

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
2. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์และนักศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นวารสารทางวิชาการที่โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจัดทำขึ้น เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ทั้งในรูปของบทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทความปริทรรศน์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยและบุคคลทั่วไปทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาที่สัมพันธ์ โดยมีกำหนดการตีพิมพ์/เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับแรกเดือนมกราคม – เมษายน ฉบับที่สองเดือนพฤษภาคม – สิงหาคม และฉบับที่สาม เดือนกันยายน – ธันวาคม) โดยยกเลิกฉบับตีพิมพ์เป็นรูปเล่ม (ISSN 2586-9647) และจะคงเผยแพร่ในฉบับออนไลน์ (ISSN 2630-0133) แต่เพียงรูปแบบเดียว ทั้งนี้ตั้งแต่ฉบับปีที่ 3 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) 2563 เป็นต้นไป

เจ้าของ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

สำนักงานกองบรรณาธิการ

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 5

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.สืบพงษ์ ปรามใหญ่

อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำวารสารรามคำแหง

ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. คณบดีคณะรัฐศาสตร์ | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย | รองประธานกรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์วิภา ธรรมโชติ | กรรมการ |
| 4. รองศาสตราจารย์ทิพรัตน์ บุบผะศิริ | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จักรี ไชยพินิจ | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัฐศิรินทร์ วงศ์กานนท์ | กรรมการ |
| 7. หัวหน้างานบริการการศึกษา | กรรมการและเลขานุการ |
| 8. นางสาวจิตตราพร พิรุณ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะผู้จัดทำวารสาร

บรรณาธิการผู้พิมพ์โฆษณา

รศ. ชลิดา ศรมณี

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการบริหาร

รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหนู

17 ซอยร่มเกล้า 17 ถ. ร่มเกล้า

เขตลาดกระบัง กทม. 10520

บรรณาธิการประจำฉบับ

อ.เดช อุณหะจิรังรักษ์

30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์

เขตปทุมธานี กทม. 10230

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิ้มมณี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.ไชยันต์ ไชยพร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.สุพิน เกษาคูปต์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อ.เดช อุณหะจิรังรักษ์

30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์

เขตปทุมธานี กทม. 10230

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกควบคุมคุณภาพของวารสาร

รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์

23/132 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม

เขตปทุมธานี กทม. 10230

ผู้จัดการ

นายสิทธิรักษ์ ตรีศรี

ฝ่ายศิลป์

นายประดิษฐ์ ทองมณเฑ

ประจำกองจัดการ

นางสาวทิพวัลย์ เดชชาทรัพย์

นายอรรถวุฒิ ศรีเหรียญ

เหรียญก

นางสาวดารุณี ทิพย์สวัสดิ์

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Reviewers)

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิมมณี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร.ไชนันต์ ไชยพร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.ดำรงค์ วัฒนา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.วันชัย มีชาติ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผศ.สุรัตน์ ไหราชัยกุล

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ดร.สุพิน เกษาคุปต์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผศ.ดร.เมธาวุฒิ พีรพรวิฑูร

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศ.ดร.วราภรณ์ จุลปานนท์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รศ.ดร.วิทยา จิตนุงศ์

รศ.ดร.ปรัชญา ชูมนาเสียว

รศ.ดร.วรรษยา ศิริวัฒน์

รศ.ดร.วิภา ธรรมโชติ

รศ.ดร.นิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ

รศ.ดร.ทิพรัตน์ บุบผะศิริ

รศ.ดร.ศุภชัย ศุภผล

รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ตันตยกุล

รศ. ชลิตา ศรมณี

รศ.เสาวลักษณ์ สุขวิรัช

รศ.พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์

ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ

ผศ.ดร.วิณา พิงวิวัฒน์กุล

ผศ.ดร.วงพัทตร์ ภูพันธุ์ศรี

ผศ.ดร.มูฮัมหมัด อิดยาส หล้าปราง

ผศ.ดร.รัฐศิรินทร์ วังกานนท์

ผศ.ดร.เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์

ผศ.ดร.นิพนธ์ โชะเฮง

ผศ.ดร.พัฑฒ ลวางกูร

ผศ.ดร.ชฎานันท์ ศุภชลาศัย

ผศ.ดร.จักรี ไชยพินิจ

ผศ.ดร.วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.เกรียงชัย ปึงประวัติ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.กฤติธี ศรีเกตุ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.ปะการัง ชื่นจิต	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.นฤมล มารคแมน	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.นันทวรรณ บุญช่วย	คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.ปรมต วรรณบวร	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.โกสุม สายจันทร์	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รศ.ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ	สภาผู้แทนราษฎร
รศ.ดร.นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.ญาณกร ไทประยูร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.พ.ต.ท. ดร.ไวพจน์ กุลลาชัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รศ.พรชัย เทพปัญญา	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
รศ.ดร.บุญอริ ยี่หมะ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผศ.ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผศ.ดร.สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ผศ.ดร. อมรทิพย์ อมรภิบาล

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ดร.พระปลัดสมชาย ปโยโค

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ประสงค์ โตนด

นักวิชาการอิสระ

รศ.ดร.ทิพาพร พิมพิสุทธิ

นักวิชาการอิสระ

รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต

นักวิชาการอิสระ

รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี

นักวิชาการอิสระ

รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์

นักวิชาการอิสระ

รศ.สิทธิพันธ์ พุททหนู

นักวิชาการอิสระ

รศ.วัชรภรณ์ ชิวโคภิชฐ

นักวิชาการอิสระ

พล.ต.อ. ดร.ไกรสุข สิ้นสุข

นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ

บทความที่น่าสนใจในฉบับนี้มีเนื้อหาสาระที่เน้นด้านการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นบทความวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการสร้างมหานครปลอดภัย กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกฯ การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงฯ วัฒนธรรมองค์การของพนักงานเทศบาลเมือง สระบุรี บทความเชิงปรัชญาเรื่องมนุษยนิยม ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย และ การไม่อาจเป็นกลางของความเข้าใจตามทัศนะของ กาดาเมอร์ บทความทางวิชาการอื่นๆ เช่น จริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และวัฒนธรรมองค์การ ยุคใหม่ เป็นต้น

วารสารฉบับต่อไป ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 กำหนดจะตีพิมพ์ในเดือนเมษายน เรียนเชิญท่านที่สนใจจะนำผลงานมาเผยแพร่ติดต่อประสานมาได้ โดยจะต้อง submit เข้าระบบและดำเนินการตามขั้นตอนของวารสารให้เรียบร้อยภายในเดือน มีนาคม และขอให้เข้าไปอ่าน author guideline เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมบทความด้วย

กองบรรณาธิการ จึงใคร่ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละพิจารณาคุณภาพของบทความ รวมทั้งได้ชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการกับผู้อ่านทุกท่าน

รองศาสตราจารย์สิทธิพันธ์ พุททหนู

บรรณาธิการบริหาร

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	viii
การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี	
กมลวรรณ ท้วมทอง, มยุรี รัตนเสริมพงศ์ & วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง	1
กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการสร้าง มหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบัง และเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร	
พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรัฐ & นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล	28
การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของ ประชาชนกับคุณภาพชีวิต ในจังหวัดชัยนาท	
ศิริชัย นรจีน	47
มนุษยนิยม ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย	
สิทธิพันธ์ พุทธหนู, พรนัชชา พุทธหนู & จักรภพ ศรีมณี	63
วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี	
อาภรณ์ กัวไวยกุล, มยุรี รัตนเสริมพงศ์ & วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง	92
กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ท้นสมัยในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม	
พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรัฐ & นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล	113

การไม่อาจเป็นกลางของความเข้าใจตามทัศนะของกาดามาเออร์	
พริยา แยมินิล	143
วัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	
ภคมน โภคะธีรกุล	183
จริยธรรมในการประกอบวิชาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น	
สรวรยา ย่อยสกุล, ชนาพร เมืองมูล, ธนพล สีเสื่อ	
ณัฐวุฒิ เฉยชมผล & ธีรภัฏ ไรจนตรกูล	204
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการสาธารณประโยชน์	
ยุทธณัฐิต แจ่มสวะ, กมลเก้า จันทวงศ์, ณัฐพร ธงสันเทียะ,	
พัชรินทร์ จิวพุ่ม & ธีรภัฏ ไรจนตรกูล	228
ศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ สูงวัยอย่างมีคุณค่า ชราอย่างมีคุณภาพ	
ชนาภา เการอด, ศศิธร ภูหมื่น, จรรยาพร พึ่งเพ็ง,	
จิราภา ใจผ่อง & นันทพันธ์ คุดคง	245
แนะนำผู้เขียน	267

การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี
Public Sector Management Quality Award (PMQA)
to practice of the Prosecutor offices in Lopburi Province

กมลวรรณ ท้วมทอง¹, มยุรี รัตนเสริมพงศ์² & วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง²

Kamolwan Tuamtong, Mayuri Rattanasermpong
& Waraporn Subruangthong

Corresponding author: mumukamolwan@gmail.com

Received: 24/09/64 Revised: 14/10/64 Accepted: 14/10/64

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวทางการนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี เป็นลักษณะงานวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายอัยการและผู้ปฏิบัติงานที่สำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาแบบพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรีโดยภาพรวมอยู่

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ส่วนผลลัพธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาฯ คือ ควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ทั่วทั้งองค์กร ควรเปิดโอกาสให้สำนักงานอัยการจังหวัดได้วางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับการให้บริการของสำนักงานฯ ควรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์อยู่เสมอ ควรวิเคราะห์ปริมาณงานให้เพียงพอต่ออัตรากำลัง และควรจัดทำมาตรฐานงานธุรการให้ชัดเจน

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ; การนำไปปฏิบัติ;
สำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

Abstract

The purpose of this research is to study and propose guidelines the application of management quality development principles in accordance with the Public Sector Management Quality Award (PMQA) principles in the practice of the Public Prosecutor Offices in Lopburi province. This research is mixed methods. The study population was 76 public prosecutors and workers at the Public Prosecutor's Office in Lopburi province. The instruments used in this study were questionnaires and semi-structured interviews. The statistics used to analyze the data were mean,

standard deviation, and descriptive analysis of content data. The results showed that the overall implementation of the principles of public administration quality development of the Public Prosecutor's Office in Lopburi province is at a high level. Considering each aspect, it was found that the highest average was the human resources. As for the results of the service of the Public Prosecutor's Office in Lopburi province at all aspects is at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was organization development. Recommendations for the development of management is that the Office should pay more attention to communication for understanding throughout the organization, be provided with opportunity to plan strategies to be consistent with the context of the target group set in accordance with the services of the Office, always update the electronic case directory database and analyze the amount of work to be sufficient for the rate of manpower and should establish clearly administrative standards.

Keywords: The Public Sector Management Quality Award; implementation;
The Public Prosecutor Offices in Lopburi province

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ดำเนินโครงการ เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของส่วนราชการโดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษา วิธีการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และกำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยใช้แนวทางซึ่งสามารถ เทียบเคียงกับการบริหารจัดการในระดับสากลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นเกณฑ์ที่ สามารถประเมินจุดแข็งและโอกาสในการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและผล การปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality: PMQA) จึงเป็น แนวทางสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐ มี การยกระดับคุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล โดยการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ได้นำแนวคิดและโครงสร้างของรางวัลคุณภาพ (Malcolm Baldrige National Quality Award) ของประเทศสหรัฐอเมริกามาปรับใช้ ให้สอดคล้องกับบริบทของราชการไทยและสอดคล้องกับวิสัยปฎิบัติราชการตามพระ ราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการ องค์กรที่ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการ ประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุมภาพรวมในทุกมิติ เพื่อยกระดับคุณภาพการ บริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุง องค์การอย่างรอบด้านและ อย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง 7 หมวด ได้แก่ การนำ องค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การมุ่งเน้นผู้รับบริการ การวัดการวิเคราะห์และ การจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์ การปฏิบัติราชการ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำ PMQA มาใช้เป็นตัวชี้วัดกับหน่วยงาน

ราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2558)

สำนักงานอัยการภายในจังหวัดลพบุรี จัดเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย สำนักงานอัยการจังหวัดลพบุรี สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงลพบุรี สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดลพบุรี สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี และสำนักงานอัยการจังหวัดชัยบาดาล ได้มีการนำเอาหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ในการบริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี โดยมุ่งเน้นการนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) โดยมีนโยบายของอัยการสูงสุดกับแผนยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติราชการ 4 ปี เป็นเครื่องกำกับการดำเนินงานเพื่อค้นหาแนวทางและวิธีการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมหรือดีเลิศด้านการบริหารจัดการ ซึ่งผลการศึกษาจะสามารถนำมาปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยรวมและทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียเกิดความพึงพอใจและเชื่อมั่นต่อระบบการบริการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรีเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

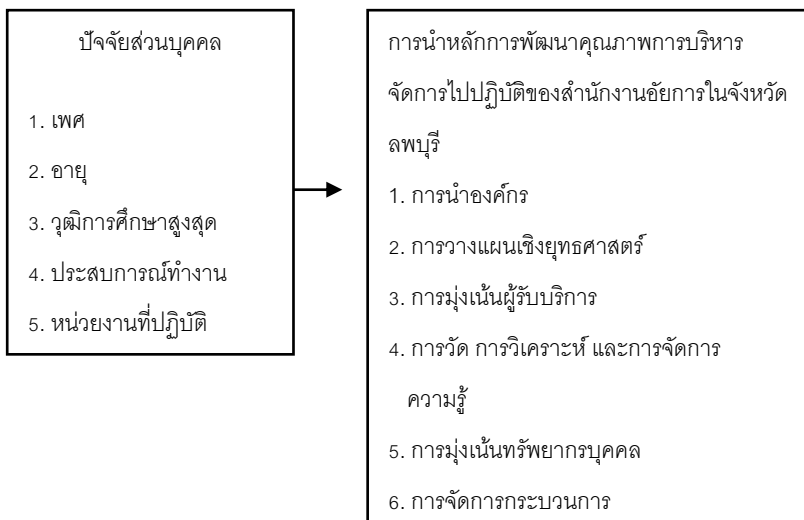
1. เพื่อศึกษาการนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักการ
พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของสำนักงานอัยการในจังหวัด
ลพบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
(PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบคิด
ในการวิจัยโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐ (PMQA) ประยุกต์ใช้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (independent variable) ตัวแปรตาม (dependent variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
ภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่

1. การนำองค์กร (Leadership)
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic planning)
3. การมุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer focus)
4. การวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (Measurement analysis and knowledge management)
5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (Human resource focus)
6. การจัดกระบวนการ (Process management)
7. ผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ (results)

ขอบเขตด้านประชากร

ทำการศึกษาจากข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี จำนวน 76 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (ข้อมูลประชากร ณ วันที่ 30 กันยายน 2563) ประกอบด้วย

1. สำนักงานอัยการจังหวัดลพบุรี จำนวน 27 คน
2. สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงลพบุรี จำนวน 14 คน
3. สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมาย จำนวน 13 คน
4. สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลพบุรี จำนวน 6 คน
5. สำนักงานอัยการจังหวัดชัยบาดาล จำนวน 16 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการศึกษาจากสำนักงานอัยการในอำเภอเมืองลพบุรี และอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ขอบเขตด้านเวลา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึง มิถุนายน 2564

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้แบ่งประชากรเป็น 2 ส่วน คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจะศึกษาและเก็บข้อมูลจากข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่สำนักงานอัยการภายในจังหวัดลพบุรี จำนวน 76 คน โดยให้แบบสอบถาม

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะศึกษาและเก็บข้อมูลจากข้าราชการระดับบริหารในตำแหน่งอัยการจังหวัด และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยใช้การสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณใช้เครื่องมือศึกษาเป็นแบบสอบถาม ชนิดเลือกตอบ (check list) แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม” โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบตามสภาพจริงของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี” โดยประกอบด้วย ส่วนที่ 1 กระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ใน 6 ด้าน

(PMQA หมวด 1 - หมวด 6) ได้แก่ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) ด้านการจัดการกระบวนการ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับ “ผลลัพธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี” (PMQA หมวด 7) ประกอบด้วย ผลลัพธ์การปฏิบัติราชการ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ 3) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับ การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้กับการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะการสัมภาษณ์ที่อยู่ระหว่างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับการสัมภาษณ์แบบไร้โครงสร้าง ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน แต่จะมีลักษณะผสมผสานระหว่างโครงสร้างข้อคำถามและการกำหนดประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่ใช้ในการวิจัยและนำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วมาทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและลงรหัส ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวมและวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์กระบวนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี และผลลัพธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ทำการแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ของเบสท์

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการฝ่ายอัยการในระดับบริหารในตำแหน่งอัยการจังหวัดและผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ จำนวน 10 คน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

2. นำผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาเปรียบเทียบข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกัน ทั้งแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาอภิปรายผลในการเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และเพศชาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติราชการที่สำนักงานอัยการจังหวัด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60

2. การนำหลักการคุณภาพการบริหารจัดการตามหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

2.1 ด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัด มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดทิศทางการทำงานสู่บุคลากรให้รับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการจัดทำแนวปฏิบัติมาตรการ/โครงการรองรับนโยบายกำกับดูแลตนเองที่ดี รองลงมาคือผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ครอบคลุมในเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดความผูกพัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และผลการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักการการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านการนำองค์กร กล่าวว่า อัยการจังหวัดในฐานะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดไว้ จึงมีการกำหนดตัวชี้วัด มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน ให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานอัยการในส่วนภูมิภาค โดยการถ่ายทอดทิศทางการทำงานสู่บุคลากรให้รับรู้เข้าใจและนำไปปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและจับใจ

2.2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการจัดทำรายละเอียดโครงการเพื่อใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการได้สำเร็จ รองลงมาคือ หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์การลงสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลได้รับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติ รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT) มาจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ (4 ปี และ 1 ปี) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์และการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับรู้เข้าใจและนำไปปฏิบัติ รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวิเคราะห์และจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อเตรียมการรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ (4 ปี และ 1 ปี) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดชั้นตอน/กิจกรรม กรอบเวลา และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในแผนปฏิบัติการราชการ (4 ปี และ 1 ปี) และผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์กล่าวว่า สำนักงานอัยการมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานโดยคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอกไม่ว่าจะเป็นในส่วนงานคดีของพนักงานอัยการ และหน่วยสนับสนุนคือหน่วยงานธุรการ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการเพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานให้บรรลุตามพันธกิจ

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีช่องทางการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของ

ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนภูมิการให้บริการและแจ้งระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการในแต่ละงานชัดเจน รองลงมาคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวกับการให้ข้อมูลปรึกษาหารือร่วมกัน และการร่วมมือกัน ผ่านกิจกรรมต่างๆ รองลงมาคือ หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลไปปรับปรุงการให้บริการและการดำเนินงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีระบบที่ชัดเจนในการรวบรวมและจัดการข้อร้องเรียนได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีการสร้างเครือข่ายและจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือหน่วยงานมีการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการตามพันธกิจอย่างชัดเจน และผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ กล่าวว่าสำนักงานอัยการมีการกำหนดขั้นตอนการให้บริการไว้ชัดเจน มีการสื่อสารระบบการให้บริการทั่วทั้งองค์กรและภายนอกองค์กรโดยการสร้างภาคีเครือข่าย เช่น หน่วยงานศาล และสำนักงานคุมประพฤติ ฯลฯ อีกทั้งคำนึงถึงคุณลักษณะทั้งหมดของการบริการ ตามนโยบายของอัยการสูงสุดคือทำงานด้วยจิตบริการ ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รองลงมาคือ หน่วยงานมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ หน่วยงานมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย รองลงมาคือ หน่วยงานมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ และผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ กล่าวว่า สำนักงานอัยการมีการดำเนินการที่มุ่งสู่ ความเป็นเลิศ โดยมีแนวทางที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล ซึ่ง รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้โดยผ่านกระบวนการที่เป็นระบบการเรียนรู้ระดับ องค์กร ประกอบด้วยการปรับปรุงแนวทางที่มีอยู่แล้วอย่างต่อเนื่อง และการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญหรือนวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ โดย ปลุกฝังการเรียนรู้ลงไปในวิถีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรที่มีประสิทธิผล และเป็นธรรม รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสร้างกิจกรรม ให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน และหน่วยงานมีแผนการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และผลการ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กล่าวว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานของสำนักงานอัยการนั้นขึ้นอยู่กับการมี อัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อปริมาณคดีของสำนักงาน การประเมินผลการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งที่เป็นธรรม การสร้างความผูกพันของบุคลากร การเน้นความรับผิดชอบต่อ ผลการปฏิบัติงาน และทิศทางองค์กรที่ชัดเจนในด้านการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการจัดการกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ หน่วยงานมีการควบคุมต้นทุนการปฏิบัติงานและกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ผลการดำเนินงานดีขึ้นและป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดการทำงานซ้ำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการออกแบบกระบวนการและระบบงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านการจัดการกระบวนการ กล่าวว่าสำนักงานอัยการมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมุ่งเน้นคุณภาพและการเข้าถึงบริการ มีการสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการและการให้บริการของทีมงาน กำหนดงบประมาณและผลลัพธ์ให้คุ้มค่างับกระบวนการ รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน

3. ผลลัพธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

3.1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีมาตรฐานการให้บริการและการอำนวยความสะดวกใหม่ เน้นภารกิจด้านการสอบสวน รองลงมาคือ มีการดำเนินยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้บรรลุตามเป้าประสงค์ รองลงมาคือ ประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการ รองลงมาคือ ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิและความรู้พื้นฐานในกระบวนการยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การลดข้อผิดพลาดจากการดำเนินคดีที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับผลลัพธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้าน

ประสิทธิผลตามพันธกิจ กล่าวว่าการปฏิบัติงานให้บรรลุผลเป็นไปตามตามพันธกิจครบถ้วนตามกำหนด มีการติดตามและเปรียบเทียบผลการปฏิบัติตามพันธกิจหลักอย่างถูกต้องเหมาะสม

3.2 ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานภายนอกและชุมชนกับสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี รองลงมาคือ ผู้รับบริการเข้าถึงและได้รับการตอบสนองความต้องการตามกระบวนการยุติธรรม รองลงมาคือ ข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไขจนได้ ข้อยุติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับผลลัพธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านคุณภาพการให้บริการ กล่าวว่าเป็นการสร้าง ความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อประชาชน การมีขั้นตอนการให้บริการ และการบริการเชิงรุก ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

3.3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินการตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนดของกระบวนการสนับสนุน รองลงมาคือ ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ดำเนินการตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนดของกระบวนการที่สร้างคุณค่า ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับผลลัพธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ กล่าวว่าการปฏิบัติงานในจังหวัดลพบุรีมีการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ จัดระบบให้คำปรึกษาแก่บุคลากร มีการกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลชัดเจน ส่งเสริมการสร้างผลงานและนำผลงานที่เป็นรูปธรรมเผยแพร่ และมีการทบทวนปรับปรุงกระบวนการงานอย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของโครงการเป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี รองลงมาคือ ดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ รองลงมาคือ บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะตามแผนพัฒนาบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ฐานข้อมูลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับผลลัพธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาองค์กร กล่าวว่า อัยการจังหวัดมียุทธศาสตร์ในการนำองค์กร มีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม มีการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะและนิเทศติดตาม และยกระดับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่เหมาะสมให้ทั่วถึงทุกระดับ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการประกอบด้วย

1. ด้านการนำองค์กร เนื่องจากการโยกย้ายตำแหน่งอัยการนั้นมีขึ้นทุกปี ทำให้มีอัยการจังหวัดท่านใหม่มาดำรงตำแหน่งซึ่งแต่ละท่านจะมีนโยบายการบริหารงานที่แตกต่างกัน อัยการจังหวัดในฐานะผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากขึ้นในเรื่องการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้ทั่วทั้งองค์กรจากฝ่ายบริหารสู่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ให้เข้าใจตรงกันในเรื่องภารกิจหลักของหน่วยงาน และเป้าหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการในแต่ละปี และในด้านการพัฒนายังขาดการฝึกอบรมในตำแหน่ง

นักบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการ ในส่วนการประเมินการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด ซึ่งยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนกัน เห็นควรให้ความรู้แก่ผู้บริหารทั้งระดับอัยการจังหวัดและผู้อำนวยการ

2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ปัจจุบันสำนักงานอัยการในส่วนภูมิภาคได้รับนโยบายแผนการปฏิบัติราชการจากส่วนกลางคือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งควรเปิดโอกาสให้สำนักงานอัยการจังหวัดได้วางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี และมีการฝึกอบรมการเขียนแผนให้แก่สำนักงานอัยการจังหวัด โดยเฉพาะกับอัยการจังหวัดและผู้อำนวยการแต่ละสำนักงานเพื่อสามารถแปลงแผนระดับองค์กรสู่การปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน

3. ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับการให้บริการของสำนักงานอัยการจังหวัดแต่ละแห่งในจังหวัดลพบุรี เช่น การให้บริการของสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิฯ และควรมีการพัฒนาด้านการให้บริการอย่างยั่งยืน เช่น ศูนย์บริการร่วม และควรสร้างจิตสำนึกการให้บริการแก่บุคลากรในองค์กร ในทุกตำแหน่งตั้งแต่พนักงานอัยการ ข้าราชการ จ้างเหมาบริการ เพื่อสร้างความประทับใจกับผู้มาติดต่อราชการ

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ควรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์อยู่เสมอ และควรมีตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ในสำนักงานอัยการจังหวัดแต่ละแห่ง เพื่อ สนับสนุนการให้บริการด้านสารสนเทศอย่างทันทั่วทั้งที่และควรส่งบุคลากรไปอบรมการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานหรือเรียนด้าน KM เพื่อนำความรู้มาพัฒนาและต่อยอดต่อไป

5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรีบางแห่งยังขาดอัตรากำลังที่เหมาะสม ควรวิเคราะห์ปริมาณงานให้เพียงพอต่อ

อัตรากำลัง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหางานล้นคน ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้ชัดเจน มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ และคอยสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานมานาน เช่น ชำราชการเกษียณอายุและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่เคยต้องโทษวินัย ควรให้ตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น คล้ายกับของหน่วยงานตำรวจ และควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านการอบรมเพิ่มมากขึ้น

6. ด้านการจัดการกระบวนการ สำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี บางแห่งยังไม่มีมาตรฐานงานธุรการชัดเจนจะอ้างอิงจากเดิมที่สำนักงานอัยการสูงสุดที่วางไว้ซึ่งเป็นข้อมูลที่ยังไม่ได้ปรับปรุง จึงควรจัดทำมาตรฐานงานธุรการให้ชัดเจน เช่น สำนักงานอัยการจังหวัด สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดมีปริมาณและลักษณะงานที่แตกต่างกัน ควรจัดทำมาตรฐานงานธุรการแตกต่างกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงรุก ให้ขวัญและกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานที่คิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน และควรเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน และการพัฒนาองค์กร

อภิปรายผล

จากการศึกษา การนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี มีประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

1.1 ด้านการนำองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัด มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงนิญ อรุณประชาวรินทร์ (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ตัวแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการต่างจังหวัด ของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าผู้บริหารมีการถ่ายทอดและแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มีการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้นำยึดหลักการมีส่วนร่วมมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีพร้อมทั้งตระหนักในหน้าที่ และสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร

1.2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการจัดทำรายละเอียดโครงการเพื่อใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ไทรแก้ว (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการความร่วมมือสาธารณะ (Collaborative Public Management) สู่การพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กรณีศึกษากรมธนารักษ์ พบว่าการวางแผนนโยบายและกำหนดยุทธศาสตร์ระดับผลลัพธ์ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หน่วยงานมีการแสวงหาข้อมูลเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติ และติดตามประเมินผลเพื่อการแสวงหาทางปรับเปลี่ยนให้ เป็นไปตามแผนปฏิบัติราชการ

1.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีช่องทาง การรับฟังและเรียนรู้ความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ

นาริลักษณ์ ศิริวรรณ (2561) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 3 การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย หน่วยงานมีการวิเคราะห์สารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย อย่างครอบคลุมและเพียงพอ มีการประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจโดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและวิเคราะห์ผลสำรวจฯ ได้อย่างชัดเจน

1.4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พจณีย์ อรุณประชาธน์ (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ตัวแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการต่างจังหวัด ของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการกำหนดวิธีวัดผลการดำเนินงานอย่างชัดเจนและวิเคราะห์บทวนผลการดำเนินงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่วิธีปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการพัฒนาข้อมูลและเทคโนโลยีพร้อมใช้งาน มีคู่มือการปฏิบัติงาน การสอนงาน และมีการวิเคราะห์และบทวนผลการดำเนินงาน

1.5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา สัมล้ำ และ ธนัสถา โรจนตระกูล (2561) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พบว่า การกำหนดให้บุคลากรดำเนินการตามตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยต้องมีกรอบการดำเนินงานให้ชัดเจนสามารถถ่ายทอดให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงานเข้าใจและนำไปสู่การลงมือทำได้อย่างถูกต้อง

1.6 ด้านการจัดการกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนีย์ อรุณประชารัตน์ (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ตัวแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วนราชการต่างจังหวัด ของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า มีกระบวนการทำงานที่มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ และมีกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มุ่งเน้นคุณภาพ มีการสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกระบวนการลดขั้นตอนการทำงาน ไม่ซ้ำซ้อน และสร้างนวัตกรรมในการทำงาน

2. ผลลัพธ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี

2.1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีมาตรฐานการให้บริการและการอำนวยความสะดวกใหม่ เน้นภารกิจด้านการสอบสวน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวิชญ์ เปรมชื่น (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในระบบราชการไทย พบว่า กรมบริการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมงานบริการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนใหญ่เน้นการตอบสนองความพึงพอใจของผู้รับบริการ และเน้นให้ความสำคัญต่อการมุ่งรักษามาตรฐานระบบงานและเน้นการจัดทำนโยบายแผนงาน

2.2 ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานภายนอกและชุมชนกับ

สำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์นิย อรุณประชา รัตน์ (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ตัวแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ส่วนราชการต่างจังหวัด ของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า เกิดความร่วมมือจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกที่ได้รับบริการจากสำนักงานอัยการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อประชาชน และมีการให้บริการเชิงรุกและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

2.3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ดำเนินการตามมาตรฐานระยะเวลาที่กำหนดของกระบวนการสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริลักษณ์ ศิริวรรณ (2561) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า การเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน นำสารสนเทศที่สำคัญมาใช้ในการตัดสินใจดำเนินงานและแก้ไขปัญหาในทุกขั้นตอน เสาะแสวงหาความรู้โดยนำมาปรับปรุงกระบวนการงานจนเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่

2.4 ด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จของโครงการเป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริลักษณ์ ศิริวรรณ (2561) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า ความสำเร็จของหน่วยงานต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านนโยบาย ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจของหน่วยงาน รวมถึงการให้ความสำคัญส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหาร กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและความเหมาะสม ทันสมัยของกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการนำองค์กร ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้เกิดความผูกพัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ดังนั้น ควรให้อัยการจังหวัดในฐานะผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรักความผูกพันของคนในสำนักงานทั้งข้าราชการอัยการและข้าราชการธุรการ เช่น การจัดประชุมเพื่อชี้แจงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนทัศนคติต่างๆ รวมถึงปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมพัฒนาให้เกิดการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการธุรการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนกิจกรรม ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในแผนปฏิบัติการราชการ (4 ปี และ 1 ปี) ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้สำนักงานอัยการภายในจังหวัดเดียวกันร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ กำหนดกิจกรรม ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ โดยอ้างอิงจากแผนปฏิบัติการของสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี พร้อมทั้งควรมีการฝึกอบรมการเขียนแผนให้แก่สำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี โดยเฉพาะในตำแหน่งผู้บริหารคืออัยการจังหวัดและผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ เพื่อสามารถแปลงแผนระดับองค์กรสู่การปฏิบัติงานระดับหน่วยงานได้ เนื่องจากปัจจุบันสำนักงานอัยการในส่วนภูมิภาคยังขาดตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

3. ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการ ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการตามพันธกิจอย่างชัดเจน ดังนั้น ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับการให้บริการของสำนักงานอัยการในแต่ละแห่ง เช่น

สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด ซึ่งมีภารกิจทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพและผลประโยชน์ของประชาชน การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย และการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน ซึ่งในการออกหน่วยเพื่อเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนนั้น ควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การให้ความรู้กฎหมายขั้นพื้นฐานกับนักเรียน นักศึกษา ตามสถานศึกษา หรือผู้ต้องขังในเรือนจำ เป็นต้น

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์อยู่เสมอ พร้อมทั้งควรมีตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ภายในสำนักงานอัยการต่างๆ ในจังหวัดลพบุรี เพื่อสนับสนุนการให้บริการอย่างทัน่วงที และการส่งบุคลากรไปอบรมให้ความรู้ด้านระบบบริหารจัดการความรู้ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาและต่อยอดต่อไป

5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม ดังนั้น สำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี ควรวิเคราะห์ปริมาณงานให้เพียงพอกับอัตรากำลัง เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหางานล้นคน เช่น ตำแหน่งนิติกรของสำนักงานอัยการจังหวัดลพบุรี มีเพียง 2 คน ซึ่งปริมาณงานคดีที่รับในแต่ละวันค่อนข้างเยอะ ทางสำนักงานอัยการจังหวัดลพบุรี ควรเขียนแผนเพื่อขออัตรากำลังเพิ่มเติมในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ

6. ด้านการจัดการกระบวนการ ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการออกแบบกระบวนการและระบบงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ดังนั้น สำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรีควรจัดทำมาตรฐานงานไม่

ว่าจะเป็นการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ หรือของข้าราชการตุลาการ เนื่องจากสำนักงานอัยการจังหวัด สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง สำนักงานอัยการเยาวชน และครอบครัว และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด มีปริมาณและลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงควรจัดทำมาตรฐานงานที่แตกต่างกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงรุกเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปทดลองใช้กับสำนักงานอัยการอื่นในส่วนภูมิภาค โดยการเชื่อมโยงหลัก PMQA กับระบบราชการ 4.0 เพื่อเป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารของสำนักงานอัยการในเชิงบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุดกับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาประเทศให้หน่วยงานภาครัฐเข้าสู่ระบบราชการ 4.0

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไปปฏิบัติของสำนักงานอัยการในส่วนกลางกับสำนักงานอัยการในส่วนภูมิภาค เพื่อนำผลการศึกษามาพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

โชติกา สัมสำ และธนัสถา โรจนตระกูล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของ

บุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA). การ

ค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล
สงคราม.

นารีลักษณ์ ศิริวรรณ. (2561). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

กรณีศึกษาหน่วยงานที่ได้รับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย. กรุงเทพมหานคร
และพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

พจนีย์ อรุณประชารัตน์. (2560). ตัวแบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการส่วน

ราชการต่างจังหวัด ของสำนักงานอัยการสูงสุด. ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สรวิษฎ์ เปรมชื่น. (2560). คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในระบบราชการไทย. วิทยาลัย

บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาติ ไทรแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารจัดการความร่วมมือสาธารณะ

(Collaborative Public Management) สู่การพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กรณีศึกษากรมธนาภิรักษ์. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชา
สังคมในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพ
กรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง
กรุงเทพมหานคร

The Participation Process of Public, Private, Academic and Civil
Society Sectors In Building a Safe Metropolis According to the
Bangkok Health Constitution in Bangkok's Lat Krabang and Don
Mueang Districts

พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรัฐ¹ นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล²

Pimchana Sriboonyaponrat, Nitiphat Kittirakshakula

Corresponding author: Pimchana.sr@ssru.ac.th

Received: 19/09/64 Revised: 01/11/64 Accepted: 01/11/64

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพ กรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาการติดตั้ง

¹วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการทบทวนสถานการณ์ข้อมูลสำคัญๆ ของพื้นที่ ข้อมูลจากเอกสาร ข้อมูลหลักได้มาจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และยืนยันความถูกต้องหรือมีการเสริมเพิ่มเติมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อหาความแตกต่างโดยการตีความและการแปลความหมายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1. กระบวนการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลในกิจกรรม โครงการของชุมชน เป็นการสร้าง ปลูกฝังจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของกิจกรรมโครงการ ซึ่งปัจจุบัน (2564) การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นลักษณะเบญจภาคี ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม นักวิชาการ และประชาชน รวมพลังกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 2. การติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองมีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเน้นไปที่ประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการติดตั้งกล้อง CCTV ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาอาชญากรรม หน่วยงานเอกชนที่ติดตั้งกล้อง CCTV ให้ขายไปยังพื้นที่สาธารณะด้วย และพิจารณาแผนเชื่อมโยงบูรณาการการใช้กล้อง CCTV

จะต้องทำได้แบบ Real Time และการบริหารจัดการในภาพรวมเพื่อให้สามารถใช้งานร่วมกันได้

คำสำคัญ: กระบวนการมีส่วนร่วม;มหานครปลอดภัย; ธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร

Abstract

This objectives of this research are 1. to study the participation process of public, private, academic and civil society sectors in building a safe metropolis according to the Bangkok Health Constitution in Bangkok's Lat Krabang and Don Mueang districts 2. to study the installation of the CCTV cameras, aimed at providing safety for lives and properties of public, private and civil society sectors in the two districts. This research's sample group consists of key-informants among the administrators and executives of public, private or non-governmental and civil society organizations in Bangkok's Lat Krabang and Don Mueang districts. This research is conducted as qualitative research. The researchers gather information in many aspects, through reviewing important incidents and data of Bangkok's Lat Krabang and Don Mueang districts in the past, documents to in-depth interviews of the relevant administrators and executives of public, private and civil society organizations. The researchers use triangulation to examine and validate the accuracy or take into account the data from the interviews and the data analysis during the descriptive data collection in order to seek out

the differences through interpretation of the research's objectives. The findings are; firstly, the participation of all sectors promotes the conglomeration and engagement in community service of all relevant stakeholders both in terms of common areas and shared issues. The participation process of self-management within a community must stem from people's sense of belonging to a community and realizing the importance of their involvement in the brainstorming and decision process in order to shape their future based on their own desires and expectations. Therefore, the participation process is a process that requires people's collaboration in organizing and planning in every step. This may include having social development workers or academics from external agencies or organizations support the locals in many aspects.

Secondly, the installation of the CCTV cameras to protect lives and property, from the perspective of the private sector, can help reduce theft since there will be visual and audio evidence, needed to pursue prosecution of offenders. This can deter calculating individuals from committing crimes of theft. The CCTV cameras will record any movements and activities in and around business premises and enhance organization and efficiency.

Keywords: participation process; safe metropolis; The Bangkok Health Constitution

บทนำ

การขยายตัวที่รวดเร็วทำให้กรุงเทพเติบโตใ้การควบคุมและเกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพจากคุณภาพอากาศและโรคระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พื้นที่สีเขียวลดลงส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ปัญหาสุขภาพการเข้าถึงบริหารสุขภาพไม่เท่าเทียม ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาเหล่านี้เกิดจากความเป็นเมืองที่มีความซับซ้อน และการสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของการบริหารแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานในระดับต่างๆ กระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการมีส่วนร่วมและการขับเคลื่อนในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น จำเป็นต้องมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน โดยยกระดับความมั่นคงของมนุษย์ ความสมานฉันท์ทางสังคม การยอมรับการเป็นสมาชิกในสังคมที่มีสิทธิเสมอภาค และการเสริมพลังทางสังคม เพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน ยอมรับความแตกต่างหลากหลายในมิติต่างๆ เช่น ชชาติพันธุ์ ศาสนาและความเชื่อ ความคิดในทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้เครื่องมือ ธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร จากความสำคัญและที่มาของปัญหาจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เนื่องจากการขยายตัวความเป็นเมืองอย่างรวดเร็ว ลักษณะทางสังคมของพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองและสภาพสังคมทั่วไปในปัจจุบันว่าแต่ละภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง

เมือง อย่างไรก็ตาม ในมิติของการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของภาคประชาสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่อง “กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร” ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยศึกษาตั้งแต่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง หน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย สำนักงานเขต ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานีตำรวจนครบาล หน่วยงานภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง

ขอบเขตด้านพื้นที่ ชุมชนในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเวลา วันที่เริ่มต้น 1 ตุลาคม 2563 วันที่สิ้นสุด 31 กรกฎาคม

2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

ธรรมนูญสุขภาพ หมายถึง กรอบแนวทางกติกาหรือข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับภาพอนาคตของระบบสุขภาพที่พึงประสงค์หรือทิศทางการพัฒนาสุขภาพโดยรวมที่ชุมชนหรือสังคมเห็นร่วมกันและเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้สื่อสารสร้างความเข้าใจและผลักดันให้มีการนำไปปฏิบัติจริงตลอดจนมีการติดตามประเมินผลทบทวนและปรับปรุงใหม่ร่วมกัน

สุขภาพ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง กาย จิต ปัญญา และสังคมเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล

ธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร หมายถึง ข้อตกลงและพันธะร่วมกันของทุกภาคส่วนในกรุงเทพมหานครทั้งชุมชนประชาสังคมภาคเอกชนกรุงเทพมหานครและหน่วยราชการต่างๆ โดยมุ่งหวังให้เป็นกรอบทิศทางหรือแนวปฏิบัติในการนำไปสู่สุขภาพของกรุงเทพมหานคร

กระบวนการมีส่วนร่วม หมายถึง ประชาชนในชุมชนหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนองค์กรพัฒนาเอกชนรวมพลังกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเข้ามาร่วมจัดระเบียบชุมชนวางแผนชุมชนในทุกขั้นตอนร่วมคิดวิเคราะห์หัดตัดสินใจการวางแผนการปฏิบัติตามแผนการติดตาม ประเมินผล ในกิจกรรม/โครงการของชุมชนโดยมีนักวิชาการจากภายนอกหน่วยงานองค์กรเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ

ภาคประชาสังคม หมายถึง ประชาชน ภาควิชาการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน องค์กรที่ไม่ใช่รัฐที่อยู่ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

การสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร
หมายถึง ประชาชน ภาควิชาการ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน องค์การที่ไม่ใช่รัฐที่อยู่ในพื้นที่เขตลาดกระบัง และเขตดอนเมืองกรุงเทพมหานครมีส่วนร่วมในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพ กรุงเทพมหานครทั้งในมิติของการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของภาคประชาสังคม และสิ่งแวดล้อมของชุมชนนำไปสู่ชุมชนที่มีสุขภาวะที่ดี

ข้อจำกัดในการวิจัย

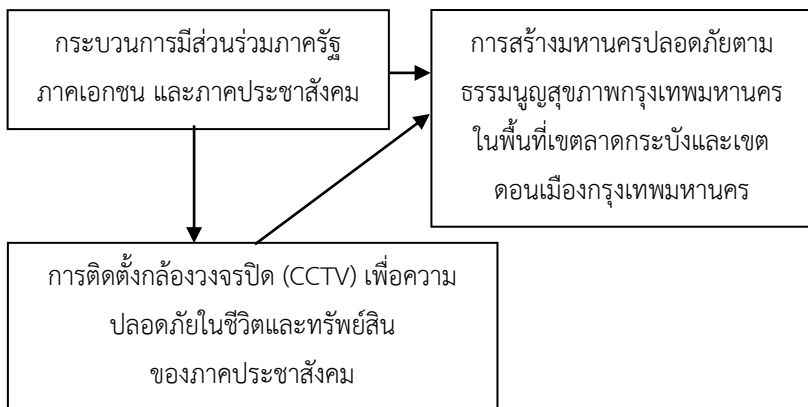
ข้อจำกัดในเรื่องของเวลา เนื่องจากสถานการณ์ในช่วงนี้มีการระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงทำให้การนัดชุมชนทำกิจกรรมต่างๆ มีข้อจำกัดอย่างมาก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ความรู้ทางสังคมศาสตร์ถูกนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายสาธารณะและพัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคมรวมทั้งกลไกการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม
2. เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหามุ่งมั่นต่างๆ กันโดยเฉพาะการร่วมมือกันของหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาสังคม
3. ได้รู้วิธีการใช้กล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองกรุงเทพมหานคร

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในมิติการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของภาคประชาสังคม

ของชุมชนในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพ กรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีการ ออกแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสถานการณ์ข้อมูลสำคัญจากเอกสารของพื้นที่ในเขตลาดกระบังและ เขตดอนเมืองและจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informants) ของบุคคลที่เป็นผู้บริหาร สำนักงานเขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานีตำรวจนครบาล หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานภาคประชาสังคม ประชาชนในชุมชนเขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานครรวมถึงการที่ได้ไปทำกิจกรรมด้วยตนเอง

กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants)

1. หน่วยงานภาครัฐ ประกอบไปด้วย สำนักงานเขต ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานีตำรวจนครบาล
2. ภาคเอกชนหรือองค์กรอิสระ (NGO) ประกอบด้วย ผู้แทนนิคมอุตสาหกรรม
3. ภาคประชาสังคม ประกอบด้วย สมาองค์กรชุมชน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายด้าน จากการที่เริ่มต้นด้วย 1. การทบทวนสถานการณ์ข้อมูลสำคัญ ๆ ของพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 2. การค้นหาข้อมูลจากเอกสาร (documentary research) 3. ข้อมูลจากการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพและกลไกขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพเขตในพื้นที่นำร่อง 13 เขต กรุงเทพมหานคร เพื่อทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนา และขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพระดับพื้นที่ 4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (in-depth interview) จากผู้บริหารกรุงเทพมหานคร หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานีตำรวจนครบาล ผู้แทนนิคมอุตสาหกรรม ประธานสภาองค์กรชุมชน ผู้วิจัยมีการจดบันทึกสนาม ถ่ายภาพนิ่ง ใช้เทคนิควิจัยดังกล่าวหลายครั้งในช่วงเวลาที่ทำกรวิจัย ใช้การบันทึกเทปและได้ถอดเทปตามตัวอักษร ในการสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยได้แบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประเภทที่สองเป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับหน่วยงานภาคเอกชนหรือองค์กรอิสระ (NGO) ทั่วไป และประเภทที่สามเป็นแบบสัมภาษณ์ภาคประชาสังคม โดยวิธีการโยนคำถามไปและให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมาและโดยวิธีสนทนาตามประเด็นที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้คุยกับ

ผู้บริหารระดับสูงหลายครั้งจนได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ผู้วิจัยต้องการ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ถอดเทปจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็นเวลา 4 เดือนระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 ถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2564 และมีการเข้าพบเพื่อยืนยันข้อมูลและรับทราบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยคำถามปลายเปิด (open ended) ที่มีความยืดหยุ่นและไม่มีกรอบคำตอบ ซึ่งใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการถาม มีการจดบันทึก และมีการสังเกตพฤติกรรมผู้ถูกสัมภาษณ์ อีกทั้งมีการบันทึก ภาพนิ่งไว้ด้วย

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง หรือมีการเสริมเพิ่มเติมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ ตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับการกระบวนกรมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร และสอบถามจากผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่หรือเกี่ยวข้องรวมทั้งนักวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อหาความแตกต่างโดยการตีความและการแปลความหมายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีการวิเคราะห์นโยบายย้อนหลัง โดยศึกษาจากการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชนหรือองค์กรอิสระ (NGO) ทัวไป และภาคประชาสังคม แล้วนำมาวิเคราะห์โดยตีความหมาย แยกแยะเนื้อหา สรุปประเด็นการสัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จากการประมวลสรุปสาระสำคัญจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งให้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง คือหัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมเขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองทั้งนี้มีการบันทึกเสียง ถ่ายภาพ (เฉพาะภาพนิ่ง) ไว้ด้วย การสัมภาษณ์ช่วงเดือนมีนาคม 2564 และมีการเข้าพบเพื่อยืนยันข้อมูลและรับทราบการเปลี่ยนแปลงผลจากการดำเนินการดังกล่าว ได้ข้อมูลซึ่งเสริมต่อจากการค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ จึงขอสรุปดังนี้

ประเด็นแรก พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 หมวด 5 มาตรา 46 มาตรา 47 และมาตรา 48 ซึ่งว่าด้วยธรรมนูญระบบสุขภาพแห่งชาติ เป็นเครื่องมือและกลไกที่ให้โอกาสประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแล สุขภาวะของประชาชน ภายใต้ศักยภาพของทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องบริบทของพื้นที่หลักการมีส่วนร่วมและการพึ่งตนเอง (พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2550, 2550) ต่อมาได้มีประกาศคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติเรื่อง ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2559 เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการดำเนินงานด้านสุขภาพของประเทศ (ประกาศคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2559)

ประเด็นที่สอง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มและมี ส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในเชิงพื้นที่และเชิงประเด็นเพื่อร่วมกันทำ กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อการจัดการตนเองของชุมชน จะต้องเกิดจากความรู้สึกที่ตระหนักถึงชุมชนของตนเอง และเห็นว่าตนเองจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อกำหนดอนาคตของชุมชนในสิ่งที่ทุกคนต้องการและ คาดหวัง ดังนั้นกระบวนการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ประชาชนในชุมชนจะต้องเข้า มาร่วมจัดระเบียบชุมชน วางแผนชุมชนในทุกชั้นตอน โดยอาจมีนักพัฒนา หรือ นักวิชาการจากภายนอก หน่วยงาน องค์กร เป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่างๆ

ซึ่งเป็นอย่างที่ อคิน รพีพัฒน์ (2531 หน้า 49) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการพัฒนาซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ (1) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหา ปัญหา การพิจารณาปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา (2) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา (3) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการค้นหา และพิจารณา แนวทางวิธีการในการแก้ปัญหา (4) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ไข ปัญหา (5) ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลของกิจกรรมการพัฒนาที่สำคัญ กระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจที่จะกำหนดปัญหาและความต้องการของตนเองเป็นหลัก

ประเด็นที่สาม การติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินในมุมมองของภาคเอกชนคือการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) จะช่วยลด ปัญหาการโจรกรรมทรัพย์สิน เนื่องจากมีหลักฐานการบันทึกภาพและเสียงเป็น พยานหลักฐานในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด ทำให้ผู้ที่คิดจะโจรกรรม ทรัพย์สินเกิดความเกรงกลัว ช่วยบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการเพื่อใช้ ประโยชน์ในการบริหารจัดการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยออกมาได้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบัง และเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

ประเด็นแรก เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ การวางแผนการปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลในกิจกรรม/โครงการของชุมชนเป็นการสร้าง/ปลูกฝังจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของกิจกรรม/โครงการ ซึ่งปัจจุบัน (2564) การมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองเป็นลักษณะเบญจภาคี ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม นักวิชาการ และประชาชน รวมพลังกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว กระบวนการมีส่วนร่วม จึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาจิตสำนึกความเป็นชุมชน จนกระทั่งสร้างความรักความหวงแหนชุมชน ซึ่งอาจจะกลายเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชุมชนท้องถิ่นในภาพรวมได้ในอนาคตในการสร้างมหานครปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของมลพิษ อาชญากรรมและยาเสพติด อุบัติเหตุ ภัยพิบัติ สิ่งก่อสร้างโรคคนเมืองและอาหารตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร

ประเด็นที่สอง การมีส่วนร่วมจะยิ่งมีเพิ่มขึ้น เมื่อผู้ที่จะเข้าร่วมต้องมีอิสรภาพ ได้รับความเสมอภาคและได้รับความจริงใจให้เข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้น การมีส่วนร่วมจะเกิดอย่างเต็มที่และจริงจัง เมื่อบุคคลนั้นๆ ไม่ถูกบังคับให้จำยอมเข้าร่วมและที่สำคัญคือ ต้องเข้าร่วมโดยเท่าเทียมกับผู้มาร่วมด้วยทุกคน

ประเด็นที่สาม ต้องมีการสื่อสาร 2 ทาง เพื่อให้ผู้มีส่วนร่วมได้รับข้อมูลอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ หากผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับข้อมูลไม่ถูกต้องและครบถ้วน หรือ

สื่อสารได้ไม่ดีพอ ก็จะไม่เข้าใจได้ดีพอว่า โครงการจะทำให้เกิดผลดีและผลเสียอย่างไร เพียงใด อาจนำไปสู่การไม่ยอมรับโครงการได้

ประเด็นที่ดี การติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองกรุงเทพมหานคร ภาครัฐมีความจำเป็นต้องติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ให้ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยงทั้งหมดเพื่อให้การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยการพิจารณาให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น พร้อมทั้งพิจารณาในเรื่องของสิทธิประโยชน์ของภาคเอกชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วม อาทิ การลดหย่อนเรื่องภาษี หรือการลดค่าไฟฟ้า

ประเด็นที่ห้า หน่วยงานเอกชนที่ติดตั้งกล้อง CCTV ที่ขายไปยังพื้นที่สาธารณะด้วย พิจารณาแผนเชื่อมโยงบูรณาการการใช้กล้อง CCTV จะต้องทำได้แบบ Real Time และการบริหารจัดการในภาพรวมเพื่อให้สามารถใช้งานร่วมกันได้

อภิปรายผล

กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผู้รู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วโดยนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทย ซึ่งพจนานุกรมอังกฤษฉบับ Oxford (Oxford English Dictionary, 1993) นิยาม “การมีส่วนร่วม (Participation)” ไว้ว่า “เป็นการมีส่วนร่วม คือร่วมกับคนอื่นในการกระทำบางอย่างหรือบางเรื่อง” ซึ่งจะมีความหมายตรงกันข้ามกับคำว่า การเมินเฉย (Apathy) หากอธิบายความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ในทางวิชาการ หมายถึง ความเกี่ยวข้อง

ทางด้านจิตใจ ความรู้สึก นึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม เป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้เกิดความสำเริง เกิดความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกัน ด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) เข้าไปช่วยเหลือ (Contribution) และมีความรับผิดชอบต่อ (Responsibility) ซึ่งจะเกิดขึ้นทุกระดับของสายบังคับบัญชา ใน 3 ลักษณะ คือ มีการช่วยเหลือ มีการให้อำนาจ และมีขอบเขตภาระงาน

สำหรับการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในมุมมองของภาคเอกชน การติดตั้งกล้องวงจรปิดไม่เพียงแต่จะช่วยบรรเทาปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเท่านั้น แต่ยังได้ยกระดับความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย ในการเดินทางอีกด้วย ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่า กล้องวงจรปิด (CCTV) มีการติดตั้งไม่เพียงพอกับการดูแลความปลอดภัยของสถานที่ กล้องบางตัวชำรุด ใช้งานไม่ได้ และไม่มีการบูรณาการการใช้ฐานข้อมูลจากกล้องวงจรปิดร่วมกันของภาครัฐและภาคเอกชนสมควรที่จะต้องมีการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการใช้กล้องวงจรปิดให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

ผู้วิจัยตระหนักถึงขอบข่ายแห่งความรับผิดชอบต่อของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่เขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง ซึ่งมีภาพลักษณ์คือ ช่วงสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีความรุนแรงขึ้น สำนักงานเขตลาดกระบังและเขตดอนเมืองจะต้องดูแลป้องกันและช่วยเหลือในการนำผู้ป่วยที่อยู่ในชุมชนมารักษาที่จุดพักคอยภายในชุมชนเพื่อเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลของรัฐ โรงพยาบาลเอกชน และโรงพยาบาลสนาม การช่วยรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตามมาตรการของศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด 19 (ศบค.) เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2564 เขตลาดกระบังได้มีการ

จัดตั้งศูนย์ต่อสู้โควิด 4 คัสเตอร์ คัสเตอร์ที่ 1 ที่ชุมชนเคหะนคร 2 คัสเตอร์ที่ 2 ที่ชุมชนจิตรรา คัสเตอร์ที่ 3 ที่ชุมชนเลียบบคลองมอญ และคัสเตอร์ที่ 4 ชุมชนหลังคาเขียวร่วมเกล้า และเครือข่ายชุมชนเมืองลาดกระบังได้จัดเวทีการเรียนรู้และนำเสนอการวางแผนป้องกัน/เยียวยา/ ฟื้นฟู โควิด 19 จำนวน 19 ชุมชน ณ ชุมชนเคหะนคร 2 เขตลาดกระบังโดยมีสภาองค์กรชุมชนเขตลาดกระบังและเจ้าหน้าที่ พอช. ให้การสนับสนุน นอกจากนั้น สำนักงานเขตลาดกระบังเชิญชวนประชาชนให้มาตรวจคัดกรอง COVID-19 ณ วัดพลมานีย์ ถ.ประชาพัฒนา เขตลาดกระบังระหว่างวันที่ 7-9 กรกฎาคม 2564 ชุมชนจัดการตนเองทั้งหมดโดยมีการดำเนินการด้วยตนเองทั้ง 3 เรื่อง คือ การป้องกัน การเยียวยา และการฟื้นฟู โดยมีสโลแกนที่ว่า “เราชนะโควิด 19 แน่นนอน” และยังมี การช่วยเหลือในการบริจาคสิ่งของอุปโภคและบริโภคและข้าวกล่องให้กับประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน และสำนักงานเขตดอนเมืองช่วยจัดทำตู้ปันสุข ชุมชนโกสุมรวมใจ 3 ตู้ปันสุขชุมชนทัดชาวิไลในวันพระ เป็นการมอบกำลังให้สมาชิกในชุมชนให้กับประชาชนในเขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง เพื่อลดการแพร่ระบาดของโควิด 19 ให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานครของเขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ให้ดียิ่งขึ้นนั้น ควรเริ่มสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานครตั้งแต่ระดับชุมชน ระดับเขต ไปจนถึงระดับจังหวัดและออกเป็นนโยบายสาธารณะกรุงเทพมหานคร และให้ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครนำไปกำหนดเป็นนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของโคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1977) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท ออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งประกอบด้วยการริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ กำหนดนโยบายจากความต้องการ และการตัดสินใจปฏิบัติการ อาจจะเป็นการตัดสินใจในช่วงระยะเวลาเริ่มแรก การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม หรือการตัดสินใจในช่วงการดำเนินกิจกรรม

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโครงการ โดยให้การสนับสนุนด้านการบริหาร การประสานความร่วมมือ รวมทั้งการลงมือปฏิบัติการด้วยแรงงาน แรงแจ้ง และ การสนับสนุนทรัพยากรอื่นๆ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) เป็นการร่วมกันที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น หรือการมีส่วนร่วมต่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในทุกๆ ด้าน

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เป็นการร่วมกันควบคุมตรวจสอบผลการดำเนินงานตลอดจนเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้กระบวนการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ในการสร้างมหานครปลอดภัยตามธรรมนูญสุขภาพกรุงเทพมหานครของเขตลาดกระบังและเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานครเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ประการแรก รัฐบาลควรส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์ประสานงานชุมชนและการจัดทำแผนการพัฒนาในทุกด้าน โดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง ชุมชนเป็นศูนย์กลางและให้หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุน

ประการที่สอง ในเรื่องของการติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ชุมชนกำหนดจุดติดตั้ง และมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและชุมชนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

เอกสารอ้างอิง

- ประกาศคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ เรื่อง ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559. (2559). *ราชกิจจานุเบกษา*, 133(284 ง),
- พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*, 124(16 ก) , 1-19.
- อดิน รพีพัฒน์, ม.ร.ว. (2531). *ปัญหาการพัฒนาชนบท บทเรียนจากกรณียกกระบัตร์ โครงการพัฒนาชนบทลุ่มแม่น้ำกลอง*. ขอนแก่น: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยของแก่น.
- Oxford University. (1993). *The Oxford English Dictionary*. London: Oxford University Press.
- Cohen, J.M. and Uphoff, N.T. (1997). *Rural Development participation: Concepts and measures for project design, implementation and evaluation*. New York: Cornell University.

การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วม ร่วมของประชาชนกับคุณภาพชีวิต ในจังหวัดชัยนาท

Ways of life based on the principle of the sufficiency
economy philosophy and people's participation
and quality of life in Chainat province

ศิริชัย นรจิน¹

Sirichai Norajeen

saowalak1004@hotmail.com

Received: 2/11/64 Revised: 11/11/64 Accepted: 11/11/64

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของประชาชนกับคุณภาพชีวิต ในจังหวัดชัยนาท 2) ศึกษาการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท 3) ศึกษาการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท ทั้งนี้ ได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการสำรวจ (survey research) โดยมีแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดชัยนาท จำนวน 269 ครัวเรือน ได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ในการทดสอบสมมติฐานทั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ระดับความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย 2) การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 64.10 3) การมีส่วนร่วม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 72.50

คำสำคัญ: ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง; การมีส่วนร่วมของประชาชน; คุณภาพชีวิต

Abstract

In this dissertation, the researcher examines (1) the level of ways of life based on the principle of the sufficiency economy philosophy and people's participation and quality of life in Chai Nat province; investigates (2) the ways of life based on the principle of the sufficiency economy philosophy affecting the quality of life of people in Chai Nat province; and studies (3) the participation affecting the quality of life of the people under study.

The method of quantitative survey research was employed with a questionnaire as a research instrument. The analysis unit was at a group level consisting of 269 heads of households residing in the sufficiency economy village in Chai Nat province. The technique of multiple regression

analysis was used for the hypothesis test. Findings are as follows. 1) The level of opinions of heads of the households on ways of life based on the principle of the sufficiency economy philosophy overall was at an agreed level and the level of opinions of heads of the households on the principle of people participation overall was at an agreed level. 2) Ways of life based on the principle of the sufficiency economy philosophy affecting the quality of life of the people in Chai Nat province significant level of .01. They could be explanatory of the ways of life of the people in Chai Nat province at 64.10 percent. 3) People's participation affecting the quality of life of the people in Chai Nat province significant level of .01. They could be explanatory of the quality of life of the people in Chai Nat province at 72.50 percent.

Keyword: sufficiency economy philosophy; participation; quality of life

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 พระราชทานหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” แก่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญว่า “เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนา และการบริหารประเทศ ให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์” ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิด

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรู้ ความรอบ
ครอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผน
และการดำเนินการทุกขั้นตอน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ, 2550) การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วม
จะทำให้ความเป็นอยู่ของชุมชนดีขึ้น คนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็น
ทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร คุณภาพชีวิตของประชาชนเป็น
เป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศในปัจจุบัน และสอดคล้องกับ
แนวคิดการพัฒนาแบบยั่งยืน ซึ่งเป็นการพัฒนาที่กระจายความก้าวหน้าทาง
เศรษฐกิจอย่างทั่วถึง ปกป้องสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่น เพื่อคนรุ่นหลัง และเป็น
การพัฒนาที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างแท้จริง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมไปถึง
สุขภาพ ความคิด อารมณ์ สิทธิ ความยุติธรรมทางกฎหมาย ระดับการศึกษาของคน
ทุกวัย และปราศจากมลภาวะจากสภาพแวดล้อม นอกจากนี้คุณภาพชีวิตยัง
เกี่ยวข้องกับที่อยู่อาศัย มีสถานที่ในการพักผ่อนหย่อนใจ ตลอดจนการมี
ความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว และสามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงของ
สังคม (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2550)

จังหวัดชัยนาทเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่ได้มีการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงและการมีส่วนร่วมของประชาชนมาเป็นแนวทางและเป้าหมายในการ
พัฒนาชุมชนท้องถิ่น โดยเน้นให้ชุมชนพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการ
ตนเองในด้านความเป็นอยู่ของคนในชุมชน ที่ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเป็นเครื่องมือ มาใช้ในการพัฒนาชุมชนบนฐาน
ทรัพยากรชุมชนที่มีอยู่อย่างหลากหลาย โดยเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนได้ปรับเปลี่ยน
จากการพึ่งพิงปัจจัยต่างๆภายนอกชุมชนเป็นการพึ่งตนเองจากปัจจัยที่มีอยู่ภายใน
ชุมชน โดยอาศัยตนเองและทุนทางสังคมที่มีอยู่ในการส่งเสริมความสามารถในการ

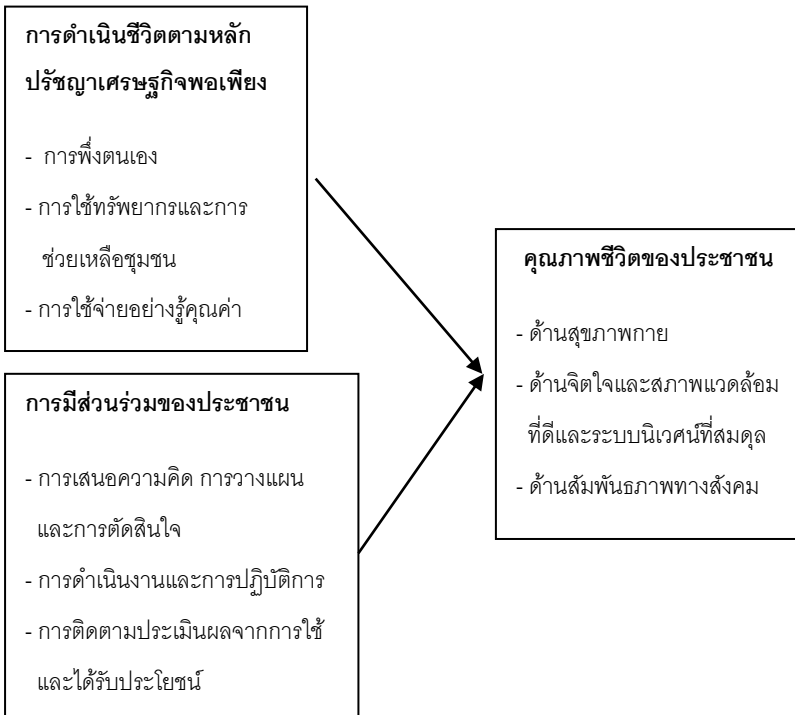
ดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนอย่างแท้จริง อันเป็นการวางรากฐานการเสริมพลังชุมชนในการจัดการตนเอง เพื่อช่วยเหลือค้ำจุนซึ่งกันและกัน ซึ่งต่อมามีการขยายผลการพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนโดยให้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานภายในจังหวัดชัยนาท พบว่าแต่ละหน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายของต้นสังกัดที่แตกต่างกัน การติดตามหรือประเมินแยกส่วนกันดำเนินการ จึงขาดการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ดังนั้น หากแต่ละหน่วยงานมีการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกัน และให้ภาคประชาชนหรือภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ก็จะสามารถส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยพบว่า การใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการมีส่วนร่วมของประชาชนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินชีวิตตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของประชาชนกับคุณภาพชีวิต ในจังหวัดชัยนาท ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของประชาชนให้กับชุมชนอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมของประชาชนกับคุณภาพชีวิต ในจังหวัดชัยนาท
2. เพื่อศึกษาการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท
3. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท

กรอบแนวคิด



การวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert (Likert scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่มีความคิดเห็นเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling--SRS) เพื่อเก็บข้อมูลจากบัญชีรายชื่อหัวหน้าครัวเรือนของแต่ละหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ในจังหวัดชัยนาท ได้แก่ บ้านสระไม้แดง หมู่ที่ 16 ตำบลแพรกศรีราชา อำเภอสรรคบุรี, บ้านห้วยางหมู่ 5 ตำบลท่าฉนวน อำเภอมโนรมย์, บ้านดอนซาก หมู่ที่ 6 ตำบลห้วยงู อำเภอหันคา และบ้านหนองสมบัติ หมู่ 3 ตำบลนางลือ อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท รวมทั้งสิ้น 269 ครัวเรือน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของหัวหน้าครัวเรือน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการมีส่วนร่วมของประชาชน

การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	$\bar{X}$	SD	ลำดับที่	ระดับ
1. การพึ่งพาตนเอง	4.48	0.65	2	เห็นด้วย
2. การใช้ทรัพยากรและการช่วยเหลือ				
และการช่วยเหลือในชุมชน	4.39	0.61	3	เห็นด้วย
3. การใช้จ่ายอย่างรู้คุณค่า	4.63	0.54	1	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.50	0.48		เห็นด้วย

อธิบายได้ว่า หัวหน้าครัวเรือนมีการความคิดเห็นต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย กล่าวคือ หัวหน้าครัวเรือนมีการความคิดเห็นด้านการใช้จ่ายและการช่วยเหลือ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.63 รองลงมา ได้แก่ การพึ่งพาตนเอง มีค่าเฉลี่ยที่ 4.48 และลำดับสุดท้าย คือ การใช้ทรัพยากรและการช่วยเหลือในชุมชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน	$\bar{X}$	SD	ลำดับที่	ระดับ
1. การเสนอความคิด การวางแผน และการตัดสินใจ	4.68	0.52	1	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. การดำเนินงานและการปฏิบัติการ	4.41	0.56	3	เห็นด้วย
3. การติดตามและประเมินผลจากการ ใช้ และได้รับประโยชน์	4.39	0.65	2	เห็นด้วย
รวม	4.49	0.50		เห็นด้วย

อธิบายได้ว่า หัวหน้าครัวเรือนมีการความคิดเห็นต่อหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย กล่าวคือ หัวหน้าครัวเรือนมีการความคิดเห็นด้านการเสนอความคิด การวางแผน และการตัดสินใจ มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.68 รองลงมา ได้แก่ การติดตามและประเมินผลจากการใช้และได้รับประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยที่ 4.41 และลำดับสุดท้าย คือ การการดำเนินงานและการปฏิบัติการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

2. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท มี 3 ปัจจัย ได้แก่ การใช้จ่ายอย่างรู้คุณค่า การพึ่งพาตนเอง และ การใช้ทรัพยากรและการช่วยเหลือชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 64.10

3. การมีส่วนร่วมของประชาชน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท มี 3 ปัจจัย ได้แก่การเสนอความคิด การวางแผนและการตัดสินใจ การดำเนินงานและการปฏิบัติการ และการติดตามและประเมินผลจากการใช้และได้รับประโยชน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 72.5

การอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การมีส่วนร่วมของประชาชน และคุณภาพชีวิต ในจังหวัดชัยนาท

หัวหน้าครัวเรือนมีการความคิดเห็นต่อการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านการใช้จ่ายอย่างรู้คุณค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ด้านการพึ่งพาตนเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และด้านการใช้ทรัพยากรและการช่วยเหลือในชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

หัวหน้าครัวเรือนมีการความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย การเสนอความคิด การวางแผนและการตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง การดำเนินงานและการปฏิบัติการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย การติดตามประเมินผลจากการใช้และได้รับประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาหลักการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท

1. จากการวิจัย พบว่า การพึ่งพาตนเอง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน อธิบายได้ว่า การพึ่งตนเอง เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างอิสระ มั่นคง สมบูรณ์ และ มีความสงบสุขของบุคคลและชุมชนนับว่าเป็นแนวคิดเชิงบูรณาการหรือแบบองค์รวมในการพัฒนาชุมชนที่เกี่ยวกับการวัดระดับความสามารถในการพึ่งตนเองโดยมุ่งเน้นให้ประชาชน และชุมชนรู้จักพึ่งตนเองด้วยการช่วยเหลือตนเองเป็นหลัก โดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น การพึ่งพาตนเองนั้นเป็นการพัฒนาขีดความสามารถที่จะดูแลตนเองของคนในชุมชน โดยใช้ทุนทางธรรมชาติ ทุนสังคม วัฒนธรรม และทุนทางปัญญาให้มากที่สุดโดยการพึ่งตนเองและพึ่งกันเอง มีความเข้มแข็ง และมีภูมิคุ้มกันที่ดี จนไม่ได้รับผลกระทบจากความผันผวนของสถานการณ์ของสังคมและของโลกสอดคล้องกับงานวิจัย จรูญเกียรติ พงศ์กุลศร (2561) พบว่า การที่เราพึ่งพาตัวเองได้มากเท่าไรเราก็จะยิ่งมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น เป็นเพราะว่าคนเราจะสัมผัสได้ถึงความโล่งใจ และความเบิกบานใจเวลาที่เราสามารถควบคุมชีวิตตัวเองได้ การพึ่งตนเองอยู่บนพื้นฐานของเศรษฐกิจชุมชน

2. การใช้ทรัพยากรและการช่วยเหลือชุมชน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน อธิบายได้ว่า การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการจัดการใช้อย่างชาญฉลาด โดยใช้ให้น้อยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการใช้ให้ยาวนาน และก่อให้เกิดผลเสียหายน้อยที่สุด รวมทั้งต้องมีการกระจายการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตามในสภาพปัจจุบันทรัพยากรธรรมชาติมีความเสื่อมโทรมมากขึ้น ดังนั้น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ จึงมีความหมายรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพของสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล ทั้งคน ทรัพยากร และสมดุลในเรื่องของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2550) ที่ว่า การใช้ทรัพยากรต้องใช้อย่างชาญฉลาดพร้อมทั้งหาทางเพิ่มมูลค่าโดยยึดหลักของความยั่งยืน และความพอดี พอใจ ในชีวิตที่เป็นอยู่ การใช้

ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า เป็นการใช้ทรัพยากรธรรมชาติด้วยความฉลาดและใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนให้มากที่สุด

3. การใช้จ่ายอย่างรู้คุณค่า พบว่า ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอธิบายได้ว่า การใช้จ่ายอย่างรู้คุณค่าเป็นการใช้จ่ายอย่างพอเพียงไม่ใช้อยู่อย่างอด แต่เป็นการรู้จักประมาณตน ไตร่ตรองก่อนการใช้จ่าย เพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2542) ที่ว่า การพึ่งตนเองเป็นการเลี้ยงตนเองให้อยู่รอด รู้จักประมาณตน และใช้จ่ายตามฐานะของตน สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการที่จะทำให้มีเงินเหลือที่จะเก็บออม การออมจะมากหรือน้อยไม่สำคัญเท่ากับการได้เริ่มต้นออมเป็นการสร้างวินัยที่ดีในการใช้จ่ายและเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ครัวเรือน ชุมชน ใช้จ่ายอย่างประหยัดเพื่อที่จะได้มีเงินออมไว้ในคราวที่จำเป็น การใช้จ่ายอย่างรู้คุณค่าเป็นหนทางสู่รากฐานแห่งความสำเร็จ การที่เรารู้จักคุณค่าของสิ่งของ และใช้สิ่งของเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้การใช้ทรัพยากรในภาพรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากจะดีกับตัวเราเองแล้ว ยังดีต่อส่วนรวม และช่วยให้การใช้ทรัพยากรในภาพรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากผลการวิจัย พบว่า การใช้จ่ายอย่างรู้คุณค่า มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครัวเรือนมีวินัยที่ดีในการใช้จ่าย รู้จักการวางแผนการใช้จ่าย ใช้อย่างประหยัด มีความพอดี อยู่อย่างประมาณตนตามฐานะตามอัตภาพ ไม่หลงในกระแสวัตถุนิยม และเป็นการสร้างพื้นฐานความมั่นคงให้กับชีวิตทำให้สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของชุมชน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดชัยนาท

1. การเสนอความคิด การวางแผน และการตัดสินใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Talmage (2020) ที่ว่า การมีส่วนร่วมเป็นความร่วมมือของกลุ่มบุคคล เพื่อเข้ามามีส่วนกำหนดความต้องการหรือช่วยกันค้นหาสาเหตุของปัญหา โดยมีการตัดสินใจร่วมกันรวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการ และการติดตามประเมินผลในกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงนั้น ครุฑเรือนภายในชุมชนต้องมีความพร้อมและความต้องการที่จะทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งในการดำเนินการนั้นต้องอาศัยความร่วมมือภายในชุมชนเป็นสำคัญ การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง โดยร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาของตนเอง และชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ แก้วสุวรรณ (2560) ในการทำงานช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน ผู้ที่ทำงานด้านนี้ ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีความพร้อมและอดทนอย่างสูง เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นการทำงานโดยเพื่อผลประโยชน์ของชุมชน โดยให้ชุมชนเป็นจุดศูนย์กลางของการเรียนรู้ และเป็นแหล่งข้อมูลจะทำให้โครงการนั้นประสบความสำเร็จ

2. การติดตามประเมินผลจากการใช้และได้รับประโยชน์ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน อธิบายได้ว่า การติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้ทราบว่าโครงการที่ชุมชนได้ดำเนินการไปนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ และผลจากการติดตามและประเมินจะเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นำชุมชนต้องสรุป และนำเสนอให้กับประชาชน หรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการประเมินกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ภายในชุมชนในแต่ละด้าน เช่น ด้านการทำกิจกรรมของชุมชน ด้านการใช้และรักษาทรัพยากรในชุมชน การจัดทำบัญชี รายรับ-รายจ่าย ซึ่งในการการ

ติดตามประเมินผลจะช่วยให้การบริหารแผนงาน และโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การติดตามและประเมินผลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานตามแผนที่มีการกำหนดไว้แล้ว เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน หรือกำหนดวิธีการดำเนินงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น (Cohen & Uphoff, 1980, p. 223) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีญญะ กิจนุเคราะห์ (2560) พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา และประเมินผล องค์การบริหารส่วนตำบลไม่รู้จัก ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การติดตาม และการประเมินผล อยู่ในระดับมาก

3. การดำเนินงานและการปฏิบัติการ พบว่า ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ ประชาชน อธิบายได้ว่า เป็นการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วน เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมโดยมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย โดยปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการด้วยความเต็มใจ (Putti, 1987) การมี ส่วนร่วมในการดำเนินงานและปฏิบัติการในการพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการหนึ่ง ของการมีส่วนร่วมที่ให้ผู้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน พัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยเน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ของบุคคล เพื่อแก้ปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน มีการ ติดตามประเมินการปฏิบัติงานของโครงการ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นอุปกรณ์ใน การจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การในการ ทำกิจกรรม การมีส่วนร่วมสามารถบอกถึงความสามัคคีของประชาชนในชุมชนว่ามี ความพร้อมและตั้งใจในการทำกิจกรรมต่างๆ หรือไม่ การดำเนินงานและการ ปฏิบัติการอาจจะอยู่ในการทำงานในรูปแบบใช้แรงงาน การประสานงานภายใน

ชุมชน หรือหน่วยงานภายนอกโดยเฉพาะหน่วยงานของภาครัฐ ซึ่งมีความจำเป็นที่ชุมชนจะต้องขอความร่วมมือในบางเรื่องที่เกิดขึ้นขีดความสามารถที่ชุมชนจะทำได้

ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ของชุมชน ในรูปของการทำงานของชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมดำเนินงาน และร่วมรับผลประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2. กรมพัฒนาชุมชนจังหวัดควรเสริมสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาองค์ความรู้ของชุมชนให้เห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการจัดกิจกรรมที่ใช้ฐานองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนเป็นกลไกในการพัฒนา และขับเคลื่อนกิจกรรมด้านการพัฒนาชุมชนในมิติต่างๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. พัฒนาชุมชนจังหวัดควรส่งเสริมให้ครัวเรือนในชุมชนทำบันทึกการใช้จ่ายหรือมีการวางแผนการใช้จ่ายที่แท้จริง โดยการปรับปรุงรูปแบบหรือวิธีการบันทึกที่ง่ายต่อการเรียนรู้และนำไปใช้

2. องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชากรภายในชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ทั้งในชุมชนและนอกชุมชน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ

ประชาชนในจังหวัดชัยนาท เพื่อให้ทราบได้แน่ชัดถึงปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตดังกล่าว

2. ทำการศึกษาวิจัยตัวแปรดังกล่าวข้างต้นในเชิงลึก โดยอาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ในจังหวัดชัยนาท ได้อย่างจำเพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จรรยาเกียรติ พงศ์กุลศร. (2561). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้หลักการพึ่งตนเองตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษานานุกู๋ หมู่ 5 ตำบลวัดธาตุอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย*. เอกสารนำเสนอการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 3, นวัตกรรมที่พลิกโฉมสังคมโลก, มหาวิทยาลัยราชธานี, อุบลราชธานี.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2550). *เศรษฐกิจพอเพียง: ความพอเพียงมวลรวมในประเทศไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย.
- ทิศนา แคมมณี. (2542). *ปรัชญาการพัฒนา: ทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริมิติด้านการศึกษาและพัฒนาคน*. ม.ป.ท.
- ธัญญะ กิจนุเคราะห์. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลไม้รูด อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิบูลย์ แก้วสุวรรณ และคณะ. (2559). การพัฒนาชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6(2). 55-69.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2550). *นานาคำถามเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).

Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). *Rural development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation*. New York: Cornell University Press.

Putti, J. M. (1987). Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations*, 4(2), 275-288.

Talmage, C. A. (2020). Community development, quality of life, and community well-being: Three fields ripe with opportunities for future research and practice. *Community Development Practice*, 24(1), Article 4.

Wallace, S. A. (1974). *Identifying quality of life indicators for use in family planning programs in developing countries*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

มนุษยนิยม ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน ในสังคมไทย

Humanism, human dignity and human rights in Thai society

สิทธิพันธ์ พุทธหนู¹ พรนัชชา พุทธหนู² & จักรภพ สรมณี³

Sittipan Buddhahun, Pornnatcha Buddhahun

& Jakkrapob Sornmanee

Corresponding author: sittipan@hotmail.com

Received: 2/11/64 Revised: 16/11/64 Accepted: 16/11/64

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาทำความเข้าใจกับแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมนุษยนิยม ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน โดยศึกษาเจาะลึกด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ของรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ถึงฉบับปัจจุบัน ว่าได้ให้ความสำคัญกับการปกป้องพิทักษ์ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของสังคมไทยมากน้อยเพียงใดในเชิงเปรียบเทียบ ศึกษาองค์การภาคีรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการนี้ รวมทั้งศึกษาสถานการณ์ที่ข้องเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในสังคมไทยระหว่างปี พ.ศ. 2560 ถึง 2564 เพื่อประเมินความสัมฤทธิ์ผลของการบังคับใช้กฎหมายของรัฐ

¹ นักวิชาการอิสระ

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของมนุษยนิยม ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชนไว้หลากหลาย โดยภาพรวมมองว่ามนุษย์แต่ละคนต่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน และใครจะละเมิดไม่ได้ รัฐมีหน้าที่ที่จะต้องสนับสนุน ส่งเสริม รวมทั้งปกป้องไม่ให้เกิดการละเมิด หรือมีการรอนสิทธิที่มนุษย์พึงมี สำหรับสถานการณ์ในประเทศไทย พบว่าแม้รัฐจะกำหนดไว้เป็นกติกาในรัฐธรรมนูญ และกำหนดให้ปัญหาสิทธิมนุษยชนเป็นวาระแห่งชาติ มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความร่วมมือสอดส่องดูแล แต่ก็พบว่ามีกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการกระทำที่ส่งผลให้ศักดิ์ศรีของความเป็นคนของคนไทยด้อยค่าลงตลอดเวลา

คำสำคัญ: มนุษยนิยม; ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์; สิทธิมนุษยชน

Abstract

This research is a documentary research. The researcher is interested in understanding the concepts and principles related to humanism, human dignity and human rights. Moreover, it aimed to analyze the content (content analysis) of the Thai constitution of the year 1997 to the present to make it understandable how much emphasis has been placed on protecting the human dignity of the members of Thai society. It intended to explore the government organizations responsible for this and also

included studying the situation related to human rights in Thai society between 2017 and 2021 to assess the effectiveness of state law enforcement. The results showed that scholars have given the various meanings of humanism, human dignity and human rights. Overall, they claimed that each human being has the dignity of being equal which cannot be violated. States have a duty to support, promote and prevent such violations or deprivation of the human rights. Concerning the situation in Thailand, it was found that although the state has set rules in the constitution and make human rights issues a national agenda, there are various government agencies and private sectors to cooperate and supervise, but there were violations of human rights, including actions that result in the deterioration of the dignity of the Thai people happened all the time.

Keywords: humanism; human dignity; human rights

บทนำ

แนวคิดเรื่องมนุษยนิยม (Humanism) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) และสิทธิมนุษยชน (Human Rights) เป็นอุดมการณ์ที่สำคัญซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากล โดยที่ มนุษยนิยม โดยสรุปหมายถึง หลักการที่เชื่อว่า

มนุษย์ต่างมีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจ ภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน หากบุคคลมีอิสรภาพและเสรีภาพ มนุษย์จะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) นั้นนับเป็นหลักการสำคัญประการหนึ่งของสิทธิมนุษยชน ในแง่ของการให้คุณค่าแก่ความเป็นคน ว่าทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนที่กำหนดสิทธิมาตั้งแต่เกิด โดยที่ใครจะมาละเมิดไม่ได้ สิทธินี้รวมไปถึงสิทธิในการมีชีวิต และมีความมั่นคงในชีวิต เพราะคนทุกคนที่เกิดมาบนโลกมีศักดิ์ศรีของการเป็นมนุษย์เหมือนกัน ดังนั้น การปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมจึงต้องเคารพในความเป็นมนุษย์ ไม่ทำร้ายร่างกาย หรือทรมานอย่างโหดร้าย ตลอดจนการกระทำใดๆ ที่ถือเป็นการเหยียดหยามความเป็นมนุษย์ ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ได้รับการรับรองอยู่ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศ อนุสัญญา และปฏิญญาระหว่างประเทศหลายฉบับ แต่จะพบได้ว่าสังคมในปัจจุบันมักจะมีการละเลยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากประการสำคัญคือ แต่ละสังคมมีการให้คุณค่าของคนแตกต่างกัน สถานภาพทางสังคมของคนแต่ละคนหาใช่ตัวชี้วัดว่าคนๆ นั้นมีศักดิ์ศรีของมนุษย์หรือไม่ หรือมีมากน้อยกว่ากัน แต่ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คือ การให้คุณค่าความเป็นคนตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเกิดมาเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง คนแข็งแรงหรือคนพิการ คนฉลาดหรือคนโง่ คนรวยหรือคนจน นายกรัฐมนตรีหรือคนกวาดถนน ต้องถือว่าคนทุกคนมีคุณค่าเท่ากัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่า

เทียมกัน รัฐหรือสังคมจึงต้องปฏิบัติต่อสมาชิกทุกคนเสมอหน้ากัน เพราะถือเป็นการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนมีเหมือนกัน นั่นเอง

จากกติกาสากลที่อิงกับแนวคิดมนุษยนิยมนี้เอง ที่แต่ละประเทศซึ่งให้การรับรองต่างก็ไปยกร่างกฎกติกาภายในเพื่อให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ได้รับการปกป้องพิทักษ์รักษาอย่างแท้จริง เพื่อให้คนได้รับการปฏิบัติเยี่ยงคนไม่ใช่เยี่ยงสัตว์ ทั้งนี้หมายรวมถึงประเทศไทยด้วย กรอบกติกาที่สำคัญที่แต่ละรัฐใช้เป็นเครื่องมือในการนี้คือ รัฐธรรมนูญ นั่นเอง รัฐธรรมนูญนับเป็นกฎหมายสูงสุด เป็นกติกาของสังคมที่นอกจากจะวางกรอบความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการแล้ว ส่วนสำคัญที่จะขาดเสียมิได้คือ การให้หลักประกันกับสมาชิกของสังคมในเรื่องสิทธิและหน้าที่ทั้งในส่วนขององค์กรทางการเมืองที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการใช้อำนาจทั้งสามเพื่อประโยชน์สุขของสมาชิกทุกคนแล้ว และสิทธิหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคนในฐานะที่เป็นราษฎร อีกด้วย

แต่ไม่ได้หมายความว่าสังคมใดมีกฎกติกาออกมากำกับพฤติกรรมของคนในสังคมมากมาย แล้วสังคมนั้นจะมีแต่ความสงบสุข ผู้คนเคารพในเกียรติศักดิ์ของกันและกัน ก็หาไม่ สิ่งที่จะมาเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของกฎกติกาใดๆ อยู่ที่การบังคับใช้กฎกติกานั้นๆ ต่างหาก

ด้วยเหตุนี้ ในทุกสังคมจึงต้องพึงพาอาศัยเครื่องมือการบังคับใช้กฎหมายที่สำคัญที่รู้จักกันในฐานะที่เป็นกลไกของรัฐ (government machinery) ที่สำคัญ ซึ่งก็คือ “ระบบราชการ” นั่นเอง

ประเด็นที่ผู้วิจัยให้ความสนใจศึกษาจึงมุ่งที่การทำความเข้าใจกับแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมนุษยนิยม ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน โดยศึกษาเจาะลึกด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ของรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ถึงฉบับปัจจุบัน ว่าได้ให้ความสำคัญกับการปกป้องพิทักษ์ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของสมาชิกสภามหาชนไทยมากน้อยเพียงใดในเชิงเปรียบเทียบ ศึกษาองค์การภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการนี้ รวมทั้งศึกษาสถานการณ์ที่ข้องเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในสังคมไทยระหว่างปี พ.ศ. 2540 ถึง 2564 เพื่อประเมินความสัมฤทธิ์ผลของการบังคับใช้กฎหมายของรัฐด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเรื่องมนุษยนิยม
2. เพื่อศึกษาแนวคิดเรื่องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
3. เพื่อศึกษาแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน
4. เพื่อศึกษาสถาบันของประเทศไทยที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน
5. เพื่อศึกษาสถานการณ์ที่ข้องเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และหลักสิทธิมนุษยชนในสังคมไทยระหว่างปี พ.ศ. 2540 ถึง 2564 เท่านั้น

วิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยใช้เอกสารปฐมภูมิ คือ รัฐธรรมนูญปี พ.ศ.2540, 2550 และ 2560 พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด กฎหมาย ข้อบังคับ และเอกสารทุติยภูมิ คือ เอกสาร หนังสือ ตำรา วารสารและบทความที่เกี่ยวข้องโดยเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกเอกสารมาใช้ในการวิจัย ซึ่งเกณฑ์ที่สำคัญประกอบด้วย 1) ความจริง 2) ความถูกต้องน่าเชื่อถือ 3) การเป็นตัวแทน และ 4) ความหมาย รายละเอียดเกี่ยวกับเกณฑ์ต่างๆ สรุปได้ดังนี้ (Scott, 1990, pp. 1-2)

1. ความจริง (authenticity) หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องคัดเลือกเอกสารที่เป็นเอกสารที่แท้จริง (origin) ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การพิจารณาว่าเอกสารนั้นเป็นเอกสารที่ให้ข้อมูลแท้จริงหรือไม่ จะเกิดขึ้นจากการตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนหรือหน่วยงานที่เขียนเอกสารว่ามีความน่าเชื่อถือหรือไม่ อย่างไร รวมถึงข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารนั้น สอดคล้องกับข้อมูลในบริบทอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ณ ช่วงเวลาที่มีการเขียนเอกสารนั้นอย่างไร

2. ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (credibility) หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องคัดเลือกเอกสารด้วยการพิจารณาว่า เอกสารนั้นจะต้องไม่มีข้อมูลที่ผิดพลาด บิดเบือนหรือคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

3. การเป็นตัวแทน (representativeness) ในการคัดเลือกเอกสารจะต้องพิจารณาด้วยว่า เอกสารดังกล่าวมีความเป็นตัวแทนหรือไม่ ในที่นี้ การเป็นตัวแทนมีหลายระดับ ระดับแรก หมายถึง การที่เอกสารนั้นสามารถใช้แทน หรือเป็นแบบฉบับ

ที่แทนเอกสารประเภทเดียวกันได้หรือไม่ และระดับที่สองคือ ข้อมูลในเอกสารที่จะนำมาวิเคราะห์นั้นจะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นตัวแทนของประชากรได้ ตัวอย่างเช่น รายงานการวิจัยที่ได้มีการสุ่มตามระเบียบวิธีการวิจัย และใช้สถิติวิเคราะห์ที่ถูกต้อง

4. ความหมาย (meaning) การใช้เกณฑ์ความหมาย หมายถึง การคัดเลือกเอกสารที่มีความชัดเจนและสามารถที่จะเข้าใจได้ง่าย โดยจะต้องตรวจสอบเอกสารในเบื้องต้น ด้วยการพิจารณาข้อมูลคร่าวๆ ว่า เอกสารที่นำมาพิจารณานั้น มีข้อมูลใดที่เป็นนัยสำคัญหรือจะสร้างความหมายให้กับการวิจัยหรือไม่ การตีความเอกสารบางประเภท จึงสามารถที่จะตีความทั้งในระดับที่เป็นข้อเท็จจริง ซึ่งก็คือการสรุปสาระสำคัญที่ปรากฏ อีกระดับหนึ่งคือ การตีความข้อมูลที่เป็นนัยที่ซ่อนแฝงอยู่

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อแรก เพื่อศึกษาแนวคิดเรื่องมนุษยนิยม

ผลการวิจัยพบว่า มนุษยนิยมเป็นแนวคิดที่ถือว่ามนุษย์เป็นสิ่งหนึ่งในธรรมชาติ มีศักดิ์ศรี มีค่า และมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองโดยอาศัยเหตุผล และวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ไม่ต้องอาศัยอำนาจเหนือธรรมชาติ เป็นแนวคิดที่ยึดถือคุณค่าและความสำคัญของความเป็นมนุษย์ มนุษย์มีสิทธิที่จะค้นหาซึ่งสัจจะและความดีงาม สามารถกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง ความเป็นมนุษย์มิใช่ถูกกำหนดโดยชาติกำเนิดหรือฐานะทางสังคมที่ติดตัวมา รวมความแล้วแนวความคิดมนุษยนิยมได้สร้างความเชื่อมั่นขึ้นในตัวของมนุษย์ อุดมคติและความบันดาลใจ แม้

แนวคิดนี้จะแยกย่อยออกได้หลายแนวคิด แต่พื้นฐานที่เป็นความเชื่อร่วมกันคือ ประการแรก เชื่อในศักยภาพของมนุษย์ในการแสวงหาความจริงและคำตอบในปัญหาต่างๆ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการเข้าใจความจริงหรือความรู้ต่างๆ ไม่มีใครสามารถอ้างได้ว่าเป็นเจ้าของความรู้หรือความจริงสูงสุดที่มนุษย์ผู้อื่นไม่สามารถเข้าใจเพียงคนเดียวหรือกลุ่มบุคคลเดียว เช่น ความรู้ความสามารถพิเศษในการติดต่อกับพระเจ้าหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ประการที่สอง เชื่อในหลักเหตุผลและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ประการที่สาม เชื่อว่า ความหมาย คุณค่า และเป้าหมายของมนุษย์สามารถพบได้ในชีวิตปัจจุบันไม่ใช่ตายไปแล้ว ประการที่สี่ เชื่อว่ามนุษย์มีเสรีภาพในการกระทำสิ่งต่างๆ แต่มนุษย์ต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองกระทำ ประการที่ห้า เชื่อในวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่คิดค้นโดยมนุษย์เพื่อตอบสนองความต้องการและการแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ประการสุดท้าย เชื่อในระบบประชาธิปไตย หลักสิทธิมนุษยชน และการมีเสรีภาพที่เท่าเทียมกันของมนุษย์

สรุปได้ว่า หลักมนุษยนิยม (Humanism) มีวิวัฒนาการมาจากทฤษฎีกลุ่มที่เน้นการพัฒนาตามธรรมชาติ แต่จะมีความเป็นวิทยาศาสตร์มากยิ่งขึ้น คือเป็นกระบวนการมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญเป็นทฤษฎีที่เชื่อมั่นในตัว of มนุษย์ ซึ่งนักคิดกลุ่มมนุษยนิยมจะให้ความสำคัญของการเป็นมนุษย์ และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน หากบุคคลได้รับอิสรภาพและเสรีภาพที่เพียงพอ มนุษย์จะพยายามพัฒนานตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่สอง เพื่อศึกษาแนวคิดเรื่องศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นคำที่ยากจะหาความหมายได้อย่างชัดเจน แม้กระทั่งในปัจจุบันนี้ เพราะความเป็นมาของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีที่มาจากประวัติศาสตร์ที่แตกต่างกันออกไป คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2550) ได้ให้คำนิยามของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ว่าหมายถึง การให้คุณค่าของมนุษย์ในสังคม ซึ่งคุณค่าของคนนั้นมีทั้งในฐานะธรรมชาติของมนุษย์ เช่น การรัก ชีวิต ความกลัว เพศ อายุ เชื้อชาติ สุขภาพ สภาพทางร่างกาย และคุณค่าของคนตามฐานะตำแหน่งทางสังคม เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ บทบาททางสังคม สถานภาพทางสังคมการดำรงตำแหน่งสังคม แต่พบว่าในเชิงหลักการนั้น เราอาจสรุปความหมายของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (human dignity) ว่าหมายถึง คุณค่าของมนุษย์ที่มีความเกี่ยวข้อง หรือขึ้นอยู่กับความเป็นมนุษย์ โดยในฐานะมนุษย์ทุกคนได้รับคุณค่าความเป็นมนุษย์โดยไม่ต้องคำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัย ฐานะ หรือตำแหน่ง ในความเข้าใจทั่วไป การให้คุณค่ามนุษย์นั้น คุณค่าหรือศักดิ์ศรีขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจ บทบาททางสังคม การดำรงตำแหน่งทางสังคม เมื่อเข้าใจอย่างนี้ มนุษย์คนใดรวย หรือมีบทบาททางสังคมมาก หรือมีตำแหน่งใหญ่โตก็จะมีคุณค่ามาก คนจนหรือคนที่ไม่มีบทบาททางสังคม ไม่มียศหรือตำแหน่งใดๆ ก็จะมีค่าน้อย ซึ่งหากเรามองเช่นนี้การปฏิบัติต่อคนเหล่านั้นก็จะแตกต่างกันด้วย และจะเป็นความเชื่อที่จะนำมาซึ่งการละเมิดศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ หรือการเหยียดหยาม ลดทอน หรือการปฏิบัติต่อคนเหมือนไม่ใช่มนุษย์ หรือ

ลดฐานะมนุษย์เป็นเพียงวัตถุสิ่งของ มองคนจนว่าเป็นพวกที่ไร้ค่า มองพวกที่ไร้การศึกษาว่าเป็นพวกหนักแผ่นดิน เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่สาม เพื่อศึกษาแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน

ผลการวิจัยพบว่า สิทธิมนุษยชนเป็นแนวคิดหนึ่งที่ยึดกันว่าเป็นสิทธิของมนุษย์ทุกคนบนโลกที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด และเป็นสากล ไร้พรมแดน ไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ชนชาติ ประเทศ เพศ ผิวพรรณ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม สติ ปัญญา ความสามารถ ฐานะทางเศรษฐกิจ ที่จะดำเนินชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี มีอิสระ เสรีภาพ เสมอภาค มีชีวิตที่ดี มีสิทธิแสวงหาวัตถุประสงค์มาดำรงชีพ ได้รับการยอมรับจากสังคมและการปฏิบัติจากรัฐอย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงไม่มีบุคคล องค์กร หรือแม้แต่วิธีที่จะมาล่วงละเมิดความเป็นมนุษย์ได้

สิ่งจำเป็นที่ทำให้เรามีชีวิตอยู่รอดนอกจากปัจจัยสี่ที่ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัยแล้ว คือ การศึกษา การมีงานทำ การไม่ถูกทรมาน และได้รับความเป็นธรรมเมื่อถูกกล่าวหาว่าทำผิดกฎหมาย เราเรียกว่า สิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องได้รับในฐานะที่เป็นมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์อยู่รอดและสามารถพัฒนาตนเองได้ ว่าเป็น “สิทธิมนุษยชน” ซึ่งเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด และอยู่เหนือกฎหมายและอำนาจใดๆ ของรัฐทุกรัฐ สิทธิเหล่านี้ได้แก่ สิทธิในชีวิต ห้ามฆ่า หรือทำร้ายต่อชีวิต ห้ามการค้ามนุษย์ ห้ามทรมานอย่างโหดร้าย คนทุกคนมีสิทธิในความเชื่อ มโนธรรมหรือลัทธิทางศาสนา มีเสรีภาพ ในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออก สิทธิมนุษยชนเหล่านี้ไม่ต้องมีกฎหมายมารองรับ สิทธิเหล่านี้ก็ดำรงอยู่

เช่น แม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าการฆ่าคนเป็นความผิดตามกฎหมาย แต่คนทุกคน
สำนึกรู้ได้เองว่า การฆ่าคนนั้นเป็นสิ่งต้องห้าม เป็นบาปในทางศาสนา หรือการที่คน
ในชาติไม่ได้รับอาหารที่เพียงพอแก่การยังชีพ ซึ่งไม่ถือว่าใครทำผิดกฎหมาย แต่
เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่รัฐบาลมีหน้าที่ต้องจัดการให้คนในชาติได้รับอาหาร
อย่างเพียงพอแก่การมีชีวิตรอด

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า หลักสิทธิมนุษยชนมีพื้นฐานบนความเชื่อ 6
ประการ คือ ประการแรก เชื่อว่าทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นสิทธิติดตัวทุก
คนตามธรรมชาติตั้งแต่เกิด ประการที่สอง เชื่อว่าคนทุกคนมีความเสมอภาคเท่า
เทียมกัน และไม่มีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้น ประการที่สาม เชื่อว่าสิทธิมนุษยชนเป็น
ของคนทุกคนโดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ อาชีพ สถานะทางเศรษฐกิจ
หรือสังคม สุขภาพ และความคิดเห็นด้านต่างๆ ประการที่สี่ เชื่อว่า สิทธิมนุษยชน
เป็นองค์รวมแยกเป็นส่วนๆ ไม่ได้ และแต่ละส่วนจะเกี่ยวพันกัน ประการที่ห้า เชื่อว่า
การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้นๆ หมายความว่า ประชาชนแต่ละคน
หรือกลุ่มประชาชน หรือประชาสังคมย่อมมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเข้าถึงและ
ได้รับประโยชน์จากสิทธิพลเมืองและการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและ
วัฒนธรรม และประการสุดท้าย เชื่อว่า หลักการนี้เราสามารถตรวจสอบได้และ
เป็นไปตามหลักนิติธรรม

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่สี่ เพื่อศึกษาสถาบันของประเทศไทยที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับ
ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน**

ผลการวิจัยพบว่า สถาบันหลักที่สำคัญยิ่งในฐานะที่เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศที่ได้กำหนดกติกาของสังคม โดยเฉพาะเพื่อปกป้อง คุ่มครองสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของประชาชน คือ รัฐธรรมนูญ ซึ่งปรากฏว่าในการจัดทำรัฐธรรมนูญแต่ละฉบับ ผู้ที่เกี่ยวข้องจะคำนึงถึงการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนเป็นประการสำคัญเสมอมา เพราะมองว่าสิทธิและเสรีภาพเป็นเกียรติยศและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้น หากละเลยหรือไม่คุ้มครองเรื่องเหล่านี้แล้วย่อมส่งผลต่อเกียรติภูมิของประเทศชาติตามไปด้วย การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงเป็นหลักการสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาบัญญัติไว้ในทุกๆ รัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้การรับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล (มาตรา 4) และการได้รับความคุ้มครองด้านสิทธิและเสรีภาพ เสมอกันของบุคคลภายใต้กฎหมาย (หมวด 3 มาตรา 27) โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดขอบข่ายของการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิและเสรีภาพของประชาชนผ่าน 4 หมวด อันได้แก่ หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย หมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ และหมวด 6 นโยบายแห่งรัฐอันประกอบด้วยสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ ที่สำคัญ กล่าวคือ

(1) ด้านกระบวนการยุติธรรม การให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในด้านร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สินซึ่งครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการสืบสวนสอบสวน การดำเนินคดี การพิจารณาตัดสินคดี การกักขัง การลงโทษ การบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขัง โดยมีมิติของการให้ความคุ้มครองสิทธิเหยื่อ ผู้ต้องหา ผู้ต้องขัง และผู้ต้องโทษ

(2) ด้านสาธารณสุข การให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของประชาชน ซึ่งมีทั้งในมิติของการป้องกัน แก้ไขปัญหา และการช่วยเหลือเยียวยา ในการให้ความคุ้มครองสิทธิ ในด้านดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐในการสนับสนุนและส่งเสริม ด้านทรัพยากรเพื่อให้ประชาชนมีสิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) ด้านการศึกษา การให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการได้รับการศึกษา การพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ คือ เด็กและเยาวชน ในการให้ความคุ้มครองสิทธิในด้านดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของรัฐในการสนับสนุนในด้านทรัพยากรและการช่วยเหลือเยียวยาผู้ยากไร้ อาติ การดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพแบบไม่เก็บค่าเล่าเรียน รัฐธรรมนูญในการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู เป็นต้น

(4) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของประชาชนในฐานะเจ้าของประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการจัดการ บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ ที่ต้องเป็นไปอย่างยั่งยืน โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดหน้าที่ของรัฐในการจัดให้ผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชนและชุมชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ ก่อนการดำเนินการของรัฐหรือที่รัฐจะอนุญาตให้ผู้ใดดำเนินการ ซึ่งการให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในลักษณะดังกล่าว ถือว่าเป็นการให้ความคุ้มครองที่เป็นคู่ขนานกับสิทธิทางการเมืองการปกครอง

(5) ด้านที่อยู่อาศัย การให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ซึ่งครอบคลุมสิทธิด้านที่อยู่อาศัย ที่ดินทำกิน การสืบทอดมรดก การครอบครอง การบริหาร จัดการและการถ่ายโอนทรัพย์สิน เสรีภาพในการประกอบอาชีพ การเดินทาง และเลือกถิ่นฐานที่อยู่อาศัย โดยในมิติดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ให้การคุ้มครองในลักษณะของการจำกัดขอบข่าย การใช้อำนาจของรัฐซึ่งต้องเป็นไปเพื่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือการผังเมือง หรือเพื่อรักษาสถานภาพของครอบครัว หรือเพื่อสวัสดิภาพของผู้เยาว์

(6) ด้านการขนส่ง การจัดตั้งอำนวยความสะดวกรองรับการให้บริการและสร้างความเสมอภาคของประชาชน ทุกกลุ่มในการใช้บริการโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของรัฐ โดยรัฐจะต้องจัดให้มีมาตรการหรือกลไก ที่มีประสิทธิภาพใน

การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้บริโภคด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการรู้ข้อมูลที่เป็นจริง ด้านความปลอดภัย ด้านความเป็นธรรมในการทำสัญญา หรือด้านอื่นใด อันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภค

(7) ด้านเศรษฐกิจ การให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในการจัดระบบเศรษฐกิจ ในรัฐธรรมนูญกำหนดให้ประชาชนมีโอกาสดำเนินการได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม และพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ รวมถึงการส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และสร้างเสถียรภาพให้แก่ระบบสหกรณ์ประเภทต่างๆ และกิจการวิสาหกิจขนาดย่อมและขนาดกลางของประชาชนและชุมชน ตลอดจนการพัฒนาประเทศ จะต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ และความอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชนประกอบ

(8) ด้านการเมืองการปกครองและความมั่นคง การให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิทางการเมือง ซึ่งมีขึ้นเพื่อจำกัดและตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงโดยประชาชนหรือทางอ้อมโดยองค์กร หรือผู้แทนโดยสิทธิทางการเมือง ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ให้การรับรองจะเป็นเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการทางการเมือง ซึ่งมีตั้งแต่ระดับล่างในเรื่องสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล

รับทราบข้อมูลไปจนถึงระดับสูงในเรื่องการให้ข้อเสนอแนะ การปรึกษา การวางแผน ร่วมกันกับภาครัฐ ก่อนที่จะมีการตัดสินใจในเชิงนโยบายและลงมือปฏิบัติ

(9) ด้านสิทธิชุมชน วัฒนธรรม และศาสนา การอนุรักษ์ ฟื้นฟู หรือส่งเสริม ภูมิปัญญา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามทั้งของ ท้องถิ่นและของชาติ การจัดการ บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุลและ ยั่งยืน ตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ รวมถึงการเข้าชื่อเพื่อเสนอแนะต่อหน่วยงาน ของรัฐให้ดำเนินการใดอันจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนหรือชุมชน หรือดเนินการ ดำเนินการใดอันจะกระทบต่อความเป็นอยู่อย่างสงบสุขของประชาชนหรือชุมชน และ

(10) ด้านข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การให้ความ คุ่มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการติดต่อสื่อสาร สิทธิใน การรับทราบ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนสิทธิในการใช้ประโยชน์จากคลื่นความถี่ ใช้เพื่อส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และโทรคมนาคม นอกจากนี้ สิทธิในด้าน ดังกล่าวถือว่ามีความเชื่อมโยงกับสิทธิทางการเมือง เนื่องจากการมีส่วนร่วมทางการเมือง ของประชาชนจะเป็นไปได้ต้องมีประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยข้อมูล ข้อเท็จจริง การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเป็นพื้นฐานในการมีส่วนร่วมในกระบวนการ ทางการเมืองการปกครอง

สถาบันของรัฐที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (National Human Rights Commission of Thailand) เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบด้วย ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา จากผู้ซึ่งมีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ โดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้แทนจากองค์กรเอกชนด้านสิทธิมนุษยชนด้วย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีวาระการดำรงตำแหน่งเจ็ดปีนับแต่วันที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว วาระละ 7 ปี โดยมีสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหน่วยงานข้าราชการฝ่ายรัฐสภาสามัญ

2. กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 จ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ มีภารกิจเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพที่ประชาชนพึงได้รับตามกฎหมาย โดยการจัดวางระบบและส่งเสริมให้ประชาชนมี

ความรู้เกี่ยวกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตลอดจนการดำเนินการให้พยานผู้เสียหาย และจำเลยในคดีอาญา ได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือ เยียวยาในเบื้องต้น เพื่อให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

3. *กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวัฒนธรรม* เป็นหน่วยงานที่จะทำหน้าที่อบรมสั่งสอน ศึกษาวิจัย และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนเพื่อให้สาธารณชน โดยเฉพาะนักเรียนและนักศึกษาได้รับรู้และช่วยกันส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

4. *กระทรวงมหาดไทย* มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น จดทะเบียน คนเกิด จดทะเบียนบ้าน และย้ายบ้าน ทำบัตรประจำตัวประชาชน จดทะเบียนคนตาย เป็นต้น

5. *สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* มีอำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองมิให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนและ ดำเนินคดีกับบุคคลที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

6. *หน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ* ที่ใช้อำนาจในการส่งเสริม และดูแลเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นครั้งคราว เช่น กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรมป่าไม้ กรมที่ดิน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานของเอกชนอีกเป็นจำนวนมาก ทั้งหน่วยงานขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ บางหน่วยงานเกิดจากการรวมตัวกันของคนไทยด้วยกันเอง เช่น สมาสตรี้แห่งชาติ มูลนิธิเด็ก และสมาคมส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ เป็นต้น ส่วนองค์การบางองค์การของเอกชนก็ได้รับการสนับสนุนจากต่างประเทศให้

เคลื่อนไหวเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เช่น องค์การสงเคราะห์ผู้ลี้ภัย
องค์การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทย เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อห้า เพื่อศึกษาสถานการณ์ที่ข้องเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของ ความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย

ผลการวิจัยพบว่า ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ซึ่งได้รับการรับรองโดยมติที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (General Assembly) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) ซึ่งเป็นพื้นฐานของกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนทุกฉบับที่มีอยู่ในปัจจุบัน และประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่สืบทอดประเทศแรกๆ ที่ให้การรับรองปฏิญญาสากลฉบับนี้ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน จึงถือเป็นเอกสารสำคัญในการกำหนดกรอบมาตรฐานสำหรับการออกแบบระบบการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนในปัจจุบัน และแม้ตัวปฏิญญาสากลฯ จะเป็นรูปแบบของเอกสารเชิงหลักการที่มาจากข้อตกลงร่วมกันที่มิได้มีผลผูกพันทางกฎหมาย แต่ก็ถือเป็นจารีตประเพณีระหว่างประเทศที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ว่ามีสถานะเสมือนเป็นกฎหมายระหว่างประเทศอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน เป็นหลักกฎหมายทั่วไปที่ได้รับการยอมรับจากประชาคมระหว่างประเทศที่รัฐต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อยกเว้น ดังนั้น จึงเห็นได้ว่ากฎหมายรัฐธรรมนูญของประเทศไทยในช่วงหลัง โดยเฉพาะนับตั้งแต่ ฉบับ พ.ศ. 2540 ได้มีการพัฒนาเพื่อ

รองรับการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น

แต่กลับพบว่าประเทศไทยในขณะนี้ คือ วิกฤตสิทธิมนุษยชนและวิกฤตรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ต่ำกว่าบรรทัดฐานกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน 2 ฉบับหลัก คือ กฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) และกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (ICESCR) ซึ่งถ้าไม่ยับยั้งร่วมกัน ผลพวงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างกว้างขวางจะนำไปสู่รัฐที่ล้มเหลวหรือ Failed State ได้

เราอาจสรุปสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยได้จากรายงานของสถานทูตสหรัฐอเมริกา (2563) ที่ได้รายงานด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี พ.ศ. 2563 ในส่วนของสถานการณ์ของประเทศไทยไว้ว่า ปัญหาสิทธิมนุษยชนที่สำคัญได้แก่ มีรายงานการสังหารที่ผิดกฎหมายหรือตามอำเภอใจโดยรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล การทรมานและเหตุการณ์การปฏิบัติหรือลงโทษด้วยวิธีการที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือทำลายศักดิ์ศรีโดยเจ้าหน้าที่ของทางการ การจับกุมและคุมขังโดยพลการโดยเจ้าหน้าที่รัฐ นักโทษการเมือง การแก้แค้นโดยมีเหตุจูงใจทางการเมือง ซึ่งรวมถึงข้อกล่าวหาว่ามีการบังคับบุคคลซึ่งมีถิ่นที่อยู่ต่างประเทศให้สูญหาย การแทรกแซงทางการเมืองในกระบวนการพิจารณาคดี การจำกัดเสรีภาพการแสดงออก สื่อ และอินเทอร์เน็ตอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมไปถึงการจับกุมและดำเนินคดีกับผู้ที่วิจารณ์รัฐบาล การตรวจสอบเนื้อหา ก่อนเผยแพร่ การปิดกั้นเว็บไซต์ และกฎหมาย

หมิ่นประมาททางอาญา การแทรกแซงสิทธิในการชุมนุมอย่างสงบและเสรีภาพในการสมาคม รวมถึงการคุกคามนักเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชนและผู้สื่อข่าว รัฐบาล การส่งกลับผู้ลี้ภัยที่เผชิญภัยอันตรายต่อชีวิตหรือเสรีภาพ การใช้ความรุนแรงต่อเด็ก การจำกัดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การกระทำทุจริตอย่างร้ายแรง การค้ามนุษย์ การละเมิดสิทธิของผู้ลี้ภัยและแรงงานต่างด้าว และการจำกัดเสรีภาพในการสมาคมของผู้ใช้แรงงานอย่างมีนัยสำคัญ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธ นิยมศิลป์ (2564, หน้า 49) ที่ศึกษาการจำกัดเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบในประเทศไทย ที่พบว่า

“...การที่การคุ้มครองเสรีภาพในการชุมนุมในประเทศไทยไม่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งแนวทางในการพิพากษาคดีของตุลาการไทยไม่เป็นไปในแนวเดียวกันก็เนื่องจากระบบกฎหมายที่คุ้มครองเสรีภาพในการชุมนุมภายในประเทศไทยไม่สอดคล้องกับหลักสากล ทำให้หลักสากล แนวคำพิพากษาศาลระหว่างประเทศและคำวินิจฉัยขององค์กรระหว่างประเทศไม่มีอิทธิพลในการชี้้นำการตรวจสอบดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความไม่สอดคล้องนี้เกิดจากปัญหา 4 ประการ ได้แก่ (1) กฎหมายภายในของไทยรับรองเสรีภาพในการชุมนุมไม่เท่ากับบทบัญญัติตาม ICCPR (2) มีการใช้กฎหมายอื่นมาบังคับควบคุมไปกับ พ.ร.บ.การชุมนุมสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหลักสากล (3) กฎหมายเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่มีดุลยพินิจมาก และ (4) กฎหมายไม่ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่รัฐต้องใช้วิธีใดในการตรวจสอบการแทรกแซงเสรีภาพในการชุมนุม...”

และสอดคล้องกับข้อสังเกตจากงานวิจัยของ ธนกฤต ชีรประภากรษ์ (2564, หน้า 225) ที่ได้ศึกษาเรื่อง มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนแก่บุคคลผู้เรียกร้องสิทธิทางการเมือง พบว่า

“...พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะพ.ศ. 2558 ที่เหมือนว่าจะสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 แต่ในความเป็นจริงแล้วพระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. 2558 นี้ ยังมีได้สนับสนุนความเป็นประชาธิปไตยโดยแท้จริง เนื่องจากการจำกัดสิทธิในหลายด้านของผู้ชุมนุมสาธารณะและแกนนำการชุมนุม เช่น การตีกรอบกำหนดสถานที่ในการชุมนุม การดำเนินกิจกรรมในการชุมนุม ยังจำกัดซึ่งสิทธิเสรีภาพไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญเมื่อเปรียบเทียบกับหลายประเทศที่มีพระราชบัญญัตินี้เช่นกัน หากการชุมนุมนั้นเป็นการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ สิทธิเสรีภาพในการชุมนุมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 สามารถถูกระงับยับยั้งได้ในหลายช่องทางตามมาตรการภาครัฐจะนำมาใช้ ซึ่งหากผู้นำการชุมนุมยังฝ่าฝืนไม่ยุติการชุมนุม ภาครัฐสามารถบังคับใช้กฎหมายอาญามาดำเนินคดีกับบรรดาผู้ชุมนุมหรือแกนนำการชุมนุมได้ทันที ดังนั้น ควรแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เกี่ยวกับสิทธิในกระบวนการยุติธรรมโดยให้การเรียกร้องสิทธิทางการเมืองเป็นเหตุที่ไม่อาจออกหมายอาญาหรือดำเนินคดีแก่บุคคลผู้เรียกร้องสิทธิทางการเมืองได้...”

ปัญหาสิทธิมนุษยชนของเด็กและเยาวชนนั้น ประเทศไทยได้ประกาศใช้แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2562-2566) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

แก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาพรวมของประเทศให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประเทศไทยให้ก้าวหน้าทัดเทียมระดับสากล และแผนสิทธิมนุษยชนรายกลุ่ม ในส่วนของกลุ่มเด็กและเยาวชน เน้นการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของเด็ก เเร่งปราบปรามปัญหาการใช้แรงงานเด็ก

แต่จากรายงานประจำปี Ending Violence in Childhood ที่จัดทำขึ้นโดย Know Violence in Childhood ซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศที่เคลื่อนไหวเรื่องการใช้ความรุนแรงต่อเด็ก รายงานนี้ระบุว่าสำหรับประเทศไทย พบว่า เด็ก 56% หรือนับเป็นจำนวนมากกว่าครึ่งของประชากรเด็กอายุระหว่าง 1-18 ปี ถูกทำโทษด้วยการทำร้ายร่างกายและการล่วงละเมิดทางเพศ มีข้อมูลจากศูนย์เฉพาะกิจคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน เปิดเผยว่าในปี พ.ศ.2556-2562 มีทั้งหมด 1,186 กรณี มี 482 กรณีที่บุคคลอื่นกระทำความรุนแรงกับเด็ก ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนมากที่สุด บุคคลอื่นในที่นี้ยังรวมไปถึงเจ้าหน้าที่รัฐที่ใช้ความรุนแรงต่อเด็ก รองลงมาเป็นกรณีเด็กกระทำกับเด็กด้วยกัน 464 กรณี คนในครอบครัวทำกับเด็ก ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ของเด็กหรือแม้แต่ญาติผู้ใหญ่ที่ฝากเลี้ยง 135 กรณี สาเหตุหลักๆ ที่ทำให้เด็กถูกทารุณกรรมสาเหตุแรก ตัวพ่อแม่เด็ก เช่น พ่อแม่ที่มีอายุน้อยไม่พร้อมมีลูกทำให้มีปัญหาในครอบครัว สภาพจิตใจไม่ปกติ ทำให้ไม่รักและใส่ใจลูกเท่าที่ควร และสุดท้ายเมื่อมีปัญหา ก็หันไปใช้กำลังกับลูก สาเหตุต่อมาคือเกิดจากตัวเด็กเอง เช่น เด็กเลี้ยงยาก หรือชนก็จะทำให้ผู้ปกครองไม่พอใจลงมือทำร้ายร่างกายเด็กและสาเหตุสุดท้าย เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับ เช่น ครอบครัวยากจน ขาดเสาหลักค้ำจุนครอบครัว ทำ

ให้เกิดความเครียดและหันไประบายกับลูก และมี 105 กรณีที่ครูหรือบุคลากร
การศึกษากระทำกับเด็ก (เฝ้าซี ล่าเต๊ะ, 2564)

นอกจากนี้ ในภาพรวม พบว่า ปัญหาสิทธิ มนุษยชนของประเทศไทยยัง
ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของธัญญา จันทร
ตรง และกุลทิพย์ ศาสตรระจุ (2557, หน้า 92) ที่ศึกษาเรื่อง นักข่าวพลเมืองกับการ
ใช้สื่อออนไลน์ในการขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย พบว่า

“ . . .ในมุมมองของนักข่าวพลเมืองในสังคมไทยต่างมองว่าปัญหาสิทธิ
มนุษยชนนั้นเป็นเรื่องที่ใหญ่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพ คุณค่า ศักดิ์ศรีความเป็น
มนุษย์ความไม่เสมอภาค การไม่ได้รับความเท่าเทียมกันทางกฎหมาย และกำลังเป็น
ปัญหาที่ทุกคนในสังคมควรจะตระหนักถึง และช่วยกันป้องกันแก้ไข. . . ซึ่งเป็นไปใน
ทิศทางเดียวกับการรายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชนรายปีของประเทศไทย โดยฮิว
แมนไรท์วอตช์ เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 (ฮิวแมนไรท์วอตช์ รายงาน
สถานการณ์สิทธิมนุษยชนรายปีของประเทศไทย, 2556) พบว่าปัญหาสิทธิ
มนุษยชนของประเทศไทยยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังในรัฐบาลสมัยปัจจุบัน ไม่
ว่าจะเป็นเรื่อง 1) การดำเนินการเอาความผิดกับผู้ที่รับผิดชอบต่อความรุนแรงทาง
การเมืองเมื่อปี พ.ศ. 2553 2) การจำกัดเสรีภาพในการแสดงออก 3) ความรุนแรง
และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4) การละเมิดสิทธิของ
ผู้ลี้ภัย และแรงงานต่างด้าว”

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐไทยจะมีกฎหมายรัฐธรรมนูญในหลายมาตราที่
ออกมาปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนมาตั้งแต่ฉบับปี พ.ศ. 2540 แล้วก็ตาม แต่ก็

ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย องค์การอิสระที่ทำหน้าที่ในเรื่องนี้ คือ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนเองเสนอมาตรการต่างๆ ออกมา แต่ก็ไม่มีสภาพบังคับใช้ทางกฎหมาย ประสิทธิภาพจึงเกิดขึ้นไม่ได้ สอดคล้องกับข้อค้นพบจากงานวิจัยของ โกเมศ สุบงกช (2561, หน้า 119) ที่ว่า

“จากการดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ผ่านมาพบว่า มีเรื่องร้องเรียนที่จะต้องติดตามผลการดำเนินการตรวจสอบตามมาตรการการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นจำนวนมาก สาเหตุสำคัญคือ มาตรการการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของคณะกรรมการไม่มีสภาพบังคับในทางกฎหมาย ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือหรือไม่สนใจในมาตรการการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้ให้ความสำคัญต่อมาตรการที่คณะกรรมการกำหนด โดยปัจจุบันคณะกรรมการเป็นเพียงองค์กรที่มีอำนาจในการตรวจสอบ และทำความเข้าใจ หรือข้อเสนอแนะให้มีการดำเนินการ ซึ่งจะมีการดำเนินการหรือไม่อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับการตัดสินใจขององค์กรอื่นที่มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาด”

และสอดคล้องกับทัศนะของ กฤษณะ บวรรัตนารักษ์ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นหนึ่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนแล้วเสนอมาตรการแก้ไขต่อบุคคลหรือหน่วยงานของรัฐ หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ดำเนินการให้รายงานต่อรัฐสภา หรือเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี ไม่มีอำนาจหน้าที่ให้คุณให้โทษ

ต่อเจ้าหน้าที่รวมทั้งหน่วยงานของรัฐได้เหมือนองค์กรอิสระอื่นๆ เช่น คณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นต้น ทำให้เจ้าหน้าที่และหน่วยงานของรัฐไม่ให้ความสำคัญกับ ข้อเสนอแนะของ กสม. เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง กำกับดูแลกระบวนการนำนโยบายสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนสิทธิมนุษยชนและแผนปฏิบัติการสิทธิมนุษยชนอย่างเข้มงวด ในทุกระดับ
2. รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้เกิดการใช้อำนาจไปละเมิดสิทธิ เสรีภาพและ สิทธิมนุษยชนของพลเมือง รวมทั้งมีบทลงโทษที่รุนแรง
3. รัฐบาลควรสนับสนุนให้เกิดการเข้ามีส่วนร่วมโดยการรวมกลุ่มกัน ของประชาชน ทำหน้าที่เป็นตัวแทนกลุ่มในการนำเสนอข้อร้องเรียน ปัญหา และ แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน
4. ควรจัดตั้งศาลสิทธิมนุษยชนเป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษเฉพาะคดีสิทธิมนุษยชน ดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาคดีสิทธิมนุษยชนที่ได้รับรองสิทธิไว้ใน รัฐธรรมนูญ กฎหมาย และพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตาม และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรให้มีการศึกษาปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนรายกลุ่มในสังคมไทย เพื่อจะได้ทราบที่มาของปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะ บวรรัตนารักษ์. (2564). ประเทศไทยกับสิ่งทำลายด้านมนุษยชน. ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2564. จาก https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_292378720%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20
- โกเมศ สุปงกช. (2561). ปัญหาเกี่ยวกับสภาพบังคับทางกฎหมายในกระบวนการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. วารสารกระบวนการยุติธรรม, 12(2), 105-123.
- ธนกฤต ธีรประภากรักษ์. (2564). มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนแก่บุคคลผู้เรียกร้องสิทธิทางการเมือง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 12(1), 214-226.
- ธัญญา จันทรตรง และกุลทิพย์ ศาสตร์ระจุ. (2557). นักข่าวพลเมืองกับการใช้สื่อออนไลน์ในการขับเคลื่อนด้านสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย. วารสารมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 7(2), 86-98.
- เฟาซี ล่าเต๊ะ. (2564). ละเมิดสิทธิหนูทำไม? ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2564, จาก <https://www.amnesty.or.th/latest/blog/865/>

พัชร นิยมศิลป์. (2564). การจำกัดเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบในประเทศไทย.

วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 39(1), 35-58.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. ราชกิจจานุเบกษา. 134, 40, 1-90.

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2564). แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2562 – 2565). ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2564, จาก

http://rlpd.go.th/rlpdnew/images/rlpd_16/plan4/plan4_-_final.pdf

Scott, J. (1990). *A matter of record: Documentary sources in social research*. Cambridge, UK: Polity press.

วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมือง สระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

Organizational culture affecting the performance of employees of
Saraburi Municipality, Mueang Saraburi district, Saraburi province

อาภรณ์ กัวไวยกุล¹, มยุรี รัตนเสริมพงศ์² & วรภรณ์ ทรัพย์รวงทอง²

Ar-porn Kuawaiyakool, Mayuri Rattanasermpong &

Waraporn Subruangthong

Corresponding Author: arporn2535amp@gmail.com

Received: 1/11/64 Revised: 19/11/64 Accepted: 19/11/64

บทคัดย่อ

การศึกษาวรรณกรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

¹ นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) 2) การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ($r = .608 - r = .806$)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมในองค์กร; การปฏิบัติงาน; พนักงาน

Abstract

The study of "Organizational culture affecting the performance of employees of Saraburi Municipality, Mueang Saraburi district, Saraburi province" has three objectives, i.e.; 1) to study the organizational culture of Saraburi Municipality. Mueang Saraburi district, Saraburi province and 2) to study the work practices of Saraburi municipal staff, Mueang Saraburi district, Saraburi province and 3) to study the relationship between cultures in the organization affecting the performance of employees of Saraburi

Municipality. Mueang Saraburi district, Saraburi province. The sample group used in this research was Saraburi Municipality employees. Mueang Saraburi District. The data collection tool was a 5-level estimation scale questionnaire which was used to analyze the data: frequency, percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient. The results showed that; 1) Organizational Culture of Saraburi Municipality Employees Mueang Saraburi District Saraburi at overall level is high ($\bar{X} = 4.32$. 2) Operations of Saraburi Municipality employees, Mueang Saraburi district at overall level is high ($\bar{X} = 4.34$). 3) An analysis of intercultural relations in the organization affecting the performance of employees in Saraburi Municipality. Mueang Saraburi district Saraburi province found that there was a statistically significant relationship at the .05 level in all aspects. Considering each aspect, there were 7 high level correlations and 2 moderate levels ($r = .608 - r = .806$).

Keywords: organizational culture; operations; employees

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบของความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิก เกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ และมีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น (ปรีดา กงกัญญา, 2556) เป็นสิ่งที่เป็นนามธรรมมองไม่เห็น แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่พนักงานในองค์การแสดงออกมา ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะทำหน้าที่เป็นแนวทางสำหรับสมาชิกในการประพฤติปฏิบัติกระทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้แตกต่างจากองค์การอื่น รวมถึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ผูกพันระหว่างสมาชิกในองค์การและระหว่างสมาชิกกับองค์การ ทั้งนี้ จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การนั้นสามารถจำแนกออกได้เป็นหลายลักษณะหรือหลายมิติตามการมุ่งเน้นศึกษาของนักวิชาการแต่ละคน และองค์การแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปตามประเภทของธุรกิจ นโยบาย และลักษณะการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะใดหรือมิติใดที่จะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในงานของบุคลากรในองค์การนั้น จึงขึ้นอยู่กับลักษณะธุรกิจและบริบทขององค์การเป็นสำคัญ โดยวัฒนธรรมองค์การเหล่านี้มีการถ่ายทอดจากพนักงานรุ่นเกาสู่พนักงานใหม่ ซึ่งหากวัฒนธรรมองค์การมีความสอดคล้องกับค่านิยมและทัศนคติของพนักงาน และพนักงานมีการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้ ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์การในที่สุด (ศรัณย์ พิมพิทอง, 2555)

วัฒนธรรมขององค์กรท้องถิ่นมีความอ่อนตัวมาก เป็นที่น่าสังเกตว่า “วัฒนธรรมขององค์กรท้องถิ่น” นั้น มีความอ่อนตัว มีโครงสร้างทางสังคมของชาวบ้านที่มีความสัมพันธ์กัน “แบบหลวมๆ” โอนอ่อนผ่อนตาม ถ้อยทีถ้อยอาศัย ประนีประนอม ไม่ผูกติดยึดถือ ไม่เหนียวแน่น ไม่ฝังรากลึกเหมือนวัฒนธรรมของ “ฝ่ายปกครอง” ในที่นี้หมายถึงฝ่ายกำกับดูแล อบต. ที่มีวัฒนธรรมเฉพาะตัวที่แข็งแกร่ง ส่งทอดกันมารุ่นต่อรุ่น เหนียวแน่นไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง แต่ปรากฏว่าวัฒนธรรมขององค์กรท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปตามตัวบุคคลที่มาขึ้นำ ในที่นี้ก็คือ นายก อบต. นั่นเอง เช่นเดียวกับการปฏิบัติราชการของท้องถิ่นที่หลากหลายแต่ขาดมาตรฐาน ปัญหาเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติราชการของท้องถิ่น ย่อมมีความหลากหลายไปตามแต่ละท้องถิ่น ขึ้นกับผู้ผู้นำ (นายก อบต.) ที่เข้ามาบริหารงานในช่วงเวลานั้นๆ ฉะนั้น จึงมักพบปรากฏการณ์บริหารงานที่อาจแปลก หามาตรฐานใดมาอ้างอิงเทียบเคียงได้ยาก กล่าวคือ หากนายก อบต. มีบุคลิก หรือลักษณะเช่นใด ก็จะส่งผลสำคัญต่อการบริหารพัฒนา อบต. นั้น เช่น นายก อบต. ที่เป็นนักกีฬา ก็จะส่งเสริมการกีฬา นายก อบต. ที่เป็นพ่อค้า ผู้รับเหมา ก็จะบริหารงานแบบมีผลประโยชน์ต่อรอง มีการทับซ้อนในผลประโยชน์ที่ค่อนข้างสูงกว่าบุคคลที่มาจากอาชีพอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดในท้องถิ่น (สรณะ เทพเนาว์, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้นที่กล่าวถึงวัฒนธรรมภายในองค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี

อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 611 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) จำนวน 242 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายให้ได้ครบจำนวนตามความต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ใช้ในการสำรวจวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจ (check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวทางของลิเคอร์ท์ (Likert scale) 5 ระดับ

ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาคั่นคว่ำอิสระ จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาบูรณาการ การสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามขอบเขตของการวิจัย

2. สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการคั่นคว่ำอิสระ เพื่อตรวจสอบจำนวนภาษา เนื้อหา สาระ รูปแบบของการสอบถาม และความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคั่นคว่ำอิสระ

4. เสนอสร้างแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีวงศ์ จุลสวัสดิ์ ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4.2 นางสาวธมน วงษ์ทน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เทศบาลเมืองสระบุรี

4.3 นางสาววันวิสา บัวทอง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เทศบาลเมืองสระบุรี

ปรับปรุงแก้ไข วิธีใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากเทศบาลตำบลพระพุทธบาท

6. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.902

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 242 ชุด แล้วผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย

($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูลของการวิเคราะห์

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูลของการวิเคราะห์

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient : r) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง (-1) ถึง (1)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

ตาราง 1 ระดับวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

วัฒนธรรมในองค์กร	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรายละเอียด	4.30	0.40	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน	4.32	0.42	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร	4.33	0.40	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.35	0.42	มาก
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน	4.31	0.40	มาก
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง	4.36	0.42	มาก
7. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง	4.29	0.43	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.32	0.37	มาก

จากตาราง 1 พบว่า วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.37) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมั่นคง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.40) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.42)

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขัน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.40) ด้านวัฒนธรรม
องค์กรที่เน้นรายละเอียด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.40) ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เน้น
นวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.43)

ตาราง 2 ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมือง
สระบุรี จังหวัดสระบุรี ภาพรวม

การปฏิบัติงาน	ระดับการดำเนินงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	4.34	0.41	มาก
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.33	0.42	มาก
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	4.34	0.43	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	4.41	0.46	มาก
5. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.36	0.42	มาก
6. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.32	0.42	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.43	มาก
8. ด้านขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	4.33	0.41	มาก
9. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	4.35	0.42	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.34	0.36	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.36) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.46) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.42) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.42) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.41) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.43) ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.41) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.42) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.42) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.43)

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี รายด้าน

การ ปฏิบัติงาน	วัฒนธรรมในองค์กร						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
Y1	.756 [*]	.760 [*]	.747 [*]	.770 [*]	.772 [*]	.789 [*]	.771 [*]
Y2	.718 [*]	.751 [*]	.782 [*]	.794 [*]	.801 [*]	.783 [*]	.779 [*]
Y3	.723 [*]	.668 [*]	.755 [*]	.692 [*]	.760 [*]	.732 [*]	.711 [*]
Y4	.700 [*]	.691 [*]	.726 [*]	.740 [*]	.757 [*]	.806 [*]	.687 [*]
Y5	.731 [*]	.771 [*]	.784 [*]	.802 [*]	.758 [*]	.800 [*]	.786 [*]
Y6	.744 [*]	.710 [*]	.731 [*]	.702 [*]	.713 [*]	.698 [*]	.643 [*]
Y7	.660 [*]	.677 [*]	.689 [*]	.643 [*]	.705 [*]	.627 [*]	.608 [*]
Y8	.703 [*]	.717 [*]	.734 [*]	.696 [*]	.735 [*]	.708 [*]	.662 [*]
Y9	.723 [*]	.657 [*]	.740 [*]	.688 [*]	.703 [*]	.681 [*]	.656 [*]

* $p \leq .05$

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ($r = .608 - r = .806$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความเห็นว่าวัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร เช่น ไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อน คือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด พฤติกรรมเช่นนี้จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ วัฒนธรรมเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกถึงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้งโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กรจึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นริศย์ จำปา (2556) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ

สหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านยืมบริการด้วยใจ มีระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านซื่อสัตย์สุจริต ด้านมีสำนึกรับผิดชอบ ด้านตอบสนองเป็นทีม และอันดับสุดท้ายคือด้านใช้ชีวิตพอเพียง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิกา อัครปทุม (2554) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมากลุ่มย่อยที่ 4 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมากลุ่มย่อยที่ 4 อยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรมจึงทำให้มีความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬจิต กลิ่นล่อ (2560) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

เทศบาลโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความกดดัน ด้านสังคม ด้านอาคารสถานที่และการบริการ ด้านเงินเดือนด้านปริมาณการสอน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ด้านหลักสูตร ด้านความพอใจในหน้าที่การงาน ด้านชุมชนกับการสนับสนุนการวิจัย และด้านสถานภาพของครู และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิสาร ภูษณังค์ (2560) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างโคก อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 7 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นรูปแบบของความคิดความเชื่อและค่านิยมที่เกิดจากการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันของสมาชิก เกิดเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในการอยู่ร่วมกันโดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรและจะถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น จึงทำให้มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรุฬจิต กลิ่นลออ (2560) เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง

วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ตติยา ผาสุก (2559) เรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การการรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะ

1.1 ด้านผู้บังคับบัญชาผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรripeให้ความช่วยเหลือเมื่อนุคลากรเกิดปัญหาหรือมีข้อบกพร่องในขณะปฏิบัติงาน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเพียงพอ

1.3 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรกำหนดวิธีการ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับเงินรายได้ของบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรพิจารณาความดีความชอบของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมได้รับการยอมรับจากบุคลากร

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

1.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อสร้างความมั่นใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยวัฒนธรรมในองค์กรของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ

2.2 ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา อัครปทุม. (2554). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(1), 1-9.
- ตติยา ผาสุข. (2559). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริศย์ จำปา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จังหวัดระนอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรีดา กงกัญญา. (2556). ความตั้งใจคงอยู่ในงานการสร้างอัตลักษณ์แห่งตน วัฒนธรรม องค์การลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตใน การทำงานของผู้บริหารกลุ่มบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายยาแผน บัจุบันและเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรุฬจิต กลิ่นละออ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการวิจัยท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิสาร ภูษณงค์. (2560). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสร้าง*

โคก อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์

มหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2555). *รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับการคง*

อยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สรณะ เทพเนาว์. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรท้องถิ่น (Organization Culture).*

กรุงเทพฯ: สภาปฏิรูปแห่งชาติ. ค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2564, จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/594958>

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper &

Row.

กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย
ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

Proactive community relations strategy to create a modern and livable
community in Amphawa district, Samutsongkhram province

พิมพณา ศรีบุญพรรัฐ¹ & นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล²

Pimchana Sriboonyaponrat & Nitiphat Kittirakshakula.

Corresponding author: Pimchana.sr@ssru.ac.th

Received: 15/11/64 Revised: 26/11/64 Accepted: 26/11/64

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ 1. เพื่อศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม 2. เพื่อศึกษาการบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจระดับบริหารของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และประชาชน ในพื้นที่

¹วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายด้าน ได้แก่ จากการสนทนากลุ่ม ซึ่งมีลักษณะพิเศษเพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพจริงและลงมือปฏิบัติเอง การค้นหาข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง การวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อหาความแตกต่างโดยการตีความและการแปลความหมายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วนำมาวิเคราะห์ตีความหมาย แยกแยะเนื้อหา สรุปประเด็นการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม เจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการเชิงรุก โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียง ในการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนในชุมชน ทั้งในเรื่องของกฎหมายจราจร ความรู้เรื่องยาเสพติด การป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ พร้อมทั้งร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ เฝ้าระวัง ป้องกันการเกิดอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ การบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนในชุมชน ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น มีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ

คำสำคัญ: กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุก; ชุมชนน่าอยู่; ชุมชนทันสมัย

Abstract

This research has 2 objectives, i.e.; 1. to study the operational approaches of proactive community relations on creating a modern and livable community in Amphawa district, Samutsongkhram province and 2. to study the proactive community relations management and public participation in Amphawa district, Samutsongkhram province. The research's sample groups consist of the management-level officers of Amphawa Police Station, Amphawa district, Samutsongkhram province, the community relations police officers of Amphawa Police Station, Amphawa district, Samutsongkhram province, chiefs of relevant agencies in community development within Amphawa district, Samutsongkhram province and the people of Amphawa district, Samutsongkhram province. This research is conducted as qualitative research. The researchers gather information in many aspects. A tailored focus group is used to ensure the efficiency of the research. The direct engagement in data gathering begins with documentary research. Triangulation is applied to the examination and validation of accuracy. The data are analyzed during the descriptive data collection in order to seek out the differences through interpretation of the research's objectives. The data from the interviews and the focus group are

interpreted, distinguished and summarized. The results are as follows: Police officers encourage the public sector to be proactive by cooperating with neighboring agencies, promoting understanding of traffic regulations, illegal substances and local crime prevention among the people in the community as well as recruiting local governmental officials, namely sub-district headmen and village headmen, in monitoring and preventing crimes and substance abuse in the area. Also, the public, private and civil sectors cooperate and engage in activities that are beneficial to their local community. Inter-sector meetings are held to resolve issues.

Keywords: Proactive Community Relations Strategy; Livable Community; modern community

บทนำ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งโครงการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทนสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติในยุทธศาสตร์ที่ว่าด้วยยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2565 (แผนด้าน ววน.) เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศสอดคล้องและบูรณาการร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ และสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และนโยบายของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อ “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยสร้างความเข้มแข็งทางนวัตกรรมระดับแนวหน้าในสากลนำพาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว” โดยมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม (Platform) 4 ด้าน ซึ่งโครงการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทนสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม สอดคล้องกับเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Objectives and Key Results: OKR) คือ ด้านการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และลดความเหลื่อมล้ำ และผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ คือ การกระจายความเจริญและสร้างความ

เข้มแข็งของเศรษฐกิจสังคมท้องถิ่น ด้วยความรู้และนวัตกรรม และสอดคล้องกับชุดโปรแกรม (P.15) ภายใต้แพลตฟอร์ม คือ เมืองน่าอยู่และการกระจายศูนย์กลางความเจริญ (Livable City) โดยประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจของชุมชน

ปัญหาชุมชน ตอนนี้ชุมชนไม่มีอนาคตนั่งอยู่กับที่ ผู้คนหนีไปอยู่ที่อื่น จะทำอย่างไรคนไม่หนีไปอยู่ที่อื่น อยู่ไปแล้วเศรษฐกิจดี ชุมชนต้องเป็นชุมชนอนาคตอยู่ไปแล้วมีรายได้ อยู่ไปแล้วสิ่งแวดล้อมดี อยู่ไปแล้วปลอดภัย ทำให้คนมีความสุขทั้งกายและใจ น่าอยู่ ถ้ามีความสุขทั้งกายและใจ เช่น ไม่ปลอดภัย ไม่มีความสุขทางเศรษฐกิจ ไม่น่าอยู่หรืออยู่แล้วถูกดูถูก คนก็ไม่อยากอยู่ในสังคมนั้น นอกจากนั้นปัจจุบันนี้ประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงของเศรษฐกิจตกต่ำ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้ประชาชนไม่สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ตามปกติทำให้รายได้ลดน้อยลง อาจจะไปประกอบอาชญากรรมเพื่อหาเงินมาเลี้ยงชีพ ทำให้สังคมไม่น่าอยู่ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และทำอย่างไรชุมชนจึงทันสมัยหรือมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ชุมชนที่สามารถตอบกลับไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในชุมชน โดยผ่าน website ของหน่วยงานหลักต่างๆ ได้ จากความสำคัญและที่มาของปัญหาจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาชุมชนในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีรูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา

จังหวัดสมุทรสงครามและการบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในชุมชนพื้นที่อย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม” ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยศึกษาตั้งแต่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570 และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2565 (แผนด้านววน.) เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศสอดคล้องและบูรณาการร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการ

พัฒนาประเทศ และสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และนโยบายของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์เพื่อ “เตรียมคนไทยแห่งศตวรรษที่ 21 พัฒนาเศรษฐกิจที่กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง สังคมที่มั่นคง และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจระดับบริหารของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ประชาชน ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ขอบเขตด้านพื้นที่ ชุมชนในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ขอบเขตด้านเวลา วันที่เริ่มต้น 1 ตุลาคม 2563 วันที่สิ้นสุด 30 กันยายน 2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

ชุมชน หมายถึง กลุ่มประชาชน กลุ่มคนที่มีวิถีชีวิตเกี่ยวพันกัน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และมีผลประโยชน์และวัตถุประสงค์ร่วมกันเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนกัน หรือทำกิจกรรมอันชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรมร่วมกันหรือดำเนินการอันเป็นประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีระบบบริหารจัดการและการแสดงเจตนาแทนกลุ่มได้

ชุมชนน่าอยู่ หมายถึง ชุมชนที่คนไม่หนีไปอยู่ที่อื่น เศรษฐกิจชุมชนดี อยู่ไปแล้วมีรายได้ มีสิ่งแวดล้อมดี ปลอดภัยทั้งกายและใจ ทำให้คนในชุมชนมีความสุขทั้งกายและใจ ทำให้คนในชุมชนมีงานทำ โดยการจัดบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Management) จะต้องมีการที่ให้คนไม่มัวงานทำก็ต้องทำให้มีงานทำ โดยให้ชุมชนกำหนดอัตราด้านสาธารณะสุขมูลฐานเพิ่มขึ้น อัตราของชุมชนเพิ่มขึ้น ให้มีอัตราอาสาสมัครบ้าน ชุมชนมีเครือข่ายร่วมกับบริษัท ห้างร้าน อยู่ในชุมชนเพื่อกำหนดอัตราทำโครงการร่วมกับท้องถิ่น บริษัทที่อยู่ในชุมชนสร้างงานให้กับชุมชน

ชุมชนทันสมัย หมายถึง ชุมชนมีเครื่องมือทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่น 1. มีกล้องวงจรปิด 2. ชุมชนที่มี Internet 3. ชุมชนที่มีระบบเครือข่ายของการใช้ Internet เช่น มี line มี Application ติดต่อได้ทุกวันอย่างต่อเนื่อง 4. ชุมชนสามารถตอบกลับไปยัง อบต. ของตน โดยผ่าน website ของหน่วยงานหลักต่างๆ ได้

กลยุทธ์ หมายถึง การผนึกกำลัง และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นกลยุทธ์ที่ต้องการสร้างความเข้มแข็งด้วยการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในระยะยาว การจัดการอย่างน้อยควรร่วมกันสองหน่วยงาน เช่น ดึงเอาทักษะของพนักงานให้ทำหน้าที่มากกว่าหนึ่งหน้าที่ การพัฒนาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทุกหน้าที่พื้นฐานให้มีความเชื่อมโยงและทำงานในลักษณะอัตโนมัติ และเป็นปัจจุบัน มีการประเมินผลได้ผลเสียของการใช้ทักษะความสามารถว่าทักษะความสามารถใดระหว่างสองหน่วยงานหรือมากกว่าสามารถหลอมรวมกันได้ หรือใช้ทักษะใดทักษะหนึ่ง โดยใช้ระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศในการจัดการกระบวนการรับส่งข้อมูล สารสนเทศ ระหว่างหน่วยงาน การบริหาร (Administration) เป็นลักษณะใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อลดค่าใช้จ่าย

ชุมชนสัมพันธ์ หมายถึง แนวทางในการดำเนินการของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือกับประชาชนในชุมชนพื้นที่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ให้เข้ามามีส่วนร่วม ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำให้ชุมชนน่าอยู่ คนในชุมชนมีอนาคต มีเศรษฐกิจดี ชุมชนมีความปลอดภัยทั้งกายและใจ ทันสมัย ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด มีสภาพแวดล้อมที่ดี ให้สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรมช่วยลดความเหลื่อมล้ำ สร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย

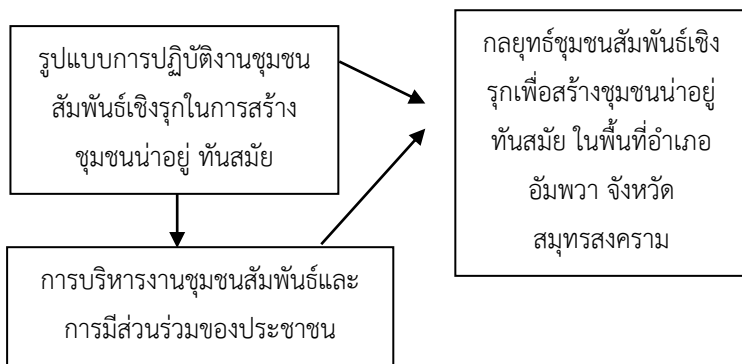
กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุก หมายถึง เทคนิค วิธีการทำงาน หรือแนวทาง ในการดำเนินการของตำรวจชุมชนสัมพันธ์เพื่อแสวงหาความร่วมมือกับประชาชนในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ให้เข้ามามีส่วนร่วม ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำให้ชุมชนน่าอยู่ คนในชุมชนมีอนาคต มีเศรษฐกิจดี ชุมชนมีความปลอดภัยทั้งกายและใจ ทันสมัย ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด มีสภาพแวดล้อมที่ดี ให้สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรมช่วยลดความเหลื่อมล้ำ สร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย

ข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อจำกัดในเรื่องของเวลา เนื่องจากสถานการณ์ในช่วงนี้มีการระบาดอย่างรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงทำให้การนัดชุมชนทำกิจกรรมต่างๆ มีข้อจำกัด

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีการออกแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจและศึกษาพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informants) ที่เป็นข้าราชการตำรวจระดับบริหารและข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ หน่วยงานที่

เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน และประชาชนในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และจัดให้มีการสนทนากลุ่ม (focus group) รวมถึงการที่ได้ไปทำกิจกรรมด้วยตนเอง

กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants)

1. ข้าราชการตำรวจระดับบริหารของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
2. ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
3. หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
4. ประชาชน ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายด้าน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการที่เริ่มต้นด้วย

1. การค้นหาข้อมูลจากเอกสาร (documentary research) ได้แก่
 - 1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
 - 1.2 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)
 - 1.3 นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2570

1.4 แผนด้านวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563-2565 (แผนด้าน ววน.) เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระบบอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมของประเทศสอดคล้องและบูรณาการร่วมกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ และสอดคล้องกับทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติ

1.5 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)

1.6 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12

1.7 แผนการปฏิรูปประเทศ 13 ด้าน

1.8 นโยบายของรัฐบาล

1.9 หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. จากการจัดให้มีการสนทนากลุ่ม (focus group) และลงมือปฏิบัติในกิจกรรมของชุมชนด้วยตนเอง

3. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) จากข้าราชการตำรวจระดับบริหารของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ประชาชน ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยมีการจดบันทึก ถ่ายภาพนิ่ง ใช้เทคนิควิจัยดังกล่าวหลายครั้งในช่วงเวลาที่ทำการวิจัย ใช้การบันทึกเทปและได้ ถอดเทปตามตัวอักษร ในการสัมภาษณ์

นั้นผู้วิจัยได้แบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับข้าราชการตำรวจระดับบริหาร ประเภทที่สองเป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ และประเภทที่สามเป็นแบบสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยวิธีการโยนคำถามไปและให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมาและโดยวิธีสนทนาตามประเด็นที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้คุยกับผู้บริหารระดับสูงหลายครั้งจนได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่ผู้วิจัยต้องการ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ถอดเทปจากการสัมภาษณ์ และมีการเข้าพบเพื่อยืนยันข้อมูลและรับทราบ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยคำถามปลายเปิด (open ended) ที่มีความยืดหยุ่นและไม่มีการชี้นำคำตอบ ซึ่งใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการถาม มีการจดบันทึกและมีการสังเกตพฤติกรรมผู้ถูกสัมภาษณ์ อีกทั้งยังมีการบันทึกภาพนิ่งไว้ด้วย

การตรวจสอบข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) เพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง หรือมีการเสริมเพิ่มเติมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ ตรวจสอบข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวกับกลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามและสอบถามจากผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่หรือเกี่ยวข้องรวมทั้งนักวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่อหาความแตกต่างโดยการตีความและการแปลความหมายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำมาวิเคราะห์หาคำตีความหมาย แยกแยะเนื้อหา สรุปประเด็นการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม (focus group) ซึ่งทำการสังเคราะห์ข้อความที่ได้จากการจดบันทึกและถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ละท่านแล้วนำมาสรุปเป็นภาพรวมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

รูปแบบกลยุทธ์การปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุก ของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา ในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ประการแรก รูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา ในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยการเข้าไปประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจพร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนทราบถึงการดำเนินงานของตำรวจ ในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย และลดความเหลื่อมล้ำ ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ประการที่สอง สํารวจปัญหาข้อขัดข้องเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการแก้ไข

ประการที่สาม หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการเชิงรุก โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียงในการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนในชุมชน ทั้งในเรื่องของกฎหมายจราจร ความรู้เรื่องยาเสพติด การป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ พร้อมทั้งร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ เฝ้าระวังป้องกันการเกิดอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

ผู้วิจัยสามารถประมวลสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายตามวัตถุประสงค์ที่หนึ่ง รูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกในการสร้างชุมชนน่าอยู่ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีดังนี้

หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการเชิงรุก โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียง ในการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนในชุมชน ทั้งในเรื่องของกฎหมายจราจร ความรู้เรื่องยาเสพติด การป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ พร้อมทั้งร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ ในการเฝ้าระวังป้องกันการเกิดอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นการจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยใช้กลยุทธ์ ซึ่งกลยุทธ์ คือ แผน (Plan) ที่เป็นแนวทางปฏิบัติ (Course of Action) ตามที่มุ่งหมายและเป็นเครื่องชี้แนะ (Guideline) เพื่อจัดการกับสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งจากความหมายกลยุทธ์ที่

กล่าวมานี้ กลยุทธ์จะมี 2 ลักษณะ คือ การกำหนดกลยุทธ์จะกระทำก่อนที่การกระทำจะเกิดขึ้น และการพัฒนากลยุทธ์เป็นการกระทำโดยมีเจตนา (Consciously) และมุ่งวัตถุประสงค์ (Purposefully) กลยุทธ์เป็นแผนอย่างหนึ่ง แต่ไม่ใช่แผน หรือโครงการที่มีรายละเอียดเป็นแก่น ความคิดหลักที่ให้เอกภาพ ทิศทางการปฏิบัติและการตัดสินใจแก่บุคคลหรือองค์กร อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่า การตัดสินใจขององค์กรเป็นการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ทุกเรื่อง เพราะหากกลยุทธ์ หมายถึงทุกเรื่อง กลยุทธ์ก็ไม่มี ความหมายอะไร ดังที่ จอห์นสัน และคณะ (Johnson, G., Scholes, K. and Whittington, R., 2008) จำแนกการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์กับการตัดสินใจที่ไม่ใช่กลยุทธ์ออกจากกัน โดยอธิบายว่า การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประเด็น 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- 1) ขอบข่ายของกิจกรรมองค์กร
- 2) การค้นหาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรที่สำคัญ หรือวางตำแหน่งกิจกรรมขององค์กรใหม่
- 3) การสร้างโอกาสโดยพัฒนาทรัพยากรและความสามารถขององค์กร
- 4) เป็นค่านิยมและความคาดหวังของคนที่มีอำนาจในองค์กรและรอบ ๆ องค์กร
- 5) เป็นทิศทางระยะยาวขององค์กร
- 6) มุ่งบรรลุความได้เปรียบขององค์กรบางอย่างเหนือคู่แข่ง

กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่ อำเภอ อัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม นั้น จะเป็นการทำอะไรชุมชนถึงจะมีความปลอดภัย ดังนั้น กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุก จึงหมายถึง เทคนิค วิธีการทำงาน หรือแนวทางในการดำเนินการของตำรวจชุมชนสัมพันธ์เพื่อแสวงหาความร่วมมือกับประชาชนในชุมชน พื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ให้เข้ามามีส่วนร่วม ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำให้ชุมชนน่าอยู่ คนในชุมชน มีอนาคต มีเศรษฐกิจดี ชุมชนมีความปลอดภัยทั้งกายและใจ ทันสมัย ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด มีสภาพแวดล้อมที่ดี ให้สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ สร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย

การบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนพื้นที่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีดังนี้

ประการที่หนึ่ง การบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการแสวงหา ความร่วมมือด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องสำคัญเพราะจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงจากประชาชนในพื้นที่ สำนวญปัญหา การคิด วิเคราะห์ แก้ไข และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ปัญหาดังกล่าว เพราะประชาชนรู้ปัญหาในสังคมนั้นดีที่สุด

ประการที่สอง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนในชุมชน ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น มีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ

ประการที่สาม เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนน่าอยู่โดยให้เป็นชุมชนปลอดภัยปลอดอาชญากรรม โดยรับข้อมูลจากประชาชนที่แจ้งเบาะแส แล้ววางแผนป้องกันปราบปราม จับกุม รวมทั้งณรงค์ไม่ให้มีการใช้ยาเสพติด ตัดวงจร ผู้ค้าผู้เสพ

ผู้วิจัยสามารถประมวลสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายตามวัตถุประสงค์ที่สอง การบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informant) กล่าวว่า การบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการแสวงหาความร่วมมือด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัด สมุทรสงคราม เป็นเรื่องสำคัญเพราะจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ การสำรวจปัญหา การคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาต่างๆ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ดังกล่าว เพราะประชาชนเป็นผู้ที่รู้ปัญหาในสังคมนั้นดีที่สุดที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่ว่าด้วย หลักการของการตำรวจแบบทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนและชุมชนอย่างใกล้ชิดในการช่วยป้องกันและควบคุมปัญหาอาชญากรรม (Vastola, 1977) โดยความเชื่อที่ว่าหาก

เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ปฏิบัติงานในพื้นที่และมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับประชาชนก็จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการควบคุมและจัดการกับปัญหาอาชญากรรม (Syznkowski, 1981) รวมถึงรูปแบบการปฏิบัติงานของแนวคิดการตำรวจแบบทำงานร่วมกันเป็นทีมต้องอาศัยการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับพื้นที่ในการออกแบบแนวทางการจัดการกับปัญหา (Walker, S., 1993)

การเข้ามามีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย และเป็นชุมชนปลอดภัยปลอดภัยปลอดภัย ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการจราจรและอุบัติเหตุอื่นๆ โดยรับข้อมูลข่าวสารจากประชาชนที่แจ้งเบาะแสเข้ามา รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับผ่านช่องทางโซเชียล เช่น สถานีตำรวจภูธรอัมพวา เปิดแอปพลิเคชันไลน์แจ้งข่าวสาร และรับข้อมูลจากประชาชนแล้วนำมาศึกษาวิเคราะห์และวางแผนปราบปรามจับกุม ระวังไม่ให้มีการใช้ยาเสพติด ตัดวงจรผู้ค้า ผู้เสพ การป้องกันอาชญากรรม และอุบัติเหตุ ให้สัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) ดังที่ Jacob Torfing ได้กล่าวไว้ คือ 1) การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วยการทำงานแบบเครือข่ายมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยตัวแสดงมีอิสระในการทำงานและตัวแสดงไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจะมีการเจรจาต่อรองซึ่งกันและกัน 2) การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วย การพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ปรากฏในรูปการใช้ข้อมูล ความรู้ ความคิดร่วมกัน มีการประสานงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเป็นแนวราบ ไม่มีใครมีอำนาจเหนือใครในการแก้ไข
ปัญหา 3. การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วย การเจรจาต่อรอง เช่น
การเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์ หรือการพูดคุยกันเพื่อเข้าใจในปัญหาและการ
แก้ปัญหาพร้อมกัน (Torfing, 2012 pp. 101)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยออกมาได้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

ประเด็นแรก รูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกของสถานี
ตำรวจภูธรอัมพวาในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัด
สมุทรสงคราม ยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ถึงแม้ว่า หน่วยงานจะมีการดำเนินการเชิงรุก
โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียง ในการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความ
เข้าใจให้แก่ประชาชนในชุมชน ทั้งในเรื่องของกฎหมายจราจร ความรู้เรื่องยาเสพติด การ
ป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ พร้อมทั้งร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด
ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ ในการเฝ้าระวังป้องกันการเกิดอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของ
ยาเสพติดในพื้นที่ เป็นรูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกในการสร้างชุมชนน่า
อยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และเป็นการจัดการภาครัฐแนว
ใหม่โดยใช้กลยุทธ์ ดังนั้นสมควรให้ มีการจัดประชาสัมพันธ์ข่าวสาร จัดกิจกรรมร่วมกัน
ประชุมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ กำหนดกติกา ระเบียบข้อปฏิบัติร่วมกัน ควรมี
หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงของชุดปฏิบัติการชุมชนสัมพันธ์

ประเด็นที่สอง การบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการแสวงหาความร่วมมือด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ทำให้ทราบปัญหาที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ การสำรวจปัญหา การคิด วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาต่างๆ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพราะประชาชนเป็นผู้ที่รู้ปัญหาในสังคมนั้นดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่ว่าด้วย หลักการของการตำรวจแบบทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนและชุมชนอย่างใกล้ชิดในการช่วยป้องกันและควบคุมปัญหาอาชญากรรม (Vastola, A., 1977) โดยความเชื่อที่ว่าหากเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ปฏิบัติงานในพื้นที่และมีปฏิสัมพันธ์อันดีกับประชาชนก็จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการควบคุมและจัดการกับปัญหาอาชญากรรม (Syznkowski, L.J., 1981) รวมถึงรูปแบบการปฏิบัติงานของแนวคิดการตำรวจแบบทำงานร่วมกันเป็นทีมต้องอาศัยการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับพื้นที่ในการออกแบบแนวทางการจัดการกับปัญหา (Walker, S., 1993)

ประเด็นที่สาม การเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนน่าอยู่โดยให้เป็นชุมชนปลอดภัยปลอดอาชญากรรม โดยรับข้อมูลจากประชาชนที่แจ้งเบาะแสแล้ววางแผนป้องกันปราบปราม จับกุม รวมทั้งรณรงค์ไม่ให้มีการใช้ยาเสพติด ตัดวงจรผู้ค้าผู้เสพ และเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนทันสมัย โดยให้มีช่องทางติดต่อสื่อสารทางโซเชียล เช่น สถานีตำรวจภูธรอัมพวา เปิดไลน์ เพื่อการสื่อสาร แจ้ง

ข่าวสารกับประชาชน และรับข้อมูลจากประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้เกิดชุมชนที่ทันสมัย ซึ่งตรงกับองค์ประกอบของการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) ดังที่ Jacob Torfing ได้กล่าวไว้ คือ 1) การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ประกอบด้วย การทำงานแบบเครือข่าย มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยตัวแสดงมีอิสระในการทำงาน และตัวแสดงไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจะมีการเจรจาต่อรองซึ่งกันและกัน 2) การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วย การพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ปรากฏในรูปของการใช้ข้อมูล ความรู้ ความคิดร่วมกัน มีการประสานงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีการร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงเป็นแนวราบ ไม่มีใครมีอำนาจเหนือใครในการแก้ไขปัญหา 3. การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ ประกอบด้วย การเจรจาต่อรอง เช่น การเจรจาต่อรองเรื่องผลประโยชน์ หรือการพูดคุยกันเพื่อเข้าใจในปัญหาและการแก้ปัญหาร่วมกัน (Torfing, 2012 pp. 101)

จากงานวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ทางด้าน รูปแบบกลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกของสถานีตำรวจภูธรอัมพวาในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม หลังจากผู้วิจัยได้เข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key-informant) ของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบไปด้วยข้าราชการตำรวจระดับบริหารของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา ข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ของสถานีตำรวจภูธรอัมพวา อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม และประชาชน ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ทางด้านรูปแบบกลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัยในพื้นที่อัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม มีขั้นตอน ดังนี้ 1. การเข้าไปประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนในชุมชนทั้งในเรื่องของกฎหมายจราจร ความรู้เรื่องยาเสพติด การป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนทราบถึงการดำเนินงานของตำรวจ 2. แสวงหาความร่วมมือสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของตำรวจ 3. สำรวจปัญหา ข้อขัดข้องเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการแก้ไข 4. หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการเชิงรุก โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียง ในการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนในชุมชน ทั้งในเรื่องของกฎหมายจราจร ความรู้เรื่องยาเสพติด การป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ พร้อมทั้งร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่เฝ้าระวัง ป้องกันการเกิดอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมทั้งประชาชนในชุมชนด้วย ขั้นตอนของรูปแบบกลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุก 4 ขั้นตอนที่ได้จากการวิจัยนั้น เป็นกลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามที่ได้ใช้เทคนิค วิธีการทำงาน หรือแนวทางในการดำเนินการของตำรวจชุมชนสัมพันธ์เพื่อแสวงหาความร่วมมือกับประชาชนในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ให้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้ชุมชนน่าอยู่

คนในชุมชน มีอนาคต มีเศรษฐกิจดี ชุมชนมีความปลอดภัยทั้งกายและใจ ชุมชนมีความทันสมัยได้สร้างนวัตกรรม รวมถึงแพลตฟอร์มต่างๆ เพื่อให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดำเนินการขับเคลื่อนในพื้นที่ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและยาเสพติด มีสภาพแวดล้อมที่ดี ต้องมีความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารงานชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม โดยการแสวงหาความร่วมมือด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องสำคัญเพราะได้ทราบปัญหาที่แท้จริงจากประชาชนในพื้นที่ สำรวจปัญหา การคิด วิเคราะห์ แก้ไข และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพราะประชาชนรู้ปัญหาในสังคมนั้นดีที่สุด หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนในชุมชน ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น มีการประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างชุมชนน่าอยู่โดยให้เป็นชุมชนปลอดยาเสพติด ปลอดอาชญากรรม โดยรับข้อมูลจากประชาชนที่แจ้งเบาะแส แล้ววางแผนป้องกันปราบปราม จับกุม รวมทั้งรณรงค์ไม่ให้มีการใช้ยาเสพติด ตัดวงจรผู้ค้าผู้เสพ

อภิปรายผล

การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบกว้างขวางระดับโลก ซึ่งในปี 2554 มีเกินกว่า 222 ประเทศ ผ่านกลไกแห่งการสื่อสารก้าวหน้าสุดๆ ที่ เรียกว่า ไฮเทค (Hi-Tech) ซึ่งเป็นสภาวการณ์แห่งการกระชับ ฉับไว ก้าวไกล และไร้พรมแดน ผูกแน่นด้วยเครือข่าย (network) ในการจัดบริการสาธารณะภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าว รัฐอาจดำเนินการ

ส่งมอบบริการสาธารณะโดยร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ เช่น ภาครัฐด้วยตนเอง ภาคเอกชน หรือองค์การอาสาสมัครต่างๆ การจัดบริการสาธารณะ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

งานชุมชนสัมพันธ์ เป็นการดำเนินงานของตำรวจชุมชน (Community Policing) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจในการบังคับใช้กฎหมายและรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยเป็นแนวคิดเชิงปรัชญาที่มีพัฒนาการสืบเนื่องย้อนไปครั้งก่อตั้งกองกำลังตำรวจอย่างเป็นทางการขึ้น และปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ดังที่ Kappeler, V.E. and Gaines, L.K. (2011 pp. 98) กล่าวว่า “ชุมชนสัมพันธ์” แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานของตำรวจที่ตระหนักถึงความสำคัญของ “ชุมชน” ให้เข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม โดยมีใช่เป็นเพียงแค่บทบาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับมอบหมายเป็นการเฉพาะเท่านั้น

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงมีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของคนซึ่งรวมตัวกันเป็นชุมชนหรือกลุ่มคนตลอดเวลา แต่เดิมองค์การตำรวจเน้นการพัฒนาองค์การในลักษณะขององค์การปิด โดยปฏิบัติหน้าที่แต่เพียงลำพังฝ่ายเดียว มิได้ยอมให้หน่วยงานอื่นหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ยังคงใช้ยุทธวิธีแบบจารีตประเพณี ได้แก่ การจัดสายตรวจปรากฏต่อหน้าสาธารณะ การตั้งจุดตรวจจุดสกัด การสืบสวน ปรามปรามจับกุมผู้กระทำความผิดและการสืบสวนโดยยึดตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เพื่อลดโอกาสมิให้คนร้ายกระทำความผิดมากขึ้น เป็นการแสดงให้เห็นประชาชน

อุ่นใจ และเป็นการกระทำเพื่อให้คนร้ายเกิดความเข็ดหลาบ เกรงกลัวต่อการกระทำผิดกฎหมาย มุ่งการยับยั้งอาชญากรรม โดยสร้างความเกรงกลัวให้กับคนร้าย การปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวมีความจำเป็นที่จะต้องทุ่มกำลังตำรวจ และเครื่องมืออุปกรณ์เป็นอย่างมาก เพื่อให้การปฏิบัติงานของตำรวจครอบคลุมได้ทุกพื้นที่ การกระทำดังกล่าวไม่อาจสร้างความเข็ดหลาบให้กับอาชญากรบางประเภทได้ นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีซึ่งรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับสภาพสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น เป็นผลให้การกระทำผิดของคนร้ายมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจจึงยากลำบากและสูญเสียงบประมาณ ทรัพยากรทางการบริหารเป็นจำนวนมาก

จากการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม รูปแบบการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกของสถานีตำรวจภูธร อัมพวาในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย มีขั้นตอน ดังนี้ 1. การเข้าไปประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนในชุมชนทั้งในเรื่องของกฎหมายจราจร ความรู้เรื่องยาเสพติด การป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนทราบถึงการดำเนินงานของตำรวจ 2. แสวงหาความร่วมมือสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของตำรวจ 3. สำรวจปัญหาข้อขัดข้องเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการแก้ไข 4. หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการเชิงรุก โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานข้างเคียง ในการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนในชุมชน ทั้งในเรื่องของกฎหมายจราจร ความรู้เรื่อง

ยาเสพติด การป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ พร้อมทั้งร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนด ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่เฝ้าระวังป้องกันการเกิดอาชญากรรม และการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมทั้งประชาชนในชุมชนด้วยขั้นตอนของรูปแบบกลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุก 4 ขั้นตอนที่ได้จากการวิจัยนั้น เป็นกลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามที่ได้ใช้เทคนิค วิธีการทำงานหรือแนวทางในการดำเนินการของตำรวจชุมชนสัมพันธ์เพื่อแสวงหาความร่วมมือกับประชาชนในชุมชนพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ให้เข้ามามีส่วนร่วม

ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้ชุมชนน่าอยู่ คนในชุมชน มีอนาคต มีเศรษฐกิจดี ชุมชนมีความปลอดภัยทั้งกายและใจ ชุมชนมีความทันสมัยได้สร้างนวัตกรรม รวมถึงแพลตฟอร์มต่างๆ เพื่อให้ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ดำเนินการขับเคลื่อนในพื้นที่ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด มีสภาพแวดล้อมที่ดี

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ประการแรก การติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) เพื่อดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามสามารถปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นโดยจัดประชาคม หางบประมาณจากหน่วยงานอื่นมาสนับสนุนการติดตั้งให้ครอบคลุมพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม

ประการที่สอง วิธีการแก้ไขสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้อง ในการสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภอมัหมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ควรจะมีวิธีแก้ไข ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจัดทำกิจกรรมร่วมกันจัดประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ประชุมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และกำหนดกติกา ระเบียบข้อปฏิบัติร่วมกัน

ประการที่สาม กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภอมัหมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ชุมชนสัมพันธ์ประจำสถานีตำรวจไว้เป็นการเฉพาะ เพื่อให้สามารถท่อมทอการปฏิบัติงาน ในการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนให้เข้ามาช่วยเหลือการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในการรักษาความสงบสุขของชุมชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประการที่สี่ กลยุทธ์ชุมชนสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างชุมชนน่าอยู่ ทันสมัย ในพื้นที่อำเภอมัหมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ผู้วิจัยจึงขอเสนอว่าควรมีการดำเนินงานชุมชนสัมพันธ์ 7 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การพบปะเยี่ยมเยียนและร่วมกิจกรรม
- ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาชุมชน
- ขั้นตอนที่ 3 การประชุมวางแผนร่วมกับผู้นำชุมชนและประชาชน
- ขั้นตอนที่ 4 การจัดระบบงานและประเมินความพร้อม
- ขั้นตอนที่ 5 การแนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันตนเองและชุมชน
- ขั้นตอนที่ 6 การจัดระบบประสานความร่วมมือระหว่างประชาชนกับตำรวจ
- ขั้นตอนที่ 7 การติดตาม ประเมินผล และ ปรับปรุงแก้ไข

เอกสารอ้างอิง

- Johnson, G., Scholes, K. and Whittington, R. (2008). *Exploring Corporate Strategy Text and Cases*. 8th Edition, N.J.: Prentice Hall, Harlow.
- Kappeler, V.E. and Gaines, L.K. (2011). *Community Policing: A Contemporary Perspective*. 6th ed. Newark, NJ: LexisNexis Anderson Pub.
- Syznkowski, L.J. (1981). Preventive Patrol: Traditional Versus Specialized. *Journal of Police Science & Administration*. 9(2): 167-183.
- Torring, Jacob. (2012). "Governance networks". In Levi-Faur, David. (Ed.), *Governance*. New York: Oxford University Press.
- Vastola. (1977). Police Patrol Systems: A Need for Alternatives. *Police Chief*. 44(9): 77-81.
- Walker, S. (1993). Does Anyone Remember Team Policing? Lessons of the Team Placing Experience for Community Policing. *American Journal of Police*. 12(1): 33-35.

การไม่อาจเป็นกลางของความเข้าใจตามทัศนะของกาดาเมอร์ *

Prejudicedness of understanding in Gadamer

ปิริยา แยมินิล¹

Piriya Yaemnin

piriyay74@gmail.com

Received: 13/08/64 Revised: 18/09/64 Accepted: 18/09/64

บทคัดย่อ

เมื่อกล่าวถึงความเข้าใจ ลักษณะที่เรามักจะให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ มักจะเป็นการเข้าใจแบบไม่มีอคติ คุณสมบัติของการเข้าใจที่ดีคือเป็นกลางกับทุกฝ่าย โดยกระบวนการที่จะบรรลุความเข้าใจอย่างเป็นภววิสัยปราศจากคุณค่านี้ จะเกิดขึ้นได้เมื่อเราฟังความจากทุกฝ่าย พิจารณาทุกข้อโต้แย้ง หรือตรวจสอบทุกหลักฐานในแบบที่ต้องตัดสินใดก็ตามที่ได้ชื่อว่าเป็นอคติส่วนตัวออกไป อาทิ ศีลธรรม อารมณ์ หรือบรรทัดฐานสังคม เพื่อให้คงความเป็นภววิสัยของความเข้าใจ ต่อสิ่งอื่น ในทางปฏิบัติ ความพยายามเช่นนี้เป็นการตัดเงื่อนไขความเป็นมนุษย์ของเราออกไปจากการมีความเข้าใจ บทความชิ้นนี้จะเสนอว่าความเข้าใจนั้นเป็นไปได้โดยอคติเท่านั้น ในฐานะเงื่อนไขก่อนการมีความเข้าใจของความเข้าใจ วิธีทางที่การมีความเข้าใจที่เหมาะสมไม่สามารถบรรลุได้ด้วยการพยายามจะเป็นกลาง แต่ด้วยการตระหนักถึงขอบเขตของอคติของตัวเอง

คำสำคัญ: ความเข้าใจ; อคติ; ภววิสัย

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง “บทสนทนา ในฐานะรูปแบบของความเข้าใจของศาสตร์การตีความของ กาดาเมอร์”

¹ นิสิตหลักสูตรอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Abstract

Regarding the Understanding, one characteristic that we often prioritize is the unprejudicedness. In other words, the good understanding seems to be the one that is neutral to all parties. We try to achieve this objective value-free understanding by listening to all sides, pondering all arguments or examining all evidence in the way that detaches from personal prejudices – our morality, emotion or traditional norm – which would cloud our understanding. In practice, this attempt detaches our understanding from our human conditions. This paper proposes that the Understanding is made possible only by prejudices as the pre-understanding conditions of the Understanding. The proper Understanding is not achieved by trying to be value-free, but by being aware of the limit of our own prejudices.

Keywords: understanding; prejudice; objectivity

บทนำ

ความเข้าใจถือเป็นมโนทัศน์ที่สำคัญในการศึกษาทางมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์ เนื่องจากสิ่งที่ศึกษาในสองศาสตร์นี้คือมนุษย์และสังคมมีลักษณะที่แตกต่างสิ่งที่ศึกษาในแบบวิทยาศาสตร์ซึ่งเน้นศึกษาในเชิงปริมาณผ่านการทดลอง

ตรวจสอบในเชิงประจักษ์ การศึกษาในทางมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์จึงต้องการแนวทางที่กว้างขวางที่สามารถเปิดมุมมองต่อวัตถุของการศึกษาคือมนุษย์และสังคมได้ ในพื้นที่ของมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์จึงมีการอิงอาศัยแนวทางแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ศาสตร์การตีความ (Hermeneutics) การศึกษาแบบโครงสร้างนิยม (Structuralism) การศึกษาแบบสัญวิทยา (Semiology) (Bernstein, 1976 และ ไชยรัตน์, 2555)

การศึกษาของมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์แสดงให้เห็นว่าสิ่งที่เราสนใจศึกษาไม่สามารถอธิบายด้วยกรอบความคิดที่เน้นย้ำความเป็นภววิสัย (objectivity) เพียงอย่างเดียวได้ แต่เราจำเป็นต้องเข้าใจสิ่งที่เรียกว่า อัตวิสัย (subjectivity) หรือความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ที่มีชีวิตอยู่ในบริบททางสังคม มีวัฒนธรรมที่ร่ายล้อมซึ่งมีความสำคัญต่อตัวตน เป็นมนุษย์ที่ทำความเข้าใจความหมายของสิ่งต่างๆ ผ่านมุมมองที่เขาเป็นอยู่ เราอาจยกตัวอย่างนักทฤษฎีสังคมศาสตร์ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสภาวะอัตวิสัย เช่น คลิฟฟอร์ด เกียร์ทซ์ (Clifford Geertz) ที่พูดถึงบทบาทของการตีความการทำความเข้าใจ หรือในข้อเสนอของเกียร์ทซ์ที่มองว่าเราไม่สามารถแยกผู้ศึกษาออกจากวัตถุของการศึกษาในพื้นที่ของสังคมศาสตร์ได้

บนความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ศึกษาและผู้ศึกษาเช่นนี้เอง เราจะเห็นว่าจุดยืนที่ใช้ศึกษาในมนุษยศาสตร์-สังคมศาสตร์ย่อมมีลักษณะที่แตกต่างจากในวิทยาศาสตร์ที่ผู้ศึกษาเป็นเพียงผู้สังเกตการณ์ (observer) ที่เป็นเอกเทศ การศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมหรือปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์จึงไม่สามารถดำเนินการ

อธิบายข้อเท็จจริงของสิ่งที่เกิดขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ศึกษาจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ดังกล่าวด้วย

ความเข้าใจถือเป็นมโนทัศน์หนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นประเด็นถกเถียงในพื้นที่ของมนุษยศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานเขียนของ ฮันส์-เกอร์ก กาดาเมอร์ (Hans-Georg Gadamer) นักปรัชญาชาวเยอรมันศตวรรษที่ 20 (1900 - 2002) ผู้นำเสนอ 'ศาสตร์การตีความเชิงปรัชญา' (Philosophical Hermeneutics) อันเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในปรัชญาภาคพื้นทวีปและมีอิทธิพลต่อวงวิชาการทางมนุษย์ของโลกตะวันตกในศตวรรษที่ 21 งานชิ้นสำคัญคือหนังสือเรื่อง *สัจจะและมรรควิธี* (Truth and Method) ที่นำเสนอประเด็นเรื่องความเข้าใจ อันแสดงให้เห็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งคือการที่ความเข้าใจไม่อาจเป็นกลางได้

ข้อเสนอดังกล่าวของกาดาเมอร์เป็นประเด็นถกเถียงในพื้นที่ของศาสตร์การตีความซึ่งมีอิทธิพลต่อการเข้าใจเรื่องความเป็นศาสตร์ในเวลาต่อมา ไม่ว่าจะเป็นในกรณีของมนุษยศาสตร์หรือสังคมศาสตร์ก็ตาม

คำอธิบายเรื่องการไม่อาจเป็นกลางของความเข้าใจ ถือเป็นฐานคิดพื้นฐานของรูปแบบความเข้าใจในเชิงศาสตร์การตีความของกาดาเมอร์ ที่ต้องการเคลียร์ประเด็นเรื่องธรรมชาติของความเข้าใจ ที่กลับมาให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์

มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์อยู่แล้วเสมอมา แม้เราเองอาจไม่ได้ตระหนักถึงสภาวะนี้ตลอดเวลาก็ตาม การเป็นไปเช่นนี้ของมนุษย์หมายความว่า

ว่าเรามีความคิดความเข้าใจของทั้งหมดของมนุษย์เป็นไปในลักษณะที่มนุษย์ต้องเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องราวที่กว้างเกินกว่าเราจะจินตนาการหรือตระหนักได้ในแบบที่เราเลือกไม่ได้

ถึงตรงนี้เราอาจพิจารณาได้ว่าการมีอคติเป็นธรรมชาติของสภาวะมนุษย์ เพราะการมีอคติเป็นส่วนยืนยันว่าคนเรามีเรื่องราวความเป็นมา เราหิบบ่มความเข้าใจต่อโลกด้วยการรับทอดจากใครต่อใคร จากสิ่งนั้นสิ่งนี้ ด้วยความที่เราเป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์ หรืออาจจะในหลายชนบจนเรายากจะจำแนกได้ ดังนั้นกาดาเมอร์จึงชี้ว่าอคติเป็นมิติเชิงประวัติศาสตร์ที่แฝงฝังกับความเป็นมนุษย์อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ผลลัพธ์จากคำอธิบายข้างต้นนำมาสู่ความสัมพันธ์ของความเข้าใจว่า “ถึงที่สุดแล้วทุกความเข้าใจคือความเข้าใจในตนเอง” (Gadamer, 2013, หน้า 261) โดยคำเยอรมันที่แปลมาเป็นภาษาอังกฤษที่ว่า ‘self-understanding’ และที่แปลเป็นภาษาไทยโดยผู้เขียนว่า ‘ความเข้าใจในตนเอง’ นี้คือ ‘sichverstehen’ ที่แปลว่า ‘การรู้สิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวเรา’ (knowing one’s way around)

ทั้งนี้ การที่บอกว่า “ถึงที่สุดแล้วทุกความเข้าใจคือความเข้าใจในตนเอง” ดังกล่าว ‘ความเข้าใจในตนเอง’ ไม่ได้มีหน้าที่ควบคุมหรือกำกับหรือมีตำแหน่งแห่งที่เหนือกว่าความเข้าใจต่อสิ่งอื่นหรือคนอื่น แม้จะดูเหมือนเป็นเช่นนั้นก็ตาม หากแต่ความเข้าใจต่อตนเองนั้นเป็นสาระสำคัญ (intrinsic) ของความเข้าใจต่อสิ่งอื่นและสัมพันธ์อยู่แล้วตั้งแต่ต้นกับความเข้าใจในและของคนอื่นที่ถูกผูกโยงกัน

ชุมชนภาษาและประวัติศาสตร์เดียว การผูกโยงเข้าด้วยกันนี้ปรากฏภายใต้แนวคิดเรื่อง 'ขอบฟ้า' (horizon) และ 'การเชื่อมขอบฟ้า' (fusion of horizons) แต่ประเด็นดังกล่าวไม่ได้เป็นประเด็นคำถามของบทความนี้

ในบทความนี้ ผู้เขียนต้องการศึกษาว่าเหตุใดความเข้าใจจึงไม่อาจเป็นกลางได้ จากทัศนะของกาดามาเออร์ว่า ทุกความเข้าใจต้องเจือด้วยอคติ เพราะอคติเป็นสิ่งบ่งบอกถึงความจริงในเชิงประวัติศาสตร์ของแต่ละคน ซึ่งในส่วนนี้เป็นการกลับมาตั้งต้นที่พื้นฐานของภววิทยาของความเข้าใจ ที่กาดามาเออร์ตั้งต้นในการอธิบายความคิดทางปรัชญาของเขา

การอธิบายเรื่องการปราศจากคุณค่านี้เกี่ยวข้องกับข้อวิพากษ์ของกาดามาเออร์ต่อทัศนะของยุคภูมิธรรม (the Enlightenment) ที่ให้ความสำคัญกับความแน่นอน (certainty)

กาดามาเออร์อธิบายเหตุการณ์ของความเข้าใจ ด้วยกรอบคิดในเชิงประวัติศาสตร์ มนุษย์จึงมีสถานะเป็นความเป็นอยู่ในเชิงประวัติศาสตร์ (historical being) ที่มีสำนึกเป็นแบบสำนึกที่ได้รับผลกระทบจากประวัติศาสตร์ (historically-effected consciousness) และทำให้กาดามาเออร์อธิบายสืบเนื่องจากธรรมชาติของความเข้าใจ สู่กระบวนการของความเข้าใจ คือความเข้าใจเป็นการเชื่อมขอบฟ้า

มาสู่บทสรุปของบทความว่า เมื่อเรามีความเป็นอยู่ในเชิงประวัติศาสตร์แล้ว ลักษณะของความเข้าใจที่เราทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ย่อมไม่อาจที่จะเป็น

กลางได้ ในความหมายที่ว่าเรากับสิ่งที่เข้าใจนั้นไม่อาจแยกขาดจากกัน กล่าวคือเราไม่สามารถแยกความเข้าใจ ออกจากสิ่งที่ถูกเข้าใจ และพิจารณาสิ่งที่ถูกเข้าใจได้ อย่างเป็นภววิสัย

ความพยายามที่จะเข้าถึงความจริงอย่างเป็นภววิสัยของสิ่งที่ถูกเข้าใจ ถือว่าเป็นเป้าหมายของการเข้าถึงความจริง ผู้เขียนเห็นด้วยที่คนเราจะยึดความเข้าใจต่อสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้องเป็นคุณค่าที่สำคัญในการทำ ความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แต่เพื่อให้เป้าหมายนี้สำเร็จ ผู้เขียนจึงได้ตั้งข้อสังเกตต่อ ‘ความพยายาม’ นี้ เพื่อให้พอจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ต่อไป

อะไรคือศาสตร์การตีความเชิงปรัชญาของกาดาเมอร์

ศาสตร์การตีความเชิงปรัชญาต่างจากศาสตร์การตีความอื่นหรือที่ผ่านมาอย่างไร? ทำไมต้องเป็นศาสตร์การตีความเชิงปรัชญา? กาดาเมอร์ตอบผ่านการอธิบายถึงทิศทางของมนุษยศาสตร์ในช่วงปีค.ศ. 1950–1960 ซึ่งมีกระแสวิพากษ์ความเป็นศาสตร์ของมนุษยศาสตร์ที่ปฏิฐานนิยมและพฤติกรรมศาสตร์กำลังรุ่งเรือง และการวิจัยมนุษยศาสตร์นั้นมีความเชื่อว่าการเสาะหาความรู้นั้นสามารถมีวิธีการได้เช่นเดียวกับวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ มนุษยศาสตร์ต้องการความรู้ที่มีความภววิสัย คือสถานะของความจริงนั้นแยกขาดจากตัวผู้รู้

ในทัศนะของกาดาเมอร์ได้ตั้งข้อสังเกตว่า มนุษยศาสตร์หลงทางในการไปสู่เป้าหมายในการหาความจริง (Hinman, 1980, หน้า 514) กาดาเมอร์ไม่เห็น

ด้วยกับลักษณะการวิจัยของมนุษยศาสตร์ที่เน้นหาความรู้เชิงทฤษฎีเช่นนี้ จึงได้กลับมาทบทวนสถานะของมนุษยศาสตร์เสียใหม่ โดยเริ่มจากการกลับไปหาคำถามพื้นฐานว่า ความเข้าใจคืออะไร? เพื่อตั้งต้นถึงที่ทางของกระบวนการหาความจริง ที่มนุษย์ใช้ตีความกับสิ่งอื่นๆ โดยกาตาเมอริใช้วิธีอ่านประวัติศาสตร์ของศาสตร์การตีความตั้งแต่ยุคโรแมนติก จนถึงยุคสมัยใหม่ ซึ่งมีความต้องการจะวางรากฐานของมนุษยศาสตร์ โดยเฉพาะแนวคิดของวิลเฮล์ม ดิลไธย์ (Wilhelm Dilthey) และฟรีดริช ชไลเออมาร์เคอร์ (Friedrich Schleiermacher) ที่พยายามจะวางรากฐานของวิธีการของมนุษยศาสตร์เอง แต่สุดท้ายที่ก็ยังคงไว้ซึ่งจิตวิญญาณของวิทยาศาสตร์เหมือนเดิม (Gadamer, 2013, หน้า xxvi)

โดยทั่วไปแล้ว ประเด็นสนใจของศาสตร์การตีความมักจะมีเป้าหมายอยู่ที่การแสวงหาวิถีทางในการเข้าถึงความจริงของตัวบท การตีความในที่นี้จึงเป็นประเด็นในเรื่องของมรรควิธี หรือคือการหาวิถีทางไปสู่ความจริง อย่างไรก็ตาม กาตาเมอริได้พัฒนาแนวคิดของศาสตร์การตีความเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของประเด็นทางปรัชญา ซึ่งปัญหาที่สำคัญในศาสตร์การตีความของกาตาเมอริไม่ใช่การแสวงหาวิถีทางในการตีความตัวบทเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เป็นการเริ่มต้นจากการศึกษาเงื่อนไขความเป็นไปได้ที่ความเข้าใจสามารถจะเกิดขึ้น ซึ่งกาตาเมอริเสนอว่าความเข้าใจจะเป็นไปได้โดยอคติเท่านั้น การจะเข้าใจข้อเสนอดังกล่าวของกาตาเมอริ เราจำเป็นต้องย้อนกลับไปศึกษาความสำคัญและปัญหาของการมีอคติ ซึ่งเป็นหนึ่งในผลพวงที่สำคัญจากยุคภูมิธรรม

อคติในฐานะที่เป็นอคติของความเข้าใจ

ตามทัศนะของกาดาเมอร์ อคติคืออคติพื้นฐานที่มนุษย์มีในการเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่สำคัญอคติยังหมายถึงกรอบคิดพื้นฐานที่มนุษย์ใช้มองตัวเองว่าเราเป็นอย่างไร กล่าวคือเป็นทัศนคติในการมีความเข้าใจต่อตนเอง จากมุมมองในระนาบในเชิงประวัติศาสตร์ อคติจึงมีตำแหน่งแห่งที่อยู่แล้วในชนบ (tradition) และทั้งคู่เป็นส่วนหนึ่งในสายธารประวัติศาสตร์ (history) หรือความเป็นไปในเชิงประวัติศาสตร์ซึ่งมนุษย์มีที่ทางอยู่ภายในอย่างไม่อาจแยกขาดออกมาได้ ในขณะเดียวกันกรอบคิดแบบนี้ยังทำให้เห็นด้วยว่ามนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ ร่วมกันกับคนอื่น (co-belonging)

อย่างไรก็ดี ในการกลับไปอธิบายบทบาทและความสำคัญของชนบและอคติในฐานะที่เป็นเงื่อนไขพื้นฐานก่อนความเข้าใจตามศาสตร์การตีความนั้น กาดาเมอร์ชี้ให้เห็นว่ามโนทัศน์ทั้งสองถูกมองในแง่ลบในฐานะที่เป็นเครื่องขวางกั้นการใช้เหตุผลหรืออุปสรรคต่อการมีความรู้ที่แท้ จนมองไม่เห็นการเป็นเงื่อนไขพื้นฐานก่อนหน้าความเข้าใจของทั้งสองสิ่งนี้ ซึ่งมนุษย์ในฐานะสิ่งมีชีวิตอันจำกัดและที่เป็นไปในเชิงประวัติศาสตร์ใช้เป็นพื้นฐานที่นำไปสู่ความเข้าใจ โดยใน *สัจจะและมรรควิธี* กาดาเมอร์กล่าวว่าทั้งอคติต่อชนบและอคติต่ออคติเกิดขึ้นอย่างเข้มข้นและเป็นระบบในยุคภูมิธรรม

ชนบ

ยุคภูมิธรรมได้โยงการตีความคัมภีร์ทางศาสนาเข้ากับความเข้าใจเรื่องชนบ นั่นคือชนบการตีความคัมภีร์ทางศาสนา ที่ความหมายถูกกำหนดจากผู้มีอำนาจในคริสตจักร ดังนั้นยุคภูมิธรรมจึงเน้นอย่างยิ่งที่จะให้มนุษย์ปลดแอกตัวเองจากสิทธิอำนาจของศาสนาในลักษณะดังกล่าวเพื่อให้การตีความคัมภีร์ศาสนาสามารถถูกทำได้ในระนาบเดียวกับการตีความเอกสารทางประวัติศาสตร์ ทัศนคติเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นลักษณะของช่วงเปลี่ยนผ่านทางความคิดที่ถอนรากถอนโคนที่สอดคล้องกับความคิดทางปรัชญาสมัยใหม่ของนักคิดอย่างเรอเน เดส์การ์ตส์ (Rene Descartes) ที่พยายามผลักดันให้มนุษย์ยืนยันกระบวนการมีความคิดของตนเองด้วยตัวเอง (Gadamer, 2013, หน้า 290)

ความเป็นอคติที่มีต่อชนบคือมุมมองที่ว่าเมื่อความรู้ความเข้าใจใดถูกเข้าใจว่ามีลักษณะแบบชนบ ความรู้ความเชื่ออันนั้นจะดูเป็นความรู้ที่ล้าหลัง หรืออีกแง่คือมีอำนาจบังคับให้เชื่อตามกัน ความรับรู้ต่อชนบเช่นนี้มีมาตั้งแต่ช่วงสมัยภูมิธรรมเพียงแต่ในยุคดังกล่าวชนบจะถูกเข้าใจอย่างเจาะจงว่าเป็นชนบทางศาสนาคริสต์ที่มีศาสนจักรครอบงำอยู่ ดังนั้นในการอธิบายในทัศนะชนบในที่นี้จึงพูดอยู่บนฐานของการเปลี่ยนผ่านจากศาสนาสู่โลกฆราวาส

ความคิดที่แพร่หลายในยุคภูมิธรรมคือการที่ชนบถูกมองว่าเป็นความขัดแย้งในระดับหลักการ (antinomy) ของเหตุผล (reason) ที่สื่อถึงนัยของการเข้าถึงความรู้ความจริงด้วยสมรรถภาพของความเป็นมนุษย์ โดยองค์ประกอบของเหตุผลคือความแน่นอนและนำไปสู่ความจริงที่มีความภววิสัย กล่าวคือเป็นความจริงที่ตัด

ขาดจากบริบทประวัติศาสตร์ได้อย่างหมดจด ซึ่งส่วนนี้กาตาเมอร์ได้อธิบายจากมุมมองความเป็นประวัติศาสตร์ ทำให้เห็นว่าเหตุผลเองก็อยู่ในประวัติศาสตร์ ที่ทำงานเช่นเดียวกับชนบ หมายความว่าเมื่อเราบอกว่าเหตุผลเรื่องนี้ฟังขึ้น นั่นก็เป็นเพราะมันเข้ากับประวัติศาสตร์ในช่วงเวลาหนึ่งและอาจจะไม่เข้ากับอีกช่วงเวลา กล่าวคือเหตุผลนั้นไม่ได้เป็นสิ่งที่ลอยเหนือประวัติศาสตร์อย่างที่ยุคมุขิธรรมเข้าใจ (Gadamer, 2013, หน้า 288)

ชนบดำรงอยู่ในชุมชน หล่อเลี้ยงให้ชุมชนมีอยู่ ในเบื้องต้นจึงเห็นว่าชนบเผยตัวผ่านความเป็นกฎ กติกา ความเชื่อ ที่แต่ละชุมชนยึดถือและปฏิบัติตามกันมาแต่ช้านาน สืบทอดกันจากรุ่นสู่รุ่น ทำให้ชนบมีนัยยะของความเป็นอดีต และถูกมองว่าเป็นเรื่องของการยึดติดสิ่งเดิม ไม่เปลี่ยนแปลง และแปลกแยกจากเวลาปัจจุบัน ภาพของชนบเช่นนี้จึงมีลักษณะของความเป็นอคติ ซึ่งกาตาเมอร์อธิบายความเข้าใจต่อชนบเช่นนี้ว่า ‘อคติต้านอคติ’ (prejudice against prejudices) ที่มุ่งหาความเข้าใจที่เป็นกลาง และปราศจากคุณค่า (value-free)

กาตาเมอร์จำแนกอคติที่มีต่อชนบตามแบบของยุคมุขิธรรมออกเป็นสองแบบ คือ 1. สิทธิอำนาจ (authority) 2. การด่วนสรุป (overhastiness) (Gadamer, 2013, หน้า 289) แบบแรกมีนัยถึงการสนองต่อความคิด ความเชื่อ บรรทัดฐานในสังคมที่มีอยู่ก่อนแล้ว ผู้ที่รับอคติแบบนี้ก็เหมือนกับเชื่อในอำนาจอันชอบธรรมในความคิดความเชื่อนั้นอย่างหลับหูหลับตาเชื่อฟังกฎก็ว่าได้ (Gadamer, 2013, หน้า 291) ส่วนแบบที่สอง หมายถึงการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ โดยปลดอดการใช้เหตุผล อันส่งผลให้เกิดเป็นความรู้ที่ผิดพลาด (Gadamer, 2013, หน้า 290) ในภาพรวมชนบในแง่ลบจึงหมายถึงเครื่องขวางกั้นการใช้เหตุผล เราสามารถที่จะพบตัวอย่าง

ของทักษะเช่นนี้ได้อย่างชัดเจนในงานเขียนของเดส์การ์ตส์ที่อธิบายว่าสิทธิอำนาจและการด่วนสรุปเป็นแหล่งกำเนิดของอคติ

จุดเด่นอย่างหนึ่งในงานเขียนของเดส์การ์ตส์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน *การครุ่นคิดถึงปฐมปรัชญา* (Meditations on First Philosophy) คือการตีแผ่นำเสนอชุดความคิดของตัวเองออกมาในลักษณะที่พยายามเรียกร้องให้ผู้อ่านทุกคนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการคิดนี้ได้อย่างถึงที่สุด (Descartes, 2005, หน้า 8) ให้ผู้อ่านสามารถใช้ความคิดของตนเองตามไปพร้อมๆ กับเดส์การ์ตส์เพื่อเป็นการตรวจสอบพิสูจน์ยืนยันความชัดเจนและแจ่มแจ้ง (clear and distinct) ในกระบวนการคิดของเดส์การ์ตส์ไปด้วยในตัว นี่จึงทำให้เนื้อหาของข้อเขียนที่ออกมามุ่งความสนใจไปที่การทดลองทางความคิดของตัวเดส์การ์ตส์เองมากกว่าที่จะเป็นการอ้างถึงแนวคิดของนักปรัชญาในอดีต

อาจจะกล่าวได้ว่าเดส์การ์ตส์เขียนแสดงกระบวนการครุ่นคิดของตนเองต่อปฐมปรัชญาออกมาในแบบราวกับว่าไม่เคยมีใครคิดถึงเรื่องนี้มาก่อนเลย หรือพูดอีกอย่างหนึ่งคือปฏิเสธอิทธิพลทางความคิดของนักคิดในอดีตก่อนหน้าเขาทั้งหมดเพื่อที่จะเริ่มต้นกระบวนการคิดถึงประเด็นเหล่านี้อย่างใหม่ถอดด้าม ซึ่งก็คือการเริ่มต้นจากการมองหาสิ่งที่จะมาเป็นฐานรองรับความแน่นอนของกระบวนการมีความรู้เพื่อนำไปสู่การสถาปนาองค์ความรู้หรือความเป็นศาสตร์ที่มั่นคง เพื่อการนี้เดส์การ์ตส์ได้เสนอสิ่งที่เรียกกันภายหลังว่า ‘ระเบียบวิธีแบบเดส์การ์ตส์’ (Cartesian Method) หรือกระบวนการคิดการสงสัยอย่างเป็นระบบที่มีลักษณะเป็นการตั้งข้อสงสัยอย่างสุดโต่งต่อทุกสิ่งทุกอย่าง กล่าวคือจะไม่ยอมรับความคิดเห็นใดถ้าหากว่ามันมีเหตุผลแม้แต่เพียงเล็กน้อยที่ทำให้มันสามารถจะถูกสงสัยได้ (Descartes,

2005, หน้า 12) เปรียบวิธีเช่นนี้มีวัตถุประสงค์หลักสองประการ หนึ่ง เพื่อให้ผู้อ่านถอนกระบวนการคิดของตนเองออกมาจากการยึดติดอยู่กับผัสสะและความเห็นที่มีมาก่อนหน้า และสองเพื่อยืนยันความจริงของกระบวนการมีความคิดในฐานะความแน่นอนในตัวเองของจิต (Descartes, 2005, หน้า 9) และหลังจากที่ได้อธิบายยืนยันการมีอยู่ของพระเจ้าและความสามารถรู้คิดของมนุษย์แล้ว เดส์การ์ตส์ย้อนกลับมาชี้แจงปัญหาของการมีความรู้ที่ผิด (falsity) ของมนุษย์ว่าสิ่งนี้เกิดขึ้นเมื่อมนุษย์นำศักยภาพทางความคิดและการรับรู้ของตนไปใช้อย่างบกพร่องด้วยเจตจำนงของตน ไม่ใช่เป็นเพราะความบกพร่องของศักยภาพเหล่านี้ในตัวของมันเอง หรือพูดอีกอย่างหนึ่งคือมาจากการที่เจตจำนงด่วนตัดสินข้อสรุปบางอย่างออกมาเกินไปจากขอบเขตที่ศักยภาพทางความคิด (อันมีข้อจำกัด) ของมนุษย์กำหนด วิธีการหลีกเลี่ยงการมีความรู้ที่ผิดคือการบังคับตนเองไม่ให้ตัดสินสิ่งใดไปก่อนโดยที่ยังไม่ได้รับการยืนยันรองรับจากกระบวนการมีความคิดที่ชัดเจนและแจ่มแจ้งของตน (Descartes, 2005, หน้า 40-41)

จะเห็นได้ว่าอคติที่มีต่อชนตามแบบของยูคภูมิธรรมที่กาดามีเออร์กล่าวถึงในย่อหน้าก่อนนี้มีปรากฏอยู่ในงานของเดส์การ์ตส์อย่างครบถ้วน เพราะมันคือวิธีการคิดแบบของเดส์การ์ตส์ในลักษณะนี้เองที่ส่งอิทธิพลต่อการพัฒนาการทางความคิดของยูคภูมิธรรม การเสนอระเบียบวิธีขึ้นมาเพื่อตีกรอบกระบวนการมีความคิดของเดส์การ์ตส์มีเป้าหมายเพื่อให้กระบวนการคิดดังกล่าวสามารถบรรลุความแน่นอนของตัวมันเองได้อย่างสมบูรณ์ และทำให้การสถาปนาองค์ความรู้ใดๆ

ที่ตามมาเป็นไปได้ แต่การบรรลุความแน่นอนนี้มาด้วยราคาของการปฏิเสธสิ่งอื่นๆ ทั้งหมดที่ไม่ได้ถูกพบและต่อยอดขึ้นจากภายใต้กรอบของระเบียบวิธีเอง ในด้านหนึ่งนี่ก็คือการปฏิเสธชนบและทำให้ตัวกิจกรรมทางความคิดมีลักษณะไม่เป็นประวัติศาสตร์ (ahistorical)

กาดาเมอร์ได้ตั้งข้อสังเกตอย่างรวบยอดถึงอิทธิพลของช่วงสมัยแห่งภูมิธรรมที่มีต่อการวิจัยทางประวัติศาสตร์ เมื่อปริมนทลของการศึกษาวิจัยคัมภีร์ศาสนาแลมาถึงการวิจัยทางประวัติศาสตร์ โดยเขาเห็นว่าทัศนคติที่สืบต่อมาจากยุคดังกล่าวนี้เป็นต้นกำเนิดของความรู้แบบภววิสัยที่แยกขาดจากบริบทของตัวผู้ศึกษาโดยสิ้นเชิง (detached historical knowledge) และเป็นต้นธารความคิดที่สำคัญสายหนึ่งของสำนักศึกษาประวัติศาสตร์ที่เรียกว่า ‘ประวัติศาสตร์นิยม’ (historicism) ต่อไป กล่าวได้ว่าวิธีการเขียนประวัติศาสตร์ในศตวรรษที่ 19 ถือเป็นสัมฤทธิ์ผลจากสมัยช่วงภูมิธรรม ที่องค์ความรู้ทางประวัติศาสตร์นั้นมีลักษณะภววิสัยเช่นเดียวกับองค์ความรู้ของวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ (Gadamer, 2013, หน้า 287)

กล่าวโดยสรุป สำหรับช่วงสมัยแห่งภูมิธรรมแล้ว ความแน่นอนเป็นคุณค่าเชิงญาณวิทยาที่สำคัญ เป็นเกณฑ์สำคัญของการเป็นความรู้ ที่การวิจัยทางประวัติศาสตร์สามารถสร้างความรู้แบบภววิสัยได้เช่นเดียวกับการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ โดยมนทัศน์เรื่องฐานและความแน่นอนเป็นหัวใจสำคัญของความคิดของมรรควิธีของวิทยาศาสตร์

อคติด้านอคติ

หากกล่าวให้กว้างที่สุดอคตินั้นไม่ได้แค่หมายถึง อคติ ในฐานะของ การมีคติในแง่ลบตั้งแต่เบื้องต้นหรือก่อนหน้ากระบวนการทำความเข้าใจที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน แต่ความเป็นอคติยังหมายรวมถึงสิทธิอำนาจและชนบทที่ทั้งหมดนี้มีลักษณะร่วมตามความเข้าใจในยุคภูมิธรรมว่าเป็นการขัดขวาง ปิดกั้น เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงความรู้ความจริง และมีลักษณะเชิงรับ (passive) ที่ทำให้มนุษย์ไม่ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ต่างกับ เหตุผลที่ทำให้มนุษย์มีอิสระทางความคิด ได้วิเคราะห์สิ่งที่รู้ได้ และส่งเสริมความสามารถกำหนดตนเอง (self-determine) สร้างข้อตัดสินใจต่อสรรพสิ่งได้เอง กล่าวคือหากจะเข้าถึงความจริง มีความเข้าใจได้ ต้องกำจัดอคติออกไป ความเข้าใจต่ออคติในแบบนี้ยังเป็นการใช้อย่างทั่วไปในปัจจุบัน ที่รวมถึงคำว่าอคติในภาษาไทยก็ยังมีนัยยะเชิงลบ สืบถึงความชอบต่อความเห็นแบบใดแบบหนึ่งเป็นพิเศษ หรือความคิดที่ไม่เปิดรับต่อความเห็นของผู้อื่น

ยุคภูมิธรรมเริ่มจากการเปลี่ยนวิธีอ่านคัมภีร์ไบเบิลเป็นวิธีเดียวกับการอ่านเอกสารทางประวัติศาสตร์ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่ถอนรากถอนโคนอำนาจสิทธิขาดของศาสนจักรที่สุดเมื่อเทียบกับกระบวนการอื่น (Gadamer, 2013, หน้า 284) เพราะมันคือการทำให้วิถีทางศาสนาเท่ากับวิถีทางฆราวาส (ในช่วงศตวรรษที่ 18 มีการเปลี่ยนแปลงวิถีศึกษาประวัติศาสตร์ บางส่วนเริ่มตั้งคำถามกับวิธีการอธิบายประวัติศาสตร์ในฐานะบันทึกประสบการณ์มนุษย์ในแบบที่เคยเป็นมาในกรอบของคัมภีร์ไบเบิลและเทววิทยาคริสเตียน เช่น จิอัมบาตติสตา วิโก (Giambattista Vico) และโยฮัน ก็อทฟรีท แฮร์เดอร์ (Johann Gottfried Herder)

ต่างเชื่อว่าเจตจำนงของมนุษย์สามารถกำหนดการณ์ความเป็นไปของสิ่งต่าง ๆ ได้) ด้วยการทำให้เป้าหมายของวิธีการตีความคัมภีร์ทางศาสนาอยู่ในระนาบเดียวกันกับเป้าหมายของการศึกษาประวัติศาสตร์

เมื่อวิธีการตีความคัมภีร์ศาสนาเป็นแบบการศึกษาประวัติศาสตร์ ความเป็นอคติในที่นี้จึงหมายถึงชนบทรณนิยมของศาสนจักร และยูคณูมิธรรมได้ปฏิบัติต่อชนบทรณนิยมนี้ด้วยสถานะเดียวกับเรื่องเล่าในอดีต คือเป็นวัตถุศึกษาของการวิจัยทางประวัติศาสตร์ ที่ต้องเข้าถึงอย่างเที่ยงตรงที่สุด เป็นเหตุเป็นผล และปราศจากอคติ (Gadamer, 2013, หน้า 284) เมื่อจุดประสงค์ของการศึกษาคัมภีร์ศาสนาในช่วงสมัยแห่งยูคณูมิธรรมเป็นเช่นนี้จึงทำให้เกิดมุมมองว่า อคติ และชนบ เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงความจริง

ขอบเขตของการวิพากษ์ยูคณูมิธรรม จำกัดเฉพาะประเด็นเรื่อง อคติที่มีต่ออคติ และที่มีต่อชนบเท่านั้น ไม่ใช่ในทุกๆ มรดกหรือทุกๆ คติที่เราได้รับตกทอดจากยูคณูมิธรรมในฐานะที่เป็นสิ่งที่ผิดพลาด หรือเป็น 'อคติ' เสียทั้งหมด

ผู้เขียนจะจำกัดข้อวิพากษ์ของกาดาเมอร์ต่อยูคณูมิธรรม โดยเน้นเฉพาะส่วนที่เป็นจุดเปลี่ยนของภาววิทยาของอคติ คือวิธีการเขียนประวัติศาสตร์ในศตวรรษที่ 19 ที่เป็นเหมือนการเติมเต็มความคิดของยูคณูมิธรรม ซึ่งได้กลายเป็นความรู้แบบวัตถุนิยมของโลกทางการศึกษาประวัติศาสตร์ โดยมองว่าเป็นการพาความสามารถของการคิดออกจากลัทธิความเชื่อที่มงาย หรือหลักคิดที่เชื่อกันอย่างมีอาจตั้งข้อสงสัย โดยในขั้นนี้ เป็นขั้นที่ทำให้ความรู้จากการศึกษาประวัติศาสตร์มีความเป็นภาว

วิสัย และมีสถานะเท่าเทียมกับความรู้เรื่องธรรมชาติจากวิธีวิทยาของวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ (modern science) (Gadamer, 2013, หน้า 287) กล่าวคือเชื่อว่าสามารถสังเคราะห์เหตุการณ์ในอดีตให้กลายเป็นความรู้ทางประวัติศาสตร์ที่เชื่อถือได้ในระนาบเดียวกับความรู้ของวิทยาศาสตร์สมัยใหม่

ดังนั้นการเข้าใจอคติในฐานะที่ไม่มีอคติต่อต้านอคติ จึงเป็นพื้นฐานให้กับการมีสำนึกในเชิงศาสตร์การตีความ ที่จะทำให้อย่างน้อยที่สุด แม้เราอาจจะไม่อาจรับรู้ว่าอคติใดที่ส่งผลกระทบต่อเรา

ปัญหาของมรรควิธี การปราศจากคุณค่า และการปราศจากอคติ

ปัญหาของมรรควิธี

แม้ว่ากาดาเมอร์จะไม่ได้กล่าวว่าวิทยาศาสตร์มีปัญหา ทว่าอิทธิพลของวิทยาศาสตร์ต่อมนุษยศาสตร์เป็นส่วนที่กาดาเมอร์วิพากษ์ ดังนั้นเราจำเป็นต้องนิยามความหมายของวิธีการของกาดาเมอร์ให้รัดกุม เนื่องจากเจตนาของกาดาเมอร์ แม้จะชัดเจนว่าเขาไม่ต้องการชี้นำวิธีการทำความเข้าใจในลักษณะเดียวกับศาสตร์การตีความดั้งเดิม ไม่ต้องการสร้างระเบียบวิธีของกระบวนการหาความรู้ในมนุษยศาสตร์ รวมถึงการสืบเสาะหารากฐานทางทฤษฎีของเขาก็ไม่ได้เป็นไปเพื่อจุดหมายเชิงปฏิบัติ และย้ำว่าสิ่งที่เขาสนใจเป็นไปในเชิงปรัชญาเท่านั้น และกาดาเมอร์เองก็ยังย้ำถึงจุดประสงค์ในงานของเขาในการถกเถียงกับเอมิลิโอ เบตติ (Emilio Betti) ด้วย แต่จากลักษณะคำอธิบายเรื่องความเข้าใจของกาดาเมอร์ ก็อาจจะถูกแย้งได้ว่าตัวข้อเสนอของกาดาเมอร์เองก็มีลักษณะเป็นวิธีการเช่นกันที่

ต้องการจะบอกว่าคนเราต้องเข้าใจแบบนี้ ไม่ใช่แบบนั้น หรือการเข้าใจแบบนี้ (แบบที่กาดาเมอร์เสนอ) ดีกว่าการเข้าใจแบบอื่น

ดังนั้นส่วนที่กาดาเมอร์วิพากษ์วิธีการนั้น จึงไม่ได้เถียงว่าวิธีการน่าเชื่อถือหรือไม่ แต่เป็นความเข้าใจต่อวิธีการที่เกิดขึ้นในช่วงยุคศตวรรษที่ 19-20 โดยเฉพาะที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยศาสตร์โดยแนวความคิดที่กาดาเมอร์วิพากษ์โดยตรงคือศาสตร์การตีความในแบบยุคโรแมนติก (Romantic hermeneutics) โดยเฉพาะชไลเออมาร์เคอร์ และดิลไธย์ ที่แนวคิดของทั้งคู่ที่มีอิทธิพลต่อการวางรากฐานมนุษยศาสตร์เป็นสำคัญ ซึ่งกาดาเมอร์ได้วิพากษ์ถึงการศึกษาประวัติศาสตร์ว่าเป็นการวิจัยที่ผู้ศึกษาขาดการตระหนักถึงสถานะของตนเองและวัตถุที่ศึกษา บนเงื่อนไขของภววิทยาของประวัติศาสตร์ คือลืมนำตัวผู้ศึกษาเองกับสิ่งที่ศึกษานั้นเป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์เสมอ ด้วยมุมมองเช่นนี้ทำให้สถานะของความจริงก็หลุดลอยห่างไป

มรรควิธีของวิทยาศาสตร์ที่เชื่อว่าจะมีความปลอดภัยบริบททางประวัติศาสตร์ และเป็นกระบวนการความคิดที่อยู่นอกเหนือเวลา เป็นความคิดที่มองไม่เห็นเงื่อนไขจำเป็นหรือความหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการมีอยู่ของความเป็นประวัติศาสตร์ในมรรควิธีทางวิทยาศาสตร์เอง กาดาเมอร์ต้องการเน้นให้เห็นว่าประวัติศาสตร์คือ ‘ประวัติศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อความเข้าใจ’ (history of effect) ที่ดำรงอยู่และยังดำเนินไปอยู่เสมอพร้อมๆ กับการดำรงอยู่และดำเนินไปของมนุษย์ไม่ว่าจะมนุษย์ผู้นั้นจะรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม

ในแง่นี้จะเห็นได้ว่ากาดาเมอร์ทั้งวิพากษ์และทั้งเสนอจุดยืนของมนุษยศาสตร์ว่าการตระหนักรู้ต่อขอบเขตของการดำรงอยู่ของมนุษย์นั้น ไม่ได้เป็นจุดด้อยของความเข้าใจของมนุษย์ โดยในทัศนะดังกล่าวนี้กาดาเมอร์จะอธิบายผ่านการกลับไปทบทวนภววิทยาของโครงสร้างที่มีมาก่อนหน้า (fore-structure) โดยยึดคำอธิบายแนวคิดวงล้อมในเชิงศาสตร์การตีความ (hermeneutical circle) ของมาร์ติน ไฮเดกเกอร์ (Martin Heidegger) เพื่อเป็นการปรับทัศนะในเชิงภววิทยาว่าด้วยอคติ ขบ และประวัติศาสตร์ ว่าไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงความจริงของตัวบท โดยประเด็นดังกล่าวนี้ผู้เขียนจะอภิปรายต่อไปในหัวข้อการปรับทัศนะที่มีต่ออคติ (อคติที่ถูกตามครรลอง)

ต่อประเด็นเรื่องจุดยืนหรือที่ทางของมนุษยศาสตร์นี้ กาดาเมอร์ตั้งข้อสังเกตว่าแม้จะมีความพยายามที่จะฟื้นฟูที่ทางของการศึกษาเชิงมนุษยศาสตร์ แต่กระบวนการก่อร่างนั้นก็อาจจะยังไม่เพียงพอที่จะเห็นความเป็นมนุษย์ในพื้นฐาน โดยชี้ให้เห็นประเด็นดังกล่าวจากความพยายามของดิลธอยที่จะวางรากฐานให้มนุษยศาสตร์มีหลักการแบบเดียวกับวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ

ตามทัศนะของกาดาเมอร์ แม้ว่าดิลธอยจะมองเห็นความสำคัญของการมีความเข้าใจที่เกิดขึ้นหรือจะต้องเริ่มต้นจากมิติประวัติศาสตร์ อันหมายถึงการเริ่มต้นจากการยอมรับถึงความจำกัด (finitude) ในฐานะที่เป็นเงื่อนไขก่อนความเข้าใจที่เกิดในประสบการณ์หรือสำนึกของชีวิตจริงซึ่งมีอยู่ในประวัติศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ดิลธอยยังพิจารณาการเข้าถึงความเข้าใจในท้ายที่สุดบนฐานของการขยายตัวและก้าว

ข้ามข้อจำกัดของจิตสำนึกในเชิงประวัติศาสตร์ออกไปสู่ความเป็นสากลแบบเป็นที่สุดและเป็นอิสระได้จากสำนึกดังกล่าว (Gadamer, 2013, หน้า 236) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ข้อจำกัดในเชิงอัตวิสัยของสำนึกประวัติศาสตร์แม้จะเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของความเข้าใจ แต่ข้อจำกัดดังกล่าวต้องถูกก้าวข้ามด้วยการมีความรู้อันเป็นปรมาัตว์ว่าด้วยกฎธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้ผ่านวิธีวิทยาในเชิงวิทยาศาสตร์

ในปลายทางหนึ่งปรัชญาของดิลธอยดำเนินการผ่านการทบทวนตนเองในมิติประวัติศาสตร์ แต่ในอีกปลายทางหนึ่งความรู้ที่แท้จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีข้อจำกัดในเชิงอัตวิสัยภายใต้บริบทเฉพาะในเชิงประวัติศาสตร์ถูกยกระดับไปสู่องค์ความรู้ในเชิงภววิสัยที่แน่นอนและเป็นที่สุดในตัวเอง กล่าวเช่นนี้หมายถึงด้วยว่าสำหรับดิลธอย มรรควิธีของมนุษยศาสตร์สามารถมีจุดมุ่งหมายเดียวกับกฎธรรมชาติตามแนวทางของวิทยาศาสตร์ ซึ่งลักษณะของกระบวนการไปสู่ความจริงแบบนี้ ผู้เขียนมองว่ามนุษยศาสตร์นั้นยังไม่ได้คิดถึงสิ่งที่ตัวเองศึกษาว่ามันมีความหลากหลายเพียงใด พร้อมกันนั้นก็ไม่ได้เฉลียวใจไปว่ามรรควิธีที่ใช้ศึกษาหาความจริงนั้นมันช่วยให้เราเข้าใจความจริงของสิ่งที่ศึกษาหรือไม่? อย่างไร?

ทั้งนี้ กาดาเมอร์กล่าววิจารณ์ทัศนะในแบบของดิลธอยที่พยายาม ผสมผสานลักษณะการมีองค์ความรู้ในแบบมนุษยศาสตร์ (the human sciences' mode of knowledge) เข้ากับระเบียบวิธีแยกแยะของวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ (the methodological criteria of the natural sciences) ว่าเป็นการผนวกรวมที่แลกมาด้วยการหลงลืมสารถะความเป็นไปในเชิงประวัติศาสตร์ที่มีในประสบการณ์ของความเข้าใจในแบบมนุษยศาสตร์ไปเสีย (Gadamer, 2013, หน้า 242)

คำถามคือแล้วอะไรคือหัวใจของความเป็นไปในเชิงประวัติศาสตร์ที่กาตาเมอร์กล่าวถึงว่าขาดหายไปในการคิดของดิลไฮม์ คำตอบสำหรับผู้เขียนสิ่งสำคัญนั้นคือธรรมชาติของมนุษย์ กล่าวคือวิธีการที่อิงกับขนบของวิทยาศาสตร์ที่มีแต่จะละเลยละเลยธรรมชาติของความเป็นประวัติศาสตร์ในมนุษย์อันเป็นหัวใจสำคัญของมนุษยศาสตร์ไป

ต่อประเด็นเรื่องการละเลยดังกล่าวนี้ กาตาเมอร์ก็อ้างว่าดิลไฮม์ยังมีความคิดในเรื่องลึกลับแบบเดส์การ์ตส์แต่ด้วยลักษณะที่ต่างกันออกไป กล่าวคือสำหรับดิลไฮม์สิ่งที่ต้องถูกขจัดออกไปคืออคติในเชิงความคิดเพื่อเปิดทางให้กับความรู้ที่แน่แท้ แต่คือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในชีวิต ขนบ ศาสนา กฎเกณฑ์ในเชิงประจักษ์ อันหมายถึงมิติในเชิงประวัติศาสตร์ที่เป็นการเฉพาะและที่มีข้อจำกัดซึ่งจะต้องถูกทำลายเพื่อมุ่งตรงเข้าสู่องค์ความรู้เบื้องต้นภายใน (Gadamer, 2013, หน้า 240) สำหรับดิลไฮม์โลกประวัติศาสตร์ในฐานะของตัวบทคือสิ่งที่สามารถจะถูกคลี่ขยายคลายปมปัญหาไปได้อย่างหมดจด ทศนะเช่นนี้คือแง่มุมหนึ่งของศาสตร์แห่งการตีความแบบโรแมนติกที่มองความเป็นไปในเชิงประวัติศาสตร์ว่าสามารถถูกลดทอนลงได้อย่างหมดสิ้นภายใต้การขบคิด-สะท้อนคิดของจิต กล่าวอีกนัยหนึ่ง “ทุกสิ่งทุกอย่างในประวัติศาสตร์ถูกเข้าใจได้ด้วยปัญญา” (Everything in history is intelligible...) (Gadamer, 2013, หน้า 243)

อย่างไรก็ดี กาตาเมอร์เห็นด้วยกับดิลไฮม์ในประเด็นที่ว่าเราสามารถได้มาซึ่งความเข้าใจในเชิงภววิสัย แต่ภววิสัยของความเข้าใจที่มีต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

ในสถานการณ์ประวัติศาสตร์อาศัยประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ทางประวัติศาสตร์นั่นเองในการได้มาซึ่งความเข้าใจ ไม่ใช่ด้วยวิธีวิทยาของการอุปนัยที่อ้างขอบเขตในเชิงเบ็ดเสร็จ กล่าวอีกนัยหนึ่งประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ของความเข้าใจเป็นเงื่อนไขของความเข้าใจที่ไม่สามารถขจัดทิ้งออกไปได้อย่างหมดสิ้น

สิ่งที่ขาดหายไปในการตีความสำนึกประวัติศาสตร์ตามแนวทางของดิลธีย์คือการยังไม่ลงรากลึกหรือหนักแน่นพอต่อความเป็นประวัติศาสตร์ของประสบการณ์ ซึ่งสิ่งนี้ดูราวกับจะเป็นอุปสรรคที่ต้องถูกขจัดออกไปเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และความจริงของการตีความ ข้อจำกัดดังกล่าวกาตาเมอร์เรียกในภาพรวมว่าคือข้อจำกัดในเชิงญาณวิทยา

ความจริงในเชิงประวัติศาสตร์ของสำนักประวัติศาสตร์นิยม

กาตาเมอร์อธิบายประเด็นปัญหาของการมีอคติต่ออคติและอคติต่อชนผ่านการวิพากษ์ทัศนะและมรรควิธีในการเข้าใจความจริงในเชิงประวัติศาสตร์ของ 'สำนักประวัติศาสตร์นิยม' ที่เริ่มก่อตัวในศตวรรษที่ 19 โดยสำนักคิดดังกล่าวได้พยายามทำให้ความรู้ประวัติศาสตร์เป็นความรู้แบบภววิสัยที่ไม่อิงกับบริบทของปัจจุบัน (Gadamer, 2013, หน้า 287) และมองอคติและชนบในฐานะที่จะต้องถูกขจัดหรือปรับเปลี่ยนให้เป็นเครื่องมือหรือวัตถุดิบในการเข้าถึงความจริงภายใต้การใช้เหตุผลและภายใต้การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงประจักษ์

กาดาเมอร์เห็นว่า ทักษะดังกล่าวขัดกับสถานะของมนุษย์ในแง่มุมที่เป็นอยู่เชิงประวัติศาสตร์อย่างถึงที่สุด เพราะนั่นหมายความว่า การกำจัดประวัติศาสตร์ออกจากพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ กล่าวเช่นนี้หมายความว่า ตามทัศนะของกาดาเมอร์นั้นเป็นไปได้ที่ ‘การรู้’ (knowing) กับ ‘การเป็นอยู่’ (being) จะแยกจากกัน เพราะเรารับรู้เข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ก็ต่อเมื่อเราดำรงอยู่อย่างเกี่ยวเนื่องกับสิ่งนั้น

ตามแนวทางของศาสตร์การตีความ การเข้าถึงความหมายของอดีตนั้นต้องเป็นการคิดในเชิงประวัติศาสตร์ (Gadamer, 2013, หน้า 288) กล่าวคือต้องอาศัยอคติและทัศนคติในลักษณะชนบที่เรามีส่วนร่วมในชุมชน ความหมายที่เรามีอยู่แล้วเข้าใจสิ่งอื่น ๆ ย่อมทิ้งร่องรอยให้เห็นถึงความหมายของอดีต ดังนั้นความพยายามของสำนักประวัติศาสตร์นิยมที่จะเข้าถึงความหมายของอดีต ในลักษณะที่เป็นภววิสัย โดยตัดขาดความหมายในปัจจุบัน ว่าจะต้องปราศจากคุณค่าในยุคปัจจุบัน มาตรฐานการคิดแบบยุคปัจจุบันไปตัดสินความหมายของอดีต จึงเป็นไปได้ เพราะนักประวัติศาสตร์เองก็เป็นมนุษย์ทั่วไป ในแง่ที่เป็นสิ่งมีชีวิตของประวัติศาสตร์ แต่การที่นักประวัติศาสตร์ต้องการกำจัดอคติไป ความต้องการนั่นเองที่เป็นอคติเสียยิ่งกว่าอคติ ที่เป็นข้อตัดสินที่เชื่อกันว่าบกพร่องเสียอีก

กาดาเมอร์อธิบายว่าองค์ประกอบของชนบนั้นมีประวัติศาสตร์และเหตุผลในตัวเอง ลักษณะของชนบซึ่งมักถูกเข้าใจว่าเฉื่อย เนิง ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นความเข้าใจที่ผิด แม้ในช่วงเวลาแห่งการปฏิวัติที่เชื่อกันว่าเปลี่ยนแปลงชนบอย่างถอนรากถอนโคนที่สุด แท้จริงชนบนั้นยังคงอยู่ ด้วยการปรับตัวเอง และผสมรวมกับคุณค่าใหม่ที่เกิดขึ้น ดังนั้น ข้อวิพากษ์ของยุคภูมิธรรมต่อชนบจึงไม่เคยจับวาง

ชนบได้ทัน กล่าวเช่นนี้หมายความว่าเราไม่อาจกำหนดนิยามชนบได้อย่างตายตัว ให้แยกขาดออกจากความเข้าใจของเราได้ (Gadamer, 2013, หน้า 293)

‘การที่เราดำรงอยู่ในชนบ’ หมายความว่าชนบไม่ใช่วัตถุของการคิด แต่ชนบนั้นเป็นเสมือนสายใยของความสัมพันธ์ภายในขอบฟ้าหรือสายใยของความสัมพันธ์ที่ถักทอกระบวนการคิดของเรา วิธีที่เราจะจัดวางให้ชนบเป็นดังวัตถุของการคิด จึงไม่อาจใช้วิธีการแบบที่เราใช้ทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ (Palmer, 1969, หน้า 182)

ข้อเท็จจริงอันปราศจากนัยคุณค่าและปราศจากอคติ

สิ่งที่เรียกว่า ‘ข้อเท็จจริง’ (facts) ในวิทยาศาสตร์ธรรมชาติคือสิ่งที่ถูกรับรองด้วยมาตรวัดที่เที่ยงตรงในฐานะที่เป็นสิ่งที่จะยืนยันหรือปฏิเสธสมมุติฐานหนึ่งๆ ได้อย่างแน่ชัด อย่างไรก็ดี ในการทดลองหนึ่งๆ ความเป็นประจักษ์ของข้อเท็จจริงไม่ได้เกิดขึ้นจากการเทียบวัดและการทดลองที่เที่ยงตรงอย่างเป็นที่สุดได้โดยสมบูรณ์ แต่จะต้องยืนยันความถูกต้องผ่านขอบเขตของบริบทการวิจัยที่ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า (Gadamer, 2013, หน้า 584) การยืนยันข้อเท็จจริงที่อาศัยบริบทในลักษณะนี้ ทำให้กาดาเมอร์กล่าวว่าเงื่อนไขของความเข้าใจในแบบศาสตร์การตีความเป็นองค์ประกอบที่ปรากฏมีอยู่แล้วในมรรควิธีแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่ง ‘บริบท’ ที่ว่านี้คือเงื่อนไขในเชิงประวัติศาสตร์ที่มาตรอันเที่ยงตรงไปปรากฏมีตัวตนอยู่ด้วยในปฏิบัติการจริง และทำให้การกำหนดควบคุมปัจจัยในการเทียบวัดและการบังคับใช้ภูมิลักษณะที่ผันแปรหรือเป็นไม่ได้โดยสมบูรณ์สูงสุดจากการที่ปัจจัย

เงื่อนไขอันหลากหลายของสิ่งที่ต่างๆ และหรือความเป็นอื่นภายใต้ความเป็นไปในเชิงเหตุการณ์อันปรับเปลี่ยนต่อไปอยู่เสมอของ ‘ประวัติศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อความเข้าใจ’ (effective history) ยังดำเนินอยู่ในทุกขณะ

ตามการให้เหตุผลที่กล่าวมานี้ แง่มุมหนึ่งของการวิพากษ์แนวคิดเรื่อง ‘คุณค่าของการปราศจากอคติ’ ซึ่งกาดาเมอร์นำไปผูกโยงอยู่กับทัศนะและมรรควิธีที่แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) มีอยู่ว่ามีลักษณะในท้ายที่สุดที่จะตกลงไปสู่กับดักของ ‘ตัดสินใจแบบมืดบอด’ (blind decisionism) นั้น แม้ว่าจะฟังดูเหมือนกับเป็นการปฏิเสธมรรควิธีไปทั้งหมด แต่โดยความเป็นจริง กาดาเมอร์วิพากษ์การกำหนดกรอบและการให้คุณค่าหรือน้ำหนักของกรอบทัศนะดังกล่าวมากกว่าจะเป็นการปฏิเสธการมีอยู่และคุณูปการของมรรควิธีทางวิทยาศาสตร์ไปทั้งหมด เหตุผลพื้นฐานแรกของผู้เขียนใช้ยืนยันข้อดีความคิดในลักษณะดังกล่าวจากการอ่านบทส่งท้าย (บท Afterword) ในหนังสือสัจจะและมรรควิธีของกาดาเมอร์โดยผู้เขียนคือการที่เขาเรียกวิธีการและศาสตร์แห่งการตีความเองเช่นเดียวกับวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ (the hermeneutic sciences หรือ the interpretive sciences) และที่สำคัญคือในข้อความที่เขากล่าวเทียบมรรควิธีในแบบของเวเบอร์กับข้อวิพากษ์ที่ปรากฏมาแล้วก่อนหน้าศาสตร์การตีความแบบของกาดาเมอร์เองคือการวิพากษ์เรื่องความเชื่อในเรื่องของการแยกแยะได้อย่างเด็ดขาดระหว่าง ‘คุณค่า’ (value) และ ‘ข้อเท็จจริง’ ซึ่งกาดาเมอร์สรุปดังต่อไปนี้ว่า

“กระนั้นก็ตาม คำถามว่าด้วยนัยคุณค่าไม่ปรากฏว่ามีบทบาทสำคัญใดในวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ บริบทเฉพาะของงานวิจัยของศาสตร์เหล่านี้เป็นไปภายใต้บริบทที่ถูกทำให้กระจำแบบศาสตร์ของการตีความ แต่วิทยาศาสตร์ธรรมชาติก็ไม่ข้ามพ้นศักยภาพในเชิงวิธีวิทยาของพวกเขา” (“Still, the question of value plays no role in the natural sciences. The special context of their research, as I have mentioned, is subordinate to hermeneutically clarifiable contexts. But they do not thereby overstep the limits of their methodological competence.”) (Gadamer, 2013, หน้า 585)

โดยที่ปัจจัยของ ‘ภาษา’ ที่เป็นกุญแจสำคัญในบริบทของข้อความดังกล่าวนี้ หมายถึง สื่อกลางขององค์ความรู้หรือนัยความหมายที่เกิดขึ้นในความเข้าใจในรูปแบบต่างๆ ไม่เว้นแต่ในแบบวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ซึ่งผู้รู้ไม่สามารถจะทำการขจัดหรือชำระออกไปได้ เพราะภาษาในที่นี้คือเงื่อนไขก่อนความเข้าใจพื้นฐานที่สุดเงื่อนไขหนึ่งที่ปรากฏในทุกๆ ระดับประสบการณ์ชีวิตของนักวิจัยทุกคนทุกสาขา จะวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ หรือนักปรัชญาก็ตาม กล่าวคือภาษาเป็นสื่อกลางหรือ ‘พาหนะของความเข้าใจ’ ที่กำหนดรูปแบบและทิศทางให้กับ ‘กรอบโครงความรู้ที่มีมาก่อน’ (foreknowledge) ในการกำกับกรอบทัศนคติที่เรามีต่อโลกและชีวิตในสังคมที่รวมอยู่ในนั้นด้วยอีกทอดหนึ่ง

กาดาเมอร์ตระหนักดีว่า ‘กรอบโครงความรู้ที่มีมาก่อน’ ที่ว่านี้คือสิ่งที่เราจะต้องทำการตรวจสอบอย่างถี่ถ้วน เช่นเดียวกับที่วิทยาศาสตร์ธรรมชาติจะทำหาย

และปฏิเสธมันในฐานะขององค์ความรู้ที่ยังไม่ได้เกิดขึ้นภายใต้กฎเกณฑ์และมรรควิธีอันเที่ยงแท้และแน่นอน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่กาดาเมอร์พยายามจะเน้นย้ำให้เราตระหนักถึงก็คือไม่ว่าจะพยายามที่จะขจัดเงื่อนไขก่อนหน้าความเข้าใจ หรือปัจจัยก่อนหน้ากรอบวิทยาศาสตร์เพียงใดก็ตาม ร่องรอยของกรอบโครงความรู้ที่มีมาก่อน ในฐานะของบริบทหรือความเป็นไปในเชิงประวัติศาสตร์ที่การทดลองทุกการทดลองหรือการถอดถ่ายข้อมูลจากการทดลองและการเก็บรวบรวมทั้งหมดในท้ายที่สุดจะต้องอาศัยเงื่อนไขพื้นฐานดังกล่าวในฐานะที่เป็นสิ่งที่ปรากฏมีอยู่แล้วในตัวเราทุกคน หรือโดยความเป็นจริงเราทุกคนปรากฏมีอยู่ในเงื่อนไขในเชิงประวัติศาสตร์และกรอบโครงที่มีมาก่อนความเข้าใจเหล่านั้นอยู่แล้วตั้งแต่ต้นและเสมอไป โดยกรอบโครงความรู้ที่มีมาก่อนพื้นฐานสำคัญที่กาดาเมอร์ชี้ให้เห็นในบริบทนี้คือ ‘ภาษา’ ในแบบที่ศาสตร์แห่งการตีความมองในลักษณะที่ต่างกันออกไปจากวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ คือการเรียนรู้ที่จะตีความตัวบทและปรากฏการณ์ภายใต้การเรียนรู้ (cultivation) บนพื้นที่ของ ‘ภาษาที่เรามีส่วนร่วมคนอื่น’ อยู่แล้ว ไม่ใช่สร้างภาษาใหม่ในเชิงเทคนิควิธีขึ้นมาทดแทน (Gadamer, 2013, หน้า 586) อย่างเช่นสัญลักษณ์ในเชิงคณิตศาสตร์ ตรรกศาสตร์ ฟิสิกส์ ฯลฯ

ทั้งนี้ ผู้เขียนเข้าใจว่ากาดาเมอร์มองภาษาในเชิงเทคนิควิธีที่ว่านี้ว่าสามารถทำได้ เพียงแต่การทำเช่นนั้นเป็นการกำหนดกรอบใหม่ขึ้นมาภายใต้กรอบหรือขอบฟ้าของความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขก่อนหน้าความเข้าใจต่างๆ ที่เราไปปรากฏมีที่ทางอยู่ภายในอยู่แล้วเสมอ ผู้เขียนเห็นว่าการกระทำได้ดังกล่าวของ

วิทยาศาสตร์ธรรมชาติเป็นสิ่งที่กาดามาเฮอร์มองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นไปในเชิง
ศาสตร์การตีความอยู่แล้ว เช่นในการกลับไปรื้อฟื้นสาระสำคัญของสิ่งที่เรียกว่า
‘อคติ’ เพียงแต่ทัศนะที่เป็นไปในเชิงศาสตร์แห่งการตีความเป็นทัศนะที่เห็นว่าการมี
กฎเกณฑ์และมรรควิธีอันตายตัว และการมีองค์ความรู้ที่ไม่ขึ้นกับบริบทเงื่อนไขทั้งที่
มีมาก่อนและที่กำลังดำเนินไปในสถานการณ์ของการตีความเป็นสิ่งที่เป็นไปได้
กล่าวอีกนัยหนึ่ง ‘ข้อเท็จจริง’ ที่ปราศจาก ‘นัยคุณค่า’ เป็นสิ่งที่ไม่มีอยู่จริง

อคติที่ถูกตามครรลอง

ตามที่ได้อภิปรายมาแล้วข้างต้นคงทำให้เราเห็นได้แล้วว่าอคติ สามารถนำ
เราไปสู่ความเข้าใจที่ถูกต้องได้ แต่เมื่อกาดามาเฮอร์กลับมารื้อฟื้นความเป็นธรรมให้กับ
อคติ ภายใต้การปรับกรอบการมองอคติให้เป็นความจริงในเชิงประวัติศาสตร์
เราอาจเกิดคำถามตามมาว่าแล้วจะรู้ได้อย่างไรว่า *อคติใดเป็นอคติที่ถูกต้อง?* หรือ
ในที่นี้ผู้เขียนจะใช้คำว่า ‘อคติที่ถูกตามครรลอง’ (legitimate prejudice) เพื่อกรุย
ทางสู่แนวคิดของกาดามาเฮอร์ในเรื่องของการหาทิศทางที่ถูกต้อง (right direction) สู่
ความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยการมีทิศทางที่ถูกต้องนี้เป็นเงื่อนไขสำคัญของการ
คาดคะเนถึงความสมบูรณ์แบบ (anticipation of completeness)

กาดามาเฮอร์อธิบายว่าเมื่อเราเห็นว่าข้อจำกัดของมนุษย์เป็นวิธีการดำรงอยู่
เชิงประวัติศาสตร์ มันก็จำเป็นที่จะต้องรื้อฟื้นพื้นฐานมโนทัศน์ของอคติ และตระหนัก
ว่าเรามีอคติที่ถูกตามครรลองเช่นกัน (“If we want to do justice to man’s finite,
historical mode of being, it is necessary to fundamentally rehabilitate the

concept of prejudice and acknowledge the fact that there are legitimate prejudices.”) (Gadamer, 2013, หน้า 289)

จากข้อความนี้ ผู้เขียนคิดว่า การที่กาตาเมอร์เอ่ยถึง ‘อคติที่ถูกตามครรลอง’ คือกาตาเมอร์เองก็รู้ว่าเมื่อใดที่อคติที่ใช้ได้ และอคติบางอันที่เป็นอคติที่ผิด ที่ไม่นับเป็นความจริง” สิ่งสำคัญคือแล้วเราจะจำแนกอคติที่ใช้ได้นี้ออกมาจากอคติที่เป็นอคติ กาตาเมอร์ตอบผ่านการตระหนัก ‘ระยะห่างทางช่วงเวลา’ (temporal distance)

ดังนั้นผู้วิจัยตั้งข้อสงสัยต่อขั้นตอนนี้ของกระบวนการความเข้าใจว่า เปรียบเหมือนผู้ตีความได้มีบทสนทนากับตัวเอง (อคติ ในฐานะความเป็นจริงเชิงประวัติศาสตร์ของการเป็นอยู่ในเชิงประวัติศาสตร์) เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเชิงวิพากษ์ตัวเอง (self-critical) จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าศาสตร์การตีความเชิงปรัชญาของกาตาเมอร์นั้นมีลักษณะที่ไม่ได้เชื่อต่อการเข้าถึงความจริง และไม่ได้มีท่าทีที่จำยอมต่อสำนึกที่ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากประวัติศาสตร์ กลับกันกาตาเมอร์มองว่าสำนึกดังกล่าวนี้เป็นลักษณะที่มนุษย์พยายามจะตระหนักต่อขีดจำกัดของตัวเองเพื่อขยายขอบฟ้า เพื่อลงแรงไปสู่ความจริง

ต่อจากคำอธิบายข้างต้น ผู้เขียนได้เริ่มเกริ่นบ้างแล้วว่า ขนบนั้นเป็นดั่งเส้นใยของกระบวนการคิด ด้วยความสำคัญของขนบเช่นนี้ กาตาเมอร์จึงเริ่มรื้อฟื้นนัยยะของมโนทัศน์ ‘ขนบ’ โดยเน้นให้เห็นมิติเชิงเวลา ขนบจึงไม่ใช่เพียงกฎ กติกา แบบ

แผน ที่มนุษย์ในฐานะสมาชิกสังคมต้องรับมาและปฏิบัติตามกัน หรือเป็นความเหมาะสมของการปฏิบัติเพื่ออาศัยอยู่ร่วมกันเท่านั้น หากแต่ชนบยังเป็นภาคแสดงของประวัติศาสตร์ผ่านการแสดงออกของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันกับคนอื่น เป็นการยืนยันว่าเราทุกคนล้วนเป็นส่วนหนึ่งของประวัติศาสตร์ที่ยังคงดำเนินอยู่ ทว่ายุคภูมิธรรมก็มองว่าชนบเป็นอคติที่ต้องการขจัดออกไป ด้วยการอ้างว่าชนบเป็นสิ่งที่ขัดขวางการใช้เหตุผลของมนุษย์ นั่นคือการเชิดชูความคิดการปลดลุดคุณค่า (value-free) ในนามของวิทยาศาสตร์

การเข้าถึงความจริงหรือความเข้าใจในเชิงศาสตร์การตีความมีลักษณะที่ต่างกันออกไป กล่าวคือความเข้าใจตามศาสตร์การตีความวางพื้นอยู่บนสมมุติฐานที่ว่าสภาวะของมนุษย์เป็นอยู่ในเงื่อนไขประวัติศาสตร์ ทำให้การทำความเข้าใจของมนุษย์มีอาจแยกขาดจากความเป็นไปในเชิงประวัติศาสตร์ไปด้วย การยืนยันตำแหน่งของตัวเองในประวัติศาสตร์ที่ล้อมรอบตัวเราหรือมีมาก่อนสำนึกของเราจึงเป็นการสำนึกที่สำคัคัญของศาสตร์การตีความ

ในส่วนว่ามนุษย์ตระหนักถึงตำแหน่งแห่งที่และสถานการณ์ที่ตัวเองไปปรากฏมีอยู่หรือการมีความเข้าใจต่อตนเองได้นี้ คือการตระหนักหรือเข้าใจได้ถึงเงื่อนไขก่อนหน้าความเข้าใจของตนเอง โดยแนวคิดดังกล่าวนี้กาตาเมอร์ได้รับและปรับมาจากแนวคิดเรื่อง 'โครงสร้างที่มีมาก่อนแล้ว' และเรื่อง 'วงล้อมของในเชิงศาสตร์การตีความ' ของไฮเดกเกอร์ (Gadamer, 2013, หน้า 261-262)

ด้วยความเข้าใจต่างๆ มีฐานคำอธิบายทางภววิทยาอิงจากคำอธิบายเรื่อง การทำกระบวนการมีความเข้าใจที่ปรากฏในหนังสือ *สัจและเวลา* (Being and Time) ของไฮเดกเกอร์ที่กาตาเมอร์รับมาเพื่อให้เห็นที่ทางของความเข้าใจต่อตนเองใน ประวัติศาสตร์ และยังเชื่อมโยงกับมโนทัศน์เรื่อง ‘การเป็นส่วนหนึ่งของ’ (belonging) ที่ทำให้เห็นแง่มุมธรรมชาติพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่รายล้อมเรา ด้วยลักษณะนี้ เมื่อมองจากกรอบในเชิงประวัติศาสตร์ มนุษย์จึงเป็นไปใน เชิงประวัติศาสตร์ เพราะมนุษย์อยู่ในประวัติศาสตร์และมีความเป็นประวัติศาสตร์ ของตนเองนี้เป็นหนึ่งในเงื่อนไขเบื้องต้นที่รองรับทุกกระบวนการมีความเข้าใจซึ่งเป็น กระบวนการมีความเข้าใจต่อตนเองไปพร้อม ๆ กันกับกระบวนการมีความเข้าใจต่อ สิ่งอื่น ๆ เงื่อนไขเบื้องต้นที่เรียกว่าโครงสร้างที่มีมาก่อนแล้วนี้รองรับทำให้ กระบวนการมีความเข้าใจทั้งหมดเป็นไปได้เพราะว่ามันมอบความเป็นไปได้ต่าง ๆ ของการตีความให้แก่กระบวนการมีความเข้าใจ โดยความเป็นไปได้ทั้งหลายของการ ตีความเหล่านี้มิได้เกิดขึ้นมาอย่างลอย ๆ ไร้หลักแหล่งที่มาที่ไป แต่ถูกกำกับรองรับ ไว้ในทิศทางบางอย่างโดยลักษณะทางภววิทยาของผู้ที่มีความเข้าใจซึ่งดำรงอยู่ใน ลักษณะของการดำรงอยู่ ณ ตำแหน่งแห่งที่ใดที่หนึ่งและไม่เคยปิดตัวเองต่อโลกหรือ สรรพสิ่งอื่นๆ แต่เปิดให้สามารถทำการจับคว้าสรรพสิ่งเหล่านี้ในกระบวนการมีความ เข้าใจของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของบริบททางสังคม วัฒนธรรม ภาษาและ ประวัติศาสตร์บางอย่างที่ดำเนินมาก่อนและยังคงดำเนินต่อไป (ดลวัฒน์, 2558, หน้า 70-75)

จากแนวคิดเรื่องความเข้าใจตนเองบนเงื่อนไขโครงสร้างของสิ่งที่มีมาแล้ว ก่อนหน้าความเข้าใจดังที่ได้กล่าวอภิปรายโดยสังเขปข้างต้นนี้ กาดาเมอร์มอง ขนบและอคติในฐานะที่เป็นเงื่อนไขก่อนหน้าความเข้าใจในลักษณะที่ลึกลับไป กล่าวคือ ขนบ เป็นเงื่อนไขก่อนความเข้าใจ ด้วยว่าขนบทำให้เห็นสภาวะของมนุษย์ ที่โยงใยกับสังคมในระดับที่ย่อยลงมาจากประวัติศาสตร์ และดูเหมือนจะเป็น รูปธรรมกว่าประวัติศาสตร์ เห็นได้ว่าขนบเองก็ส่งผลต่อสำนึกของมนุษย์ไม่ต่างจาก ประวัติศาสตร์ และจุดร่วมระหว่างประวัติศาสตร์และขนบคือการยืนยันว่ามนุษย์ที่ ดำรงอยู่ในความเป็นชุมชนเสมอ

ต่อมา กาดาเมอร์ได้ขยายมโนทัศน์ของขนบผ่านข้อวิพากษ์ต่อความคิดในยุคภูมิธรรมที่เรียกว่า ‘อคติด้านอคติ’ ซึ่งเป็นการสับย่อนถึงมุมมองของมโนทัศน์เรื่อง อคติ ว่าถึงที่สุดแล้วในการปฏิเสธขนบเพื่อเชิดชูเหตุผลโดยมองว่าเหตุผลคือ ศักยภาพทางกรู้คิดของมนุษย์เดียวที่สามารถจะข้ามพ้นบริบทร่ายล้อมที่ไม่ใช่ แก่นแท้สำคัญอย่างเช่นประวัติศาสตร์ไปได้

ทัศนะเช่นนี้คือการมองไม่เห็นความเป็นมาอย่างประวัติศาสตร์ และถือเป็นการลบมิติด้านประวัติศาสตร์ของมนุษย์อีกด้วย ดังนั้น ในการกลับไปรื้อฟื้นความเป็นธรรมให้กับอคติ กาดาเมอร์จึงได้ทำภายใต้การปรับกรอบการมองอคติในฐานะที่เป็นความเป็นจริงในเชิงประวัติศาสตร์ ไม่ใช่ในฐานะอุปติเหตุและอุปสรรค

อย่างไรก็ดี เราอาจเกิดคำถามตามมาว่าแล้วจะรู้ได้อย่างไรว่า *อคติใดเป็น อคติที่ถูกต้อง?* โดยในที่นี้ผู้เขียนจะใช้คำว่า ‘อคติที่ถูกตามครรลอง’ เพื่อให้เข้ากับ

แนวคิดของกาดามาเมอร์ในเรื่องของการหาทิศทางที่ถูกต้อง (right direction) ในการคาดคะเนถึงความสำเร็จแบบเพื่อดำเนินไปสู่สาระสำคัญและความจริง

อนึ่ง ในการมุ่งหาความจริง เรามักมองหากระบวนการในการตีความหรือการตัดสินใจเลือกแยกการตีความที่ผิด ดูจะเป็นกระบวนการที่มีลักษณะไปในเชิงญาณวิทยา หรือการสร้างกฎเกณฑ์ เพื่อสร้างให้เป็นมรรควิธี (method) ที่ช่วยทำให้เรารู้สึกปลอดภัย (secure) ในหนทางไปสู่ความจริง หรือรับประกันว่าเราจะได้รับความจริงที่แน่นอนในวิธีการแบบเดียวกับวิทยาศาสตร์

ขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการความเข้าใจ มีวิถีทางกำจัด ‘ความเข้าใจผิด’ (misunderstanding) ที่จะพาการตีความไปสู่ความเข้าใจผิดออกไปจนหมด (หรือมากเท่าที่จะมากได้) ด้วยสิ่งที่เรียกว่า ‘ปัญญาปฏิบัติ’ (phronesis) โดยผู้เขียนตั้งข้อสังเกตต่อขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการความเข้าใจว่าเปรียบเหมือนผู้ตีความได้มีบทสนทนากับตัวเอง (อคติ ในฐานะความเป็นจริงเชิงประวัติศาสตร์ (historical reality) ของการเป็นอยู่ในเชิงประวัติศาสตร์เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเชิงวิพากษ์ตัวเอง)

กระบวนการที่มีลักษณะเชิงวิพากษ์ตัวเองแสดงให้เห็นว่าศาสตร์การตีความเชิงปรัชญาของกาดามาเมอร์นั้นมีลักษณะที่ไม่ได้เชื่อต่อการเข้าถึงความจริง และไม่ได้มีท่าทีที่จ่ายอมต่อสำนึกที่ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากประวัติศาสตร์ กลับกันกาดามาเมอร์มองว่าสำนึกดังกล่าวนี้เป็นลักษณะที่มนุษย์พยายามจะตระหนกต่อขีดจำกัดของตัวเองเพื่อขยายขอบฟ้า เพื่อลงแรงไปสู่ความจริง

นอกจากนี้ ผู้เขียนยังตั้งข้อสังเกตต่อไปว่าเป้าหมายของศาสตร์การตีความเชิงปรัชญาเองก็มีความเป็นภววิสัย (objectivism) แต่พื้นฐานของการเป็นไปในเชิงเหตุการณ์ของการยืนยันหรือปรากฏตนเองออกมาของเงื่อนไขก่อนหน้าความเข้าใจ (Gadamer, 2013, หน้า 280) อย่างเช่น ‘นัยความหมายที่มาก่อน’ (fore-meaning) ที่ปรากฏหรือมีปฏิบัติการที่เป็นจริงในประวัติศาสตร์ที่ยังสร้างผลกระทบอยู่ในปัจจุบันและสืบเนื่องหรือทำให้เกิดการเส้นทางของการเพ่งเล็งต่อไปได้ยังอนาคต กาดาเมอร์อธิบายว่าเกิดขึ้น

ความเข้าใจภายใต้สำนึกที่ได้รับผลกระทบจากประวัติศาสตร์

มาถึงตรงนี้ ผู้เขียนจะตอบคำถามว่าเหตุใดการปราศจากคุณค่าจึงเป็นไปได้ คือด้วยความเข้าใจต่อภววิทยาของอคติ ขนบ ประวัติศาสตร์ และได้เห็นที่ทางของมรรควิธีในสายธารประวัติศาสตร์ เราก็จะเห็นว่าสำนึกกับการดำรงอยู่นั้นดำเนินไปภายใต้ผลกระทบสืบเนื่องจากประวัติศาสตร์

โดยทั่วไปในการพิจารณาว่าอะไรเป็นความรู้ จะต้องผ่านกระบวนการเชิงมรรควิธีทางวิทยาศาสตร์นั้นส่งผลให้เราละเลยควาอคติบางประการไป ที่หากมองเห็นๆ อาจจะไม่ใช้ความรู้ ‘ที่น่าเชื่อถือ’ อย่างที่จะยอมรับกันโดยทั่วไป แต่สิ่งที่สำคัญกว่าคือ แล้วเหตุใดเราจึงเข้าใจเช่นนั้น หรือการมองโลกเช่นนั้นมันบอกอะไรเราบ้างอย่างไร เพราะอย่างที่กล่าวไปข้างต้น กาดาเมอร์ได้เสนอว่ามรรควิธีนั้นก็ไม่ได้รับประกันว่าข้อความที่ผ่านข้อพิสูจน์เชิงมรรควิธีแล้วจะเป็นความจริงอย่างที่ควรจะเป็น

เป็น เพียงแต่มันมีความภูมิฐานที่จะเป็นความจริง ด้วยฐานรองรับ หรือการยืนยันทางมรรควิธีเท่านั้น

มนุษย์รับรู้สิ่งต่างๆ ผ่านสำนึกที่เป็นสำนึกที่ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากประวัติศาสตร์ การรับรู้คือการทำความเข้าใจสิ่งอื่นที่เป็น ‘ผลกระทบสืบเนื่อง’ (effect) ของเหตุการณ์ โดยในภาษาเยอรมันคำว่า ‘effect’ คือ ‘Wirkung’ มีความหมายทั้งการมีผลลัพธ์ (having an effect) และการก่อให้เกิดสิ่ง ๆ หนึ่งเกิดขึ้น (bringing something about) กล่าวคือ ผลกระทบสืบเนื่อง นั้นมีสถานะเป็นผลกระทบต่อสิ่งอื่น และเป็นผลสืบเนื่องที่มาจากสิ่งอื่นด้วย แต่ตัวผลลัพธ์นั้นก็ยังผลต่อสิ่งอื่นต่อไป ดังนั้นประวัติศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อความเข้าใจจึงมีสองใจความ คือประวัติศาสตร์ที่สืบเนื่องจากประวัติศาสตร์ ดังที่เราเห็นได้จากการตีความเอกสารทางประวัติศาสตร์ ในขณะเดียวกัน ประวัติศาสตร์ในตัวเองคือ ก็เป็นประวัติศาสตร์ที่จะเป็นผลกระทบ คือประวัติศาสตร์ที่เปิดต่อไปสู่สิ่งอื่นอย่างไม่จบสิ้น (no telos) (Di Cesare และ Keane, 2013, หน้า 94)

ดังนั้นผลกระทบสืบเนื่อง คือให้กลับมามองประวัติศาสตร์ในฐานะที่เป็นประวัติศาสตร์ของการตระหนักถึงความเป็นจริง (history of realization) ดังนั้นจึงเห็นว่าประวัติศาสตร์นั้นมีส่วนในการส่งผลต่อความเข้าใจของเรา และตัวผลกระทบสืบเนื่องเป็นตัวกำหนดความหมายของเหตุการณ์นั้นๆ ทั้งยังบอกความหมายของสิ่งต่างๆ

ผลกระทบสืบเนื่องจึงเกี่ยวข้องกับ เราเองมีความหมายดั้งเดิมอยู่แล้วก่อนที่ จะไปหาความหมายของสิ่งอื่น อย่างไรก็ตามความสำคัญของผลสืบเนื่องนี้ไม่ได้แยก จากตัวเหตุการณ์ หรือสิ่งนั้นๆ (ที่เป็นจุดกำเนิดของผลสืบเนื่อง) นอกจากจะเป็นในแง่ที่ว่าตัวผลสืบเนื่องนี้ก่อให้เกิดผลสืบเนื่องอื่นๆ ตามๆ ไป ด้วยว่าเหตุการณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผลสืบเนื่อง เนื่องด้วยความจำกัดของการรับรู้ของมนุษย์เองที่เราไม่อาจรู้เส้นแบ่งของการจบเหตุการณ์ได้ เรียกได้ว่าเราอยู่ในเหตุการณ์นั้นๆ เสมอ และจากมุมมองประวัติศาสตร์ ประวัติศาสตร์ก็ไม่ใช่สิ่งที่จะถูกจัดการ แยกแยะราวกับมันเป็นวัตถุ

โดยสรุปแล้ว สำนึกของเราเป็น ‘สำนึกที่ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากประวัติศาสตร์’ มันคือการรื้อสำนึกให้เห็นว่า อดีตนั้นแยกออกจากความเข้าใจไม่ได้ เพื่อเชื้อเชิญให้เราตระหนักว่าในเมื่อธรรมชาติของเราเป็นแบบนี้ เราจะไปต่อกันอย่างไร

จากแนวคิดเรื่องอดีต ที่ทำให้เราได้เห็นแง่มุมของความเข้าใจตั้งต้นในฐานที่เป็นประวัติศาสตร์ความเป็นจริงของคนแต่ละคน ซึ่งเกิดจากเราที่ดำรงอยู่ในชนบ ขณะเดียวกันเราเองก็มีปฏิสัมพันธ์กับชนบที่ไม่หยุดนิ่ง ด้วยความเข้าใจเช่นนี้ทำให้เราเห็นว่าประวัติศาสตร์ในฐานะที่เป็นภูมิหลัง บอกความเป็นมาของเรา โดยเน้นว่าตัวเราเองนั้นดำรงอยู่ในประวัติศาสตร์ การตระหนักถึงประวัติศาสตร์ในแบบนี้ กาดาเมอร์เรียกว่าสำนึกที่ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากประวัติศาสตร์ ซึ่งเน้นให้เห็นว่าจิตสำนึกหรือตัวเรานั้นถูกกระทบจากชนบและอดีต อันเป็นสภาวะการณ์เชิงประวัติศาสตร์ที่กำหนดความเข้าใจของเราต่อสิ่งอื่นๆ

การเข้าใจประวัติศาสตร์จึงมีลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวเราเองในฐานะผู้เข้าใจกับชนบในฐานะของความเป็นมาของชุมชนที่สืบทอดรุ่นสู่รุ่น ชนบในที่นี้จึงไม่ใช่เพียงกฎกติกาที่เป็นเพียงผลผลิตของมนุษย์ที่ใช้อำนาจให้ชุมชนอยู่ร่วมกันได้ แต่ชนบเป็นโยงใยความคิดที่แนบแน่นกับสำนึกของเราอย่างยากที่จะแยกออกจากกัน หมายความว่าเราไม่สามารถสร้างคำอธิบายหรือทำความเข้าใจชนบอย่างเป็นภววิสัยที่แยกขาดออกมาจากวิธีคิดของเราได้ เช่นเดียวกับความสัมพันธ์ของประวัติศาสตร์กับเราเองก็แยกขาดจากกันไม่ได้ ด้วยว่าเราดำรงอยู่ในประวัติศาสตร์เสมอ กระทั่งประวัติศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของเรา เป็นธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ที่ย่อมมีที่มาที่ไป

“ไม่ว่าอย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์โดยปกติของเราต่ออดีตไม่ได้มีลักษณะเป็นไปโดยการมีระยะห่างและการเป็นอิสระจากชนบ กลับกันเสียอีกที่เราปรากฏมีที่ทางอยู่ในชนบต่างๆ เสมอมา โดยที่การปรากฏมีที่ทางดังกล่าวนี้ไม่ได้เป็นไปโดยกระบวนการทำให้เป็นวัตถุแต่อย่างใด อันหมายถึงว่าเราไม่ได้มีกรอบทัศนคติต่อสิ่งที่ชนบเผยกับเราในฐานะของบางสิ่งที่เป็นอื่น สิ่งที่แปลกแยก แต่ชนบคือสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งของเราเสมอ...” (“At any rate, our usual relationship to the past is not characterized by distancing and freeing ourselves from tradition. Rather we are always situated within traditions, and this is no objectifying process - i.e., we do not conceive of what tradition says as something other, something alien. It is always part of us [...]”) (Gadamer, 2013, หน้า 294)

ความสำคัญของสำนึกที่ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากประวัติศาสตร์ นอกจากเป็นการย้ำสถานะของสำนึกของมนุษย์ว่าไม่ได้บริสุทธิ์ และโปร่งใส ยังเป็นการย้ำว่าประวัติศาสตร์นั้นซับซ้อนอยู่เสมอ โดยที่มีมนุษย์กระทำการใดๆ ต่อโลก (ผ่านการตีความต่อโลก) และต่อยอดให้ประวัติศาสตร์นั้นดำเนินต่อ ซึ่งประวัติศาสตร์นั้นโอบล้อมความจำกัดของสำนึก เป็นสำนึกที่ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากประวัติศาสตร์ แม้ว่าจะมีกระบวนการวิจัยที่พยายามจะบังคับควบคุมการเข้าถึงอดีตก็ตาม (Gadamer, 2013, หน้า 312) ด้วยลักษณะนี้วิถีที่มนุษย์ทำความเข้าใจในโลก ซึ่ง ‘สำนึกที่รับรู้ต่อสิ่งต่างๆ’ นั้นดำเนินไปในสภาวะการณที่ประวัติศาสตร์ส่งผลกระทบความเข้าใจ

สรุป กาดามเมอร์ยังอธิบายว่า อดีตในฐานะที่เป็นความเข้าใจต่อตนเองนี้มีที่ทางอยู่แล้วในชนบและประวัติศาสตร์ เห็นได้ว่าภาพของเงื่อนไขก่อนความเข้าใจทั้งหมดนั้นเป็นภววิทยาที่สอดคล้องกันอย่างแยกไม่ออก ประวัติศาสตร์ส่งผลต่อชนบที่สืบทอดกันมาในสังคม และภาพของประวัติศาสตร์ดังกล่าวนั้นก็ฉายออกมาผ่านอดีตที่แฝงฝังอยู่ในมนุษย์ในนามของ ‘อดีต’

ความเข้าใจบนฐานของอดีตนี้ จึงเป็นความเข้าใจที่ตระหนักต่ออดีตในฐานะที่มันมีผลกระทบสืบเนื่องต่อการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ การเข้าใจแบบนี้ผู้เขียนคิดว่ามันเป็นท่าทีที่เรามีการสะท้อนตัวเอง (self-reflection) ซึ่งแม้สุดท้ายเราจะกำจัดการมีอดีตไม่ได้ แต่การที่เราตระหนักว่าเราเข้าใจสิ่งต่างๆ ด้วยอดีต (ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง - แบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว แต่ตรงนี้ก็ไม่ใช่สิ่งสำคัญ เพราะว่าแม้เราจะไม่รู้ว่อดีตใดที่กระทบต่อเรา แต่การที่เราสะท้อนตัวเองได้ ก็เป็นการพร้อมที่จะเปิดให้

ความเข้าใจเป็นความเข้าใจที่หลากหลาย และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดกับคนอื่น ๆ อย่างที่ไม่คิดว่าเรารู้ดีกว่าคนอื่น เพราะขณะที่เราทำความเข้าใจกัน ด้วยวิธีใดก็ตาม

สิ่งที่เราต้องทำนั้นไม่ใช่การที่เราต้องตัดสินคุณค่าทันที หรือตั้งใจหาความถูกต้อง แต่การพูดคุย ทำความเข้าใจกัน เพื่อ 'เข้าใจกัน' มันควรจะเป็นการเปิดใจรับฟังกัน นำไปสู่ความเข้าใจคนอื่นบนพื้นฐานเดียวกัน ข้อเสนอของกาดาเมอร์ในจุดนี้แสดงให้เห็นความสำคัญในการทำ ความเข้าใจมนุษย์ในอย่างที่มีมนุษย์เป็น คือมนุษย์ที่มีอคติ มีชนบทรรมนิยมของตน มีชีวิตมีความคิดอยู่ในห้วงประวัติศาสตร์ ข้อเสนอดังกล่าวนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ไม่ว่าจะในการศึกษาของมนุษยศาสตร์หรือสังคมศาสตร์ก็ตาม

เอกสารอ้างอิง

ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร. (2558). *อัตวิสัย/วัตถุวิสัยในสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Bernstein, R. J. (1976). *The Restructuring of Social and Political theory*.
Oxford: Blackwell.

Di Cesare, D. and Keane, N. (2013). *Gadamer: A Philosophical Portrait*.
Bloomington: Indiana University.

Descartes, R. (2005). *The Philosophical Writings of Descartes Volume II*.
Cambridge: Cambridge University Press.

Gadamer, H.-G. (2013). *Truth and method*. London: Bloomsbury.

Palmer, R. E. (1969). *Hermeneutics: Interpretation theory in*
Schleiermacher, Dilthey, Heidegger and Gadamer. Evanston:
Northwestern University Press.

ดลวัฒน์ บัวประดิษฐ์. (2558). มโนทัศน์ความจริงใน ป๊อิ่ง แอนด์ ไทม์ ของ มาร์ติน
ไฮเดกเกอร์. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา
คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัชร สันธุประมา. (2559). พัฒนาการของมโนทัศน์ "ประวัติศาสตร์โลก" ในโลก
ตะวันตก: World History กับ Global History. *วารสารประวัติศาสตร์*
ธรรมศาสตร์, 3(1), 79-137.

วัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ Modern Organizational Culture

ภคมน โภคะธีรกุล¹

Pakamon Pokateerakul

E-mail: pum8989@gmail.com

Received: 30/09/64 Revised: 14/10/64 Accepted: 14/10/64

บทคัดย่อ

ในโลกธุรกิจปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงผ่านมาสู่วัฒนธรรมสู่ยุคดิจิทัล วิถีชีวิตคนที่เปลี่ยนแปลงไป ในยุคที่เทคโนโลยีถูกนำมาใช้เพื่อสร้างทางเลือกที่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตได้ดีที่สุด เช่น การดูรายการที่ตัวเองสนใจผ่านเว็บไซต์ เลือกฟังเพลงผ่านแอปพลิเคชัน ทำธุรกรรมทางการเงินผ่านช่องทางออนไลน์ในการสร้างธุรกิจหรือก่อตั้งบริษัทก็เช่นกัน ได้มี Start-Up เกิดขึ้น โดยกลุ่มคนรุ่นใหม่ (ช่วงอายุตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป) ที่มีความสามารถและวิสัยทัศน์ที่จะสร้างและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ โดยมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น ช่วยลดระยะเวลาและได้ผลงานที่มีคุณภาพ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาจากการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ เรื่องของช่องว่างระหว่างวัย จากการคนยุคเก่าไม่สามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีและมีวิถีคิดที่ต่างไปจากคนรุ่นใหม่ วัฒนธรรมองค์การการทำงานร่วมกันระหว่างคนสองกลุ่มจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงเพื่อสร้างองค์การที่สามารถขับเคลื่อนคนยุคเก่ากับคนยุคใหม่ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ยุคใหม่ที่มีพนักงานไฟแรงคนรุ่นใหม่ที่มีวิถีคิดและทัศนคติในการใช้ชีวิตที่แตกต่างไปจากคนยุคก่อน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิภาพ; คนรุ่นใหม่

¹วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Abstract

Modern business world has been changed to digital economy. The lifestyle of people also has been changed in nowadays. The technology has been applied to support a way of life, such as watching interested programs through various websites, listening to songs through applications, pay bills through E-banking etc. The establishment of company or business is running a Start-Up by the new generation (22 years of age up) who is a competency and vision to establish and develop the new work.

The technology has been applied to work for reducing working hour and getting more qualitative works. However, problems have been occurred due to this change, i.e. the generation gap. The old generation cannot adjust themselves to keep up with the technology and ways of thinking which are different from the new one. The organizational culture in cooperative working between two generations must be considered to drive the old generation and the new generation to be able to work together with effective for driving an organization to modern time which the new generation has an attitude and thinking in lifestyle different from the old one.

Keywords: organizational culture ; effective; new generation

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่นั้นก็คือ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ทักษะคติรวม ตลอดจนถึงความคาดหวังที่มีร่วมกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกองค์การ และใช้สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การอื่นทำให้วัฒนธรรมองค์การถือเสมือนเป็นบุคลิกภาพ (Personality) หรือ จิตวิญญาณ (Spirit) ขององค์การ ที่ทำให้ตัวตนขององค์การหนึ่ง แตกต่างไปจากอีกองค์การหนึ่ง โดยวัฒนธรรมองค์การนี้ ส่วนใหญ่จะสะท้อนออกมาจากวิสัยทัศน์ (Vision) หรืออาจจะเป็นภารกิจ หรือ พันธกิจ (Mission) ของผู้ก่อตั้งองค์การที่คาดหวังและจินตนาการถึงลักษณะ หรือมีความเป็นตัวตน (Sense of Identity) หรือความมุ่งมั่น (Dominant Orientation) ไว้ตั้งแต่แรกการก่อตั้งองค์การ ว่าควรมีควรเป็นในเรื่องใด และเมื่อเวลาผ่านไปก็จะมีสืบสานและพัฒนากันไปเป็นลำดับ โดยทั่วไป เมื่อมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อรับมือกับสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามพลวัตของเศรษฐกิจการค้านั้น มักปรากฏรูปแบบสำคัญของกลยุทธ์ออกเป็นลักษณะใหญ่ ๆ ที่ได้ยินกันอยู่เสมอก็คือ กลยุทธ์การเติบโต (Growth Strategy) ในกรณีมีการเพิ่มสายผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มยอดขายและส่วนครองตลาด และกลยุทธ์ถดถอย (Retrenchment) ที่มุ่งในเรื่องการปรับโครงสร้างองค์การใหม่ให้เล็กลง (Downsizing Rightsizing) และลดจำนวนพนักงานลง (Decruitment) เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ในลักษณะใดที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สมควรมีการทบทวนปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การให้มีความใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องไปกับโครงสร้าง และกำลังคนที่มีมักจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยเสมอ

เหตุที่ต้องให้ความสำคัญกับการพิจารณาปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ขององค์การดังกล่าว นั้น เป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลอย่างสูงยิ่งต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) ตามไปด้วย ในองค์การที่ชาวนวลลาด จึงมุ่งเน้นการปรับวัฒนธรรมองค์การให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์การ โดยไม่มุ่งเน้นไปเฉพาะการพัฒนากระบวนการทำงานในด้านเดียว การที่ฝ่ายบริหาร ไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การที่วางไว้แต่เดิมนั้น กลายเป็นตัวอุปสรรคและต้นเหตุของความล้มเหลวขององค์การได้เช่นกัน เรื่องสำคัญในลำดับต่อมา ก็คือ การที่ผู้บริหารในองค์การที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ พึงจะต้องทำความเข้าใจกับพนักงานถึงความจำเป็นและผลดีของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ พร้อมกับการกำหนดให้มีรูปแบบและกิจกรรมของการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ที่กำหนดขึ้นอย่างเหมาะสมตัวอย่างในหลายองค์การที่มีการควบรวมทางธุรกิจหรือมีการซื้อกิจการอื่นเข้ามาเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน พนักงานที่มาจากต่างองค์การต้องมาทำงานด้วยกัน ย่อมเป็นไปได้สูงที่จะกระทบกระทั่งกันของวัฒนธรรมองค์การที่คุ้นชินแตกต่างกัน โดยยิ่งหากเป็นการควบรวมกับธุรกิจที่ต่างชาติต่างวัฒนธรรมความเชื่อด้วยแล้ว ปัญหาของการบริหาร วัฒนธรรมก็ยิ่งซับซ้อนมากตามไปด้วย เพราะต้องพยายามที่จะผสมผสานความหลากหลายของวัฒนธรรมนั้นให้

ลงตัว นักวิชาการและนักบริหารจำนวนมาก ต่างพยายามมองหารูปแบบใหม่ๆ ของวัฒนธรรมองค์กร ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรทางธุรกิจในปัจจุบันได้ชัดเจนมากกว่ารูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรตามตัวแบบทางทฤษฎีทางการจัดการ ซึ่งมักไม่ค่อยสอดคล้องกับโลกของความเป็นจริงเท่าใดนักโดยดูจาก “ของจริง” ของการปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน หรือวัฒนธรรมขององค์กรธุรกิจต่างๆ อิทธิพลต่อการดำเนินงานและความสำเร็จของธุรกิจถือได้ว่าเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ควรแก่การพิจารณาของผู้บริหารที่จะสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรของตนในปัจจุบัน

แนวความคิดของวัฒนธรรมองค์กร (Concept of organizational culture)

นิติพล ภูตะโชติ (2556) อ้างว่า วัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัย ดังนั้นแนวความคิดของวัฒนธรรมองค์กรจึงหลากหลายแตกต่างกันไป ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวจะเป็นรูปแบบหรือเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ เป็นการแสดงถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร ดังนั้นรูปแบบและแนวความคิดของวัฒนธรรมองค์กรจึงสามารถแบ่งได้ ดังนี้

1. แบบริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าเสี่ยง (Innovation and risk taking)

องค์กรที่มีลักษณะแนวความคิดแบบนี้ ผู้บริหารจะให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานกล้ากระทำกล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ดังนั้น ลักษณะเด่นของแนวความคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าเสี่ยง คือ

- 1.1 สนับสนุนให้พนักงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ เช่น ผลิตภัณฑ์ใหม่
สินค้าใหม่

- 1.2 มุ่งเน้นให้พนักงานกล้าตัดสินใจในเรื่องต่างๆ
- 1.3 มุ่งเน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่
- 1.4 เปิดโอกาสให้พนักงานเกิดการทดลองในเรื่องต่างๆ

2. แบบให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to detail)

สมาชิกในองค์การให้ความสนใจในรายละเอียดต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ความสำคัญในความถูกต้องในการทำงาน ใส่ใจในรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด องค์การจะมีความมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง

3. แบบมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome orientation)

ผู้บริหารขององค์การจะเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลสำเร็จหรือผลงานที่ได้รับ คือให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน เน้นเรื่องผลงาน ผลผลิตว่าสามารถผลิตสินค้าได้ตามที่กำหนดหรือไม่

4. แบบให้ความสำคัญที่บุคคล (People orientation)

องค์การให้ความสำคัญในเรื่องของผลกระทบต่อบุคคลในองค์การมาก ให้ความสำคัญใส่ใจดูแลพนักงาน เน้นผลกระทบต่อบุคคลทั้งในทางบวกและทางลบ องค์การจะเน้นให้ความสำคัญไปที่ตัวบุคคลากร

5. แบบทำงานเป็นทีม (Team-orientation)

ในการปฏิบัติงานต่างๆ องค์การจะเน้นให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่มคือความสำเร็จของทุกคน การมีส่วนร่วมของทุกคน และมีทีมงานที่ดีจะช่วยงานขององค์การสำเร็จ

6. แบบการทำงานเชิงรุก (Aggressiveness)

ผู้บริหารขององค์การจะเน้นหรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานในลักษณะแบบเชิงรุก คือกระตุ้นให้พนักงานเกิดการแข่งขันกันทำงาน จะไม่ปล่อยให้การทำงานดำเนินไปเรื่อยๆ เพราะจะทำให้บรรลุผลล่าช้า ดังนั้นแนวคิดแบบการทำงานในเชิงรุกจะทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้รวดเร็วกว่า

7. แบบมั่นคงและเสถียรภาพ (Stability)

องค์การจะให้ความสำคัญโดยมุ่งเน้นในเรื่องของความมั่นคงหรือความเสถียรภาพขององค์การมากกว่าความเจริญเติบโตขององค์การ ถ้าองค์การเจริญเติบโตแต่ขาดความมั่นคงหรือขาดความมีเสถียรภาพอาจจะเป็นผลเสียหายนต่อองค์การมากกว่า ดังนั้นองค์การในลักษณะนี้จะให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงมากกว่าการขยายกิจการ

8. แบบกำหนดเป้าหมายไว้นั่นนอน (Direction)

ผู้บริหารองค์การในลักษณะนี้จะมีการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานเอาไว้ชัดเจนและแน่นอนแล้วว่าจะทำอะไรบ้าง เช่น เป็นมหาวิทยาลัยท้องถิ่น เป็นผู้ผลิตรายใหญ่ในประเทศ ฯลฯ

9. แบบบูรณาการ (Integration)

องค์การที่มีแนวความคิดในลักษณะนี้จะเน้นให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานร่วมกัน ประสานสามัคคีกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์การ เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกันไปด้วยดี มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันของฝ่ายต่างๆ ภายในองค์การ การประสานงานเพื่อให้งานภายในองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

10. แบบการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management support)

ผู้บริหารองค์การจะให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่างๆ เช่น ให้คำแนะนำให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหาในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การสามารถบรรลุผลตามเป้าหมาย

11. แบบควบคุม (Control)

องค์การจะมุ่งเน้นในเรื่องการควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ เป็นการควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานกระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ ต้องการให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด

12. แบบเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Identity)

องค์การจะเน้นและให้ความสำคัญให้เกิดความรู้สึกว่าพนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพนักงานทุกคนมีความสำคัญ องค์การเป็นของทุกคน ความสำเร็จขององค์การคือความสำเร็จของทุกคน ดังนั้นแนวคิดนี้จึงมุ่งเน้นความเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ตนทำงานอยู่

13.แบบระบบการให้รางวัล (Reward system)

แนวความคิดในลักษณะนี้ผู้บริหารจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงานหรือจากความสามารถในการทำงานของพนักงานแต่ละคน มากกว่าการให้รางวัลในลักษณะการสนทนินม หรือ ความชอบเป็นการส่วนตัว หรือ ระบบอาวุโส เป็นการสนับสนุนคนเก่าที่มีความสามารถอย่างแท้จริง

14. แบบจัดการเรื่องความขัดแย้ง (Conflict tolerance)

องค์การสนับสนุนให้พนักงานแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่างๆ อย่างเปิดเผย คือ พนักงานทุกคนสามารถวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความขัดแย้งต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเปิดเผย

15. แบบการติดต่อสื่อสาร (Communication pattern)

การติดต่อสื่อสารเป็นเรื่องที่สำคัญในองค์การ การติดต่อสื่อสารขาดประสิทธิภาพจะทำให้เกิดปัญหามากมายในองค์การ ดังนั้น องค์การที่เน้นเรื่องการติดต่อสื่อสารจะให้ความสำคัญในเรื่องการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา และมีการติดต่อสื่อสารในลักษณะแบบสองทาง ทั้งนี้เพื่อให้การติดต่อสื่อสารในการทำงานในองค์การเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการตอบสนองต่อลูกค้า (Customer-Responsive Corporate Culture)

นันทิยา จันทรเดื้อย (2559) อ้างว่า ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าของตน ซึ่งเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ลักษณะขององค์การที่มีวัฒนธรรมมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้ามี 6 ประการได้แก่

1. เลือกรับพนักงานที่เป็นคนดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความเป็นมิตรกับผู้คนทั่วไป
2. องค์การนั้นจะต้องไม่กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์มากมายและเคร่งครัดต่อ

พนักงานจนเกินไปจนทำให้พนักงานไม่สามารถปรับการปฏิบัติให้ยืดหยุ่นตอบสนองลูกค้าแต่ละกลุ่มตามความประสงค์ของลูกค้าได้

3. ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจให้พนักงานได้ใช้ดุลยพินิจพิจารณาสิ่งที่ควรให้กับลูกค้า
4. พนักงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าจะต้องมีทักษะในการฟังที่ดีสามารถรับรู้และเข้าใจความต้องการของลูกค้า
5. พนักงานจะต้องทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีของลูกค้าต่อองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารก็ต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานด้วย
6. พนักงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าต้องเป็นผู้มีจิตสำนึก และความตั้งใจในการให้บริการแก่ลูกค้าอย่างแท้จริง

ผู้บริหารจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ให้สามารถมุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เลือกรับพนักงานโดยพิจารณาบุคลิกภาพและทัศนคติที่มีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ลูกค้ามีความเป็นมิตรมีความกระตือรือร้น มีความสนใจ มีความอดทน คำนึงถึงผู้อื่นและมีทักษะในการฟัง
2. ฝึกอบรมพนักงานที่มีหน้าที่ให้บริการลูกค้าอย่างต่อเนื่องทั้งความรู้ในเรื่องสินค้าและวิธีการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า
3. ให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
4. กำหนดกรอบงานให้แก่พนักงานในการสร้างความพึงพอใจต่อลูกค้า
5. ให้อำนาจการตัดสินใจและใช้ดุลยพินิจแก่พนักงานในการปฏิบัติงานส่วนที่เป็นรายละเอียด

6. ผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์มุ่งลูกค้า (Customer-Focused) ผ่านการตัดสินใจและการปฏิบัติต่างๆ ของผู้บริหารอย่างชัดเจน

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นนวัตกรรม (Innovative Corporate Culture)

องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การเน้นนวัตกรรมจะให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้แนวคิดสินค้าบริการและกระบวนการผลิตหรือดำเนินงานใหม่ๆ ส่งเสริมบุคลากรขององค์การให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ (Creativity) ในการทำงานโดยผู้บริหารจะต้องยอมรับความเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย (Diversify) ของบุคลากร ด้วยองค์การจะสามารถสร้างวัฒนธรรมเน้นนวัตกรรมได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ

1. Challenge and Involvement: ความมากน้อยของการให้มีส่วนร่วมและการจูงใจพนักงานในความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานและการใช้ความริเริ่มในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

2. Freedom: ความมากน้อยของพนักงานในความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงานและการใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน

3. Trust and Openness: ความมากน้อยของความช่วยเหลือเกื้อกูลและความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่พนักงาน

4. Idea Time: ความมากน้อยของเวลาที่จะให้พนักงานได้พิจารณาความคิดเห็นใหม่ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน

5. Playfulness/Humor: บรรยากาศในที่ทำงาน มีความผ่อนคลาย รื่นเริงและเป็นกันเองมากน้อยเพียงใด

6. Conflict Resolution: การที่บุคคลในองค์กรนั้นเมื่อมีการตัดสินใจและแก้ไขประเด็นปัญหาต่างๆ ได้ใช้ฐานความคิดเพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์กรหรือเพื่อประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง หากบุคลากรส่วนใหญ่คิดถึงประโยชน์ขององค์กร องค์กรนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะมีนวัตกรรมได้มาก

7. Debates: ความมากน้อยของโอกาสที่พนักงานจะได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นร่วมอภิปรายและโต้แย้งกันได้โดยผู้บริหารยินดีรับฟังและนำความคิดเห็นนั้นไปพิจารณาและนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

8. Risk Taking: ความมากน้อยที่ผู้บริหารขององค์กรจะมีความอดทนต่อความไม่แน่นอนและความคลุมเครือ และการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่ต้องรับกับความเสี่ยง

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม (Ethical Corporate Culture)

องค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นจริยธรรมหมายถึงการดำเนินงานที่มี บรรษัทภิบาล (Corporate Governance) มีความเป็นธรรมต่อลูกค้า พนักงานและกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สังคม การศึกษา สุขอนามัย ชุมชน ประเพณีวัฒนธรรมและสังคมโดยรวม ถ้ายังเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งด้วยจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของพนักงานที่จะประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ซึ่งมักจะมีลักษณะเน้นมีความอดทนไม่ย่อท้อต่อความไม่แน่นอน (High in Risk Tolerance) เน้นความพอเพียงพอดีไม่เน้นเชิงรุก (Low to Moderate in Aggressiveness) และให้ความสำคัญกับวิธีการหรือการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยโดยมิได้เน้นแต่ผลลัพธ์อย่างเดียว (Focused on Means as well as Outcomes)

ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ให้เน้นความมีจริยธรรมเพิ่มขึ้นได้ดังนี้

1. ผู้บริหารเองต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงานในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
2. สื่อสารถึงพนักงานให้ทราบความคาดหวังขององค์การต่อพนักงานในเรื่องการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
3. มีการฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมให้แก่พนักงาน
4. องค์การต้องมีมาตรการที่ชัดเจนที่จะสนับสนุนส่งเสริมจริยธรรม เช่น ให้รางวัลผู้มีจริยธรรมและลงโทษผู้ที่ไม่มีจริยธรรม
5. องค์การต้องมีกลไกการดำเนินงานที่ทำให้พนักงานเข้าใจเรื่องของจริยธรรมและให้พนักงานเปิดเผยหรือรายงานพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมโดยไม่ต้องเกรงกลัวภัยใดๆ

วัฒนธรรมองค์การที่เน้นความผูกพันต่อองค์การด้วยใจ (Spiritually and Organizational Corporate Culture)

ในโลกที่สับสนวุ่นวายในปัจจุบันความผูกพันด้วยใจต่อสถานที่ทำงานมีความสำคัญมากขึ้น พนักงานทั้งหลายต่างพยายามค้นหาทางออกจากความเครียดและความกดดันในชีวิตประจำวันที่ยู่เหิงและเหนื่อยล้าวิถีชีวิตปัจจุบันที่ครอบครัแตกแยก ชีวิตที่เร่งรีบและแข่งขัน ปัญหาจราจรติดขัด เทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้ผู้คนต่างมุ่งวัตถุนิยม ห่างเหินความสัมพันธ์และขาดความเอื้ออาทรต่อกัน พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การทั้งหลายในปัจจุบัน จึงมักมีความนึกคิด (mind) และจิตใจ (Spirit) ที่จะค้นหาความหมายและเป็นเป้าหมายที่แท้จริงในการทำงานกับทั้งมีความปรารถนาที่จะ

มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและต้องการการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อชดเชยสิ่งที่ขาดหายไปในสังคมปัจจุบัน องค์การที่วัฒนธรรมมุ่งให้พนักงานมีความผูกพันด้วยใจต่อองค์กร จึงต้องหาทางที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด ด้วยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้มากที่สุดจึงสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของพนักงานดังกล่าวได้โดยพยายามทำให้องค์การเป็นเหมือนที่น่านอยู่หรือบ้านหลังที่สองที่มีแต่ความอบอุ่นเพื่อดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานๆ องค์การที่มีวัฒนธรรมยุคใหม่จึงเน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจจะมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. Strong Sense of Purpose: มีความสำนึกอย่างแรงกล้าต่อการบรรลุเป้าหมายทางสังคมต่อองค์กรโดยสร้างวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ให้ตอบสนองต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรซึ่งอาจมิใช่มุ่งต่อความสำเร็จของเป้าหมายองค์กรซึ่งอาจมิใช่มุ่งต่อกำไรเป็นสำคัญเสมอไป เช่น Southwest Airline มุ่งสู่เป้าหมายการมีค่าโดยสารต่ำ ให้บริการตรงต่อเวลา และให้ประสบการณ์บินที่ให้ความบันเทิงแก่ผู้โดยสาร Tom's of Maine มุ่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพและความงามที่ผลิตจากวัตถุดิบธรรมชาติด้วยกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2. Focus on Individual Development: องค์การที่เน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจจะตระหนักในควมมีคุณค่าของพนักงานจะไม่เป็นเพียงองค์การที่ให้พนักงานมาทำงานผ่านไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้นแต่จะสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ ที่พัฒนาพนักงานแต่ละคนให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เป็นการเพิ่มทักษะและคุณค่าในตัวพนักงานและมีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง

3. Trust and Openness: องค์การที่มุ่งเน้นการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้วยใจจะมีวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) มีความซื่อสัตย์ (Honesty) และเปิดเผยตรงไปตรงมา (Openness) ผู้บริหารจะต้องไม่กลัวที่จะยอมรับความผิดพลาดและจะต้องยืนอยู่แถวหน้าร่วมกับพนักงาน ลูกค้าหรือผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ประธานกรรมการบริษัท Wetherill Associates บริษัทผู้จำหน่ายอุปกรณ์รถยนต์ที่ประสบความสำเร็จแห่งหนึ่งกล่าวว่า “เราจะไม่มีการพูดเท็จ ในที่นี้และทุกคนก็รู้ดีเราจะซื่อสัตย์ในคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าแม้ว่าจะเกิดปัญหาใดกับบริษัทเราก็ตาม”

4. Employee Empowerment: ข้อแตกต่างประการสุดท้ายขององค์การที่เน้นสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้วยใจเมื่อเทียบกับองค์การทั่วไป คือ ผู้บริหารจะไม่ปิดกั้นอารมณ์และความรู้สึกของพนักงาน นั่นคือ พนักงานสามารถแสดงออกซึ่งอารมณ์และความรู้สึกได้โดยมิต้องเกรงกลัวความผิดหรือการถูกตำหนิ

วัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ (Intelligence Culture)

วิจารณ์ พานิช (2550) กล่าวว่า องค์การอัจฉริยะเป็นองค์การที่เน้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญ แต่การเรียนรู้และการสร้างความรู้สำคัญที่สุด ดังนั้นเป้าหมายขององค์การนี้ คือ สามารถในการเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้ และต้องมีขีดความสามารถ 12 ประการ ในการเป็นองค์การอัจฉริยะ คือ

1. มีความมุ่งหมาย มุ่งมั่น ที่ชัดเจน

การเป็นเบอร์ 1 ขององค์การคือ ต้องมีการ Manage Share Vision ทุกคนในองค์การร่วมคิดและเป็นเจ้าของเป้าหมาย แต่เป็นเป้าหมายในระดับคุณค่า มีความ

มุ่งมั่น (Passion) สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีกระบวนการ Build Shared Vision ต้องมีการ Manage และต้องมี Share Vision ร่วมกันทุกวัน

2. ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท (อปมาโท มีสติ & ปัญญา)

มีความเชื่อในเปลี่ยนแปลง (ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท) ต้องตั้งสติอยู่ในการเปลี่ยนแปลง ต้องทำ Change Management ทั้งภายในและภายนอก โดยต้องใช้การจัดการเชิงบวก (Positive Change Management)

3. มีและใช้แผนยุทธศาสตร์ KM (Knowledge Management) ต้องมีแผน KM เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์องค์กร

4. มีและใช้ภาวะผู้นำและแกนนำ (Leadership)

ผู้บริหารสูงสุดต้องบริหารกระบวนการทัศน์ ภาวะผู้นำต้องมีอยู่ทั่วทั้งองค์การ อยู่ในทุกคนทุกคนเป็นผู้นำ นำการเปลี่ยนแปลง ณ จุดที่ตนเองรับผิดชอบ หาวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรม สร้างการเปลี่ยนแปลงกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำ CQI (Continuous Quality Improvement) ร่วมกันสร้าง Organizational Knowledge จาก Individual Knowledge

5. จัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน

องค์การอัจฉริยะเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างคนจะทำให้องค์การมีพลังมากขึ้น

6. ทักษะพื้นฐานของพนักงาน

เป็นทักษะในระดับวิธีคิดและให้คุณค่า เป็นการปฏิบัติ การคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะที่สำคัญที่สุดคือทักษะการฟัง ทักษะในการเข้าใจ Mental Model ของตนเองและของผู้อื่นเป็นการพัฒนาองค์การ

7. ทักษะในการใช้ “ตัวช่วย” (Enablers) KM

Enabler คือ เครื่องมือที่เป็นตัวช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เท่าที่จำเป็น ตัวอย่าง ตัวช่วย เช่น BAR(Before Action Review), OM (Outcome Mapping) เป็นต้น

8. ไร้กำแพง

กำแพงไม่ใช่กำแพงจริงแต่เป็นกำแพงใจ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำให้เกิดการเรียนรู้ อุปสรรคที่สำคัญคือต่างคนต่างอยู่เป็นหน่วย ไม่มีเวลามาพูดคุย การทำงานต้องไม่เริ่มจากศูนย์เพราะเพื่อนร่วมงานบางคนอาจมีความรู้นั้นอยู่แล้ว มีประสบการณ์ของเพื่อนมาช่วยแก้ปัญหาเครื่องมือหลายกำแพงเช่น CFT (Cross Function Team: กลุ่มของบุคลากรที่มาจากหลายหน่วยงานภายในองค์กรมีความรู้และทักษะหลากหลายมารวมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ Task Force คณะทำงานเฉพาะกิจ Job Rotation ทำงานโดยหมุนความรู้ให้เพื่อนร่วมงานด้วย Cop: Community of Practice เป็นเครือข่ายชุมชนแนวปฏิบัติ เป็นเครื่องมือทรงพลังต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างสมาชิกชุมชนเป็นต้น

9. อีสรภาพ บรรยากาศเชิงบวก

บางหน่วยงานมี Talent Management ต้องให้คนทำงานสามารถลงมือลงถูกได้เองและทำให้คนทำงานได้เป็นผู้นำตัวเล็กๆ กล้าคิดที่จะเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทำให้คนทำงานมีความสุข

10. มีและใช้ การจัดการคนเก่ง การจัดการชุมทรัพย์ทางปัญญา หัวใจอยู่ที่การเสาะ Resources ซึ่งก็คือ ทรัพยากรทางปัญญา Intellectual Capital (IC) เป็นสิ่งที่จับต้องได้และไม่ได้ เช่น เป็นคน เป็นความสัมพันธ์ เป็นวัฒนธรรมเป็นความรู้ใหม่เป็นต้น

11. มีและใช้ ระบบบันทึก ชุม/คลัง ความรู้

ในองค์การต้องสนับสนุนให้คนทำงานจดบันทึก จดในสิ่งที่ตนสนใจขึ้นจากการทำงานบันทึกการเรียนรู้จากหน้างาน แล้วนำมา ทำความเข้าใจ ยกระดับความรู้ร่วมกัน และมีการจัดการเรื่องเล่าให้เป็นหมวดหมู่

12. มีและใช้ระบบ ICT (Information Communication Technology)

ดังนั้น องค์การอัจฉริยะ คือ องค์การที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าปกติ

จันทรา ส่งศรี (2557) ได้นำเสนอตัวอย่างองค์การอัจฉริยะ เช่น CIA: Central Intelligence Agency ซึ่งเป็นองค์การที่มีนักคิด นักวิเคราะห์ นักสืบค้น นักปฏิบัติทำงานอยู่ เป็นองค์การที่มีฐานความรู้ ภูมิปัญญา ฉลาดคิด ฉลาดฟัง ฉลาดทำ ทั้งนี้ ต้นกำเนิดขององค์การอัจฉริยะเกิดมาจากองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ ทักษะและรูปแบบความคิด เกิดสารสนเทศใหม่ ก่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย ฉลาดเลือกและฉลาดทำ อันเป็นฐานของพลังความรู้ (Knowledge Power) ที่จะเป็ นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสู่การปฏิบัติ โดยมีความเป็นเลิศหรือเก่งจริงใน 3 ประการ

1. **ความเป็นเลิศในวิชาการ (Academic Excellence)**โดยอาศัย ฐานความรู้(Knowledge-Base) ความรู้ที่สำคัญควรมาจากความรู้ความสามารถของ บุคลากรในองค์การ โดยพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำจะเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงเพื่อการถ่าย โอนทางสติปัญญา กล่าวคือ ลดช่องว่างการถ่ายโอนทางสติปัญญาของบุคลากรใน

องค์การ (Intelligence Transfer Gap: ITP) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันให้มากที่สุด ก่อให้เกิดการประสานทั้งองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่

2. **ความเป็นเลิศในวิชาชีพอย่างมืออาชีพ (Professional Excellence)** บุคลากรในองค์การจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จะต้อง เก่งคิด เก่งคน และเก่งงาน บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ถ้าเป็นครูก็ต้องเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้จะต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์การในองค์การให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้งานและรับผิดชอบงานอย่างมืออาชีพนั่นเอง

3. **ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต (Life Excellence)** โดยการให้ความสำคัญกับบุคคลเข้าใจในวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างดี ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

บทสรุป

วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ พิธีการต่างๆ เรื่องเล่า ผู้นำ หรือ วีรบุรุษ คำขวัญ จริยธรรม กฎข้อบังคับ บทบาทของผู้บริหาร ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การคือ สามารถเรียนรู้ มีลักษณะร่วมกัน มีการถ่ายทอดได้ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน มีการเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์การที่ดี ต้องวัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ ระดับค่านิยมร่วมกัน และระดับมีข้อสมมติฐานร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การสามารถเรียนรู้ได้จากประวัติศาสตร์ ตำนาน เรื่องเล่า พิธีการ

สัญลักษณ์ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมคือกลุ่มคนในองค์กร ภาวะของผู้นำ ลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กรที่สามารถสร้างได้ ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของบริษัท สภาพแวดล้อม กระบวนการคัดเลือกบุคลากร กระบวนการทางสังคมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบ การกระทำ กิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ จึงเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กรที่มีลักษณะที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ดังนั้น ทุกองค์กรจึงพยายามสร้างวัฒนธรรมของตนเองขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสมาชิกในองค์กรนั้นๆ

วัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ อันเป็นผลมาจากการเป็นโลกไร้พรมแดน ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างกว้างขวางไปทั่วทุกมุมโลก ทำให้นำไปสู่ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ซึ่งความหลากหลายของบุคลากรหรือความแตกต่างของบุคลากรมีความสำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์กร หากไม่มีการศึกษาหรือทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งแล้วย่อมสามารถนำไปสู่ปัญหาความไม่เข้าใจกัน หรือความขัดแย้งในด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม การกระทำ ถึงแม้จะอยู่ในวัฒนธรรมใด และนำไปสู่การปรับตัวการปรับตัวได้ภายใต้วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน เมื่อเข้าใจและยอมรับความแตกต่างดังกล่าวได้เราก็จะไม่ได้มองวัฒนธรรมอื่นเป็นสิ่งแปลกแต่จะมองด้วยความเข้าใจ และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพราะองค์กรธุรกิจที่ประสบผลสำเร็จในปัจจุบันจึงต้องบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและการเจริญเติบโตขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์หา ส่องศรี. (2557). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีส
เทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 4(2). 63–73.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิยา จันทร์เดื้อย. (2559). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานใน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่ 9(1), 177–190.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิธีแห่งองค์การอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์.
73(2-3), 94-97.

จริยธรรมในการประกอบวิชาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น

Ethics in the practice of local government officials

สรวรยา ย้อยสกุล¹ ชนาพร เมืองมูล¹ ธนพล สีเสื่อ¹

ณัฐวุฒิ เจยชมผล¹ & ธนัสถา โรจนตระกูล²

Sawanya Yoisakul, Chanaphon Mueangmoon, Thanapol Sisuea

Nattawut Cheycompon & Tanastha Rojanatrakul

Corresponding author: E-mail: sawanya.y@psru.ac.th

Received: 7/10/64 Revised: 1/11/64 Accepted: 1/11/64

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่ประกอบวิชาชีพข้าราชการท้องถิ่นได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติในจริยธรรมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณงามความดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ปราศจากอคติ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ เปิดเผยจริงใจ และมีพร้อมซึ่งความเป็นผู้นำที่ดี จริยธรรมในการประกอบวิชาชีพเป็น ระบบการทำความดีละเว้นความชั่วต่อหน้าที่ อยู่ในความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน สถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับผลประโยชน์หรือโทษจากการประกอบวิชาชีพนั้นๆ สำหรับวิชาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งหมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมือง

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

พหุวิทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยรับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นวิชาชีพที่ต้องให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพมากที่สุดเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับสวัสดิภาพ สวัสดิการ คุณภาพชีวิตรวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

คำสำคัญ: จริยธรรม; การประกอบวิชาชีพ; ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

Abstract

This academic article has its objectives in being guidelines for local government officers to acknowledge their profession ethics and morality in order to maintain the goodness while conducting their profession such as being honest without bias, not being selfish or caring only the benefits of their own team, realizing their own duties, being open and sincere, as well as having a good leader personality with profession morality. These qualifications are a goodness system of being responsibility for their job and they concern officers on duty, work situations, work progress and outcomes, including benefit or threat receivers from such profession. Local government profession actually means provincial government officers, municipal officers, sub-district government officers, Bangkok Metropolitan government officers, Pattaya City officers, as well as other local government officers who are

appointed by law and have become permanent officers earning salary by the budget mode of local governing organizations or supporting budget of government given to local governing organizations. Officers working in this kind of profession must give the most serious concern to the profession ethics due to they must work with well-being, welfare, life quality, including public safety in life and properties.

Keywords: ethics; profession; local government officers

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยเป็นระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ มี 5 รูปแบบด้วยกันคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร อาทิเช่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเลือกผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง ให้เข้ามาทำหน้าที่ในการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น เพื่อให้ตรงตามความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ในการบริหารงานขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่อาจเรียกโดยรวมได้ว่า “ข้าราชการท้องถิ่น” หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยรับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการตามนโยบายและแผนงานของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้กำหนด พร้อมกับมีหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งระบุไว้ในข้อกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การดำเนินงาน การกำกับ การแนะนำ ตรวจสอบและการปฏิบัติงาน โดยจะมีการกำหนดลักษณะงานและความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ อาทิ ด้านบริหาร ด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงานและด้านการบริหาร เป็นต้น

การปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดีนั้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน นำมาซึ่งความสุขและความยุติธรรมแก่สังคม ต้องใช้จริยธรรมเป็นหลักในการบริหารงาน จริยธรรมหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อควรปฏิบัติ ความประพฤติ อันประเสริฐหรือประพฤติดีสุทธิต่ออย่างพรหม การดำเนินชีวิตอันประเสริฐ และการครองชีพหรือความเป็นอยู่อย่างประเสริฐ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2555) จริยธรรมของข้าราชการเป็นความสัมพันธ์ในรูปการให้บริการเชิงกฎหมาย เนื่องจากข้าราชการมีความสัมพันธ์แบบพิเศษกับประชาชน ดังนั้น จึงเกี่ยวข้องกับค่านิยมและหลักการประกอบด้วย ความเสมอภาค (impartiality) ความโปร่งใส (transparency) และความเป็นอิสระ (independence) การบริการสาธารณะ (public service) ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ด้วยภาษีของประชาชน และเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน จริยธรรมของข้าราชการมักถูกโยงกับการซื้อราชฎีบังหลวง ที่หมายถึง การรับสินบนหรือการทุจริตเพื่อผลประโยชน์ตนเอง รวมถึงการใช้อิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการปกครองการเมืองที่ไม่เหมาะสมในแง่สังคมและจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่

เบี่ยงเบนจากหน้าที่ของตำแหน่งทางราชการซึ่งอาจทำไปเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรของพรรคการเมืองหรือของบุคคลด้วยวิธีที่ไม่เหมาะสมด้วยต้นทุนของผลประโยชน์สาธารณะ (พลอย สืบวิเศษ, 2561) สำหรับวิชาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพซึ่งเป็นระบบการทำความดีละเว้นความชั่วต่อหน้าที่ อยู่ในความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน สถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้รับผลประโยชน์หรือโทษจากการประกอบวิชาชีพนั้นๆ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538) ในประเทศสหราชอาณาจักรได้มีการร่างบรรทัดฐานทางจริยธรรมของข้าราชการไว้ เรียกว่า มาตรฐานชีวิตสาธารณะแห่งสหราชอาณาจักร ประกอบด้วย 7 พื้นฐาน ได้แก่ (1) การไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน (selflessness) (2) ความซื่อตรง (integrity) (3) ความปราศจากอคติ (objectivity) (4) การมีสำนึกรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติตามที่ (accountability) (5) การเปิดเผยและจริงใจ (openness) (6) มีความซื่อสัตย์สุจริต (honesty) และ (7) ความเป็นผู้นำ (leadership) (Helkeri et al, 2000)

เมื่อมีกล่าวถึงจริยธรรมของข้าราชการแล้วก็มักจะกล่าวถึงจรรยาบรรณวิชาชีพด้วย ประมวลจรรยาบรรณ (ethical codes) คือ เครื่องมือที่กลุ่มวิชาชีพนำมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความมั่นใจระหว่างผู้รับบริการกับกลุ่มอาชีพ ประกอบด้วยคำแนะนำในการปฏิบัติงานที่ดีและมีค่านิยมและที่สามารถตีความได้อย่างอิสระในสถานการณ์ของงานที่แตกต่างกัน มักมีลักษณะเป็นการให้หลักการแบบง่าย ที่สามารถจดจำได้และมีรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน อาจถือได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ได้ต่างจากจริยธรรมของข้าราชการแต่เป็นการต่อยอดให้กับจริยธรรมของข้าราชการ (พลอย สืบวิเศษ, 2561) ดังนั้นบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่ประกอบวิชาชีพข้าราชการท้องถิ่นได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติในจริยธรรมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณงามความดีในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความ

ข้อสัถย์ ชื่อตรง ปราศจากอคติ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ เปิดเผยจริงใจ และมีพร้อมซึ่งความเป็นผู้นำที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

การปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตั้นนั้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนนำมาซึ่งความสุขและความยุติธรรมแก่สังคม ต้องใช้จริยธรรมเป็นหลักในการบริหารงาน คำว่า จริยธรรม พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ. ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า "จริยธรรม" ไว้ว่า จริยธรรม หรือ จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้หรือไม่ก็ได้ (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน, 2542) จรรยาพร ธรณินทร์ ได้อธิบายความแตกต่างของ คำว่า จริยธรรมและคุณธรรมอย่างไว่น่าสนใจ กล่าวคือจริยธรรม (ethics) แยกออกเป็น จริย บวกกับ ธรรมะ คือ ความประพฤติที่เป็นธรรมชาติเกิดจากคุณธรรมในตัวเอง ก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม รวมสรุปก็คือข้อควรประพฤติปฏิบัติ ดังนั้น จริยธรรม (ethics) คือความเป็นผู้มีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละหรือประพฤติดีงาม โดยอธิบายขยายความว่า จริยธรรม คือ (1) ประมวลกฎหมายที่กลุ่มชนหรือสังคมหนึ่งๆ ยอมรับเป็นแนวควบคุมความประพฤติ เพื่อแยกแยะให้เห็นว่า อะไรควรหรือไปกันได้กับการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (2) ปรัชญาสาขาหนึ่งว่าด้วย ความประพฤติและการครองชีวิต ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรถูก อะไรผิด หรืออะไรควร อะไรไม่ควร (3) กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ได้แก่ ความเป็นผู้มีปัญญา และเหตุผลหรือปรีชาญาณ ทำให้มนุษย์มีมโนธรรมและรู้จักไตร่ตรองแยกแยะความดี - ความชั่ว, ถูก - ผิด, ควร -

ไม่ควร เป็นการควบคุมตัวเอง และเป็นการควบคุมกันเองในกลุ่ม หรือเป็นศีลธรรมเฉพาะกลุ่ม (จรรยาพร ธรณินทร์, 2552)

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดอาจสรุปได้ว่า จริยธรรม คือ ธรรมที่นำมาซึ่งการกระทำอันดี รู้ซึ่งถึงความถูกต้องดีงาม เพื่อก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย

องค์ประกอบของจริยธรรม อรุณศรี ถึงประเสริฐ ได้จำแนกองค์ประกอบของจริยธรรมมี 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

(1) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ในสังคมของตนนั้น ลักษณะ และพฤติกรรม หรือการกระทำชนิดใดที่สังคมนั้นเห็นว่าดีงามเหมาะสม การกระทำชนิดใดเลว ไม่เหมาะสม

(2) ทศนคติเชิงจริยธรรม เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่างๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้นๆ เพียงใด ทศนคติเชิงจริยธรรมของบุคคล ส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น แต่อาจจะมีบางคนที่มีความคิดที่แตกต่างไปจากค่านิยมของสังคม

(3) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำ

(4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบหรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์หรือค่านิยมในสังคมนั้นๆ ซึ่งเป็นการกระทำ ที่สังคมเห็นชอบและสนับสนุน (อรุณศรี ถึงประเสริฐ, 2533)

นอกจากนี้ในประเทศสหราชอาณาจักรได้มีการร่างบรรทัดฐานทางจริยธรรม (ethical norms) สำหรับข้าราชการไว้ ถึงแม้ว่าข้าราชการจะประกอบไปด้วยกลุ่มวิชาชีพที่หลากหลาย แต่บรรทัดฐานดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของการ

เป็นข้าราชการ เช่น มาตรฐานชีวิตสาธารณะแห่งสหราชอาณาจักร ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 7 หลัก ที่กำกับการทำงานสาธารณะของข้าราชการ ได้แก่ (Holkeri et al, 2000, p. 9)

(1) การไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน (selflessness) ผู้มีตำแหน่งทางราชการในภาครัฐต้องกระทำการตัดสินใจบนหลักแห่งผลประโยชน์สาธารณะเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

(2) ความซื่อตรง (Integrity) ผู้มีตำแหน่งทางราชการของรัฐไม่ควรวางตนให้อยู่ใต้การผูกพันทางการเงินกับบุคคลภายนอกหน่วยงานหรือองค์การภายนอกที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ

(3) ความปราศจากอคติ (objectivity) ในการดำเนินงานของรัฐรวมถึงการแต่งตั้งในหน่วยงานของรัฐ (public appointment) การให้สัญญา (awarding contracts) การแนะนำบุคคลให้ได้รับรางวัลหรือผลประโยชน์ ผู้มีตำแหน่งทางราชการของรัฐควรต้องกระทำการดังกล่าวบนพื้นฐานของคุณงามความดี

(4) การมีสำนึกรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติตามหน้าที่ (accountability) ผู้มีตำแหน่งทางราชการของรัฐต้องรับผิดชอบต่อตัดสินใจของตนเองรวมถึงการกระทำที่มีผลต่อสาธารณะและยินยอมให้ถูกตรวจสอบ (scrutiny)

(5) การเปิดเผยและจริงใจ (openness) ผู้มีตำแหน่งทางราชการต้องเปิดกว้างให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ต่อการตัดสินใจและการกระทำที่ได้ทำไปทั้งหมด และต้องให้เหตุผลสำหรับการตัดสินใจนั้นๆ ด้วย นอกจากนี้ยังต้องจำกัดขอบเขตของข้อมูลเมื่อมีการเรียกร้องของผลประโยชน์สาธารณะที่ชัดเจน

(6) ความซื่อสัตย์สุจริต (honesty) ผู้มีตำแหน่งทางราชการมีหน้าที่ในการเปิดเผยทรัพย์สินส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และต้องดำเนินการแก้ไขความขัดแย้งใดๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ (public interest)

(7) ความเป็นผู้นำ (leadership) ผู้มีตำแหน่งราชการต้องส่งเสริมและสนับสนุนหลักการเหล่านี้ด้วยการเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่าง

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน (2558) ได้กำหนดค่านิยมหลัก (core value) ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 9 ประการ ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (8) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรสืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2562 (2562)

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการ

ปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(2) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคมสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(3) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพี่ยงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละมีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้

ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษ แก่แก่การเมืองและพรรคการเมือง

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมาย และมีวินัย

แนวทางการส่งเสริมงานทางจริยธรรมทางการบริหารของข้าราชการโดยองค์การระหว่างประเทศ

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้เข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารของการบริหารงานภาครัฐในประเทศต่างๆ มากขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ได้จัดเตรียมรายงานสถานการณ์ด้านจริยธรรมของประเทศสมาชิก ที่มีชื่อว่า จริยธรรมของการบริการสาธารณะ ซึ่งรายงานจะนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ บรรทัดฐานทางจริยธรรม และการปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางจริยธรรมรวมถึง มาตรการที่ใช้ในการบริหารประเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ

อย่างมีจริยธรรม (ethical management) และรายงานยังแนะนำแนวคิดใหม่ของโครงสร้างพื้นฐานทางจริยธรรมซึ่งใช้เพื่อส่งเสริมความเป็นอิสระและป้องกันการทุจริตของประเทศสมาชิก OECD ดังนี้ (Holkeri et al., 2000, pp. 11-14)

(1) มาตรฐานทางจริยธรรมในการให้บริการสาธารณะต้องชัดเจน ชำรภาพการต้องรู้หลักการพื้นฐานและมาตรฐานที่ต้องนำไปใช้กับการทำงาน รวมถึงขอบเขตของพฤติกรรมที่ยอมรับได้ ข้อความของหลักการและมาตรฐานทางจริยธรรมที่กระชับและได้รับการเผยแพร่ที่เป็นแนวทางสำหรับการให้บริการสาธารณะในรูปของประมวลจรรยาบรรณ (code of conduct) สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยการสร้างความเข้าใจร่วมกันทั่วทั้งรัฐบาลและภายในชุมชน

(2) มาตรฐานทางจริยธรรมต้องสะท้อนในกรอบทางกฎหมาย กรอบทางกฎหมาย (legal framework) เป็นพื้นฐานในการสื่อสาร มาตรฐานที่ต้องปฏิบัติตาม และเป็นหลักการของพฤติกรรมของข้าราชการ กฎหมายและกฎระเบียบต้องกล่าวถึงค่านิยมพื้นฐานของการให้บริการสาธารณะ และต้องมีกรอบสำหรับแนวทางในการปฏิบัติ การสืบสวนสอบสวน การดำเนินการทางวินัยและการดำเนินคดี (disciplinary action and prosecution)

(3) ต้องมีแนวปฏิบัติเชิงจริยธรรม (ethical guidance) ให้กับข้าราชการ การถ่ายทอดทางอาชีพ (professional socialization) ควรมีส่วนทำให้เกิดการพัฒนาเชิงจริยธรรม และช่วยพัฒนาทักษะที่สำคัญที่จะช่วยให้ข้าราชการนำหลักทางจริยธรรมไปใช้กับสถานการณ์ที่เป็นรูปธรรม การฝึกอบรมก่อให้เกิดการตระหนักรู้ทางจริยธรรม (ethics awareness) และพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับการวิเคราะห์ปัญหาทางจริยธรรม (ethical analysis) และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral reasoning) รวมถึงการให้คำแนะนำที่เป็นกลาง จะช่วยสร้างบรรยากาศให้ข้าราชการมีความเต็มใจที่จะเผชิญและแก้ปัญหาและความตึงเครียดทางจริยธรรม รวมทั้งต้องมีแนวทางใน

การปฏิบัติและต้องมีกลไกให้คำปรึกษาภายในเพื่อช่วยให้ข้าราชการนำมาตรฐานทางจริยธรรมพื้นฐาน ในสถานที่ทำงานด้วย

(4) ข้าราชการต้องรู้สิทธิและหน้าที่ของตนเองเมื่อเกี่ยวข้องกับการกระทำผิด ข้าราชการต้องรู้สิทธิและหน้าที่ของตนเองเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดจริง หรือ เป็นที่น่าสงสัยภายในบริบทการให้บริการสาธารณะ ซึ่งต้องรวมถึงการมีกฎระเบียบ และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนสำหรับข้าราชการในการปฏิบัติตามและมีความรับผิดชอบทางการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการต้องรู้สิทธิการคุ้มครองในกรณีที่ ข้าราชการเกี่ยวข้องกับการกระทำผิด

(5) ค่านิยมทางการเมืองต่อจริยธรรมต้องสร้างเสริมให้การกระทำของ ข้าราชการมีจริยธรรม ผู้นำการเมืองมีหน้าที่ในการรักษามาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับใน การปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งพันธะสัญญาดังกล่าวต้องแสดงออกโดยการทำให้เห็นเป็น ตัวอย่าง เช่น การบริหารจัดการภายในองค์กรหรือกฎหมายที่สร้างเสริมให้มี พฤติกรรมที่มีจริยธรรม และการสร้างบทลงโทษสำหรับการกระทำผิด ด้วยการให้การ สนับสนุน และทรัพยากรสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมทั่วทั้งรัฐบาล รวมถึง หลีกเลี่ยงการใช้กฎระเบียบเชิงจริยธรรมและกฎหมายเพื่อวัตถุประสงค์ทางการเมือง

(6) กระบวนการตัดสินใจต้องโปร่งใสและเปิดให้ตรวจสอบได้ ประชาชนมีสิทธิ รับรู้ว่าการตัดสินใจหรือสถาบันของรัฐใช้อำนาจและ ทรัพยากรของพวกเขาอย่างไร การ ตรวจสอบจากสาธารณะ (public scrutiny) ต้องเกิดจากกระบวนการที่มีความโปร่งใส และเป็นประชาธิปไตย ที่มีสถานิติบัญญัติเป็นผู้ดูแลรวมถึงการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะ ได้ และต้องเพิ่มความโปร่งใสด้วยมาตรการ เช่น ระบบการเปิดเผยข้อมูลและการรับรู้ บทบาทของสื่อที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน

(7) แนวปฏิบัติสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนต้อง ชัดเจน กฎระเบียบที่กำหนดมาตรฐานที่มีจริยธรรมอย่างชัดเจน ต้องเป็นแนวทางใน

การแสดงพฤติกรรมของข้าราชการในการจัดการกับภาคเอกชน เช่น การจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ การจัดจ้างภายนอกหรือเงื่อนไขการบรรจุเข้ารับราชการ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนที่เพิ่มขึ้นทำให้การเรียกร้องให้กำหนดค่านิยมของการให้บริการสาธารณะและกำหนดให้หน่วยงานภายนอกต้องเคารพค่านิยมเดียวกัน

(8) ผู้บริหารต้องแสดงออกและส่งเสริมการกระทำที่มีจริยธรรม บรรยาภาคขององค์การควรมีมาตรการในการปฏิบัติที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งจูงใจให้มีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม เช่น สภาพการทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของค่านิยมของ ข้าราชการและมาตรฐานที่มีจริยธรรม ผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในเรื่องนี้ ด้วยการแสดงภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่องและเป็นตัวอย่างในด้านจริยธรรม และการปฏิบัติทางอาชีพที่ต้องมีความสัมพันธ์กับผู้นำการเมือง ข้าราชการและพลเรือน

(9) นโยบายการบริหารจัดการ ขั้นตอนการปฏิบัติงานต้องส่งเสริมการกระทำที่มีจริยธรรม นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานต้องแสดงให้เห็นถึงพันธะสัญญาขององค์การที่มีต่อมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งสำหรับรัฐบาลนั้น การมีโครงสร้างที่มุ่งเน้นกฎระเบียบและการปฏิบัติตามอาจไม่เพียงพอ ระบบการปฏิบัติตามกฎระเบียบเพียงอย่างเดียว อาจกระตุ้นข้าราชการบางรายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ล่อแหลมต่อการกระทำผิดโดยไม่ตั้งใจ โดยจะใช้ข้อโต้แย้งว่าพวกเขาไม่ได้ทำผิดกฎหมาย พวกเขาปฏิบัติหน้าที่โดยจริยธรรม ดังนั้นนโยบายของรัฐไม่ใช่เป็นเพียงแค่การอธิบายมาตรฐานเล็กๆ น้อยๆ ที่ไม่ยินยอมให้เจ้าหน้าที่รัฐกระทำ แต่ยังต้องสื่อสาร ค่านิยมทางจริยธรรมของข้าราชการด้วย

(10) การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐต้องส่งเสริมการกระทำที่มีจริยธรรม ในองค์การควรกำหนดเงื่อนไขการบรรจุคนเข้ารับราชการ เช่น การมุ่งหวังด้านอาชีพ (career prospects) การพัฒนาความสามารถบุคคล (person

development) การมีคำตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงการมีนโยบายทางการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างบรรยากาศที่นำสู่การมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (ethical behavior) การใช้หลักพื้นฐาน เช่น คุณค่าของกระบวนการสรรหาและเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการจะช่วยให้เกิดความซื่อสัตย์ในการให้บริการสาธารณะ

(11) กลไกหลักแห่งความรับผิดชอบต้องมีความพร้อมในการให้บริการ สาธารณะข้าราชการต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่มีผลต่อผู้บังคับบัญชา รวมถึงประชาชน หลักแห่งความรับผิดชอบ ต้องมุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และหลักการทางจริยธรรมรวมถึงการบรรลุผลสำเร็จ กลไกหลักแห่งความรับผิดชอบ สามารถนำไปใช้ภายในหน่วยงานของรัฐ หรือภาคประชาสังคมอาจเข้ามามีส่วนช่วย เป็นผู้จัดทำกลไกแห่งความรับผิดชอบ กลไกที่ส่งเสริมหลักแห่งความรับผิดชอบนี้ ควร ออกแบบให้มีการควบคุมควบคู่ไปกับการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นอย่างเหมาะสม

(12) ต้องมีขั้นตอนการดำเนินงานและมาตรการบังคับใช้เพื่อจัดการกับการ กระทำความผิด กลไกสำหรับการตรวจค้นและการสืบสวนการกระทำผิดต้องมีความ เป็นอิสระ อย่างเช่นการทุจริตเป็นส่วนสำคัญของโครงสร้างทางจริยธรรม และต้องมี ขั้นตอนการดำเนินงานที่น่าเชื่อถือ และทรัพยากรสำหรับการติดตาม การรายงาน และ การสืบสวนสอบสวนในกรณีที่มีการละเมิดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ รวมถึง การมีมาตรการบังคับทางปกครองหรือทางวินัย (administrative or disciplinary sanctions) เพื่อยุติการกระทำผิด ผู้บริหารควรตัดสินใจ ใช้กลไกเหล่านี้เหมาะสม

นอกจากนี้ยังมีองค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (transparency international) เป็นองค์การที่ไม่ใช่ภาครัฐระหว่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม ความน่าเชื่อถือของรัฐบาลและจัดการกับปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงที่เกิดขึ้นใน ระดับชาติและระหว่างประเทศโดยมีสาขาที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศมากกว่า 60 ประเทศ แล้วแต่เป็นองค์การอิสระและเป็นอิสระทางด้านการเงิน ปฏิบัติตามภารกิจของ

องค์การ และเป็นหลักที่เป็นแนวทางสำหรับการทำงาน ในด้านดำเนินงานจะมุ่งเน้นในเรื่องความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการซื้อราษฎร์บังหลวง และมองว่าการกระทำเพื่อต่อต้านการซื้อราษฎร์บังหลวงนั้นต้องเป็นการกระทำระดับโลกที่ต้องเข้าถึงสังคม การเมือง การเงินและวัฒนธรรม โดยมีดัชนีวัดภาพลักษณ์การซื้อราษฎร์บังหลวง (corruption perception) เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ประเทศต่างๆ ได้ใช้เป็นมาตรวัดการพัฒนาความโปร่งใสในการในการบริหารงานภาครัฐของแต่ละประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ

จรรยาบรรณ เป็นคำนาม แปลว่า ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการทำงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ แม้คำของ "จรรยาบรรณ" คือ จรรยา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2559)

พลอย สืบวิเศษ (2561) ให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจรรยาบรรณ (ethical codes) คือ เครื่องมือที่กลุ่มวิชาชีพนำมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาความมั่นใจระหว่างผู้รับบริการกับกลุ่มอาชีพ ประกอบด้วยคำแนะนำในการปฏิบัติงานที่ดี และมีค่านิยมและที่สามารถตีความได้อย่างอิสระในสถานการณ์ของงานที่แตกต่างกัน มักมีลักษณะเป็นการให้หลักการแบบง่าย ที่สามารถจดจำได้ และมีรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน อาจถือได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ได้ต่างจากจริยธรรมของข้าราชการแต่เป็นการต่อยอดให้กับจริยธรรมของข้าราชการ

ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์ (2551) ระบุว่า จริยธรรมแห่งวิชาชีพ หรือ จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน คือเป็นระเบียบข้อบังคับที่สมาชิกทุกคนในวิชาชีพต้องนำไปปฏิบัติ บางที่เรียกว่า มารยาทวิชาชีพ แปลว่า ความ

ประพจน์ที่ดงาม มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ สมควรแก่การยกย่อง ซึ่งการประกอบวิชาชีพ จำเป็นที่ต้องมีการยาตราสำหรับประพจน์ปฏิบัติแก่คนทั่วไป และแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ

โดยสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่ ประกอบวิชาชีพข้าราชการได้ทราบถึงแนวทางการประกอบวิชาชีพ และค่านิยมหลัก ของจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณงามความดี ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความ ซื่อสัตย์ ซื่อตรง ปราศจากอคติ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มีจิตสำนึกต่อ หน้าที่ เปิดเผยจริงใจและมีพร้อมซึ่งความเป็นผู้นำที่ดี

ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 (2537) ได้ระบุเรื่องจรรยาบรรณไว้ 15 ประเด็น ซึ่งเป็นจรรยาบรรณต่อตนเอง จำนวน 3 ข้อ จรรยาบรรณต่อหน่วยงานจำนวน 4 ข้อ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้ บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจำนวน 5 ข้อ และจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

- (1) ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- (2) ข้าราชการพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามวิชาชีพนั้นด้วย
- (3) ข้าราชการพลเรือนพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่

(1) ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ

(2) ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

(3) ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

(4) ข้าราชการพลเรือนพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติ ต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

(1) ข้าราชการพลเรือนพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนา งานในความรับผิดชอบ

(2) ข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

(3) ข้าราชการพลเรือนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนร่วม

(4) ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

(5) ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

(1) ข้าราชการพลเรือนพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อไปยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

(2) ข้าราชการพลเรือนพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

(3) ข้าราชการพลเรือนพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือจากผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

สรุปได้ว่า ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ว่าด้วยข้าราชการจะต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม กล่าวตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ

และไม่เลือกปฏิบัติ ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ยึดเป็นข้อบังคับในการนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม เพื่อการปฏิบัติงานราชการให้อยู่ในกรอบความดี และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขกับประชาชน

อย่างไรก็ดี จากข้อมูลข้างต้นคณะผู้เขียนได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์สังเคราะห์ให้เกิดเป็นหลักจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามทฤษฎีของคณะผู้เขียนเอง เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม อำนวยประโยชน์ซึ่งกันและกันและเกียรติภูมิของข้าราชการ อันจะทำให้ได้รับการยอมรับ เชื่อถือ และศรัทธาจากประชาชนทั่วไป และได้กำหนดหลักจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพไว้ 14 ประการ ดังนี้

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่และผลในการปฏิบัติหน้าที่
3. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ
4. ยึดหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม
5. ให้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญแก่ประชาชน
6. รับฟังความคิดเห็น ความต้องการของประชาชน

7. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
8. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติหน้าที่
9. ปฏิบัติหน้าที่อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ไม่ชักช้า ละเลย หรือประวิงเวลา
10. ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
11. มีอัธยาศัยดีในการปฏิบัติหน้าที่ ยิ้มแย้ม พุดจาสุภาพ กิริยามารยาทดี
12. ยืนหยัดในความถูกต้องดีงาม
13. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างของข้าราชการ ที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
14. ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

สรุป

การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับสวัสดิภาพ สวัสดิการ คุณภาพชีวิต รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงเป็นวิชาชีพที่ต้องให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพเป็นอย่างมาก เนื่องจากจริยธรรมของข้าราชการ คือ ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของข้าราชการ จริยธรรมทางวิชาชีพ และมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่ประกอบวิชาชีพข้าราชการได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติในจริยธรรมประกอบวิชาชีพ และค่านิยมหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณงามความดี ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ปราศจากอคติ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ เปิดเผยจริงใจและมีพร้อมซึ่งความเป็นผู้นำที่ดี

โดยมีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่ถือเป็นเครื่องมือที่กลุ่มวิชาชีพนำมาใช้โดย โดยข้าราชการจะต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ชื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและรักษาจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ยึดเป็นข้อบังคับในการนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเอง ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม เพื่อการปฏิบัติงานราชการให้อยู่ในกรอบความดี และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขกับประชาชน

เอกสารอ้างอิง

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537. (2537).

ราชกิจจานุเบกษา. 111(19 ง).

จรรยาพร ธรณินทร. (2552). ความหมายและหลักการของคุณธรรม ศีลธรรม

จริยธรรม. ค้นเมื่อ 22 กันยายน 2564, จาก

[www.charuaypontorranin.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=](http://www.charuaypontorranin.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5375831&Ntype=)

5375831&Ntype=

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). การพัฒนาจริยธรรมผู้ได้บังคับบัญชาชุดฝึกอบรม

ทางไกล หลักสูตรการบริหารสำหรับหัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาค.

กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

ทองจันทร์ หงศ์ดามรภ. (2551). จริยธรรมแห่งวิชาชีพและจริยศาสตร์. ค้นเมื่อ

23 กันยายน 2564, จาก <http://www.stc.arts.chula.ac.th>

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564 . (2564). ราชกิจจานุเบกษา.

138(109 ง), 8-9.

พระพรหมคุณาภรณ์. (2555). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พลอย สืบวิเศษ. (2561). จริยธรรมทางการบริหารงานในภาครัฐ (พิมพ์ครั้งที่2).

นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไทร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2542.

กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2559). ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2564, จาก

<http://www.royin.go.th/dictionary/>

- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (2558). “ค่านิยมหลัก (Core Value) ของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ”. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก http://www.ombudsman.go.th/10/7_0.html
- อรุณศรี อึ้งประเสริฐ. (2533). การนำเสนอรูปแบบการสอดแทรกความรู้ด้านจริยธรรม ในการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Holkeri, K., et al. (2000). *Civil Service Ethics: A study of the Grounds of Civil Service Ethics, It's Present Stage and Areas of Development on civil service Ethics*. Working Group, Memoranda, OEDC: Helsinki, Finland.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการสาธารณประโยชน์

Local government organizations and public

benefit management

ยุทธนุชิต แจ้งสวะ¹, กมลเก๋า จันทวงศ์¹, ณัฐพร ธงสันเทียะ¹,
พัชรินทร์ จิวพุ่ม¹ & ธนัสตา โรจนตระกูล²

Yuttanuchit Jangsawa, Kamonkao Jantawong,

NuttapornTongsanthei, Phatchareeporn Jiwpum

& Tanastha Rojanatrakul

Corresponding author: Yuttanuchit24@gmail.com

Received: 7/10/64 Revised: 30/10/64 Accepted: 30/10/64

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการอธิบายถึงการดำเนินการบริการหรือกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวม โดยเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการ หรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม โดยมีหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญในการจัดบริการสาธารณะคือ การจัดบริการสาธารณะต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีความเสมอภาค

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ความต่อเนื่องและความโปร่งใสในการให้บริการ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับการให้บริการสาธารณะ ในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างมาก ซึ่งเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่เกี่ยวข้องในการดำรงชีวิตของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของน้ำประปา ถือได้ว่าล้วนแต่เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตของประชาชน เป็นต้น จึงมีความจำเป็นต่อการกระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างแนวทางการการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; การจัดการ; สาธารณประโยชน์

Abstract

This article describes the conduct of activities operate by the state for the public benefit or in response to meet the needs of the public. These duties are managed or under the control of the established government with the objective to meet the collective needs of people. It is to improve the quality of life for the people and create both economic and social development for the locality, including the overall development of the nation. The principle of the provision of public services is that the government must act for the benefit of the public as a whole in accordance with equality, continuity and transparency. For most of services management of the subdistrict administrative organizations pay attention to

public service In terms of infrastructure, which seen as an important and necessary factor related in the life of the people such as roads, electricity and water supply. Therefore, it is necessary to encourage those public organizations to continue their activities to upgrade quality of life and create guidelines for sustainable development for the people.

Keywords: local government organization; management; public benefit

บทนำ

ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ 2560 กำหนดให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามวิธีการและรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใด ให้คำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและความสามารถในการปกครองตนเองในด้านรายได้ จำนวนและความหนาแน่นของประชากร และพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบ (มาตรา 249) (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2542)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ กิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะที่สมควร

ให้เป็นหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องสอดคล้องกับรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะที่เป็นหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าการร่วมดำเนินการกับเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐและการมอบหมายให้เอกชนและหน่วยงานของรัฐดำเนินการจะเป็นประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น มากกว่าการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะร่วมหรือมอบหมายให้เอกชนและหน่วยงานของรัฐดำเนินการนั้นก็ ได้ รัฐต้องดำเนินการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เป็นของตนเองโดยจัดระบบภาษีหรือ การจัดสรรภาษีให้เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนากิจการหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเพียงพอในระหว่างที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ ให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปก่อน (สันตชัย รัตนะขวัญ, 2559)

กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งต้องทำเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันกาทุจริตและการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ (มาตรา 250) (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542)

ดังนั้น จากความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการ
สาธารณะประโยชน์เพื่อให้การดำเนินการด้านบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากรัฐแบ่ง
ออกได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
การสร้างถนน ไฟฟ้าสาธารณะ และการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ด้าน
การส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริการด้าน
สาธารณสุข การจัดการศึกษาท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษา
ความสงบ เช่น การป้องกันอุบัติเหตุทางถนน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
และการจัดบริการห้องน้ำสาธารณะในท้องถิ่น และด้านสุดท้ายคือ ด้านการลงทุน
ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอาชีพ
การพัฒนาป่าในชุมชน และการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีต
ประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่ไม่จางหายไป

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นพื้นฐานของการปกครองในระบอบ
ประชาธิปไตย

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลักการพื้นฐานอย่างหนึ่งของการปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ที่มีความสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตย เพราะการปกครองส่วน
ท้องถิ่นจะเป็นที่ฝึกสอนเรื่องการเมือง การปกครองให้แก่ประชาชน เพื่อที่จะให้
ประชาชนเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือกับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น สนองต่อความต้องการของประชาชน โดยประชาชนมีการเลือกผู้แทน

เข้าไปบริหาร และต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2551)

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ประชาชนรู้จักการปกครองตนเอง

การปกครองตนเอง คือ การมีอิสระในการปกครองตนเองจากภาครัฐ ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการดำเนินการหรือกิจกรรมต่างๆ การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการปกครองท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากประชาชน ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น ออกเสียงประชามติ เป็นต้น (อนันต์ อนันตกุล, 2521)

3. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นการปกครองหน่วยย่อย เป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นแต่ละพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการดำเนินการของหน่วยงานเนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นสภาพทางภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชากร ความต้องการและปัญหาอุปสรรค มักแตกต่างกันออกไปโดยผู้บริหารหรือผู้ให้บริการต้องแก้ไขปัญหาให้ตรงจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหาอุปสรรคและความต้องการของประชาชนในชุมชนเป็นอย่างดี การแก้ไขปัญหาจึงจะรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชุมชนแบบพึ่งพาตนเอง

การปกครองท้องถิ่นที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชุมชนแบบพึ่งพาตนเอง โดยการปกครองท้องถิ่นยึดหลักการการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนแบบพึ่งพาตนเอง ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การดำเนินงานอาจเกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา เช่น ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือ ประชาชนไม่ให้ความสนใจและไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ดังนั้นการกระจายอำนาจจึงจะทำให้เกิดลักษณะการพึ่งพาตนเองซึ่งเป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาการกระจายอำนาจต้องคำนึงถึง ระดับความรู้ความสามารถของประชาชนเพื่อประชาชนจะได้เข้าใจในหลักการของการพัฒนาที่ถูกต้อง (ลิขิต ธีรเวคิน, 2528)

การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศภายใต้รากฐานที่เข้มแข็ง หลังจากที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่จากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ขึ้น ซึ่งมีเนื้อหาสาระในการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยพยายามถ่ายโอนภารกิจหน้าที่หลายประการที่รัฐดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ขณะเดียวกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้ รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การ

บริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยการบริหารราชการส่วนกลางเป็นการรวมอำนาจ (Centralization of Power) การบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นการแบ่งอำนาจ (Deconcentration of Power) และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจ (Decentralization of Power) การพัฒนาประเทศที่ผ่านมามีลักษณะการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางเพื่อความมั่นคงและความสะดวกในการบริหารงาน และด้วยเงื่อนไขและข้อจำกัดอันเนื่องมาจากระบบโครงสร้าง ระบบงบประมาณ บุคลากร และศักยภาพในการดำเนินงานของการบริหารงานแบบรวมศูนย์ทำให้การดำเนินการต่างๆ ของรัฐบาลไม่อาจตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของประชาชนในด้านการบริการและการอำนวยความสะดวกได้ ดังนั้น จึงเกิดแนวความคิดในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่น

การบริการสาธารณะ หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวม โดยเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจการหรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติในภาพรวม โดยมีหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญในการจัดบริการสาธารณะคือ การจัดบริการสาธารณะต้องดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีความเสมอภาค ความต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการให้บริการ (กรพจน์ อัศวินวิจิตร, 2559)

การจัดบริการสาธารณะโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินอุดหนุนและเงินจากการจัดสรรภาษีและอากร เพื่อให้การดำเนินการด้านบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากรัฐแบ่งออกได้เป็น 4 ด้านหลัก คือ

1. ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ และการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริการสาธารณะสุขมูลฐาน การจัดการศึกษาท้องถิ่น และการบริการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในท้องถิ่น
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ เช่น การป้องกันอุบัติเหตุทางถนน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดบริการห้องน้ำสาธารณะในท้องถิ่น
4. ด้านการลงทุน ทرفพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอาชีพ การพัฒนาป่าชุมชน และการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น

ปัญหาการจัดบริการสาธารณะที่ผ่านมา

ปัญหาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับมหภาคจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานของรัฐในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในเชิงอำนาจการบริหารจัดการกิจการสาธารณะที่ยังไม่ได้รับอิสระที่แท้จริงในการตัดสินใจดำเนินนโยบายสาธารณะภายในท้องถิ่นด้วยข้อจำกัดทางกฎหมายและงบประมาณในการดำเนินการ รวมทั้งปัญหาในเชิงโครงสร้างของระบบการบริหารราชการในการจัดบริการสาธารณะที่ยังเน้นการรวมศูนย์อำนาจ ขาดความชัดเจน มีความซับซ้อน สายการบังคับบัญชายาว และมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งสาเหตุหลักของปัญหาเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการกระจายอำนาจตามบริบททางการเมืองของแต่ละรัฐบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบัน ที่ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายกระจายอำนาจขาดความชัดเจน ไม่มีความต่อเนื่อง และมีความสับสนในการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายกระจายอำนาจที่ต่างตีความหมายและกำหนดขอบเขตในการกระจายอำนาจที่แตกต่างกันไปในแต่ละยุค จนทำให้การปฏิบัติงานขาดเอกภาพและขัดแย้งกันเองในภาพรวมซึ่งส่งผลต่อการส่งเสริมให้เกิดการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง ดังนั้น แนวทางในการแก้ปัญหาจึงควรมีการปรับปรุงให้นโยบายในการกระจายอำนาจของรัฐมีความชัดเจน ต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของการศึกษาทบทวนนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลและแนวทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การขับเคลื่อนกระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับ
จุลภาค ที่การจัดบริการสาธารณะยังไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของ
ประชาชน รวมทั้งไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น นอกจากนี้การบริการ
สาธารณะยังมีลักษณะที่ไม่เหมาะสม อันเป็นผลจากการให้บริการสาธารณะที่ไม่
ครบถ้วนทุกด้านและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เช่น อาจเน้นประโยชน์ของบุคคลบาง
กลุ่มและละเลยประโยชน์ของประชาชนบางกลุ่ม ขาดการลำดับความสำคัญในการ
จัดบริการสาธารณะที่ควรมีการเตรียมการล่วงหน้าหรือควรมีการพิจารณาถึงความ
จำเป็นเร่งด่วน ทำให้การจัดบริการสาธารณะขาดคุณภาพ ขาดความชัดเจน ขาด
ความเป็นธรรมและไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่น ซึ่งแนวทางใน
การแก้ไขปัญหาที่สำคัญ คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วน
ร่วมทั้งในการเสนอนโยบาย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการตรวจสอบการ
ให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งควรมีการปรับแนว
ทางการบริหารกิจการสาธารณะในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการบริการสาธารณะให้
มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหา เช่น แนว
ทางการทำงานในลักษณะ

ของเครือข่าย (network) ที่เป็นการทำงานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ
องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน สถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผล
กำไร เนื่องจากเป็นแนวทางการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหาแนวร่วม
(partnership) ที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา

ต่างๆที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้การบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

การจัดทำบริการสาธารณะระดับท้องถิ่น เป็นการดำเนินการภายใต้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งพัฒนามาจากหลักการบริหารราชการที่มีข้อจำกัดในเรื่องความล่าช้า และไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รัฐจึงมีแนวคิดในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ อย่างมีดุลยภาพ ระหว่างอำนาจในการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกันไว้ในกฎหมาย และให้ราชการส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระภายใต้กฎหมายในการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ เพื่อให้สามารถบริหารราชการสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยรัฐบาลเป็นผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ภายใต้กรอบของกฎหมายเท่านั้น สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยนั้น ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

ปัญหาที่มักพบ

การจัดการสาธารณประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมายังมีการประสบกับปัญหาต่างๆ มากมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการและจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์และหลัก

ของการจัดทำบริการสาธารณะประโยชน์ โดยสามารถแบ่งปัญหาของการจัดบริการสาธารณะออกได้เป็น 2 ระดับ ดังนี้

ปัญหาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับมหภาค จากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานของรัฐในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งสาเหตุหลักของปัญหาเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของนโยบายด้านการกระจายอำนาจตามบริบททางการเมืองของแต่ละรัฐบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบัน ที่ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจขาดความชัดเจน ไม่มีความต่อเนื่อง และมีความสับสนในการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในกระบวนการขับเคลื่อนนโยบายการกระจายอำนาจที่ต่างตีความหมายและกำหนดขอบเขตในการกระจายอำนาจที่แตกต่างกัน ในแต่ละยุคแต่ละสมัย จนทำให้การปฏิบัติงาน ขาดประสิทธิภาพและขัดแย้งกันเองในภาพรวม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการส่งเสริมให้เกิดการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง การแก้ปัญหาจึงควรมีการปรับปรุงนโยบายในการกระจายอำนาจของรัฐให้มีความชัดเจน ต่อเนื่องยิ่งขึ้น ทั้งในส่วนของทิศทางของนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลและแนวทางการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การขับเคลื่อนกระบวนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550)

ปัญหาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจุลภาค ที่การจัดบริการสาธารณะยังไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนรวมทั้งไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น นอกจากนี้การจัดทำสาธารณประโยชน์และการบริการสาธารณะยังมีลักษณะที่ไม่เหมาะสม อันเป็นผล

จากการให้บริการสาธารณะที่ไม่ครบถ้วนทุกด้านและทั่วถึงประชาชนทุกกลุ่ม เช่น อาจเน้นประโยชน์ของบุคคลบางกลุ่มและละเลยประโยชน์ของประชาชนบางกลุ่ม ขาดการลำดับความสำคัญในการจัดบริการสาธารณะและการจัดทำบริการ สาธารณประโยชน์ ที่ควรมีการเตรียมความพร้อมและการเตรียมการไว้ล่วงหน้าหรือ ควรมีการพิจารณาถึงความจำเป็นและเร่งด่วน ทำให้การจัดบริการสาธารณะและ การจัดทำบริการสาธารณประโยชน์ขาดประสิทธิภาพ ขาดความชัดเจน ขาดความ เป็นธรรมและไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของท้องถิ่น แนวทางในการแก้ไข ปัญหา เช่น แนวทางการทำงานในลักษณะของภาคีเครือข่ายที่เป็นการทำงาน ร่วมมือกันระหว่าง หน่วยงานต่างๆ ของรัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน สถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร เนื่องจากเป็นแนวทางการทำงานที่ ให้ความสำคัญกับการแสวงหาแนวร่วมที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นและการจัดทำบริการ สาธารณประโยชน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่าง แท้จริง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550)

บทสรุป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจทางบริการสาธารณะและ กิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน กำหนดให้มีการจัดการปกครองท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ ของประชาชนในท้องถิ่น และทำตามรูปแบบขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่กฎหมาย บัญญัติไว้ การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์และ ความสามารถในการปกครองตนเองของประชาชน คำนึงถึงรายได้ ทรัพยากร

สภาพแวดล้อม และจำนวนประชากรในพื้นที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคอยส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ การจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะควรให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะให้สอดคล้องกับรายได้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐต้องดำเนินการให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้ของตนเองโดยการจัดเก็บภาษีที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการหารายได้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐจัดสรรงบประมาณให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างเพียงพอ รัฐต้องให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการบริการสาธารณะอย่างเต็มที่จากความสำคัญขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดบริการสาธารณะประโยชน์เพื่อให้เกิดการดำเนินการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากรัฐแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการจัดบริการสาธารณะ เช่น การสร้างถนน ไฟฟ้า และแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตร เป็นต้น ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การจัดการศึกษาในท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ เช่น การป้องกันอุบัติเหตุบนถนน ด้านการลงทุน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยเพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจะเป็นองค์กรที่ฝึกสอนในเรื่องการเมือง การปกครองให้แก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือของประชาชน โดยประชาชนเลือกตั้งผู้แทนเข้าไปบริหารจัดการ

ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำความรู้มาถ่ายทอดให้แก่ประชาชนให้ท้องถิ่นของตน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และสามารถตอบสนองต่อความต้องการ พร้อมทั้งจะแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง รับฟังความคิดเห็นจากประชาชน เช่น การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น หรือการออกเสียงประชามติ เป็นต้น

การปกครองส่วนท้องถิ่นยึดหลักการกระจายอำนาจทำให้เกิดการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจเกิดปัญหา เช่น ประชาชนในท้องถิ่นไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา และไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมสาธารณะที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นมีความเสมอภาค เท่าเทียมกัน โปร่งใสในการให้บริการ และมักพบปัญหาในการให้บริการ เช่น ปัญหาในการจัดบริการสาธารณะในระดับมหภาค สาเหตุเกิดจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการกระจายอำนาจการบริหารทางการเมืองจนทำให้เกิดการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและมักขัดแย้งกันภายในองค์กร ปัญหาการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจุลภาคที่มีการจัดบริการสาธารณะที่ไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและการให้บริการอย่างไม่ทั่วถึงกับประชาชนทุกกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

กรพจน์ อัศวินวิจิตร. (2559). หลักนิติธรรมกับการบริการสาธารณะของรัฐ. *วารสารศาลรัฐธรรมนูญ*, 19(55), 1-12.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2551). *การปกครองส่วนท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบบประชาธิปไตย*. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2564, จาก http://www.satit.up.ac.th/BBC07/AroundTheWorld/pol/97.htm?fbclid=IwAR2sGm8D-DXk_4uq25jFvH_0QGHdOZsczZF3Ti53iGDAocu4mNPYSO

อนันต์ อนันตกุล. (2551). *การปกครองท้องถิ่น*. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2564, จาก http://www.satit.up.ac.th/BBC07/AroundTheWorld/pol/97.htm?fbclid=IwAR2sGm8D-DXk_4uq25J-Q6jFvH_0QGHdOZsczZF3Ti53iGDAocu4mNPYSO

ลิขิต วีรเวทิน. (2551). *การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งพาตนเอง*. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2564, จาก http://www.satit.up.ac.th/BBC07/AroundTheWorld/pol/97.htm?fbclid=IwAR2sGm8D-DXk_4uq25J-Q6jFvH_0QGHdOZsczZF3Ti53iGDAocu4mNPYSO

สันต์ชัย รัตนะขวัญ. (2559). *การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ค้นเมื่อ 19 กันยายน 2564, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title>

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). *พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2550). *สรุปสาระสำคัญมาตรฐานการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ สูงวัยอย่างมีคุณค่า หรืออย่างมีคุณภาพ

The life potential of the elderly age with value aging and quality

ชนาภา เภาอรอด¹, ศศิธร ภูหมื่น¹, จรรยาพร พิงเพ็ง¹,
จิราภา ไฉผ่อง¹ & นันทพันธ์ คตคง²

Chanapa Paorod, Sasithon Phumuen, Janyaporn Puengpeng,

Jirapa Jaipong & Nanthaphan Kodkong

Corresponding author: chanapa.pa@psru.ac.th

Received: 25/10/64 Revised: 7/11/64 Accepted: 7/11/64

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอ ศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการใช้ชีวิต ทำให้ผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาตนเองได้ การมีคุณค่าและคุณภาพในตนเองเพิ่มมากขึ้น สามารถปรับตัวเข้าสู่สถานภาพใหม่และต่อความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ปัจจุบัน ผู้สูงอายุมีความเข้มแข็งสามารถต่อยอดกิจกรรมผู้สูงอายุที่มีกิจกรรมถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้ ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงเพียงแต่ร่างกายเท่านั้น ทักษะ ความรู้ คุณค่าและประสบการณ์ยังคงอยู่ สามารถที่จะทำกิจกรรมที่เพิ่มศักยภาพในตนเองได้ มีลักษณะการต่อยอดองค์ความรู้ เช่น เรียนรู้การดูแลสุขภาพ การพัฒนาจิตใจ การมีสังคมเพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี มีงานอดิเรกที่สร้างรายได้ หรือการสร้างคุณค่าตนเองสู่สังคม และสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะได้ เกิดการพัฒนาความสามารถทางสังคม ทำให้สังคมเห็นคุณค่าของผู้สูงอายุมากขึ้น ดังนั้น ผู้สูงอายุจะต้องได้รับการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับการเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพในการใช้ชีวิตมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ศักยภาพ; ผู้สูงอายุ; คุณภาพ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

² หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Abstract

This article aims to present the life potential of the elderly to be a guideline to develop the elderly to have the potential to live life, enable the elderly to be self-reliant, and to make the elderly have more value and quality. The elderly can adapt to a new situation and change in the current situation. The elderly have the strength and can build on activities for the elderly with activities to transfer knowledge and learning. The elderly only change their bodies, but their skills, knowledge, values, and experiences remain. The elderly can do activities that increase their potentiality and has characteristics that extend the body of knowledge such as learning to take care of health, mental development, socializing for mental health, having hobbies that generate income, or building self-worth to society. The elderly have pride in the work that makes it useful to the public, which has resulted in the development of social competence. The development of social abilities makes society more appreciative of the elderly. Therefore, the elderly need to be developed and continue to learn to raise the level of being an older person with more living potential.

Keywords: potential; elderly; quality

บทนำ

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว คนวัยแรงงานมีสัดส่วนลดลง เด็กเกิดน้อย แต่ในขณะที่ยังคงต้องการการผลิต การทำงานและการพัฒนาทุกสาขาเพิ่มมากขึ้นไปตามโลก สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) จะเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน ซึ่งประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ แต่เชื่อว่าผู้สูงอายุของไทยเมื่ออายุมากขึ้นจะไม่สามารถทำงานได้ ในความเป็นจริงผู้สูงอายุหลายคนยังมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำงานต่อไปแม้จะเลยวัยเกษียณอายุแล้วก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ยังต้องการความเชี่ยวชาญและความชำนาญของคนกลุ่มนี้อยู่ ในมุมมองของผู้ประกอบการมองว่าคนกลุ่มนี้พร้อมที่จะทำงานต่อเนื่องเพราะรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมและระบบขององค์กรเป็นอย่างดี ในส่วนของผู้สูงอายุเองก็ต้องการทำงานต่อเนื่อง ทั้งจากศักยภาพที่มีอยู่ และภาระรับผิดชอบที่ยังคงมีอยู่ โดยพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบของงานและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของตัวเอง เพราะชีวิตหลังเกษียณควรเป็นชีวิตที่ผู้สูงวัยได้เลือกเอง (พรรัตน์ แสดงหา, 2560)

ปัจจุบันผู้สูงอายุถูกลดบทบาททางสังคม อาจเกิดจากความคิดค่านิยมของคนในสังคมจึงทำให้ผู้สูงอายุกลายเป็นคนด้อยคุณค่าในสายตาสังคม ถูกมองว่าเป็นภาระและเป็นส่วนหนึ่งที่เกิดปัญหาต่อการพัฒนาประเทศทางด้านเศรษฐกิจและสังคม จัดเป็นประชากรที่ไม่ใช่ผู้ผลิต ไม่ใช่วัยแรงงาน เป็นคนที่ไร้ประโยชน์ไร้คุณค่า จึงถูกละเลยไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ ทำให้เกิดปัญหาหลายๆ ด้านในผู้สูงอายุ ดังนั้นสังคมไทยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ องค์กรต่างๆ ได้สนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ ตามปฏิญญาผู้สูงอายุไทย โดยให้ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต และให้ความรัก ความเอื้ออาทร การดูแลเอาใจใส่ จากครอบครัว สังคม

ชุมชน ภายใต้วิถีชีวิตของผู้สูงอายุ แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโครงสร้างประชากร ความผันผวนของสังคมสิ่งแวดล้อม แม้กระทั่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแต่ยังคงแสดงออกทางด้านภาษา ความเป็นอยู่ อาหาร การประกอบอาชีพ ความเชื่อ ค่านิยมประเพณีดั้งเดิม ปัจจุบันดังกล่าวนี้บ่งชี้ว่ายังมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข โดยพึงพอใจต่อความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตจึงอยู่ได้นานคืออายุยืนยาว (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ, 2557)

คนชราจำนวนมากรู้สึกว่าการดำเนินชีวิตนั้นไร้ค่า เพราะสุขภาพร่างกายที่ทรุดโทรมลง รวมถึงเรี่ยวแรงที่ถดถอย ทำให้ไม่สามารถทำงานหาเงินได้อีกต่อไป จึงคิดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ผู้สูงอายุต้องคิดให้ได้ก่อนว่าตนเองมีคุณค่า เพราะจุดแข็งอย่างหนึ่งของผู้สูงอายุ ก็คือ ความรู้ และประสบการณ์ผ่านร้อนผ่านหนาวมามากมาย ที่ใช้เวลาทั้งชีวิตสะสมมา การนำความรู้และประสบการณ์เหล่านี้มาค้นหาและทำอะไรสักอย่าง แม้จะดูไม่มากมายนัก แต่ก็สามารถช่วยสร้างความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าขึ้นมาได้ สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ช่วยให้สูงวัยอย่างมีคุณภาพได้ก็คือ การเตรียมพร้อมในการใช้ชีวิตวัยชรา การเตรียมพร้อมด้านสุขภาพ มีสุขภาพดีจะทำให้เราสูงวัยอย่างมีคุณภาพ โดยที่ไม่มีปัญหาทางร่างกายมาเป็นอุปสรรค การเตรียมพร้อมด้านการเงิน มีเงินออม จะเป็นหลักประกันให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ การเตรียมพร้อมด้านที่อยู่อาศัยเพื่อความปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ จะช่วยให้การใช้ชีวิตสะดวกสบายมากขึ้น ลดการเกิดอุบัติเหตุได้ และการเตรียมพร้อมด้านจิตใจ ยอมรับกับความเสื่อมของร่างกาย หมั่นทำจิตใจให้แจ่มใส เบิกบาน และรู้จักปล่อยวาง จะช่วยให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข ในวัยชราไม่หงุดหงิดกับตัวเองหรือรู้สึกว่าตัวเองไม่มีคุณค่า (World Health Organization, 2015)

จากที่กล่าวข้างต้น ปัจจัยและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ดังนั้นบทความนี้จึงมุ่งนำเสนอ รูปแบบวิธีการเพิ่มศักยภาพของผู้สูงอายุ “สูงวัยอย่างไรให้มีคุณค่า ชราอย่างไรให้มีคุณภาพ” และเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในอนาคตต่อไป

บทความเรื่อง “ศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ สูงวัยอย่างมีคุณค่า ชราอย่างมีคุณภาพ” คณะผู้จัดทำแบ่งขอบเขต เนื้อหาในบทความ เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ สูงวัยอย่างไรให้มีคุณภาพ ศักยภาพในการใช้ชีวิต การพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ทางด้านร่างกาย จิตใจ และด้านสติปัญญา เพื่อที่จะสามารถปรับตัวดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข และส่งผลให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพ ตามรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ผู้สูงอายุ

“ผู้สูงอายุ” ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 หมายความว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสัญชาติไทย ตามมาตรา 11 ซึ่งผู้สูงอายุมีสสิทธิได้รับการคุ้มครอง การส่งเสริม สนับสนุนในด้านการบริการทางการแพทย์ การสาธารณสุขที่จัดไว้ โดยให้ความสะดวกและรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ การเข้าถึงการศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม การพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมการรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน การอำนวยความสะดวก และความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะ หรือการบริการสาธารณะอื่น มีการช่วยเหลือค่าโดยสารยานพาหนะ การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐ การช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกทำทารุณกรรมหรือถูกแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้ง

การให้คำแนะนำปรึกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดีหรือในการแก้ไขปัญหาคอขวด และสิ่งสำคัญที่คือการสังเคราะห์เบี่ยงชีพ ตามความจำเป็นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมไปถึงการสังเคราะห์การจัดการศพของผู้สูงอายุที่เสียชีวิต และการอื่นตามคณะกรรมการประกาศกำหนด (พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ, 2546) องค์การอนามัยโลก ให้นิยามผู้สูงอายุโดยมีเหตุผลว่าประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีการนิยามผู้สูงอายุต่างกัน ตามอายุเกิด ตามสังคม (Social) วัฒนธรรม Culture) และสภาพร่างกาย (Functional markers) ซึ่งกำหนดให้ปี พ.ศ.2525 เป็นปีรณรงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยกำหนดคำขวัญว่า Add life to years เพื่อให้ประเทศต่างๆ ช่วยกันส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ทั้งนี้องค์การสหประชาชาติได้กำหนดผู้สูงอายุใช้อายุเป็นหลักในการเรียก 60 ปีขึ้นไป คนชรา ใช้ลักษณะทางกายภาพเป็นหลักในการเรียกผู้อาวุโส ใช้สถานภาพทางราชการแก่กว่า แก่กว่า เป็นหลักในการเรียกในทางศาสนา ภิกษุผู้ใหญ่ เรียก ภิกษุผู้น้อยว่า อาวุโส ภิกษุผู้น้อยเรียกภิกษุผู้ใหญ่ว่า “กันต” และองค์การสหประชาชาติได้จัดประชุมสมัชชาโลกเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ณ กรุงเวียนนา ประเทศออสเตรีย ได้ให้ความหมายว่า บุคคลทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป และได้พิจารณาประเด็นสำคัญเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ไว้ 3 ประการ คือ ด้านมนุษยธรรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา คำว่า แก่ มีอายุมากหรืออยู่ในวัยชรา ส่วนคำว่าชรา คือแก่ด้วยอายุ ชำรุดทรุดโทรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554)

กล่าวโดยสรุป “ผู้สูงอายุ” หมายถึงผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทั้งชายและหญิง แต่ละประเทศจะมีเกณฑ์แบ่งผู้สูงอายุต่างกัน อย่างไรก็ตามผู้สูงอายุจะมีสิทธิที่ได้รับการคุ้มครองการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอยู่ด้วยความเท่าเทียมตามหลักสิทธิมนุษยชน

ศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของคำว่า ศักยภาพ ไว้ว่า อำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ ศักยภาพและการสร้างศักยภาพของคนเราจะได้ภาพรวมของความหมาย ดังนี้

ศักยภาพของตนเองคือ ความสามารถที่อยู่ภายในตัวเอง ซึ่งถ้ามีการพัฒนาให้ดีและนำมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศได้ ส่วนคำว่า การสร้างศักยภาพของตนเอง คือการสร้างเสริมความสามารถที่มีอยู่ในตนเองให้มีมากขึ้น หรือการพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งถ้าบุคคลใดมีการสร้างศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ย่อมจะส่งผลให้บุคคลผู้นั้นสามารถประกอบกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ศักยภาพและการสร้างศักยภาพมีความสำคัญและจำเป็นที่คนเราจะต้องหาแนวทางในการสร้างหรือส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตนเอง ในการสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้นกับตนเองนั้น สิ่งสำคัญที่สุดที่จะช่วยในการสร้างศักยภาพนั้นก็คือ การพัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเองจะช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะส่งผลให้คนเราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาการในการทำงาน สามารถประกอบกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองนอกจากจะสามารถทำให้มีศักยภาพแล้วนั้น ยังช่วยให้ผู้สูงอายุมีจิตใจที่ดีมีอารมณ์ที่มั่นคงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

แนวทางในการพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพ

แนวทางการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกายของผู้สูงอายุ เป็นการสร้างเสริมศักยภาพของผู้สูงอายุโดยใช้การพัฒนาตนเองให้มีร่างกายแข็งแรง เพื่อให้มี

สมรรถภาพทางกายที่ดี การมีสมรรถภาพทางกายที่ดีจะส่งผลผู้สูงอายุให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีอีกด้วย ดังนั้น จะเห็นได้จากถ้าเมื่อใดที่คนเรามีสุขภาพร่างกายที่ไม่ดีศักยภาพในการทำงานย่อมจะลดลง และไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาร่างกายจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งของ การสร้างเสริมศักยภาพให้กับตนเอง แนวทางการพัฒนาตนเองทางด้านจิตใจ เป็นการพัฒนาด้านให้มีสุขภาพจิตที่ดี เนื่องจากคนที่มีสุขภาพจิตที่ดีย่อมสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คนที่มีสุขภาพจิตที่ดีย่อมส่งผลให้มีสุขภาพกายที่ดีด้วย สำหรับการพัฒนาด้านทางจิตใจนั้น มีแนวทางในการปฏิบัติคือต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองและรู้จักใช้เหตุผล โดยต้องฝึกจิตใจให้รู้จักระงับอารมณ์ที่ไม่ดี และอารมณ์โกรธของตนเอง มีสติ ใจเย็น พิจารณาถึงเหตุและผลของสถานการณ์ต่างๆ ที่ตนเองไม่ชอบไม่พอใจ หรือเป็นไปตามที่คาดหวังว่าเกิดจากสาเหตุใดแล้วหาหนทางแก้ไข การมองโลกในแง่ดีและการมองในหลายๆ แง่มุมทำให้อารมณ์และจิตใจเบิกบาน เพราะการมองโลกในแง่ดีทำให้ไม่เกิดอคติกับคำพูดหรือการแสดงออกของบุคคลอื่นๆ สามารถร่วมสังคมกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างราบรื่น การรู้จักพอใจในสิ่งที่ตนเองมีย่อมทำให้จิตใจสงบสุขและมีความสุขไม่เกิดความเครียด และควรมีความปรารถนาดีกับความสุภาพความสำเร็จของบุคคลอื่นด้วยเพราะทุกคนย่อมต้องการความปรารถนาดีที่มีต่อกัน รู้จักให้อภัยมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเห็นอกเห็นใจในผู้อื่น การรู้จักให้อภัย และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล และการพัฒนาตนเองทางด้านสติปัญญา เป็นการพัฒนาด้านให้รู้จักคิดให้เป็น และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติได้ และสำหรับแนวทางการพัฒนาตนเองทางด้านสติปัญญา มีแนวทางในการปฏิบัติคือต้องรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักคิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งต่างๆ อย่างละเอียดรอบคอบด้วยเหตุและผล รู้จักหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในและนอกห้องเรียน และมีความกระตือรือร้นที่จะ

ศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ พยายามหาทางที่จะแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยสติปัญญาของตนเองก่อนทุกครั้ง

สรุปว่าศักยภาพคืออำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ ศักยภาพของตนเอง ความสามารถที่อยู่ภายในตัวเอง ต้องสร้างศักยภาพอยู่เสมอ เป็นความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาตนเองทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสติปัญญา การพัฒนาจะทำให้ความสามารถที่มีอยู่ให้มีมากขึ้น สามารถปรับตัวดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข และส่งผลให้คนเราเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีการพัฒนาการในการทำงาน สามารถประกอบกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิต

การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่งๆ องค์ประกอบของความเป็นพื้นฐานที่เหมาะสม มีอาหารที่เพียงพอ มีเครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและจิตใจ ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็น ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประกอบการดำรงชีพอย่างยุติธรรม เป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540; UNESCO, 1981) คุณภาพชีวิต (Quality of Life = QOL) หมายถึงการดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ประชาชนมีหน้าที่พัฒนาตนเองและครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพกายและจิตใจดีมีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีรายได้พอสมควร ประหยัด สร้างตนเองและครอบครัว (เทเวศร์ พิริยะพณท์ และคณะ, 2545) ลักษณะที่ดีเด่น

ของบุคคลในความเป็นอยู่ ประกอบด้วยคุณภาพและชีวิต คือลักษณะความดี ประจำตัวของบุคคลหรือสิ่งของ และเป็นลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542) เช่นเดียวกับความผาสุก ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อการมีชีวิตอยู่ตามประสบการณ์ของความพึงพอใจ ความรู้สึกเป็น ความสุขภายในจิตใจ (Oram, 1985) ชีวิตที่ดีมีคุณภาพสามารถดำรงอยู่ในสังคม อย่างปกติสุข และชีวิตที่มีคุณภาพนั้นจะรู้ได้โดยการที่คนหรือในชุมชนนั้นได้บรรลุ เกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน หรือความต้องการพื้นฐานที่คนหรือชุมชนจะมีหรือ จำเป็น เพื่อให้ชีวิตอยู่ได้อย่างปกติพอสมควรในช่วงเวลาหนึ่ง (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2528)

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีองค์ประกอบความเป็นพื้นฐานความต้องการพื้นฐานที่จำเป็น มีอาหารที่เพียงพอ มี เครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและจิตใจดี ได้รับการศึกษาขั้น พื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับการบริการทางเศรษฐกิจและ สังคม เพื่อประกอบการดำรงชีพออย่างยุติธรรม ลักษณะมีความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล และมีชีวิตที่มีความสุข

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

องค์การอนามัยโลก (ม.ป.ป.) สอดคล้องกับ สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และ คณะ (2540) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย (physical domain) เป็นการรับรู้สภาพทางด้านร่างกาย มีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้ สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความรู้สึก สบาย รับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึง กำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นได้ การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการ ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่า

ตนไม่ต้องพึ่งพาอาศัยต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์ ต่อมาเป็นส่วนหนึ่งของทางด้านจิตใจ (psychological domain) เป็นการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน ความสามารถในการจัดการกับความเครียด กังวล ความเชื่อต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตทางด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) เป็นการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม รับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม และสุดท้ายด้านสิ่งแวดล้อม (environment) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมซึ่งมีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น รับรู้ว่าตนมีชีวิตรอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต รับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว มีแหล่งการเงิน มีสถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าตนมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าตนได้มีกิจกรรมนันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่าง (Stromberg, 1984) ได้แสดงทัศนนะในการประเมินคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) การประเมินเชิงวัตถุวิสัย โดยวัดเชิงปริมาณ ด้วยการวัดจากรายได้ที่อยู่อาศัยกิจกรรม และความบริสุทธิ์ของอากาศ ซึ่งเป็นการประเมินผู้ป่วยโดยผู้อื่น เช่น แพทย์ หรือบุคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ

2) การประเมินเชิงจิตวิสัย โดยวัดเป็นเชิงปริมาณ ด้วยการสืบค้น ความต้องการ ความคาดหวัง ทัศนคติและการรับรู้ของแต่ละคน ขึ้นอยู่กับค่านิยมของคุณภาพชีวิตของตนเองหรือประสบการณ์ในชีวิตของตนเอง เช่น ความพึงพอใจที่ตนเองได้รับ ซึ่งเป็นการประเมินของผู้ป่วยเองออกมาเป็นคะแนน

3) การประเมินเชิงจิตวิสัยโดยวัดเป็นคุณภาพ เป็นการประเมินโดยตัวผู้รับบริการโดยเป็นการบรรยายและการบอกถึงสภาพที่ผู้รับบริการเป็นอยู่

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยมากมายนอกเหนือไปจากปัจจัยพื้นฐาน คือเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นพื้นฐานทางด้านร่างกายเพื่อที่จะไม่ให้โรคภัยไข้เจ็บคอยเบียดเบียน ตลอดจนการศึกษาและวิธีเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีเพื่อให้สามารถต่อสู้ฝ่าฟันกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น และมีความเข้มแข็งที่จะพัฒนาตนเอง ส่วนในด้านจิตใจนั้น ทุกคนปรารถนาที่จะมีความสุข แต่การที่จะมีความสุขได้นั้นก็ต้องมีองค์ประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง

มิติในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

มานพ นักการเรือน (2554) ได้แบ่งมิติในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านมิติทางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย การให้ความสำคัญกับสุขภาพ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ บริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ การสร้างเสริมสุขภาพจิตใจที่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์โดยการพัฒนาทางด้านจิตใจด้วยการให้ทาน การทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบ การเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ การฝึกสมาธิ การผ่อนคลายด้วยการฟังเพลง การพักผ่อน การท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม เป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคม หรือหน่วยงานต่างๆ ใช้เวลาว่างบำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน และการปฏิบัติตนโดยยึดหลักของกฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรม ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา เป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลจะต้องเริ่มต้นด้วยตัวเอง เปิดใจยอมรับกับการพัฒนาตนเองพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องมีความพร้อมสำหรับการศึกษาเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง แล้วจะทำให้บุคคล

นั้นสามารถใช้ชีวิตร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวทางการสร้างศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุเพื่อให้มีคุณค่าและมีคุณภาพ

อยู่อย่างเก่า ศูนย์รวมข้อมูลธุรกิจเอสเอ็มอี (2562) ผู้สูงวัยจำนวนมากต้องเผชิญกับสภาวะเหงา ซึมเศร้า ขาดแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิต คุณค่าของตัวตนและประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมายังคงอยู่ได้กำหนดกิจกรรมการก้าวสู่การเป็นสูงวัยที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์และห้องสมุด หนึ่งในสถานที่ที่ผู้สูงอายุสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้ ก็คือ พิพิธภัณฑ์ต่างๆ หรือแม้แต่ห้องสมุดเพื่ออ่านหนังสือ เพราะพบว่าผู้สูงอายุจำนวนมากมักเกิดภาวะความจำเสื่อมหรืออัลไซเมอร์ ดังนั้นการกระตุ้นสิ่งใหม่ๆ หรือกระตุ้นการคิดอ่านเพียงวันละ 30 นาที 4-5 ครั้งต่อสัปดาห์

กิจกรรมอาสาสมัคร ชราภาพแต่ก็เพียงร่างกาย เพราะยังมีผู้สูงอายุจำนวนมากที่มากด้วยประสบการณ์และองค์ความรู้ติดตัวมาในด้านต่างๆ หนึ่งในกิจกรรมที่จะช่วยให้รู้สึกมีคุณค่ามีความหมายต่อชีวิต ก็คือ การถ่ายทอด หรือนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์แก่ผู้อื่น การเป็นอาสาสมัครในด้านต่างๆ กิจกรรมฝึกเล่นโซเชียลและอินเทอร์เน็ต การส่งเสริมผู้สูงอายุได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เรียนรู้จากช่องทางการติดต่อสื่อสารใหม่ๆ ในโลกออนไลน์และโซเชียลมีเดียเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้สูงอายุได้คลายเหงา สนุกกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

กิจกรรมหาอาชีพเสริมทำยามว่าง ความเป็นจริงแล้วผู้ที่มีอายุย่างเข้าสู่วัย 60 ปีขึ้นไป ยังคงมีศักยภาพและทักษะการทำงาน นำความรู้เหล่านั้นมาทำให้เกิดประโยชน์ยามว่าง หออะไรทำเป็นอาชีพเสริม อาจสร้างรายได้หรือเกิดเป็นธุรกิจเพิ่มขึ้นมาเพราะเราต้องสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

กิจกรรมหมั่นไปเวิร์กช็อป ฟังบรรยาย หาความรู้ การเข้าโครงการอบรม หรือเรียนฝึกอาชีพระยะสั้น ผู้สูงอายุได้เปิดโลกให้กว้างขึ้น ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ถือว่า

เป็นการชดเชยจากการทำงานมานานและไม่มีเวลารวบรวมไปทำสิ่งอื่นที่ชอบหรือรักและ
ท่องเที่ยว ช่วยกระชับความสัมพันธ์อันดีในครอบครัวให้ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน อันจะ
ช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีความสุข อบอุ่น ได้ท่องเที่ยวในโลกกว้างที่อาจไม่มีเวลาได้ทำเมื่อ
ตอนที่ทำงานหนัก

เคล็ดลับดูแลตัวเองให้อยู่ยืนถึง 100 ปี การมีชีวิตที่ยืนยาวอาจจะเป็น
หนึ่งในเป้าหมายอันดับต้นๆ ของใครหลายคน ดังนั้นการมีสุขภาพจิตและสุขภาพ
กายที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญ การดูแลสุขภาพตัวเองทั้งในเรื่องของอาหารการกินการออกกำลังกาย
กำลังกาย ปรับวิธีคิดและมีมุมมองในเชิงบวก หาสมดุลให้กับการใช้ชีวิตตั้งแต่เนิ่นๆ
จะช่วยทำให้การใช้ชีวิตในช่วงวัยที่ ‘ความถดถอย’ เริ่มบรื้นและต่อสู้กับตัวเราอยู่
ตลอดเวลาไม่ใช่เรื่องยาก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีทางการแพทย์
พัฒนาเจริญก้าวหน้าและเข้ามาเป็นอีกตัวช่วยสำคัญที่คอยสนับสนุนให้คนเรามีชีวิต
ที่ยืนยาวเพิ่มมากขึ้น

เคล็ดลับดูแลตัวเองให้อยู่ยืนถึง 100 ปี (Buettner, 2004) นักเขียน
จาก National Geographic พบว่า ในโลกอันกว้างใหญ่ของเรามีสถานที่ที่เรียกว่า
บลูโซน (Blue Zones) ซึ่งเป็นเมืองที่มีประชากรอายุเกิน 100 ปีในสัดส่วนที่มากกว่า
ปกติ โดยมีเคล็ดลับที่ผู้สูงอายุปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เคล็ดลับแรกการเคลื่อนไหว
ร่างกายอยู่เสมอ คนที่มีอายุยืนส่วนใหญ่ไม่ใช่คนที่ได้เหวี่ยงวิ่งมาราธอน
เป็นนักเพาะกาย หรือคนที่ออกกำลังกายอย่างหนักตลอดเวลา แต่กลับเป็นคนที่
เคลื่อนไหวอย่างเป็นธรรมชาติ โดยใช้การขยับร่างกายไปพร้อมๆ กับการทำกิจวัตร
ประจำวัน ทั้งการทำสวน ทำงานบ้านหรือเดินไปมาอย่างสม่ำเสมอ ต่อมาเป็นเคล็ด
ลับการมีเป้าหมายในชีวิต เป็นเหตุผลของการมีชีวิตอยู่หรือเหตุผลที่ทำให้เรา
อยากจะทำในสิ่งต่างๆ เข้า เพื่อลงมือทำอะไรบางอย่างให้สำเร็จ จะเป็นเป้าหมาย
ในหน้าที่การงาน

เคล็ดลับการมองโลกในแง่ดีแม้ต้องเผชิญความเครียด จะมีกิจวัตรประจำวัน ที่ช่วยทำให้ความเครียดลดลง มีชั่วโมงในการหลับ และมีชั่วโมงแห่งความสุข นั่งลงนึกถึงเหตุการณ์ที่ดี และจะมีช่วงเวลาเล็กๆ ในแต่ละวันเพื่อระลึกถึงบรรพบุรุษ

เคล็ดลับการกินอีกแค่ 80 เปอร์เซ็นต์ เป็นหลักการกินที่จะทำให้ท้องอืดเพียงแค่ 80 เปอร์เซ็นต์ ผู้สูงอายุที่ส่วนใหญ่ก็กินอาหารน้อยลงในมื้อกลางวันและมื้อเย็น และหลีกเลี่ยงการกินจุจิกระหว่างวัน เพราะการกินคือปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดสุขภาพในระยะยาว การกินธัญพืช ถั่วเหลือง ถั่วดำ และถั่วอื่นๆ เป็นอาหารหลัก นิยมกินอาหารจากถั่วเหลืองหลายชนิด เพราะในถั่วเหลือง มีสารฟลาโวนอยด์ ช่วยป้องกันมะเร็ง ป้องกันโรคหัวใจ และอาหารประเภทถั่วเหลืองหมัก ยังช่วยให้มีจุลินทรีย์ที่เป็นประโยชน์ในลำไส้ ส่งผลให้ร่างกายมีสุขภาพดีอีกด้วย

เคล็ดลับการดื่มไวน์เป็นประจำคนที่อยู่บรูซัน ส่วนใหญ่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น ไวน์ ดื่มเป็นประจำในปริมาณที่น้อย มีผลวิจัยยืนยันว่าการดื่มไวน์ 1-2 แก้วต่อวัน ช่วยลดการเกิดอัลไซเมอร์และโรคพาร์กินสันได้ แต่มีข้อแม้ว่าห้ามดื่มเกินกว่านี้เพราะอาจเกิดโทษได้ ต่อมาเป็นการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วยความที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม การเป็นที่ยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่ว่าวัยไหนต่างก็重要的事情โดยเฉพาะผู้สูงอายุ จากการวิจัยพบว่าผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา 4 ครั้งต่อเดือน สามารถยืดอายุได้นานขึ้นถึง 4-14 ปี

เคล็ดลับการให้ความสำคัญกับครอบครัว คนอายุ 100 ปีขึ้นไปที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ มักจะให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นสิ่งแรก ทั้งการให้ความไว้วางใจกับคู่ชีวิต มอบความรักและให้เวลากับลูกหลานอย่างสม่ำเสมอ และการมีกลุ่มเพื่อนที่ดี สังคมหรือกลุ่มเพื่อนที่ดีจะช่วยให้เรามีพฤติกรรมในการรักษาสุขภาพที่ดีตามไปด้วย ยังมีงานวิจัยพบว่าความสุขและความเหงา คือโรคติดต่อชนิดหนึ่ง ดังนั้นการมีเพื่อนที่ดีย่อมหมายถึงการมีสุขภาพที่ดีในระยะยาว

พนักงานวัยเก๋า คลื่นลูกใหม่ที่นำจับตามองของตลาดแรงงาน โครงสร้างประชากรที่กำลังเข้าสู่สังคมสูงวัย เป็นประเด็นที่หลายประเทศให้ความสำคัญ นำมาซึ่งความท้าทายหลากหลายมิติ โดยเฉพาะการจ้างงาน เมื่อเทียบกับจำนวนประชากรในวัยแรงงานที่ลดลง อาจส่งผลต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และกระทบไปถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม ทำให้ภาคธุรกิจหันมาให้ความสนใจกับกลุ่มผู้สูงอายุที่ยังมีศักยภาพ ถือเป็นอีกหนึ่งโอกาสสำหรับธุรกิจ เพื่อรับมือกับปัญหาขาดแคลนแรงงาน จึงได้กำหนดลักษณะเด่นที่น่าสนใจของพนักงานวัยเก๋า (Malinee, 2563)

ประการแรก ต้องมีทักษะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน ในส่วนนี้ต้องพิจารณาจากคุณสมบัติของผู้สูงวัยแต่ละท่านบางท่านมีความรู้สูง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือตำแหน่งงานล่าสุดอยู่ในระดับผู้บริหาร อาจเลือกให้เป็นพี่ปรึกษาให้กับแรงงานรุ่นใหม่ที่ขาดประสบการณ์ สำหรับกลุ่มธุรกิจ Startup ที่เพิ่งเริ่มต้นกิจการ สามารถให้คนรุ่นใหญ่วัยเก๋าเป็นพี่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญแก้ไขปัญหเฉพาะด้านให้กับธุรกิจได้ ส่วนองค์กรไหนอยากจะจ้างพนักงานวัยเกษียณมาเป็นวิทยากร เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานก็ไม่น้อย ในขณะที่กลุ่มผู้สูงอายุที่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งนี้ แต่มีทักษะประสบการณ์การทำงานสูง ก็ต้องพิจารณาดำเนินงานให้เหมาะสมกับความสามารถ เพราะศักยภาพของพนักงานที่มีประสบการณ์ นอกจากจะช่วยให้ปัญหาขาดแคลนแรงงานลดน้อยลงแล้ว ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

ประการที่สอง เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความอดทนในการทำงานสูง พนักงานสูงวัยที่ผ่านการทำงานมาทั้งชีวิตหลายท่าน ไม่มีการเปลี่ยนงาน บางท่านทำงานที่เดียวมาตลอดจนเกษียณอายุ วัยเก๋าที่มีอายุมากกว่า 60 ปีในปัจจุบัน ซึ่งเป็นคนกลุ่ม Gen B หรือ Baby Boomer เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงเพื่อก้าวไปสู่

ยุคอุตสาหกรรม เป็นกลุ่มคนที่ต้องทำงานหนัก มีความอดทนสูง สู้งาน คนวัยนี้มีแนวโน้มที่จะเลือกความมั่นคง ไม่เปลี่ยนงานบ่อย อัตราการลาออกต่ำกว่าวัยอื่นๆ จึงมีความคุ้มค่าในการเทรนนิ่งอย่างมาก ต่างจากพนักงานอายุน้อยที่พอทำงานไม่ได้แล้วเจอทางเลือกใหม่ ก็อาจจะทิ้งงานที่กำลังทำอยู่ทันที ซึ่งประสบการณ์ ความสุขุม ใส่ใจการทำงาน และความสามารถในการรับมือกับแรงกดดันของคนวัยเก๋า สามารถแก้ปัญหาและจัดการกับเรื่องยากๆ ได้โดยไม่ถอดใจง่าย การร่วมมือกันระหว่างพนักงานวัยเกษียณบวกกับพนักงานรุ่นน้องที่ต่างมุมมอง ต่างความสามารถและต่างมีข้อดีกันคนละแบบจะช่วยสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งได้

ประการที่สาม การมีจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน คนกลุ่ม Gen B หรือ Baby Boomer เป็นกลุ่มคนทำงานผู้มากด้วยประสบการณ์ ส่วนใหญ่คนวัยนี้จะมีความจริงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่น ทุ่มเททำงานหนัก มีความจงรักภักดีต่อองค์กร หลายคนทำงานตั้งแต่เริ่มต้นชีวิตวัยทำงานและไม่เปลี่ยนงานเลย หรือทำงานมาตั้งแต่องค์กรเพิ่งก่อร่างสร้างตัว เรียกว่าเติบโตมาพร้อมกัน อยู่กันมานาน จนรู้ทุกเรื่องเกี่ยวกับองค์กร แต่ก็ไม่เคยเปิดเผยความลับหรือข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร บางเรื่องที่เห็นว่าผิดกฎระเบียบของบริษัทก็จะไม่ปฏิบัติ เข้างาน ออกงาน ตรงตามเวลา เพราะคนวัยนี้ค่อนข้างเคร่งครัดกับเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี กฎกติกากว้างๆ ซึ่งการมีจรรยาบรรณเป็นคุณสมบัติที่ดีของคนทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อวัฒนธรรมในการทำงาน และเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร

และประการสุดท้าย คือเป้าหมายของการทำงานไม่ได้โฟกัสแค่เรื่องรายได้เท่านั้น ผู้สูงวัยที่ยังคงทำงานอยู่ในตอนนี้ หลายคนไม่ได้ทำเพื่อเงิน แต่เป็นเพราะความชอบ หรือบางท่านอยากหางานทำแก้เบื่อ ดีกว่าอยู่บ้านเฉยๆ คิดถึงบรรยากาศการทำงาน ผู้สูงวัยที่สุขภาพแข็งแรงดีอยู่ มีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ก็เลือกที่จะกลับมาทำงานอีกครั้ง จะเห็นว่าบางธุรกิจรับผู้สูงอายុทำงานพาร์ทไทม์ใน

ตำแหน่งที่หลากหลาย เช่น พนักงานบริการลูกค้า พนักงานจัดเรียงสินค้า แม้ก่อนหน้าที่จะเกษียณ หลายท่านมีอัตราเงินเดือนสูงก็ตาม รายได้จึงอาจไม่ใช่ประเด็นหลักเสมอไป เพราะผู้สูงวัยไม่ต้องการงานที่ต้องเข้าเต็มเวลา หรืองานที่ต้องรับผิดชอบสูง ขอเพียงค่าตอบแทนพอกับค่าใช้จ่ายประจำวันหรือสำหรับเก็บออมไว้ใช้ยามจำเป็น ถ้าจะบอกว่าการจ้างแรงงานสูงวัย ประสิทธิภาพการทำงานลดลงทำงานไม่คุ้มเงิน บางทีอาจจะต้องคิดใหม่ การเข้าสู่สังคมสูงวัย เป็นเรื่องใกล้ตัวของทุกคน การจ้างงานผู้สูงวัยช่วยให้เกิดความหลากหลายของแรงงาน และยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มองเห็นคุณค่าในตัวเอง นอกจากจะเป็นการสร้างรายได้ให้ผู้สูงอายุได้มีเงินเก็บออมไว้ใช้ ยังสามารถพึ่งพาตัวเองได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของครอบครัว และเป็นอีกหนึ่งแรงผลักดันขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายใต้สังคมผู้สูงอายุนี้อีกด้วย อย่างไรก็ตามยังมีในเรื่องของสิทธิประโยชน์สวัสดิการต่างๆ ที่ต้องมาดูกันว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะดำเนินการต่อไปอย่างไรในอนาคต

บทสรุป

ผู้สูงอายุนุคคลที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปทั้งเพศชายและเพศหญิง เป็นผู้มีสิทธิได้รับการคุ้มครองการส่งเสริม สนับสนุนในด้านการแพทย์ การศึกษา การศาสนา ผู้สูงอายุจะต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสม ต้องได้รับการช่วยเหลือจากการทำทารุณกรรมหรือถูกแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายหรือถูกทอดทิ้งให้อยู่คนเดียว การให้คำแนะนำปรึกษาดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดีหรือในการแก้ไขปัญหาครอบครัว การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี การอื่นตามคณะกรรมการประกาศกำหนดพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ นอกจากการได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแล้วอาจไม่สามารถทำให้ศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุมีคุณภาพมากพอต่อการการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ

ของผู้สูงอายุหลายประการ ดังนั้น การสร้างศักยภาพการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุให้มีคุณภาพมากขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญต้องอาศัยแนวทางและรูปแบบการพัฒนาศักยภาพเพื่อประโยชน์ในอนาคตต่อไป

บทความนี้จึงนำเสนอแนวทางและรูปแบบการพัฒนาศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุเพื่อทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและเป็นการสร้างศักยภาพในการดำรงชีวิต ซึ่งถือว่าองค์ความรู้เหล่านี้จะเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ ในด้านการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ โดยมีประเด็นสำคัญได้แก่ ศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และแนวทางการสร้างศักยภาพในการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุเพื่อให้มีคุณค่าและมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

เทเวศร์ พิริยะพณท์และคณะ. (2545). *การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่*

เหมาะสม. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก

<https://sites.google.com/site/gem2kkkr/word-of-theweb/schadenfreudeshah-dn-froi-duhnoun>

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *คุณภาพชีวิต*. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก

http://119.46.166.126/self_all/selfaccess10/m4/social4_1/lesson3/more31/item3_41.php

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *ศักยภาพ*. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก

http://119.46.166.126/self_all/selfaccess10/m4/social4_1/lesson3/more3-1/item3_41.php

พรรัตน์ แสดงหาญ. (2560). การทำงานหลังวัยเกษียณของพนักงานของผู้สูงอายุในธุรกิจโรงแรม. ใน รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการทฤษฎาการมนุษยระดับชาติ. กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.

มานพ รักการเรียน. (2554). พระพุทธศาสนากับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564 จาก <http://src.ac.th/web/index.php?option=content&task=view&id=976>

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2560). ผู้สูงอายุไทย. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก <https://thaitgri.org/?cat=12>

วิภาณันท์ ม่วงสกุล. (2558). การพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ตามลำพังด้วยแนวคิดพัฒนาพลัง. วารสารวิจัยสังคม, 38(2).

ศูนย์รวมข้อมูลธุรกิจเอสเอ็มอี. (2562). อยู่อย่างเก่า. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก NEAwww.smethailandclub.com

สมโภชน์ อเนกสุข และคณะ. (2548). รูปแบบการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุเกิน 100 ปี. ค้นเมื่อ 25 กันยายน 2564, จาก <http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/111>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2540). ความหมายของศักยภาพ. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/549132>

สำนักคณะกรรมการการพัฒนาศูนย์ธุรกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557).

ความสำคัญของผู้สูงอายุ. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก

<https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=index>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2528). สิทธิและ

สวัสดิการของผู้สูงอายุ. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/549132>

สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล และคณะ. (2540). เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตของ

องค์กรอนามัยโลกทุก 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด. ค้นเมื่อ 25

กันยายน 2564, จาก <https://www.dmh.go.th/test/whoqol/>

องค์กรอนามัยโลก. (ม.ป.ป.). องค์ประกอบคุณภาพชีวิต. ค้นเมื่อ 24 กันยายน

2564, จาก <https://sites.google.com/site/gem2kkkr/word-of-the-week/schadenfreudeshah-dn-froi-duhnoun>

Buettner, D. (2004). 9 เคล็ดลับดูแลตัวเองให้อายุยืนถึง 100 ปี. ค้นเมื่อ 24

กันยายน 2564 จาก

<https://younghappy.com/blog/health/9tips-longlives-senior/>

Malinee. (2020). รับมือเตรียมพร้อมวันที่เราอายุมากขึ้น. ค้นเมื่อ 25 กันยายน

2564, จาก <https://www.facebook.com/WhenIOldUp>

Oram, (1985). คุณภาพชีวิต. ค้นเมื่อ 5 กันยายน 2564, จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/549132>

Stromberg, M. F. (1984). *ทักษะในการประเมินคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ*. ค้นเมื่อ 5 กันยายน 2564, จาก

<https://apps.hpc.go.th/dl/web/upFile/2021/03-1016920210309160752/2e32f087f6466b7bbec2f2846d6ba9fa.pdf>

World Health Organization. (2015). *สูงวัยอย่างมีคุณภาพไม่ให้คุณหาว่าเราแก่เกินไป*. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2564, จาก <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

UNESCO. (1981). *คุณภาพชีวิตดี มีความสุข*. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/549132>

ที่อยู่/สังกัดของผู้เขียนบทความ

กมลวรรณ ท่วมทอง	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มยุรี รัตนเสริมพงศ์	อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง	อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พิมพ์ชนา ศรีบุญยพรรัฐ	อาจารย์วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
นิติพัฒน์ กิตติรักษกุล	พันตำรวจเอก กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ
ศิริชัย นรจีน	นักศึกษาโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การเมือง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สิทธิพันธ์ พุทธหนู	รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ
พรนัชชา พุทธหนู	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย รามคำแหง
จักรภพ ศรีมณี	อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาภรณ์ กัวไวกุล	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มยุรี รัตนเสริมพงศ์	อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง	อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
พิริยา แยมนิล	นิสิตปริญญาโท คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
ภคมน โภคะธีรกุล	อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
กมลเก๋ำ จันทวงศ์	นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ณัฐพร ธงสันเทียะ	นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
พัชรวิภรณ์ จี๋พุ่ม	นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ยุทธนุชิต แจ่มสวะ	นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ธณิสรา โรจนตระกูล	อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
สวรยา ย่อยสกุล	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ชนาพร เมืองมูล	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ธนพล สีเสื่อ	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ณัฐวุฒิ เฉยชมผล	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ชนาภา เการอด	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ศศิธร ภูหมื่น	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
จรรยาพร พิงเพ็ง	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
จิราภา ใจผ่อง	นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
นันทพันธ์ คัดคง	อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กระบวนการในการดำเนินการของวารสาร

1. กองบรรณาธิการเปิดรับบทความต้นฉบับตลอดปี
2. กองบรรณาธิการประชุมเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของต้นฉบับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการจัดรูปแบบตามเกณฑ์ของวารสาร และคุณภาพทางด้านวิชาการ
3. กองบรรณาธิการจะอีเมลไปยังผู้เขียนในกรณีปฏิเสธการตีพิมพ์ต้นฉบับที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางวารสารกำหนด และในกรณีต้นฉบับผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการจะอีเมลแจ้งให้ท่านชำระค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ตามระเบียบมหาวิทยาลัย เมื่อผู้เขียนดำเนินการแล้วเสร็จ กองบรรณาธิการจะส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านประเมินต่อไป ทั้งนี้ขอให้ผู้เขียนตรวจสอบอีเมลที่ให้กับวารสารจนกว่ากระบวนการตีพิมพ์จะแล้วเสร็จ
4. กองบรรณาธิการดำเนินการจัดส่งบทความต้นฉบับที่ผ่านการพิจารณาไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ในสาขาวิชานั้นๆ เพื่อทำการอ่านประเมินจำนวน 2 ท่าน โดยหากผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ใน 2 ท่าน พิจารณาว่าไม่สมควรที่จะตีพิมพ์เผยแพร่ จึงจะทำการส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 เพื่อพิจารณา ทั้งนี้ต้นฉบับที่จะได้รับการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ ต้องผ่านการพิจารณาเห็นสมควรให้ตีพิมพ์เผยแพร่โดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยจำนวน 2 ท่าน แบบ double blinded
5. กองบรรณาธิการสรุปผลการประเมินคุณภาพบทความต้นฉบับของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดส่งไปยังผู้เขียนเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข โดยให้ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว พร้อมชี้แจง หรือไฮไลต์ส่วนที่มีการแก้ไขมายังกองบรรณาธิการ

6. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องของการแก้ไขเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความถูกต้องของการเขียนบทความต้นฉบับตามรูปแบบที่วารสารกำหนด จึงจะออกใบตอบรับการตีพิมพ์ให้กับผู้เขียน

7. กองบรรณาธิการดำเนินการรวบรวมบทความต้นฉบับที่จะเผยแพร่ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์และตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะออนไลน์

ระเบียบการเสนอต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่เคยเผยแพร่ตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน
2. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารวิชาการอื่นๆ
3. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์โดยผู้เขียนเองในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
4. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ลอกเลียน ตัดตอนจากผลงานของบุคคลอื่น ไม่มีการคัดลอกผลงาน (plagiarism) ไม่ใช้วิธีการชักนำให้เข้าใจผิดในผลงานหรือผลการศึกษา (misconduct) หรือละเมิดจริยธรรมการทำวิจัย
5. ผู้เขียนต้องปรับแก้ต้นฉบับตามหลักเกณฑ์การตีพิมพ์ของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ และตามคำแนะนำของบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ (peer reviewers)

6. ทักษะและความเห็นที่ปรากฏในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนโดยตรง บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่อ่านผลงาน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่มีส่วนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นดังกล่าวด้วยประการทั้งปวง

หลักเกณฑ์การตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Articles) เป็นผลงานโดยสรุปจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือ กลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Academic Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการค้นคว้าเอกสารวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นการเฉพาะ
3. งานวิชาการอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร

หลักเกณฑ์ทั่วไป

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word โดยมีรายละเอียดปรากฏในหัวข้อถัดไป

1. ยื่นผ่านเว็บไซต์ของวารสารออนไลน์ในระบบ OJS ที่...

<http://ojs.ru.ac.th/index.php/MPA/about/submissions> โดยต้องลงทะเบียนในระบบก่อน

2. บทความที่เป็นบทความวิจัย ซึ่งต้องมีองค์ประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 บทคัดย่อ และ Abstract

2.2 บทนำ

- 2.3 วิธีดำเนินการวิจัย
- 2.4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล
- 2.5 ข้อเสนอแนะ
- 2.6 เอกสารอ้างอิง
- 3. บทความทางวิชาการอื่นๆ ให้มีองค์ประกอบดังนี้
 - 3.1 บทคัดย่อ และ Abstract
 - 3.2 บทนำ
 - 3.3 เนื้อหาสาระ
 - 3.4 บทสรุป
 - 3.5 เอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นการสรุปผลจากวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีการรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักพิจารณาอนุญาตให้ลงพิมพ์เผยแพร่

การเตรียมต้นฉบับ

1. ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนโครงกระดาษขนาด A4 เว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษ ด้านบนและซ้ายมือ 1.25 นิ้ว ด้านล่างและขวามือ 1 นิ้ว
2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้รูปแบบอักษร TH Sarabun PSK ทั้งเอกสาร พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้
 - 2.1 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้าขนาด 12 พ้อยต์ชนิด ตัวธรรมดาตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านบนขวา

2.2 ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษขนาด 16 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 3 บรรทัด

2.3 ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาได้ชื่อเรื่อง ทั้งนี้ให้ใส่เลขผู้เขียน (^{1..2..3..}) กำหนดเป็นตัวยกกำกับท้ายนามสกุลของผู้เขียนแต่ละคน(กรณีมีผู้เขียนร่วมสังกัดที่เดียวกันให้ใช้เลขเดียว)

2.4 E-mail address ของผู้เขียน ขนาด 12 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่ง ชิดขอบกระดาษด้านขวา

2.5 เงิงอรรถ กำหนดเชิงอรรถในหน้าแรกของบทความ ส่วนแรกกำหนดข้อความ “^{1..2..3..} หน่วยงานหรือสังกัดที่ทำวิจัยของแต่ละคน ถ้าสังกัดหน่วยงานเดียวกัน ให้ใช้หมายเลขเดียวกัน” เป็นภาษาไทย ขนาด 10 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ในส่วนสุดท้ายกำหนดข้อความ “* ระบุเฉพาะแหล่งทุนและหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ” เช่น “* งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากทุนงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เป็นต้น

2.6 หัวข้อบทคัดย่อ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้ายได้ชื่อของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อ ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.7 หัวข้อคำสำคัญ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ได้บทคัดย่อ เนื้อหาภาษาไทยขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา ไม่เกิน 3 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.8 Abstract ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบ กระดาษด้านซ้าย ได้คำสำคัญภาษาไทย เนื้อหา Abstract ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา

จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.9 Keywords ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย Abstract เนื้อหาภาษาอังกฤษขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา จำนวน 3 คำ เว้นระหว่างคำด้วยเครื่องหมาย semi-colon (;)

2.10 หัวข้อหลักทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

2.11 หัวข้อย่อยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา Tab 1.5 เซนติเมตร จากอักษรตัวแรกของหัวข้อเรื่อง

2.12 เนื้อหาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษ ด้านซ้าย และพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน

2.13 อ้างอิง (References) การอ้างอิงเอกสารให้เขียนตามแบบ APA (American Psychological Association)

3. จำนวนหน้า บทความต้นฉบับมีความยาวไม่เกิน 15 หน้า ขนาด A 4

ลำดับหัวข้อในการเขียนต้นฉบับบทความวิจัย

การเขียนต้นฉบับกำหนดให้ใช้ภาษาไทย หรือภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีเขียนเป็นภาษาไทย ควรแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด ยกเว้นในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้ หรือแปลแล้วไม่ให้ความหมายชัดเจนให้ใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน โดยเนื้อหาต้องเรียงลำดับตามหัวข้อดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
2. ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทย หากเกิน 6 คน ให้เขียนเฉพาะคนแรกแล้วต่อท้ายด้วย “และคณะ”
3. อีเมลของผู้เขียน (ถ้ามีหลายคนให้ระบุคนเดียวเป็น Corresponding author)
4. บทคัดย่อ และ Abstract โดยเขียนสรุปเฉพาะสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน ทั้งนี้บทคัดย่อ และ Abstract ต้องมีเนื้อหาตรงกัน
5. คำสำคัญ (Keywords) ให้อยู่ในตำแหน่งต่อท้ายบทคัดย่อ และ Abstract จำนวน 3 คำ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเลือกหรือค้นหาเอกสารที่มีชื่อเรื่องประเภทเดียวกันกับเรื่องที่ทำการวิจัย
6. บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. วัตถุประสงค์ ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
8. กรอบแนวคิด (ถ้ามี) ชี้แจงความเชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการทำการวิจัย
9. ระเบียบวิธีการวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและที่มาของกลุ่มตัวอย่าง) การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บและรวบรวมข้อมูล และ

การวิเคราะห์ข้อมูล

10. ผลการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำที่ชัดเจน และมีคำบรรยายได้รูป

11. อภิปรายผล ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

12. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับงานวิจัยควรเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริง หรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

13. ผู้เขียน/คณะผู้เขียน ในส่วนท้ายของบทความให้เรียงลำดับตามรายชื่อในส่วนหัวเรื่องของบทความ โดยระบุตำแหน่งทางวิชาการ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้และ e-mail address

การเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเรื่องนี้ ให้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (Author – date on text citation) รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่งโดยใช้ระบบอ้างอิงมาตรฐานเอพีเอ (APA Style)

การเขียนเอกสารอ้างอิงและการอ้าง ใช้ระบบ APA มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- ชื่อวารสาร ชื่อหนังสือ และปีที่ (volume) ใช้ตัวเอน และไม่ใช่ชื่อย่อ
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษ ให้เขียนชื่อผู้แต่งโดยขึ้นต้นด้วยนามสกุลตามด้วยจุลภาค (.) และอักษรย่อชื่อตัวตามด้วยมหัพภาค (.)
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาไทย ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อตัว ตามด้วยนามสกุล
- กรณีผู้แต่งมากกว่าหนึ่งคน ให้เขียนชื่อผู้แต่งทั้งหมดทุกคน คั่นระหว่างชื่อด้วยจุลภาค (,) และ ใส่เครื่องหมาย & ก่อนชื่อสุดท้าย
- ถ้าไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อเรื่อง หรือชื่อวารสาร หรือชื่อหนังสือ ตามด้วยปีที่พิมพ์
- ถ้าผู้แต่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กร ให้ใช้ชื่อหน่วยงานหรือองค์กรแทนชื่อผู้แต่ง
- เรียงลำดับรายการตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง และมีเลขลำดับที่ 1, 2, 3...กำกับ
- รายการที่มีทั้งเอกสารภาษาไทยและอังกฤษ ให้นำข้อมูลภาษาไทยขึ้นก่อน
- บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อไปของแต่ละรายการให้ย่อหน้าเข้ามา 5-7 ตัวอักษร หรือประมาณครึ่งนิ้ว
- การอ้าง- อ้างโดย (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) หรือชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)
- ไม่อ้างโดยใช้คำว่า “และคณะ” หรือ “และคนอื่นๆ” หรือ *et al.* ไม่ว่าจะมีผู้แต่งกี่คน ยกเว้นกรณีอ้างในเนื้อเรื่องที่มีผู้แต่งตั้งแต่สามถึงห้าคนขึ้นไป และหลังจากได้มีการอ้างครั้งแรกไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว หรือการอ้างที่มีผู้แต่งตั้งแต่หกคนขึ้นไป

การอ้างจากวารสารและนิตยสารให้ระบุหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย โดยไม่ใช้คำย่อ “p.” หรือ “pp.” นอกจากหนังสือ

· การติดต่อส่วนตัวโดยสื่อใดๆ ก็ตาม สามารถอ้างอิงได้ในเนื้อเรื่อง แต่ต้องไม่มีการระบุไว้ในรายการเอกสารอ้างอิงเพราะผู้อื่นไม่สามารถติดตามข้อมูลเหล่านี้ได้

· การอ้างจาก website ให้ระบุวัน เดือน ปีที่พิมพ์ ถ้าไม่ปรากฏให้อ้างวันที่ทำการสืบค้นและระบุ URL ให้ชัดเจน ถูกต้อง เมื่อจบ URL address ห้ามใส่จุด (.) ข้างท้าย · website ไม่บอกวันที่ ให้ระบุ n.d.

รูปแบบและตัวอย่างการอ้างอิงจากสิ่งพิมพ์ต่างๆ

1. วารสารและนิตยสาร

ก. วารสารเรียงลำดับหน้าโดยขึ้นต้นหน้าหนึ่งทุกครั้งเมื่อขึ้นฉบับใหม่ให้ระบุ (ฉบับที่)

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author(s). (Year of publication). Title of article. *Title of periodical or journal*, Volume(issue), First-last page.

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาวและเตือนใจ สามห้วย. (2530). สีธรรมชาติ. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์*, 30(2), 29-36.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research: building the science. *Advance in Nursing Science*, 14(1), 52-61.

ข. วารสารที่เรียงลำดับหน้าหนึ่งถึงหน้าสุดท้ายต่อเนื่องกันตลอดปี ไม่ต้องระบุ(ฉบับที่)

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาว และเตือนใจ สามห้วย. (2530). สัทธิรมชาติ. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์*, 30, 29-36.

Dzurec, L. C., & Abraham, I. L. (1993). The nature of inquiry linking quantitative and qualitative research nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 18, 298-304.

2. หนังสือ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: จารุวรรณ ธรรมวัตร. (2538). *วิเคราะห์ภูมิปัญญาอีสาน*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

Okuda, M., & Okuda, D. (1993). *Star Trek chronology: The history of the future*. New York: Pocket Book.

หนังสือที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง: *Merriam-Webster's collegiate dictionary* (10th ed.). (1993). Springfield, MA: Merriam- Webster.

3. รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม, วัน เดือน ปี สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: กรมวิชาการ. 2538. *การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on Motivation* (pp. 237-288). Lincoln, N.E.: University of Nebraska Press.

4. บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน, วันที่). ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าที่น่ามาอ้าง.

ตัวอย่าง: สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7) มาลาเรียม 3 จว.ได้ตอนบน สร.เร่งคุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. *คม-ชัด-ลึก*, 25.

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college: Classes explore modern society using the world of Star Trek. *New York Times*, p. A3.

5. วิทยานิพนธ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์), สถาบันการศึกษา. เมืองที่พิมพ์.

ตัวอย่าง: พันทิพา สังข์เจริญ. 2528. *วิเคราะห์บทร้อยกรองเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม*. (ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard: the poetry of Richard Wilbur*. (Unpublished doctoral dissertation), University of Connecticut.

6. พจนานุกรม

ตัวอย่าง: พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546).
กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชัน.

Shorter Oxford English dictionary (5 th ed.). (2002). New York: Oxford University Press.

7. ราชกิจจานุเบกษา

ตัวอย่าง: รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. 134(40 ก). 1-20.

8. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง, วันที่ทำการสืบค้น. ชื่อฐานข้อมูล.
URL

Author(s). (date-or "n.d."). Title of work. (Online URL), date retrieved. Name of Database or Internet address of the specific document. Specify URL exactly.

ตัวอย่าง: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. (2545). ประเพณีใส่กระจาดชาวไทยพวนสอนให้รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจ, สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2548. จาก http://www.m-culture.go.th/culture01/highlight/highlightdetail.php?highlight_id=114&lang=th

การอ้างอิง APA (6th Edition)

รูปแบบ การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา หน้าข้อความ ท้ายข้อความ และ
เชิงอรรถ (ท้ายบทความ)

ผู้แต่ง 1 คน

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล (ปี) เช่น Robbin (2005) อ้างว่า. .

. กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล, ปี) เช่น . . . (Robbin, 2005)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์:
สำนักพิมพ์.

เช่น Hughes, O.E. (1994). *Public Management and Administration:
An Introduction*. New York: St. Martin's Press.

ผู้แต่ง 2-4 คน

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล1 and นามสกุล2 (ปี) เช่น Peters
and Waterman (1982) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล, ปี) เช่น . . . (Peters and
Waterman, 1982)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ and นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ., (ปี). ชื่อหนังสือ.
(ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Peters, T. and Waterman Jr. R. (1982). *In Search of
Excellence*. New York: Harper & Row.

ผู้แต่ง 5 คนขึ้นไป

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุล 1 และคณะ (ปี)

เช่น Christensen et. al. (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุล 1 และคณะ, ปี)

เช่น . . . (Christensen et. al., 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ. และคณะ. (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์).
สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น Christensen, T. et. al. (2013). *New public management: The transformation of ideas and practice*. New York: Prentice-Hall.

ผู้แต่งนามแฝง

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อนามแฝง (ปี)

เช่น C-12 (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อนามแฝง, ปี)

เช่น . . . (C-12, 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามแฝง. (ปี). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เช่น C-12. (2013). *Thai Bureaucracy*. Bangkok: Wattana Publishing.

หนังสือแปล

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ (ปี)

เช่น Huntington & Nelson (2013) อ้างว่า . . .

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (นามสกุลผู้แต่งต้นฉบับ, ปี)

เช่น . . . (Huntington & Nelson, 2013)

เอกสารอ้างอิง

นามสกุลผู้แต่ง 1, ชื่อย่อ., & นามสกุลผู้แต่ง 2, ชื่อย่อ. (ปีที่แปล). ชื่อเรื่องที่แปล [ชื่อเรื่องต้นฉบับ]. (ชื่อ-นามสกุลผู้แปล, ผู้แปล). (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์. (ปีต้นฉบับที่พิมพ์).

เช่น Huntington, S.P. & Nelson, J. (2001). *No Easy Choice: ทางเลือกของมวลประชา* [No Easy Choice]. (สิทธิพันธ์ พุทธหนู, ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (1976).

กรณีไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ลงชื่อเรื่องแทนผู้แต่ง

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: “ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ” (ปี)

กรณี การอ้างทำยข้อความ: (“ชื่อเรื่อง” หรือ “ชื่อบทที่” หรือ “ชื่อบทความ”, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อเรื่อง. (ครั้งที่พิมพ์). (ปี). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

การอ้างอิงเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Source) (อ้างอิงในเนื้อหา)

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ (ปี ต้นฉบับ) (อ้างถึง ใน หรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปีของเอกสารทุติยภูมิ)

กรณี การอ้างทำยข้อความ: (นามสกุลผู้แต่งเอกสารต้นฉบับ, ปี ต้นฉบับ อ้างถึงในหรือ as cited in นามสกุลผู้แต่งทุติยภูมิ, ปี ของเอกสารทุติยภูมิ) เอกสารอ้างอิง

ผู้เขียนอ้างอิงแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เหตุเพราะไม่สามารถเข้าถึงหรือสืบค้นหาต้นฉบับเดิมได้ การเขียนอ้างอิงข้อมูลทุติยภูมิในเอกสารอ้างอิงทำยบทหลักการอ้างอิงเหมือนกับรายการหนังสือทั่วไป คือ

นามสกุลผู้แต่งพุทิตยภูมิ, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อเรื่องต้นฉบับ. (ครั้งที่พิมพ์).
สถานที่ พิมพ์: สำนักพิมพ์.

เอกสารรายงานการวิจัย

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 2, (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 2, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย 1, & นามสกุลผู้วิจัย 2 . (ปี). ชื่อเรื่อง (รายงานผลการวิจัย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

คุณนิพนธ์ ป.เอก

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อเรื่อง. (ปริญญานิพนธ์ระดับคุณวุฒิบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

วิทยานิพนธ์ ป.โท

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้วิจัย. (ปี). ชื่อเรื่อง. (วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต). ชื่อสถาบัน. สถานที่พิมพ์.

บทความวารสาร

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: นามสกุลผู้เขียน 1, นามสกุลผู้เขียน 2 & นามสกุลผู้เขียน 3 (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 2 & ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 3, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 1, ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 2 & ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน 3. (ปี).

ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร. เลขปีที่(เลขฉบับที่), เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของบทความ.

เอกสารการประชุมทางวิชาการ (proceeding)

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อบทความ. ใน หรือ in ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก. หรือ Ed. หรือ Eds.), ชื่อการประชุม (น. หรือ pp. เลขหน้าแรก-ถึงหน้าสุดท้าย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

หนังสือพิมพ์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน. (ปี, วัน เดือน). ชื่อคอลัมน์/ชื่อข่าว. ชื่อหนังสือพิมพ์. น. หรือ pp. เลขหน้าแรก-เลขหน้าสุดท้ายของคอลัมน์/ชื่อข่าว.

อ้างอิงเว็บไซต์

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, ปี)

เอกสารอ้างอิง

(ไทย) ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน, (ปี). ชื่อหัวข้อ. สืบค้นเมื่อ วัน เดือน ปี, จาก

<http://www.xxxxxxxxxx> เช่น

ศุภณัฐ ศศิคุณวิวัฒน์. (2559). *ปรับบทบาทภาครัฐไทย...ให้ประชาชน*

ได้รับ บริการที่ดี. สืบค้นเมื่อ 3 มกราคม 2563, จาก

<https://thaipublica.org/2016/03/tdri-2016/>

(อังกฤษ) นามสกุลผู้เขียน, ชื่อย่อ. (ปี). ชื่อหัวข้อ. Retrieved month,

date, year, from <http://www.xxxxxxxxxx> เช่น

Cohen, B.. (2012). *Blockchain Cities and the Smart Cities Wheel*.

Retrieved February 5, 2020, from

<https://medium.com/iomob/blockchain-cities-and-the-smart-cities-wheel-9f65c2f32c36>

สถาบัน/องค์กร/สมาคม/ชมรม

อ้างอิงจากหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กร อ้างอิงครั้งแรกใช้ชื่อเต็ม ส่วนอ้างอิงครั้งต่อไปใช้อักษรย่อ

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อเต็มของหน่วยงาน (อักษรย่อ, ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อเต็มของหน่วยงาน [อักษรย่อ], ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อเต็มของสถาบันหรือหน่วยงาน. (ปี). ชื่อเรื่อง (พิมพ์ครั้งที่). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

สัมภาษณ์(Interview)/Focus Group

สัมภาษณ์/Interview

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่.

สัมภาษณ์. เดือน, วัน.

การสัมภาษณ์กลุ่มย่อย/Focus Group

ตัวอย่าง กรณี การอ้างหน้าข้อความ: ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์ (ปี)

กรณี การอ้างท้ายข้อความ: (ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์, ปี)

เอกสารอ้างอิง

ชื่อ-นามสกุลผู้ให้สัมภาษณ์. (ปี). ตำแหน่ง/สถานะ/บทบาทหน้าที่. การ

สัมภาษณ์กลุ่มย่อย. เดือน, วัน.

การส่งต้นฉบับ

วิธีที่ 1 : ส่งผ่านระบบ online

: <http://ojs.ru.ac.th/index.php/MPA/about/submissions>

วิธีที่ 2 : ส่งผ่าน E-mail ที่ ramjournalpa@gmail.com