้ที่เป็นโรคแล้ว หากสามารถปรับพฤติกรรมประจำวันเพื่อลดน้ำหนักได้อาจทำให้โรคทุเลาลงควบคุมได้ง่ายหรือกลับเป็นปกติได้ ดังนั้นการจะทำให้ประชาชนสามารถควบคุมภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วนได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยผู้เขียนเห็นว่าในระดับบุคคล ในทุกช่วงวัยทั้งวัยเด็ก วัยผู้ใหญ่และวัยสูงอายุ ควรมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอและเหมาะสม โดยในระดับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกาย และมีกิจกรรมทางกายในรูปแบบของเทศกาลประจำหมู่บ้าน การจัดให้มีอาหารที่มีผลดีต่อสุขภาพอย่างเพียงพอและเข้าถึงง่าย ส่งเสริมการบริโภคผักผลไม้ทั้งในชุมชน ในโรงเรียนและสถานที่ประกอบการต่างๆมีมาตรการในการลดหรือควบคุมการผลิตอาหารที่มีผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงการผลิตสื่อออนไลน์ที่ช่วยส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกาย และการรับประทานอาหารที่เหมาะสมกับการใช้พลังงานประจำวัน จะเป็นกลวิธีหนึ่งในระดับบุคคลที่จะสามารถควบคุมน้ำหนักตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาเพ็ญ สุวรรณ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าแก่ผู้เขียน เพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนบทความวิชาการฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลุล่วงได้ด้วยดี ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ จากใจจริง

เอกสารอ้างอิง

1. ทักษพล ธรรมรังสี.(2558).วิกฤตปัญหาโรคอ้วน : ภัยเศรษฐกิจ พิชัยสังคม.กลุ่มศึกษานโยบายสร้างเสริมสุขภาพ
สำนักพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ.
2. ธนพล ต่อปัญญาเรือง,สายสมร ผลตงนอกและจันจิราภรณ์ วิชัย.(2557). ความรู้เรื่อง โรคอ้วนลงพุง
(Metabolic syndrome). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
3. พรพจน์ เปรมโยธิน.(2558). การดูแลเรื่องอาหารสำหรับโรคอ้วน : คู่มือแนวทางการดูแลผู้ที่มีน้ำหนักเกินและ
อ้วน.กรุงเทพฯ: ราชวิทยาลัยอายุรแพทย์แห่งประเทศไทย.หน้า 46-55.
4. พัทธญา บุญยอนันต์และ ยงเกษม วรเศรษฐการกิจ.(2558).คู่มือแนวทางการดูแลผู้ที่มีน้ำหนักเกินและอ้วน.
กรุงเทพฯ: เครือข่ายคนไทยไร้พุง ราชวิทยาลัยอายุรแพทย์แห่งประเทศไทย.
5. ไพบุลย์ พิทยาเจียรอนันต์และคณะ.(2554). ผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพจากภาวะน้ำหนักเกินและโรค
อ้วนในประเทศไทย.วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 5(3),10-11.
6. วณิชา กิจวรพัฒน์.(2554). โรคอ้วนลงพุง Metabolic syndrome ภัยเงียบที่คุณคาดไม่ถึง.กรุงเทพฯ: สำนัก
กิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
7. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.(2557) รายงานสุขภาพคนไทย2557:การปฏิรูปประเทศ
จากฐานราก.สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
8. สุกานดา อริยานุกุล,ณิชาพันธ์ ปัญญาเอก, ศศิภาสค์ มุสิกบุญเลิศ,ลัดดาวัลย์ นาสถิต.(2555).คู่มือการสร้างเสริม
สุขภาพสำหรับประชาชนเพื่อป้องกัน โรคอ้วนลงพุง.พิมพ์ครั้งที่ 1.ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
9. Golden NH, et al.(2016). Prevention Obesity and Eating Disorders in Adolescents. 2016; 138(3).
10. Lee CM Y colagiuri S, Ezzati M, Wooaward M.(2011) The burden of cardiovascular disease
associated with high body mass index in the Asia-Pacific region.Obesity Review;
12:e454-e459.
11. Misra, A. & Bhardwaj, S.(2014). Obesity and the metabolic syndrome in developing
countries: focus on South Asians. Nestle Nutr Inst Workshop Ser,78,133-40.
12. Hill JO,Wyatt HR,Peters JC.(2012). Energy balance and obesity.Circulation 2012; 126:32-126.
13. Rolando Giovanni,Diaz-Zavala, Maria del Carmen,Candia-Plata,Teresita de Jesus Martinez
Contreras,Julian Esparza Romero.(2019). Lifestyle intervention for obesity:a call to
transform the clinical care system in Mexico.Dove press journal:Diebetes,Metabolic
Syndrome and obesity:target and Therapy.2019:12(p1841-1859).

สถานการณ์ ปัญหาภาวะน้ำหนักหนักน้อยกว่าเกณฑ์ในเด็กและแนวทางแก้ไข

Underweight Situation And Problems in Children and Problem Solution

ผู้วิจัย

มยุรี รัตนพุกษ์

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

ภาวะน้ำหนักหนักน้อยกว่าเกณฑ์ในเด็ก เป็นปัญหาสุขภาพสำคัญของการสาธารณสุขประเทศไทยและกลุ่มประเทศด้อยพัฒนาและประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสติปัญญา เป็นปัญหาเรื้อรังตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบัน แม้ว่าวิวัฒนาการทางการแพทย์จะเจริญรุดหน้าไปอย่างมากเพียงใด แต่ปัญหาภาวะน้ำหนักหนักน้อยกว่าเกณฑ์ยังพบอยู่ในเด็กวัยก่อนเรียนและวัยเรียนทั้งตามเขตเมือง ชนบท และจังหวัดต่าง ๆ พบในกลุ่มประเทศด้อยพัฒนาและประเทศกำลังพัฒนาซึ่งมีองค์ประกอบและสาเหตุปัจจัยสำคัญเกี่ยวข้องหลายประการ อย่างเช่น น้ำหนักแรกเกิดน้อย ระดับความรู้ของมารดา รายได้ของครอบครัว อาชีพของบิดามารดา การอบรมเลี้ยงดู รวมถึงญาติและผู้เลี้ยงดูของเด็กด้วย ล้วนส่งผลต่อภาวะน้ำหนักหนักน้อยกว่าเกณฑ์ในเด็ก

คำสำคัญ : ภาวะน้ำหนักหนักน้อยกว่าเกณฑ์, สาธารณสุข, เด็ก

Abstract

Underweight in children is an important public health problem in Thailand and underdeveloped and developing countrys, which affect to growth and development of children too much and is chronic for Decade till nowadays. Although more evolving Medicine, but underweight still has been seen in Metropolitan, Urban and Rural in many provinces in underdeveloped and developing country, which its important elements and factors such as birth weight, mother's education, family incomes, mother and father occupation, childrearing also including cousin and care providers all affecting to children underweight.

Key Words : Underweight, Public Health, Children

บทนำ

แม้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการแพทย์จะเจริญก้าวหน้าไปมากเพียงใด แต่ปัญหาภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ ยังสามารถพบ ได้ทั้งในเด็กทุกเพศทุกวัย ตั้งแต่วัยทารก วัยเด็ก วัยเรียน ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยเฉพาะในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศเวียดนาม กัมพูชา ลาว และศรีลังกา เป็นต้น ซึ่งภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์นี้เป็นปัญหาสาธารณสุขที่มีความสำคัญ ซึ่งเด็กนักเรียนส่วนใหญ่ น้ำหนักอยู่ในเกณฑ์ปกติ สมส่วน แต่มีภาวะโภชนาการขาด (ผอม) เพิ่มขึ้นทุกปี และพบนักเรียนที่เตี้ย มีความสูงน้อยเพิ่มขึ้นในระดับชั้นอนุบาล (สุธี สฤณีศิริ, 2555) และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงการเจริญเติบโตและภาวะโภชนาการของเด็กไทยในระดับประเทศ พบว่าภาวะน้ำหนักน้อย (underweight) ของเด็กอายุ 1 – 5 ปี ตามมาตรฐานการเจริญเติบโตขององค์การอนามัยโลก ค.ศ. 2006 ความชุกของภาวะน้ำหนักน้อยปานกลาง และรุนแรงของเด็กอายุ 1- < 5 ปี เท่ากับร้อยละ 4.8 และ 1.0 ตามลำดับ ส่วนภาวะทุพโภชนาการเฉียบพลัน (acute malnutrition) ของเด็กอายุ 1-5 ปี มีภาวะทุพโภชนาการเฉียบพลันปานกลาง หรือภาวะผอม ปานกลาง (moderate wasting) (น้ำหนักตาม เกณฑ์ส่วนสูง <-2SD ถึง -3SD) และทุพโภชนาการเฉียบพลันรุนแรง (severe acute malnutrition) หรือภาวะผอมรุนแรง (severe wasting) (น้ำหนัก ตามเกณฑ์ส่วนสูง <-3 SD) เท่ากับร้อยละ 1.1 และ 3.5 ตามลำดับ (ลัดดา เหมาะสุวรรณและวิชัย เอกพลากร, 2557) โดยปัจจัยสังคมกำหนดสุขภาพ (Social determinants of health: SDH) ตามแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (WHO) ปี 2011 ได้ยกตัวอย่างตัวชี้วัดที่สำคัญ ทั้งที่เป็นตัวชี้วัดปัจจัยสังคมกำหนดสุขภาพและตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ทางสุขภาพที่ต้องคำนึง โดยตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ทางสุขภาพเกี่ยวข้องกับทารกและเด็กคือ สัดส่วนการเสียชีวิตของทารก สัดส่วนเด็กแรกเกิดที่มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ เด็กที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี ที่มีน้ำหนักและส่วนสูงต่ำกว่าช่วงกลุ่มในเมืองและชนบท (ชลธิชา แก้วอนุชิต, 2556) นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการตรวจดูภาวะในเด็กอายุมากกว่า 2 ปี หากพบหนอนพยาธิลำไส้ตัวกลมให้ทำการรักษาตามคำแนะนำของกรมควบคุมโรค หรือไปโรงพยาบาลเพื่อรักษากับแพทย์ ถ้ารักษาไม่ถูกต้องอาจรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตได้ จะเห็นได้ว่าภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ยังเป็นปัญหาที่ยังพบได้ในประเทศที่กำลังพัฒนาดังที่กล่าวมา จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศไทย ภาพรวมของสถานการณ์ภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ของเด็กไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 – 2561 ยังพบว่าเด็กไทยมีปัญหา น้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ คือภาวะผอมและเตี้ย เด็กไทยไม่ค่อยกินผักและผลไม้ และอุบัติการณ์สูงขึ้นในเด็กนักเรียนที่อยู่ตามต่างจังหวัด และยังพบมากในเด็กปฐมวัย การให้ความรู้แก่ผู้เลี้ยงดูและโปรแกรมอบรมต่าง ๆ ก่อให้เกิดผลดีกับภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ (บุญชอบ เกษโกวิทและทรงพล ตั้งศรีไพร, 2560; สุนทรีย์ พันธุ์คำ, 2559) และจากการทบทวนงานวิจัยของสถานการณ์ภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ของต่างประเทศในเขตเอเชีย ตั้งแต่ปี ค.ศ 2009 – 2016 พบว่าการติดเชื้อพยาธิมีส่วนสัมพันธ์กับภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ทั้งในประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน เช่นประเทศศรีลังกา (Galgamuwa, L.S.; Iddawela, D.; and Dharmaratne, S.D.2013) ปัจจัยเสี่ยงที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์มีหลายปัจจัย ได้แก่ น้ำหนักแรกเกิดน้อย อาหารที่ไม่เหมาะสมกับวัย ระดับการศึกษาของมารดา รายได้ของครอบครัว อาชีพของบิดามารดา วิธีการอบรมเลี้ยงดู รวมถึงผู้ดูแลและญาติมีส่วนเกี่ยวข้องสำคัญกับภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ในเด็ก (ประสิทธิ์ เจริญจิตร, นิภาพร ชุตินันต์ และบังอร กุมพล, 2556; Anh,V.T.N; Chompikul J.; & Isaranurug. S., 2009; Raknam. T.& et.al, 2010; Soe Z.Y.; Chompikul J. & Hong, S.A., 2016)

ดังนั้น ผู้แต่งมีวัตถุประสงค์ในการเขียนบทความวิชาการนี้เพื่อให้มีองค์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ปัญหาภาวะ น้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ในเด็กและแนวทางแก้ไขในกลุ่มเด็กปฐมวัยและเด็กวัยเรียน

ความหมายภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์

จากการค้นคว้าและทบทวนตำรางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่านักวิชาการทั่วโลกให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ไว้มากมาย เพราะเป็นปัญหาสาธารณสุขสำคัญระดับประเทศ ปัญหาภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์นี้มักพบเจอในกลุ่มประเทศที่ด้อยและกำลังพัฒนา การให้ความหมายของภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ ผู้เขียนได้รวบรวมความคิดเห็นของนักวิชาการ หน่วยงานด้านสุขภาพ และองค์กรที่เกี่ยวข้องของประเทศไทยที่ได้ให้ความหมายของภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ไว้ดังนี้

ลัดดา เหมะสุวรรณ (2552) ได้ให้คำจำกัดความภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ โดยใช้น้ำหนักตามเกณฑ์อายุ (Weight for Age) เป็นตัวกำหนด แต่มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถแยกแยะการขาดสารอาหารแบบฉับพลันจากการขาดสารอาหารแบบเรื้อรัง นอกจากนี้ เด็กอายุเดียวกันที่มีส่วนสูงต่างกัน จะถูกประเมินด้วยดัชนีตัวนี้ว่ามีภาวะโภชนาการระดับเดียวกันหมด จุดตัดคือ น้ำหนักตามเกณฑ์ -1.5 SD ถึง $+1.5$ SD น้ำหนักค่อนข้างน้อย <-1.5 SD ถึง -2 SD น้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ <-2 SD

กองโภชนาการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2019) ได้ให้คำนิยามว่า น้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ หมายถึง น้ำหนักที่อยู่ในเกณฑ์ขาดอาหาร เป็นน้ำหนักที่แสดงว่าได้รับอาหารไม่เพียงพอ ในขณะที่การประเมินภาวะโภชนาการของเด็ก 5 – 18 ปี โดยใช้เกณฑ์อ้างอิงตามเกณฑ์อายุ แสดงทั้งสามตัวชี้วัด ได้แก่ น้ำหนักตามเกณฑ์อายุ ส่วนสูงตามเกณฑ์อายุ และน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูง มีเกณฑ์ตัดสินโดยใช้น้ำหนักเทียบกับอายุว่า น้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ คือ $< p10$ ส่วนสูงเทียบกับอายุ $< p10$ แสดงว่าเตี้ย และน้ำหนักเทียบกับส่วนสูง $< p3$ คือผอม ถ้าอยู่ระหว่าง $< p3$ ถึง $< p10$ แสดงว่าค่อนข้างผอม

ส่วนกระทรวงสาธารณสุข (2561) ได้กำหนดว่า ภาวะเตี้ย หมายถึง ส่วนสูงของเด็กเมื่อเทียบกับเกณฑ์อายุเดียวกัน มีค่าต่ำกว่า -2 S.D. แสดงว่าเด็กเติบโตไม่ดี อาจเนื่องมาจากการขาดอาหารเรื้อรัง หรือมีการเจ็บป่วยบ่อย ๆ ภาวะผอม หมายถึง น้ำหนักของเด็กเมื่อเทียบกับเกณฑ์ส่วนสูงเดียวกัน มีค่าต่ำกว่า -2 S.D. แสดงว่าเด็กมีน้ำหนักน้อยกว่าเด็กที่มีส่วนสูงเดียวกัน

สรุป ภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ โดยใช้น้ำหนักตามเกณฑ์อายุ (Weight for Age) เป็นตัวกำหนด ภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ หมายถึง น้ำหนัก <-2 SD ซึ่งควรบันทึกน้ำหนักและส่วนสูงของเด็กทั้งสามกราฟตามเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลก 2006 ซึ่งปียะสกล สกลสัตยาทร (2558) อธิบดีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข (สธ.) ได้กล่าวไว้ว่ารัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้คนไทยมีอายุยืนยาว คือ ต้องมีสุขภาพที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องเริ่มพัฒนาตั้งแต่วัยเด็กโดยเฉพาะเรื่องโภชนาการ เนื่องจากส่งผลต่อพัฒนาการด้านร่างกายและสติปัญญา สธ. โดยกรมอนามัยจึงได้มีการปรับกราฟมาตรฐานการเจริญเติบโตของเด็กอายุ 0 - 5 ขวบใหม่ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ขององค์การอนามัยโลก ซึ่งปัจจุบันมีการใช้

เกณฑ์ดังกล่าวใน 125 ประเทศ ส่วนประเทศไทยได้ประกาศใช้เกณฑ์ดังกล่าวนี้มาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2558 เป็นต้นมา โดยมีดัชนีบ่งชี้ 3 ด้าน คือ น้ำหนักตามเกณฑ์อายุ ส่วนสูงตามเกณฑ์อายุ และน้ำหนักตามเกณฑ์ของส่วนสูง

ปัญหาภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ในเด็กและแนวทางแก้ไข

ปัจจุบันได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติพัฒนาเด็กปฐมวัย 2562 ตั้งแต่วันที่ 26 เมษายน พ.ศ.2562 โดยเน้นการดูแล การพัฒนา และการจัดการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย โดยผู้ดูแลเด็กปฐมวัยนั้นหมายถึงบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือผู้ซึ่งเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์ให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัย เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้อย่างสอดคล้องกับหลักการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลและความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมทั้งสร้างคุณลักษณะให้เด็กปฐมวัยมีอุปนิสัยใฝ่ดี มีคุณธรรม มีวินัย ใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถซึมซับสุนทรียะและวัฒนธรรมที่หลากหลายได้ ดังนั้นผู้ดูแลเด็กปฐมวัยจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งการเลี้ยงดูเด็กนั้นต้องอาศัยสิ่งที่เป็นพื้นฐานสำคัญนั่นคือความรักความผูกพันของมารดาบิดาหรือผู้ปกครองเป็นอย่างมาก เพราะการอบรมเลี้ยงดูเด็กในวัยนี้ยังต้องการการพึ่งพาจากผู้เลี้ยงดูเป็นหลัก ซึ่งเด็กวัยนี้ส่วนใหญ่อยู่โรงเรียนอนุบาลหรือศูนย์เด็ก การเตรียมความพร้อมที่สำคัญที่สุดคือด้านสุขภาพ ให้มีสุขภาพแข็งแรงที่จะอยู่ในสังคมที่มีคนหมู่มาก และสามารถต่อสู้กับสิ่งแวดล้อมที่มีเชื้อโรคแบคทีเรีย และไวรัสต่าง ๆ ตลอดจนมลพิษของฝุ่น PM.2.5 เป็นต้น โดยเฉพาะถ้าเด็กมีภาวะน้ำหนักตัวน้อยกว่าเกณฑ์ (Underweight) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่ทำให้เด็กปฐมวัยเสี่ยงต่อเจ็บป่วยง่ายดังนั้นการจัดการเรื่องอาหารที่เหมาะสม โดยเน้นการล้างมือก่อนรับประทานอาหารหรือแปรงฟันหลังอาหาร การออกกำลังกายกลางแจ้งทุกวัน การเข้านอนเร็วประมาณ 20 – 21 น. ก็จะทำให้เด็กนอนตอนกลางคืนเพียงพอ ไม่งัวเงียเวลาตื่นเข้าไปโรงเรียน นอกจากนี้เด็กมีปัญหาคันก้นตอนกลางคืน หลังจากนอนหลับไปสักพักหนึ่งแล้วเด็กนอนดิ้น นำมือมาเกาบริเวณทวารหนัก ควรได้มีการตรวจสอบดูว่ามีพยาธิเส้นด้ายไชบริเวณปากทวารหนักหรือไม่ ถ้ามีควรพาไปพบแพทย์เพื่อการรักษา และเน้นให้เด็กล้างมือก่อนรับประทานอาหารเข้า การเลี้ยงดูเด็กด้วยความรักความใส่ใจอย่างใกล้ชิดก็จะทำให้เด็กวัยนี้มีน้ำหนักตัวเพิ่มขึ้นได้ปีละ 1.5 – 2 กิโลกรัม

เด็กวัยเรียน เป็นช่วงวัยที่ร่างกายยังมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ทั้งขนาดและโครงสร้างของร่างกาย ซึ่งแสดงออกทางน้ำหนักและส่วนสูง เป็นช่วงที่ร่างกายสร้างเนื้อกระดูกและความแข็งแรงของกระดูก เด็กหญิงเริ่มมีประจำเดือน การส่งเสริมให้เด็กได้รับอาหารและโภชนาการที่เหมาะสมในช่วงนี้ นับเป็นโอกาสสุดท้ายของชีวิตที่เด็กจะสามารถเจริญเติบโตและพัฒนาการได้เต็มศักยภาพตามพันธุกรรม โดยเฉพาะการเจริญเติบโตด้านความสูงนอกจากนี้ ผลกระทบของภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ในด้านอื่น ๆ คือปัญหาการขาดสารอาหาร ที่พบบ่อยคือ ภาวะการขาดโปรตีนและพลังงาน โรคโลหิตจางจากการขาดธาตุเหล็กและโรคขาดสารไอโอดีน ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เด็กเจริญเติบโตช้า เจ็บป่วยบ่อย ความสามารถในการเรียนรู้ด้อย ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนต่ำ และสมรรถภาพในการทำกิจกรรมและการเล่นกีฬาต่ำ (วิชัย เทียนถาวร, 2555) ปัญหาภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์ ซึ่งสามารถพบได้ในเด็กหลายช่วงอายุ ตั้งแต่วัยทารก เด็กปฐมวัย วัยก่อนเรียนจนถึงวัยเรียน สามารถส่งผลกระทบกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการ

ของเด็กดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาการด้านสติปัญญา ดังที่ผลงานวิจัยโครงการสำรวจภาวะโภชนาการและสุขภาพเด็กในภูมิภาคอาเซียนพบว่า เด็กไทยมีไอคิวต่ำเป็นอันดับสองของอาเซียน ปัญหาเด็กไทยมีภาวะทุพโภชนาการที่ต่ำกว่าเกณฑ์ เป็นปัญหาสำคัญต้องเร่งแก้ไข เห็นได้ชัดจากผลการวิจัยของ SEANUTS ระหว่างปี 2554-2555 เปรียบเทียบระดับสติปัญญาในเด็กอายุ 6-12 ปี ใน 4 ประเทศ ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย เวียดนาม ภาพรวมพบว่า เด็กไทยมีสติปัญญาค่อนข้างน้อยกว่าประเทศอื่น ๆ โดยพบว่า เด็กเวียดนามมีระดับไอคิวต่ำกว่าปกติ หรือมีระดับไอคิวต่ำกว่า 80 ถึงร้อยละ 25.7 ของจำนวนเด็กที่สำรวจทั้งหมด รองลงมา คือ ไทย ร้อยละ 14.7 มาเลเซียร้อยละ 10.1 และอินโดนีเซีย ร้อยละ 6.8 (นิภา โรจน์รุ่งวสินกุล, 2557)

แนวทางการแก้ไขปัญหาลดภาวะทุพโภชนาการ (น้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์/ เตี้ย/ ผอม) และกลุ่มเสี่ยงต่อการขาดอาหาร (น้ำหนักค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างเตี้ย/ค่อนข้างผอม) มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ (จิตติมา ชูใหม่, 2559; ธีรธรรม เชาวน์ลิขิตกุล, 2562; วิชัย เทียนถาวร, 2555)

1. พบแพทย์เพื่อตรวจร่างกายว่า เจ็บป่วยหรือมีโรคประจำตัวที่มีผลต่อการเจริญเติบโตหรือไม่ ถ้ามี ให้อยู่ในความดูแลของแพทย์

2. ประเมินการเจริญเติบโตของเด็กโดยการชั่งน้ำหนักและวัดส่วนสูง พร้อมทั้งแปลผลโดยการนำน้ำหนักและส่วนสูงของเด็ก จุดลงในกราฟแสดงการเจริญเติบโต ซึ่งมี 3 ตัวชี้วัด คือ น้ำหนักตามเกณฑ์อายุ ส่วนสูงตามเกณฑ์อายุ และน้ำหนักตามเกณฑ์ส่วนสูง

3. ประเมินพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารและให้คำแนะนำการบริโภคอาหาร

3.1 กินอาหารให้ครบทุกกลุ่ม การให้อาหารเด็กปฐมวัย ต้องยึดหลักของโภชนาการด้วย อาหารที่ไม่มีคุณค่าทางโภชนาการไม่เหมาะสมกับความต้องการของร่างกายของเด็กในช่วงปฐมวัย แล้วอย่าส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกายของเด็ก ให้มีอาหารระหว่างมือ ได้แก่ อาหารว่างเช้า และบ่าย เน้นโปรตีนที่มีคุณภาพดีในปริมาณมากพอสำหรับการสร้างเสริมการเจริญเติบโต เพิ่มอาหารประเภทที่ให้พลังงาน เพื่อให้เด็กมีน้ำหนักและส่วนสูงเพิ่มขึ้น

3.2 ในเด็กเตี้ย แนะนำแม่/พ่อ/ผู้ปกครองเด็ก ให้เพิ่มอาหารพวกเนื้อสัตว์ให้เด็กกิน เช่น ไข่ หมู ไก่ ปลา เพื่อเพิ่มโปรตีน และเพิ่มอาหารที่ให้แคลเซียม ได้แก่ นม ปลากระป๋อง ปลาที่กินได้ทั้งกระดูก เช่น ปลาตัวเล็ก เป็นต้น กุ้งฝอย เต้าหู้ โดยเฉพาะนม เด็กควรดื่มนมทุกวัน ๆ ละ 2-3 กล่อง เพราะนมมีแคลเซียมในปริมาณมาก ซึ่งจะช่วยสร้างกระดูกมีผลต่อพัฒนาการด้านความสูงเป็นอย่างมาก และจัดหาอาหารเสริมที่มีพลังงานและโปรตีนสูง เช่น นม ไข่ ถั่วลิสง ให้กับเด็กขาดอาหาร กินทุกวัน จนกว่ากลับเข้าสู่กลุ่มเสี่ยง

3.3 ดื่มน้ำสะอาดให้เพียงพอ ควรดื่มน้ำเต้าหู้ นมรสจืด น้ำผลไม้ที่ไม่เติมน้ำตาล หลีกเลี่ยงการดื่มที่มีสารคาเฟอีน เช่น กาแฟ ชาและน้ำอัดลม

4. ให้ออกกำลังกายเสริมธาตุเหล็ก ทุกวัน ๆ ละ 1 ชั่วโมง เป็นเวลา 1 เดือน เพราะธาตุเหล็กมีความสำคัญต่อร่างกายมาก เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของฮีโมโกลบิน ซึ่งอยู่ในเม็ดเลือดแดง การขาดธาตุเหล็กจะทำให้เกิดภาวะโลหิตจางได้ ซึ่งทำให้ความสามารถในการของเลือดในการนำออกซิเจนไปยังเนื้อเยื่อต่าง ๆ ลดลง ส่งผลเสียต่อสุขภาพ เด็กวัยเรียนที่ขาดธาตุเหล็กจะมีผลต่อการพัฒนาของสมอง เขว้าปัญญาค่อนข้างน้อยกว่าเด็กปกติที่ไม่ขาดธาตุเหล็ก

สมาธิในการเรียนต่ำ ความจำไม่ดี เด็กมีอาการเหนื่อยง่าย เฉื่อยชา ง่วงเหงาหาวนอนบ่อยทำให้เรียนหนังสือไม่รู้เรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนต่ำได้ อาหารที่ธาตุเหล็กสูง เช่น ตับ เลือด เนื้อสัตว์ ปลาและผักใบเขียวเข้มให้เพียงพอ

5. ในเด็กอายุมากกว่า 2 ปี หากพบหนองพยาธิลำไส้ตัวกลม ให้ทำการรักษาตามคำแนะนำของกรมควบคุมโรค หรือไปโรงพยาบาลเพื่อรักษากับแพทย์

6. หากเด็กเจ็บป่วย เช่น ท้องเสีย เป็นหวัด ต้องรักษาให้หาย เพื่อไม่ให้เด็กมีปัญหาที่รุนแรงมากขึ้น และค้นหาสาเหตุที่เด็กเจ็บป่วย เช่น อาหารไม่สะอาด มีแมลงวันตอม หากเด็กมีปัญหาเรื่องฟัน เช่น ฟันผุ ปวดฟัน ทำให้เด็กกินอาหารได้น้อย ต้องรีบพาไปหาทันตแพทย์เพื่อรักษา

7. ให้เด็กวิ่งเล่นหรือเล่นกีฬา หรือออกกำลังกายเพิ่มขึ้น เช่น กระโดดเชือก เล่นบาสเกตบอล เพื่อกระตุ้นการสร้างกระดูกและกระตุ้นความอยากอาหาร ให้เด็กนอนหลับอย่างเพียงพออย่างน้อยวันละ 10 ชั่วโมง และมีการศึกษาพบว่า การตื่นนอนวันละสองแก้วร่วมกับการออกกำลังกาย ประเภทที่มีการยืดตัว เช่น วายน้ำ บาสเกตบอลและโหนบา จะช่วยเพิ่มความสูงได้

8. ติดตามการเจริญเติบโตของเด็กที่มีการขาดอาหาร (น้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์/เตี้ย/ผอม) และกลุ่มเสี่ยงต่อการขาดอาหาร (น้ำหนักค่อนข้างน้อย/ค่อนข้างเตี้ย/ค่อนข้างผอม) อย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้เด็กมีปัญหาการขาดอาหารที่รุนแรงมากขึ้น โดยการ

8.1 ชั่งน้ำหนักทุกเดือน และวัดส่วนสูงทุก 3 เดือน พร้อมทั้งดูแนวโน้มการเจริญเติบโต หากยังไม่ดีขึ้นต้องรีบหาสาเหตุและแก้ไข

8.2 ประเมินพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารของเด็กขาดอาหารทุกสัปดาห์ และเด็กที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงทุก 2 สัปดาห์ ในช่วงเดือนแรก หากเด็กมีพฤติกรรมการกินดีขึ้นแล้ว เปลี่ยนความถี่ในการประเมินพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารในเดือนที่ 2 เป็นทุก 2 สัปดาห์สำหรับเด็กขาดอาหาร และทุกเดือนในเด็กกลุ่มเสี่ยง หลังจากนั้น ประเมินทุกเดือนในเด็กขาดอาหาร และทุก 2 เดือนในกลุ่มเสี่ยง

8.3 เยี่ยมบ้านเด็กขาดอาหารทุกสัปดาห์ และเด็กที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงทุก 2 สัปดาห์ ในช่วงเดือนแรก เพื่อดูชนิดของอาหาร สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกบ้าน หากไม่มีคุณค่าทางโภชนาการและมีสภาพแวดล้อมไม่ถูกสุขลักษณะตามหลักสุขาภิบาลอาหารและอนามัยสิ่งแวดล้อม ให้คำแนะนำหรือให้ความช่วยเหลือปรับปรุง

ดังนั้น ในการแก้ปัญหาและภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์อย่างจริงจัง ยังคงเป็นหน้าที่หลักของภาครัฐและกระทรวงที่เกี่ยวข้องที่ต้องร่วมกันวางแผนและบูรณาการการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน โดยในการจัดการปัญหาภาวะน้ำหนักน้อยกว่าเกณฑ์นี้ ถูกจัดอยู่ในแผนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งวชิระ เพ็งจันทร์ (2562) อธิบดีกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้กล่าวว่า ปัญหาเด็กไทยมีรูปร่างเตี้ยนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากการที่ไม่ทราบช่วงเวลาทองในการเติบโต ซึ่งโดยปกติหากเป็นเด็กปฐมวัย ดังนั้น “อยากให้ประชาชนหันมากระตุ้นพัฒนาการทางด้านร่างกายของเด็กไทยตั้งแต่ช่วงที่เริ่มเข้าสู่วัยรุ่น โดยสังเกตจากการที่ผู้หญิงเริ่มมีประจำเดือน เด็กผู้ชายคือมีเสียงแตก มีขนรักแร้ หรือฝันเปียก เป็นต้น โดยสามารถทำได้โดย 3 วิธีคือ 1.อาหารครบ 5 หมู่ โดยเฉพาะการรับประทานนม 2.การออกกำลังกายอย่างมีแรงกระแทก เพื่อสร้างความแข็งแรงของกระดูก ซึ่งจะช่วยให้สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว และ 3.การนอน

หลับพักผ่อนให้เพียงพอ ทั้งนี้ กรมอนามัยได้มีการปรับกราฟส่วนสูงของเด็กไทยใหม่ โดยอิงตามมาตรฐานสากล ซึ่งในร่างยุทธศาสตร์การพัฒนานาอนามัยการเจริญพันธุ์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2569) ว่าด้วยการส่งเสริมการเกิดและการเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ ตั้งเป้าไว้ว่าคนไทยจะต้องสูงที่สุดส่วน ผู้ชายจะต้องสูงเฉลี่ยที่ 180 เซนติเมตร และผู้หญิงสูงเฉลี่ย 170 เซนติเมตร ภายใน 20 ปี เฉลี่ยเพิ่มปีละประมาณ 0.5 เซนติเมตร. และตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2564 ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย(ด้านสุขภาพ) นั้นมีโครงการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพคนไทยกลุ่มวัยเรียนและวัยรุ่น โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้เด็กวัยเรียนแข็งแรงและฉลาด และได้กำหนดตัวชี้วัดร้อยละของเด็กวัยเรียน (6 – 14 ปี) ให้สูงที่สุดส่วน

สรุป โภชนาการมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเด็กวัยก่อนเรียนและวัยเรียน เพราะช่วยพัฒนาการเจริญเติบโต โดยเฉพาะความสูง การรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ที่สมดุลและมีปริมาณเพียงพอกับความต้องการของร่างกายจึงมีความสำคัญมาก สารอาหารที่จำเป็นสำหรับการเสริมสร้างน้ำหนักและความสูงคือสารอาหารโปรตีนที่มีคุณภาพ และที่สำคัญอีกชนิดหนึ่งคือแคลเซียม ดังนั้นการดื่มนมอย่างน้อยวันละ 2 แก้ว จึงเป็นสิ่งจำเป็น ให้มีความสำคัญกับอาหารเช้า เพราะวัยเรียนต้องการอาหารให้ครบ 3 มื้อ การรับประทานอาหารให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการแล้ว การออกกำลังกายโดยมุ่งเน้นให้เด็กมีความเพลิดเพลินและให้เด็กได้ฝึกหรือเล่นด้วยความสมัครใจพร้อมอธิบายประโยชน์ที่เด็กได้รับการฝึกไม่ควรใช้วิธีบังคับ ควรจัดให้เด็กต้องการ โดยเน้นที่ความสนุกสนานของเด็กเป็นใหญ่ ควรให้เด็กได้ออกกำลังกายเบาๆ ไม่ใช่ใช้อุปกรณ์มากนัก นอกจากนี้การออกกำลังกายยังมีความแตกต่างระหว่างเพศ ผู้ชายจะออกกำลังกายให้เกิดความแข็งแรง รวดเร็ว และความอดทน เช่น วิ่ง ปั่นจักรยาน การว่ายน้ำ เล่นบาสเกตบอล ฟุตบอล กระโดดสูง เป็นต้น ส่วนผู้หญิงเน้นการออกกำลังกายที่ไม่หนัก แต่ทำให้ร่างกายแข็งแรงและเสริมสร้างรูปร่างทรวดทรงเช่น ว่ายน้ำ ยิมนาสติก และวอลเลย์บอล การบริหารประกอบดนตรี เป็นต้น การดื่มน้ำในแต่ละวันให้เพียงพอ รวมถึงการดูแลสุขภาพสุขภาพของช่องปากด้วย โดยเน้นแปรงฟันให้สะอาดอย่างทั่วถึง ใช้ยาสีฟันผสมฟลูออไรด์ เพื่อป้องกันฟันผุ ใช้ไหมขัดฟันอย่างน้อยวันละหนึ่งครั้งเพื่อช่วยกำจัดคราบจุลินทรีย์บริเวณซอกฟันหลีกเลี่ยงอาหารหวาน ตรวจฟันและเหงือกด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ควรไปพบทันตแพทย์อย่างน้อยปีละครั้งเพื่อสุขภาพในช่องปาก และสิ่งสำคัญประการสุดท้ายคือการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพออย่างน้อยวันละ 8 – 12 ชั่วโมง จะกระตุ้นการหลั่งของ Growth Hormone สำหรับการเจริญเติบโตและพัฒนาการที่สมวัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข (2561). **รายละเอียดตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2561** สืบค้นจาก 203.157.232.109/hdc_report/frontend/web/file/kpi_template2561.pdf เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2562

กองโภชนาการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2019). **โภชนาการกับสุขภาพ** แผนงานวิจัยนโยบายอาหารและโภชนาการเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ สืบค้นจาก <http://www.fhpprogram.org/general-information/health-related-nutrition> เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2562

- ณัฐวรรณ เขาวนลิธิกุล. (2562). กองโภชนาการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข สืบค้นจาก [k4ds.psu.ac.th/pp57/FileDownload/การประเมินการเจริญเติบโต\(ภาคผนวก3\).Pdf](http://k4ds.psu.ac.th/pp57/FileDownload/การประเมินการเจริญเติบโต(ภาคผนวก3).Pdf) เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2562
- จิรารัตน์ พรหมมูล, ตรีทิพย์ เครือหลี, ชุตินา เพ็งใหญ่ และวิภารัตน์ สุวรรณไวพัฒนา. (2561). สถานการณ์ภาวะโภชนาการของเด็กก่อนวัยเรียน โดยมีครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วม ตำบลบ่อทราย อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 5(3): 169-185
- ชลธิชา แก้วอนุชิต (2556). แนวคิดปัจจัยกำหนดสุขภาพและปัจจัยกำหนดสังคมทางสุขภาพ ภายใต้ระบบสุขภาพโลกและประเทศไทย Health Determinants and Social Determinants of Health under Global and Thai Health System Journal of Nursing Science & Health, Volume 36 No.1 (January-March) 2013 สืบค้นจาก [file:///C:/Users/Win10x64Bit/Downloads/16411-Article%20Text-39910-1-10-20140604%20\(2\).pdf](http://file:///C:/Users/Win10x64Bit/Downloads/16411-Article%20Text-39910-1-10-20140604%20(2).pdf) เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2562
- จิตติมา ชูใหม่. (2559). การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล. 1(2): 18 – 33
- นิภา โรจน์รุ่งศินกุล. (2557). ผลวิจัย SEANUTS ชี้ว่า เด็กไทยไอคิวต่ำกว่าเวียดนาม มาเลเซีย และอินโดนีเซีย สืบค้นจาก <https://www.scholarship.in.th/ผลวิจัย-seanuts-ชี้ว่า-เด็กไทย> เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2562
- บุญชอบ เกษโกวิท. (2560). ภาวะโภชนาการและการพัฒนาการของเด็กอายุ 3 – 5 ปี ในเขตศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี Journal of Nutrition Association of Thailand., 52(2): 1 – 15
- บุญชอบ เกษโกวิทและทรงพล ตั้งศรีไพร. (2560). พฤติกรรมการบริโภคอาหารของเด็กวัยก่อนเรียนในพื้นที่รับผิดชอบศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี. สืบค้นจาก http://www.dms.moph.go.th/dmsweb/dmsweb_v2_2/content/org/webpageJDMS_30/demo/data/2560/2560-06/2560-06-11-15.pdf เมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2562
- ปิยะสกล สกลสัตยาทร. (2558). สธ.ปรับ “กราฟเติบโต” เด็กไทยใหม่ พบเด็กอ้วนเตี้ยมากขึ้น เนะกินนมแม่ 6 เดือนแรกสะสมต้นทุนความสูง สืบค้นจาก <https://mgronline.com/qol/detail/9580000108433> เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2562
- ประสิทธิ์ เขจรจิตร, นิภาพร ชุตินันต์ และบังอร กุมพล. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะโภชนาการต่ำของเด็กวัยก่อนเรียน (อายุ 1- 5 ปี) ในอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ วารสารวารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 6(3): 168 - 175
- ลัดดา เหมาะสุวรรณ. (2552). ภาวะโภชนาการของเด็ก. รายงานการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2551-2: 103 สืบค้นจาก https://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/report/report6_9.pdf เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2562
- ลัดดา เหมาะสุวรรณและวิชัย เอกพลกร. (2557). บทที่ 8 ภาวะโภชนาการของเด็กไทย. สืบค้นจาก https://www.hiso.or.th/hiso/picture/reportHealth/Thai2014kid/report2014kid_10.pdf เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2562

- วิชัย เทียนถาวร. (2555). **ตำราการสร้างเสริมสุขภาพแนวใหม่ 80 Yrs C Quality of Life**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กองสุขศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- สุธี สฤกษ์ศิริ. (2555). **ภาวะโภชนาการของนักเรียนในโรงเรียน เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร**. วารสารสาธารณสุข, 42(1): 77- 88
- สุนทรีย์ พันธุ์คำ. (2559). **ผลของโปรแกรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของผู้เลี้ยงดูต่อพฤติกรรมส่งเสริมโภชนาการเด็กวัยเตาะแตะที่มีภาวะน้ำหนักตัวน้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐาน** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/52161> วันที่ 9 ตุลาคม 2562
- Galgamuwa, L.S.; Iddawela,D.; and Dharmaratne.,S.D. (2013). **Prevalence and intensity of *Ascaris lumbricoides* infections in relation to undernutrition among children in a tea plantation community, Sri Lanka: a cross-sectional study**. สืบค้นจาก <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5785794/> วันที่ 9 ตุลาคม 2562
- Raknam,T.; Kedsoontorn,V.; Srinukham,S.; Sanguankiat.S. (2010). **Nutritional Status of Schoolchildren with Hookworm Infection in Tha Sala District, Nakhon Si Thammarat Province, Thailand**. Journal of Tropical Medicine and Parasite., 33(2): 62-68
- Anh,V.T.N; Chompikul J.; and Isaranurug. S. (2009). **Relationship between stunting and food provided to children aged from 6 to 24 months in Soc Son District, Hanoi, Vietnam**. Journal of Public Health and Development: 2009;7 (3): 43 -58
- Soe Z.Y.; Chompikul J. and Hong, S.A. (2016). **Prevalence and risk factors of underweight status among children aged between six to twenty-four months in Hlaing Tharyar Township of Myanmar**. Journal of Public Health and Development: 201;14 (3): S117 -24

พฤติกรรมสุขภาพเพื่อป้องกันควบคุมโรคความดันโลหิตสูง

Health behavior for prevention and control of hypertension

ผู้วิจัย

ว่าที่ร้อยตรีหญิงทิพย์สุคนธ์ ศรีลาธรรม

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

ความดันโลหิตสูงเป็นปัญหาทางด้านสาธารณสุขที่สำคัญ เป็น 1 ในสาเหตุสำคัญของการเสียชีวิตก่อนวัยอันควร ส่งผลกระทบรุนแรงต่อสุขภาพ กว่าครึ่งหนึ่งของประชาชนวัยผู้ใหญ่ที่มีความดันโลหิตสูงนั้นไม่ทราบว่าตัวเองมีความดันโลหิตสูง ปัญหาหลักของการรักษาโรคความดันโลหิตสูง คือ ผู้ป่วยไม่ได้ตระหนักว่าเป็นโรคและยังไม่สามารถควบคุมความดันโลหิตให้ลดลงตามเกณฑ์ปฏิบัติได้ ผู้ป่วยปฏิเสธการรักษาหรือไม่ได้รับการติดตามและรักษาอย่างถูกต้อง สาเหตุของโรคความดันโลหิตสูงเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตโดยเฉพาะการบริโภคอาหารเค็ม รับประทานผักผลไม้ไม่เพียงพอ ความอ้วน ขาดการออกกำลังกาย ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่ มีภาวะเครียด และอายุที่เพิ่มขึ้น พื้นฐานการดูแลสุขภาพที่สำคัญสำหรับการควบคุมความดันโลหิตสูง ได้แก่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพของตนเอง โดยเน้นการป้องกันและปรับพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลแห่งสุขภาพ ลดความเสี่ยงต่อโรค

คำสำคัญ : พฤติกรรมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค โรคความดันโลหิตสูง

Abstract

Hypertension is a major public health problem, being one of the leading causes of premature death. Severely affecting health More than half of adult adults with high blood pressure do not know they have high blood pressure. The main problem of treating hypertension is that patients do not realize that they have the disease and they are unable to control their blood pressure to fall as according to practice guidelines. Patients refuse treatment or not being monitored and treated correctly The cause of high blood pressure is caused by lifestyle behaviors, especially the consumption of salty foods, eating insufficient fruits and vegetables, obesity, lack of exercise. Drinking alcohol, smoking, stress and aging. Important health care foundations for high blood pressure control include changing one's own health behaviors. By focusing on prevention and behavior modification to create a healthy balance Reduce the risk of disease.

Key Word : Health behavior, prevention and control, hypertension

บทนำ

โรคความดันโลหิตสูงเป็นโรคเรื้อรังที่เป็นปัญหาทางด้านสาธารณสุขที่สำคัญของประชาชนทั่วโลก องค์การอนามัยโลกรายงานว่าทั่วโลกมีผู้ที่ป่วยโรคความดันโลหิตสูงมากถึงพันล้านคน ซึ่งสองในสามของจำนวนนี้อยู่ในประเทศกำลังพัฒนา โดยประชากรวัยผู้ใหญ่ทั่วโลก 1 คนใน 3 คน มีภาวะความดันโลหิตสูง และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2568 (ค.ศ. 2025) (World Health Organization: WHO, 2013) ประชากรวัยผู้ใหญ่ทั่วโลกจะป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูง 1.6 พันล้านคน โรคความดันโลหิตสูงเป็น 1 ในสาเหตุสำคัญของการเสียชีวิตก่อนวัยอันควร รวมถึงส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ทำให้เส้นเลือดแดงแข็งขึ้น ลดความเร็วการไหลเวียนเลือดและออกซิเจนไปสู่หัวใจ เป็นสาเหตุให้เกิดหัวใจล้มเหลว หลอดเลือดสมองแตก/ตีบ (Stroke) และมีแนวโน้มของการเพิ่มการเป็นโรคไตวายระยะสุดท้าย

สถานการณ์โรคความดันโลหิตสูงในประเทศไทย พบว่าค่าเฉลี่ยความดันโลหิตซิสโตลิก (systolic blood pressure, SBP) เพิ่มขึ้น จาก 115.3 มม.ปรอท ในปีพ.ศ. 2535 เพิ่มขึ้นเป็น 121.8 มม.ปรอท ในปี พ.ศ.2557 โดยในผู้ชายมีค่าเฉลี่ยเพิ่มจาก 116.9 มม.ปรอท เป็น 124.4 มม.ปรอท ส่วนในผู้หญิงมีค่าเฉลี่ยเพิ่มจาก 113.7 เป็น 119.4 มม.ปรอท ประชากรในเขตเมืองมีค่า SBP เฉลี่ยเพิ่มจาก 117.2 มม.ปรอท เป็น 120.8 มม.ปรอท ส่วนในชนบทเพิ่มจาก 114.9 มม.ปรอท เป็น 122.6 มม.ปรอท ในประชากรไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปพบว่าอัตราการป่วยโรคความดันโลหิตสูงในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2556-2560) เพิ่มขึ้นจาก 3,936,171 คน เป็น 5,597,671 คน และพบว่าความชุกของโรคความดันโลหิตสูงในประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 21.4 (ชายร้อยละ 21.5 และหญิงร้อยละ 21.3) เป็นร้อยละ 24.7 (ผู้ชายร้อยละ 25.6 และผู้หญิงร้อยละ 23.9) โดยความชุกของโรคความดันโลหิตสูงจะเพิ่มขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น คนไทยหนึ่งในสี่ (ร้อยละ 24) นั้นมีภาวะความดันโลหิตสูง แต่มีน้อยกว่าหนึ่งในสาม (ร้อยละ 29) เท่านั้นที่สามารถคุมความดันโลหิตได้ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ใหญ่ที่มีความดันโลหิตสูงนั้นไม่ทราบด้วยซ้ำว่าตัวเองมีภาวะความดันโลหิตสูง (วิชัย เอกพลากร, 2559)

ปัญหาหลักของการรักษาโรคความดันโลหิตสูงในประเทศไทย คือ การที่ผู้ป่วยไม่ได้ตระหนักว่าเป็นโรคและการที่ยังไม่สามารถควบคุมความดันโลหิตให้ลดลงตามเกณฑ์ปฏิบัติได้ สมาคมโรคความดันโลหิตสูงแห่งประเทศไทยสรุปสาเหตุของปัญหาการควบคุมความดันโลหิตในประเทศไทย เกิดจาก 3 สาเหตุ คือ สาเหตุที่ 1 มีผู้ที่เป็นโรคความดันโลหิตสูงร้อยละ 45 (คิดเป็นประมาณ 5.8 ล้านคน) ไม่เคยทราบหรือเคยทราบแต่ไม่ตระหนักมาก่อนว่าเป็นโรคความดันโลหิตสูง เนื่องจากผู้ที่ได้รับการวัดความดันโลหิตและได้รับแจ้งว่าเป็นโรคความดันโลหิตสูง มักจะไม่มีอาการและไม่มั่นใจในระบบและความถูกต้องแม่นยำของการวัดความดันโลหิต ตลอดจนขาดความเข้าใจถึงความแปรปรวนที่เกิดขึ้นตามปกติจากการวัดความดันโลหิต สาเหตุที่ 2 มีผู้ที่เป็นความดันโลหิตสูงร้อยละ 6 (คิดเป็นประมาณ 0.8 ล้านคน) ที่ทราบและตระหนักแล้วว่าเป็นโรคความดันโลหิตสูง แต่ปฏิเสธการรักษาหรือไม่ได้รับการติดตามและรักษาอย่างถูกต้อง สาเหตุที่ 3 การที่มีผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงซึ่งแม้จะได้รับการรักษาอยู่ แต่ก็ยังคุมความดันโลหิตไม่ได้ประมาณ 2.5 ล้านคนทั่วประเทศ สาเหตุอาจมาจากความไม่สะดวกในการเข้ามารับยาในโรงพยาบาล จากปัญหาด้านภูมิลำเนาที่อยู่ห่างไกล ระยะเวลาในการรอคอยเพื่อรับการตรวจรักษา การรับประทานยาไม่สม่ำเสมอ ผลข้างเคียงของยา ยาที่ไม่มีคุณภาพ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดโรคความดันโลหิตสูง กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข สรุปว่าเกิดจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตโดยเฉพาะการบริโภคอาหารเค็ม รับประทานผัก ผลไม้มันน้อยไม่เพียงพอ ความอ้วน ขาดการออกกำลังกาย ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่ มีภาวะเครียด และอายุที่เพิ่มขึ้น (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2560) จากข้อมูลของสมาพันธ์ความดันโลหิตสูงโลก ประเมินการว่ากรกินอาหารที่ไม่ได้สัดส่วน หวาน มัน โดยเฉพาะอาหารที่มีเกลือ (โซเดียม) สูง กินผักและผลไม้ (รสหวานน้อย) ไม่เพียงพอ มีส่วนทำให้เกิดโรคความดันโลหิตสูงได้ถึงร้อยละ 50 การขาดกิจกรรมทางกายสัมพันธ์กับการเกิดโรคความดันโลหิตสูง ร้อยละ 20 ขณะที่ภาวะอ้วนสัมพันธ์กับการเกิดโรคความดันโลหิตสูง ร้อยละ 30 การดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่และการบริโภคไขมันก็มีส่วนเป็นสาเหตุให้เกิดโรคความดันโลหิตสูง

บทความนี้นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนกลุ่มเสี่ยงในการป้องกันและควบคุมระดับความดันโลหิต ไม่ให้พัฒนาไปเป็นโรคความดันโลหิตสูง เป็นข้อมูลสนับสนุนให้มีพฤติกรรมดูแลสุขภาพที่เหมาะสม มีสุขภาพที่ดี พัฒนาคุณภาพในการควบคุมป้องกันและลดอัตราการป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมาย

โรคความดันโลหิตสูง (Hypertension) คือ ระดับความดันโลหิตซิสโตลิก (ช่วงบน) 130–139 มม.ปรอท และ ความดันโลหิตไดแอสโตลิก (ช่วงล่าง) 80-89 มม.ปรอท ถือเป็นโรคความดันโลหิตสูงในระยะที่ 1

ระดับความดันโลหิตซิสโตลิก เท่ากับหรือมากกว่า 140 มม.ปรอท และความดันโลหิตไดแอสโตลิกเท่ากับหรือมากกว่า 90 ถือเป็นโรคความดันโลหิตสูงในระยะที่ 2 (ในผู้ใหญ่ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป)

ปัจจัยการเกิดโรคความดันโลหิตสูง

แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้และปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

1. ปัจจัยที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีดังนี้

1.1 พันธุกรรม ประวัติครอบครัวที่มีสมาชิกป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูง มีโอกาสเกิดมีร้อยละ 20 – 40 โดยมีการถ่ายทอดทางพันธุกรรมในบุคคลที่มีสายเลือดเดียวกัน (พีระ บุรณะกิจเจริญ, 2553) เชื่อว่าพันธุกรรมจะมีผลต่อระบบฮอโมนทำให้มีการหลั่งสารเคมีมากไป Renin angiotensin มากทำให้ความดันโลหิตสูง

1.2 เพศ มีการศึกษาที่ทำในชาวฟินแลนด์ ทั้งหมด 14,786 ราย ในช่วงอายุตั้งแต่ 25-64 ปี ติดตามการศึกษาไป 12 ปี พบว่า เพศชายมีอัตราการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดได้มากกว่าเพศหญิง 3 เท่า และมีอัตราการเสียชีวิตในเพศชายมากกว่าเพศหญิงถึง 5 เท่า ผู้ชายจะเป็นความดันโลหิตสูงมากกว่าผู้หญิง เมื่อถึงวัยหมดประจำเดือนผู้หญิงจะเป็นความดันโลหิตมากกว่าผู้ชาย ส่วนในคนแก่พบความดันโลหิตสูงพอ ๆ กัน

1.3 อายุ โรคความดันโลหิตสูงมักพบในอายุ 40 ปีขึ้นไป อายุที่สูงขึ้นส่งผลให้ชายและหญิง มีความยืดหยุ่นของหลอดเลือดน้อยลง แข็งและเปราะได้ง่าย ทำให้เกิดโรคหลอดเลือดได้ง่ายกว่าวัยอื่น (ผ่องพรรณ อรุณแสง, 2552)

1.4 เชื้อชาติ พบความดันโลหิตสูงในผิวดำมากกว่าผิวขาว และผู้เสียชีวิตด้วยโรคความดันโลหิตสูงและโรคหลอดเลือดหัวใจ ส่วนใหญ่จะพบในคนผิวดำ ทั้งนี้มาจากระดับเรนินต่ำลง เพิ่มความไวต่อระดับวาโซเพรสซิน (ผ่องพรรณ อรุณแสง, 2552)

2. ปัจจัยที่สามารถควบคุมและเปลี่ยนแปลงได้ มีดังนี้

2.1 น้ำหนัก คนอ้วนพบความดันโลหิตสูงมากกว่าคนผอม โดยเฉพาะคนที่มีดัชนีมวลกายมากกว่า 30 เมื่อลดน้ำหนักความดันจะลดลง

2.2 การรับประทานเค็มมีแนวโน้มที่จะมีความดันโลหิตสูง จากการศึกษาพบว่า การรับประทานอาหารเค็ม จะมีส่วนทำให้เกิดความดันโลหิตสูง แนะนำว่าคนปกติไม่ควรที่จะรับประทานเกลือเกิน 3.8 กรัมต่อวัน

2.3 การขาดการออกกำลังกาย การออกกำลังกายเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ระบบไหลเวียนโลหิตภายในร่างกายทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การออกกำลังกายยังมีความสัมพันธ์กับระดับความดันโลหิตในร่างกาย ซึ่งการออกกำลังกายระดับปานกลางสามารถลดระดับความดันโลหิตขณะหัวใจบีบตัวได้ 10 มิลลิเมตรปรอท นอกจากการออกกำลังกายยังช่วยลดระดับความดันโลหิตแล้วจะช่วยชะลอการเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือดได้

2.4 ความเครียด เป็นปัจจัยที่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อม บุคคลที่เครียดง่ายขาดความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต จะทำให้ปริมาตรเลือดที่ออกจากหัวใจเพิ่มขึ้น กระตุ้นประสาทซิมพาเทติกให้มีการทำงานมากขึ้น ทำให้ระดับความดันโลหิตสูงขึ้น ถ้ามีความเครียดเป็นระยะเวลายาวนานอาจมีผลต่อการทำหน้าที่ของอวัยวะต่าง ๆ ลดลง

2.5 การสูบบุหรี่และการดื่มสุรา การสูบบุหรี่เป็นตัวการสำคัญของการเกิดเส้นเลือดหัวใจตีบตัน ในผู้ที่สูบบุหรี่วันละอย่างน้อย 20 มวนจะเพิ่มอัตราการเกิดกล้ามเนื้อหัวใจตาย 3 เท่าในผู้ชาย และ 6 เท่าในผู้หญิงเทียบกับผู้ที่ไม่สูบบุหรี่รวมทั้งคนที่สูดควันบุหรี่ก็มีอัตราเสี่ยงเพิ่มขึ้นด้วยและการดื่มสุราทำให้เกิดการออกซิเดชันของไขมัน เป็นการเพิ่มปริมาตรไขมันให้เซลล์ร่างกาย เกิดความดันโลหิตสูงตามมา รวมถึงการมีไขมันในเลือดสูงและเบาหวานเพราะก่อให้เกิดการอักเสบตีบแคบของหลอดเลือดต่างๆ รวมทั้งหลอดเลือดของไต

อาการและอาการแสดง

1. ปวดศีรษะ มักพบในผู้ป่วยที่มีระดับความดันโลหิตสูงรุนแรง โดยลักษณะอาการปวดศีรษะมักปวดที่บริเวณท้ายทอย โดยเฉพาะเวลาตื่นนอนในช่วงเช้า ต่อมาอาการจะค่อย ๆ ดีขึ้นจนหายไปเองภายในระยะเวลาไม่กี่ชั่วโมงและอาจพบมีอาการคลื่นไส้ อาเจียน ตาพร่ามัวร่วมด้วย

2. เวียนศีรษะ (dizziness) พบเกิดร่วมกับอาการปวดศีรษะ

3. เลือดกำเดาไหล (epistaxis) ร้อยละ 17 ของผู้ที่เลือดกำเดาไหลจะเป็นความดันโลหิตสูง ดังนั้นผู้ที่มีเลือดกำเดาไหลต้องวัดความดันโลหิต

4. เหนื่อยหอบขณะทำงานหรืออาการเหนื่อยหอบนอนราบไม่ได้ แสดงถึงการมีภาวะหัวใจห้องล่างซ้ายล้มเหลว

5. อาการอื่น ๆ ที่อาจพบร่วมได้แก่ อาการเจ็บหน้าอกสัมพันธ์กับภาวะกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดจากการมีเส้นเลือดหัวใจตีบหรือจากการมีกล้ามเนื้อหัวใจหนาจากภาวะความดันโลหิตสูงที่เป็นมานาน ๆ นั้น ถ้ามีภาวะความดันโลหิตสูงอยู่เป็นระยะเวลานาน ๆ จึงอาจมีผลต่ออวัยวะที่สำคัญต่าง ๆ ของร่างกายทำให้เกิดความเสื่อมสภาพ ถูกทำลายและอาจเกิดภาวะแทรกซ้อนตามมาได้

ภาวะแทรกซ้อน

1. สมอง ความดันโลหิตสูงจะทำให้ผนังหลอดเลือดแดงที่ไปเลี้ยงสมองมีลักษณะหนาตัวและแข็งตัวภายในหลอดเลือดตีบแคบ รูของหลอดเลือดแดงแคบลง ทำให้การไหลเวียนเลือดไปเลี้ยงสมองลดลงและขาดเลือดไปเลี้ยง ส่งผลให้เกิดภาวะสมองขาดเลือดไปเลี้ยงชั่วคราว ผู้ป่วยที่มีภาวะความดันโลหิตสูงจึงมีโอกาสเกิดโรคหลอดเลือดสมอง (stroke) ได้มากกว่าบุคคลปกติ

2. หัวใจ ระดับความดันโลหิตสูงเรื้อรังจะส่งผลทำให้ผนังหลอดเลือดที่ไปเลี้ยงหัวใจหนาตัวขึ้นปริมาณเลือดเลี้ยงหัวใจลดลง หัวใจห้องล่างซ้ายทำงานหนักมากขึ้นต้องบีบตัวเพิ่มขึ้นเพื่อต้านแรงดันเลือดในหลอดเลือดแดงที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นในระยะแรกกล้ามเนื้อหัวใจจะปรับตัวจากภาวะความดันโลหิตสูงโดยหัวใจบีบตัวเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถต้านกับแรงต้านทานที่เพิ่มมากขึ้นและมีการขยายตัวทำให้เพิ่มความหนาของผนังหัวใจห้องล่างซ้ายทำให้เกิดภาวะหัวใจห้องล่างซ้ายโต (left ventricular hypertrophy) หากยังไม่ได้รับการรักษาและเมื่อกล้ามเนื้อหัวใจไม่สามารถขยายตัวได้อีกจะทำให้การทำงานของหัวใจไม่มีประสิทธิภาพเกิดภาวะหัวใจวาย กล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดหรือเกิดภาวะหัวใจล้มเหลวและเสียชีวิตได้

3. ไต ระดับความดันโลหิตสูงเรื้อรังมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของหลอดเลือดที่ไปเลี้ยงไตหนาตัวและแข็งตัวขึ้น หลอดเลือดตีบแคบลง ส่งผลให้หลอดเลือดแดงเสื่อมจากการไหลเวียนของปริมาณเลือดไปเลี้ยงไตน้อยลง ประสิทธิภาพการกรองของเสียลดลงและทำให้เกิดการคั่งของเสีย ไตเสื่อมสภาพและเสียหายที่เกิดภาวะไตวายและมีโอกาสเสียชีวิตได้ มีการศึกษาพบว่าผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงประมาณร้อยละ 10 มักเสียชีวิตด้วยภาวะไตวาย

4. ตา ผู้ป่วยที่มีภาวะความดันโลหิตสูงรุนแรงและเรื้อรังจะทำให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผนังหลอดเลือดที่ตาหนาตัวขึ้น มีแรงดันในหลอดเลือดสูงขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงของหลอดเลือดที่ไปเลี้ยงตาตีบลง หลอดเลือดฝอยตีบแคบอย่างรวดเร็ว มีการหดเกร็งเฉพาะที่ อาจมีเลือดออกที่จอตาทำให้มีการบวมของจอภาพนัยตาหรือจอประสาทตาบวม (papilledema) ทำให้การมองเห็นลดลง มีจุดบอดบางจุดที่ลานสายตา (scotomata) ตามัวและมีโอกาสตาบอดได้

5. หลอดเลือดในร่างกาย ความดันโลหิตสูงจากแรงต้านหลอดเลือดส่วนปลายเพิ่มขึ้น ผนังหลอดเลือดหนาตัวจากเซลล์กล้ามเนื้อเรียบถูกกระตุ้นให้เจริญเพิ่มขึ้นหรืออาจเกิดจากมีไขมันไปเกาะผนังหลอดเลือดทำให้หลอดเลือดแดงแข็งตัว (arterio sclerosis) มีการเปลี่ยนแปลงของผนังหลอดเลือดหนาและตีบแคบ การไหลเวียนเลือดไปเลี้ยงสมอง หัวใจ ไตและตาลดลง ทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อนของอวัยวะดังกล่าว

ทฤษฎีที่นำมาอธิบายเรื่องพฤติกรรมสุขภาพในการควบคุมป้องกันโรคความดันโลหิตสูง ประกอบด้วย

1. ความรอบรู้ทางด้านสุขภาพ (Health Literacy) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ที่ WHO ประกาศใช้ประเทศชาติสมาชิกให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy - HL) ซึ่ง WHO ได้ให้ความหมายว่า เป็นทักษะทางปัญญาและทักษะทางสังคมของบุคคล ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและสมรรถนะที่จะเข้าถึง เข้าใจและใช้ข้อมูลข่าวสารและบริการสุขภาพเพื่อส่งเสริมและบำรุงรักษาสุขภาพตนเองให้คงดีอยู่เสมอ

จากการทบทวนเอกสารต่างๆ ผู้เขียนสรุปได้ว่า ความรอบรู้ด้านสุขภาพ หมายถึง ระดับความสามารถที่ประชาชนใช้ทักษะทางด้านการคิดด้วยปัญญาและทักษะปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการเข้าถึง ทำความเข้าใจ และประเมินข้อมูล ข่าวสารทางสุขภาพและบริการทางสุขภาพที่ได้รับจากบุคลากรสาธารณสุข สื่อต่าง ๆ และได้เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้เกิดการจูงใจตนเองให้มีการตัดสินใจเลือกวิถีทางในการดูแลตนเอง จัดการสุขภาพตนเองเพื่อป้องกันและคงรักษาสุขภาพที่ดีของตนเองไว้เสมอ

ตามแนวคิดของ Nutbeam (2000) องค์ประกอบของความรอบรู้ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 Basic/Functional Literacy หรือความรอบรู้ด้านสุขภาพระดับพื้นฐาน ได้แก่ สมรรถนะในการอ่านและเขียน เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงเนื้อหาสาระด้านสุขภาพ จัดเป็นทักษะพื้นฐานด้านการอ่านและเขียนที่จำเป็นสำหรับบริบทด้านสุขภาพ เช่น การอ่านใบยินยอม (Consent Form) ฉลากยา (Medical Label) การเขียนข้อมูลการดูแลสุขภาพ ความทำความเข้าใจต่อรูปแบบการให้ข้อมูลทั้งข้อความเขียนและวาจาจากแพทย์ พยาบาล เภสัชกร รวมทั้งการปฏิบัติตามคำแนะนำ เช่น การรับประทานยา กำหนดการนัดหมาย เป็นต้น

ระดับ 2 Communicative/Interactive Literacy หรือความรอบรู้ด้านสุขภาพขั้นการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ได้แก่ สมรรถนะในการใช้ความรู้และการสื่อสาร เพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ เป็นกรู้เท่าทันทางปัญญา (Cognitive Literacy) และทักษะทางสังคม (Social Skill) ที่ทำให้สามารถมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง เช่น การรู้จักซักถามผู้รู้ การถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้ที่ตนเองมีให้ผู้อื่นได้เข้าใจ เพื่อนำมาสู่การเพิ่มพูนความสามารถทางสุขภาพมากขึ้น

ระดับ 3 Critical Literacy หรือความรอบรู้ด้านสุขภาพขั้นวิจารณ์ญาณ ได้แก่ สมรรถนะในการประเมินข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถตัดสินใจและเลือกปฏิบัติในการสร้างเสริมและรักษาสุขภาพของตนเองให้คงตัวอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นในการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องและดูแลสุขภาพได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้บุคคลต้องมีความสามารถและทักษะในการเข้าถึงข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อวิเคราะห์ ประเมินการปฏิบัติ และจัดการตนเอง รวมทั้งสามารถชี้แนะเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อสุขภาพที่ดี 6 ด้าน คือ (1) การเข้าถึงข้อมูลสุขภาพและบริการสุขภาพ (access) (2) ความรู้ความเข้าใจ (cognitive) (3) ทักษะการสื่อสาร (communication) (4) ทักษะการตัดสินใจ (decision Skill) (5) การรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) (6) การจัดการตนเอง (self-management) ส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพในการควบคุมป้องกันโรค ความดันโลหิตสูง เนื่องจากบุคคลที่มีความรอบรู้ด้านสุขภาพจะสามารถค้นหาข้อมูลและเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับโรคความดันโลหิตสูงได้ มีการเข้าถึงแหล่งบริการด้านสุขภาพ สามารถซักถามแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างเพื่อน เจ้าหน้าที่ แพทย์ พยาบาล มีการประเมินพฤติกรรมที่ตนเองปฏิบัติตามความรู้ ความเข้าใจ ว่ามีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคความดันโลหิตสูงมากหรือน้อย ทำให้เกิดการตัดสินใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ เมื่อตนเองปฏิบัติได้แล้วเกิดผลดีก็จะมีการบอกต่อเพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตาม

2. แรงจูงใจเพื่อป้องกันโรค (Protection Motivation Theory) Rogers (1975) ได้พัฒนาแรงจูงใจเพื่อป้องกันโรคครั้งแรก ในปี ค.ศ.1975 เพื่ออธิบายความเข้าใจเกี่ยวกับความกลัวและการเผชิญกับความกลัว ต่อมาได้มีการปรับปรุงพัฒนาทฤษฎีใหม่อีกครั้งและนำมาใช้ในปี ค.ศ.1983 (Rogers,1983) โดยได้นำแนวคิดที่สำคัญจาก 2 ทฤษฎี คือ โมเดลความเชื่อด้านสุขภาพ (Health belief Model) และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถตนเอง มารวมเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ในภาพรวมของบุคคล เน้นเกี่ยวกับการตอบสนองเบื้องต้นทางด้านพุทธิปัญญา (cognitive) ของบุคคล 2 ประการ ได้แก่

- 1) การให้คุณค่าเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่เป็นความรู้หรือข้อมูลทางสุขภาพ
- 2) การให้ความสำคัญกับสิ่งที่มาคุกคามและเผชิญปัญหาสิ่งที่มาคุกคาม

โดยขึ้นอยู่กับ 4 ปัจจัย คือ 1) การรับรู้ความรุนแรงของโรค (perceived severity) หรือสิ่งที่กำลังคุกคาม เช่น รับรู้ความรุนแรงของการเป็นโรคหัวใจ 2) การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรค (perceived probability) หรือสิ่งที่กำลังคุกคาม เช่น รับรู้โอกาสเสี่ยงการเป็นโรคหัวใจ 3) การรับรู้ความสามารถในการตอบสนอง (perceived response efficacy) ต่อคำแนะนำในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการป้องกันโรค และ 4) การรับรู้ความสามารถตนเอง (perceived self-efficacy) ซึ่ง 3 ปัจจัยแรก การรับรู้ความรุนแรงของโรค การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคและการรับรู้ความสามารถในการตอบสนอง เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความกลัว (เป็นปัจจัยที่กระตุ้นในทางลบในลักษณะคุกคามสุขภาพ) สำหรับปัจจัยที่ 4 การรับรู้ความสามารถตนเอง เป็นปัจจัยกระตุ้นในทางด้านบวกกับบุคคล

ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อป้องกันโรค (Protection Motivation Theory) เป็นทฤษฎีในกลุ่มระดับบุคคล (Individual Health Behavior Theories) ที่อธิบายอิทธิพลและพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในตัวบุคคลบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า หากบุคคลมีความเชื่อในความรุนแรงของโรคและปัญหาสุขภาพ มีความเชื่อในโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรคและปัญหาสุขภาพ มีความเชื่อในผลลัพธ์ของพฤติกรรมและความสามารถตนเองที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น จะมีผลต่อความตั้งใจและมีอิทธิพลที่จะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมที่สุด

3. การสนับสนุนทางสังคม

House & Weaver (1985) ได้ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนด้านวัตถุและสิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร และกลุ่มบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย รวมทั้งการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากครอบครัว ชุมชนจนส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ดี แบ่งประเภทการสนับสนุนทางสังคมเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การให้ความพอใจ การยอมรับนับถือ การแสดงถึงความห่วงใย โดยการดูแลเอาใจใส่ คอยกระตุ้นเตือนในการออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหารและการใช้ยา
2. การสนับสนุนด้านการประเมินผล (Appraisal Support) เช่น การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feed Back) การเห็นพ้องหรือให้รับรอง (Affirmation) ผลการปฏิบัติหรือการบอกให้ทราบผลถึงผลดีที่ผู้รับได้ปฏิบัติพฤติกรรมนั้น
3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Advice) โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับโรคความดันโลหิตสูงพฤติกรรมการออกกำลังกายอาหารและการใช้ยาที่ถูกต้อง และการให้คำปรึกษา

4. การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เช่น แรงงาน เงิน เวลา เป็นต้น โดยการช่วยเหลือดูแลจัดเตรียมอุปกรณ์ หรือจัดเตรียมสถานที่ในการออกกำลังกายหรือพาไปออกกำลังกาย

การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้านและสมาชิกในชุมชนที่เข้ามาช่วยเหลือทั้งร่างกาย จิตใจ และการเงิน เมื่อยามที่จำเป็นหรือต้องการความช่วยเหลือ ส่งผลให้บุคคลเกิดกำลังใจ มีการรับรู้ว่าคุณค่าตนได้รับความรัก ความเอาใจใส่ รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และการยอมรับ รวมถึงการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรคความดันโลหิตสูงทำให้เกิดความตระหนักต่อโรค การที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเป็นการป้องกันไม่ให้เป็นโรคความดันโลหิตสูง สามารถประหยัดเงิน เวลา หากมีสุขภาพที่แข็งแรง ทำให้เกิดความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี

การป้องกันและควบคุมความดันโลหิตสูง

ในปัจจุบันนิยมใช้แนวคิดเรื่อง Lifestyle Medicine หรือ Lifestyle modifications โดยเน้นการป้องกันและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลแห่งสุขภาพ ลดความเสี่ยงต่อโรคที่เกิดจากการใช้ชีวิต เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแก้ไขให้ถูกต้องและดูแลรักษาโรคจากสาเหตุที่แท้จริง ก่อนที่โรคจะเกิดอีกด้วย ซึ่งสามารถใช้ได้ทั้งในแง่ของการป้องกันโรคหรือการรักษาโรค ควบคู่ไปกับการใช้ยาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการรักษาสูงสุด ซึ่งในเรื่องนี้มีมหาวิทยาลัยแพทย์ชื่อดังทั่วโลก เช่น Harvard Medical School , John Hopkins Medical School ต่างก็เน้นและให้ความสำคัญอย่างมาก (พัชรนันท์ ศรีพัฒน์วัชร, 2559)

ขั้นตอนในการดูแลรักษาตามแนวทาง Lifestyle Medicine หรือ Lifestyle modifications (5A)

ขั้นตอน 1: Assess ประเมินอาการความไม่สบายต่างๆ ดูประวัติเจ็บป่วยของคนในครอบครัว เจาะเลือดตรวจสุขภาพประจำปี หรือ อาจจะตรวจลิขิ่งขึ้นในแง่ของวิตามิน แร่ธาตุ สารอาหารต่างๆ การอักเสบ เป็นต้น

ขั้นตอน 2: Advise การให้คำแนะนำปรึกษาว่ามีปัญหาใดบ้างที่ควรได้รับการแก้ไข

ขั้นตอน 3: Agree มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายการรักษา และหาข้อตกลงร่วมกัน

ขั้นตอน 4: Assist ช่วยกันวางแผนกลยุทธ์วิธีการดูแลในด้านพฤติกรรมสุขภาพต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาพคนไข้แต่ละราย ทั้งในแง่ของอาหาร การออกกำลังกาย การพักผ่อน เป็นต้น และช่วยกำจัดอุปสรรคปัญหาต่างๆ ที่เกิดหรือจะเกิดขึ้น

ขั้นตอน 5: Arrange มีการนัดติดตามอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง คอยให้คำแนะนำหรือความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ประโยชน์ของการดูแลรักษาตามแนวทาง Lifestyle Medicine หรือ Lifestyle modifications คือ ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการรักษา ผลที่ได้จะยั่งยืนและมีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูง นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ป่วยและทีมแพทย์ ผู้ป่วยสามารถสื่อสารและบอกถึงความต้องการ อาการต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง เนื่องจากผู้ป่วยสามารถใช้เวลาในการซักถามพูดคุยกับแพทย์ได้อย่างเต็มที่มากขึ้น

พฤติกรรมกำป้องกันโรคความดันโลหิตสูงก่อนเป็นโรคความดันโลหิตสูง

1. **ลดน้ำหนัก** ในผู้ที่มีน้ำหนักเกินหรืออ้วน การลดน้ำหนักจะได้ประโยชน์ในการลดความดันโลหิต การลดน้ำหนักลง 10 กิโลกรัม จะลดความดันโลหิตได้ 5-20 มม.ปรอท ผลที่ได้ตามมาจากผลการลดน้ำหนักตัว คือ ป้องกันการเกิดเบาหวาน ภาวะหัวใจล้มเหลว ข้อเข่าเสื่อม ควบคุมไม่ให้ดัชนีมวลกาย (BMI) เกิน 25 กก./ตรม.

2. **พฤติกรรมกำรับประทานอาหาร** การบริโภคอาหารมีบทบาทอย่างยิ่งในการช่วยควบคุมระดับความดันโลหิต อาหารที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดของระดับความดันโลหิต คือ การรับประทานอาหารรูปแบบ DASH (Dietary approaches to stop hypertension–DASH Diet) อาหารที่มีเกลือโซเดียมและอาหารประเภทที่มีไขมันอิ่มตัวสูง ซึ่งมีในหลักการควบคุมอาหารเพื่อป้องกันภาวะความดันโลหิตสูง ดังนี้

2.1 **การจำกัดอาหารที่มีโซเดียม** อาหารที่มีเกลือ มีรสเค็ม เช่น อาหารประเภทหมักดอง อาหารกระป๋อง น้ำปลา ซีอิ้ว ซอสปรุงรส ผงชูรส กะปิ ปลาร้า ไข่เค็ม หมูเค็ม เนื้อเค็ม ไส้กรอก กุนเชียง แหนม หมูยอ แฮม บะหมี่กึ่งสำเร็จรูป เป็นต้น การรับประทานอาหารที่มีรสเค็มในปริมาณที่มากทำให้เกิดภาวะความดันโลหิตสูงได้ เนื่องจากโซเดียมหรือเกลือมีผลต่อการเพิ่มการดูดกลับของน้ำในร่างกายนและส่งผลให้ระดับความดันโลหิตสูงขึ้น (JNC 7, 2003) จากตัวอย่างงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่าผู้ที่รับประทานอาหารที่มีโซเดียมไม่เกิน 2.4 กรัม หรือรับประทานเกลือไม่เกิน 6 กรัม หรือประมาณ 1 ช้อนชาต่อวัน จะสามารถลดความดันโลหิตซิสโตลิกได้ประมาณ 2-8 มิลลิเมตรปรอท (Chobanian et al., 2003) การศึกษาหลายแห่งสรุปว่า ปริมาณเกลือที่บริโภคมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความดันโลหิตสูง ผลกระทบจากการใช้เกลือในอาหารของคนบางคนอาจมีมากกว่าคนอื่น ผู้ที่รับประทานเกลือเพียงเล็กน้อยหรือน้อยกว่า 0.5 กรัมต่อวัน มักจะไม่พบว่ามีความดันโลหิตสูง ซึ่งสัมพันธ์กับการศึกษาของ (JNC 7, 2003) พบว่าการจำกัดเกลือในอาหารไม่เกิน 2 กรัมต่อวันหรือรับประทานเกลือ 1 ช้อนชาต่อวันสามารถลดระดับความดันซิสโตลิกประมาณ 2-4 มิลลิเมตรปรอท เนื่องจากการรับประทานโซเดียมเข้าไปในร่างกายมีผลทำให้เกิดการคั่งของน้ำในร่างกายมากขึ้น ทำให้ปริมาณของเลือดเพิ่มขึ้น หัวใจทำงานหนักมากขึ้น ส่งผลให้ระดับความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้นได้ การลดหรือจำกัดโซเดียมจึงเป็นการช่วยลดระดับความดันโลหิตและลดการทำงานของหัวใจ

2.2 **รับประทานอาหารที่มีโพแทสเซียมสูง** การได้รับโพแทสเซียมในปริมาณ 1.9 กรัมต่อวัน จะทำให้ความดันซิสโตลิกลดลง 5 มิลลิเมตรปรอท และความดันไดแอสโตลิกลดลง 2.5 มิลลิเมตรปรอท (Vaskomen, 2003) โพแทสเซียมมีผลทำให้เส้นเลือดคลายตัว มีการลดลงของระดับเรนิน (Renin) ซึ่งจะส่งผลให้แองจิโอเทนซินทู (Angiotensin II) ลดลงด้วย นอกจากนี้ยังเพิ่มการขับโซเดียมออกจากร่างกายด้วย ได้แก่ ผักสดโดยเฉพาะผักสีเขียวเข้ม ๆ นมไขมันต่ำ หรือไม่มีไขมัน ถั่วต่าง ๆ และธัญพืช ผงโกโก้ ลูกพรุนอบแห้ง ลูกเกด เมล็ดทานตะวัน อินทผาลัม ปลาแซลมอน ผักโขมสด เห็ด ถั่วลิสง

2.3 **รับประทานอาหารที่มีแคลเซียม** จากการศึกษาในคนปกติและคนที่มีความดันโลหิตสูงพบว่า ปริมาณแคลเซียมที่ลดลงมีความสัมพันธ์กับระดับความดันโลหิตที่สูงขึ้น ดังนั้นแคลเซียมจึงเป็นแร่ธาตุที่ช่วยลดความดันโลหิต ป้องกันไม่ให้เกิดความดันโลหิตสูง ซึ่งปริมาณแคลเซียมที่ร่างกายต้องการต่อวันคือ 800-1,000 มิลลิกรัมต่อวัน

(กองโภชนาการ กรมอนามัย, 2546) ได้แก่ ธัญพืช ถั่ว เมล็ดพืช ถั่วพุด ตาลึง ใบชะพลู ผักแพว ใบยอ มะขามฝักอ่อน ผักกะเฉด เสาวรส ส้ม ลูกหว้า นม กุ้ง และปลา

2.4 จำกัดการรับประทานอาหารประเภทไขมันที่อิ่มตัวและโคเลสเตอรอลสูง พบมากในเนื้อสัตว์หรือไขมันจากสัตว์ เช่น เนย มันหมู ไขวัว มันไก่ ไข่แดง สมอสัตว์ ไข่ปลา เครื่องในสัตว์ กุ้ง หอย ปู เป็นต้น ส่วนในพืชพบในน้ำมันที่ได้จากพืชคือ น้ำมันปาล์ม และน้ำมันมะพร้าว ซึ่งอาหารที่มีไขมันสูงไม่ควรบริโภค เช่น อาหารหรือขนมที่ใส่กะทิทุกชนิด ข้าวมันไก่ หนั๋งหมู ขาหมู มันสมอหมู ไข่อั่ว แกงฮังเลแคบหมู เป็นต้น ควรบริโภคเนื้อสัตว์ไม่ติดมัน เช่น บริโภคเนื้อปลาเพราะไขมันต่ำ ย่อยง่าย นมควรเป็นนมพร่องมันเนย ควรปรุงอาหารด้วยวิธีต้มปิ้งหรือนึ่งแทนการทอด การเลือกใช้น้ำมันต้องใช้น้ำมันพืช แทนน้ำมันจากสัตว์ เพื่อลดโคเลสเตอรอลในเลือดและลดภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดหัวใจ (ประเสริฐ อัสสันตชัย, 2552)

2.5 การรับประทานอาหารที่มีเส้นใยสูง ควรรับประทานผักและผลไม้ เพราะในผักและผลไม้มีใยอาหาร ซึ่งจะรวมตัวกับน้ำดีที่ร่างกายหลั่งออกมาช่วยในการย่อยและดูดซึมไขมัน ทำให้น้ำดีไม่มีโอกาสถูกดูดซึมกลับเข้าสู่ร่างกายได้อีก น้ำดีจึงถูกสร้างขึ้นใหม่ที่ตับ เป็นการใช้โคเลสเตอรอลในร่างกายมากขึ้น ทำให้โคเลสเตอรอลที่สะสมอยู่ในร่างกายลดลง จากกลไกนี้จึงสามารถเห็นได้ว่าการรับประทานผักและผลไม้ที่มีใยอาหารจะช่วยลดระดับโคเลสเตอรอลในเลือดลงได้ด้วย ส่งผลดีในเรื่องการลดความดันโลหิต และลดอุบัติการณ์เส้นเลือดหัวใจอุดตันได้

2.6 งดการดื่มเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์ องค์การอนามัยโลกได้กล่าวว่า การดื่มสุราเกิดกลไกที่ทำให้ความดันโลหิตสูงขึ้น คือ มีการเพิ่มของ Blood cortisol เพิ่มระดับของ Catecholamine และมีผลกระทบต่อระบบ Renin-angiotensin พวก Alcohol withdrawal จะทำให้มีการไหลเวียนโลหิตเพิ่มมากขึ้น ประมาณกันว่าร้อยละ 10 ของโรคโลหิตสูงมีสาเหตุมาจากการดื่มสุรา การดื่มสุราปริมาณมากจะทำให้กล้ามเนื้อหัวใจอ่อนแอ (Cardiomyopathy) แอลกอฮอล์เป็นสาเหตุทำให้มีไขมันในเลือดสูง(Hyperlipidemia) และสามารถเร่งให้เกิดภาวะหลอดเลือดแข็งตัวเร็วยิ่งขึ้น สำหรับระดับความดันโลหิตที่เปลี่ยนแปลงจากการดื่มแอลกอฮอล์คือ ผู้ที่ดื่มสุราในปริมาณที่มากกว่า 60 มิลลิลิตรต่อวันพบว่ามีโอกาสเป็นโรคความดันสูงได้ การดื่มแอลกอฮอล์ประมาณ 2 ออนซ์ต่อวัน จะทำให้ความดันโลหิตสูงขึ้น 1 มิลลิเมตรปรอท (ผ่องพรรณ อรุณแสง, 2552) ซึ่งการดื่มแอลกอฮอล์ในปริมาณที่เหมาะสมคือ ผู้ชายให้ดื่มไม่เกิน 2 หน่วย ผู้หญิงไม่เกิน 1 หน่วย (1 หน่วย = ½ ออนซ์ หรือ 15 มิลลิลิตร ดื่มวิสกี้ 2 ออนซ์ ดื่มไวน์ 10 ออนซ์ หรือดื่มเบียร์ได้ 24 ออนซ์) จะส่งผลให้ความดันซิสโตลิกลดลง 2-4 มิลลิเมตรปรอท (JNC 7, 2003)

2.7 งดการดื่มกาแฟ จากการศึกษาพบว่า การดื่มกาแฟทำให้ความดันโลหิตสูงขึ้น 5 - 15 มิลลิเมตรปรอท ภายใน 15 นาที ภายหลังการดื่มกาแฟประมาณ 2-3 ถ้วย ระดับความดันโลหิตจะสูงเช่นนี้ราว 2 ชั่วโมง การดื่มกาแฟเป็นประจำอาจจะไม่ผลทำให้ระดับความดันโลหิตสูงอย่างถาวรแต่อาจมีผลทางอ้อม โดยเมื่อรับประทานกาแฟจะมีผลทำให้นอนไม่หลับ ก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ การมีภาวะเครียดเป็นประจำก่อให้เกิดความดันโลหิตสูงอย่างถาวรได้ (ประเสริฐ อัสสันตชัย, 2552)

3. การออกกำลังกาย ออกกำลังกายเป็นประจำมีผลต่อระบบหัวใจและหลอดเลือด ทำให้หลอดเลือดขยายตัว แรงต้านภายในหลอดเลือดลดลง หลอดเลือดแดงมีความยืดหยุ่นดีขึ้น มีการลดการทำงานของระบบประสาทซิมพาธิก ทำให้ลดการหดตัวของหลอดเลือดแดงและลดแรงต้านของหลอดเลือดส่วนปลาย ความดันโลหิตจึงลดลง และการออกกำลังกายยังส่งผลให้มีการลดลงของระบบยับยั้งของโซเดียมโปแตสเซียมปั๊ม ทำให้การดูดกลับของน้ำและโซเดียมลดลง ส่งผลให้ปริมาณเลือดลดลง ทำให้ความดันโลหิตลดลง หัวใจบีบตัวได้แรงมากขึ้นและนานขึ้น ทำให้จำนวนเลือดที่สูบฉีดออกจากหัวใจในการบีบตัวแต่ละครั้งเพิ่มมากขึ้น จึงลดอัตราการเต้นของหัวใจ มีผลให้ความดันโลหิตลดลง ทำให้ควบคุมความดันโลหิตได้ดี การออกกำลังกายแบบแอโรบิกจะทำให้เส้นเลือดขยายตัว ทำให้ความดันโลหิตลดลง โดยพบว่าผู้ที่ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะมีผลทำให้ชีพจรในขณะพักลดลงด้วย โดยผ่านทางกลไกของระบบประสาทซิมพาธิกและฮอโมนโพสตาแกรนดิน การออกกำลังกายอย่างน้อยวันละ 30 นาที ทุกวันสามารถลดระดับความดันโลหิตได้ 4-9 มิลลิเมตรปรอท (Chobanian et al., 2003)

4. การผ่อนคลายความเครียด เป็นวิธีการหรือเทคนิคที่นำมาใช้เพื่อลดความตึงเครียดที่มีสาเหตุมาจากร่างกายและจิตใจ โดยการฝึกให้บุคคลสามารถบังคับกล้ามเนื้อที่อยู่ได้อานาจจิตใจ ในเวลาใดก็ตามที่ต้องการ เป็นการฝึกเพื่อช่วยลดเฉพาะอาการที่เกิดจากความเครียด โดยไม่มุ่งแก้ปัญหาที่เป็นสาเหตุของความเครียดนั้น ๆ วิธีการฝึกการผ่อนคลายมีอยู่ด้วยกันหลายวิธี เช่น การฝึกสมาธิ การสะกดจิตตนเอง การฝึกโดยการผ่อนคลายกล้ามเนื้อทีละส่วนอย่างต่อเนื่อง (Progressive muscle relaxation) เป็นต้น การฝึกการผ่อนคลายความเครียด จะทำให้มีผลต่อการตอบสนองของระบบประสาทอัตโนมัติ ลดฮอโมนที่มีผลต่อประสาท ลดปริมาณการใช้ออกซิเจนในร่างกาย การเผาผลาญในร่างกายต่ำลง ลดอัตราการหายใจและการเต้นของหัวใจลดความตึงตัวของกล้ามเนื้อ ลดการหดตัวของผนังหลอดเลือดหัวใจเวเนทรีเคิล ลดความดันโลหิตทั้งในช่วงหัวใจบีบตัวและคลายตัว การผ่อนคลายความเครียด จึงเป็นสิ่งสำคัญในการลดความดันโลหิต นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้เทคนิคคลายเครียดในการรักษา ผู้ป่วยเป็นรูปแบบการรักษาที่ใช้เพิ่มมากขึ้น การรักษาโดยวิธีทำให้ผ่อนคลายความเครียดภายใน 3 เดือน มีผลให้ระดับซิสโตลิกและไดแอสโตลิกลดลง (Chobanian et al., 2003)

5. งดสูบบุหรี่ การสูบบุหรี่จะมีผลให้ระดับของไขมันที่มีความหนาแน่นสูง (High density lipoprotein [HDL]) ต่ำลงทำให้มีการเกาะกลุ่มของเกร็ดเลือด (Platelet aggregation) เพิ่มขึ้น และเป็นสาเหตุของการหดตัวของหลอดเลือดแดง ส่วนสารนิโคตินในบุหรี่จะเป็นตัวกระตุ้นการหลั่งแคทีโคลามีน ซึ่งมีผลทำให้หลอดเลือดตีบตัวมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาพบว่าบุหรี่ 1 มวน มีผลทำให้หลอดเลือดตีบตัวอย่างน้อย 1 ชั่วโมง และคนที่สูบบุหรี่จะมีระดับของคาร์บอนมอนนอกไซด์ในเลือดสูง ซึ่งจะไปจับกับเม็ดเลือดแดงได้ดีกว่าออกซิเจน ทำให้เนื้อเยื่อขาดออกซิเจนมากยิ่งขึ้น และผู้ที่สูบบุหรี่จัด 20 มวนต่อวัน เสี่ยงต่อการเกิดโรคความดันโลหิตสูงถึง 6.5 เท่า (ผ่องพรรณ อรุณแสง, 2552)

ตารางการรักษาความดันโลหิตสูงโดยใช้ Lifestyle Medicine หรือ Lifestyle modifications

การปรับพฤติกรรม	วิธีการ	ประโยชน์
ลดน้ำหนัก	ควบคุมน้ำหนักตัวให้ปกติ BMI 18.9-24.9 กิโลกรัมต่อตารางเมตร	น้ำหนักที่ลดลง 10 กิโลกรัม ลดความดันโลหิตได้ 5-20 มม.ปรอท
ลดเกลือโซเดียม (ลดเค็ม)	รับประทานเกลือไม่เกิน 6 กรัม หรือประมาณ 1 ช้อนชาต่อวัน	ลดความดันโลหิตได้ 2-8 มิลลิเมตรปรอท
การรับประทานหารูปแบบ DASH	เพิ่มการรับประทานผัก ผลไม้และผลิตภัณฑ์จากนมที่มีไขมันต่ำ ลดการรับประทานไขมันรวมและไขมันอิ่มตัว	ลดความดันโลหิตได้ 8-14 มิลลิเมตรปรอท
การดื่มเครื่องดื่มประเภทแอลกอฮอล์	ผู้ชายให้ดื่มไม่เกิน 2 หน่วย ผู้หญิงไม่เกิน 1 หน่วย (1 หน่วย = ½ ออนซ์ หรือ 15 มิลลิลิตร ดื่มวิสกี้ 2 ออนซ์ ดื่มไวน์ 10 ออนซ์ หรือดื่มเบียร์ได้ 24 ออนซ์)	ลดความดันโลหิตได้ 2-4 มิลลิเมตรปรอท
การออกกำลังกาย	ออกกำลังกายแบบแอโรบิคอย่างสม่ำเสมอ เช่น เดินเร็ว ๆ อย่างน้อยวันละ 30 นาที สัปดาห์ละ 5-6 วัน	ลดความดันโลหิตได้ 4-9 มิลลิเมตรปรอท

สรุป โรคความดันโลหิตสูง หมายถึง ภาวะที่ความดันซิสโตลิก (ช่วงบน) มีค่าตั้งแต่ 130 มิลลิเมตรปรอทขึ้นไป และ/หรือความดันไดแอสโตลิก (ช่วงล่าง) มีค่าตั้งแต่ 80 มิลลิเมตรปรอทขึ้นไป การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความดันโลหิตสูง โดยการบริโภคอาหารควบคุมความดันหรืออาหารแดช (Dietary approaches to stop hypertension–DASH Diet) เน้นรับประทานผักผลไม้ที่มีกากใย ผลิตภัณฑ์นมที่มีไขมันต่ำ เมล็ดธัญพืช ถั่วต่างๆ ลดการบริโภคเนื้อสัตว์ใหญ่ แป้ง น้ำตาล ของหวาน ไขมันอิ่มตัว ลดการบริโภคอาหารเค็มหรือโซเดียม งดหรือลดการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยผู้ชายให้ดื่มได้ไม่เกินวันละ 2 หน่วยการดื่ม (Drink) ซึ่งเทียบเท่ากับ วิสกี้ 90 มิลลิลิตร ไวน์ 300 มิลลิลิตร หรือเบียร์ 720 มิลลิลิตร ส่วนผู้หญิงให้ดื่มได้ไม่เกิน 1 หน่วยการดื่ม งดการสูบบุหรี่ ลดน้ำหนักให้มีดัชนีมวลกาย (BMI) น้อยกว่า 25 กก./ม.² ออกกำลังกายเป็นประจำให้ได้เกือบทุกวัน เช่น เดินเร็ว วิ่งเหยาะ ขี่จักรยาน ว่ายน้ำ อย่างน้อยวันละ 30 นาที รักษาสุขภาพจิตให้ดี ไม่เครียด เข้าใจและยอมรับชีวิต รวมถึงการหมั่นฝึกผ่อนคลายความเครียดและบริหารสุขภาพจิตอยู่เสมอ เช่น สวดมนต์ ทำสมาธิ โยคะ รำมวยจีน ซิ้ง ร้องเพลง เล่นดนตรี หรือทำงานอดิเรกต่าง ๆ โดยผู้ที่มีความดันโลหิตสูงสามารถลดน้ำหนักด้วยการควบคุมปริมาณอาหารและจำนวนแคลอรีที่รับประทานแต่ละมื้อในสัดส่วนอาหารที่เหมาะสม ลดเค็ม ออกกำลังกายสม่ำเสมอและลดปัจจัยเสี่ยง เช่น ความเครียด การสูบบุหรี่และเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย กองโภชนาการ. (2546). คณะกรรมการจัดทำข้อกำหนดสารอาหารที่ควรได้รับประจำวันสำหรับคนไทย.

ปริมาณสารอาหารอ้างอิงที่ควรได้รับประจำวันสำหรับคนไทย พ.ศ. 2546. พิมพ์ครั้งที่ 3: นนทบุรี

ความดันโลหิตสูง (Hypertension) อาการ, สาเหตุ, การรักษา, วิธีป้องกัน. เข้าถึงเมื่อ 21 พฤษภาคม 2562 ได้จาก

<https://medthai.com/โรคความดันโลหิตสูง>

ประเสริฐ อัสสันตชัย. (2552). **ปัญหาสุขภาพที่พบบ่อยในผู้สูงอายุและการป้องกัน**. กรุงเทพฯ: ยูเนี่ยนครีเอชั่น

ผ่องพรรณ อรุณแสง. (2552). **การพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด. พิมพ์ครั้งที่ 10. ขอนแก่น : คลังนานา**
วิทยาขอนแก่น.

พีระ บุรณะกิจเจริญ. (2553). **โรคความดันโลหิตสูงปฐมภูมิ. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.**

วิชัย เอกพลากร (บ.ก.). (2557). **รายงานการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย ครั้งที่ 5 พ.ศ. 2557.**
นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

พัชรนันท์ ศรีพัฒน์วัชร. (2559). **Lifestyle Medicine ปรับสมดุลพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลแห่งชีวิต. เข้าถึงเมื่อ 12**
ตุลาคม 2562 ได้จาก<https://www.samitivejhospitals.com/th/lifestyle-medicine/>

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2560). แผนยุทธศาสตร์สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ 5 ปี
(2560-2564). นนทบุรี

สมาคมความดันโลหิตสูงแห่งประเทศไทย. (2562). แนวทางการรักษาโรคความดันโลหิตสูงในเวชปฏิบัติทั่วไป พ.ศ. 2562.

Chobanian, Aram V., et al. (2003). The seventh report of the joint nation committee on prevention, evaluation and treatment of high blood pressure: JAMA. 289, (May 21, 2003) 2560-2572.

House, J. S. (1981). **Work stress and social support.** MA: Addison-Wesley Publication.

Joint National Committee. (2003). The seventh report of the joint nation committee on prevention, detection, evaluation and treatment of high blood pressure: The JNC 7 report. **Journal of the American Medical Association, 289, 2560-2572.**

Nutbeam D. (2000). **Health literacy as a public health goal: a challenge for contemporary health education and communication strategies into health 21th century.** Health Promotion International, Printed in Great Britain. 2000;15(8).

Roger, R.W. (1986). **Protection Motivation Theory.** Health Education Research Theory and Practice. 1(1986): 153 – 161.

Vaskomen, T. (2003). Dietary minerals and modification of cardiovascular risk factors. **Journal of Nutritional Biochemistry, 14, 149-560.**

ผู้วิจัย วิราสิริรี วสีวีรสิริ
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ จันทรมณี
รองศาสตราจารย์ ดร. ประภาเพ็ญ สุวรรณ
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

การสนับสนุนการจัดการดูแลตนเองเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของการดูแลผู้ป่วยโรคเบาหวานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีพฤติกรรมในการดูแลตนเองที่จำเป็น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัต ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ด้านพฤติกรรม ด้านการรู้คิด ด้านอารมณ์ โดยโรคเบาหวานประเภทที่ 2 เป็นโรคเรื้อรังที่ไม่สามารถจะรักษาให้หายขาดได้แต่สามารถมีชีวิตรอยู่ได้อย่างมีความสุขเหมือนคนปกติทั่วไป วัตถุประสงค์หลักของการจัดการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่รุนแรงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว การจัดการตนเองเป็นการปฏิบัติกิจกรรมโดยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการมีการสนับสนุนให้ผู้ป่วยเกิดความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เน้นการให้ความรู้และกิจกรรมการส่งเสริมทักษะ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่การเรียนรู้ เน้นการจัดการกับอาการ การจัดการด้านกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อนที่รุนแรงของโรคเบาหวานซึ่งเป็นโรคเรื้อรังที่นับวันจะมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้น ถ้าผู้ป่วยโรคเบาหวานไม่สามารถควบคุมสภาวะของโรคเบาหวานได้จะทำให้เกิดปัญหาภาวะแทรกซ้อนที่รุนแรงกับอวัยวะของร่างกาย เช่น ตา ไต หัวใจ สมอ และเท้า

คำสำคัญ : การจัดการดูแลตนเอง การป้องกันภาวะแทรกซ้อน ผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2

Self-care management support is one of the important missions of caring for patients with diabetes in order to encourage them to have necessary self-care behaviors. The phenomenon that occurs dynamically consists of 3 components; behavior, cognitive, emotion. Type 2 diabetes is a chronic disease that cannot be cured, yet patients can live happily like ordinary people. The main objective of self-care management is to prevent serious complications and long-term consequences. Self-management is an activity through the participation between service recipients and service providers. There is a support for patients to be willing to change their behaviors by focusing on providing knowledge and skills promotion activities. The behavior modification to learning focuses on the management in terms of

symptom, physical, mental, emotional, and social in order to prevent serious complications of the diabetes, the chronic disease, that still increases the number of patients. If the diabetic patients are unable to control the condition of the diabetes, it will cause serious complications with the body's organs such as eyes, kidneys, heart, brain, and feet.

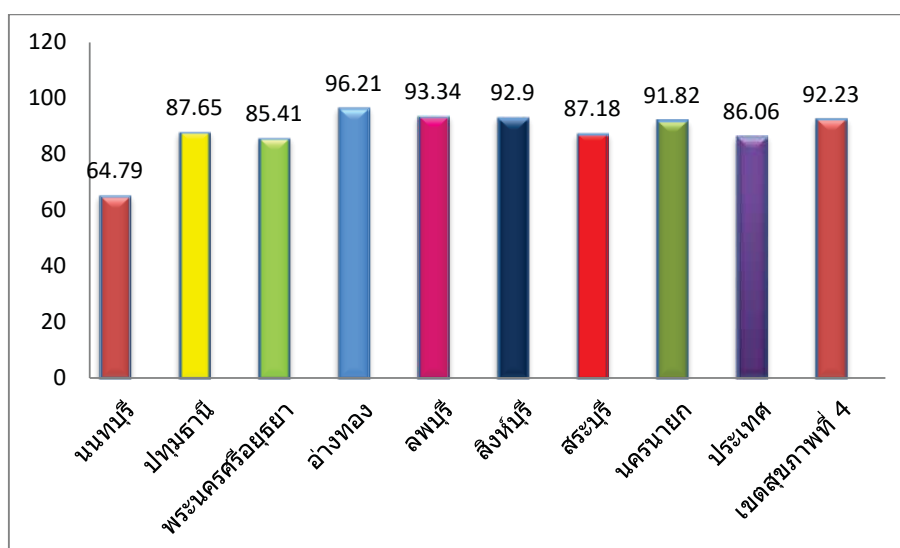
Keywords : Self - Care Management, Complications Prevention, Type 2 Diabetic Patients

บทนำ

ปัจจุบันมีการสนับสนุนใช้แนวทางการจัดการดูแลตนเองมาปรับใช้ในโรคเรื้อรังมากขึ้น โดยเฉพาะโรคเบาหวานที่ไม่สามารถจะรักษาให้หายขาดได้แต่สามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขเหมือนคนปกติทั่วไป จุดประสงค์หลักเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว โดยการนำมาปรับใช้ในการจัดการตนเองเป็นการปฏิบัติกิจกรรมโดยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการมีการสนับสนุนให้ผู้ป่วยเกิดความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เน้นการให้ความรู้และกิจกรรมการส่งเสริมทักษะ (Barlow et al., 2002) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่การเรียนรู้ (Bandura, 1986) เน้นการจัดการกับอาการ การจัดการด้านกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความรุนแรงของโรค (Barlow et al., 2002) โรคเบาหวานเป็นโรคเรื้อรังที่นับวันจะมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้น ทั้งในประชากรทั่วโลกรวมถึงประเทศไทย สหพันธ์โรคเบาหวานนานาชาติรายงานว่าในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนผู้ป่วยโรคเบาหวานทั่วโลก 415 ล้านคน มีกลุ่มเสี่ยงที่จะเปลี่ยนเป็นผู้ป่วยรายใหม่ จำนวน 318 ล้านคน คาดว่าในปี พ.ศ. 2583 จำนวนผู้ป่วยโรคเบาหวานทั่วโลก จะเพิ่มขึ้นเป็น 642 ล้านคน เป็นผู้หญิงถึง 313 ล้านคน หรือประมาณครึ่งของผู้ป่วยเบาหวานเป็นผู้หญิง จะมี ผู้หญิง 2 ใน 5 ที่ป่วยเป็นเบาหวานอยู่ในวัยเจริญพันธุ์ (องค์การอนามัยโลก, 2562) สถานการณ์ในประเทศไทยในปี 2556 มีผู้เสียชีวิตจากโรคเบาหวานทั้งหมด 9,647 ราย หรือเฉลี่ยวันละ 27 คน คิดเป็นอัตราการตายด้วยโรคเบาหวาน 14.93 ต่อประชากรแสนคน และจากข้อมูล ระบบรายงาน HDC พบว่า ปีงบประมาณ 2560 มีผู้ป่วยโรคเบาหวานที่สามารถควบคุมระดับน้ำตาลได้ดีมีเพียงร้อยละ 23.13 ซึ่งหากผู้ป่วยควบคุมสภาวะของโรคได้ไม่ดีจะทำให้เกิดปัญหาภาวะแทรกซ้อนทั้งเรื่องของ ตา ไต หัวใจ สมอง หรือเท้า อัตราผู้ป่วยรายใหม่โรคเบาหวานเป็น 582.81 ต่อแสนประชากร การสำรวจสภาวะสุขภาพอนามัยของประชาชนไทย โดยการตรวจร่างกายครั้งที่ 4 ปี 2551-2552 พบความชุกของโรคเบาหวานในประชากรไทยอายุ 15 ปีขึ้นไปร้อยละ 6.9 หรือประมาณ 3,185,639 คน โดยเพศหญิงมีความชุกสูงกว่าในเพศชาย คือ ร้อยละ 7.7 และ 6 ตามลำดับ นอกจากนี้ความชุกจะเพิ่มขึ้นตามอายุ กล่าวคือ จากร้อยละ 0.6 ในกลุ่มอายุ 15-29 ปี และพบสูงสุดในกลุ่มอายุ 60-69 ปีร้อยละ 16.7 และที่สำคัญ 1 ใน 3 ของผู้ที่ป่วยเป็นเบาหวานไม่เคยได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นเบาหวานมาก่อน กลุ่มอายุ 15-29 ปี เป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับการวินิจฉัยมากที่สุด สัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้รับการวินิจฉัยจะลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้นจนต่ำสุดในช่วงอายุ 70-79 ปี เพศชาย ทุกกลุ่มอายุมีสัดส่วนของการไม่เคยได้รับการวินิจฉัยมาก่อนสูงกว่าในผู้หญิงในกลุ่มอายุเดียวกันและมีสัดส่วนของผู้ที่รักษาและควบคุมระดับน้ำตาลได้ตามเกณฑ์น้อยกว่าเพศหญิงเกือบทุกกลุ่มอายุ ข้อมูลล่าสุดจากการสำรวจสภาวะสุขภาพอนามัยของประชาชนไทยครั้งที่ 5 ปี พ.ศ. 2557 พบความชุกของโรคเบาหวานในประชากรไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เพิ่มขึ้นเป็น

ร้อยละ 8.9 หรือมีจำนวนผู้ป่วยเบาหวาน ประมาณ 5 ล้านคน สถานการณ์กลุ่มเสี่ยงเบาหวาน ปี 2560 ของเขตสุขภาพที่ 4 จำนวน 94,844 ราย และกลุ่มเสี่ยงได้รับการตรวจซ้ำ ปี 2561 จำนวน 81,620 ราย คิดเป็นร้อยละ 86.06 และได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นโรคเบาหวาน รายใหม่ ปี 2561 จำนวน 1,552 ราย คิดเป็น อัตราผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยงเบาหวาน ร้อยละ 1.74 พบว่าจังหวัดที่มีอัตราผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยงเบาหวานสูง ได้แก่ จังหวัดสระบุรี ร้อยละ 2.31 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ร้อยละ 2.05 และจังหวัดอ่างทอง ร้อยละ 2.05 (กรมควบคุมโรค, 2561) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ร้อยละของประชากรกลุ่มเสี่ยงเบาหวานในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 4 ของปีที่ผ่านมาได้รับการตรวจน้ำตาลซ้ำ ปีงบประมาณ 2561



ที่มา : ข้อมูลจากรายงาน กรมควบคุมโรค, 2561

การสนับสนุนใช้แนวทางการจัดการดูแลตนเองมาปรับใช้ในโรคเรื้อรังมากขึ้น โดยเฉพาะ โรคเบาหวานที่ไม่สามารถจะรักษาให้หายขาดได้แต่สามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขเหมือนคนปกติทั่วไป วัตถุประสงค์หลักเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว โดยการนำมาปรับใช้ในการจัดการตนเองเป็นการปฏิบัติกิจกรรมโดยมีส่วนร่วมระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการมีการสนับสนุนให้ผู้ป่วยเกิดความตั้งใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เน้นการให้ความรู้และกิจกรรมการส่งเสริมทักษะ (Barlow et al., 2002) และเพื่อลดความชุกของโรคเบาหวานในประชากรไทยที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ที่เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 8.9 บทความวิชาการนี้ผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการจัดการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนสำหรับผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 และเพื่อนำไปดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ การจัดการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนสำหรับผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ต่อไป

การจัดการดูแลตนเองมีความสำคัญอย่างไร

แนวคิดการจัดการด้วยตนเองของ บาร์โลว์ (Barlow, Wright, Sheasby, Turner, & Hainsworth, 2002) มีจุดเน้นอยู่ที่บุคคลจะมีการจัดการตนเองในการปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทางด้านสุขภาพที่มีความซับซ้อน แสดงให้เห็นถึงความเชื่อและค่านิยมในตัวบุคคลและครอบครัวที่จะจัดการตนเองเมื่อมีปัญหาทางด้านสุขภาพถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกันสำหรับบุคคลและสมาชิกครอบครัว โดยครอบครัวมีส่วนในการทำให้การจัดการตนเองดีขึ้นและมีพฤติกรรมดูแลตนเองที่ดีขึ้น การจัดการตนเองเป็น ปรัชญาการณ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัต ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) เป็นขั้นตอนของการสังเกต ติดตามและ บันทึกพฤติกรรมของตนเอง พฤติกรรมที่สังเกตและติดตามอาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นเหตุหรือพฤติกรรมที่เป็นผลทั้งที่เหมาะสม และไม่เหมาะสม นอกจากนี้ยังรวมถึงการสังเกต ติดตามและบันทึกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัญหาสุขภาพ ที่บุคคลกำลังพยายามจัดการด้วยการติดตามตนเองทำให้บุคคลระมัดระวัง ที่จะไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ แต่จะแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แทน การแสดงพฤติกรรม จึงเป็นไปอย่างรู้ตัวหรือมีสติ

2. ด้านการรู้คิด (Cognitive) เป็นการตระหนักรู้และควบคุมกระบวนการรู้คิดของบุคคล คือรู้ว่า ตนกำลังอยู่ในกระบวนการคิดใด และสามารถควบคุมตนเองให้ทำตามนั้นได้ โดยการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการรู้คิดเป็นการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางสมองของบุคคลในการคิดและเรียนรู้เรื่องต่างๆ เช่น การใช้เหตุผล การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ซึ่งมักได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมทั้งจากภายนอกและภายในตัวบุคคล การเรียนรู้โดยใช้กระบวนการคิดเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการใช้กระบวนการรู้คิดของผู้ป่วย โดยนำความรู้เกี่ยวกับกระบวนการรู้คิดมาใช้ในการส่งเสริมการดูแลตนเอง และการประเมินการคิดของตนเอง การคิดเกี่ยวกับการคิดนับเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยมีความรู้อยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้ครอบครัวมีส่วนกระตุ้นผู้ป่วยการจัดการตนเองเพื่อควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านอารมณ์ (Emotion) โดยเชื่อว่าความรู้สึกและความเชื่อ ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการจัดการตนเองของบุคคลในการปฏิบัติพฤติกรรม ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้บอกเล่าถึง ความรู้ ความเชื่อที่ในการการปฏิบัติตัวที่ผ่านมาในการดูแลตนเอง และสะท้อนคิดให้รู้ว่าคุณรู้สึกและความเชื่อใดถูกหรือผิดแล้วจึงให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับโรคเบาหวาน และวิธีการจัดการตนเองในการควบคุมโรคและระดับ HbA1c ให้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพราะหากผู้ป่วยและครอบครัวมีความรู้ที่ดีก็จะทำให้เกิดพฤติกรรม การจัดการตนเองที่เหมาะสมส่งผลให้เกิดการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้

ภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวานรุนแรงเป็นอย่างไร

ความหมายและความสำคัญของโรคเบาหวานในส่วนนี้ผู้เขียนได้นำเสนอสาเหตุหรือปัจจัยของการเกิดโรคเบาหวานซึ่งเป็นโรคไม่ติดต่อที่หากเป็นแล้วไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้แต่สามารถป้องกันภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวานได้โดยมีสาระน่ารู้ดังต่อไปนี้

โรคเบาหวาน หมายถึง ภาวะที่เกิดจากความผิดปกติของร่างกายหรือโรคเรื้อรังซึ่งมีสาเหตุมาจากกรรมพันธุ์ และหรือเป็นความบกพร่องที่เกิดขึ้นจากการผลิตอินซูลินของตับอ่อนหรือเกิดจากการผลิตอินซูลินไม่มีประสิทธิภาพ เป็นผลทำให้ระดับน้ำตาลในเลือดสูงขึ้นและทำให้เกิดการทำลายต่อระบบต่างๆของร่างกายโดยเฉพาะหลอดเลือดและระบบประสาท (WHO, 2002)

โรคเบาหวาน หมายถึง กลุ่มของโรคที่เกิดจากความผิดปกติของกระบวนการเผาผลาญอาหาร (Metabolism) มีลักษณะของน้ำตาลในเลือดสูง ซึ่งเป็นผลจากความผิดปกติของการหลั่งอินซูลินและ/หรือการออกฤทธิ์ของอินซูลิน ภาวะน้ำตาลในเลือดสูงเรื้อรังมีความสัมพันธ์กับความเสื่อมการสูญเสียหน้าที่และความล้มเหลวของอวัยวะที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตา ไต ระบบประสาทและหลอดเลือด (The Expert Committee on the Diagnosis and Classification of Diabetes Mellitus, 2002)

ประเภทของโรคเบาหวาน

โรคเบาหวานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทตามการแบ่งของสมาคมโรคเบาหวาน แห่งสหรัฐอเมริกา (ADA) และองค์การอนามัยโรค (WHO) ดังนี้

การแบ่งประเภทโรคเบาหวานตามสมาคมโรคเบาหวานแห่งสหรัฐอเมริกา (ADA, 2000)

1. โรคเบาหวานชนิดที่ 1 (Type I Diabetes Mellitus) หรือก่อนหน้านี้เรียกว่า โรคเบาหวานชนิดพึ่งอินซูลิน (Independent onset Diabetes Mellitus: IDDM) หรือโรคเบาหวานที่เกิดในวัยเด็ก (Juvenile onset Diabetes Mellitus) โรคเบาหวานชนิดที่ 1 เกิดขึ้นเมื่อระบบฮอร์โมนของร่างกายทำลาย เบต้าเซลล์ของตับอ่อน ซึ่งเป็นเซลล์ของร่างกายที่สร้างฮอร์โมนอินซูลินที่มีหน้าที่ในการควบคุมระดับน้ำตาลในเลือด โรคเบาหวานชนิดนี้มักพบในวัยเด็กหรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น การรักษาจำเป็นต้องได้รับยาฉีดทุกวัน พบได้ประมาณร้อยละ 5 – 10

การวินิจฉัยโรคเบาหวานทั้งหมด ปัจจัยเสี่ยงของโรคเบาหวานชนิดที่ 1 คือ ระบบออโตอิมมูน (Autoimmune) กรรมพันธุ์และปัจจัยสิ่งแวดล้อม

2. โรคเบาหวานชนิดที่ 2 (Type II Diabetes Mellitus) หรือก่อนหน้านี้เรียกว่า โรคเบาหวานชนิดไม่พึ่งอินซูลิน (Non – Insulin dependent onset Diabetes Mellitus : NIDDM) หรือโรคเบาหวานที่เกิดในวัยผู้ใหญ่ (Adult onset Diabetes Mellitus : AODM) โรคเบาหวานชนิดนี้พบได้ร้อยละ 90 – 95 ของโรคเบาหวานทั้งหมด มักเกิดจากการต่อต้านอินซูลิน ความผิดปกติของเซลล์ที่ไม่สามารถใช้อินซูลินได้อย่างเหมาะสม โรคเบาหวานชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับอายุ ความอ้วน มีประวัติเป็นโรคเบาหวานในครอบครัว เคยเป็นโรคเบาหวานขณะตั้งครรภ์มาก่อน ความทนต่อน้ำตาลบกพร่อง การถูกจำกัดการเคลื่อนไหวของร่างกายและเชื้อชาติ

3. โรคเบาหวานขณะตั้งครรภ์ (Gestational Diabetes Mellitus) คือ ลักษณะของความทนต่อกลูโคสไม่ได้ขณะตั้งครรภ์ มักพบในหญิงตั้งครรภ์ที่อ้วน เคยมีประวัติคนในครอบครัวเป็นโรคเบาหวานโรคเบาหวานขณะตั้งครรภ์นี้ จำเป็นที่จะต้องได้รับการรักษาเพื่อรักษาระดับน้ำตาลในเลือดให้อยู่ในระดับปกติเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนต่อทารกในครรภ์ โดยประมาณร้อยละ 5 – 10 ภายหลังการตั้งครรภ์มีผู้หญิงที่เป็นโรคเบาหวานขณะตั้งครรภ์กลายเป็นโรคเบาหวานชนิดที่ 2 และ

ประมาณร้อยละ 20-50 ผู้หญิงที่เคยเป็นโรคเบาหวานขณะตั้งครรภ์มีโอกาสเป็นโรคเบาหวาน อีก 5 – 10 ปีต่อมา

4. โรคเบาหวานที่เกิดจากสาเหตุอื่น ๆ เช่น สภาวะทางพันธุกรรม การผ่าตัด การใช้ยา ภาวะทุพโภชนาการ การติดเชื้อ และการเจ็บป่วยอื่น ๆ ซึ่งโรคเบาหวานชนิดนี้พบได้ประมาณร้อยละ 1 – 5 ของโรคเบาหวานทั้งหมด

การแบ่งประเภทโรคเบาหวานตามองค์การอนามัยโลก (WHO, 2002)

1) โรคเบาหวานชนิดที่ 1 (Type 1 Diabetes Mellitus) เป็นรูปแบบที่เคยรู้จักในชื่อโรคเบาหวานชนิดพึ่งอินซูลินเป็นโรคเบาหวานที่เกิดจากตับอ่อนล้มเหลวในการผลิตอินซูลินที่มีความสำคัญในการดำรงชีวิต โรคเบาหวานชนิดนี้มักเกิดในวัยเด็กและวัยรุ่น แต่ก็สามารถเกิดขึ้นในช่วงวัยอื่นๆได้เช่นกัน ส่วนใหญ่เกิดจากความผิดปกติของระบบพันธุกรรม

2) โรคเบาหวานชนิดที่ 2 (Type 2 Diabetes Mellitus) เป็นรูปแบบที่เคยรู้จักในชื่อโรคเบาหวานชนิดไม่พึ่งอินซูลิน เป็นผลจากการที่ร่างกายไม่สามารถตอบสนองต่อการเกิดทำงานในการผลิตอินซูลินจากตับอ่อน โรคเบาหวานชนิดนี้พบบ่อยที่สุด คือ ประมาณร้อยละ 90 ของโรคเบาหวานทั้งหมด ส่วนมากเกิดในวัยผู้ใหญ่ แต่ก็สามารถเกิดในวัยรุ่นได้เช่นเดียวกันโรคเบาหวานชนิดนี้สามารถถ่ายทอดได้ทางกรรมพันธุ์

สาเหตุของโรคเบาหวาน

ประเทศไทยพบผู้เป็นเบาหวานตั้งแต่ช่วงอายุ 15 ปีขึ้นไปประมาณทั้งสิ้นถึงเก้าแสนคน นอกจากนั้นยังพบว่าเมื่ออายุสูงขึ้นมีโอกาสเป็นเบาหวานได้ง่ายขึ้น ได้แก่ประชากรอายุระหว่าง 40 – 60 ปีจะพบประมาณร้อยละ 4-7 และอายุ 60 ปี ขึ้นไปอาจพบสูงถึงร้อยละ 5-10 ปัจจัยที่อาจเป็นต้นเหตุของการเกิดโรคดังนี้

1. น้ำหนักเกิน ความอ้วน และขาดการเคลื่อนไหวออกกำลังกายที่เพียงพอ
2. กรรมพันธุ์ มักพบโรคนี้ในผู้ที่มียีนบิดา มารดา เป็นเบาหวาน ลูกมีโอกาสเป็นเบาหวาน 6 - 10 เท่า ของคนที่เป็นเบาหวาน
3. จากเชื้อโรคหรือยาบางชนิดไปทำลายเซลล์ของตับอ่อนทำให้ตับอ่อนไม่สามารถหลั่งฮอร์โมนอินซูลินได้เพียงพอ
4. เกิดร่วมกับโรคต่อมไร้ท่อบางชนิด เช่น โรคเนื้องอกของต่อมใต้สมองหรือต่อมหมวกไต

พยาธิสภาพและกลไกการเกิดโรคเบาหวาน

1. พยาธิสภาพและกลไกการเกิดโรคเบาหวานชนิดที่ 1 เกิดจากภาวะที่เบต้าเซลล์ที่อยู่บริเวณ Islet of Langerhan ในตับอ่อนถูกออโตมูนของร่างกายถูกทำลาย ทำให้ไม่สามารถสร้างอินซูลินได้ ก่อให้เกิดการขาดอินซูลินโดยสมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยอินซูลินชนิดฉีดเพื่อป้องกันภาวะคีโตซิส (Ketosis) และเพื่อการดำรงชีวิตต่อไป ถ้าร่างกายปราศจากอินซูลิน ผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 1 จะเสียชีวิตอย่างรวดเร็วจากภาวะ Ketoacidosis ซึ่งเป็นภาวะที่อันตรายอย่างรุนแรงเกิดขึ้นเมื่อร่างกายมีระดับของคีโตนอยู่ในระดับสูงหรือร่างกายมีภาวะเลือดเป็นกรดมากขึ้นและทำให้เกิดภาวะหมดสติจากโรคเบาหวานหรือเสียชีวิตได้

2. พยาธิสภาพและกลไกการเกิดโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ผู้ป่วยยังสามารถผลิตอินซูลินได้แต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของร่างกายมักเกิดขึ้นกับผู้ที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปและมีอัตราการเกิดโรคเพิ่มขึ้นเมื่ออายุเพิ่มขึ้นและเป็นโรคที่สามารถถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรม การเกิดของโรคได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมทั้งการออกกำลังกายอาหารและความอ้วน ซึ่งปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญที่สุดที่พบว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงคือความอ้วนและยังพบว่า การเพิ่มขึ้นของระดับความอ้วนจะเพิ่มความเสี่ยงในการเป็นโรคเบาหวานชนิดที่ 2 อีกด้วย โรคเบาหวานชนิดนี้มีความผิดปกติใหญ่ๆ 2 อย่าง คือ

1) ภาวะดื้อต่ออินซูลิน (Insulin resistance) คือภาวะที่เนื้อเยื่อมีจำนวนรีเซพเตอร์ต่ออินซูลินลดลง ทำให้มีการนำน้ำตาลในกล้ามเนื้อมาใช้ลดลง หรือภาวะที่อินซูลินจับกับรีเซพเตอร์ได้แต่มีความผิดปกติในการทำปฏิกิริยาในเซลล์มีผลทำให้เนื้อเยื่อไม่สามารถนำกลูโคสไปใช้เป็นพลังงานได้ นอกจากนี้ยังมีการผลิตน้ำตาลจากตับเพิ่มขึ้นด้วย กล่าวคือ มีการเพิ่มขึ้นของกระบวนการสังเคราะห์ (Gluconeogenesis) จากตับซึ่งเป็นผลจากความผิดปกติของความสามารถของอินซูลินและน้ำตาลที่ตามปกติแล้วสามารถระงับการหลั่งน้ำตาลจากเซลล์ตับได้การที่ร่างกายขาดอินซูลิน ทำให้กลูโคสที่ได้รับจากอาหารไม่สามารถเก็บสะสมที่ตับในรูปของไกลโคเจนได้ระดับน้ำตาลในเลือดจึงสูง เมื่อระดับน้ำตาลในเลือดสูงเกินความสามารถของไต (Renal threshold) ที่จะดูดซึมกลูโคสไว้ได้หมด ทำให้น้ำตาลในเลือดที่สูงนี้ถูกขับออกมาทางปัสสาวะเป็นผลทำให้ตรวจพบน้ำตาลในปัสสาวะและเมื่อกลูโคสถูกขับออกมาทางปัสสาวะมากๆ จะทำให้เกิดภาวะ ออสโมติกไดยูรีซิส (Osmotic diuresis) ร่างกายจะเสียน้ำและอิเล็กโทรไลต์ออกมามากพร้อมกับปัสสาวะมาก (Polyuria) และเมื่อเสียน้ำมากผู้ป่วยจึงรู้สึกกระหายน้ำเพิ่มขึ้น (Polydipsia) นอกจากกระบวนการดังกล่าว การขาดอินซูลินจะทำให้เกิดกระบวนการสังเคราะห์น้ำตาล (glucogenolysis) และกระบวนการผลิตน้ำตาล (gluconeogenesis) ทำให้ระดับน้ำตาลในเลือดสูง เกิดการสลายโปรตีนที่ตับและกล้ามเนื้อ และเกิดการสลายไขมันเพื่อนำมาใช้เป็นพลังงาน

2) มีการหลั่งอินซูลินน้อยกว่าปกติ (Insulin deficiency) คือ มีการหลั่งอินซูลินลดลงกว่าปกติทำให้ระดับน้ำตาลในเลือดสูงขึ้น มีอาการและอาการแสดงของโรคเบาหวาน แต่โรคเบาหวานชนิดที่ 2 ไม่ทำให้เกิดภาวะ Ketoacidosis เช่นเดียวกับโรคเบาหวานชนิดที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากยังพอมีอินซูลินในระดับที่สามารถนำกลูโคสเข้าเซลล์ได้บ้างจึงไม่สลายไขมันและโปรตีนมาใช้เป็นพลังงาน ร่างกายจึงไม่เกิดภาวะกรดคั่ง แต่เกิดภาวะวิกฤติจากระดับน้ำตาลในเลือดสูงมากแทน (Hyperglycemic Hyperosmolar Non – ketotic Coma : HHNC)

อาการและอาการแสดงของโรคเบาหวาน

อาการแสดงในระยะแรกของโรคเบาหวาน คือ อาการที่มีความสัมพันธ์กับการมีระดับน้ำตาลในเลือดที่สูงขึ้น และการมีน้ำตาลในปัสสาวะ ระดับน้ำตาลในปัสสาวะที่สูงขึ้นเป็นสาเหตุทำให้ปัสสาวะบ่อย และก่อให้เกิดการขาดน้ำจากการปัสสาวะบ่อย ผู้ป่วยจะมีอาการกระหายน้ำและดื่มน้ำบ่อย และการที่ร่างกายไม่สามารถนำน้ำตาลมาใช้เป็นพลังงานได้เป็นผลทำให้น้ำหนักตัวลดแม้ว่าจะรับประทานอาหารมากก็ตาม หากผู้ป่วยไม่ได้รับการรักษาจะทำให้มีอาการเหนื่อยอ่อนเพลีย คลื่นไส้ อาเจียน และมีแนวโน้มที่จะเกิดการติดเชื้อในกระเพาะปัสสาวะ การติดเชื้อที่ผิวหนัง และการติดเชื้อในช่องคลอดได้ นอกจากนี้ระดับน้ำตาลในเลือดที่สูงขึ้นจะก่อให้เกิดอาการตามัวและหมดสติได้ อาการ

และอาการแสดงตามชนิดของโรคเบาหวาน มีดังนี้

อาการแสดงของโรคเบาหวานชนิดที่ 1 คือ ปัสสาวะมากผิดปกติ (polyuria) กระหายน้ำ (polydipsia) น้ำหนักตัวลด เหนื่อยและอ่อนเพลีย

อาการแสดงของโรคเบาหวานชนิดที่ 2 จะคล้ายกับอาการแสดงของโรคเบาหวานชนิดที่ 1 แต่อาจจะไม่รุนแรง เท่ากับโรคเบาหวานชนิดที่ 1 ส่วนใหญ่จะไม่สามารถสังเกตได้ชัดเจนเนื่องจากความผิดปกติจะค่อยๆดำเนินไปเรื่อยๆ กว่าจะวินิจฉัยได้ก็พบว่าโรคเบาหวานดำเนินมาหลายปีแล้วหรือมีภาวะแทรกซ้อนของโรคปรากฏให้เห็น

ภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวาน

1. ภาวะแทรกซ้อนชนิดเฉียบพลัน (Acute complication of diabetes mellitus เป็นภาวะวิกฤติของโรคเบาหวาน ที่ต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วสำหรับโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ภาวะแทรกซ้อนชนิดเฉียบพลันที่พบบ่อย คือ

1) เป็นภาวะแทรกซ้อนเฉียบพลันและวิกฤติที่พบบ่อยซึ่งต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน มีอัตราการตาย สูงถึงประมาณร้อยละ 15 Hyperglycemic Hyperosmolar Non – ketotic Coma (HHNC) (ADA,2002) ผู้ป่วยกลุ่ม ที่ภาวะแทรกซ้อนชนิดนี้มักเป็นผู้สูงอายุและคนอ้วน ปัจจัยที่พบบ่อยที่สุดในการทำให้เกิดภาวะ HHNC คือการติดเชื้อ ปัจจัยอื่นๆได้แก่ โรคหลอดเลือดสมอง (Cerebrovascular accident) โรคติดสุรา (Alcohol abuse) ตับอ่อนอักเสบ โรคกล้ามเนื้อหัวใจตาย อุบัติเหตุ และการใช้ยา

2) ภาวะน้ำตาลในเลือดต่ำ (Hypoglycemia) เป็นภาวะแทรกซ้อนเฉียบพลันที่เกิดขึ้นจากความไม่ สมดุลของกลูโคสที่ได้รับกับการนำกลูโคสไปใช้หรือความไม่เหมาะสมระหว่างอาหารและอินซูลิน กล่าวคือ อาจเกิดจาก การได้รับยาลดระดับน้ำตาลในเลือดหรืออินซูลินในขนาดที่สูงมากเกินไปหรือได้รับอาหารที่น้อยเกินไป สาเหตุอื่นๆ ได้แก่ ระยะเวลาของการเป็นโรคเบาหวานยาวนาน ไม่ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะน้ำตาลในเลือดต่ำ การออกกำลังกาย และแอลกอฮอล์/ยาชนิดอื่นๆ เกณฑ์ของภาวะน้ำตาลในเลือดต่ำกว่าปกติ คือ มีระดับน้ำตาลในเลือดต่ำกว่า 60 mg/dl หรือต่ำกว่า 50 mg/dl พบได้บ่อยในผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดพึ่งอินซูลิน ส่วนผู้ป่วยเบาหวานชนิดไม่พึ่ง อินซูลินพบได้น้อย แต่ถ้ามีระดับน้ำตาลในเลือดต่ำเกิดขึ้นจะรุนแรงและเป็นอยู่นานกว่า

3) ภาวะน้ำตาลในเลือดสูง (Hyperglycemia) เป็นผลจากเมื่อร่างกายได้รับน้ำตาลกลูโคสมากเกินไป แต่มีอินซูลินไม่เพียงพอ สาเหตุของภาวะน้ำตาลในเลือดสูงมีหลายสาเหตุ แต่สาเหตุหลัก คือ การขาดอินซูลินซึ่งอาจเป็น ผลมาจากการลืมนัดอินซูลินหรือลืมนับประทานยาลดระดับน้ำตาลในเลือด และสาเหตุของระดับน้ำตาลในเลือดสูง รุนแรง สาเหตุอื่นๆ คือ การติดเชื้อ ความเครียด และการได้รับการรักษาด้วยยาที่อาจเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดน้ำตาลใน เลือดสูงเช่น ยาในกลุ่มสเตียรอยด์

2. ภาวะแทรกซ้อนชนิดเรื้อรัง (Chronic complication of Diabetes mellitus)

1) ภาวะแทรกซ้อนเรื้อรังต่อหลอดเลือดขนาดเล็ก (Microvascular disease) เป็นโรคของหลอดเลือด ที่มีผลกระทบต่อหลอดเลือดขนาดเล็กในผู้ป่วยโรคเบาหวานโรคแทรกซ้อนต่อหลอดเลือดขนาดเล็กที่พบบ่อย ได้แก่

(1) จอประสาทตาเสื่อมจากโรคเบาหวาน (Diabetic retinopathy) ภาวะจอประสาทตาเสื่อมหรือเบาหวานขึ้นตา เป็นสาเหตุของอาการตาบอดและความพิการทางสายตา โรคเบาหวานมีความสัมพันธ์กับความเสียหายต่อหลอดเลือดเล็กๆในเรตินาเป็นผลทำให้สูญเสียการมองเห็น

(2) ภาวะแทรกซ้อนทางไตจากโรคเบาหวาน (Diabetes nephropathy) เป็นการเสื่อมของหน่วยไตจากโรคเบาหวาน พบเมื่อผู้ป่วยมีโปรตีนรั่วออกมาในปัสสาวะตลอดเวลาหรือมากกว่า 5 กรัมใน 24 ชั่วโมง ติดต่อกัน 4 ครั้ง ในช่วงห่างอย่างน้อยครั้งละ 1 เดือน ประมาณร้อยละ 30 ของผู้ป่วยเบาหวานชนิดพึ่งอินซูลินมีปัญหาภาวะเสื่อมของหน่วยไตจากโรคเบาหวาน และมากกว่าร้อยละ 95 ของผู้ป่วยเหล่านี้มีภาวะ Glomerulosclerosis และร้อยละ 78 ของผู้ป่วยที่มีปัญหาภาวะเสื่อมของหน่วยไตจากโรคเบาหวานเสียชีวิตจากภาวะปัสสาวะเป็นพิษ (Uremia)

2) โรคแทรกซ้อนต่อหลอดเลือดขนาดใหญ่ (Macrovascula disease) หมายถึง การดำเนินความแข็งและหนาของหลอดเลือด (Atherosclerotic vascular disease) ในร่างกาย ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้ป่วยเสียชีวิตก่อนวัยอันควรด้วยโรคหัวใจเฉียบพลัน (Heart attacks) หรือโรคหลอดเลือดหัวใจตีบ (Coronary heart disease) และโรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) โรคแทรกซ้อนต่อหลอดเลือดขนาดใหญ่ของผู้ป่วยเบาหวานที่พบบ่อย ได้แก่

(1) ภาวะแทรกซ้อนต่อหลอดเลือดหัวใจ เป็นสาเหตุการเสียชีวิตของผู้ป่วยเบาหวานประมาณร้อยละ 50 จากสาเหตุการเสียชีวิตทั้งหมดของผู้ป่วยเบาหวานในเขตอุตสาหกรรม (WHO, 2002) เกิดขึ้นจากน้ำตาลเกาะที่เม็ดเลือดแดงทำให้เม็ดเลือดแดงปล่อยออกซิเจนไปสู่เนื้อเยื่อต่ำลง เนื้อเยื่อของร่างกายจึงขาดออกซิเจนและอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงของหลอดเลือดแดงต่างๆตามมา รวมทั้งในผู้ป่วยที่มีภาวะไขมันในเส้นเลือดผิดปกติ คือมีระดับของกรดไขมันอิสระและไตรกลีเซอไรด์สูง ทำให้ผนังของหลอดเลือดแดงขนาดใหญ่แข็งตัวและเกิดโรคความดันโลหิตสูง

(2) โรคของหลอดเลือดสมอง (Cerebrovascular disease : CVD) ผู้ป่วยที่เป็นโรคเบาหวานมีโอกาสเป็นโรคหลอดเลือดสมองมากกว่าคนปกติ ประมาณ 2 – 3 เท่าและมีความเชื่อว่าการเกิดโรคหลอดเลือดสมองมีความสัมพันธ์กับการเกิดหลอดเลือดแข็งและหนาตัว และความดันโลหิตสูง ซึ่งมีผลทำให้เกิดภาวะสมองขาดเลือดไปเลี้ยง และโรคหลอดเลือดสมองอุดตันเป็นอีกหนึ่งภาวะที่เป็นภาวะแทรกซ้อนของหลอดเลือดสมองในผู้ป่วยโรคเบาหวาน โดยมีอาการแสดงของการถูกอุดตันของหลอดเลือดขนาดใหญ่คล้ายกับอาการแสดงของหลอดเลือดสมองแตกหรือมีเลือดออกในสมองแต่อาจจะพบได้ไม่ชัดเจน

3) ภาวะระบบประสาทเสื่อมจากโรคเบาหวาน (Diabetes neuropathy) เป็นภาวะที่เครือข่ายของระบบประสาทถูกทำลายเสียหายในผู้ป่วยที่เป็นโรคเบาหวาน สาเหตุของการถูกทำลายยังไม่ทราบชัดเจนแต่จากการวิจัยให้ข้อเสนอแนะว่าระดับน้ำตาลในเลือดที่สูงกว่าปกติจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการเผาผลาญของเซลล์ระบบประสาทและเป็นสาเหตุที่ทำให้เลือดไปเลี้ยงระบบประสาทร้อยละน้อยลงซึ่งสามารถจำแนกประเภทของระบบประสาทได้เป็นระบบประสาท รับความรู้สึกสัมผัส (Sensory) จะรับรู้ความรู้สึกสัมผัสต่างๆเช่นความรู้สึกร้อนเย็นเจ็บปวด ระบบประสาทรับความรู้สึกกล้ามเนื้อ (Motor) ควบคุมการหดตัวของกล้ามเนื้อ เพื่อควบคุมการเคลื่อนไหว และสุดท้ายคือ ระบบประสาทอัตโนมัติ (Automatic) ทำหน้าที่ในการควบคุมการทำงานของระบบการทำงานของร่างกายต่างๆ เช่น จังหวะการเต้นของหัวใจ การทำงานของระบบการย่อยอาหาร เป็นต้น โรคเบาหวานสามารถทำให้เกิดผลเสียต่อระบบประสาทต่างๆ ดังนี้

(1) ผลเสียต่อระบบประสาทรับรู้สัมผัส ได้แก่ มือ เท้าเป็นเหน็บ รู้สึกชา ๆ ช่วงใต้เข่าลงไปเหมือนมีมดไต่ หรือเจ็บๆ คันๆ เป็นต้น

(2) ผลเสียต่อระบบประสาทอัตโนมัติ ปรากฏอาการได้หลายลักษณะที่สามารถบอกได้ถึงอาการที่เกิดขึ้นกับระบบประสาทอัตโนมัติ ได้แก่ ลูกขี้ขี้ย่นแล้วหน้ามืด เหงื่อออกมากผิดปกติ ท้องผูกสลับกับท้องเสีย ปัสสาวะขัด เป็นต้น

(3) ผลเสียต่อระบบประสาทสมอง เมื่อโรคเบาหวานส่งผลเสียต่อระบบประสาทสมองที่มีผลต่อการบังคับกล้ามเนื้อตาจะทำให้หนังตาตกลลง อาการดังกล่าวมักเกิดขึ้นกะทันหัน แต่โดยมากจะสามารถรักษาหายได้ภายใน 3 – 4 เดือน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของโรคนี้

การวินิจฉัยโรคเบาหวาน

องค์การอนามัยโลกได้ประกาศใช้เกณฑ์การวินิจฉัยโรคเบาหวาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. มีอาการแสดงของโรคเบาหวานร่วมกับค่าระดับน้ำตาลในพลาสมาเวลาใดก็ได้ (Casual plasma glucose) มากกว่าหรือเท่ากับ 200 mg/dl
2. ระดับน้ำตาลในพลาสมาหลังอดอาหาร (FPG) มากกว่าหรือเท่ากับ 126 mg/dl โดยระยะเวลาในการอดอาหารและเครื่องดื่มที่ให้พลังงานเป็นเวลาต่อเนื่องกันอย่างน้อย 8 ชั่วโมง
3. การตรวจความทนต่อกลูโคส มีระดับน้ำตาลในชั่วโมงที่ 2 ของการตรวจความทนต่อกลูโคสมากกว่าหรือเท่ากับ 200 mg/dl

วินิจฉัยว่าเป็นเบาหวานได้อย่างไร

วิธีที่จะวินิจฉัยว่าเป็นโรคเบาหวานมีเพียงวิธีเดียวคือการเจาะหาน้ำตาลในเลือดสำหรับคนปกติแนะนำให้คนที่อายุมากกว่า 45 ปี ควรจะเจาะเลือดทุกปีถ้าหากปกติก็ให้เจาะทุก 3 ปี คนปกติจะมีค่าน้ำตาลในเลือดอยู่ระหว่าง 80-100 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ การวินิจฉัยโรคเบาหวานเมื่อระดับน้ำตาลในเลือดมากกว่า 126 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ สำหรับผู้ที่มีระดับน้ำตาลในเลือดอยู่ระหว่าง 100-125 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ เราเรียก Impaired fasting glucose [IFG] คนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงในการเป็นโรคเบาหวานจำเป็นต้อง ควบคุมอาหาร รักษาน้ำหนัก

ออกกำลังกายสำหรับการตรวจปัสสาวะไม่แนะนำ เพราะจะตรวจพบน้ำตาลในปัสสาวะเมื่อระดับน้ำตาลในเลือดมากกว่า 180 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ ซึ่งเป็นเบาหวานไปเรียบร้อยแล้ว การตรวจเลือดเราสามารถตรวจได้หลายวิธีดังนี้

1. การวัดระดับกลูโคสในพลาสมาหลังการอดอาหารอย่างน้อย 8 ชั่วโมง (Fasting plasma glucose :FPG) เป็นวิธีที่สะดวกและแม่นยำ ในการวินิจฉัยว่าเป็นเบาหวานเมื่อระดับน้ำตาลในเลือด (FPG) สูงกว่า 126 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ (7.0 mmol/L)
2. การวัดความทนทานน้ำตาลกลูโคส (Oral glucose tolerance test: OGTT) วัดระดับน้ำตาลกลูโคส 2 ชั่วโมงหลังได้กินน้ำตาล 75 กรัม จะให้การวินิจฉัยเมื่อวัดน้ำตาลสูงกว่า 200 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ (11.1mmol/L)

3. การสุ่มวัดระดับกลูโคสในพลาสมา (Random plasma glucose:RPG) โดยไม่กำหนดเวลาอดอาหาร ใช้ค่ามากกว่า 160 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ เนื่องจากมีความแม่นยำต่ำ จึงไม่นิยมในการตรวจหากกลูโคสในกระแสเลือดควรคำนึงถึงยาที่ทำให้น้ำตาลสูงขึ้น เช่น Steroid, thiazide, nicotinic acid, beta-block, ยาคุมกำเนิด

การรักษาโรคเบาหวาน

1 การรักษาโรคเบาหวานโดยไม่ใช้ยา มีหลักฐานที่บ่งบอกว่าการควบคุมอาหารและการออกกำลังกาย การจัดการกับความเครียดสามารถยืดเวลาการเกิดโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ได้ในผู้ป่วยที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดโรค

2. การรักษาโรคเบาหวานด้วยยามีดังนี้

(1) การรักษาเบาหวานด้วยยาเม็ดลดระดับน้ำตาลในเลือด ยาเม็ดลดระดับน้ำตาลในเลือดเป็นยารักษาโรคเบาหวานที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อกระตุ้นการหลั่งอินซูลินจากตับอ่อน ลดปริมาณการผลิตกลูโคสจากตับ เพิ่มการตอบสนองของเซลล์ต่ออินซูลินและลดการดูดซึมของคาร์โบไฮเดรตจากลำไส้เล็ก ยาเม็ดลดระดับน้ำตาลในกระแสเลือดกลุ่มกระตุ้นการหลั่งอินซูลิน ยาในกลุ่มนี้ประกอบด้วยยา Sulfonylurea's และ Meglitinides

(2) ยาในกลุ่มที่ลดการผลิตกลูโคสจากตับหรือยาที่เพิ่มฤทธิ์ของอินซูลิน ยาในกลุ่มนี้ ได้แก่ Biguanides , Metformin กลไกในการออกฤทธิ์ของยาในกลุ่มนี้ คือ ออกฤทธิ์ในการห้ามการสร้างกลูโคสที่ตับ และยังพบว่ามีการเพิ่มฤทธิ์ของอินซูลินที่กล้ามเนื้อและไขมันได้เล็กน้อย ยากลุ่มนี้จะไม่มีผลต่อการหลั่งอินซูลินจากเบต้าเซลล์ ระดับอินซูลินในเลือดจึงไม่เปลี่ยนแปลง แต่ต้องระวังการใช้ในผู้ป่วยโรคไต เนื่องจากยาถูกขับออกทางไตเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นจึงควรปรับขนาดยาเมื่อใช้ยานี้ในผู้สูงอายุหรือผู้ที่ไตทำงานผิดปกติ

(3) ยาที่เพิ่มการตอบสนองของเซลล์ต่ออินซูลิน ยาในกลุ่มนี้ใช้ได้ดีในผู้ป่วยโรคเบาหวานที่มีภาวะอ้วนมากกว่าผู้ป่วยที่ไม่อ้วน ทั้งนี้เพราะผู้ป่วยเบาหวานที่อ้วนจะดื้อต่ออินซูลินและมีระดับอินซูลินในเลือดสูงกว่าปกติ ปัจจุบันมียาในกลุ่มนี้จำหน่ายในประเทศไทย 3 ชนิด คือ Troglitazone , Rosiglitazone และ Pioglitazone

(4) ยาลดการดูดซึมของคาร์โบไฮเดรตจากลำไส้เล็ก ก่อนที่คาร์โบไฮเดรตจะถูกดูดซึมเข้าสู่กระแสเลือด คาร์โบไฮเดรตจะถูกย่อยให้เป็นรูปน้ำตาลที่เล็กลง เช่น น้ำตาลกลูโคสจากเอนไซม์ที่อยู่ในลำไส้เล็ก หากยับยั้งการหลั่งของเอนไซม์นี้คาร์โบไฮเดรตจะไม่ถูกย่อยสลายและกลูโคสจะถูกดูดซึมช้าลง โดยยาที่มีฤทธิ์ในการยับยั้ง เอนไซม์ อัลฟาไกลูโคซิเดส

(5) การรักษาเบาหวานด้วยอินซูลิน อินซูลินเป็นยาหลักที่ใช้ในการรักษาผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 1 และอินซูลินได้ถูกนำมาใช้ในการรักษาผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 เมื่อระดับน้ำตาลในเลือดไม่สามารถควบคุมได้ด้วยการควบคุมอาหาร การออกกำลังกาย การลดน้ำหนัก และยาเม็ดลดระดับน้ำตาลในเลือด

เป้าหมายการควบคุมโรคเบาหวาน

ผู้ป่วยเบาหวานมักมีปัจจัยเสี่ยงของโรคหลอดเลือดแข็งอื่นๆร่วมด้วยจึงต้องทำการให้การรักษาร่วมไปด้วยเสมอ เป้าหมายการควบคุมตามคำแนะนำของสมาคมโรคเบาหวานแห่งสหรัฐอเมริกา(สมาคมโรคเบาหวานแห่งสหรัฐอเมริกา (ADA) 2562

เป้าหมาย

1. น้ำตาลก่อนอาหาร (มก./ดล.) 90-130
2. น้ำตาลหลังอาหาร 2 ชั่วโมง (มก./ดล.) <180
3. น้ำตาลเฉลี่ย HbA1C (%) <7
4. โคลเลสเตอรอล (มก./ดล.) <180
5. เอช ดี แอล โคลเลสเตอรอล (มก. /ดล.) >40
6. แอล ดี แอล โคลเลสเตอรอล (มก. /ดล.) <100
7. ไตรกลีเซอไรด์ (มก./ดล.) <150
8. ดัชนีมวลกาย (กก/ตรม.) <23
9. ความดันโลหิต (มม.ปรอท) <130/80
10. ออกกำลังกาย (นาที/สัปดาห์) 150

การตรวจสุขภาพเพื่อป้องกันโรคแทรกซ้อนจากโรคเบาหวาน

1. ฮีโมโกลบิน เอ วัน ซี (Hemoglobin A1c; HbA1c) เป็นการตรวจเพื่อดูค่าเฉลี่ยน้ำตาลในช่วง 2-3 เดือนก่อนตรวจว่าคุมได้ดีเพียงใด Hemoglobin เป็นสารในเม็ดเลือดแดงที่มีหน้าที่พาออกซิเจนไปส่วนต่างๆของร่างกาย เมื่ออยู่ในร่างกาย เมื่ออยู่ในกระแสเลือดจะมีส่วนของฮีโมโกลบินที่มีน้ำตาลมาเกาะเรียกว่า HbA1c ค่า HbA1c จะสูงถ้า น้ำตาลในเลือดสูงอยู่ตลอดและจะบอกถึงค่าเฉลี่ยของน้ำตาลในช่วง 2-3 เดือนที่ผ่านมา เนื่องจากเม็ดเลือดแดงมีอายุเพียงประมาณ 120 วันควรตรวจ HbA1c ปีละ 1-4 ครั้ง เพื่อประเมินผลการควบคุมเบาหวาน โดยถือว่าการควบคุมเบาหวานที่ดี ควรมีระดับ HbA1c ไม่เกินร้อยละ 7 และจะดีมากถ้าคุมให้ลดได้ถึงน้อยกว่าร้อยละ 6

2. ไต อาจประเมินปีละ 1-2 ครั้ง โดยเฉพาะถ้าเป็นเบาหวานมานานเกิน 5 ปี โดยตรวจพิเศษจากปัสสาวะ (Urine microalbumin) ซึ่งจะเป็นตัวบอกเหตุได้เร็วที่สุดถ้าเกิดปัญหาแทรกซ้อนที่ไต ทำให้ป้องกันปัญหาลุกลามได้แต่เนิ่นๆ การตรวจเลือดเพื่อประเมินการทำงานของไตปีละครั้ง และการพบแพทย์โรคไตก็อาจจะจำเป็นในบางกรณี

3. ตา ผู้ป่วยเบาหวานมีโอกาสเกิดโรคที่ต่างจากผู้ป่วยที่ไม่เป็นเบาหวาน เช่น ต้อกระจก กระจกตาถลอก และที่สำคัญ คือ เบาหวานเข้าจอประสาทตา เป็นสาเหตุสำคัญของตาบอดผู้ป่วยเบาหวานจึงควรพบจักษุแพทย์ อย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อขยายม่านตา ตรวจจอประสาทตาโดยละเอียด การรักษาด้วยเลเซอร์ เมื่อพบความผิดปกติที่สำคัญจะลดการสูญเสียการมองเห็นได้มากกว่าครึ่ง

4. เท้า ผู้ป่วยเบาหวานเกิดแผลที่เท้าร้อยละ 15 ตลอดชั่วชีวิต แผลอาจเกิดโดยไม่รู้สึกรู้ตัว และใช้เวลารักษานาน นอกจากนี้โอกาสถูกตัดเท้าสูงกว่าผู้ป่วยที่ไม่เป็นเบาหวาน 15-46 เท้า การตรวจเท้าอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยแพทย์ที่ชำนาญเพื่อประเมินความเสี่ยง จะทำให้ดูแลเท้าได้อย่างรอบคอบ ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับเท้าได้มากกว่า ครั้งการตรวจสุขภาพเท้าประกอบด้วย

4.1 ประเมินผิวหนัง รอยขีดและรูปร่างเท้า

4.2 ตรวจสอบประสาทสัมผัส

4.3 ตรวจหาจุดรับน้ำหนักที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหา

5. ระบบหลอดเลือด การตรวจความผิดปกติของหลอดเลือดขนาดใหญ่ โดยการใช้เครื่องวัด ABI (Ankle-brachial index) ช่วยบ่งชี้ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคหลอดเลือดหัวใจ อัมพาตอัมพฤกษ์ ซึ่งเมื่อพบความผิดปกติสามารถพิจารณาให้ยาเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงข้อบ่งชี้ในการตรวจวัด ABI

5.1 เป็นเบาหวานอายุมากกว่า 50 ปี

5.2 เป็นเบาหวานอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี ร่วมกับ

- เป็นเบาหวานนานเกิน 10 ปี

- สูบบุหรี่ ไขมันในเลือดสูง ความดันโลหิตสูงเป้าหมายที่ควรควบคุมให้ได้

บทสรุป โรคเบาหวานชนิดที่2เป็นกลุ่มของโรคที่เกิดจากความผิดปกติของกระบวนการเผาผลาญอาหาร (Metabolism) มีลักษณะของน้ำตาลในเลือดสูงซึ่งเป็นผลจากความผิดปกติของการหลั่งอินซูลินและ/หรือการออกฤทธิ์ของอินซูลิน การวินิจฉัยโรคเบาหวาน ดูจากมีอาการแสดงของโรคเบาหวานร่วมกับค่าระดับน้ำตาลในพลาสมาเวลาใดก็ได้มากกว่าหรือเท่ากับ 200 mg/dl หรือดูจาก ระดับน้ำตาลในพลาสมาหลังอดอาหาร (FPG) มากกว่าหรือเท่ากับ 126 mg/dl โดยระยะเวลาในการอดอาหารและเครื่องดื่มที่ให้พลังงานเป็นเวลาต่อเนื่องกันอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ผู้ป่วยโรคเบาหวานที่เป็นเบาหวานมานานเกิน 5 ปี จะเกิดภาวะแทรกซ้อนทาง ไต ตา และเท้า ตามมา การจัดการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนของผู้ป่วยโรคเบาหวานโดยการนำแนวคิดการจัดการด้วยตนเองของ บาร์โลว์ (Barlow, Wright, Sheasby, Turner, & Hainsworth, 2002) ซึ่งมีลักษณะของแนวคิดเป็น กระบวนการที่มีการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เป็นแนวคิดที่เน้นให้ผู้ป่วยและครอบครัวร่วมกันเพิ่มความสามารถในการดูแลตัวเองของผู้ป่วยเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อน รวมถึงการเสริมสร้างความสามารถในการควบคุมตนเองให้เกิดพฤติกรรมในการดูแลตนเองที่เหมาะสมของผู้ป่วยโรคเบาหวาน การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกทางสังคมจากการติดตามการปฏิบัติตัวส่งผลให้ผู้ป่วยโรคเบาหวาน มีพฤติกรรมดูแลตนเองที่ดีขึ้น โดยบทความนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการดูแลตนเองเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวานที่รุนแรงโดยผู้ป่วยและครอบครัวร่วมกันเพิ่มความสามารถในการดูแลตัวเองของผู้ป่วยเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อน รวมถึงการเสริมสร้างความสามารถซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) เป็นขั้นตอนของการสังเกต ติดตามและ บันทึกพฤติกรรมของตนเองซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นเหตุหรือพฤติกรรมที่เป็นผลทั้งที่เหมาะสม และไม่เหมาะสม

2. ด้านการรู้คิด (Cognitive) เป็นการตระหนักรู้และควบคุมกระบวนการรู้คิดของบุคคล คือรู้ว่า ตนกำลังอยู่ในกระบวนการคิดใดและสามารถควบคุมตนเองให้ทำตามนั้นได้ 3. ด้านอารมณ์ (Emotion) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้บอกเล่าถึง ความรู้ ความเชื่อที่ในการปฏิบัติตัวที่ผ่านมาในการดูแลตนเอง และสะท้อนคิดให้รู้ว่าคุณรู้สึกและความเชื่อใดถูกหรือผิดแล้วจึงให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับโรคเบาหวาน และวิธีการจัดการตนเองในการควบคุมโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ จันทน์โมลี อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่จนเสร็จเรียบร้อยและขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประภาเพ็ญสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ให้การสนับสนุนข้อมูลและได้ชี้แนะการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์กับบทความด้วยดีตลอดมา ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ที่ให้การสนับสนุนด้วยดีโดยตลอด

บรรณานุกรม

เกื้อเกียรติ ประดิษฐ์พรศิลป์. (2552). Thailand Renal Replacement Therapy 2007. กรุงเทพฯ: เฮลท์เวิร์ค.

พรรณบุปผา ชูวิเชียร. (2551). Renal failure and indication for dialysis. กรุงเทพฯ: กรุงเทพเวชสาร

วรวรรณ ชัยลิมปมนตรี. (2553). Holistic care of chronic kidney disease patient. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอน เจอร์นัล แพบลิเคชั่น

สมาคมโรคไตแห่งประเทศไทย. (2552). แนวทางเวชปฏิบัติสำหรับโรคไตเรื้อรังก่อนการบำบัดทดแทนไต พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ : เบอริงเกอร์ อินเกลไฮม์ (ไทย).

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2552). สถิติสาธารณสุข ปี 2551. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

อติพร อิงค์สาธิต. (2554). สถานการณ์โรคไตเรื้อรังในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล แพบลิเคชั่น.

อรรถพงษ์ วงศ์วิวัฒน์. (2551). การดูแลโรคไตเรื้อรังในปัจจุบัน. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สมาคมโรคเบาหวานแห่งสหรัฐอเมริกา (ADA) เป้าหมายการควบคุมโรคเบาหวาน. 20 ตุลาคม 2562

<http://designlabee.com/mobile/article/detail-64711>

สถานการณ์ของโรกระบบทางเดินหายใจในยุค 4.0

The situation of respiratory diseases in Thailand 4.0

ผู้วิจัย

วุชิตา คงดี

สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

โรกระบบทางเดินหายใจ เป็นโรคคนไทยรู้จักและคุ้นเคย ซึ่งพบบ่อยในทุกเพศ ทุกวัย ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้สูงอายุ ประชาชนบางคนอาจป่วยด้วยโรกระบบทางเดินหายใจมากกว่า 5-6 ครั้งต่อปี โดยเฉพาะกลุ่มผู้ที่มีภูมิคุ้มกันต่ำ โรคภูมิแพ้ หรือผู้ที่มีสุขภาพไม่ดี หลายคนมองว่าโรกระบบทางเดินหายใจเป็นโรคทั่วๆ ไป แต่ปัจจุบัน โรกระบบทางเดินหายใจได้กลายเป็นโรคที่น่ากลัว มีการระบาดในหลายพื้นที่และทุกฤดูกาล จากสถิติรายงานของกระทรวงสาธารณสุขพบว่าสถิติการป่วยด้วยโรกระบบทางเดินหายใจของประชากรไทยทั้งประเทศมีอัตราการป่วยที่มีแนวโน้มสูงขึ้นและจำนวนครั้งการไปรับบริการด้วยโรกระบบทางเดินหายใจมีแนวโน้มสูงขึ้นในทุกปี นอกจากนั้นการไปซื้อยารับประทานเองบ่อยๆ เมื่อเป็นหวัดหรือมีอาการผิดปกติของระบบทางเดินหายใจ ทำให้มีการใช้ยาปฏิชีวนะตลอดเวลาและไม่ถูกต้อง ส่งผลเสียต่อสุขภาพอันเนื่องมาจากพิษภัยของยา การเกิดโรกระบบทางเดินหายใจนั้นเกิดได้จากหลายปัจจัยและสามารถแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจแพร่กระจายเชื้อโรคสู่สมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานได้ เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน ทำให้สูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายทางด้านค่ารักษาพยาบาล ก่อให้เกิดการสูญเสียรายได้ของตนเองและครอบครัว บทความนี้มุ่งนำเสนอถึงสถานการณ์ของโรกระบบทางเดินหายใจในปัจจุบันเพื่อให้ตระหนักถึงอันตรายและภัยต่อสุขภาพ และเสนอปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรกระบบทางเดินหายใจ หรือมีอาการผิดปกติของระบบทางเดินหายใจ เพื่อขยายองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการป้องกันโรกระบบทางเดินหายใจอย่างถูกต้อง

คำสำคัญ : สถานการณ์ โรกระบบทางเดินหายใจ ยุค 4.0

Abstract

"Respiratory tract disease" is a familiar disease among Thai people. And is common in all ages, from childhood to the elderly Some people may be ill with respiratory diseases more than 5-6 times per year, especially those with low immunity, allergies, or people with poor health. Many people think that respiratory disease is a common disease, but nowadays, respiratory disease has become a scary disease. There is an epidemic in many areas and every season. From the statistical report of the Office of Occupational Disease and Environment, Department of Disease Control found that the statistics of respiratory illnesses in the Thai population throughout the country have a higher rate of illness and the number of visits to the respiratory system tends to increase every year. In addition, the purchase of medication by

themselves often. When having a cold or having respiratory disorders causing antibiotics to be used at all times and incorrectly. Adversely affecting health due to the danger of drugs .The occurrence of respiratory diseases is caused by many factors and can spread quickly. Which may spread the disease to family members and colleagues because they are close to each other resulting in lost time and medical expenses. Causing loss of income for oneself and family. This article presents the current situation of respiratory disease in order to be aware of the dangers and health hazards. And propose factors that result in illness with respiratory illnesses or having abnormal respiratory symptoms. To expand knowledge to be used in the prevention of respiratory diseases correctly.

Keyword : Situation Respiratory tract disease Thailand 4.0

บทนำ

สืบเนื่องจากการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในยุค 4.0 มีการขยายตัวและพัฒนาทั้งทางภาคอุตสาหกรรมและพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว เป็นสาเหตุที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ สังคมไทยจากที่เคยเป็นสังคมเกษตรกร กลายเป็นสังคมเมืองและสังคมอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดค่านิยมทางวัตถุนิยม มีการแข่งขันและบีบคั้นทางเศรษฐกิจ ประชาชนต้องทำงานเร่งรีบและกดดัน ต้องดิ้นรนเพื่อหารายได้ และประกอบอาชีพ เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวมากขึ้น ต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงานภายใต้เครื่องจักรกล และเทคโนโลยี นวัตกรรมสมัยใหม่ วัตถุอันตราย สารเคมี ต่างๆ ที่แฝงไว้ด้วยความเสี่ยง และภัยต่อสิ่งแวดล้อม ภัยต่อสุขภาพ สิ่งเหล่านี้ทำให้ประชาชนดำเนินชีวิตอยู่ภายใต้ความเสี่ยงต่อ “การเจ็บป่วย” ตลอดเวลา ร่วมกับประชาชนมีวิถีชีวิตและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต มีการอพยพเข้าสู่สังคมเมืองและแหล่งอุตสาหกรรมที่มีการจราจรคับคั่ง ต้องหายใจภายใต้อากาศที่เต็มไปด้วยควัน และฝุ่นละอองขนาดเล็กที่เกินค่ามาตรฐานกำหนด ตามแหล่งก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์ที่มีอยู่ทุกพื้นที่ รวมทั้งมีการใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงานมากกว่าการพักผ่อนและดูแลตนเอง ส่งผลให้มีภาวะสุขภาพที่เสื่อมโทรม ร่างกายมีภูมิคุ้มกันต่ำ เมื่อประชาชนต้องดำรงชีวิตอยู่ภายใต้มลพิษ และภัยคุกคามจากสภาพแวดล้อมที่ถูกทำลายอย่างต่อเนื่อง เช่น ปรากฏการณ์เรือนกระจก ปริมาณฝุ่นอนุภาคขนาดเล็กที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางเฉลี่ยน้อยกว่า 2.5 ไมโครเมตร (Particulate Matters 2.5) ที่สูงเกินค่ามาตรฐาน จึงส่งผลให้เกิดอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจเมื่อสูดดมเข้าไปปริมาณมากเป็นเวลานาน และก่อให้เกิดการเจ็บป่วยต่อระบบทางเดินหายใจ ในอดีตโรกระบบทางเดินหายใจหรือโรคหืดเป็นโรคที่เมื่อป่วยแล้ว ไม่จำเป็นต้องไปพบแพทย์และมีอัตราการป่วยต่ำในคนไทย แต่ปัจจุบันกลับกลายเป็นโรคที่คนไทยมีอัตราการเจ็บป่วยสูงสุดในอันดับต้นๆ ของประชากรในทุกเพศ ทุกวัย และทุกเขตพื้นที่สุขภาพของประเทศไทย ดังนั้นการทราบถึงสถานการณ์และสาเหตุสำคัญของการเกิดโรกระบบทางเดินหายใจ จะช่วยทำให้หาแนวทางในการป้องกันโรคได้อย่างถูกต้อง

บทความวิชาการนี้นำเสนอสถานการณ์ของโรกระบบทางเดินหายใจ และสาเหตุการเกิดโรกระบบทางเดินหายใจ ในยุคปัจจุบัน ซึ่งแตกต่างไปจากอดีตที่ทุกคนมองว่าโรกระบบทางเดินหายใจเป็นโรคทั่วไป เมื่อเจ็บป่วยไม่จำเป็นต้องรักษา และสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากอากาศที่เปลี่ยนแปลง แต่ปัจจุบัน โรกระบบทางเดินหายใจ มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากมลพิษ และภัยคุกคามจากสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการกระทำของมนุษย์และอุตสาหกรรม และเมื่อเจ็บป่วยสามารถเป็นอันตรายถึงชีวิตได้ ซึ่งบทความวิชาการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการด้านสุขภาพ ให้แก่ผู้อ่าน ผู้ศึกษา เหมาะสำหรับผู้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย เพื่อให้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและสถานการณ์ของโรกระบบทางเดินหายใจและเพื่อให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจประเด็นสาเหตุของปัญหาโรกระบบทางเดินหายใจในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อหาแนวทางการป้องกันที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลก นอกจากนั้นยังช่วยให้ทราบถึงภัยคุกคาม ภัยอันตรายต่อระบบทางเดินหายใจ และทราบถึงอันตรายของโรกระบบทางระบบเดินหายใจ เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการป้องกันโรกระบบทางเดินหายใจ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมซึ่งแนวทางนั้นต้องเปลี่ยนไปจากอดีต คือควรหันมามุ่งเน้นมาจัดการที่ตัวเราเอง (Host) สิ่งแวดล้อม (Environment) มากกว่าที่จะไปกำจัดเชื้อโรค (Agent) หรือรักษา และหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาพดี การป้องกันโรคมากกว่าการซ่อมสุขภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีชีวิตที่ยืนยาว และปราศจากโรกระบบทางเดินหายใจอย่างแท้จริง

โรกระบบทางเดินหายใจ (Respiratory tract disease) คือ ภาวะพยาธิสภาพใดๆ โรคที่เกิดจากความผิดปกติของอวัยวะในระบบทางเดินหายใจทั้งส่วนบนและส่วนล่าง ซึ่งอวัยวะในระบบทางเดินหายใจ เช่น รูจมูก โพรงจมูก คอหอย ไซนัสหลอดลม ขั้วปอดและปอด ถุงลม เยื่อหุ้มปอด โพรงเยื่อหุ้มปอด และเส้นประสาทและกล้ามเนื้อที่ทำหน้าที่ในการหายใจ เป็นต้น โดยระบบทางเดินหายใจทำหน้าที่ในการแลกเปลี่ยนก๊าซออกซิเจนให้กับเลือดผ่านการหายใจเข้า และขับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ออกสู่ร่างกายผ่านการหายใจออก โดยกระบวนการแลกเปลี่ยนก๊าซจะเกิดขึ้นที่ถุงลมปอด ซึ่งโรกระบบหายใจมีตั้งแต่เป็นน้อยหายได้เอง เช่น หวัด ไปจนถึงโรคซึ่งเป็นอันตรายถึงชีวิต เช่น มะเร็งปอด ปอดบวมจากเชื้อแบคทีเรีย ลิ่มเลือดตันในปอด เป็นต้น

สถานการณ์โรกระบบทางเดินหายใจในยุค 4.0

จากหัวข้อข่าวที่มีให้เห็นอย่างต่อเนื่องทุกวันบนสื่อต่างๆ ทั่วโลก เช่น ข่าวโรคหัดโรคอีตของคนกรุง ข่าวค่าฝุ่น PM 2.5 ที่สูงเกินมาตรฐานหลายพื้นที่ในประเทศไทย ข่าวโรคไข้หวัดใหญ่ระบาดกรุง ข่าวไข้หวัดใหญ่ ระบาดโคราชพบป่วยกว่า 2,000 คน ข่าวเฝ้าระวังไข้หวัดใหญ่ระบาดหลังฮ่องกงมีผู้เสียชีวิตหลายราย ข่าวเตือนระวังป่วยไข้หวัดใหญ่ ปอดบวม ไข้หวัดใหญ่ 2 สายพันธุ์ย่อยตัวใหม่แฝงฤทธิ์ ข่าวกรมควบคุมโรค แนะนำให้ฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดหมู ลังระบาดทั่วอาเซียน ข่าวโรคไข้หวัดโรคอีตคนกรุงเทพฯ ข่าว WHO เรียกประชุมด่วนพบอีโบลาระบาดเข้าเมืองคองโกหวั่นคุมไม่อยู่ และยังพบมีการระบาดของโรคติดต่อใหม่ของโรกระบบทางเดินหายใจในอีกหลายๆ ประเทศ เช่น ไข้หวัดนก ไข้หวัดใหญ่ โรคอีโบล่า โรกระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS) จากพาดหัวข่าวเกี่ยวกับโรกระบบทางเดินหายใจดังกล่าว ทำให้เห็นแล้วว่า สถานการณ์ โรกระบบทางเดินหายใจในยุคปัจจุบัน หรือยุค 4.0 กำลังเป็นภัยสุขภาพที่น่ากลัว นอกจากนั้นยังกลายเป็นปัญหาสุขภาพระดับโลกและเป็นปัญหาสุขภาพของหลายๆ ประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย

ปัจจุบันพบว่าโรคระบบทางเดินหายใจมีอัตราการป่วยของประชากรเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี และมีการแพร่ระบาดมากยิ่งขึ้น โดยสถิติการเจ็บป่วยของประชากรในหลายๆ ประเทศ พบว่าประชากรของประเทศตนป่วยเป็นโรคหืด โรคระบบทางเดินหายใจ และต้องไปพบแพทย์ด้วยโรคดังกล่าว หลายล้านครั้งต่อปี ส่งผลให้ประเทศต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากไปกับค่ารักษาพยาบาล เช่นเดียวกับประเทศไทยจากสถิติสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุขพบว่าประชากรไทยมีจำนวนการเจ็บป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจและต้องไปรักษาที่แผนกผู้ป่วยนอกจากสถานบริการสาธารณสุข ของกระทรวงสาธารณสุข ทัวราชอาณาจักร พ.ศ. 2552 – 2560 มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีจำนวนประชากรทั่วประเทศไทยไปรับบริการที่แผนกผู้ป่วยนอกด้วยโรคระบบทางเดินหายใจ (26,699,932 ครั้ง/ปี) สูงเป็นอันดับสองรองจากโรคระบบไหลเวียนโลหิต (38,055,976 ครั้ง/ปี) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560)

ทั้งนี้ด้วยภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงตามฤดูกาล และการเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ซึ่งนำมาซึ่งผลกระทบต่อธรรมชาติ สร้างมลพิษที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและอาจส่งผลให้เกิดโรคระบบทางเดินหายใจได้ ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาปริมาณฝุ่นอนุภาคขนาดเล็กที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางเฉลี่ยน้อยกว่า 2.5 ไมโครเมตร (Particulate Matters 2.5) ที่สูงเกินค่ามาตรฐาน ซึ่งกำลังเป็นปัญหาหลักของประเทศ โดยเฉพาะกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบปัญหาฝุ่นละอองสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ จากการตรวจสอบพบว่า การปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์สู่ชั้นบรรยากาศสู่ชั้นบรรยากาศของประเทศไทยปี 2561 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 3.0 ต่อปี (สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน, 2561)

กรุงเทพฯ เป็นเมืองขนาดใหญ่ที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกสู่ชั้นบรรยากาศในปริมาณที่มากอีกเมืองหนึ่งของโลกทำให้อากาศร้อน ฝนไม่ตกตามฤดูกาล นอกจากนั้นปัญหาสภาพอากาศที่แปรปรวน และสภาวะเรือนกระจกส่งผลทำให้โลกร้อนขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ประชากรไทยดำเนินชีวิตประจำวันอยู่ภายใต้อากาศที่ปนเปื้อนมลพิษ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพของประชากรจำนวนมาก ทำให้ประชาชนเป็นโรคภูมิแพ้มากขึ้น และเป็นสาเหตุทำให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจเพิ่มมากขึ้นทุกปี

สถานการณ์ PM 2.5 และผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจและสุขภาพของคนไทย

ตลอดปี 2562 ที่ผ่านมา สถานการณ์ฝุ่นละออง PM 2.5 ในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพมาตลอด พบฝุ่นละออง PM 2.5 หลายจุดมีปริมาณเพิ่มขึ้น และพบฝุ่นละอองเกินค่ามาตรฐาน (ตามประกาศของกรมควบคุมมลพิษฉบับที่ 36 พ.ศ. 2553 กำหนดว่าจะต้องไม่เกิน 50 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร) หลายพื้นที่ทั่วกรุงเทพฯ และปริมณฑล ส่วนภูมิภาคอื่นๆ หลายจังหวัดของประเทศไทยพบปัญหา ฝุ่นละออง PM 2.5 เช่นกัน เช่น จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบปัญหามลพิษทางอากาศ เนื่องจากการเผาพืชเกษตรในที่โล่ง สิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุของการเกิดโรคระบบทางเดินหายใจของประชากรไทย เนื่องจากฝุ่นละอองอนุภาคขนาดเล็กคือเล็กกว่า 10 ไมครอน จะสามารถเข้าไปในระบบทางเดินหายใจได้ ส่วนอนุภาคที่เล็กกว่า 2.5 ไมครอน จะเข้าสู่กระแสเลือดได้ทันที ซึ่งฝุ่นทั้งสองชนิดจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระบบทางเดินหายใจ เมื่อสูด และหายใจเข้าปอดอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลานานจะสะสมและก่อให้เกิดโรคเรื้อรังของระบบทางเดินหายใจได้ เช่น โรคถุงลมโป่งพอง มะเร็งปอด เป็นต้น

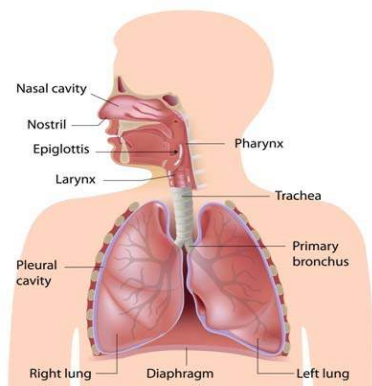
สถิติของโรคระบบทางเดินหายใจ

จากสถิติการเจ็บป่วยองค์ของการอนามัยโลก (WHO) กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นหลักฐานยืนยันที่ทำให้เห็นว่าโรคไข้หวัด และโรคระบบทางเดินหายใจจากที่หลายคนอาจมองว่าเป็นโรคทั่วๆ ไป นั้น ได้กลายเป็นโรคที่น่ากลัวในปัจจุบัน และกลายเป็นโรคที่ประชาชนมีอัตราการเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษา กับแพทย์เป็นจำนวนมากในอันดับต้นๆ ของหลายประเทศรวมทั้งประเทศไทย จากสถิติการเจ็บป่วยของประชากรไทยที่รักษาในแผนกผู้ป่วยนอก แยกตามกลุ่มโรค พบว่าประชากรไทยป่วยด้วยกลุ่มโรคระบบทางเดินหายใจ สูงเป็นอันดับหนึ่งในทุกปี และสถิติการเจ็บป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจของประชากรไทย มีอัตราการเกิดของโรคเฉลี่ย 10 เปอร์เซ็นต์ต่อปี เพราะมลพิษทางอากาศ ฝุ่น ควันต่างๆ เป็นตัวกระตุ้นทำให้ภูมิคุ้มกันต่ำลง และเนื่องจากวิถีการดำเนินของประชากรไทยที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคระบบทางเดินหายใจ ซึ่งข้อมูลการเจ็บป่วยด้วยโรคไข้หวัดใหญ่ จากการเฝ้าระวังโรค ปี 2560 พบผู้ป่วย 199,391 ราย จาก 77 จังหวัด คิดเป็นอัตราป่วย 304.75 ต่อแสนประชากร เสียชีวิต 55 ราย คิดเป็นอัตราตาย 0.08 ต่อแสนประชากร สัดส่วนเพศชายต่อเพศหญิง 1 : 1.11 กลุ่มอายุที่พบมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ อายุระหว่าง 15-24 ปี พบร้อยละ 12.51 อายุระหว่าง 35-44 ปี พบร้อยละ 10.49 อายุระหว่าง 25-34 ปี พบร้อยละ 10.41 สำหรับ ปี 2561 มีผู้ป่วย 220,000 ราย โดยจะพบผู้ป่วยเพิ่มขึ้นในฤดูฝน (เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม) 13,000-48,000 รายต่อเดือน ส่วนจังหวัดที่มีอัตราป่วยต่อแสนประชากรสูงสุด 5 อันดับแรก คือ กรุงเทพมหานคร (915.28 ต่อแสนประชากร) ระยอง (844.07 ต่อแสนประชากร) จันทบุรี (701.82 ต่อแสนประชากร) เชียงใหม่ (634.55 ต่อแสนประชากร) หนองคาย (588.33 ต่อแสนประชากร) ภาคที่มีอัตราป่วยสูงสุด คือ ภาคกลาง 437.24 ต่อแสนประชากร ภาคเหนือ 336.59 ต่อแสนประชากร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 226.51 ต่อแสนประชากร ภาคใต้ 128.73 ต่อแสนประชากรตามลำดับ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2560)

นอกจากนั้นสถิติรายงานของการเจ็บป่วยย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2560 พบว่าอัตราป่วยโรคระบบทางเดินหายใจของประชากรไทยทั้งประเทศ ตั้งแต่ พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2560 ทุกเขตสุขภาพของประเทศไทย มีอัตราการป่วยที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยอัตราการป่วยต่อประชากร 100,000 คน ทุกเขตสุขภาพของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2556 เท่ากับ 16,434.97 ปี พ.ศ. 2557 เท่ากับ 18,135.72 ปี พ.ศ. 2558 เท่ากับ 18,753.53 ปี พ.ศ. 2559 เท่ากับ 20,190.82 และปี พ.ศ. 2560 เท่ากับ 17,650.88 ตามลำดับ (สำนักงานโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม, 2560) สถิติจำนวนครั้งการไปรับบริการของผู้ป่วยโรคระบบทางเดินหายใจ พบจำนวนครั้งการไปรับบริการของผู้ป่วยโรคระบบทางเดินหายใจที่แผนกผู้ป่วยนอก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2560 ของประชากรทั้งประเทศทุกเขตสุขภาพ มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจำนวนครั้งการไปรับบริการของผู้ป่วยโรคระบบทางเดินหายใจ ปี พ.ศ. 2556 เขตสุขภาพ 1- 12 ทั้งหมดจำนวน 24,652,285 ครั้ง ปี 2557 จำนวน 24,298,037 ครั้ง ปี 2558 จำนวน 25,750,682 ครั้ง ปี 2559 จำนวน 29,682,626 ครั้ง ปี 2560 จำนวน 26,699,932 ครั้ง ตามลำดับ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2560)

สถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าอัตราการเจ็บป่วยและจำนวนครั้งการไปรับบริการด้วยโรคระบบทางเดินหายใจของประชากรไทยในยุค 4.0 มีแนวโน้มสูงขึ้น และยังมีแนวโน้มจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในปีต่อไป การเจ็บป่วยด้วยโรคทางเดินหายใจของประชากรไทยดังกล่าว นำมาซึ่งปัญหาทางด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และกำลังเป็นภาระหนักด้านค่ารักษาพยาบาลของประเทศ ส่งผลให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล บางรายอาจป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจบ่อยเกือบทุกเดือน ต้องไปโรงพยาบาล ทำให้มีการรับประทานยาแก้ไอ ยาปฏิชีวนะตลอดเวลา หรือบางรายซื้อยารับประทานเองบ่อยๆ ทำให้มีการใช้ยาปฏิชีวนะตลอดเวลา และใช้ยาปฏิชีวนะที่ไม่ถูกต้อง ไม่ถูกวิธี ส่งผลให้มีการดื้อยา เกิดผลเสียต่อสุขภาพอันเนื่องมาจากพิษภัยของยา และเกิดผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจและระบบอวัยวะอื่นๆ ของร่างกายตามมาได้ และยังส่งผลกระทบต่อครอบครัว ซึ่งอาจแพร่กระจายเชื้อโรคสู่สมาชิกในครอบครัวได้เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน นอกจากนั้นความเสื่อมสภาพของระบบทางเดินหายใจ การไม่สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ การขาดงาน ขาดเรียน ล้วนนำมาซึ่งความสูญเสียทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งสิ้น

ระบบทางเดินหายใจ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ระบบทางเดินหายใจตอนบน และระบบทางเดินหายใจตอนล่าง ระบบทางเดินหายใจตอนบน หรือตอนต้น (Upper respiratory tract) ประกอบด้วย โพรจมูก ไซนัส ลำคอ โพรงหลังจมูก กล่องเสียง ระบบทางเดินหายใจตอนล่าง (Lower respiratory tract) ซึ่งประกอบด้วย ปอดและหลอดลม (Trachea)



ที่มา คลินิกโรคระบบทางเดินหายใจและโรคติดเชื้อ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน, 2561

อวัยวะส่วนต่างๆ และหน้าที่ในระบบทางเดินหายใจ

1. รูจมูก เป็นส่วนนอกสุดของระบบทางเดินหายใจที่เป็นทางผ่านเข้าออกของอากาศ
2. โพรงจมูก (Nasal cavity) เป็นทางผ่านของอากาศที่ถัดมาจากรูจมูก ภายในโพรงประกอบด้วยขนเล็กๆ ที่เป็นเซลล์เยื่อบุผิวทำหน้าที่ในการอุ่นอากาศ และช่วยกรองละอองฝุ่นขนาดเล็กก่อนเข้าสู่ปอด
3. คอหอย (Pharynx) เป็นส่วนที่อยู่ด้านบนของจุดเชื่อมต่อระหว่างช่องอากาศที่จะเข้าปอด และกล่องเสียงกับหลอดอาหาร
4. หลอดลม (trachea) มีลักษณะเป็นท่อตรงยาวถึงข้อปอด ประกอบด้วยกระดูกอ่อนเรียงตัวในลักษณะเป็นวงคล้ายรูปเปลือกม้า
5. ข้อปอด (Bronchus) เป็นจุดแยกของปอดซีกซ้าย และปอดซีกขวา

6. ปอด ประกอบด้วยแขนงข้าวปวดหรือหลอดลมฝอย (Bronchiole) ที่แตกย่อยออกในเนื้อปอด และถุงลมขนาดเล็กในปอด (alveolu) ที่เชื่อมต่อกับหลอดลมฝอย เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนก๊าซ

โรกระบบทางเดินหายใจ

โรกระบบทางเดินหายใจ (Respiratory tract disorder หรือ Respiratory tract disease) คือ โรคที่เกิดจากความผิดปกติของเนื้อเยื่อ อวัยวะต่างๆ ในระบบทางเดินหายใจ เช่น จมูก ลำคอ ท่อลม หลอดลม และปอด เป็นต้น โรคในระบบทางเดินหายใจ ส่วนมากพบสาเหตุจากการติดเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา โปรโตซัว รวมถึงสารพิษ สารเคมี และการเกิดเนื้องอกมะเร็ง ได้แก่ โรคหลอดลมอักเสบ โรคไอกรน โรคปอดบวม โรคปอดอักเสบ โรคเชื้อราในปอด วัณโรค โรคหอบหืดโรคมะเร็งปอด โรคถุงลมปอดโป่งพอง เป็นต้น

อาการเบื้องต้นของโรกระบบทางเดินหายใจ

อาการไม่รุนแรง อาจมีไข้ ปวดศีรษะ เป็นหวัด มีน้ำมูกไหล จาม ไอ จาม มีเสมหะ หายใจลำบาก ติดขัด แน่นหน้าอก หายใจตื้น หายใจสั้น หายใจมีเสียงดัง ปวดเมื่อยตัว แสบตา เสียงแหบ บางครั้งอาจมีอาการเจ็บคอ มีการอักเสบของอวัยวะส่วนต้น จมูก โพรงจมูก หลอดลม กลืนอาหารลำบาก เบื่ออาหาร น้ำหนักลด อาการแตกต่างกันออกไปในแต่ละครั้งของการเจ็บป่วยหากเจ็บป่วยไม่มาก ปกติจะหายได้เองภายใน 1 สัปดาห์ หากเจ็บป่วยมาก อาจมีภาวะแทรกซ้อนเกิดขึ้นได้

การรักษาโรกระบบทางเดินหายใจ ได้แก่ การรักษาตามสาเหตุ จะแตกต่างกันในแต่ละสาเหตุของการเกิดโรค ระบบทางเดินหายใจของผู้ป่วยแต่ละคน เช่น โรคที่เกิดจากการติดเชื้อ โรคปอดบวม โรคหืด โรควัณโรค จะใช้วิธีการให้ยาปฏิชีวนะรักษาเป็นหลัก ส่วนโรคที่เกิดจากภาวะเนื้อเยื่อผิดปกติ เช่น โรคมะเร็งปอด อาจใช้วิธีการผ่าตัด ให้เคมีบำบัดหรือการฉายรังสีในการรักษา โรคที่เกิดภาวะการอุดกั้นในระบบทางเดินหายใจ เช่น โรคหอบหืด โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง (COPD) อาจใช้วิธีการให้ยากระตุ้นการขยายตัวของหลอดลม รวมไปถึงยาสเตียรอยด์ชนิดต่างๆ เพื่อรักษา เป็นต้น และการรักษาประคับประคองตามอาการ เช่น เลิกบุหรี่เมื่อสาเหตุมาจากการสูบบุหรี่ การให้ยาแก้ไอ ยาขับเสมหะ ยาละลายเสมหะ ยาลดไข้ การให้ออกซิเจน หรือการให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำกรณีกินหรือดื่มน้อย หรือขาดสารอาหาร เป็นต้น

สาเหตุของการเกิดโรกระบบทางเดินหายใจในยุค 4.0

ระบาดวิทยาใช้ Model Host - Agent - Environment มาอธิบายการเกิดโรค ในภาวะที่มีความสมดุลระหว่างปัจจัยทั้งสาม ก็จะไม่มีการเกิดโรกระบบทางเดินหายใจ (ไพบูลย์ โล่ห์สุนทร, 2553)

ตัวก่อโรค (Agent) อันประกอบไปด้วย ปัจจัยทางกายภาพ (Physical factor) คือสิ่งต่างๆ ทางด้านกายภาพที่มีผลทำให้เกิดโรกระบบทางเดินหายใจ หรือเกิดอาการผิดปกติของระบบทางเดินหายใจได้ เช่น สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลง ความร้อน หรือความเย็น เป็นต้น ปัจจัยทางเคมี (Chemical factor) คือสารเคมีที่เป็นพิษต่อระบบทางเดินหายใจ และทำให้เกิดโรกระบบทางเดินหายใจ หรือเกิดอาการผิดปกติของระบบทางเดินหายใจได้ เช่น สารพิษต่าง ๆ สิ่งระคายเคือง กรดหรือด่างเข้มข้น สารภูมิแพ้ ฝุ่นละออง และมลพิษ ก๊าซชนิดต่างๆ แอมโมเนีย คาร์บอนมอนนอกไซด์ ซึ่งเมื่อได้รับการสูดดม เป็นปริมาณมาก และเป็นเวลานานจะก่อให้เกิดการระคายเคืองต่อเยื่อ

ของระบบทางเดินหายใจ เกิดอาการผิดปกติของระบบทางเดินหายใจ และอาจเป็นอันตรายต่อปอดได้ ซึ่งตามหลักทางพิษวิทยาสารเคมีจะมีการสะสมในร่างกาย และเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ตามเวลาที่รับสัมผัส ส่งผลให้เกิดความรุนแรงต่อร่างกายและระบบทางเดินหายใจเพิ่มขึ้น (Stacey NH., 1995)

สิ่งก่อโรคทางชีวภาพ (Biological factor) หมายถึง สาเหตุที่ทำให้เกิดโรคที่มีชีวิต ได้แก่ เชื้อโรคต่างๆ อาจเป็นพวกแบคทีเรีย, ไวรัส, รา, พาราสิต (พันธชัย รัตนสุวรรณ, 2561)

ปัจจัยด้านตัวก่อโรค (Agent) ในยุค 4.0 ที่สำคัญ คือ สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปของประเทศไทย เนื่องจากการกระทำของมนุษย์ เช่น การตัดไม้ ทำลายป่า และการเติบโตของภาคอุตสาหกรรม ที่มีการถ่ายเทความร้อน สารเคมีมลพิษ ออกสู่อากาศ ก่อให้เกิดภาวะเรือนกระจก จนส่งผลกระทบต่อสภาพอากาศของประเทศ ตลอดจนการติดต่อกันที่ไร้ขอบเขต ไร้ขีดจำกัด ทุกพื้นที่ทั่วโลกทำให้ประชากรทั่วโลกสามารถติดต่อกันได้โดยง่ายในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้เชื้อโรคสามารถแพร่กระจายและติดต่อกันได้อย่างรวดเร็ว จึงพบข่าวการระบาดของเชื้อโรคใหม่ๆ ตลอดทุกปี เนื่องจากโรกระบบทางเดินหายใจ ส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการติดเชื้อไวรัส ซึ่งสามารถแพร่เชื้อให้คนรอบข้างได้ง่ายผ่านระบบทางเดินหายใจ ซึ่งไวรัสมีหลากหลายชนิด เช่น กลุ่มไรโนไวรัส (Rhinoviruses) โคโรนาไวรัส (Coronaviruses) ไวรัสไข้หวัดใหญ่ (Influenza viruses) โดยจะแพร่กระจายเชื้อ ก่อให้เกิดการติดต่อทางระบบทางเดินหายใจ จากการไอ จาม รับน้ำมูก น้ำลาย หรือสัมผัสเชื้อโรคจากสิ่งต่างๆ รอบตัว (สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2562) นอกจากนั้นการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ใช้สารเคมี กรด ด่าง เป็นส่วนประกอบในการผลิต ยังส่งผลให้กลุ่มประชากรในวัยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ต้องทำงานภายใต้สิ่งคุกคาม และเป็นภัยต่อระบบทางเดินหายใจ ถ้าไม่มีการป้องกันที่ดีย่อมก่อให้เกิดผลกระทบ มีปัญหาด้านสุขภาพหรือระบบทางเดินหายใจ (health worker effect)

ปัจจัยด้านมนุษย์ (Host)

ในบทความวิชาการนี้ หมายถึง คน ประชากรไทย ซึ่งเป็นแหล่งที่เชื้อโรคสามารถอาศัยอยู่ภายในคนได้ ซึ่งคนแต่ละคนมีโอกาสของการเกิดโรคได้มากหรือน้อยแตกต่างกัน อันเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ความสูง โรคประจำตัว ความอ้วน พันธุกรรม ภูมิคุ้มกัน (ไพบุลย์ โล่ห์สุนทร, 2553) ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น คนที่มีโรคประจำตัวเป็นโรคหอบหืด มีโอกาสเกิดโรครุนแรงขึ้นเมื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีฝุ่นมาก เป็นต้น ปัจจัยทางชีววิทยา (Biological factor) ได้แก่ ความต้านทานโรคของร่างกายส่วนบุคคลซึ่งเกิดขึ้นได้โดยธรรมชาติ เช่น สภาพร่างกาย ความแข็งแรง ซึ่งในยุคปัจจุบันประชากรไทยส่วนใหญ่ใช้ชีวิตเพื่อหารายได้ ใช้เวลาในการทำงานมากกว่าการดูแลตนเอง ส่งผลให้มีสุขภาพที่เสื่อมโทรม ไม่แข็งแรง เมื่อร่างกายไม่แข็งแรง เสื่อมโทรมก็ส่งผลให้มีความต้านทานโรคต่ำ เป็นต้น ภูมิคุ้มกันจำเพาะโรกระบบทางเดินหายใจ เป็นภูมิคุ้มกันโรคที่เกิดขึ้นภายหลัง เช่น วัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ เป็นต้น ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ อายุ และ เพศ วัยผู้ใหญ่จะมีภูมิต้านทานโรคมมากกว่าวัยผู้สูงอายุ เป็นต้น นอกจากนั้นพฤติกรรมทางสุขภาพของแต่ละคน เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อน การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ พฤติกรรมป้องกันโรกระบบทางเดินหายใจ การใช้อุปกรณ์ป้องกัน การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ ยังมีผลต่อการเกิดโรกระบบทางเดินหายใจด้วย (Bakirci et. al., 2007; ทศนพงษ์ ตันติปัญจพร, 2554; ธนาวัฒน์ รักกมล, ธิติมา ณ สงขลา, วรินทร์พย์ ชูช่วย, และอรนุช อิสระ, 2558; ชนาพร เชื้อนเป็ก และทศนพงษ์ ตันติปัญจพร, 2559)

ปัจจัยด้านมนุษย์ (Host) ในยุค 4.0 พบว่า ในสถานการณ์ยุค 4.0 จากการสำรวจพฤติกรรมของประชากรไทย พบว่ามากกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรไทยมีพฤติกรรมการดูแลสุขภาพแค่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพมีลักษณะผกผันกับอายุ เมื่ออายุเพิ่มมากขึ้นสัดส่วนนี้จะค่อยๆ ลดลง เพศหญิงมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพในระดับสูงมากกว่าเพศชายในเกือบทุกกลุ่มอายุ เพราะส่วนใหญ่เพศชายมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพและเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยมากกว่าเพศหญิง เช่น การสูบบุหรี่หรือดื่มสุรา และเมื่อระดับการศึกษาสูงขึ้นพฤติกรรมดูแลสุขภาพจะสูงขึ้นไปด้วย สถานภาพการทำงาน เมื่อแบ่งการมีงานทำออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ ผู้ที่ทำงาน และผู้ที่ไม่ได้ทำงาน พบว่ากว่า 1 ใน 3 ของผู้ที่ไม่มีงานทำมีพฤติกรรมดูแลสุขภาพในระดับสูง ส่วนผู้ที่ทำงานมีสัดส่วนที่ต่ำกว่า (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) นอกจากนั้นประชากรไทยในยุค 4.0 ยังมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมอุตสาหกรรม ซึ่งแตกต่างกับประชากรไทยในอดีตที่อยู่กับธรรมชาติ ได้สูดอากาศบริสุทธิ์ แต่ประชากรในปัจจุบันนั้นต้องดำเนินชีวิตภายใต้ภัยคุกคามสุขภาพ ต้องเผชิญกับฝุ่นละอองขนาดเล็กที่มีปนเปื้อนในอากาศสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และมลพิษในอากาศ ซึ่งสิ่งนี้ทำให้การสูดอากาศเข้าร่างกาย ปนไปด้วยฝุ่นละอองอันตราย เมื่อยิ่งสูดอากาศพิษ ฝุ่นละออง เข้าไปมากขึ้นทุกวันเป็นระยะเวลาที่ยาวนานยิ่งส่งผลต่อการเกิดโรคระบบทางเดินหายใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังพบว่าประชากรในยุค 4.0 นั้นมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบบทางเดินหายใจ การมีวิถีที่เร่งรีบใช้เวลากับการทำงานมากกว่าการพักผ่อน มีภาวะเครียดสูง ขาดการออกกำลังกาย ส่งผลให้สุขภาพร่างกายเสื่อมโทรม ภูมิคุ้มกันโรคต่ำ ไม่สวมหน้ากากอนามัยเมื่ออยู่ในพื้นที่ที่มีมลพิษ หรือฝุ่นละออง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการขาดความรู้ และทักษะการใช้อุปกรณ์ ขาดความตระหนักในปัญหาที่จะตามมา และไม่เชื่อว่าอุปกรณ์จะสามารถป้องกันอันตรายได้จริง (พวงผกา สุริสุวรรณ, 2540) ส่งผลให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจได้ง่าย ซึ่งประชากรส่วนใหญ่มักเข้าใจว่าเป็นโรคระบบทางเดินหายใจเป็นโรคที่ไม่ร้ายแรง บางรายมีพฤติกรรมซื้อยารับประทานเอง หรือนำยาเก่าที่มีอยู่มารับประทาน ส่งผลให้อาจได้รับพิษภัยจากยาและเกิดการดื้อยาปฏิชีวนะ

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) อันประกอบไปด้วย สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่สภาพภูมิอากาศ สภาพแวดล้อมในที่อยู่อาศัย หรืออาคาร สำนักงาน ฤดูกาล สิ่งแวดล้อมรอบบริเวณที่อยู่อาศัย เช่น ร้านตัดเย็บเสื้อผ้า ควันบุหรี ควันรูป จำนวนหน้าต่าง ความชื้นบนผนัง มีผลต่อการเกิดโรคระบบทางเดินหายใจ (นวรรตน์ อภิชัยนันท์, 2560) สิ่งแวดล้อมทางเคมี เช่น สารเคมีที่ปนเปื้อนในอากาศ สารพิษ ก๊าซที่ปนเปื้อนในสิ่งแวดล้อม กรดหรือด่างเข้มข้น ฝุ่นละออง และมลพิษ ก๊าซชนิดต่างๆ แอมโมเนีย คาร์บอนมอนนอกไซด์ เช่นสารพิษที่เป็นสารประกอบไนโตรเจนที่เกิดจากการเผาไหม้มีศักยภาพเป็นสารก่อมะเร็งปอด (สมชัย บวรกิตติ, 2553) นอกจากนั้นยังพบว่า ประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ที่ใกล้อุตสาหกรรม จะมีอาการระบบทางเดินหายใจสูงและมีสมรรถภาพปอดต่ำกว่าประชาชนในพื้นที่ที่ไม่มีอุตสาหกรรมเนื่องจากต้องสัมผัสและสูดดมมลพิษและสารปนเปื้อนทางอากาศ (สิทธิชัย มุ่งดี, 2549) (นันทวรรณ วิจิตรวาทการ, 2553) สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ คือ สิ่งมีชีวิตที่มีผลทำให้เกิดโรคระบบทางเดินหายใจ หรือเกิดอาการผิดปกติของระบบทางเดินหายใจได้ เช่น สัตว์เลี้ยง แมว สุนัข นกพิราบ เป็นต้น และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม คือ สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางสังคม เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับโรคระบบทางเดินหายใจ และระดับการศึกษาของประชาชน เป็นต้น

สิ่งแวดล้อม (Environment) ในยุค 4.0 พบว่า จากสถานการณ์ข่าวต่างๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เช่น ฝุ่น PM 2.5 ซึ่งเป็นภัยคุกคามสุขภาพของคนไทย เป็นฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM 2.5) สามารถเข้าสู่ระบบทางเดินหายใจ ฝังลงในปอดและกระแสเลือดโดยตรง ฝุ่นละอองขนาดเล็กนี้ ทำให้เกิดการระคายเคืองระบบทางเดินหายใจและมีผลต่อการเกิดโรคทางเดินหายใจ สามารถทำลายอวัยวะของระบบทางเดินหายใจโดยตรง ฝุ่นละอองยังทำให้สมรรถภาพปอดลดลง(สมเกียรติ วงษ์ทิม, 2542) ก่อให้เกิดอาการระบบทางเดินหายใจ (Krupnick, 1990) และยังทำให้เกิดการระคายเคืองตา ระคายคอ แสบหน้าอก หายใจถี่ หอบเหนื่อย อากาศไอ (Swartz et.al, 1994) เกิดอาการหอบหืด ภูมิแพ้ หอบหืด ไอ wheeze (Roemer et.al., 1993) และอาจเกิดโรกระบบทางเดินหายใจได้

วิธีรับมือกับฝุ่น PM 2.5

ฝุ่น PM 2.5 เกิดได้จากหลายสาเหตุ เช่น โรงผลิตไฟฟ้า คิว้นท่อไอเสียจากรถยนต์ การเผาไหม้ทำลายป่า เผาขยะ รวมถึงควันท่อควัน ควันรูป ด้วย ซึ่งวิธีการลดปริมาณฝุ่นละอองที่ดีที่สุด คือ ประชาชนทุกคนต้องมิจิตสำนึก ร่วมกัน เพื่อลดกิจกรรมที่เสี่ยงต่อการเพิ่มขึ้นของฝุ่นละออง เช่น ลดการจุดธูป ลดการเผาขยะหรือวัสดุเหลือใช้ ลดการเผาป่า หลีกเลี่ยงการเผาไหม้ในที่โล่งแจ้ง เผาพื้นที่เพื่อเตรียมการทำเกษตรกรรม โรงงานอุตสาหกรรมลดการปล่อยควันพิษ หรือมลพิษออกสู่อากาศ ควบคุมกระบวนการก่อสร้างให้มีฝุ่นน้อยที่สุดซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะลดปริมาณฝุ่นลง สำหรับวิธีการป้องกันการสัมผัสฝุ่นได้ดีที่สุดนั้นคือการป้องกันตนเองด้วยการใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (Personal Protection Equipment) หรือเรียกสั้นๆว่า พี พี อี (PPE) เช่น การสวมหน้ากากป้องกันฝุ่นละอองที่เหมาะสม ใช้หน้ากากมาตรฐาน N95 ซึ่งมีประสิทธิภาพมากกว่าหน้ากากอนามัยปกติทั่วไป เพราะหน้ากาก N95 ผลิตจากเส้นใยพิเศษที่สามารถกรองฝุ่นละออง หรือเชื้อโรคที่มีขนาดใหญ่กว่า 0.3 ไมครอนได้ ทำให้ป้องกันฝุ่นขนาด PM 2.5 ไมครอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาโรกระบบทางเดินหายใจและผลกระทบที่เกิดขึ้น

โรกระบบทางเดินหายใจในอดีต มีการติดต่อและระบาดของโรคเนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้และระบบสาธารณสุขยังเข้าไม่ถึงประชาชนในทุกพื้นที่ชนบท เมื่อมีการแพร่ระบาดของเชื้อโรคจึงส่งผลให้ประชาชนได้รับเชื้อและเจ็บป่วยจำนวนมาก ซึ่งแนวทางการรักษาและป้องกันโรคติดต่อของระบบทางเดินหายใจในอดีตคือ การหายา และผลิต Vaccine ต่างๆ เพื่อมาจัดการ Agent เชื้อโรค (Bacteria, Virus, Fungus, Potozoa, Rickettsia) ที่เป็นสาเหตุหลักของการเกิดโรกระบบทางเดินหายใจในอดีต แต่ปัจจุบันระบบทางการแพทย์และระบบสาธารณสุขสามารถจัดการกับ Agent หรือเชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการป้องกันโรกระบบทางเดินหายใจในยุคปัจจุบัน จึงไม่ได้เน้นเรื่องการจัดการเชื้อโรคแต่ควรเน้นในเรื่องการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากร และจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอันก่อให้เกิดโรกระบบทางเดินหายใจในสถานการณ์ปัจจุบัน

แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรกระบบทางเดินหายใจในยุค 4.0

ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ได้แบ่งออกเป็น 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) Prevention & Promotion Excellence (ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ) 2) Service Excellence (บริการเป็นเลิศ) 3) People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) 4) Governance Excellence (บริหารจัดการเป็นเลิศ) (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) จากสถานการณ์และปัจจัยการเกิดโรกระบบทางเดินหายใจในยุค 4.0 แนวทางการป้องกันโรกระบบทางเดินหายใจนั้นสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค อันประกอบไปด้วย 1.1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยทุกกลุ่มวัย 1.2 การป้องกันควบคุมโรกระบบทางเดินหายใจและภัยสุขภาพ 1.3 ความปลอดภัยและลดปัจจัยเสี่ยงต่อโรกระบบทางเดินหายใจ 1.4 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) เนื่องจากถึงเวลาที่คนไทยยุค 4.0 ทุกต้องหันมาดูแลสุขภาพตนเอง และหันมาให้ความสำคัญกับการป้องกันโรค การสร้างสุขภาพ เพื่อป้องกันโรกระบบทางเดินหายใจซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทุกฤดูกาลอันเนื่องมาจากภัยคุกคามรอบตัว ได้แก่

1. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือ Life Style เนื่องจากพบว่าสาเหตุการเกิดโรกระบบทางเดินหายใจส่วนใหญ่ของประชากร เกิดจากการมีพฤติกรรมสุขภาพเสี่ยง ดังนั้น แนวทางการป้องกันควรเน้นแบบ Primary Prevention โดยการสร้างความตระหนักเพื่อให้เห็นความสำคัญของสุขภาพ และให้ความรู้เพื่อใช้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยผ่านกระบวนการเพิ่มความสามารถของบุคคล ให้ความรู้ ให้สามารถควบคุมและปรับปรุง ดูแลสุขภาพของตนเองได้ (Self Care) ซึ่งถือเป็นการสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion)

2. การควบคุมโรคเปลี่ยนจุดมุ่งเน้น มาจัดการที่คุณภาพชีวิตของประชากรและสิ่งแวดล้อม มากกว่าการจัดการเชื้อโรค โดยการจัดการที่ตัวบุคคล (Host) อันได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพกาย Physical Health Stock (Growth , Development, Physical Activity ตลอดช่วงอายุ) ได้แก่ การออกกำลังกาย การพักผ่อนอย่างเพียงพอ การรับประทานอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ การรับประทานผักและผลไม้เพื่อเพิ่มวิตามินซี เป็นต้น โดยพัฒนาให้เกิดการจัดการความแตกฉานด้านสุขภาพ (Health Literacy) ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพ (Behavior & Life style) ที่พึงประสงค์ การดูแลสุขภาพจิต (Mental Health) คือการทำจิตใจให้เบิกบาน แจ่มใส มีความสุข อารมณ์มั่นคง ควบคุมตัวเองได้ดี ดังคำกล่าวที่ว่า จิตใจที่แจ่มใส ย่อมอยู่ในร่างกายที่สมบูรณ์ การสร้างเสริมสุขภาพสังคม (Social Health) คือ สภาวะภายใน สมบูรณ์ ปรับตัวให้เข้ากับสังคม ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง การสร้างเสริมสุขภาพจิตวิญญาณ (Spiritual Health Stock) มีจิตใจดีงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีคุณธรรม ดำรงชีวิตอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม ส่วนการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ต้องครอบคลุมทุกส่วนงาน ทั้งนโยบายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและภูมิอากาศ การสร้าง Environmental Health Literacy ให้เกิดขึ้นที่ตัวประชาชน

ดังนั้นแนวทางการแก้ไข ป้องกันโรกระบบทางเดินหายใจที่แท้จริงในยุค 4.0 คือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือ Life Styleของประชากรไทย โดยสร้างความตระหนักเพื่อให้เห็นความสำคัญของสุขภาพ และให้ความรู้ ให้เกิดการจัดการความแตกฉานด้านสุขภาพ (Health Literacy) เพื่อใช้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รวมทั้งการควบคุมโรกระบบ

ทางเดินหายใจ ที่ต้องเปลี่ยนไปจากอดีต คือควร หันมามุ่งเน้นมาจัดการที่ Host & Environment มากกว่าที่ Agent จึงจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี มีชีวิตที่ยืนยาว และปราศจากโรคระบบทางเดินหายใจ

บทสรุป

โรคระบบทางเดินหายใจ (Respiratory tract disease) คือ โรคที่เกิดจากมีความผิดปกติของเนื้อ เยื่อ/อวัยวะต่างๆ ในระบบทางเดินหายใจ เช่น จมูก ลำคอ ท่อนลม หลอดลม และปอด มีอาการเจ็บป่วยได้ตั้งแต่เป็นน้อยหายได้เอง เช่น หวัด ไปจนถึงโรคซึ่งเป็นอันตรายถึงชีวิต เช่น ปอดบวมจากเชื้อแบคทีเรีย ลิ่มเลือดตันในปอด และมะเร็งปอด สาเหตุหลักตามระบาดเกิดจากปัจจัย 3 ส่วน ได้แก่ 1. ตัวก่อโรค (Agent) ได้แก่ เชื้อโรคต่างๆ ทั้งเชื้อไวรัสและแบคทีเรีย 2. สิ่งมีชีวิต (Host) ในบทความวิชาการนี้ หมายถึง คน ซึ่งเป็นแหล่งที่เชื้อโรคสามารถอาศัยอยู่ภายใน Host ได้ ซึ่งคนแต่ละคนมีโอกาสของการเกิดโรคได้มากหรือน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยทางชีววิทยา (Biological factor) และปัจจัยทางกายภาพ ตลอดจนพฤติกรรมสุขภาพของแต่ละคน 3. สิ่งแวดล้อม (Environment) ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีฝุ่นละอองขนาดใหญ่ที่สูงเกินเกณฑ์มาตรฐานจำนวนมาก เช่น พื้นที่กรุงเทพมหานคร ย่อมมีโอกาสเสี่ยงต่อการสูดอากาศที่มีฝุ่นและสารพิษ มลพิษ ปนเปื้อนมากกว่าประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท

ปัจจุบันด้วยวิวัฒนาการทางการแพทย์ได้มีการพัฒนาอย่างมาก สามารถคิดค้น นวัตกรรมยา การหายา และผลิต Vaccine ต่างๆ เพื่อมาจัดการ Agent ได้เป็นอย่างดี ซึ่งนับว่าการป้องกัน Agent นั้นมีประสิทธิภาพ แต่สิ่งที่ควรหันมาควบคุมและป้องกันมากขึ้นนั่นคือ มนุษย์ (Host) และ สิ่งแวดล้อม (Environment) หากสามารถบริหารจัดการควบคุมสิ่งแวดล้อมได้ และสามารถปรับพฤติกรรม หรือ Life Style ของประชาชนได้โดยการเสริมสร้างความรู้ เมื่อประชาชนมีความรู้ เกิดการจัดการความแตกต่างด้านสุขภาพ (Health Literacy) ก็จะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพไปสู่พฤติกรรมที่ถูกต้อง รวมทั้งสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างทั้งสิ้น ทั้งหมดจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทุกเครือข่าย เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและตัวประชาชนเอง

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัญหาโรคระบบทางเดินหายใจและศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเจ็บป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจนั้นมีบริบทที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่ละพื้นที่ หรือแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เช่น ประชากรที่ทำงานต่างกัน ย่อมมีปัจจัยก่อให้เกิดโรคต่างกันตามประเภทของอุตสาหกรรม เช่น บริบทของอุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเกี่ยวกับเกษตรกรรม ย่อมมีปัญหาและปัจจัยการก่อให้เกิดโรคระบบทางเดินหายใจที่แตกต่างกัน ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเต็มไปด้วยฝุ่นละอองและมลพิษ ย่อมมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบบทางเดินหายใจมากกว่าประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดที่ไม่มีมลพิษ เป็นต้น ดังนั้นการศึกษาหาสาเหตุและการหาแนวทางป้องกันโรคระบบทางเดินหายใจ ควรเริ่มด้วยการกำหนดกลุ่มประชากร หรือพื้นที่ที่ต้องการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุการเจ็บป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจที่แท้จริงก่อน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบการป้องกันโรคระบบทางเดินหายใจที่มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- พันธ์ชัย รัตนสุวรรณ. (2561). ตำราระบาดของวิทยาสำหรับนักศึกษาแพทย์และนักศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพ. นครศรีธรรมราช:สำนักวิชาแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ศิริวรรณ รื่นบันเทิงและคณะ. (2559) : พฤติกรรมการป้องกันปัญหาระบบทางเดินหายใจจากการทำงานของแรงงานก่อสร้างระบบไฟฟ้าขนส่งมวลชนในเขตกรุงเทพมหานคร.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข). นนทบุรี:กระทรวงสาธารณสุข.
- ศิริ อรสินธุ์.(2554). ผลของการสัมผัสควันต่อสมรรถภาพปอดของประชาชนวัยผู้ใหญ่ที่อาศัยในชุมชนสัมผัสควันจากโรงงานเตาเผาอิฐ. กรุงเทพมหานคร: วารสารสภาการพยาบาล.
- เฉลิม ลีวศรีสกุล และคณะ.(2549) ปัญหามลพิษทางอากาศต่อการทำงานของปอด การศึกษาในตำรวจจราจรในเมืองเชียงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่.
- ณัฐกิตต์ ศิริวงศ์วลัย. (2545). การประเมินเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลดลงของ สมรรถภาพปอดของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในเขตกรุงเทพมหานครชั้นในกรณีศึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล 6 (วิทยานิพนธ์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุดมลักษณ์ ศรีทัศน์ย์, นันทวรรณ วิจิตรวาทการ, สมเกียรติ วงษ์ทิม, สุวัฒน์ เบญจพลพิทักษ์, สุชัย เจริญรัตนกุล, สุกานดา
- ปลั่งสุธน. (2543) ผลกระทบจากฝุ่นละอองขนาดเล็กต่อสมรรถภาพของเด็กในกรุงเทพมหานคร.วารสารเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม; 2:46-51
- พวงผกา สุริสุวรรณ. (2540). รูปแบบการส่งเสริมการใช้ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลของผู้ใช้แรงงาน ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน.วิทยา นิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข.(2560).จำนวนผู้ป่วยนอก จำแนกตามกลุ่มสาเหตุป่วย 21 โรค จากสถานบริการสาธารณสุข ของกระทรวงสาธารณสุข ทัวราชอาณาจักร พ.ศ. 2552 - 2560 . สืบค้นเมื่อวันที่ 1พ.ย. 2562, จากเว็บไซต์: <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/05.aspx>
- โรกระบบทางเดินหายใจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 1พ.ย. 2562, จากเว็บไซต์ <https://thaihealthlife.com> /โรกระบบทางเดินหายใจ.
- โรกระบบทางเดินหายใจและติดเชื้อ.สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2562, จากเว็บไซต์ <https://www.paolophahol.com/th-TH/Clinic/Details/โรกระบบทางเดินหายใจและติดเชื้อ>.
- พวงทอง ไกรพิบูลย์. โรคทางเดินหายใจ โรกระบบหายใจ โรกระบบทางเดินหายใจ (Respiratory tract disorder) . สืบค้น เมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2562, จากเว็บไซต์:หาหมอ.com

Stacey NH. (1995). Occupational toxicology. London: Taylor & Francis.

Ville Miettinen, US Environmental Protection Agency. What is PM2.5 and Why You Should Care.

Cited 2019. Available from: <https://blissair.com/what-is-pm-2-5.htm>

Weber SA et al., Assessing the impact of fine particulate matter (PM2.5) on respiratory-cardiovascular chronic diseases in the New York City Metropolitan area using Hierarchical Bayesian Model estimates. cited 2019. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27543787>.

การป้องกันการหกล้มสำหรับผู้สูงอายุ

FALLS PREVENTION FOR ELDERLY

ผู้วิจัย

ศิริวรรณ วิเศษแก้ว

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. ประภาเพ็ญ สุวรรณ

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

สภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติคาดการณ์ว่า ปี 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ เป็นประเทศที่สองของกลุ่มอาเซียน รองจากสิงคโปร์ โดยประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนไม่น้อยกว่า 13 ล้านคน หรือร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และอีก 20 ปีข้างหน้า ในปี 2583 ประเทศไทยจะมีผู้สูงอายุจำนวน 20 ล้านคน หรือ 1 ใน 3 ของคนไทยจะเป็นผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุอายุมากกว่า 80 ปีขึ้นไป จะมีมากถึง 3,500,000 คน ซึ่งปัญหาทางสาธารณสุขที่สำคัญที่พบในผู้สูงอายุคือปัญหาการพลัดตกหกล้ม ซึ่งเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับสองในกลุ่มของการบาดเจ็บโดยไม่ตั้งใจ รองจากการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน นับตั้งแต่ปี 2559 - 2562 (2 ไตรมาส) มีจำนวนผู้สูงอายุที่บาดเจ็บด้วยสาเหตุการพลัดตกหกล้มมาด้วยระบบการแพทย์ฉุกเฉินทั้งหมด 141,895 ราย หรือเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 29.5 จากปี 2559 โดยกลุ่มที่เข้ารับบริการทางในระบบการแพทย์ฉุกเฉินมากที่สุดคือกลุ่มที่มีอายุ 60-64 ปี รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 65-69 ปี และ กลุ่มอายุ 70-74 ปี ตามลำดับ และส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง แต่เมื่ออายุมากขึ้น ตั้งแต่อายุ 70 ปีขึ้นไป จะพบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเฉพาะในปี 2562 มีจำนวนผู้สูงอายุที่บาดเจ็บด้วยสาเหตุพลัดตกหกล้มมาด้วยระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ทั้งหมด 24,364 ราย เป็นเพศชาย 10,745 ราย และเพศหญิง 10,981 ราย การบาดเจ็บที่พบบ่อยในผู้สูงอายุที่พลัดตกหกล้มส่วนมากคือ กระดูกสะโพกหักหรือแตก ศีรษะได้รับความกระทบกระเทือน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้พิการและมีอัตราการเสียชีวิตค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้สูงอายุมักมีภาวะกระดูกบางหรือกระดูกพรุน เมื่อหกล้มกระดูกจึงเกิดการแตกหรือหักได้ง่าย นอกจากนี้ยังอาจมีอาการบาดเจ็บร่วมกันในหลายอวัยวะ ประกอบกับผู้สูงอายุ มักมีโรคประจำตัว เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ และโรคหลอดเลือดสมอง จึงยิ่งทำให้มีความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้น ผู้ดูแลผู้สูงอายุและตัวผู้สูงอายุเองควรเรียนรู้สาเหตุของการเกิดพลัดตกหกล้ม ความเสี่ยง การลดความเสี่ยง แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการพลัดตกหกล้ม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ

คำสำคัญ : หกล้ม ผู้สูงอายุ

Abstract

The National Economic and Social Development Board predicts that by 2021 Thailand will enter the aging society completely. the second country in ASEAN, second to Singapore ,whereas population aged 60 years or higher will be no less than 13 million people or 20 percent of the total population. And in the next 20 years, in 2040, Thailand will have 20 million elderly people or 1 in 3 Thai people will be elderly and there will 3,500,000 elderly people aged >80years.Falls are one of the major public health problems found among the elderly and is the second leading cause of death among accidental injuries Followed by road accident injuries in the year 2016 - 2019 (2 quarters),then were cases of the elderly injured due to falls who reserved 141,895 the emergency medical systems services or this member has increased 29.5 percent from 2016 Among this groups the highest percentage wasfound in the age group of 60-64 years, followed by the age group of 65-69 and 70-74 years respectively, Most of them were males but females were found more than males among the elderly aged >70 years.In 2019, there were 24,364 cases of the elderly injured by falls, 10,745 males compared to 10,981 females . The most common injuries due to falls are broken or fractured hip bones, brain damage that causes disability and has a relatively high mortality rate .Because the elderly often have thin bones or osteoporosis, therefore ,when having the fall the bones break and break easily. Besides, joint injuries across multiple organs May be found. Most of the elderly often have underlying illnesses such as hypertension, diabetes, heart disease and cardiovascular disease , Therefore they have more risks of falls. Elderly caregivers and the elderly themselves should learn about the causes of falls, falls risks and reducing falls for better quality of life of the elderly

Keywords : Falls, Elderly

บทนำ

ประเทศไทยมีประชากรทั้งหมด 66,413,979 คน (รายงานสถิติจำนวนประชากรและบ้าน,2561) เฉพาะผู้สูงอายุ 11,030,287 คน หรือร้อยละ 16.61 แบ่งเป็นเพศชาย 4,905,786 คน และเพศหญิง 6,124,501 คน โดยจังหวัดที่มีประชากรผู้สูงอายุมากที่สุด คือ กรุงเทพฯ มากกว่า 1 ล้านคน (ร้อยละ 9.63) รองลงมา นครราชสีมา เชียงใหม่ ขอนแก่น และอุบลราชธานี (กรมกิจการผู้สูงอายุ,2562) สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คาดการณ์ว่า ปี 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างสมบูรณ์ เป็นประเทศที่สองของอาเซียน รองจาก สิงคโปร์ โดยประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนไม่น้อยกว่า 13 ล้านคน หรือร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และอีก 20 ปีข้างหน้า ในปี 2583 ประเทศไทยจะมีผู้สูงวัยจำนวน 20 ล้านคน หรือ 1 ใน 3 ของคนไทยจะเป็นผู้สูงวัย และผู้สูงวัยอายุมากกว่า 80 ปีขึ้นไป จะมีมากถึง 3,500,000 คน (Thaireform ,2562)

องค์การสหประชาชาติได้นิยาม ผู้สูงอายุ หมายถึงประชากรทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป และได้แบ่งระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) หมายถึง สังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปีมากกว่าร้อยละ 7 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

2. ระดับสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged society) หมายถึงสังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศหรือมีประชากรอายุตั้งแต่ 65 ปี มากกว่าร้อยละ 14 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์

3. ระดับสังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (Super-aged society) หมายถึงสังคมหรือประเทศที่มีประชากรอายุ 65 ปีขึ้นไปมากกว่า ร้อยละ 20 ของประชากรทั้งประเทศ แสดงว่าประเทศนั้นเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มที่ (hfocus,2558)

การที่มีผู้สูงอายุถึงร้อยละ 16.61 รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและความเสื่อมตามวัย นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญทำให้มีปัญหาด้านโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บ โดยเฉพาะการบาดเจ็บจากการพลัดตกหกล้มในผู้สูงอายุ ซึ่งการพลัดตกหกล้มเป็นปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญ ซึ่งเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับสองในกลุ่มของการบาดเจ็บ โดยไม่ตั้งใจ รองจากการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน การพลัดตกหกล้มมีตั้งแต่การล้มบนพื้น ระดับเดียวกัน จากการลื่น สะดุด ก้าวพลาด ถูกผู้อื่นชนหรือดันหรือการล้มจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง เช่น จากการปีน ตกจากที่สูง ตกบันได รวมถึงการตกหรือล้มที่เกี่ยวข้องกับเก้าอี้เตียง รถเข็น เฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น(สำนักโรคไม่ติดต่อ,2560) การพลัดตกหกล้มมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแบบสมบูรณ์ในปี 2564 และจากสถิติที่ผ่านมา พบว่า 1 ใน 3 ของผู้สูงอายุ ที่อายุ 60 ปีขึ้นไป เข้ารับบริการในระบบการแพทย์ฉุกเฉินด้วยสาเหตุการพลัดตกหกล้มมากขึ้น และใช้บริการรพยบาลฉุกเฉินด้วยสาเหตุการพลัดตกหกล้มวันละกว่า 140 ครั้ง และมีผู้สูงอายุที่เสียชีวิตจากการหกล้มเฉลี่ยวันละ 2 คน

อัจฉริยะ แพงมา เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.) กล่าวว่าในรอบ 3 ปีกว่า นับตั้งแต่ปี 2559 - 2562 (2ไตรมาส) มีจำนวนผู้สูงอายุที่บาดเจ็บด้วยสาเหตุการพลัดตกหกล้มมาด้วยระบบการแพทย์ฉุกเฉินทั้งหมด 141,895 ราย หรือเพิ่มมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 29.5 จากปี 2559 โดยกลุ่มที่เข้ารับบริการทางในระบบการแพทย์ฉุกเฉินมากที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุ 60-64 ปี รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 65-69 ปี และ กลุ่มอายุ 70-74 ปี ตามลำดับ และส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง แต่เมื่ออายุมากขึ้น ตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป จะพบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศ ชาย โดยเฉพาะในปี 2562 มีจำนวนผู้สูงอายุที่บาดเจ็บด้วยสาเหตุพลัดตกหกล้มมาด้วยระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ทั้งหมด 24,364 ราย เป็นเพศชาย 10,745 ราย และเพศหญิง 10,981 ราย ส่วน 5 จังหวัดที่มีสถิติสูงสุด คือ ขอนแก่น , นครราชสีมา , เชียงใหม่ , อุบลราชธานี และร้อยเอ็ด

เลขาธิการ สพฉ. ระบุว่า การบาดเจ็บที่พบบ่อยในผู้สูงอายุที่พลัดตกหกล้มส่วนมากคือ กระดูกสะโพกหักหรือแตก ศีรษะได้รับความกระทบกระเทือน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้พิการและมีอัตราการเสียชีวิตค่อนข้างสูง เนื่องจากผู้สูงอายุมักมีภาวะกระดูกบางหรือกระดูกพรุน เมื่อหกล้มกระดูกจึงเกิดการแตกหรือหักได้ง่าย นอกจากนี้ยังอาจมีอาการบาดเจ็บร่วมกันในหลายอวัยวะ ประกอบกับผู้สูงวัย มักมีโรคประจำตัว เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหัวใจ และโรคหลอดเลือดสมอง จึงยิ่งทำให้มีความเสี่ยงเพิ่มมากขึ้น (คมชัดลึก,2562)

องค์การอนามัยโลก (2007) ระบุว่า ผู้สูงอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไปจะมีแนวโน้มหกล้ม ร้อยละ 28-35 ต่อปี และจะเพิ่มเป็นร้อยละ 32-42 เมื่อก้าวเข้าสู่ปีที่ 70 เป็นต้นไป หมายความว่า การหกล้มจะเสี่ยงมากขึ้น ในอายุที่เพิ่มขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ร้อยละ 20-30 ของการล้ม เป็นสาเหตุการบาดเจ็บที่รุนแรง เช่น กระดูกหัก หรือการบาดเจ็บของศีรษะและสมอง ยังส่งผลต่อการทรงตัวและการเคลื่อนไหว จากการเก็บข้อมูลของผู้สูงอายุที่ล้มและกระดูกหักพบว่า 1 ใน 5 ไม่สามารถกลับมาเดินได้อีก และบางส่วนต้องใช้รถเข็นไปตลอด ทำให้ผู้สูงอายุไม่สามารถดูแลตัวเอง

และนำมาสู่การเป็นโรคซึมเศร้าหลังจากที่ผู้สูงอายุล้มลง แน่นนอนว่ามีค่าใช้จ่ายในการรักษา ดูแล อย่างแน่นอน จากการศึกษาในต่างประเทศ พบว่า ค่าใช้จ่ายในการรักษาผู้สูงอายุที่หกล้มสูงกว่า 100,000 บาท/คน/ครั้ง หากรวมค่าใช้จ่ายที่รวมค่าจ้างดูแล ราคาประมาณ 1,200,000 บาท/คน/ปี ค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงในการดูแลผู้สูงอายุที่หกล้มนั้น ค่อนข้างเป็นจำนวนมากเลยทีเดียว ดังนั้นการจัดการปัญหาการล้มในผู้สูงวัย ที่ดีที่สุด คือ การประเมินเพื่อจัดการความเสี่ยง เพื่อป้องกันการหกล้มที่จะเกิดขึ้น ซึ่งวัตถุประสงค์ของบทความนี้เพื่อให้ผู้สูงอายุและผู้ดูแลผู้สูงอายุ มีความรู้ในการป้องกันการหกล้มของผู้สูงอายุ การจัดการปัจจัยเสี่ยงและการป้องกันการหกล้มโดยการออกแบบสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยของผู้สูงอายุให้เหมาะสม ซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับจากบทความนี้คือหากสามารถนำความรู้เรื่องปัจจัยเสี่ยงต่อการหกล้มของผู้สูงอายุ แนวคิดการออกแบบสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยของผู้สูงอายุ ดังกล่าวไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ก็จะสามารถป้องกันการหกล้มในผู้สูงอายุได้(อาภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์,2561)

ความหมายของการหกล้ม

หกล้ม หมายถึง การทรุดตัวลงเพราะเสียการทรงตัว (พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2554) สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล (2542) กล่าวถึงการหกล้มว่าเป็นการเปลี่ยนท่าโดยไม่ตั้งใจ ทำให้ร่างกายทรุดลงหรือนอนลงกับพื้น หรือปะทะกับสิ่งของต่างๆ โดยไม่ 'นับรวมการหกล้ม ที่เกิดจากอุบัติเหตุร้ายแรง' เพ็ญศรี เลาสวัสดิ์ชัยกุล (2543) กล่าวถึงการหกล้มว่า เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยไม่คาดคิด เกิดจากการเสียการทรงตัวทำให้บุคคลทรุดลงกับพื้น ในระดับเดียวกันหรือตกลง ไปสู่ระดับที่ต่ำกว่ารวมทั้งการตกจากบันไดหรือตกจากอุปกรณ์ต่างๆ ยกเว้นจากเหตุการณ์ที่เกิดจากสาเหตุภายนอกเช่นการได้รับแรงกระแทกหรือจากอุบัติเหตุ จะเห็นได้ว่าความหมายของการหกล้มมีความใกล้เคียงกัน การหกล้มในผู้สูงอายุ หมายถึง ประชากรทั้งเพศชายและหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป มีการเสียการทรงตัว ลื่น หรือสะดุด ทำให้ร่างกายเปลี่ยนระดับจากที่เป็นอยู่ไปสู่ระดับที่ต่ำกว่า ซึ่งเป็นการเปลี่ยนท่าโดยไม่ตั้งใจ

ความเสี่ยงในการหกล้มของผู้สูงอายุ เกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยภายในร่างกายที่มีผลต่อความเสี่ยงหกล้มของผู้สูงอายุ(อาภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์,2561)

1. การเดินและการทรงตัวผิดปกติ เช่น ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง พาร์กินสัน ข้อเสื่อม ข้ออักเสบ เป็นต้น
2. ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อลดลง และภาวะโรคต่างๆ
3. ความบกพร่องด้านการมองเห็น เช่น ต้อหิน ต้อกระจก
4. ระดับการทำกิจวัตรประจำวันและการเคลื่อนไหวลดลง เพราะไม่ได้ออกกำลังกาย
5. มีความบกพร่องด้านการกลืนปัสสาวะ
6. กินยาบางชนิดที่มีผลต่อการทรงตัว
7. ความบกพร่องของการรับรู้ และภาวะจิตใจ
8. อื่นๆ

2. ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความเสี่ยงหกล้มของผู้สูงอายุ (อาภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์,2561)

1. พื้นทางเดิน และสิ่งแวดล้อมไม่ปลอดภัย เช่น พื้นเปียก ลื่น ขรุขระ ของในบ้านวางเกะกะ
2. แสงสว่างในบ้านไม่เพียงพอ
3. สิ่งก่อสร้างไม่เอื้ออำนวย เช่น ห้องน้ำไม่มีราวเกาะ บันไดแคบและชัน

4. ทางเท้าและพื้นถนนอยู่ระหว่างการซ่อมแซม

5. เครื่องใช้และเครื่องแต่งกายไม่พอดีตัว เช่น เสื้อผ้าหลวมและยาวรุ่มร่าม รองเท้าหลวม พื้นรองเท้าลื่น

การจัดการปัจจัยเสี่ยง (อาภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์, 2561)

การจัดการปัจจัยเสี่ยงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการป้องกันการหกล้มในผู้สูงอายุ โดยจัดการทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่อาจเกิดขึ้นดังนี้

1. ผู้สูงวัยควรได้รับการรักษาโรคประจำตัวหรือภาวะผิดปกติที่เสี่ยงต่อการล้ม
2. ผู้สูงวัยควรหมั่นรักษาระดับการออกกำลังกายให้สม่ำเสมอ เพื่อคงความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ
3. พื้นทางเดินบริเวณบ้าน ควรปรับพื้นทางเดินบ้านให้เรียบ ไม่ลื่น
4. ภายในบ้านควรเพิ่มแสงสว่างให้เพียงพอ
5. ใช้พรมเช็ดเท้าแบบไม่ลื่นไถลง่าย
6. ในห้องน้ำและบริเวณบันได ควรติดราวจับ
7. หลีกเลี่ยงพื้นถนนที่ขรุขระ ควรใช้อุปกรณ์เสริมหรือมีคนดูแลใกล้ชิด
8. ผู้สูงวัยควรเลือกเสื้อผ้าที่เหมาะสมกับตัวเอง
9. ผู้สูงวัยควรใส่รองเท้าที่กระชับและพื้นรองเท้าไม่ลื่น

จากปัจจัยเสี่ยงต่อการหกล้มสำหรับผู้สูงอายุที่มีผลต่อความเสี่ยงหกล้มของผู้สูงอายุการออกแบบสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยของผู้สูงอายุให้เหมาะสมจะทำให้ผู้สูงอายุปลอดภัยจากการหกล้มได้มากขึ้น ซึ่งแนวทางการออกแบบสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยของผู้สูงอายุมีดังนี้

แนวทางการออกแบบสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยของผู้สูงอายุ (ไตรรัตน์ จารุทัศน์)

สำหรับประชาชนทั่วไปการจัดสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยให้เหมาะสมกับการพักอาศัยของผู้สูงอายุสามารถใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบ หรือดัดแปลงอาคารได้ดังนี้คือ

1. ตัวบ้านเป็นบ้านชั้นเดียว หรือห้องนอนอยู่ชั้นล่างของบ้าน ทางเข้าบ้านควรมีระดับเดียวกับพื้นภายนอก ไม่ควรจะมีขั้นต่างระดับ (step) ไม่ควรจะมีธรณีประตูถ้าจำเป็นต้องมีบันได ลูกตั้งบันไดควรสูง 12-15 ซม. และลูกนอนควรกว้าง 30-35 ซม. ลูกตั้งบันไดห้ามเปิดเป็นช่องโล่งพื้นไม่ลื่นวัสดุก่อสร้างดีและเหมาะสมกับสภาพอากาศ และทนทานมีการไหลเวียนระบบระบายอากาศดีมีแสงสว่างธรรมชาติเพียงพอมีระบบป้องกันเพลิงไหม้ที่ดีสะดวกในการบำรุงรักษามีบริเวณบ้านที่สามารถทำสวน เลี้ยงสัตว์ หรือทำกิจกรรมเบาๆ ได้ต้นไม้หรือพืชพันธุ์ต่างๆ เป็นประเภทไม้ดอก หรือไม้ที่มีกลิ่นหอม (หลีกเลี่ยงไม้ผล ไม้หนามไม้ที่มียาง) รั้วบ้านโปร่ง เพื่อนบ้านสามารถมองเห็นได้ และสามารถมองเห็นจากภายในบ้านได้ระดับภายในบ้านไม่ควรสูงเกินจากระดับถนนด้านหน้า 30 ซม. และไม่ควรต่ำกว่าถนนระยะห่างระหว่างภายในบ้านมาที่จอดรถ หรือประตูบ้านอยู่ในระยะที่สามารถเดินได้ง่ายมีหลังคาคลุมแดดฝนตั้งแต่ประตูรั้ว

2. ห้องนอนมีความเป็นส่วนตัวมากที่สุด ไม่ควรใหญ่ หรือเล็กเกินไป ประมาณ 12-16 ตารางเมตร ไม่รวมห้องน้ำ ควรที่จะเป็นห้องที่ส่งเสริมกำลังใจและความหวังหน้าต่างควรมองเห็นทิวทัศน์ภายนอกเพียงควรจะสามารถเคลื่อนย้ายได้บ้างในบางโอกาส และไม่ควรรออยู่ในมุมใดมุมหนึ่งผู้ที่อยู่เป็นคู่ควรมีพื้นที่สำหรับเตียงคู่เตียงนอนควรอยู่ใกล้ห้องน้ำมีแสงสว่างสำหรับการอ่านหนังสือ มีพื้นที่เก็บของเพียงพอมีส่วนแต่งตัว มีตู้เสื้อผ้า โต๊ะเครื่องแป้งและ

กระจก (การส่องกระจกดูตัวเองจะทำให้สุขภาพจิตดีขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้สูงอายุได้รับรู้ถึงสภาพปัจจุบันของตัวเอง) หัวเตียงควรมีโทรศัพท์ และสัญญาณฉุกเฉิน

3. ห้องน้ำมีราวจับที่สามารถเดินได้ทั่วห้องน้ำมีราวจับจากภายนอกห้อง เช่น บริเวณห้องนอน หรือ ห้องรับแขก ที่ต่อเนื่องมาที่ห้องน้ำได้เฉพาะตรงฝักบัว และที่อาบน้ำ ควรมีที่นั่งและสัญญาณฉุกเฉินในห้องน้ำประตูห้องน้ำควรเป็นแบบที่เปิดให้คนอื่นสามารถเข้าไปได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุห้องน้ำควรกว้างประมาณ 1.50-2.0 เมตร (ไม่กว้างและไม่แคบเกินไป) พื้นผิวไม่ควรลื่นมีพื้นที่ว่างภายในห้องส้วมมีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่น้อยกว่า 1.50 เมตร

4. ห้องครัว อ่างล้างมือควรเป็นแบบคู่ ด้านล่างของอ่างล้างมือควรมีพื้นที่สำหรับรถเข็นเตาตู้เย็นหรือลิ้นชักในครัวไม่ควรอยู่ในมุมทึบและตู้ต่างๆ อยู่ในระดับที่ไม่สูงและไม่ต่ำเกินไป มีระบบระบายอากาศดี มีมუნั่งรับประทานอาหาร

5. ห้องรับแขก พักผ่อนไม่มีสิ่งกีดขวางหรือมีเฟอร์นิเจอร์กีดขวางมีพื้นที่นั่งมีกิจกรรมต่างๆ เป็นส่วนประกอบ เช่น สันทนาการและบันเทิง ฯลฯ การจัดเฟอร์นิเจอร์ที่ส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์ พูดคุยกันได้

6. ก๊อกน้ำถ้ามีระบบน้ำร้อน ควรปรับเป็นระบบน้ำอุ่นหัวเดียวผสม เพื่อป้องกันน้ำร้อนลวกก๊อกน้ำและอุปกรณ์ควรเป็นชนิดก้านโยก

7. ระบบไฟฟ้า ติดตั้งระบบตัดไฟอัตโนมัติ กรณีไฟฟ้าลัดวงจร มีระบบไฟฟ้าแสงสว่างฉุกเฉินบริเวณ

8. ระบบสุขาภิบาล ทั่วทั้งบ้านมีการระบายน้ำที่ดี ไม่มีทวม ชังมีระบบถังน้ำสำรอง (ใต้ดิน หรือหลังคา)

9. สวิตช์สูงไม่เกิน 90 เซนติเมตร เพื่อหลีกเลี่ยงการเอื้อมสวิตช์ใหญ่ และมีแสงตอนเปิดสวิตช์สวิตช์สามารถปิดเปิดได้ในระยะเอื้อมถึงจากเตียงนอน

10. สวิตช์ - ปลั๊กไฟสูงจากพื้นอย่างน้อย 45 เซนติเมตร เพื่อหลีกเลี่ยงการก้มมีสวิตช์สำหรับการปิด-เปิด ปลั๊ก

11. มือจับ เป็นการคันโยกขนาดใหญ่ จับง่าย ไม่ควรใช้ลูกบิด

12. หน้าต่างไม่ควรสูงเกินไป ทำให้สามารถมองเห็นวิวภายนอกได้ง่ายการปิด - เปิด ไม่ควรฝืดหรือลื่นเกินไปหากมีเหล็กดัดควรมีช่องที่สามารถเปิดได้ง่ายยามฉุกเฉิน มีมุ้งลวดที่สามารถกันแมลงได้ และสามารถถอดมาทำความสะอาดได้ กระจกควรเป็นกระจกนิรภัย และสามารถถอดมาทำความสะอาดได้

13. ประตู มีขนาดความกว้างเป็นพิเศษอย่างน้อย 90 เซนติเมตร เพื่อให้รถที่มีล้อเข็นผ่านได้สะดวก ซึ่งประตูควรเป็นแบบผลักเปิดออกได้ง่าย ห้ามติดตั้งอุปกรณ์ชนิดที่บังคับให้บานประตูปิดได้เอง

14. แสงไฟควรมีแสงไฟจากภายนอกสอดเข้ามาในกรณีที่ไฟในบ้านเสียเพื่อช่วยในการมองเห็นของผู้สูงอายุ ในบริเวณที่อยู่อาศัยจึงมีควรมีความสว่างทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน ทางเดิน ควรมีแสงสว่างที่เพียงพอไปตลอดทาง และมีราวสำหรับจับที่สามารถเห็นได้ชัดเจน

15. เครื่องเรือน (เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เตียง) เก้าอี้ และเตียง มีระดับที่ไม่สูงและต่ำเกินไป ควรสูงจากพื้นประมาณ 40-45 ซม. วัสดุรองพื้นหรือเบาะ ควรมีความแข็ง ไม่อ่อนเกินไปสามารถทำความสะอาดได้ง่าย

16. ทางลาดพื้นผิวทางลาดต้องเป็นวัสดุที่ไม่ลื่นพื้นผิวของจุดต่อเนื่องระหว่างพื้นกับทางลาดต้องเรียบไม่สะดุดความกว้างสุทธิกว้าง 90-150 ซม. มีพื้นที่หน้าทางลาดเป็นที่ยาวไม่น้อยกว่า 150 ซม. ต้องมีความลาดชันไม่เกิน 1:12 และมีความยาวช่วงละไม่เกิน 6 เมตรทางลาดด้านที่ไม่มีผนังกันให้ยกขอบสูงจากพื้นผิวของทางลาดไม่น้อยกว่า 50 ซม. มีราวกันตก ทางลาดที่มีความยาวตั้งแต่ 2.50 เมตร ขึ้นไป ต้องมีราวจับทั้งสองด้าน

17. รววจับทำด้วยวัสดุเรียบ มีความมั่นคงแข็งแรง ไม่เป็นอันตรายในการจับและไม่ลื่นมีลักษณะกลม โดยมีเส้นผ่านศูนย์กลาง 3-4 ซม. สูงจากพื้นทางลาด 80-90 ซม. รววจับด้านที่อยู่ติดผนังให้มีระยะห่างจากผนังไม่น้อยกว่า 5 ซม.

การที่ผู้สูงอายุได้อาศัยอยู่ในบ้านและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมก็จะลดปัญหาของการหกล้มได้ระดับหนึ่ง นอกจากนี้ผู้สูงอายุหรือผู้ดูแลควรมีแนวทางในการป้องกันการหกล้ม เพื่อช่วยให้ปลอดภัยจากการหกล้มได้มากยิ่งขึ้นซึ่งแนวทางในการป้องกันการหกล้มในผู้สูงอายุมีดังนี้

แนวทางในการป้องกันการหกล้มในผู้สูงอายุ (สำนักโรคไม่ติดต่อ, 2560)

แนวทางการป้องกันการหกล้ม มี 2 มาตรการได้แก่

1. มาตรการด้านตัวผู้สูงอายุ

- 1.1 ผู้สูงอายุ ควรได้รับการประเมินความเสี่ยงต่อการหกล้มและรู้สถานะความเสี่ยงของตนเอง
- 1.2 ผู้สูงอายุควรปรึกษาเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อขอรับคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ยา การมองเห็น การเดิน การเคลื่อนไหว
- 1.3 ผู้สูงอายุควรเข้ารับการรักษาหากมีอาการผิดปกติจากการเจ็บป่วยและโรคประจำตัว
- 1.4 ผู้สูงอายุควรฝึกการเดินและการออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ เน้นการฝึกการทรงตัวและการเคลื่อนไหว เช่น โยคะ ไทเก๊ก เป็นต้น
- 1.5 ผู้สูงอายุควรเปลี่ยนท่าช้าๆ เพื่อป้องกันภาวะความดันตกในท่ายืน หน้ามืด วิงเวียนขณะลุกนั่งหรือยืนทุกครั้ง
- 1.6 ผู้สูงอายุที่มีการเดินหรือทรงตัวไม่มั่นคง ควรใช้อุปกรณ์ช่วยเดิน เช่น ไม้เท้า โครงเหล็กช่วยเดิน เป็นต้น
- 1.7 ผู้สูงอายุควรสวมใส่เสื้อผ้า รองเท้าที่มีขนาดพอดีและรองเท้าควรเป็นรองเท้าส้นเตี้ยและขอบมน รองเท้าหุ้มส้น พื้นรองเท้าควรมีดอกยาง ไม่ลื่น
- 1.8 ผู้สูงอายุควรหลีกเลี่ยงการใช้ยาที่ไม่จำเป็นและปรึกษาแพทย์หรือเภสัชกรทุกครั้ง

2. มาตรการด้านสิ่งแวดล้อม

- 2.1 บ้านที่อยู่อาศัยควรเป็นบ้านชั้นเดียว กรณีบ้าน 2 ชั้น ควรจัดให้ผู้สูงอายุอยู่ชั้นล่าง
- 2.2 บริเวณภายในบ้าน มีราวจับหรือราวช่วยพยุงตัว ขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 4 เซนติเมตร
- 2.3 บริเวณภายในบ้าน มีแสงสว่างเพียงพอ
- 2.4 พื้นบ้านควรเป็นพื้นเรียบเสมอกัน ไม่ลื่น ไม่ควรมีธรณีประตู ไม่มีสิ่งกีดขวางบริเวณทางเดินและจัดสิ่งของในบ้านให้เป็นระเบียบ

จากแนวทางป้องกันการหกล้มทั้ง 2 มาตรการคือ มาตรการด้านตัวผู้สูงอายุ และมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม หากผู้สูงอายุหรือผู้ดูแล สามารถนำแนวทางป้องกันการหกล้มมาปฏิบัติได้จะช่วยเพิ่มความปลอดภัยเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้สูงอายุหกล้มได้มากขึ้น

สรุป

ผู้สูงอายุ มีโอกาสเกิดการหกล้มได้จากปัจจัยภายในร่างกาย ได้แก่ การเดินและการทรงตัวผิดปกติ เช่น ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ข้อเสื่อม ข้ออักเสบ เป็นต้น ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อลดลง และภาวะโรคต่างๆ ความบกพร่องด้านการมองเห็น เช่น ต้อหิน ต้อกระจก ระดับการกิจวัตรประจำวันและการเคลื่อนไหวลดลง เพราะไม่ได้ออกกำลังกาย มีความบกพร่องด้านการกลืนปัสสาวะ การกินยาบางชนิดที่มีผลต่อการทรงตัว ความบกพร่องของการรับรู้ และภาวะจิตใจ ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความเสี่ยงหกล้มของผู้สูงอายุ ได้แก่ พื้นทางเดิน และสิ่งแวดล้อมไม่ปลอดภัย เช่น พื้นเปียก ลื่น ขรุขระ ของในบ้านวางเกะกะ แสงสว่างในบ้านไม่เพียงพอ สิ่งก่อสร้างไม่เอื้ออำนวย เช่น ห้องน้ำไม่มีราวเกาะ บันไดแคบและชัน ทางเท้าและพื้นถนนอยู่ระหว่างการซ่อมแซม เครื่องใช้และเครื่องแต่งกายไม่พอดีตัว เช่น เสื้อผ้าหลวมและยาวรุ่มร่าม รองเท้าหลวม พื้นรองเท้าลื่น การที่จะป้องกันไม่ให้ผู้สูงอายุหกล้มต้องมีการจัดการปัจจัยเสี่ยงโดยจัดการทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่เกิดขึ้น โดยผู้สูงอายุควรได้รับการรักษาโรคประจำตัวหรือภาวะผิดปกติที่เสี่ยงต่อการล้ม หมั่นรักษาระดับการออกกำลังกายให้สม่ำเสมอ เพื่อคงความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ควรปรับพื้นทางเดินบ้านให้เรียบ ไม่ลื่น เพิ่มแสงสว่างภายในบ้านให้เพียงพอ ใช้พรมเช็ดเท้าแบบไม่ลื่นไถลง่าย ติดราวจับในห้องน้ำและบริเวณบันได หลีกเลี่ยงพื้นถนนที่ขรุขระ ควรใช้อุปกรณ์เสริมหรือมีคนดูแลใกล้ชิด เลือกเสื้อผ้าที่เหมาะสมกับตัวเอง ใส่รองเท้ากระชับ พื้นรองเท้าไม่ลื่น ข้อเสนอแนะควรส่งเสริมให้ผู้สูงอายุและผู้ดูแล มีความตระหนักในการป้องกัน การหกล้ม เพื่อที่จะหาวิธีเฝ้าระวังและป้องกันและแก้ไขปัจจัยเสี่ยงต่างๆที่จะส่งผลทำให้ผู้สูงอายุเกิดการหกล้มได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์.ดร.ประภาเพ็ญ สุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาสาธารณสุขศาสตร์) ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบแก้ไขจนบทความนี้สำเร็จด้วยดี

บรรณานุกรม

1. กรมกิจการผู้สูงอายุ .(2562). สถิติผู้สูงอายุ. สืบค้น 20 ตุลาคม 2562,จาก <http://www.dop.go.th/th/known/1/238>
2. ไม่ปรากฏผู้แต่ง.(2562,20พฤษภาคม). สพฉ.เปิดสถิติผู้สูงอายุพลัดตกหกล้ม 3 ปีแสนกว่าราย. คมชัดลึก. สืบค้นจาก <https://www.komchadluek.net/news/regional/372297>
3. ไตรรัตน์ จารุทัศน์. แนวคิดการออกแบบสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยของผู้สูงอายุ.สืบค้น 20 ตุลาคม 2562,จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER18/DRAWER003/GENERAL/DATA0000/00000064.PDF>
4. เพ็ญศรี เลาสวัสดิ์ชัยกุล. (2543). ปัจจัยเกี่ยวข้องและผลจากการหกล้มในผู้สูงอายุ.วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
5. พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน.(2554). ระบบค้นหาคำศัพท์.สืบค้น 20 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/>

6. รายงานสถิติจำนวนประชากรและบ้านประจำปี พ.ศ.2561.สืบค้น 20 ตุลาคม 2562,
จาก <http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/views/showProvinceData.php>
7. สุทธิชัย จิตะพันธ์กุล. (2544). หลักสำคัญของเวชศาสตร์ ผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร:ภาควิชาอายุรศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
8. สำนักโรคไม่ติดต่อ.(2560).การพลัดตกหกล้มในผู้สูงอายุ.[ภาพพลิก].สืบค้น 20 ตุลาคม 2562 ,
จาก <http://www.thaincd.com/2016/media-detail.php?id=12648&tid=&gid=1-015-001>
9. อภาวรรณ โสภณธรรมรักษ์ (2561).สูงวัย เดินดีไม่มีล้ม.สืบค้น 20 ตุลาคม 2562 ,
จาก[https://www.thaihealth.or.th/Content/41790-
'%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%A2'%20%E0
%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B8%B5%E0%B9%84%
E0%B8%A1%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%A5%E0%B9%89%E0%B8%A1
.html](https://www.thaihealth.or.th/Content/41790-%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B8%B5%E0%B9%84%E0%B8%A1%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B5%E0%B8%A5%E0%B9%89%E0%B8%A1.html)
10. Hfocus. (2558,4ธันวาคม). 2544-2643 โลกเข้าสู่ศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ. สืบค้น 20 ตุลาคม 2562,
จาก <https://www.hfocus.org/content/2015/04/9734>
11. Thaireform .(2562,27มิถุนายน). ปี 64 ไทยมีคนชรา 13 ล้านเข้าสู่สังคมสูงวัยสมบูรณ์-แนะรัฐเพิ่มอำนาจ
อปท. ดูแล . สำนักข่าวอิศรา. สืบค้นจาก [https://www.isranews.org/isranews-news/77916-news-
779161.html](https://www.isranews.org/isranews-news/77916-news-779161.html)
12. WHO (2007).WHO Global Report on Falls Prevention in Older Age.Retrieved October 18,2019
from https://www.who.int/ageing/publications/Falls_prevention7March.pdf

สมรรถนะของบุคลากรและผลสำเร็จของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Competency of Personnel and the Success of Sub-District Health Promoting Hospitals

ผู้วิจัย

สุธีศักดิ์ ภูษิตากรณ์

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การปฏิรูประบบสุขภาพของประเทศไทย มีเป้าหมายเพื่อ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน” ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นเลิศ 2) บริการเป็นเลิศ 3) บุคลากรเป็นเลิศ 4) บริหารจัดการเป็นเลิศ โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นหน่วยบริการด่านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชนมากที่สุดเป็นกลไกหลัก เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดภาวะสุขภาพที่ดีของประชาชน แต่การพัฒนาที่ผ่านมาอย่างไม่เป็นหลักประกันการมีสุขภาพดีของประชาชน ด้วยเหตุผลที่พบว่าประชาชนยังเข้าไม่ถึงบริการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของทีมสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้มีขีดความสามารถในการให้บริการสุขภาพ โดยการมุ่งเน้น การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารให้ความสนใจและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการที่ส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร สมรรถนะปัจจุบันของบุคลากร และความสำเร็จของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และนำไปสู่การมีสุขภาพดีของประชาชน

คำสำคัญ : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะของบุคคลเป็นฐาน

Abstract

The reform of the health system in Thailand, with the goal of "Healthy people, Happy staff, and a Sustainable health system ", in which the Ministry of Public Health has established a 20-year national strategic plan (public health) that will develop excellence in 4 areas : 1) Prevention & Promotion Excellence 2) Service Excellence 3) People Excellence and 4) Governance Excellence with Sub-District Health Promoting Hospitals, the outpost service unit of the Ministry of Public Health that is closest to people and communities, as the main mechanism In order to drive for healthy community. But the past development was not a guarantee of a good health for people. It was found that people were not able to access the services health care. Sub-District Health Promoting Hospitals which are the primary care units, needed to develop the potential of the health team of the Sub-District Health Promoting Hospitals. By focusing on Competency. It is a tool that most executives are most interested in and has been widely. Used. The study of

the relationship of the management. That promoting personnel's competency, the current capacity of the personnel and the success of Sub-District Health Promoting Hospitals will be beneficial for developing effective capacity management which can lead to the health of the community people.

Key Word : Sub-District Health Promoting Hospital, Competency – Based Human Resource Management

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการพัฒนางานสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง โดยการวางรากฐานแนวคิดการพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นให้ประชาชนพึ่งตนเองได้ และได้มีการพัฒนางานสาธารณสุขที่สนับสนุนการแก้ปัญหาสุขภาพพื้นฐานในชุมชนโดยประชาชน ขณะเดียวกันก็ได้พัฒนาหน่วยบริการสุขภาพ หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แต่การพัฒนาที่ผ่านมายังไม่เป็นหลักประกันการมีสุขภาพดีของประชาชน ด้วยเหตุผลที่พบว่าประชาชนยังเข้าไม่ถึงบริการ การดูแลสุขภาพยังขาดคุณภาพในมิติการเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก และความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ประชาชนขาดความเข้าใจและปฏิบัติไม่ถูกต้องในการดูแลสุขภาพตนเอง มีปัญหาคนไข้ส่งโรงพยาบาล มีการร้องเรียนไม่พอใจบริการที่ได้รับเป็นจำนวนมาก(สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2556) ประกอบกับ

สภาพสังคมของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมเมืองมากขึ้น ประชาชนมีอายุยืนยาวมากขึ้น ทำให้ปัญหาการเจ็บป่วยเปลี่ยนไปเป็นปัญหาโรคเรื้อรัง และปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต โดยในเขตบริการสุขภาพที่ 11 พบปัญหา เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคอ้วน การติดสารเสพติด โรคเครียด ฯลฯ เพิ่มขึ้น ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าว ต้องการการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพที่นำไปสู่พฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ด้วยฐานของความเข้าใจในมิติทางสังคมและวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับสุขภาพมากขึ้น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเป็นสถานบริการสุขภาพที่อยู่ใกล้ชิดกับชุมชน มีโอกาสพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพลักษณะนี้ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนมากกว่าโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ดังนั้น กระทรวงสาธารณสุขจึงเกิดแนวคิดในการปฏิรูประบบสุขภาพของประเทศไทย โดยมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน” ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) 2) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) 4) บริหารจัดการเป็นเลิศ (Governance Excellence) โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นหน่วยบริการด้านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชนมากที่สุดเป็นกลไกหลัก เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดภาวะสุขภาพที่ดีของประชาชน (กองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) กำหนดกรอบแนวคิดการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไว้ 2 บทบาท คือ

1. บทบาทหลัก เป็นภาระกิจการบริการด้านสุขภาพแบบผสมผสานให้แก่ประชากรทุกกลุ่มอายุในสถานพยาบาล ที่บ้าน และชุมชน ตามประเด็น ปัญหาเฉพาะของพื้นที่ รวมทั้งการจัดการเพื่อเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของชุมชน

2. บทบาทเสริม เป็นภารกิจที่ รพ.สต. สามารถทำเพิ่มเติมเนื่องจากสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน ในแต่ละพื้นที่ และความต้องการของชุมชนที่สามารถพัฒนาคุณภาพบริการที่เพิ่มมากขึ้นจากภารกิจ หลัก เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการดำเนินงานโดยบุคลากรที่เป็นทีมสุขภาพให้บริการแบบสหสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข และทันตภิบาล ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นอย่างนี้

1) มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ทางการแพทย์กับความรู้ในสาขาอื่นๆ ที่สอดคล้องกับความจริงในชีวิตของประชาชน รอบรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อดูแลสุขภาพและการเจ็บป่วยพื้นฐาน

2) มีศักยภาพในการบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีม

3) มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกในชุมชนโดยร่วมกับ อสม.

4) มีศักยภาพในการใช้และการจัดการระบบข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ชูชัย ศุภวงศ์, 2552)

แต่จากการประเมินมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า เขตบริการสุขภาพที่ 11 ที่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งจัดว่าเป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ได้กระจายครอบคลุมพื้นที่ต่างๆ จำนวน 719 แห่ง มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพได้อย่างสะดวก แต่จากการประเมินคุณภาพสถานบริการตามเกณฑ์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดีดดาว พบว่า ผ่านเกณฑ์คุณภาพสถานบริการเพียง 115 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 15.99 ซึ่งต่ำมาก และยังพบว่ามีปัญหาด้านสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 55.8 (สำนักงานเขตบริการสุขภาพที่ 11, 2561) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดเขตบริการสุขภาพที่ 11

จังหวัด	จำนวน รพ.สต. ทั้งหมด	จำนวน รพ.สต. ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	จำนวน รพ.สต. ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	จำนวน รพ.สต. ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละ
กระบี่	72	9	63	12.50
ชุมพร	94	7	87	7.44
นครศรีธรรมราช	253	36	217	14.22
ภูเก็ต	21	1	20	4.76
พังงา	64	10	54	15.62
ระนอง	47	5	42	10.63
สุราษฎร์ธานี	168	47	121	27.97
รวม	719	115	604	15.99

ที่มา : สำนักงานเขตบริการสุขภาพที่ 11

รายงานผลการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประจำปี 2561

นอกจากนี้ยังพบปัญหาบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ยังไม่สามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับประชาชนผู้รับบริการ เมื่อไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการก็ส่งผลต่อคุณภาพการบริการตามมา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรจะต้องปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการเพื่อที่จะให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง (วันเพ็ญ ศิวารมย์, 2555) และจากรายงานความคืบหน้าในการปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2556 พบว่าระบบสุขภาพของไทยในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างและกระบวนการจัดการภายในแต่ละเขตให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการทรัพยากรสาธารณสุขให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน (ธีระ วรรณรัตน์และคณะ, 2558) อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะมีความสำคัญ กล่าวคือ

การพัฒนางานในปัจจุบัน เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพในการสร้างงานให้มีความโดดเด่น McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาและเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และกลุ่มบุคลากรที่มีผลงานไม่โดดเด่น ซึ่งพบว่า สมรรถนะหรือความสามารถเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และได้ใช้ความรู้ในเรื่องนี้ช่วยแก้ไขปัญหาคัดเลือกบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ดังนั้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งผู้รับผิดชอบงานจะเป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอๆกัน สมรรถนะจึงทำนวยถึงผลงานที่เกิดจากการกระทำของบุคคลนั้นๆ หรืออาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะวัดได้จากผลการปฏิบัติงานของบุคคล (दनัย เทียนพุด, 2546) นอกจากสมรรถนะจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานแล้ว ยังมีปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา ทักษะ ประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และความพยายามในการทำงานของบุคคล (Work Effort) ซึ่งแรงจูงใจ (Motivation) จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงานของบุคคล (Schermerhorn, 2005) เกี่ยวกับแรงจูงใจนี้ ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การได้รับการยกย่อง ความสำเร็จในงาน การมีโอกาสดำเนินงาน ฯลฯ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน เช่น สวัสดิการ เงินค่าตอบแทน เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

จากผลการประเมินมาตรฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดังกล่าว ได้สะท้อนภาพการบริหารจัดการสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าบุคลากรยังขาดสมรรถนะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่ระบบบริการสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลง บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย หากไม่ปรับเปลี่ยนบุคลากรอาจเกิดภาวะเมื่อยล้าหมดไฟ (Burnout) ซึ่งเป็นความเสี่ยงด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ภาวะความเมื่อยล้านี้อาจเกิดจากปัญหาด้านสุขภาพจิตที่อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมและการจัดการขององค์กร ทักษะและความสามารถ

ของบุคลากรในการจัดการปัญหา ความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รวมทั้งการสนับสนุนขององค์กร ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (World Health Organization:WHO,2001) ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการมุ่งเน้นด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency – based human resource management) นับเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้มีความสามารถสูง การบริหารเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าตามสายอาชีพ เป็นต้น การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในการบริหารทรัพยากรบุคคล ย่อมช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่ต้องการ และจะส่งผลให้การดำเนินงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (UNIDO, 2002)

เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร โบยาทซีส (Boyatzis, 1982) ได้อธิบายว่าปัจจัยซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-image) บทบาททางสังคม (Social role) องค์ความรู้ (Body of knowledge) และตามแนวคิดของ สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) ได้อธิบายว่าสมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลกับเกณฑ์ที่อ้างอิงได้ และทำให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานสูง ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristics) ประกอบด้วย แรงขับ อุปนิสัย การรับรู้ตนเอง ความรู้ ทักษะ 2) ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล (Causal relationships) ประกอบด้วย แรงจูงใจ คุณลักษณะ และการรับรู้ตนเอง 3) หลักเกณฑ์ที่ใช้อ้างอิง (Criterion – referenced) ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานระดับดีมาก หรือระดับเยี่ยม (Superior performance) และผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ (Effective performance) และตามแนวคิดของ องค์กรพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งสหประชาชาติ (UNIDO,2002) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดสมรรถนะและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน 3 ปัจจัยหลัก คือ 1) ความรู้ ความคิด/ปัญญา 2) ทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และ 3) คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากแนวคิดและทฤษฎี สรุปได้ว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสามารถประยุกต์สร้างโมเดลสมการเชิงโครงสร้างสมมติฐานของปัจจัยการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย คือ 1) การบริหารจัดการองค์กรเพื่อสนับสนุนสมรรถนะของบุคลากร (โดยผู้บริหาร) ประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจ, บรรยากาศในการทำงาน, ค่าตอบแทนและการยอมรับ, การพัฒนาบุคลากร, การควบคุม กำกับ, และการนิเทศ ติดตาม 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการของบุคลากร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ, การทำงานเป็นทีม, การประสานงาน, การวางแผนกลยุทธ์, และการคิดในเชิงวิเคราะห์ 3) สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ, ทักษะในการทำงานที่รับผิดชอบ, คุณลักษณะ, การสื่อสารจูงใจ, การบริการที่ดี, การทำงานร่วมกับชุมชน, และการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อเป้าหมายใน

การพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งพบว่ามีภาวะที่เป็นปัญหาหลายประการดังได้กล่าวมาแล้วหากจะได้นำผลการเชิงโครงสร้างสมมติฐานดังกล่าวประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของเขตบริการสุขภาพที่ 11 และความสำเร็จของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ข้อมูลที่ได้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อความสำเร็จขององค์กรได้ในระดับหนึ่ง สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย ก่อให้เกิดภาวะสุขภาพที่ดีของประชาชนต่อไป

ผู้เขียนเห็นว่ามีความจำเป็นที่ควรจะศึกษาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาด้านสุขภาพดังกล่าวข้างต้น ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดเขตบริการสุขภาพที่ 11 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เกิดประสิทธิผล

ส่วนสรุป

การพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีขีดความสามารถมากขึ้นในเรื่องบริการปฐมภูมิ มิได้เพียงแต่ปรับบริการจากที่ทำอยู่เดิมให้ดีขึ้น แต่เป็นการปรับระบบบริการให้แตกต่างจากระบบปัจจุบันที่ผู้ป่วยจำนวนมากไปรับบริการที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่อย่างแออัดจนไม่สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้จะทำให้ค่าใช้จ่ายสูงโดยไม่จำเป็น และอาจต้องใช้เวลาในการรอรับบริการนาน ที่สำคัญคุณภาพบริการในหลายๆ กรณียังเป็นปัญหา เช่น ผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่สามารถรับบริการที่ดีกว่าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งหมายความว่ารวมถึงระบบการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (Home health care) ซึ่งสามารถพิสูจน์ให้เห็นว่าทีมสหสาขาวิชาชีพที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถดูแลผู้ป่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าการดูแลในระบบเดิม รวมถึงการทำงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเชิงรุก โดยเฉพาะการแก้ปัญหาโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่เป็นโรคลำดับต้น ๆ ของประเทศและในระยะยาวจะยิ่งเป็นปัญหามากยิ่งขึ้น หากไม่มีระบบบริการที่ครอบคลุมและมีคุณภาพมากพอ ก็จะเกิดผลกระทบต่อระบบสุขภาพของประเทศไทยได้ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้บรรลุประสิทธิผล โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในด้านต่างๆ เช่น 1) ภาวะผู้นำ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การประสานงาน 4) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 5) การคิดในเชิงวิเคราะห์ 6) ความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 7) ทักษะในการทำงานที่รับผิดชอบ 8) คุณลักษณะ 9) การสื่อสารเชิงใจ 10) การบริการที่ดี 11) การทำงานร่วมกับชุมชน 12) การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดการตั้งเป้าหมายและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนและสร้างระบบความน่าเชื่อถือด้านต่างๆ ด้วยความร่วมมือโดยบูรณาการกับสภาพการณ์สังคมปัจจุบัน ตามยุคสมัย เพื่อให้เกิดระบบการจัดการสุขภาพอย่างยั่งยืน ในการที่บุคลากรจะเกิดสมรรถนะดังกล่าว ผู้บริหารองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรและบริหารจัดการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับ

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.ประภาเพ็ญ สุวรรณ ผู้เขียนกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <http://bps.moph.go.th>
- ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ. (2552). คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. กรุงเทพฯ : บริษัท ที่คิว พี จำกัด.
- दनัย เทียนพุด. (2546). Core Human Competencies : ความสามารถ ปัจจัยชี้ชนะของธุรกิจและคน. กรุงเทพฯ : นาโกต้า จำกัด.
- ธีระ วรธนารัตน์ และคณะ. (2558). โครงการประเมินระบบบริหารจัดการเขตบริการสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ ศิวารมย์. (2555). การปรับปรุงคุณภาพบริการสุขภาพพื้นฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล : รายงานวิจัย.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2556). การใช้บริการสุขภาพ [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก www.hiso.or.th/hiso5/report/download.php.name=thai 2009_2.
- สำนักงานเขตบริการสุขภาพที่ 11. (2561). รายงานผลการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประจำปี 2561.
- สำนักกนนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2559). สรุป สถิติที่สำคัญ พ.ศ.2559. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข.
- Boyatzis, R.E. (1982). The Competent Manager: A model of Effective Performance. New York : John Wiley and Sons Inc.
- Schermerhorn, John R. (2005). Management. New York: John Wiley & Sons.
- Spencer, LM. and Spencer, SM. (1993) . Competence at Work : Models for Superior Performance. Retrieved from <http://www.joe.org/joe/1999december/iw4.html>
- United Nation Industrial Development Organization. (2002). UNIDO Competencies. Retrieved from <http://www.unido.org> 2002.
- World Health Organization. (2001). Estimates of healthy life expectancy for 191 countries in the year 2000: methods and results. November 2001 (revised). Global Programme on Evidence for Health Policy Discussion Paper No.38. Geneva: World Health Organization.

การป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพในประเทศไทย : บทบาทของบุคลากรสาธารณสุข

Prevention and Control of Antimicrobial Resistance in Thailand : The Roles of Public Health Personnel

ผู้วิจัย

สุรวิทย์ อจลพงศ์

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

บทคัดย่อ

การดื้อยาต้านจุลชีพเป็นปัญหาสำคัญและมีความรุนแรงเพิ่มขึ้นในทุกประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ป่วย บุคลากร โรงพยาบาล ระบบสาธารณสุข และประเทศ สถานการณ์การดื้อยาต้านจุลชีพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและรุนแรงมากขึ้น แต่ไม่สามารถพัฒนายาปฏิชีวนะใหม่ได้ การดื้อยาปฏิชีวนะของเชื้อแบคทีเรียดื้อยามีผลลัพธ์ต่อการรักษาที่ไม่ดี เสี่ยงต่อการเสียชีวิต เพิ่มระยะเวลาในการอยู่โรงพยาบาลนานขึ้น และสูญเสียทรัพยากรทางสุขภาพมากขึ้น ต้องใช้ยาปฏิชีวนะที่มีราคาแพงมากขึ้น เสียค่าใช้จ่ายในการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อดื้อยามากขึ้นปีละมากกว่าหมื่นล้านบาท ปัญหาการดื้อยาของเชื้อจุลชีพเกิดจากการกลายพันธุ์ของเชื้อจุลชีพจากการได้รับยาปฏิชีวนะไม่ครบตามขนาดการรักษา การได้รับสารพันธุกรรมจากเชื้อตัวอื่น และผลิตสารพันธุกรรมดื้อยาในตัวเอง รวมถึงการใช้ยาไม่ถูกต้องในฟาร์มปศุสัตว์ ทำให้เชื้อดื้อยามากขึ้นและแพร่กระจายมากขึ้น การซื้อยากินเอง การใช้ยาปฏิชีวนะมากเกินไป และการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ในโรงพยาบาลนานเกินความจำเป็น ทำให้แบคทีเรียกลายพันธุ์ บุคลากรสาธารณสุขควรจัดการศึกษาให้ประชาชนได้เข้าใจและใช้ยาปฏิชีวนะได้อย่างถูกต้อง มีแหล่งที่ประชาชนจะสามารถปรึกษาได้ในชุมชน และสถานพยาบาลควรมีการบริหารยาปฏิชีวนะอย่างถูกต้องสมเหตุผล มีการปฏิบัติในการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพได้ตามมาตรฐาน ร่วมกับระบบกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพ, บทบาทของบุคลากรสาธารณสุข

Abstract

Antimicrobial resistance is a major problem and it's severity is increasing in all countries worldwide including Thailand. It effected negatively on patients, healthcare personnel, hospitals, health service system and country as a whole. Antimicrobial resistance situation has a tendency to be increasing and being more severe but the development of new antibiotics has not been keeping up with. Antimicrobial resistance caused failure treatment, increased risks of death, increased hospitalization, lost of health resources, increased the antibiotic cost, etc. Besides, the medical expense of hospitals has been increased due to the high cost of the prevention of the antimicrobial resistance infection which was estimated about 10,000 million baht a year. Antimicrobial resistance is a mutation of microorganism due to inappropriate antibiotic use, getting genetic material from other pathogens including inappropriate antibiotic use in livestock which enhanced the number and the spreading of antimicrobial resistance. Besides, a self-medication, antibiotic over use, and long-term used

of medical equipment are the other causes of antimicrobial resistance. Public health personnel should enhance people understanding and the appropriate use of antibiotic. The resources in community for counseling people about appropriate antibiotic use should be available. Healthcare organizations should have effective management of essential medicines and drug use standardized antimicrobial resistance prevention measures, including monitoring and evaluation the program continuously.

Key Word : Prevention and Control of Antimicrobial Resistance , Roles of Public Health Personnel

บทนำ

การดื้อยาต้านจุลชีพเป็นปัญหาระดับโลกและอยู่ในขั้นรุนแรง ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหานี้ทุกภาคส่วน ในปี ค.ศ. 1928 อเล็กซานเดอร์ เฟลมมิง (Alexander Fleming) ได้ค้นพบยาเพนิซิลิน ซึ่งเป็นยาต้านจุลชีพชนิดแรก ต่อมาในปี ค.ศ. 1940 พบเชื้อ Staphylococcus ตื้อต่อยาเพนิซิลิน เป็นครั้งแรก หลังจากนั้นก็มีการคิดค้นยาต้านจุลชีพชนิดใหม่ ๆ ที่มีฤทธิ์ในการฆ่าและยับยั้งการเจริญเติบโตของจุลชีพสูงขึ้นและออกฤทธิ์กว้างขวางขึ้น (CDC, 2018) ซึ่งเชื้อจุลชีพก็มีการปรับตัว หรือผ่าเหล่าเพื่อความอยู่รอดให้พ้นจากกลไกการออกฤทธิ์ของยาปฏิชีวนะ จึงเกิดการดื้อยาต้านจุลชีพขึ้นจนเป็นปัญหาทั่วโลก สถานการณ์ของเชื้อแบคทีเรียที่ดื้อยาปฏิชีวนะมีความรุนแรงมากขึ้น อัตราการดื้อยาเพิ่มขึ้นแต่การพัฒนา ยาปฏิชีวนะชนิดใหม่ลดลง ในช่วง พ.ศ. 2551-2555 พบว่ามียาปฏิชีวนะใหม่เพียง 2 ชนิด และไม่ใช่ว่ายาปฏิชีวนะสำหรับเชื้อแบคทีเรียแกรมลบที่ดื้อต่อยาหลายขนาดที่เป็นปัญหาที่รุนแรง (Carlet et al, 2012, p.2) การดื้อยาปฏิชีวนะของเชื้อแบคทีเรียเป็นปัญหาสำคัญของทุกประเทศ ที่ทำให้ผู้ป่วยที่ติดเชื้อแบคทีเรียดื้อยามีผลลัพธ์ในการรักษาที่ไม่ดี มีความเสี่ยงต่อการเสียชีวิตและสูญเสียทรัพยากรทางสุขภาพสูงมาก หากไม่มีการแก้ปัญหานี้จริงจัง ประเมินการณ์ทั่วโลกมีผู้เสียชีวิตจากโรคติดเชื้อที่ดื้อยาจำนวน 7 แสน ถึง หลายล้านคน/ปี (WHO, 2014) และคาดการณ์ว่าจะสูงมากขึ้นเป็น 10 ล้านคน ในปี ค.ศ. 2050 โดยทวีปเอเชีย และแอฟริกาจะเสียชีวิตมากที่สุด คือ 4.7 และ 4.2 ล้านคน ซึ่งสูงกว่าการตายจากโรคมะเร็ง โรคเบาหวาน หรือ โรคติดเชื้อหลายชนิด ประเทศในทวีปเอเชียจะมีคนเสียชีวิตมากที่สุด คือ 4.7 ล้านคน คิดเป็นผลกระทบทางเศรษฐกิจสูงถึงประมาณ 3.5 พันล้านล้านบาท (O'Neill, 2014, p.5; Ventola, 2015, p.18) และค่ายาปฏิชีวนะที่ใช้รักษาผู้ป่วยที่ติดเชื้อจุลชีพดื้อยาหลายขนาน (multidrug resistant organisms [MDROs]) ในโรงพยาบาล ประเทศบราซิล พบว่าค่ายาปฏิชีวนะที่ใช้รักษาผู้ป่วยที่ติดเชื้อดื้อยาสูงกว่าผู้ป่วยที่ติดเชื้อชนิดอื่น (O'Neill J., 2014) เชื้อดื้อยาต้านจุลชีพในบทความนี้ หมายถึง การดื้อยาปฏิชีวนะของเชื้อแบคทีเรียที่ใช้ในการรักษาโรค ยาปฏิชีวนะเป็นที่มีฤทธิ์ในการฆ่า ทำลาย หรือยับยั้งการเจริญเติบโตของเชื้อแบคทีเรีย (นิธิมา สุ่มประดิษฐ์, ศิริตรี สุทธิจิตต์, สิตานันท์ พูลผลทรัพย์, รุ่งทิพย์ ขวนชื่น, และภูษิต ประคองสาย, 2558, น.12) บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจปัญหา แนวทางในการแก้ไข และบทบาทของบุคลากรสาธารณสุข

ปัญหาของเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพในประเทศไทย

ศูนย์เฝ้าระวังเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพแห่งชาติ (National Antimicrobial Resistance Surveillance Center, Thailand [NARST]) รายงานการเฝ้าระวังเชื้อแบคทีเรียดื้อยาต้านจุลชีพ ในเชื้อบางตัวที่เป็นปัญหาในโรงพยาบาลจากผลการเฝ้าระวังตั้งแต่ ในพ.ศ.2543 ถึง พ.ศ.2561 เช่น *Acinetobacter species*. พบดื้อต่อยากลุ่ม Imipenem เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 14.4 เป็นร้อยละ 55.5 *Klebsiella pneumoniae* จากร้อยละ 0.3 เป็นร้อยละ 10.2 *Pseudomonas aeruginosa* จากร้อยละ 9.6 เป็น 18.3 และ *Enterobacter cloacae* จากร้อยละ 0.6 เป็นร้อยละ 4 (ศูนย์เฝ้าระวังเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพแห่งชาติ, 2561) โรคติดเชื้อที่เกิดในโรงพยาบาลมีความชุกเฉลี่ยของเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพหลายขนานมากกว่าร้อยละ 50 ส่วนโรคติดเชื้อที่เกิดในชุมชนมีความชุกเฉลี่ยของเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพหลายขนานน้อยกว่าร้อยละ 20 (วิชญ์ ธรรมลิขิตกุล, 2555, น.301) ในปี 2559 พบผู้ป่วยวัณโรคดื้อยาหลายขนาน (MDR-TB) 4,700 ราย ในปีพ.ศ. 2559 ประเทศไทยพบวัณโรคดื้อยาหลายขนานชนิดรุนแรงมาก (XDR-TB) จำนวน 13 ราย (กรมควบคุมโรค, 2560, น.1) ในผู้ป่วยติดเชื้อเอชไอวีพบเป็นวัณโรคดื้อยาหลายขนาน 955 ราย และวัณโรคดื้อยาหลายขนานชนิดรุนแรงมาก 13 ราย (สำนักวัณโรค กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2561, น.15)

การติดเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพก่อให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อผู้ป่วยทำให้ผู้ป่วยเสียชีวิต เพิ่มระยะเวลาการอยู่โรงพยาบาลนานขึ้น เพิ่มค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาพยาบาล ต้องใช้ยาปฏิชีวนะที่มีราคาแพง รวมทั้งทำให้โรงพยาบาลเสียค่าใช้จ่ายในการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อดื้อยาเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยมีผู้ป่วยโรคติดเชื้อที่เกิดในโรงพยาบาลอย่างน้อยปีละมากกว่าแสนราย จึงมีผู้ป่วยโรคติดเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพปีละมากกว่าหมื่นราย โดยมีผู้ป่วยหลายพันรายเสียชีวิตจากการติดเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพ และมีการสูญเสียทรัพยากรจากการติดเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพปีละมากกว่าหมื่นล้านบาท (วิชญ์ ธรรมลิขิตกุล, 2555, น.302) จากการศึกษาในโรงพยาบาลทุกระดับในประเทศไทย จำนวน 1,023 แห่ง พบการติดเชื้อในโรงพยาบาลจากแบคทีเรียสำคัญ 5 ชนิด (*Escherichia coli*, *Klebsiella pneumoniae*, *Acinetobacter baumannii*, *Pseudomonas aeruginosa* และ *Methicillin-resistant Staphylococcus aureus*[MRSA]) เชื้อดื้อยาจำนวน 87,751 ครั้ง ทำให้องค์กรโรงพยาบาลนานขึ้นประมาณ 3.24 ล้านวัน เสียชีวิต 38,481 ราย สูญเสียทางเศรษฐกิจด้านการใช้จ่ายด้านจุลชีพในการรักษา ประมาณ 2,539-6,084 ล้านบาท และต้นทุนทางอ้อมจากการเจ็บป่วยและเสียชีวิตก่อนวัยอันควรสูญเสียอย่างน้อย 40,000 ล้านบาท (ภาณุมาศ ภูมาศ และคณะ, 2555, น.353-357) ผู้ป่วยโรคติดเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพมีอัตราเสียชีวิตจากการติดเชื้อสูงกว่าผู้ป่วยโรคติดเชื้อที่ไม่ดื้อยาต้านจุลชีพอย่างน้อย 1 เท่า (วิชญ์ ธรรมลิขิตกุล, 2555, น.302) และการศึกษาในผู้ป่วยที่ใช้เครื่องช่วยหายใจในแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่าผู้ป่วยที่เกิดปอดอักเสบจากการติดเชื้อ MDR *A. baumannii* มีอัตราการเสียชีวิตร้อยละ 63 (ธนศ ปิ่นทอง, 2551, น.1085)

สาเหตุของปัญหา

การดื้อยาของเชื้อจุลชีพเกิดจากการกลายพันธุ์ของเชื้อจุลชีพเอง ภายหลังที่เชื้อได้รับยาปฏิชีวนะไม่ครบตามขนาดการรักษา หรือระยะเวลาแล้วเปลี่ยนแปลงพันธุกรรมเพื่อต่อต้านยาปฏิชีวนะชนิดนั้นให้เชื้อมีชีวิตรอดต่อไป และเชื้อรับสารพันธุกรรมจากเชื้อตัวอื่นและผลิตสารพันธุกรรมดื้อยาขึ้นภายในตัวเชื้อเอง (จิตพิงษ์ ยิ่งยง และ

ธีรศักดิ์ ชักนำ, 2560, น.2) ดังนั้นเชื้อมีความสามารถเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่พฤติกรรมการใช้ยาของมนุษย์ในการใช้ยาอย่างไม่เหมาะสม การขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ยา รวมถึงการใช้ยาในฟาร์มปศุสัตว์ เป็นตัวกระตุ้นให้เชื้อมีจำนวนเพิ่มจำนวนและแพร่กระจายมากขึ้น (พรรณรวิ โพธิ์เทียนทอง, 2559, น.10) ดังการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการใช้ยาปฏิชีวนะในโรคติดเชื้อเฉียบพลันของระบบทางเดินหายใจส่วนบนของผู้ป่วยนอกที่เป็นโรคดังกล่าว พบว่าผู้ป่วยมีความรู้เกี่ยวกับการใช้ยาปฏิชีวนะในโรคนี้ ผู้ป่วยส่วนใหญ่มีความเชื่อว่า ยาปฏิชีวนะเป็นยาที่ปลอดภัย การกินยาปฏิชีวนะจะช่วยรักษาอาการของโรคนี้ได้ และยาปฏิชีวนะสามารถฆ่าเชื้อได้ทุกชนิด (ทิพวรรณ วงเวียน, 2557, น.109) และปัญหาเชื้อมีผลกระทบรุนแรงพบแนวโน้มสูงขึ้น มักพบเชื้อมีหลายขนานในผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ซึ่งปัจจัยที่สัมพันธ์กับการติดเชื้อเชื้อมีหลายขนานพบจากการทำหัตถการอย่างต่อเนื่องมากกว่า 7 วัน และการลำดับก่อนหลังการรักษาด้วยยาต้านจุลชีพที่สำคัญ (นันทิพัฒน์ พัฒนโชติ พรณาศุรุเวทย์ศิริ และชินวัตร ศรีใส, 2555, น.91)

วงจรการดื้อยาด้านจุลชีพและการแพร่กระจายของเชื้อมีดื้อยาด้านจุลชีพในประเทศไทย จำแนกเป็นในชุมชนและในโรงพยาบาล ซึ่งในชุมชน พบว่าการใช้ยาปฏิชีวนะในคน ที่มีหลากหลายช่องทาง ได้แก่ ร้านชำ/ร้านค้าปลีก การซื้อยาทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ ร้านยา คลินิก และโรงพยาบาล ซึ่งการใช้ยาปฏิชีวนะอย่างน้อย 50% เป็นการใช้ยาที่มากเกินไปจนจำเป็น นอกจากนี้ยังมีการใช้ยาปฏิชีวนะในสัตว์ อาหาร การใช้ยาปฏิชีวนะในพืช และการใช้ยาปฏิชีวนะในอุตสาหกรรม ส่วนในโรงพยาบาล สัมพันธ์กับการได้รับยาปฏิชีวนะ และการได้รับเชื้อมีดื้อยาปฏิชีวนะจากผู้ป่วยรายอื่น อาหาร น้ำดื่ม วัสดุ-อุปกรณ์การแพทย์ และสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล ซึ่งผู้ป่วยจำนวนมากที่ได้รับไว้รักษาในโรงพยาบาลได้รับยาปฏิชีวนะ และเป็นการใช้ยาปฏิชีวนะมากเกินไปจนจำเป็นประมาณร้อยละ 50 และมักเป็นยาปฏิชีวนะที่มีฤทธิ์กว้างซึ่งจะชักนำให้แบคทีเรียกลายพันธุ์เป็นเชื้อมีดื้อยาปฏิชีวนะได้ง่าย อีกทั้งพบว่ามาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อมีไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ป่วยจำนวนมากได้รับอุปกรณ์การแพทย์ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการติดเชื้อในโรงพยาบาลโดยไม่มีข้อบ่งชี้หรือได้รับอุปกรณ์การแพทย์นานเกินความจำเป็น การดำเนินการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาลเฉพาะที่ (เช่น มาตรการป้องกันปอดติดเชื้อที่สัมพันธ์กับเครื่องช่วยหายใจ) และการทำความสะอาดสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้ป่วยเพื่อลดโอกาสที่ผู้ป่วยจะได้รับเชื้อในโรงพยาบาลจำนวนมากก็ยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ป่วยที่รับไว้ในโรงพยาบาลเกิดการติดเชื้อ ซึ่งส่วนมากเป็นเชื้อมีดื้อยาปฏิชีวนะ (วิชญ์ ธรรมลิขิตกุล, 2560, น.7-10) ปัญหาการดื้อยาด้านจุลชีพเป็นปัญหาระดับโลก ซึ่งแผนการขับเคลื่อนงานด้านการดื้อยาด้านจุลชีพ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ โดยมีการดำเนินการร่วมงานของภาคีเครือข่ายทั้งด้านการเมืองการปกครอง ด้านการเกษตรทั้งพืชและสัตว์ และด้านสาธารณสุข ภายใต้การทำงานในแนวทางสุขภาพหนึ่งเดียว (One Health) (นิธินา สุ่มประดิษฐ์, ศิริตรี สุทธิจิตต์, สิตานันท์ พูลผลทรัพย์, รุ่งทิพย์ ขวนชื่น, และภูษิต ประครองสาย, 2558, น.37-61; WHO, 2015, p.5) ปัญหาเชื้อมีดื้อยาด้านจุลชีพในระบบสุขภาพ พบมากที่สุดคือในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพในการดูแลรักษาการเจ็บป่วยที่รุนแรงยุ่งยากและซับซ้อน ผลกระทบของการดื้อยาด้านจุลชีพในระบบสาธารณสุข ควรดำเนินการป้องกันและควบคุมให้มีประสิทธิภาพต้องแก้ไขสาเหตุอย่างครอบคลุม โดยดำเนินการตัดหรือยับยั้งวงจรการดื้อยาด้านจุลชีพและการแพร่กระจายของเชื้อมีดื้อยาด้านจุลชีพทั้งในชุมชนและในโรงพยาบาล ดังนั้นบุคลากรด้านสาธารณสุขจึงเป็นกำลังสำคัญในการมีส่วนร่วมและมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาเชื้อมีดื้อยาด้านจุลชีพในประเทศไทย

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา

การป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพ จำเป็นต้องมีกลไกขับเคลื่อนทั้งที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของผู้คนและโรงพยาบาล ดังนี้

1. การป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพในชุมชนประกอบด้วย การใช้ยาปฏิชีวนะในคนที่มีหลากหลายช่องทาง การใช้ยาที่มากเกินไปจนจำเป็น การใช้ยาปฏิชีวนะในสัตว์ การใช้ยาปฏิชีวนะในพืช และการใช้ยาปฏิชีวนะในอุตสาหกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วนที่จะต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการแก้ไขและพัฒนาให้ประเทศไทยมีการใช้ยาปฏิชีวนะอย่างสมเหตุผลทั้งในคน พืช และสัตว์

2. การจัดการเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพในโรงพยาบาล ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การบริหารยาปฏิชีวนะอย่างสมเหตุผล การควบคุมการปนเปื้อนในบุคลากรสุขภาพ วัสดุ-อุปกรณ์ทางการแพทย์ สิ่งแวดล้อม และระบบสุขาภิบาลในโรงพยาบาล ทุกโรงพยาบาลต้องมีการดำเนินการและมีระบบควบคุมกำกับกับการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ ระบบการรักษาผู้ป่วยให้มีการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ในผู้ป่วยตามความจำเป็นและมีระยะเวลาที่เหมาะสม มีการดำเนินการมาตรการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาลเฉพาะที่ตามชุดการปฏิบัติที่ได้มาตรฐานร่วมกับการใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบ

ในส่วนของการแก้ไขและพัฒนาการใช้ยาในคนอย่างสมเหตุผลนั้นบุคลากรทางสาธารณสุขมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้มีการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ของประเทศด้านการควบคุมเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับกำหนดแผนการดำเนินงานด้านการดื้อยาต้านจุลชีพระดับโลก (Global Action Plan on Antimicrobial Resistance: GAP-AMR) ขององค์การอนามัยโลก โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5 ประการ ดังนี้ (WHO, 2015, P.8-11)

- 1) สร้างความตระหนักและความเข้าใจถึงเชื้อดื้อยา ผ่านสื่อมวลชน การให้ความรู้และการฝึกอบรม
- 2) เสริมสร้างองค์ความรู้และหลักฐานเชิงประจักษ์ด้วยการเฝ้าระวังและการวิจัย
- 3) ลดอุบัติการณ์ของการติดเชื้อด้วยการมีสุขลักษณะ สุขอนามัยที่ดีและมาตรการป้องกันการติดเชื้อที่มีประสิทธิภาพ
- 4) ส่งเสริมการใช้ยาต้านจุลชีพในมนุษย์และสัตว์อย่างเหมาะสม
- 5) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ยา อุปกรณ์ วัคซีน หรือสิ่งสนับสนุนใหม่ในการต่อสู้กับเชื้อดื้อยา

ประเทศไทยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพประเทศไทย พ.ศ.2560-2564 ซึ่งประเทศไทย ได้เห็นความสำคัญในการจัดการปัญหาการดื้อยา โดยได้เริ่มบูรณาการงานเพื่อจัดการปัญหาการดื้อยาต้านจุลชีพของประเทศตั้งแต่ พ.ศ.2557 กระทรวงสาธารณสุขได้จัดประชุมร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพของประเทศไทย พบว่าประเทศไทยมีต้นทุนเชิงระบบที่ดีในการจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพ แต่ขาดความเป็นเอกภาพและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน เนื่องจากไม่มีนโยบายระดับประเทศ ในพ.ศ. 2558 ประเทศไทยได้ทำการแต่งตั้งคณะกรรมการประสานและบูรณาการงานด้านการดื้อยาต้านจุลชีพที่ประกอบด้วยทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานจากกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ภาคการศึกษา สมาคมวิชาชีพ และภาคประชาสังคม เพื่อทำการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การจัดการเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพของประเทศ จึงมีแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564 โดย

กำหนดให้บรรลุเป้าประสงค์ 5 ประการ ภายในปี 2564 คือ การป่วยจากเชื้อดื้อยาลดลงร้อยละ 50 การใช้ยาต้านจุลชีพสำหรับมนุษย์และสัตว์ลดลงร้อยละ 20 และ 30 ตามลำดับ และตระหนักในการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 และประเทศไทยมีระบบจัดการการดื้อยาด้านจุลชีพที่มีสมรรถนะตามเกณฑ์สากล โดยอาศัยหลักการ 3 ข้อ คือ (1) เน้นลงมือทำและวัดผลได้ (2) เน้นการทำงานร่วมของหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ อย่างบูรณาการและเสริมพลัง และ (3) กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นทางการเมือง (คณะกรรมการประสานและบูรณาการงานด้านการดื้อยาด้านจุลชีพ, 2560, น. 10-22) ร่วมกับบรรจุการจัดการการดื้อยาด้านจุลชีพในแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560-2579) แผนงานที่ 6 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โครงการที่ 15 ป้องกันและควบคุมการดื้อยาด้านจุลชีพและการใช้ยาอย่างสมเหตุผล (พงศธร พอกเพิ่มดี, 2561, น.58) โดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานเป็น 4 ระยะ ระยะละ 5 ปี และมีจุดเน้นแต่ละระยะ คือ 1) ระยะที่ 1 (2560-2564) ปฏิรูประบบ 2) ระยะที่ 2 (2565-2569) สร้างความเข้มแข็ง 3) ระยะที่ 3 (2570-2574) สู้อย่างยั่งยืน และระยะที่ 4 (2575-2579) เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย โดยมียุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ 1) ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence) 2) บริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ 4) บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งการจัดการเชื้อดื้อยาด้านจุลชีพ บรรจุในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านบริการเป็นเลิศ แผนงานที่ 6 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โครงการที่ 15 ป้องกันและควบคุมการดื้อยาด้านจุลชีพและการใช้ยาอย่างสมเหตุผล โดยมีการดำเนินการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 พ.ศ.2560-2564 เป็นการบูรณาการการทำงาน ระยะที่ 2 พ.ศ. 2565-2569 ระบบงานประจำ ระยะที่ 3 พ.ศ.2570-2574 และระยะที่ 4 พ.ศ.2575-2579 มุ่งเน้นประเทศไทยใช้ยาสมเหตุผล โดยมีมาตรการสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่

- 1) พัฒนาระบบคุณภาพบริการด้านยาให้มีการใช้ยาอย่างสมเหตุผลในโรงพยาบาลทุกระดับ ตามกฎแพ PLEAS
P : Pharmacy and Therapeutics Committee จัดตั้งคณะกรรมการเภสัชกรรมและการบำบัด
L : Labeling and Leaflet การจัดทำฉลากยา ฉลากยาเสริม และข้อมูลยาสู่ประชาชน
E : Essential RDU Tools การจัดทำหรือจัดหาเครื่องมือจำเป็นเพื่อการใช้ยาอย่างสมเหตุผล
A : Awareness of RDU in health personnel and Patients การสร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรทางการแพทย์และผู้ป่วย
S : Special Population Care การดูแลด้านยาเพื่อความปลอดภัยของประชากรกลุ่มพิเศษ
E : Ethics in Prescription การส่งเสริมจริยธรรมในการสั่งจ่าย
- 2) พัฒนาโรงพยาบาลให้มีระบบจัดการดื้อยาด้านจุลชีพอย่างบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ
- 3) ส่งเสริมบุคลากรทางการแพทย์ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศในทุกระดับ เพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
- 5) สร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยกลไกการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ เพื่อส่งเสริมการยาอย่างสมเหตุผลและลดปัญหาเชื้อดื้อยา
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่าย ทั้งที่เป็นทางการ (ระดับเขต/จังหวัด) และไม่เป็นทางการ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนางานร่วมกัน

โดยในการดำเนินการทั้งระยะสั้นและระยะยาวต้องมีการกำกับติดตามความก้าวหน้าของการควบคุมการดื้อยาต้านจุลชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถวัดและประเมินผลทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ เพื่อวางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สามารถจัดการเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในด้านระบบยาต้านจุลชีพ ประเทศไทยควรบูรณาการทั้งระบบ ให้สามารถตรวจสอบได้ตั้งแต่กระบวนการผลิตจนถึงการบริหารยาให้ผู้ป่วย ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ไม่หยุดนิ่ง จึงมีสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมเกิดขึ้นมากมาย จึงมีระบบต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางในการจัดการ เช่น การใช้ระบบบล็อกเชน (Blockchain) เป็นระบบการจัดการฐานข้อมูล ที่มีการจัดการชุดข้อมูลที่มีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีการตรวจสอบความถูกต้องและความปลอดภัยซึ่งกันและกันตลอดชุดของข้อมูล สามารถประยุกต์ใช้ในการสร้างระบบการจัดการ Supply Chain ของยาเพื่อการตรวจสอบที่มาของยา และการบริหารยาอย่างถูกต้อง ระบบบริหารจัดการยา เริ่มต้นตั้งแต่การผลิต การตรวจสอบคุณภาพ การกระจายยาไปยังหน่วยงานสุขภาพจนกระทั่งการส่งจ่ายให้ผู้รับบริการ สามารถพบปัญหาได้ทั้งระบบ การตรวจสอบมาตรฐานและความโปร่งใสยังเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องหามาตรการที่เหมาะสมให้เกิดความคุ้มค่า คุ้มทุนในการดำเนินการ ภาคธุรกิจรวมถึงวงการยาได้เร่งพัฒนา และคตินำเทคโนโลยี Blockchain มาใช้ใน Supply chain เพื่อสามารถควบคุม ตรวจสอบมาตรฐานตั้งแต่การผลิตจนกระทั่งจ่ายให้ผู้รับบริการด้วยความโปร่งใส เทคโนโลยี Blockchain จะถูกนำไปใช้เพื่อติดตาม (Tracking) และปรับปรุงตั้งแต่กระบวนการผลิต วิธีการขนส่ง และการจำหน่ายยาเพื่อให้ความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ซึ่ง Supply Chain Tracking นั้นถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการค้นหาและระบุแหล่งที่มาของยาต่างๆ โดยอาศัยคุณสมบัติของเทคโนโลยี Blockchain ที่ทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่ถูกรับที่ถูกลการสร้างระบบการจัดการ Supply Chain ของยาเพื่อการตรวจสอบ รวมถึงยังทำให้สามารถติดตามผลิตภัณฑ์ยาทุกรายการได้ตั้งแต่การผลิตไปจนถึงการจำหน่ายสู่ผู้ให้บริการด้านสาธารณสุข และสามารถแก้ปัญหาการสั่งซื้อยาใช้เองของประชาชนจากเว็บไซต์ และการขายตรงผ่านแอปพลิเคชันหลากหลาย ในด้านการใช้เทคโนโลยีนั้น องค์กรที่เกี่ยวข้องและกระทรวงสาธารณสุขควรเร่งแก้ไขปัญห Supply chain ของระบบยาให้มีมาตรฐานและได้ประสิทธิภาพ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2014; เทคโนโลยี Blockchain และการประยุกต์ใช้งานด้านสาธารณสุข, 2560, น.1-7)

ในด้านบุคลากรสุขภาพและประชาชนจะต้องมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) คือ ความสามารถและทักษะในการเข้าถึงข้อมูล และบริการด้านสุขภาพ มีความรู้ ความเข้าใจสามารถวิเคราะห์ ประเมินและจัดการสุขภาพตนเอง รวมทั้งสามารถชี้แนะเรื่องสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนได้ (กองสุศึกษา, 2561) องค์การอนามัยโลกได้มีการทำแบบสอบถามกับผู้คน 10,000 คน ใน 12 ประเทศ และพบว่า ความรู้ด้านยาปฏิชีวนะ ของสองในสามของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นอยู่ในระดับต่ำ (WHO, 2015, P.1) มีการศึกษาที่พบว่าประชาชนไม่สนใจต่อปัญหาเชื้อดื้อยา มีความเข้าใจผิดที่ว่าร่างกายดื้อต่อยาปฏิชีวนะทำให้เกิดความเข้าใจผิดอื่นๆ ต่อเนื่อง เช่น การดื้อยาเกิดขึ้นเฉพาะกับคนได้ยาปฏิชีวนะเป็นประจำ (Ramsey, 2017) ซึ่งกองสุศึกษาได้พัฒนารูปแบบในการจัดทำโปรแกรมสุศึกษาเพื่อการเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ เรื่อง การใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขและประชาชนกลุ่มวัยทำงาน จึงเป็นกลยุทธ์การเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้มีความรู้และทักษะในการจัดการตนเองด้านสุขภาพ รวมถึงสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว รวมถึงชุมชนในการใช้ยาอย่างสมเหตุสมผลได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

โดยมีความสามารถและทักษะใน 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (มะลิ ไพฑูรย์เนรมิต สุภัชญา ยศประกอบ และ พิณญาดา อาภัยฤทธิ์, 2562)

1. การเข้าถึงข้อมูลและบริการสุขภาพ (เข้าถึง) ข้อมูลหมายรวมถึง ข้อมูลจากเอกสาร แผ่นพับ สัญลักษณ์ ต่างๆ โดยมีความสามารถและทักษะดังต่อไปนี้

- 1.1 เลือกแหล่งข้อมูลและบริการสุขภาพด้านการใช้อย่างสมเหตุสมผลที่น่าเชื่อถือ
- 1.2 รู้วิธีการค้นหาข้อมูลและการใช้อุปกรณ์ในการค้นหา สืบค้นแหล่งข้อมูลและบริการสุขภาพด้านการใช้อย่าง สมเหตุสมผล

1.3 ค้นหาข้อมูลที่ถูกต้องได้

1.4 มีความรู้และจำในเนื้อหาสาระสำคัญด้านการใช้อย่างสมเหตุสมผล

2. ความเข้าใจ (เข้าใจ)

2.1 ตรวจสอบข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ได้จากหลายแหล่ง เพื่อยืนยันความเข้าใจของตนเอง

2.2 อธิบายถึงความเข้าใจในประเด็นเนื้อหาสาระด้านการใช้อย่างสมเหตุสมผล ในการที่จะนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

2.3 วิเคราะห์ เปรียบเทียบเนื้อหา/แนวทางการปฏิบัติ ได้อย่างมีเหตุผลอ่านฉลากเอกสาร และ กรอกข้อมูลหรือ แบบฟอร์มด้านสุขภาพได้ถูกต้อง

3. ทักษะการสื่อสาร (โต้ตอบ ชักถาม)

3.1 บอกเล่าเรื่องราวสุขภาพของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้

3.2 ชักถาม พูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้รับข้อมูลด้านการใช้อย่างสมเหตุสมผล

3.3 เจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อมูลและบริการสุขภาพด้านการใช้ยาที่ถูกต้อง เหมาะสมกับตนเอง และบริบทของชุมชนได้

4. การตัดสินใจเลือกปฏิบัติที่ถูกต้อง (ตัดสินใจ) วิเคราะห์ สังเคราะห์ประยุกต์

4.1 เปรียบเทียบผลดี-ผลเสียภายใต้ข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างมีเหตุผลก่อนที่จะตัดสินใจเชื่อและทำตาม

4.2 กำหนดทางเลือก/หลีกเลี่ยง หรือปฏิเสธ เพื่อเลือกวิธีการปฏิบัติตนให้มีสุขภาพดี

4.3 แสดงทางเลือกที่เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมหรือชุมชน/สังคมโดยการแสดงข้อมูลเพื่อ หักล้าง ความเชื่อ/ความเข้าใจผิดที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความรู้หลักวิชาการ ประสพการณ์ที่ดี และบริบทของชุมชน

5. ทักษะการจัดการตนเอง (ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม)

5.1 กำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติตนด้านการใช้อย่างสมเหตุสมผล

5.2 ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดได้

5.3 ประเมิน ทบทวนและปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติตนด้านการใช้อย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้มี พฤติกรรมสุขภาพที่ดี

6. ทักษะการเสนอทางเลือกให้ผู้อื่น (บอกต่อ)

6.1 ชูใจให้ผู้อื่นดูแลสุขภาพตนเองด้านการใช้อย่างสมเหตุสมผล ให้ถูกต้องได้

6.2 เสนอทางเลือกให้ผู้อื่นร่วมดูแลสุขภาพตนเองด้านการใช้อย่างสมเหตุสมผลได้

6.3 เป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นได้

6.4 ผลิตสื่อและเผยแพร่ประสบการณ์หรือข้อมูลความรู้ด้านการใช้อย่างสมเหตุสมผลที่ถูกต้องให้กับผู้อื่นได้

การป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพในโรงพยาบาล

ศูนย์ควบคุมและป้องกันโรค ประเทศสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาแนวปฏิบัติในการป้องกันการติดเชื้อดื้อยาหลายขนานในโรงพยาบาล (Management of multidrug-resistant organisms in healthcare setting) (CDC, 2006, 14-28) ประเด็นหลักมีดังนี้

1. การมีนโยบายในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยา การสนับสนุนด้านงบประมาณ ทรัพยากรบุคคลในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยา มีระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับเชื้อดื้อยาในองค์กร มีระบบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติของบุคลากรในการใช้มาตรการป้องกันการติดเชื้อแบบมาตรฐานและการป้องกันการติดเชื้อจากการสัมผัส (contact precautions) มีระบบการแจ้งเตือนเมื่อมีการย้ายผู้ป่วยที่ติดเชื้อหรือมีการปนเปื้อนของเชื้อระหว่างหน่วยงาน การมีแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกัน และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรและผู้บริหารเกี่ยวกับแนวโน้มของเชื้อดื้อยา

2. การให้ความรู้แก่บุคลากร ในด้านการป้องกันการติดเชื้อแบบมาตรฐาน (standard precautions) การป้องกันการติดเชื้อตามวิถีทางการแพร่กระจายเชื้อ (transmission-based precautions) การทำความสะอาดมือการใส่ยาปฏิชีวนะ การดูแลสิ่งแวดล้อม การทำลายเชื้อและการทำให้ปราศจากเชื้อ

3. การใส่ยาปฏิชีวนะอย่างถูกต้องเหมาะสม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลการดื้อยาและแบบแผนความไวต่อยาต้านจุลชีพของหน่วยงาน เพื่อเลือกใส่ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม การจัดระบบช่วยกระตุ้นเตือนเพื่อการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม การมีผู้เชี่ยวชาญในการวิเคราะห์แบบแผนและแนวโน้มความไวของยาต้านจุลชีพและมีการปรับปรุงอย่างน้อยปีละครั้ง และการจัดระบบที่เหมาะสมในการรายงานเพื่อให้มีการใช้ยาต้านจุลชีพอย่างเหมาะสม

4. การเฝ้าระวัง ในการตรวจทางห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยา ควรมีมาตรฐานในการตรวจและการวินิจฉัยการดื้อยา มีระบบการรายงานเมื่อพบเชื้อดื้อยา และเมื่อพบว่าแบบแผนความไวของยาเปลี่ยนแปลงไป แนวทางในการแยกผู้ป่วยที่ดื้อยาและการตรวจทางโมเลกุลเพื่อยืนยันการระบาด ติดตามการรายงานแบบแผนความไวของเชื้อดื้อยาจากองค์กรที่เป็นมาตรฐานสากล เช่น ศูนย์ควบคุมและป้องกันโรค ประเทศสหรัฐอเมริกา (CDC) และควรมีการเฝ้าระวังแบบแผนความไวเฉพาะหน่วยงาน

5. การป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ (CDC, 2007,p.14-18) ประกอบด้วย การใช้มาตรการในการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อแบบมาตรฐาน (standard precautions) กับผู้ป่วยทุกราย และ การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อทางการสัมผัส (Contact Precautions) ใช้สำหรับผู้ป่วยที่ติดเชื้อ หรือสงสัยว่ามีการติดเชื้อ หรือมีอาการแสดงปรากฏว่าเสี่ยงต่อการแพร่กระจายเชื้อทางการสัมผัส เช่น ผู้ป่วยที่ติดเชื้อดื้อยาปฏิชีวนะ หรือพบเชื้อ colonization เป็นต้น ประกอบด้วย

5.1 การจัดสถานที่สำหรับผู้ป่วย ถ้าเป็นไปได้ควรจัดให้ผู้ป่วยอยู่ห้องแยกเดี่ยว กรณีห้องแยกเดี่ยวมีไม่เพียงพอควรจัดการแยกผู้ป่วย ดังนี้ ให้ความสำคัญกับผู้ป่วยที่ควรอยู่ห้องแยกเดี่ยวเป็นอันดับแรก เช่น ผู้ป่วยที่มีสารคัดหลั่งซึมตลอดเวลา หรือกลืนอาหารไม่ได้ แยกผู้ป่วยที่ติดเชื้อ หรือตรวจพบเชื้อจุลชีพ (colonization) ชนิดเดียวกันไว้ในห้องเดียวกัน และกรณีมีความจำเป็นต้องจัดให้ผู้ป่วยที่ติดเชื้อ หรือตรวจพบเชื้อจุลชีพ (colonization) ชนิดเดียวกันอยู่รวมกับผู้ป่วยอื่น ให้หลีกเลี่ยงการอยู่รวมกับผู้ป่วยภูมิคุ้มกันต่ำ มีผลเปิด จัดบริเวณแยกผู้ป่วยห่างจากผู้ป่วยอื่นมากกว่า 3 ฟุต โดยเปลี่ยน หรือถอดอุปกรณ์ป้องกันและทำความสะอาดมือก่อนให้การดูแลผู้ป่วยรายอื่น

5.2 การใช้อุปกรณ์ป้องกัน ได้แก่ การใช้ถุงมือ สวมถุงมือเมื่อต้องสัมผัสผู้ป่วยผิวหนังที่มีแผลหรือสิ่งแฉกของผิวหนังของผู้ป่วยและของผู้ป่วย เช่น วัสดุ/อุปกรณ์ที่ผ่านการใช้กับผู้ป่วย ไม่เกิน 1 ครั้ง เป็นต้น โดยสวมถุงมือก่อนเข้าห้องแยก หรือบริเวณแยกผู้ป่วย และล้างมือ สวมเสื้อคลุมเมื่อต้องสัมผัสโดยตรงกับสิ่งแฉกหรือวัสดุ/อุปกรณ์ที่ผ่านการใช้กับผู้ป่วย โดยสวมเสื้อคลุมก่อนเข้าห้องแยก หรือบริเวณแยกผู้ป่วย ถอดเสื้อคลุมและทำความสะอาดมือก่อนออกจากห้องแยก หลังการถอดเสื้อคลุมระมัดระวังการสัมผัสสิ่งแฉกของผิวหนังของผู้ป่วย เนื่องจากอาจนำเชื้อจุลชีพที่ปนเปื้อนไปสู่ผู้ป่วย หรือสิ่งแฉกของผิวหนังผู้ป่วยรายอื่นได้

5.3 การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย จำกัดการเคลื่อนย้าย หรือนำผู้ป่วยออกนอกบริเวณแยกผู้ป่วยโดยไม่จำเป็น กรณีมีความจำเป็นต้องเคลื่อนย้าย หรือนำผู้ป่วยออกนอกบริเวณแยกผู้ป่วยระมัดระวังการปนเปื้อนเชื้อจุลชีพสู่สิ่งแฉกอื่น ถอดอุปกรณ์ป้องกัน และทำความสะอาดมือทันทีหลังการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย และภายหลังการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเรียบร้อยแล้วทำความสะอาดอุปกรณ์ที่ใช้ในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยทันที

5.4 การจัดการอุปกรณ์/ เครื่องมือ ของใช้ของผู้ป่วย อุปกรณ์/ เครื่องมือที่ผ่านการใช้กับผู้ป่วย (เช่น blood pressure cuffs) ต้องทำความสะอาดและทำลายเชื้อก่อนนำไปใช้กับผู้ป่วยรายอื่น และอุปกรณ์/ เครื่องมือที่นำกลับมาใช้ซ้ำ ภายหลังการใช้กับผู้ป่วยแล้วบรรจุในภาชนะมีฝาปิดมิดชิดก่อนส่งให้หน่วยงานที่รับผิดชอบทำลายเชื้อ ทำให้ปราศจากเชื้อก่อนนำกลับมาใช้ใหม่

5.5 การดูแลสิ่งแฉก หียงแยก หรือบริเวณที่แยกผู้ป่วยควรทำความสะอาด และทำลายเชื้อบ่อยครั้งกว่าเดิม โดยเฉพาะบริเวณ/ พื้นผิวที่ถูสัมผัสบ่อย (เช่น ราวกันเตียง โต๊ะคร่อมเตียง โต๊ะข้างเตียง ห้องน้ำ ห้องส้วม ลูกบิดประตู) และอุปกรณ์ต่างๆ ที่อยู่ข้างเตียงผู้ป่วย

5.6 ควรยกเลิกมาตรการการแพร่กระจายเชื้อทางการสัมผัส (Contact Precautions) เมื่ออาการและอาการแสดงของการติดเชื้อของผู้ป่วยดีขึ้น หรือเมื่อพ้นระยะแพร่กระจายเชื้อของเชื้อก่อโรคในแต่ละโรค

นอกจากนี้ให้ปฏิบัติตาม Droplet Precautions ใช้สำหรับผู้ป่วยที่ติดเชื้อ หรือสงสัยว่ามีการติดเชื้อ หรือมีอาการแสดงที่แพร่กระจายเชื้อทางละอองฝอย (ละอองฝอยขนาดใหญ่กว่า 5 ไมครอน) ซึ่งจะพบในขณะผู้ป่วยไอ จาม หรือขณะพูด และ ใช้ปฏิบัติตาม Airborne Precautions ใช้สำหรับผู้ป่วยที่ติดเชื้อ หรือสงสัยว่ามีการติดเชื้อ หรือมีอาการแสดงปรากฏว่าเสี่ยงต่อการแพร่กระจายเชื้อทางอากาศ (เช่น วัณโรค หัด ไข้สุกใส disseminated herpes zoster)

การจัดการเชื้อดื้อยาต้านจุลชีพ (AMR) อย่างบูรณาการ (กองบริหารการสาธารณสุข, 2561, น.1-10) แต่ละโรงพยาบาลมีการดำเนินการ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) กลไกการจัดการ AMR อย่างบูรณาการ (Governance mechanism on AMR)
- 2) การเฝ้าระวังทางห้องปฏิบัติการ

- 3) การกำกับดูแลการใช้ยาในโรงพยาบาล
- 4) การเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล
- 5) การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและระบบจัดการ AMR ของโรงพยาบาล และนำไปสู่มาตรการของโรงพยาบาลในการแก้ปัญหา AMR อย่างบูรณาการ

บทบาทของบุคลากรสาธารณสุข

บุคลากรสาธารณสุขมีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้านสุขภาพในทุกองค์กร มีบทบาททั้งเป็นทีมผู้นำในการพัฒนาหรือแก้ไข การคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในระบบสุขภาพ ร่วมกับประสานระบบงานให้สอดคล้องและบูรณาการทั้งในชุมชน และโรงพยาบาล โดยมีบทบาทสำคัญดังนี้

ระดับประเทศ

ประเทศไทยเริ่มบูรณาการงานเพื่อจัดการปัญหาการดื้อยาต้านจุลชีพของประเทศตั้งแต่ พ.ศ.2557 กระทรวงสาธารณสุขได้จัดประชุมร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจัดการ และมีแผนยุทธศาสตร์การจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพประเทศไทย พ.ศ. 2560-2564 ร่วมทั้งได้บรรจุการจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพในแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560-2579) แผนงานที่ 6 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โครงการที่ 15 ป้องกันและควบคุมการดื้อยาต้านจุลชีพและการใช้ยาอย่างสมเหตุผล ควรส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ Supply chain ของระบบยา พัฒนาให้บุคลากรและประชาชนมีความรอบรู้ในการใช้ยาต้านจุลชีพ และควรมีการกำกับ ติดตามให้มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้อย่างจริงจัง โดยผ่านการบริหารจัดการของเขตสุขภาพ

ระดับเขตสุขภาพ

พัฒนาระบบคุณภาพบริการด้านยาให้มีการใช้ยาอย่างสมเหตุผลในโรงพยาบาลทุกระดับ ให้โรงพยาบาลให้มีระบบจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพอย่างบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ ทำการส่งเสริมบุคลากรทางการแพทย์ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศในทุกระดับ ร่วมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยกลไกการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ส่งเสริมการพัฒนาเครือข่าย ทั้งที่เป็นภาครัฐ และเอกชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนางานร่วมกัน

ระดับโรงพยาบาล

1. ผู้บริหาร กำหนดนโยบายในการดำเนินงาน โดยจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยา การสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคคลในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยา พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับเชื้อดื้อยาในองค์กร มีระบบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติของบุคลากรให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นไปทางเดียวกัน

2. คณะกรรมการ นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ วางแผนการดำเนินงาน จัดทำโปรแกรมการให้ความรู้ และทักษะเพื่อให้บุคลากรมีความรอบรู้ในด้านการป้องกันและควบคุมเชื้อดื้อยา ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการนำข้อมูลการดื้อยาต้านจุลชีพใช้ในการพัฒนางาน สร้างมาตรฐานในการตรวจและวินิจฉัยการตรวจหาเชื้อดื้อยาทางห้องปฏิบัติการจุลชีววิทยาตามมาตรฐานสากล พัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงทั้งระบบ ตั้งแต่การเฝ้า

ระวังซื้อตัวยาต้านจุลชีพ การลงมาตรการแก้ไข และผลลัพธ์การดำเนินงาน รวมทั้งเชื่อมประสานงานเครือข่ายทั้งในโรงพยาบาล และชุมชนการควบคุมกำกับติดตามของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. บุคลากร

มีส่วนร่วมในการใช้มาตรการในการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อตัวยา ประเมินการปฏิบัติ วิเคราะห์โอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาวิจัย และพัฒนา นวัตกรรมในด้านการจัดการเชื้อตัวยาต้านจุลชีพ

ส่วนสรุป

สถานการณ์เชื้อตัวยาต้านจุลชีพที่ก้าวเข้าสู่ระยะวิกฤต มีผลกระทบ ความสูญเสียต่อระบบสุขภาพ การป้องกันและควบคุมเชื้อตัวยาต้านจุลชีพ จำเป็นต้องมีกลไกขับเคลื่อนทั้งที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของชุมชนและโรงพยาบาล เพื่อให้การใช้ยาปฏิชีวนะอย่างสมเหตุผลทั้งในคน พืช และสัตว์ โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพด้านการรักษาพยาบาลและมีการพัฒนางานด้านการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรสาธารณสุขทั้งในระดับประเทศ ระดับเขตสุขภาพ และโรงพยาบาลเป็นกำลังสำคัญในการแก้ไขปัญหา พัฒนาและใช้นวัตกรรมในการพัฒนาระบบ มีกลยุทธ์ให้แต่ละภาคส่วนร่วมมือ เชื่อมโยง บูรณาการระบบการป้องกันและควบคุมเชื้อตัวยาต้านจุลชีพ ร่วมกับการติดตาม ควบคุมกำกับที่ต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดการเชื้อตัวยาต้านจุลชีพของประเทศไทยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือ และแนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รศ.ดร.ประภาเพ็ญ สุวรรณ ผู้เขียนกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2560). สถานการณ์วัณโรคของประเทศไทย [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.tbthailand.org/>
- กองบริหารการสาธารณสุข. (2561). แบบประเมินสำหรับโรงพยาบาล: การประเมินการจัดการเชื้อตัวยาต้านจุลชีพ (AMR) อย่างบูรณาการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. มปท.
- กองสุศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพ. บริษัทสามเจริญพานิชย์(กรุงเทพ)จำกัด.
- คณะกรรมการประสานและบูรณาการงานด้านการต่อต้านจุลชีพ. (2560). แผนยุทธศาสตร์การจัดการการต่อต้านจุลชีพประเทศไทย พ.ศ.2560-2564 [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. ค้นจาก <http://www.fda.moph.go.th/sites/drug/Shared%20Documents/AMR/01.pdf>
- จิตติพงษ์ ยิ่งยง และธีรศักดิ์ ชักนำ. (2560). หยุดซื้อตัวยาก่อนไม่มียาปฏิชีวนะรักษาคุณ. เอกสารแจกฟรี DDC Watch : จับตาโรคและภัยสุขภาพ, นนทบุรี: สำนักกระบาด.

- ทิพวรรณ วงเวียน. (2557). ความรู้เกี่ยวกับการใช้ยาปฏิชีวนะในโรคติดเชื้อเฉียบพลันของระบบทางเดินหายใจ ส่วนบนของผู้ป่วยนอกที่เป็นโรคดังกล่าวในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. วารสารเภสัชกรรมไทย, 6(2), 106-114.
- ธเนศ ปิ่นทอง. (2551). ปอดอักเสบติดเชื้อ multidrug - resistant *Acinetobacter baumannii* ในผู้ป่วยที่ใช้เครื่องช่วยหายใจ ในหอผู้ป่วยอายุรกรรม โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา Multidrug-resistant *Acinetobacter Baumannii* Ventilator-Associated Pneumonia at Paholpolpayuhasena Hospital. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 4 (17), 1081-1087.
- นันทิพัฒน์ พัฒนโชติ พรนภา ศุภรเวทย์ศิริ และชินวัตร ศรีใส. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการติดเชื้อดื้อยาหลายขนานของเชื้อ *Acinetobacter baumannii* ในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(1), 87-96.
- นิธิมา สุ่มประดิษฐ์, ศิริตรี สุทธจิตต์, สิตานันท์ พูลผลทรัพย์, รุ่งทิพย์ ขวนชื่น, และภูษิต ประคองสาย. (2558). ภูมิทัศน์ของสถานการณ์และการจัดการการดื้อยาด้านจุลชีพในประเทศไทย Landscape of antimicrobial resistance situation and action in Thailand. นนทบุรี: อักษรกราฟฟิคแอนดี้ไซน์.
- พงศธร พอกเพิ่มดี. (บ.ก.). (2561). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560-2579). พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- พรรณรวี โพธิ์เทียนทอง. (2559). Antimicrobial Resistance A Global Concern [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารเพื่อการวิจัยและพัฒนาองค์การเภสัชกรรม. 23(3):
- ภาณุมาศ ภูมาศ, ดวงรัตน์ โพธิ์, วิษณุ ธรรมลิขิตกุล, อาทร รวีไพบูลย์, ภูษิต ประคองสาย, และสุพล ลิ้มวัฒนานนท์. (2555). ผลกระทบด้านสุขภาพและเศรษฐศาสตร์จากการติดเชื้อดื้อยาด้านจุลชีพ ในประเทศไทย: การศึกษาเบื้องต้น [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 6(3):338-51.
- มะลิ ไพฑูรย์เนรมิต สุภัญญา ยศประกอบ และ พิณญาติ อาภัยฤทธิ. (2562). โปรแกรมสุขศึกษาเพื่อการเสริมสร้างความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy:HL) เรื่อง การใช้ยาอย่างสมเหตุสมผล สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขและประชาชนกลุ่มวัยทำงาน. นนทบุรี : กองสุขศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.
- วิษณุ ธรรมลิขิตกุล. (2555). การดื้อยาด้านจุลชีพ: ความสำคัญต่อระบบสุขภาพและแนวทางการควบคุมและป้องกัน. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 6(3): 300-305.
- วิษณุ ธรรมลิขิตกุล. (2560). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการควบคุมและป้องกันการดื้อยาด้านจุลชีพในประเทศไทย Thailand Antimicrobial Resistance Containment and Prevention Program [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <http://164.115.27.97/digital/files/original/a6d031ff955ce7b0882c4bc13bec73b9.pdf>
- ศูนย์เฝ้าระวังเชื้อดื้อยาด้านจุลชีพแห่งชาติ (NARST).(2561). สถานการณ์เชื้อดื้อยาด้านจุลชีพ 2000-2018. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <http://narst.dmsc.moph.go.th/data/AMR%202000-2018-12M.pdf>
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน). (2014) มาตรฐานการแลกเปลี่ยนข้อมูลสุขภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณสุขไทย [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

- http://www.tpa.or.th/publisher/pdfFileDownloadS/tn233a_P58-60.pdf
- สำนักวัณโรค กรมควบคุมโรค. (2561). แนวทางการควบคุมวัณโรคประเทศไทย พ.ศ. 2561 National Tuberculosis Control Programme Guideline, Thailand, 2018. นนทบุรี: อักษรกราฟิคแอนด์ดีไซน์.
- เทคโนโลยี Blockchain และการประยุกต์ใช้งานด้านสาธารณสุข. (2560). [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.nbtc.go.th/getattachment/Services/quarter2560/ไตรมาส-2-ปี-2560/เอกสารแนบ.pdf.aspx>
- Carlet, J., Jarlier, V., Harbarth, S., Voss, A., Goossens, H., & Pittet, D. (2012). Ready for a world without antibiotics? The Pensières Antibiotic Resistance Call to Action. *Antimicrob Resist Infect Control*, 1(1):1-11.
- Centers for Disease Control and Prevention. (2006). Management of multidrug-resistance organisms in healthcare settings 2006. Retrieved from http://www.cdc.gov/ncidod/dhqp/gl_mdroguideline_2006.html
- Centers for Disease Control and Prevention: CDC. (2007). Guideline for Isolation Precautions: Preventing Transmission of Infectious Agents in Healthcare Settings 2007. Retrieved from <http://www.cdc.gov/ncidod/dhqp/pdf/isolation2007.pdf>.
- Centers for Disease Control and Prevention: CDC. (2014). Antibiotic resistance threats in the United States. Retrieved from <https://www.cdc.gov/drugresistance/threat-report-2013/pdf/ar-threats-2013-508.pdf>
- Centers for Disease Control and Prevention: CDC. (2018). Antibiotic / Antimicrobial Resistance (AR /AMR). Retrieved from <https://www.cdc.gov/drugresistance/about.html>
- O'Neill J. (2014). Review on antimicrobial resistance. *Antimicrobial resistance: Tackling a crisis for the health and wealth of nations*. London: Wellcome trust.
- Ramsey, L. (2017). A growing threat could kill 10 million people a year by 2050. Retrieved from <https://www.businessinsider.com/biggest-misconception-about-antibiotic-resistance-2017-2>
- Ventola CL. (2015). The Antibiotic Resistance Crisis. Part 1: Causes and Threats. *Pharmacy and Therapeutics*. Apr; 40(4): 277–283. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4378521/>
- World Health Organization. (2014). Antimicrobial resistance: global report on surveillance. Retrieved from apps.who.int/iris/bitstream/10665/112642/1/9789241564748_eng.pdf
- World Health Organization. (2015). Global Action Plan on Antimicrobial Resistance. Retrieved from http://www.wpro.who.int/entity/drug_resistance/resources/global_action_plan_eng.pdf.
- World Health Organization. (2015). Antibiotic Resistance: Multi-Country Public Awareness Survey. Retrieved from <https://www.who.int/drugresistance/documents/baselinesurveynov2015/en/>