

วารสารเมธีวิจัย

Savant Journal of Social Sciences

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม – เมษายน พ.ศ. 2567

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา และวรรณกรรม

กำหนดการเผยแพร่

ตีพิมพ์ปีละ 6 ฉบับ ออกราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม

ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

ที่ปรึกษา

พระอธิการแพร สมังคโล

เจ้าอาวาสวัดป่าชัยวัน

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ นางสาวชุติมา ศรีจารุเมธีญาณ

กองบรรณาธิการ

พระครูวุฒิชิธรรมบัณฑิต, รศ.ดร.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนดล ภูสีฤทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฟ้าประทาน เต็มขุนทด

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภูมา

อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ภูศรี

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดีร ทุมเมฆ

ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ บัวสุข

รองศาสตราจารย์ ดร.เสกขิม ศิริสวัสดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

สำนักงานกองบรรณาธิการ

เลขที่ 555/4 หมู่ที่ 11 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

มือถือ 080-7506846

จัดรูปเล่ม (Content designed)

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

ISSN: 3027-7531 (Online)

พิมพ์เผยแพร่เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2567

บทบรรณาธิการ

วารสารเมธีวิจัย (Savant Journal of Social Sciences) ได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของบทความวิจัย และบทความทางวิชาการที่จะนำลงตีพิมพ์ในแต่ละฉบับซึ่งจะต้องผ่านการตรวจสอบทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) เรื่องละ 3 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในสาขาวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา วรรณกรรม นอกจากนี้ ท่านเหล่านี้ยังได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อช่วยอ่านและพิจารณาต้นฉบับ พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการดำเนินการจัดทำวารสารเป็นอย่างดี กองบรรณาธิการขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

สำหรับวารสารเมธีวิจัย ประจำปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มีนาคม – เมษายน พ.ศ. 2567) ประกอบด้วยบทความ จำนวน 5 บทความ ซึ่งเป็น **บทความวิจัย** จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ**บทความวิชาการ** จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ (1) การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (2) แนวโน้มการจ้างงานภายใต้ยุคโลกของการทำงานในอนาคต (3) ธรรมชาติสำหรับนักบริหารมืออาชีพ และ (4) ภาวะผู้นำกับการสร้างสันติภาพโลก

ทางวารสารเมธีวิจัย ยินดีต้อนรับนักวิชาการ นิสิต และนักศึกษา ที่ต้องการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นบทความวิจัย บทความวิชาการ หรือบทความทวิภาค หนังสือ ซึ่งหัวข้อเรื่องและประเด็นนำเสนอเกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และขอให้ศึกษารูปแบบการเขียนจากท้ายวารสารแต่ละฉบับ ซึ่งสามารถส่งในระบบออนไลน์ได้ที่ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/SJ_SS กองบรรณาธิการยินดีและพร้อมรับต้นฉบับเป็นอย่างมากในสุดท้ายนี้ กองบรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้อ่านทุกท่านที่ได้ให้คำติชมและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการดำเนินการจัดทำวารสารมาโดยตลอด โดยกองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญและมุ่งมั่นกับการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้นไป

อาจารย์ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ
บรรณาธิการ

บทความวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Motivation in the Work of Support Personnel the School of Law, Khon Kaen University

สุวีรยา ฝักฝ่ายธรรม

Suwiraya Fakfaitham.....1

บทความวิชาการ

การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

Adaptation and development of digital technology personnel

กวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง

Kaveerat Kiatboonsanong.....12

แนวโน้มการจ้างงานภายใต้ยุคโลกของการทำงานในอนาคต

Employment trends under the future world of work

สุรเดช เหล่าพิเดช

Suradech Laopidech19

ธรรมาภิบาลสำหรับนักบริหารมืออาชีพ

Good governance for professional executives

พระอธิการแพร สมังคโล (บุตรสองคอน), พระมหาถาวร ถาวรเมธี (ภูแฝงทอง)

Phra Atikan Pae Sumangckalo (Butsongkon), Phramaha Thaworn

Thawamedhi (Phuphlaengthong).....25

ภาวะผู้นำกับการสร้างสันติภาพโลก

Leadership and Creating World Peace

ทิพศุภาวรรณ สิบลหวั

Thipsuphawan Sibhwa.....35

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ.....45



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Motivation in the Work of Support Personnel
the School of Law, Khon Kaen University

สุวีรยา ฝักฝ่ายธรรม

Suwiraya Fakfaitham

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khon Kaen University

Corresponding Author, E-mail: suwirayaf@gmail.com

Received 29/02/2024 | Revised 19/03/2024 | Accepted 23/03/2024

บทความวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์การทุกระดับให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 34 คน ด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.01) น้อยที่สุด คือ ด้าน 10 ความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17) 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; ปัจจัย; การปฏิบัติงาน



Abstract

Management at every level of an agency or organization to be successful and achieve its objectives requires good management and motivation to work. When personnel lack the motivation to work, work efficiency will decrease.

The purpose of this research is to study the level of motivation in the work of support personnel at the School of Law, Khon Kaen University, and factors related to the work motivation of support personnel at the School of Law, Khon Kaen University. It is quantitative research. Data were collected from a population of 34 people using questionnaires and analyzed using frequencies, mean, and standard deviation. Research results found that 1) Faculty of Law support personnel at the School of Law at Khon Kaen University have a high level of overall motivation in every aspect (mean = 3.66, standard deviation 0.85). When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was aspect 1: success in work; motivation was at the highest level (mean = 4.38, standard deviation 0.34), followed by aspect 6: compensation and benefits. Motivation is at a high level (mean = 3.68, standard deviation 1.01). The least important aspect is aspect 10, job security. Motivation is at a moderate level (mean = 3.34, standard deviation = 1.17). 2) Factors related to motivation in the performance of support personnel at the School of Law at Khon Kaen University are a motivating and sustaining factor.

Keywords: Motivation; Factor; Operation

บทนำ

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์การทุกระดับให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งการบริหารให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ มนุษย์ เงิน และวัสดุอุปกรณ์ โดยอย่างยิ่งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่องค์กรขาดไม่ได้ หากขาดมนุษย์ในองค์การหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าบุคลากรเป็นกลไกขับเคลื่อนการบริหารจัดการต่าง ๆ ขององค์การ ที่สามารถพัฒนาองค์ความรู้ทักษะการทำงานได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งบุคลากรแต่ละบุคคลต่างมีความต้องการที่ต่างกันออกไป ตามช่วงอายุ ประสบการณ์ ความสามารถและความชอบ แต่อีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรคือแรงจูงใจในการทำงาน แม้บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูงแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ซึ่งนักวิชาการกล่าวไว้ว่า ถ้าหากบุคลากรมีแรงจูงใจ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงานได้อย่างแท้จริงมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความอดทนแม้จะอยู่ในสภาวะกดดันต่าง ๆ ได้ดี และมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

แรงจูงใจ เป็นสภาวะที่บุคคลได้ถูกกระตุ้นให้กระทำกิจกรรมใด ๆ หรือ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงออกทาง



พฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคล อาจเป็นผลมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้า หรือความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน จึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ การที่คนเราจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (เกศริน เอกธวัชกุล, ชัยรัตน์ จันทนดิษฐ์, ประภัสสร คุ่มสุวรรณ, รัชชานนท์ พิพัฒน์พรไพศาล, ชาศรีย์ นาคแกมแก้ว และ วรวิทย์ วีระวัฒน์, 2566: 43) แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, 1998 อ้างถึงใน อรพินท์ ชูชม, 2554)

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ก่อตั้งขึ้นตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ด้านวิชาชีพ ในสาขาวิชาทางด้านนิติศาสตร์และเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) โดยวางเป้าหมายเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้มีความกว้างขวาง เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและครบถ้วนทั้งทางวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งปัจจุบันคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานอิสระเทียบเท่าระดับคณะวิชา ภายในกำกับของมหาวิทยาลัยขอนแก่น กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งคณะนิติศาสตร์และบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ต้องทำงานภายในแรงกดดันและแข่งกับเวลาที่ต้องช่วยเหลือนักศึกษาเป็นจำนวนมากภายในคณะแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการ ภาระงานหลักคือการบริการนักศึกษา เช่น ลงทะเบียนเรียน ลงทะเบียนล่าช้าล่าช้ากรณีปกติหรือกรณีพิเศษ ผ่อนผันค่าเทอม เรื่องกู้ยืม ตารางเรียนมีปัญหา ขอบทุนการศึกษา กู้ยืม ตลอดจนไปถึงการให้คำปรึกษาเป็นคณะกรรมการในแต่ละชั้นปีและดำเนินโครงการต่าง ๆ เช่น จัดกิจกรรม เดินทางนักศึกษาไปแข่งขันในโครงการนั้น ๆ โครงการประจำปี เช่น มีการลงพื้นที่ทั้งในและต่างประเทศประกอบกับต้องคอยดูแลประสานงานกับอาจารย์ผู้สอน โครงการที่ต้องมีการลงชุมชนมีการประสานงานกับองค์กรภายนอก อีกทั้งยังมีการระดมมอบหรือภาระงานรองคือภาระที่นอกเหนือจากภาระงานหลักซึ่งทำให้ภาระงานที่มากมายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ส่งผลเกิดภาวะเหนื่อยล้า ทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ หากขาดการจัดการดูแลให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้องค์กรหรือคณะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นส่วนประกอบสำคัญที่สามารถส่งผลให้บุคลากรทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน มีความอดทนแม้จะอยู่ในสภาวะกดดันต่าง ๆ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมและสังคมในที่ทำงานได้ดียิ่งขึ้น จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายของแรงจูงใจ

Pinder (1998 อ้างถึงใน จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็น กระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม

Walter (1978 อ้างถึงใน จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563) ได้ให้ความหมาย “แรงจูงใจ” หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัว บุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำ

เสนาะ ตีแยว (2543 อ้างถึงใน สุภาพร อ่อนคำ, 2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจในความหมายหนึ่ง คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานในองค์การ แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้นการจูงใจจึงประกอบด้วยความต้องการ (Need) พลัง (Force) ความพยายาม (Effort) และเป้าหมาย (Goal)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจคือสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน ที่ส่งผลก่อให้เกิดการกระทำการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ หรือคือความปรารถนาการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปีค.ศ. 1960-1969 (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือแนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็น

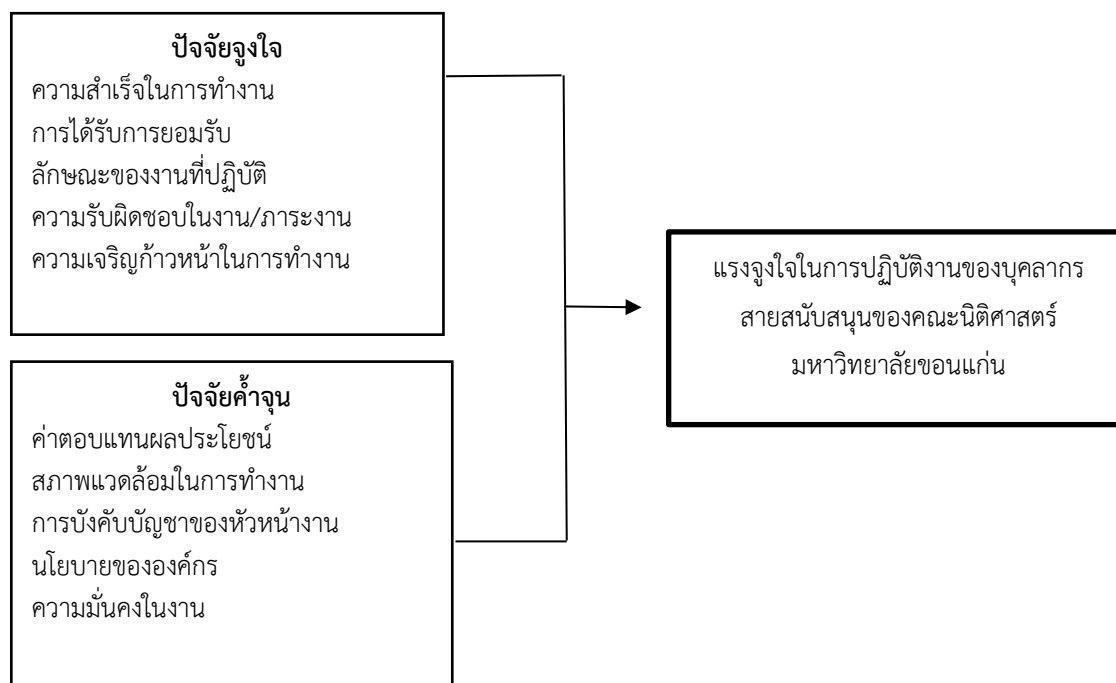


กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) สรุปดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรในการศึกษานี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 34 คน จำแนกเป็นกลุ่มภารกิจด้านการบริหารจัดการ 20 คนกลุ่มภารกิจด้านวิชาการและวิจัย 14 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามโดยสร้างตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮิร์ชเบิร์ก มาเป็นตัวกำหนดกรอบแนวคิด คือ ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบในงาน/ภาระงาน ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านใจ ได้แก่ ค่าตอบแทนผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน นโยบายขององค์กรความมั่นคงในงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ สันหุฑา ชมบุญชู (2563) และรุจิรา แดงฉำ (2560) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (v) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดให้สมบูรณ์ตามความเป็นจริง ประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านใจ เป็นคำถามที่ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2558) พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศรีรอด) (2563) และวัชรวิทย์ เจริญกุล (2563) ใช้ข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งดัดแปลงมาจากส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นดังนี้ ปรับจาก อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) มีการวัด 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่กล่าวไปข้างต้นในส่วนที่ 2 ใช้ข้อคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยอื่น ๆ ที่บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นคิดว่าเป็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะหรือเป็นปัจจัยก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล ในส่วนของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความรับผิดชอบในงาน/ภาระงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละการวิเคราะห์ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล โดยมีการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้



$$\begin{aligned}\text{ช่วงห่างของค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนมากที่สุด} - \text{คะแนนน้อยสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ซึ่งแปลผลแต่ละระดับค่าคะแนนตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

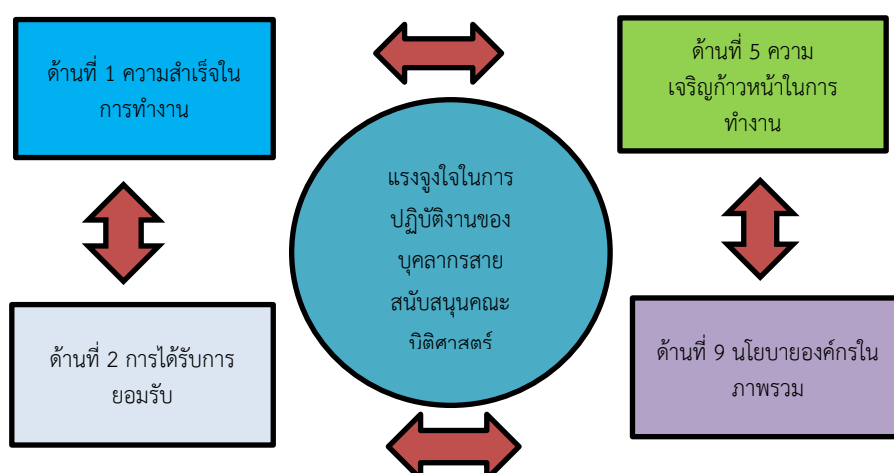
1. บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 67.64) และเพศชายจำนวน 11 (คิดเป็นร้อยละ 32.35) มีช่วงอายุ 31-40 ปี มากที่สุดจำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.00) รองลงมาช่วงอายุ 41-50 ปี (จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35) และน้อยที่สุดช่วงอายุสูงกว่า 50 ปี จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.88) ระดับการศึกษาปริญญาตรีมี จำนวนมากที่สุด 18 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.94) รองลงมาเป็นปริญญาโทจำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.41) และ น้อยที่สุดต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 6 คน มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 23 คน (คิดเป็นร้อยละ 67.64) รองลงมา 5 ปี จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.52) และน้อย ที่สุดต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 (คนคิดเป็นร้อยละ 8.82) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด จำนวน 28 คน (คิด เป็นร้อยละ 82.35) และรองลงมาเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.64) กลุ่มภารกิจ ด้านการบริหารจัดการทั่วไปมากที่สุด จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.41) รองลงมาเป็นกลุ่มงาน การบริหารงานด้านกายภาพ จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.58) น้อยที่สุดกลุ่มงานการพัฒนานักศึกษาและ ศิษย์เก่าสัมพันธ์ จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.88) และกลุ่มงานการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การศึกษา จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.88)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับแรงจูงใจ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.01) น้อยที่สุด คือ ด้าน 10 ความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17) โดยสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล รายด้าน ดังนี้



ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับ ในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในงาน/ภาระงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) ด้านที่ 5 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 8 การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 9 นโยบายองค์กรในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 10 ความมั่นคงในงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นส่วนใหญ่คิดว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมในการทำงานคือสิ่งจูงที่เป็นวัตถุ ไม่ว่าจะเป็นเงินโบนัสหรือการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน มีเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม รวมถึงรางวัลต่าง ๆ ที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เป็นต้นล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงต่างมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพทั่วไปความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วยความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความหวงใย ในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร สรุปดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ผลการสังเคราะห์ผลการวิจัย



สรุปและอภิปรายผล

จากผลวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับแรงจูงใจในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85) สอดคล้องกับ วัชรวิทย์ เจริญกุล (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงศ์รอด) (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) รองลงมา คือ ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.01) น้อยที่สุด คือ ด้าน 10 ความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17)

โดยสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับ ในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83) ด้านที่ 3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติในภาพรวมบุคลากรมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบในงาน/ภาระงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84) ด้านที่ 5 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานในภาพรวมแรงจูงใจในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94) ด้านที่ 6 ค่าตอบแทนผลประโยชน์ในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 7 สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 8 การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 9 นโยบายองค์กรในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก ด้านที่ 10 ความมั่นคงในงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นส่วนใหญ่คิดว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมในการทำงานคือสิ่งจูงที่เป็นวัตถุ ไม่ว่าจะเป็นเงินโบนัสหรือการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานและสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน มีเกณฑ์การพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม รวมถึงรางวัลต่าง ๆ ที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เป็นต้นล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



ซึ่งปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างต่างมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ทำด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพทั่วไปความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความหวงใย ในอนาคตขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรสอดคล้องกับสุพัตรา สุภาพ (2536 อ้างถึงใน สุภาพร อ่อนคำ, 2557) ที่ระบุถึงองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ ได้แก่ งาน ค่าจ้างที่ น่าพอใจ คน หรือผู้คนรอบตัว โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสภาพแวดล้อมที่ดีมีมาตรฐาน สภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ สวัสดิการที่ดี การบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน ความมั่นคง ในองค์กร ความต้องการทางสังคม การได้รับการยกย่อง ชมเชย ความมั่นคงในการทำงาน ความพอใจต่อ เพื่อนร่วมงานชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานภายใน ค่าจ้าง ลักษณะทางสังคมของงาน การนิเทศ งาน การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้นซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวัชรวิทย์ เจริญกุล (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงาน แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน มีลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความรู้สึกรักและผูกพันต่อโรงเรียน เพื่อลดปัญหา การย้าย เสริมสร้างให้ครูสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข แบ่งภาระงานให้ครูแต่ละคนที่ชัดเจน ตามความสามารถ ความถนัดและเหมาะสม ต้องจัดกิจกรรมที่จะทำให้ครูทุกคนในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม การให้อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินโครงการที่ตนเองได้รับผิดชอบ และควรที่จะมีกิจกรรมให้ครูภายใน โรงเรียนทำร่วมกัน เช่น กีฬากายในโรงเรียนเฉพาะครูเวลาหลังเลิกงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ มีดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในงาน คณะนิติศาสตร์ควรพิจารณาการบริหารค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับ ขอบเขต ปริมาณงานที่ได้รับและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ควรมีเงินโบนัส เงิน ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรที่แยกออกจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีต่อความ มั่นคงในการทำงาน มีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

1.2 ด้านสวัสดิการ คณะนิติศาสตร์ควรจัดสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น อาทิ สวัสดิการด้านสุขภาพ นอกจากสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพประจำปี ประกันสุขภาพ/ประกันชีวิต นอกจากนี้ยังควรมีการดูแล สุขภาพจิต สวัสดิการด้านทันตกรรม ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ สวัสดิการด้านการเดินทาง อาทิ ค่าเดินทาง สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ได้แก่ ที่พักสวัสดิการ ค่าเช่าบ้าน/ที่พักอาศัย ค่าโรงแรมและสวัสดิการคลอดบุตร และเลี้ยงดูบุตร อาทิ วันลาคลอดบุตร /เลี้ยงดูบุตร ค่าช่วยเหลือการคลอดบุตร



1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คณะนิติศาสตร์ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่มีความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีและประสบความสำเร็จได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลให้มีการเจาะลึก ครอบคลุมถึงปัจจัยต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 ควรวิจัยค้นหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและแนวทางการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 6(3), 175-183.

เกสริน เอกธวัชกุล, ชัยรัตน์ จันทนดิษฐ์, ประภัสสร คัมสุวรรณ, รัชชานนท์ พิพัฒน์พรไพศาล, ชาศรีย์ นาคแกมแก้ว และวรวิทย์ วีระวัฒน์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง มจร*, 12(1), 41-51.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดมเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ (Work Motivation: Theory and Application). *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(1), 425-434.

วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. *ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยศิลปากร*.

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. *สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก*.

พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. *สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.

รุจิรา แดงฉ่ำ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 1-12.

สันหุจหา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร*.

สุภาพร อ่อนคำ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.

อรพินท์ ชูชม. (2554). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2566. เข้าถึงได้จาก <https://aoychoo.wordpress.com/2015/10/27/3/>

Best, W. J. (1997). *Research in Education*. Boston MA.: Allyn and Bacon.



การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล Adaptation and development of digital technology personnel

กวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง

Kaveerat Kiatboonsanong

คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University Isan Campus

Corresponding Author, E-mail: kaveerat.kia@student.mbu.ac.th

Received 02/03/2024 | Revised 08/04/2024 | Accepted 08/04/2024

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันสังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร เพื่อความสะดวกสบาย รวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมยุคดิจิทัล บุคลากรจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเอง โดยปฏิบัติได้สองแนวทางคือ การฝึกอบรม (training) และการศึกษา (education or further study) เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการปรับตัวเพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปฏิบัติได้โดยมีขั้นตอนปฏิบัติ 6 ขั้นตอน 1. การเพิ่มคุณค่างาน 2. การลงมือปฏิบัติ 3. เรียนรู้ข้อขัดข้องของตน 4. ให้บุคลากรที่มีความรู้ทางด้านดิจิทัลมาชี้แนะแนว 5. การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ 6. การอบรม เพื่อให้เข้าใจถึงหลักของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ สามารถนำความรู้ทักษะที่ได้มาไปต่อยอดเพื่อพัฒนาองค์การ

คำสำคัญ: การปรับตัว; การพัฒนาบุคลากร; เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

This academic article aims to study the adaptation and development of personnel in technology. At present, world society has changed greatly. and digital technology systems are applied within the organization for convenience, comfort, speed, and increased efficiency and effectiveness in operations. and respond to the needs of the people Therefore, in order to keep up with the changes in society in the digital age Therefore, personnel must adapt and develop themselves. There are two approaches: training and



education (education or further study) to increase skills, knowledge, abilities, and adaptability to develop personnel in digital technology skills. This can be done with 6 steps: 1. Adding value to work. 2. Practice 3. Learn about your problems. 4. Have personnel with digital knowledge provide guidance. 5. Meetings to exchange knowledge 6. Training to understand the principles of applying technology. Able to use acquired knowledge and skills to develop the organization.

Keywords: Adaptation; Human Resource Development; Digital technology

บทนำ

ปัจจุบันมีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีความก้าวหน้าและเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตและการประกอบธุรกิจของคนอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในภาครัฐได้มีการออกพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 (นิตยา สุริน, 2562: 2)

พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 มีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยกำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดให้มีบริการสาธารณะ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน (กลุ่มงานวิชาการคอมพิวเตอร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563: 2)

จากที่กล่าวมาเบื้องต้น การที่สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเป็นยุคสมัยใหม่ที่มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในหน่วยงาน หรือภายในองค์การ ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีความโปร่งใสตอบสนองความต้องการของประชาชนได้นั้น แต่สิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมาจากการปรับตัวขององค์การและบุคลากรภายในองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร และมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่ ซึ่งก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์การมากมาย การดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับในองค์การให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (นิตยา สุริน, 2562: 3)



การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิจัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคนการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระประชุม (พนัส หันนาคินทร์, 2526: 133)

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525: 208 – 209) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2522: 80) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประชุม รอดประเสริฐ (2528: 132) ได้สรุปแนวคิดของนักวิชาการบริหารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญ ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับเปลี่ยนเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมจากการนำกระบวนการเก่า ๆ มาพัฒนาเป็นกระบวนการใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติอยู่สองแนวทาง คือ การฝึกอบรม (training) และการศึกษา (education or further study)

พนัส หันนาคินทร์ (2526: 32) ได้อธิบายถึงความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการฝึกอบรม เน้นความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงานส่วนการศึกษาเป็นการเน้นถึงความพยายามที่จะเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจหรือ เจตคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาความหมายของการศึกษาอย่างกว้างขวางแล้วการฝึกอบรมก็เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

อุทัย หิรัญโต (2531: 108) กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่ว่าแนวทางใดมีความมุ่งหมายเพื่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้เพิ่มขึ้น เมื่อองค์กรมีผลผลิตมากขึ้นบุคลากรที่ร่วมกิจกรรมจะมีโอกาสได้รับผลตอบแทนและผลประโยชน์มากขึ้นด้วย



สุรศักดิ์ นานานุกูล และคนอื่น ๆ (2527: 179) ได้อธิบายความแตกต่างของการฝึกอบรมกับการศึกษาไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลาที่สั้นกว่าการใช้การศึกษา ส่วนการศึกษาเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในช่วงเวลายาวนานเป็นการเรียนการสอนตามหลักสูตรมาตรฐานของกระทรวงทบวงหรือสภาการศึกษาแห่งชาติ และมีได้มุ่งฝึกทักษะให้มีประสบการณ์เพื่อประกอบอาชีพเพียงอย่างเดียวเท่านั้น การศึกษายังจะมุ่งจัดประสบการณ์หลายอย่างให้กับผู้เรียนอีกด้วย

สรุปได้ว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากร คือกระบวนการการปฏิบัติเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพที่ดียิ่งขึ้นพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ และความสามารถต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง โดยเกิดจากการสั่งสมความรู้อันได้จากการศึกษาในตำรา การสั่งสมความรู้จากการปฏิบัติงานในการทำงานในทุกวันประสบการณ์การปฏิบัติงานการฝึกอบรมแบบเฉพาะด้านเพื่อให้สามารถนำความรู้ที่มีมาต่อยอดต่อการปฏิบัติหน้าที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เพิ่มศักยภาพต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผลงานเพื่อการพัฒนาโดยมีเป้าหมายคือการตอบสนองต่อประชาชนและพัฒนาองค์การควบคู่กันไปเพื่อให้ทันต่อสังคมยุคใหม่ที่มีการแข่งขันกันอย่างกว้างขวาง

เทคโนโลยีดิจิทัล

Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้อุตสาหกรรม สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) ด้วย (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ออนไลน์)

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ออนไลน์)

Digital Technology คือ อุปกรณ์ ระบบ และทรัพยากรดิจิทัลที่ช่วยสร้าง จัดเก็บ และจัดการข้อมูลเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น การใช้ CRM, AI assistant หรือเหล่า workflow tools ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานและประสบการณ์ของลูกค้าให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Case Study, ออนไลน์)



เทคโนโลยีดิจิทัล (DIGITAL TECHNOLOGY) หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และเต็มศักยภาพในการพัฒนาสารสนเทศและนวัตกรรมด้านการพัฒนาที่ดิน ให้กับผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ออนไลน์)

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัล คือ อุปกรณ์เครื่องมือดิจิทัลที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันโลกเทคโนโลยี โดยจะถูกนำมาประยุกต์ใช้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้มีความสะดวก สบาย และรวดเร็ว ต่อการปฏิบัติงานของตัวบุคลากรภายในองค์กร เช่น การนำสื่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์มาปฏิบัติงานในสำนักงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วทันใจในอดีต เพื่อการประสานงานอย่างรวดเร็วระหว่างหน่วยงานภายนอกและภายในบุคลากรจำเป็นต้องนำสื่อดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อยกระดับการสื่อสารให้มีความรวดเร็ว เท่าทัน สะดวก สบาย มีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการประหยัดในทรัพยากร ดังเช่น การส่งจดหมายแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการประสานงาน การใช้อุปกรณ์ระบบการจัดเก็บข้อมูลเพื่อเก็บรักษาข้อมูลภายในองค์กร ซึ่งการนำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ในองค์กรดังกล่าว ถือว่าเป็นการยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และยังเป็นการยกระดับองค์กรให้สู่การพัฒนาในโลกสังคมแห่งดิจิทัล

รูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

1) การเพิ่มคุณค่าในงาน โดยเป็นการมอบหมายกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะด้านดิจิทัลให้ปรับปรุงกระบวนการที่เป็นงานในหน้าที่โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และการคิดวิเคราะห์กระบวนการในหน้าที่ว่าสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในขั้นตอนใดเป็นการพัฒนาทักษะความชำนาญให้มากขึ้น

2) การลงมือปฏิบัติงานจริง โดยให้บุคลากรทุกคนลงมือปฏิบัติจริงในงานที่ได้รับการปรับปรุงกระบวนการและผ่านความเห็นชอบของเลขาธิการสำนักงานการแพทย์หรือหัวหน้ากลุ่มงานแล้วให้ดำเนินการได้ ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องลงมือปฏิบัติจริงเมื่อเกิดข้อขัดข้องหรือติดขัดในการปฏิบัติขั้นตอนใดจะได้เกิดเรียนรู้และสอบถามเพื่อพัฒนาทักษะของตนเอง

3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาทักษะที่บุคลากรฝึกฝนปฏิบัติด้วยตนเองจากช่องทางต่างๆ เช่น การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมผ่านอินเทอร์เน็ต หรือการสอบถามจากผู้รู้ ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาไม่จำเป็นต้องเป็นเวลางานเท่านั้น

4) การสอนงาน โดยให้บุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลมาสอนงานให้กับบุคลากรที่ยังขาดทักษะ โดยการชี้แนะแนวทางไม่ใช่การทำให้หรือทำแทนแต่เป็นการสอนให้สามารถทำเองได้

5) การประชุม โดยการพูดคุยระดมความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงเป็นการพัฒนาทักษะจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลระหว่างบุคลากร

6) การอบรม โดยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะทางด้านดิจิทัลและนำมาประยุกต์ใช้



การปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาความรู้ในด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับสังคมยุคใหม่

ทิษยา วันเนา (2 : 2565) ได้กล่าวไว้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญอย่างมากในการใช้ชีวิตประจำวันของเรา เทคโนโลยีดิจิทัลนั้นทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ซึ่งกลายเป็นสิ่งที่คอยอำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์ การทำงานในโลกยุคดิจิทัลสิ่งสำคัญ คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้และเข้าใจการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรมาปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน สามารถจัดการข้อมูลต่อยอดไปสู่ความรู้ใหม่ ช่วยพัฒนากระบวนการจัดการการทำงานในแต่ละขั้นตอนให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติราชการ

สรุปได้ว่า รูปแบบในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล คือรูปแบบการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะด้านระบบดิจิทัล หรือเป็นกระบวนการเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมยุคดิจิทัลยุคใหม่องค์กรทุกที่จึงเล็งเห็นในความสำเร็จทางด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลในตัวบุคลากรซึ่งส่วนใหญ่นั้นคนยุคใหม่จะมีความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัลมาแล้วจากการเรียนรู้ ศึกษาในการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือก็คือมีฐานความรู้จากการศึกษามาก่อนแล้วจึงสามารถที่จะเข้าใจทักษะทางด้านดิจิทัลมากกว่าคนยุคเดิม ดังนั้นจึงมีรูปแบบการพัฒนาให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถประยุกต์ทักษะด้านดิจิทัลเป็นกันทุกคน จากเดิมคนยุคเดิมที่ไม่เข้าใจระบบดิจิทัลก็สามารถใช้ได้แบบพื้นฐานโดยการปรับตัวและพัฒนาความรู้ทักษะดิจิทัล และคนยุคใหม่ที่มีฐานความรู้มาก่อนก็สามารถนำความรู้เดิมมาต่อยอดเป็นการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรได้เช่นเดียวกัน โดยระบบดิจิทัลเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้ามาช่วยเหลือมนุษย์ในด้านการปฏิบัติงานโดยเฉพาะให้มนุษย์มีความสะดวกสบาย การดำเนินงานก็รวดเร็ว การสื่อสารประสานงานก็สามารถติดต่อได้ทันที เมื่อเกิดสังคมเทคโนโลยีดิจิทัลขึ้นมาทุกคนย่อมต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันสิ่งสะดวกสบายนี้เข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อการดำเนินงานหรือการดำเนินชีวิตในปัจจุบันให้มีความสะดวก สบาย รวดเร็วเท่าทันต่อสังคม และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

บทสรุป

ด้วยสังคมยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา และมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยการประยุกต์ใช้ในสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อความสะดวกสบาย รวดเร็ว ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เท่าทันต่อสถานการณ์ องค์กรจึงจะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาไปในทิศทางแห่งโลกเทคโนโลยีดิจิทัลตามกระแสโลก โดยได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และกระบวนการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีความสะดวก สบาย และรวดเร็ว ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรภายในหน่วยงาน แต่การพัฒนาจะดำเนินไปไม่ได้ถ้าขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ องค์กรจึงได้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร หรือระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการเป็นเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะให้แก่บุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและการนำสื่อดิจิทัล



มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อตอบสนองประชาชนและการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เท่าทันต่อโลก

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานวิชาการคอมพิวเตอร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *รู้หรือยัง พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 นำไทยเข้าสู่ยุค“ดิจิทัล”*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.dla.go.th/upload/templateOrganize/menu/2020/7/1594983167938>.
- สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการทางการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564 – 2567)*. กรุงเทพมหานคร.
- นิตยา สุริน. (2562). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลสำนักงานศาลยุติธรรม*.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2525). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์กรศิลปการพิมพ์.
- ทิมาญ วันเนา. (2565). *การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : แผนกคำสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก : โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2522). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.,
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2567). *Digital literacy คืออะไร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *ทักษะดิจิทัลก้าวสู่พลเมืองในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก https://www.ops.go.th/th/content_page/item/1355-goto-citizens21st.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมพัฒนาที่ดิน. (2567). *ขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาที่ดินด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การเป็น SMART LDD*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <https://webapp.idd.go.th/ICTWeb/index.php>.
- Case Study. (2567). *รู้จักใช้ Digital technology ถ้าวากให้ธุรกิจชนะคู่แข่ง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก <https://www.talence.tech/blog/how-to-use-digital-technology/>.



แนวโน้มการจ้างงานภายใต้ยุคโลกของการทำงานในอนาคต Employment trends under the future world of work

สุรเดช เหล่าพิเดช

Suradech Laopidech

คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Faculty Social Sciences, Mahamakut Buddhist University Isan Campus

Corresponding Author, E-mail: Laopidechs@gmail.com

Received 02/03/2024 | Revised 08/04/2024 | Accepted 08/04/2024

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทคัดย่อ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Megatrends) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ของคนในสังคม มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์อย่าง กว้างขวาง โดยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แนวโน้มความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางของประเทศ ซึ่งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งใน ระดับโลกและระดับประเทศดังกล่าวส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทิศทาง ตลาดแรงงาน ในอนาคต เพื่อภาครัฐจะได้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานให้เกิดขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ และเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ การมีงานทำ มีรายได้ เข้าถึงสิทธิและ สวัสดิการของแรงงาน

กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน จึงได้มีการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยใน อนาคต ใน 6 อุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรมการเกษตร (เกษตรอินทรีย์) 2) อุตสาหกรรมการ เกษตร (เกษตรอัจฉริยะ ด้านพืช) 3) อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ 4) อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (การขนส่งทางทะเล) 5) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทางทะเลและชายหาด และ 6) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต หรือ เพื่อออกแบบอนาคตที่พึงประสงค์อย่างไรก็ตามตามความรู้ดังกล่าว ทำให้ได้เห็นทิศทางของ ความต้องการ แรงงาน อาชีพและทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการในอนาคตได้ระดับหนึ่ง ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำหรับการวาง แผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

คำสำคัญ : แนวโน้มการจ้างงาน, การทำงานในอนาคต

Abstract

Global trends (Megatrends) result in changes in terms of economy, society, business, culture, and the well-being of people in society. Technology has been widely used. In the



period of the 13th National Economic and Social Development Plan, trends in digital technology advancement play a role. Important in determining the direction of the country. These changing trends both at the global and national levels have an unavoidable impact on the labor market. The direction of the labor market in the future so that the government sector can support changes in the labor market to occur efficiently and fairly in order to promote economic growth, employment, income, and access to workers' rights and welfare.

Labor Market Information Management Division Department of Employment Therefore, there has been a study of the future direction of the Thai labor market in 6 industries, consisting of 1) Agricultural industry. (Organic agriculture) 2) Agricultural industry (Intelligent agriculture in plants) 3) Health food product manufacturing industry 4) Logistics industry (maritime transport), 5) marine and beach tourism industry, and 6) cultural tourism industry. To prepare for future changes. or to design a desired future. However, such knowledge Makes it possible to see the direction of labor demand careers and skills that the labor market will need in the future to a certain extent This will be information for planning production and developing manpower in line with the needs of the labor market.

Keywords: employment trends, future work

บทนำ

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Megatrends) ที่สำคัญประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี 2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร 3) การดูแลรักษาสุขภาพและการรักษาพยาบาล 4) การขยายตัวของความเป็นเมือง (Urbanization) 5) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 6) ความพยายามระดับโลก ในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Global Climate Action) 7) พลังงานหมุนเวียนและยานยนต์ไฟฟ้า 8) แนวโน้มเศรษฐกิจการเมืองระหว่างประเทศ 9) การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต และวัฒนธรรมทางสังคม และ 10) อนาคตของงาน (Future of Work) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) และพฤติกรรมดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวส่งผลกระทบและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ วัฒนธรรม รวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม โดยบริบทการเปลี่ยนแปลงระดับโลกจะส่งผลหรือมีอิทธิพลทำให้สถานะของประเทศ ที่เป็นอยู่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีปัจจุบันอยู่ในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) ซึ่งเป็นยุคของการต่อยอดและผสมผสานเทคโนโลยี ที่มีขอบเขตแตกต่างกันเข้าไว้ด้วยกันส่งผลให้เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างพลิกผัน อาทิ การผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันกับเทคโนโลยีชีวภาพและกายภาพ โดยการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุคนี้ ส่งผลให้เกิดการเร่งความเร็วและความครอบคลุมของการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ ในภาคส่วนต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างไปจาก วิธีการดำเนินชีวิตและการดำเนินกิจกรรมทาง เศรษฐกิจและสังคมแบบเดิม ทั้งนี้ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แนวโน้มความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทิศทางของประเทศ ประกอบด้วย 1) การเติบโต



ของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) และเศรษฐกิจแบบแบ่งปัน (Sharing Economy) ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการยกระดับการจัดสรรทรัพยากรในธุรกิจภาคบริการ อาทิ การคมนาคมและโลจิสติกส์ พาณิชนียอิเล็กทรอนิกส์ และที่พักอาศัย รวมถึงการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจใหม่ให้แก่ผู้ประกอบการรายย่อย ประชากรในพื้นที่ห่างไกล และการทำงานในรูปแบบใหม่ ที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าเดิม 2) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analysis) จะช่วยยกระดับ ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เชิงลึกที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติ (Automation & Robotics) ในกิจกรรมทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะการทดแทนแรงงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะซับซ้อน ในภาคการผลิต (อุตสาหกรรมยานยนต์ ปิโตรเคมี และอิเล็กทรอนิกส์) ภาคเกษตรและภาคบริการ (กลุ่มร้านอาหารและร้านค้า) การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบในวงกว้างของเทคโนโลยี (Technological Disruption) ที่กำลังเกิดขึ้น จะส่งผลให้พลวัตการพัฒนาในอนาคตของโลก เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน และอาจทำให้ผู้ที่ก้าวไม่ทันหรือไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นผู้รับแรงกดดันและเผชิญกับความเสี่ยงต่อความอยู่รอด ทั้งในระดับปัจเจก องค์กร หรือแม้กระทั่งในระดับประเทศ อาทิ การปรับตัวขององค์กรและแผนการดำเนินธุรกิจ การปรับตัวของแรงงานให้ได้มาซึ่งทักษะในการทำงานที่มีจุดแข็งอย่างแตกต่างและสามารถส่งเสริม ซึ่งกันและกันกับปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างกลมกลืน หรือการปรับตัวของภาครัฐในการนำเทคโนโลยี มาใช้ในการให้บริการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ร่วมกับการออกแบบระบบการกำกับดูแลและนโยบายที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างฉับไว (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2565)

กรณีของประเทศไทยแม้ว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้งานจะช่วยยกระดับผลิตภาพ ทางเศรษฐกิจในภาพรวมให้สามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นได้ในระยะเวลาที่สั้นลง แต่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงาน โดยอาจนำไปสู่ การขาดแคลนแรงงานทักษะ และเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของแรงงานกับทักษะที่ต้องใช้ ในการทำงาน (Skill Mismatch) โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีระดับสูง ขณะที่แรงงานระดับล่างจะถูกขูดเซียดด้วยหุ่นยนต์และจักรกลมากขึ้น โดยคาดการณ์ว่าปัญญาประดิษฐ์และระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติจะส่งผลให้อัตราการว่างงานของประเทศไทยเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 5 ภายในปี 2578 (Economist Intelligence Unit, 2020) : (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2565)

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Megatrends) ดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อ ตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยทำให้ความต้องการแรงงานในอนาคตเปลี่ยนไปตามที่กล่าวข้างต้น แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นอย่างไรเป็นเรื่องที่ยากจะคาดเดา กรมการจัดหางาน ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับประชาชน จึงตระหนักถึง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยไม่อาจปล่อยให้อนาคตการทำงานของประชาชนเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง และไร้การกำหนดอนาคตที่เหมาะสม กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน ทำการศึกษาทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต ใน 6 อุตสาหกรรมประกอบด้วย 1) อุตสาหกรรม เกษตร (เกษตรอินทรีย์) 2) อุตสาหกรรมเกษตร (เกษตรอัจฉริยะ ด้านพืช) 3) อุตสาหกรรม การผลิตผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ 4) อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ (การขนส่งทางทะเล) 5) อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวทางทะเลและชายหาด และ 6) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ซึ่งในการศึกษา ดังกล่าวใช้ความรู้เกี่ยวกับการมองอนาคต (Foresight) เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตหรือเพื่อกำหนดอนาคตที่



พึงประสงค์อย่างไรก็ตามความรู้ดังกล่าว เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้จากการนำไปปฏิบัติโดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นครั้งแรกของการนำเทคนิคการมองอนาคต (Foresight) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา อาจมีความคลาดเคลื่อนของผลการศึกษาก็เกิดขึ้นได้ แต่ผลการศึกษาทำให้ได้เห็นทิศทางของ ความต้องการแรงงาน อาชีพและทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการในอนาคตได้ระดับหนึ่ง ซึ่งจะ เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2565)

แนวคิดเกี่ยวกับการมองอนาคต

ในปัจจุบันมีการค้นคิดเครื่องมือที่จะมาใช้สร้างความสามารถในการมองอนาคต ให้กับผู้บริหารได้ เห็นภาพอนาคตภายใต้ฉากทัศน์ที่มีสภาพแวดล้อมหลากหลาย ก็จะเป็นเรื่องง่ายในการไปออกแบบอนาคต ที่พึงประสงค์เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร การมองอนาคต (Foresight)” เป็นกระบวนการที่ดำเนินการ อย่างเป็นระบบที่ต้องใช้ความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และ จินตนาการ (Imagination) อย่างเป็นระบบในการมองไปในอนาคตของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเอื้อประโยชน์สูงสุด การคาดการณ์อนาคตไม่ใช่การทำนาย (Forecast) ที่ สันนิษฐานอนาคตเพียงรูปแบบเดียว หลักสำคัญของการมองอนาคตคือ การดำเนินการที่เป็นระบบ มี ขั้นตอนชัดเจน และมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้เข้าใจถึงแรงผลักดันต่างๆทั้งที่เห็นชัดและที่ ยังไม่เห็นชัด ซึ่งจะกำหนดรูปแบบของอนาคต และทำให้เห็นเส้นทางที่จะต้องกระทำในวันนี้เพื่ออนาคตที่ดีขึ้น การมองอนาคตจะช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์กรสามารถ จัดสรรตัวเลือกการตัดสินใจได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น ไม่เสียเวลาและทรัพยากรไปกับสิ่งที่ เป็นประโยชน์ น้อยในอนาคต และไม่พลาดโอกาสที่จะเกิดขึ้น การมองอนาคตจึงเปรียบเสมือนการวางแผนการเตรียม ความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ภายใต้ความเป็นไปได้เกือบทั้งหมด ซึ่งมีเรื่องของการให้ความสำคัญกับ การวางกรอบระยะเวลาจึงต้องมองให้ยาว แต่ไม่ได้เป็นการมองยาวแบบไร้จุดหมาย (อมรชัย บ้านเมือง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง : เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้วย “การมองอนาคต (Foresight)” – INNOVATION HUB (mof.go.th)

เครื่องมือการมองอนาคต (FORESIGHT TOOLS) ซึ่งจัดทำโดย สถาบันการมองอนาคตนวัตกรรม (IFI) สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ร่วมกับวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ นายอมรชัย บ้านเมือง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานนโยบายและ ยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กล่าวว่า

1. ความหมายของการมองอนาคต (Foresight) การมองอนาคต (Foresight)คือการวิเคราะห์ คาดการณ์และอธิบายการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคตหรือเพื่อออกแบบ อนาคตที่พึงประสงค์

2. สิ่งที่เราควรรู้เกี่ยวกับการมองอนาคต

1) การมองอนาคต (Foresight) เป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ความคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ประกอบกับความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และจินตนาการ (Imagination) เนื่องจากการมอง อนาคตในหลายกรณีเป็นการวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคตในระยะยาว ซึ่งเป็นแนวคิด ที่เป็นนามธรรม



และเป็นกระบวนการคิดในสิ่งที่สังคมโดยทั่วไปไม่ได้คาดคิดมาก่อน ด้วยเหตุนี้การมองอนาคต ที่มีประสิทธิภาพจึงต้อง “อาศัยเทคนิคการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้และเข้าใจในแนวคิดที่เป็นนามธรรม”

2) เครื่องมือการมองอนาคตในปัจจุบันเป็น “กระบวนการตัดสินใจร่วมกัน (Participatory Deliberative Process)” ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงเครื่องมือที่เป็นการวิจัยเอกสาร (Document Research) ซึ่งในเครื่องมือนี้เสนอแนะให้นำผลการวิจัย ไปผ่านกระบวนการประชาคมเพื่อระดมความคิดเห็นในเชิงลึกมากขึ้น

3) เครื่องมือการมองอนาคตมุ่งเน้น “การเปลี่ยนแปลงที่จริงจังและมีความยั่งยืน (Transformation)” ทั้งในประเด็นทางด้านวิทยาศาสตร์ มานุษยวิทยา และนโยบายสาธารณะ การมองอนาคตจึงมีความเป็นพหุวิทยาการ (Multidisciplinary Approach) มากกว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์ หรือ สังคมศาสตร์โดยเฉพาะ ในที่นี้มีความเป็น “พหุพจน์ (Plurality)” หรือเป็น “อนาคตทางเลือกที่หลากหลาย (Alternative Futures)”

การศึกษาในยุคอุตสาหกรรม

1. ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีส่งผลกระทบ ทั้ง 6 อุตสาหกรรม ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวทำงานร่วมกับเทคโนโลยีหรือแรงงาน ไร้ฝีมือมี โอกาสถูกทดแทนด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาน ฉันทวิ ลาสวงศ์ และอภิวัดน์ รัตนวราหะ (2563) ที่พบว่า ในอนาคตแรงงานมีความเสี่ยงที่จะถูกแทนที่ ด้วยระบบ อัตโนมัติมากขึ้น

2. ทุกอุตสาหกรรมมีความต้องการทักษะในอนาคต คือ ทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวทางทะเลและชายหาด และอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับผล การศึกษาของ Luksha and Lyavina (2014) ที่ได้ศึกษา การมองการณ์ไกลเกี่ยวกับทักษะของชาวรัสเซีย ในปี 2030 พบว่า ความสามารถหลักของคนรัสเซีย ในอนาคต คือ ทักษะและความรู้สำหรับบริบทโลก ซึ่ง ต้องมีความสามารถที่สำคัญ คือ ภาษาต่างประเทศ ความสามารถข้ามวัฒนธรรมและความรู้เกี่ยวกับ ขอบเขตการปฏิบัติระดับโลก เช่น มาตรฐานการออกแบบสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผล การศึกษาของ Bakhshi, Downign, Osborne and Schneider (2017) ที่ได้ศึกษาอนาคตการจ้างงาน ทักษะในปี 2030 เพื่อมองอนาคต การจ้างงานทักษะในสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร พบว่า ความรู้ อื่น ๆ ที่สำคัญ คือ ภาษาอังกฤษ ประวัติศาสตร์ ปรัชญา และการบริหารจัดการ ล้วนมีความเกี่ยวข้อง กับ อาชีพโดยจะมีส่วนแบ่งของแรงงานที่มีความรู้เหล่านี้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ยังมีความสำคัญที่จะช่วย เสริมอาชีพต่าง ๆ โดยเฉพาะอาชีพที่มีคุณสมบัติคล้ายกัน เช่น อาชีพด้าน STEM ถ้ามีความรู้ ด้านภาษาต่างประเทศจะช่วยเสริมการทำงานของ STEM แบบเดิมได้ เช่นเดียวกับอาชีพที่ไม่ใช่ STEM บางอย่าง เช่น งานเลขานุการและงานธุรการ

บทสรุป

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก (Megatrends) ที่สำคัญจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การขยายตัวของความเป็นเมือง แนวโน้มเศรษฐกิจการเมืองระหว่างประเทศ และอนาคตของงาน ส่งผล กระทบต่อประเทศไทยแม้ว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้งานจะช่วยยกระดับผลิตภาพ ทางเศรษฐกิจในภาพรวม ให้สามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นได้ในระยะเวลาที่สั้นลง แต่ความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อตลาดแรงงาน โดยอาจนำไปสู่การขาดแคลนแรงงานทักษะ



และเกิดความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของแรงงานกับทักษะที่ต้องใช้ในการทำงาน (Skill Mismatch) โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีระดับสูง ขณะที่แรงงานระดับล่างจะถูกขัดเซด้วยหุ่นยนต์และจักรกลมากขึ้น โดยคาดการณ์ว่าปัญญาประดิษฐ์และระบบหุ่นยนต์อัตโนมัติจะส่งผลให้อัตราการว่างงานของประเทศไทย ทิศทางตลาดแรงงานไทยในอนาคต แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อทั้ง 6 อุตสาหกรรม ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวทำงานร่วมกับเทคโนโลยีหรือแรงงานไร้ฝีมือมีโอกาสถูกทดแทนด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และทุกอุตสาหกรรมมีความต้องการทักษะในอนาคต คือ ทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทางทะเลและชายหาด และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ในด้านความรู้อื่น ๆ ที่สำคัญ คือ ภาษาอังกฤษ ประวัติศาสตร์ ปรัชญา และการบริหารจัดการล้วนมีความเกี่ยวข้องกับอาชีพโดยจะมีส่วนแบ่งของแรงงานที่มีความรู้เหล่านี้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอาชีพที่มีคุณสมบัติคล้ายกัน เช่น อาชีพด้าน STEM ถ้ามีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจะช่วยเสริมการทำงานของ STEM แบบเดิมได้ เช่นเดียวกับอาชีพที่ไม่ใช่ STEM บางอย่าง เช่น งานเลขานุการและงานธุรการในยุคโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวโน้มการจ้างงานก็มีการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปนี้คือบางแนวโน้มที่คาดว่าจะเป็นที่สนใจในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- อภิวัฒน์ รัตนวราหะ และคณะ. (2567). คนเมือง 4.0 : อนาคตชีวิต ในเมืองประเทศไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2567. เข้าถึงได้จาก https://khonthai4-0.net/content_detail.php?id=142
- อมรชัย บำรุงเมือง. (2567). การเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้วย “การมองอนาคต” . สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2567. เข้าถึงได้จาก IN https://innovationhub.mof.go.th/?page_id=2032 NOVAION HUB (mof.go.th)
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). เครื่องมือการมองอนาคต (Foresight Tools). กรุงเทพฯ: กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- ชมพูนุช หุ่นนา. (2562). ระบบอภิบาลกับการพัฒนาเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทย. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 39(3).
- กิตติวัช บุญทวี และคณะ. (ม.ป.ป.). ความเป็นผู้ประกอบการ การจัดการความรู้ กลยุทธ์การตลาด ความสามารถทางนวัตกรรม และผลการดำเนินงานของธุรกิจเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทย. วารสารวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร.
- นันทกร บุญเกิด. (2548). เกษตรอินทรีย์ สรุปการผลิตในระบบเกษตรอินทรีย์. เทคโนโลยี เกษตรแนวใหม่.



ธรรมาภิบาลสำหรับนักบริหารมืออาชีพ Good governance for professional executives

พระอธิการแพร สุ่มงคโล (บุตรสองคอน), พระมหาถาวร ถาวรเมธี (ภูแฝงทอง)

Phra Atikan Pae Sumangckalo (Butsongkon), Phramaha Thaworn Thawaramedhi (Phuphlaengthong)

เจ้าอาวาสวัดป่าชัยวัน ตำบลหนองกุ้งสวรรค์ อำเภอกอสุ่มพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

Abbot of Wat Pa ChaYaWan. Nong Kung Sawan Subdistrict, Kosum Phisai District, Maha Sarakham Province.

ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Director, Central Affairs Division of MCU.

Conesponding Author, E-mail: tha.phu30@gmail.com

Received 11/02/2024 | Revised 23/03/2024 | Accepted 08/04/2024

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อธรรมาภิบาลสำหรับนักบริหารมืออาชีพ เพราะโลกในยุคไร้พรมแดน แม้จะมีการพึ่งพาอาศัยกัน แต่ก็มีการแข่งขันต่อสู้ในเชิงเศรษฐกิจควบคู่กันไปด้วยทำให้ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความพร้อมที่จะแข่งขันกับนานาชาติในระดับโลกทุกรูปแบบโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก็พร้อมจะเผชิญกับความไม่แน่นอนที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในมุมบวกและมุมลบโดยผู้บริหารจะต้องสามารถปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลายเป็นดีได้

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล; นักบริหาร; มืออาชีพ

Abstract

This academic article aims at good governance for professional administrators. Because the world in the era without borders Even though they are dependent on each other. But there is also competition in the economy, making professional administrators ready to compete with other countries at the global level in all forms without giving up on any obstacles. Even though changes are occurring, they are ready to face uncertainties that may affect the organization both positively and negatively. Executives must be able to adapt and change bad situations into good ones.

Keywords: Good governance; Executive; professional



บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กรคือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อร่วมกันปฏิบัติงาน และนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ดังนั้นผู้บริหารสถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเป็นนักบริหารมืออาชีพ (Professional Focus) บริหารจัดการสถาบันการศึกษาโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ มีภาวะผู้นำสูง เป็นผู้ชี้ทางความคิดไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง เป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนแปลง อีกทั้งต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กรควบคู่กันไปด้วย (กานต์ บุญศิริ และพจนารถ พรเจริญวิโรจน์, 2557: 15)

หลักธรรมาภิบาล

“หลักธรรมาภิบาล” หรือ “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Good Governance ซึ่งหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสำหรับหน่วยงานราชการ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการให้บริการประชาชนเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นแนวทางปฏิบัติราชการ โดยให้หน่วยงานราชการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีไปใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานประกอบด้วยหลักการ 6 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549: 231) ดังนี้

1) หลักการมีส่วนร่วมของสาธารณชน (Public Participation) คือ การที่ประชาชนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในกระบวนการในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน (Equity) และเป็นการเปิดโอกาสในการเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงหรือทางอ้อม โดยผ่านกลุ่มผู้แทนราษฎรอย่างชอบธรรม ด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเสรีภาพ แก่สาธารณชนในการแสดงความคิดเห็นคุณลักษณะสำคัญ คือ การมีรูปแบบการปกครอง และบริหารงานที่มีการกระจายอำนาจ (Decentralization)

2) หลักความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency) คือ เป็นกลไกในการบริหารเพื่อให้มีความสุจริต โปร่งใส ให้ยอมรับ กฎ กติกา ในการดำเนินงานอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงซึ่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างเสรีและเป็นธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ

3) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) คือ เป็นความรับผิดชอบในบทบาทภาระหน้าที่ต่อสาธารณชนด้วยการจัดองค์กร กำหนดกฎเกณฑ์ให้เป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในสังคมอย่างเป็นธรรม

4) หลักกลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy) คือ กลไกที่รัฐบาลหรือผู้ที่เข้าร่วมบริหารประเทศที่มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมโดยรวมไม่ว่าจะโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งจะต้องเป็นรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนว่ามีความสุจริตความเที่ยงธรรม และมีความสามารถที่จะบริหารประเทศได้

5) หลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability) คือ กฎหมายที่ยุติธรรมสำหรับประชาชนในสังคม ซึ่งกฎหมายมีบังคับใช้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



6) หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) คือ กลไกในการดำเนินงานในการจัดกระบวนการทำงาน การจัดองค์กร และการจัดสรรบุคลากร เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรสาธารณะต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า เหมาะสม

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง การบริหาร การจัดการการควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมที่ใช้ในการบริหารงานนี้ มีความหมายอย่างกว้าง กล่าวคือ หากได้มีความหมายเพียงหลักธรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่รวมถึงศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องชอบธรรมทั้งปวง ซึ่งวิญญูชนพึงมีและพึงประพฤติปฏิบัติ อาทิ ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก เป็นต้น ธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย ด้วยเหตุเพราะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใส ย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ (ภูติศ นอขุนทด, 2565: 1032)

บรรศักดิ์ อูวรรณโณ (2542) ได้อธิบายถึงธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่า คือ “การพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขของทุกภาคส่วนในสังคม” กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ “มีจุดหมายในการสร้างความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับทุกภาคส่วนในสังคม” โดยปรากฏในรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540) ซึ่งสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ก็คือความพยายามในการสร้างระบบการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับประเทศไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น มีเป้าหมายร่วมกัน 3 ประการคือ

1. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดกับประชาชนหรือผู้รับบริการ อาจปรับปรุงการบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และรายงานผลให้สาธารณชนทราบ มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและในกระบวนการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ร่วมแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญกับความประหยัด ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องรับผิดชอบต่อผลงานนั้น ๆ แทนการยึดมั่นในการทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบวิธีการอย่างเดียวนั้นในอดีต

2. การปรับตัวเปลี่ยนแปลงบทบาทของภาครัฐ ได้แก่ การเน้นงานหน้าที่หลักของภาครัฐ ซึ่งได้แก่การกำหนดนโยบายซึ่งมองการณ์ไกล มีการบังคับใช้กฎหมายให้มีความเสมอภาค เป็นธรรม โดยกระจายงานบริการให้แก่ราชการส่วนท้องถิ่นและองค์กรอิสระมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

3. การบริหารแบบพหุภาคี ได้แก่ การบริหารที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ หรือร่วมปฏิบัติร่วมบริการ เพื่อให้การบริหารและการบริการสาธารณะเป็นที่พึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ และเป็นการจัดระบบการบริหารแบบใหม่ที่ไม่ผูกขาดหรือรวมศูนย์อำนาจแบบอดีต



ธรรมาภิบาล หมายถึง กรอบในการบริหารจัดการขององค์การต่าง ๆ ในการบริหารระบบบริษัท ก็จะเรียกว่า การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Good Governance) ในราชการก็เรียกว่า ธรรมาภิบาลภาครัฐ (Public Governance) ซึ่งกรอบการบริหารจัดการนี้มีทั้งดีและไม่ดีที่ดีเรียกว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่ไม่ดีเรียกว่า อธรรมาภิบาล (Bad Governance) (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2543: 4)

ปัจจุบันทำให้ประชาชนเริ่มมีความสนใจตื่นตัวเกี่ยวกับธรรมาภิบาลยิ่งขึ้น และเป็นที่เชื่อกันว่า หากประเทศไทยมีการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชนแล้ว จะทำให้ประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีและเกิดความเป็นธรรมในสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ธรรมาภิบาลจึงเป็นมิติของกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารงานภาครัฐโดยเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐแต่ละระดับมากขึ้น มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส คือ การตรวจสอบได้และอธิบายได้ทุกขั้นตอนต้องมีผู้รับผิดชอบ (ไชยวัฒน์ คำชู, 2545)

อานันท์ ปันยารชุน (2542) ได้ให้ความหมายของ ธรรมาภิบาล ว่า “เป็นผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไปทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้กระทำลงไปหลายทาง มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้งกันได้ โดยสาระธรรมาภิบาล หรือ Good Governance คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจได้ว่านโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผล หมายถึงการมีบรรทัดฐาน”

ธรรมาภิบาลอาจประกอบไปด้วยหลักการต่าง ๆ มากมายแล้วแต่ผู้ที่จะนำเรื่องของธรรมาภิบาลไปใช้และจะให้ความสำคัญกับเรื่องใดมากกว่ากัน และในบริบทของประเทศ บริบทของหน่วยงาน หลักการใดจึงจะเหมาะสมที่สุด สำหรับประเทศไทยแล้ว เนื่องจากได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ด้วย ในที่นี้จึงขอเสนอหลักธรรมาภิบาลบนหลักการทั้ง 6 หลักการของสถาบันพระปกเกล้า ดังนี้ (ถวิลวดี บุรีกุล, 2551)

1. หลักนิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม
5. หลักความสำนึกรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

ธรรมาภิบาล ทำหน้าที่เป็นกลไก เป็นเครื่องมือและแนวทางการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเน้นความจำเป็นของการสร้างความร่วมมือของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้ประเทศมีพื้นฐานระบอบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมทางกฎหมาย มีเสถียรภาพมีโครงสร้าง มีกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยมีการเลือกใช้คำที่แตกต่าง เช่น ธรรมาภิบาลธรรมรัฐ สุประชาสนการ ประชาธิปไตยการปกครองที่ดีการบริหารจัดการที่ดี (ถวิล มาตรเยี่ยม, 2544: 12)



ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (รักษา ภัคติจิตต์, 2557: 20-26) ได้ระบุถึง หลักสำคัญของ ธรรมนูญ ที่หน่วยงานราชการต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานในองค์กร ประกอบด้วยหลักการ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักคุณธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรือตามอำนาจของตัวบุคคล

2. หลักนิติธรรม ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูลที่สะดวก เป็นจริง ทันการณ์ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนได้

3. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมคิด ร่วมเสนอ ความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น การแจ้งความเห็น การไต่ สวณสาธารณะการประชาพิจารณ์การแสดงประชามตินอกจากนี้ยังรวมไปถึงการร่วมตรวจสอบและร่วม รับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น

4. หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไกให้มีผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างและความกล้าที่จะยอมรับ ผล จากการกระทำของตน

5. หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

6. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเองมีความ ซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

Rhodes (1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับธรรมนูญซึ่งรวบรวมความหมายไว้ว่ามีความหมายหลาย อย่างและใช้ในเรื่องต่างๆ แตกต่างกันไปตามหน่วยที่ศึกษา ที่สำคัญดังนี้

1. ธรรมนูญในฐานะของอำนาจรัฐในการตัดสินใจในการดำเนินการบริหารที่ลดน้อยลงและ ประชาชนจะเป็นผู้เรียกร้อง ตรวจสอบการปฏิบัติงานของรัฐ

2. บรรษัทที่บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงการดำเนินธุรกิจที่มีทิศทาง และควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของนักบริหารองค์กรธุรกิจที่มีความรับผิดชอบชัดเจนทั้งงานของ บริษัทพร้อมกับต้องรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมอีกด้วย การบริหารบริษัทนี้จะถือว่านักบริหารและผู้ ถือหุ้นไม่ใช่บุคคลคนเดียวกัน ต้องเป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะต้องตรวจสอบจากองค์กรตรวจสอบภายนอก ทั้งนี้มิใช่เพื่อผลกำไรอย่างเดียว แต่ต้องเปิดเผย โปร่งใสและสามารถกำหนดตัวผู้รับผิดชอบที่แท้จริง

3. การบริหารจัดการสาธารณะที่รัฐบาลจะต้องมีความสามารถในการริเริ่มเพื่อแข่งขันตอบสนอง ประชาชนเสมือนเป็นลูกค้ามากกว่าผู้ถูกปกครอง นักบริหารงานของรัฐมีบทบาทเช่นเดียวกับผู้ประกอบการ ผลักดันการทำงานจากระบบราชการไปสู่ชุมชนให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการเอง การวัดความสามารถ ของข้าราชการของรัฐ วัดจากประสิทธิผลในการทำงาน ข้าราชการของรัฐจะต้องถือว่าการบริการคือภารกิจ ของตน นอกจากนั้นจะเป็นตัวเชื่อมประสานทุกส่วนของสังคม กล่าวคือ ส่วนสาธารณะ เอกชนและส่วน ประชาชนเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อประชาคม ซึ่งเรียกการบริหารนี้ว่าเป็นการบริหารงานสาธารณะแบบ ใหม่



4. ธรรมนูญบาลในฐานะที่เป็นการปฏิรูปการปกครอง ซึ่งเป็นการใช้กันอย่างกว้างขวางแพร่หลายสำหรับการพัฒนาธรรมนูญบาลในที่นี้หมายถึงการใช้อำนาจทางการเมืองที่จะบริหารกิจการของชาติ โดยพัฒนาประสิทธิภาพของการบริการสาธารณะ ระบบตุลาการ และกฎหมายที่เป็นอิสระ มีความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดการทางการเงิน มีการตรวจสอบสาธารณะที่เป็นอิสระ เป็นรัฐที่มีโครงสร้างสถาบันที่หลากหลาย และต้องยอมรับความเป็นอิสระของสื่อมวลชน ซึ่งทำให้อำนาจรัฐได้รับการยอมรับและมีความชอบธรรมในระบอบประชาธิปไตย ธรรมนูญบาลแบบนี้จะเป็นการผสมผสานระหว่างการบริหารงานสาธารณะกับประชาธิปไตยอย่างกว้างขวาง

5. ธรรมนูญบาลในแง่ของระบบสังคม ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบที่ตอบสนองความต้องการของส่วนย่อย การมีปฏิสัมพันธ์จะเกิดจากการยอมรับในความต่างของระบบ เป็นระบบที่พลวัตรของระบบทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของส่วนต่าง ๆ อย่างยั่งยืน โดยทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะสามารถสร้างแบบของปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของชาติ การกิจของรัฐบาลก็คือความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา รวมทั้งเป็นการกระตุ้นการมีส่วนร่วม กล่าวโดยสรุปก็คือ เป็นการบริหารจัดการที่แต่ละหน่วยของภาครัฐและเอกชนร่วมกัน และถือว่าต่างฝ่ายต่างเป็นหุ้นส่วน โดยเน้นการดำเนินการแบบร่วมมือ รับผิดชอบ การมีปฏิสัมพันธ์แบบนี้มีใช้ในระดับชาติ แต่ยังเป็นธรรมนูญบาลในระดับนานาชาติ ในระดับภูมิภาคและระดับโลก

6. ธรรมนูญบาลในแง่ของการจัดระบบองค์การเครือข่ายจากภาคสาธารณะและภาคเอกชน ในกรณีนี้เกิดจากการเกี่ยวพันระหว่างองค์การต่าง ๆ ที่สามารถรวบรวมทรัพยากรมาเพื่อจะได้รับการต่อสาธารณะ ดังนั้น องค์การเครือข่ายจะสามารถนำเอาข่าวสารข้อมูลและเงิน รวมทั้งเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ เช่น ในโครงการร่วมระหว่างองค์การ ที่สำคัญก็คือเมื่อไรมีระบบพันธมิตรเกิดขึ้น ก็จะมีทรัพยากรมากขึ้นด้วย ยังทำให้มีอิสระและมีอำนาจในการต่อรองเกิดขึ้นด้วย รัฐบาลกลางจะเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมีข้อจำกัด

กล่าวโดยสรุป หลักธรรมนูญบาล หมายถึง กลไกสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยสามารถแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ที่จะปกป้องสิทธิของตนเองตามกฎหมาย และการแสดงความเห็นที่แตกต่างกัน บนหลักการของการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อผลที่กระทำ และมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ดีมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

ความหมายของนักบริหาร

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายของนักบริหารไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 10) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มุ่งในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ

หวน พันธุพันธ์ (2549) นักบริหาร คือ บุคคลผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำในหน่วยงานนั้น ๆ ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด และมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ภายในหน่วยงาน



พระราชธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน) (มปป.: 15) คำว่า บริหาร มาจากคำว่า ปริ บวก หาระ ปริ แปลว่า รอบ หาระ แปลว่า นำไป บริหาร หรือ บริหาร แปลว่า นำไปรอบ หมายถึง ผู้นำบุคคล หรือนำกลุ่มคน นำหน่วยงานให้ไปรอบและไปรอดจึง จะได้ชื่อว่า ผู้นำ หรือ ผู้บริหาร

ถวิล อรัญเวศ (2561) ผู้บริหาร หรือนักบริหาร หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้นำ หรือหัวหน้าในการปกครองบังคับบัญชา หรือบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้โดยอาศัยบุคคลาที่ช่วยทำ

กล่าวโดยสรุป นักบริหาร หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นหัวหน้าหรือผู้นำในองค์กรนั้น ๆ ทำหน้าที่ดำเนินงานตามเป้าหมาย โดยกำหนดกลยุทธ์และวางแผนวิธีการดำเนินการไว้ล่วงหน้า เตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายงานให้กับกลุ่มคนรับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด คอยกำกับดูแลบริหารงาน กระตุ้นและส่งเสริม รวมถึงจูงใจให้กลุ่มคนเต็มใจที่จะทำงานและอุทิศตัวให้กับงานจนได้ผลงานที่ต้องการ ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

ความหมายของมืออาชีพ

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายของมืออาชีพไว้ ดังนี้

วณิช วรรณพุกซ์ (2550) มืออาชีพ คือ การเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษ ได้มาตรฐานของวิชาชีพนั้น ปฏิบัติงานภายใต้กรอบจริยธรรมของวิชาชีพนั้นและเป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง

ชัยยนต์ เพาพาน (2559) มืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญสูงในด้านนั้น ๆ หรือมีความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริงและประสบการณ์สูงในงานที่ทำจนสามารถนำเอาความรู้ความเชี่ยวชาญที่มีอยู่นั้นไปประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีและเกิดผลงานที่ดีที่สุด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557) มืออาชีพ คือ การมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญชำนาญพิเศษในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานอย่างถูกต้อง มีไหวพริบในการจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วแม่นยำ และลงมือทำอย่างจริงจัง มุ่งมั่น ตั้งใจให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

หวน พินธุพันธ์ (2549) มืออาชีพ หมายถึง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทำงาน ให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป มืออาชีพ หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีความรับผิดชอบ ทำงานได้เกินเป้าหมาย และมีความสามารถในการปรับปรุง ประสิทธิภาพงานอยู่ตลอดเวลา

นักบริหารมืออาชีพ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของนักบริหารมืออาชีพ ไว้ดังนี้

หวน พินธุพันธ์ (2549) นักบริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย หรือ นโยบายขององค์กร ด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยประยูกต์ ทฤษฎี หรือแนวทางต่าง ๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2546) นักบริหารมืออาชีพ คือ ผู้บริหารที่สามารถ พิสูจน์ตัวเองได้ว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ มีความสามารถมีประสบการณ์ มีความชำนาญงานและมีประสิทธิภาพ

จำลอง นักพ็อน (2543) นักบริหารมืออาชีพ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหาร การศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้



บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้มีทั้ง "ศาสตร์" และ "ศิลป์" ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดจนเป็นแบบอย่างและเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้บริหารการศึกษาอื่น ๆ และองค์กรอื่น ๆ ต่อไปได้

ณัฐชา พิกุลทอง (2559) ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องมีประสบการณ์และสามารถนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับขององค์กร

กล่าวโดยสรุป นักบริหารมืออาชีพ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยความรู้ ความสามารถพิเศษเฉพาะอาชีพนั้น ๆ ความตั้งใจจริง และประสบการณ์ทำงานของตนเอง โดยอาศัยความร่วมมือจากกลุ่มคนในองค์กรกล้าที่จะเผชิญปัญหา ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด มีคุณธรรม เสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม และตรงต่อเวลา สร้างและประสานเครือข่ายเพื่อความร่วมมือและมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธรรมาภิบาลสำหรับนักบริหารมืออาชีพ

นักบริหารที่ดีควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (ภาสินี สวยงาม, 2563: 13-14)

1. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีคือเป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

1.1 มีสุขภาพที่ดีคือเป็นผู้มีสุขภาพอนามัยที่ดีมีท่วงท่ากิริยารวมทั้งการแต่งกายที่สุภาพเรียบร้อยดีงามสะอาดและดูสง่างามสมฐานะ

1.2 มีสุขภาพจิต มีสุขภาพจิตที่ดี คือ มีสุขภาพจิตที่ดีคือเป็นผู้มีอัธยาศัยใจคอดีงาม เป็นคนดี มีศีลธรรม ได้แก่ ศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ วิริยะ สติ สมาธิ และ ปัญญา กับทั้งมีกัลยาณมิตรธรรม คือ มีคุณธรรมของคนดี

1.2.1 เป็นผู้ที่มีศรัทธาหมายถึงเป็นผู้รู้จักศรัทธาบุคคลและข้อปฏิบัติที่ควรศรัทธาไม่หลงงมงายในที่ตั้งแห่งความลุ่มหลง

1.2.2 เป็นผู้ที่มีศีลคือผู้รู้จักสำรวมระวังความประพฤติปฏิบัติทางกายและวาจาให้เรียบร้อยดีงามไม่ประพฤติดิเปลี่ยนแปลงตนเองและผู้อื่น

1.2.3 เป็นผู้ที่มีสุตะ คือ ผู้ที่ได้เรียนรู้ทางวิชาการและได้ศึกษาค้นคว้าในวิชาชีพดี

1.2.4 เป็นผู้ที่มีจาคะ คือ เป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวางไม่คับแคบรู้จักเสียสละ

1.2.5 เป็นผู้ที่มีวิริยะคือผู้ขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงานอาชีพและ/หรือในหน้าที่รับผิดชอบ

1.2.6 เป็นผู้ที่มีสติคือผู้รู้จักยับยั้งชั่งใจรู้จักคิดไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนคิดพูดทำ

1.2.7 เป็นผู้ที่มีสมาธิคือผู้มีจิตใจตั้งมั่นคงกิเลสนิวรณ์

1.2.8 เป็นผู้ที่มีปัญญาคือผู้ที่รอบรู้กองสังขารผู้รอบรู้สภาวะธรรมที่ประกอบด้วยปัจจัยปรุงแต่งสังขารและที่ไม่ประกอบด้วยปัจจัยปรุงแต่ง (วิสังขาร หรือพระนิพพาน) ผู้รู้แจ้งพระอริยสัจ 4 รวมเป็นผู้มีปัญญารู้เห็นชอบรอบรู้ทางเจริญทางเสื่อมแห่งชีวิตตามที่เป็นจริง

เล่าจื้อ ปราชญ์ชาวจีน เคยกล่าวไว้ว่า “ผู้นำต้องมีคุณธรรมมาก มีเพียง 3 ประการก็พอ คือ เมตตา ประมาณ และถ่อมตน” เล่าจื้อ ให้เหตุผลว่า “หากมีเมตตาจะไม่มีศัตรู หากมีประมาณจะไม่ขัดสนจนยาก และหากมีการถ่อมตนจะเจริญรุ่งเรืองในการงาน” (สุเมธ แสงนิมนวล, 2552: 29)



บทสรุป

หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีเพราะมีการปรับวิธีคิด วิธีการบริหารราชการโดยกำหนดเจตนารมณ์ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ แก้ปัญหาและพัฒนา เพื่อความมั่นคง สงบ และเกิดสันติสุข โดยหลักธรรมาภิบาลตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง ดีงาม มั่นคง หรือธรรมาธิปไตยที่มุ่งให้ประชาชน สังคม ชุมชนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การบริหารจัดการ ปรับวัฒนธรรมขององค์การภาครัฐใหม่ เพราะระบบราชการที่แข็งตัวเกินไปทำให้ไม่มีประสิทธิภาพและขาดความชอบธรรม กฎเกณฑ์เข้มงวด รัฐไม่สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ได้ถูกต้อง ทำให้เกิดความขัดแย้ง จึงทำให้ความคิดเกี่ยวกับ Government เปลี่ยนไปกลายมาเป็น Governance ที่ทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน ภาคประชาชน ด้วยการปฏิรูปบทบาทหน้าที่โครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงาน/กลไกการบริหารให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคมโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูงในการนำบริการที่มีคุณภาพ โดยจะต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีทำงานโดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ บุญศิริ และพจนารถ พรเจริญวิโรจน์. (2557). ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน. หน้า 1-16.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2557). *ข้อคิดเพื่อการสร้างวิสัยทัศน์*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2557. เข้าถึงได้จาก : <http://cdlkorat.cdd.go.th>.
- จำลอง นักพ่อน. (2543). *เส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ*. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 17(5). หน้า 3-5.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 1(1), หน้า 304-306.
- ณัฐชา พิภพทอง. (2559). *คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ถวิล อรัญเวศ. (2561). คุณลักษณะของนักบริหารยุคไทยแลนด์ 4.0. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2561, เข้าถึงได้จาก : <http://www.obec.go.th/news/82582>.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). *การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี*. ในประมวลชุดวิชาการบริหารภาครัฐ (หน่วยที่ 10). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : ตุลาการพิมพ์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.
- ภาสินี สวยงาม. (2563). *คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร*. รายงานวิชาจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพของนักบริหารการศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภูติศ นอขุนทด. (2565). *หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ*. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. ปีที่ 7



- ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2565). หน้า 1029-1044.
- รัชยา ภักดีจิตต์. (2557). *ธรรมาภิบาลเพื่อการบริหารภาครัฐแลภาคเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วณิช วรรณพฤกษ์. (2550). *Professionalism*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <http://sut.ac.th/tedu/traning/professional1.pdf>.
- สุเมธ แสงนิมิต. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร. ส.เจริญ การพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา*. ในประมวลสารชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพบัณฑิตบริหารการศึกษา เล่มที่ 1. หน่วยที่ 1. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). *โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท*. กรุงเทพมหานคร: ดอกเปื้อ.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2549). *การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ*. นนทบุรี. พันธุ์พันธ์.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2542). *ธรรมาภิบาลในการบริหารวิทยาลัยในนานาทัศนะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Rhodes, R.A.W. (1996). *The New Government: Governing without Government*. Oxford: University of Newcastle-Tyne.



ภาวะผู้นำกับการสร้างสันติภาพโลก Leadership and Creating World Peace

ทิพศุภาวรรณ สิบลหว่า

Thipsuphawan Sibhwa

คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University Isan Campus

Corresponding Author, E-mail: thipsuphawan2003@gmail.com

Received 20/02/2024 | Revised 23/03/2024 | Accepted 23/03/2024

บทความวิชาการ (Academic Article)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำกับการสร้างสันติภาพโลก เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลง จึงมีการเกิดผลกระทบต่อสังคมมนุษย์โดยเฉพาะผู้นำที่มุ่งเน้นการสร้างสันติภาพ และต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อด้านสังคมและพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเฉพาะมากขึ้น เพราะโลกยุคใหม่มีหลายปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงสูงที่เป็นปัญหาความไม่สงบ ความขัดแย้ง และความรุนแรง ความรู้และคุณธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพัฒนาผู้นำในการสร้างสันติภาพ และการสร้างศรัทธาความเชื่อมั่น เพื่อยอมรับในตัวผู้นำ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; การสร้างสันติภาพโลก

Abstract

This academic article aims to study leadership and creating world peace. As the world enters the era of globalization of change, it has an impact on human society, especially leaders who focus on creating peace and must pay more attention to leadership that has an impact on social aspects and human behavior. Because the modern world has many factors that create a high risk of unrest, conflict, and violence. Knowledge and morality are therefore important factors that must be used to develop leaders in building peace and confidence in order to be accepted by leaders.

Keywords: Leadership; Creating world peace



บทนำ

ยุทธศาสตร์ในการสร้างสันติภาพโลก ผู้นำควรสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้นำด้วยกันเอง ให้มากขึ้น ให้ความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่หวาดระแวงมีความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน ในยุคปัจจุบันนี้ผู้นำควรร่วมมือกันสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นทั่วโลก ตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจและการบริหารงานต่าง ๆ งดใช้ความรุนแรง ยอมรับในวัฒนธรรม ประเพณี และศาสนา รวมถึงการไม่แบ่งแยกชนชั้นหรือลำเอียง และมีความยุติธรรม ในการสร้างสันติภาพ ต้องพยายามร่วมกันป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น แต่ถ้าหากเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้วก็ต้องพยายามร่วมกันแก้ไข ประนีประนอม และหาข้อตกลงร่วมกัน เพื่อจัดการแบ่งแยก ความไม่ยุติธรรม การกดขี่ทางการเมือง และเศรษฐกิจ เพราะสิ่งดังกล่าวถือเป็นภูมิปัญญาและการปรับตัวของผู้นำในสังคมผ่านการอยู่ร่วมกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย การอดทนอดกลั้น รวมถึงการเรียนรู้ระหว่างกันเพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติ

ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ อธิบายความหมายของภาวะผู้นำไว้มากมายหลายความคิด ส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกันทั้งสิ้น แต่มีที่น่าสนใจดังนี้

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง สัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพลที่มีต่อกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล (Influence) เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคล โดยกลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีความตั้งใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (นิติพล ภูตะโชติ, 2560)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล, 2540, 83)

Robbins กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม มีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวบุคคลคนอื่น สามารถควบคุมผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (Certo, 1992)

Pratummapidok ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่าค่อนข้างจะชัดเจนในตัวเองก็คือ เป็นคนที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายต่าง ๆ หรือเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมมือกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดมุ่งหมายที่พึงปรารถนาโดยถูกต้องตามทำนองครองธรรม (Pratummapidok, 1997, p.5)

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล, 2558)

Dubrin ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้ว่า คือความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่น และทำให้เกิดการสนับสนุนระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Dubrin, 1998, p.2)



พยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง (พยอม วงศ์สารศรี, 2534, 196)

ณัฐพันธ์ เชรนนันท์ ได้อธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า ภาวะผู้นำหมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน (Reciprocal) ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม บุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความต้องการการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status Quo) ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผู้นำไม่ได้เป็นผู้กำหนด แต่เป็นทิวทัศน์ประสงค์กำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จูงใจใฝ่慕บุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง (ณัฐพันธ์ เชรนนันท์, 2560)

Bass (1981) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำ ตามที่มีผู้ให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำ ออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Group Process) ภาวะผู้นำเป็นแบบผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ (Traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Compliance) ภาวะผู้นำที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มทำตามผู้นำต้องการ
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจมิใช่การขู่เข็ญ บังคับ
5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือดลใจ สมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การบังคับขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power Relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม
8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม
9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่มซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกัน
10. ภาวะผู้นำที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้นำ บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่มและควบคุมชี้แจงกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย
11. ภาวะผู้นำในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม



กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยที่ไม่ใช่การบังคับขู่เข็ญให้ทำ และยังสามารถเป็นผู้ประสานให้คนทั้งหลายสามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

Bazerman, M. H., & Gino F. (2012) ได้อธิบายองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่

1. ผู้นำเป็นกระบวนการ
2. มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล
3. มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ที่ผู้นำพยายามจะมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีการกระทำใด ๆ เป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้น ผู้นำทางจากการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมีภาวะหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่ามีลักษณะทั้ง 3 ประการหรือไม่ ในทางตรงข้ามผู้ที่แสดงภาวะผู้นำอาจจะไม่ใช่นำที่เป็นแบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการนั้น

2. ภาวะผู้นำนอกจากเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าผู้นำมีภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม หรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้นถ้าหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวได้ ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการนำนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีความสำคัญและมักพบบ่อย ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์และความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความเจริญรุ่งเรืองในองค์กรหรือสังคม
2. การสื่อสาร สามารถสื่อสารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวคิดกับผู้อื่น
3. ความเป็นผู้แนะนำ สามารถให้คำแนะนำและกำลังใจให้แก่ผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น
4. การเป็นตัวอย่าง สามารถแสดงพฤติกรรมและค่านิยมที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ในองค์กรหรือชุมชน
5. ความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการและผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย
6. การเป็นผู้นำเชื่อถือ การปฏิบัติตามคำพูดและทำตามคำสัญญาเพื่อสร้างความเชื่อถือและความน่าเชื่อถือ



7. การบริหารจัดการ มีความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรหรือสังคม

8. การทำงานร่วมกัน สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นได้

ภาวะผู้นำที่มีลักษณะเหล่านี้มักจะมีผลกระทบที่สำคัญในการสร้างสันติภาพและความเจริญรุ่งเรืองในองค์กรและสังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก

ความหมายของสันติภาพ

ไดมินกวิซการได้ให้ความหมายของสันติภาพไว้ ดังนี้

สันติภาพ คือ ความร่มเย็น ความรู้สึกที่ว่าผู้คนในสังคมอยู่ด้วยกันอย่างไม่หวาดระแวงมีความมิตรไมตรีต่อกัน ความเกลียดชังให้ผลเป็นทุกข์ ความรักให้ผลเป็นสุขเมื่อเราเชื่อว่าสันติภาพเป็นสิ่งที่อยู่ข้างใน อยู่ตรงกลางจิตใจ เราต้องตัดสินใจว่าต้องการให้พื้นที่ข้างในจิตใจของเราเป็นพื้นที่ของความเกลียดชังหรือความรักมนุษย์ทุกคนน่าจะตัดสินใจเลือกได้ (ผศ.ดร.ณกมล ปุณฺณเขตต์ทิกุล ทูตสันติภาพ, 2555)

สันติภาพ คือ การสร้างค่านิยม มุมมอง พฤติกรรมและแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อปฏิเสธความรุนแรงและความขัดแย้งด้วยการเข้าไปสู่รากเหง้าของสาเหตุเพื่อแก้ปัญหาผ่านการสานเสวนาและสร้างความร่วมมือในรูปแบบของปัจเจกบุคคล กลุ่มองค์กรและรัฐ (United Nations, 1999)

สันติภาพ ตามความหมายทางพระพุทธศาสนา หมายถึง ความสงบสุข เป็นความสงบสุขที่เกิดจากภายในจิตใจของปัจเจกบุคคลก่อน เมื่อตนเองสงบสุข คนรอบข้างตลอดจนถึงสังคมก็จะสงบสุขตามไปด้วย ดังนั้น สันติภาพในลักษณะนี้จึงเป็นสันติทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสันติภายนอกจะเกิดขึ้นได้ด้วยสันติภายใน (ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์แปล, 2538)

สันติภาพคือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สงบสุข ท่ามกลางความขัดแย้งในสังคม โดยทุกคนในสังคมจะต้องสมานสามัคคีกัน ทุกคนจะต้องพึงระลึกว่าไม่ควรเบียดเบียนคนอื่น และไม่ทำให้คนอื่นในสังคมต้องเดือดร้อนเพราะการกระทำของตนเอง สันติภาพจึงหมายถึง การปรองดองกันในสังคมทุกชนชั้น และควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ที่สำคัญทุกคนจะต้องมีจิตสำนึก และความรู้สึกที่ เอื้อเฟื้อ อภัย และ อดทน ด้วยสังคมถึงจะสงบสุขและเกิดสันติภาพอย่างแท้จริง (सरค์ สุวรรณ, 2560)

สันติภาพ หมายถึง สภาพสังคมอันเป็นอุดมคติซึ่งมนุษย์ไม่กระทำความรุนแรงต่อตนเอง ต่อเพื่อนมนุษย์ ต่อสิ่งมีชีวิตและต่อธรรมชาติแวดล้อม สันติภาพเป็นทั้งเป้าหมาย ตัวบ่งชี้สภาพปัญหา และกระบวนการแก้ไขความขัดแย้ง (Areeya, 2003)

GUZMAN ได้อธิบายเกี่ยวกับปรัชญาสันติภาพไว้ว่า “สันติภาพนั้นเกิดจากการตื่นตัวของผู้คนในแต่ละชุมชนที่จะสร้างสังคมแห่งสันติสุขในบริบทของแต่ละชุมชนเอง” ในภาษาสเปน คำว่า สันติภาพ (Paz) สามารถใช้ในรูปแบบของพหูพจน์ได้เพราะฉะนั้นความหมาย ของคำว่า “Paces” นั้นคือความหลากหลายของสันติภาพ สันติภาพในหลากหลายบริบท และรูปแบบของสันติภาพที่สร้างขึ้นและดำรงอยู่โดยผู้คนในแต่ละกลุ่มชน หลักความคิดทางสันติศึกษาเหล่านี้ตั้งอยู่บนรากฐานที่ว่ามนุษย์นั้นมีศักยภาพในการสร้างสรรค์และทำลายทฤษฎีและแนวทางการปฏิบัติทางสันติวิธีที่สร้างสรรค์จะช่วยนำพาให้มนุษย์คิดและ



ทำในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ต่อตนเอง และสิ่งแวดล้อมรอบตัวและคุณประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นก็จะส่งผลให้มี
วิวัฒนาการของสันติวัฒนธรรมขึ้นในสังคมมนุษย์ (GUZMAN, 2001 : 11)

สันติภาพ หมายถึง สภาวะแห่งความสันติหรือไม่มีการโต้เถียงอย่างรุนแรงกันเกิดขึ้น “สันติภาพ”
คือการยุติแห่งความขัดแย้งอย่างใช้ความรุนแรง สันติภาพ อาจหมายถึงสถานะแห่งความสงบหรือความสุข
สันติภาพเป็นความสัมพันธ์ของผู้คนที่มีความเคารพ ความยุติธรรมและความหวังดี ความเข้าใจในสันติภาพ
สามารถนำมาใช้ในผู้คน ๆ ใครคนหนึ่งได้เช่นเดียวกัน ในกรณีที่ผู้หนึ่งไม่ขัดแย้งกับจิตใจของตนเอง (เสาวนีย์
จิตต์หมวด, 2546, 36)

กล่าวโดยสรุป สันติภาพ หมายถึง ความสงบ สภาวะที่ปราศจากความขัดแย้ง การพูดคุยกันหัน
หน้าเข้าหากันเมื่อมีปัญหา หรือมีข้อโต้แย้งใด ๆ ก็พูดคุยกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา และสร้างข้อตกลงร่วมกัน
และต้องไม่มองผลประโยชน์ของตนเองมากเกินไป ต้องรู้จักแบ่งปันช่วยเหลือบุคคลอื่น รวมไปถึงการเคารพ
ความแตกต่างของบุคคลอื่นด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสันติภาพโลก

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศกล่าวถึงแนวคิดของสันติภาพโลกไว้ ดังนี้

สันติภาพของโลกที่แท้จริงต้องขับเคลื่อนด้วยความรัก (Love in Action) มิใช่ความเกลียดหรือ
ความโกรธ ถือเป็นการต่อสู้เชิงจิตวิญญาณ โดยทุกการกระทำเพื่อสันติภาพ จะต้องเป็นการปฏิบัติที่ไร้
ความรุนแรงที่ไม่มีวิธีหรือรูปแบบที่ตายตัว แต่ต้องอาศัยความตื่นตัวและความสร้างสรรค์ก็จะรู้เองว่าสิ่งใด
ควรทำหรือไม่ควรทำและมีความกล้าหาญพอที่จะท้าทายกับความรุนแรงด้วยแรงขับเคลื่อนของความรัก
และปฏิเสธการใช้ความรุนแรงโดยเด็ดขาดนั่นเอง (Thich Nhat Hanh, 1993)

ในกระบวนการ สร้างสันติภาพนี้ มีขั้นตอน 3 ประการ คือ ก่อนที่ความขัดแย้งจะเกิดขึ้น เราต้อง
พยายามป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้ว เราต้องพยายามร่วมกันแก้ไข และ ภายหลังที่
ความขัดแย้งสิ้นสุดลงแล้วเราจำเป็นต้องรักษาเยียว และประนีประนอมกัน (พระเทพโสภณ, 2545)

สันติภาพ เป็นสิ่งที่ทุกคนเฝ้าหาต้องการได้รับการยอมรับในเรื่อง ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม
ประเพณี ต้องการให้เรื่องเหล่านี้ได้รับการคุ้มครองและให้ความเคารพ ไม่มีการประทุรร้ายต่อกันทั้งการคิด
การพูด และการแสดงออก สันติภาพจะเกิดขึ้น หากทุกคนไม่แบ่งแยกเป็นพวกเพื่อแข่งขันกัน มีความ
ไว้วางใจกัน มีแต่ความจริงใจ เมตตารักใคร่กัน เพื่อให้เกิดความเคารพชีวิตและศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล โดย
ไม่แบ่งชนชั้นหรือลำเอียง เพื่อขจัดการแบ่งแยก ความไม่ยุติธรรม และการกดขี่ทางการเมืองและเศรษฐกิจ
ต่างรับฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกัน เคารพเสรีภาพในการแสดงออก และยอมรับความแตกต่างทาง
วัฒนธรรมของกันและกัน และสงวนรักษาผืนโลก ฝึกดำเนินชีวิตอย่างรับผิดชอบและเคารพต่อทุกชีวิตใน
โลก เพื่อรักษาสมดุลของธรรมชาติบนผืนโลก (พระมหาบุญไทย ปุณฺณมโน, 2564 : 5)

สันติภาพ เป็นเรื่องของมนุษย์ผู้มีปัญญาที่ต้องการใช้เหตุผลเข้าแก้ปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้ง
ทั้งในระดับปัจเจกชนด้วยกันหรือในระดับรัฐกับรัฐ แนวทางการสร้างสันติภาพที่พระพุทธศาสนาบอกแก่
ชาวโลกคือกระบวนการที่เรียกว่า “ไตรสิกขา” คือ ศีล อันได้แก่การควบคุมพฤติกรรมตนเองไม่เบียดเบียน
ผู้อื่นทั้งกายและวาจาสมาธิคือการฝึกจิตให้ได้พบกับความสุขขั้นสูงคือฌานสุขอันเป็นสันติภาพภายใน และ
สุดท้ายได้แก่ปัญญา คือการฝึกเจริญปัญญาเพื่อให้รู้และเข้าใจตามความเป็นจริงว่า ชีวิตมนุษย์เกี่ยวข้องกับ
สัมพันธ์กันดังนั้น จึงควรอยู่ร่วมกันด้วยเมตตาและความเอื้ออาทรต่อกัน (ชัชวาลย์ ชิงชัย, 2562)



สันติภาพเกิดขึ้นได้จาก การคิด และการกระทำของมนุษย์ เพราะมนุษย์มักจะคิดถึงตัวเองก่อน ผู้อื่นเสมอ การคิดถึงแต่ตนเองทำให้มนุษย์เกิดความเห็นแก่ตัว ความเห็นแก่ตัวจะทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เมื่อคนเดือดร้อน ก็ทำให้เกิดความไม่สงบ เมื่อเกิดความไม่สงบ คนจะไม่มีความสุข เมื่อไม่มีความสุขและไม่มีความสุข ก็ไม่มีสันติภาพ ดังนั้น ต้องจงใจและปลูกฝังให้มนุษย์คิดถึงคนอื่นก่อนตนเอง เมื่อจะทำอะไร ให้คิดว่า จะเกิดผลกระทบต่อคนอื่นหรือไม่อย่างไร ถ้าทำแล้วคนอื่นไม่เดือดร้อน และคนอื่นพอใจ จึงควรทำ ดังนี้แล้ว ทุกคนจะมีความสุขและอยู่กันอย่างสงบ เมื่อสังคมสงบสุข สังคมนั้นก็จะเกิดสันติภาพ (จารึก อะยะวงค์ ทุตสันติภาพ, 2555)

การศึกษาสันติภาพเพื่อสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้น (Education for peace) การศึกษาแบบนี้ นักวิชาการบางท่านเรียกว่า สันติศึกษา วัตถุประสงค์ในการศึกษาในแบบนี้ คือ การปลูกฝังทัศนคติใฝ่สันติให้แก่ผู้ศึกษา หรืออย่างน้อยมีสมมุติฐานว่า เมื่อผู้ศึกษาทราบถึงปัญหาและวิธีการสร้างความรุนแรงแล้ว จะนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ในการสร้างสันติภาพ และให้ผู้ศึกษามีใจรักสันติ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และไม่ใช้ความรุนแรงในกาแก้ปัญหา ดังนั้นการศึกษาเรื่องสันติภาพในแบบที่เรียกว่า สันติศึกษา จึงไม่ได้เป็นเพียงการเรียนรู้เรื่องสันติภาพเท่านั้น แต่เป็นการเรียนรู้ที่จะใช้สันติวิธีด้วย (รุ่งธรรม ศุจิธรรมรักษ์, 2532 : 4-9)

เงื่อนไขสำคัญของการสร้างสันติภาพของโลก คือ มนุษย์ต้องมองความเหมือนมากกว่าความต่าง การจะทำเช่นนั้นได้ มนุษย์ทุกคนต้องมีสติ สติจะช่วยให้เราเกิดปัญญา และมีเมตตาต่อกัน ซึ่งเอื้อให้เกิดทางออกโดยสันติวิธี (Pisal Visalo, 2012)

กล่าวโดยสรุป การสร้างสันติภาพโลกเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีประเด็นหลากหลายที่ต้องพิจารณาร่วมกัน เพื่อให้สามารถสร้างความเข้าใจและความสอดคล้องระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ได้ เราสามารถพูดถึงประเด็นร่วมในการสร้างสันติภาพโลกได้ ดังนี้

1. ความเท่าเทียมและความยุติธรรม การสร้างสันติภาพต้องเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมและเท่าเทียมสำหรับทุกคนโดยไม่คำนึงถึงลักษณะชนิต
2. การสร้างความเข้าใจและความเชื่อถือ การสื่อสารและการเสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างฐานะของสันติภาพและการร่วมมือกัน
3. การเสริมสร้างทักษะแก้ไขข้อขัดแย้ง การพัฒนาทักษะและเครื่องมือที่ช่วยในการแก้ไขข้อขัดแย้งและการเจรจาสร้างความสามารถในการเสนอและยอมรับการต่อรอง
4. การสนับสนุนการพัฒนา การสร้างสันติภาพต้องมุ่งเน้นการสนับสนุนให้กับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนสามารถมีสิทธิและโอกาสในการพัฒนาตนเอง
5. การทำงานร่วมกันระหว่างประเทศ การสร้างสันติภาพโลกต้องมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างประเทศในการแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อสันติภาพและความมั่นคงของโลก
6. การสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน การสร้างสันติภาพต้องมุ่งเน้นการสนับสนุนให้กับการพัฒนาที่มีเป้าหมายในระยะยาวและมีความยั่งยืน เพื่อให้สามารถรับมือกับอุปสรรคและความเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

การเริ่มต้นการสร้างสันติภาพโลกต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างประเทศและภาคเอกชนในการเชื่อมโยงและการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นระบบและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการสร้างความเข้าใจและความสอดคล้องระหว่างประเทศ



ภาวะผู้นำกับการสร้างสันติภาพโลก

จากปัญหาปัจจุบันนี้ทำให้เห็นว่า “สันติภาพโลก” คือการที่บุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีภาวะผู้นำในการสร้างความสามัคคีกัน ถ้าปราศจากความสามัคคีแล้ว ก็เสี่ยงที่จะเกิดปัญหาความขัดแย้ง มีการใช้ความรุนแรง และจะเกิดเป็นผลกระทบทั้งทางการเมือง และเศรษฐกิจ เพราะฉะนั้นการมี “ภาวะผู้นำ” จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการริเริ่มเพื่อสร้างสันติภาพทั่วโลกและผู้นำที่มีผลต่อสันติภาพโลกมักเป็นผู้นำระดับสูง เช่น ผู้นำระดับประธานาธิบดี หัวหน้ารัฐบาล หรือผู้นำระดับสูงในองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งพวกเขามีอิทธิพลและอำนาจที่สำคัญในการตัดสินใจและการกระทำที่มีผลต่อสันติภาพระหว่างประเทศและการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างชาติ การมีผู้นำที่มีศักยภาพในระดับนี้อาจมีผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสันติภาพโลกและการสร้างความเข้าใจระหว่างประเทศได้มากขึ้นในระยะยาว

บทบาทในการสร้างสันติภาพโดยใช้ภาวะผู้นำ สรุปได้เป็นดังนี้

1. การสร้างความเข้าใจและความเชื่อในกันและกัน ผู้นำควรสร้างพื้นที่ที่สะดวกให้คนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและแสดงความคิดเห็นของตนโดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการละเมิดความเชื่อถือ
2. การสนับสนุนการแก้ไขข้อขัดแย้ง ผู้นำต้องเสนอและสนับสนุนกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสุภาพและเต็มเปี่ยมด้วยความเข้าใจ การใช้การสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งและการสื่อสารอย่างชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการนี้
3. การสร้างพื้นที่สำหรับการเจรจา ผู้นำควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเจรจา และการพูดคุยระหว่างฝ่ายที่ขัดแย้ง การให้ความเข้าใจและความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการนี้
4. การสร้างเครื่องมือและกระบวนการที่สามารถแก้ปัญหาได้ ผู้นำควรพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการที่ช่วยในการแก้ไขข้อขัดแย้งและเพิ่มความเข้าใจระหว่างฝ่าย
5. การส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับ ผู้นำควรส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับถึงความแตกต่างของมุมมองและความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ในการสร้างสันติภาพโดยไม่ต้องละเมิดความเท่าเทียมและความยุติธรรม

การสร้างสันติภาพโดยใช้ภาวะผู้นำมักจะต้องเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจถึงภาวะปัญหาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างสร้างสรรค์และแก้ปัญหาในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมและความยุติธรรมในกระบวนการทั้งหมด

บทสรุป

ภาวะผู้นำกับการสร้างสันติภาพ คือการที่ผู้นำต้องรู้จักวิธีการจัดการความขัดแย้งด้วยสันติวิธี เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้น ไม่ว่าจะระหว่างประชาชนกับรัฐ หรือรัฐกับรัฐ บุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีก็ต้องควบคู่ไปกับการสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้นด้วย ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสันติภาพต่อผู้ตาม หรือผู้นำด้วยตนเอง ต้องรู้จักเคารพและยอมรับในตัวบุคคลอื่น ไม่ว่าจะจะเป็นวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ภาษา ยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น รวมไปถึงการไม่แบ่งแยกชนชั้น มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง การยอมรับและเคารพความแตกต่างของผู้อื่น ก็จะนำไปสู่ความรักใคร่ มิตรไมตรีต่อกัน เกิดความสงบ นอกจากนี้การสร้างสันติภาพยังช่วยลดการกดขี่ทางการเมืองและเศรษฐกิจระหว่างประเทศได้



เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. (2558). *ภาวะผู้นำในองค์กรการ*. พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น. หน้า 144.
- จารึก อยะวงค์ ทุตสันติภาพ. (2555). *แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสันติภาพ*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl.asia/rOF5Y>.
- ฉัตรสุมาลย์ กบิลสิงห์แปล. (2538). *พรหมวิหารธรรมเพื่อสันติภาพ*. วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2564. หน้า 1-10.
- ชัชวาลย์ ชิงชัย. (2562). *แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสันติภาพโลก*. วารสารมนุษยศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปีที่ 26 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน. หน้า 61.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์กรการ*. พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น. หน้า 144.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์กรการ*. พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น. หน้า 144.
- ประสาน หอมพลและทิพวรรณ หอมพล. (2540). *ความหมายภาวะผู้นำ*. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปีที่ 46 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน. หน้า 83.
- ณกมล ปุณฺชเขตต์ทิกุล ทุตสันติภาพ. (2555). *ความหมายของสันติภาพ*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl.asia/rOF5Y>.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). *ความหมายของภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl.asia/J8knu>.
- พระเทพโสภณ. (2545). *ภาวะผู้นำกับการสร้างสันติภาพโลก*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <http://www.nan.mcu.ac.th/images/PDF/New/article65.pdf>.
- พระมหาบุญไทย ปุณฺณโม. (2564). *แนวคิดเกี่ยวกับสันติภาพโลก*. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม. หน้า 5-6.
- รุ่งธรรม ศุจิธรรมรักษ์. (2532). *การศึกษาสันติภาพเพื่อสร้างสันติภาพให้เกิดขึ้น*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl.asia/ivk3V>.
- สรרך สุวรรณ. (2560). *ความหมายสันติภาพ*. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงได้จาก : <https://shorturl.asia/FOexd>.
- เสาวนีย์ จิตต์หมวด. (2546). *ความหมายของสันติภาพ*. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอนี. ปีที่ 17 ฉบับที่ 32 มกราคม-มิถุนายน 2565. หน้า 102.
- Areeya. (2003). *The flower, fruit, and shade of mindfulness is peace*. *Peace Studies Review Journal Mahachulalongkornrajavidyalaya University*. Year 7, Issue 1, January-February. Page 273.
- Bass. (1981). *Classify the meaning of leadership*. Retrieved on 10 February 2024. Accessible from : <file:///C:/Users/Thips/Downloads/2.pdf>.



- Bazerman, M. H., & Gino F. (2012). *Leadership characteristics*. Organizational behavior and organizational development. Bangkok: SE-ED Education. Page 145.
- Certo. (1992). *Meaning of leadership*. Retrieved on 10 February 2024. Accessible from. : <https://shorturl.asia/J8knu>.
- Dubrin. (1998). *Meaning of leadership*. Retrieved on 10 February 2024. Accessible from : Meaning and importance of leadership (1).pdf.
- GUZMAN. (2001). *The meaning of peace*. Sirindhorn Review Journal Mahamakut Buddhist University. Year 23, Issue 1, January-June. Page 361.
- Pisal Visalo. (2012). *Concepts about creating world peace*. Peace Studies Review Journal Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Year 7, Issue 1, January-February. Page 269.
- Pratummapidok. (1997). *Definition of leadership*. Graduate Journal Roi Et Rajabhat University. Year 7, Issue 2 For the month of February. Page 5.
- Thich Nhat Hanh. (1993). *Concepts about creating world peace*. Peace Studies Review Journal Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Year 7, Issue 1, January-February. Page 274.
- United Nations. (1999). *Creating a culture of peace*. Journal of Islamic Studies Prince of Songkla University. Year 12, Issue 1, January-June 2021. Page 45.

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์บทความ
วารสารเมธีวิจัย
(Savant Journal of Social Sciences)

วารสารเมธีวิจัย มีนโยบายในการส่งเสริม เผยแพร่ผลงานวิชาการ และงานวิจัยที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ โดยครอบคลุมวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา ภาษา วรรณกรรม กำหนดการตีพิมพ์ปีละ 6 ฉบับ ออกราย 2 เดือน (ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน, ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน, ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม, ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม และฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม) โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณา มี 5 ประเภท คือ บทความพิเศษ บทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทความปริทัศน์ และปกิณกะ เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ ผลงานที่ส่งมาตีพิมพ์ จะต้องมีการส่งงานบทความความรู้เดิมและเสนอความรู้ใหม่ที่ทันสมัยรวมทั้งข้อคิดเห็นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้อ่าน ผลงานไม่เคยถูกนำไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของวารสารใดๆ การเตรียมต้นฉบับที่จะมาลงตีพิมพ์ ควรปฏิบัติตามคำแนะนำดังนี้

สถานที่ติดต่อและการสมัครสมาชิก

สำนักงานวารสารเมธีวิจัย

เลขที่ 555/4 หมู่ที่ 11 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

E-mail: chakkree_2532@hotmail.com

บรรณาธิการ อาจารย์ ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ โทรศัพท์ 080 – 7506846

ส่วนที่ 1 ประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารเมธีวิจัย ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความพิเศษ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้น และผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการศึกษา/วิชาชีพ

1.2 บทความทางวิชาการ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาหรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่ รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

1.4 บทความปริทัศน์ (Review Article) เป็นบทความที่รวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือ และวารสารใหม่ หรือจากผลงานและประสบการณ์ของผู้พิมพ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิเคราะห์ เปรียบเทียบกัน

1.5 ปกิณกะ (Miscellany) ได้แก่ บทความบทความความรู้ เรื่องแปลก ย่อความจากวารสารต่างประเทศ การแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ แนะนำเครื่องมือใหม่ ตำรา หรือหนังสือใหม่ที่น่าสนใจ หรือข่าวการประทุมทั้งระดับชาติ และระดับนานาชาติ

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารเมธีวิจัย ต้องผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ https://so16.tci-thaijo.org/index.php/SJ_SS และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร

การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH Sarabun PSK) ขนาดอักษร 14 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (double spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A 4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษ ด้านซ้าย และด้านขวา ขนาด 3.81 ซม. ด้านบน ขนาด 4.5 ซม. และด้านล่าง ขนาด 4.01 ซม. พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 12 หน้ากระดาษพิมพ์ (A 4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double - blind peer review)

ส่วนที่ 2 บทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัย/วิชาการ ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และให้มีเพียง 3 ส่วนเท่านั้น คือ

- 1) วัตถุประสงค์ ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- 2) ผลการวิจัยพบว่า ควรประกอบด้วยผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
- 3) คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษาและจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (;)

ส่วนที่ 3 เนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

3.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) เป็นการกำหนด วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมถึงรวบรวมหลักการ วิธีการ โดยมีรายละเอียดว่าจะต้องศึกษาอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยได้อย่างชัดเจน

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) เป็นการกำหนด วิธีการ กิจกรรม รายละเอียดของการวิจัย การศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4 สรุปผลการวิจัย (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.1.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง และแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือ แผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์ นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.1.6 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.1.7 กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) (Acknowledgement) เป็นส่วนที่กล่าวขอบคุณต่อองค์กร หน่วยงาน หรือบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในการวิจัย รวมทั้งแหล่งที่มาของเงินทุนวิจัย และหมายเลขของทุนวิจัย

3.1.8 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลายโดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่ายต่อการศึกษาและการปฏิบัติ

3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

3.2.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

3.2.2 เนื้อหา (Content) เรื่องราวที่ผู้เขียนต้องการจะให้ผู้อ่านได้รับทราบ เนื้อหาที่ดีต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนและน่าสนใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางความคิดของผู้เขียนเป็นสำคัญ

3.2.3 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนบทความที่ผู้เขียนจะต้องเขียนให้เหลือเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญ เป็นการกลั่นกรอง การรวบรวมหรือการลดข้อความให้เหลือส่วนที่สำคัญเท่านั้น

3.2.4 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย

โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

3.3 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทวิจารณ์หนังสือ ประกอบด้วย

3.3.1 ชื่อเรื่องของหนังสือ (Title) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

3.3.2 ชื่อผู้เขียนหนังสือ (Author) ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษพร้อม
ระบุสถาบัน หรือหน่วยงานที่ผู้เขียนสังกัด

3.3.3 ชื่อผู้วิจารณ์(Name of Reviews)ให้ระบุชื่อเต็มทั้งภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ
พร้อมระบุสถาบัน หรือหน่วยงานของผู้วิจารณ์สังกัด

3.3.4 เนื้อหาการวิจารณ์ (Reviews Content) ในการเขียนเกี่ยวกับหนังสือวิจารณ์ เนื้อ
เรื่องจะเป็นส่วนแสดงความคิดเห็นและรายละเอียดในการวิจารณ์ โดยนำเสนอเรื่องราวจุดเด่น จุดบกพร่อง
ของเรื่อง โดยทำการวิจารณ์หรือวิพากษ์อย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผลตามหลักวิชาการ

3.3.5 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนสรุปความคิดเห็นทั้งหมดที่วิจารณ์รวมถึง
ให้ข้อคิดหรือข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อ่าน

3.3.6 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตาม
หลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย
โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่เป็น
รูปแบบเดียวกัน

การเขียนเอกสารอ้างอิง

1. รายงานการวิจัย

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่
พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อย่อของวารสาร. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง. ในกรณีที่มิ
ผู้เขียนมากกว่า 6 คน ให้ใส่รายชื่อผู้เขียนคนแรก แล้วตามด้วยคำว่า “และคณะ” หรือ “et al.”

2. หนังสือ

ชื่อผู้เขียน (ในกรณีภาษาไทย ใช้ชื่อและนามสกุล และในกรณีภาษาอังกฤษ ใช้นามสกุลและชื่อ). ปีที่
พิมพ์. ชื่อหนังสือ. สำนักพิมพ์. เมืองที่พิมพ์ : เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้ายของเรื่อง.

3. รายงานการประชุมและสัมมนา

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเอกสารรวมเรื่องที่ได้จากรายงานการประชุม. วัน เดือน ปีที่จัด : สถานที่จัด :
สำนักพิมพ์ หรือผู้จัดพิมพ์. เลขหน้า.

4. วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์/ สารนิพนธ์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ระดับวิทยานิพนธ์ : ชื่อสถาบันการศึกษา.

5. บทความในหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียน. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์. เล่มที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์: เลขหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย
ของเรื่อง.

6. สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์. วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์. ตำแหน่ง (ถ้ามี).

7. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเว็บไซต์. วัน เดือน ปีที่สืบค้น. ได้มาจาก ชื่อ website.

ส่วนที่ 4 ภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตารางสำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

กำหนดการออกวารสาร

ตีพิมพ์ปีละ 6 ฉบับ ออกราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

ตัวอย่างรูปแบบการเขียนบทความ

การตั้งค่าหน้ากระดาษ A 4

ระยะขอบ

ด้านบน 4.5 ซม.	ด้านล่าง 4.01 ซม.
ด้านซ้าย 3.81 ซม.	ด้านขวา 3.81 ซม.

ชื่อเรื่อง ภาษาไทย..... (TH Sarabun PSK 18 pt. หนา).....
ภาษาอังกฤษ..... (TH Sarabun PSK 18 pt. หนา).....

ชื่อผู้นิพนธ์ ภาษาไทย¹
ชื่อผู้นิพนธ์ ภาษาอังกฤษ²
(TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ)

บทคัดย่อภาษาไทย (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

คำสำคัญ: (หัวข้อ TH Sarabun PSK ขนาด 16 Pt.หนา). (เนื้อหา TH Sarabun PSK ขนาด 16 Pt.ปกติ)

Abstract (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

Keyword: (หัวข้อ TH SarabunPSKขนาด 16 Pt. หนา). (เนื้อหา TH Sarabun PSK ขนาด 16 Pt.ปกติ)

บทนำ (Introduction) (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. หนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

วัตถุประสงค์ (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

วิธีการศึกษา (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

ผลการศึกษา (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

สรุปและอภิปรายผล (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....
.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
.....

เอกสารอ้างอิง (References) (TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. นหนา)

.....(เนื้อเรื่อง TH Sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ).....
ใช้รูปแบบการอ้างอิงตามคู่มือการพิมพ์ของสมาคมจิตวิทยาอเมริกา (APA Style)

ตัวอย่าง เช่น

- งามพิศ ศรีบัว. (2542). ผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจากการปลูกยาสูบของเกษตรกร
อำเภอบ้านแพน จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา
(เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จักรี ศรีจารุเมธีฐาน. (2562). วัฒนธรรมทางการศึกษาในโลกยุคใหม่. วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม). หน้า 401-407.
- วิเชียร มีบุญ. (2541). พิธีกรรมจับปลาปักในลุ่มน้ำโขง บ้านหาดไคร้ ตำบลเวียงอำเภอเชียงของ จังหวัด
เชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาไทยคดีศึกษา (เน้นมนุษยศาสตร์) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อ คิน รพีพัฒน์, หม่อมราชวงศ์. (2526). *Persistence within change: Thai society in the
nineteenth and twentieth centuries*. ใน ณรงค์ พ่วงพิศ และ พลศักดิ์ จิระไกรศิริ
(บรรณาธิการ), สังคมไทยใน 200 ปี (หน้า 19-58). กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อังคินันท์ อินทร์กำแหง และคณะ. (2549). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระดับชีวิต
สตรีไทยสมรส วัยกลางคนที่ทำงานนอกบ้านในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสาร
พฤติกรรมศาสตร์, 12(1), 561 - 589.