



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

Quality of Life and Law Journal

ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2564

Vol. 17 No. 2 July - December 2021

ISSN 1686-9443

E-ISSN 2730-3195

บทความวิชาการ

- ❖ ธรรมชาติภาพหัวใจของการบริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล จิรัฏฐิگانต์ จันทร์แทน
- ❖ การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล สุรัตน์ จันทโซ
- ❖ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จิระนันท์ มูลมาตร
ทรานส์ฟอร์เมชั่น
- ❖ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี กุลลดา อารีวงศ์
ในยุคนิวนอร์มัล
- ❖ การพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคนิวนอร์มัล ฉัตรสิรินทร์ มีสุข
- ❖ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่ อนันต์ ฉิมยงค์

รายงานวิจัย

- ❖ พฤติกรรมและการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของกลุ่มบุคลากร ธีรกร วรบำรุงกุล
และนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
- ❖ รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยของประชาชนเพื่อป้องกัน พิมพ์ร ปัดวี
และปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี
- ❖ ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ศุภธัช ศรีวิวัฒน์
- ❖ การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดเก็บภาษีสรรพสามิต (ภาษีบาป) : สมบูรณ์ ศิริสรทธีรณ
รายได้เพื่อความยั่งยืน กรณีศึกษา ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์
- ❖ การประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พรมภา พัฒนาวาท
- ❖ แบบจำลองโครงสร้างของการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิชาชีพท่องเที่ยว ภาวิณัธนา เจริญบุญ
โดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ



สโมสรรีเสื้อปาวชิราวุธานุสรณ์

สโมสรรีเสื้อปาวชิราวุธประสงค้ก่อตั้งเพื่อ

๑) เพื่อน้อมรำลึกถึงพระมหากษัตริย์คุณพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้พระราชทานกำเนิดกิจการเสื้อป่าและลูกเสือไทย รวมถึงแสดงความจงรักภักดีแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว องค์พระประมุขของคณะลูกเสือแห่งชาติ

๒) เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี ทรงมีพระชนมายุครบ ๘๔ พรรษา ในปี พ.ศ. ๒๕๕๒

๓) เพื่อให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการลูกเสือและกิจการของคณะลูกเสือแห่งชาติ

๔) เพื่อศึกษาและรวบรวม บทความ งานพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้พระราชทานกำเนิดเสื้อป่าและลูกเสือไทย

๕) เพื่อเป็นการให้ความรู้และเผยแพร่กิจการเสื้อป่าและลูกเสือไทย ให้เป็นที่รู้จักกว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๖) เพื่อส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีความทันสมัย ประยุกต์ใช้กับลูกเสือได้ในยุคโลกาภิวัตน์



“กล้วยไม้สิงโตเจ้าฟ้าเพชรรัตน”

เป็นกล้วยไม้คู่ผสม ที่นายภพล ศุภนันถนันทน์ ผู้เลี้ยงและนักเพาะพันธุ์พืชและสัตว์น้ำสมัครเล่น ได้ดำเนินการผสมพันธุ์กล้วยไม้ระหว่างสิงโตแคลปโตเนนเซ่ (Bulbophyllum claptoneze) และสิงโตปาละวัน (Bulbophyllum palawanense) เมื่อประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๒ จนได้กล้วยไม้คู่ผสมพันธุ์ใหม่ของโลก เมื่อความทราบฝ่าพระบาท สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี ทรงพระกรุณาโปรดพระราชทานพระอนุญาตให้เชิญพระนามมาตั้งเป็นนามกล้วยไม้คู่ผสมใหม่นี้ว่า กล้วยไม้สิงโตเจ้าฟ้าเพชรรัตน โดยทรงพระกรุณาโปรดให้ พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ เสด็จออกแทนพระองค์ ณ วังรื่นฤดี สุขุมวิท ๓๘ ประทานพระวโรกาสให้ นายชัยพล ไชยพร ข้าราชการบริพาร นายนายภพล ศุภนันถนันทน์ เฝ้าถวายกล้วยไม้คู่ผสมนี้ แต่สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี และพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี กรมหมื่นสุทธนารีนาถ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ซึ่งในวันเดียวกันนี้ สมาคมพืชสวนอังกฤษ ได้ดำเนินการขึ้นทะเบียนกล้วยไม้คู่ผสมดังกล่าวในนาม “Bulbophyllum Princess Bejaratana”

พระนามและพระبارมีของสมเด็จพระเจ้าภคินีเธอ เจ้าฟ้าเพชรรัตนราชสุดา สิริโสภาพัณณวดี ย่อมยังให้ประชาชนได้หันมาสนใจกล้วยไม้สกุลนี้กันมากขึ้น เมื่อมีคนสนใจและนิยมกล้วยไม้สกุลนี้กันอย่างแพร่หลายแล้ว ก็จะเป็นการส่งเสริมให้เกษตรกรรายอื่นๆ หันมาช่วยกันพัฒนากล้วยไม้สกุลนี้ให้เป็นกล้วยไม้สกุลหลักอีกสกุลหนึ่งในการทำรายได้เข้าประเทศต่อไปในอนาคต รวมถึงเป็นขวัญกำลังใจสำหรับผู้พัฒนาพันธุ์กล้วยไม้สกุลนี้ และเป็นจุดเริ่มต้นให้ประชาชนหันมาสนใจกับทรัพยากรธรรมชาติ เป็นการเจริญรอยพระยุคลบาท สมเด็จพระเจ้าภคินีเธอฯ ผู้สืบทอดพระทัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอีกสถานหนึ่งด้วย



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ISSN : 1686 - 9443 / E-ISSN 2730-3195

“เป็นวารสารที่มุ่งเน้นเฉพาะวิชาการทางด้านสังคมสุขภาวะและคุณภาพชีวิต รวมถึงวิชาการทางด้านกฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ ตลอดจนสหวิทยาการและมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรค์สร้างสังคมสุขภาวะ”

- วัตถุประสงค์**
1. เพื่อเผยแพร่ความรู้ ผลงานวิจัย ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ ด้านกฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ ตลอดจนสหวิทยาการและมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรค์สร้างสังคมสุขภาวะ
 2. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นทางด้านสังคมสุขภาวะและคุณภาพชีวิต รวมถึงวิชาการทางด้านกฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ ตลอดจนสหวิทยาการและมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรค์สร้างสังคมสุขภาวะ ของคณาจารย์ นักวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
 3. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ทรงคุณวุฒิ คณาจารย์ นักวิชาการ และนักศึกษาทั้งภายใน และภายนอกสถาบันได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 4. เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปแบบของวารสารวิชาการ
 5. เพื่อให้เป็นเอกสารประกอบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

คณะที่ปรึกษา สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (อัมพร อมฺพโร)
ศาสตราจารย์นายแพทย์วิฑูรย์ อึ้งประพันธ์
ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ฒ นคร
ศาสตราจารย์นายแพทย์สมพล พงศ์ไทย
ศาสตราจารย์นายแพทย์สุรศักดิ์ ฐานิพานิชสกุล
ศาสตราจารย์ ดร. มร.ว. ชินสุร สวัสดิวัตน์
ศาสตราจารย์ ดร.รัศมีดารา หุ่นสวัสดิ์
ดร.หิมาลัย ผิวพรรณ

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ เปียคนอก มหาวิทยาลัยปทุมธานี

กองบรรณาธิการ ศาสตราจารย์ ดร.พนอเนื่อง สุทัศน์ ณ อยุธยา

รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ดร.พงศ์กุลธร โรจน์วิรุฬห์

รองศาสตราจารย์อัจฉริยา ชูตินันท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรา ชื่นวัฒนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รณภูมิ สามัคคีคารมย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตฤณยา โรจน์ทั้งคำ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวิภา ไตลังคะ

ดร.นพดล กรรณิกา

ดร.สุภัทรา กรอุไร

อาจารย์มณิสรา จุลสมัย

นายสุรพล ศุขอัจจะสกุล

นายสรภพ แต้สุวรรณ

นายจักรพงษ์ ทัพหปริญญ์

นางสาวอิสริยาศิริ พยัคติกุล

นายคำรณ ไชยชนะโชติ

นางสาวอุษราณ์ ไทวัฒน์

นางกรณัญฐ์ รักไคร้

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

บริษัท ซูเปอร์โพล จำกัด

ศาลยุติธรรม

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ศาลยุติธรรม

สพฐ. ประถมศึกษาราชนบุรี

การประปาส่วนภูมิภาค

กระทรวงพาณิชย์

มหาวิทยาลัยมหิดล

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

บริษัท เอ็นดีเอส โฮลดิ้ง จำกัด

ฝ่ายจัดการ นางสาวสกวพร สุทธิสุข

เจ้าของ สโมสรเสือป่าวชิราวุธานุสรณ์

สำนักงาน 38 ถ.วัดโพธิ์ไฟโรจน์ ตำบลโพธาราม
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี 70120

กำหนดออก ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม - มิถุนายน) , (กรกฎาคม - ธันวาคม)

พิมพ์ที่ บริษัท กอล์ฟ กราฟฟิคส์ไซด์แอนด์ปรินต์ติ้ง
164/9 ถ.บอนด์สตรีท ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120 โทรศัพท์. 02-9829360

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
อยู่ในฐานข้อมูลของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI)
ซึ่งผ่านการรับรองคุณภาพของ TCI



ทุกบทความได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน
ก่อนลงตีพิมพ์ในวารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

☆ บทความหรือข้อคิดเห็นใดๆ ในวารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
เป็นวรรณกรรมของผู้เขียนโดยเฉพาะ สโมสรเสื่อป่าวชิราวุธานุสรณ์ และ
กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

☆ กองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอกบทความเพื่อการศึกษา
แต่ให้อ้างอิงแหล่งที่มาให้ครบถ้วนสมบูรณ์

☆ ท่านที่ประสงค์จะส่งบทความวิชาการ ผลงานวิจัย ข้อคิดเห็น
ทางวิชาการลงตีพิมพ์วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย กรุณาส่งมาที่
สโมสรเสื่อป่าวชิราวุธานุสรณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review)

ศาสตราจารย์คลินิกนายแพทย์วิรุณ บุญนุช

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรสมน พงษ์ปิณโณ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศาสตราจารย์ บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์

มหาวิทยาลัยบูรพา

ศาสตราจารย์ ดร.นิรินทร์ สังข์รักษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รองศาสตราจารย์ ดร.เนาวรัตน์ พลายน้อย

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา กงตาล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองศาสตราจารย์ ดร.ประธาน วัฒนาวณิชย์

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ สิงห์สุริยา

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ดร.กิตติธนัทธ์ เลอวงศ์รัตน์

กองบัญชาการศึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.แสงเทียน อยู่เถา

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.อุนิษา เลิศโตมรสกุล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช บวรสมพงศ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พลเรือโท นพ.วิชัย มนัสศิริวิทยา (ร.น.)

กรมการแพทย์ทหารเรือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพ.ประยงค์ เต็มขวลา

วิทยานิพนธ์เอเชีย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูริวัฒน์ ปุณยวุฒิปรีดา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิพล มหาอาษา

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุรสรณ์ ไตรรัตน์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.เอกพงษ์ สารน้อย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ดร.วรานิษฐ์ ลำไย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ มาลี พงษ์พงสาวลี

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศาสตราจารย์ พล.ต.ต.หญิง ดร.พัชรา สิ้นลอยมา

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัณณ์ พลายน้อย

ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิท วงศ์สุรวัฒน์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบุรณ์ ศิริสรทธีรณ

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.วินัยทักานต์ รุจิภักดิ์

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.สุณีย์ กัลยะจิตร

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ชุมนะ รุ่งปัจฉิม

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

รองศาสตราจารย์ พินิจ ทิพย์มณี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.พชร สันทัต

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

รองศาสตราจารย์ ดร.คนางค์ คันธมธูรพจน์

มหาวิทยาลัยมหิดล

พลโท ดร.วิระ วงศ์สรรค์

ข้าราชการบำนาญ กองบัญชาการกองทัพไทย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร วรบำรุงกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป ฉัตรสุภางค์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ต. ดร.ธวัช สุดสาคร

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล

มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.ชวลิต หมื่นนุช

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดร.ปนัดดา รักษาแก้ว

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บทบรรณาธิการ

สวัสดีปีใหม่ ต้อนรับปีใหม่ พ.ศ. 2565 สำหรับวารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย ได้ดำเนินการมาเป็นปีที่ 17 แล้ว ในฉบับปลายปีนี้มีบทความที่น่าสนใจ จำนวน 12 เรื่อง เป็นรายงานวิจัย 6 เรื่อง และบทความวิชาการ 6 เรื่อง ซึ่งนักวิชาการ บุคลากรทางการศึกษา และนักวิจัยต่างๆ ล้วนให้ความสนใจต่อการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเด็นทางสุขภาวะ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิต การดำเนินงานในยุคนิวอร์มัล และความปลอดภัยในชีวิต เช่นเรื่อง “ธรรมาภิบาลหัวใจของการบริหารสถานศึกษาในยุคนิวอร์มัล” “การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวอร์มัล” “พฤติกรรมและการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี” “การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดเก็บภาษีสรรพสามิต (ภาษีบาป) : รายได้เพื่อความยั่งยืน กรณีศึกษา ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์” และ “รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยของประชาชนเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี” เป็นต้น นอกจากนี้วารสารฉบับนี้ยังคงนำเสนอบทความวิจัย/บทความวิชาการอีกหลากหลายแนวความรู้ด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้อ่านได้เลือกศึกษาตามความสนใจ และขอขอบพระคุณคณะที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ (peer review) ที่กรุณาประเมินคัดกรองบทความวิจัยและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงบทความวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เนื้อหาสาระของบทความที่วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมายได้นำเสนอไปนั้น จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่านเพื่อเปิดมุมมองแนวคิดในการศึกษาพัฒนางานวิจัยของท่านต่อไปในอนาคต

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

- ❖ ธรรมชาติภาพหัวใจของการบริหารสถานศึกษายุคนิวนอร์มัล
จิรัฐกานต์ จันทร์แทน อรพรรณ จันทร์ทอง อธิภัทร หลั่งนา
อนันต์ สัตย์ธรรม กมลชนก เวชสิทธิ์ อธิภัทร วรบำรุงกุล
เรวัณวิทย์ นิลโคตร วัยวุฒิ บุญลอย และ อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง.....1-10
- ❖ การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล
สุรัตน์ จันทโช รัชต์ สุขานา ปุณจรีย์ เจริญสุข มารุต ฤทธิฉำ
Srey Sokveasna อธิภัทร วรบำรุงกุล เรวัณวิทย์ นิลโคตร
วัยวุฒิ บุญลอย และ อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง11-20
- ❖ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ทรานฟอร์เมชัน
จิระนันท์ มูลมาตร ธาริณี ใจสอาด นงเยาว์ เรืองบุญส่ง
ภาณุวัฒน์ สุวรรณมาโจ รวิวรรณ สิทธิสุวรรณ อธิภัทร วรบำรุงกุล
เรวัณวิทย์ นิลโคตร วัยวุฒิ บุญลอย และ อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง.....21-32
- ❖ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในยุคนิวนอร์มัล
กุลลดา อารีวงศ์ ณรงค์กร ท่าม่วง ธนพงษ์ เขมาคม ศิริณภา จิตรตรง
สินาส อานามนารถ อธิภัทร วรบำรุงกุล เรวัณวิทย์ นิลโคตร
วัยวุฒิ บุญลอย และ อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง33-43
- ❖ การพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคนิวนอร์มัล
ฉัตรสิรินทร์ มีสุข ณัฐจิตา อภิลาภ ณัฐวุฒิ บุราโส ลัดดา วงศ์กระจ่าง
วัชรินทร์ อุดหนองเลา วิมลรัตน์ ศรีวะรมย์ อธิภัทร วรบำรุงกุล
เรวัณวิทย์ นิลโคตร วัยวุฒิ บุญลอย และ อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง.....44-53
- ❖ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่
อนันต์ ฉิมยงค์ มณีรัตน์ จันทรา สักรินทร์ นาจินทร์ จันทิมา ใจชื่อ
กาญจนาศิริ ช่างจัด อธิภัทร วรบำรุงกุล เรวัณวิทย์ นิลโคตร
วัยวุฒิ บุญลอย และ อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง54-65

สารบัญ

รายงานวิจัย

- ❖ พฤติกรรมและการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของกลุ่มบุคลากร
และนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
ธีรังกูร วรบำรุงกุล เชษฐ รัชดาพรรณธากุล และ มนต์รี วิชัยวงศ์66- 79
- ❖ รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยของประชาชนเพื่อป้องกัน
และปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี
พิมพ์พร ปัดวี และ พงศ์กุลธร โรจน์วิรุฬห์.....80- 91
- ❖ ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558
ศุภธัช ศรีวิวัฒน์.....92 - 108
- ❖ การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดเก็บภาษีสรรพสามิต (ภาษีบาป) :
รายได้เพื่อความยั่งยืน กรณีศึกษา ประเทศไทย ฟิlippินส์ และสิงคโปร์
สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ ณีฐกร วิธโท ผกามาศ เสียงชนะฤกษ์ และ
วิรุฬหิจิต กลิ่นละอ.....109- 125
- ❖ การประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานจรดตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
พรมภา พัฒนาวาท และ ฐนันดรศักดิ์ บวรนนทกุล.....126-137
- ❖ แบบจำลองโครงสร้างของการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยว
โดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ
ภวรินทร์นา เจริญบุญ และ สุวิดา พฤษภากรณ์.....138-154

ธรรมาภิบาลหัวใจของการบริหารสถานศึกษายุคนิวอร์มัล Good Governance: The heart of the school administration in the New Normal Era

จิรัฏฐิกานต์ จันทน์แทน* อรพรรณ จันทร์ทอง* ธีรภัทร หลั่งนาค* อนันต์ สัตย์ธรรม*

กมลชนก เวชสิทธิ์* ธีรังกูร วรบำรุงกุล** เรียงวิทย์ นิลโคตร***

วัยวุฒิ บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง***

Jirattikan Chuntan* Orapan Jantong* Theerapat Langnak* Anan Sattam*

Kamonchanok Wetchasit* Theerangkoon Warabamrunkul** Reongwit Nilkote***

Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received : 30 August 2021 / Revised : 25 September 2021 / Accepted : 5 October 2021

บทคัดย่อ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรทุกระดับ รวมถึงการบริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ยุคนิวอร์มัลจำเป็นต้องมีการปรับตัวของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยนำหลักธรรมาภิบาลที่เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคนิวอร์มัลของสถานศึกษานั้น ๆ ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า 7) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 8) หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9) หลักการบริหารจัดการ 10) หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หลักการนี้เมื่อนำมาบูรณาการอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษายุคนิวอร์มัล จะสามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล/ การบริหารสถานศึกษา/ ยุคนิวอร์มัล

*นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

The epidemic situation of the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) has affected to the management of the organization at all levels. Including the administration of educational institutions, therefore, there must be changes in society, economy, politics and culture in the New Normal Era. It is necessary to adjust the educational institutions to be ready to face the changes that occur. By adopting the Principles of Good Governance that are the heart of education administration in the New Normal Era, it consists of 1) The Rule of Law 2) The Ethics 3) The Transparency 4) The Participation 5) The Responsibility 6) Cost-Effectiveness 7) The Human Resource Development 8) The Learning Organization 9) The Management 10) The Information and Communication Technology. This principle, when integrated into the administration of educational institutions in the New Normal Era. It can lead to the aim of providing quality education according to national education standards. Enabling educational institutions to achieve sustainable efficiency and effectiveness.

Keywords: Principles of Good Governance/ Administration/ New Normal Era

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เริ่มใช้ตั้งแต่พุทธศักราช 2560-2580 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, 2560 : 17)

ภายหลังมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2560-2564 บนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ เพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 แผนฉบับนี้ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศไว้ 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและธรรมาภิบาล ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง การบังคับใช้กฎหมายที่ขาดประสิทธิภาพ การบริหารจัดการที่ยังขาดประสิทธิภาพและความโปร่งใส กระบวนการที่เปิดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่เพียงพอ ระบบและกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งการขาดธรรมาภิบาล ในสังคมไทยทำให้การทุจริตประพฤติดมิชอบยังเป็นปัญหาสำคัญของประเทศในช่วง 5 ปี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560 : 129)

จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะเห็นว่ากฎหมายเหล่านี้ให้ความสำคัญในเรื่องของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร สังคม และประเทศชาติ และหากย้อนกลับไปในอดีตจะพบว่าหลักธรรมาภิบาลถูกกล่าวถึงในกฎหมายสำคัญอีกหลายฉบับ สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการที่มีมาทุกยุคทุกสมัย

ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อทุกองค์กรโดยเฉพาะองค์กรการศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์เช่นนี้ อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมยุคนิวนอร์มัล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้จะต้องปรับตัวเพื่อให้ความพร้อมรับต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การบริหารจัดการนี้ถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่งเพราะหากมีการบริหารจัดการที่ดีก็จะส่งผลต่อองค์กรที่ดี บทความวิชาการเรื่องนี้เน้นนำเสนอในเรื่อง ธรรมาภิบาลหัวใจของการบริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทำความเข้าใจกับหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance มาจากคำว่า “ธรรม” และ “อภิบาล” หมายถึง

การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม กล่าวโดยรวมคือการพัฒนาประเทศที่เกิดจากความร่วมมือกันในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งของ ภาครัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2555 : 15)

ธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชน และประเทศ ชาติโดยยึดหลักเหตุผล และความเป็นธรรม กล่าวอีกแง่มุมหนึ่ง ธรรมาภิบาลเป็นทั้งหลักการ และ แนวทางสำหรับการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการที่กำหนด (ประธาน สุวรรณมงคล, 2558 : 3)

สถาบันพระปกเกล้าได้กำหนดองค์ประกอบธรรมาภิบาลไว้ 10 หลักการ ที่เรียกว่า ทศธรรม การนำหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติสำหรับองค์กรภาครัฐ เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการพัฒนาต่าง ๆ ประธาน สุวรรณมงคล (2558 : 11-12) และอภิญญา ดิสสะมาน (2563 : 76-78) ได้กล่าวถึง หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติงานต้องใช้กฎหมายอย่างเป็น ธรรม เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อนักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง สิ่งดีงามที่กำกับจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการดำเนิน ชีวิตและการทำงาน

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การกระทำต่างๆ ที่มีระบบและขั้นตอนใน การทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความถูกต้องตรวจสอบได้

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การขับเคลื่อนสถานศึกษาร่วมในการตัดสินใจ ข้อมูลต่างๆ ด้วยความชอบธรรมและสมเหตุสมผล

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง เป็นการรับถึงผลของการกระทำในการดำเนินการที่จะตามมา ทั้งทางบวกและทางลบของการตัดสินใจและการกระทำของตน รวมถึงการตอบสนองต่อการตรวจสอบ

6. หลักความคุ้มค่า (Responsibility) หมายถึง ความสามารถบริหารและจัดการศึกษา รู้จัก การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7. หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความ รู้ความสามารถไปจนถึง มีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย

8. หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การนำองค์ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อ การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

9. หลักการบริหารจัดการ คือ การควบคุมดูแล ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

10. หลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คือ มีการจัดการชุดข้อมูล การมีเครือข่าย สารสนเทศ การมีการเชื่อมโยงเทคโนโลยี และการนำเทคโนโลยีไปใช้จริง

จากเนื้อหาข้างต้นที่ได้นำเสนอหลักธรรมาภิบาลในงานวิจัยของสถาบันพระปกเกล้า ซึ่ง

สถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้บริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างหลักธรรมาภิบาลที่ดีของสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัลต่อไป

ความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล

เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัลประสบความสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งต้องใช้หลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

1) หลักนิติธรรม (Rule of law) ความรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในหลายพื้นที่ ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หยุดชะงักและมีการกำหนดมาตรการก่อนเปิดภาคเรียน ดังนั้นการมีหลักนิติธรรมในการบริหารเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับมาตรการตามที่กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้วางแนวทางการเปิดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ดังนี้ 1) มาตรการ Sandbox: Safety Zone in School 2) ข้อกำหนด 6 มาตรการหลัก 6 มาตรการเสริม และ 7 มาตรการเข้ม 3) หลักเกณฑ์การพิจารณาสำหรับการใช้อาคารสถานที่เพื่อจัดการเรียนการสอน 4) มาตรการตามแผนเผชิญเหตุ 5) หลักเกณฑ์ การพิจารณาสำหรับการใช้อาคารสถานที่ของโรงเรียน (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2564 : 18-20) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนตามหลักนิติธรรม สถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำองค์กรให้ผ่านวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี

2) หลักคุณธรรม (Ethics) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรม ดังนี้ การครองตน คือ การมีความประพฤติและการปฏิบัติส่วนตนที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีศีลธรรม โดยยึดหลักกลายมิตตธรรม 7 กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องมีความเมตตากรุณาตามหลักพรหมวิหารธรรม เป็นบุคคลที่น่าเคารพนับถือ เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำนับถือเป็นแบบอย่าง เป็นที่ปรึกษาที่ดี เป็นผู้ที่มีใจรักข่มใจ อดทนต่อถ้อยคำถ้อยคำต่าง ๆ เป็นบุคคลที่สามารถอธิบายชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างถูกต้อง และเป็นแบบอย่าง หลักการการครองคน ผู้บริหารต้องใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหาร กล่าวคือ การรู้จักการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจแสดงความชื่นชมยินดีอยู่เสมอ มีวาจาที่สุภาพอ่อนหวาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีความเสมอต้นเสมอปลาย การครองงาน ผู้บริหารจะต้องใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมในการบริหารงานทั้งยังส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำ ผู้บริหารต้องยึดถือและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ เป็นผู้รู้จักสังเกต พร้อมยอมรับสิ่งที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าหลักคุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ถือเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล

3) หลักความโปร่งใส (Transparency) สถานศึกษาจะต้องมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาผ่านระบบ ITA จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 (COVID-19) จำนวน 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต

6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล 10) การป้องกันการทุจริต (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) สถานศึกษาที่มีความโปร่งใสจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่หากขาดความโปร่งใสจะส่งผลให้สถานศึกษาขาดความน่าเชื่อถือ

4) หลักความมีส่วนร่วม (Participation) การกระจายอำนาจการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ภาครัฐต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สามารถรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความโปร่งใส และคุณภาพการตัดสินใจของรัฐให้ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับร่วมกันของทุกฝ่าย ในการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะช่วยให้มีบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อาทิ การสร้างหลักสูตรอันเหมาะสมของท้องถิ่นที่ทันสมัย ทันโลก ผสมผสานกับภูมิปัญญาของท้องถิ่น สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาโดยเข้ามามีส่วนร่วม ในความรับผิดชอบ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบ มีผลทำให้การจัดการศึกษาดีขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542 : 4)

5) หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) ภายใต้อาณัติการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สิ่งที่ทำลายต่อสถานศึกษา คือ การปรับกลยุทธ์ ทัศนคติ และวิธีการทำงานของบุคลากรไปสู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักความรับผิดชอบ มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและมีแผนกลไกการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างครอบคลุมรอบด้าน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ หากสถานศึกษานำหลักความรับผิดชอบไปปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปตามพื้นฐานของความเชื่อมั่นไว้วางใจของผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกัยสถานศึกษา ทั้งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ให้การบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีคุณภาพ โดยสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีแก่สถานศึกษาในยุคดิจิทัล(สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล, 2564 : 59-65)

6) หลักความคุ้มค่า (Cost-Effectiveness) ภายใต้อาณัติการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในการจัดอบรมสัมมนาจะมีความเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่ผู้เข้าร่วมประชุมต้องเดินทางมารวมตัวกัน ณ สถานที่อบรมสัมมนา ปัจจุบันยุคดิจิทัลเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการประชุมเป็นแบบออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ซึ่งไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับเรื่องสถานที่ ทั้งลดเวลา ลดความเสี่ยงใน การเดินทาง และลดงบประมาณ ส่งผลให้

เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ในหลักความคุ้มค่า ผู้บริหารจะต้องใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินการกับทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยใช้กระบวนการ PDCA เข้ามาตรวจสอบระบบงาน (พงษ์ภักดิ์ นามปนอังกูร และคณะ, 2564 : 11-12)

7) หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) ในยุคนิวอีร์มัลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ท้าทายเพราะสภาพการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่าง ๆ ทำให้ทักษะของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ล้าสมัยอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการฝึกฝนให้เกิดความรู้ทักษะและความชำนาญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถ ด้านทักษะและมาตรฐานแรงงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานที่มีทักษะระหว่างกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพด้านความสามารถรองรับตลาดแรงงานที่ขยายเพิ่มขึ้นตามกิจกรรมการพัฒนาภายใต้แผนงาน IMT-GT ที่เกี่ยวข้องในทุกด้าน(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560 : 200)

8) หลักการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) อ้างถึงหนังสือที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564 : 48) กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ตามวิสัยทัศน์ของตนเองกับผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อตกลงการในพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ครูต้องเขียนข้อตกลงลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ และนำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรม ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเสริมสร้างให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 186)

9) หลักการบริหารจัดการ (Management) ผู้บริหารต้องมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีการวางแผนกลยุทธ์ในด้านการจัดกระบวนการทำงาน การจัดระเบียบในสถานศึกษา การจัดสรรบุคลากร การใช้ทรัพยากร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ในยุคนิวอีร์มัลและยุคที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจปัญหา ตั้งสติและแก้ปัญหาอย่างรอบคอบมีความฉับไวทันต่อเหตุการณ์ ยึดหลักความถูกต้อง มีหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งด้านบริหารวิชาการ งบประมาณงานบุคคล และการบริหารทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563 : 19)

10) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and communication technology) การบริหารจัดการข้อมูลของสถานศึกษา เป็นการจัดระบบสารสนเทศที่เป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ทำให้สามารถจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และใช้เป็นกระบวนการตรวจสอบเพื่อป้องกันตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูลในการกำหนดมาตรฐานของข้อมูล เพื่อการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีความถูกต้องสมบูรณ์อยู่เสมอ รวมทั้งการปกป้องข้อมูลจากการลักลอบใช้งานหรือแก้ไขโดยมิชอบ การบริหารจัดการข้อมูลของสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัลจำเป็นต้องมีการนำหลักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เป็นระบบและรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562 : 45)

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างจริงจัง อาจเกิดปัญหาต่าง ๆ อันได้แก่ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การขาดความสามัคคี ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากร นำไปสู่การบริหารงานแบบเบ็ดเสร็จ ทำให้สถานศึกษาพัฒนาไม่เต็มตามศักยภาพ แต่หากผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป มีการติดตามตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลของการบริหารที่ดียิ่งขึ้นไป

หลักธรรมาภิบาลหัวใจของการบริหารในยุคนิวนอร์มัล

วิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรของสังคม ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคนี้อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ยุคนิวนอร์มัลจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การปรับตัวของสถานศึกษา แนวทางในการเตรียมความพร้อมเปิดภาคเรียนต้องปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรมตามหลักการครองตน การครองคน การครองงาน สถานศึกษาจะต้องมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านบริหารวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารต้องตระหนักในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ มีการบริหารจัดการที่ดีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลพร้อมรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการจัดเก็บข้อมูล ธรรมาภิบาลจึงเป็นหลักสำคัญในการสร้างความเชื่อถือและเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศต่อไป

บทสรุป

จากที่กล่าวมานำไปสู่บทสรุปได้ว่าธรรมาภิบาล เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล ทำให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติที่พร้อมรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพ และศรัทธา มีการทำงานร่วมกัน เกิดความสุขในการทำงาน ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารมีการปรับประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล ไม่ว่าจะยุคใดก็ตามจะทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน ดังบทกลอนต่อไปนี้

องค์กรดี ต้องมีหลัก บริหาร	ธรรมาภิบาล หัวใจหลัก จักเห็นผล
ปกครองด้วย หลักนิติธรรม นำปวงชน	ประพฤติตน ตามหลักคุณธรรม นำทางไป
หลักส่วนร่วม คิดตระหนัก อย่างรอบคอบ	หลักรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ หลักโปร่งใส
ประหยัดด้วย หลักคุ้มค่า น่าภูมิใจ	มีวินัย หลักการบริหาร จัดการดี
พัฒนามนุษย์ ทรัพยากร เร่งเร็วพลัน	นิวนอร์มัล แม้โลกเปลี่ยน ปรี้มเปรมปรีดี
องค์กรเกิด การเรียนรู้ คู่เทคโนโลยี	เพราะหัวใจ บริหารดี มีธรรมาภิบาล

(จิรัฏฐิกันต์ จันทร์แทน, 2564)

บรรณานุกรม

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2564). *คู่มือการปฏิบัติมาตรการ Sandbox Safety Zone In School* เปิดเรียนมั่นใจปลอดภัยไร้โควิด-19 ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2558). *ธรรมาภิบาล : กลไกสำคัญในการปฏิรูปเพื่อพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- พงษ์กฤตย์ นามปพนอังกู และคณะ. (2564). *ธรรมาภิบาล: หัวใจของการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม* 16(1). 11-12.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 4.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 17.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการเตรียมการเปิดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. กรุงเทพฯ : อาคารรัชมังคลาภิเษก.

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตดิ้ง

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2562). ธรรมนูญข้อมูลภาครัฐ. กรุงเทพฯ

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล. (2564). แนวทางการยกระดับธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2564). แนวทางการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาออนไลน์. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อภิญา ดิสสะมาน. (2563). นวัตกรรมแผนที่ธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐในยุค 4.0. วารสารสหวิทยาการ, 18(1), 76-78.

การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิว نرمัล

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN NEW NORMAL ERA

สุรัตน์ จันทโช* รัชวดี สุขนนา* ปุณจรีย์ เจริญสุข* มารุต ฤทธิฉำ*

Srey Sokveasna* อธิกร วรบำรุงกุล** เริงวิทย์ นิลโคตร***

วัยวุฒิ บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง***

Surat Chantacho* Rachawadee Suknana* Poonjaree Charoensuk* Marut Rittham*

Srey Sokveasna* Theerangkoon Warabamrungskul** Reongwit Nilkote***

Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received : 30 August 2021 / Revised : 28 September 2021 / Accepted : 5 October 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิว نرمัล เพราะปัจจุบันการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความรู้ความเข้าใจในสมรรถนะที่หลากหลาย การมีทักษะความรู้ของโลกในยุคนิว نرمัล ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ คุณภาพการศึกษาที่สะท้อนถึงความก้าวหน้า ผลผลิตทางการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่บุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคนิว نرمัล ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปใช้ในการพัฒนางานจนเกิดเป็นการสั่งสมความรู้ เป็นการยกระดับคุณภาพของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพเพื่อการดำรงวิชาชีพในการก้าวหน้า ยกย่องเชิดชูเกียรติและตอบสนองต่อสถานศึกษาได้อย่างมีมาตรฐานการศึกษาตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำกับดูแล โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพจะมีคุณลักษณะในยุคนิว نرمัล ทั้งด้านความรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และหน้าที่พลเมืองที่เข้มแข็ง

คำสำคัญ : การพัฒนาวิชาชีพ/ ผู้บริหารสถานศึกษา/ ยุคนิว نرمัล

*นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

This article aims to demonstrate the professional development of school administration in the New Normal era. Nowadays, educational institution administrators have to build knowledge and understand various competencies as it is a necessary factor for the country's development. Education quality reflects the progress of educational management performance, focusing systematically and continuously on individual development. This is considered as a continuous self-improvement that accommodates the change of a New Normal era and constantly uses the knowledge, skills, and experience obtained to work professionally. It also helps maintain a career in advancement, praise, and respond to the educational institute's standard, the goal of the governing body. Quality educational administrators tend to have both knowledge innovation and strong civic study in the New Normal era.

Keywords: Professional Development School/ Administrator/ New Normal era

บทนำ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม ห้ามมิให้ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุมโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ครุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาได้กำหนดไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน การได้มาซึ่งใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เริ่มต้นจากการเรียนในสาขาวิชาชีพครู และสอบบรรจุครูผู้ช่วย นั่นหมายความว่า ต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพครูก่อน ต้องผ่านการเป็นครูผู้ช่วย คือการเตรียมความพร้อมอย่างเข้มข้นก่อนการเป็นครู 2 ปี ต้องทำวิทยฐานะจากครูผู้ช่วยไปเป็นครู จากครูไม่มีวิทยฐานะไปเป็นครูชำนาญการ จากครูชำนาญการไปเป็นครูชำนาญการพิเศษ จนไปสู่การเป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งการจะได้มาซึ่งวิทยฐานะในแต่ละขั้น ครูต้องมีการพัฒนาวิชาชีพตัวเองเพื่อรับการประเมินในการขอมีและเลื่อนขั้นวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเป้าหมายของครูหลายคน นอกจากต้องพัฒนาวิชาชีพครูตลอดเวลา ครูจะต้องไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาในมหาวิทยาลัยที่คุรุสภารับรองเพื่อให้ได้มาซึ่งใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และต้องมีคุณสมบัติตามที่คุรุสภากำหนด สรุปได้ว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาวิชาชีพตั้งแต่การเป็นครูผู้ช่วยศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และต้องมีคุณสมบัติตามที่คุรุสภากำหนด เพราะการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ที่ประเทศกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาวิชาชีพตัวเองตลอดเวลา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เราเรียกว่า ยุคนิวอร์มัล (New Normal)

ราชบัณฑิตยสภา ได้บัญญัติศัพท์ New Normal เพิ่มเข้ามา โดย รศ.มาลี บุญศิริพันธ์ คณะกรรมการบัญญัติศัพท์นิเทศศาสตร์ราชบัณฑิตยสภา ได้อธิบายผ่านเฟซบุ๊ก Malee Boonsiripunth ว่า New Normal ความปกติใหม่ หมายถึง ความปกติใหม่ , ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบ จนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่มั่นคง ดังนั้นภาคการศึกษาต้องมีการปรับตัวครั้งใหญ่ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต้องมีการออกแบบการเรียนการสอนแบบใหม่ ต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทด้านการจัดการเรียนรู้ ต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตัวเองให้ทันต่อเทคโนโลยีให้ทันต่อข้อมูลข่าวสารซึ่งสำคัญมากในยุคนิวอร์มัล เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ตลอดเวลา เพื่อแสดงถึงศักยภาพของผู้บริหาร และเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำตามสถานการณ์ สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษา ยุคใหม่ โดยมีการบริหารเชิงสถานการณ์ สามารถใช้ทุกทฤษฎีมาประกอบกับประสบการณ์ เพื่อให้ การตัดสินใจที่ดีที่สุด โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูงเช่นปัจจุบัน นับเป็นความ ท้าทายและโอกาสในการใช้การบริหารเชิงสถานการณ์ ผู้นำจะต้องพลิกวิกฤตเป็นโอกาสให้ได้ มีการใช้ ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เพราะสถานการณ์แต่ละอย่างแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุค นวัตกรรม ต้องเป็นผู้นำทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อ นำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จในด้านคุณภาพวิชาการตามความหวังของการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ หากผู้บริหารสถาน ศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาวะผู้นำทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะเป็น พลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายของยุคนวัตกรรม ต่อไป

1. การจัดการศึกษาในยุคนวัตกรรม

ยุคนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อทุกองค์กร รวมถึงสถานศึกษา แต่การ ศึกษาในยุคนี้นั้นยังคงต้องเดินหน้าต่อ เพราะนักเรียนยังคงต้องได้รับการศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถาน ศึกษาต้องออกแบบให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่ตนเองบริหารอยู่ ต้องศึกษา ความพร้อมของนักเรียนแต่ละคน ต้องศึกษาความพร้อมของผู้ปกครอง ทั้งในเรื่องของ เครื่องมือในการเรียนออนไลน์ เพราะถ้าออกแบบการจัดการเรียนการสอนไม่ดี จะเป็นการ สร้างภาระและความหนักใจให้กับตัวนักเรียนและผู้ปกครอง ทำให้เกิดความเลื่อมล้ำในด้านการ เรียนการสอน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจกับครูที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการ สอน ต้องส่งเสริมครูในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านการให้ความรู้ในการผลิตสื่อออนไลน์ ความรู้ในการทำ คลิปวิดีโอการสอน ความรู้ในเรื่องของแพลตฟอร์มที่จะใช้สอนออนไลน์ ความรู้ในเรื่องของแพลตฟอร์ม ที่ต้องใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู การสื่อสารระหว่างครูและนักเรียนรวมถึง ผู้ปกครอง ในยุคนวัตกรรมสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะต้องมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการให้คำแนะนำ คำปรึกษากับผู้ปกครองหรือนักเรียนในกรณีที่เกิด ปัญหาการเรียนออนไลน์และไม่เข้าใจในการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ และต้องสนับสนุนการเข้าถึงระบบ อินเทอร์เน็ตของสถานศึกษา

การจัดการเรียนการสอนในยุคนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะและความรู้ความ เข้าใจในการใช้เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับครูบุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง รวมถึงรูปแบบการประเมินการ

เรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ต้องไม่เน้นคุณภาพเท่ากับการเรียนในห้องเรียนแบบปกติ อาจจะมีการประเมินผลในรูปแบบการสัมภาษณ์ผ่านวิดีโอคอลเพื่อประเมินความเข้าใจและประเมินทักษะในด้านต่าง ๆ อาจจะประเมินแบบทดสอบผ่านแพลตฟอร์มของ google form หรือแจกใบงานให้นักเรียนไปทำและนำมาส่ง โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนว่าจะออกแบบอย่างไรให้นักเรียนได้รับคุณภาพมากที่สุด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนในครั้งนี้จะเป็นความเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคต ผู้เขียนบทความได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไว้สรุปได้ใน 9 ข้อ คือ

1. การศึกษาบนฐานการพัฒนาทักษะ (Skill Based Learning)
2. การศึกษาที่มุ่งพัฒนาคนให้มีความรู้ คือ รู้ลึก รู้กว้าง รู้ไกล
3. การศึกษาแบบการเรียนรู้ผสมผสาน (Hybrid Learning) ทั้งผ่านออนไลน์และออฟไลน์
4. การศึกษาที่ครูเป็นโค้ช (coach) ผู้เรียน เพื่อแนะแนวทางการเรียน พัฒนาทักษะและลักษณะชีวิตของผู้เรียน
5. การศึกษาที่ใช้หลักสูตรแบบโมดูล ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ โดยออกแบบและเลือกเรียนตามศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของตนได้มากขึ้น
6. การศึกษาที่ระยะเวลาเรียนรู้ในระบบสั้นลงผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ บนแพลตฟอร์มออนไลน์มากขึ้น
7. การศึกษาสำหรับกลุ่มคนทำงานที่คนทำงานอาจต้องปรับตัวให้ทันสมัยและยกระดับความรู้ โดยเข้ามาศึกษาต่อในระบบการศึกษามากขึ้น
8. การอุดมศึกษาที่มหาวิทยาลัยชั้นนำและมหาวิทยาลัยเฉพาะทางจะอยู่รอด ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับจำนวนของผู้เรียนลดลงเนื่องจากอัตราการเกิดลดลง และมีสภาพการแข่งขันสูงเกิดหลักสูตรการเรียนการสอนบนแพลตฟอร์มออนไลน์มากขึ้นที่มีการใช้กว้างขวางและมีประสิทธิภาพ การศึกษาในรูปแบบนี้จะมีการขยายตัวมากขึ้น อาจเป็นรูปแบบออนไลน์ผสมกับการเรียนแบบหน้าต่อหน้าซึ่งจะเป็นภาพที่เกิดชัดเจนมากขึ้นในอนาคต
9. การศึกษาที่ปรับตัวยืดหยุ่นในการเผชิญภัยคุกคาม เกิดการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดใหม่ๆ ที่เข้มงวดด้านสุขลักษณะหรือสุขภาพการอยู่ร่วมกัน มาตรฐานและตัวชี้วัดผู้เรียนด้านสุขภาพจิต การสื่อสาร ทักษะทางสังคม ฯลฯ จากการเปิดปิดโรงเรียนตามภาคการศึกษาเป็นการเปิดปิดโรงเรียนที่ยืดหยุ่นตามภัยคุกคาม การทำงานเป็นทีมต่อไปในอนาคตโดยอาศัยสื่อสังคมออนไลน์

ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคนิวโนมัล ไม่ได้เป็นการเรียนการสอนแค่ออนไลน์ แต่เป็นการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดรูปแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน และต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนแบบเดิม ต้องมุ่งมั่นพัฒนา เปลี่ยนแนวการ

สอนจากครูให้เป็นโค้ช มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่นพร้อมปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างทักษะให้เป็นผู้ที่มีความรู้ที่รู้จัก รู้กว้าง รู้ไกล ต้องเน้นให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเอง เน้นให้นักเรียนคิด วิเคราะห์ เป็น เน้นให้นักเรียนสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ ซึ่งมีวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายที่ผู้เรียนสามารถออกแบบ และเลือกที่จะเรียนรู้ได้เองตามความต้องการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ ทักษะ และกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีในยุคนิวโนร์มัล

2. ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีในยุคนิวโนร์มัล

ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีในยุคนิวโนร์มัลนั้น ต้องเป็นทักษะที่สามารถปรับตัวให้ทันเพื่อความอยู่รอดและให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ จำเป็นต้องใช้ทักษะทุกอย่างที่มี ปรับแผน กลยุทธ์เพื่อให้สามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ที่สำคัญต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำแห่งอนาคตซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถศึกษาหรือฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรจะมี จากการศึกษารวบรวมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีในยุคนิวโนร์มัล ได้ดังนี้

1. ทักษะทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ทักษะด้านดิจิทัลถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน หลายองค์กรรวมถึงสถานศึกษาได้เอามาปรับใช้ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จึงมีความจำเป็นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับการศึกษาในอนาคต

2. ภาวะผู้นำ ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง กำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการวัดผลประเมินผลใหม่ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

3. การสื่อสาร เมื่อมีการเข้าสู่ยุคนิวโนร์มัล ผู้บริหารจะต้องสื่อสารกับครู และบุคลากรให้มากขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นการแจ้งให้ทราบถึงแนวปฏิบัติใหม่ๆ การติดตามความก้าวหน้าของงาน การระดมความคิดเห็นหาวิธี การแจ้งสถานการณ์และมาตรการเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยของทุกคนรวมถึงการแจ้งให้ทราบถึงสถานการณ์ความเป็นไปขององค์กร ในทุกวิกฤตความกังวลและตอบข้อคำถาม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากร นอกจากนี้ การสื่อสารคือวิธีการหนึ่งที่ช่วยเชื่อมโยงยึดเหนี่ยวผู้บริหาร กับครู และบุคลากรไว้ด้วยกัน โดยเฉพาะในกรณีที่ต่างฝ่ายต่างทำงานคนละสถานที่

4. ความสามารถในการปรับตัว ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และอย่างต่อเนื่อง ต้องเปิดหู เปิดตา เปิดใจ พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดและทัศนคติตัวเอง อะไรที่ปรับเปลี่ยนได้ก็ต้องปรับเปลี่ยน อะไรที่ยกเลิกได้ก็ยกเลิก

5. มีวิสัยทัศน์ ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่รู้ และมีความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ การเผชิญเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้การเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาจะทำให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้ได้มานั้นมาใช้ในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

6. ทักษะคนในแง่บวก ผู้บริหารควรมีทัศนคติในแง่บวกเสมอ เพราะคุณสมบัตินี้จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้องค์กรว่าจะสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

7. มีวินัยในตนเองเพื่อเป็นตัวอย่างในองค์กรมั่นคงในหลักการและอุดมการณ์ ไม่หวั่นไหวต่อสถานการณ์

8. มีคุณธรรมเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม ต้องบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รู้จักการให้อภัย เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา

9. กล้าหาญ และต้องมีวิจรรย์ญาณที่ดี รู้จักวิเคราะห์ ตัดสินใจถูกต้อง

10. ผู้นำต้องมีเสน่ห์ บุคลิกดีช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ง่าย

จึงเห็นได้ว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีในยุคนิวนอร์มัล เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีเทคโนโลยีเป็นส่วนประกอบสำคัญในการปรับตัว รวมถึงต้องมีทักษะจำเป็นอย่างอื่น ๆ ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคโนโลยี เข้าใจบทบาท รู้จักใช้ พัฒนา และปรับตัว ปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างชาญฉลาด 2) ทักษะความเป็นผู้นำ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง กล้าที่จะตัดสินใจ 3) ทักษะด้านการสื่อสาร สามารถสื่อสารเพื่อแรงจูงใจ ให้กำลังใจ สร้างความเชื่อมั่น และดึงศักยภาพของครูและบุคลากรออกมาใช้ให้เต็มที่ 4) การปรับตัว ปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตามบทบาทของสถานศึกษา และยังคงจะต้องพัฒนาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องในอนาคต 5) มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน 6) ทักษะคนในแง่บวก ต้องตระหนักรู้ในข้อดี ข้อเสียของสถานศึกษา มีมุมมองที่ดีในการทำงาน 7) มีวินัยในตนเอง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 8) มีคุณธรรมจริยธรรม รู้จักการให้อภัย เข้าใจผู้อื่น 9) กล้าที่จะตัดสินใจปรับเปลี่ยนสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 10) มีบุคลิกภาพที่ดี มีเสน่ห์ สง่างาม

3. การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

“วิชาชีพ” หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการ หรือ ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัล จำเป็นที่จะต้องพัฒนาวิชาชีพตัวเองให้รอบด้านเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในด้านการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้เขียนบทความได้รวบรวมแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาไว้ดังนี้

การพัฒนาตนเองทั้งทักษะและ ความรู้ (ReSkill, UpSkill) เพื่อตอบสนองความต้องการของ

สถานศึกษา การศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องมีความ ยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกันและตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในยุคนิวนอร์มัลเป็นยุคที่ทำให้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารทุกอย่างไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรอบตัวเราอีกต่อไป เพราะฉะนั้นการพัฒนาความรู้ในยุคนิวนอร์มัลสามารถหาความรู้ผ่านโลกดิจิทัล ซึ่งเรียนรู้ได้จากหลากหลายแพลตฟอร์ม สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา สามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกมุมโลก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ อะไรที่เราคิดว่ารู้อยู่แล้ว อาจไม่เพียงพอสำหรับในยุคนี้ ผู้บริหารต้องทำให้ตัวเองเป็นเหมือนน้ำไม่เต็มแก้ว ต้องไม่หยุดที่จะเรียนรู้ เนื่องจากรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมไม่ว่าจะเป็นการประชุม การทำงานของครู การจัดการเรียนการสอน ทุกสิ่งอย่างเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ใหม่หมด ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานผ่านเทคโนโลยี ต้องจงใจครูให้เปิดใจรับการทำงานในรูปแบบใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้ในมุมมองใหม่ ๆ ต้องเปิดตา เปิดหู เปิดใจ ที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถใช้ความรู้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถจัดการกับความท้าทายในชีวิต และสามารถรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วย การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในใจ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการที่สถานศึกษาจะไปสู่ความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม รู้จักการให้อภัย เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการมีคุณธรรม จริยธรรมในใจนั้น เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ ผู้บริหารต้องศึกษาข้อคิด คติธรรม และหลักคำสอนทางศาสนา เพื่อทำความเข้าใจกับหลักธรรมนั้น ๆ และนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา อีกสิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้ของการเป็นนักบริหารที่ดีคือ ต้องมีทักษะในการสื่อสาร สามารถพูดจูงใจบุคคลและกลุ่มให้มุ่งสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน มนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นเรื่องของการ ปฏิบัติมุ่งสู่เป้าหมายโดยการเน้นให้ความสำคัญแก่บุคคล ผู้ปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่ต้องการ มีความรู้สึก มีอารมณ์ รวมทั้งผลกระทบของพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อบุคคลอื่น หลักการเบื้องต้นในการ พัฒนาตนเองของผู้บริหาร คือ จะต้องรู้จักตนเอง เข้าใจผู้อื่น และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีมีบรรยากาศเอื้อ อาศัยต่อกัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวนอร์มัลนั้น ไม่ได้จำกัดความรู้แค่การเข้ารับการอบรมเหมือนเมื่อก่อน การหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองในยุคนี้เป็นการหาความรู้ผ่านโลกดิจิทัล ไม่มีขอบเขตจำกัด สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารต้องไม่หยุดพัฒนาตนเองให้มีความรู้รอบด้าน ต้องไม่ยึดติดกับความรู้เดิม ๆ ต้องเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยมุมมองใหม่ ๆ เพื่อให้มีความก้าวหน้าตามเส้นทางวิชาชีพของตนเอง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนา

ตนเอง เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีมุมมองใหม่ ๆ ไปสู่นาคต ทักษะที่ต้องพัฒนาอีกหนึ่งสิ่งคือ การสื่อสาร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับยุคนิวอร์มัล เพราะผู้บริหารต้องรู้จักพูดเพื่อจูงใจให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร พูดจูงใจให้ครูบุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง เปิดใจยอมรับการเรียนการสอนผ่านเทคโนโลยี พูดจูงใจให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน พูดเพื่อให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานทุกคน และสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการพัฒนาตนเองนอกจากความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ แล้ว ผู้บริหารต้องพัฒนาจิตใจตัวเองให้เป็นคนที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนพฤติกรรม มุมมองและทัศนคติที่ดีด้วย เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ ประสิทธิภาพที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ ยุคนิวอร์มัล และนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษา

บทสรุป

แนวทางการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนิวอร์มัล เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาความรู้ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพราะการเกิดนิวอร์มัลเป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้นี้จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องพัฒนาทักษะและความรู้ตัวเองเพื่อให้ทันต่อยุคนิวอร์มัล ซึ่งสรุปแนวทางการพัฒนาวิชาชีพไว้ ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาด้านมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคนิวอร์มัล 2) ปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาวิชาชีพด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) ปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาด้านวิจัยและพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 4) ปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนามาตรฐานทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมานั้น คือ เป็นการศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองผ่านโลกดิจิทัล มีให้เลือกหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมออนไลน์ตามคอร์สต่าง ๆ ที่มีเปิดให้อบรมมากมาย ติดตามเฟซบุ๊ก แฟนเพจ หรือตามช่องยูทูบที่ให้ความรู้ในสิ่งที่เราสนใจ หรือเลือกรูปแบบแพลตฟอร์มที่เราถนัดซึ่งในยุคนี้นี้มีหลายแพลตฟอร์มที่ให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งศึกษาจากเว็บไซต์ต่างประเทศ อบรมออนไลน์จากสถาบันต่างประเทศ หรือลงเรียนในสาขาที่เราสนใจก็สามารถทำได้ โดยสิ่งที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางที่กล่าวไว้ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจและทักษะ ดังนี้ 1) มีความรู้ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี 2) มีภาวะผู้นำ 3) มีความสามารถในการปรับตัว 4) มีความคิดสร้างสรรค์ 5) มีทัศนคติในแง่บวก 6) มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหาร สถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และต้องบริหารให้ทันยุคทันสมัย ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรวมถึงทักษะที่ต้องบริหารสถานศึกษาจากประสบการณ์ในยุคนิวอร์มัล ซึ่งผลที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพ

ของผู้บริหารสถานศึกษากล่าวได้ดังนี้ 1) ยกระดับคุณภาพด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ 2) สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง 3) มีความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบ ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ 4) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน 5) ปรับตัวได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์ 6) มีการสื่อสารที่ดี 7) เป็นผู้นำที่มีความยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม 8) เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำในยุค นิว นอร์มัล 9) มีความก้าวหน้าในเส้นทางวิชาชีพและอาชีพ 10) มีบุคลิกภาพที่ดี มีเสน่ห์ มีความมั่นใจในตนเอง 11) มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ 12) มีความสุขและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

บรรณานุกรม

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). “แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.” *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 2(1), 3.
- ปานใจ ธารทัศน์วงศ์ และศิริพร ศักดิ์บุญรัตน์. (2564). แบบเรียนออนไลน์แบบเปิดเพื่อมหาชน (MOOCs) เพื่อการศึกษาไทยหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารครูสภาวิทยาจารย์*, 2(1), 17-21.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556. *ราชกิจจานุเบกษา*. (4 ตุลาคม 2556): 73 – 74.
- ราณี จินสุทธิ์, หทัยภัทร จินสุทธิ์, สิริกาญจน์ ธนวุฒิพรพินิต, พระมหาสิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล. “การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา.” *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 8(2), 1-15.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ มารุต พัฒนาผล.(2563).การออกแบบการเรียนรู้ใน New normal. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ.
- สุจิรา ขวัญเมือง. (2555). *หลักการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก www.gotoknow.org/posts/119089. เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2564.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2559 (IMD 2016)*. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.
- สัมมา ธนินธิ. (2553). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- Q Man. (2564). *5 ทักษะที่ควรมีสำหรับยุค New Normal*. เข้าถึงได้จาก : www.blockdit.com/post เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2564.

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ทรานส์ฟอร์เมชัน

The Use of Information Technology for the Administration of Educational Institutions in the Digital Transformation Era

จิระนันท์ มูลมัตร* ธารินทร์ ใจสอาด* นงเยาว์ เรืองบุญส่ง* ภาณุวัฒน์ สุวรรณมาโจ*
รวีวรรณ ลิทธิสุวรรณ* อธิกร วรบำรุงกุล** เรืองวิทย์ นิลโคตร***
วิญญู บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง***

Chiranan Munmart* Tharinee Jaisa-ard* Nongyao Ruengbunsong*
Panuwat Suwannamajo* Rawiwan Sittisuwan* Theerangkoon Warabamrunkul**
Reongwit Nilkote*** Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received : 3 September 2021 / Revised : 30 September 2021 / Accepted : 7 October 2021

บทคัดย่อ

ปัจจุบันโลกถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีในยุคที่เรียกว่า ดิจิทัล ทรานส์ฟอร์เมชัน กิจกรรมต่าง ๆ ถูกดำเนินไปภายใต้เทคโนโลยีดิจิทัล มีบทบาทในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในการปฏิรูประบบการบริหารสถานศึกษา ให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อยกระดับความสามารถในการจัดการศึกษา และส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การจะทำให้การเปลี่ยนแปลงบรรลุผล ประกอบด้วยปัจจัย 4 ส่วน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) บุคลากร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อองค์ประกอบ ทั้ง 4 ส่วนทำงานประสานกันจะเป็นเสมือนเกราะป้องกันให้สถานศึกษาทำงานได้อย่างราบรื่น

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ/ การบริหารสถานศึกษา/ ดิจิทัล ทรานส์ฟอร์เมชัน

*นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

Today, the world was driven by technology in the era known as digital transformation. Activities were carried out under digital technology. Digital technology played a role in managing all sectors. Especially in education, there was a need for technology to reform the educational administration model to be ready to deal with ever-changing situations. Enhance the ability to manage education and support learners to learn continuously which in order to make the change come to fruition. It consisted of 4 factors as follows: 1.) School administrator 2.) People 3.) Corporate culture and 4.) Information technology. When these 4 components work together, they act as a shield for educational institutions to work smoothly.

Keywords: Information Technology/ School Administration/ Digital Transformation

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ถือเป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญยิ่งของวงการการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทำให้ต้องมีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ซึ่งเป็นจังหวะเดียวกับที่ทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญในเรื่องดิจิทัลและเตรียมพร้อมรับการใช้อินเทอร์เน็ตในอนาคต หน่วยงาน องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ความสนใจในการปรับเปลี่ยนมาใช้ดิจิทัลแทนการทำงานแบบเดิม (Digital transformation) ดังนั้นการใช้อินเทอร์เน็ตจึงไม่จำกัดอยู่แค่ในวงแคบ ๆ อีกต่อไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นได้ทั้งโอกาสและอุปสรรค ในการบริหารการศึกษา หากเรามองเห็นโอกาสที่ผู้อื่นมองข้าม และมองข้ามอุปสรรคที่ผู้อื่นมองเห็น มีการเตรียมพร้อม เปิดรับ ปรับตัว ปรับมุมมองสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้การศึกษาเกิดการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด และส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุริพงษ์ ตันติยานนท์, 2558)

ดิจิทัล ทรานส์ฟอร์เมชัน (Digital Transformation) เป็นกุญแจดอกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นแกนกลางในการบริหารขับเคลื่อน วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พร้อมก้าวเข้าสู่โลกดิจิทัล ซึ่งเห็นกันได้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน อาทิ การจัดเก็บข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ การเข้าถึงข้อมูลจะมีความแม่นยำและสะดวกมากยิ่งขึ้น สามารถค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน มีการประมวลผลข้อมูล ที่จัดเก็บไว้เป็นสารสนเทศรูปแบบต่าง ๆ มีการใช้อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง หรือไอโอที (Internet of Things) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เครื่องจักรอัตโนมัติและหุ่นยนต์ การใช้คลาวด์ ข้อมูลแบบบิ๊กดาต้า รวมถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบรับนโยบายประเทศไทย 4.0 (เย็น ภูสุวรรณ, 2564)

อย่างไรก็ตามสถานศึกษาจะสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดได้ ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อผู้บริหารมีวิธีการจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารที่ดี จะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา ของสถานศึกษา เป็นการสนองต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยรัฐสนับสนุนสถานศึกษาให้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ความเข้าใจ และให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนการสอนรวมถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถตอบสนองต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ด้วยเหตุผลนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่รู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดยุทธศาสตร์ต่าง ๆ รู้เท่าทันเทคโนโลยีและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

หรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แบบแผน เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ (ต้องลักษณะ บัญธรรม, 2559) เพื่อที่จะสามารถแนะนำและกระตุ้นบุคลากรให้เรียนรู้และใช้สารสนเทศในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและสร้างโอกาสทางการศึกษา ในบทความนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับความหมายของดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน, การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน, องค์ประกอบของดิจิทัล ทรานฟอร์เมชันและมุมมองแรงโมเดลดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน

ดิจิทัล ทรานฟอร์เมชันเป็นคำกว้าง ๆ ที่ใช้พูดถึงการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง เป็นหนึ่งในคำที่ถูกพูดถึงมากที่สุดในแวดวงของการทำธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการภายในองค์กรการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าภายนอกองค์กร เป็นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation Integrated) กับทุกพื้นที่หรือแพลตฟอร์มของการให้บริการ เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์นวัตกรรม ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2562)

ในปัจจุบัน “ดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน” เป็นคำที่ใช้ทั้งในเชิงของการทำธุรกิจและเชิงวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ การศึกษา การธนาคารและภาคการผลิต ซึ่งทั้งหมดนี้กำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 (Natalja, 2563) ในแง่ภาคการศึกษาดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน มีความหมายมากกว่านำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ แต่เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เรียนจากที่ใดจากอุปกรณ์ใด เวลาใดก็ได้ รวมทั้งคนวัยใด ก็สามารถเรียนได้ด้วยเช่นกัน โดยเรียนกับใครก็ได้ที่มีคุณสมบัติตามที่สถานศึกษากำหนดดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน จึงเป็นโอกาสของการศึกษา สร้างบริการหรือหลักสูตร ในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถ ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ไม่มีวันหยุด นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้มากขึ้นและพร้อมที่จะนำมาพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ตลอดเวลา

ดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน จึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่ทำให้การดำเนินงานเปลี่ยนไปสู่ ความสะดวกสบายยิ่งขึ้น ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการนำระบบดิจิทัลเข้ามาใช้ ตลอดจนก้าวไปสู่การเปลี่ยนโมเดลขององค์กร ซึ่งดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน คือ กระบวนการทั้งหมดที่ทำให้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้นได้ อาจหมายถึงการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ การพัฒนาบุคลากร การปรับโครงสร้างองค์กรและรวมไปถึงการปรับวัฒนธรรมองค์กร

การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ทรานฟอร์เมชัน

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่าง ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงาน

ประมาณ และการบริหารงานทั่วไป งานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อวางแผนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิด โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนและจัดการข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษาให้เป็นระบบ สะดวกต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น

การบริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัล ทรานพอร์เมชัน มีหลักการสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมครู ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร วัฒนธรรมองค์กรและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ องค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของ ดิจิทัล ทรานพอร์เมชัน

องค์ประกอบของ ดิจิทัล ทรานพอร์เมชัน

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานพอร์เมชัน ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานพอร์เมชัน พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) บุคลากร 3) วัฒนธรรมองค์กรและ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) **ผู้บริหารสถานศึกษา** เป็นบุคคลที่ต้องมีลักษณะในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา โดยการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถของตนในด้านเทคโนโลยีให้สามารถปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบได้ และประเทศไทยได้กำหนดแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561 – 2564 โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัต บนรากฐานของสังคมที่รู้จักคิด รู้เท่าทันและกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องเป็นผู้นำที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจากผลการวิจัยของ จิตรกร จันทรสุขและจิรนนท์ วัชรกุล (2564) พบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีให้มีการใช้ดิจิทัล ส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน
2. การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล มีกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

3. การเป็นผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรและเป็นผู้ให้คำปรึกษากับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความเข้าใจทักษะและเทคนิคด้านดิจิทัล

5. การบริหารจัดการโครงสร้าง ผู้บริหารสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ส่วนบุคคลในการทำงานร่วมกัน สามารถปรับปรุงสารสนเทศและเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัล เป็นผู้ที่มีความสามารถนำเทคโนโลยีมาพัฒนาสถานศึกษาเหมาะสมกับบุคลากรสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีความเข้าใจความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมเรียนรู้ รู้จักการนำแพลตฟอร์มมาใช้ในการบริหาร เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้นำที่ใช้การสั่งการมาเป็นการโค้ชและให้คำแนะนำ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานใช้เทคโนโลยีมาเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างสารสนเทศที่ใช้ร่วมกันได้ในหลายกลุ่มงานของสถานศึกษา ไม่สร้างภาระแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุงและใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบได้

2) บุคลากร จากแนวคิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชันในการทำงานด้านต่าง ๆ สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้คือ บุคลากร ฉะนั้น การติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันหรือแม้กระทั่งการพัฒนาตนเองของคนในองค์กรหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู นักเรียน ชุมชนและผู้ปกครองล้วนแล้วเป็นกระบวนการที่จะทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับบุคลากรและองค์กรต่าง ๆ มีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2545) จึงกล่าวได้ว่าบุคลากร มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถ้าบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องครบถ้วน เป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชันก็จะประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

ในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่าการประยุกต์ใช้ดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชันกับการทำงานด้านต่าง ๆ ของคน ในองค์กรหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำระบบสารสนเทศที่หลากหลายมาใช้ในกระบวนการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การติดต่อประสานงาน การแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนใกล้เคียงเพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้ไปใช้ หรือประยุกต์กับการบริหารจัดการให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางด้านคน การเงิน การเรียนการสอน โดยผู้บริหารใช้เทคนิคหรือรูปแบบในการติดต่อประสานงานอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสาร มีระบบการสื่อสาร ที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็วและเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู ชุมชนและผู้ปกครอง มีการ

แลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการนำเอาข้อมูลย้อนกลับไปใช้เพื่อปรับปรุงงานด้านการบริหาร มีการพัฒนาเครื่องมือและวิธีใช้ในการติดต่อสื่อสาร (ยุทศศักดิ์ ไชยสีหาและวัลลภา อารีรัตน์, 2556)

ครูในยุคดิจิทัล ทรานพอร์เมชันต้องเป็นครูยุคใหม่ที่สามารถนำดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน นักเรียนในยุคดิจิทัล ทรานพอร์เมชันจึงต้องเป็นผู้เรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สามารถสร้างชั่วโมงแห่งการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สร้างความรู้ผ่านเทคโนโลยีได้ทุกที่ ทุกเวลา ในบทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง ของนักเรียนก็สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกำกับ ติดตาม ดูแลบุตรหลานของตนเองให้มี การเรียนรู้อย่างทั่วถึงและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกต่อไป ทางด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนในยุคดิจิทัล ทรานพอร์เมชันต้องเป็นชุมชนที่เอื้ออำนวย ส่งเสริม และสนับสนุนให้คนในชุมชนให้ตื่นตัวและก้าวทันเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาพัฒนาชุมชนและตอรับ นโยบายของสถานศึกษา ถ้าครู นักเรียนและชุมชนผู้ปกครองประสานความร่วมมือ นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเองเพียงเท่านั้น ก็จะสามารถขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้พัฒนาไปได้ไกลอย่างก้าวกระโดด

จึงกล่าวได้ว่าบุคลากรกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานพอร์เมชัน ในทุกบทบาทของตัวบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในระบบการศึกษา บุคลากรแต่ละบทบาทมีหน้าที่แตกต่างกัน ทุกบทบาทหน้าที่เป็นกลไกหลัก ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา อย่างยั่งยืน ถ้าบุคลากรในทุกบทบาทหน้าที่ประสานความร่วมมือในแนวทางการปฏิบัติโดยการนำ เทคโนโลยีมาใช้ ท้ายที่สุดเทคโนโลยีก็จะเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาระบบการศึกษามากขึ้น ทำให้ เป้าหมายในการพัฒนาระบบการศึกษาที่ใฝ่หวังไว้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนด

3) วัฒนธรรมองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล ทรานพอร์เมชันให้เกิดขึ้น จึงต้อง มีการเตรียมความพร้อมหลาย ๆ ส่วนด้วยกัน ทั้งการปรับระบบโครงสร้างพื้นฐานภายในที่เกี่ยวข้องกับ เทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ที่ทันสมัยหรือระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น แต่สิ่งที่องค์กร จะต้องให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าโครงสร้างพื้นฐานเหล่านั้นคือ บุคลากรขององค์กรมีความพร้อมที่ จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัลหรือการมีทัศนคติต่อดิจิทัล (Digital Mindset) เป็นการปรับกระบวนการคิด วิสัยทัศน์และความเชื่อมั่นตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงไปสู่บุคลากรทุกระดับ (กำธรณ์ ศรีวราธรรม, 2563) นอกจากการปรับกระบวนการคิดของคนในองค์กรแล้ว การที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล ทรานพอร์เมชันให้เกิดขึ้นได้จริงนั้น ควรมีกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ปรับกระบวนการทำงาน : Digital Processes

ระบบงานและกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรจะต้องเชื่อมโยงกันเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และ เป็นข้อมูลชุดเดียวกันทั้งองค์กร โดยมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ วิเคราะห์และ

ประมวลผลข้อมูลแบบองค์รวม โดยข้อมูลต่าง ๆ จะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บและต่างคนต่างใช้อีกต่อไป แต่จะต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนและความไม่ชัดเจนในการจัดเก็บ ทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยี : Digital Skills

การมีความรู้ความสามารถในการใช้งานคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ดิจิทัล ในการเชื่อมต่อสู่อินเทอร์เน็ต ไปจนถึงความสามารถในการพัฒนาซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ได้ ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ทันสมัยรูปแบบใหม่ ๆ ที่อัปเดตความเคลื่อนไหวอยู่เป็นระยะ เพื่อให้การทำงานในองค์กรยุคดิจิทัล เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ

3. ปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล : Digital Culture

การจะพลิกโฉมไปเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนหรือไม่นั้น วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลมีส่วนสำคัญอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและรูปแบบจากวิถีที่เคยปฏิบัติกันมาไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ในช่วงข้ามคืนต้องอาศัยเวลาและความเคยชิน หากองค์กรขับเคลื่อนความเป็นดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการทำงานในแบบเชิงลึก ปัญหาและอุปสรรคแบบเดิม ๆ ขององค์กรก็จะลดน้อยลงตามไปด้วยและเป็นการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กรให้ก้าวไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นโลกาภิวัตน์ในโลกยุคปัจจุบัน

4. เตรียมความพร้อมทั้งระบบ : Digital Organization

เมื่อผู้นำองค์กรยุคใหม่ต่างมีความคาดหวังให้องค์กรเปลี่ยนแปลงและก้าวไปสู่ความเป็นดิจิทัลได้อย่างสมบูรณ์ สิ่งที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กรคือ ชุมชน (Community) โดยมีการออกแบบให้สถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงานและเทคโนโลยี เอื้ออำนวยให้เกิดการร่วมแรง ร่วมใจ ประสานพลัง รับฟังความคิดเห็น ให้ความเคารพในสิทธิเสรีภาพของกันและกัน มีการทำงานแบบยืดหยุ่นเพื่อกระตุ้นจิตใจให้คน มีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มขึ้นได้อย่างยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มขึ้นเกิดขึ้นได้ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลขึ้นมาก่อนในสถานศึกษา โดยเริ่มต้นจากตัวผู้นำสถานศึกษานั้นก็คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับมุมมอง ทำความเข้าใจเปิดรับการนำดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มขึ้นเข้าสู่สถานศึกษา และต้องทำให้บุคลากรเห็นว่า วัฒนธรรมดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มขึ้น มีประโยชน์อย่างมากในสถานศึกษา ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ครูจัดการเรียนการสอนผ่านระบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนเข้าถึงข้อมูลการเรียนรู้ ได้รวดเร็วและสะดวก ตอบโจทย์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4) เทคโนโลยีสารสนเทศเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน หากมีการวางแผนในการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้การบริหารงานในโรงเรียนเป็นระบบสะดวก รวดเร็วมีความน่าเชื่อถือในการนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่

1. Cloud Computing เป็นบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องวางระบบ Server ของตนเอง (สุภรศักดิ์ คำสามารถ, 2563) เป็นศูนย์กลางของคลังเก็บข้อมูล ที่ให้บริการพื้นที่จัดเก็บข้อมูล แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์ม ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อีกทั้งยังมีบริการในการดูแลข้อมูลและจัดสรรทรัพยากร ซึ่งผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใดหรือเวลาใดก็ตาม ทำให้สามารถนำข้อมูลออกมาตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. Mobility Devices คือ อุปกรณ์ขนาดเล็กที่สามารถพกพาใช้งานได้ทุกสถานที่ เช่น Smart Phones, Tablet PC, เครื่อง DPA และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ ถือเป็นอุปกรณ์ที่เข้ามาช่วยย่นระยะเวลากระบวนการทำงานภายในองค์กรให้สั้นที่สุดและมีความต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนสามารถทำงานประสานกันและเข้าถึงข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ได้อย่างง่ายดาย

3. Social Network ในปัจจุบัน เป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น การใช้ Google form ในการสำรวจข้อมูลและตอบแบบสอบถามของผู้ปกครอง นอกจากจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมแล้วยังเป็นการลดการใช้กระดาษอีกด้วย

4. Internet of Things (IoT) เป็นเทคโนโลยีที่ทำให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงและรับ-ส่งข้อมูลระหว่างกันได้อย่างง่ายดาย สามารถสั่งการเพื่อควบคุมอุปกรณ์ต่าง ๆ โดยการเชื่อมต่อผ่าน Internet เป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้าน อุปกรณ์สำนักงาน Smart Phones, Tablet PC หรือแม้กระทั่งนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญในการทำงานร่วมกับ Internet of Things คือการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างทันทั่วทั้งในรูปแบบเรียลไทม์ ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่หรือการจัดเก็บข้อมูลขนาดเล็กย่อย ซึ่งสามารถทำให้เป็นระบบบริหารแบบ Smart School ได้

ในยุคที่เทคโนโลยีพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดดและเป็นเครื่องมือที่สามารถทำให้การดำเนินงาน เป็นไปได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำเอาเทคโนโลยีเหล่านี้เข้ามาช่วย ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

บุมเมอแรงโมเดล: การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ทรานฟอร์มเมชัน

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล ทรานฟอร์มเมชัน คือการนำเทคโนโลยีเข้ามาบูรณาการในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นพัฒนาสถานศึกษาให้ขับเคลื่อน

เคลื่อนไปข้างหน้าตามเป้าหมายที่กำหนด ตามแผนของผู้บริหาร การทำงานร่วมกันของบุคลากร กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรและ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือจนเกิดประสิทธิผลที่ย้อนกลับมา แสดงถึงความสำเร็จจากการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชัน ซึ่งหลักการเคลื่อนที่ไปข้างหน้าและย้อนกลับ มีลักษณะคล้ายคลึงกับบูมเมอแรง ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชันเปรียบเสมือนกับ โมเดลบูมเมอแรง ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) บุคลากร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ

หลักการเคลื่อนที่ของบูมเมอแรงจำเป็นต้องอาศัยลมเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนให้บูมเมอแรง ขยับเคลื่อนไปข้างหน้าและย้อนกลับ เปรียบเหมือนกับการมีดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชัน เป็นตัวขับเคลื่อน ให้องค์ประกอบทั้ง 4 ขยับเคลื่อนไปพร้อมกัน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา (Leader) ผู้ที่ ตัดสินใจบริหารงานในเชิงรุก ใช้กลยุทธ์และหลักการบริหารสถานศึกษา โดยผลักดันทั้งตัวผู้บริหารเอง ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนให้มีทัศนคติที่ดีและมีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ยุค ดิจิทัล 2) บุคลากร (People) จะต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้รองรับกับยุคดิจิทัล มีความพร้อม ในการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ กำหนด 3) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม กับสถานการณ์ปัจจุบัน ปรับทักษะการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้งานคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ดิจิทัลและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากวิถีเดิมให้มีความพร้อมทั้งระบบเพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นเครื่องมือที่ต้องผ่านการคัดสรรหรือเลือกใช้ ให้เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศ ที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ใน การบริหารสถานศึกษา

บทสรุป

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชัน เป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาบูรณาการ ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาจุดเด่นและแก้ไขจุดด้อย จนนำไปสู่การทำงานร่วมกัน เกิด เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติงานในรูปแบบวิถีเดิมให้เป็นรูปแบบวิถีใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต ดังบทกลอนต่อไปนี้

เทคโนโลยีเกิ้ลดีมีเหลือหลาย	สอนออนไลน์ประชุมได้ง่ายดังฝัน
เป็นสื่อกลางสร้างเสริมเติมรู้พลัน	ช่วยสร้างสรรค์การบริหารให้ก้าวไกล
อยู่ในยุคดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน	สิ่งสำคัญต้องเลิกล้าน้าสมัย
มองทะลุปรุโปร่งโครงสร้างไว้	การศึกษาไทยก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

(ธาริณี ใจสอาด, 2564)

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- กำธรณ์ ศรารรรถ. (2563). *Digital Mindset สำคัญอย่างไรในยุค Digital Transformation*. เข้าถึงได้จาก dc.ksu.ac.th/home/digital-mindset-สำคัญอย่างไรในยุค-digital-transformation/ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2564.
- จิตรกร จันทรสุข และจิรนนท์ วัชรกุล. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 41- 42.
- ต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 7(1), 217-225.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 116 ตอนที่ 74. หน้า 1-23.
- พัลลภ พิริยะสุรวงศ์. (2551). บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศกับการปฏิรูปการศึกษา. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 13 (4), 39-41.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา และวัลลภา อาธิรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(1), 140-149.
- ยีน ภูสุวรรณ. (2564). ดิจิทัลกับชีวิตวิถีใหม่. เข้าถึงได้จาก <https://learningdq-dc.ku.ac.th/course/?c=5&l=1>. เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2564.
- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2563). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรปชั้น. *วารสาร Journal of Modern Learning Development*, 15(2), 245-259.
- สุริพงษ์ ตันติยานนท์. (2558). *มองเห็นโอกาสที่คนอื่นมองข้าม มองข้ามอุปสรรคที่คนอื่นมองเห็น*. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *เทคโนโลยีการเรียนรู้ของไทยในปี 2553*. กรุงเทพฯ: คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2561-2564*. เข้าถึงได้จาก <https://www.depa.or.th/th/master-plan-digital-economy/1st-master-plan-for-digital-economy>. เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2564.

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*.

เข้าถึงได้จาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52232>.

เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2564.

Creative talk Le and Something New Everyday. (2021). *Digital Transformation*

ต้องเริ่มที่คนไม่ใช่ที่เครื่องมือ. เข้าถึงได้จาก <https://creativetalklive.com/digital-transformation-starts-with-people/>.

เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2564.

Steps academy.(2021). *วัฒนธรรมองค์กรกับบุคลากรในยุคดิจิทัล*. เข้าถึงได้จาก

<https://stepstraining.co/foundation/team-culture-and-human-resource-in-digital-era>.
เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2564.

**การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในยุคนิว نرمัล**
**The Conduct in Accordance with The Regulation on
Professional Ethics for Effective School Administrators
During The New Normal Era**

กุลลดา อาริย์วงศ์* ณรงค์กร ท่วม่วง* ธนพงษ์ เขมาคม* ศิริินภา จิตรตรง*
สินาถ อานามนารถ* อีรังกูร วรบำรุงกุล** เริงวิชญ์ นิลโคตร***
วัยวุฒิ บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง***
Kunlada Arrivong* Narongkoln Thamuang* Thanaphong Khemakhom*
Sirinapa Jittrong* Sinat Anamnart* Theerangkoon Warabamrungkul**
Reongwit Nilkote*** Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received : 3 September 2021 / Revised : 30 September 2021 / Accepted : 7 October 2021

บทคัดย่อ

ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ของประเทศในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสังคม ประชาชนต้องมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันให้เป็นแบบวิถีชีวิตใหม่ ไม่เว้นแม้แต่วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อัน เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับและยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในสังคม ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรนำแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยา บรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม มาปรับประยุกต์ใช้ควบคู่กับคุณสมบัติ ที่ดีของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการสถานศึกษาใน ยุคนิว نرمัลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ : จรรยาบรรณวิชาชีพ/ ผู้บริหารที่ดี/ ยุคนิว نرمัล

*นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

According to the current situation, Thailand has been being under the pandemic of Covid-19 (Corona Virus Disease 2019) which causes huge transformation in many aspects. One of them is social transformation. People have to change their normal daily life to the New Normal a new way of safe living during the pandemic, not even school administrators. As school administrators are defined as educational profession who has high responsibility with their honor and prestige, they has been recognized and regarded as a good role model for people in their society. Hence, they should apply the regulation of the teacher council on Professional ethics, which divided into 1) Personal Ethics, 2) Professional Ethics, 3) Client Centered Ethics, 4) Collegial Ethics, and 5) Societal Ethics, with the administrator standard qualities for creating the way of conduct that helps them manage the school during the New Normal era effectively.

Keywords: Professional Ethics/ Good executives/ New Normal Era

บทนำ

ประเทศไทยตกอยู่ภายใต้การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของประเทศด้านสังคม ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ประชาชนมีความอยากลำบากในการดำรงชีวิต ไม่สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้ตามปกติ ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันให้เป็นแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ซึ่งเป็นรูปแบบวิถีชีวิตที่เกิดขึ้นพร้อมกันทั่วโลก จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษาของประเทศไทย ทำให้มีการวางแผนการจัดการศึกษา รวมถึงการบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทยที่ใช้แนวทางการจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในรูปแบบต่าง ๆ คือ ตามความเหมาะสม ของสถานศึกษา มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน On Site, On Air, Online, On Demand และ On Hand ทำให้เกิดความคาดหวังของผู้ปกครองถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) สังคมไทยวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยกย่องและให้เกียรติเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เสียสละตน เป็นผู้ให้คำแนะนำแนวทาง รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมและเพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรี ของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน และแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง มีบทบาทต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยเป็นผู้ริบมอบนโยบายมาบริหารจัดการ ในสถานศึกษา หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี จะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาของตนเองให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดการสถานศึกษาจะถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของสถานศึกษานั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านในสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการและคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2552)

บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติตน เพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคนิวอร์มัล โดยนำเสนอเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติตนในตำแหน่งการทำงาน และการปฏิบัติตนให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาต่อไป

ความหมายของนิวอร์มัล

New Normal หรือ ความปกติใหม่ มีสาเหตุมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เป็นเหตุให้คนเจ็บป่วยและล้มตายเป็นจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ ส่งผลให้เกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนทำให้แบบแผนและแนวทางปฏิบัติในชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นด้านสาธารณสุข ด้านธุรกิจ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการใช้ชีวิต ด้านความบันเทิง ด้านการศึกษา และด้านการท่องเที่ยว ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนหลาย ๆ คน โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในกลุ่มของนักเรียนนิสิตนักศึกษา ที่มองว่าทุกคน มีสิทธิ์เป็นของตนเอง คนอื่นไม่มีสิทธิ์เหนือบุคคลอื่น เมื่อเกิดมาตรการต่าง ๆ ที่รัฐต้องการใช้ควบคุม ในการบริหารบุคคลเหล่านั้นก็ไม่สามารถยอมรับมาตรการนั้น ๆ ได้ เช่น มาตรการที่รัฐต้องการออกมาควบคุมสถานการณ์อันเกิดจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) นั้น โดยทางศูนย์บริหารสถานการณ์ แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีการประกาศ มาตรการการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ได้แก่ การสวมใส่หน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย เสมอ ต้องเว้นระยะห่าง 2 เมตร ล้างมือ บ่อย ๆ พกเจลแอลกอฮอล์ หลีกเลี่ยงสถานที่แออัด หลีกเลี่ยงกลุ่มเสี่ยงหรือผู้ที่มีอาการป่วย (พระมหาชัยพร อมรปญโญ, 2564) ในส่วนของด้านการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารสถานศึกษามาเป็นแบบ Online มีการเว้นระยะห่างระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน รวมทั้งงดการเดินทางมายังสถานศึกษา สิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชิน จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม สอดคล้องกับ (กาญจนา บุญภักดิ์ และพัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563) ที่ได้ให้ความหมายว่า New Normal เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การทำงาน การดูแลสุขภาพอย่างเคร่งครัด แม้กระทั่งการจัดการเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัว การดำเนินชีวิตใหม่ในหลากหลายประการด้วยกัน ได้แก่ การรับประทานอาหาร การเดินทาง การพูดคุย เศรษฐกิจที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของคน หรือแม้กระทั่งการศึกษา เหล่านี้ล้วนส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมวลมนุษยชาติทั่วโลก ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่า จะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีต โดยคำนี้กำเนิดขึ้นในช่วงหลังวิกฤติเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลก ในช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2007-2008) ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่การจัดการบางอย่างซึ่งแต่เดิมเคยถูกมองว่าผิดปกติ ได้กลับกลายมาเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป และถูกนำมาใช้ในบริบทอื่น ๆ อย่างเช่น ด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจถึงสภาวะการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ เช่น อุณหภูมิที่สูงขึ้นและความเปลี่ยนแปลงของฤดูกาล ส่วน “New Normal” ในบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ช่วง

ปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบายได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสียอย่างใหญ่หลวง อีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอด ด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับหาวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่ เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพ คือ หลักประพฤติปฏิบัติอันเหมาะสม แสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรม ที่พึงปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่วิชาชีพต่าง ๆ จะต้องมีการมีจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีหลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้เชื่อมั่นและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ (เอกพันธ์ ปัตถาวโร, 2555) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ คือ ประมวล ความประพฤติ มารยาท ข้อบังคับ ที่ผู้ประกอบการวิชาชีพแต่ละวิชาชีพกำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมและรักษา ชื่อเสียง เกียรติคุณ ฐานะและความดีงามของสมาชิก รวมทั้งก่อให้เกิดความเจริญและความสุขใน สังคม วิชาชีพ และตนเอง

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ว่าผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีจรรยาบรรณ ดังนี้ (ข้อบังคับ คุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2556)

1.จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ต้องมีการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับบุคลิกภาพ มีวินัยในตนเอง มีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับวิชาชีพ เพื่อก้าวให้ทันต่อการพัฒนาด้านสังคม วิทยาการ การเมืองการปกครอง และเศรษฐกิจ

2.จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ต้องมีความสุจริตและความซื่อสัตย์ เห็นแก่ประโยชน์ของวิชาชีพ เป็นที่ตั้ง และสามารถเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรวิชาชีพ

3.จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ มีการส่งเสริม ช่วยเหลือ เอาใจใส่ และให้กำลังใจกับผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกันตามหน้าที่และบทบาท และเสริมสร้างให้มีทักษะแห่งการแสวงหาความรู้ มีนิสัยที่เหมาะสมและดีกับผู้รับบริการ ปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยใจที่บริสุทธิ์ ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดี ในด้านการกระทำ คำพูด และหัวใจ ไม่ปฏิบัติตนขัดขวางต่อการพัฒนาทางด้านร่างกาย ปัญญา สังคม จิตใจ และอารมณ์แก่ผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความเสมอภาคและซื่อตรง ไม่คิดหาผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ เกื้อกูลและช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยใช้เมตตาธรรมและสามัคคีธรรม ในการร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน

5. จรรยาบรรณต่อสังคม คือ การกระทำตนให้เป็นผู้นำในด้านการส่งเสริมสิ่งแวดล้อม พัฒนาเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สังคม เศรษฐกิจ และศาสนา ดูแลผลประโยชน์สาธารณะ และมั่นคง ในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีการนิยามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2550 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 วรรคหนึ่ง (11) (จ) มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีความเห็นชอบให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมวด 2 ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2550) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ

ปฏิบัติตนเหมาะสมกับความเป็นผู้บริหาร รวมทั้งเป็นต้นแบบที่ดี คำนว้าและศึกษาความรู้ที่ทันสมัยเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพสามารถสร้างนวัตกรรม รวมทั้งใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสร้างสรรค์ผลงานจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ส่งเสริมการทำงานโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า สนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

พฤติกรรมที่ไม่ควรปฏิบัติ

มีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดและอบายมุขจนทำให้ขาดสติ หรือแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสม มีพฤติกรรมเชิงชู้สาว หรือมีการล่วงละเมิดทางเพศ ไม่พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปแก้ไข้ปัญหาและพัฒนาการบริหาร ไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพในส่วนที่ 1 คือ จรรยาบรรณต่อตนเองแล้ว ผู้บริหารจะได้รับการเคารพนับถือ เป็นบุคคลที่มีองค์ความรู้ที่ทันสมัยและหลากหลายสามารถนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา จนเกิดการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลให้ทุกภาคส่วนประสงค์จะเข้ามามีส่วนร่วม ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ

มีความศรัทธา ให้ความชื่นชมในความสำเร็จของวิชาชีพ ปกป้องชื่อเสียง รักษาศักดิ์ศรีแห่ง

วิชาชีพ เชิดชูเกียรติยศ ยกย่องผู้ที่ทำงานเป็นที่ประจักษ์ในวิชาชีพให้สังคมได้รับรู้ ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ ประพฤติตนด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ในการพัฒนาครู ส่งเสริมให้มีการจัดโครงการพัฒนาครู การจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารงานในสถานศึกษา และสนับสนุนให้ครูได้ศึกษา ค้นคว้า และวิจัยผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่ควรปฏิบัติ

วิพากษ์วิจารณ์วิชาชีพ จนทำให้เกิดการเสียชื่อเสียง แสดงพฤติกรรมเหยียดหยาม ดูหมิ่นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีการประกอบอาชีพเสริมที่ไม่เหมาะสม ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ จนทำให้เกิดความสูญเสียและเสียหาย เพิกเฉยและไม่ดำเนินการกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่มีความประพฤติผิดตามจรรยาบรรณ คัดลอกผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตนให้ข้อมูลตามหลักวิชาการที่ไม่เป็นจริงจนก่อให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ทางวิชาการหรือวิชาชีพอาศัยองค์กรทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในส่วนที่ 2 คือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพแล้วผู้บริหารก็จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมประกอบวิชาชีพ ส่งผลให้เพื่อนร่วมประกอบวิชาชีพส่งเสริมและสนับสนุนในทุกการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ

มีการทำงานอย่างมีคุณภาพ คำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการ ส่งเสริมให้มีการดำเนินการ เพื่อการปกป้องสิทธิ์ของผู้ด้อยโอกาสและเยาวชนทุกคน ใช้หลักของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็น ความเห็นที่ซื่อตรง มีประโยชน์ และมีเหตุผลของผู้รับบริการ สนับสนุน ให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการทำงาน สร้างเสริมความภูมิใจให้กับผู้รับบริการ ด้วยการชมเชย ให้กำลังใจ และยกย่องอย่างจริงใจ และให้โอกาสผู้รับบริการได้เสนอวิธีการ หรือแนวคิด ที่ซื่อตรงและเป็นประโยชน์

พฤติกรรมที่ไม่ควรปฏิบัติ

มีพฤติกรรมที่เลือกปฏิบัติ มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องและเรียกรับค่าตอบแทนจากผู้รับบริการ

สรุปได้ว่า เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในส่วนที่ 3 คือ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารจะได้รับความไว้วางใจจากผู้รับบริการ ได้รับฟังความคิดเห็นที่ซื่อตรงและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา และร่วมสร้างผลงานกับผู้รับบริการ ให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ

สรรค์สร้างแนวทางในการบริหารเพื่อให้การพัฒนาในทุก ๆ ด้าน กับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ส่งเสริมและปกป้องสิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีการพัฒนาในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง พิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพโดยใช้หลักคุณธรรมในการตัดสินใจ มีความสามัคคีและความร่วมมือ ในการพัฒนาการศึกษา และรับฟังข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่ควรปฏิบัติ

มีทัศนคติทางลบต่อวิชาชีพ ข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัด แม้ได้รับการร้องขอ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ใช้หน้าที่และอำนาจปกป้องพรรคพวกของตนที่ทำผิดโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ขมขยและยอมรับการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอันแสดงถึงการบกพร่องต่อหน้าที่หรือคุณธรรมอันดี วิพากษ์และวิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดการแตกความสามัคคี

สรุปได้ว่า เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพในส่วนที่ 4 คือ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพแล้ว ผู้บริหารจะได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ สถานศึกษาจะมีบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ และสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์กับผู้บริหาร ทำให้สถานศึกษาได้รับการพัฒนา ไปในทางที่ดีขึ้น

ส่วนที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ

ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้รู้ ในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรมที่ไม่ควรปฏิบัติ

ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงและอ้อม ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา หรือสิ่งแวดล้อม ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม และปฏิบัติตนเป็นปฏิกิริยาต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

สรุปได้ว่า เมื่อผู้บริหารปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในส่วนที่ 5 คือ จรรยาบรรณต่อสังคมแล้ว ผู้บริหารจะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอก สร้างเสริมให้เป็นต้นแบบสถานศึกษาเศรษฐกิจพอเพียงและแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

คุณสมบัติผู้บริหารที่ดี

(Jeffrey, 2021) ได้กล่าวไว้ว่า “ภาวะผู้นำและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้ในยุคนี้” การบริหารงานเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ มีหลักการ ทฤษฎี และกฎเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์ทางสังคมที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชารัฐศาสตร์ สังคมวิทยา และจิตวิทยา (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2562) แต่ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารงานแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสม กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม (ชัชวาลน์ สันติเดช, 2562) ผู้บริหารที่ดีควรที่จะมีความคิดเชิงบูรณาการ (Integrative thinking) คือ มีความสามารถในการวิเคราะห์ มองการณ์ไกล กล้าตัดสินใจ และรู้วิธีการแก้ไขปัญหา (Martin, 2020) ซึ่งสอดคล้องกับ (สิริวงษ์ เอียสกุล, 2562 และ สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560) ที่ได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่าคุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีจะต้องมีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือ หรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหารความขัดแย้งระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กร (Building Partnerships) เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย รวมถึงเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และมีความสามารถในการบูรณาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้าใจศิลปะการบริหารที่งานที่เก่งเลิศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคนี้วนอร์มัล การบริหารงานให้เก่งทั้ง “งาน” เก่งทั้ง “คน” ต้องมีคุณสมบัติที่เพียบพร้อมหลายประการ ซึ่งนับเป็นความท้าทายของผู้บริหารองค์กรที่ต้องมีการปรับตัวในยุคนี้วนอร์มัล

ด้านของการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคนี้วนอร์มัล ซึ่งจากการได้ร่วมกันอภิปรายในรายวิชาการพัฒนาวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้ข้อสรุปว่าคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในยุคนี้วนอร์มัลควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมวิชาชีพ 2) มีภาวะผู้นำสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เต็มใจปฏิบัติงาน 3) มีความเข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าถึงบุคลากรและมุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ 4) มีเป้าหมายชัดเจน วิสัยทัศน์กว้างไกล และเป็นนักประสานความร่วมมือ 5) สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหาและเป็นผู้นำที่ดีได้ในอนาคต 6) สร้างสถานศึกษาให้มีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรแห่งความสุข 7) มีการวางตัวและใช้คำพูดเหมาะสม สื่อสารตรงประเด็น กระชับ และเข้าใจง่าย 8) มีภูมิธรรมในการบริหาร คือ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และ

อธิบาท 4 9) มีภูมิรู้ในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ 10) มีสติ อดทน เข้มแข็งสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นปัญหาไปได้ และ 11) รักในสิ่งที่ทำและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคนิวอร์มัลไม่ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้ (1) ไม่มีความยุติธรรม (2) ไม่มีจิตวิทยาในการบริหาร (3) มีความทะนงในตนเอง ไม่ฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน (4) ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหาร (5) ไม่เชื่อใจเพื่อนร่วมงาน (6) ขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (7) ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่พึงปฏิบัติ (8) ต่อต้านความเปลี่ยนแปลงด้วยการนิ่งเฉย (9) แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (10) ไม่มีการพัฒนาตนเอง และ (11) ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้

บทสรุป

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารที่ดีในยุคนิวอร์มัล ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติในการเป็นนักประสานความร่วมมือ มีเป้าหมายชัดเจน วิสัยทัศน์กว้างไกล รักในสิ่งที่ทำและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติในการเข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าถึงบุคลากร มุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ และสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นปัญหาไปได้ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติในการสร้างสถานศึกษาให้มีภาพลักษณ์ที่ดี และเป็นองค์กรแห่งความสุขโดยใช้หลักธรรมในการบริหาร นั่นก็คือ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และอธิบาท 4 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารที่ดีควรมีภาวะผู้นำสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เต็มใจปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหา และเป็นผู้นำ ที่ดีได้ในอนาคต 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติในการวางตัว ใช้คำพูดที่เหมาะสม สื่อสารตรงประเด็น กระชับ และเข้าใจง่าย มีภูมิรู้ในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี และให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ ในส่วนของลักษณะคุณสมบัติที่ผู้บริหารไม่ควรปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารไม่ควรมีความทะนงในตัวเอง ไม่ฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งไม่มีการพัฒนาตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารไม่ควรทำงานโดยปราศจากการใช้จิตวิทยาและควรปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่พึงปฏิบัติอยู่เสมอ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารไม่ควรแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารไม่ควรแสดงความอยุติธรรมความไม่ยืดหยุ่นในการบริหารและไม่ให้ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารไม่ควรขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและแสดงพฤติกรรมต่อต้านความเปลี่ยนแปลงด้วยการนิ่งเฉย ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำคุณสมบัติที่ดีไปปฏิบัติตามได้ และไม่ปฏิบัติตามคุณสมบัติที่ไม่ควรปฏิบัติดังกล่าวมาข้างต้น จะส่งผลให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีได้ ในยุคนิวอร์มัล

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. (2562). *การเป็นผู้ประกอบการและการสร้างธุรกิจใหม่*. กรุงเทพฯ : ซี
เอ็ดดูเคชั่น.
- กาญจนา บุญภักดี. (2563). การจัดการเรียนรู้ยุค New Normal. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*,
19(2).
- ชัชวรินทร์ สันติเดช. (2562). *Smart business เจาะกลยุทธ์อาลีบาบาพลิกโฉมโลก*. กรุงเทพฯ :
ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พระมหาชัยพร อมรปญโญ. (2564). วิธีการบำบัดความเครียดตามแนวพระพุทธศาสนายุค New
Normal. *วารสารพุทธนวัตกรรมการบริหารศรัทธา*, 1(2).
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับมือความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19.
วารสารศิลปะการจัดการ, 4(3).
- สิริวงษ์ เอียสกุล. (2562). *การจัดการธุรกิจขนาดย่อม*. หนองคาย : คณะบริหารธุรกิจวิทยาเขต
หนองคาย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). *หลักการบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : จุฑทอง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณ
ของวิชาชีพ พ.ศ. 2550*. <https://www.ksp.or.th/ksp2018/2018/11/1811/>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556*.
<https://www.ksp.or.th/ksp2018/2018/11/1811/>.
- เอกพันธ์ ปัตถาวะโร. (2555). *จรรยาบรรณวิชาชีพ*. [http://aekapan.blogspot.
com/2012/08/blog-post.html](http://aekapan.blogspot.com/2012/08/blog-post.html).
- Jeffrey, P.B. (2021). *ถอด '5 บทเรียน' ความสำเร็จของ 'เจฟฟ์ เบโซส์' จากประสบการณ์ 27 ปี
ในฐานะ CEO ของ Amazon*. กรุงเทพฯ : THE STANDARD.
- Martin, P. (2020). *The Globalization of Capitalism in Thai World Countries*.
Westport, Praeger.

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

การพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในยุคนิว نرمัล

The Development of the Professional School Administrators in the New Normal Era

ฉัตรสิรินทร์ มีสุข* ณัฐจิตา งอกลาภ* ณัฐวุฒิ บุราโส* ลัดดา วงศ์กระจ่าง*
วัชรินทร์ อุดหนองเลา* วิมลรัตน์ ศรีวะรมย์* ชีรังกูร วรบำรุงกุล** เรืองวิทย์ นิลโคตร***
วิญญู บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง***
Chatsirin Meesuk* Natthita Ngoklap* Natthawut Buraso* Ladda Wongkrajang*
Watcharin Audnonglao* Wimonrat Sriwarom* Theerangkoon Warabamrungkul**
Reongwit NilKote*** Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received : 10 September 2021 / Revised : 2 October 2021 / Accepted : 10 October 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคนิว نرمัล ที่เกิดขึ้นหลังวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ที่แตกต่างจากอดีต ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อรับมือกับความปกติใหม่ ด้วยการสร้างความพร้อมในการพัฒนาตนเองใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) มีกลยุทธ์ 2) ไม่หยุดร่วมมือ 3) ฝึกปรีพร้อมทุกสิ่ง 4) บุคคลตระหนักรู้ 5) มุ่งสู่ระบบบริหารจัดการ และ 6) สอดประสานเทคโนโลยี การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจะต้องปฏิรูปการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ตามเป้าหมายของการพัฒนาและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคนิว نرمัลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ/ ยุคนิว نرمัล

*นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

This article is aimed at presenting the guidelines for developing professional school administrators in the new normal era occurring after the Spread of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Therefore school administrators have to develop themselves in a new way that is different from the past due to the changing situation to cope with the new normal by creating readiness for self-development in 6 areas including : 1) Strategy 2) Team work 3) Achievement 4) Realization 5) System and 6) Technology. Being a professional school administrators must reform the management of educational institutions to be maximum efficiency and effectiveness according to the goals of development and keep up with the changes in the new normal era sustainably.

Keywords : Professional School Administrators/ New Normal

บทนำ

การเกิดโรคอุบัติใหม่หรือโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ส่งผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ผลักดันให้ผู้คนทั่วโลกเข้าสู่ “ยุคนิวอร์มัล” ในทุก ๆ ด้าน ทั้งไลฟ์สไตล์ ธุรกิจ สาธารณสุข และการศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีการคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุด มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่ง และเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูง และการดำรงชีวิตในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และเป้าหมายตลอดจนวิธีการดำเนินงานอย่างมีทิศทาง เพื่อให้การบริหารงานบรรลุผลและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์สู่การปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุงคุณภาพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันซึ่งแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนั่น จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่สำคัญคือ เป็นผู้บริหารที่มีทักษะในการบริหารโดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางวิชาการที่ทันสมัย สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา สร้างมนุษยสัมพันธ์และความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของการบริหารสถานศึกษาที่ดีขึ้นในยุคนิวอร์มัล

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคนิวอร์มัล จึงได้นำเสนอการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคนิวอร์มัล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

การที่จะพัฒนาศักยภาพหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตัวเองเป็นลำดับโดยผู้บริหารเป็นผู้นำ และจากนั้นจึงส่งต่อภาวะผู้นำสู่ทุกคนในสถานศึกษา เมื่อทุกคนในสถานศึกษามีภาวะผู้นำก็จะพัฒนาสถานศึกษายุคเก่าสุดสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ใหม่ ซึ่งมีพลวัตสูงกว่าสถานศึกษายุคเดิมแบบเทียบกันไม่ได้เลย สถานศึกษาที่ทุกคนมีภาวะผู้นำจะมุ่งสู่เป้าหมายด้วยพลังและความเร็วที่เกิดจากการสอดประสานของการทำงานของคน ๆ คน โดยธรรมชาติ (สุดา สุวรรณภิรมย์, 2551)

การพัฒนาศักยภาพควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ดังที่ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559) ได้กล่าวว่า การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนเพราะการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ความคิดและคุณธรรมของบุคคลเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรมสามารถดำรงอยู่ด้วยกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต มีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมได้ ดังนั้น การพัฒนา คือวิธีการหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงมนุษย์ สังคมหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ สิ่งแวดล้อม โดยมนุษย์เป็นผู้วางแผนโครงการและดำเนินการ เพื่อประโยชน์แก่มนุษย์ การทำให้ชีวิต ความเป็นอยู่ กินดีอยู่ดี ความเจริญทางด้านศิลปวัฒนธรรมและจิตใจอย่างสงบสันติ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย ทั้งยังรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ การศึกษา ทั้งนี้กลยุทธสำคัญของการดำเนินนโยบาย คือ การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม องค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร การจัดการและการสนับสนุนการศึกษา ศรสวรรค์ พานซ้าย และ จิตินา วรรณศรี (2564) ได้นำเสนอในส่วนของการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพได้ ดังนี้

1. ด้านความใฝ่เรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ฝึกฝนตนเองและกระตุ้นบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรประชุมชี้แจงเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้ครุมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน โดย จัดประชุมแสดงความคิดเห็น สร้างแรงกระตุ้นในการพัฒนาการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจ และจิตวิทยาในการบริหารงาน
3. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจรับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงและคิดค้นนวัตกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีความยืดหยุ่น โดยการจัดตั้งเวทีอบรม ประชุม สัมมนาระดมความคิดเห็นเพื่อให้เกิดวิธีการและแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ
4. ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ทางวิชาการ โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสถานศึกษา และส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยการระดมทรัพยากรในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. ด้านการพัฒนาวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบสร้างวัฒนธรรมเพื่อแก้ปัญหา

และพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมโดยกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างและน่านวัตกรรม มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม

จะเห็นได้ว่าการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมถึงพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาับประยุคใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ประการนี้ จะนำไปสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพได้อย่างเป็นระบบ

ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เป็นลักษณะความสามารถเฉพาะที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน และการพัฒนาตนเองในระยะเวลาที่ยาวนาน ให้เป็นไปตามบรรทัดฐานของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงส่วนรวมเป็นสำคัญ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงกับผู้บริหารมือใหม่ ที่จะต้องได้รับการควบคุม การกำกับดูแล แก้ไขปรับปรุง และฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้นั้น จะต้องมีการกระบวนการทำงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำ การเป็นผู้รู้จักในเรื่องที่ปฏิบัติได้แก่ รู้หลักการ รู้เหตุผล รู้หลักวิชาของเรื่องที่จะปฏิบัติอย่างรอบด้าน สามารถประยุกต์ความรู้ของตนเองดังกล่าวไปใช้ได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความสามารถในการชิงประสานสัมพันธ์ มีเทคนิคในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ประกอบกับการเป็นผู้ที่มีความพยายามและอดทน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ อาจเกิดข้อผิดพลาดน้อยในการทำงานหรือแทบจะไม่ปรากฏให้เห็น มีความมั่นใจและเป็นที่ไว้วางใจได้ สามารถบริหารจัดการและมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในทุก ๆ ด้านกับผู้เรียน สร้างความเชื่อมั่นและความเข้มแข็งในชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์ มีการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่างมีคุณภาพ เช่น สถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มีสภาพน่าดู น่าอยู่ และน่าเรียน สร้างคุณลักษณะ เก่ง ดี และมีความสุข ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและนักเรียน (วงศ์เดือน ทองคำ, 2556; กาญจนณัฐ พันธุไกร, 2553; คารมณ เพียรภาณุ, 2563)

จะเห็นได้ว่าความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่เสนอไปข้างต้น หมายถึง การบริหารของผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมาจากประสบการณ์ และความชำนาญในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการที่ทันสมัย อีกทั้งยังต้องพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับคุณลักษณะทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร มีภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ บริหารงานด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม

สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร จนเป็นที่ยอมรับขององค์กร ชุมชน และสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพนั้น จะต้องมีความรู้หรือคุณสมบัติที่สำคัญต่อไปนี้

1. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารที่ดี (Good management skills) ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องมีความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วฉับไว เข้าใจขอบข่ายของงานอย่างแท้จริง เมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขและตัดสินใจอย่างรวดเร็วถูกต้อง มีความชำนาญในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เชื่อมความสัมพันธ์ของหน่วยงานและบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อการทำงานขององค์กรจะได้มีประสิทธิภาพอย่างมากที่สุด

2. มีวิสัยทัศน์และทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Broad Vision & Keep Pace with Change) ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพเป็นผู้ที่มองกว้าง มองไกล บริหารให้เป็นไปในกระบวนการที่ดี เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ก้าวหน้าและก้าวไกล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดของ นักการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นประโยชน์แก่นักเรียน ครู ชุมชน ผู้ปกครอง และรักษาระดับมาตรฐานของสถานศึกษาให้ตรงตามความคาดหวังและพึงพอใจของชุมชน ทั้งในปัจจุบันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจ และพัฒนาการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leaders) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานและหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจ และพัฒนาการเรียนรู้แก่ผู้เรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continual Self Improvement) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อสร้างความรู้และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญ และความสามารถในการบริหารงาน รวมถึงการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาวะปัจจุบัน

5. มีภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้นำ สามารถนำพาสมาชิกในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่ และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสถานศึกษา ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและ ประสบผลสำเร็จ

6. มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในองค์กร เพื่อการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความพอใจและเต็มใจ เสริมสร้าง

บรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. มีคุณธรรมจริยธรรม (Moral & Ethics) ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน ยึดมั่นในความถูกต้อง โดยนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

8. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร (Building Democracy in Organization) ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องมีความเสมอภาคในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน เคารพความแตกต่าง และให้เกียรติผู้อื่นอย่างเสรีและเป็นธรรม รวมถึงการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งประชาธิปไตย

ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคนิวนอร์มัล

หลายประเทศในปัจจุบันกำลังเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำรงชีวิตของคนทั่วไป ทำให้ผู้คนต้องปรับตัวให้เข้ากับยุคนิวนอร์มัล ซึ่งสุภาภรณ์ พรหมบุตร (2563) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับนิวนอร์มัลไว้ว่า เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติ และการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง และรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือวนเวียนถึงอดีต ซึ่งสอดคล้องกับ พระปณฺญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี (2563) ที่ได้ให้ความหมายของนิวนอร์มัลว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์จะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้อยู่รอดภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่า นิวนอร์มัล คือ การดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีสถานการณ์หรือภาวะวิกฤติต่าง ๆ มากระทบ ส่งผลให้มนุษย์ต้องปรับแผนการดำเนินชีวิตใหม่ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น โดยยังคงดำเนินชีวิตอย่างปกติ

ดังนั้นการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคนิวนอร์มัล จึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อม ทั้ง 6 ด้าน ตามรูปแบบ STARS TECH Model ดังนี้

1. มีกลยุทธ์ (Strategic) หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจะต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และมีการกำหนดทิศทางการทำงาน

ของสถานศึกษาที่เป็นขั้นตอน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2. ไม่หยุดร่วมมือ (Teamwork) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพควร
สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายหลักไปในทิศทางเดียวกันในการพัฒนา
สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ฝึกปรือสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง การมุ่งสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษา
มีอาชีพมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ และบรรลุวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้

4. บุคคลตระหนักรู้ (Realize) หมายถึง การตระหนักรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพต้องมี
ภาวะผู้นำ สามารถรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เคารพความแตกต่าง และพัฒนาตนเอง
อยู่เสมอในยุคของการเปลี่ยนแปลง

5. มุ่งสู่ระบบบริหารจัดการ (System) หมายถึง ระบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถาน
ศึกษามีอาชีพ ควรมีกลยุทธ์ในการบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่ม
บริหารงานงบประมาณและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป เพื่อพัฒนา
สถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกสมัย

6. สอดประสานเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ผู้บริหาร
สถานศึกษามีอาชีพควรขับเคลื่อนบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถ
ประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

จากการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ในรูปแบบ STARS TECH Model จะส่งผลให้
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคนิวนอร์มัล
และพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล ดังร้อยละต่อไปนี้

กล้าตัดสินใจ	ไวต่อข้อมูล
เพิ่มพูนวิสัยทัศน์	ข้อสัยและสร้างสรรค์ผลงาน
สอดประสานสิบทิศ	พิชิตเทคโนโลยีสิ่งใหม่ๆ
จงใจเพื่อนร่วมงาน	ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค
รู้สึกยึดหยุ่นตามเหตุการณ์	บริหารงานแบบมีส่วนร่วม
	(จิรัฏฐิกันต์ จันทร์แพน, 2564)

บทสรุป

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคนิวนอร์มัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกลยุทธ์
ในการบริหารจัดการ พัฒนาศักยภาพ และความสามารถในการนำองค์ความรู้ทางการศึกษาแบบมี

อาชีพในยุคนิวนอร์มัลที่ทั่วโลกต้องปรับเปลี่ยนผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องมีในทุก ๆ ด้าน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ และมุมมองการบริหารให้ตอบโจทย์ตามความคาดหวัง และนำพาความสำเร็จไปสู่สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการบริหารสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ยุคนิวนอร์มัลของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องมีความพร้อมทั้ง 6 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) มิกกลยุทธ์ (Strategic) 2) ไม่หยุดร่วมมือ (Teamwork) 3) ฝึกปรีพร้อมผลลัพธ์ (Achievement) 4) บุคคลตระหนักรู้ (Realize) 5) มุ่งสู่ระบบบริหารจัดการ (System) 6) สอดประสานเทคโนโลยี (Technology) ภายใต้ STARS TECH Model ซึ่งจะขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ก้าวหน้า และสร้างความแข็งแกร่งให้กับสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ พร้อมก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคนิวนอร์มัล

บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2563). *New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก: <https://dsp.dip.go.th/th/category> (วันที่ค้นข้อมูล 2 ตุลาคม 2564).
- กาญจนา ณัฐ พันธ์ไกร. (2553). *ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. เข้าถึงได้จาก: <https://www.kroobannok.com/blog/38232> (วันที่ค้นข้อมูล 9 ตุลาคม 2564).
- คารมณ เพียรภายลุน. (2563). *ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ*. เข้าถึงได้จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/316392> (วันที่ค้นข้อมูล 9 ตุลาคม 2564).
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระปัญญาพัฒน์ แสงวงศ์ดี. (2563). *วิกฤติการณ์โลกกรณีการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่ : บทบาทขององค์การอนามัยโลก สถานการณ์ในประเทศไทย และ New Normal*. *วารสารสังคมวิวัฒน์*, 11(1). 88.
- วงศ์เดือน ทองคำ. (2556). *คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาในอำเภอลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศรสวรรค์ พานซ้าย และ จิตมา วรณศรี. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. *ศึกษาศาสตร์ สารมหาวิทยาลัย เชียงใหม่*, 5(1), 101.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2563. เข้าถึงได้จาก: <http://www.mathayom9.go.th> (วันที่ค้นข้อมูล 2 ตุลาคม 2564).
- สุตา สุวรรณภิรมย์. (2551). *The Leadership ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สุภาภรณ์ พรหมบุตร. (2563). *New normal กับวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง*. เข้าถึงได้จาก: <https://dsp.dip.go.th/th/category/2017-11-27-08-04-02/2020-06-29-14-39-49>. (วันที่ค้นข้อมูล 29 กันยายน 2564).

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่

Spiritual and Ideological Leadership of

School Administrators in a New Normal

อนันต์ ฉิมยงค์* มณีรัตน์ จันทรา* สักรินทร์ นาคินทร์* จันทิมา ใจเชื้อ* กาญจนศิริ ช่างจัด*
ธีรังกูร วรบำรุงกุล** เรืองวิทย์ นิลโคตร*** วัยวุฒิ บุญลอย*** อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง***

Anan Chimyong* Maneerat Chantra* Sakarin Nakin* Jantima Jaisue*
Kanchanasiri Changjud* Theerangkoon Warabamrungskul** Reongwit Nilkote***
Waiwoot Boonloy*** Arungiat Chansongsaeng***

Received : 10 September 2021 / Revised : 2 October 2021 / Accepted : 10 October 2021

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่โดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์เป็นแรงผลักดันภายในเป็นตัวขับเคลื่อนโดยมีสามแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 1) การพัฒนาทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ควบคู่ไปกับการพัฒนาภายนอก 2) การสร้างภาพลักษณ์ ได้แก่ การทำให้ตนเองมีจิตใจสูงส่ง มีจริยธรรมทางวิชาการและเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี และ 3) มีจิตสาธารณะ เมื่อผู้บริหารทำได้ตามแนวปฏิบัติดังที่กล่าวมาผู้บริหารก็จะทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จแม้จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ/ จิตวิญญาณและอุดมการณ์/ วิถีชีวิตใหม่

*นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

Academic article, Spiritual and Ideological Leadership of School Leadership in a New Normal, aims to present the concept guidelines for administrators in a New normal, and points out about the importance of Spiritual and Ideological Leadership that incites the administrators to work successfully. There are three components: 1) to improve both internal and external training 2) to create the Branding (SAT Branding), such as spirit branding, academic ethics branding, and technology branding, and 3) to improve the mind service. Whenever the administrators follow the three ways of these, it will surely achieve successfully unless faces with obstacles.

Keywords: Leadership/ Spiritual and Ideological/ New Normal

บทนำ

ประเทศไทยเผชิญกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ทุกภาคส่วนล้วนได้รับผลกระทบเป็นวงกว้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแวดวงการศึกษาที่ได้รับผลกระทบที่เห็นเป็นเด่นชัด อย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) นักเรียนขาดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาเพราะผู้ปกครองขาดทุนทรัพย์ที่จะซื้อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเล่าเรียน เช่น โทรศัพท์ แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคการเรียนการสอนแบบออนไลน์ 2) การเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพเพราะขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่จะออกแบบจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ และ 3) ระบบส่งเสริมและการสนับสนุนการเรียนการสอนออนไลน์ ไม่เอื้อต่อการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของครู เพราะความไม่ชัดเจนของนโยบาย มาตรการและระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องอาศัยการตีความ ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานและไม่ต่อเนื่อง (มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย, 2564) วิกฤตเหล่านี้ล้วนสะท้อนให้เห็นภาพของปัญหาที่การศึกษาไทยต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาคุณภาพของเด็กไทย ท่ามกลางวิถีการเรียนรู้แบบวิถีชีวิตใหม่ที่ต้องพึ่งพาอาศัยเทคโนโลยี เช่น ทีวีจาวางนอน โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

วิถีชีวิตใหม่จึงเป็นอีกหนึ่งประสบการณ์ที่เปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนไทยที่แตกต่างไปจากเดิมเพราะมนุษย์เราต้องป้องกันตนเองให้มีชีวิตรอดปลอดภัยในทุก ๆ เรื่องไม่ว่าจะเป็นการอุปโภค บริโภค การทำธุรกิจ การพูดคุย การแต่งกาย การดูแลสุขภาพและที่สำคัญก็คือการศึกษาเล่าเรียนที่ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดชะงัก ดังนั้นการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่จึงปรากฏขึ้น (สุวิมล มรรส, 2564)

การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์จึงกลายมาเป็นนวัตกรรมใหม่ของวงการการศึกษาไทยที่ต้องปรับตัวและเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับครูผู้สอนและนักเรียนที่ต้องทิ้งห้องเรียนที่คุ้นเคยมาเรียนผ่านหน้าจอโทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ แต่อีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้นก็เป็นเรื่องของความไม่คุ้นชินเพราะไม่ใช่ทุกคนที่พร้อมจะเปลี่ยนไปเรียนออนไลน์เต็มรูปแบบได้เหมือนกันหมด การทำให้นักเรียนเข้าถึงการเรียนออนไลน์ได้อย่างเท่าเทียมจึงกลายเป็นโจทย์ใหญ่ของคณาจารย์ นโยบายการศึกษาโดยเริ่มจาก จะทำอย่างไรให้ผู้เรียนมีอุปกรณ์สำหรับการเรียนออนไลน์ไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่ไหนหรือมีพื้นฐานการเงินระดับไหนก็ตาม (วงศ์พันธ์ อมรินทร์เทวา, 2564)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้วางนโยบายและบริหารจัดการโรงเรียนจึงถูกคาดหวังจากสังคมไทยว่าจะมีส่วนสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในมิติใหม่ที่สอดคล้องกับยุควิถีชีวิตใหม่ และการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เด็กไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเดินทางต่อไปท่ามกลางในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ อีกทั้งจะได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำที่ คิดใหม่ ทำใหม่ พัฒนาผู้เรียนให้ปรับตัวและก้าวทันกับโลกอนาคตได้อย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่จึงมีความสำคัญ

และจำเป็นเพื่อให้เห็นถึงแนวทางสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นหลัก อีกทั้งยังต้องบริหารจัดการกับความเสี่ยงและภัยคุกคามที่มีต่อคุณภาพชีวิตของเด็กไทยให้ได้รับการยอมรับจากสังคม และอภิปรายให้เห็นถึงความสำคัญและคุณค่า ของการเป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ที่ต้องรับภาระสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของเด็กไทยหลังจากที่วิถีชีวิตของคนไทยได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

1. ความหมายและความสำคัญของจิตวิญญาณและอุดมการณ์

ผู้เขียนขอเสนอความหมายและความสำคัญของจิตวิญญาณและอุดมการณ์แต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ความหมายของจิตวิญญาณ

การให้ความหมายของจิตวิญญาณมีอย่างหลากหลายตามมุมมองและทรรศนะ ยกตัวอย่างเช่น ในทางศาสนา “จิตวิญญาณ” แยกออกเป็นสองส่วน ส่วนแรก จิต หรือ Soul หมายถึง การเป็นมนุษย์ (Human Being) ส่วน วิญญาณ หรือ Spirit หมายถึง การรับรู้ที่เกี่ยวกับพระเจ้าในรูปแบบของสิ่งศักดิ์สิทธิ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งดี ๆ ที่เข้ามาช่วยในยามที่มนุษย์ประสบความยากลำบาก (Inspire soul, Thailand, 2564) ส่วนในพระพุทธศาสนาให้ความหมายของคำว่า จิต หมายถึง จิตใจ วิญญาณ และมโน ส่วนคำว่า วิญญาณ หมายถึง วิญญาณในชั้น 5 ที่ก่อเกิดจาก ตากับรูป ประจวบกันเกิดความรู้ คือ เห็นรูปขึ้น ก็เรียกว่า จักขุวิญญาณ รู้ทางตา (สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช (2551) ส่วนความหมายทางวิชาการ หมายถึง มิติหรือภาวะของการมีจิตใจสูงเป็นจิตที่เห็นแก่ตัวน้อย (ประเวศ วะสี และคณะ, 2544) นอกจากนี้ “จิตวิญญาณ” ยังอาจหมายถึง ประสบการณ์ที่ซับซ้อนของมนุษย์ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา (Cognitive) ด้านประสบการณ์และอารมณ์ (Experience and Emotion) และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior) ได้แก่ สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาจากความเชื่อทางจิตวิญญาณของแต่ละคน (Anandarajah and Hight, 2001)

สรุปได้ว่า จิตวิญญาณ หมายถึง สภาวะการรับรู้ด้านดี เชิงบวก สูงส่ง ที่อยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ โดยจะแสดงออกมาในด้านการใช้สติปัญญา ประสบการณ์ อารมณ์ และการกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

ความหมายของอุดมการณ์

อุดมการณ์ หมายถึง ความเชื่อหรือระบบความคิด ที่มีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) ความเชื่อนั้นได้รับการยอมรับร่วมกันในกลุ่มชน 2) ความเชื่อนั้นต้องเกี่ยวกับเรื่องที่มีความสำคัญต่อกลุ่ม เช่น หลักเกณฑ์ ในการประพฤติปฏิบัติตัวและดำเนินชีวิต 3) ความเชื่อนั้นจะต้องเป็นความเชื่อที่คนหันเข้าหาและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและในหลาย ๆ โอกาส และ 4) ความเชื่อนั้นต้องมีส่วนช่วยในการยึดเหนี่ยวคนในกลุ่มไว้ด้วยกัน หรือ ช่วยสนับสนุนหรือให้คำแนะนำมาใช้เป็นข้ออ้างในกิจการต่าง ๆ ชัยอนันต์ สมุทรวณิช (2523) สอดคล้องกับ นรนิติ เศรษฐ

บุตร กล่าวไว้ว่า อุดมการณ์นั้น เป็นความคิด ความเชื่อในการมองสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเป็นความคิดของชนชั้นผู้นำที่เสนอต่อสมาชิกของสังคมเพื่อให้เกิดการยอมรับและถือปฏิบัติ (สถาบันพระปกเกล้า, 2564) ส่วนราชบัณฑิตยสภาได้ให้ความหมายของคำว่า อุดมการณ์ ไว้ว่า อุดม แปลว่า สูงสุด ยิ่ง เลิศ การณ์ แปลว่า เหตุ เค้ามูล สิ่งที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง แต่เมื่อนำสองคำนี้มารวมกันจะหมายถึง เรื่องที่สูงสุด หลักการที่วางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2564)

สรุปได้ว่า อุดมการณ์ หมายถึง ความเชื่อหรือแนวคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยได้รับการยอมรับร่วมกันจากสังคมเพื่อเป็นแนวทางให้กับคนที่ประพฤติดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

จากการศึกษาและทำความเข้าใจกับความหมายของจิตวิญญาณและอุดมการณ์จึงสรุปได้ว่าทั้งสองอย่างนี้มีความเหมือนกันในเรื่องของสถานะที่อยู่ภายในของมนุษย์ที่แสดงออกผ่านกระบวนการทางด้านการรับรู้ การใช้ความคิดและสติปัญญาเพื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน ตรงที่ จิตวิญญาณจะเน้นและให้คุณค่ากับจิตใจที่สูงส่งเป็นตัวนำ พร้อมทั้งจะอุทิศตนเสียสละเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จลุล่วง ส่วนอุดมการณ์จะให้ความสำคัญกับความเชื่อและแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานของหลักการ ระเบียบ โดยการยอมรับของคนในกลุ่มหรือองค์กร มีความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติตนและดำเนินชีวิต เป็นทางเลือกที่ใช้ในกำหนดรูปแบบของการปฏิบัติตนที่ยั่งยืน และสามารถยึดเหนี่ยวคนในกลุ่มไว้ด้วยกัน

ความสำคัญของจิตวิญญาณและอุดมการณ์

จิตวิญญาณและอุดมการณ์เป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงความเป็นตัวตนของมนุษย์เราที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความหมายและมีคุณค่าโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภายใต้สถานการณ์ที่ทั่วโลกเผชิญชีวิตในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เนื่องจากจิตวิญญาณและอุดมการณ์เป็นแรงผลักดันภายในของบุคคลที่สร้างคุณค่าและความหมายในการทำงานและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมให้ประสบความสำเร็จ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งขาดซึ่ง จิตวิญญาณและอุดมการณ์ก็เป็นเรื่องยากที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ดังที่ โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้มนุษย์ได้ตระหนักถึงศักยภาพและผลสำเร็จจากการทำงานของตนเองทำให้งานกลายเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อชีวิตการทำงาน จึงสามารถที่จะยกระดับจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ให้สูงขึ้นและทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงคุณค่าและศักยภาพสูงสุดของตนเองได้

เฉกเช่นเดียวกัน จิตวิญญาณและอุดมการณ์ก็ย่อมมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพราะ การบริหารงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID -19 ต้องอาศัยสติปัญญา ความเชื่อ ประสบการณ์ต่าง ๆ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องทำงานแบบมีหลักการ

และระเบียบแบบแผน ให้ได้รับการยอมรับและสามารถนำไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ มากไปกว่านั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาทำงานแบบสร้างคุณค่า ใช้จิตวิญญาณเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ถือว่างานที่ทำนั้นเป็นเป้าหมายหลักของการดำเนินชีวิตที่ย่อมเป็นประจักษ์ชัดได้ว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็ย่อมบังเกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ (Spiritual and ideological Leadership)

สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็คือ การมีภาวะผู้นำ เพราะ 1) เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานเพื่อสถานศึกษาด้วยความเต็มใจและสำเร็จตามเป้าหมาย (ภุริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์, 2557) 2) เป็นการสร้างวุฒิภาวะและจิตสำนึกที่สำคัญสำหรับการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันและบีบบังคับให้สำเร็จลุล่วง 3) เป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญเพื่อใช้รับมือกับปัญหาและวิกฤตต่าง ๆ 4) บ่งบอกถึงสภาวะการทำงานที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มุมมอง (Perception) ความคิดสร้างสรรค์ (Idea) อุทิศตน เสียสละกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ยังให้ความสำคัญกับคุณค่าที่แท้จริงและศักยภาพของความเป็นมนุษย์ พัฒนามาจากรูปแบบทฤษฎีแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเชิงบวกในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ วิสัยทัศน์ (Vision) ความหวัง/ศรัทธา (Hope/Faith) และความรักที่เห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic Love) (Fry, 2003)

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้เขียนขอเสนอองค์ประกอบของผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ตามกรอบแนวคิดคุณลักษณะของ Fry (2003) ซึ่งเป็นที่ยอมรับและนำมาอ้างอิงอย่างแพร่หลาย ดังต่อไปนี้

3.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อบูรณาการนักเรียนกับการเรียนการสอนออนไลน์ให้ผสมผสานกันอย่างลงตัวเพราะการเรียนการสอนในยุควิถีชีวิตใหม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของเด็กไทย และทำให้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ลดลง (กรุงเทพธุรกิจ, 2564) ซึ่งหลาย ๆ ฝ่ายวิตกว่านี่อาจจะเป็นวิกฤติทางด้านการศึกษาของเด็กไทยเพราะนักเรียนต้องปรับวิธีเรียนรู้แบบเดิม ๆ ที่เคยนั่งในห้องเรียน และมีครูจัดเตรียมสื่อการสอนไว้ให้ มาเป็นรูปแบบใหม่ที่เรียนรู้จากหน้าจอคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์และแท็บเล็ตที่มีข้อจำกัดและสมรรถนะไม่รองรับกับการเรียนออนไลน์ อีกทั้งบางครอบครัวขาดแคลนทุนทรัพย์ในการซื้ออุปกรณ์การเรียนออนไลน์และอยู่ห่างไกลจากสัญญาณอินเทอร์เน็ต สร้างความวิตกกังวลและเบื่อหน่ายให้กับนักเรียนเมื่อต้องเรียนเป็นระยะเวลานาน ๆ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้วิสัยทัศน์กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและนักเรียนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ เข้าถึงและเข้าใจในเทคโนโลยีลดภาระงานหรือการบ้านที่ไม่จำเป็น ไม่ยึดติดกับการวัดผลประเมินแบบเดิม ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับบริบทและ

สถานการณ์ แต่ควรใช้การประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนตามความเหมาะสมให้สำเร็จลุล่วงได้ตามที่ต้องการ (รัตนา แก้วบัวเฒ่า และวิษณุ ทรัพย์สมบัติ, 2564)

3.2 การสร้างความหวัง (Hope) ความศรัทธา (Faith) ให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นถึงความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน ลดความขัดแย้ง ทำงานแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันอาจทำให้ครูเกิดความเครียดสะสมและรับภาระงานหลายด้าน เช่น 1) การทำหน้าที่เป็น ผู้ประสานงานระหว่างโรงเรียนในช่วงที่สถานศึกษาปิดเรียน 2) สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกงานด้านนโยบายจากส่วนกลางมาสู่การปฏิบัติ เช่น มาตรการเยียวยา 2,000 บาท ในช่วงสถานการณ์โควิด 3) สำรวจและจัดทำข้อมูลเพื่อรองรับการฉีดวัคซีนให้กับนักเรียน ซึ่งเป็นงานเร่งด่วนและมีข้อจำกัดด้านระเบียบทางราชการ และ 4) เตรียมการสอนและสร้างสื่อการเรียนที่มากขึ้นจากเดิมเพราะสื่อการเรียนแบบเดิมไม่ตอบโจทย์และรองรับกับระบบการเรียนออนไลน์ ครูต้องคิดหาขั้นตอนและวิธีการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะบุคลากรในสถานศึกษาจะคาดหวังในการทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่กดดัน และปลอดภัยในสถานการณ์ที่ยากลำบาก เห็นความเป็นธรรมในการมอบหมายงานไม่เลือกข้างและฝ่าย กระจายการทำงานอย่างเหมาะสม เท่าเทียม ศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา เมื่อมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติแล้วก็จะกระทำสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้โดยเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษา แนะนำให้กำลังใจเมื่อประสบปัญหาในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขได้ในระดับเบื้องต้น (ลัดดา จุลวงศ์ และ ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี, 2564)

3.3 รักที่จะไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic love) กล่าวคือ ผู้บริหารจะต้องบริหารแบบเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อุทิศตนให้กับการบริหารราชการอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม ไม่ยึดติดกับค่านิยมเดิม ๆ ใช้ความยืดหยุ่น เหมาะสมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ทุกคนหวาดระแวงกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ทำให้สภาพจิตใจแย่และหมดกำลังใจ ท้อแท้กับการทำหน้าที่ของตัวเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความรัก ความเมตตา ดูแล เอาใจใส่ บรรเทาความทุกข์ใจของครูกับนักเรียนให้ผ่อนคลายและมั่นใจได้ว่าทุกคนจะได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องและเต็มความสามารถ ผู้บริหารต้องรู้จักการให้อภัยในยามที่เกิดข้อผิดพลาดหรือข้อขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจากการปฏิบัติงาน แสดงความเป็นกัลยาณมิตรเมื่อมีการติเพื่อก่อหรือตักเตือนในสิ่งที่จะทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กรโดยต้อง ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความกล้าหาญที่เผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเชื่อใจและไว้วางใจในการมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความอ่อนน้อมถ่อมตนอันจะเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นกันเอง ใกล้ชิด และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด (ลัดดา จุลวงศ์ และ ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี, 2564)

สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานภายใต้สถานการณ์ที่กดดันในวิถีชีวิตใหม่นั้น จะต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการผสมผสานกันระหว่างนักเรียนและการเรียนแบบออนไลน์อย่างลงตัวและเหมาะสม สร้างแรงบันดาลใจในการสอนแบบออนไลน์ 2) ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความหวัง (Hope) ความศรัทธา (Faith) โดยสัมผัสได้จากการบริหารงานที่เป็นไปอย่างยุติธรรม เสมอภาค สามัคคี และมีส่วนร่วม มีคุณธรรม จริยธรรมและ 3) มีการอุทิศตน เสียสละ ให้กับการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ และให้อภัยในยามที่เกิดความผิดพลาด และเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์

ผู้เขียนขอเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Fry, 2003), (Natnicha & Penvara, 2017)

4.1 การฝึกฝนและอบรมเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ (Breakthrough Training of Vision)แบ่งได้สองส่วน คือ 1) การพัฒนาทางด้านภายใน (Internal Training) เพราะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถประเมินได้จากการมองเห็นภายนอกแต่ต้องสัมผัสจากผลของพฤติกรรม เช่น อารมณ์และจิตใจที่อยู่ในตัวเรา ต้องมี การฝึกและควบคุมไม่ให้แปรปรวนจนทำให้บุคคลรอบข้างอึดอัดหรือความหวาดกลัวเมื่อต้องทำงานร่วมกัน โดยอาจจะใช้หลักธรรมต่าง ๆ เพื่อมาช่วยขัดเกลาจิตใจ เช่น อริยสัจ 4 อิทธิบาท 4 และมรรค 8 เป็นต้น และ 2) การพัฒนาด้านนอก (External Training) เมื่อมีสติแล้ว ปัญญาจะเกิดโดยการมองไปถึงอนาคตสำหรับ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาว่าควรจะมีแนวทางเป็นเช่นไรกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่มีขีดจำกัด เพราะความรู้และแนวความคิดแบบเดิมอาจล้าสมัยในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้เพื่อกำหนดกลยุทธ์หรือวางเป้าหมายพัฒนาการเรียนการสอนออนไลน์ หรือ การใช้สื่อการสอนดิจิทัลให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเปิดโลกทัศน์แห่งการเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยีหรือการจัดการสอนออนไลน์ที่ใช้ Platform Google Meet และ Zoom ที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับแล้ว นำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดเป็นวิสัยทัศน์ของกลุ่มต่อไป (Anderson & Anderson, 2001)

4.2 การสร้างภาพลักษณ์ “SAT Brandings” เพื่อสร้างความเชื่อมั่นใสศรัทธาให้กับผู้ร่วมงาน สำหรับการเข้าไปนั่งในหัวใจของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ประกอบด้วย 3 ภาพลักษณ์ คือ 1) ด้านจิตใจ (Spirit Branding) 2) ด้านจริยธรรมทางวิชาการ (Academic Ethics Branding) และ 3) ด้านเทคโนโลยี (Technology Branding)

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างภาพความเป็นผู้นำทางด้านจิตใจ (Spirit Branding) ที่มีจิตใจสูงส่ง น่าเคารพ แก่ผู้คนที่อยู่รอบข้างผ่านพฤติกรรมในด้านการบริหารงาน (ลัดดา จุลวงศ์ และ ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี, 2564) เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสและไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ ที่มิควรจะได้รับ เพราะในปัจจุบันอิทธิพลของสังคมมีเดีย (Social media) มีความอ่อนไหวและสร้าง

ผลกระทบได้อย่างรวดเร็ว ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ก็จะได้รับเสียงชื่นชมและยกย่อง แต่ในทางกลับกันก็อาจเป็นดาบสองคมในการทำร้ายตนเองเมื่อทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม เป็นต้น (แพ่ง ชินพงศ์, 2562)

4.2.2 ผู้บริหารจะต้องสร้างภาพการมีจริยธรรมทางด้านวิชาการ (Academic Ethics Branding) โดยการส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการจัดทำผลงานให้เป็นไปตามความรู้ความสามารถ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานตนเองเพื่อเลื่อนวิทยฐานะหรือรับรางวัลจากหน่วยงานใด ๆ และตระหนักถึงการรักษาชื่อเสียงเกียรติยศ ความภาคภูมิใจกับผลงานของตนเอง เป็นต้น

4.2.3 ผู้บริหารต้องสร้างภาพความเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี (Technology Banding) เนื่องจากในอดีตเมื่อมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการการเรียนการสอนในระยะแรก ๆ นั้น ผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจ เห็นว่าเป็นอุปสรรคมากกว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาการศึกษาทำให้เกิดการไม่ยอมรับอย่างจริงจังแต่เนื่องจากในวิถีชีวิตใหม่เทคโนโลยีกลายเป็นเครื่องมือหลักในการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่ไม่สามารถพบปะหรือติดต่อสื่อสารได้อย่างเมื่อก่อน จึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะการศึกษาต้องจัดเตรียมบริบทให้เป็นสถานศึกษาแห่งเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ต้องจัดให้มีเพียงพอกับความต้องการ อุปกรณ์เสริมทั้ง Software, Hardware และระบบอินเทอร์เน็ตซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีที่จะขาดเสียมิได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องบริหารจัดการสิ่งเหล่านี้ให้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาโดยสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นเพื่อให้ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาการศึกษาในอนาคต (สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม, 2561)

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้าง“SAT Brandings” นี้ให้เกิดขึ้นได้ ก็ย่อมจะส่งผลไปยังคนอื่น ๆ รับรู้และสัมผัสได้ถึงความสำเร็จและการยอมรับจากสังคมว่าเป็นผลงานที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้จิตวิญญาณและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานท่ามกลางสถานการณ์ที่คนไทยโยกย้ายกับความหวังและศรัทธากับการศึกษาไทยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID -19

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีจิตสาธารณะ (Mind service) กล่าวคือ ต้องเป็นผู้นำของการอุทิศตน เสียสละ ทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนโดยให้บุคคลต่าง ๆ สัมผัสได้ถึงการทำงานจริงใจกับการทำงาน มีจิตอาสา ให้บริการกับชุมชนในด้านต่าง ๆ เป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ให้ความรู้ เมื่อมีหน่วยงานภายนอกมาร้องขอ อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปกครองหรือบุคคลภายนอกที่มาติดต่อราชการด้วยความเป็นมิตรเมื่อสถานศึกษาตกอยู่ในความยากลำบากของสถานการณ์ COVID -19 ผู้บริหารต้องเสนอตัวเพื่อจัดการกับปัญหาหรือแก้ไขข้อผิดพลาดได้อย่างรวดเร็ว รวมไปถึงการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เท่านั้นผู้บริหารก็จะได้รับความรักและความศรัทธา ผู้ร่วมงานก็จะซึ้งซับและเห็นคุณค่าของการเสียสละนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต พร้อมทั้งจะร่วมแรงร่วมใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

5. ประโยชน์และการนำไปประยุกต์ใช้

ผู้เขียนได้นำเสนอเนื้อหาสาระข้างต้นเพื่อเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะตระหนักอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาของจิตวิญญาณและอุดมการณ์เพื่อเป็นแรงผลักดันภายในและกระตุ้นการทำงานภายใต้วิถีชีวิตใหม่โดยอาศัยสติปัญญาที่ได้จากการฝึกฝนอบรมมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์เพื่อนำทางบุคลากรและสถานศึกษาให้ทำงานได้ตามเป้าหมาย จากนั้นก็เสริมสร้างภาพลักษณ์ของการเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และเสียสละเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งถ้าทำได้แล้วก็เชื่อมั่นได้ว่าผู้บริหารจะประสบความสำเร็จและส่งผลต่อครูให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ส่วนนักเรียนก็เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยในสถานการณ์ปัจจุบันพร้อมที่จะเป็นอนาคตของประเทศชาติต่อไป

บทสรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ในวิถีชีวิตใหม่โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ เช่น การมีวิสัยทัศน์ การสร้างความหวัง ความศรัทธา และเสียสละ (Fry, 2003) โดยมีสามแนวทางในการพัฒนาได้แก่ 1) การพัฒनावิสัยทัศน์ ด้านภายในเพื่อให้ได้มาซึ่งสมาธิ สติปัญญา และการฝึกฝนทางด้านภายนอกโดยต้องเข้ารับการอบรมพัฒนาในศาสตร์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น ด้านการบริหารการจัดการ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาหลักสูตรและเสริมสร้างประสบการณ์ในการนำไปประยุกต์ใช้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 2) สร้าง “SAT Brandings” เพื่อให้มีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน เช่น การสร้างภาพให้เป็นผู้ที่มีจิตใจสูงส่ง ให้เป็นผู้มีจริยธรรมทางวิชาการและเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยี 3) มีจิตสาธารณะโดยผู้บริหารจะต้องอุทิศตนในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พร้อมทั้งให้บริการแก่สังคมในด้านต่าง ๆ

เมื่อผู้บริหารทำได้ตามหลักการแนวปฏิบัติดังที่กล่าวมา ก็พอที่จะเชื่อใจได้ว่า จิตวิญญาณและอุดมการณ์นั้นก็เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอนและจะเป็นพลังภายในที่จะกระตุ้นให้ผู้บริหารทำงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้สำเร็จได้แม้จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม

บรรณานุกรม

- กรุงเทพมหานคร. (2564). *เรียนออนไลน์กับ 7 ปัญหาสุขภาพที่เด็กไทยต้องเจอแะยังงี้?*. (ออนไลน์). เข้าถึง ได้จาก: [https://: www.bangkokbinews.com/news/957001](https://www.bangkokbinews.com/news/957001). (วันที่ค้นข้อมูล 14 กันยายน 2564).
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2560). *จิตวิญญาณศาสนาและความเป็นมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ โอ เอสพริ้นติ้ง เฮาส์ จำกัด.

- ชัยอนันต์ สมุทรวนิจ. (2523). *อุดมการณ์ทางการเมือง*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บรรณกิจ.
- ประเวศ วะสี และคนอื่น ๆ. (2544). *สู่สุขภาพทางสังคมและจิตวิญญาณ*. สำนักงานปฏิรูประบบ สุขภาพแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
- แพง ชินพงศ์. (2562). *อิทธิพลของ Social media ที่คนไทยต้องรู้*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://ผู้จัดการออนไลน์ mgronline.com/qol/detail/>. (วันที่ค้นข้อมูล 18 กันยายน 2564).
- ภูริกันต์ วัจน์ประภาศักดิ์. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาบริษัทอุตสาหกรรม กระดาษ แห่งหนึ่ง ในจังหวัด กาญจนบุรี .วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- มูลนิธิคีนันแห่งเอเชีย. (2564). *การแพร่ระบาดของโควิด-19 สร้างผลกระทบต่อการศึกษาไทยที่สำคัญ 3 ประการ*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:<https://www.kenan-asia.org/th/covid-19-education>. (วันที่ค้นข้อมูล 15 กันยายน 2564).
- รัตนา แก้วบัวเผื่อน และวิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2564). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลให้มีความยืดหยุ่นในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/แนวปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล1. pdf](https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/แนวปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล1.pdf). (วันที่ค้นข้อมูล 17 กันยายน 2564).
- ลัดดา จุลวงศ์ และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2564). *การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ*. วารสารวิชาการและวิจัย 151), 17-30.
- วงศ์พันธ์ อมรินทร์เทวา. (2564). *เพราะการศึกษาหยุดไม่ได้ต่างประเทศเรียนกันอย่างไรในช่วงโควิด*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.eef.or.th/education-abroad-covid/>
- สถาบันพระปกเกล้า. (2564). *อุดมการณ์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.wiki.kpi.ac.th/index.php?title=อุดมการณ์>. (วันที่ค้นข้อมูล 10 กันยายน 2564).
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช. (2551). *จิต-วิญญาณ ในพระพุทธศาสนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- สุนันทา สมใจ และวิชุดา กิจธรรม. (2561). *การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยี*. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(1), 350-363.
- สุวิมล มธูรส. (2564). *การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ New normal covid-19*. วารสารรัชตภาคย์, 15(40), 33-42.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2564). *อุดมการณ์*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.legacy.orst.go.th/?knowledge=อุดมการณ์-๗-พฤษภาคม-๒๕๕๖>. (วันที่ค้นข้อมูล 19 กันยายน 2564).

- Anandarajah, G., & Hight, E. (2001). Spirituality and medical practice: using the hope question as a practical tool for spiritual assessment. *Am Fam Physician*, 163 (8), 1-9.
- Anderson, D., & Anderson, L.A. (2001). *Beyond Change Management*. San Francisco: Wiley.
- Fry, L.W. (2003). *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*. Tarleton State University, Central Texas.
- Inspire soul, Thailand. (2564). จิตวิญญาณคืออะไร. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: [https:// www.inspirlsoulth.wix site.com/mysite/post](https://www.inspirlsoulth.wixsite.com/mysite/post). (วันที่ค้นข้อมูล 19 กันยายน 2564).
- Natnicha, H. , & Penvara, X. (2017). *Developing spiritual leadership of administrators in private primary school, Bangkok metropolitan*. *OJED*, 124), 502-514. (online). from: [https://: www.so01.tci- thaijo.org/index.php/OJED/article/view 161690/116614](https://www.so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/161690/116614).

**พฤติกรรมและการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่
ของกลุ่มบุคลากรและนักศึกษา
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
Smoking Behavior and Self-assessment of Smoking Risk
among Staff and Students of the Rambhai Barni Rajabhat
University, Chanthaburi Province**

ธีรังกูร วรบำรุงกุล* เชษฐ รัชดาพรณาธิกุล** มนตรี วิชัยวงศ์***
Theerangkoon Warabamrungskul* Chet Ratchadapunnathikul**
Montri Wichaiwong***

Received : 10 September 2021 / Revised : 2 October 2021 / Accepted : 10 October 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมการสูบบุหรี่ 2) การประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดพฤติกรรมและการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีมีพฤติกรรมเคยสูบบุหรี่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.7 2) การประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่มีความเสี่ยงมาก คิดเป็นร้อยละ 22.2 และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่และความเสี่ยงในการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{y} = .54 + -.38^{**}X_1$ และ $\hat{y} = 2.13 + -.14^{**}X_1$ ตามลำดับ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = -.33^{**}Z_{x1}$ และ $\hat{Z}_y = 0.28^{**}Z_{x1}$ ตามลำดับ

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Asst. Prof. Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assoc. Prof. Dr. of Criminology and Criminal Justice Program, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ ควรมีการกำหนดนโยบายหรือส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและนักศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลให้มีคุณภาพมากขึ้น เพราะทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่

คำสำคัญ : พฤติกรรมการสูบบุหรี่/ การประเมินความเสี่ยงตนเอง/ การสูบบุหรี่

Abstract

The objective of this research were: 1) to study the smoking behavior, 2) to study self-assessment of smoking risk, and 3) to analyze the factors affecting smoking behavior and self-assessment of smoking risk among staff and students of the Rambhai Barni Rajabhat University. The sample of this research were 400 staff and students of the Rambhai Barni Rajabhat University. The research instrument was behavioral measurement and self-assessment of smoking risk.

The major fact finding were as follows: 1) staff and students of the Rambhai Barni Rajabhat University have been smoking the most 92.7 percent, 2) self-assessment of smoking risk is very risky 22.2 percent, and 3) personal factors affect behavioral smoking and self-assessment of smoking risk among staff and students of the Rambhai Barni Rajabhat University statistically significant at the level of .01. The regression analysis equation was as follow: raw scores predictive equation $\hat{Y} = .54 + -0.38^{**}X_1$ and $\hat{Y} = 2.13 + -0.14^{**}X_1$, and a standard scores predictive equation $\hat{Z}_y = -0.33^{**}Z_{x1}$ and $\hat{Z}_y = 0.28^{**}Z_{x1}$.

Suggestion of this research was that the policies or promotions should be set for the quality of staff and students regarding personal factors to be more quality, Because attitudes affect smoking habits.

Keywords: smoking behavior/ self-assessment of risk/ smoking

บทนำ

“บุหรี” เป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพ ความสูญเสียจากการสูบบุหรี่เป็นปัญหาระดับโลกและ โดยเฉพาะของประเทศกำลังพัฒนา คือ ประเทศที่จะต้องแบกภาระหนักจากปัญหานี้ ในคริสต์ศตวรรษที่ 20 ประชากรทั่วโลกเสียชีวิตจากการสูบบุหรี่ประมาณ 100 ล้านคน ปัจจุบันทั่วโลกมีผู้เสียชีวิตจากการสูบบุหรี่ปีละ 5 ล้านคน และมีการคาดการณ์ว่าในปี ค.ศ.2030 (พ.ศ.2573) จะมีการเสียชีวิตด้วยสาเหตุการสูบบุหรี่เพิ่มขึ้น เป็น 8 ล้านคนต่อปี แต่สิ่งที่น่าสนใจ คือ ในแต่ละปีมีคนไม่สูบบุหรี่หลายแสนคน ต้องเสียชีวิตด้วยโรคที่เกิดจากการได้รับควันบุหรี่มือสองโดยร้อยละ 70 จะเป็นประชากรของประเทศกำลังพัฒนา (World Health Organization; 2009) การสูบบุหรี่มีผลเสียต่อสุขภาพและเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญทำให้เกิดโรคสูงเป็นอันดับ 3 รองจากปัจจัยเสี่ยงด้านพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม และปัจจัยเสี่ยงด้านการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอีกด้วย ในบุหรี 1 มวน เมื่อเกิดการเผาไหม้จะทำให้เกิดสารเคมีมากกว่า 4,000 ชนิด สารหลายร้อยชนิดเป็นสารพิษที่มีผลต่อการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย และมีกว่า 60 ชนิดที่เป็นสารก่อมะเร็ง ควันบุหรีจึงเป็นแหล่งของสารก่อมะเร็งที่มากที่สุดและสำคัญที่สุดของมนุษยชาติ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560) ความสูญเสียจากการสูบบุหรี่เป็นเรื่องที่สามารถป้องกันได้ด้วยการไม่สูบบุหรี่ ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยจึงได้ร่วมแสดงเจตนารมณ์ด้วยการร่วมกันตั้งเป้าหมายลดการบริโภคยาสูบ เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนใน พ.ศ.2573 โดยสมัชชาองค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) กำหนดให้ทุกประเทศลดอัตราสูบบุหรี่ร้อยละ 30 ให้ได้ภายใน พ.ศ.2568 เพื่อลดการเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง โดยประเทศไทยต้องลดจำนวนผู้สูบบุหรี่ให้เหลือ 9 ล้านคนใน พ.ศ.2568 หรือลดผู้สูบบุหรี่ลงให้ได้โดยเฉลี่ย 1.3 แสนคนต่อปี (มูลนิธิธรรมาภิบาลเพื่อการไม่สูบบุหรี่, 2559) แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาข้อมูลล่าสุดเรื่องพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของประเทศไทยในปี พ.ศ.2560 จากผลการสำรวจครั้งที่ 18 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า จากจำนวนประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปทั้งสิ้น 55.9 ล้านคน เป็นผู้สูบบุหรี่ 10.7 ล้านคน (ร้อยละ 19.1) แยกเป็นผู้ที่สูบเป็นประจำ 9.4 ล้านคน (ร้อยละ 16.8) และเป็นผู้ที่สูบนาน ๆ ครั้ง 1.3 ล้านคน (ร้อยละ 2.2) กลุ่มอายุ 25-44 ปีมีอัตราการสูบบุหรี่สูงสุด (ร้อยละ 21.9) กลุ่มอายุ 45-59 ปี (ร้อยละ 19.1) และ 20-24 ปี (ร้อยละ 20.7) สำหรับกลุ่มผู้สูบบุหรี่ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 14.4 กลุ่มเยาวชน (อายุ 15-19 ปี) มีอัตราการสูบบุหรี่ต่ำสุด (ร้อยละ 9.7) ผู้ชายสูบบุหรี่มากกว่าผู้หญิง 22 เท่า (ร้อยละ 37.7 และ 1.7 ตามลำดับ) อัตราการสูบบุหรี่ของประชากรที่อาศัยอยู่นอกเขตเทศบาล สูงกว่าในเขตเทศบาล (ร้อยละ 20.9 และ 17.0 ตามลำดับ) อัตราการสูบบุหรี่สูงสุดในภาคใต้ (ร้อยละ 24.5) รองลงมาได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 21.1) ภาคกลางและภาคเหนือมีอัตราการสูบใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 17.6 และร้อยละ 17.1 ตามลำดับ) กรุงเทพมหานครมีอัตราการสูบบุหรี่ต่ำสุด (ร้อยละ 15.4) ในการสำรวจยังพบว่า แนวโน้มการสูบบุหรี่ของคนไทย แนวโน้มการสูบบุหรี่ในประชากรอายุ 15 ปีขึ้น

ไป ลดลงไม่มาก แต่ลดลงอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 20.7 ในปี 2557 เป็นร้อยละ 19.9 ในปี 2558 และร้อยละ 19.1 ในปี 2560 ผู้ชายที่สูบบุหรี่ลดลงมากกว่าผู้หญิง โดยผู้ชายลดลงจากร้อยละ 40.5 ในปี 2557 เป็นร้อยละ 39.3 ในปี 2558 และร้อยละ 37.7 ในปี 2560 สำหรับผู้หญิงลดลงจากร้อยละ 2.2 ในปี 2557 เป็นร้อยละ 1.8 ในปี 2558 และ ร้อยละ 1.7 ในปี 2560 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2561: iii) ซึ่งถือว่าค่าเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องลดจำนวนผู้สูบบุหรี่ให้ได้ภายในเวลาประมาณ 5 ปีต่อจากนี้เป็นเรื่องที่มีความท้าทายเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีเหตุและปัจจัยมากมายที่ทำให้เกิดนักสูบหน้าใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการเข้าถึงและหาซื้อง่าย ในแต่ละปีมีเด็กและเยาวชนเข้าสู่วงการเสพติดบุหรี่จำนวนมากที่น่ากังวล คือ ข้อมูลจากการสำรวจการบริโภคยาสูบในเด็กนักเรียน อายุ 15-17 ปี ในสถานศึกษาและพื้นที่โดยรอบในเขตบริการสาธารณสุข 12 เขตทั่วประเทศ ของกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2558 พบว่า เด็กไทยสูบบุหรี่ครั้งแรกเมื่ออายุ 17.8 ปี และเริ่มสูบเป็นนิสัย หรือสูบเป็นประจำเมื่ออายุ 19.5 ปี โดยพบผู้ที่สูบบุหรี่อายุน้อยที่สุดเพียง 6 ปี

เมื่อกล่าวถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันนี้ ปฏิเสธไม่ได้ว่าทำให้เกิดสินค้า และผลิตภัณฑ์มากมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตของมนุษย์ ทำให้รูปแบบการบริโภคเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม พฤติกรรมการสูบบุหรี่ของมนุษย์เป็นตัวอย่างหนึ่งของการเกิดวิวัฒนาการรูปแบบใหม่ขึ้น จากอดีตเป็นการสูบใบยา พัฒนามาเป็นบุหรี่ยก้นกรอง จนกระทั่งในปัจจุบันมีการผลิตออกในรูปแบบของ “บุหรี่ไฟฟ้า” หรือ “บุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์” (Electronic cigarette) โดยบุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์นั้นมีสารนิโคตินสูงกว่าบุหรี่ยธรรมดา มากกว่า 10 เท่า มีผลทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูง ลดสมรรถภาพปอด และการหายใจเช่นเดียวกับบุหรี่ นอกจากนี้บุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์ถือว่าเป็นผลิตภัณฑ์รูปแบบใหม่ที่มีอิทธิพลต่อการชักนำให้เกิดนักสูบหน้าใหม่ เพิ่มมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการอยากลองของแปลกใหม่จากต่างประเทศ ซึ่งถือเป็นภัยร้ายรูปแบบใหม่ที่ต้องมีการตระหนักถึงความรุนแรงและผลกระทบทั้งในด้านสุขภาพและพฤติกรรมของคนที่เกิดการเปลี่ยนแปลงไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) แม้ประเทศไทยจะมีการห้ามนำเข้า และจำหน่ายบุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์ก็ตาม แต่ก็พบว่ายังสามารถหาซื้อบุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างแพร่หลายทาง อินเทอร์เน็ต จากการลักลอบนำเข้าและขายอย่างผิดกฎหมาย ทำให้เป็นการกระตุ้นให้มีนักสูบหน้าใหม่เพิ่มขึ้น ด้วยการออกผลิตภัณฑ์ปลดปล่อยนิโคตินรูปแบบใหม่ ๆ มากกระตุ้นให้อยากลอง (ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฎ์, 2560) จากการศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้บุหรี่และบุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์ (บุหรี่ไฟฟ้า) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พ.ศ.2559 ในกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 214 ราย ทั้งกลุ่มวัยรุ่น และกลุ่มผู้ใหญ่ แบ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูบบุหรี่จำนวน 106 ราย และผู้ที่มีประสบการณ์สูบบุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์จำนวน 108 ราย ผลการศึกษาพบว่า อายุเฉลี่ยที่เริ่มสูบบุหรี่ และ เริ่มสูบบุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์ในกลุ่มวัยรุ่นเท่ากัน คือ อายุ 16 ปี สาเหตุที่เหมือนกันของการสูบบุหรี่และบุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์ คือ อยากลอง เพื่อนชวน ตามลำดับ ส่วนสาเหตุการใช้ที่แตกต่างของการสูบบุหรี่ยิเล็กทรอนิกส์กับการสูบบุหรี่ยธรรมดา โดยคิด

ว่าบุหรี่ยี่ห้อเล็กทรอนิกส์เป็นของต่างประเทศ สู้แล้วเท่าใด ขณะที่บางคนสูบบุหรี่เพราะอยากเลิกบุหรี่ บุหรี่ไฟฟ้าไม่มีกลิ่น เหมือนเหมือนบุหรี่ แต่เมื่อสอบถามเรื่องความเชื่อที่ว่าบุหรี่ยี่ห้อเล็กทรอนิกส์สามารถทำให้อดบุหรี่ธรรมดาได้นั้น มีหลายคนให้ความเห็นว่าไม่แน่ใจ เพราะตนเองหันไปสูบบุหรี่ธรรมดาและบุหรี่ยี่ห้อเล็กทรอนิกส์ควบคู่กันไป แล้วแต่เวลาและโอกาส บางคนก็กลับมาสูบบุหรี่ธรรมดาเหมือนเดิม (จิตรลดา อารีย์สันติชัย, 2560) จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.2560 เช่นเดียวกันนั้น ยังพบว่า เมื่อพิจารณาอัตราผู้ที่สูบบุหรี่เป็นประจำที่จำแนกตามเขตสุขภาพที่มีอัตราประชากรที่มีพฤติกรรมเสี่ยงสูง คือ มีการสูบบุหรี่เป็นประจำ พบว่า มีทั้งหมด 7 เขต จากทั้งหมดจำนวน 12 เขต (คิดเป็นร้อยละ 58) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรีได้มีแนวทางการดำเนินการเนื่องในวันงดสูบบุหรี่โลก โดยการเผยแพร่องค์ความรู้และสื่อสารประชาสัมพันธ์ไปยังเด็ก เยาวชน และประชาชนให้รับรู้ รับทราบ และเข้าใจรูปแบบและลักษณะหีบห่อที่ปราศจากสีส่นสวยงาม และสิ่งชักจูงใจต่อผู้พบเห็น เผยแพร่ความรู้เรื่องโทษ พิษภัย และผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม สร้างกระแสให้สังคมได้ตระหนักถึงอันตรายของการได้รับควันบุหรี่มือสอง รวมทั้งขอความร่วมมือในการจัดสถานที่ ราชการ สถานที่สาธารณะ และการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นเขตปลอดบุหรี่ถูกต้องตามกฎหมาย สำหรับผู้ที่มีความสนใจเลิกบุหรี่ สามารถรับบริการได้ที่ คลินิกเลิกบุหรี่ในโรงพยาบาลทุกแห่ง หรือสถานบริการสาธารณสุขใกล้บ้าน (จำนง พึ่งพงษ์, 2559) จังหวัดจันทบุรีมีการเติบโตและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เศรษฐกิจจันทบุรีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังขาดการศึกษาหรือการสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่ในกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีจริงจัง ดังนั้นใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการสำรวจทั้งความชุก พฤติกรรม และการประเมินความเสี่ยงด้วยตนเองต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่ทุกประเภท ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อการศึกษาหาแนวทางการดำเนินงานเชิงนโยบายเพื่อร่วมกันป้องกัน แก้ไขปัญหา และลดจำนวนผู้สูบบุหรี่ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อศึกษาการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การศึกษาเชิงพรรณนา

แบบภาคตัดขวาง ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Descriptive Study) ศึกษาในกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประชากร คือ บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างอายุ 18 ปีขึ้นไป และ ยินยอมหรือสมัครใจในการตอบแบบวัด ใช้สูตร ของ W.G. Cochran (1977 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2553: 181-182) กรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร คือ

$$n = P (1-P) Z^2 / e^2$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม (โดยทั่วไปนิยมใช้สัดส่วน 30% หรือ 0.3)

Z คือ ระดับความมั่นใจในระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการวิจัยนี้ คือใช้ Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น $Z = 1.96$ (ระดับความมั่นใจ 95%)

e คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ กำหนดสัดส่วนความน่าจะเป็นของประชากรที่ต้องการจะสุ่มเท่ากับ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้คลาดเคลื่อน 5%

แทนค่า $P = 0.05$, $Z = 1.96$, $d = 0.05$

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{(0.05)(1-0.05)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

สำหรับการศึกษานี้เพื่อความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยให้กระจายตามจำนวนบุคลากรและนักศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยเก็บกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยจำนวน 100 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาจำนวน 300 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sapling) ในพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี โดยคัดกรองเบื้องต้นจากการสอบถามเรื่องสถานภาพตามเกณฑ์ คือ การเป็นบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี เก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน - สิงหาคม 2563

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎีในการกำหนดขอบเขตข้อมูล และจัดทำแบบสอบถาม

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบ

วัดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผู้วิจัยทำการแจกแบบวัดด้วยตนเอง ในการแจกแบบสอบถามในครั้งนี้โดยขออนุญาตในการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยและนำแบบวัดไปขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบวัดด้วยตนเอง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงปลายเดือนมีนาคม 2563 จากกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จำนวน 400 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบวัดแล้วดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) เป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบข้อมูลแบบวัดที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
2. การลงรหัส (Coding) เป็นการนำแบบวัดที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกใส่ในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ พฤติกรรมเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ และการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ โดยการ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.2 สถิติอ้างอิง (Inference Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สำหรับการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีพฤติกรรมการสูบบุหรี่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เคยสูบบุหรี่มากที่สุด จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 โดยสูบบุหรี่มีใส่กรอง (บุหรี่ซอง) มากที่สุด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 สูบเกือบทุกวัน / บ่อย ๆ มากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 มีเหตุผลในการสูบ คือ อยากทดลองมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 สถานที่ที่สูบมากที่สุด คือ บ้าน / ที่พักอาศัยมากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และเมื่อถามว่า มีความต้องการที่จะเลิกสูบบุหรี่หรือไม่ มีความต้องการอยากเลิกสูบบุหรี่มากถึง 309 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ กลุ่มไม่มีความเสี่ยงในการสูบบุหรี่สูงสุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีความเสี่ยงปานกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และมีความเสี่ยงมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีได้ร้อยละ 11 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = -0.33^{**}$ ส่วนความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ไม่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีได้ร้อยละ 8 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.28^{**}$ ส่วนความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ไม่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปและอภิปรายผล

พฤติกรรมและการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของกลุ่มบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี ทำให้มองเห็นสถานการณ์ รูปแบบของพฤติกรรมการใช้บุหรี่ชนิดต่าง ๆ รวมถึงความชุกของพฤติกรรมการใช้บุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผลการวิจัยจึงเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดกฎเกณฑ์ นโยบายต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานที่ที่อยู่ในเขตมหาวิทยาลัย และไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรง เช่น การสร้างความรำคาญ และส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ที่มีภาวะเสี่ยงเรื่องระบบทางเดินหายใจ เป็นต้น และทางอ้อม เช่น ปัญหาสุขภาพระยะยาว เช่น โรคหอบหืด ภูมิแพ้ โรคระบบทางเดินหายใจ เป็นต้น ต่อบุคคลอื่นที่อยู่ร่วมกันในมหาวิทยาลัย จึงสามารถอภิปรายผลจากการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ส่วนใหญ่เคยสูบบุหรี่มากที่สุด จำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 โดยสูบบุหรี่ มีไส้กรอง (บุหรี่ซอง) มากที่สุด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 สูบเกือบทุกวัน / บ่อย ๆ มากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 มีเหตุผลในการสูบ คือ อยากทดลองมากที่สุด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 สถานที่ที่สูบมากที่สุด คือ บ้าน / ที่พักอาศัยมากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และเมื่อถามว่า มีความต้องการที่จะเลิกสูบบุหรี่หรือไม่ มีความต้องการอยากเลิกสูบมากถึง 309 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 อาจเป็นเพราะบริบทของบุคลากรและนักศึกษาจนทำให้เกิดเป็นทัศนคติ (Attitude)

ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจสูบบุหรี่หรือไม่สูบบุหรี่ เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากความรู้ที่ได้รับมาแล้วเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรม ได้รับแรงเสริมจากบริบททางสังคม สิ่งแวดล้อม การสื่อสาร ตัวอย่างที่บุคคลนั้นยึดถือ เป็นความรู้สึกหรือความเชื่อ เป็นตัวตัดสินใจพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อการตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อวัตถุหรือสถานการณ์ เป็นการวางแผนความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ เป็นวิถีทางที่คนคิดหรือรู้สึกต่อการสูบบุหรี่หรือไม่สูบบุหรี่ ทักษะความสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น เพราะทักษะนี้มีผลต่อการตัดสินใจหรือความสำเร็จในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคคล ทักษะนี้มีกำเนิดมาจากสิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม ทักษะที่ดีจึงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล และสุดท้ายจะมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติพฤติกรรมขึ้น (Hornby, 2005; Newstrom and Devis, 2002: 2007; Gibson, 2000: 102; Schermerhorn, 2000; Flay et al., 1999) รวมถึงสาเหตุเชิงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสูบบุหรี่ คือ ปัจจัยนำ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยเอื้อ ได้แก่ การหาซื้อได้ง่ายและความสามารถในการเข้าถึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสูบบุหรี่ และปัจจัยเสริม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสูบบุหรี่ (อภิณัฐ ช่างกลาง และ พิษณุ อภิสมการโยธิน, 2561) และงานวิจัยของปริวรรต ปาโส, พนิดา ชูเวช และ ธนะพัฒน์ ทักชินทร์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักกีฬามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เป็นการศึกษาความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักกีฬามหาวิทยาลัย ราชภัฏร้อยเอ็ด โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักกีฬามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และเพื่อศึกษาระดับความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับบุหรี่ของนักกีฬามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด รวมทั้งเพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการพฤติกรรมการสูบบุหรี่ ผลการวิจัย พบว่า นักกีฬาส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่สูบบุหรี่ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 89.03 มีผู้สูบบุหรี่จำนวน 17 คน คิด เป็นร้อยละ 10.97 เริ่มสูบบุหรี่เนื่องจากอยากทดลองสูบ คิดเป็นร้อยละ 66.67 โอกาสที่จะเกิดการสูบบุหรี่มักเกิดในระหว่างการเที่ยวกลางคืน/ดื่มสุรา คิดเป็นร้อยละ 44.45 ด้านความรู้และทัศนคติต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่ พบว่า นักกีฬาส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับบุหรี่อยู่ในระดับสูง ด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่อยู่ในระดับสูง รวมถึงงานวิจัยของพัชฌณ ใจสะอาด และเบญจวรรณ ธรรมรัตน์ (2557) เรื่อง มาตรการกฎหมายในการควบคุมการสูบบุหรี่ในสถานศึกษาพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสารพิษในควันบุหรี่และโรคที่เกิดจากการสูบบุหรี่มากที่สุด แต่มีความรู้กฎหมายคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ในระดับปานกลาง บุคลากรและนักศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบเกี่ยวกับการควบคุมการสูบบุหรี่ แม้ว่ามหาวิทยาลัยบางแห่งประกาศเป็นเขตปลอดบุหรี่หรือติดป้ายห้ามสูบบุหรี่ในอาคารก็ตาม ยังมีการฝ่าฝืนเป็นจำนวนมาก ผลจากการศึกษาเรื่องนี้ถึงเห็นว่า แนวทาง

ในการปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย คือ ควรณรงค์ขอความร่วมมือทั้งจากอาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา เพื่อร่วมกันกระตุ้นการปลูกจิตสำนึกในการงดสูบบุหรี่ รวมทั้งกำหนดบทลงโทษที่เป็นรูปธรรมแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนให้มีความชัดเจน

จึงสรุปได้ว่า ทศนคติมีผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่หากสามารถส่งเสริมทศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้นได้ พฤติกรรมเชิงบวกล้วนเกิดขึ้นได้เช่นเดียวกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า การประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ กลุ่มไม่มีความเสี่ยงในการสูบบุหรี่สูงสุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีความเสี่ยงปานกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และมีความเสี่ยงมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 จะเห็นได้ว่า บุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีมีความเสี่ยงน้อยในการสูบบุหรี่ ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมการสูบบุหรี่ที่พึงประสงค์ คือ การหลีกเลี่ยงการทดลองสูบบุหรี่ (ในกลุ่มไม่สูบ) หรือการลดและเลิกการสูบบุหรี่ และไม่ควรมีการสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ (ในกลุ่มสูบ) แล้วไม่กลับไปสูบบุหรี่อีกเพื่อสุขภาพและป้องกันโรคเรื้อรัง ทั้งโรคมะเร็งปอด โรคหัวใจขาดเลือด โรคถุงลมโป่งพอง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม (กองสุศึกษา, 2561 :8-9) การประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้ประชาชนผู้ไม่สูบบุหรี่ไม่สูบ และผู้สูบให้ลดและเลิกสูบบุหรี่ได้อย่างถาวร จึงเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสูบบุหรี่ตามเกณฑ์ของกองสุศึกษา 2558 ประกอบด้วย 1) การหลีกเลี่ยงการทดลองสูบบุหรี่ในกลุ่มที่ไม่เคยสูบบุหรี่ 2) การลด และเลิกการสูบบุหรี่ในกลุ่มที่สูบบุหรี่เป็นประจำหรือครั้งคราว และ 3) การไม่สูบบุหรี่ในสถานที่ที่ก่อให้เกิดความรำคาญกับบุคคลรอบข้าง (กองสุศึกษา, 2558 : 21) ดังเช่นงานวิจัยของนิยม จันทรนวล และพลกร สืบสำราญ (2559) เรื่อง สถานการณ์การสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี: ภายใต้โครงการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีปลอดบุหรี่ พบว่า มหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบต่อบุคลากรและนักศึกษาในการป้องกันให้ปลอดภัยจากอันตรายของบุหรี่ และสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพต่อสังคม การศึกษาครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกของการสูบบุหรี่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่ และแนวทางการดำเนินงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีปลอดบุหรี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัย อุบลราชธานีจำนวน 550 คน พบว่า บุคลากรสูบบุหรี่ร้อยละ 26.0 สูบบุหรี่ครั้งแรกอายุเฉลี่ย 18.9 ปี สูบบุหรี่ เฉลี่ยวันละ 8 มวน เมื่อทดสอบหาความสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่ พบว่า เพศ สายงานที่ปฏิบัติ ทศนคติเกี่ยวกับโทษของสูบบุหรี่ และบุคคลในครอบครัวที่สูบบุหรี่ มีความสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนนักศึกษาสูบบุหรี่ร้อยละ 11.5 สูบบุหรี่ครั้งแรกอายุเฉลี่ย 16.6 ปี สูบบุหรี่เฉลี่ยวันละ 7 มวน เมื่อทดสอบหาความสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่ พบว่า เพศ อายุ ทศนคติเกี่ยวกับโทษของการสูบบุหรี่ และบุคคลในครอบครัวที่สูบบุหรี่มีความสัมพันธ์กับการสูบบุหรี่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รวมถึงงานวิจัยของอารัตน์ อิงคมากร (2557) เรื่อง ความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมการ

สูบบุหรี่ของนิสิตชาย ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน จำนวน 50 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษา พบว่า นิสิตชาย ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความรู้เกี่ยวกับบุหรี่อยู่ในระดับที่สูง มีทัศนคติที่ดีและปานกลางต่อการสูบบุหรี่ในจำนวนที่เท่า ๆ กัน และนิสิตส่วนใหญ่มีพฤติกรรมชอบสูบบุหรี่ คิดเป็นร้อยละ 64 จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้นิสิตชายที่ไม่มีพฤติกรรมการสูบบุหรี่นั้น มีการดูแลสุขภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ส่วนนิสิตชายที่ยังมีพฤติกรรมการสูบบุหรี่อยู่ทางมหาวิทยาลัยและคณะควรดำเนินกิจกรรมกระตุ้นหรือส่งเสริมให้มีการลดและเลิกพฤติกรรมการสูบบุหรี่ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการลดจำนวนผู้สูบบุหรี่ลงในลำดับต่อไป

จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมเชิงบวกมีผลต่อการสูบบุหรี่ พฤติกรรมเชิงบวกต้องประกอบด้วย 1) การหลีกเลี่ยงการทดลองสูบบุหรี่ในกลุ่มที่ไม่เคยสูบบุหรี่ 2) การลด และเลิกการสูบบุหรี่ในกลุ่มที่สูบบุหรี่เป็นประจำหรือครั้งคราว และ 3) การไม่สูบบุหรี่ในสถานที่ที่ก่อให้เกิดความรำคาญกับบุคคลรอบข้าง พฤติกรรมเชิงบวกจึงมีผลต่อความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ดังผลจากการวิจัย

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่และความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีได้ ร้อยละ 11 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = -0.33^{**}$ และสามารถทำนายความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีได้ร้อยละ 8 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = 0.28^{**}$ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการประเมินความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ โดยปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย ปัจจัยภายในตัวบุคคล ประกอบด้วย 1) ไม่มีความตระหนักถึงผลร้ายของการสูบบุหรี่ 2) การมีนิสัยความเคยชิน 3) ความเชื่อ และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล หรือปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย 1) มีแหล่งซื้อหาบุหรี่ง่าย/มีร้านขายมาก/ราคาไม่แพง มีแหล่งจำหน่ายบุหรี่กระจายทั่วไป 2) การมีอิทธิพลของกลุ่มมักมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่ม เป็นอย่างมาก 3) กลยุทธ์ผู้ผลิต/ผู้จำหน่าย และแหล่งซื้อ กระแสของสื่อโฆษณา สื่อโฆษณาต่าง ๆ ของการจัดจำหน่ายบุหรี่ มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิต จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาพฤติกรรมการสูบบุหรี่จะเกิดขึ้นโดยการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอก ได้แก่ (กองสุขศึกษา, 2561 :8-9) 1) ปัจจัยนำ (Predisposing factors) เป็นปัจจัยที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลมีความโน้มเอียงที่จะกระทำพฤติกรรมสุขภาพหรือไม่เพียงใด ประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม ความมั่นใจ รวมไปถึงคุณลักษณะของประชากร เช่น เพศ อายุ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น 2) ปัจจัยเอื้อ (Enabling factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องมีย่าง

เหมาะสม จึงจะทำให้บุคคลเกิดการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพนั้น ได้แก่ ความสะดวก ความเพียงพอ เหมาะสม ระยะทางใกล้/ไกล ในการไปใช้บริการหรือเข้าร่วมกิจกรรม 3) ปัจจัยเสริม (Reinforcing factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลรอบข้าง บุคคลในครอบครัว ซึ่งอาจสนับสนุนจิตใจและขัดขวางการปฏิบัติตัวทางด้านสุขภาพ ได้แก่ คำชมเชยจากคนใน ครอบครัว เพื่อนญาติ การกระตุ้นเตือนจากครู/อาจารย์ กฎระเบียบของหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ

พฤติกรรม การสูบบุหรี่และความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ จึงมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายใน และภายนอกของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับงานวิจัยของลักษณะพร กรุงไกรเพชร และกิตติ กรุงไกรเพชร (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสูบบุหรี่ของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า อัตราการสูบบุหรี่ร้อยละ 9.27 เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างผู้ที่ สูบบุหรี่และไม่สูบบุหรี่พบความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ผู้ที่สูบบุหรี่เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง, คนที่อาศัยอยู่ตามลำพังสูบบุหรี่มากกว่า คนที่อยู่ร่วมกับบิดามารดา, คนที่มีรายจ่ายสูงกว่าสูบบุหรี่มากกว่าคนที่ไม่มีรายจ่ายน้อย, คนที่มีความรู้น้อยสูบบุหรี่มากกว่าคนที่มีความรู้มาก และพฤติกรรม การสูบบุหรี่ พบมากที่สุดคือ อยากทดลองสูบบุหรี่ร้อยละ 45.24 รองลงมาคือ ความเครียดวิตกกังวล ร้อยละ 33.33 จำนวนที่สูบบุหรี่เฉลี่ยต่อวันส่วนใหญ่ 2-5 มวน (ร้อยละ 45.24) ความถี่ในการสูบบุหรี่มากที่สุดคือ สูบบุหรี่ทุกวัน ร้อยละ 45.23 งานวิจัยของอภิณัฐ ข้างกลาง และพิชญ์ อภิสมมาตรโยธิน (2561) พบว่า สาเหตุเชิงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การสูบบุหรี่ของนิสิตหญิงมี ดังนี้ คือ ปัจจัยนำ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลและความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การสูบบุหรี่, ปัจจัยเอื้อ ได้แก่ การหาซื้อ ได้ง่ายและความสามารถในการเข้าถึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การสูบบุหรี่ และปัจจัยเสริม ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การสูบบุหรี่ รวมถึงงานวิจัยของปวีตร ปาโส, พนิดา ชูเวช และธนะพัฒน์ ทักชินทร์ (2560) พบว่า นักกีฬาส่วนใหญ่เป็นผู้ไม่สูบบุหรี่ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 89.03 มีผู้สูบบุหรี่จำนวน 17 คน คิด เป็นร้อยละ 10.97 เริ่มสูบบุหรี่เนื่องจาก อยากทดลองสูบบุหรี่ คิดเป็นร้อยละ 66.67 โอกาสที่จะเกิดการสูบบุหรี่มักเกิดในระหว่างการเที่ยวกลางคืน/ดื่มสุรา คิดเป็นร้อยละ 44.45 ด้านความรู้และทัศนคติต่อพฤติกรรม การสูบบุหรี่ พบว่านักกีฬา ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับบุหรี่อยู่ในระดับสูง ด้านทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม การสูบบุหรี่อยู่ในระดับสูง จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรม การสูบบุหรี่และความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ได้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรม การสูบบุหรี่และความเสี่ยงตนเองในการสูบบุหรี่ จึงมีข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายหรือส่งเสริมในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และนักศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลให้มีคุณภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า ทศนคตมีผลต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่ จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติในการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้น เพราะจะทำให้พฤติกรรมเชิงบวกเกิดขึ้นได้เช่นเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ในด้านอื่น ๆ ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

3.2 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสานเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อให้ได้รูปแบบและกระบวนการในการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นมหาวิทยาลัยปลอดบุหรี่อย่างสมบูรณ์แบบขึ้น

บรรณานุกรม

- กองสุศึกษา. (2558). *การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสูบบุหรี่สำหรับวัยทำงาน*. นนทบุรี: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.
- กองสุศึกษา. (2561). *การเสริมสร้างและประเมินความรู้ด้านสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพ*. ฉบับปรับปรุงปี 2561. นนทบุรี: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.
- จำนง พึ่งพงษ์. (2559). *ข่าว สวท.จันทบุรี*. เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2562, เข้าถึงจาก <http://facebook.com/891435934424/posts/>.
- จิตรลดา อารีย์สันติชัย. (2560). *สธ.เร่งคุมบุหรี่อิเล็กทรอนิกส์ภัยตัวใหม่*. เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2562, เข้าถึง จาก <http://www.trc.or.th/th>.
- นิยม จันทน์นวล และพลากร สืบสำราญ. (2559). สถานการณ์การสูบบุหรี่ของบุคลากรและนักศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี: ภายใต้โครงการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีปลอดบุหรี่. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 18(2).
- ปริวัตร ปาโส พินดา ชูเวช และธนะพัฒน์ ทักซิณทร์. (2560). พฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนักกีฬามหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 11(1).
- พัชมน ใจสอาด และเบญจวรรณ ธรรมรัตน์. (2557). มาตรการกฎหมายในการควบคุมการสูบบุหรี่ใน สถานศึกษา. *วารสารจันทร์เกษมสาร*. 20(39).
- มูลนิธิการรณรงค์เพื่อการไม่สูบบุหรี่. (2559). *สื่อรณรงค์เลิกบุหรี่*. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2563, จาก <http://smokefreezone.com>
- ยุทธ ไทยวรรณ. (2553). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ พิทยรังสฤษฎ์. (2560). *สธ.เร่งคุมบุหรี่อิเล็กทรอนิกส์ภัยตัวใหม่*. เข้าถึงเมื่อ 21 มกราคม 2562, เข้าถึงจาก <http://www.trc.or.th/th>.

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). ในบุหรี่มีสารพิษอะไรบ้าง. เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2562, เข้าถึงจาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/3915787.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). “บุหรี่ไฟฟ้า” ภัยร้ายที่ต้องเฝ้าระวัง. เข้าถึงเมื่อ 20 มกราคม 2562, เข้าถึงจาก <https://www.pptvhd36.com/news>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). *สำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุราของประชากร พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- อภิษฐ์ ช้างกลาง และพิษณุ อภิสมจารโยธิน. (2561). การวิเคราะห์สาเหตุเชิงพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนิสิตหญิง ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 7(2561); 111 - 130.
- อารัตน์ อิงคภากร. (2557). ความรู้ทัศนคติและพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของนิสิตชาย ระดับปริญญาตรีวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. รายงานการศึกษาค้นคว้าพิเศษ หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาสุศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Gibson, James L., et al. (2000). *Organization: Structure, process, behavior*. Texas: Business Publications Inc.
- Hornby, A.S. (2005). *Oxford advanced learner's dictionary: of current English*. 7th edition. Oxford: Oxford University.
- Newstrom and Davis. (2002). *The elements of statistics: with applications to economics and the social sciences*. 1st edition. San Francisco: Belmont.
- Schermerhorn, John R., Jr., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (2000). *Organizational Behavior*. 7th edition. New York: John Wiley & Sons.
- World Health Organization. (2009). *WHO Report on the Global Tobacco Epidemic, 2009: Implementing smoke-free environment*. Geneva: World Health Organization.

รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัยของ ประชาชนเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี

Collaborative Security Management of public for Prevention of Crime in Pathum-Than Province

พิมพ์พร ปัตวิ* พงศ์กุลธร โรจน์วิรุฬห์**

Pimporn Patthawee* Phongkultorn Rojviroon**

Received : 5 October 2021 / Revised : 22 November 2021 / Accepted : 30 November 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและรูปแบบการจัดการความปลอดภัยในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมและรูปแบบการจัดการความปลอดภัยในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แบบสอบถามการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นประชากรในอำเภอคลองหลวง อำเภอลำลูกกา และอำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานงานวิจัยได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัย แบ่งเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ให้ข้อมูลข่าวสาร ปกป้องหรือให้อำนาจผ่านตัวแทน เป็นหุ้นส่วน และควบคุมโดยประชาชน รูปแบบการจัดการความปลอดภัย แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ นโยบาย การจัดองค์กร การวางแผนและดำเนินการ การวัดผลการดำเนินการ และการติดตามการทบทวน 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และอาชีพ ที่แตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมและรูปแบบการจัดการความปลอดภัยในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มาก

ข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการความปลอดภัยในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม หน่วยงานตำรวจควรให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายสมาชิก และพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้กับประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม/ รูปแบบการจัดการความปลอดภัย/ การปราบปรามอาชญากรรม

*หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

** รศ.พ.ต.อ., ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

*Master of Public Administration, Program in Security Management, Faculty of Police Science, Royal Thai Police Cadet Academy

** Assoc. Prof. Pol.Col., Thesis Advisor, Faculty of Police Science, Royal Thai Police Cadet Academy

Abstract

The objectives of this study were to 1) determine the level of participation and the safety management model in crime prevention and suppression and 2) compare personal factors to the level of participation and the safety management model in crime prevention and suppression in Pathum Thani Province. This study included a questionnaire and surveyed 400 residents in Pathum Thani Province's Khlong Luang District, Lam Luk Ka District, and Sam Khok District. To test the research hypothesis, descriptive statistics are used.

The findings indicated that 1) There were five tiers of security management participation: information, consultation, agency empowerment, partnership, and public control. The model of security management is divided into five components: policy, organization, planning and implementation, performance measurement, and review and monitoring. 2) Different personal characteristics such as gender, age, marital status, educational attainment, and employment all resulted in the same level of involvement and security management style in crime prevention and suppression, with high levels of participation.

Recommendations to stimulate public engagement in security management in the prevention and suppression of crime; police agencies should prioritize membership networks and the development of additional training models for local communities.

Keywords: Participation / Security management model/ Crime suppression

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงด้านยุทธศาสตร์และความมั่นคงที่เกิดขึ้นทั้งภายในประเทศและในโลกทำให้เกิดปัญหาความมั่นคงที่หลายประเทศต้องเผชิญและมีอยู่หลากหลายมิติ ประเทศไทยได้เผชิญปัญหาด้านอาชญากรรมมากขึ้น จากสถิติการเกิดคดีอาชญากรรมในพื้นที่ความรับผิดชอบของบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ในปี พ.ศ. 2562 พบว่า ประเภทความผิดฐานความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ (ภาพรวม) รับแจ้ง 1,821 ราย จับกุมได้ 1,667 ราย โดยคดีทำร้ายร่างกายมีการรับแจ้งมากที่สุด 1,120 ราย จับกุมได้ 1,031 ราย ประเภทความผิดฐานความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ (ภาพรวม) รับแจ้ง 5,534 ราย จับกุมได้ 4,511 ราย โดยคดีลักทรัพย์มีการรับแจ้งมากที่สุด 2,751 ราย จับกุมได้ 2,453 ราย (ระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563) และจากการสำรวจถึงความคิดเห็นของประชาชนของนิด้าโพล (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2560) ที่เกี่ยวกับระดับความรุนแรงของปัญหาอาชญากรรมของสังคมไทยในปัจจุบันที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อต่าง ๆ เช่น การฆาตกรรม การทะเลาะวิวาท การข่มขืน หรือกระทำความผิดทางเพศ การปล้นชิงทรัพย์ หรือก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.32 ระบุว่า มีความรุนแรงมาก เพราะสภาพสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนไป เศรษฐกิจตกต่ำ ผู้คนเครียดกันมากขึ้น อารมณ์รุนแรงขึ้น สภาพจิตใจที่เสื่อมลง ขาดศีลธรรม ไม่มีจิตสำนึก เกิดจากพฤติกรรมเลียนแบบ มีเหตุการณ์เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และผู้ที่ก่อเหตุมีอายุลดน้อยลง อีกทั้งยังมีวิธีการที่รุนแรงและโหดเหี้ยมมากขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการเลี้ยงดูของครอบครัว ผู้ปกครองไม่ค่อยมีเวลาให้ กฎหมายอ่อนแอ ไม่เด็ดขาด สังคมไทยอ่อนแอ และบางส่วนระบุว่ามีความรุนแรงต่างด้าวเข้ามาในไทย มากขึ้น และขาดการควบคุม รองลงมา ร้อยละ 41.52 ระบุว่า มีความรุนแรงค่อนข้างมากเพราะสังคมไทยทุกวันนี้เปลี่ยนไป กฎหมายบ้านเมืองอ่อนแอ ไม่เด็ดขาด คนจึงไม่เกรงกลัวกฎหมาย กล้าที่จะก่อเหตุมากขึ้น

การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะดำเนินการด้วยหน่วยงานตำรวจเพียงหน่วยงานเดียวไม่ได้ ต้องเกิดการแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน ด้วยการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติ แก้ไขปัญหาอาชญากรรมของชุมชนตนเองและพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ได้กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความปลอดภัยของประชาชน ตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่ (National Police Agency, 2008) ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ได้มีโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอาสาสมัครตำรวจบ้านจังหวัดจันทบุรีเป็นโครงการที่ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรีจัดขึ้นภายใต้ความร่วมมือจากภาคประชาชน ในจังหวัดจันทบุรีตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 5 ประการ คือ 1) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม 2) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งเพิ่มองค์ความรู้ให้ประชาชนช่วยลดปัญหาอาชญากรรม 3) เพื่อเพิ่มความสามารถให้บริการประชาชนในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับความต้องการ

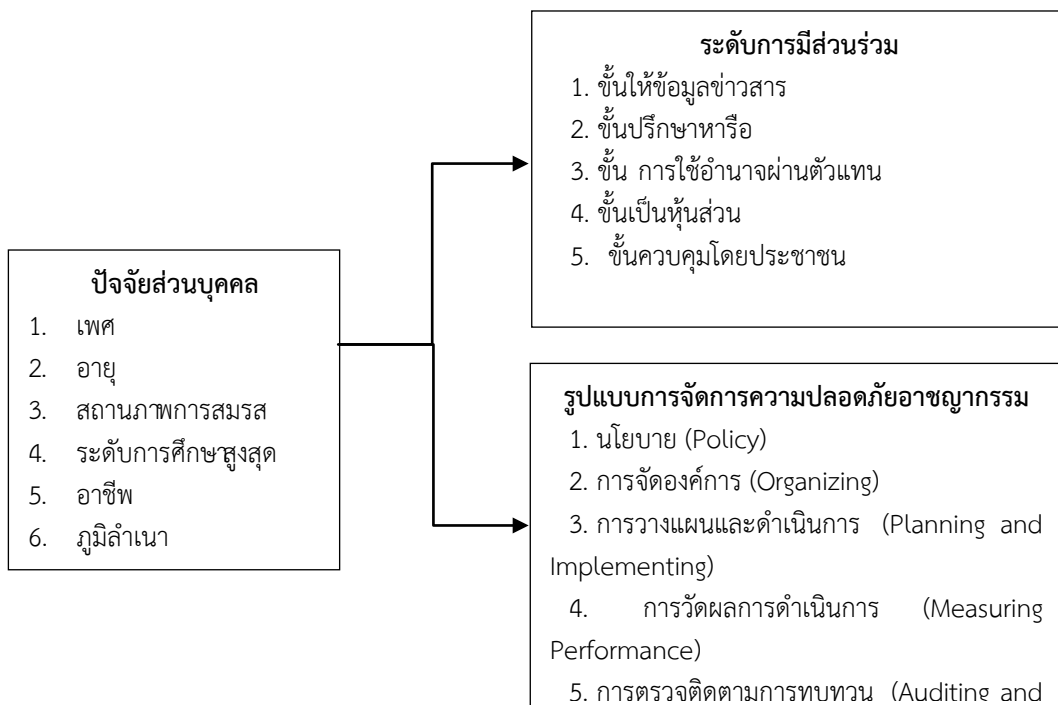
ต้องการของประชาชน 4) เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตำรวจกับประชาชน และ 5) เพื่อประสานงานกันระหว่างเจ้าพนักงานตำรวจกับผู้นำชุมชน โครงการนี้จัดขึ้นระหว่างวันที่ 15 - 16 กุมภาพันธ์ 2563 ซึ่งเป็นโครงการต้นแบบให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรมของประชาชนและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานด้านการมีส่วนร่วมการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วม และรูปแบบการจัดการความปลอดภัยในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วม และรูปแบบการจัดการความปลอดภัยในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 3 อำเภอ ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ อำเภอสามโคก อำเภอลองหลวง อำเภอลำลูกกา โดยเลือกตัวอย่างที่เป็นประชาชนในชุมชนที่เข้าร่วมโครงการอาสาตำรวจบ้าน โครงการประชารัฐร่วมใจ ดูแลความปลอดภัยบ้านประชาชน และโครงการปกกลดประชารัฐด้านภัยยาเสพติด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรประชาชนในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562)

ลำดับที่	อำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	คลองหลวง	284,647	183
2	ลำลูกกา	281,117	181
3	สามโคก	55,587	36
รวม		621,351	400

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามในงานวิจัย (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรม

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) และนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 ชุด โดยจัดทำหนังสือขออนุญาตลงพื้นที่เก็บแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการเขตในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และจัดทำหนังสือถึงนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี เพื่อขออนุญาตลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาการรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ 2564 รวมระยะเวลา 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 และเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50

กลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และ มากกว่า 60 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

สถานะภาพการสมรส สถานะโสดจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 สมรส จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.25 และระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 51.75

อาชีพ รับจ้างทั่วไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 พนักงานบริษัท 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.75 ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และ ไม่ได้ทำงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1

ภูมิลำเนา ภาคเหนือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ภาคอีสาน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ภาคใต้ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 และภาคกลาง จำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00

ส่วนที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

1. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโครงการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เข้าร่วม โดยเข้าร่วมโครงการอาสาตำรวจบ้าน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 โครงการปกกลดประชารัฐด้านภัยยาเสพติด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 โครงการประชารัฐร่วมใจ จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

2. สถานะภาพตามสภาพของสมาชิกซึ่งเป็นแกนนำโครงการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 คณะกรรมการโครงการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และสมาชิกโครงการ จำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 96.75

3. ระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในโครงการ โดยมีระยะเวลาเข้าร่วมโครงการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 เดือน จำนวน 381 คน คิดเป็นร้อยละ 95.25 และมากกว่า 3 เดือน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.75

4. ระดับการมีส่วนร่วมในโครงการ ในชั้นการให้ข้อมูลข่าวสาร ชั้นปรึกษาหารือ ชั้นการใช้อำนาจผ่านตัวแทน ชั้นเป็นหุ้นส่วน และชั้นการควบคุมโดยประชาชน โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมเฉลี่ย 3.72 ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับมาก

4.1 ระดับการมีส่วนร่วมในชั้นการให้ข้อมูลข่าวสาร โดยการแจ้งเหตุอาชญากรรม การให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ การให้ข้อมูลอาชญากรรมแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อมีการตรวจสอบพื้นที่ มีระดับการมีส่วนร่วมเฉลี่ย 3.78 ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับมาก

4.2 ระดับการมีส่วนร่วมชั้นปรึกษาหารือ มีการร่วมกันประชุมป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การเสนอความคิดเห็น และร่วมปรึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาอาชญากรรมกับชุมชนและเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีระดับการมีส่วนร่วมเฉลี่ย 3.80 ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับมาก

4.3 ระดับการมีส่วนร่วมชั้นการใช้อำนาจผ่านตัวแทน โดยมีการร่วมตรวจสอบ/ตรวจค้น/จับกุม ผู้ต้องสงสัยหรือผู้ต้องหาในคดีอาชญากรรม การลาดตระเวน หรือการตรวจสอบพื้นที่อาชญากรรม และเป็นตัวแทนรับสมาชิก/ขยายสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ มีระดับการมีส่วนร่วมเฉลี่ย 3.86 ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับมาก

4.4 ระดับการมีส่วนร่วมชั้นเป็นหุ้นส่วน มีการร่วมวางแผนการดำเนินโครงการกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ การบริจาคสิ่งของ เงิน หรืออุปกรณ์อื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในโครงการ และการมีส่วนร่วมตั้งด่านอาชญากรรมในชุมชน มีระดับการมีส่วนร่วมเฉลี่ย 3.65 ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับมาก

4.5 ระดับการมีส่วนร่วมชั้นควบคุมโดยประชาชน มีการเสนอเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน โดยไม่ต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่ทราบ เป็นตัวแทนในการประชาสัมพันธ์การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในชุมชน และจัดทำรายงานผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้กับสถานีตำรวจทราบ มีระดับการมีส่วนร่วมเฉลี่ย 3.49 ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมระดับมาก

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรม ด้านนโยบาย ด้านการจัดการองค์การ ด้านการวางแผนและการดำเนินการ ด้านการวัดผลการดำเนินการ และด้านการตรวจติดตามการทบทวน โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเฉลี่ย 3.16 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

1. ด้านนโยบาย โครงการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้สามารถเรียนรู้วิธีการป้องกันตนเองจากภัยอาชญากรรม และเมื่อเข้าร่วมโครงการทำให้อาชญากรรมในพื้นที่ชุมชนลดลง โดยมีความคิดเห็นเฉลี่ย 3.16 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการจัดองค์การ มีการติดตั้งอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย ทำให้ความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรมลดลง การสร้างเครือข่ายสมาชิกป้องกันภัยอาชญากรรม ทำให้ช่องว่างในการติดต่อสื่อสารเมื่อมีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น และการให้สมาชิกลาดตระเวน หรือการตรวจสอบพื้นที่บ่อยครั้ง ทำให้ความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรมลดลง โดยมีความคิดเห็นเฉลี่ย 2.95 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านการวางแผนและการดำเนินการ โดยการให้สมาชิกได้วางแผนการดำเนินกิจกรรมด้านการป้องกันภัยอาชญากรรม ทำให้เกิดความไว้วางใจและรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไปพื้นที่ต่าง ๆ

การมีประชาชนเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกิจกรรมทำให้ความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรมลดลง และมีการประชุม การฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกบ่อยครั้ง ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการป้องกันภัยอาชญากรรมในพื้นที่ โดยมีความคิดเห็นเฉลี่ย 3.36 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านการวัดผลการดำเนินการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาลงพื้นที่ตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมป้องกันภัยอาชญากรรม ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย และความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรมลดลง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การป้องกันเหตุอาชญากรรมในพื้นที่ ทำให้ความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรมลดลง และการป้องกันภัยอาชญากรรม หรือการทดสอบการป้องกันเหตุอาชญากรรม จะทำให้ประชาชนเกิดความเชี่ยวชาญในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีความคิดเห็นเฉลี่ย 3.23 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านการตรวจติดตามการทบทวน การประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการป้องกันภัยอาชญากรรม จะทำให้สามารถพัฒนางานด้านการจัดการความปลอดภัยได้ตรงจุด มีการสอบถามหรือสัมภาษณ์สมาชิกเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการป้องกันภัยอาชญากรรม การนำความคิดเห็นของสมาชิกไปปรับปรุงและพัฒนา จะทำให้ความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรมลดลง โดยมีความคิดเห็นเฉลี่ย 3.23 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปและอภิปรายผล

1.ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมโครงการปกกลดประชารัฐด้านภัยยาเสพติด มีสถานภาพเป็นสมาชิกโครงการ และมีการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 เดือน โดยระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับดังนี้ ขั้นการใช้อำนาจผ่านตัวแทน ขั้นปรึกษาหารือ ให้ข้อมูลข่าวสาร ขั้นเป็นหุ้นส่วน และขั้นควบคุมโดยประชาชน โดยมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากประชาชนเป็นผู้อยู่ในพื้นที่ชุมชน และเข้าใจพื้นที่เป็นอย่างดี จึงมีความใส่ใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในแต่ละขั้นตอนให้เป็นไปด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับการดำเนินงาน เกิดผลต่อการขับเคลื่อนองค์การหรือเครือข่าย โดยมีเงื่อนไขหรือหลักการสำคัญ 3 ประการคือ การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจและความตั้งใจที่จะเข้าร่วม เพราะจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในการแก้ไขปัญหาตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และขีดความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ อิสรภาพที่จะตัดสินใจว่าจะเลือกหรือจัดให้มีการมีส่วนร่วมหรือไม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทิศ สุภาพ (2560) กล่าวว่า การ

ป้องกันอาชญากรรมโดยสภาพแวดล้อมทางสังคม (นามธรรม) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันของชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมขึ้น และผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ ภูมิลำเนา ที่แตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธวิทย์ แสงมุกดา (2560) ได้ทำการศึกษากการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมผ่านสื่อวิทยุจราจร เพื่อสังคม กรณีศึกษา : กลุ่มผู้ขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมผ่านสื่อวิทยุจราจรเพื่อสังคมจำแนกตามผู้ที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมผ่านสื่อวิทยุจราจรเพื่อสังคมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากประชาชนมีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา แตกต่างกัน แต่อาจมีความคิดเห็น และพฤติกรรมความร่วมมือร่วมใจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เช่นเดียวกัน ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อาชีพแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในภาพรวมแตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรม รายชื่อของแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านการวางแผนและดำเนินการ ด้านการตรวจติดตามการทบทวน ด้านการวัดผลการดำเนินการ ด้านนโยบาย และด้านการจัดองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประชัช เปี่ยมสมบูรณ์ (2526) กล่าวว่า มาตรการในการกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงประชาชนส่วนรวม เพิ่มประสิทธิภาพในการสอดส่องตรวจตรา และมีการควบคุมพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ในพื้นที่แต่ละประเภท ให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ รวมทั้งทำการฝึกอบรมประชาชนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรมในลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไป แต่ต่อเนื่องโดยเน้นที่การผูกสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ให้เกิดความรู้สึกเหมือนพี่น้อง การรับผิดชอบร่วมกันต่อส่วนรวมเพื่อป้องกันอาชญากรรม และการปฏิบัติที่ถูกต้อง เมื่อประสบเหตุด่วนเหตุร้าย นอกจากนี้การควบคุมการใช้พื้นที่แต่ละประเภท โดยกลุ่มผู้รับผิดชอบหลักและผู้สนับสนุนให้เหมาะสมกับนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีตำรวจเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการควบคุมพื้นที่สาธารณะ ส่วนประชาชนผู้อยู่อาศัยควบคุมพื้นที่ในย่าน หรือละแวกบ้าน โดยใช้มาตรการเพื่อนบ้านเตือนภัย หรือสายตรวจประชาชนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา ขอมกระโทก (2563) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความปลอดภัยปัญหาอาชญากรรมของสถานรตำรวจภูธรเมืองพัทธยา กรณีศึกษาในเชิงการป้องกัน พบว่า แนวทางการป้องกันอาชญากรรม เจ้าหน้าที่ควรมีความเข้มงวดกวดขัน ระดมตรวจสอบกวาดล้างอาชญากรรมเชิงรุก ต้องมีการจัดประชุมผู้ประกอบการ เพื่อสอบถามและหาแนวทางในการร่วมกันแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นการร่วมมือของคนในพื้นที่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และ

ภูมิลาเนาที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา นาคประสิทธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา มีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์วิทย์ แสงมุกดา (2560) ได้ทำการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมผ่านสื่อวิทยุจราจรเพื่อสังคม กรณีศึกษา กลุ่มผู้ขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมผ่านสื่อวิทยุจราจรเพื่อสังคมจำแนกตามผู้ที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ ภูมิลาเนาเดิมแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมผ่านสื่อวิทยุจราจรเพื่อสังคมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประชาชนมีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลาเนา แตกต่างกัน แต่อาจมีความคิดเห็น และพฤติกรรมความร่วมมือร่วมใจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพโรจน์ พัทธาจิระศักดิ์ (2560) ได้ทำการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ขับขี่จักรยานยนต์รับจ้างในการป้องกันอาชญากรรมในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลพญาไท พบว่า ผู้ขับขี่จักรยานยนต์รับจ้างที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลพญาไทแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา นาคประสิทธิ์ (2557) ได้ทำการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยด้านอาชีพที่แตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน อาจมีประสบการณ์ในการใช้ชีวิตในพื้นที่ชุมชนที่แตกต่างกัน มีความเข้าใจในบริบทของสังคมที่เป็นพื้นที่เสี่ยงแตกต่างกัน จึงมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอาชีพที่แตกต่างกันนั้น อาจจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่ช่วยเกื้อหนุนกับอาชีพของแต่ละคน จึงมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร เอียร์สรชัย (2564) ได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการจัดการความปลอดภัยด้วยอาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับผู้โดยสารการรถไฟแห่งประเทศไทยกรณีศึกษา พื้นที่รับผิดชอบของกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ พบว่า แนวทางจัดการความปลอดภัยด้านอาชญากรรม ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การแจ้งข่าวอาชญากรรม การจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้ประชาชนในพื้นที่เข้าใจและเข้าถึงสภาพปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดความร่วมมือในการป้องกันอาชญากรรม

ข้อเสนอแนะ

ระดับการมีส่วนร่วมในโครงการ หน่วยงานตำรวจควรสร้างความใกล้ชิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ซึ่งจะทำให้ไว้วางใจและภาคประชาชนพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ยิ่งขึ้น

ระดับการมีส่วนร่วมในโครงการขึ้นควบคุมโดยประชาชนในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การเสนอเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน โดยไม่ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในท้องที่ทราบ ดังนั้น หน่วยงานตำรวจควรให้อำนาจแก่ประชาชนในการปรับแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสมต่อเหตุการณ์อาชญากรรมที่เกิดขึ้นจริงนั้น ๆ

รูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรมด้านการจัดองค์การในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ดังนั้น หน่วยงานตำรวจควรให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายสมาชิกป้องกันภัยอาชญากรรม ซึ่งจะทำให้ประชาชนที่ได้เข้าร่วมมีพันธมิตรในการสื่อสาร และช่องทางการติดต่อเกี่ยวกับด้านอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้น ช่วยทำให้เกิดความเสี่ยงในการเกิดอาชญากรรมลดลง เนื่องจากรู้ความเคลื่อนไหวของเหตุอาชญากรรมที่รวดเร็ว

รูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรมด้านการวัดผลการดำเนินการในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การป้องกันภัยอาชญากรรม หรือการทดสอบการป้องกันเหตุอาชญากรรม ดังนั้น หน่วยงานตำรวจควรมีการจำลองสถานการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงกับบทบาทสถานการณ์นั้นจริง ๆ จะทำให้ประชาชนเกิดความเชี่ยวชาญในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สามารถรับมือต่อเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นได้

รูปแบบการจัดการความปลอดภัยอาชญากรรมด้านการตรวจติดตามการทบทวนในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการป้องกันภัยอาชญากรรม จะทำให้สามารถพัฒนางานด้านการจัดการความปลอดภัยได้ตรงจุด ดังนั้น หน่วยงานตำรวจควรมีการประเมินชี้วัดความพึงพอใจจากภาคประชาชนที่เข้าร่วมโครงการป้องกันภัยอาชญากรรมแบบทุกไตรมาส หรือทุก ๆ 3 เดือน เพื่อให้เห็นประสิทธิผลของงานก่อน จะทำให้สามารถพัฒนางานด้านการจัดการความปลอดภัยได้ตรงจุดยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤษฎา นาคประสิทธิ์. (2557). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในเขตเทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี*. ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). *การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- นพโรจน์ พัชราจารีศักดิ์. (2560). *การมีส่วนร่วมของผู้ขับเคลื่อนนโยบายในการป้องกันอาชญากรรมในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลพญาไท*. ค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- พัฒนวิทย์ แสงมุกดา. (2560). การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมผ่านสื่อวิทยุจราจรเพื่อสังคม กรณีศึกษา: กลุ่มผู้ขับรถแท็กซี่ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 11(24) : 20-31.
- ระบบสารสนเทศสถานีตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2563). สถิติฐานความผิดคดีอาญาหน่วยงาน กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2562. เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/สถิติฐานความผิดคดีอาญา(คดี%204%20
- สถาพร เอียรสรราช. (2564). แนวทางจัดการความปลอดภัยด้วยอาชญากรรมที่เกิดขึ้นกับผู้โดยสารการรถไฟแห่งประเทศไทยกรณีศึกษา พื้นที่รับผิดชอบของกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*. 17(1) : 17-32.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2560). ปัญหาอาชญากรรมของสังคมไทยในปัจจุบัน. เข้าถึงได้จาก <http://nidapoll.nida.ac.th/index.php>. (3 สิงหาคม 2563).
- สุพัตรา ขอมกระโทก. (2563). การจัดการความปลอดภัยปัญหาอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา กรณีศึกษา ในเชิงการป้องกัน. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*. 16(2) : 50-64.
- อุทิศ สุภาพ. (2560). [Online]. การป้องกันอาชญากรรม โดยการลดช่องโอกาสในการตกเป็นเหยื่อ : เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/article/news_739425. (10 มิถุนายน 2562).

ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย

พ.ศ. 2558

PROBLEMS WITH THE ENFORCEMENT OF THE RUBBER

AUTHORITY OF THAILAND B.E. 2558

ศุภวิช ศรีวิพัฒน์*

Suphatut Srivipatana**

Received : 18 October 2021 / Revised : 25 October 2021 / Accepted : 3 November 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 โดยเป็นการศึกษาสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) นำผลการสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 และจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) เพื่อระดมความคิดเห็นของกลุ่มประชากรที่กำหนดจำนวน 20 คน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ของกองการยาง, กลุ่มเจ้าหน้าที่การยางแห่งประเทศไทย, กลุ่มเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้, กลุ่มกรมการค้าภายใน

ผลการวิจัย พบว่า พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาการยางพาราทั้งระบบ โดยมีการยางแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานในการส่งเสริมและสนับสนุนแก่เกษตรกร ผู้ประกอบการ ผู้ส่งออก การบังคับใช้กฎหมายต้องก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย อันก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชื่อมโยงตามห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่พื้นที่ปลูกยางพารา พันธุ์ยาง ต้นทุนการผลิต ราคาขาย การซื้อขายยาง การแปรรูป การตลาดและอื่น ๆ แต่บทบัญญัติของกฎหมายทำให้การดำเนินการระบบการยางพารายังมิได้บูรณาการเชื่อมโยงกันระหว่างภาคการผลิตยางในระดับสวนยาง ภาคอุตสาหกรรมแปรรูปวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ยางรวมทั้งภาคการค้าและผู้ส่งออก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ปรับปรุงบทบัญญัติพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 เกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร คำนิยามเกี่ยวกับยางพันธุ์ดี การประกอบกิจการของการยางแห่งประเทศไทย หลักเกณฑ์การขออนุญาตการปลูกแทน การเก็บค่าธรรมเนียมในการส่งออกยางพารา เพื่อให้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 มีผลบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบังคับใช้/ พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558/ ยางพารา

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

**Assistant Professor, Dr., Bachelor of Laws, Faculty of Humanities and Social Sciences, Buriram

Abstract

The purpose of this research was to study and analyze the problem of enforcement of the Rubber Authority of Thailand Act, B.E. 2558. This is an in-depth interview study. Bringing the results of in-depth interviews to analyze important issues related to the enforcement of the Rubber Authority of Thailand Act, B.E. 2558. and organized a Focus Group to brainstorm opinions of a given population of 20 people, classified into 4 groups, Namely, the staff of the Rubber Division, The Rubber Authority of Thailand, The Forest Department's staff group, The Department of Agriculture's group insider trading.

The results of the research revealed that the Rubber Authority of Thailand Act, B.E. 2558 is a tool to drive the development of the entire rubber system. The Rubber Authority of Thailand is the agency to promote and support farmers, entrepreneurs, exporters. Law enforcement must bring benefits to all parties. which creates a relationship linked along the supply chain from the area of rubber plantation, rubber varieties, production costs, rubber prices, rubber trading, processing, marketing and others, but the provisions of the law make the operation of the rubber system not integrated between the rubber production sector at the rubber plantation level, the raw material processing industry and rubber products, as well as the rubber trading sector and exporters.

Research Recommendations Provisions of Amend the provisions of the Rubber Authority of Thailand Act, B.E. 2558 in relation to the organizational structure definition of good rubber Business Operations of the Rubber Authority of Thailand Criteria for permission to plant instead Collection of fees for exporting rubber In order for the Rubber Authority of Thailand Act, B.E. 2558 to come into force more effectively.

Keywords: Enforcement/ Rubber Authority of Thailand Act 2015/ Rubber

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ผลิตยางพาราได้เป็นอันดับ 1 ของโลกส่งผลให้ยางพาราและผลิตภัณฑ์จากยางพาราในประเทศ มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศและประชาคมโลก รัฐบาลจึงจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อควบคุม ดูแลในการผลิตยางพารา คือ กองการยาง กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ.2557 รัฐบาลได้มีการจัดตั้งการยางแห่งประเทศไทยขึ้นมา ซึ่งเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรกลางทำหน้าที่ในการรับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการเกี่ยวกับการยางพาราของประเทศทั้งระบบอย่างครบวงจร มีเอกภาพ มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ การปฏิรูป การบริหารจัดการ การวิจัยและพัฒนา การรักษาเสถียรภาพราคายางพารา การดำเนินธุรกิจ และการจัดสรรประโยชน์อย่างเป็นธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยางและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรชาวสวนยางและผู้ประกอบการการยาง จึงตราพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558

การยางแห่งประเทศไทยจึงทำหน้าที่กำหนดนโยบาย จัดหาเงินทุน วางแผนดำเนินงาน เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการดำเนินงานทั้งระบบ ซึ่งจะขึ้นประโยชน์ต่อเกษตรกรเป็นอย่างมาก ข้อดีของการจัดตั้งการยางแห่งประเทศไทย เพื่อให้เป็นองค์กรในการดูแลอุตสาหกรรมยาง การจัดตั้งการยางแห่งประเทศไทยส่งผลให้อุตสาหกรรมยางทั้งระบบได้รับการส่งเสริมอย่างชัดเจน ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ แต่บทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย ยังเกิดปัญหาในการบริหารงานต่อเกษตรกร ผู้ประกอบการ และผู้ส่งออก เนื่องจาก การตราพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายที่บูรณาการการทำงาน 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง (สกย.) องค์การสวนยาง (อ.ส.ย.) และสถาบันวิจัยยาง (สวย.) กรมวิชาการเกษตร รวมทั้ง 3 องค์กรเป็น “การยางแห่งประเทศไทย” มีสถานะเป็นนิติบุคคล ในการบริหารงานหรือการกำหนดนโยบาย ส่งผลให้บทบัญญัติในพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 เกิดปัญหาในการบังคับใช้ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการรวม 3 หน่วยงาน เป็นการยางแห่งประเทศไทย ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายขาดความเป็นหนึ่งเดียวและการยังไม่เข้าใจถึงพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 อีกทั้งในกฎหมายขาดการส่งเสริมและสนับสนุนแก่เกษตรกร และผู้ประกอบการในประกอบอาชีพยางพารา ส่งผลให้กฎหมายไม่สามารถเป็นเครื่องมือในการคุ้มครองระบบอุตสาหกรรมยางพารา

จากการศึกษาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 พบว่าบทบัญญัติของกฎหมายที่ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบังคับใช้ มีดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง การจัดตั้งการยางแห่งประเทศไทย เกิดจากการยุบรวม 3 องค์กร ตามที่ปรากฏในมาตรา 3 พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 การยุบรวมองค์กรบางหน่วยงานส่งผลให้การยางแห่งประเทศไทยดำเนินการคุ้มครองสิทธิเกษตรกร ผู้ประกอบการ ได้อย่างล่าช้าและไม่มีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง การกำหนดค่านิยมเกี่ยวกับยางพันธุ์ดี มาตรา 4 พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 เกิดปัญหาในการตีความเกี่ยวกับลักษณะยางพันธุ์ดีตามที่กฎหมายรับรอง ส่งผลให้ผู้ปลูกยาง ผู้ส่งออกยาง เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามกฎหมาย

ประการที่สาม ปัญหาการประกอบกิจการของการยางแห่งประเทศไทย “การยางแห่งประเทศไทย” มีฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐประเภทรัฐวิสาหกิจ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 9 (2) แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 แต่การกำหนดอำนาจให้การยางแห่งประเทศไทยผู้ประกอบการธุรกิจยาง อาจก่อให้เกิดการขาดความยุติธรรมและเป็นธรรมแก่เกษตรกร ผู้ผลิต ผู้ส่งออก

ประการที่สี่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกแทน ส่งผลให้เกษตรกรชาวสวนยางมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการโค่นไม้ยางพารา แต่หลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 กำหนดเงื่อนไขส่งผลให้เกษตรกรบางกลุ่มไม่ได้รับสิทธิในการปลูกแทน

ประการที่ห้า หลักเกณฑ์การเก็บค่าธรรมเนียมการส่งออกยาง ตามมาตรา 47 ก่อให้เกิดภาระแก่เกษตรกร และผู้ส่งออกยาง

จากสภาพปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ก่อให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองระบบยางพารา จำเป็นต้องศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาพัฒนากฎหมายอันก่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิแก่เกษตรกร ผู้ผลิต ผู้ส่งออกยางพารา เพื่อให้กลไกการปลูก การผลิต การส่งออกยางพารานำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งให้อุตสาหกรรมยางพาราประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

หลักการพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558

การยางแห่งประเทศไทยเกิดจากรวม 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง องค์การสวนยางและสถาบันวิจัยยาง โดยมีพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 15 กรกฎาคม 2558 มีวัตถุประสงค์ให้การยางแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรกลางรับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการยางพาราของประเทศทั้งระบบอย่างครบวงจร บริหารจัดการเกี่ยวกับเงินของกองทุนส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางพารา โดยจัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับยางพารา และดำเนินการให้ระดับราคายางมีเสถียรภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปลูกแทนและการปลูกใหม่ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ

เกษตรกรชาวสวนยาง สถาบันเกษตรกรชาวสวนยาง ผู้ประกอบกิจการยาง ด้านวิชาการ การเงิน การผลิต การแปรรูป การอุตสาหกรรม การตลาด การประกอบธุรกิจ และการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นบริหารงานโดยคณะกรรมการการยางแห่งประเทศไทย มีผู้ว่าการการยางแห่งประเทศไทย เมื่อพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม 2558 เป็นต้นมา สำคัญในหมวด 1 การจัดตั้งทุน รายได้และเงินสำรองว่า ด้วยมาตรา 6 ให้จัดตั้งการยางขึ้น จึงปรากฏชื่อองค์กรรัฐวิสาหกิจใหม่ของประเทศไทยนามว่า “การยางแห่งประเทศไทย” เรียกโดยย่อว่า “การยาง แห่งประเทศไทย” และใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “Rubber Authority of Thailand” เรียกโดยย่อว่า “RAOT” พร้อมกับให้มีตราเครื่องหมายขององค์กร

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ยางพาราและผลิตผลจากยางพารามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศและประชาคมโลกเป็นอย่างมาก การปฏิรูประบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับยางพารา การวิจัยและพัฒนา การรักษาเสถียรภาพระดับราคายางพารา การดำเนินธุรกิจ และการจัดสรรประโยชน์ อย่างเป็นธรรมและยั่งยืนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยาง และผู้ประกอบกิจการยาง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุน เกษตรกร ชาวสวนยางและผู้ประกอบกิจการยาง จำเป็นต้องจัดให้มีองค์กรกลางรับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ยางพาราของประเทศ ทั้งระบบอย่างครบวงจรมีเอกภาพสามารถดำเนินการไปได้อย่างเป็นอิสระ คล่องตัว และใช้ยางพาราและผลิตผลจากยางพาราให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สมควรจัดตั้งการยาง แห่งประเทศไทยขึ้นเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนามากิจการเกี่ยวกับยางพาราของประเทศ

1. อำนาจหน้าที่ของการยางแห่งประเทศไทยตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 มาตรา 3 ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2530 (5) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนยาง พ.ศ. 2504 (6) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนยาง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2508 (7) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 114 ลงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2515 (8) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนยาง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2535 ส่งผลให้ตามกฎหมายกำหนดการยางแห่งประเทศไทย (การยางแห่งประเทศไทย) เกิดจากการรวม 3 หน่วย ได้แก่ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง องค์การสวนยางและสถาบันวิจัยยาง โดยมีพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2558 และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 15 กรกฎาคม 2558 มีวัตถุประสงค์ให้การยางแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรกลางรับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการยางพาราของประเทศ ทั้งระบบอย่างครบวงจร บริหารจัดการเกี่ยวกับเงินของกองทุน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางพาราโดยจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย พัฒนา เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับยางพาราและดำเนินการให้ระดับราคายางมีเสถียรภาพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน

ให้มีการปลูกแทนและการปลูกใหม่ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกษตรกรชาวสวนยางสถาบันเกษตรกรชาวสวนยาง ผู้ประกอบกิจการยาง ด้านวิชาการ การเงิน การผลิต การแปรรูป การอุตสาหกรรม การตลาด การประกอบธุรกิจและการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น บริหารงานโดยคณะกรรมการการยางแห่งประเทศไทย มีผู้ว่าการการยางแห่งประเทศไทย เป็นผู้บริหารสูงสุดตาม

การยางแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรกลาด้านยางพาราที่มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1) เป็นองค์กรกลางรับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการยางพาราของประเทศทั้งระบบอย่างครบวงจร บริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินของกองทุน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ประเทศเป็นศูนย์กลาง อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางพารา

2) ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับยางพารา

3) ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเกษตรกรชาวสวนยาง สถาบันเกษตรกรชาวสวนยาง และผู้ประกอบกิจการยาง ด้านวิชาการ การเงิน การผลิต การแปรรูป การอุตสาหกรรม การตลาด การประกอบธุรกิจ และการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

4) ดำเนินการให้ระดับราคายางพารามีเสถียรภาพ

5) ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกแทนและการปลูกใหม่

2. คำนิยามเกี่ยวกับยางพารา

พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 มาตรา 4 กำหนดคำนิยามที่อยู่ภายใต้การดูแลของการยางแห่งประเทศไทย ดังนี้

“ต้นยาง” หมายความว่า ต้นยางพารา (*Hevea brasiliensis*) และให้หมายความรวมถึงต้นยางชนิดอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“ยาง” หมายความว่า น้ำยางสด ยางก้อน เศษยาง น้ำยางข้น ยางแผ่น ยางแท่ง ยางเครพ หรือยางในลักษณะอื่นใดอันผลิตขึ้นหรือได้มาจากส่วนใด ๆ ของต้นยาง แต่ไม่รวมถึงผลิตภัณฑ์ยางและวัตถุดิบที่สำเร็จรูปจากยาง

“ไม้ยาง” หมายความว่า ต้นยาง หรือไม้ยางท่อนจากต้นยาง

“ยางพารา” หมายความว่า ยางและไม้ยาง

“ยางพันธุ์ดี” หมายความว่าต้นยางพันธุ์ที่ให้ผลดีและให้หมายความรวมถึงต้นยางพันธุ์ที่เหมาะสมที่ใช้ปลูกเป็นสวนยางตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“สวนยาง” หมายความว่า ที่ดินปลูกต้นยางเนื้อที่ไม่น้อยกว่าสองไร่ แต่ละไร่มีต้นยางปลูกไม่น้อยกว่าสิบต้น และโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าไร่ละยี่สิบห้าต้น

“เกษตรกรชาวสวนยาง” หมายความว่า เจ้าของ ผู้เช่าหรือผู้ทำสวนยางและคนกรีดยางซึ่งมีสิทธิได้รับผลผลิตจากต้นยางในสวนยางนั้น และได้ขึ้นทะเบียนไว้กับการยางแห่งประเทศไทยตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“สถาบันเกษตรกรชาวสวนยาง” หมายความว่าสมาคมสหกรณ์หรือกลุ่มเกษตรกรชาวสวนยางที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายแต่ไม่รวมถึงบริษัทจำกัดห้างหุ้นส่วนจำกัดและห้างหุ้นส่วนสามัญที่มีเกษตรกรชาวสวนยางเป็นผู้ถือหุ้นหรือหุ้นส่วนไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน และได้ขึ้นทะเบียนไว้กับการยางแห่งประเทศไทย ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

“ผู้ประกอบการยาง” หมายความว่า ผู้ทำธุรกิจที่เกี่ยวกับยางพารา

“การปลูกแทน” หมายความว่า การปลูกยางพันธุ์ดี หรือไม้ยืนต้นชนิดอื่นที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด แทนต้นยางเก่าทั้งหมดหรือบางส่วน

“การปลูกใหม่” หมายความว่า การปลูกยางพันธุ์ดีในที่ดินที่ไม่เคยปลูกต้นยางมาก่อน

3. คณะกรรมการการยางแห่งประเทศไทย

ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย บัญญัติให้คณะกรรมการการยางแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของการยางแห่งประเทศไทย และอำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(1) กำหนดนโยบายการบริหารงาน การจัดหาทุน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายยางพารา

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการลงทุน แผนการเงิน และงบประมาณประจำปีของการยางแห่งประเทศไทย

(3) ออกระเบียบหรือข้อบังคับเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามขอบแห่งวัตถุประสงค์

(4) ออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานและการบริหารงาน

(5) ออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

(6) ออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ว่าการ

(7) ออกข้อบังคับว่าด้วยการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การถอดถอนวินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนการกำหนดเงินเดือนและเงินอื่น

(8) ออกข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของพนักงานลูกจ้าง และครอบครัว โดยได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

(9) ออกข้อบังคับว่าด้วยระยะเวลาการจ้าง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจ้างพนักงานและลูกจ้าง

(10) ออกระเบียบว่าด้วยระเบียบแบบผู้ว่าการและพนักงาน

4. การส่งเสริมและการสนับสนุนการปลูกแทน

กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการส่งเสริมและการสนับสนุนการปลูกแทน มีหลักเกณฑ์ตามมาตรา 36 มาตรา 37 และมาตรา 39 ดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง เกษตรกรชาวสวนยางผู้ใดมีสวนยางตั้งอยู่บนที่ดินที่ตนเองมีกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมาย หากประสงค์จะขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกแทนตามพระราชบัญญัตินี้ให้ยื่นคำขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนต่อการยางแห่งประเทศไทยตามแบบและวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ในกรณีที่ผู้ขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกแทนเป็นผู้ทำสวนยางในที่ดินที่ตนเช่าหรืออาศัยบุคคลอื่นผู้ขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนต้องแสดงต่อการยางแห่งประเทศไทย ว่าผู้ให้เช่าหรือผู้ให้อาศัยได้ให้ความยินยอมในการที่ดินขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนตามแบบที่คณะกรรมการกำหนดเพื่อประโยชน์ในการสำรวจตรวจสอบของการยางแห่งประเทศไทยในการพิจารณาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกแทนผู้ขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนต้องอำนวยความสะดวกและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ประการที่สอง ผู้ซึ่งได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกแทนตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องเป็นเกษตรกรชาวสวนยางที่มีต้นยางอายุกว่ายี่สิบห้าปีขึ้นไป หรือต้นยางทรุดโทรมเสียหาย หรือต้นยางได้ผลน้อยตามหลักเกณฑ์ที่การยางแห่งประเทศไทย กำหนดการปลูกแทนให้ส่งเสริมและสนับสนุนโดยจ่ายให้แก่เกษตรกรชาวสวนยางซึ่งยางพันธุ์ดีพันธุ์ไม่ยืนต้น พันธุ์พืชปุ๋ยเครื่องมือเครื่องใช้จัดบริการอย่างอื่นช่วยเหลือหรือจ่ายเงินให้ก็ได้ทั้งนี้จะจัดให้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

ประการที่สาม ผู้ใดไม่มีสวนยางมาก่อนแต่มีที่ดินที่ตนเองมีกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมายไม่น้อยกว่าสองไร่และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการปลูกใหม่ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หากประสงค์จะขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกใหม่ให้ยื่นคำขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนต่อการยางแห่งประเทศไทย ตามแบบและวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ในการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนตามวรรคหนึ่งจะใช้เงินจากกองทุนมิได้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจจัดสรรเงินให้แก่ผู้ขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนตามวรรคหนึ่ง ได้รายละเอียดไม่เกินสิบห้าไร่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ในกรณีที่ผู้ขอรับการส่งเสริมและสนับสนุนตามวรรคหนึ่งไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนย่อมไม่เป็นเหตุให้เสียสิทธิในการที่จะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในปีต่อ ๆ ไป

ประการที่สี่ เกษตรกรชาวสวนยาง สถาบันเกษตรกรชาวสวนยาง หรือผู้ประกอบการยาง ผู้ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนตามพระราชบัญญัตินี้ผู้ใดจงใจไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของการยางแห่งประเทศไทย คณะกรรมการ หรือพนักงานซึ่งสั่งการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ การยางแห่งประเทศไทย มีอำนาจสั่งให้ระงับการส่งเสริมและสนับสนุนเสียได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้แบบเฉพาะเจาะจง

(Purposive Selection) โดยพิจารณาคัดเลือกจากจังหวัดที่มีพื้นที่ปลูกยาง โรงงานผลิยางพารา และจำนวนผู้ส่งออกยางพารามากที่สุด โดยผู้วิจัยได้เลือกจังหวัดในภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคละ 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

2. ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 และจัดประชุมกลุ่ม (Focus Group) เพื่อระดมความคิดเห็นของกลุ่มประชากรที่กำหนดจำนวน 20 คน จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ของกองการยาง, กลุ่มเจ้าหน้าที่การยางแห่งประเทศไทย, กลุ่มเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้, กลุ่มกรมการค้าภายใน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ได้ทำการใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผลการวิจัย

ยางพารานับเป็นพืชเศรษฐกิจสำคัญของประเทศไทย ซึ่งสร้างรายได้มากกว่า 2 แสนล้านบาทต่อปี และเชื่อมโยงต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนระดับเกษตรกรชาวสวนยาง อันเป็นรากฐานสำคัญต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจของประเทศ ในปัจจุบันสภาพปัญหาทางพาราในประเทศไทยมีรายละเอียดซับซ้อนมีความเชื่อมโยงกันระหว่างองค์กร ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2557 จึงมีแนวคิดที่สร้างปรับปรุงและสร้างองค์กรขึ้นมาดูแลเกี่ยวกับยางพารา จึงมีการตราพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการยางพาราเพื่อให้เกิดการส่งเสริมดำเนินงานของอุตสาหกรรมยางพาราให้เป็นระบบ เจตนารมณ์ของกฎหมายหลัก คือ สร้างความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการยางพาราทั้งระบบ การรวม 3 องค์กรเข้าเป็นการยางแห่งประเทศไทยเป็นการปรับโครงสร้างใหม่เพื่อให้มีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นและเสนอแก้ไขกฎหมายและออกกฎหมายลูกที่เหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ซึ่งในพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 มีปัญหาบางมาตรา ในการบังคับใช้กฎหมาย ดังต่อไปนี้

1. การยางแห่งประเทศไทย เกิดจากการรวมสำนักงานกองทุนสงเคราะห์ การทำสวนยาง องค์การสวนยางและสถาบันวิจัยยาง ทั้งสามองค์กรถูกยกเลิกตามมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 แต่ละองค์กรที่ถูกยุบมีบทบาทสำคัญต่อระบบอุตสาหกรรมสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง (สกย.) เป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง พ.ศ. 2503 ความเป็นมาเนื่องจากก่อนตราพระราชบัญญัติมีสวนยางที่ปลูกด้วยยาง พันธุ์พื้นเมืองอยู่ทางภาคใต้ประมาณ 4.5 ล้านไร่ ซึ่งให้ผลผลิตต่ำจึงจำเป็นต้องรีบโค่นและปลูกทดแทนด้วยยางพันธุ์ดีที่ให้ผลผลิตสูงกว่าแต่เจ้าของสวนยางไม่มีทุนในการสร้างสวนยางใหม่รัฐบาลสมัยนั้น จึงจัดตั้งกองทุนตามหลักการเดียวกับประเทศมาเลเซีย โดยตราพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง พ.ศ. 2503 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกยางพันธุ์ดีหรือไม้ยืนต้นอื่นทดแทนยางเก่า โดยให้ทุนสงเคราะห์จากเงินกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง ซึ่งแหล่งรายได้มาจากเงินค่าธรรมเนียม

ที่เก็บจากผู้ส่งยางออก นอกราชอาณาจักรต่อมา เมื่อปี 2518 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเพื่อส่งเสริมเกษตรกรที่ไม่มีสวนยางมาก่อน ให้ปลูกยางพันธุ์ดีโดยนโยบายและงบประมาณของรัฐบาล “องค์การสวนยางนาบอน” ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างแบบรัฐวิสาหกิจด้านยางพาราครั้งแรกของประเทศไทย โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติ ดังนี้

1) ให้กองการยางซึ่งได้รับงบประมาณค่าใช้จ่ายทำสวนยางนาบอนอยู่แล้วคงดำเนินการต่อไป ภายในจำนวนเนื้อที่และวงเงินที่ได้รับ

2) อนุมัติให้ตั้งองค์การสวนยางนาบอนขึ้นในกระทรวงเกษตรเพื่อดำเนินการทำสวนยางส่วนที่เหลือจากที่กองการยางทำได้

สถาบันวิจัยยางกรมวิชาการเกษตรเป็นส่วนราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทำหน้าที่ศึกษาวิจัยและพัฒนาควบคุมการผลิตการขยายพันธุ์การค้าและการส่งออกตามพระราชบัญญัติควบคุมยาง พ.ศ. 2542

อุปสรรคจากการรวบรวมกิจการ 3 หน่วยงาน คือ สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง องค์การสวนยางและสถาบันวิจัยยาง มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการลดลงกว่าเดิมกล่าวคือ ข้อจำกัดทางการเงิน ซึ่งรายได้จากเงินค่าธรรมเนียมจากการส่งยางออกไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน โดยเฉพาะ ค่าบุคลากรของ 3 หน่วยงาน ที่มารวมอยู่กับการยางแห่งประเทศไทยและเงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่สมทบเพื่อการนี้ ได้เพียงร้อยละ 10 ของงบประมาณที่ขอไป เมื่อเงินสะสมที่มีอยู่ลดลงอันก่อให้เกิดปัญหาต่อการบริหารงานที่ประสิทธิภาพลดลง ซึ่งการยางแห่งประเทศไทยนำรายได้จากการดำเนินการธุรกิจตามมาตรา 9(2) ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ เนื่องจากภารกิจหลักของการยางแห่งประเทศไทย มุ่งเน้นรักษาเสถียรภาพราคายางและเพื่อความอยู่รอดของเกษตรกร จึงไม่อาจมุ่งเป้าหมายให้ได้กำไรสูงสุดได้ จึงทำให้มีประสิทธิภาพลดลงกว่าเดิม และไม่อาจเป็นแกนกลางบริหารยางพาราทั้งระบบได้อย่างแท้จริง

2. ปัญหาเกี่ยวกับคำนิยาม “ยางพันธุ์ดี” ในมาตร 4 แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 แต่เดิมการกำหนดพันธุ์ยางเป็นอำนาจหน้าที่ของ สถาบันวิจัยยาง กรมวิชาการเกษตร ได้จัดทำคำแนะนำพันธุ์ยางแก่เกษตรกรทุก ๆ 4 ปี โดยใช้ ข้อมูลจากผลงานวิจัยการปรับปรุงพันธุ์ยาง เพื่อแนะนำพันธุ์ยางที่ให้ผลผลิตน้ำยางสูง ผลผลิตน้ำยางหรือเนื้อไม้ที่ได้จากการปลูกยาง จะมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธุ์ สภาพแวดล้อม และการปรับตัวของพันธุ์เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ดังนั้นการจะตัดสินใจว่าจะเลือกปลูกยางพันธุ์ใดนั้น ควรยึดถือหลักการว่า จะต้องเป็นพันธุ์ที่ให้ผลผลิตสูงสุดและมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในพื้นที่ของเกษตรกรผู้ปลูก ซึ่งควรมีการพิจารณาตามขั้นตอน ดังนี้

1) พิจารณาว่าพื้นที่ปลูก มีสภาพแวดล้อมใดที่ไม่เหมาะสม เป็นข้อจำกัดที่มีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด สามารถแก้ไขได้หรือไม่ และส่งผลกระทบต่อทำให้ผลผลิตมากน้อยเพียงใด เช่น เป็นพื้นที่ที่มีการระบาดของโรคไตรูเนร่ง พื้นที่ที่มีลมแรง หรือพื้นที่ที่มีความลาดชันสูง หน้าดินตื้น

2) พิจารณาลักษณะประจำพันธุ์แต่ละพันธุ์จากเอกสารคำแนะนำพันธุ์ยางของสถาบันวิจัยยาง โดยเฉพาะลักษณะที่อ่อนแอต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัด แล้วคัดเลือกพันธุ์ที่สามารถปลูกในพื้นที่นั้น ๆ ได้

3) ลำดับที่ของพันธุ์ที่ให้ผลผลิตสูง จากเอกสารคำแนะนำพันธุ์ยาง แล้วเลือกพันธุ์ที่ให้ผลผลิตสูงสุด ถือว่าเป็นพันธุ์ที่เหมาะสมสำหรับปลูกในพื้นที่ดังกล่าว

เนื่องจากปัจจุบันไม้ยางพารามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมไม้ของประเทศ ทำให้เกษตรกรได้รับผลตอบแทนจากผลผลิตเนื้อไม้เพิ่มขึ้น ดังนั้น คำแนะนำพันธุ์ยางปี 2546 สถาบันวิจัยยางจึงได้แนะนำพันธุ์ยางแนะนำเป็น 3 กลุ่ม คือ พันธุ์ยางที่ให้ผลผลิตน้ำยางสูง พันธุ์ยางที่ให้ผลผลิตน้ำยางและเนื้อไม้สูงและพันธุ์ยางที่ให้ผลผลิตเนื้อไม้สูง เพื่อให้เกษตรกรเลือกพันธุ์ได้ตามวัตถุประสงค์ของการปลูกพันธุ์ยางที่แนะนำ ให้ปลูก แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตามวัตถุประสงค์ของการปลูก ดังนี้

กลุ่ม 1 พันธุ์ยางผลผลิตน้ำยางสูง เป็นพันธุ์ที่ให้ผลผลิตน้ำยางสูงเป็นหลัก การเลือกปลูกพันธุ์ยางในกลุ่มนี้ ควรมุ่งเน้นผลผลิตน้ำยาง

กลุ่ม 2 พันธุ์ยางผลผลิตน้ำยางและเนื้อไม้สูงเป็นพันธุ์ที่ให้ทั้งผลผลิตน้ำยางและเนื้อไม้ โดยให้ผลผลิตน้ำยางสูงและมีการเจริญเติบโตดี ลักษณะลำต้นตรง ให้ปริมาตรเนื้อไม้ในส่วนลำต้นสูง

กลุ่ม 3 พันธุ์ยางผลผลิตเนื้อไม้สูงเป็นพันธุ์ที่ให้ผลผลิตเนื้อไม้สูงเป็นหลักมีการเจริญเติบโตดีมาก ลักษณะลำต้นตรง ให้ปริมาตรเนื้อไม้ในส่วนลำต้นสูงมาก ผลผลิตน้ำยางจะอยู่ในระดับต่ำกว่าพันธุ์ยางในกลุ่มที่ 1 และ 2 เหมาะสำหรับเป็นพันธุ์ที่จะปลูกเป็นสวนป่าเพื่อการผลิตเนื้อไม้

การกำหนดลักษณะยางพันธุ์ดี นับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปลูกยางและผลผลิตของเกษตรกรชาวสวนยาง การยางแห่งประเทศไทย โดยทุกๆ 4 ปี จะมีการประกาศคำแนะนำพันธุ์ยางใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลให้เกษตรกรสามารถเลือกพันธุ์ยางได้หลากหลายมากขึ้น ช่วยลดความเสี่ยงจากการปลูกยางของประเทศที่จะมีพันธุ์ใดพันธุ์หนึ่งมากเกินไป

เมื่อสถาบันวิจัยยางเป็นส่วนหนึ่งของการยางแห่งประเทศไทย วิธีการกำหนดลักษณะยางพันธุ์ดีกฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการการยางแห่งประเทศไทยอาศัยอำนาจตามความในบทนิยามคำว่า “ยางพันธุ์ดี” ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 (“ยางพันธุ์ดี” หมายความว่า ต้นยางที่ให้ผลดี และให้หมายความรวมถึงต้นยางพันธุ์ที่เหมาะสมที่ใช้ปลูกเป็นสวนยางตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด) ในการออกประกาศคณะกรรมการการยางแห่งประเทศไทย เรื่อง กำหนดยางพันธุ์ดี พ.ศ. 2558 ประกาศเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2558 มีสาระสำคัญเป็นการประกาศกำหนดต้นยางพันธุ์ดี โดยนิยามความหมายของพันธุ์ยางชั้น 1 พันธุ์ยางชั้น 2 และพันธุ์ยางชั้น 3 ไว้อย่างชัดเจนจำแนกเป็นพันธุ์ยางชั้น 1 จำนวน 12 พันธุ์ พันธุ์ยางชั้น 2 จำนวน 32 พันธุ์ และพันธุ์ยางชั้น 3 จำนวน 8 พันธุ์ การกำหนดบทนิยามของต้นยางพันธุ์ดีตามพระราชบัญญัติ

การยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 มีความหมายรวมถึงต้นยางพันธุ์ที่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด ตามความของคำนิยามคำว่า “ยางพันธุ์ดี” เท่านั้น ไม่มีการบัญญัติรายละเอียดในพระราชบัญญัติไว้ อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดต้นยางพันธุ์ดีหรือยางพันธุ์ที่เหมาะสมที่คณะกรรมการกำหนดว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร ทำให้วิธีการกำหนดขั้นตอนการศึกษาวิจัยไม่เป็นระบบระเบียบที่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อแนวทางในการดำเนินการตามกฎหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการปลูกยาง การส่งออกยาง ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3. พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 กำหนดในมาตรา 6 การยางแห่งประเทศไทยเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานของรัฐในฐานะรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบบริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมที่มีวัตถุประสงค์แสวงหารายได้แต่ไม่มุ่งกำไรสูงสุดจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศชาติดีขึ้น เพราะรายได้ส่วนหนึ่งจะต้องส่งให้รัฐเป็นการหารายได้เข้ารัฐสามารถนำไปพัฒนาประเทศได้ เพราะยางเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ หากให้เอกชนดำเนินงานอาจทำให้ขาดคุณภาพและผลิตในปริมาณที่ไม่มีขอบเขตคุมไม่ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ อำนาจหน้าที่ของการยางแห่งประเทศไทยและตามมาตรา 9 การยางแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบบริการสาธารณะทางอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมเกี่ยวกับยางซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจสำคัญ โดยเป็นกิจการของรัฐที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการแทรกแซงตลาดให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมจนสามารถควบคุมระดับราคายางให้มีเสถียรภาพได้ และการยางแห่งประเทศไทยให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ โดยเฉพาะเกษตรกรชาวสวนยางเพื่อให้ได้รับบริการที่ได้มาตรฐานทั้งในเรื่องคุณภาพ ปริมาณ ค่าใช้จ่ายและอื่นๆ เหตุผลของการก่อตั้งการยางแห่งประเทศไทยและวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานของการยางแห่งประเทศไทย ตามกฎหมายมีลักษณะเป็นการจัดการบริการสาธารณะดูแลเกี่ยวกับการช่วยเหลือเกษตรกร ผู้ประกอบการ ผู้ส่งออกให้ดำเนินการในการประกอบอาชีพเกี่ยวกับยางพารา แม้ว่ากฎหมายกำหนดให้แสวงหากำไรได้ แต่ผลกำไรนำมาใช้ในการบริการบริหารจัดการดูแลเกษตรกร ผู้ประกอบการยางพารา แต่เมื่อศึกษาพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 การยางแห่งประเทศไทยสามารถประกอบธุรกิจเกี่ยวกับยางพาราได้ ตามมาตรา 9 (2) กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้ทำให้การยางแห่งประเทศไทยตั้งหน่วยงานรับซื้อยางในองค์กรขึ้น ทำให้การยางแห่งประเทศไทยได้เปรียบผู้ประกอบการ หากการยางแห่งประเทศไทยต้องการสนับสนุน มีหลักเกณฑ์ในเรื่องใดเกี่ยวกับยางพารา มีโอกาสได้ทราบและรับรู้หลักเกณฑ์ก่อนเกษตรกร ผู้ประกอบการ ก่อให้เกิดความได้เปรียบทุกฝ่าย การยางแห่งประเทศไทยเป็นผู้ดูแล ส่งเสริม ช่วยเหลือเกษตรกร ผู้ผลิต ผู้ส่งออกทำให้การเข้ามาประกอบธุรกิจเอง ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรม ทำให้เกิดการเอาเปรียบเกษตรกรทำให้เกิดการสร้างมาตรการเข้าผลประโยชน์ของตัวเอง จึงทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการบริหารงาน อีกทั้งเกิดการซื้อยางแข่งขันกับผู้ประกอบการด้วย

4. การขอรับเงินทุนสนับสนุนการปลูกแทนตามพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ.

2558 กำหนดให้การยางแห่งประเทศไทยส่งเสริมและสนับสนุนโดยง่ายให้แก่เกษตรกรชาวสวนยาง ตามมาตรา 36 ซึ่งการปลูกแทนกำหนดให้การยางแห่งประเทศไทยให้การสนับสนุน ยางพันธุ์ดีพันธุ์ไม่ยืนต้น พันธุ์พืช ปุ๋ย หรือจ่ายเงินให้ก็ได้ทั้งนี้จะจัดให้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้ โดยการร่วมมือพัฒนาการยางพาราในประเทศไทย เกษตรกรสามารถเข้ามามีส่วนช่วยได้หลายวิธี ทั้งการเลือกปลูกยางพาราในพื้นที่ ๆ เหมาะสม การไม่บุกรุกป่า การลดต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับเปลี่ยน การปลูกพืชเชิงเดี่ยวเป็นการปลูกพืชหลายๆ ชนิด การยางแห่งประเทศไทยได้ให้การส่งเสริมทั้งเงินทุนในการปลูกพืชแบบผสมผสาน เป็นการปลูกพืชท้องถิ่นร่วมในสวนยาง หรือการเลี้ยงสัตว์ก็ยังสามารถเพิ่มรายรับให้กับครอบครัวในช่วงที่ราคายางผันผวนด้วย ซึ่งหากเกษตรกรต้องการได้รับการสนับสนุนเงินทุนเกี่ยวกับการปลูกแทนต้องอยู่ภายใต้บังคับ มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ต้องมีเนื้อที่ไม่น้อยกว่า 2 ไร่ แต่ละไร่มีต้นยาง ปลูกกระจัดกระจายไม่น้อยกว่า 10 ต้น และโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าไร่ละ 25 ต้น และเป็นต้นยางเก่าอายุกว่า 25 ปีขึ้นไป หรือต้นยางทรุดโทรมเสียหาย หรือต้นยางที่ได้ผลน้อยไม่คุ้มค่ากับการบำรุงรักษา สวนยางที่อยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการสงเคราะห์เพื่อปลูกแทนจะต้องไม่เป็นที่ดินหวงห้ามของทางราชการ หรืออยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ หรือเขตอุทยานแห่งชาติ หรือป่าที่คณะรัฐมนตรีมีมติกำหนดไว้ให้เป็นป่าถาวรอันเป็นสมบัติของชาติ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากหน่วยราชการผู้รับผิดชอบให้เป็นผู้มีสิทธิทำกิน หรือได้รับอนุญาตให้เข้าทำประโยชน์ หรืออยู่อาศัยในเขตป่าสงวนแห่งชาติเป็นการชั่วคราวเพื่อการทำสวนยาง กรณีที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนี้ ก่อให้เกิดปัญหา 2 ประการ

ปัญหาประการที่หนึ่ง ในกรณีที่ดินของเกษตรกรมีกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองโดยชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นจึงจะขอทุนปลูกแทนได้ทำให้เจ้าของที่ดินที่ไม่ได้อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ แต่ไม่ได้ยื่นขอออกเอกสารสิทธิจากทางราชการซึ่งสามารถให้กรมป่าไม้รับรองได้แต่ก็เสียสิทธิตามกฎหมาย

ปัญหาประการที่สอง เกษตรกรที่ปลูกยางในที่ดินที่มีเพียงสิทธิครอบครองโดยไม่มีชื่อในเอกสารสิทธิ เกษตรกรไม่สามารถขอการปลูกแทนได้

5. การเก็บค่าธรรมเนียมในการส่งออกยางเพื่อนำเงินที่เก็บค่าธรรมเนียมไปช่วยเหลือเกษตรกร ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 โดยมีประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมที่ผู้ส่งยางออกนอกราชอาณาจักร พ.ศ. 2560 ในกรณีที่ผู้ส่งออก ส่งยางแผ่นรมควัน น้ำยางสด น้ำยางข้น ยางก้อนถ้วย ยางผสม ยางแท่ง ยางเครพ ยางก้อน เศษยาง ต้องชำระอัตราค่าธรรมเนียมในการส่งออกอัตรากิโกรัมละ 2 บาท การเก็บค่าธรรมเนียมมีเหตุผล 4 ประการ

ประการที่ 1 เพื่อการจัดเก็บเงินค่าธรรมเนียมคงที่ เป็นการเก็บจากผู้ส่งออกยางพาราออกนอกราชอาณาจักร นำมาสมทบเป็นกองทุนพัฒนาการยาง ช่วยเหลือเกษตรกร สถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการการยางพาราทั้งระบบ ผู้ส่งออกยางพาราซึ่งเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมตามกฎหมาย ไม่ต้อง

กังวล เมื่อราคายางสูงขึ้นจะต้องเสียค่าธรรมเนียมการส่งยางออกนอกราชอาณาจักรมากขึ้น จึงไม่ต้อง
กตราคาให้ต่ำลงเพื่อจ่ายค่าธรรมเนียมในอัตราที่น้อยกว่า เกษตรกรจึงได้รับราคาที่สูงขึ้น ด้วยราคารับ
ผู้ประกอบการที่ประมาณการต้นทุนได้ชัดเจน

ประการที่ 2 กรณีอัตราการจัดค่าธรรมเนียมแบบคงที่ จะลดแรงจูงใจในการลักลอบส่งออก
ยางผิดกฎหมาย ทำให้รายได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมสามารถทำได้เต็มประสิทธิภาพ

ประการที่ 3 การยางแห่งประเทศไทย จะสามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมการส่งออกยางจากผู้ส่ง
ออกเข้ากองทุนพัฒนายางพารา เพื่อนำมาจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนและส่งเสริมสวัสดิการ
ให้กับเกษตรกรชาวสวนยางเพิ่มขึ้น

ประการที่ 4 เป็นแรงจูงใจไม่ให้มีการบิดเบือนราคาในการเข้าประมูลซื้อขายในตลาดซื้อขาย
จริงและซื้อขายล่วงหน้า โดยผู้ประกอบการจะทราบต้นทุนที่แน่นอนจากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมคงที่
ส่งผลให้การเปิดราคาประมูลยางที่สูงขึ้นได้ด้วยเหตุผลดังกล่าวแสดงได้ว่า การเก็บค่าธรรมเนียมแบบ
คงที่ ตามกฎหมายก่อให้เกิดผลดีแก่บุคคลในระบบอุตสาหกรรมยางพารา ได้แก่ เกษตรกร ผู้ประกอบ
การ ผู้ส่งออก แต่เหตุผล 4 ประการ

การเก็บค่าธรรมเนียมเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่การยางแห่งประเทศไทย ตามมาตรา 47 มาตรา
48 แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 การเก็บค่าธรรมเนียมในการส่งออกก่อ
ให้เกิดปัญหาให้กับเกษตรกร เกษตรกรต้องรับภาระค่าธรรมเนียมเพื่อการส่งออกยางพาราในราคาที่สูง
มาก และผู้ส่งออกไม่ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง เนื่องจาก การส่งออกยางพาราต้องมีต้นทุนค่าแรง
งาน ค่าขนส่ง รวมทั้งภาษีที่ชำระแก่สรรพากร ดังนั้น อัตราการเก็บค่าธรรมเนียมในการส่งออกต้อง
มีพิจารณาจากปัจจัยอื่นประกอบด้วยแต่จากการศึกษาประเทศมาเลเซีย เก็บค่าธรรมเนียมในการส่ง
ออกยางพาราน้อยมาก วัตถุประสงค์การเก็บค่าธรรมเนียมในการส่งออกเพื่อนำไปช่วยเหลือเกษตรกร
เป็นเรื่องดี แต่ปัจจุบันหลักการบริหารในการเก็บค่าธรรมเนียมมีช่องว่าง ก่อให้เกิดผลเสียต่อเกษตรกร
ดังนั้น กรณีต้องทำการวางแผนและทำการศึกษาว่าการเก็บค่าธรรมเนียมในการส่งออก ควรมีหรือไม่
หรือหากว่ามีแล้วควรเก็บในจำนวนเท่าไรจึงจะเหมาะสม เนื่องจากในปัจจุบัน ราคายาง มีราคาตกต่ำ
ทำให้การเก็บค่าธรรมเนียมกิโลกรัมละ 2 บาท ถือว่าเป็นจำนวนที่มาก การแก้ไขไม่ควรระบุราคาไว้
การกำหนดค่าธรรมเนียมอาจจะระบุเป็นอัตราที่แน่นอนก็ได้ แต่ให้เป็นไปตามราคายางด้วย เพื่อให้ผู้ส่ง
ออกมีกำลังในการจ่ายค่าธรรมเนียมและไม่ไปผลกระทบให้เกษตรกร

สรุปและอภิปรายผล

พระราชบัญญัติเป็นกฎหมายที่มีลำดับศักดิ์รองจากกฎหมายรัฐธรรมนูญที่ตราขึ้นเป็น
กฎหมายบังคับใช้แก่ประชาชน โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ซึ่งประกอบด้วยสภาผู้แทน
และวุฒิสภา พระราชบัญญัติจะมีผลบังคับใช้อย่างสมบูรณ์และเป็นเครื่องมือของฝ่ายบริหารในการ

ใช้อำนาจจะต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา พระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธย และประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ซึ่งเนื้อหาของพระราชบัญญัตินั้นจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือหลักกฎหมายรัฐธรรมนูญทั่วไป เรียกว่า ประเพณี การปกครองของประเทศไทยในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นอกจากนี้ เนื้อหาของพระราชบัญญัติยังมีลักษณะกำหนดกฎเกณฑ์เป็นการทั่วไปในการก่อตั้งเปลี่ยนแปลงกำหนดขอบเขตแห่งสิทธิและหน้าที่ของบุคคล ตลอดจนจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลได้ตามที่รัฐธรรมนูญให้อำนาจไว้ พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้บังคับกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบยางพารา เพื่อให้มีแบบแผนความประพฤติหรือแนวทางการดำเนินธุรกิจเป็นไปในทางที่สอดคล้องกับวิถีทางเกี่ยวกับยาง กฎหมายจึงเป็นทั้งเครื่องมือของรัฐในการวางแผนแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับยางพารา ในพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 มีหลักการและเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ยางพาราและผลิตภัณฑ์จากยางพารามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศและประชาคมโลกเป็นอย่างมาก การปฏิรูประบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับยางพารา การวิจัยและพัฒนา การรักษาเสถียรภาพระดับราคายางพารา การดำเนินธุรกิจ และการจัดสรรประโยชน์อย่างเป็นธรรมและยั่งยืนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยาง และผู้ประกอบการยาง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรชาวสวนยางและผู้ประกอบการยาง จึงจำเป็นต้องจัดให้มีองค์กรกลางรับผิดชอบดูแลการบริหารจัดการเกี่ยวกับยางพาราของประเทศทั้งระบบอย่างครบวงจรมีเอกภาพสามารถดำเนินการไปได้อย่างเป็นอิสระ คล่องตัว ใช้ยางพาราและผลิตภัณฑ์จากยางพาราให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายที่มีลักษณะส่งเสริม ดูแลเกษตรกร ผู้ผลิต ผู้ส่งออก กฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรชาวสวนยาง ผู้ประกอบการ การจัดตั้งกองทุนยางพาราเพื่อนำมาช่วยเหลือเกษตรกรเนื่องจาก พระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง พ.ศ. 2503 ได้ถูกยกเลิก จากหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ กลายมาเป็นหน้าที่ของการยางแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเป็นรัฐวิสาหกิจ โครงสร้างของพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 พบว่าในกฎหมายแบ่งโครงสร้างของกฎหมายเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นภาระหน้าที่ของการยางแห่งประเทศไทยที่ต้องใช้อำนาจในการดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และจัดให้มีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ดำเนินการให้ระดับราคายางพารามีเสถียรภาพ ส่วนที่สอง คือ การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับยางพารา สาเหตุที่กฎหมายให้อำนาจแก่การยางแห่งประเทศไทยเพื่อนำรายได้มาบริหารองค์กรให้คงอยู่ได้ ซึ่งรายได้ของการยางแห่งประเทศไทยมาจากการเก็บค่าธรรมเนียมในการส่งออกยางพารา และการประกอบธุรกิจ ด้วยลักษณะโครงสร้างของพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ถือว่าเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกับยางพาราของประเทศ กฎหมายต้องมีลักษณะการ

บังคับใช้กฎหมายที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลที่อยู่ในระบบอุตสาหกรรมยางพารา แต่กรณีที่กฎหมายยกเลิกองค์การตามมาตรา 3 โดยยกเลิก สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง องค์การสวนยาง และสถาบันวิจัยยางและจัดตั้งการยางแห่งประเทศไทยส่งผลต่อการบริหารจัดการของการยางแห่งประเทศไทยทำให้การยางแห่งประเทศไทยขาดสภาพคล่องในการบริหารจัดการและเงินหมุนเวียนเพื่อนำมาช่วยเหลือเกษตรกร ซึ่งรายได้ของการยางแห่งประเทศไทยมาจากประกอบธุรกิจเกี่ยวกับยางพาราตามกฎหมายกำหนดในมาตรา 9 (2) การยางแห่งประเทศไทยสามารถประกอบธุรกิจเกี่ยวกับยางพาราได้ และรายได้จากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมในการส่งออกยางพารา ตามมาตรา 47 โดยบทบัญญัติในมาตรา 9 (2) และมาตรา 47 ก่อให้เกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมายแก่เกษตรกร ผู้ประกอบการ และผู้ส่งออก เนื่องจาก การประกอบธุรกิจของการยางแห่งประเทศไทยขัดวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งของการยางแห่งประเทศไทย และการเก็บค่าธรรมเนียมเพื่อการส่งออกมีอัตราที่สูงมาก หากยางพารามีราคาตกต่ำ การดำเนินการของการยางแห่งประเทศไทยตามกฎหมายเป็นการดำเนินการทางด้านยางพาราที่เป็นพืชเศรษฐกิจ หากบุคคลใดปลูกยางพาราต้องเป็นที่มีลักษณะตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 4 คือ ยางพันธุ์ดี แต่การกำหนดค่านิยามเกี่ยวกับยางพันธุ์ดีไม่มีการกำหนดคณะกรรมการในดูแลตรวจสอบและวิธีการกำหนดยางพันธุ์ดีไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนทำให้เกษตรกร ผู้ปลูกยางพาราไม่ทราบว่ายางพันธุ์ดีที่ควรปลูกต้องใช้หลักเกณฑ์อะไร อีกทั้งเงื่อนไขการขออนุญาตการปลูกแทนตาม มาตรา 36 กฎหมายก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ในกรณีที่เกษตรกรปลูกยางในพื้นที่ของกรมป่าไม้ และได้มีการรับรองของกรมป่าไม้หรือส่วนราชการที่ดินตั้งอยู่อนุญาตให้ใช้พื้นที่ปัญหาที่เกิดจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไข เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการระบบยางพาราให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติด้านทิศทางการส่งเสริมงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมยางพาราของประเทศให้สามารถนำผลงานวิจัยของทุกหน่วยงานที่มีการศึกษาวิจัยทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ สถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน รวมทั้งความร่วมมือทางวิชาการระหว่างไทยกับต่างประเทศ มาพัฒนาต่อยอดและขยายผลให้แก่ภาคอุตสาหกรรมยางและการพาณิชย์อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมทั้งการกำหนดหาแหล่งรายได้ให้แก่การยางแห่งประเทศไทย ในทางอื่นเพื่อให้มีเงินทุนในการหมุนเวียนภายในองค์กร

จากการศึกษาการบังคับใช้พระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 ผู้วิจัยข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. เพิ่มคำนิยามศัพท์ในมาตรา 4 กำหนดคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดต้นยางพันธุ์ดีหรือยางพันธุ์ที่เหมาะสมตามกฎหมาย

2. เพิ่มเงื่อนไขการขออนุญาตการปลูกแทน มาตรา 36 โดยเพิ่มมาตรการในการรองรับให้แก่เกษตรกรที่ปลูกยางในพื้นที่ป่าสงวนที่ได้รับใบรับรองอนุญาตให้ปลูกยางได้ บุคคลนั้นได้รับการสนับสนุนการปลูกแทน

3. ปรับปรุงเงื่อนไขการเก็บค่าธรรมเนียมในการส่งออกยาง มาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558 โดยให้ปรับอัตราการเก็บตามราคายาง

4. ปรับเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ของการยางแห่งประเทศไทย โดยการกำหนดหน่วยงานตลาด (BU) เป็นหน่วยงานอิสระไม่ขึ้นตรงต่อการยางแห่งประเทศไทย และยกเลิกบทบัญญัติมาตรา 9 (2) แห่งพระราชบัญญัติการยางแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2558

บรรณานุกรม

การยางแห่งประเทศไทย. (2559). แผนวิสาหกิจการยางแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2560 – 2564).

กรุงเทพมหานคร: การยางแห่งประเทศไทย.

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาก่อสร้างอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงอุตสาหกรรม.

กรมส่งเสริมการเกษตร. (2561). คู่มือ การขับเคลื่อนนโยบายการบริหารจัดการเกษตรเขตเศรษฐกิจสำหรับสินค้าเกษตรที่สำคัญ. กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยและพัฒนาส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร.

กลุ่มงานบริหารวิชาการ สำนักวิชาการ. (2557). เอกสารประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ พ.ศ...., กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

คณะกรรมการการเกษตรและสหกรณ์. (2562). รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง “ภาพรวมของยางพาราทั้งระบบ”. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

ทรงชัย ทองปาน. (2558). ประวัติศาสตร์การเข้ามาของยางพาราในอนุภูมิภาคน้ำโขง อีสาน และลุ่มน้ำห้วยคลอง. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวิมล ติรกันันท์. (2557). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดเก็บภาษีสรรพสามิต (ภาษีบาป)
: รายได้เพื่อความยั่งยืน กรณีศึกษา ประเทศไทย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์
A Comparative Study of Excise Tax (Sin Tax): Sustainable Income
A Case Study of Thailand, Republic of the Philippines, and
Republic of Singapore**

สมบุญ ศรีสุรหิรัญ* ณัฐกร วัธโท**
ผกามาต เลียงธนะฤกษ์*** วิรุฬหจิต กลิ่นลออ****
Somboon Sirisunhirun* Nattagorn Watto**
Pakamat Leangthanarerk*** Wirunjit Klinlaor****

Received : 20 October 2021 / Revised : 30 November 2021 / Accepted : 3 December 2021

บทคัดย่อ

ภาษีสรรพสามิต (ภาษีบาป) เป็นรายได้ส่วนหนึ่งที่สำคัญทางการคลังของภาครัฐ ซึ่งการจัดเก็บรายได้เหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วแล้วแต่ไปเพื่อการขับเคลื่อนพัฒนาสุขภาพของประชากรภายในประเทศ โดยเฉพาะการจัดเก็บภาษีบาปจากผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และยาสูบ และผลกระทบที่เกิดจากการจัดเก็บภาษีดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อผลกระทบต่อการคลัง เศรษฐกิจ รวมถึงประชากรผู้ที่อาศัยอยู่ในรัฐ บทความทางวิชาการฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาษีบาปภาครัฐ โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และยาสูบของ 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และสาธารณรัฐสิงคโปร์ เนื่องจากเป็นกลุ่มประเทศอาเซียน โดยฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีการปฏิวัติระบบภาษีบาปอยู่บ่อยครั้งจนสามารถบรรลุผลลัพธ์ลดการบริโภคแอลกอฮอล์และการสูบบุหรี่ของประชากรในประเทศได้ ในขณะที่สิงคโปร์ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด พร้อมทั้งเป็นประเทศต้นแบบที่สำคัญในการพัฒนาระบบภาษี ของประเทศไทย จึงล้วนแล้วแต่เป็นประเทศกรณีตัวอย่างที่มีความน่าสนใจในระบบการจัดเก็บภาษีบาป ของภาครัฐได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้บทความได้มีขอบข่ายเนื้อหาของงานศึกษาที่สำคัญในการนำมาพิจารณา 3 เรื่อง ได้แก่ (1) บริบทและเบื้องหลังการจัดเก็บภาษีบาป (2) ระบบการจัดเก็บภาษีบาปของภาครัฐ และ (3) การคลังกับการหารายได้จากภาษีบาปของรัฐ

คำสำคัญ: ภาษีบาป/ ภาษีเปรียบเทียบ/ ประเทศไทย/ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์/ สาธารณรัฐสิงคโปร์

*รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

***นักวิจัยอิสระ

****นักวิชาการแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม กระทรวงแรงงาน

Abstract

Sin Tax is an important part of the government's fiscal revenue. Most of these revenue collections are used to drive the health improvement of the population within the country. Especially, the taxation of sins on alcohol and tobacco products and the impact of taxation will affect the fiscal, economic, including the people who live in the state. This paper aims to study the comparative study of the government sin tax especially alcohol and tobacco products of 3 countries; Thailand, the Republic of the Philippines, and the Republic of Singapore because they are all in ASEAN countries. Philippines is a country where the revolutionary sin tax system has been able to achieve results in reducing the tobacco and alcohol consumption of its population while Singapore is a developed country as well as being an important model country in the development of Thailand's tax system. Therefore, all of them are interesting example cases in the government's sin tax system as well. This paper has three studies that are important to consider: (1) the context and background of taxation, (2) the government's taxation system, and (3) finance and tax revenue of the state.

Keywords: Sin Tax/ Comparative Tax/ Kingdom of Thailand/ Republic of the Philippines/ Republic of Singapore

บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์โรคไม่ติดต่อหรือที่เราเรียกกันว่า กลุ่มโรค NCDs (Non Communicable Diseases) ของทั่วโลกนั้น นับได้ว่าเป็นปัญหาด้านสุขภาพอันดับหนึ่ง ทั้งในเรื่องของการเสียชีวิตและภาระโรคโดยรวม จากการรายงานข้อมูลขององค์การอนามัยโรค (WHO) พบว่า ประชากรทั่วโลกเสียชีวิตจากโรค NCDs มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 38 ล้านคน (คิดเป็นร้อยละ 68) ของสาเหตุการเสียชีวิตทั้งหมดของประชากรโลก โดยกลุ่มโรคที่พบการเสียชีวิตที่มากที่สุด ได้แก่ โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคมะเร็ง โรคทางเดินหายใจเรื้อรัง และโรคเบาหวาน ตามลำดับ ซึ่งเป็นการเสียชีวิตก่อนวัยอันควรสำหรับโรค NCDs ในกลุ่มประเทศภูมิภาคเอเชียใต้-ตะวันออก รวมถึงประเทศไทย พบว่า กลุ่มโรคไม่ติดต้อยังคงเป็นปัญหาด้านสุขภาพอันดับหนึ่งเช่นกัน โดยเกิดจากการมีพฤติกรรมทางสุขภาพที่ไม่เหมาะสม โดยปัจจัยเสี่ยงทางพฤติกรรมร่วมที่สำคัญประกอบด้วย (1) การใช้ผลิตภัณฑ์ยาสูบ (2) การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (3) การบริโภคอาหารที่ไม่เหมาะสม และ (4) การมีกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ พร้อมทั้งเผชิญกับปัญหาที่ปัจจุบัน “คนเกิดน้อย อายุยืนขึ้น” หรือที่มักได้ยินคุ้นหูกันว่า “แก่ง่ายแต่ตายช้า” ยังไม่รวมถึง “เกิดน้อย ด้อยคุณภาพ” ประเทศเพื่อนบ้านของไทยที่ได้มีการปฏิรูปภาษีครั้งใหญ่เพื่อสร้างนโยบายด้านสุขภาพที่ประชาชนมีแนวโน้มเป็นผู้สูงอายุในอนาคตหรืออยู่ในสถานะสังคมสูงอายุในประเทศไปแล้ว ยกตัวอย่างเช่น ฟิลิปปินส์ ได้เผชิญสภาพปัญหาดังกล่าวเช่นกัน แม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วก็เสี่ยงอย่างสิงคโปร์ก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ จากข้อมูล Worldometer (2020) พบว่าอัตราเจริญพันธุ์รวม (Total Fertility rate: TFR) ของทั้ง 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทยอยู่ที่ 1.5 ฟิลิปปินส์ อยู่ที่ 2.6 และสิงคโปร์ อยู่ที่ 1.2 ซึ่งทั้ง 3 ประเทศมีแนวโน้มของอัตราเจริญพันธุ์ลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่อายุคาดการณเฉลี่ยหรือที่เรียกว่า Life Expectancy ของประเทศไทยอยู่ที่ 77.7 ปี ฟิลิปปินส์ อยู่ที่ 71.7 ปี และสิงคโปร์ อยู่ที่ 84.1 ปี และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จากข้อมูลทั้งหมดนี้จึงบ่งชี้ได้ว่าประชากรในแต่ละประเทศกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยหรือได้เข้าสู่สังคมสูงวัยแล้ว

ในการนี้ หนึ่งในเครื่องมือสำคัญสำหรับแก้ไขปัญหาดังกล่าวของรัฐบาลในหลายประเทศ คือ ภาษีสรรพสามิต หรือที่เราคุ้นหูกันในชื่อ “ภาษีบาป” ด้วยการนำเงินเข้ามาสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพของประชากรในประเทศ ซึ่งหลักการที่สำคัญในการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต คือ สินค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน ยกตัวอย่างเช่น เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และผลิตภัณฑ์ยาสูบ (กรมสรรพสามิต, 2559) อีกทั้งยังเป็นนโยบายหนึ่งของการได้รับภาษีเข้าทางการคลัง จากรายงานระดับโลก โดยคณะทำงานพิเศษด้านนโยบายการคลังเพื่อสุขภาพ มูลนิธิบิลมเบิร์ก สหรัฐอเมริกา พบว่า การขึ้นอัตราภาษีบุหรี่ และภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์สามารถทำให้ความต้องการของประชาชนลดลง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2562) ขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างเช่นสิงคโปร์ที่มีรายได้ต่อหัวสูงเป็นอันดับแรกเมื่อเทียบกับประเทศอาเซียนกลับจัดเก็บภาษีสรรพสามิตน้อยลงเมื่อเทียบกับประเทศไทยและฟิลิปปินส์ ซึ่งรายได้ต่อหัวของไทยเมื่อเทียบกับประเทศในอาเซียน เป็นอันดับที่ 4 รองลงมาคือ ฟิลิปปินส์ เป็นอันดับที่ 6 ในขณะที่ประเทศไทยมีสัดส่วนรายได้จากภาษีสรรพสามิตที่

สูงเป็นอันดับที่ 2 ของอาเซียน ฟิลิปปินส์ติดอันดับที่ 7 และสิงคโปร์เป็นอันดับที่ 8 ตามลำดับ (สำนักแผนภาษี, 2558) ดังนั้นจึงมีข้อถกเถียงเกิดขึ้นว่า การขึ้นภาษีเป็นทางออกสำหรับประเทศใดจริงหรือไม่ เพราะแม้แต่กระทั่งประเทศพัฒนาแล้วอย่างสิงคโปร์ยังไม่ได้ใช้ภาษีสรรพสามิตเป็นทางออกหนึ่งเพื่อนำประเทศไปสู่การพัฒนา

จากสถิติอัตราการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และอัตราการสูบบุหรี่ (เฉลี่ยต่อคนต่อปี) โดยการเปรียบเทียบ 3 ประเทศในภูมิภาคอาเซียน ได้แก่ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย พบว่า แนวโน้มอัตราการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ยังคงเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในประเทศฟิลิปปินส์และประเทศไทย กล่าวคือ ประเทศฟิลิปปินส์ได้รับวัฒนธรรมการดื่มจากสเปน ทำให้คนฟิลิปปินส์มีการใช้จ่ายสำหรับเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ค่อนข้างสูงในแต่ละปีและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง เฉลี่ยมูลค่าปีละกว่า 85,000 ล้านบาท โดยจากสถิติ พบว่า คนฟิลิปปินส์ (เฉลี่ยต่อคน) บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ประมาณ 5.7 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2005 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอยู่ที่ประมาณ 6.9 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2018 สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย ถึงแม้ว่าศาสนาจะเป็นกลไกควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ อย่างไรก็ตาม คนไทยยังคงนิยมบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกลงในสังคม โดยองค์การอนามัยโลกระบุว่าคนไทยจำนวน 1 ใน 4 บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มากเป็นอันดับ 5 ของโลก ซึ่งจากสถิติ พบว่า คนไทย (เฉลี่ยต่อคน) บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประมาณ 6.7 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2005 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอยู่ที่ประมาณ 8.3 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2018 ในขณะที่บริบทของประเทศสิงคโปร์ มีแนวโน้มการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้นไม่สูงมากนัก เนื่องจากแอลกอฮอล์เป็นฮาราม (Haram) หรือสิ่งต้องห้ามสำหรับชาวมุสลิม ในขณะที่ ผู้ที่ไม่ใช่ชาวมุสลิมส่วนใหญ่ก็ไม่นิยมบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ด้วยเหตุผลที่ว่าคนสิงคโปร์ไม่ค่อยยอมรับวัฒนธรรมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หากส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือสิทธิของผู้อื่น รวมทั้งอัตราภาษีสรรพสามิตของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์สูงมากเป็นอันดับต้นๆ ของโลก โดยจากสถิติ พบว่า คนสิงคโปร์ (เฉลี่ยต่อคน) บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ประมาณ 1.8 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2005 และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเพียงเล็กน้อย ไปอยู่ที่ประมาณ 2 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2018

สำหรับในส่วนของแนวโน้มอัตราการสูบบุหรี่ พบว่า ประเทศฟิลิปปินส์มีอัตราการสูบบุหรี่ (เฉลี่ยต่อคน) สูงที่สุด แต่มีแนวโน้มลดลงจากผลของการแก้ไขโครงสร้างภาษีสำหรับบุหรี่ ซึ่งจากสถิติ พบว่า คนฟิลิปปินส์ (เฉลี่ยต่อคน) สูบบุหรี่ประมาณ 108.7 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2012 และมีแนวโน้มลดลงอยู่ที่ประมาณ 80.8 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2017 เช่นเดียวกับบริบทของประเทศไทยที่อาศัยมาตรการทางภาษีเพื่อลดการสูบบุหรี่ของประชาชน ซึ่งจากสถิติ พบว่า คนไทย (เฉลี่ยต่อคน) สูบบุหรี่ประมาณ 40.5 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2012 และมีแนวโน้มลดลงอยู่ที่ประมาณ 33.1 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2017 ในขณะที่คนสิงคโปร์ มีแนวโน้มการสูบบุหรี่ลดลงเล็กน้อย กล่าวคือ มีอัตราการสูบบุหรี่เฉลี่ยต่อคนประมาณ 3.5 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2012 และมีแนวโน้มลดลงอยู่ที่ประมาณ 3.3 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2017

บทความทางวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาษีบาป (Sin Tax) เฉพาะในส่วนของผู้ผลิตยาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยอาศัยกรณีศึกษา จาก 3 ประเทศในภูมิภาคอาเซียน ประกอบด้วย ประเทศไทย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งแต่ละประเทศมีระบบโครงสร้างการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตในส่วนดังกล่าวที่แตกต่างกันด้วยเหตุที่ฟิลิปปินส์ได้มีการปฏิรูปภาษีบาปในหลายครั้งและได้รับการยกย่องให้เป็นตัวแบบการปรับอัตราภาษีบาป เนื่องจากสามารถลดอัตราการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และอัตราการสูบบุหรี่ของประชากรได้ รวมถึงสิงคโปร์ได้เป็นต้นแบบการปรับอัตราภาษีของประเทศไทยในหลายครั้ง อันสามารถสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการจัดเก็บภาษีบาปที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทั้งในด้านการสร้างรายได้ให้กับคลังของรัฐและด้านการส่งเสริมสุขภาพ ที่ดีของพลเมืองภายในประเทศ ซึ่งเปรียบเสมือนการสะท้อน “เหรียญสองด้าน” จากภาษีดังกล่าวทั้งในด้านของการจัดเก็บภาษีนำไปใช้เพื่อสุขภาพของประชากรและด้านการเพิ่มรายได้ของคลังภาครัฐ โดยข้อสรุปท้ายสุดนี้ภาษีบาปข้างต้นควรจัดเก็บไปเพื่อผลประโยชน์ฝั่งใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระบบอัตราภาษีบาป (ผู้ผลิตยาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์) ที่รัฐจัดเก็บส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของประชาชนอย่างไร
2. เพื่อศึกษาระบบอัตราภาษีบาป (ผู้ผลิตยาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์) ที่รัฐจัดเก็บส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดหารายได้ของรัฐอย่างไร

ขอบข่ายของประเด็นศึกษาเปรียบเทียบ

1. ระบบอัตราภาษีบาป (ผู้ผลิตยาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์) ที่รัฐได้จัดเก็บ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของประชาชน หมายถึง การใช้มาตรการทางภาษีบริหารจัดการทางสาธารณสุข เพื่อลดอัตราการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีผลกระทบด้านลบต่อสุขภาพของประชาชน โดยนับตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1776 The Wealth of Nations ได้มีการสนับสนุนให้รัฐมีนโยบายจัดเก็บภาษียาสูบและภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพราะพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นสินค้าที่ไม่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต (นิธิรัตน์ บุญตานนท์, 2563)

2. ระบบอัตราภาษีบาป (ผู้ผลิตยาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์) ที่รัฐได้จัดเก็บ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดหารายได้ของรัฐ หมายถึง มาตรการด้านรายรับของรัฐบาล ซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของรัฐบาล (จิตตะวัน ชนะกุล, 2561) โดยภาษียาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ถือได้ว่าส่วนหนึ่งของภาษีสรรพสามิต (Excise Tax) อันเป็นภาษีทางอ้อม (Indirect Tax) ที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการเฉพาะอย่าง ทั้งนี้ หนึ่งในวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บ คือ เพื่อเป็นรายได้ของรัฐ ตามหลักการ Ramsey Rule (ปฏิภาณ ตั้งจิตตร, 2562)

แนวคิดเกี่ยวกับการคลังเพื่อสังคม

บทความฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้การใช้แนวคิดการคลังเพื่อสังคมเป็นฐานในการพิจารณาวิเคราะห์ โดยแนวคิดดังกล่าว ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ (ผู้จัดการออนไลน์, 2550) ได้อธิบายว่า แนวความคิดเกี่ยวกับการคลัง เพื่อสังคมถือเป็นส่วนหนึ่งของขอบข่ายนโยบายสาธารณะ อันมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายการเงินการคลังที่มุ่งจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของประชาชนภายในประเทศ ผ่านทางมาตรการต่างๆ อาทิ กลไกการจัดเก็บภาษี การยกเว้นและลดหย่อนภาษี การจัดสรรงบประมาณ และเงินอุดหนุนเพื่อเพิ่มพลังชุมชนและท้องถิ่น การสร้างหลักประกันทางสังคม กองทุนและการสนับสนุนให้ประชาชนในรูปเงินกองทุน และการจัดการความรู้ เป็นต้น ซึ่งในประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีกระบวนการกำหนดขอบข่ายเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะแก้ไขสภาพปัญหาขั้นพื้นฐาน ในสังคมอย่างแท้จริง เป็นนโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นภายใต้หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจตามกฎหมาย โดยระบุประเภทของเรื่องที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเป็นที่ชัดเจนมีทิศทาง ทั้งนี้ ในการบริหารนโยบายการคลัง ของประเทศที่พัฒนาแล้ว ย่อมมีเป้าหมายสำคัญในด้านการคลังของรัฐบาล ภายใต้ 3 ประเด็น ประกอบด้วย ประเด็นแรก การบริหารการคลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประเด็นที่สอง สร้างความเสมอภาคในการจัดสรรเงินงบประมาณเข้ามาบริหารประเทศ และประเด็นที่สาม การบริหารการคลังจะต้องสร้างการเติบโตให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ (กฤษณ์ รักชาติเจริญ, 2557)

ดังนั้น การใช้มาตรการทางภาษี จึงถือได้ว่าเป็นหนึ่งในนโยบายการคลังสาธารณะที่หน่วยงานของรัฐ มีบทบาทในการบริหารจัดการเพื่อสร้างประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ทั้งในด้านการสร้างสุขภาวะของประชาชนและในด้านการเป็นมาตรการด้านรายรับของรัฐบาล

การศึกษาเปรียบเทียบวิเคราะห์การบริหารจัดเก็บภาษีสรรพสามิต (ภาษีบาป): รายได้เพื่อความยั่งยืน? กรณีศึกษาประเทศไทย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และสาธารณรัฐสิงคโปร์

ดำเนินการเปรียบเทียบใน 3 ประเด็น ประกอบด้วย ประเด็นด้านสุขภาพของประชาชน ประเด็นด้านระบบการจัดเก็บภาษีของรัฐ และประเด็นด้านการหารายได้ให้กับรัฐ รายละเอียดปรากฏ ดังนี้

ด้านสุขภาพของประชาชน ประเทศไทย นับได้ว่าเป็นหนึ่งในประเทศที่มีกฎหมายจำกัดเวลาการจำหน่ายแอลกอฮอล์มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ 23 มกราคม 2558 ตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2558 และพระราชบัญญัติควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ พ.ศ. 2560 โดยข้อมูลจาก World Population Review (2021) อธิบายว่าคนไทยมีอัตราการสูบบุหรี่เฉลี่ยร้อยละ 21.85 แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 41.40 และเพศหญิงร้อยละ 2.30 ซึ่งเพศชายถือเป็นสัดส่วนที่สูง เพศหญิงถือเป็นสัดส่วนที่ต่ำในภูมิภาคอาเซียน ในขณะที่มีอัตราการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 20.3 ลิตรต่อคนต่อปี หรือบริโภคปริมาณแอลกอฮอล์ต่อกรัมที่ร้อยละ 43.9 ต่อคนต่อกรัมต่อปี นอกจากนี้พบว่า คนไทยมีปริมาณการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กล่าวคือ คนไทย (เฉลี่ยต่อคน) บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประมาณ 6.7 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2005

และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอยู่ที่ประมาณ 8.3 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2018 ในขณะที่ปริมาณการสูบบุหรี่ลดลง กล่าวคือ ประเทศไทยอาศัยมาตรการทางภาษีเพื่อลดการสูบบุหรี่ของประชาชน ซึ่งจากสถิติ พบว่าคนไทย (เฉลี่ยต่อคน) สูบบุหรี่ประมาณ 40.5 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2012 และมีแนวโน้มลดลงอยู่ที่ประมาณ 33.1 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2017 (Statista, 2021) ทั้งนี้ ประเทศไทยได้แบ่งรายได้จากภาษีบาปไปให้กับหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ (1) กระทรวงมหาดไทย เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (2) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อให้ สสส. นำเงินไปใช้เพื่อเสริมสร้างสุขภาพ ทางกาย จิตใจ วัฒนธรรม คด ละ เลิก การบริโภคเหล้า บุหรี่ (3) องค์กรกระจายเสียง และแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (Thai PBS) ซึ่งเป็นสื่อสาธารณะที่ได้เงินสนับสนุนจากรัฐบาล เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ได้รับเงินจากภาษีบาปนี้ ในการนี้ สื่อจะต้องทำเพื่อประชาชน เพื่อรัฐบาล ในการรณรงค์เกี่ยวกับโทษของเหล้า บุหรี่ และยาเสพติด และ (4) เพื่อนำไปใช้สนับสนุนกีฬา เพื่อให้องค์กรการกีฬามีเงินในการพัฒนาการกีฬาในด้านต่างๆ (ไทยพับลิก้า, 2560) ในขณะที่ สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นหนึ่งในประเทศที่มีฐานการผลิตและการจัดจำหน่ายวัตถุดิบของแอลกอฮอล์ที่มีขนาดใหญ่ และกฎหมายปฏิรูปภาษีบาปที่ใช้ปรับอัตราภาษีอย่างสม่ำเสมอ โดยข้อมูลจาก World Population Review (2021) อธิบายว่าคนฟิลิปปินส์มีอัตราการสูบบุหรี่เฉลี่ยภายในประเทศ อยู่ที่ร้อยละ 25.75 แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 43.00 และเพศหญิงร้อยละ 8.50 ในขณะที่คนฟิลิปปินส์บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 19.9 ลิตรต่อคนต่อปี หรือบริโภคปริมาณแอลกอฮอล์ต่อกรัมที่ร้อยละ 43.1 ต่อคนต่อกรัมต่อปี อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2017 รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ดำเนินการปรับภาษีบาปครั้งใหญ่ ซึ่งมีเป้าหมายก็เพื่อลดสถิติจำนวนประชากรที่สูบบุหรี่และดื่มแอลกอฮอล์ (ประชาชาติธุรกิจ, 2561) จึงทำให้ปริมาณการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และปริมาณการสูบบุหรี่ลดลงอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กล่าวคือ คนฟิลิปปินส์มีอัตราการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (เฉลี่ยต่อคน) ประมาณ 5.7 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2005 โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปี ค.ศ. 2010 อยู่ที่ประมาณ 7.1 ลิตรต่อปี แต่ในปี ค.ศ. 2018 กลับมีแนวโน้มลดลงอยู่ที่ประมาณ 6.9 ลิตรต่อปี ในขณะที่อัตราการสูบบุหรี่มีแนวโน้มลดลง ซึ่งจากสถิติ พบว่า คนฟิลิปปินส์ (เฉลี่ยต่อคน) สูบบุหรี่ประมาณ 108.7 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2012 และมีแนวโน้มลดลงอยู่ที่ประมาณ 80.8 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2017 (Statista, 2021) ทั้งนี้ ประเทศฟิลิปปินส์ได้ตราพระราชบัญญัติ Republic Act 10351 หรือ กฎหมายปฏิรูปภาษีบาป (Sin Tax Reform Law) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ถูกคิดค้นขึ้นมาเพื่อกำกับดูแลภาษีอากรช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่โครงการ Universal Health Care program ของรัฐบาล และลดความซับซ้อนของระบบภาษีสรรพสามิตสำหรับผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และยาสูบในปัจจุบัน โดยนำภาษีไปสู่เงินทุนจัดสรรบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานผ่านการคุ้มครองหลักประกันสุขภาพของประชากรที่อยู่ในระดับล่างมากกว่าถึงร้อยละ 40 ของประชากรทั้งหมด (Kaiser et al, 2016; สำนักแผนภาษี, 2016; ประชาชาติธุรกิจ, 2560) สำหรับบริบทของสาธารณรัฐสิงคโปร์ เป็นหนึ่งในประเทศที่มีกฎหมายต่อต้านการสูบบุหรี่เข้มงวดที่สุดของ

โลก โดยสิงคโปร์เริ่มมีกฎหมายต่อต้านการสูบบุหรี่ขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1970 อันเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามลดการสูบบุหรี่ในประเทศ (คมชัดลึก, 2562) การสูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบบุหรี่ปรับเป็นเงินตั้งแต่ 200 - 1,000 เหรียญสิงคโปร์ นอกจากนี้บุคคลที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ห้ามซื้อ สูบ หรือมีบุหรี่ไว้ในครอบครอง (สำนักงาน ก.พ., ม.ป.ป.) ข้อมูลเชิงสถิติจาก World Population Review (2021) พบว่า คนสิงคโปร์มีอัตราการสูบบุหรี่เฉลี่ยร้อยละ 16.50 แบ่งเป็นเพศชายร้อยละ 28.00 และเพศหญิงร้อยละ 5.00 ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่น้อยมากในภูมิภาคอาเซียน ในขณะที่คนสิงคโปร์บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 2.9 ลิตรต่อคนต่อปี หรือบริโภคปริมาณแอลกอฮอล์ต่อกรัมที่ร้อยละ 6.3 ต่อคนต่อกรัมต่อปี สิงคโปร์มีระบบการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตที่ไม่ซับซ้อน ซึ่งอาศัยระบบขึ้นเดียวตามอัตราตามปริมาณ (Specific Tax) (Southeast Asia Tobacco Control Alliance, 2021) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บภาษี ประกอบด้วย (1) ทำให้เกิดรายได้และการจัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น และ (2) ลดการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลด้านลบต่อสุขภาพ ส่งผลให้ปริมาณการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ลดลงในลักษณะคงที่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาเช่นเดียวกับการปริมาณการสูบบุหรี่ กล่าวคือคนสิงคโปร์มีอัตราการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (เฉลี่ยต่อคน) ประมาณ 1.8 ลิตรต่อปี ในปี ค.ศ. 2005 โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปี ค.ศ. 2010 อยู่ที่ประมาณ 2.2 ลิตรต่อปี แต่ในปี ค.ศ. 2018 กลับมีแนวโน้มลดลงอยู่ที่ประมาณ 2 ลิตรต่อปี ในขณะที่อัตราการสูบบุหรี่มีแนวโน้มลดลง ซึ่งจากสถิติ พบว่า คนสิงคโปร์ (เฉลี่ยต่อคน) สูบบุหรี่ประมาณ 3.5 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2012 และมีแนวโน้มลดลงอยู่ที่ประมาณ 3.3 ล้านมวนต่อปี ในปี ค.ศ. 2017 (Statista, 2021) นอกจากนี้ รายได้จากภาษีสรรพสามิตประเภทผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และยาสูบถือเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาด้านต่าง ๆ ภายในประเทศสิงคโปร์ โดยผลจากการระดมภาษีไปสู่การใช้จ่ายของรัฐบาลในปีงบประมาณ 2019/2020 นั้น พบว่า รัฐบาลได้นำรายได้จากการจัดเก็บภาษีไปใช้ในภาคการพัฒนาด้านสังคม ถึงร้อยละ 54.6 รองลงมา คือการพัฒนาภาคความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ร้อยละ 33.8 ตามมาด้วยการพัฒนาภาคการพัฒนาเศรษฐกิจ และการบริหารงานภาครัฐ ภายใต้สัดส่วนรายจ่ายร้อยละ 7.6 และร้อยละ 4 ตามลำดับ (Inland Revenue Authority of Singapore, 2021)

ด้านระบบการจัดเก็บภาษีของรัฐ ประเทศไทยมีระบบการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตแบบหลายอัตราระบบคิดตามมูลค่าหรือตามปริมาณของสินค้าหรือบริการ หรือทั้งตามมูลค่าและปริมาณของสินค้าหรือบริการนั้น แต่ไม่เกินอัตราที่ระบุไว้ในบัญชีพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต โดยกรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดเก็บภาษี กรมศุลกากรเป็นหน่วยงานหลักในการจัดเก็บภาษีศุลกากรทั้งขาเข้าและขาออก สำหรับภาษียาสูบ จัดเก็บภาษีแบบระบบผสม จัดเก็บภาษีตามมูลค่าใน 2 อัตราที่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 20 และร้อยละ 40 ระหว่างบุหรี่ที่มีราคาขายปลีกไม่เกิน 60 บาทต่อซอง และเกิน 60 บาทต่อซอง เป็นเวลา 2 ปี หลังจากนั้นจะจัดเก็บภาษีตามมูลค่าในอัตราเท่ากัน 1 ตุลาคม 2564 โครงสร้างภาษีบุหรี่ใหม่ มีราคาขายปลีกไม่เกิน 72 บาท เป็นร้อยละ 25 และ ราคาขายปลีกเกิน 72 บาท เป็น

ร้อยละ 42 ราคาขายปลีกบุหรี่ยังมีการปรับเพิ่มขึ้น 6-8 บาทต่อซอง มวนละ 1.20 บาท เป็น 1.25 บาท ขณะที่ภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จัดเก็บภาษีแบบระบบผสม ปรับลดภาษีตามมูลค่าและเพิ่มอัตราภาษีตามปริมาณ (แรงแอลกอฮอล์) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากล ปรับลดอัตราภาษีตามมูลค่า เนื่องจากฐานภาษีได้ปรับจากราคาขายส่งช่วงสุดท้ายเป็นราคาขายปลีกแนะนำ (สรุปกฎกระทรวงกำหนดพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต ตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560) สำหรับสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีระบบการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตแบบระบบภาษีปริมาณที่มีการปรับอัตราภาษีสมาเสมอ หรือระบบภาษีแบบผสม ได้แก่ (1) สัดส่วนภาษีปริมาณ (2) ฐานภาษีเป็นราคาขายปลีก และ (3) ปรับอัตราภาษีแบบสม่ำเสมอ การปรับภายใต้พระราชบัญญัติ Republic Act 10351 หรือ กฎหมายปฏิรูปภาษีบาป (Sin Tax Reform Law) หลักปฏิบัติเยี่ยงคนชาติ (National Treatment) ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตมี 2 หน่วยงาน ได้แก่ (1) สำนักงานจัดเก็บภาษีภายในประเทศ (Bureau of Internal Revenue หรือ BIR) และ (2) สำนักงานศุลกากร (bureau of Customs หรือ BOC) (กรมสรรพสามิต, 2559) สำหรับภาษียาสูบ ยาเส้นสำหรับเคี้ยว “อัตราภาษีเดียว” และเรียกเก็บตามปริมาณ มีการปรับภาษีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ต่อปี ชีการทำการคิดภาษี 2 ส่วน ได้แก่ ภาษีต่อหน่วย (Specific Tax) และภาษีตามมูลค่าขายปลีก (Ad Valorem Tax) พร้อมทั้งมีการปรับภาษีเพิ่มขึ้นในร้อยละ 10-20 ขณะที่ภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สุรากลั่นเก็บตามมูลค่าขายปลีก ซึ่งไม่รวมภาษีสรรพสามิตและภาษีมูลค่าเพิ่ม และมีการปรับอัตราเพิ่มจากร้อยละ 20 เป็น ร้อยละ 25 สำหรับภาษีต่อหน่วยมีการปรับเพิ่มเป็นจำนวนเงินเปโซต่อลิตรในแต่ละปี (สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ กรุงมะนิลา, 2560; ประชาชาติธุรกิจ, 2561) ในส่วนของสาธารณรัฐสิงคโปร์ มีระบบการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตแบบระบบขั้นเดียวตามอัตราตามปริมาณ (Specific Tax) (Southeast Asia Tobacco Control Alliance, 2021) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บภาษี เพื่อ (1) ทำให้เกิดรายได้และการจัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น และ (2) ลดการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลด้านลบต่อสุขภาพ ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตโดยกรมศุลกากร (Singapore Customs) สำหรับภาษียาสูบ ปรับขึ้นอัตราภาษี ร้อยละ 10 ตั้งแต่วันที่ พ.ศ. 2561 เพื่อตอบสนองต่อนโยบายการป้องกันการใช้นิโคตินและยาสูบของประชาชนภายในประเทศจากปัญหาด้านปัญหาสุขภาพ และสอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรา 6 ของอนุสัญญาว่าด้วยการควบคุมยาสูบขององค์การอนามัยโลก เช่น บุหรี่ประเภท Cigars Cheroots และ Cigarillos ที่บรรจุด้วยสารยาสูบ จากเดิมอัตรา 388 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อกิโลกรัม ขึ้นเป็น 427 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อกิโลกรัม (WHO, 2018; Singapore Customs, 2021) ขณะที่ภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ใช้อัตราตามปริมาณ (ต่อลิตรของแอลกอฮอล์บริสุทธิ์) โดยรัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายปรับขึ้นอัตราภาษีประเภทแอลกอฮอล์เมื่อปี พ.ศ. 2557 ในอัตราร้อยละ 25 ซึ่งคาดหวังว่าผู้บริโภคแอลกอฮอล์ภายในประเทศจะต้องจ่ายเงินมากขึ้นระหว่าง 20 – 70 เซนต์สำหรับการซื้อแอลกอฮอล์หนึ่งขวด (The Straitstimes, 2014) เช่น เบียร์ Stout หรือ porter อยู่ที่อัตรา 60 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อแอลกอฮอล์หนึ่งลิตร สปาร์คกลิ้งไวน์ อยู่ที่อัตรา 88 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อแอลกอฮอล์หนึ่งลิตร

ด้านการหารายได้ให้กับรัฐจากนโยบายด้านภาษีบาป ประเทศไทย มีรายได้จากการเก็บภาษีสรรพสามิต เช่น ผลิตภัณท์ยาสูบ แอลกอฮอล์ และปิโตรเลียม เป็นต้น เมื่อได้เปรียบเทียบกับเป็นสัดส่วนของรายได้จากการเก็บภาษีทั้งหมดของภาครัฐ เช่น ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีโรงเรือนและที่ดิน เป็นต้นนั้น พบว่า ผลิตภัณท์ยาสูบและแอลกอฮอล์ของประเทศไทยเป็นรายได้ที่ภาครัฐสามารถจัดเก็บ (ไม่ได้) เป็นรายได้ที่มากที่สุดในช่วงเวลาระหว่าง 8 ปี (ค.ศ. 2013 - 2020) ทั้งนี้ เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อปีเปลี่ยนไป รายได้จากประเภทแอลกอฮอล์และยาสูบไม่ได้เปลี่ยนแปลง ทำให้จำนวนรายได้จากข้อมูลยาสูบมีรายได้ใกล้เคียงกันในทุกปี ขณะที่ในปี 2020 รายได้ลดลงที่ 64,396 ล้านบาท เช่นเดียวกันกับประเภทแอลกอฮอล์ที่ 138,739 ล้านบาท และในขณะปี 2013 พบว่ายาสูบสร้างรายได้ที่ 66,270 ล้านบาท ประเภทแอลกอฮอล์สร้างรายได้ที่ 130,097 ล้านบาท ด้านสัดส่วนรายได้ภาษีสรรพสามิต พบว่า ผลิตภัณท์แอลกอฮอล์และยาสูบ รัฐบาลไทยสามารถจัดเก็บได้เพียงร้อยละ 36 โดยผลิตภัณท์ยาสูบนั้นสามารถจัดเก็บเป็นรายได้ถึงร้อยละ 11 ในขณะที่ ภาษีผลิตภัณท์แอลกอฮอล์สามารถจัดเก็บเป็นรายได้ของรัฐได้ร้อยละ 25 ซึ่งน้อยกว่าภาษีสรรพสามิตทั้งหมด ในปี 2019 สำหรับภาษีประเภทอื่น ๆ ในสรรพสามิต เช่น ปิโตรเลียม ยานยนต์ เป็นต้น สัดส่วนรายได้อยู่ที่ร้อยละ 64 ของภาษีสรรพสามิตทั้งหมดภายในประเทศ ซึ่งภาษีที่มีการจัดเก็บ มากที่สุดของไทยนั้น เป็นภาษีน้ำมันปิโตรเลียม (กรมสรรพสามิต, 2560) สำหรับสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีรายได้จากการเก็บภาษีสรรพสามิตเช่น ผลิตภัณท์ยาสูบ แอลกอฮอล์ และปิโตรเลียม เป็นต้น เมื่อได้เปรียบเทียบกับเป็นสัดส่วนของรายได้จากการเก็บภาษีทั้งหมดของภาครัฐ เช่น ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและภาษีโรงเรือนและที่ดิน เป็นต้น ที่ร้อยละ 9 (เปรียบเทียบในค่าเงินเปโซฟิลิปปินส์) พบว่า ผลิตภัณท์ยาสูบและแอลกอฮอล์ อยู่ที่ร้อยละ 6 ถึงร้อยละ 9 ด้านภาษีจากผลิตภัณท์ยาสูบเป็นรายได้ที่ภาครัฐสามารถจัดเก็บได้มากที่สุดในบรรดาภาษีสรรพสามิตมาตลอดช่วงระหว่างกว่า 10 ปี และเก็บได้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในทุกปี ผลิตภัณท์ยาสูบพบว่า เมื่อปีเปลี่ยนไปรายได้ที่ได้จากยาสูบเปลี่ยนไปในทิศทางบวกในระดับนัยสำคัญที่ร้อยละ 99 และค่าความสัมพันธ์ Pearson correlation coefficient อยู่ที่ 0.978 กล่าวคือ รายได้จากยาสูบเพิ่มขึ้นมากในทุกๆ ปี สำหรับแอลกอฮอล์พบว่า เมื่อปีเปลี่ยนไปรายได้ที่ได้จากแอลกอฮอล์เปลี่ยนไปในทิศทางบวก ในระดับนัยสำคัญที่ร้อยละ 99 และค่าความสัมพันธ์ Pearson correlation coefficient อยู่ที่ 0.981 กล่าวคือ รายได้จากแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้นมากในทุกๆ ปีผลิตภัณท์ยาสูบถือได้ว่าเป็นผลิตภัณท์อันดับหนึ่งที่เป็นรายได้จากสรรพสามิตของฟิลิปปินส์โดยในปี 2010 ภาครัฐมีรายได้ถึง 31,730 ล้านเปโซ ฟิลิปปินส์ (20,824 ล้านบาทไทย) และในปี 2019 มีรายได้ถึง 147,633 ล้านล้านเปโซฟิลิปปินส์ (98,736.12 ล้านบาทไทย) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นระดับมากทุกๆ ปี รายได้ของภาครัฐที่จัดเก็บภาษีจากผลิตภัณท์แอลกอฮอล์ พบว่า ในปี 2010 มีรายได้ 21,781 ล้านเปโซฟิลิปปินส์ (14,567.01 ล้านบาทไทย) และปี 2019 มีรายได้ 76,999 ล้านเปโซฟิลิปปินส์ (51,496.50บาทไทย)มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในทุกๆ

ปี เช่นเดียวกัน ด้านสัดส่วนรายได้ภาษีสรรพสามิต พบว่า ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และยาสูบ สามารถจัดเก็บเป็นรายได้ของรัฐ ถึงร้อยละ 71 โดยผลิตภัณฑ์ยาสูบนั้นสามารถจัดเก็บเป็นรายได้ถึงร้อยละ 47 ในขณะที่ ภาษีผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์สามารถจัดเก็บเป็นรายได้ของรัฐได้ร้อยละ 24 ซึ่งเกินกว่ากึ่งหนึ่งของ ภาษีสรรพสามิตทั้งหมด ในปี 2019 สำหรับภาษีอื่นๆ ในสรรพสามิต เช่น ปีโตรเลียม ยานยนต์ เป็นต้น สัดส่วนรายได้ที่ร้อยละ 29 ของภาษีสรรพสามิตทั้งหมด (OECD, 2019) ในส่วนของสาธารณรัฐสิงคโปร์ มีรายได้จากการเก็บภาษีสรรพสามิต เช่น ผลิตภัณฑ์ยาสูบ แอลกอฮอล์ และปีโตรเลียม เป็นต้น เมื่อได้เปรียบเทียบเป็นสัดส่วนของรายได้จากการเก็บภาษีทั้งหมดของภาครัฐ เช่น ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และภาษีโรงเรือนและที่ดิน เป็นต้น ที่ร้อยละ 10 พบว่า ผลิตภัณฑ์ยาสูบและแอลกอฮอล์ อยู่ที่ร้อยละ 4 ถึง ร้อยละ 5 ภาษีจากผลิตภัณฑ์ยาสูบและแอลกอฮอล์ถือเป็นหนึ่งในสามของรายได้หลักภายในหมวด ภาษีสรรพสามิตของประเทศสิงคโปร์ที่ภาครัฐสามารถจัดเก็บตลอดระยะเวลาระหว่าง 10 ปี (ค.ศ. 2010 - 2019) ผลิตภัณฑ์ยาสูบ ถือเป็นรายได้สูงสุด ในบรรดาภาษีสรรพสามิต โดยในปี 2010 มีรายได้ 889 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ (22,053.29 ล้านบาทไทย) และปี 2019 มีรายได้ 1,160 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ (28,775.94 ล้านบาทไทย) ทั้งนี้ เมื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า เมื่อปีเปลี่ยนไปรายได้ที่ได้จากผลิตภัณฑ์ยาสูบของประเทศสิงคโปร์เปลี่ยนไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าความสัมพันธ์ Pearson correlation coefficient อยู่ที่ 0.675 กล่าวคือ รายได้จากยาสูบเพิ่มขึ้นมากในระดับปานกลางทุกๆ ปี รายได้ของภาครัฐที่จัดเก็บภาษีจากภาษีจากผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ พบว่า ในปี 2010 มีรายได้ 470 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ (11,659.22 ล้านบาทไทย) และปี 2019 มีรายได้ 678 ล้านดอลลาร์สิงคโปร์ (16,819.04 ล้านบาทไทย) ทั้งนี้ พบว่า เมื่อปีเปลี่ยนไปรายได้ที่ได้จากภาษีประเภทแอลกอฮอล์เปลี่ยนไปในทิศทางบวกอย่างมากในระดับนัยสำคัญที่ร้อยละ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ Pearson correlation coefficient อยู่ที่ 0.945 กล่าวคือ รายได้จากแอลกอฮอล์ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในระดับมากทุก ๆ ปี ด้านสัดส่วนรายได้ภาษีสรรพสามิต พบว่า ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และยาสูบ สามารถจัดเก็บเป็นรายได้ของรัฐถึงร้อยละ 56 โดยผลิตภัณฑ์ยาสูบ นั้นสามารถจัดเก็บเป็นรายได้ถึงร้อยละ 35 ในขณะที่ ภาษีผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์สามารถจัดเก็บเป็นรายได้ของรัฐได้ร้อยละ 21 ซึ่งเกินกว่าครึ่งหนึ่งของภาษีสรรพสามิตทั้งหมด สำหรับภาษีอื่นๆ ในสรรพสามิต เช่น ปีโตรเลียม ยานยนต์ เป็นต้น สัดส่วนรายได้อยู่ที่ร้อยละ 44 ของภาษีสรรพสามิตทั้งหมด (OECD, 2019)

สรุปและอภิปรายผล

จากข้อมูลเชิงเปรียบเทียบข้างต้น พบว่า นโยบายการจัดเก็บ “ภาษีบาป” ถือได้ว่ามีความสำคัญโดยตรงต่อมาตรการการสร้างสุขภาวะของประชาชนภายในประเทศ ซึ่งหลักการในการจัดเก็บ ภาษีสรรพสามิตข้างต้น คือ การเพิ่มอัตราภาษีเข้าไปรวมในราคาสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของผลิตภัณฑ์ประเภทเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และยาสูบ (บุหรี่ย) ซึ่ง

เป็นสินค้าที่มีสิทธิพลต่อการใช้จ่ายเพื่อบริโภคของประชาชนในปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังเป็นนโยบายหนึ่งของภาครัฐในการได้รับภาษี (รายได้) ขาเข้าทางการคลังให้กับรัฐในรูปของภาษีสรรพสามิต (Excise Tax) อันเป็นภาษีทางอ้อม (Indirect Tax)

รัฐบาลทั้ง 3 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ และสาธารณรัฐสิงคโปร์ได้พิจารณา ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการอัตราภาษีผลิตภัณฑ์ยาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กล่าวคือ

ประเทศไทย รัฐบาลได้มีกฎหมายเวลาการจำหน่ายแอลกอฮอล์มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 มกราคม 2558 ตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ พ.ศ. 2560 ดำเนินการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต โดยกรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดเก็บภาษี และกรมศุลกากรเป็นหน่วยงานหลักในการจัดเก็บภาษีศุลกากรทั้งขาเข้าและขาออก มีระบบการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตแบบหลายอัตรา คิดตามมูลค่า หรือตามปริมาณของสินค้าหรือบริการ หรือทั้งตามมูลค่าและปริมาณของสินค้าหรือบริการนั้น แต่ไม่เกินอัตราที่ระบุไว้ในบัญชีพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต ภาษียาสูบมีการจัดเก็บภาษีแบบระบบผสม จัดเก็บภาษีตามมูลค่าใน 2 อัตราที่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 20 และ ร้อยละ 40 ซึ่งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2564 ได้มีการปรับโครงสร้างเป็น ร้อยละ 25 และ ร้อยละ 42 เพื่อเป็นการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เคยเกิดในอดีต และตอบโจทย์ ใน 4 เรื่องหลักคือ (1) ด้านสาธารณสุข (2) ด้านเกษตรกรผู้ปลูกยาสูบ จะต้องได้รับผลกระทบน้อยที่สุด (3) ด้านรายได้ของรัฐบาลจะต้องไม่ลดลง และ (4) ด้านการดูแลบริหารจัดการบุหรี่ยี่สิบและบุหรี่ยี่สิบสอง ในขณะที่การจัดเก็บภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จัดเก็บภาษีแบบระบบผสมปรับลดภาษีตามมูลค่าและเพิ่มอัตราภาษีตามปริมาณ (แรงแอลกอฮอล์) เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสากล ปรับลดอัตราภาษีตามมูลค่า เนื่องจากฐานภาษีได้ปรับจากราคาขายส่งช่วงสุดท้ายเป็นราคาขายปลีกแนะนำโดยรัฐได้มี การแบ่งรายได้การจัดเก็บให้แก่กระทรวงมหาดไทยนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) นำเงินไปใช้เพื่อเสริมสร้างสุขภาพ ทางกาย จิตใจ ธรรมะ ลด ละ เลิก การบริโภคเหล้า บุหรี่ องค์กรการกระจายเสียง และแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย (Thai PBS) ในการรณรงค์เกี่ยวกับโทษของเหล้า บุหรี่ และยาเสพติด องค์กรการกีฬาในการสนับสนุนและพัฒนากีฬาด้านต่างๆ

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ รัฐบาลได้ดำเนินการออกนโยบายและมาตรการบังคับเชิงกฎหมาย นั่นคือ พระราชบัญญัติ Republic Act 10351 หรือ กฎหมายปฏิรูปภาษีบาป (Sin Tax Reform Law) เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับดูแลภาษีอากรช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่โครงการ Universal Health Care program ของรัฐบาล และลดความซับซ้อนของระบบภาษีสรรพสามิตสำหรับผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ และยาสูบ โดยอาศัยระบบการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตแบบระบบภาษีปริมาณที่มีการปรับอัตราภาษีสม่ำเสมอ หรือระบบภาษีแบบผสม ได้แก่ (1) สัดส่วนภาษีปริมาณ (2) ฐานภาษีเป็นราคาขายปลีก

และ (3) ปรับอัตราภาษีแบบสมำเสมอ ซึ่งในส่วนของภาษียาสูบ ยาเส้นสำหรับเคี้ยวใช้ “อัตราภาษีเดียว” และเรียกเก็บตามปริมาณ มีการปรับภาษีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ต่อปี ชีการทำการคิดภาษี 2 ส่วน ได้แก่ ภาษีต่อหน่วย (Specific Tax) และภาษีตามมูลค่าขายปลีก (Ad Valorem Tax) พร้อมทั้งมีการปรับภาษีเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 10 - 20 สำหรับ ในส่วนของภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สุรากลั่น ใช้การเก็บตามมูลค่าขายปลีก ซึ่งไม่รวมภาษีสรรพสามิตและภาษีมูลค่าเพิ่ม และมีการปรับอัตราเพิ่มจากอัตราร้อยละ 20 เป็นอัตราร้อยละ 25 สำหรับภาษีต่อหน่วย มีการปรับเพิ่มเป็นจำนวนเงินเบโซต่อลิตรในแต่ละปี ทั้งนี้ ผลจากการดำเนินนโยบายด้านภาษียาสูบข้างต้นนั้นในภาพรวม พบว่า รัฐมีรายได้จากภาษียาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้นทุกปี ในขณะที่ส่งผลต่อด้านบวกต่อการบริโภคที่ลดลงซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพ

สาธารณรัฐสิงคโปร์ รัฐบาลได้อาศัยระบบการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตแบบระบบขั้นเดียวตามอัตราตามปริมาณ (Specific Tax) มีวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บภาษี เพื่อ (1) ทำให้เกิดรายได้และการจัดเก็บภาษีเพิ่มมากขึ้น และ (2) ลดการบริโภคผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลด้านลบต่อสุขภาพ โดยในส่วนของอัตราภาษียาสูบ ได้ทำการปรับขึ้นในอัตราภาษี ร้อยละ 10 นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 เพื่อตอบสนองต่อนโยบายการป้องกันการใช้นิโคตินและยาสูบของประชาชนภายในประเทศจากปัญหาด้านปัญหาสุขภาพ และสอดคล้องกับข้อกำหนดในมาตรา 6 ของอนุสัญญาว่าด้วยการควบคุมยาสูบขององค์การอนามัยโลก สอดคล้องกับอัตราภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ได้ปรับขึ้นในอัตราภาษีประเภทแอลกอฮอล์เมื่อปี พ.ศ. 2557 ร้อยละ 25 ซึ่งเป็นการสร้างภาระทางภาษีของประชาชนให้เพิ่มขึ้น โดยคาดหวังให้ประชาชนผู้ประสงค์บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ต้องจ่ายเงินมากขึ้น 20 – 70 เซนต์สำหรับการซื้อแอลกอฮอล์หนึ่งขวด ทั้งนี้ ผลจากการดำเนินนโยบายด้านภาษียาสูบข้างต้นในภาพรวม พบว่า รัฐมีรายได้จากภาษียาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้นทุกปี รวมทั้งมาตรการดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนภายในประเทศมีอัตราการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และการสูบบุหรี่ลดลง ในอัตราคงที่

บริบทข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดการคลังเพื่อสังคมอันถือเป็นขอบข่ายของนโยบายสาธารณะซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายการเงินการคลังที่มุ่งจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของประชาชนภายในประเทศ ผ่านทางมาตรการต่างๆ โดยหนึ่งในกลไกสำคัญ คือ การจัดเก็บภาษีสรรพสามิต (ภาษียาสูบ) กล่าวคือ การใช้มาตรการทางภาษียาสูบดังกล่าวข้างต้นนั้น เป็นหนึ่งในนโยบายการคลังสาธารณะที่ถูกใช้เพื่อการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐในการมุ่งสู่ผลประโยชน์ต่อสังคมในมิติด้านการสร้างสุขภาวะของประชาชนในประเทศและการเป็นมาตรการเพื่อเพิ่มรายได้ของรัฐบาล

รัฐบาลหลายประเทศได้คำนึงถึงมิติด้านทุนมนุษย์และผลกระทบระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นด้านสุขภาพของประชากรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่นเดียวกับงานศึกษาของ Cetin & Dogan (2015) กล่าวคือ หากประชากรมีสุขภาพที่ดีย่อมส่งผลดีต่อเศรษฐกิจ

ให้เจริญเติบโตมากขึ้น รัฐจำเป็นต้องคำนึงสุขภาพของประชากรในประเทศ โดยการเพิ่มอัตราภาษีบาปเพื่อลดการบริโภคบุหรี่และแอลกอฮอล์ของประชากรในประเทศดังงานวิจัยของ มูลนิธิฮิลล์เบิร์ก สหรัฐอเมริกา (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ, 2562) จะทำให้เศรษฐกิจสามารถดำเนินต่อไปในระยะยาวด้วยประชากรที่มีทุนทางสุขภาพที่ดี

ข้อเสนอแนะ

การจัดเก็บภาษีบาปมีความสัมพันธ์ต่อมิติด้านสุขภาพของประชาชนในทางหนึ่ง และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านรายรับของรัฐที่แตกต่างกัน ในส่วนท้ายของบทความนี้ คณะผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะต่อประเด็นการพัฒนาการบริหารการจัดเก็บภาษีบาป (ในส่วนภาษีผลิตภัณฑ์ยาสูบและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์) ดังต่อไปนี้

1. รัฐควรพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายภาษียาสูบและแอลกอฮอล์ระยะยาว (Long-term Policy) ร่วมกับการกำหนดตัวชี้วัดภายใต้กรอบนโยบายสุขภาพแห่งชาติ (National Health Target)
2. รัฐควรดำเนินการปรับโครงสร้างเป็นระบบภาษีปริมาณที่มีการปรับอัตราภาษีสม่ำเสมอหรือระบบภาษีผสมแบบอัตราเดียว โดยกำหนดอัตราภาษีมูลค่าที่ไม่สูงมากนัก (ประมาณร้อยละ 25) และกำหนดแผนการปรับอัตราภาษีในระยะยาวที่ชัดเจน
3. การคำนึงถึงทุนมนุษย์และผลกระทบระยะยาว ดังนั้นภาครัฐควรเพิ่มอัตราภาษีเพื่อลดการบริโภคสินค้าที่ส่งผลลบต่อสุขภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบระยะยาว (long term effect) มากกว่าการคำนึงถึงรายได้เฉพาะหน้าในช่วงใดช่วงหนึ่ง ซึ่งหลักการเพิ่มควรคำนึงถึงหลักปฏิบัติเยี่ยงคนชาติ (National treatment) และไม่มีขั้นตอนการประเมินที่ซับซ้อนมากเกินไปเพื่อหลีกเลี่ยงการหลบหลีกภาษี พร้อมทั้งควรมีการปรับอัตราภาษีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพื่อไม่ให้เป็นภาระล้นหน้าจนเกินไปดังระบบภาษีของฟิลิปปินส์ที่ได้รับการยกย่องจาก World Bank ให้ฟิลิปปินส์เป็น “Role Model” แก่ประเทศอื่นๆ ที่สามารถลดอัตราการดื่มเหล้าและสูบบุหรี่ได้ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กรมสรรพสามิต. (2560). การจัดเก็บภาษียาสูบ.สรุปกฎกระทรวงกำหนดพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิตตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560.สืบค้นเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์https://www.mof.go.th/storage/Content/File/news%26event/excise_160960_02.pdf
- กรมสรรพสามิต. (2560). การจัดเก็บภาษีสุรา.สรุปกฎกระทรวงกำหนดพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิตตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560.สืบค้นเมื่อวันที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์https://www.mof.go.th/storage/Content/File/news%26event/excise_160960_02.p

- กรมสรรพสามิต. (2559). ประเทศฟิลิปปินส์. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ <https://webdev.excise.go.th/aec-law/th/excise-th-philippines.php>
- กรมสรรพสามิต. (2559). ประเทศฟิลิปปินส์. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ <https://webdev.excise.go.th/aec-law/th/excise-th-philippines.php>
- กรมสรรพสามิต. (ม.ป.ป.). สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ Republic of the Philippines. เอกสารประกอบ
การนำเสนอจากสำนักแผนภาษี กรมสรรพสามิต
- กฤษณ์ รักชาติเจริญ. (2557). การบริหารการคลังภายใต้แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่. วารสาร
นักบริหาร, 34(1), 3-10.
- คมชัดลึก. (2562). “เคบินสูบบุหรี่” จัดพื้นที่สิ่งหอมควันแบบสิงคโปร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน
พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ <https://www.komchadluek.net/news/372910>
- จิตตะวัน ชนะกุล. (2561). ภาวะภาษีและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย. MFU
Connexion, 7(2), 174-197.
- ไทยพับลิก้า. (2560). ปรับโครงสร้างภาษีสรรพสามิตใครกระทบมากที่สุด. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กันยายน
พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ <https://thaipublica.org/2017/09/alcohol-and-tobacco-tax-restructuring-19-9-2560/>
- ไทยพับลิก้า. (2560). ทางข้อมูลรายได้ภาษีเหล้า - บุหรี่ ก้อนใหญ่อยู่ในมือใคร. สืบค้นเมื่อวันที่ 30
กันยายน พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ <https://thaipublica.org/2017/09/sin-tax-who-is-the-big-one/>
- นิธิรัตน์ บุญตานนท์. (2563). บทเรียนจากภาษีสุรา-ยาสูบ สู่ภาษีเครื่องดื่มที่มีน้ำตาล: มาตรการทาง
ภาษีเพื่อประชาชนสุขภาพดี รัฐมีรายได้เพิ่ม. วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ,
3(1), 68-80.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2560). “ฟิลิปปินส์” ยกเครื่องระบบภาษี ขจัดหนี้มาลงทุน-เพิ่มรายได้รัฐ. สืบค้น
เมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ <https://www.prachachat.net/breaking-news/news-2594>
- ประชาชาติธุรกิจ. (2561). “ฟิลิปปินส์” ปฏิรูป “ภาษีบาป” หวังปันโมเดล “ชาติสีขาว”. สืบค้นเมื่อ
วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ (prachachat.net)
- ผู้จัดการออนไลน์. (2550). การเงินการคลังเพื่อสังคม : เพิ่มพลังประชาชน. สืบค้นเมื่อวันที่ 28
กันยายน พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ <https://mgronline.com/daily/detail/9500000061330>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). เป็ตรายงานระดับโลก หนุนใช้ภาษีบุหรื-
เหล้า-น้ำตาล เพื่อสุขภาพประชาชน. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์
<https://www.thaihealth.or.th/Content/49540>

- สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ กรุงมะนิลา. (2560). อัตราภาษี. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ https://www.ditp.go.th/contents_attach/92636/92636.pdf
- สำนักแผนภาษี. (2559). กลุ่มศึกษาภาษีสรรพสามิตอาเซียน. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ <https://www.excise.go.th/cs/groups/>
- สำนักแผนภาษี.(2558).ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(2558).สืบค้นเมื่อวันที่28กันยายนพ.ศ.2564จากเว็บไซต์ <https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/mjaw/mdc1/~edisp/webportal16200075899.pdf>
- สำนักแผนภาษี. (2558). ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน Asean Economic Community (AEC). สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2564 จากเว็บไซต์ <https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/mjaw/mte4/~edisp/webportal16200118982.pdf>
- Cetin, M., & Dogan, I. (2015). The impact of education and health on economic growth: Evidence from Romania (1980-2011). *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 18(2), 133.
- Inland Revenue Authority of Singapore. (2021). The Singapore Tax System. Retrieved October 10, 2021, from <https://www.iras.gov.sg/irashome/About-Us/Taxes-in-Singapore/The-Singapore-Tax-System/>
- Kaiser, K., Bredenkamp, C., & Iglesias, R. (2016). Sin tax reform in the Philippines: transforming public finance, health, and governance for more inclusive development. World Bank Publications.
- OECD. (2019). Details of Tax Revenue - Singapore. Retrieved October 12, 2021, from <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=REVPHL>
- OECD.(2019).Details of Tax Revenue.Retrieved October 12,2021,from <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=REVPHL>
- Population Education. (2014). What is Total Fertility Rate? Retrieved October 4, 2021, from <https://populationeducation.org/what-total-fertility-rate/>
- Singapore Customs. (2021). List of Dutiable Goods. Retrieved October 10, 2021, from <https://www.customs.gov.sg/businesses/valuation-duties-taxes-fees/duties-and-dutiable-goods/list-of-dutiable-goods>
- Southeast Asia Tobacco Control Alliance. (2021). *SEATCA Tobacco Tax Index 2021*. Bangkok: Southeast Asia Tobacco Control Alliance

- Statista. (2021). Per capita alcohol consumption in Singapore from 2005 to 2018. Retrieved October 10, 2021, from <https://www.statista.com/statistics/691362/singapore-per-capita-alcohol-consumption/>
- Statista. (2021). Per capita alcohol consumption in Thailand in 2005, 2010, 2015, 2016, and 2018. Retrieved October 10, 2021, from <https://www.statista.com/statistics/691394/thailand-per-capita-alcohol-consumption/>
- Statista. (2021). Per capita alcohol consumption in the Philippines in 2005 to 2018. Retrieved October 10, 2021, from <https://www.statista.com/statistics/691359/philippines-per-capita-alcohol-consumption/>
- The Straitstimes. (2014). Higher alcohol ‘sin’ tax: A look at booze consumption, top tipple choices in Singapore. Retrieved October 10, 2021, from <https://www.straitstimes.com/singapore/higher-alcohol-sin-tax-a-look-at-booze-consumption-top-tipple-choices-in-singapore>
- WHO. (2018). Singapore increases excise duty on tobacco products by 10%. Retrieved October 10, 2021, from <https://untobaccocontrol.org/impldb/singapore-increases-excise-duty-on-tobacco-products-by-10/>
- World Population Review. (2021). Alcohol Consumption by Country 2021. Retrieved October 12, 2021, from <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/alcohol-consumption-by-country>
- World Population Review. (2021). Smoking Rates by Country 2021. Retrieved October 12, 2021, from <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/smoking-rates-by-country>
- Worldometer. (2020). Thailand Demographics 2020 (Population, Age, Sex, Trends). Retrieved October 4, 2021, from Thailand Demographics 2020 (Population, Age, Sex, Trends) - Worldometer (worldometers.info)
- Worldomete. (2020). Philippines Demographics 2020 (Population, Age, Sex, Trends). Retrieved October 4, 2021, from Philippines Demographics 2020 (Population, Age, Sex, Trends) - Worldometer (worldometers.info)
- Worldomete. (2020). Singapore Demographics 2020 (Population, Age, Sex, Trends). Retrieved October 4, 2021, from Singapore Demographics 2020 (Population, Age, Sex, Trends) - Worldometer (worldometers.info)

การประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ SUCCESSFUL ASSESSMENT OF POLICE BUREAU OF INSPECTION, ROYAL THAI POLICE

พรรั่มภา พัฒนาวาท* ฐนันตร์ศักดิ์ บวรนนท์กุล**

Pornrumpa Patanavat Tanansak Borwornnuntakul***

Received : 25 September 2021 / Revised : 20 October 2021 / Accepted : 28 November 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลสำเร็จจากการดำเนินงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ตำรวจปฏิบัติราชการอยู่ในสำนักงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร จำนวน 325 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษาพบว่า การประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมพบว่า ผลสำเร็จการดำเนินงานจเรตำรวจ อยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า ผลสำเร็จการดำเนินงานจเรตำรวจ ด้านติดตามประเมินผล ด้านยุทธศาสตร์ ด้านงานธุรการและกำลังพล ด้านรับเรื่องราวร้องทุกข์ ส่วนด้านศูนย์จริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านส่งกำลังบำรุงอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย การดำเนินงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อช่วยให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การประเมินผลสำเร็จ/การดำเนินงาน/จเรตำรวจ/สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

*หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**อาจารย์ประจำสาขาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*Master of Arts, Criminology and Criminal Justice Program, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University

**Lecturer, Assist.Prof. Criminology and Criminal Justice Program, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University

Abstract

The objective of this quantitative research was to evaluate the operational achievement of the Office of Inspector General, Royal Thai Police. The research population included 325 commissioned and non-commissioned police officers at the Office of Inspector General, Royal Thai Police. A questionnaire was employed as the research instrument. And the statistical analysis included mean and standard deviation.

From the research, it has been observed that the operational achievement of the Office of Inspector General, Royal Thai Police is high. Considering each aspect of the achievement, the level of achievement is high for monitoring and evaluation, strategy, administration and manpower and complaint management; and medium for the ethics center and resource supply.

The recommendation is to provide sufficient and appropriate benefits to support the officers and their families, as well as to elevate their morale, which will lead to more efficient operations.

KEYWORDS: ACHIEVEMENT EVALUATION/OPERATIONS/THE OFFICE OF INSPECTOR GENERAL/ROYAL THAI POLICE

บทนำ

อาชญากรรมเป็นปรากฏการณ์และเป็นปัญหาที่ร้ายแรงและเป็นอันตรายต่อสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคมโดยตรง มีผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นอย่างมาก อาชญากรรมเป็นตัวการทำลายโครงสร้างต่างๆ ของสังคมเป็นอุปสรรคที่ทำให้ประเทศไม่เจริญ เป็นปัญหาใหญ่ที่ประชาชนประสบและได้รับผลเสียหายอย่างรุนแรงซึ่งต้องได้รับการดูแลและคุ้มครองจากรัฐ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไป ได้แก่ การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนและดูแลรักษาผลประโยชน์สาธารณะ เจ้าหน้าที่ตำรวจตำรวจเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งและเป็นส่วนแรกในกระบวนการยุติธรรม ถือเป็นต้นน้ำในกระบวนการยุติธรรม ดังนั้น โดยภาพรวม ตำรวจ หมายถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็น “ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง” มีฐานะเป็นกรม และอยู่ในบังคับของนายกรัฐมนตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่รักษา ความสงบเรียบร้อยเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตรวจสอบและสอดส่องดูแลทุกข์สุขของประชาชนป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดทางกฎหมาย รักษากฎหมาย รวมทั้งดูแลรักษาผลประโยชน์สาธารณะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของตำรวจไว้ว่า “ตำรวจ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525: 343) ในขณะที่ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีได้ให้คำนิยามของเจ้าพนักงานตำรวจไว้ว่า ตำรวจ คือ เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตำรวจ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งมีข้าราชการตำรวจจำนวนมาก และภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะประกอบไปด้วยหน่วยงานย่อยมากมายหลายหน่วยงาน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานก็จะมีภารกิจและบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปตามที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่สำนักงานตำรวจ ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หากเปรียบเทียบในระดับกระทรวงหรือหน่วยงานใหญ่ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนก็จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน เช่น กระทรวงมหาดไทย ก็จะมีผู้ตรวจการราชการกระทรวงมหาดไทย ทหารก็จะมีเจเรทหาร ทำหน้าที่ตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการปฏิบัติงานว่าได้มีการดำเนินการ ดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบาย หรือเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรหรือประเทศตามที่ได้

วางไว้ และหากมีข้าราชการหรือพนักงานในองค์การประพฤติตนเหมาะสมหรือไม่ ภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสำนักงานจเรตำรวจ ถือได้ว่ามีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน่วยงานอื่นๆ ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถึงแม้ว่าภารกิจและบทบาทหน้าที่ของจเรตำรวจจะไม่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประชาชนก็ตาม

การตรวจราชการ จึงเป็นมาตรการสำคัญประการหนึ่งในการบริหารราชการแผ่นดิน ที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือการจัดทำพันธกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ อันเกิดจากการดำเนินการดังกล่าว เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง สำนักงานจเรตำรวจ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจราชการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งการตรวจราชการได้ดำเนินการตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะที่ 56 การตรวจราชการ พ.ศ.2557 ข้อ 2 กำหนดให้การตรวจราชการให้ดำเนินการตามแผนการตรวจราชการประจำปี ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานจเรตำรวจตามรอบปีงบประมาณ มีจเรตำรวจแห่งชาติเป็นผู้อนุมัติแผนตรวจราชการประจำปี

สำนักงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนการตรวจราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ประกอบด้วยเป้าหมายการตรวจราชการ แบบและวิธีการตรวจราชการ และการตรวจราชการและการรายงานผลการตรวจราชการ ซึ่งการตรวจราชการดังกล่าวจะมีขึ้นเดือนละไม่เกิน 15 วัน ระหว่างวันที่ 8-25 ของเดือน โดยแบ่งเกณฑ์การตรวจราชการออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกยุทธธรรมทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ด้านการบริการคนเข้าเมือง ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และการดำเนินการตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติสั่งการ

อย่างไรก็ตาม สำนักงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญให้เป็นไปตามเป้าหมายสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายรัฐบาล และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และจากการรายงานผลการตรวจราชการที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดี แสดงให้เห็นประสิทธิภาพในการควบคุม ตรวจสอบ กำกับดูแลหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาการประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในลักษณะ Performance Assessment ทั้งในแง่การบริหารจัดการ (Management) กระบวนการ (Process) ตลอดจนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสำนักงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จจากการดำเนินงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินผลสำเร็จจากการดำเนินงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

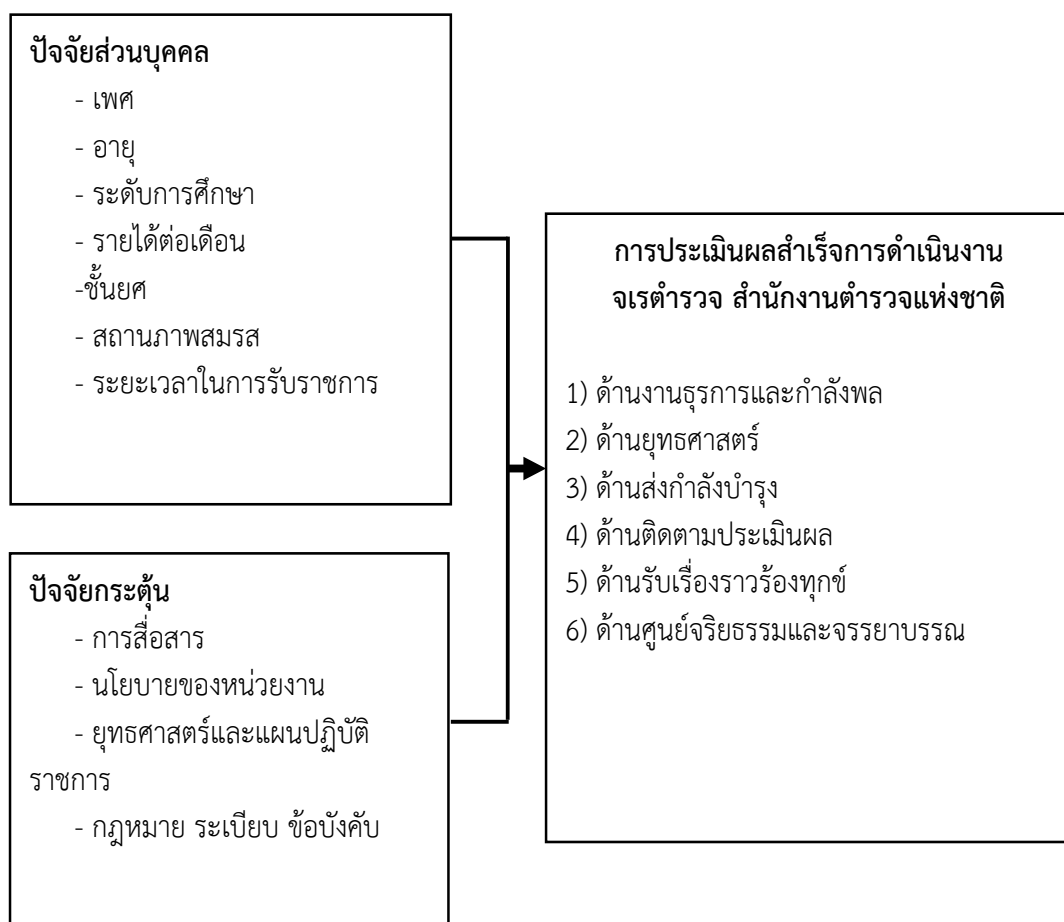
ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาการประเมินผลสำเร็จจากการดำเนินงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติหน่วยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ตำรวจปฏิบัติราชการอยู่ในสำนักงานจเรตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร จำนวนทั้งหมด 325 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

การประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการประเมินตามแผนตรวจราชการของตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ประกอบด้วย การบริการทั่วไป การอำนวยความสะดวกยุทธธรรมทางอาญา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การควบคุมและจัดการจราจร การบริหารและพัฒนาบุคลากร การบริการคนเข้าเมือง และการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ จากการศึกษาคำประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นั้น แยกสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ชัยยศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการรับราชการ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และ เพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 มี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001-30,001 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 ชัยยศสัญญาบัตร จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 มีสถานภาพส่วนใหญ่โสดจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 มีระยะเวลาการรับราชการจนถึงปัจจุบันอยู่ระหว่าง 6-10ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ การสื่อสาร นโยบายของหน่วยงาน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารมากที่สุด คือ ได้รับการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มสังคม หรือความชอบพอโดยตรง อาศัยความสนิทสนม การรู้จักเป็นการส่วนตัว) จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายของหน่วยงาน คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำเนินงานจรตารวจ ส่วนใหญ่ทราบนโยบายของหน่วยงานจากการแจ้งของหน่วยงาน จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำเนินงานจรตารวจ ส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจในหลักการ สามารถดำเนินการตามแผนปฏิบัติการแผนยุทธศาสตร์ และแผนงานต่างๆ ได้ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ดำเนินงานจรตารวจ ส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจกฎหมายหรือกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำวันปฏิบัติอยู่ จำนวน 107 คน คิดเป็น 32.9

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษาการประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวม พบว่า ผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.655$, S.D. = 0.112) หากพิจารณารายด้านพบว่า ผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านติดตามประเมินผล มีผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.116$, S.D. = 0.302) รองลงมาด้านยุทธศาสตร์ มีผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.000$, S.D. = 0.337) ด้านงานธุรการและกำลังพล มีผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.778$, S.D. = 0.278) ด้านรับเรื่องราวร้องทุกข์ มีผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.607$, S.D. = 0.402) ด้านศูนย์จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.218$, S.D. = 0.222) และผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านส่งกำลังบำรุง มีผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.210$, S.D. = 0.296)

ผลจากการประเมินผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมพบว่า ผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.655$, S.D. = 0.112) และหากพิจารณารายด้านพบว่า ผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านติดตามประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert S. Kaplan และ David P. Norton² ได้เสนอแนวคิด Balanced Scorecard เพื่อใช้ในการวัดผลของกิจการที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น ให้ได้ภาพรวมขององค์กรอย่างสมดุลขึ้น โดยการวัดผลนอกจากการวัดทางด้านการเงินที่เป็นผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นมาแล้ว ต้องมีการวัดผลด้านกระบวนการบริหารงาน การสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า ตลอดจนสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ให้แก่องค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานและการสร้างอนาคตให้แก่องค์กรด้วย ด้วยแนวคิดนี้ผู้บริหารสามารถประเมินศักยภาพโดยรวมขององค์กรและความสามารถในการดำเนินงานและอนาคตขององค์กรนั้นๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ด้านงานธุรการและกำลังพล จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.778$, S.D. = 0.278) ซึ่งสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2553 อันเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ในกรอบของศีลธรรมและคุณธรรม ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางชี้แนะให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ให้ตำรวจมีความประพฤติอยู่ในกรอบวินัยตำรวจ

ด้านยุทธศาสตร์ จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมผลสำเร็จการดำเนินงานจรตารวจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.000$, S.D. = 0.337) สอดคล้องกับสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ในการปฏิบัติงานจะต้องทำการศึกษาโดยการประเมิน อันประกอบด้วย การประเมินด้านสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัย การประเมินกระบวนการ ประเมินผลผลิต โดยการประเมินสภาพแวดล้อม เป็นเพื่อ

จะศึกษาความจำเป็นของสภาพปัญหา ผลประโยชน์ที่ได้รับ และโอกาสการดำเนินงานที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างมีขั้นตอน ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลส่วนนี้ไปใช้ประกอบการพิจารณาหาวิธีดำเนินการไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังได้

ด้านส่งกำลังบำรุง จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมผลสำเร็จการดำเนินงานจเรตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.210$, S.D. = 0.296)

ด้านติดตามประเมินผล จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมผลสำเร็จการดำเนินงานจเรตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.489$, S.D. = 0.901) สอดคล้องกับหลักการติดตามโครงการ (Project Performance Monitoring) คือ กระบวนการวัดปัจจัยนำเข้า (Inputs) กิจกรรม (Activities) และผลผลิต (Outputs) ของโครงการซึ่งกระทำเป็นประจำตามช่วงเวลาต่าง ๆ ระหว่างนำโครงการไปปฏิบัติเพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ เพื่อหามาตรการแก้ไขได้ ทันการณ์ การติดตามโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคระหว่างดำเนินโครงการว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ เพราะเหตุใดและหาทางแก้ไขได้ทันเหตุการณ์ การจะติดตามอะไรและเมื่อใดนั้นควรกำหนดขอบเขตการติดตามความก้าวหน้าโครงการในด้านต่างๆ เช่น ติดตามด้านการเตรียมการและการวางแผนโครงการ ติดตามด้านการดำเนินโครงการ ติดตามด้านการเบิกจ่ายเงิน โดยการติดตามประเมินผลดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญช่วยให้การจัดการโครงการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้ทราบปัญหา อุปสรรคสำคัญ และหามาตรการแก้ไขได้ทันการณ์ ช่วยให้ทราบว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ เพราะเหตุใด และสามารถช่วยในการตัดสินใจว่าสมควรดำเนินโครงการต่อไปหรือไม่ อย่างไรก็ตาม การประเมินผลจะมีบทบาทเด่นชัดในการกำหนดแผนงานหรือโครงการมีบทบาทในการวางแผนและมีบทบาทในการสรุปและยืนยันประสิทธิภาพของโครงการ ทั้งการประเมินผลและการกำกับงานล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารดำเนินโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือการกำกับงานมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับปัจจัยและกิจกรรมเป็นสำคัญ และทั้งการกำกับงานและการประเมินผลล้วนมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้

ด้านรับเรื่องร้องทุกข์ จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมผลสำเร็จการดำเนินงานจเรตำรวจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.607$, S.D. = 0.402) สอดคล้องกับอุกฤษ มงคลนาวิน (2540 : 3) การร้องทุกข์คือ การที่บุคคลทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างขององค์การของรัฐหรือของเอกชน ซึ่งได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายหรืออาจจะเดือดร้อนหรือเสียหายโดยมีอาจหลีกเลี่ยงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือจากหน่วยงานของรัฐ และต้องการให้มีการแก้ไขเยียวยาความเดือดร้อนหรือเสียหายนั้นหรือแก้ไขข้อบกพร่องในระบบราชการ การร้องทุกข์นี้จึงเป็นการร้องเรียนเพื่อขอให้มีการแก้ไขความเดือดร้อนหรือข้อขัดแย้งที่มีอยู่ระหว่างบุคคลดังกล่าวกับหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยราชการ มิใช่การแก้ไขความเดือดร้อนหรือข้อขัดข้องที่มีอยู่ระหว่างประชาชนด้วยกันเอง

ด้านศูนย์จริยธรรมและจรรยาบรรณ จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมผลสำเร็จการดำเนินงาน จเรตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.218$, S.D. = 0.222) สอดคล้องกับทฤษฎีการให้คำปรึกษา โดยผู้ให้คำปรึกษาหรือแนะนำหน่วยงานต่างๆ ได้นั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ (Knowledge) เนื่องจากการให้คำปรึกษา แนะนำ มีขอบข่ายกว้างขวาง ผู้ให้คำปรึกษาจำเป็นต้องรู้หลักการและเทคนิคในการให้คำปรึกษา ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ขอคำปรึกษาได้ นอกจากนี้ยังต้องมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ซึ่งเน้นในเรื่องความสำคัญของคน ไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นใคร และเห็นว่าการเข้าใจคนจะช่วยให้การบริหารงานสำเร็จไปกว่าครึ่งหนึ่ง ดังนั้น ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ เพราะเป็นงานที่ต้องติดต่อกับคน เช่น ผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ขอคำปรึกษาช่วยให้การให้คำปรึกษาเกิดความร่วมมือในการหาหนทางในการแก้ปัญหาด้วยกัน รวมถึงความมีจริยธรรม (Ethics) ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำต้องรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคคลอื่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งในการปฏิบัติงานผู้ให้คำปรึกษาแนะนำจำเป็นต้องรักษาความลับของผู้ขอคำปรึกษา และการให้คำปรึกษาก็ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักวิชาการไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง ต้องวางตัวเป็นกลางอยู่บนหลักการและเหตุผล โดยมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมโดยทั่วหน้ากันไม่ว่าผู้ขอคำปรึกษาจะเป็นใคร มีพฤติกรรมเช่นไร ซึ่งจะทำให้ผู้ขอคำปรึกษารู้สึกปลอดภัยและเต็มใจเปิดเผยข้อมูลสำคัญ ๆ แก่ผู้ให้คำปรึกษา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ด้านงานธุรการและกำลังพล จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สวัสดิการข้าราชการตำรวจและการสงเคราะห์แก่ครอบครัวข้าราชการตำรวจที่ประสบภัยได้รับความเดือดร้อนเพียงพอแก่ความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรจัดสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อช่วยให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านยุทธศาสตร์ จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสำนักงานจเรตำรวจมีความถูกต้องและใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า เพื่อการควบคุมงบประมาณทั้งด้านการรับ และการจ่ายเงินงบประมาณให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้หน่วยงานสามารถวัดประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน่วยงานต่างๆ ได้ อีกทั้งการควบคุมงบประมาณนั้นเป็นขั้นตอนหนึ่งของวงจรงบประมาณที่จำเป็นต้องกำหนดขั้นตอนเพื่อให้แน่ใจว่าแผนการทำงานใดได้ดำเนินการไปตามแนวทางและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อให้ผู้บริหารมีข้อมูล

สารสนเทศด้านงบประมาณช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและการวางแผนงบประมาณในปีถัดไป

ด้านส่งกำลังบำรุง จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดทำและเก็บรักษาสมุดประวัติยานพาหนะอย่างมีระบบ ดังนั้น สำนักงานจเรตำรวจจึงควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการ งานจัดหา ควบคุม ดูแล และบำรุงรักษายานพาหนะให้เพียงพอใช้งาน ครอบคลุมขั้นตอนการดำเนินงาน ตั้งแต่การแจ้งความต้องการขอสนับสนุนยานพาหนะ จากส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการจัดทำประวัติควบคุมยานพาหนะให้เป็นปัจจุบัน โดยมีการตรวจเช็คยานพาหนะทุกครั้งก่อนนำไปใช้งาน และมีการบำรุงรักษาตามวาระ เพื่อส่งต่อให้ส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ด้านติดตามประเมินผล จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถรวบรวมข้อมูล เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานจเรตำรวจได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น สำนักงานจเรตำรวจจึงควรมีเครื่องมือ เช่น แบบฟอร์มต่างๆ ในการจัดเก็บข้อมูล โดยให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานจเรตำรวจรายงานผลตามเครื่องมือดังกล่าว การติดตามประเมินผลนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ต้องการมากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลจากการติดตามและประเมินผลจะให้ข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ช่วยให้การบริหารแผนงานและโครงการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ด้านรับเรื่องราวร้องทุกข์ จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำปัญหาข้อกฎหมาย ระเบียบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานจเรตำรวจ ดังนั้น สำนักงานจเรตำรวจจึงควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่ในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ทราบขั้นตอนการปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานภายใต้ข้อบัญญัติกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องให้เป็นแนวทางเดียวกัน

ด้านศูนย์จริยธรรมและจรรยาบรรณ จากการศึกษาพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการจัดทำคู่มือและคำอธิบายแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณตามกฎหมาย ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ดังนั้น สำนักงานจเรตำรวจจึงควรจัดทำคู่มือและคำอธิบายแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณตามกฎหมาย ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจเพื่อให้ข้าราชการตำรวจเข้าถึงคู่มือได้อย่างทั่วถึง

บรรณานุกรม

- ฉันทนา นกกริม. (2549) การประเมินผลโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า : กรณีศึกษาโรงพยาบาลดาราวิทย์ จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). การวิจัยประเมินผล หลักการและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: การพิมพ์พระนคร.

- พิสนุพงศ์ศรี. (2549). วิจัยทางการศึกษา “แนวคิดทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. เทียมผาการพิมพ์. กทม.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2542). การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานครอักษรเจริญทัศน์ จำกัด.
- วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณภา ทองแดง . (2551). การประเมินผลโครงการอยู่ดีมีสุข ในปีงบประมาณ 2550 : ศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างพื้นที่ที่ประสบความสำเร็จกับพื้นที่ไม่ประสบความสำเร็จ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชุดา จิวประพันธ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการ เอกสารสัญญาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรินาถ นิรมิตวรรณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การจัดการความรู้ขององค์กรเอกชน. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2550) การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การ ปฏิบัติ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย:กรุงเทพฯ.
- สำนักงานจรตารวจแห่งชาติ. (2562). เข้าถึงโดย <http://www.jaray.police.go.th/2014/index.php>. เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2563.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารีย์ บัวสุริยะ. (2548). การประเมินโครงการพัฒนาชีวิตครู จังหวัดสมุทรสงคราม. นครปฐม : วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อุกฤษ มงคลนาวิน. (2540). ปัญหากฎหมายสำหรับประชาชนเกี่ยวกับการร้องทุกข์. กรุงเทพฯ: เอส. แอน พี พริน.
- Matteson, Michael T. & Ivancevich, John M. (1989). Management and Organizational Behavior Classic. (4 th ed). United States of America: BPI Irvin.

- Riecken, H.(1952). Evaluation Action Program : Reading in Special Action Research.
Boston : Allyn and Bacon
- Stufflebeam. (1971). Educational evaluation and Decision Making. Illinois : F. E. Peacock Publishing.
- Weiss, R. S. (1973). Loneliness: The experience of emotional and social isolation.
Cambridge, MA: MIT Press.

**แบบจำลองโครงสร้างของการพัฒนามาตรฐานอาชีพ
กลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วม
ด้านสมรรถนะงานบริการ**

**Structural model of occupational standard development of
community-based tourism enterprises with participation in
service competency**

ภวิณัทธนา เจริญบุญ* สุวิตา พฤษภากรณ์**

Pawintana Chareanboon* Suwita Prugsarporn**

Received : 27 November 2021 / Revised : 19 December 2021 / Accepted : 24 December 2021

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างของการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวและเข้าพักแรมในอำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สถิติที่ใช้คือ ค่าจำนวน ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัย ทักษะคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยภายนอก ทักษะคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว และพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อส่วนประสมทางการตลาด สามารถอธิบายความแปรปรวนของแบบจำลอง ได้ร้อยละ 34 โดยที่ทักษะคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยภายนอก และ พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อส่วนประสมทางการตลาด มีอิทธิพลทางบวก และทักษะคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว มีอิทธิพลทางลบ ต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ ในส่วนของแบบจำลองโครงสร้างจากปรับแบบจำลอง ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องกับเกณฑ์อ้างอิงข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าดังนี้ Chi-square Probability Level: CMIN-p เท่ากับ 17.405 Relative Chi-square: CMIN/df เท่ากับ 0.725 Goodness of Fit Index:

* สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำนักวิชาสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี

** สาขาวิชาการจัดการทุนมนุษย์และองค์กร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

* Division of Business Administration, School of Interdisciplinary Studies, Mahidol University Kanchanaburi Campus

** Division of Human Capital and Organization Management, Faculty of Management Science, Suan Sunandha Rajabhat University

GFI เท่ากับ .914 Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA เท่ากับ .002 การพัฒนา
มาตรฐานอาชีพด้านเศรษฐกิจควรกำหนดให้มีกิจกรรมทางการท่องเที่ยวทุกเดือน มีการประกอบ
อาชีพอื่นๆ ควบคู่ไปกับการดำเนินการด้านการท่องเที่ยว ด้านสิ่งแวดล้อมควรสร้างความเข้าใจเรื่อง
การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในชุมชน ด้านความดึงดูดใจควรวิเคราะห์จุดเด่นของชุมชนเพื่อสร้างโอกาส
ทางการแข่งขัน ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวควรมีการพัฒนาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ด้านการส่งเสริมการตลาดควรมีการวิเคราะห์นักท่องเที่ยวเพื่อทำการ
สื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านกระบวนการควรมีการวางแผนการให้บริการร่วมกัน

คำสำคัญ: สมรรถนะงานบริการ / วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชน / การท่องเที่ยวโดยชุมชน

Abstract

This research aims to develop a structural model of the development of occupational standards of community-based tourism enterprises with participation in service performance. The researcher collected data with questionnaires. The sample group is tourists who come to travel in Mueang Phatthalung District. Phatthalung Province. A sample of 400 people. Using a specific sampling method. The statistics used are number, percentage, and path analysis.

The results of the research. Tourist attitudes towards external factors. Tourist attitudes towards tourism factors and behavior of tourists towards the marketing mix 34% of the model variance could be explained, wherein tourists' attitudes towards external factors and tourist behaviors on marketing mix have a positive influence and tourists' attitudes towards tourism factors have a negative influence towards the development of occupational standards of community-based tourism enterprises with participation in service performance. In the part of the structural model from adjusting the model Tested for conformance with empirical reference criteria. Chi-square Probability Level: CMIN-p = 17.405. Relative Chi-square: CMIN/df = 0.725. Goodness of Fit Index: GFI = .914. Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA is equal to .002. The development of economic occupational standards should stipulate that tourism activities are conducted every month with other occupations. In parallel with tourism

operations. The environment should create an understanding of sustainable tourism in the community. In terms of attractiveness, community strengths should be analyzed to create competitive opportunities. In terms of access to tourist attractions, relevant elements should be developed to facilitate tourists. In terms of marketing promotion, tourists should be analyzed in order to communicate appropriately. In the process, there should be a joint service plan.

Keywords: service performance/ community-based tourism enterprises/
community-based tourism

บทนำ

การพัฒนาการท่องเที่ยวในประเทศที่กำลังพัฒนาก่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของรายได้และสวัสดิการสังคมที่สูงขึ้นแก่คนทุกกลุ่ม (มิ่งสรรพ ขาวสะอาด และอัศรพงศ์ อันทอง, 2558) โดยนโยบายด้านการท่องเที่ยวในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมและการกระจายรายได้ (พิมพ์ลภัส พงศกรรังศิลป์, 2557) เห็นได้จากแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2560-2564 ที่กำหนดวิสัยทัศน์การท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2579 ไว้ว่า “ประเทศไทยเป็นแหล่งท่องเที่ยวคุณภาพชั้นนำของโลกที่เติบโตอย่างมีดุลยภาพบนพื้นฐานความเป็นไทย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และกระจายรายได้สู่ประชาชนทุกภาคส่วนอย่างยั่งยืน” โดยให้ความสำคัญกับการวางรากฐานและแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ ทั้งด้านคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว บุคลากรการท่องเที่ยว และโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการสร้างสมดุลของการพัฒนา เพื่อการสร้างรายได้และกระจายรายได้สู่ชุมชน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวให้น่าสนใจและมีความแปลกใหม่ น่าสนใจมากขึ้น (ชูศักดิ์ อินทมนต์, 2562) โดยผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวต่าง ๆ ต้องมีการสร้างการรับรู้คุณค่า การเน้นคุณค่าของมูลค่าเพิ่มทางรายได้ไปสู่การเพิ่มประสบการณ์เข้าถึงเอกลักษณ์ชุมชนท้องถิ่น (Nitivattananon, V., & Srinonil, S., 2019)

วิสาหกิจชุมชน/เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน ก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) ซึ่งเป็นการเสริมสร้างผู้ประกอบการ ด้วยการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการการตลาด องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าที่มีเอกลักษณ์เฉพาะชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการดำเนินธุรกิจชุมชนในการผลิตสินค้าและบริการในระดับฐานราก ส่งเสริมให้มีอัตราการอยู่รอดสูงและสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพ (ดรชนัน เอมพันธ์, 2550) โดยในปี 2564 มีผู้จดทะเบียนในกลุ่มการให้บริการประเภทท่องเที่ยวแล้วจำนวน 326 ราย (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2565)

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดการการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนจังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่หลากหลายทั้งนิเวศน์ป่าเขา นิเวศน์พื้นที่ชุ่มน้ำ แหล่งอารยธรรม ประวัติศาสตร์ และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทางศาสนา มีกิจกรรมการท่องเที่ยว จากวิถีชุมชน ตลาดชุมชน และการเติบโตของการท่องเที่ยววิถีชุมชนที่เติบโตมากที่สุดในประเทศ โดยในแผนพัฒนาจังหวัดระหว่างปี พ.ศ. 2561-2565 กำหนดยุทธศาสตร์ให้มีการพัฒนาสู่อุตสาหกรรมท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์แบบเพิ่มคุณค่าครบวงจรที่ยั่งยืน (สำนักงานจังหวัดพัทลุง, 2561) จากสถิตินักท่องเที่ยวในจังหวัดพัทลุงระหว่างปี พ.ศ. 2559-2561 พบว่ามีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2559 มีจำนวน

นักท่องเที่ยว 1,487,188 คน ในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนนักท่องเที่ยว 1,569,333 คน และปี พ.ศ.2561 มีจำนวนนักท่องเที่ยว 1,641,841 คน (กรมการท่องเที่ยว, 2562) แต่เมื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดการท่องเที่ยวในจังหวัด พบว่าแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดพัทลุงยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานการท่องเที่ยวในระดับนานาชาติ (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพัทลุง, 2560). และยังคงขาดการเชื่อมโยงกับเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด ไม่มีการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวในระดับนานาชาติ ขาดการสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ทั้งทางธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวที่มีกำลังซื้อ อีกทั้งนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวขาดความต่อเนื่อง ไม่บูรณาการกันระหว่างจังหวัด กับท้องถิ่น ส่งผลให้ไม่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวสู่พื้นที่ได้ (สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพัทลุง, 2563)

จากข้อมูลข้างต้น การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพัทลุง ตามองค์ประกอบด้านปัจจัยทางส่วนประสมทางการตลาด ปัจจัยภายนอก และปัจจัยด้านการท่องเที่ยวจะช่วยให้กลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดพัทลุงสามารถบริหารจัดการด้านการตลาด ในส่วนของการติดตามข้อมูลความต้องการของลูกค้าและตลาด ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาและบริบททางการตลาดของชุมชนท่องเที่ยวที่แท้จริงและนำไปสู่การกำหนดแนวทางพัฒนามาตรฐานอาชีพด้านสมรรถนะงานบริการ แก่กลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนในจังหวัดพัทลุง และจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศไทยที่มีบริบททางการท่องเที่ยวคล้ายคลึงกัน สามารถนำผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ ให้เกิดประสิทธิผลในหลายมุมมอง และทำให้ชุมชนมีอาชีพ มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ ในจังหวัดพัทลุง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยทางการตลาด ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดของ ททท. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ทางเมือง ปัจจัยด้านความปลอดภัย ปัจจัยด้านประเพณีและวัฒนธรรมกระบวนการ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความดึงดูดใจ ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ปัจจัยด้านความสำคัญจากการท่องเที่ยว และปัจจัยด้านองค์ประกอบของการบริการ

ตัวแปรตาม คือ การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่เกี่ยวกับ โมเดลสมการโครงสร้างของการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยว โดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการตลาดท่องเที่ยว 2) แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวโดยชุมชน 3) แนวคิดเกี่ยวกับการตลาดเพื่อการท่องเที่ยวโดยชุมชน 4) แนวคิดและทฤษฎีส่วนประสมทางการตลาด 5) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายนอก 6) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยว

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และระยะเวลา

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักท่องเที่ยวมาเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดพัทลุง จำนวน 1,641,841 คน (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2562)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้ การคำนวณของ Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมให้เกิด 5% หรือ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ผู้ศึกษาวิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิจัยภาคสนามตามแนวคิดของ Mc call and Simmons (Mc call and Simmons, 1996 p23) โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวและเข้าพักแรม ในอำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ในเดือนธันวาคม 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถาม เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยทางการตลาด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาจำนวนถาม 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพัทลุง

ส่วนที่ 2.1 พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพัทลุง ปัจจัยทางการตลาด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านราคา ปัจจัยด้านช่องทางการจำหน่าย ปัจจัยด้านการส่งเสริมด้านการตลาด ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ และปัจจัยด้านกระบวนการ มีข้อคำถาม 7 องค์ประกอบ ๆ ละ 5 ข้อ รวม 35 ข้อ

ส่วนที่ 2.2 ทัศนคตินักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพัทลุงต่อปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดของ ททท. ปัจจัยด้านสภาพการณ์ทางเมือง ปัจจัยด้านความปลอดภัย และปัจจัยด้านประเพณีและวัฒนธรรม มีข้อคำถาม 5 องค์ประกอบ ๆ ละ 5 ข้อ รวม 25 ข้อ

ส่วนที่ 2.3 ทศคนคตินักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในจังหวัดพัทลุงต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความดึงดูดใจ ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ปัจจัยด้านความสำคัญจากการท่องเที่ยว และปัจจัยด้านองค์ประกอบของการบริการ มีข้อคำถาม 4 องค์ประกอบ ๆ ละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Object Congruence; IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่า IOC = ซึ่งความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น่าไปใช้เก็บข้อมูลได้

นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อวิเคราะห์รายข้อ (Item Analysis) เพื่อตัดคำถามที่ไม่สมบูรณ์ทิ้งเพื่อให้ได้คำถามที่มีคุณภาพ ปรากฏผลว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของ ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มากกว่า 0.7 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น่าไปใช้เก็บข้อมูลได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ผลการวิจัย

วิเคราะห์การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ จังหวัดพัทลุง โดยแบ่งออกเป็น ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในด้านการบริการ และตำแหน่งงาน ปัจจุบัน โดยใช้สถิติ จำนวนและค่าร้อยละ และการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชน ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุ

ตารางที่ 1 กำหนดค่าตัวแปรดังนี้

X1 ทศคนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยภายนอก			
X ₁₁	ปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล	X ₁₂	ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาดของ ททท.
X ₁₃	ปัจจัยด้านสภาพการณ์ทางเมือง	X ₁₄	ปัจจัยด้านความปลอดภัย
X ₁₅	ปัจจัยด้านประเพณีและวัฒนธรรม	X ₁₆	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ
X ₁₇	ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม		
X2 ทศคนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว			
X ₂₁	ปัจจัยด้านความดึงดูดใจ	X ₂₂	ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว
X ₂₃	ปัจจัยด้านความสำคัญจากการท่องเที่ยว	X ₂₄	ปัจจัยด้านองค์ประกอบของการบริการ
X3 พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อส่วนประสมทางการตลาด			
X ₃₁	ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์	X ₃₂	ปัจจัยด้านราคา

X1 ทักษะคณิกท่งเกี่ยวข้องปัจจัยภายนอก			
X ₃₃	ปัจจัยด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	X ₃₄	ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด
X ₃₅	ปัจจัยด้านบุคคล	X ₃₆	ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ
X ₃₇	ปัจจัยด้านกระบวนการ		
Y การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ			

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในด้านการบริการ และตำแหน่งงานปัจจุบันโดยใช้สถิติ ค่าจำนวน และค่าร้อยละ

เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ตามลำดับ

อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16 รองลงมาอายุ 30 ปี - น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 81 และอายุ 40 ปี - น้อยกว่า 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาสถานภาพหย่า จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 สถานภาพโสด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และสถานภาพหม้าย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝง การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว คือ ทักษะคณิกท่งเกี่ยวข้องปัจจัยภายนอก ทักษะคณิกท่งเกี่ยวข้องปัจจัยด้านการท่องเที่ยว และพฤติกรรมนักท่องเที่ยว ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Chi-square Probability Level: CMIN-p เท่ากับ 187.380 Relative Chi-square: CMIN/df เท่ากับ 1.523 Goodness of Fit Index: GFI เท่ากับ .953 Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA เท่ากับ 0.036

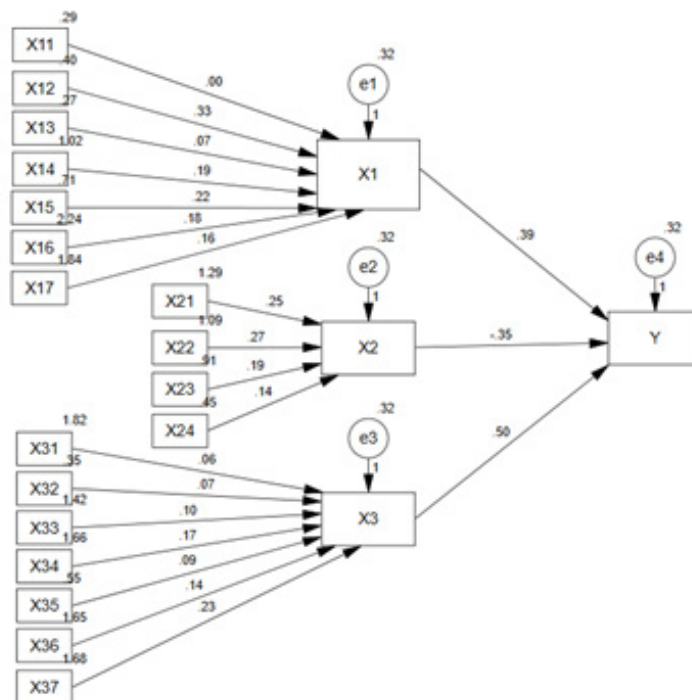
จากผลการวิจัยที่ได้ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบทางทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สัญลักษณ์	ค่าสถิติ	วัตถุประสงค์	เกณฑ์	ผลการวิจัย	ผลการพิจารณา
CMIN-p	Chi-square Probability Level	เพื่อตรวจสอบค่าความน่าจะเป็นของไคสแควร์ซึ่งจะต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	$p > .05$	1.523	สอดคล้อง/ ผ่านเกณฑ์
CMIN/df	Relative Chi-square	ตรวจสอบว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	< 3	0.725	สอดคล้อง/ ผ่านเกณฑ์
GFI	Goodness of Fit index	เพื่อวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบโดยมีค่าระหว่าง 0-1	$> .90$	.914	สอดคล้อง/ ผ่านเกณฑ์
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation	เพื่อบอกค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแบบในรูปของรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณค่าระหว่าง 0-1.00	$< .08$	.002	สอดคล้อง/ ผ่านเกณฑ์

ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (parameter estimation of the model) หรือผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความสัมพันธ์แบบเต็มรูปของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (ตัวแปรแฝง) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น นำมาสร้างรูปแบบความสัมพันธ์แบบเต็มรูป (over identified model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีเส้นทางเชื่อมระหว่างตัวแปรในทิศทางเดียวกันที่สามารถเชื่อมได้ไปสู่ตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรภายใน หรือตัวแปรแฝงทุกสมการโครงสร้าง ซึ่งได้แสดงค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) ค่า t-Value (critical ratio: C.R.) ค่า p-Value และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังภาพที่ 1



Chi-square = 436.373 Chi-square/ df = 2.039 df = 214

p-value = .000 GFI = .539 RMSEA = .163

ภาพที่ 1 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลหรือผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ต่าง ๆ

จากภาพสามารถแสดงผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล หรือผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ต่าง ๆ ซึ่งได้แสดงค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Weights) ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (S.E.) ค่า t-Value (critical ratio: C.R.) และ ค่า p-Value ดังแสดงในตารางที่ 3

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

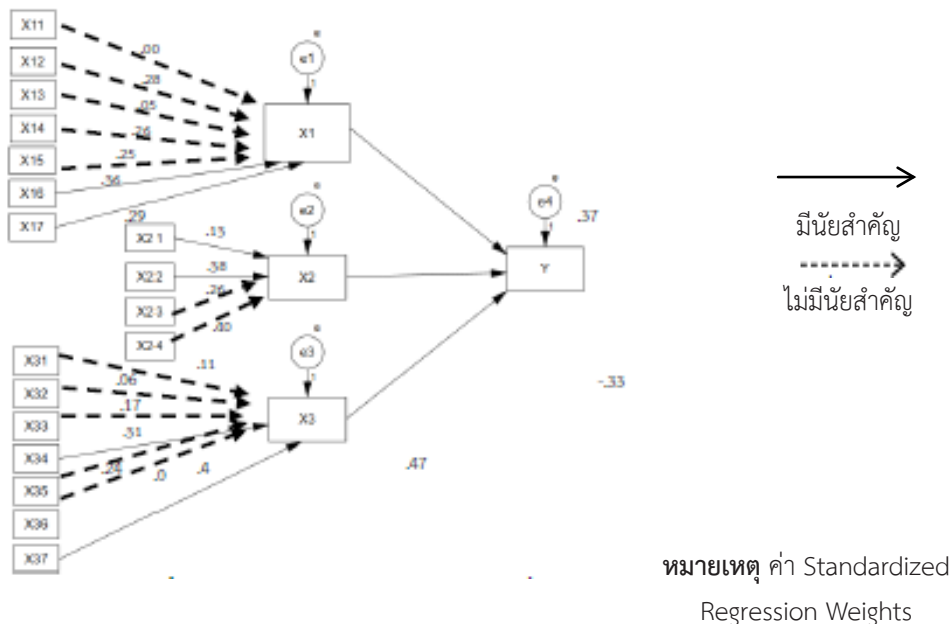
ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)

ตารางที่ 3 ผลการประมาณค่า Standardized Regression Weights

คู่ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร			ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยมาตรฐาน (Estimate)	S.E.	C.R. (t-Value)	P-Value	นัยสำคัญ ทางสถิติ
X ₁	<---	X ₁₁	.001	.191	.005	.996	ไม่มี
X ₁	<---	X ₁₂	.328	.190	1.730	.084	ไม่มี
X ₁	<---	X ₁₃	.069	.205	.337	.736	ไม่มี
X ₁	<---	X ₁₄	.190	.101	1.885	.059	ไม่มี
X ₁	<---	X ₁₅	.219	.147	1.494	.135	ไม่มี
X ₁	<---	X ₁₆	.178	.066	2.716	.007**	มี
X ₁	<---	X ₁₇	.160	.068	2.353	.019*	มี
X ₂	<---	X ₂₁	.253	.081	3.126	.002**	มี
X ₂	<---	X ₂₂	.266	.092	2.890	.004**	มี
X ₂	<---	X ₂₃	.195	.102	1.913	.056	ไม่มี
X ₂	<---	X ₂₄	.142	.137	1.041	.298	ไม่มี
X ₃	<---	X ₃₁	.056	.070	.796	.426	ไม่มี
X ₃	<---	X ₃₂	.073	.161	.451	.652	ไม่มี
X ₃	<---	X ₃₃	.101	.080	1.260	.208	ไม่มี
X ₃	<---	X ₃₄	.170	.076	2.245	.025*	มี
X ₃	<---	X ₃₅	.090	.129	.700	.484	ไม่มี
X ₃	<---	X ₃₆	.136	.075	1.822	.069	ไม่มี
X ₃	<---	X ₃₇	.233	.073	3.206	.001**	มี
Y	<---	X ₁	.389	.197	1.970	.049*	มี
Y	<---	X ₂	-.349	.176	-1.982	.048*	มี
Y	<---	X ₃	.500	.171	1.294	.038*	มี

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญ *p < .05, **p < .01, ***p < .001

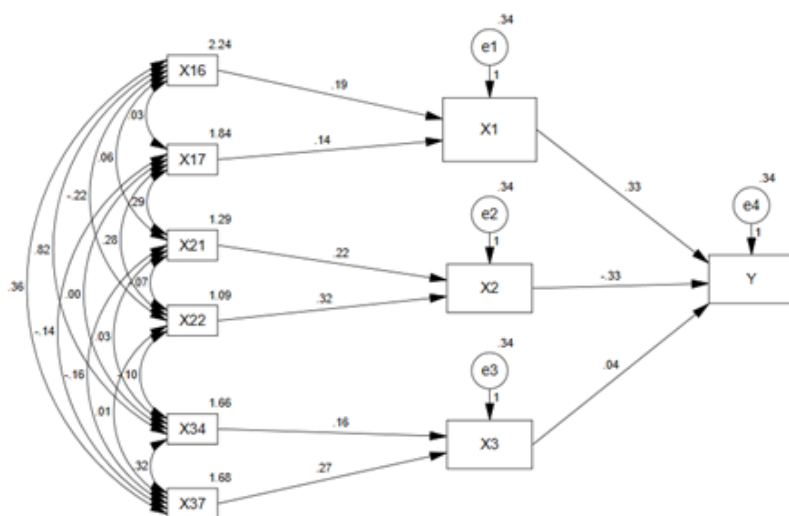
ผลการวิเคราะห์สมการโครงสร้างได้แสดงถึงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานตัวแปร
พร้อมทั้งสัญลักษณ์แสดงถึงระดับการมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า คู่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (**p < .01) จำนวน 4 คู่ ได้แก่ 1) ทักษะคตินักท่องเที่ยวต่อ
ปัจจัยภายนอก กับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ($X_1 <--- X_{16}$) 2) พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวกับปัจจัย
ด้านกระบวนการ ($X_3 <--- X_{37}$) 3) ทักษะคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยวเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ความพึงพอใจ ($X_2 <--- X_{21}$) 4) ทักษะคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยวเกี่ยวกับปัจจัยด้านการ
เข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ($X_2 <--- X_{22}$) และส่วนคู่ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรที่มีนัยสำคัญ .05
(*p < .05) จำนวน 5 คู่ ได้แก่ 1) ทักษะคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยภายนอกกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
($X_1 <--- X_{17}$) 2) พฤติกรรมของนักท่องเที่ยว กับปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ($X_3 <--- X_{34}$)
3) การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชน กับทักษะคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัย
ภายนอก ($Y <--- X_1$) 4) การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนกับทักษะคตินัก
ท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว ($Y <--- X_2$) 5) การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยว
โดยชุมชน กับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยว ($Y <--- X_3$) ส่วนคู่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่น ๆ
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสามารถนำมาเขียนเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ใหม่ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของโมเดลที่มีนัยสำคัญและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การปรับโมเดล

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเต็มรูปแบบ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ยังไม่เหมาะสม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติมีอยู่ 7 เส้นทาง จึงต้องทำการตกแต่งรูปแบบความสัมพันธ์โดยการปรับโมเดลใหม่เพื่อให้ได้รูปแบบหรือโมเดลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีที่สุด โดยการลบเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกจากรูปแบบความสัมพันธ์เต็มรูปแบบ จากนั้นจึงสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของแต่ละสมการโครงสร้างมาเขียนเส้นทางของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสัมพันธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ กับทัศนคติของนักท่องเที่ยว มีความสัมพันธ์ที่ดีที่สุดกับปัจจัยภายนอก ($Y \leftarrow X1$) ดังแสดงในภาพที่ 3



Chi-square = 17.405 Chi-square/ df = 0.725 df = 24 p-value = .596 GFI = .914
RMSEA = .002

ภาพที่ 3 รูปแบบเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผ่านการปรับโมเดล

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (measures of the model fit)

ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองโครงสร้างของการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการที่หลังจากทำการปรับโมเดล ผ่านการตรวจสอบ

ความสอดคล้องกับเกณฑ์อ้างอิงข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดังนี้ Chi-square Probability Level: CMIN-p เท่ากับ 17.405 Relative Chi-square: CMIN/df เท่ากับ 0.725 Goodness of Fit Index: GFI เท่ากับ .914 Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA เท่ากับ .002

สรุปผล

ทัศนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยภายนอก (X_1) ทัศนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว (X_2) พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อส่วนประสมทางการตลาด (X_3) สามารถอธิบายความแปรปรวนของ การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ ได้ร้อยละ 34

ทัศนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยภายนอก (X_1) พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อส่วนประสมทางการตลาด (X_3) มีอิทธิพลทางบวก (ส่งผลทางบวก) ต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ ทัศนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว (X_2) มีอิทธิพลทางลบ (ส่งผลทางลบ) ต่อ การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยภายนอก (X_1) มีอิทธิพลทางบวก (ส่งผลทางบวก) ต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ เท่ากับ 0.33 พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อส่วนประสมทางการตลาด (X_3) มีอิทธิพลทางบวก (ส่งผลทางบวก) ต่อการพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ เท่ากับ 0.04 และ ทัศนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว (X_2) มีอิทธิพลทางลบ (ส่งผลทางลบ) ต่อ การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ เท่ากับ -0.33

ในส่วนของทัศนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ทัศนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความดึงดูดใจ ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด สามารถพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการได้ ได้ร้อยละ 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ มีแนวทาง ดังนี้

ด้านพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวต่อส่วนประสมทางการตลาด มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับส่วนประสมการตลาดเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ ดังนี้

ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด ควรมีการวิเคราะห์นักท่องเที่ยวในแต่ละกลุ่มว่าเหมาะสมกับการสื่อสารในรูปแบบใด เพื่อให้สามารถดำเนินการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีการปรับใช้การสื่อสารรูปแบบใหม่ๆ อาทิ คิวอาร์โค้ด (QR Code : Quick Response) แอปพลิเคชันในโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile Application) เป็นต้น รวมถึงใช้การสื่อสารทางการตลาดแบบบูรณาการ (Integrated Marketing Communication) หรือการใช้รูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อผลทางการสื่อสารที่ดีขึ้น

ปัจจัยด้านกระบวนการ ควรมีการวางแผนกระบวนการให้บริการร่วมกัน เพื่อให้ทราบว่ามีฝ่ายหรือหน้าที่ใดที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือบางส่วนอาจมีความซ้ำซ้อนกัน โดย การจัดโครงสร้างหน้าที่ของกลุ่มวิสาหกิจ การจัดทำพิมพ์เขียวการบริการ (Service Blueprinting) ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของกระบวนการบริการทั้งหมด เป็นต้น

ด้านทัศนคติของนักท่องเที่ยวต่อปัจจัยภายนอก มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ ดังนี้

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ส่งผลกับทัศนคติและการตัดสินใจในการใช้บริการของนักท่องเที่ยวกลุ่มวิสาหกิจฯ ควรรับมือโดยการกระจายความเสี่ยงจากผลกระทบในเชิงลบของสภาพเศรษฐกิจโดยการจัดทำปฏิทินการท่องเที่ยวเพื่อกำหนดกิจกรรมทางการท่องเที่ยวทุกเดือน หรือทุกฤดูกาลเพื่อช่วยให้มีนักท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มวิสาหกิจมีการประกอบอาชีพอื่นๆ ควบคู่ไปพร้อมกับการดำเนินการด้านการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มช่องทางของรายได้ และลดความเสี่ยง เป็นต้น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ควรสร้างความเข้าใจต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทางการท่องเที่ยวในชุมชนว่าการดำเนินการด้านการท่องเที่ยวต่างๆ ในชุมชนต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในชุมชน เพื่อให้การท่องเที่ยวในชุมชนเกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง

ด้านทัศนคตินักท่องเที่ยวต่อปัจจัยด้านการท่องเที่ยว มียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการท่องเที่ยวเพื่อพัฒนามาตรฐานอาชีพกลุ่มวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนแบบมีส่วนร่วมด้านสมรรถนะงานบริการ ดังนี้

ปัจจัยด้านความดึงดูดใจ ควรมีการวิเคราะห์ว่าจุดเด่นของชุมชนคืออะไร โดยจุดเด่นดังกล่าวควรเป็นสิ่งที่มีความค่านักท่องเที่ยว เป็นสิ่งที่แตกต่างจากชุมชนอื่น และลอกเลียนแบบได้ยาก ทำให้ชุมชนมีโอกาสทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) อย่างยั่งยืน

ปัจจัยด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ควรมีการพัฒนาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง อาทิ เส้นทางที่สะดวก ปลอดภัย ป้ายบอกทางที่ชัดเจนและมีจำนวนเพียงพอ มีจุดแวะพักระหว่างการเดินทาง มีศูนย์ข้อมูลทางการท่องเที่ยว การปรากฏที่ตั้งชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยวในแอปพลิเคชันแผนที่ต่างๆ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2562). สถิตินักท่องเที่ยว. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, เข้าถึงได้จาก https://www.mots.go.th/more_news_new.php?cid=411
- กรมส่งเสริมการเกษตร. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี 2565 ของกรมส่งเสริมการเกษตร. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.nakhonphanom.doae.go.th/wp-content/uploads/2021/11/Plan65.pdf>
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2560). สรุปรายได้ และค่าใช้จ่ายการท่องเที่ยวจากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติที่เดินทางเข้าประเทศไทยปี 2559, สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก www.tourism.go.th/home/details/11/221/25306
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2564). นโยบายด้านการท่องเที่ยว. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2564. เข้าถึงได้จาก www.mots.go.th/ewtadmin/ewt/mots_web57/ewt_news.php?nid=5953
- กัลยา วานิชย์บัญชา.(2559). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- ชูศักดิ์ อินทมนต์. (2562). รูปแบบและกระบวนการในการบริหารจัดการนวัตกรรมการโฮมสเตย์เพื่อการท่องเที่ยว. คุษภูนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- มิ่งสรรพ ขาวสะอาด และ อัครพงศ์ อันทอง. (2558). โครงการปริทัศน์สถานภาพความรู้เรื่องเศรษฐกิจท่องเที่ยวของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- ดร.ชนี เอ็มพันธุ์. (2550). *การพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนและการจัดกิจกรรมโฮมสเตย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประพล จิตคติ. (2558). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2558
- พจนา สอนศรี และสมภพ ยี่จ่อหอ. (2556). *คู่มือมาตรฐานการท่องเที่ยวโดยชุมชน*. เชียงใหม่: สถาบันการท่องเที่ยวโดยชุมชน. วนิดาการพิมพ์.
- พิมพ์ลภัส พงศกรรังศิลป์. (2557). การจัดการการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน: กรณีศึกษาบ้านโคกไคร จังหวัดพังงา. ฌัฒนมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*. 7(3), 650-665.
- มงคล ชนินทรสงขลา, พันธเทพ มารังกูร และวีรารวรรณ มารังกูร. (2560). *แนวทางในการออกแบบภูมิทัศน์เมืองเก่าชัยบุรีเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ที่เป็นอัตลักษณ์ของจังหวัดพัทลุง*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, นครศรีธรรมราช.

- สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพัทลุง. (2563). การท่องเที่ยวจังหวัดพัทลุง. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://province.mots.go.th/ewtadmin/ewt/phatthalung/index.php>.
- สำนักงานจังหวัดพัทลุง. (2561). แผนพัฒนาจังหวัดพัทลุง 5 ปี. สืบค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2564, เข้าถึงได้จาก http://www.phatthalung.go.th/develop_plan
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพัทลุง. (2560) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมจังหวัดพัทลุง ปี พ.ศ. 2560 – 2564. กระทรวงอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2564 เข้าถึงได้จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER20/DRAWER036/GENERAL/DATA0000/00000548.PDF>
- อรลัชชา ศิวรักษ์, พจนา สวนศรี, ชรินทร์ อยู่เพชร, แก้วตา ม่วงเกษม, มาลินวิศา ศักติยากร, วิริยะ เตชะรุ่งโรจน์, วิมลสิริ เหมทานนท์ และอาภาพร เอี่ยมอุบล. (2559). *คู่มือสำหรับฝึกอบรมชุมชนท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: กรมท่องเที่ยว. วนิตการพิมพ์.*
- McCall George J., Simmons J. L. (1996). *Identities and Interactions*. American Journal of Sociology (74,1)
- Nitivattananon V., & Srinonil S. (2019). Enhancing coastal areas governance for sustainable tourism in the context of urbanization and climate change in eastern Thailand. *Advances in Climate Change Research*,10(1),47-58. doi:10.1016/j.accre.2019.03.003

รายละเอียดสำหรับผู้เขียนในการส่งบทความ / รายงานวิจัยเพื่อลงตีพิมพ์ใน “วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย”

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย เป็นวารสารของศูนย์กฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ผลงานวิจัย บทความวิชาการ และเพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในทางวิชาการ

คำแนะนำสำหรับผู้สนใจส่งบทความมาลงวารสาร

- ส่งต้นฉบับผลงานที่สรุปแล้วจำนวนไม่เกิน 15 หน้า จำนวน 3 ชุด พร้อมเขียนชื่อและเบอร์ติดต่อกลับ
- ทางศูนย์ฯ จะส่งบทความให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและจะติดต่อผู้เขียนในกรณีแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ Peer Review เพื่อให้ทางผู้เขียนนำไปดำเนินการแก้ไข เมื่อแก้ไขเสร็จตามที่ประเมินจาก Peer Review ให้นำต้นฉบับที่แก้ไขมาส่งพร้อมไฟล์
- เมื่อบทความของท่านได้รับการตีพิมพ์ในวารสารแล้ว ทางศูนย์ฯ จะนำส่งให้กับผู้เขียน จำนวน 2 เล่ม ตามที่อยู่ที่คุณเขียนไว้ (ดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ www.sh.mahidol.ac.th ศูนย์กฎหมายการแพทย์ฯ)

• การเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (ไม่เกิน 15 หน้า)

- 1.ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2.ชื่อผู้พิมพ์และสังกัด (Author & by-line) เขียน ชื่อ นามสกุล ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ผู้พิมพ์หลายคนให้เรียงชื่อตามลำดับความสำคัญที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในงานวิจัยนั้นโดยใช้เครื่องหมาย * , ** ,*** ทำเชิงอรรถท้ายหน้า (footnote) ระบุตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อสถานที่ทำงานหรือหน่วยงานและสถาบันของผู้เขียนที่เป็นปัจจุบัน
- 3.บทนำ (Introduction) ให้ข้อมูลข้อสนเทศและประเด็นสำคัญทางวิชาการรวมทั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น
- 4.หลักและคำอธิบายที่ผสมผสานกับข้อวิจารณ์โดยประกอบด้วยประเด็นย่อยหรือหัวข้อย่อยและคำอธิบายที่ผสมผสานกับข้อวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะที่ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่
- 5.สรุป (Conclusion)
- 6.การจัดทำเชิงอรรถและบรรณานุกรม (References) อ้างอิงโดยใช้ระบบแบบ APA ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 (ไม่ควรเกิน 20 เล่ม)

• การเตรียมนิพนธ์ต้นฉบับ (Original article) รายงานวิจัย (สรุปไม่เกิน 15 หน้า)

- 1.ชื่อเรื่อง (Title) ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2.ชื่อผู้พิมพ์และสังกัด (Author & by-line) เขียน ชื่อ นามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ในกรณีที่ผู้พิมพ์หลายคนให้เรียงชื่อตามลำดับความสำคัญที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในงานวิจัยนั้นโดยใช้เครื่องหมาย * , ** ,*** ทำเชิงอรรถท้ายหน้า (footnote) ระบุตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อสถานที่ทำงานหรือหน่วยงานและสถาบันของผู้เขียนที่เป็นปัจจุบัน
- 3.บทคัดย่อ (Abstract) มีทั้งฉบับภาษาไทยและอังกฤษต้องเป็นความเรียงย่อหน้าเดียวมีความสมบูรณ์ครบถ้วน โดยมีสาระสังเขปประกอบด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีดำเนินการวิจัย (การเก็บข้อมูล/ กลุ่มตัวอย่าง/ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/การวิเคราะห์ผล) (Materials and Methods) และสรุปผล (Results Conclusion) จำนวนไม่เกิน 300 คำ
- 4.คำสำคัญ (Keyword) เขียนเป็นคำ หรือวลี ทั้งภาษาไทยและอังกฤษ จำนวน 3 คำ
- 5.บทนำ (Introduction) ให้ข้อมูลข้อสนเทศและประเด็นสำคัญทางวิชาการรวมทั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น
- 6.วิธีดำเนินการวิจัย (Materials and methods) กล่าวถึงการออกแบบกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ทางสถิติโดยเรียงเรียงตามขั้นตอน

7.ผลการวิจัย (Result) รายงานและอธิบายผลที่สำคัญที่เป็นจริงอาจมีตารางและภาพประกอบไม่เกิน 4 ตารางหรือภาพไม่ซ้ำซ้อนกับคำบรรยาย

8.อภิปรายผล (Discussion) นำประเด็นที่สำคัญเป็นจริงของผลการวิจัยมาศึกษาอธิบายเรียงตามลำดับที่เสนอในผลว่าเหมือนหรือต่างจากผลการศึกษของผู้อื่นอย่างไรโดยมีหลักฐานอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ การนำผลมาประยุกต์ใช้รวมทั้งข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

9.การจัดทำเชิงบรรณานุกรมและบรรณานุกรม อ้างอิงโดยใช้ระบบแบบ APA โดยอ้างอิงไม่ควรเกิน 20 เล่ม)

9.1) บรรณานุกรมหนังสือภาษาไทย

ชื่อ / ชื่อสกุล. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อเรื่อง. // ครั้งที่พิมพ์. // เมืองที่พิมพ์. // ผู้รับผิดชอบการพิมพ์.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (กิติกร มีทรัพย์,2544 : 10)

กิติกร มีทรัพย์.(2544). *จิตวิทยาการเลี้ยงดูเด็ก*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ชูริการพิมพ์.

9.2) บรรณานุกรมหนังสือภาษาอังกฤษ

ชื่อสกุล./อักษรย่อชื่อต้น / อักษรย่อชื่อกลาง(ถ้ามี). // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อเรื่อง. // ครั้งที่พิมพ์. // เมืองที่พิมพ์. // ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (Hartley,1989 : 97-153)

Hartley, E.K. (1989). *Childhood and Society*. 2 nd ed. New York : MC Graw -Hill.

9.3) บรรณานุกรมวิทยานิพนธ์

ชื่อผู้เขียน. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อเรื่อง. // ระดับวิทยานิพนธ์, / ชื่อสาขา / คณะ // ชื่อมหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (ภัครพร กอบพังตน,2540 : 54-69)

ภัครพร กอบพังตน. (2540). *การประเมินคุณภาพการพยาบาลผู้คลอดปกติในโรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

9.4) บรรณานุกรมบทความจากหนังสือ

ชื่อผู้เขียน. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อบทความ. // ใน / ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)(ถ้ามี). //

ชื่อหนังสือ. // (หน้า / เลขหน้า). // เมือง : // ผู้รับผิดชอบในการพิมพ์.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (สมจิต หนูเจริญกุล และประคอง อินทรสมบัติ,2536 : 749-781)

สมจิต หนูเจริญกุล และประคอง อินทรสมบัติ. (2536). การประเมินผลการพยาบาล ในมยุรา กาญจนางกูร (บรรณาธิการ). *เอกสารการสอนชุดวิชาโมเดิร์นและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 8 - 15*. (หน้า 749- 781). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

9.5) บรรณานุกรมบทความจากวารสาร

ชื่อผู้เขียน. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อบทความ. // ชื่อวารสาร, // เลขของปีที่(เลขของฉบับที่), //เลขหน้า.

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (วิทยาคม ยาพิศาล,2547 : 142 - 153)

วิทยาคม ยาพิศาล. (2547). การพัฒนาคุณภาพระบบงานศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์เชียงใหม่ตาม แนวทางการตรวจติดตามทางวิชาการและระบบคุณภาพ. *กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์*, 46(3), 142 - 153.

9.6) บรรณานุกรมจากเว็บไซต์

ชื่อผู้เขียน. // (ปีที่พิมพ์). // ชื่อเรื่อง. // ชื่อเว็บไซต์ : URL

ตัวอย่าง การอ้างอิงในเนื้อหา : (Lynch T,1996.) ถ้าไม่มีชื่อผู้แต่งให้ใส่ชื่อเรื่องหรือดูจากเว็บว่าใครเป็นเจ้าของ

Lynch, T. (1996). *DS9 trials and tribble-ations review*. <http://www.bradley.edu/psiphi/DS9/ep/503r.html>



คณะกรรมการบริหารสโมสร ประกอบด้วย

นายวายุ พยัคฆ์นตร

ที่ปรึกษา

นางวรรณภา พรหมถาวร

ที่ปรึกษา

นายสายัณห์ สันทัด

ที่ปรึกษา

นายเดช วรเจริญศรี

ที่ปรึกษา

นางวรรณภา กล่อมเกลี้ยง

ที่ปรึกษา

นางสาวสุคนธา อรุณภู

ที่ปรึกษา

นายปยุต มารยาทตร์

ที่ปรึกษา

นายอรุณ แสนคำ

ที่ปรึกษา

๑. รศ.ดร.เชษฐ รัชดาพรณาธิกุล

นายกสโมสรเสือป่าวชิราวุธานุสรณ์

๒. ผศ.ว่าที่ร้อยตรี ดร.ธนภณ นิธิขาวกุล

อุปนายกสโมสรเสือป่าวชิราวุธานุสรณ์

๓. นายพรเทพ คล้ายพ้อคำ

ประธานฝ่ายฝึกอบรม

๔. นายอนุวัฒน์ ราชนิกุล

ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์

๕. นายนาวี โชคชัยกุล

ประธานฝ่ายปฏิคม

๖. นายนรเศรษฐ์ ปาละสิงห์

ประธานฝ่ายพัสดุ

๗. นายอิชนั้น สิงหตระกูล

นายทะเบียน

๘. นายจักรพงษ์ ทัพหปริญญา

เหรียญก

๙. นายสรภพ แต่สุวรรณ

เลขาธิการสโมสรเสือป่าวชิราวุธานุสรณ์



หอสมุดแห่งชาติ
38 ถ.วัดโพธิ์โพธิ์โรจน์ ต.โพธิ์ราม
อ.โพธิ์ราม จ.ราชบุรี 70120

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ISSN 1686-9443



9 771686 944827 >