



AGJ

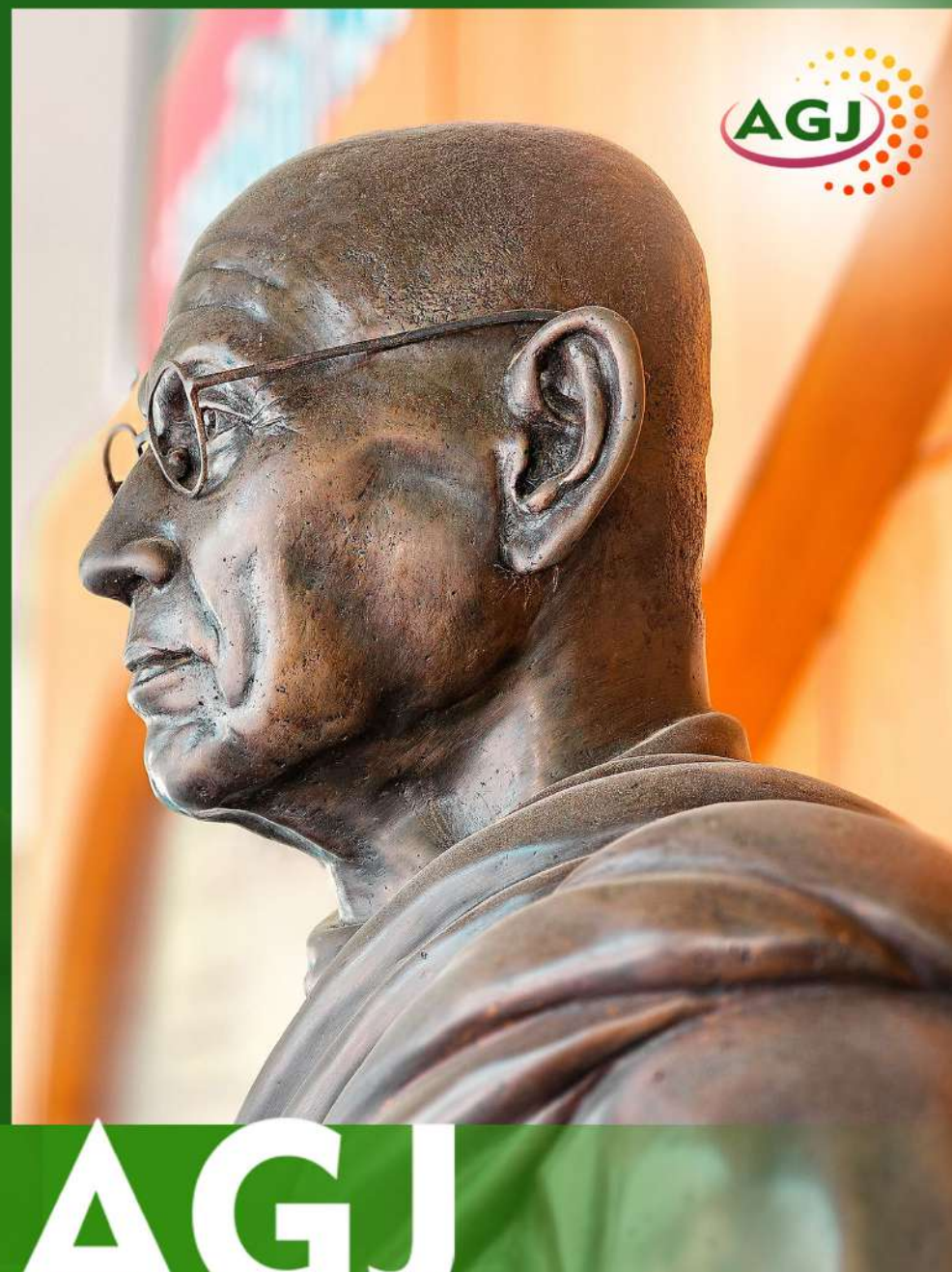
Academic Graduate Journal
วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อ่างทองน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. +6691-9691539, E-mail: journalagj@mcu.ac.th

AGJ

Academic Graduate Journal

วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ



AGJ

Academic Graduate Journal
วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม 2567
Vol. 2 No. 1 January - March 2024

ISSN 3027-8643 (Online)



เกี่ยวกับวารสาร

เลขมาตรฐานสากล:

ISSN 3027-8643 (Online)

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร:

วารสารฯ มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความคุณภาพสูงที่มีการประยุกต์พระพุทธศาสนากับศาสตร์ทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการจัดการ การศึกษา และนิติศาสตร์

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร:

วารสารรับตีพิมพ์บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ

-**บทความวิชาการ** คือ บทความที่นำเสนอบทวิเคราะห์ วิจารณ์ รวมถึงการรวบรวมความรู้ ระบุดังภูมิหลัง วัตถุประสงค์ และแนวทางการแก้ปัญหาที่บ่งชี้ถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ บทความจะต้องนำเสนอทฤษฎีที่มีอยู่หรือทฤษฎีใหม่ที่อ้างอิงความเห็นจากนักวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นกลาง และมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ การศึกษา นิติศาสตร์ และหรือประยุกต์กับพระพุทธศาสนา จำนวนคำเฉลี่ยในบทความวิชาการต้องไม่เกิน 8,000 คำ

-**บทความวิจัย** คือ บทความที่นำเสนองานวิจัยที่แสดงถึงความคิดริเริ่มและเกี่ยวข้องกับรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ การศึกษา นิติศาสตร์ และหรือประยุกต์กับพระพุทธศาสนา บทความวิจัยต้องมีเนื้อหาที่ชัดเจน กระชับ มีความแปลกใหม่ มีโครงสร้างที่ดี รวมถึงการอภิปรายผลงานวิจัยโดยสรุป จำนวนคำเฉลี่ยในบทความวิจัย ไม่เกิน 8,000 คำ

-**บทวิจารณ์หนังสือ** คือ การเขียนเล่าเรื่องและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่งโดยเจตนาจะแนะนำหนังสือเล่มนั้นให้ผู้อ่านรู้จัก โดยให้รายละเอียดทางบรรณานุกรมของหนังสืออย่างสมบูรณ์ รวมถึงประเภทของหนังสือ ให้ขอบเขตเนื้อหา คุณลักษณะพิเศษหรือข้อเด่นของหนังสือ เช่น ภาพประกอบ ดรรชนี มีการประเมินคุณค่า แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลว่ามีค่าควรอ่านหรือควรจัดหา เหมาะกับผู้อ่านกลุ่มใด มีการเปรียบเทียบกับหนังสือเล่มอื่นในประเภทเดียวกัน ผู้วิจารณ์ควรมีความรู้ในสาขาที่วิจารณ์ ควรระบุชื่อหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจารณ์ เพื่อใช้พิจารณาความน่าเชื่อถือของบทวิจารณ์

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ:

ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ:

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review)





การใช้ภาษา:

วารสารเปิดรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นให้บทความมีการใช้ภาษาที่ให้ความหมายที่ชัดเจนและมีความกระชับรัดกุม

ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์:

วารสารมีนโยบายในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ หลังจาก accepted (ยอมรับการตีพิมพ์แล้วเท่านั้น เก็บเพียงครั้งเดียว) ทั้งนี้ทางวารสารจะดำเนินการออกใบเสร็จรับเงินกับทางมหาวิทยาลัยให้แก่ผู้ส่งบทความทุกบทความ โดยมีอัตราค่าธรรมเนียมดังนี้

-บทความวิชาการหรือบทความทวิวารณ์หนังสือ จำนวน 3,000 บาท (สามพันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ

-บทความวิจัย จำนวน 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ

กรุณาชำระค่าธรรมเนียม หลังจากได้รับอีเมลให้ชำระเงินจากวารสารแล้วเท่านั้น วารสารจะไม่คืนค่าธรรมเนียมให้ทุกกรณี

นโยบายการเข้าถึงบทความอย่างเสรี:

วารสารนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถเข้าถึงบทความทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ การประยุกต์พระพุทธศาสนากับศาสตร์ทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการจัดการ การศึกษา และนิติศาสตร์และเผยแพร่งานวิจัยแก่ผู้ชมในวงกว้าง ผู้สนใจทั่วไปสามารถเข้าถึงได้แบบเปิด ซึ่งหมายความว่าบทความที่ตีพิมพ์ทั้งหมดสามารถเปิดออนไลน์สำหรับทุกคนจากทุกที่ในโลกโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ความเป็นเจ้าของและการจัดการ:

หลักสูตรบัณฑิตศึกษาภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นเจ้าของวารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ วารสารได้รับการสนับสนุนบางส่วนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กระบวนการและการกำกับดูแลของวารสารสามารถทำได้ผ่านแหล่งเงินทุนที่หลากหลาย การสนับสนุนทางการเงินทั้งหมดทำให้วารสารสามารถรักษามาตรฐานการตีพิมพ์ในระดับสูง โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้มงวด

ผู้จัดพิมพ์:

วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ เป็นวารสาร peer-reviewed อย่างเป็นทางการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประเทศไทย

ลิขสิทธิ์และการอนุญาต:

วารสารให้ความสำคัญกับการคุ้มครองลิขสิทธิ์และการอนุญาตลิขสิทธิ์ เพื่อปกป้องสิทธิของผู้แต่งและเผยแพร่ได้อย่างเหมาะสม นโยบายขึ้นอยู่กับความเปิดกว้าง การเข้าถึง และการระบุแหล่งที่มา ผู้เขียนเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ของตน และบทความต่างๆ ได้รับการตีพิมพ์ภายใต้ Creative Commons Attribution License (CC BY) ซึ่งอนุญาตให้มีการแบ่งปัน ดัดแปลง และแสดงที่มาที่สมเหตุสมผล ผู้เขียนสมควรที่จะเผยแพร่ภายใต้ใบอนุญาต CC BY ซึ่งอนุญาตให้ใช้ซ้ำและแจกจ่ายในวงกว้าง วารสารสนับสนุนการโพสต์บทความเกี่ยวกับแหล่งเก็บข้อมูลของบุคคลที่สาม โดยแนบกับข้อจำกัดด้านสถาบันและเงินทุน หลักเกณฑ์ของ





ผู้เขียนอธิบายถึงข้อกำหนดด้านลิขสิทธิ์และใบอนุญาต โดยมอบหมายให้ผู้เขียนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและภาระผูกพันของตน นโยบายดังกล่าวกำหนดขอบเขตของการทำงานร่วมกัน การเปิดกว้าง และการแบ่งปันที่รับผิดชอบ ผู้เขียนที่ทำกำไรและชุมชนการวิจัย ในขณะเดียวกันก็รักษาสีทึบในทรัพย์สินทางปัญญา

แหล่งรายได้:

วารสารได้รับการสนับสนุนงบประมาณบางส่วนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์จากผู้ส่งบทความ

นโยบายการโฆษณา:

วารสารได้พยายามเข้าถึงนักวิชาการและประชาชนทั่วไปอย่างแข็งขันเพื่อเพิ่มชื่อเสียงและการยอมรับอย่างต่อเนื่อง วารสารรักษาความโปร่งใสตลอดทั้งนโยบายการโฆษณา มีการดำเนินกิจกรรมการโฆษณาที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม เช่น การเข้าร่วมการประชุมวิชาการ กิจกรรมทางการศึกษา สถาบันวิจัย และสถาบันการศึกษา อีกทั้ง วารสารยังเสนอตัวเองเป็นวารสารพันธมิตรของการประชุมที่เกี่ยวข้อง และไม่มีพันธมิตรโฆษณาของเรารายใดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกองบรรณาธิการ เพื่อรับประกันคุณภาพของบทความโดยบรรณาธิการของวารสารจะตรวจสอบให้แน่ใจเสมอว่าการส่งผลงานทุกครั้งจะต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นมาตรฐานและยุติธรรม วารสารให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ โดยรักษามาตรฐานการตีพิมพ์สูงสุด

กลยุทธ์การตลาด:

วารสารใช้แนวทางการตลาดทางตรง เช่น อีเมล หน้า Facebook อย่างเป็นทางการ และเว็บไซต์ ThaiJo เพื่ออำนวยความสะดวกในวารสารในขณะที่ยังคงรักษามาตรฐานทางจริยธรรม มีการติดต่อกับนักวิจัยและนักวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้มั่นใจว่ามีการสื่อสารที่ถูกต้องและให้ข้อมูลเกี่ยวกับพันธกิจและคุณลักษณะของวารสาร วารสารจัดลำดับความสำคัญของกฎหมายความโปร่งใส ความยินยอม และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล แนวทางที่รอบคอบของวารสารมุ่งมั่นที่จะให้ข้อมูลที่เพียงพอและเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ วารสารคำนึงถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและทบทวนแนวทางการปฏิบัติตามกฎระเบียบของเราอย่างต่อเนื่อง วารสารมุ่งทำการตลาดทางตรงด้วยจริยธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการทำให้เกิดความร่วมมือ และเผยแพร่ผลงานวิจัยอันทรงเกียรติอย่างโปร่งใส





กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ:

พระครูสุธีภิตติบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
krisada.sae@mcu.ac.th

กองบรรณาธิการ:

พระเมธาวิเชียร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
psbud@hotmail.com

พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตโต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
maghavin9@gmail.com

พระปลัดระพีณ พุทธิสารโรรส คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
raphind@yahoo.com

ธีรโชติ เกิดแก้ว คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศไทย
tongin2000@gmail.com

บุษกร วัฒนบุตร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย
busaaiey2516@gmail.com

ปริมปรัชญ์ คณินพศุทธิ์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประเทศไทย
jpkhaninphasut@gmail.com

วันชัย สุขตาม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย
wanchai2526@srru.ac.th

วันทนา เนาว์วัน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย
wanthana_nt@hotmail.com

สายชล ปัญญาชิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย
saicholpa@g.swu.ac.th

อนันต์ อุปสอด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ประเทศไทย
ananupsod9541@gmail.com





กองจัดการวารสาร:

ฝ่ายเลขานุการ:

พระพลวัฒน์ สพลโ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายศิลปกรรม:

พระพลวัฒน์ สพลโ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายการเงิน:

สุมาลี บุญเรือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

วรรณทนี สุวรรณจิรไพศาล

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

กชพรรณ บุญเทียน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายพิสูจน์อักษร:

กรกต ชาบัณฉิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย:

ฉัชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย





คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ: วารสารบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาตรี

ARTICLE REVIEW BOARD: ACADEMIC GRADUATE JOURNAL

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายใน

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระธรรมวชิรธีรคุณ, รศ.ดร.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.

พระวชิรภักดีบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระมหาสมบุญ วุฑฒิภโร, รศ.ดร.

พระเมธีวัชรประชาทร, ผศ.ดร.

พระครูปริมาณรักษ์, รศ.ดร.

พระครูสุธีภักดีบัณฑิต, รศ.ดร.

พระครูวิมลสุวรรณกร, ผศ.ดร.

พระครูโอภาสภานนทภักดี, ผศ.ดร.

พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผศ.ดร.

พระครูนิติธรรมบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชีโต, ผศ.ดร.

พระครูธรรมธัชบุญเที่ยง พุทธสาวิโก, ดร.

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญโญ, ผศ.ดร.

พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.

พระพลากร สุขมงคล, ดร.

พระครูชินวีรบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.

พระปลัดสรวิชัย อภิปัญโญ, ผศ.ดร.

พระปลัดระพี นันทิสโร, ผศ.ดร.

พระครูธรรมธัชฐาพร ปภัสสร

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์

ร.ศ.ประณต นันทิยะกุล

รศ.ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





รศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง
รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี
รศ.ดร.สมศักดิ์ บุญปู่
รศ.ดร.สมชัย ศรีนอก
รศ.ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
รศ.ดร.สมาน งามสนิท
รศ.ดร.พิเชฐ ทั้งโต
รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น
รศ.อนุภูมิ ไชวเกษม
รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช
รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
รศ.ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า
ผศ.ดร.จุฑามาศ วารีแสงทิพย์
ผศ.ดร.ประเสริฐ ธิลาว
ผศ.ดร.สุวัฒน์ รักขันโท
ผศ.ดร.ยุพธนา ปรานีต
ผศ.ดร.เดช ชูจันอัด
ผศ.ดร.อัศวเดช พรหมกำลป์
ผศ.ดร.นพดล ดีไทยสงค์
ผศ.ดร.ดวงเพชร สมศรี
ผศ.ดร.พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
ผศ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
ผศ.ดร.ผดุง วรรณทอง
ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา
ผศ.ดร.ธิดิวุฒิ หมั่นมี
ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง
ผศ.ดร.สุกานดา จันทวารีย์
ผศ.ดร.เอนก ไยอินทร์
ผศ.ดร.ภัชชลา สุวรรณนวล
ผศ.ดร.ปนัดดา รักษาแก้ว
ผศ.ดร.อุทัย สติมัน
ผศ.ดร.นิกร ศรีราช
ผศ.ดร.สมบัติ นามบุรี

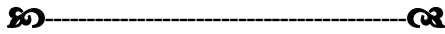
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย





ผศ.ดร.บวร ชมขุนศรี
 ผศ.ดร.ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์
 ผศ.พล.ต.หญิง ดร.ชญาดา เข้มเพชร
 ผศ.ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ
 ผศ.ดร.สุมาลี บุญเรือง
 อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล
 อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย โพธิ์สัย
 อาจารย์ ดร.ลำพอง กลมกุล
 อาจารย์ ดร.สายรุ้ง บุบผาพันธ์
 อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุ
 อาจารย์ ดร.วาริญา ม่วงเกลี้ยง
 อาจารย์ ดร.เสาร์คำ ใสแก้ว
 อาจารย์ ศักดิ์ดา งานหมั่น
 ดร.กรกต ชาบบัณฑิต
 ดร.ดิเรก ด้วงลอย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายนอก

พระเมธาวิเชียรสร, รศ.ดร.
 พระมหาเอกกวิน ปิยวิโร, ดร.
 พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม, ดร.
 ศ.ดร.สุวิทย์ อธิศาสตร์
 ศ.ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
 ศ.ร.ท. ดร.บรรจบ บรรณรุจิ
 ศ.ดร.กาญจนา เจริญชัย
 รศ.ดร.อำนาจ บัวศิริ
 รศ.ดร.โยธิน แสงวงศ์
 ร.ศ.พัฒนา เรือนใจดี
 รศ.ดร.สุวิญ รักศักดิ์
 รศ.ดร.สำเนียง เลื่อมใส
 รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร
 รศ.ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
 รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
 รศ.ดร.ภูมิ มูลศิลป์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ราชบัณฑิตยสถาน
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 สภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ
 มหาวิทยาลัยมหิดล
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





รศ.ดร.วันทนา เนาว์วัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.ดร.มีชัย เอี่ยมจินดา	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รศ.ดร.พฤษ์สรรค์ สุทธิไชยเมธี	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.วาสนา แก้วหล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
รศ.ชนิษฐา จิตชินะกุล	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
รศ.ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.ธีรโชติ เกิดแก้ว	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
รศ.ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผศ.ดร.แสงเดือน เจริญนิม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.พลับพลึง คงชนะ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.มนตรี เพชรนาจักร	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผศ.ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ศศิธร ชูตินันทกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผศ.ดร.พนัชกร สิมะขจรบุญ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนาการ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผศ.ดร.มนตรี วิวาร์สุข	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.วิภาวณี เผือกบัวขาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผศ.ดร.อนันต์ อุปสอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.บุญรอด บุญเกิด	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.ธเนศพล อินทร์จันทร์	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
ผศ.ดร.บุญชู ภูศรี	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผศ.ดร.มนัสवास กุลวงค์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา
ผศ.ดร.ทรงยศ แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผศ.ดร.กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผศ.ดร.เสกสรรค์ สนวา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.บุญรอด ชาตียนานนท์	มหาวิทยาลัยศิลปากร





ผศ.ดร.พรชัย นาคสีทอง	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.รวีวรรณ หวานชิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.วิจิตรา ศรีสอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.สุประภา สมนึกพงษ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ.ดร.ลัดดาวัลย์ สำราญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.ปรีมปรีชญ์ คณินพศุตย์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผศ.สุธิดา แจ้งประจักษ์	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ชวาลา ละวาทีน	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผศ.ดร.ณัชพล ศิริสวัสดิ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.ดร.สายชล ปัญญาชิต	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สุรชัย พุดชู	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.ชัชฌนพงศ์ ทองพวง	มหาวิทยาลัยคริสเตียน
อาจารย์ ดร.ณัฐนนท์ จิระกิตมิตร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.วิโรจน์ หมื่นเทพ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
อาจารย์ ดร.วิยะดา วรานนท์วนิช	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
อาจารย์ ดร.เกษภา ผาทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
อาจารย์ ดร.บุญญกมล เทพประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์ ดร.ฉัฐวัฒน์ ชัยนุฐาภักดิ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์
อาจารย์ ดร.มยุรี จำจรส์	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
อาจารย์ ดร.ละออ มามะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อาจารย์ ดร.อัญชิตรา อักษรศรี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ปราณี คำแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
อาจารย์ ดร.รัชฎากร เอี่ยมอำไพ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.กฤษณะ ทองแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อาจารย์ ดร.เดโช แซ่น้ำแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ตลาดทรัพย์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.สิริพัฒน์ ลาภจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ปัญญฉัตร องค์กรปรัชญากุล	มหาวิทยาลัยเกริก
อาจารย์ พรพรรณ โปรงจิตร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ นฤมล ญาณสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อาจารย์ มัลลิกา ภูมะธน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ พิณนัท ลาตบัวขาว	วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต





อาจารย์ สมพร นุทผล

ดร.รินทร์ชิสา เกียรติประทุมกานต์

ดร.นริศรา ทองจันทร์

ดร.รัตน์ที วิโรจน์ฤทธิ์

น.อ.ดร.พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ

พันเอก ดร.สาธิต ทิพย์มณี

นายภูเบศ วณิชชานนท์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นักวิชาการอิสระ

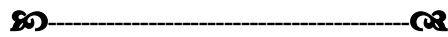
นักวิชาการอิสระ

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

นักวิชาการอิสระ

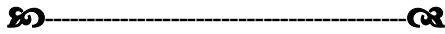
กองคลังแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก

นักวิชาการอิสระ





บทบรรณาธิการ



วารสารบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-มีนาคม พ.ศ. 2567 คณะกรรมการบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Reviewer) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกรรมการบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

พระครูสุธีภิตติบัณฑิต

บรรณาธิการวารสารบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท





สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(4)
บทบรรณาธิการ	(6)
สารบัญ	(12)

บทความวิชาการ:

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	
✎ ธนภัทร บัวพนัส	1-9
นวัตกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล	
✎ พิมพ์ลภัส จิตต์ธรรม	10-19
กุญแจแก้ดอก : ความเพียร การเรียนรู้ ความเป็นเลิศ นวัตกรรมร่วมสมัย	
✎ อีระพันธ์ จัดพล, พศิษฐ์ ศุภศิริเรืองชัย และจิวรา โรจนสกุลเกต	20-31
พุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี	
✎ วรณพัชร ทังทอง	32-41
แนวโน้มการส่งเสริมการกีฬาอีสปอร์ตเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพ	
✎ ปรีชา ลาลูน	42-50





ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อม
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น*

FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF ENVIRONMENTAL LAW
USING OF LOCAL GOVERNMENTS

ธนภัทร บัวพันธ์

Tanaphat Buaphanat

นักวิชาการอิสระ

Independent Academic

Corresponding Author E-mail :top_one@hotmail.com

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สาเหตุสำคัญอันทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่ประสบผลสำเร็จในการบังคับใช้นั้น ส่วนหนึ่งก็มาจากปัญหา ความโลภ และการขาดจิตสำนึกในการช่วยกันดูแลรักษาประโยชน์สาธารณะ ในการร่วมกันปกป้องรักษา สิ่งแวดล้อมอันถือเป็นทรัพยากรสำคัญอย่างยิ่งให้คงอยู่ร่วมกับการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ ของประเทศ อันจะส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไปพร้อมกับความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศต่อไป อย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบังคับใช้กฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้รู้จักมอง หาเหตุเกิด แนวทางทางแก้ไข และวิถีทางดำเนินไปเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังแบบถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน ก็จะ ช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: กฎหมายสิ่งแวดล้อม; องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น; ประสิทธิภาพ

Abstract

Factors affecting the efficiency of environmental law enforcement of local government organizations the main reason why law enforcement is not successful in enforcing it is part of it comes from the problem of greed and lack of conscience in helping to care for public benefits to work together to protect and conserve the environment which is considered an extremely important resource in conjunction with the country's various environmental developments will result in a good quality of life for the people. along with the sustainable economic growth of the country Public participation in law enforcement of local government organizations Learn to look for the cause Guidelines for solutions and ways of proceeding to solve problems honestly and respectfully It will help ensure effective enforcement of environmental laws

Keywords: Environmental law; local government organizations; efficiency

* Received January 12, 2024; Revised February 5, 2024; Accepted March 20, 2024





บทนำ

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน ทำให้บทบัญญัติบางประการไม่เหมาะสมกับสถานะสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่ปัญหาสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น อันส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงอยู่ระหว่างการเสนอปรับปรุงบทบัญญัติในพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ซึ่งเป็นคณะกรรมการกำหนดนโยบายและวางแผนการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการกองทุนคณะกรรมการควบคุมมลพิษ และคณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้โดยเพิ่มเติม หลักการในการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการก่อและขจัดมลพิษให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการทางเศรษฐศาสตร์ปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเพิ่มมาตรการในการกำกับดูแลในการดำเนินการตามมาตรการที่กำหนดไว้ปรับปรุงแหล่งที่มา และการใช้จ่ายเงินของกองทุนสิ่งแวดล้อมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมได้มีประสิทธิภาพและคล่องตัวยิ่งขึ้น

สภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาและการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆ ของมนุษย์ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ในกระบวนการการพัฒนาและการผลิต กิจกรรมของ มนุษย์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสภาพและคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ทรุดโทรม รวมถึงการไม่สมดุลระหว่าง การใช้กับการอนุรักษ์ และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการไม่เป็นธรรมและความเสมอภาคในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด จากปัญหาความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม การขาดความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าวที่ส่งผลกระทบต่อพื้นที่เฉพาะ แล้วยังส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมระดับภูมิภาคและบางกรณีอาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ของโลกโดยรวม อาทิ การปล่อยก๊าซกัมมันตจากโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นสู่ชั้นบรรยากาศของโลกส่งผล ต่อภาวะเรือนกระจก (Green house effect) การล่าสัตว์ป่า ค่าขายพันธุ์พืชจนทำให้สัตว์และพืชหลายชนิดสูญพันธุ์

กฎหมายสิ่งแวดล้อมมีเป้าหมายเพื่อควบคุมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อม ปริมาณ และคุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการหยุดยั้งก่อนที่จะมีการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ กฎหมายสิ่งแวดล้อมโลกที่สำคัญประกอบด้วย ดังที่มติที่ประชุมสหประชาชาติเรื่องสิ่งแวดล้อมโลก ค.ศ. 1960 มติที่ประชุมดังกล่าวกำหนดให้ประเทศสมาชิกไป ดำเนินการจัดทำกฎหมายสิ่งแวดล้อมตามกรอบมติที่ประชุมเพื่อประกาศใช้ในประเทศของตนเพื่อให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันสภาวะและคุณภาพสิ่งแวดล้อม การใช้การอนุรักษ์ และการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ประเทศไทยเองได้นำมตินี้มาออกกฎหมายสิ่งแวดล้อมเพื่อบังคับใช้เช่นกันโดยได้มีการนำประสบการณ์จากผู้มีประสบการณ์ตรง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย งานวิจัยและนวัตกรรมมาจัดทำกฎหมายสิ่งแวดล้อมโดยกำหนดให้มีกระบวนการในการสร้างกฎหมายสิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 พบว่ากฎหมายไม่ได้เป็นประเด็นสิ่งแวดล้อม แต่เป็นประเด็นด้านโครงสร้างทางความคิดของสังคมที่เป็นตัวกำหนดบทความของกฎหมายและกระบวนการของการใช้กฎหมาย โดยที่ถนนวนใหญ่ของกฎหมายคือเน้นการสร้างความเป็น ธรรมให้กับสังคม (ธเรศ ศรีสถิตย์, 2556)





ปัจจุบันมีการตราพระราชบัญญัติขึ้นใหม่ เพื่อใช้เป็นกฎหมายที่จะเอื้ออำนวยต่อการควบคุมและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ ได้มีผลทำให้เกิดมาตรการต่างๆ เช่น การรับรองครุภัณฑ์ให้มีเอกภาพ การกำหนดนโยบายแผนการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมการควบคุมมลพิษ การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมออกสู่ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การกำหนดมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมและมาตรฐานควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิด การพิจารณาและติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อมทั้งก่อนและหลังโครงการพัฒนา การกำหนดสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายของภาคประชาชนที่จะมีส่วนร่วมในการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ การนำมาตราการด้านการเงินการคลังมาใช้เป็นมาตรการเสริมเพื่อให้เป็นแรงจูงใจและมาตรการบังคับให้ส่วนราชการท้องถิ่น องค์กรเอกชนและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมภายใต้หลักการ "ผู้ก่อให้เกิดมลพิษ ต้องมีหน้าที่เสียค่าใช้จ่าย" การกำหนดหรือจำแนกพื้นที่ในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยเร่งด่วน เพื่อการคุ้มครองอนุรักษ์และควบคุมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการกำหนดความรับผิดชอบทางแพ่งการต้องชดเชยค่าเสียหายหรือสินไหมทดแทน กรณีทำให้เกิดการแพร่ กระจายมลพิษ และมีการเพิ่มการกำหนดบทลงโทษในการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดขึ้นด้วยทั้งในรูปแบบของการปรับและการระวางโทษจำคุก เป็นต้น (ธีระพล อรุณะกสิกร, 2552)

สถานการณ์สิ่งแวดล้อมและความเสื่อมโทรมทรัพยากรธรรมชาติจากการรายงานของสำนักงานวิจัยสิ่งแวดล้อมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2535 โดเนภาพรวมสถานการณ์สิ่งแวดล้อมของประเทศไทยอยู่ในขั้นวิกฤติเกือบทุกสภาพสิ่งแวดล้อม สาเหตุหลักมาจากการขาดความรู้ของประชาชน การละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพและนโยบายของรัฐขาดความแน่นอนและต่อเนื่องการสร้างมาตรการป้องกันสภาพและคุณภาพสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดมาตรการทางบวกและทางลบ ก็ยังไม่ส่งผลต่อการควบคุมสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด การเพิ่มจำนวนประชากรที่มากและ

รวดเร็วเป็นปัญหาหลักที่ทำให้เกิดปัญหาที่ทำให้มาตรการการป้องกันสภาวะแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติไม่ได้ผลในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตามคุณภาพของประชากรจะส่งผลต่อการปฏิบัติมากกว่าจำนวนประชากร ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อประเทศมากที่สุดได้แก่ปัญหามลพิษของน้ำ ซึ่งเป็นน้ำที่มีสารพิษปนเปื้อนอยู่ใน การเกษตรกรรม การอุตสาหกรรม ปัญหาอากาศเป็นพิษที่ส่งผลกระทบต่อสังคมเมือง เช่น การจราจรส่งผลกระทบต่อมลภาวะอากาศของกรุงเทพมหานคร เป็นต้น

สรุปได้ว่าสภาพปัญหาสิ่งแวดล้อมได้แก่ 1) ปัญหาด้านการขาดความเป็นเอกภาพของกฎหมาย ซึ่งมีสาเหตุมาจากบทบัญญัติของกฎหมายที่สร้างความซ้ำซ้อน และการบังคับใช้ของผู้มีอำนาจบังคับใช้ที่ซ้ำซ้อนกัน 2) ปัญหาด้านบทบัญญัติของกฎหมายไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาปัจจุบัน เนื่องจากบทบัญญัติที่ล้าสมัย บทบัญญัติที่สร้างปัญหาในการตีความการกำหนดอัตราโทษที่ไม่เหมาะสม 3) ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่หรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายนั้นๆ ทำให้เกิดปัญหาคือ ปัญหาจากอำนาจหน้าที่และการใช้ดุลพินิจของพนักงานเจ้าหน้าที่ ปัญหาจากการพิสูจน์ความเสียหายและค่าเสียหาย





แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย จึงควรให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นคุณค่าของประชาชนในการควบคุมกิจการของท้องถิ่นหรือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นที่ยอมรับว่าการจัดการปกครองท้องถิ่นเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ในการพัฒนาสังคมของประเทศเป็นส่วนรวม ประเทศไทยได้ใช้หลักการกระจายอำนาจเป็นหลักการปกครองประการหนึ่งของไทยซึ่งแสดงออกเป็นรูปธรรมในรูปของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวถึงนั้นเทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากและมีการกระจายตัวในพื้นที่ของประเทศอย่างกว้างขวาง (โกวิท พวงงาม, 2553)

การปกครองท้องถิ่นจึงถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีส่วนสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการปกครองการบริหารงาน ซึ่งจะสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง โดยองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีพื้นที่หรือชุมชนอยู่ในความรับผิดชอบชัดเจน สมาชิกและผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน กระจายอำนาจให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองมีงบประมาณเป็นของตนเอง และอยู่ในการกำกับดูแลจากส่วนกลาง หน้าที่รับผิดชอบของการปกครองท้องถิ่น ให้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยเพิ่มเติมสาระสำคัญของกฎหมายดังกล่าวจากที่เคยบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญอีกประการหนึ่งก็คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อม

กฎหมายสิ่งแวดล้อม เป็นกลไกหนึ่งที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการป้องกัน แก้ไขและควบคุมปัญหาสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการคุ้มครอง ส่งเสริม และการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างปกติไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และสวัสดิภาพหรือคุณภาพชีวิต โดยการจัดทำมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อม กำหนดมาตรการควบคุมมลพิษจากแหล่งกำเนิด การอนุมัติการกำหนดนโยบาย และการจัดทำแผน หรือการ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม ผู้เขียนได้ศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1. พระราชบัญญัติที่ให้อำนาจในการจัดการสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและ การจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นจำนวนมาก และมีการบัญญัติไว้เป็นเวลานาน ซึ่งการบังคับใช้กฎหมายเหล่านี้ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใดเป็นการเฉพาะ และมีหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบดูแลซ้ำซ้อนกันหลายหน่วยงาน รวมถึงการไม่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ซึ่งนำมาสู่การขาดการประสานความร่วมมือในการร่วมป้องกันการกระทำผิดจนเกิดความสับสนในการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลของการบังคับใช้





กฎหมายสิ่งแวดล้อม สามารถแบ่งออกเป็นผลบังคับทางอาญา ผลบังคับทางแพ่ง และผลบังคับทางการปกครอง (สุนีย์ มัลลิกะมาลย์, 2566)

พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ถือได้ว่าเป็นกฎหมายสิ่งแวดล้อมพื้นฐานหลักในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศ เนื่องจากมีบทบัญญัติโดยตรงที่รับรองสิทธิหน้าที่และส่งเสริมประชาชนรวมถึงองค์กรเอกชนให้มีส่วนร่วมในการส่งเสริม รักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ตลอดจนจัดระบบการบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อมกำหนดอำนาจของ ส่วนราชการต่างๆ ให้มีหน้าที่ร่วมกันในด้านการส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีมาตรการที่ใช้บังคับในการจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อมครอบคลุมทุกด้าน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2535)

2. ลักษณะการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายขององค์กรบริหารส่วนตำบลในการออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมนั้นมีข้อจำกัดในการใช้กฎหมายหลายประการ ดังนี้

1. ความไม่ครอบคลุมของกฎข้อบัญญัติที่นำออกมาใช้บังคับ ในการออกกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นยังไม่ได้มีการกำหนดมาตรการให้ครอบคลุมทุกขั้นตอน เช่น การวางแผนการจัดการ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการออกกฎหมายหรือหลักเกณฑ์วิธีการขั้นตอนในการจัดการทำให้ประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมายลดลง

2. การขาดบุคลากรผู้ชำนาญการในเรื่องที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีการจัดตั้งได้ไม่นานทำให้ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญประกอบกับปัญหาสิ่งแวดล้อมมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ทำให้จำเป็นต้องมีผู้ชำนาญการในเรื่องสิ่งแวดล้อม

3. การขาดความเป็นเอกภาพในการใช้อำนาจทางกฎหมายในการดำเนินการในเรื่องสิ่งแวดล้อมระหว่างหน่วยงานของรัฐ การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น ไม่ได้มีเพียงองค์การบริหาร ส่วนตำบลเพียงองค์กรเดียวที่เข้าไปดูแลจัดการ ทั้งนี้เป็นตามกฎหมายที่ให้อำนาจแก่หน่วยงานในการเข้าไปจัดการ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรมปล่อยเสียนอกจากองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าไปดูแลโดยใช้ อำนาจตามพระราชบัญญัติสาธารณสุขแล้วยัง ต้องมีสำนักงานอุตสาหกรรมของแต่ละจังหวัดต้องเข้าร่วมในการจัดการแก้ไข การจัดการจึงไม่อาจจะแล้วเสร็จได้ในคราวเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีเรื่องอื่นๆ เช่น ในเรื่องของทรัพยากรป่าไม้ก็มีกฎหมายที่เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมต้องเข้ามาดูแลเป็นต้น (อุดมศักดิ์ สนิธิพงษ์, 2552:425)

3. อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการสิ่งแวดล้อม มีดังนี้ การรับสิทธิพิเศษเป็นอันดับแรกในการจัดสรรเงินกองทุนสิ่งแวดล้อม สำหรับการลงทุนและดำเนินงานระบบบำบัดน้ำเสีย หรือระบบบำบัดของเสีย รวมทั้งการจัดหา จัดซื้อที่ดินวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานและบำรุงรักษา ระบบ ซึ่งได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้แล้วส่วนหนึ่ง หรือได้จัดสรรเงินได้รายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมทบด้วย โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติกำหนดขึ้น อ้างตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 มาตรา 23 มาตรา 27 และ มาตรา 28 การปฏิบัติและดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในกฎกระทรวง รวมถึงการตรา ข้อบัญญัติท้องถิ่น หรือแก้ไขปรับปรุงข้อกำหนดของท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎกระทรวง อ้างตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มาตรา 7 และพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่





3) พ.ศ. 2543 มาตรา 9 และมาตรา 10 การมอบหรืออนุญาตให้บุคคลดำเนินการกำจัดสิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย แทนภายใต้การควบคุมดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อ้างตามพระราชบัญญัติสาธารณสุขพ.ศ. 2535 มาตรา 18 การตราข้อบัญญัติท้องถิ่น เพื่อการรักษาความสะอาด และการจัดระเบียบในการเก็บขนและกำจัด สิ่งปฏิกูลหรือมูลฝอย การประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพที่ต้องมีการควบคุมการกำกับดูแลตลาด การควบคุมดูแลสถานที่จำหน่ายอาหารและสถานที่เสิร์ฟอาหารการควบคุมการจำหน่ายสินค้าในที่หรือทาง สาธารณะ การเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ การกำหนดแบบการแจ้ง และหนังสือรับรองการแจ้ง การกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการขอและการออกใบอนุญาต การขอต่ออายุใบอนุญาต การกำหนดการอนุญาต และค่าธรรมเนียมรักษาความสะอาดและการจัดเก็บค่าธรรมเนียมและค่าปรับให้เป็นรายได้ของราชการส่วนท้องถิ่น

4. อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานท้องถิ่นเกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อม มีดังนี้ การเป็นเจ้าพนักงานตาม ประมวลกฎหมายอาญา อ้างตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 มาตรา 47, พระราชบัญญัติการผัง เมือง พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2535 มาตรา 80 แม้ว่าจะมีกฎหมายสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อมแห่งชาติพ.ศ. 2535 และ (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561) ผู้ประกอบการบางรายก็ยังตั้งใจที่จะกระทำการฝ่าฝืนกฎหมายโดยไร้ จิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อมของ ประเทศ เพียงเพื่อหวังจะทำการก่อสร้างโครงการอสังหาริมทรัพย์ในพื้นที่ควบคุมตามกฎหมาย ตามที่ได้ทำ สัญญาเสนอขายผลิตภัณฑ์ผู้ประกอบการโดยไม่คำนึงว่าผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นนั้นจะร้ายแรง หรือก่อความเสียหายต่อสภาพแวดล้อมในพื้นที่มากเพียงใด อันเนื่องมาจากสภาพบังคับและปัญหาอัตราโทษ ในการลงโทษผู้กระทำละเมิดกฎหมายดังกล่าวที่กระทำ การอันมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมยังไม่ใช่อัตราโทษที่ เต็ดขาดเพียงพอ และยังไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิด ซึ่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อมแห่งชาติพ.ศ. 2535 และ (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561) เป็นกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ป้องกันและควบคุมมลพิษในสิ่งแวดล้อมและให้สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพที่ดี และยังยื่นตลอดไป เท่านั้น ดังนั้นจะเห็นว่านับตั้งแต่มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 และ (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561) ขึ้นมาจนถึงปัจจุบันปรากฏว่ายังมีผู้ประกอบการหรือบุคคล ซึ่งยังขาดจิตสำนึก รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ใจฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวอยู่บ่อยครั้งทำให้สิ่งแวดล้อมของประเทศไทยยังคง ถูกทำลาย ให้มีคุณภาพที่ลดลงอย่างต่อเนื่องตลอดมา ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ประกอบการหรือบุคคลจำนวนมากไม่ เกรงกลัวกฎหมายตามที่พระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดไว้ และไม่ใส่ใจที่จะปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมาย กำหนดไว้นั้นเอง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปัญหาปัญหาการบังคับใช้กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม แห่งชาติพ.ศ. 2535 ของชุมชนและประชาชนอันได้แก่ ปัญหาการขาดอำนาจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบการดำเนินการและการบังคับใช้กฎหมายของชุมชน และประชาชนในพื้นที่เพื่อเข้าไปมี ส่วนร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อมแห่งชาติพ.ศ. 2535 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดมาตรการทางกฎหมายเอาไว้ ซึ่งตาม





พระราชบัญญัติฯดังกล่าวแม้จะมีข้อกำหนดอันเป็นบทบัญญัติตามกฎหมายให้มีการทำรายงานผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม โดยให้รับฟังความเห็นจากประชาชนหรือชุมชนในพื้นที่ก็ตาม แต่ในความเป็นจริงหน่วยงานรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ได้ให้อำนาจแก่ชุมชน และประชาชน ในการแสดงความคิดเห็นหรือตรวจสอบการดำเนินการดังกล่าวเท่าที่ควร อาจจะเนื่องจากไม่การบัญญัติการให้อำนาจในการดำเนินการไว้เป็นการเฉพาะ เพียงแต่กำหนดเป็นประกาศ หรือระเบียบปฏิบัติให้ต้องกระทำเท่านั้น ดังนั้นชุมชน และประชาชนในพื้นที่จึงไม่ได้รับการใส่ใจในการต้องมีส่วนร่วมต่อการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ อันเป็นเหตุส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้เห็นอยู่บ่อยครั้ง จนต้องมีการปรับลงโทษโดยกฎหมายด้วยความรู้ไม่เท่าทันและสร้างความเสียหายแก่สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ดังกล่าวเป็นอย่างมากและการอยู่ร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่ตึงเครียดได้

ดังนั้นการบังคับใช้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กฎหมายต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การบริหารท้องถิ่นควรคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งถือได้ว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดให้หน่วยงานราชการท้องถิ่นบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิด ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ความรู้ และได้รับการตอบสนองความต้องการรวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการอำนวยความสะดวกและเป็นการตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ การบริหารราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่เกิดขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองกล่าวคือ เป็นองค์กรที่รับมอบภารกิจบางอย่างจากรัฐมาดำเนินการจัดทำเองโดยภารกิจที่จัดทำนั้นเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับท้องถิ่นและเป็นกิจการที่ท้องถิ่นสามารถจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ารัฐ เนื่องจากเป็นกิจการที่มีลักษณะเฉพาะขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นอยู่ของท้องถิ่นแต่ละแห่ง ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าใจปัญหาและจัดทำภารกิจได้ดีกว่าส่วนกลาง มีอิสระในการบริหารจัดการโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลางและมีขอบเขตขึ้นอยู่กับรัฐเป็นผู้กำหนด เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม และทำให้เห็นประโยชน์ของกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวให้ทันต่อสภาพที่เป็นจริงเพื่อปกป้องทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

สรุป

สรุปได้ว่ากฎหมายสิ่งแวดล้อมเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาและการดำเนินกิจกรรมด้านต่างๆของมนุษย์ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ มาใช้ในกระบวนการการพัฒนาและการผลิต กิจกรรมของมนุษย์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสภาพและคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ทรุดโทรม รวมถึงการไม่สมดุลระหว่างการใช้กับการอนุรักษ์และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการไม่เป็นธรรมและความเสมอภาคในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด จากปัญหาความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม การขาดความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการใช้ ทรัพยากรธรรมชาติ





ดังกล่าวที่ส่งผลกระทบต่อพื้นที่เฉพาะแล้วยังส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมระดับภูมิภาคและบางกรณีอาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของโลก

หลักเกณฑ์พื้นฐานของกฎหมายสิ่งแวดล้อม กฎหมายสิ่งแวดล้อมที่ขอบเขตครอบคลุมถึงปัญหากฎหมายที่เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาภาวะมลพิษการอนุรักษ์ และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และการส่งเสริมพัฒนาสุขภาพพลานามัยสภาวะความเป็นอยู่ในทางเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั้นด้วย ส่วนเจตนารมณ์ของกฎหมายสิ่งแวดล้อม จะเป็นการกำหนดนโยบาย และการจัดการสิ่งแวดล้อมซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดนโยบายการวางแผนสิ่งแวดล้อมการกำหนดมาตรการสำหรับ การดำเนินการตามนโยบายและแผน การกำหนดและจัดตั้งองค์กร และสถาบันที่เหมาะสมสำหรับการบริหาร และจัดการสิ่งแวดล้อมและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการกำหนดนโยบาย และมีการวางแผนตามหลักวิชาการว่าด้วยการบริหารสิ่งแวดล้อม และหลักการอนุรักษ์วิทยาศาสตร์สำหรับนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อมเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะทำให้เกิดอย่างมีประสิทธิภาพได้ ถ้าหากว่าไม่มีมาตรการสำหรับการดำเนินการตามนโยบายและแผนแต่สำหรับประเทศที่มีความก้าวหน้า หรือเป็นผู้นำทางด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อมก็จะมีกำหนดกฎหมายว่าด้วยนโยบาย และการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยได้กำหนดให้มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อจัดทำนโยบายและแผนตลอดจนได้มีการกำหนดหรือจัดตั้งองค์กรที่นำมาตรการปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อมตามกฎหมายมาบังคับใช้เพื่อให้ปรากฏผลในทางปฏิบัติ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้





เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เดือนตุลาคม.
- ธเรศ ศรีสถิตย์. (2556). รวมกฎหมายและกฎกระทรวงสำหรับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระพล อรุณะกสิกร. (2552). พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2535). พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุนีย์ มัลลิกะมาลย์. (2564). ทางเลือกหนึ่งในการเยียวยาผู้เสียหายจากปัญหามลพิษ. สืบค้น 10 มกราคม 2566, จาก <http://elib.coj.go.th/Article/13-0006-01.pdf>
- อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์. (2552). กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.





นวัตกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล* INNOVATION IN MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN GOVERNMENT ORGANIZATIONS INTO THE DIGITAL AGE

พิมพลภัส จิตต์ธรรม

Pimlapas Jittham

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: Pimlapas.j@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษานวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การรัฐตลอดจนการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การภาครัฐเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้สู่ยุคดิจิทัลประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบ คือ 1. การปฐมนิเทศด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล 2. ศูนย์การฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 3. ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และนำไปสู่นวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลได้แก่บุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ ระบบบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมี 4 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. รูปแบบผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Specialist Type) 2. รูปแบบผู้ชำนาญการ (Expert Type) 3. รูปแบบผู้บริหาร (Manager Type) และ 4. ผู้ที่สามารถพัฒนาได้มากกว่า 1 รูปแบบ ข้างต้น เรียกว่า Superstar Type ซึ่งการสร้างนวัตกรรมภาครัฐ (Public Innovation) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ภาครัฐไทย สามารถปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ของโลก และช่วยให้ภาครัฐไทยมีกลไกที่มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในโลก และช่วยตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริการ ภาครัฐที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

คำสำคัญ: นวัตกรรมภาครัฐ; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ยุคดิจิทัล

Abstract

This article aims to study innovations in human resource management in government organizations into the digital age. It is the management of human resources in government organizations as well as the development and promotion of personnel in government organizations to increase their work potential so that personnel have the knowledge, ability and skills to perform their jobs better. The development of human resources into the digital age consists of 3 development formats: 1) self-orientation through the digital system 2) self-training center through the online system 3) self-learning center through the online system.

* Received January 13, 2024; Revised February 5, 2024; Accepted March 20, 2024





and leads to innovation in human resource management at the personal level, including high-performing personnel, consisting of 4 types: High-performing personnel system has 4 types, consisting of (1) Professional expert type (Specialist Type) (2) Expert Type (3) Executive Type (Manager Type) and (4) those who can develop more than 1 type above are called Superstar Type, which creates public innovation (Public Innovation). It is one way to help the Thai government sector. Able to adapt to changes and progress in the world and help the Thai government sector have an efficient mechanism. able to compete with other countries in the world and help meet demand and people's expectations regarding services The government sector is constantly increasing.

Keywords: public sector innovation; human resource development; digital age

บทนำ

ปัจจุบันนวัตกรรมกลายเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น สำหรับการปรับตัวของภาครัฐในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลง ด้านโครงสร้างประชากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความก้าวหน้าของการสื่อสารสมัยใหม่ (Social Media) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ หรือการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพภูมิอากาศ ทำให้ภาครัฐไทย อาจจะไม่สามารถใช้วิธีการบริหารจัดการภาครัฐเช่นเดิม และจำเป็นจะต้องหาวิธีการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแก้ไขปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งการสร้างนวัตกรรมภาครัฐ (Public Innovation) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ภาครัฐไทย สามารถปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ของโลก และช่วยให้ภาครัฐไทยมีโลกที่มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในโลกได้ในขณะเดียวกัน ยังช่วยส่งเสริมเกื้อหนุนให้ภาคธุรกิจพัฒนาต่อไปได้ อย่างก้าวไกล และช่วยตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริการ ภาครัฐที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วย ผลักดันให้เกิดระบบราชการ 4.0 ขึ้นให้สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาลไทยที่มุ่งในการพัฒนาประเทศ ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น (พิรุวรรณ กิตติคุณ, 2561) มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ได้มีการกล่าวถึงเกี่ยวกับนวัตกรรมในงานทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมาก แต่ทั้งหมดทั้งมวลที่เคยกล่าวถึงมา กลับพบว่าส่วนใหญ่จะกล่าวถึงในมุมที่ HR มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ เช่น การจัดปฐมนิเทศ การให้การเรียนรู้และพัฒนาผ่านโทรศัพท์มือถือหรือผ่านอุปกรณ์ประเภทใดประเภทหนึ่ง การบริหารคนเก่งด้วย Dashboard เพื่อการทำงานที่ครอบคลุม รวมถึง การนำเทคโนโลยีมาช่วยจัดการให้ผลสะท้อนกลับและข้อเสนอแนะแบบ 360 องศาแบบ Real time เป็นต้น และถึงแม้ว่าในปัจจุบันบทบาทของ HR ที่มีต่อการนำนวัตกรรมมาใช้กับการทำงานภายในองค์กรจะเริ่มได้รับความสนใจจากหลายองค์กรทั้งในต่างประเทศและในประเทศมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ทว่าการให้คำนิยามเพื่อทำความเข้าใจของคำว่า “นวัตกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือ HR Innovation” กลับมีพบน้อยมาก หรือหากมีก็จะเป็นการให้ความหมายของคำว่า “HR” และ “Innovation” ที่แยกส่วนกัน ซึ่งแสดงได้ถึงมุมมองว่าเป็นการทำงานที่ยังมีอาจรวมเป็นองค์ภาพหรือเป็นเนื้อเดียวกันได้ (ปัทมา บุญเกียรติ, 2566)

ดังนั้นนวัตกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล ผู้สร้างนวัตกรรมคือมนุษย์ มนุษย์ที่จะสร้างนวัตกรรมได้ ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำ ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร นวัตกรรมในองค์กร คือ สิ่งใหม่ ๆ คิดใหม่ ทำใหม่





เพื่อแก้ไข ป้องกันปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กร นวัตกรรมเกิดขึ้นได้ด้วยฝีมือมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงทำให้บุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ ระบบบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมี 4 รูปแบบ ประกอบด้วย (1) รูปแบบผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Specialist Type) (2) รูปแบบผู้ชำนาญการ (Expert Type) (3) รูปแบบผู้บริหาร (Manager Type) และ (4) ผู้ที่สามารถพัฒนาได้มากกว่า 1 รูปแบบ ข้างต้น เรียกว่า Superstar Type

การเปลี่ยนผ่านองค์กรภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพลิกโฉมภาครัฐและบริการสาธารณะของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้พัฒนาโมเดล "ราชการ 4.0" ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้ขับเคลื่อน ด้วยนวัตกรรม (Innovation-Driven Economy) หรือ ยุทธศาสตร์การพัฒนา "ประเทศไทย 4.0" (Thailand 4.0) ของรัฐบาล ก.พ.ร. ได้นำเสนอหลักการสำคัญ 3 ประการเพื่อปฏิรูปการดำเนินงานของภาครัฐซึ่งได้แก่ การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric Government) และการมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐ, 2561)



ราชการ 4.0

ภาพที่ 1 ราชการ 4.0

ความสำคัญของนวัตกรรมภาครัฐ

คำว่า นวัตกรรมในภาษาอังกฤษ คือ Innovation ซึ่งมาจากคำลาตินว่า Innovates โดยมีคำกริยา คือ Innovate ที่มีความหมายว่า “ทำให้ใหม่หรือเปลี่ยนแปลง” และตั้งแต่มีการใช้คำว่า Innovation หรือนวัตกรรมจึงมีความหมายไว้หลากหลายมากจนดูเหมือนจะมีความหมายที่แตกต่างกันทีเดียว เช่น บางกรณี นวัตกรรมคือผลิตภัณฑ์ใหม่ ขณะที่บางกรณีนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ (ดิเรก อัสถิและคณะ, 2557)

นวัตกรรมภาครัฐ กล่าวได้ว่าเป็นงานของภาครัฐที่เกิดขึ้นใหม่จากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา ที่สร้างขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่า (Public





Value) หรือประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นนโยบายใหม่ บริการใหม่ กระบวนการใหม่ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ (คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร , 2566)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กล่าวว่า นวัตกรรมภาครัฐ คือ แนวคิด วิธีการ และกระบวนการใหม่ๆ ในการจัดการองค์กร (Organization Development) การดำเนินงาน (Work Process) และการให้บริการ (Service Delivery) อันเป็นผลมาจากการสร้าง พัฒนา เพิ่มพูน ต่อยอด หรือประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ คุณภาพของการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ

ประเภทของนวัตกรรมภาครัฐ

คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) เป็นการคิดริเริ่มนโยบาย กฎหมายและกฎใหม่ ๆ ให้ทันสมัย เหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของประเทศ

2. นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) เป็นนวัตกรรมที่นำมาใช้พัฒนาและสร้างคุณค่าในงานบริการภาครัฐ การปรับปรุงบริการหรือสร้างบริการใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่ การจดทะเบียนนิติบุคคลออนไลน์ เป็นต้น

3. นวัตกรรมการบริหาร/องค์กร (Administrative or Organizational Innovation) เป็นการสร้างหรือปรับปรุงกระบวนการใหม่ (New Process) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ หรือกระบวนการจัดโครงสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ หรือการวางระบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อการปรับโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้จำแนกออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1. นวัตกรรมเชิงนโยบาย และยุทธศาสตร์ (Policy Innovation) เป็นการคิดค้น ออกแบบ หรือกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ ภารกิจ และเป้าประสงค์ใหม่ขึ้น เพื่อแสดงให้เห็น ถึงวิสัยทัศน์หรือวางทิศทางใหม่ในการพัฒนาองค์กร 2. นวัตกรรมด้านสินค้าและการบริการ (Service and Product innovation) เป็นการออกแบบและพัฒนาสินค้า และบริการใหม่ เช่น การพัฒนาบัตรประจำตัวประชาชน แบบ Smart Card และ หน่วยบริการเคลื่อนที่ (Mobile Unit) 3. นวัตกรรมด้านรูปแบบการให้บริการ และการ ส่งมอบงาน (Delivery Innovation) เป็นการออกแบบ และ พัฒนาการให้บริการหรือการติดต่อกับประชาชน เช่น การให้ บริการผ่านอินเทอร์เน็ต 4. นวัตกรรมด้านกระบวนการและการบริหาร องค์กร (Process and Organization Innovation) เป็นการ ออกแบบโครงสร้าง องค์กร และกระบวนการภายในใหม่ เช่น การจัดตั้งหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ ใน การบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาแนวทาง การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล 5. นวัตกรรมด้านการปฏิสัมพันธ์เชิงกระบวนการ (Process Interaction Innovation) เป็นแนวทางในการ ปรับปรุงหรือพัฒนาระบบความสัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์ เชิงอำนาจหน้าที่กับภาคส่วนอื่น ๆ ขึ้นใหม่ เช่น การพัฒนา กระบวนการให้บริการในงานที่สัมพันธ์กันอย่างครบวงจร





สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ได้กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับยุทธศาสตร์ (Strategy Level) ซึ่งเป็นตัวกำหนด ภาพรวมในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์นวัตกรรม เชื่อมโยงเป้าหมายและทิศทางไปสู่การวางรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร จากนั้นจึงถ่ายทอดสู่การกำหนดกระบวนการนวัตกรรมใน ระดับปฏิบัติการ (Operation Level) ที่สามารถให้ผลลัพธ์นวัตกรรมสอดคล้อง ตามเป้าประสงค์ที่คาดหวัง ทั้งนี้การพัฒนานวัตกรรม ระดับสนับสนุน (Foundation Level) จะเป็นพื้นฐานองค์กรที่สนับสนุนการขับเคลื่อน นวัตกรรมเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของการจัดการนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องไปด้วย (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2562)

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของระบบการบริหารภาครัฐ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของระบบสังคม ระบบการเมืองการปกครองสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในระบบบริหารภาครัฐหลายประการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาคธุรกิจ หรือองค์กรอื่นๆ โดยทั่วไป ได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งตอบสนองภารกิจการบริหารภาครัฐ สถานภาพและบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารองค์กรภาครัฐ ปริมาณและความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ (มานิต ศุทธสกุล, 2562)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์

สำหรับปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความจำเป็นในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ ได้แก่ (นิจจารีย์ วงษ์กาฬสินธุ์ และคณะ, 2564)

1. การเปลี่ยนแปลงสังคม ดังจะเห็นได้จากกรณีที่ประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรและเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีความต้องการมาตรฐานในการดำรงชีพของประชาชนที่สูงขึ้น ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า และอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าวทำให้เกิดข้อเรียกร้องและต้องการบริการสาธารณะใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ การบริการสาธารณะที่ถูกต้อง รวดเร็วและฉับไวกลายเป็นภารกิจเร่งด่วนที่องค์กรและเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีพันธกิจและหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการให้บริการประชาชน ดังนั้นองค์กร ทุกรูปแบบจึงต้องทำการพัฒนานวัตกรรมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมา

2. การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ ความเป็นพลวัตของเศรษฐกิจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีจำนวนมากขึ้น มีความต้องการที่หลากหลายยิ่งขึ้น และ ต้องการบริการสาธารณะที่ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และมีคุณภาพบริการที่สูงขึ้นจำเป็นต้องมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความชำนาญงานที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการให้บริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนานวัตกรรมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อการจัดหา





พัฒนา อารมณ์ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถให้บริการสาธารณะที่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจด้วย

3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น การบริหารภาครัฐเน้นกระบวนการที่ "ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการบริการ หรือ people centered" นั้นส่งผลให้องค์การภาครัฐจำเป็นต้องจัดท้าวิธีการ เทคนิค และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทำให้สามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และใช้นวัตกรรมจัดการที่ได้พัฒนาขึ้นมาให้บริการแก่ประชาชน เช่น การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียว (one stop service) ขององค์การภาครัฐหลายๆ แห่ง

4. การบริหารภาครัฐแนวใหม่ การนำหลักการของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ใช้ดำเนินการขององค์การภาครัฐ ทำให้เกิดการสร้างและพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งพนักงานยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นอาจทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม, การศึกษาผ่านการเรียนการสอนที่จริงจัง, การออกใบงานนอกองค์กร, ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและประสบความสำเร็จตามไปด้วยได้ (HREX.asia, 2566)

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปแล้วสามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมทำกันเป็นส่วนใหญ่กล่าวคือ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) หมายถึง การจัดส่งผู้ปฏิบัติงาน/พนักงานเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาในระดับและหลักสูตรการศึกษาต่างๆรูปแบบที่สำคัญของพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน (Development) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับผิดชอบอื่นๆ เช่น ฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (coaching) การแนะนำงาน การเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ วิธีการพัฒนาวิธีนี้เป็นเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงาน/พนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติม ได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะ และปรับทัศนคติในหลักสูตรต่างๆที่องค์กร/หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้กำหนดขึ้น โดยเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีทัศนคติที่เหมาะสมกับการทำงานที่เป็นความรับผิดชอบของพนักงานในปัจจุบัน





การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

HREX.asia (2566) ได้นำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล (Digital Self-Orientation) การปฐมนิเทศถือเป็นกระบวนการเริ่มต้นที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะหากเริ่มต้นได้ถูกต้องย่อมทำให้ทำงานได้อย่างไม่ผิดพลาด ยุคก่อนการปฐมนิเทศแต่ละครั้งเป็นเรื่องใหญ่ขององค์กร และยิ่งองค์กรใหญ่เท่าไรก็ยิ่งวาระในการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ได้น้อยเท่านั้น ยุค Digital HR นี้หลายองค์กรเริ่มปรับเปลี่ยนวิธีการมาเป็นการปฐมนิเทศด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัลเพื่อให้พนักงานทำความรู้จักตลอดจนเรียนรู้องค์กรและการทำงานเบื้องต้นด้วยตัวเอง เพื่อลดการเสียเวลา โดยพนักงานใหม่สามารถที่จะเรียนรู้ที่ไหนหรือเมื่อไรก็ได้ ทำให้องค์กรไม่ต้องเสียเวลามากในเรื่องการปฐมนิเทศเบื้องต้นนี้

2. ศูนย์การฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (Online Self-Training Center) ปัจจุบันระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์นั้นเติบโตและพัฒนาไปไวมาก หลายองค์กรพัฒนาศูนย์เรียนรู้และฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ของตนเองเพื่อใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาศักยภาพของพนักงาน นอกจากนี้จะประหยัดเวลาเพราะผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสะดวกโดยไม่จำกัดสถานที่และเวลาแล้ว ระบบนี้ยังทำให้องค์กรประหยัดงบประมาณได้จำนวนมากในระยะยาวอีกด้วย ซึ่งนี่คือหนึ่งในเครื่องมือที่ฝ่าย HR ควรรู้และนำไปใช้งานให้เกิดประโยชน์

3. ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (Online Self-Learning Center) นอกจากความรู้ที่เกี่ยวกับงานและองค์กรแล้ว ปัจจุบันหลายองค์กรยังส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้เรื่องต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานที่ตนสนใจด้วย นอกจากนี้จะช่วยเพิ่มทักษะใหม่ๆ หรือเติมองค์ความรู้ใหม่ๆ แล้ว พนักงานยังสามารถมีความรู้ติดตัวเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นๆ หรือประกอบอาชีพเสริมในอนาคตได้ด้วย หรือแม้แต่พัฒนาศักยภาพที่ตนเองอาจค้นพบใหม่ หลายองค์กรมักจัดการฝึกอบรมแบบนี้เพิ่มขึ้นเพื่อให้พนักงานได้ตื่นตัวในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเป็นสวัสดิการเสริมให้กับพนักงาน ขณะเดียวกันหลายองค์กรก็เริ่มเชื่อมกับแหล่งเรียนรู้ออนไลน์อื่นๆ เพื่อเป็นสวัสดิการให้พนักงานด้วยเช่นกัน ทั้งยังเป็นศูนย์การเรียนรู้แบบตลอดชีวิตที่ไม่จำกัดรูปแบบและความสนใจ ซึ่งช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรได้อย่างไม่น่าเชื่ออีกด้วย

นวัตกรรมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในระดับกลุ่มบุคคลที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ระบบบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง นวัตกรรมนี้เป็นระบบที่ออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยผสมผสานรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อสร้าง บุคลากรที่มีคุณภาพให้พร้อมที่จะก้าวสู่การเป็นผู้นำทั้งทางความคิดและการบริหารงานในอนาคตโดยการคัดกรองบุคคลที่มีศักยภาพหวังผลสู่การเป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเป็นผู้นำที่มีคุณภาพสูง โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นบุคลากรระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม

นวัตกรรมระบบบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงนี้วัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้อยู่ในองค์กร
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ





3. เพื่อเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ มากประสบการณ์ในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็น นักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service) และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Senior Professional Service) การเตรียมผู้นำตามวัตถุประสงค์นี้ จึงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหาร และผู้นำทางกาณ์ดำเนินงานหรือความคิด เป็นการเตรียมคนให้พร้อมเพื่อการเติบโต ทั้งสองลักษณะ (Dual Track)

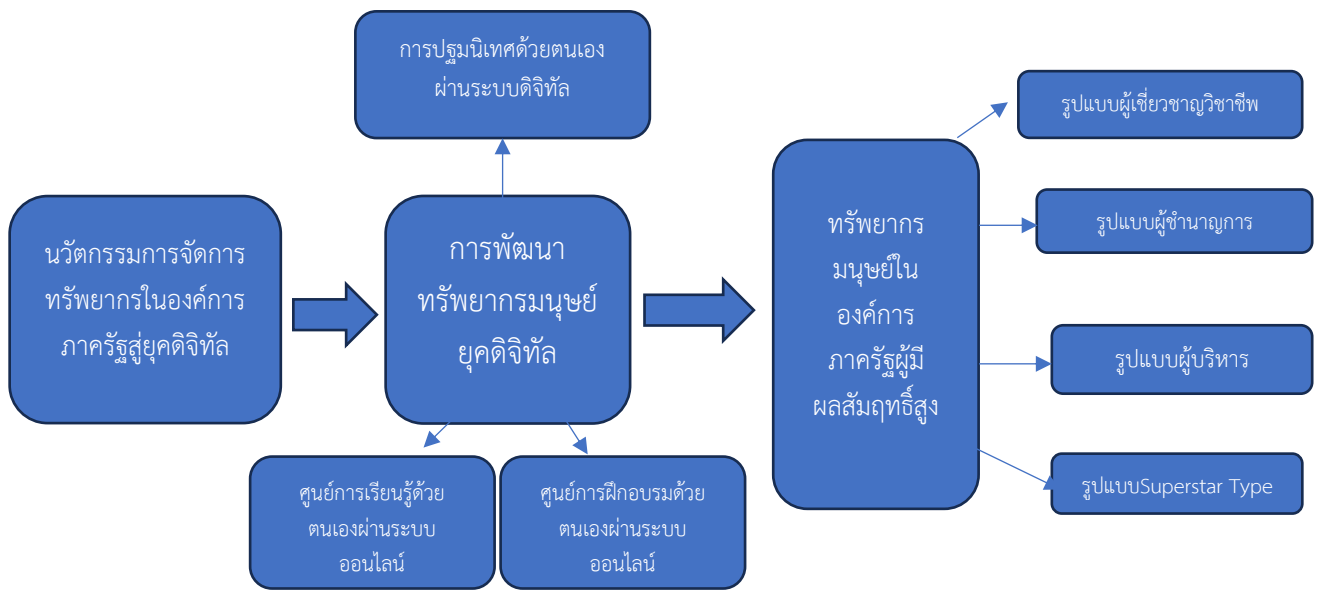
ระบบบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมี 4 รูปแบบ ประกอบด้วย (1) รูปแบบผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Specialist Type) (2) รูปแบบผู้ชำนาญการ (Expert Type) (3) รูปแบบผู้บริหาร (Manager Type) และ (4) ผู้ที่สามารถพัฒนาได้มากกว่า 1 รูปแบบ ข้างต้น เรียกว่า Superstar Type นวัตกรรมระบบบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจะดำเนินการโดยในช่วงต้นจะได้รับการพัฒนาในด้านกว้างเพื่อให้เข้าใจถึงงานของหน่วยงานที่สังกัด และในด้านพื้นฐานเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถโดยทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานเป็นทีม เทคนิคการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นต้น โดยเป็นการ พัฒนาที่ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน (On The Job Training) จากนั้น การพัฒนาจะเข้มข้นตามลำดับโดยการวางแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan หรือเรียกย่อว่า 1De ได้อย่างค่อนข้างชัดเจนเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองสู่เป้าหมายอาชีพ (นิจจารีย์ วงษ์กาฬสินธุ์ และคณะ, 2564)

สรุป

นวัตกรรมกาณ์จัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล เข้ามามีบทบาทในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมากเนื่องจากการปรับตัวของภาครัฐในการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกอย่างรวดเร็ว การสร้างนวัตกรรมภาครัฐ (Public Innovation) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ภาครัฐไทย สามารถปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของโลก และช่วยให้ภาครัฐไทยมีกลไกที่มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในโลกได้ ในขณะที่เดียวกันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนในการสร้างนวัตกรรมภาครัฐ การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมุ่งเน้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย หลายองค์กรเริ่มนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ นี้มาใช้ ปรับปรุง พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และนี่คือหนึ่งในเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ดังนั้นนวัตกรรมกาณ์จัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล จึงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบ คือ 1) การปฐมนิเทศด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล 2) ศูนย์การฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 3) ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และนำไปสู่นวัตกรรมกาณ์จัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลได้แก่บุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ ระบบบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมี 4 รูปแบบ ประกอบด้วย (1) รูปแบบผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Specialist Type) (2) รูปแบบผู้ชำนาญการ (Expert Type) (3) รูปแบบผู้บริหาร (Manager Type) และ (4) ผู้ที่สามารถพัฒนาได้มากกว่า 1 รูปแบบ ข้างต้น เรียกว่า Superstar Type แสดงภาพดังนี้





ภาพที่ 1 องค์ความรู้

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2566). ระดับความสำเร็จของการมีนวัตกรรมของส่วนราชการสังกัดรัฐสภา. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2566, จาก <https://web.parliament.go.th>
- ชนินทร์ ชุมหพันธ์รักษ์. (2566). การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดิเรก อัสถิและคณะ. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเยื่อและกระดาษในเขตภาคกลาง. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 15(2).
- นิจารีย์ วงษ์กาฬสินธุ์ และคณะ. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานศึกษาธิการภาค 10. วารสาร มจร วิชาการล้ำนา, 10(2), 47-56.
- ปัทมา บุญเกียรติ. (2566). ถอดรหัสความสำเร็จขององค์กรที่ผ่านการทำนวัตกรรมในงาน HR และได้รับรางวัล HR Innovation. สืบค้น 14 มีนาคม 2566, จาก www.khonatwork.com
- พิรุวรรณ กิตติคุณ. (2561). ห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐ (Government Innovation Lab: Gov Lab) (เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ เล่มที่ 1-16). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- มานิต ศุภตสกุล. (2560). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดตำแหน่ง. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานที่ 1-7 (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐ. (2561). คู่มือ: แนวทางการดำเนินการจัดตั้งห้องปฏิบัติการนวัตกรรมภาครัฐในระดับพื้นที่. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2562). การจัดการสู่องค์กรนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.





HREX.asia. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล (Human Resource Development in Digital Age). สืบค้น 25 เมษายน 2566, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190425-human-resource-development-digital/>





กุญแจเก้าดอก : ความเพียร การเรียนรู้ ความเป็นเลิศ นวัตกรรมร่วมสมัย* The Nine Keys: Perseverance, Learning, Excellence, Contemporary Innovation.

ธีระพันธ์ จัตพล, พศิษฐ์ ศุภศิริเรืองชัย และฐิรวรา โรจนสกุลเกต

Thiraphan Chatphon, Pasit Supasiruangchai and Thiwara RoJanasakulket

นักวิชาการอิสระ

Independent Academic

Corresponding Author E-mail :top_one@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมความเป็นเลิศในการสร้างนวัตกรรมผ่านหลักการกุญแจเก้าดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล โดยให้ความสำคัญกับกุญแจดอกแรกกุญแจดอกที่ 1 กุญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) สอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อดึงความสามารถของมนุษย์ โดยเรียนรู้จากภายในได้แก่ จิตใจ ปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งเป็นหลักการของกุญแจเก้าดอก และรูปแบบการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งใช้หลักการภายในตัวมนุษย์ เช่นเดียวกับหลักการกุญแจเก้าดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ เปลี่ยนแปลงความรู้ที่ตนเคยมีเป็นความรู้อีกชุดหนึ่ง เปลี่ยนไปถึงในระดับกระบวนทัศน์ ให้มีพลังในการสร้าง สร้างสิ่งที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นให้เกิดขึ้นได้ เรียกว่านวัตกรรม และส่งผลกระทบต่อระดับบุคคล ชุมชน เมือง และประเทศได้ ความเป็นเลิศที่เกิดจากทำน้อยได้มาก คือ ระดับปัจเจกแต่ส่งผลกระทบต่อระดับประเทศ Thing Global, Act Locally การศึกษานี้พบว่า กุญแจเก้าดอก : ความเพียร การเรียนรู้ สำหรับปัจจุบันและอนาคต สามารถรับมือกับยุค Disruption โลกที่มีความผันผวน คาดเดายาก ซับซ้อน ขาดความชัดเจน แบบVUCA และ BANI ในศตวรรษที่ 21 นี้ เพื่อสร้างคุณค่า และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ตามแนวทางของพระพุทธศาสนาได้

คำสำคัญ : หลักการกุญแจเก้าดอก,ความเพียร,การเรียนรู้,นวัตกรรม

Abstract

This academic article Focuses on studying human resource development Promote excellence in creating innovation through the nine key principles of the Institute of Psychic Power, Dhamma, Universe, with emphasis on the first key, key number 1 , the key of perseverance, consistent with lifelong learning. To bring out human abilities By learning from within, including the mind, intelligence, emotions, and society , which are the principles of the Nine Keys. and learning styles such as lifelong learning which uses principles within human beings The same is true of the nine key principles of the Institute of Psychic Power, Dhamma, and the Universe that aim to bring about You can change yourself. Change the knowledge you once had into another set of knowledge. change at the paradigm level To have the power to

* Received February 2, 2024; Revised February 20, 2024; Accepted March 25, 2024





create Make things happen that have never happened before. It's called innovation. and can have an impact at the individual, community, city, and country levels. Excellence that comes from doing less is more at the individual level but has an impact at the national level. Thing Global , Act Locally . The author believes that the nine keys: perseverance, learning. For the present and future Able to cope with the Disruption era , a world that is volatile, difficult to predict, complex, lacks clarity, like VUCA and BANI in the 21st century, in order to create value. and living together in peace According to the guidelines of Buddhism

Keywords : Nine Key Principles, Perseverance, Learning, Innovation

บทนำ

หลักการกุญแจเก้าดอก เป็นหลักการที่มุ่งเน้นให้มนุษย์เกิดการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ ปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยฐานคิดและความรู้ที่พัฒนามาเป็นหลักการกุญแจเก้าดอก มาจากการคิดในรูปแบบของญาณวิทยา (Epistemology) โดยใช้กระบวนการแสวงหาความจริงตามหลักประสบการณ์ผ่านการสังเกต และแสวงหาความจริงตามหลักเหตุผล ในปี 2022 ชนภา ปุณณนันทน์ (Chonnapha, 2022) ได้ตีพิมพ์บทความที่มีชื่อว่า “The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development” โดยได้อธิบาย ให้เห็นถึงกระบวนการแสวงหาหลักการกุญแจเก้าดอก และการนำไปใช้ผ่านรูปแบบวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ทั้งหมด 9 ขั้นตอน ซึ่งเป็นรูปแบบในการนำมาปรับประยุกต์ใช้กับมนุษย์ได้ในทุกระดับ ซึ่งกุญแจแต่ละขั้นที่นำมาประยุกต์ใช้จะต้องขึ้นอยู่กับประเด็นและสถานการณ์ว่าจะใช้กุญแจในขั้นใดนำมาประยุกต์เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ที่มาของหลักการกุญแจเก้าดอกมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาเป็นสัตว์สังคมมีสิ่งที่เรียกว่า ความสุขและความทุกข์แต่ความทุกข์ที่เกิดขึ้นมาจากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อะไรคือสิ่งที่ต้องทำการค้นหาและนำหลักการกุญแจเก้าดอกไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสถานการณ์นั้น อย่างไรก็ตามกระบวนการค้นหาความจริงจากความทุกข์ ได้นำทฤษฎีในกลุ่มมนุษยนิยมมาเป็นฐานคิดคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) และได้เก็บรวบรวมข้อมูลสิ่งที่ เรียกว่าความทุกข์ของมนุษย์ตามกรอบอ้างอิงทฤษฎี และนำมาทดสอบองค์ประกอบที่ได้ผ่านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เช่น การอบรมจริยธรรมในกลุ่มเปราะบางเช่น กลุ่มเด็กที่ใช้สารเสพติด กลุ่มบุคลากรสายสุขภาพ กลุ่มผู้นำองค์กร จึงค้นพบว่า สิ่งที่มนุษย์มีความทุกข์เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม จึงได้สกัดองค์ประกอบของหลักการกุญแจเก้าดอก 9 ขั้นตอนดังนี้

1. กุญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) หมายถึงเมื่อมีความอดทนเป็นที่ตั้ง และมีการเตรียมพร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ในทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา
2. กุญแจแห่งปัญญา (The key of intellectual) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านการเรียนรู้ และรู้จักการนำความรู้ที่ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการเข้าใจเหตุผล การทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ อย่างมีจุดมุ่งหมาย เรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรมและความซับซ้อนได้





3. กุญแจแห่งการสำรวจตนเอง (The key of self-exploration) หมายถึง การรู้ จักวิเคราะห์และสำรวจตนเอง เป็นการรับรู้ สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมการพิจารณาสภาพปัญหา ความต้องการของตน หรือพฤติกรรมเป้าหมายในการพัฒนาตนเองต่อไป เป็นการรับรู้สถานะแห่งตนในด้านต่างๆ

4. กุญแจในการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (The key of communication and intellectual skills) หมายถึง การมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ

5. กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The key of problem solving) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาที่ก่อเกิดเหตุ และทำงานเป็นทีมได้ รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมและเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การวางแผนในอนาคต และการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลหรือทีมงาน เป็นต้น

6. กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The key of Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การคิดบวกและมีความเมตตา เป็นความคิดที่เกิดจากการมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการรู้จักคิดและพยายามหามุมมองที่เป็นประโยชน์ทางด้านบวกจากสิ่งนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่น รวมถึงการยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเองและผู้อื่น โดยไม่คิดโทษตัวเองและเข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้

7. กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The key of leadership) หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแรงและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์

8. กุญแจการยอมรับความหลากหลาย (The key of accepting diversity) หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ ความคิด ศักยภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม รวมถึงการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล

9. กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The key of Giving and Sharing) หมายถึง การรู้จักแสดงความยินดีกับผู้อื่น รวมถึงการสร้างตน สร้างคน สร้างงานให้แข็งแรง มีจริยธรรมในตน มีศักยภาพ และสามารถช่วยเหลืองานของบุคคลรอบข้างโดยไม่หวังผลตอบแทน การยอมรับและแสดงความยินดีในผลงานของผู้อื่น รวมถึงการเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคลรอบข้าง

ความเพียร

พระราชนิพนธ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระมหากษัตริย์ มีโครงเรื่องมาจาก อรรถกถา มหาชนกชาดก ในพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย เป็นเรื่องราวด้วยประวัติพระโพธิสัตว์ซึ่งเสวยชาติเป็น พระมหาชนก เพื่อบำเพ็ญวิริยะบารมี เนื้อเรื่องเล่าถึงการเดินทางด้วยเรือสินค้าเดินสมุทรของ พระมหาชนก จากเมืองจัมปาปะไปเมืองมิลินา ระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุทำให้เรือล่ม ผู้โดยสารในเรือต่างมีความประหม่าตกใจ เมื่อเรือจมจึงไม่มีใครรอดชีวิต ยกเว้นพระมหาชนกที่ครองสติสัมปชัญญะเอาไว้ได้ ก่อนที่เรือจะอัปปางได้เสวยอาหารจนอิ่ม ทรงนำผ้าชุบน้ำมันจนชุ่ม และนุ่งผ้าขึ้นอย่างแน่นหนา แล้วว่ายน้ำอยู่ในมหาสมุทรนานถึง 7 วัน 7 คืน กระทั่งได้พบกับนางมณีเมขลา ซึ่งเป็นตอนที่สะท้อนให้เห็นถึงการยึดมั่นในความเพียรของพระมหาชนก ในคืนวันที่ 7 นางมณีเมขลาเทวดาซึ่งมีหน้าที่ดูแลมหาสมุทร เห็นพระมหาชนกกำลังว่ายน้ำอยู่ จึงกล่าว





ขึ้นว่า “ใครหนอพยายามว่ายน้ำในมหาสมุทรอันแลไม่เห็นฝั่งอยู่เช่นนี้ ท่านเห็นประโยชน์อะไร จึงได้พยายามว่ายอยู่อย่างนี้” พระมหากษัตริย์ตอบว่า “ดูรเทพธิดา เราได้พิจารณาเห็นธรรมนิยมของโลก และผลของความพยายาม จึงได้พยายามว่ายน้ำอยู่ในมหาสมุทรอันแลไม่เห็นฝั่งนี้” นางมณีเมขลาถามอีกว่า “ฝั่งของมหาสมุทรไม่ปรากฏแก่ท่าน ถึงท่านจะพยายามว่ายน้ำไป ก็จะต้องตายเสียก่อนที่จะถึงฝั่งแน่แท้” พระมหากษัตริย์ตอบว่า “ดูรเทพธิดา เมื่อบุคคลทำความเพียรอยู่ ถึงจะตายไปก็ได้อะไรที่ไม่เป็นที่ติเตียนของบิดามารดาทางศาสดาญาณาคติตลอดถึงเทพดาทั้งหลาย อีกประการหนึ่ง เมื่อบุคคลตั้งใจทำหน้าที่ของตนอย่างสุดความสามารถแล้ว ย่อมจะไม่เสียใจภายหลัง” นางมณีเมขลาบอกว่า “การพยายามทำงานอันใดแล้วยังไม่สำเร็จ แต่เกิดอุปสรรคถึงกับเสียชีวิตไปก่อน ก็ไม่ควรทำความพยายามนั้นเลย เพราะความพยายามที่ทำมาทั้งหมดสูญเปล่า” พระมหากษัตริย์ตอบว่า “ผู้ใดรู้ว่าการทำงานที่ทำไปจะไม่สำเร็จ แล้วไม่รีบหาทางป้องกันภัยอันตราย บุคคลนั้นชื่อว่าไม่รักษาชีวิตตน ถ้าบุคคลนั้นละความเพียรเสีย ก็จะได้รับผลแห่งความเกียจคร้านของตน บางคนได้เห็นผลแห่งความประสงค์ของตน แล้วตั้งใจทำงาน ถึงการงานจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม ก็ได้เห็นผลงานประจักษ์แก่ตน ท่านจงดูคนทั้งหลายที่มาในสำเภานี้เดียวกับเราเถิด คนพวกนั้นพากันย่อท้อต่ออันตราย ไม่พยายามว่ายน้ำจนสุดความสามารถก่อน จึงพากันจมน้ำตายในมหาสมุทรทั้งสิ้น เหลือแต่เราผู้เดียวที่สู้ทนว่ายน้ำข้ามมหาสมุทรอยู่ถึง 7 วันเช้าแล้ว บัดนี้ เราได้เห็นผลของความเพียรนั้นแล้ว คือเราได้เห็นท่านซึ่งเป็นเทวดาที่เราไม่เคยเห็นมาก่อนเลย ท่านจะมาบอกว่าคุณพยายามของเราสูญเปล่าได้อย่างไร? เพราะฉะนั้น เราจักพยายามว่ายน้ำอีกต่อไป จนกว่าจะถึงฝั่งแห่งมหาสมุทรให้จงได้”

พระราชนิพนธ์ พระมหากษัตริย์ มีแนวความคิดพัฒนามนุษย์และองค์การได้แสดงถึงเรื่องของการบำเพ็ญความเพียร หรือวิริยบารมี และยังสะท้อนให้เห็นถึงพระราชปณิธานของในหลวง ร.9 ที่ทรงประกอบพระราชกรณียกิจมายาวนานกว่า 50 ปี เปรียบเทียบเหมือนพระมหากษัตริย์ที่ว่ายน้ำอยู่กลางมหาสมุทร 7 วัน 7 คืน ทั้งที่มองไม่เห็นฝั่ง ก็เหมือนกับที่ในหลวง ร.9 ทรงงานตลอดมาด้วยความตั้งใจ และไม่คำนึงถึงความยากลำบาก เพื่อให้ประชาชนมีความสุขอยู่ดีกินดี ทั้งที่ไม่อาจจะรู้ได้ว่าต้องทรงงานต่อไปอีกนานเท่าใด จึงจะประสบผลสำเร็จ ดังเช่นคำตอบที่พระมหากษัตริย์กล่าวกับนางมณีเมขลาไว้ว่า “เราจักพยายามว่ายน้ำอีกต่อไป จนกว่าจะถึงฝั่งแห่งมหาสมุทรให้จงได้”

(ข่าวในพระราชสำนัก วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2560. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่135 ตอนที่ 16 ข หน้าที 642 วันที่ 6 มิถุนายน 2561)

ความเพียรนั้นจึง สำคัญอย่างมากและถือได้ว่าเป็นรากฐาน ของการสร้างชาติ หรือบารมี ในทุกๆ ข้อ ซึ่งความเพียรนั้นประกอบไปด้วย 3 สิ่ง รวมกันก็คือ 1.ความอดทนต่อความไม่ยุติ เรื่องไม่ยุติ 2.ความตั้งใจ หรือ ปณิธาน อันแน่วแน่ ในการที่จะกระทำความดี หรือเรื่องดี ๆ ให้สำเร็จ 3.ความพยายาม หรือก็คือ การลงมือทำ และปฏิบัติ ให้สำเร็จ ทำให้สุดความสามารถ ที่ทำได้ และทำให้ดีที่สุด ซึ่งพระมหากษัตริย์นั้นมีความเพียรเป็นเลิศยิ่ง แม้ ต้องว่ายน้ำอยู่ท่ามกลาง มหาสมุทร อันกว้างใหญ่ไพศาล แม้มองไม่เห็นฝั่งก็ต้องอดทนต่อความกลัวที่กลัวต่อสัตว์ทะเล สัตว์ร้ายในทะเลต่างๆทั้งปลาและเต่า อดทนต่อความเย็นของน้ำทะเล อดทนต่อความเค็มที่กัดกร่อนผิวหนัง ต้องมีความอดทนแล้วพระมหากษัตริย์ ท่านยังมีใจที่แน่วแน่ที่จะว่ายน้ำไปถึงฝั่งให้ได้โดยย่อท้อ และท้อแท้ เพราะใจคือสิ่งสำคัญอันซึ่งจะทำการให้ให้สำเร็จได้

(วารสารการบริหารคน People Magazine Vol.3.2559 Cover Story - ถอดรหัส “พระมหากษัตริย์” จากมุมมองด้านการพัฒนามนุษย์และองค์การอัจฉริยภาพอันสร้างสรรค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผู้เขียน ผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี)





การเรียนรู้

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) รูปแบบการเรียนรู้ในอนาคต เป็นที่แน่นอนว่าจะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยไม่หยุดที่จะเรียนรู้ ซึ่งจะมุ่งเน้นพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner – Centered Learning Model) และต้องมาพร้อมกับการเรียนรู้ที่เอื้อต่อโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับทุกคน (Learning for All) ดร.กฤษพร อยู่สวัสดิ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวว่า “ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง เลือกแหล่งเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นแบบ Active Learning ซึ่งผู้เรียนเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติมากกว่าการฟังผู้สอนเพียงอย่างเดียว (Learners must do more than just listen in order to learn) และผู้เรียนมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการเรียนรู้”

ในปัจจุบันผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่ทุกเวลาอย่างทั่วถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นอิสระผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตรูปแบบต่าง ๆ ที่มีบทบาทในการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือบุคคลทั่วไปในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น โดยในอนาคตการเติบโตของเทคโนโลยีและการหลั่งไหลเข้ามาของข้อมูล จะทำให้คนยุคใหม่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงเป็นที่มาของแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั่นเอง

การที่มนุษย์จะสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้นั้น จำเป็นที่จะต้องปรับตัว “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” หรือ “Lifelong Learning” เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้เกิดเปลี่ยนแปลงตัวเองผ่านการเรียนรู้ เพื่อให้เท่าทัน ด้วยการปรับความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ดังนี้

การมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคต เห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งสามารถวางแผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต

การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าจากมุมมองตนเองโดยรวมการเห็นคุณค่าในตนเองมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้อัตมโนทัศน์ กล่าวคือ หากคนเรารู้ว่าคุณค่าตนเองมีจุดเด่น และเป็น การรับรู้ที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ก็จะส่งผลให้เขารับรู้ตนเองเป็นไปในทางดีบวก มีความรู้สึกที่ดีกับตนเอง มีความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งสามารถปรับตัวและแสดงออกอย่างเหมาะสมกับความเป็นจริง ตามแนวคิดนี้ บุคคลที่มีคุณค่าในตนเองสูง (high self-esteem) จะมีความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิต และสามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ใจด้วยความหวังและความกล้าหาญ

การเป็นผู้รู้จักตนเอง มีทักษะหรือความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง (Self-Analysis) ให้รู้จักตนเอง รู้จักความต้องการของตนเอง รู้จักที่จะยอมรับตนเอง และพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพของตน

มีความเชื่ออำนาจในตน การยอมรับว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นมาจากการกระทำของตนเอง รู้จักคิดวิเคราะห์ แยกแยะและตัดสินใจเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันโดยใช้เหตุผลซึ่งเข้าได้กับความเพียร กุญแจดอกที่ 1 (The key of perseverance) ของหลักการกุญแจแก้ดอกหมายถึงเมื่อมีความอดทนเป็นที่ตั้ง และมีการเตรียมพร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ในทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา

(<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/35446>)





การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช กล่าวว่า วิธีในการทำให้เด็กไทยยุคใหม่สามารถเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง อันหมายถึงการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง เปลี่ยนแปลงผู้อื่น และเปลี่ยนแปลงสังคมรอบข้าง ให้ดีขึ้นไว้อย่างชัดเจน การเรียนรู้องค์รวม หรือ Holistic Learning นั้น ถ้าจะพูดให้จำได้ง่ายๆ ก็คือสิ่งที่ประกอบด้วย 3H 1D และ 1T หมายความว่า การเรียนรู้ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ในหลายๆ มิติไปพร้อมๆ กัน อย่างครบถ้วน ดังต่อไปนี้

H ที่สำคัญที่สุดคือ Heart หรือจิตใจ ซึ่งรวมไปถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม การเห็นแก่ผู้อื่น ความมั่นใจในตัวเอง ความเข้าใจในตัวเอง การเข้าใจในข้อจำกัดและเข้าใจในศักยภาพของตนเอง การมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเพียงแค่ H ตัวแรกตัวเดียวก็มีความหมายและการเชื่อมโยงที่กว้างขวาง และมีวิธีการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งขึ้นอยู่กับระดับของพัฒนาการในการเรียนรู้ในตัวเด็กหรือแต่ละบุคคล

H ที่ 2 คือ Hand หรือ ทักษะ (Skill) ระยะเวลาหลังมักใช้คำว่า Competency คือขีดความสามารถ สมรรถนะ การปฏิบัติได้ เช่น ในการเป็นแพทย์ เราต้องมีทักษะทางวิชาชีพเพื่อรักษาคนไข้ แต่ในชีวิตของคนเรานั้นยังต้องมีทักษะอีกหลากหลายอย่างด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นทักษะในฐานะความเป็นมนุษย์ ในฐานะของการเป็นสามี ในฐานะของการเป็นภรรยา ในฐานะของการเป็นแม่ ในฐานะของการเป็นพลเมือง หรือในฐานะของการเป็นครู ที่เราจำเป็นต้องมีพฤติกรรมและมีการปฏิบัติที่ถูกต้องในแต่ละบทบาทของเราที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีความซับซ้อนมาก และในแต่ละคนก็ต้องทำได้ในหลายๆ บทบาทหน้าที่

โดยทั้ง Heart และ Hand นั้นต่างต้องการความรู้พื้นฐานที่มาจาก Head คือ สมอง ซึ่งเป็นความสามารถทางการคิดเหมือนกัน แต่การคิดนั้นก็มีความสามารถที่มีระดับขั้นต่ำและขั้นสูง การคิดที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้ได้นั้นเป็นความสามารถในการคิดขั้นสูง ซึ่งต้องการกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญคือ ตัว D ได้แก่ Deep Learning หรือ Deep Thinking ซึ่งเป็นทักษะที่บอกว่า การเรียนที่ถูกต้องนั้นต้องไม่ใช่การเรียนรู้แบบตื้นๆ เท่านั้น โดยการเรียนรู้แบบตื้นๆ ก็คือการเรียนแค่พอจำได้ เมื่อครูมาบอกก็จดไว้เพื่อท่องเมื่อใครมาถามตรงกับที่จดไว้ก็สามารถตอบได้ นี่คือการเรียนแบบตื้น แต่การเรียนรู้แบบลึกจะลึกซึ้งกว่านั้น เพราะทำให้เราสามารถแก้ปัญหาได้ สามารถอธิบายข้อสงสัยได้อย่างแม่นยำ จนในที่สุดการเรียนรู้แบบลึกจะทำให้เราสามารถสร้างความรู้ด้วยตัวเองได้ ซึ่งก็คือ ตัว T ตัวสุดท้าย นั่นก็คือ Transformative Learning

Transformative Learning คือการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ เปลี่ยนแปลงความรู้ที่ตนเคยมีเป็นความรู้อีกชุดหนึ่ง เปลี่ยนไปถึงในระดับกระบวนการทัศน เมื่อเรามีความรู้ในแบบ Transformative Learning สิ่งที่จะเกิดขึ้นคือการมีฉันทะ มีวิริยะ และมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เกิดทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership Skill) การมีทักษะความเป็นผู้นำนั้นไม่ได้หมายความว่าเราต้องไปเป็นหัวหน้าใคร แต่หมายความว่าเราสามารถไปร่วมกับผู้อื่นเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เราเข้าไปเกี่ยวข้อง เช่น เปลี่ยนแปลงหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงชุมชน เปลี่ยนแปลงสังคม หรือแม้กระทั่งเปลี่ยนแปลงบ้านเมืองของเราก็ตาม ผมคิดว่านี่คือเป้าหมายของสิ่งที่เรียกว่า Holistic Learning ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ในหลายมิติอย่างแท้จริง และนี่คือค่านิยมของการเรียนรู้แบบองค์รวมจากมุมมองด้านการศึกษาสมัยใหม่ตามความเข้าใจของผม

การวิจัยด้านทฤษฎีการเรียนรู้ที่เรียกว่า Cognitive Psychology ซึ่งสรุปความได้ว่า การเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากการที่มีใครมาบอก แต่เกิดจากการที่ตนเองได้สัมผัสเหตุการณ์หรือเรื่องราวต่างๆ จนได้ข้อมูลกลับมา





ไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflection) จนเกิดเป็นการเรียนรู้ขึ้น ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากภายในเป็นหัวใจสำคัญของหลักการกุญแจดอก ของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล

นวัตกรรมร่วมสมัย

สำนักนวัตกรรมแห่งชาติ ได้ให้คำนิยามคำว่า "นวัตกรรม" ไว้ว่า สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

Peter F. Drucker ได้ให้คำนิยามคำว่า "นวัตกรรม" ไว้ว่า เป็นเครื่องมือเฉพาะสำหรับผู้ประกอบการ ในการสร้างผลประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อสร้างธุรกิจและบริการที่แตกต่างและสร้างรายได้

ศศิมา สุขสว่างได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับนวัตกรรมในปัจจุบันว่า "นวัตกรรม (Innovation)" คือ การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เช่น บริการ ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการใหม่ๆ (Service, Product, Process) เป็นต้น ที่มีคุณค่า (Value Creation) และมีประโยชน์ต่อผู้อื่น เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเมื่อมีคุณค่าและมีประโยชน์แล้วจะสามารถขยายผลต่อได้เชิงพาณิชย์ หรือขายได้นั่นเอง (ศศิมา สุขสว่าง www.sasimasuk.com)

Ten type of Innovation by Larry Keeley ซึ่งแบ่งนวัตกรรมเป็น 10 รูปแบบ ซึ่งจะครอบคลุมทุกๆด้านที่องค์กรสามารถพัฒนาได้ และคนในองค์กรทุกส่วนงานสามารถมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

นวัตกรรมในด้านการจัดวางโครงสร้างรูปแบบต่างๆ

1) Profit Model – นวัตกรรมโมเดลธุรกิจแบบใหม่ๆ การสร้างรูปแบบการทำรูปแบบโมเดลธุรกิจ เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น หรือขายสินค้าได้แพงขึ้น เพื่อสร้างกำไรมากขึ้น หรือเป็นวิธีการที่องค์กรจะเปลี่ยน Values มูลค่าของบริการให้เป็นกำไร

2) Network – Values นวัตกรรมจากการสร้างเครือข่าย หรือความร่วมมือเพื่อให้เกิดมูลค่า หรือสร้างคุณค่าใหม่ๆ โดยการทำงานร่วม หรือสร้างเครือข่ายกับคนอื่น ๆ เช่น Third Party, Vender, Cluster เป็นต้น

3) Structure – นวัตกรรมจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างองค์กร การบริหารบุคคลากรใหม่ๆ และกระบวนการตัดสินใจ ในโครงสร้างองค์กร

4) Process – นวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการ การผลิต บริการ แบบใหม่ๆ

นวัตกรรมด้านข้อเสนอที่ส่งมอบให้กลุ่มเป้าหมายหรือลูกค้า

5) Product Performance – นวัตกรรมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้มีประสิทธิภาพ คุณสมบัติ ความสามารถของ บริการ หรือผลิตภัณฑ์ที่แปลกใหม่ แตกต่างไปจากเดิม

6) Product System – นวัตกรรมที่ได้จากกระบวนการพัฒนาระบบ ปรับปรุงกระบวนการผลิต และวิธีที่สร้างมูลค่าเพิ่มโดยการเพิ่ม ส่วนเสริม บริการเสริม ให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ

3. นวัตกรรมที่สร้างประสบการณ์ให้กับกลุ่มเป้าหมาย/ลูกค้า

7) Service – นวัตกรรมบริการแบบใหม่ๆ ให้โดนใจกลุ่มเป้าหมาย

8) Channel – นวัตกรรมที่เกิดจากการสร้างช่องทางใหม่ๆ ในการส่งมอบ ผลิตภัณฑ์หรือบริการให้ถึงมือผู้บริโภคหรือติดต่อกับลูกค้า





9) Brand – นวัตกรรมในการสร้างตราสินค้าและภาพลักษณ์ของแบรนด์มีความน่าจดจำ ในแง่ไหนดี/ไม่ดี ให้มีคุณค่า

10) Customer Experience – นวัตกรรมในการสร้างรูปแบบการติดต่อลูกค้า ให้มีประสบการณ์ที่จะทำให้ผู้บริโภคจดจำบริการหรือผลิตภัณฑ์ได้

การสร้างสรรค่นวัตกรรม คือ เป็นความสามารถ (Ability) หรือพลัง (Power) ในการสร้างสรรค์สิ่งที่เป็น แบบฉบับ (Original) นวัตกรรม (Innovation) การแสดงออก (Self-expression) และการจินตนาการ (Imagination) เป็นกระบวนการคิด เลือก หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นแนวคิด วิธีการ หรือสิ่งของ โดย ไม่ติดยึดในกรอบที่มีอยู่ สิ่งที่ได้และเป็นผลผลิตของนวัตกรรมผ่านมุมมองของคุณค่า พุดอีกแบบว่าดอกผลของนวัตกรรมคือคุณค่า ดังนี้

คุณค่าด้านการทำงาน (Functional Value) เป็นคุณค่าขั้นพื้นฐานคือสามารถแก้ปัญหาด้านการพื้นฐานได้ เช่น ประหยัดเวลา, การสร้างรายได้, การลดความเสี่ยง, การลดผลกระทบต่างๆ, การลดอันตราย, คุณภาพ, ความหลากหลาย, รูปแบบที่น่าสนใจ เป็นต้น

คุณค่าด้านการตอบสนองด้านอารมณ์ (Emotional) เป็นคุณค่าอีกระดับหนึ่ง ที่สามารถแก้ไขปัญหาในด้านอารมณ์ความรู้สึก เช่น การลดความกังวล, การให้รางวัล, การรู้สึกภาคภูมิใจ, การดึงดูดความสนใจ, ความสนุกสนานบันเทิง

การเปลี่ยนแปลงชีวิต (Life Changing) เช่น การสร้างความหวัง, การมั่นใจในตัวเอง, การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างสถานะทางสังคม เป็นต้น

ผลกระทบทางสังคม (Social impact) เช่น การสร้างคุณค่าให้กับชีวิต (Life Value), การสร้างคุณค่าของการมีชีวิตอยู่ โดยคุณค่าจะสร้างมูลค่า และประโยชน์ต่อนวัตกรรม เช่น คุณค่าด้านการทำงาน (Functional Value) เป็นต้น

การนำใช้ ความเพียร การเรียนรู้ ความเป็นเลิศ นวัตกรรมร่วมสมัยผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล ขอยกตัวอย่างหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชื่อ เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลแห่งนี้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคล โดยเชื่อว่าบุคคลมีความสามารถ มีพลังขับเคลื่อน หากรู้จักภายในของตนเอง การมีความเข้าใจและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเพียร ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มองเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสิ่งที่สำคัญ และค้นพบคุณค่าและความหมายของการมีชีวิต

เริ่มจากเมื่อปี2561 เทศบาลเมืองหัวหินได้จัดให้มีการเสวนาเพื่อค้นหา Future scenario หรือการสร้างอนาคตหัวหินแบบมีส่วนร่วมด้วยยุทธศาสตร์ “ลงขันแบ่งปันอนาคต” เป้าหมายเพื่อที่จะสร้างเมืองหัวหินให้เป็นเมืองน่าอยู่ในศตวรรษที่ 21 มีความมั่นคงและเกิดความสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาติกับสิ่งแวดล้อม แบ่งต้นทุนที่ใช้ในการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนออกเป็น 5 ประเภทได้แก่

1. ทุนทางสังคมวัฒนธรรม culture Capital
2. ทุนทางเทคโนโลยีเทคโนโลยี Technology Capital
3. ทุนทางเศรษฐกิจ Economic Capital
4. ทุนทางสิ่งแวดล้อมEnvironmental Capital





5. ทูทางด้านประชากร population Capital



การนำใช้ทุนมนุษย์ที่สำคัญ เริ่มจากการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือ change agent ด้านสุขภาพ และด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 160 คน ประกอบด้วยทุกภาคส่วนที่เป็นตัวแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ในเมืองเช่น ภาคประชาชน ภาคเอกชน ภาคราชการ และภาควิชาการ และทำการ “ฟื้นเกลียว” เครือข่าย(พัฒนาเครือข่าย) ที่สร้างจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมแบบมุ่งเป้าหมายเดียวกัน สอดประสานกันอย่าง Collaboration ผ่านกิจกรรมที่ชื่อว่า “รักหัวหิน รักสิ่งแวดล้อม รักสุข” จำนวน 7 ครั้ง โดยเชิญชวนทุกภาคส่วนมาร่วมกิจกรรม เช่นตรวจสุขภาพ ออกกำลังกาย การละเล่นตามทีแต่ละกลุ่มถนัด สอดแทรกประเพณีวัฒนธรรม และช่วยกันรักษาเมืองบ้านของพ่อด้วยการทำความสะอาดและปรับปรุง พื้นที่สาธารณะร่วมกัน รวมถึงมีพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ต่อมาได้เกิดโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและต่อยอดสู่พื้นที่ต้นแบบการเรียนรู้ ได้แก่โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการคัดแยกขยะที่ต้นทาง “หัวหินชุมชนไร้ถังขยะ” การจัดการขยะที่เริ่มจากระดับบุคคลจนเกิดผลกระทบระดับเมือง แนวคิดการบริหารจัดการขยะที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน community based management และชุมชนพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชนในการร่วมรับรู้ปัญหา ร่วมคิดออกแบบวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการของชุมชนเอง แนวคิดนี้ยังเปลี่ยนมุมมองจากการมองแบบแยกส่วน (Reductrism) มาเป็นการมองแบบองค์รวมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนแบบแผนทางความคิด (mindsetX) ให้เกิดการพึ่งตนเอง ซึ่งการพึ่งตัวเองได้นี้จะทำให้สามารถดำเนินชีวิตไปได้อย่างมีศักดิ์ศรี มีอิสระในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองรวมทั้งความสามารถในการจัดการปัญหาต่างๆได้ด้วยการมีสติปัญญาและความเพียร แนวคิดพลเมืองยุคใหม่ชุมชนไร้ถังขยะของ ดร.ไพบุลย์ โพธิ์สุวรรณ จากสถาบันพระปกเกล้า ทำให้ประชาชนสามารถจัดการขยะได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องพึ่งถังขยะอีกต่อไป แนวคิดนี้แบ่งลำดับขยะออกเป็น 4 ยุคได้แก่ยุคใบตอง ยุคกระดาษ ยุคพลาสติก และยุคอิเล็กทรอนิกส์ และทำความเข้าใจว่าปัญหาการจัดการขยะเกิดเริ่มตั้งแต่ยุคพลาสติกที่ต้องใช้เวลาย่อยสลายถึง 450 ปี แต่ยังคงมีการฝังกลบและในอนาคตมีพื้นที่รองรับไม่เพียงพออย่างแน่นอน แนวคิดนี้ยังได้แบ่งขยะที่แท้จริงออกตามเทคโนโลยีการกำจัดขยะที่มีอยู่ในประเทศไทย ได้ 3 ประเภท ได้แก่ 1.ขยะที่เอาไปใช้ประโยชน์อื่นไม่ได้อีกแล้วนำไปฝังกลบอย่างถูกหลักสุขาภิบาล 2. ขยะที่เป็นพิษหรือขยะอันตรายส่งเข้าโรงงานกำจัดวัสดุที่เป็นพิษและอันตราย 3. ขยะติดเชื่อกำจัดโดยเตาเผาขยะติดเชื่อที่สถานพยาบาล





ทำความเข้าใจและเปลี่ยนวิธีคิดกับคำว่า “ขยะ” ซึ่งที่ผ่านมาเข้าใจว่าสิ่งที่เราไม่ต้องการแล้วหรือไม่มีประโยชน์กับเราแล้วเป็นขยะทั้งหมด แต่แท้จริงแล้วในขยะที่เต็มถึงนั้น มีขยะที่เป็นขยะจริงๆที่ต้องนำไปกำจัดเพียง 5% เท่านั้นส่วนที่เหลือ 95% สามารถนำไปทำประโยชน์อื่นต่อได้โดยไม่จำเป็นต้องทิ้งลงถังขยะ (เช่น เศษอาหารหรือขยะอินทรีย์นำไปทำปุ๋ยหรือเป็นอาหารสัตว์ได้) แนวคิดนี้ทำให้เกิดความตระหนัก นำสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สามารถจัดการขยะได้ด้วยตัวเอง โดยเปลี่ยนแบบแผนทางความคิดหรือ mindset จากคำว่า “ทิ้งขยะ” เป็นการ “จัดการแล้วส่งมอบ” โดยแยกประเภทให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่จะนำไปกำจัด ก่อให้เกิดความรับผิดชอบในสิ่งที่ตัวเองผลิตขึ้นมาคือขยะของตัวเอง ควรจะต้องจัดการเอง ไม่ทิ้งให้เป็นภาระของบุคคลอื่น เกิดสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม (accountability) และยกระดับความเป็นพลเมือง



โครงการนี้จึงเกิดนวัตกรรมเชิงสังคม และสอดคล้องกับภาวะการปัจจุบัน หรือเรียกว่าร่วมสมัย โดยมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นดังนี้

1. สามารถลดปริมาณขยะมูลฝอยของเมืองหัวหิน จากเดิมเมื่อปี 2561 มีขยะมูลฝอยวันละ ประมาณ 160 ตัน ปัจจุบันลดเหลือวันละ 128 ตัน (ซึ่งในการจัดการขยะของเมืองหัวหินมีค่าใช้จ่ายตันละ 2,000 บาท แยกเป็นค่าเก็บขนตันละ 1,100 บาท และค่ากำจัดขยะตันละ 900 บาท) วันนี้สามารถลดค่าใช้จ่ายของเมืองหัวหินลงได้เดือนไม่น้อยกว่าวันละ 60,000 บาท หรือ เดือนละ 1.8 ล้านบาท

2. ช่วยลดปัญหาปริมาณขยะที่ล้นเกิน และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน
3. สภาพแวดล้อมในพื้นที่ชุมชนมีความสะอาดปราศจากขยะมูลฝอย เป็นการสนับสนุนการท่องเที่ยว
4. ลดการทำลายทรัพยากรดินในพื้นที่ ยืดระยะเวลาบ่อฝังกลบขยะ
5. ลดปัญหาน้ำชะขยะ (Leachate) ปนเปื้อนแหล่งน้ำในพื้นที่และสิ่งแวดล้อม
6. ลดการเกิดก๊าซเรือนกระจกจากการขนส่งและการหมักของขยะมูลฝอยที่บ่อฝังกลบ
7. เกิดชุมชนต้นแบบสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะในการจัดการขยะได้ด้วยตัวเอง และ
8. สามารถพัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจหมุนเวียนเทศบาลเมืองหัวหิน

ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจหมุนเวียนเทศบาลเมืองหัวหิน สร้างมูลค่าจากหลอดพลาสติกที่ใช้แล้วแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ที่นอนสำหรับผู้ป่วยติดเตียง ซึ่งมีคุณภาพไม่น้อยกว่าหรืออาจจะดีกว่าที่นอนสำหรับผู้ป่วยติดเตียงที่มีราคาแพง เกิดการสร้างรายได้ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ เกิดเป็นนวัตกรรมระดับชุมชนซึ่งมีผลกระทบต่อระดับประเทศ สร้างการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์และความเข้มแข็งของชุมชนเป็นการส่งเสริมด้านสังคม หลอดพลาสติกปีละ 2 ล้านกว่าหลอดไม่ต้องเดินทางไปบ่อฝังกลบขยะ ไม่ต้องเสียค่าเก็บขนและกำจัด ตันละ 2,000 บาท แต่กลับมาเป็นวัตถุดิบต้นน้ำในการผลิตที่นอนจากหลอดดังกล่าว เกิดคุณค่าสิ่งแวดล้อม จึงเรียกกิจกรรมทำที่นอนจากหลอดพลาสติกนี้ว่า เศรษฐกิจหมุนเวียน Circular Economy เป็นนวัตกรรมร่วมสมัย และยังยั่งยืน เพราะส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม





นวัตกรรมนี้ส่งเสริมให้ได้รับรางวัลอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีเด่นระดับประเทศ ด้านการจัดการขยะมูลฝอยประจำปี 2565 จากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังส่งผลให้เทศบาลเมืองหัวหินได้รับรางวัลพระราชทาน เทศบาลยอดเยี่ยมระดับประเทศ ด้านสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ในปี 2565 และได้รับพระราชทานรางวัลองค์กรดีเด่นด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมรางวัล Princess environmental Health award ปี 2566

การเกิดองค์ความรู้ที่ได้ผ่านการทดลองและวิจัยโดยชาวชุมชน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณสมบัติของนักวิจัยคือ เป็นคนช่างสังเกต สนใจข้อมูล นำใช้ข้อมูล ผ่านการตั้งสมมติฐานและทดลอง คุณสมบัติดังกล่าวนี้จะทำให้ชาวชุมชนสามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้ด้วยคนในชุมชนเอง ปัจจุบันได้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านคณะที่มาศึกษาดูงาน และได้รับเชิญไปร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกพื้นที่ เช่นมหาวิทยาลัยมหิดล เมืองพัทยาและตามเทศบาลต่างๆ เป็นต้น

สรุป

จากการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในตัวเอง เข้าใจโลกภายในของตัวเอง เป็นไปตามหลักการของกุญแจดอก การเห็นประโยชน์และคุณค่า มีความพร้อมรับการเรียนรู้ที่เป็น การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) สำหรับศตวรรษที่ 21 การไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ที่เรียกว่า**ความเพียร** มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติเพื่อส่วนรวมเป็นพลเมืองที่มีสำนึกรับผิดชอบ เกิดพลังของเครือข่าย สร้างผลกระทบจากกิจกรรมเล็กๆ ที่มีความยั่งยืน และส่งผลกระทบต่อชุมชน จังหวัดและประเทศ ที่เรียกว่า**ความเป็นเลิศ** และสามารถสร้างสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นให้เกิดขึ้นได้ เรียกว่า**นวัตกรรม ร่วมสมัย**

กุญแจดอก : ความเพียร การเรียนรู้ สำหรับปัจจุบันและอนาคต สามารถรับมือกับยุค Disruption โลกที่มีความผันผวน คาดเดายาก ซับซ้อน ขาดความชัดเจน แบบVUCA และ BANI ในศตวรรษที่ 21 นี้ เพื่อสร้างคุณค่า และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ตามแนวทางของพระพุทธศาสนาได้





ภาพที่ 1 องค์กรความรู้

เอกสารอ้างอิง

- ข่าวในพระราชสำนัก. (2561, 6 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา, 135(16 ข), 642.
- ชนภา ปุณณนันทน์. (2563). การพัฒนาตนผ่านปรัชญาคุณแจ้ดอกของสถาบันพลังจิตตธรรมะ จักรวาล.
วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 14(3), 308-318.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช. (2539). พระราชนิพนธ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอด
ดุลยเดช เรื่องพระมหาชนก. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิจารณ์ พานิช. (2566). เรียนรู้องค์รวมสู่การเปลี่ยนแปลง. สืบค้น 1 มกราคม 2566, จาก
<https://www.arsomsilp.ac.th/lifeislearning-vichan/>
- ศศิมา สุขสว่าง. (2566). สเว็บไซต์ส่วนตัว. สืบค้น 1 มกราคม 2566, จาก www.sasimasuk.com
- สมบัติ กุสุมาวลี. (2559). ถอดรหัส "พระมหาชนก" จากมุมมองด้านการพัฒนามนุษย์และองค์การอัจฉริยภาพ
อันสร้างสรรค์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. วารสารการบริหารคน People Magazine, 3.





พุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี*
BUDDHIST INTEGRATION TO INCREASE THE ADMINISTRATION EFFICIENCY OF
NONTHABURI PROVINCIAL
PUBLIC HEALTH DEPARTMENT

วรรณพัชร ทังทอง

Wannapatch Thangthong

บริษัท วีที อินดัสเทรียล จำกัด

VT Industrial Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: wannapatch.t@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์กรภาครัฐและเอกชนต่างพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีก็เป็นหนึ่งในองค์กรที่บริหารงานมุ่งเน้นประสิทธิภาพเช่นกัน ด้วยการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร วางแผนดำเนินการ กำหนดยุทธศาสตร์ และดำเนินการเพื่อให้เป็นรูปธรรม แต่ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการบริหารงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้เพียงอย่างเดียว ยังมีปัจจัยอีกหลายส่วน เช่นภาวะผู้นำ ศิลปะการบริหาร หรือแม้แต่การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บทความนี้จึงมุ่งศึกษาพุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ด้วยการประยุกต์หลักอภิปาฐ 4 เพื่อการบริหารงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานได้ของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีได้ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : พุทธบูรณาการ; ประสิทธิภาพ; การบริหารงาน

Abstract

Government and private organizations were developing the efficient administration. Nonthaburi Provincial Public Health Department was also one of the organizations that manage by focusing on efficiency. Nonthaburi Provincial Public Health operated according to the organization's mission, set the plan, strategy and taken action to make it concrete. However, management efficiency does not depend on these factors alone. There are still many other factors such as leadership administrative arts or even the application of Buddhist principles for effective management. This article aimed to study integrated Buddhism in order to increase the efficiency of Nonthaburi Provincial public health administration. because the application of the 4 principles of Iddhipada for administration could increase the efficiency of the administration of Nonthaburi Provincial Public Health Department. This will affect to the administration of Nonthaburi Provincial Public Health Department more efficiently.

Keywords: Buddhist integration; Efficiency; Administration

* Received February 3, 2024; Revised February 20, 2024; Accepted March 25, 2024





บทนำ

ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งมากขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของโลกอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อภาคการเคลื่อนย้ายกำลังคนข้ามประเทศ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมขณะที่โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานเข้มข้นเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้การพัฒนาคนมุ่งสร้างให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อใช้ทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ขณะเดียวกันประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น ทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่น ๆ ลดลงโครงสร้างประชากรที่มีวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรวัยผู้ได้บังคับบัญชาและวัยแรงงานลดลง ประเทศไทยจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในปี 2568 ขณะที่สัดส่วนประชากรวัยผู้ได้บังคับบัญชาและวัยแรงงานลดลงอย่างต่อเนื่อง (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

ปัญหาของระบบสาธารณสุขไทยในปัจจุบัน คือการขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ นับเป็นการขาดแคลนในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดตามแนวทางที่องค์การอนามัยโลกกล่าวไว้ คือการขาด Leadership and Governance กล่าวคือขาดองค์การนำในระดับชาติที่สามารถกำหนดนโยบาย กำหนดงบประมาณ กำหนดอัตราค่าจ้างคนทำงานในระบบให้เหมาะสม เพื่อที่จะจัดหา ยา เครื่องมือแพทย์ เทคโนโลยี บุคลากร และอาคารสถานที่เพื่อรองรับความจำเป็นในด้านการแพทย์และสาธารณสุข ทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการด้านการแพทย์และสาธารณสุขล้มเหลว ประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทุกอย่างตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากไม่มีองค์กรนำในการวางแผนนโยบาย งบประมาณ การจัดสรรกำลังคนในระดับชาติ

การแยกองค์กรจัดสรรงบประมาณ คิดเสนอนโยบาย และวางแผนการรักษา คือกระทรวงสาธารณสุขที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านการแพทย์และสาธารณสุขเป็นจำนวนมาก แต่ไม่สามารถคิดหรือวางแผนในการดำเนินการด้านการแพทย์และสาธารณสุขได้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม “คำสั่งระเบียบและข้อบังคับ” จาก สปสช. หรือผู้บริหารกองทุน ตามระเบียบที่ผู้บริหารกองทุนกำหนด โดยที่ผู้บริหารกองทุนนั้น ๆ ก็ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ และสาธารณสุข ให้การทำงานในการดูแลรักษาสุขภาพหรือระบบสาธารณสุขในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับบุคคลต่างประสพกับปัญหาอุปสรรคและผลเสียหายมากมาย เกิดอันตรายต่อสุขภาพประชาชน มีความเสี่ยงที่ใช้เงินงบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่ก็ไม่สามารถจัดหา และเวชภัณฑ์ที่ทันสมัย และมีประสิทธิผลดี มีการใช้บริการอย่างไม่คุ้มค่า ไม่ประหยัด และไม่เห็นคุณค่าของยานั้นๆ นับเป็นความสูญเปล่าของการใช้บริการสาธารณสุข และยาที่ไม่จำเป็น แต่มีผลให้ไม่มีงบประมาณเหลือไปใช้ในการรักษาโรคที่ยุ่ยากซับซ้อน ไม่มีการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคที่เหมาะสม ทำให้ประชาชนสุขภาพไม่ดี และมีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย มีความเสี่ยงต่อความเสียหายจากการได้รับบริการที่ต่ำกว่ามาตรฐาน เป็นต้น (วงการแพทย์, 2567)

ปัจจุบันนี้การแพทย์และสาธารณสุขในกระทรวงสาธารณสุขขาดคุณภาพมาตรฐานที่ดี ไม่เท่าเทียมกับโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในตลาดหลักทรัพย์ เพราะขาดทั้งงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่ ทำให้ผู้ป่วยขาดความรวดเร็ว สะดวกสบาย และอาจได้รับความเสียหายจากการไปรับบริการทางการแพทย์มากขึ้น จึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี





ประสิทธิภาพการบริหารงาน

ประสิทธิภาพในการบริหารงานนั้น มักจะพูดถึง ผลการปฏิบัติงานซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการบริหารงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการบริหารงาน ไว้ดังนี้

การสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีนั้นจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพมาเป็นต้นแบบของการพัฒนาและปรับปรุง กล่าวคือ เมื่อใดก็ตามที่องค์กรต้องการผลงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ก็ควรจะต้องทราบและทำความเข้าใจในความหมาย และความสำคัญของหลักประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติที่ถูกต้องแม่นยำและยั่งยืน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักประสิทธิภาพให้มากขึ้นผู้วิจัยจึงค้นคว้าแนวคิด ความหมายและความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งค้นคว้าจากเอกสารของนักวิชาการผู้มีความรู้ความชำนาญทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้คือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไป (Input) กับผลที่ได้จากการทำงาน (Output) ว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรคงเดิม (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2545) ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1) ความต้องการภายนอก ได้แก่

- 1.1 รายได้หรือค่าตอบแทน
- 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
- 1.4 ตำแหน่ง/หน้าที่

2) ความต้องการภายใน ได้แก่

- 2.1 ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ
- 2.2 ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรัก
- 2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง (ชุมศักดิ์ ชุมนุม, 2549)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำตรง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2546) ฉะนั้นประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดง ประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าใดยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คนและเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับดังนี้





1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเวลา และเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมคือการทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นคิดแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2) ประสิทธิภาพระดับองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุดมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสมมีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2543)

การวัดผลการปฏิบัติงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีนั้นว่าการปฏิบัติงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน เวลา แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานนั้นจะหมายถึงผลงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัคสมานสามัคคี มีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2544) ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงการผลิตและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ใต้บังคับบัญชามีจิตสำนึกที่ติดต่อกับการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ (สุรนาท ชมะณะรงค์, 2540)

การวัดประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อตัว เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพรวมถึงผลตอบแทนจากการลงทุนหรือทรัพย์สิน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ค่าสูญเสียน้อยและสูญเปล่า การใช้ทรัพยากรต่ำกว่าขีดความสามารถอัตราการใช้สอย เป็นต้น เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพจะต้องเป็นอัตราส่วน เช่นอัตราส่วนของผลประโยชน์ต่อค่าใช้จ่าย (Ratios of benefit to cost) (Gibson, 1979)

อาจกล่าวได้ว่า ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพคล้ายคลึงกับ Millet คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสูดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต(Output) ที่ได้รับออกมานั้น ตามทรรศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรก็บวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย (Herbert, 1960) รวมถึงผลการ





ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติตามนั้นด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรในการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Millet, 1954)

ความหมายของประสิทธิภาพตามนัยเชิงธุรกิจ หมายถึง การผลิตสินค้าให้มีคุณภาพเหมาะสมตามความต้องการมากที่สุดโดยใช้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพในทางธุรกิจนั้นมุ่งพิจารณาในเรื่องประสิทธิภาพของงานโดยอาศัยปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย คุณภาพ เวลาและวิธีการเป็นสิ่งสำคัญ (Peterson & Plawman, 1953)

สรุปได้ว่า การบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี คือ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรควรปฏิบัติงานให้ได้หลากหลายมีความสามารถมากกว่า 1 ด้านอย่างมีคุณภาพทำให้ไม่สิ้นเปลืองกำลังคน และถือว่าเป็นการใช้กำลังคนได้อย่างคุ้มค่า เรียกได้ว่าไม่เปลืองคนและไม่เสียงานเช่น ในขณะที่จัดระเบียบอยู่ก็สามารถแนะนำเส้นทางให้กับนักท่องเที่ยวได้ หรือในขณะที่ออกตรวจตราดูแลความปลอดภัยหากเกิดเหตุไม่คาดฝัน เหตุฉุกเฉิน ก็สามารถไปอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือได้ทันที เป็นต้น ซึ่งก็เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

อิทธิบาท 4

หลักธรรมคำสอนที่สอดคล้องกับการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 ที่เป็นคุณธรรมเครื่องให้ลูถึงความสำเร็จตามที่ประสงค์ คำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลูถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ป ยุตโต), 2549) ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ฉันทะ คือความพอใจ ในบริบทของการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี หมายถึงการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งสำคัญที่สุดประการหนึ่งก็คือ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดมีแรงจูงใจขึ้น ถ้าสามารถทำได้ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจภายใน แต่แรงจูงใจภายในนั้นปลูกฝังได้ยาก ผู้บริหารทั่วไปจึงมักใช้แรงจูงใจภายนอกเข้าช่วย แรงจูงใจภายนอกที่ผู้บริหารใช้อยู่เป็นประจำ ได้แก่ 1) การให้รางวัล เช่น ให้รางวัลเป็นของการให้เครื่องหมายอันเป็นสัญลักษณ์แห่งความดี เช่น ให้การยกย่องต่อที่ประชุม หรือให้เกิดริบงอย่าง หรือให้สิทธิพิเศษบางอย่าง การให้รางวัลนี้ผู้บริหารแทบทุกคนปฏิบัติกันอยู่ และเมื่อให้รางวัลไปแล้วผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกตื่นเต้นและปฏิบัติงานดีขึ้น แต่การให้รางวัลนั้นมีทางทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเพื่อเอารางวัล มากกว่าปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรู้อื่น ๆ ถ้าผู้บริหารให้รางวัลบ่อยเกินไป นอกจากนั้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรางวัลไปแล้ว จะไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นอย่างเดิมอีก 2) การยกย่องชมเชย คำชมที่เข้ากับโอกาสและเหมาะสมกับการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี แต่ถ้าผู้บริหารชมอย่างไม่จริงใจ และผู้ใต้บังคับบัญชารู้กันทั่วไปว่า คำชมเชยของ





ผู้บริหารไม่มีความหมายพิเศษผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เอาใจใส่ต่อคำชมเชยนั้น ผู้บริหารไม่ควรใช้คำชมพรั้งเพื่อสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานอ่อนนั้น แม้ปฏิบัติงานดีขึ้นเพียงเล็กน้อย เราก็ควรชมเชย ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเก่ง จะชมก็ต่อเมื่อทำงานยากๆ ได้สำเร็จ คำชมของผู้บริหารจึงจะมีค่าสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ในแง่ของจิตวิทยามีผู้พบแล้วว่า การชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่เก็บตัวมักได้ผลดีในการจูงใจว่าการชมผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดเผย และการชมผู้ใต้บังคับบัญชาเก่งมากๆ มักได้ผลน้อยกว่าการชมผู้ใต้บังคับบัญชาอ่อน

2) วิริยะ คือความพากเพียร ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงพลังและความกระตือรือร้นอยู่เสมอในเวลาที่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา อาทิเช่น อย่าเอาแต่ยืนนิ่งๆ อยู่กับที่ ให้เดินไปเดินมาบ้าง และคอยพูดคุยสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ผู้บริหารควรปฏิบัติทั้งสองเรื่องนี้ควบคู่กันไป พร้อมกับหากิจกรรมที่สนุกสนานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ การปฏิบัติงานการสอนควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมด้วย และผู้บริหารควรตั้งคำถามบ่อยๆ ทั้งคำถามที่ต้องการคำตอบและไม่ต้องการคำตอบ ในการสาธิตอะไรต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดู ผู้บริหารอาจเป็นคนเริ่มต้นคำถามโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนต่อจนจบ ผู้บริหารอาจจะทำอะไรบางอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดู และปฏิบัติตามทุกคนในที่ทำงานต้นตัวอยู่ตลอดเวลา และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับเรื่องที่กำลังปฏิบัติงาน

3) จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาซีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทำความรู้จักคุ้นเคยกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เมื่อเกิดปัญหาจะแก้ไขทันทีไม่ล่าเอียง มีความยุติธรรมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ตั้งใจดูแลอบรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นคนดี มีความประพฤติที่ดีงามและรู้จักปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในแนวทางที่ดีเพื่อ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่งเสริมพัฒนาการผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ผู้บริหารยังควรเป็นผู้มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในกิจกรรม งานโครงการที่โรงเรียนปฏิบัติงานจัดอย่างเต็มใจ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ตามความเหมาะสมที่เราจะช่วยให้ โดยไม่ต้องคอยให้เขาขอความช่วยเหลือ เห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ อำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานราชการอื่นๆ

4) วิมังสา หมายถึง ความละเอียดรอบคอบ ในบริบทของการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดเป็น ปิดบังหวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถ เต็มเวลา เต็มหลักสูตร โดยมาปฏิบัติงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาเลิกทำงาน จัดวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จัดทำการวิเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการจัดการปฏิบัติงานรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการปฏิบัติงานรู้จากหลายสถานการณ์ หลากหลายวิธีการปฏิบัติงานรู้ตามความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดทักษะการปฏิบัติงานรู้ ทักษะประสบการณ์ ทักษะการแก้ปัญหา ตามความสามารถและเสริมสร้างคุณลักษณะนิสัยที่ดีงามให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมๆกัน นอกจากนี้ ยังจัดกิจกรรมสอนซ่อม





เสริมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีปัญหาด้านการปฏิบัติงานรู้ และจัดกิจกรรมงานวิจัยในชั้นปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองได้ถูกต้อง จัดกิจกรรมฝึกทักษะกระบวนการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานรู้ และจัดสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานรู้ในชั้นปฏิบัติงานให้อบอุ่น นำปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดหาสื่อการปฏิบัติงานการสอนที่เหมาะสม ส่งเสริมการปฏิบัติงานรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2559)

สรุปได้ว่าอิทธิบาท 4 คือ โดยส่วนใหญ่มีกล่าวกันเพียงสั้นๆ ว่า ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นธรรมที่ทำให้ผู้ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงพลังและความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้ได้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบังหวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถเต็มเวลา เต็มหลักสูตร โดยมาปฏิบัติงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาเลิกทำงาน จัดวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

พุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

พุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีเมื่อมองในแง่ของการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี พระพุทธเจ้า พระสาวก และบัณฑิตใช้ในการแก้ไขปัญหาแต่โบราณ นำไปสู่การการรอดพ้นจากชาติ ชรา มรณะไปได้ แต่ในมิติของการบริหารจัดการองค์กรที่อยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ การปรับประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการพุทธบูรณาการแก้ไขปัญหาคือทางออกขององค์กร วิธีการในการแก้ไขปัญหาจะขอยกเอาวิธีการที่ปรากฏในอิทธิบาท 4 กล่าวคือกิจในอิทธิบาท 4 แสดงเชิงบูรณาการดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ คือความพอใจ ในบริบทของการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี หมายถึงการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. วิริยะ คือความพากเพียร ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ได้บังคับบัญชาทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน
3. จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ได้บังคับบัญชา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้ได้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ
4. วิมังสา หมายถึง ความละเอียดรอบคอบ ในบริบทของการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบังหวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2559)

เมื่อมองในแง่ของการแก้ไขปัญหาการบริหารงานทางรอดขององค์กร ก็ดูเหมือนว่ากิจเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ทางรอด กล่าวคือภารกิจที่องค์กรประสบความสำเร็จอันเนื่องมาจากการได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาให้หมดสิ้น ดังนั้นเมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว จะพบว่า ฉันทะ เป็นธรรมที่ทำให้ผู้ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา วิริยะ ทำให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงพลังและความ





กระตือรือร้นอยู่เสมอ จิตตะ คือเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาซีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ และวิมังสา การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบังหวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถ เต็มเวลา เต็มหลักสูตร โดยมาปฏิบัติงานก่อนเวลา และกลับหลังเวลาเลิกทำงาน จัดวางแผน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

สรุป

การพุทธบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี โดยการนำหลัก อธิปไตย 4 มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพพระพุทธเจ้าทรงประกาศแก่สาวก และใช้ในการ แก้ไขปัญหาโดยตลอด ซึ่งปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน เช่น การทำงาน การดำเนินการ ธุรกิจ การศึกษา การแพทย์และสาธารณสุข การผลิตและการส่งออก ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่รบกวน แก้ไขเพื่อให้องค์กรต่างๆอยู่รอดต่อไป จากการศึกษาทำให้ทราบถึงแนวทางในการนำเอาอธิปไตย 4 มาบูรณา การเพื่อในการแก้ไขปัญหาในยุค ปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสาธารณสุขดังต่อไปนี้

1. ฉันทะ คือความพอใจ ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต่างพึงพอใจในบริบทของการบริหารงาน ของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี นั้นหมายถึงการที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน

2. วิริยะ คือความพากเพียร ในบริบทของการพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความขยัน หมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจตั้งใจในการปฏิบัติงาน และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับเรื่องที่กำลัง ปฏิบัติงาน

3. จิตตะ หมายถึง การเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการเต็มความสามารถตามหลักวิชาซีพอย่างสม่ำเสมอเท่าเทียมกันให้ความรัก ความเมตตากรุณา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความบริสุทธิ์ใจ

4. วิมังสา หมายถึง ความละเอียดรอบคอบ ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาของสาธารณสุขจังหวัด นนทบุรี ร่วมมือร่วมใจกัน การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการแสวงหาความรู้โดยไม่ปิดป้อง ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทนตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การสอนอย่างเต็มความสามารถ

เมื่อดำเนินการบริหารงานของสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีได้ดั่งนั้น ปัญหาที่ยังไม่เกิดหรือกำลังจะเกิดก็ จะไม่เกิดขึ้นเพราะได้ทำการละหรือหลีกเลี่ยงเรียบร้อยแล้วตั้งแต่ต้น ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต่าง ร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วก็จะได้รับการแก้ไขด้วยวิธีการที่แยบยล ซึ่งจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ ถูกต้องตรงประเด็น ปัญหาต่างๆ ไม่เกิดซ้ำอีก เป็นการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน ซึ่งกระบวนการทัศนในการแก้ไข ปัญหาครั้งนี้คือทางรอดขององค์กรอย่างแท้จริง





ภาพที่ 1 องค์ความรู้

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2545). การบริหารรัฐกิจ แนวคิด หลักการและการปฏิบัติ. ขอนแก่น: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
ขอนแก่นการพิมพ์.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-
12. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ชุมศักดิ์ ชุมนุม. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ:
กรณีศึกษา เขตการศึกษา 10. กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้าพรินติ้ง.
- ติน ปรัชญพทุทธิ. (2546). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2545). ธรรมนุญชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 46). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรม
ศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ (พิมพ์ครั้งที่ 11).
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- วงการแพทย์. (2567). การปฏิรูประบบสาธารณสุขไทย. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567, จาก
<https://www.wongkarnpat.com/viewpat.php?id=596>
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้า
พรินติ้ง.





- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรนาท ชมะณะรงค์. (2540). นโยบายสาธารณะและหลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Gibson, J. L. (1979). Organization: Behavior, structure and processes (3rd ed.). Dallas, Texas: Business Publications.
- Herbert A. S. (1960). Administrative behavior. New York: McMillan.
- Millet, J. D. (1954). Management in the public service. New York: Hill.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). Business organization and management. Illinois: Richard D. Irwin.





แนวโน้มการส่งเสริมการกีฬาอีสปอร์ตเพื่อความเป็นเลิศ
และต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพ*

TRENDS IN PROMOTING E-SPORTS FOR EXCELLENCE
AND BUILD ON IT FOR SUCCESS AT THE PROFESSIONAL LEVEL

ปรีชา ลาลุน

Preecha Lalun

การกีฬาแห่งประเทศไทย

Sports Authority of Thailand

Corresponding Author E-mail :top_one@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ผู้เขียนได้นำเสนอแนวโน้มการส่งเสริมการกีฬาอีสปอร์ตเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพซึ่งพบว่าอีสปอร์ตจะยังคงเป็นความนิยมในปัจจุบันและในอนาคตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในโลกยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในทุก ๆ ปี และอุตสาหกรรม รวมถึงอีสปอร์ตที่ได้รับการยกระดับให้เป็นกีฬาอีกชนิดหนึ่ง และยัง ช่วย สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจได้จากการที่อุตสาหกรรมมีการเติบโตทั้งทางฝั่งผู้ผลิต ผู้ให้บริการ ผู้เล่นรวมถึงการสนับสนุนจากภาครัฐ

คำสำคัญ: อีสปอร์ต, กีฬา

Abstract

In this academic article, the author presents trends in promoting e-sports for excellence and further success at the professional level. It is found that e-sports will continue to be popular at present and in the future, increasing continuously. Due to the digital world where technology is continuously evolving. In every year and industry Including esports which has been elevated to be another type of sport and also helps create economic value as the industry grows on both the producer and service provider side. Players including support from the government

Keywords: Esports, Sports

บทนำ

ในยุคปัจจุบันคำว่า อีสปอร์ต (E-sport) มีการพูดถึงอยู่ทั่วไปมีการพัฒนาตัวเองขึ้นมาก จากการเล่นเกมที่เพียงแค่ออกกำลังกายว่างไว้เล่นเพื่อนผ่อนคลายกลายเป็นเกมที่ต้องใช้ ความสามารถและความคิดในการเล่น และผลที่ได้คือการได้ฝึกสมอง ฝึกทักษะต่างๆ ที่ใช้ได้ในชีวิต จริง เกมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดการแข่งกันเป็นกีฬาที่เรียกว่า อีสปอร์ต (E-sport (Electronic Sport) ขึ้นมา ใน (พจนานุกรมฉบับ

* Received February 5, 2024; Revised February 20, 2024; Accepted March 25, 2024





ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ระบุว่า กีฬา หมายถึงกิจกรรมหรือการเล่นที่มีกฎกติกาที่กำหนด เพื่อความสนุก เพลิดเพลินผ่อนคลาย ความเครียด หรือเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง และอาจใช้เป็นการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศ ดังนั้น ถ้าพิจารณาแล้ว E-sport ก็ถือเป็นกีฬาประเภทหนึ่งเช่นกันแต่ไม่เน้นไปที่การเสริมสร้างร่างกาย

สำหรับในประเทศไทย กีฬา E-Sports ก็ได้รับความนิยมสูงเช่นกัน เพราะเป็นกีฬาที่ไม่มี ข้อจำกัดเรื่องเพศ และอายุ ส่วนเกมที่นิยมเล่นกันอย่างกว้างขวางก็มีมากมายหลายเกม อาทิ Dot A (โดต้า หรือ ดอทเอ, เกมแนววางแผนการรบ Real Time Strategy) Special Force Starcraft 2 (เกม แนววางแผนการรบ Real Time Strategy) และอื่นๆ ตามแต่จะจัดการแข่งขันกันขึ้น โดยในแต่ละเกมก็จะมีจัดการแข่งขัน (Tournament) ขึ้นมากมายในแต่ละปี มีรางวัลมอบให้แก่ผู้ชนะนั้นก็จะเป็น เงินสด มากน้อยขึ้นอยู่กับผู้จัดรายการ ถ้าเป็นรายการใหญ่ เงินรางวัลรวมก็จะมีมูลค่าหลายแสนบาท หรือถ้าเป็นรายการทั่วไป ก็จะมีการจัดอันดับของเงินรางวัลจะอยู่ประมาณ 30,000 - 80,000 บาท จึงไม่น่าแปลกใจว่า ในปัจจุบันได้มีผู้เข้าแข่งขัน E-Sports เพิ่มขึ้นทุก ๆ วัน และยังให้มีการสร้างการรวมกลุ่มของแต่ละ กลุ่มว่าจะจัดกิจกรรมไปในทางไหนเป็นการเกิดการรวมกลุ่ม เพื่อตั้ง เป็นทีมกีฬา E-Sports ลงแข่งขันอย่างจริงจังในหลายๆ เกม

ถึงแม้ว่าในประเทศไทยจะเริ่มมีการสนับสนุนให้อีสปอร์ตเกิดขึ้นจากหลายภาคส่วน แต่ปัญหาหลักของสังคมไทยต่ออีสปอร์ตคือมุมมองของสังคมไทยที่มองว่าการเล่นเกมเป็นต้นเหตุของการเกิดปัญหาต่างๆ ประกอบกับค่านิยมของสังคมไทยที่ยังมองว่า “เกม” คือเรื่องไร้สาระ ซึ่งใน หลายครั้งที่ครอบครัวส่วนใหญ่ไม่ให้การสนับสนุน และทำการกีดกันไม่ให้บุตรหรือสมาชิกใน ครอบครัวเล่นเกมเนื่องจากมีความเข้าใจว่าการเล่นเกมเป็นการใช้เวลาโดยเปล่าประโยชน์ และทำให้ สูญเสียโอกาส อีกทั้งตามสื่อต่างๆ ที่มีกล่าวถึงการเล่นเกมในด้านลบเสมอ ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นการเหมารวมว่าเกมคือต้นตอของปัญหา และทำให้ไม่ได้มีการศึกษาอย่างจริงจังว่า จริงแล้วปัญหานั้นคืออะไร

ทั้งนี้ผู้เขียนจึงมีความสนใจในการนำเสนอแนวโน้มการส่งเสริมการกีฬาอีสปอร์ตเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มโอกาสให้กับองค์กรและธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อไป

ประวัติความเป็นมาของกีฬา E-Sport

ในยุคอินเทอร์เน็ตเฟื่องฟูแบบนี้ต้องบอกว่าเกมกีฬาประเภทหนึ่งที่ก่อกำเนิดขึ้นมาและ กลายเป็นสิ่งได้รับความนิยมไปทั่วโลกนั่นคือ E-Sport เกมกีฬาที่หลายคนคงกำลังสงสัยว่าในเมื่อ มันคือการเล่นเกมที่กลายเป็นกีฬาได้อย่างไร ต้องบอกว่ารายละเอียดเบื้องลึกมันมีอะไรมากกว่า แค่เรื่องการเล่นเพียงอย่างเดียว ซึ่งถ้าใครได้คลุกคลีหรือคุ้นชินกับ E-Sport จะรู้ดีว่ามันไม่ใช่การ เล่นเกมเหมือนบรรดาเด็กติดเกมทั้งหลายที่ เล่น ทั้ง วัน ทั้ง คืน แต่ การ เล่น เกม เพื่อ เป็น กีฬา อย่าง E-Sport เขาจะต้องมีการฝึกซ้อม มีการนำเอาวิทยาศาสตร์การกีฬาเข้ามาช่วยและอื่น ๆ อีกมาก มาทำความเข้าใจพร้อมเรียนรู้ประวัติของ E-Sport ไปพร้อมๆ กันดีกว่า

วรงค์ดี เพียรชอบ (2525) ได้กล่าวไว้ว่า กีฬาเป็นกิจกรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเล่นเพื่อความ สนุกสนาน และเพื่อแสดงออกซึ่งความสามารถและสวยงามด้วยการเคลื่อนไหวร่างกายในเวลา ว่างให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่วางไว้ ทั้งนี้โดยไม่หวังผลตอบแทนอย่างอื่น

จรวยพร ธรณินทร์ (2534) ได้กล่าวไว้ว่า กีฬาเป็นกิจกรรมที่มีการเคลื่อนไหว และมีลีลาการเล่น ภายใต้อกติกาอย่างเป็นระเบียบ โดยมุ่งเพื่อความสนุกสนาน เพลิดเพลิน และเกิดประโยชน์ใน การพัฒนา ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา บางครั้งอาจใช้การแข่งขันด้วย





ซึ่งผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า กีฬาเป็นกิจกรรมรูปแบบหนึ่ง ที่เล่นเพื่อความเพลิดเพลินและการนันทนาการ โดยมีการใช้การเคลื่อนไหวของร่างกายในการเล่นกีฬา ซึ่งกีฬาแต่ละประเภทจะมีรูปแบบ การเล่น อุปกรณ์ และกฎกติกาที่แตกต่างกันออกไป

การแข่งขันเกม E-Sport

กีฬา E-Sport หรือที่ภาษาอังกฤษเขาเรียกกันว่า กีฬาอิเล็กทรอนิกส์ จัดว่าเป็นกีฬาประเภท บุคคล หรือประเภททีมรูปแบบหนึ่ง ผู้เกี่ยวข้องกับวงการกีฬาได้มีการจัดให้ E-Sport ถือเป็นส่วน หนึ่งด้านกีฬาที่มีความเกี่ยวข้องกับการแข่งขันโดยใช้วิดีโอเกมเป็นสื่อกลาง มีการแบ่งประเภทออกตามรูปแบบของวิดีโอเกม นั้นๆ เช่น เกมต่อสู้, เกมวางแผนการรบ, เกมการยิงด้วยมุมมองของบุคคล ที่หนึ่ง, เกมโมบ่า และอีกหลายประเภทที่ถูกสร้างขึ้นมา รูปแบบการแข่งขันของ E-Sport จะถูกแบ่ง ระดับตามความสามารถของคนเล่น ประกอบไปด้วยระดับสมัครเล่น, ระดับกึ่งอาชีพ และระดับมืออาชีพมีการจัดการแข่งขันในระบบลีกและการแข่งขันทั่วไปเหมือนกับการแข่งขันกีฬาอื่นๆ ที่เราคุ้นชินกันดี ปัจจุบันต้องยอมรับว่าการแข่งขันกีฬาประเภท E-Sport ได้รับความนิยมสูงอย่างรวดเร็ว จากสถิติเมื่อปี 2017 ระบุเอาไว้ว่า ผู้รับชมการแข่งขันกีฬา E-Sport จากทั่วทั้งโลกมียอดอยู่ราว 385 ล้านคน ซึ่งถือว่าเยอะมากๆ เมื่อเทียบกับกีฬาหลายๆ ชนิดที่เกิดมายาวนาน แต่ยังไม่ได้รับความนิยม สูงระดับนี้มากเอน นี้คือความหมายของเกมกีฬาประเภท E-Sport ที่เชื่อว่าทุกคนคงพอจะทำความเข้าใจกันได้บ้างแล้ว คราวนี้มาเรียนรู้เรื่องของประวัติต้นกำเนิดการแข่งขันกีฬา E-Sport กันว่า จุดเริ่มต้นอันแท้จริงมาจากตรงไหน

แนวคิดเกี่ยวกับอีสปอร์ต (E-Sport)

จูโฮ ฮามารี และ แมกซ์ สโบลอม (Juho Hamari and Max Sjöblom. 2017) ได้กล่าวว่าอีสปอร์ต (E-Sport) หมายถึง รูปแบบของกีฬาที่ถูกทำให้มีความสะดวกขึ้นโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีการใส่ข้อมูลของผู้เล่นและทีม ข้อมูลที่ออกมาจากระบบเป็นสื่อกลางระหว่างมนุษย์และคอมพิวเตอร์

อีเอสแอล (ESL. 2016) ได้กล่าวว่าอีสปอร์ต (E-Sport) และองค์ประกอบทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับ การแข่งขันกีฬาอีสปอร์ต เป็นการแข่งขันทะหว่างทีมสองทีมเพื่อต้องการชนะการแข่งขันในเกมนั้นๆ ซึ่งมี ทั้งประเภททีมและประเภทบุคคล การแข่งขันดังกล่าวทำให้เกิดความสนใจแก่ผู้เข้าชมและสามารถ ทราบถึงจำนวนนักท่องเที่ยวนางานแข่งขันกีฬาอีสปอร์ต โดยมีองค์กรจัดการแข่งขันกีฬาอีสปอร์ต ทั้งหลายร่วมมือกัน จัดตั้งลีก และจัดการแข่งขันกีฬาอีสปอร์ตดังกล่าวขึ้น

วอร์ (Warr. 2014) ได้กล่าวว่าอีสปอร์ต (E-Sport) โดยทั่วไปหมายถึง การแข่งขันวิดีโอเกมทั้งมือ อาชีพและมือสมัครเล่นที่มีการดำเนินการต่างๆ ทั้งเป็นแบบลีกหรือทัวร์นาเมนต์ที่ซึ่งผู้เล่นมีการจัดการโดย ผู้สนับสนุนหลากหลายองค์กร ใช้เวลาเพียงไม่กี่ปี อีสปอร์ตก็กลายมาเป็นสื่อใหม่ที่มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว เป็นตัวขับเคลื่อนของเกมออนไลน์และเทคโนโลยีการออกอากาศออนไลน์

ซึ่งผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่าอีสปอร์ต (E-Sport) หมายถึง กีฬาชนิดหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเล่น วิดีโอ เกม และมีการจัดการแข่งขันโดยมีการใช้อิเล็กทรอนิกส์เข้ามาเป็นส่วนช่วยในการแข่งขัน ซึ่งในการแข่งขันนั้นมี ทั้งประเภททีมและประเภทบุคคล รวมทั้งยังมีการได้รับการสนับสนุนการแข่งขันจาก หลากหลายองค์กรซึ่งใน ปัจจุบันนี้การแข่งขันกีฬาอีสปอร์ต มีการเติบโตเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

การจัดการแข่งขันกีฬา

เชลลาดูไร (Chelladurai. 2009) ได้กล่าวไว้ว่า กีฬาเป็นกิจกรรมที่สังคมจะต้องรักษาไว้ เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างแยกไม่ออก การจัดการกีฬาในปัจจุบันต้องยึดโยงกับ หลักการตลาดให้มากขึ้น โดยเน้นการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน





ให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทาง สังคมให้ได้และต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ ซึ่งมืองค์ประกอบดังนี้

1. การวางแผน เป็นขั้นตอนที่จะกำหนดแนวทางในการจัดการกีฬาก่อนที่จะลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

2. การจัดการ เป็นขั้นตอนที่นำเอาการวางแผนในขั้นตอนแรกมาลงมือปฏิบัติ ในส่วนนี้มีการจัดแบ่งความเหมาะสมของบุคคลในแต่ละงาน และความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่

3. ภาวะผู้นำ เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดการการแข่งขันโดยมีความสำคัญทำให้ กระบวนการการจัดการนั้นมีประสิทธิภาพ

4. การประเมิน เป็นขั้นตอนที่จะบรรลุความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับพนักงานที่รับผิดชอบในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้จัดการจัดทำประเมินโดยระบบบันทึกเพื่อนำมาวัดคุณค่าของบุคคลในผลปฏิบัติงาน และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เทพประสิทธิ์ กุลธวัชวิชัย (2538) ได้กล่าวว่า การจัดการแข่งขันกีฬาต้องมีการเตรียมทีมเข้าร่วมการแข่งขัน มีการวางแผนระยะสั้น ระยะยาว และปัจจัยต่างๆ อันประกอบด้วย บุคลากร การจัดโปรแกรม การฝึกซ้อม สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งสรุปองค์ประกอบสำคัญได้ ดังนี้

1. บุคลากร ในที่นี้ผู้เขียนหมายถึง นักกีฬาอีสปอร์ต ทีมงานในการจัดการแข่งขันรวมถึงผู้ที่อำนวยความสะดวกในงาน

2. งบประมาณ ในที่นี้ผู้เขียนหมายถึง งบประมาณในการจัดการแข่งขันกีฬาอีสปอร์ต ตั้งแต่ การเตรียมงาน งบประมาณสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีที่ใช้ในการแข่งขันให้มีประสิทธิภาพ งบประมาณสำรองที่เป็นรางวัลสำหรับผู้ชนะการแข่งขัน รวมไปถึงงบประมาณสำหรับของที่ระลึกใน งาน

3. สถานที่อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในที่นี้ผู้เขียนหมายถึง สถานที่จัดการแข่งขัน ที่พักสำหรับนักกีฬา พื้นที่สำหรับผู้เข้าชม รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่และมีอุปกรณ์ สำหรับการการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ อาทิเช่น จอถ่ายทอดสด คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการแข่งขัน เม้าส์ คีย์บอร์ด เป็นต้น

4. การจัดการ ในที่นี้ผู้เขียนหมายถึง ความพร้อมและความเพียงพอในการดำเนินการจัดการ แข่งขัน รวมไปถึงประสิทธิภาพของโดยรวมของการจัดงาน อาทิเช่น อินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรภาพ จุดบริการนักท่องเที่ยว และการดูแลความปลอดภัยภายในงาน เป็นต้น

ประเภทของเกมที่ใช้ในการแข่งขันอีสปอร์ต

1. ประเภทโลกเปิด (Open World) เป็นประเภทของเกมออนไลน์และออฟไลน์ ซึ่งมีรูปแบบ การเล่นเกม ที่ผู้เล่นสามารถสำรวจโลกเสมือนจริงที่สร้างขึ้นในในเกม ซึ่งผู้เล่นจะต้องสวมบทบาทของ ตัวละครในเกม เพื่อเอาชีวิตรอด โดยมากแล้วแนวเกม Open World จะมีส่วนประกอบของความเป็น แอ็คชั่นเข้ามาพร้อมด้วยแผนที่ในเกมแนวนั้นมักจะถูกออกแบบมาให้มีขนาดใหญ่เพื่อรองรับผู้เล่นจำนวนมาก

2. ประเภทเล่นตามบทบาท (Massive Multiplayer Online Role Playing Game: MMORPG) เป็นประเภทของเกมออนไลน์ ที่ผู้เล่นสามารถเล่นร่วมกันได้บนเครือข่ายขนาดใหญ่ผ่าน ระบบการใช้งาน อินเทอร์เน็ต โดยผู้เล่นจะแทนตัวเองเป็นหนึ่งในตัวละครที่ต้องผจญภัยไปกันผู้เล่นคนอื่น เนื้อหาของเกมจะโดยมากจะเน้นความเป็นแฟนตาซี มีการซื้อขายสินค้ากันภายในเกมเสมือน ตลาดในชีวิตจริง

3. ประเภทเก็บเลเวลแบบผู้เล่นหลายคน (Multiplayer Online Battle Arena: MOBA) เป็นประเภทของเกมออนไลน์ โดยประเภทการเล่นลักษณะนี้มีจุดเด่นตรงที่ผู้เล่นสามารถบังคับตัวละครได้ เพียงตัวเดียว และจบเกมภายในการเล่นแต่ละครั้ง เกมแนวเก็บเลเวลแบบผู้เล่นหลายคน (MOBA) จะกำหนดการเล่นของผู้





เล่นเป็นสองฝ่ายและต้องทำการแย่งชิงพื้นที่ ผลแพ้ชนะสามารถพลิกผันได้ใน หลายๆ ลักษณะ อย่างเช่นการเข้าตีพื้นที่ของอีกฝ่ายจนแตกหรือเอาชนะตัวละครฝ่ายตรงข้ามแนว เก็บเลเวลแบบผู้เล่นหลายคน (MOBA) ถูกนำมาแข่งขันกีฬาอีสปอร์ตอย่างแพร่หลายและเป็นแนวเกมที่มีการแข่งขันที่มีรายการและเงินรางวัลมากที่สุดในโลก

4. ประเภทกีฬา (Sport) เป็นประเภทของเกมออนไลน์และออฟไลน์ รูปแบบการเล่นที่เป็น แนวกีฬาตามชื่อ โดยส่วนมากแล้วจะนำกติกาของกีฬาจริงๆ แต่ละประเภทมาสร้างเป็นเกม เช่น เกมกีฬาฟุตบอล (FIFA) ซึ่งเป็นเกมเสมือนฟุตบอลจริงๆ ผู้เล่นจะสามารถควบคุมตัวละครและมีกติกาที่เสมือนการแข่งขันฟุตบอลจริงๆ

5. ประเภทยิงปืน (First Person Shooting: FPS) เป็นประเภทของเกมออนไลน์และออฟไลน์ มีรูปแบบการเล่นแนวยิงปืนที่จับเกมภายในการเล่นแต่ละครั้ง โดยตัวเกมจะใช้มุมมองแทนสายตาของผู้เล่นซึ่งจะเห็นได้แค่มือและอาวุธที่ถือเท่านั้น เกมลักษณะนี้จะป็นลักษณะเกมยิงปืนเพื่อต่อสู้ฝ่าย กับตรงข้าม ตัวผู้เล่นให้ความรู้สึกเสมือนกับกำลังสวมบทตัวละครนั้นจริงๆ มีการเผชิญหน้ากับศัตรูที่ผู้เล่นไม่ทันตั้งตัว เกมลักษณะนี้มีความนิยมอย่างมากในการนำมาแข่งขันกีฬาอีสปอร์ต

แนวโน้มการตลาดการกีฬาอีสปอร์ตในประเทศไทย

แนวโน้มการตลาดการกีฬาอีสปอร์ตในประเทศไทยมีกระแสการสนับสนุนหรือเม็ดเงินเข้ามาอยู่ในกระบวนการอีสปอร์ตส่งผลต่อการพัฒนาส่งเสริมอีสปอร์ตในประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะมีเม็ดเงินจำนวนมากเข้ามาในอุตสาหกรรมของอีสปอร์ตแนวโน้มในประเทศไทยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ จีรัฐพงษ์ (2561) การที่วงการอีสปอร์ตจะมีอัตราการเติบโตที่สูงต่อไปในช่วง 2-3 ปีข้างหน้าโดยมองว่าธุรกิจไทยที่จะได้ประโยชน์จากแนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ต่อเนื่องกับ The eSports Economy (2017) ได้กล่าวไว้ว่าอีสปอร์ตเป็นตลาดเกิดใหม่ที่มีรายได้ จำกัด ในปัจจุบันมีการเติบโตอย่างรวดเร็วและสามารถเข้าถึงตลาดได้ถึง 3 พันล้านยูโร และทาง Global eSportsmarket (2017) ได้กล่าวไว้ว่า "ตลาดอีสปอร์ตทั่วโลกจะมีขนาดแนวโน้มที่สูงขึ้นและจากการคาดการณ์" การวิเคราะห์ตลาดอีสปอร์ตทั่วโลก

วิธีการในการจัดการอีสปอร์ตในประเทศไทย

วิธีการในการจัดการอีสปอร์ตในประเทศไทย โดยทางสมาคมกีฬาได้รับเงินสนับสนุนจากทางรัฐบาลในการบริหารจัดการ ต้องมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้สโมสรเป็นสโมสรอาชีพจริงๆ หน่วยงานควรจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของกีฬาอีสปอร์ตให้ชัดเจนสำหรับเด็กและเยาวชนในการประพจน์ตัวสู่ความเป็นเลิศ และควรให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับแนวทางวิธีการจัดการอีสปอร์ตอย่างถูกวิธีสอดคล้องกับสุพานี สฤกษ์วานิช (2546) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ การบริหารองค์การโดยรวมให้มีกลยุทธ์หลัก และกลยุทธ์การแข่งขัน ตลอดจนมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือกว่ากิจการอื่น ๆ และ ทางSnider, Jake (2018) ได้กล่าวไว้ว่า กีฬาอีสปอร์ตได้รับการสนับสนุนระหว่างสปีคภายในองค์กรของการแข่งขันโดยอาศัยวิธีที่ทีมมีส่วนร่วมในการแข่งขันนี้เป็นไปตามรูปแบบของกีฬาอาชีพต่อเนื่องกับแผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศและต่อยอดเพื่อความสำเร็จในระดับอาชีพได้กล่าวไว้ว่า มุ่งเน้นด้านการสร้างและการพัฒนานักกีฬาของชาติให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันในระดับต่างๆ เพื่อสร้างชื่อเสียงเกียรติยศ และเกียรติภูมิของประเทศชาติให้ทัดเทียมกับนานาชาติ อีกทั้งยังส่งเสริมการพัฒนาต่อยอดนักกีฬาที่มีความเป็นเลิศไปสู่การกีฬาเพื่อการอาชีพอย่างเต็มตัว





แนวทางการบริหารอีสปอร์ตในประเทศไทย

แนวทางการบริหารอีสปอร์ตในประเทศไทยให้ความสำคัญในการพัฒนากีฬาชนิดนี้โดยยึดตามหลักปรัชญา กีฬา โดยต้องมีการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยี และทันต่อกระแสของอีสปอร์ตโลกทางสมาคมอีสปอร์ตจะต้องหาแนวทางที่ชัดเจนว่ากีฬาอีสปอร์ตส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้างทั้งด้านบวกและด้านลบให้กับประชาชนได้ทราบรวมทั้งผลักดันให้ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากีฬาอีสปอร์ตมากขึ้นสอดคล้องกับ แผนพัฒนากีฬาแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2560 – 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 6 เป้าประสงค์ที่ 1.2 ได้กล่าวไว้ว่าจะต้องมีความร่วมมือของส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการกีฬาของประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ และทางวิโรจน์ สารรัตนะ (2555) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling) โดยนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการกีฬาอีสปอร์ตซึ่งทาง ธรรม จิรัญพงษ์ (2561) ได้กล่าวไว้ว่าทิศทางในอนาคตของอุตสาหกรรมอีสปอร์ตนั้นคาดว่าจะเติบโตได้อีกจากการที่ตลาดเกมมีการเติบโตอย่างรวดเร็วรวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐผลักดันให้เป็นกีฬาเต็มตัว และภาคการศึกษาที่เริ่มเปิดกว้างและขยายหลักสูตรเพื่อผลิตบุคลากรในวงการอีสปอร์ตให้ทันความต้องการในตลาด ถือเป็นโอกาสสำหรับธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอีสปอร์ตที่ควรจะมีแผนในการต่อยอดและใช้ประโยชน์จากการเติบโตของอีสปอร์ตในไทย

ด้วยการที่วงการอีสปอร์ตจะมีอัตราการเติบโตที่สูงต่อไปในช่วง 2-3 ปีข้างหน้า อีไอซีมอง ว่าธุรกิจไทยที่จะได้ประโยชน์จากแนวโน้มการเติบโตของอุตสาหกรรมนี้มี 3 ธุรกิจ ได้แก่

หนึ่ง ธุรกิจที่ใช้สปอนเซอร์ในการสร้างแบรนด์และเข้าถึงผู้บริโภคโดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น เพราะรายได้หลักจากวงการอีสปอร์ตนั้นมาจากการสปอนเซอร์ ดังนั้น ถือเป็นโอกาสสำหรับ บริษัทต่างๆ ที่ต้องการเข้ามาลงทุนในวงการนี้ จะเห็นตัวอย่างได้ชัดเจน เช่น ค่ายมือถือ ทรูมูฟ เอช ภายใต้บริษัท ทรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่เข้ามาสปอนเซอร์การแข่งขัน ROV3Pro League Season 1 ที่มีเงินรางวัลรวมมากกว่า 5 ล้านบาท รวมถึงบริษัท Grab Thailand ก็เป็นสปอนเซอร์การแข่งขัน GESC4: Thailand Dota 2 Minor เมื่อเดือนพฤษภาคม 2018 ด้วยเช่นกัน นับว่าเป็นโอกาสอีก ช่องทางหนึ่งสำหรับบริษัทต่างๆ ที่ต้องการจะประชาสัมพันธ์แบรนด์ของตัวเองโดยการเป็น สปอนเซอร์ในวงการอีสปอร์ตเพื่อเข้าถึงผู้ชมและกลุ่มลูกค้าเป้าหมายได้

สอง ธุรกิจอุปกรณ์ต่อพ่วงเกมและอินเทอร์เน็ตคาเฟ่ ซึ่งจะได้รับผลประโยชน์และเป็นหนึ่ง ในทางรอดหลักของธุรกิจพีซีเพราะว่าบริษัทไอทีต่างๆ หันมาให้ความสนใจสินค้าสำหรับเหล่า นักกีฬาอีสปอร์ตกันอย่างมาก และรวมถึงอุปกรณ์ต่อพ่วงเกมด้วย ตัวอย่างเช่น เมาส์เกม คีย์บอร์ด เกม เป็นต้น โดยในปี 2017 ยอดขายจากทั่วโลกในตลาดนี้ช่วงเดือนมกราคมถึงมิถุนายนเพิ่มขึ้นถึง 56% จากปีที่แล้ว ซึ่งมีมูลค่ามากกว่า 4 หมื่นล้านบาท 5 รวมถึงมูลค่าตลาดอุปกรณ์ต่อพ่วงเกมในไทย อยู่ที่ 4 ร้อยล้านบาทในปี 2015 ซึ่งเติบโตจากปี 2014 ซึ่งมีมูลค่าอยู่ที่ราว 3.2 ร้อยล้านบาท 6 รวมไปถึง ร้านอินเทอร์เน็ตคาเฟ่ที่จะไม่เพียงแต่ร้านเกมแบบเดิมอีกต่อไป แต่จะกลายเป็นสถานที่ ผักซอมสำหรับนักกีฬาอีสปอร์ต และยิ่งก่อให้เกิดธุรกิจปลีกย่อยอื่นๆ เช่น การจำหน่ายเสื้อทีมกีฬา กำไร แหวน สร้อยคอ และสินค้าที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

สาม ธุรกิจการท่องเที่ยว นอกจากจุดเด่นที่ประเทศไทยจะติดหนึ่งในอันดับประเทศที่น่าท่องเที่ยวที่สุดในโลกมาโดยตลอดแล้ว การมีอุตสาหกรรมอีสปอร์ตก็เป็นอีกหนึ่งช่องทางที่จะ ดึงดูดให้ชาวต่างชาติ โดยเฉพาะแฟนกีฬาอีสปอร์ตมาท่องเที่ยวและเยี่ยมชมประเทศไทยมากยิ่งขึ้น ผ่านการจัดงานอีเวนต์ขนาดใหญ่





ตัวอย่างเช่น มหกรรมเกมอีสปอร์ต ดิจิทัลคอนเทนต์ วันที่ 31 มีนาคม-1 เมษายน 2018 ที่ผ่านมา ที่ทาง บริษัท การ์มินา ออนไลน์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จัดงาน Garena World: eSports for all ที่จัดขึ้นที่ไบเทค บางนา ซึ่งเป็นมหกรรมเกมและอีสปอร์ตที่ยิ่งใหญ่ ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีพื้นที่รองรับผู้คน มากกว่า 2 แสนคน ทั้งนี้ มีผู้ชมร่วมกว่า 1 แสนคน ทั้งผู้ประกอบการชาวไทยและชาวต่างชาติที่สนใจมาดูงาน อีสปอร์ตจึงสามารถมีส่วนร่วม ในการเพิ่มสีสันให้อุตสาหกรรมและธุรกิจการท่องเที่ยวไทยได้ในทางอ้อม

ผู้เขียนสรุปได้ว่าทิศทางในอนาคตของอุตสาหกรรมอีสปอร์ตนั้นคาดว่าจะเติบโตได้อีกจากการที่ตลาด เกมมี การเติบโตอย่างรวดเร็วรวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐผลักดันให้เป็นกีฬาเต็มตัว และ ภาค การศึกษาที่เริ่มเปิดกว้างและขยายหลักสูตรเพื่อผลิตบุคลากรในวงการอีสปอร์ตให้ทันความ ต้องการในตลาด ถือเป็นโอกาสสำหรับธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอีสปอร์ตที่ควรจะมีแผนในการต่อยอดและใช้ประโยชน์ จากการเติบโตของอีสปอร์ตในไทย เช่น การจัดสถานที่การแข่งขัน ของกีฬาอีสปอร์ตอย่างเป็นทางการ การ ร่วมมือกับทางผู้ให้บริการเกมจัดการแข่งขันกีฬาอีสปอร์ต ระดับโลกในไทยให้มากขึ้นเพื่อให้ไทยเป็นที่ยอมรับ ทั่วโลกในวงการอีสปอร์ต หรือการพัฒนา สินค้าและบริการให้ทันเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วน ในวงการอีสปอร์ต เป็นต้น ซึ่ง การร่วมมือผลักดันทั้งจากภาครัฐและเอกชนจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ อุตสาหกรรมอีสปอร์ตของ ไทยพัฒนา ทำให้อุตสาหกรรมและธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอีสปอร์ตสามารถเติบโต ต่อไปได้ในยุคที่ เกมและกีฬาถูกผนึกเข้าด้วยกันจากเทคโนโลยีและไลฟ์สไตล์ของผู้คนที่เปลี่ยนไปในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- จรรยาพร ธรณินทร์. (2534). แนวทางการพัฒนาวิทยาศาสตร์การกีฬาของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ครูสภา. เทพประสิทธิ์ กุลธวัชชัย. (2538). การศึกษาตัวบ่งชี้การพัฒนากีฬาของไทย การพัฒนาเพื่อ ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชตรฐ จิรัญพงษ์. (2561). e-sports โอกาสทางธุรกิจที่มีมากกว่าแค่เกม. สืบค้น วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ.2561. จาก <http://www.scbeic.com/th/detail/product/4680>
- ธุรกิจการศึกษา. (ม.ป.ป.). E-sports ในไทยต่อยอดสู่การศึกษา. สืบค้นวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2561. จาก <http://www.krungsri.com/bank/th/plearn-plearn/E-sports-ไทย-ต่อยอด-สู่การศึกษา.html>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอักษรเจริญทัศน์ อจท. จำกัด.
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). รวมบทความเกี่ยวกับปรัชญา หลักการ วิธีสอน และการวัดเพื่อ ประเมินผลทาง พลศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจ
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2546). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Chelladurai. (2009). Principles and Practice of Sport Management. Retrieved November 7, 2017, from <https://goo.gl/DP5f7u>
- ESL. (2017). ESL One Cologne Clocks New Attendance Record, Returns to Lanxess Arena in 2017. Retrieved September 10, 2017, from <https://www.eslgaming.com/press/esl-one-cologne-clocks-new-attendance-recordreturns-lanxess-arena-2017>





Juho Hamari, Max Sjöblom. (2017). What Is Esports and Why Do People Watch It? (Doctoral dissertation, University of Tampere, Tampere). Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2686182

Snider Jake (2018). 8 Things to know about competitive gaming. Associated Press: The Chicago Tribune

The esports economy. (2017). 2017 Global Esports Market Report. Retrieved Nov, 1, 2017. From <https://newzoo.com/insights/trend-reports/global-esports-market-report-2017-light/>

Warr, P. (2014). Esports in Numbers: Five Mind-blowing Stats. esports. Retrieved September 10, 2017, from <https://www.redbull.com>





คำแนะนำสำหรับผู้เขียน รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

1.1 การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บ เปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด เช่น

1.1.1 กฤษณา แซ่หลี (2562) กล่าวว่า...

1.1.2 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา แซ่หลี (2562) ผลการวิจัยพบว่า...

1.1.3 Krisada Saelee (2019) explains to...

1.1.4 ... consistent with the research of Krisada Saelee (2019) the research results found...

1.2 การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บเปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน เครื่องหมายจุลภาค และปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

1.2.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1.2.1.1 พระไตรปิฎกและอรรถกถา วงเล็บเปิด ชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า วงเล็บปิด แล้วตามด้วย วงเล็บเปิด มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จุลภาค ปีที่พิมพ์ วงเล็บปิด ตัวอย่างเช่น “คู่มือปฏิบัติทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบลุยในโอกาสทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก ” (อง.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

1.2.1.2 ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างอิงชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างอิงชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่ตีพิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนันโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างอิงชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ เช่น (ธิดาวุฒิ หมั่นมีและคณะ, 2560)

1.2.1.5 กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

1.2.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

2.2.1 ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่ตีพิมพ์ เช่น (Keown, 2010)





2.2.2 ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมาย แอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

2.2.3 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

2. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาไทย)

2.1 พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้ ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.2 หนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ/(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

2.3 บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง./ (เลขหน้าที่อ้าง)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระสุกิจจ สัจฉินโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวีตร ว่องวีระ, ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

2.4 บทความในวารสาร

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)./เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์. ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ, 3(1), 25-31.

2.5 บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อสารานุกรม/(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง). วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

2.6 หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์./วันที่/เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า. สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

2.7 สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.





พระครูพิศิษฐ์ประชาณาถ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ ในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.8 รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์). /ชื่อเรื่อง./ (รายงานผลการวิจัย). /สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.9 สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน). /ตำแหน่ง./ [บทสัมภาษณ์].

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

2.10 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง./ (ปีที่เผยแพร่). /ชื่อเรื่อง./ สืบค้น วัน เดือน ปี./ จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhamma-thai.org/thailand/thailand.php>

2.11 ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง./ (พ.ศ., วันที่ เดือนที่ประกาศ). /ราชกิจจานุเบกษา./ เล่ม ตอน./ หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

2.12 หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์, วัน เดือน). /ชื่อบทความ./ ชื่อหนังสือพิมพ์./ น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียร์พระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

3. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาอังกฤษ)

3.1 Tripitaka Commentary

The name of the institution of the scriptures./ (Year). /Title of Tripitaka./ Location:/Publisher.
Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai Tripitaka. Bangkok: MCU Press.

3.2 Books

Author./ (Year). /Title of the book./ (Edition ed.) / Location:/Publisher.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). History of Economic Thought (3rd ed.). New York: M. E. Sharpe.

3.3 Book Articles

Author./ (Year). /Title of the chapter./ In Editor/(Eds.), /Title of the book./ (xth ed.) . / (pp-pp)/Publisher.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L. (Eds.),





Environmental Soil Chemistry (2nd Ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

3.4 Encyclopaedia articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ In Title of Encyclopaedia./ (Pages)./ Publisher.

Wasinsarakorn, W. (2004). Psychology and Developmental Psychology. In Encyclopedia of Education. Collected edition of specific issues, 4th rank (pp. 99-117). Thanat Printing Co., Ltd.

3.5 Journal Articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ Title of Journal./ Volume(Issue), Pages-Pages.

Limprasert, P. (2022). The Research of Punishment Suspension of Buddhist Monk and Secular of The Criminal Justice in Thailand. Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 7(11), 37-53.

3.6 Newspaper

Author./ (YY, MM DD)./ Colum Name./ Title of Newspaper./ Pages.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans proceeding for joint petroleum production with Cambodia. Bangkok Post. p. 22.

3.7 Thesis and Dissertations

Author./ (Year)./ Title./ (Doctoral or Master's thesis or dissertation)./ Location./ Publisher.

Pittayawattanachai, P. (2019). An Analysis of Buddhism Propagation by using Buddhist Arts and Landscape of Cetiya-phum Monastery, Namphong District, Khonkaen (Doctoral dissertation). Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

3.8 Interview

Key Informant./ (YY, DD MM)./ Position./ (Interview).

Anuchid. P. (2022, 5 November). Director of the Research Institute. (Interview).

3.9 Website

Author./ (Year)./ Title/ Retrieved MM DD, Year./ from URL address.

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.





ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า A4)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (16 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 400 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....

ประเภทของการวิจัย. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. การเก็บรวบรวมข้อมูล. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation





บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

- 1..... (16 pt)
- 2..... (16 pt)
- 3..... (16 pt)





วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทุกข้อ

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)
ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ (ถ้ามี)

.....

.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

ตัวแปร (10 pt)

.....

คำอธิบายตาราง

.....

.....





อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

.....

.....

.....

สรุปผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยและระบุงค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (18 pt)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (16 pt) (ถ้ามี)

.....

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (16 pt) (ถ้ามี)

.....

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt) (ถ้ามี)

.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)

(16 pt) ขอขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....





- ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhamma-thai.org/thailand/thailand.php>.
- ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ, 3(1), 25-31.
- พระครูพิศิษฐ์ประทานธ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ ในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาภคญาณ กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทียากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.
- พระอุดมสิทธิธนายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).
- สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.
- Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.
- James, C. (2013). Office markets & public policy. Chichester, West Sussex: Wiley.





Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Research Article (Thai) (18 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2.....and 3.....Populations and sample, research tools, Data collection, Data analysis, Statistics used for data analysis.

Findings were as follows: (present only the most interesting research findings).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism; Buddhist Management; Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)





Introduction (18 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.....

.....

.....

.....

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.....

.....

.....

.....

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.....

.....

.....

.....

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Research Objectives (18 pt)

- 1..... (16 pt).....
- 2..... (16 pt).....
- 3..... (16 pt).....





Methodology (18 pt)

(16 pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection (quantitative and qualitative) Data analysis (quantitative and qualitative), Statistics used to analyzed the data

Dotted lines for writing methodology.

Results (18 pt) (Present to cover all set objectives)

(16 pt) results of the research answer all objectives

Dotted lines for writing results.





Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table (if any))

Table explanation.....

.....

.....

.....

.....

.....





Discussion (18 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources.....

.....

.....

.....

.....

.....

Summary and New Knowledge (18 pt)

(16 pt) This section presents a summary of the research findings and identifies the new knowledge or synthesis that has been derived from the research, often structured as a model.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Recommendations (18 pt)

Policy Recommendations (16 pt) (if any)

.....

Operational Recommendations (16 pt) (if any)

.....

Recommendations for Next Research (16 pt) (if any)

.....

Acknowledgement (18 pt) (Put in the article in case the researcher was given fund to conduct research or the title of the article is not matched with the title of the research or the thesis) (if any)

(16 pt) Write the appreciation note to the funding source. The author should indicate the grant contract number of the research, for example, "I would like to express my deepest appreciation for funding resource from National Research Council Of Thailand, the fiscal year





2016. and I am also grateful for the data from a research task on The Coordination Centre Development for Contemplative Strengthening of Elders according to Buddhism.

References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA).
References in contents and at the end must be consistent.

A series of horizontal dotted lines provided for writing references.





ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (16 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 400 คำ)

(16 pt)

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (18 pt)

(16 pt) เขียนทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆในการเขียนบทความวิชาการ





เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....





เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) ...รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบAmerican Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (20 PT)

Name of Academic Article (Thai) (18 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)





Introduction (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Content (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Table 1 (Name of table) (if any)

Table explanation.....

.....

.....

.....

.....

.....

Conclusion (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA)

References in contents and at the end must be consistent.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

