



เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	[5]
สารบัญ	[7]
บทความ: Articles	

- ❖ แนวโน้มผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์ต่อสถานการณ์ โครonavirus 19 ในประเทศไทยในทศวรรษหน้า
The return of the stock market on the pandemic situation of Covid 19 in Thailand within the next decade..... 1-12
ธวัชชัย เทียนบุญส่ง
Twatchai Teanboonsong
- ❖ ผลกระทบและการบริหารจัดการการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ต่อความมั่นคงทางอาหารของประเทศไทย
The COVID-19 Impacts and Management on Thailand Food Security..... 13-22
เพ็ญจันทร์ รวิยะวงศ์
Penchun Rawiyapong
- ❖ การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อสร้างสังคมเข้มแข็งอุดมปัญญา
Human Development according to the Threefold Training for Building a Strong and Smart Society..... 23-30
พระศรายุทธ วชิรปัญญา, ละเอียด จงกลณี และ พระฮอนด้า วาตสัทโท
Phra Sarayut Vachirapanyo, Laeiyad Chongkonnee and Phra Honda Vadasatto
- ❖ การพัฒนากลไกการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมัยใหม่
Public Service Development of Modern Government 31-37
พระบุญโชติ ลุงตัน และ พระมหาอรรถพล นริสสโร
Phra Boonchoti Lungtan and Phramaha Attaphon Narissaro

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

- ❖ แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA) กับการบริหารแบบ
พระพุทธศาสนา
The Concept of the Deming Cycle (PDCA) with the Administration
in the Way of Buddhism..... 39-49
สุขสันต์ สุขสงคราม
Suksan Suksongkram
- ❖ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ
วัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอสลภูมิ
จังหวัดร้อยเอ็ด
Job motivation of personnel in the Department of Education,
Religion and Culture of Nursery at Khwao Subdistrict Municipality,
Selaphum District, Roi Et Province..... 51-62
วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ และ ในตะวัน กำหอม
Wichan Leanwilairat and Naitawan Kumhom

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารธรรมวัตร

แนวโน้มผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์ต่อสถานการณ์ โรคระบาดโควิด 19 ในประเทศไทยในทศวรรษหน้า

The return of the stock market on the pandemic situation of
Covid 19 in Thailand within the next decade



รัชชัย เทียนบุญส่ง

Twatchai Teanboonsong

โรงเรียนนายเรือ

Royal Thai Naval Academy

Corresponding Author's Email: teenage1010@gmail.com

Received January 16, 2021; Revised March 20, 2021; Accepted May 8, 2021

บทคัดย่อ

บทความเรื่องแนวโน้มผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์ต่อสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ในประเทศไทยในทศวรรษหน้ามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 และผลตอบแทนจากตลาดหลักทรัพย์ จากการศึกษาพบว่าประเทศไทยและชาวไทยได้รับผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านสังคม ผลกระทบเกิดขึ้นอย่างรุนแรงช่วงหลังจากที่รัฐบาลมีมาตรการล็อกดาวน์ทำให้ผู้คนไม่สามารถเดินทางได้ทำให้ระบบการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจหยุดชะงัก ผู้ประกอบการขาดกระแสเงินสด จำเป็นจะต้องลดการจ้างงานหรือปิดกิจการชั่วคราวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาครัฐบาลต้องจ่ายเงินเยียวยาประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน ส่งผลกระทบทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศมีแนวโน้มลดลง ถึงแม้ว่าจะยังมีบางกิจการที่สามารถเปิดทำงานได้แต่การค้าขายก็เป็นไปอย่างยากลำบาก อีกทั้งผลการศึกษายังพบว่ารัฐบาลจะต้องทำให้ระบบการเมืองเกิดเสถียรภาพ พัฒนาและสร้างนโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคมในการบริหารประเทศให้ชัดเจน สร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นเพื่อให้นักลงทุนเกิดความมั่นใจและกล้าลงทุน พัฒนาระบบการศึกษาให้กับคนรุ่นใหม่ให้สอดคล้องกับยุคสมัยและพัฒนาความสามารถในการหาเลี้ยงชีพหรือสร้างกระบวนการทางความคิดวิเคราะห์ที่เป็นระบบจนสามารถผลิตเทคโนโลยีขึ้นมาเองได้เพื่อนำมาต่อยอดประยุกต์ใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ รัฐบาลและภาคเอกชนจะต้องร่วมกันสนับสนุนการทำเกษตรแบบยั่งยืน รวมถึงการเพิ่มมูลค่าทางผลผลิตของผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มีมูลค่าสูงขึ้น รัฐบาลควรใช้ข้อได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์ที่ประเทศไทยมีไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากระบวนกรกลายเป็นศูนย์กลางทางการคมนาคมของอาเซียน สร้างแรงจูงใจให้บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนที่ประเทศไทยมากขึ้นเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสู่ประเทศไทย เป็นต้น

คำสำคัญ: โรคระบาด โควิด19, ตลาดหลักทรัพย์

Abstract

The article of "The return of the stock market on the pandemic situation of Covid 19 In Thailand within the next decade" has an objective to study the impact of the Covid-19 pandemic and the return of the stock market. From the study, it is found that Thailand and

Thai people are affected both economically and socially. The impact was severe after the government lock-down to prevent people from traveling, resulting in disruption of the economic circulation system. Entrepreneurs lack cash flow, inevitably need to reduce employment or temporarily close the business. The government has to pay money to remedy the people who have suffered. The overall result would affect the gross domestic product which tends to decrease. Although, some businesses can be operated, trading is difficult. The study also found that the governments must stabilize the political system. They have to develop and create the set of proper economic and social policies for national administration. They have to build credibility in order to give investors more confidence and courage to invest. They have to develop education systems for the new generation to be in line with current environment, create the ability to earn a living or create a system of analytical thinking that can be transformed into new technology to be used for further economic benefits. Governments and the private sector must jointly support sustainable agriculture as well as increasing the value of agricultural products. The government should use the geographic advantages that Thailand has, whether it is to develop the rail system to become a transportation hub of ASEAN, or to create incentives for foreign companies to invest more in Thailand in order to transfer technology and innovation to us.

Keywords: Pandemic, Covid-19, and Stock Market

บทนำ

จากสถานการณ์โรคระบาดไวรัสอู่ฮั่นหรือโควิด19 (Covid-19) ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงปลายปี 2562 เป็นต้นมา และขยายเป็นวงกว้างในหลายประเทศ ได้สร้างผลกระทบอย่างรุนแรงต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในการลงทุนของภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีแนวโน้มลดลง ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตของมนุษย์ที่หันไปพึ่งพาการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นเช่นการสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน รวมถึงส่งผลกระทบต่อสังคมเป็นวงกว้างในการใช้มาตรการรักษาระยะห่างระหว่างกัน ถ้าเราได้ลองพิจารณาเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากโรคระบาดแล้วเราพบว่าเคยเกิดขึ้นมามากหลายครั้ง เพียงแต่ชนิดของโรคระบาดและผลกระทบทางด้านสุขภาพจะแตกต่างกันไปตามชนิดของโรคที่ได้รับบาดเจ็บซึ่งท้ายที่สุดแล้วเราทุกคนก็สามารถผ่านพ้นไปได้ ครั้งหนึ่งได้มีนักธรรมชาติวิทยาชาวอังกฤษ ชื่อชาลส์ โรเบิร์ต ดาร์วินส์ (Charles Robert Darwin) ได้กล่าวไว้ว่า "It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent; it is the one most adaptable to change." หรือเมื่อแปลเป็นภาษาไทยแล้วจะได้ใจความว่า "ผู้ที่อยู่รอดไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่แข็งแกร่งที่สุดหรือฉลาดที่สุดแต่จะเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เร็วที่สุดต่างหาก" ซึ่งคำกล่าวนี้น่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับเรื่องต่างๆ รวมทั้งกับเรื่องโรคระบาด Covid-19 นี้ได้เช่นกัน เมื่อกลับมาดูอัตราผลตอบแทนของตลาดหลักทรัพย์ SET ก่อน, ระหว่างและหลังผลกระทบของโรค Covid-19 พบว่าวันที่ 2 ม.ค. 2563 หรือเป็นช่วงเวลาก่อนที่จะมีการเริ่มระบาดรุนแรงพบว่าดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ประเทศไทยอยู่ที่ 1595.82 จุด (ที่มา: กราฟราคาดัชนีย้อนหลังของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย) ซึ่งถ้าเทียบกับเมื่อวันแรกที่สามารถซื้อขายหลักทรัพย์ผ่านตลาดหลักทรัพย์ SET ประเทศไทยวันที่ 30 เม.ย.2518 ซึ่งมีดัชนีอยู่ที่ 100 จุด จะคิดเป็นผลตอบแทนรวม



แบบทบต้นประมาณร้อยละ 6.50 โดยก่อนที่จะเกิดโรคระบาด Covid-19 นั้นนักลงทุนได้คาดการณ์รายได้จากภาคการท่องเที่ยวจากชาวต่างชาติและการส่งออกของประเทศไทยที่มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 12 และ ร้อยละ 60 ต่อตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ตามลำดับ จะยังคงเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันการเติบโตของเศรษฐกิจไทยยังเติบโตได้ และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการลงทุนทำให้นักวิเคราะห์หลายสถาบันได้ออกมาให้ข้อมูลการคาดการณ์ว่าดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ประเทศไทยจะสามารถไปถึง 1,800 จุดได้ไม่ยาก แต่ปรากฏว่าวันอาทิตย์ที่ 12 ม.ค.63 ประเทศไทยตรวจพบผู้ติดเชื้อ Covid-19 เป็นรายแรก (ที่มา: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข) ดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ในวันจันทร์ที่ 13 ม.ค.63 ปรับตัวลดลงมาอยู่ที่ 1586.16 จุด ถัดมาช่วงกลางเดือน มี.ค.63 หรือ ตั้งแต่วันที่ 16 มี.ค.63 พบผู้ติดเชื้อ Covid-19 สะสมในประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 114 รายและมีการเพิ่มอย่างทวีคูณ ซึ่งพบว่าดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ในวันที่ 16 มี.ค.63 อยู่ที่ 1046.08 จุด ลดลงจากช่วงต้นปี 549.74 จุดหรือคิดเป็นร้อยละ 34.45 และลงไปต่ำสุดในวันที่ 23 มี.ค.63 อยู่ที่ 1024.46 จุด ลดลงจากช่วงต้นปี 571.36 จุดหรือคิดเป็นร้อยละ 35.80 ถ้าเราเทียบผลตอบแทนของตลาดทุนตั้งแต่การก่อตั้งจนถึงช่วงที่ดัชนีได้รับผลกระทบรุนแรงที่สุดจากโรคระบาดดังกล่าวจะคิดเป็นผลตอบแทนรวมแบบทบต้นประมาณร้อยละ 5.43 จากนั้นดัชนีได้ปรับตัวดีขึ้นในวันที่ 24 มี.ค.63 ตอบสนองต่อข่าวเกี่ยวกับวัคซีนโควิด 19 ที่น่าจะพร้อมใช้ในปี 2564-2565 แกลงโดยพล.เด่โบราห์ บริช ผู้ประสานงานด้านโควิด-19 ของทำเนียบขาว สหรัฐอเมริกา ถัดมาในวันที่ 25 มีนาคม 2563 พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ออกแถลงการณ์ผ่านโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจแห่งประเทศไทย (ทรท.) ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั่วราชอาณาจักร ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือ พรก.ฉุกเฉิน ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 เป็นต้นไป เพื่อควบคุมการระบาดของไวรัสโคโรนา หรือโควิด-19 ทำให้นักลงทุนบางส่วนเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถในการควบคุมสถานการณ์โรคระบาดของประเทศไทยและเริ่มเข้าลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ SET ทำให้ดัชนีของหลักทรัพย์ SET ปรับตัวดีขึ้นตามลำดับ อีกทั้งจำนวนผู้ติดเชื้อในประเทศไทยสามารถถูกควบคุมให้ไม่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างทวีคูณและมีแนวโน้มที่ดีขึ้นต่อเนื่องทำให้พอสันไทรมาส์ที่ 2 ปี 2563 หรือวันที่ 30 มิ.ย.63 ดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ปรับตัวเพิ่มขึ้นมาอยู่ที่ 1,339.03 จุด เพิ่มขึ้นจากจุดต่ำสุด 314.57 จุดหรือคิดเป็นร้อยละ 30.70 จากนั้นในวันที่ 4 ก.ค.2563 สภาวิจัยทางการแพทย์แห่งอินเดีย (ICMR) หน่วยงานวิจัยด้านสุขภาพระดับชั้นนำของอินเดีย มีแนวโน้มจะเปิดตัววัคซีนโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (COVID-19) ภายในวันที่ 15 ส.ค.63 (ที่มา:องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย) ผู้เขียนพบว่าจากเหตุการณ์โรคระบาดดังกล่าวในที่สุดแล้วก็จะมียารักษาโรคที่จะสามารถเข้ามาจัดการได้และประเทศไทยก็จะปรับตัวกลับเข้าสู่ภาวะปรกติส่งผลให้ผลตอบแทนแบบทบต้นของตลาดทุนกลับมาสูงขึ้นโดยผู้เขียนยังคงเชื่อมั่นว่าอัตราผลตอบแทนของตลาดทุนนับตั้งแต่ 30 เม.ย. 2518 (ดัชนีเริ่มต้นที่ 100จุด) หรือวันที่เริ่มก่อตั้งจนถึงสันไทรมาส์ที่ 2 ปี2563 หรือวันที่ 30 มิ.ย.63 (ดัชนีอยู่ที่ 1339.03 จุด) มีค่าเฉลี่ยที่ร้อยละ 6.07 ต่อปีแบบทบต้นนั้นจะสามารถเกิดขึ้นต่อไปได้ในอีกทศวรรษข้างหน้าสอดคล้องไปกับการเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศไทย

ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโรคระบาด Covid-19 ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยและประชาชนชาวไทยเป็นวงกว้าง ไม่ว่าจะเป็นการจำกัดระยะห่างระหว่างบุคคล การห้ามเดินทาง ทำให้พฤติกรรมมนุษย์ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอด ต้องพกอุปกรณ์ทำความสะอาดต่างๆติดตัวเอาไว้เนื่องจากไม่มั่นใจว่าบุคคลรอบข้างจะมีผู้ติดเชื้อหรือไม่ รวมถึงทำให้ภาคเศรษฐกิจเกิดการถดถอย การจ้างงานลดลงหรือบางกิจการจำเป็นจะต้องปิดตัวลง การลงทุนเกิดขึ้นได้ยากเพราะภาคเอกชนหรือนักธุรกิจขาดความมั่นใจในช่วงขณะที่โรคระบาดยังไม่ถูกควบคุมหรือควบคุมไม่ได้ ผู้คนเกิดความรู้สึกตกอกตกใจและกักตุนสินค้าที่จำเป็นไว้ใช้เป็น

จำนวนมาก แต่ทั้งนี้ถ้าเราสังเกตจากอดีตที่ผ่านมาเกี่ยวกับโรคระบาดที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนหลายครั้ง สุดท้ายแล้วเราก็สามารถควบคุมมันได้ โรคระบาดบางโรคอาจจะต้องใช้ระยะเวลายาวนานในการควบคุมแต่ก็สามารถควบคุมได้อยู่ดี ครั้งนี้ก็เช่นกัน มนุษย์จะสามารถควบคุมมันได้เพราะมนุษย์เป็นสัตว์ที่ปรับตัวได้เก่งและสามารถอยู่รอดมาได้หลายล้านปี ในอนาคตอาจจะมีเหตุการณ์โรคระบาดเกิดขึ้นได้อีกและสุดท้ายก็จะลงเอยด้วยการควบคุมได้เช่นกัน ดังนั้นเราจะขอยกตัวอย่างโรคระบาดรุนแรงต่างๆที่เคยเกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมาและผลกระทบต่อตลาดทุนไทยที่มนุษย์สามารถควบคุมไว้ได้เรียงตามลำดับเหตุการณ์ดังนี้

1. โรคซาร์สหรือโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome) เกิดการระบาดครั้งแรกในมณฑลกว่างตงของประเทศจีนประมาณปลายปี พ.ศ. 2545 โดยประเทศไทยได้ตรวจพบการติดเชื้อในวันที่ 9 กรกฎาคม 2546 โดยดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ช่วงวันที่ดังกล่าวปรับตัวลดลงเหลือ 482.52 จุด จากวันก่อนหน้าเป็นการลดลง 14.02 จุดหรือร้อยละ 2.91 จากนั้นดัชนีก็ได้ปรับตัวขึ้นต่อและพอสิ้นปี 2546 พบว่าดัชนีอยู่ที่ 772.15 จุด เพิ่มจากดัชนีต้นปีวันที่ 2 ม.ค. 46 ที่ 351.52 จุด เพิ่มขึ้น 420.63 จุด คิดเป็นร้อยละ 119.66

2. โรคไข้หวัดนก (Avian Influenza) ซึ่งในประเทศไทยพบผู้ป่วยโรคไข้หวัดนกในปี พ.ศ.2547-2549 เริ่มมีการระบาดมาสู่คนตั้งแต่ต้นเดือนมกราคม 2547 การแพร่ระบาดของโรคไข้หวัดนกในไทยมีจำนวนสามรอบตั้งแต่ปลายปี 2546 จนถึง 2549 กระทั่งระบบเศรษฐกิจโดยเฉพาะการส่งออกสัตว์ปีกต้องหยุดชะงัก ซึ่งมีมูลค่าประมาณ 60,000 ล้านบาท ดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET วันที่ 5 ม.ค.47 อยู่ที่ 790.93 จุด ซึ่งในปี 2547 ดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ได้ทยอยปรับตัวลดลงไปทำจุดต่ำสุดในวันที่ 17 พ.ค. 2547 ที่ 581.61 จุด หรือลดลง 209.32 จุดคิดเป็นร้อยละ 26.47 จากนั้นดัชนีได้ปรับตัวขึ้น เมื่อจบปี 2547 หรือวันที่ 30 ธ.ค. 2547 ดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET อยู่ที่ 668.10 จุด ลดลงจากต้นปี 122.83 จุดคิดเป็นร้อยละ 15.53 จากนั้นเมื่อเข้าสู่ปี 2548 ดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ได้ทยอยปรับตัวลดลงไปทำจุดต่ำสุดในวันที่ 7 ก.ค. 2548 ที่ 638.31 จุด ลดลงจากต้นปี 29.79 จุดคิดเป็นร้อยละ 4.46 โดยเมื่อสิ้นปี 2548 หรือวันที่ 31 ธ.ค. 2548 ดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET อยู่ที่ 713.73 จุด เพิ่มขึ้นจากช่วงต้นปี 45.63 จุดคิดเป็นร้อยละ 6.83 เมื่อเข้าสู่ปี 2549 พบว่าดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ได้ปรับตัวลดลงมากที่สุดเมื่อ 14 มิ.ย. 2549 ซึ่งมีดัชนีอยู่ที่ 646.69 จุด ลดลงจากต้นปี 67.04 จุด คิดเป็นร้อยละ 9.39 และเมื่อเข้าสู่ปลายปีวันที่ 29 ธ.ค.2549 ดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET อยู่ที่ 679.84 จุด ลดลงจากต้นปี 33.89 จุด คิดเป็นร้อยละ 4.75 โดยเมื่อรวมการเปลี่ยนแปลงของดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET ตั้งแต่ช่วงต้นปี 2547 จนถึงปลายปี 2549 พบว่าดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ได้ปรับตัวลดลง 111.09 จุด คิดเป็นร้อยละ 14.05 หรือปีละร้อยละ 7.29 แบบทบต้น

3. โรคไข้หวัดหมูแพร่ระบาดช่วงปี 2552 เป็น “ไข้หวัดหมูสายพันธุ์ใหม่” คือสายพันธุ์ S-OtrH3N2 ที่สามารถติดต่อสู่คนได้ เริ่มระบาดจากประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับประเทศไทยไม่ได้มีการระบาดอย่างรุนแรง เราพบว่าดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET เมื่อวันที่ 5 ม.ค.2552 อยู่ที่ 478.69 และลงไปอยู่ที่จุดต่ำสุดเมื่อวันที่ 09 มี.ค.2552 มีค่าดัชนี 411.27 จุด คิดเป็นการลดลง 67.42 จุดหรือร้อยละ 14.08 และเมื่อถึงสิ้นปี 2562 หรือวันที่ 30 ธ.ค.2552 มีค่าดัชนี 734.54 จุด คิดเป็นการเพิ่มขึ้น 255.85 จุดหรือร้อยละ 53.45

4. โรคอหิวาตกโรคช่วงปี 2553 พบว่ามีการระบาดในประเทศไทย ตั้งแต่ 1 ม.ค.ถึง 4 พ.ค.53 มีการระบาดหนักที่สุดช่วงเดือนมิถุนายนและสามารถควบคุมได้ภายในเดือนกรกฎาคม 2553 โดยดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET เมื่อช่วงต้นปี 2553 หรือวันที่ 4 ม.ค. 2553 อยู่ที่ 732.28 จุด และลงไปอยู่ที่จุดต่ำสุดเมื่อวันที่ 09 ก.พ.2553 มีค่าดัชนี 685.89 จุด คิดเป็นการลดลง 46.39 จุดหรือร้อยละ 6.34 และเมื่อถึงสิ้นปี 2553 หรือวันที่ 30 ธ.ค.2552 มีค่าดัชนี 1032.76 จุด คิดเป็นการเพิ่มขึ้น 300.48 จุดหรือร้อยละ 41.03



5. โรค MERS จากเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ 2012 (2555) (Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus: MERS-CoV) ในวันที่ 23 กันยายน 2555 องค์การอนามัยโลกแจ้งเตือนการพบผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2012 ซึ่งเป็นเชื้อที่อยู่ในตระกูลเดียวกับโรคซาร์สแต่เป็นคนละสายพันธุ์ (ที่มา: สำนักกระบวนวิชา กรมควบคุมโรค) มีการระบาดในต่างประเทศ สำหรับประเทศไทยยังไม่พบการแพร่ระบาดของโรคนี้มากนักเว้นแต่ผู้แสวงบุญชาวไทยบางท่านที่เดินทางกลับจากการไปประกอบพิธีฮัจญ์ที่ประเทศซาอุดีอาระเบียหรือแถบภูมิภาคตะวันออกกลาง โดยดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET เมื่อช่วงต้นปี 2553 หรือวันที่ 4 ม.ค. 2555 อยู่ที่ 1036.21 จุด และทยอยปรับตัวดีขึ้น จนถึงสิ้นปี 2555 หรือวันที่ 28 ธ.ค.2552 มีค่าดัชนี 1391.93 จุด คิดเป็นการเพิ่มขึ้น 355.72 จุดหรือร้อยละ 34.33

6. โรคอีโบล่าซึ่งแพร่ระบาดช่วงปี 2557 มีการระบาดมากในต่างประเทศซึ่งทางประเทศไทยเองนั้นได้เฝ้าระวังกลุ่มนักท่องเที่ยวหรือบุคคลชาวไทยที่เดินทางกลับมาจากประเทศที่มีโรคระบาด ทั้งนี้ยังไม่พบการรายงานการแพร่ระบาดของโรคนี้ในประเทศไทย เมื่อกลับมาดูเรื่องของตลาดหุ้นระหว่างที่มีการแพร่ระบาดนั้นพบว่าดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET เมื่อช่วงต้นปี 2557 หรือวันที่ 2 ม.ค. 2553 อยู่ที่ 1230.77 จุด และลงไปอยู่ที่จุดต่ำสุดเมื่อวันที่ 3 ม.ค.2557 มีค่าดัชนี 1224.62 จุด คิดเป็นการลดลง 6.15 จุดหรือร้อยละ 0.5 และเมื่อถึงสิ้นปี 2553 หรือวันที่ 30 ธ.ค.2557 มีค่าดัชนี 1497.67 จุด คิดเป็นการเพิ่มขึ้น 266.90 จุดหรือร้อยละ 21.69

7. โรคติดเชื้อไวรัสซิกา (Zika virus disease) แพร่ระบาดช่วงปี 2559 มีการระบาดต่อเนื่องในประเทศไทย (ที่มา: สำนักกระบวนวิชา กรมควบคุมโรค) ตั้งแต่ต้นปี 2559 ถึง วันที่ 4 กรกฎาคม 2559 โดยดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET เมื่อช่วงต้นปี 2559 หรือวันที่ 4 ม.ค. 2559 อยู่ที่ 1263.41 จุด และลงไปอยู่ที่จุดต่ำสุดเมื่อวันที่ 7 ม.ค.2559 มีค่าดัชนี 1224.83 จุด คิดเป็นการลดลง 38.58 จุดหรือร้อยละ 3.05 เมื่อถึงสิ้นปี 2559 หรือวันที่ 30 ธ.ค.2559 มีค่าดัชนี 1542.94 จุด คิดเป็นการเพิ่มขึ้น 279.53 จุดหรือร้อยละ 22.13

โดยรวมพบว่าจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ ไม่รวมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั้ง 7 ชนิดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น พบว่า 6 ครั้งจาก 7 ครั้งตลาดหลักทรัพย์ได้ปรับตัวดีขึ้นเมื่อโรคระบาดได้ถูกควบคุมลงไปแล้ว

ลำดับที่	ชื่อโรค	พศ.	ดัชนีปรับ ลดลง ต่ำสุดจาก ต้นปี (จุด)	คิดเป็นร้อยละ	การ เปลี่ยนแปลง ของดัชนี ปลายปีเทียบกับ ต้นปี (จุด)	เพิ่ม/ลด	คิดเป็นร้อยละ
1	โรคซาร์ส	2545	ไม่ลดลง	n/a	420.63	เพิ่ม	119.66%
2	โรคไข้หวัดนก	2547-2549	- 209.32	-26.47%	- 111.09	ลด	-14.05%
3	โรคไข้หวัดหมู	2552	- 67.42	-14.08%	255.85	เพิ่ม	53.45%
4	โรคอหิวาตกโรค	2553	- 46.39	-6.34%	300.48	เพิ่ม	41.03%
5	โรค MERS	2555 - 2556	ไม่ลดลง	n/a	355.72	เพิ่ม	34.33%
6	โรคอีโบล่า	2557	- 6.15	-0.50%	266.90	เพิ่ม	21.69%
7	โรคติดเชื้อไวรัสซิกา	2559	- 38.58	-3.05%	279.53	เพิ่ม	22.13%

ตารางที่ 1: ตารางแสดงการปรับตัวของดัชนีของตลาดหลักทรัพย์ SET เมื่อเกิดโรคระบาด

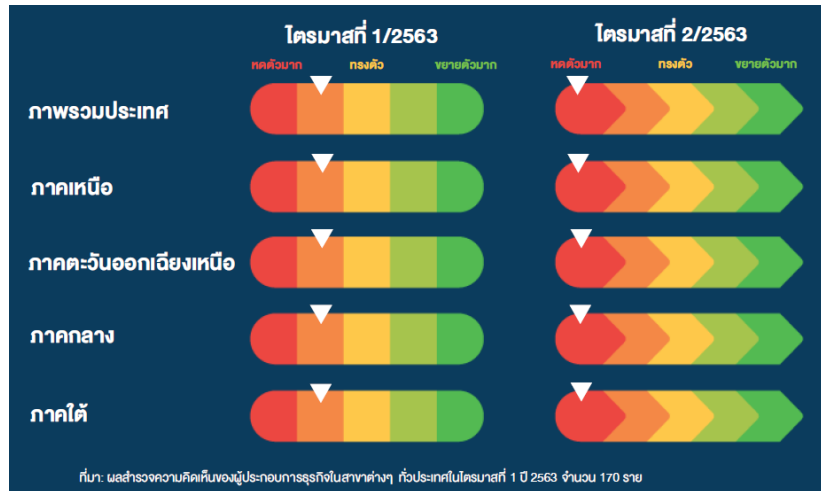
จากการที่ไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19 (ที่มา: องค์การอนามัยโลก World Health Organization) ถูกตรวจพบการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนช่วงเดือนธันวาคมปี 2562 ต่อเนื่องถึงปี 2563 โรคโควิด 19 มีการระบาดใหญ่ไปทั่ว ส่งผลกระทบแก่หลายประเทศทั่วโลก ทำให้มนุษย์ต้องปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมการใช้ชีวิต ต้องล้างมือบ่อยๆด้วยน้ำและสบู่หรือใช้แอลกอฮอล์เจลมือ ต้องป้องกันตัวโดยต้องรักษาระยะห่างอย่างน้อย 1 เมตรจากผู้อื่น ต้องใส่หน้ากากอนามัย N-95 ส่งผลให้รัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดต่างๆ โดยมีมาตรการสำคัญต่างๆ เช่น

1. ห้ามประชาชนไปในพื้นที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสโควิด-19
2. ให้ทุกจังหวัดปิดสถานที่ต่อไปนี้ สนามมวย สนามม้า สนามกีฬา สนามเด็กเล่น ผับ อาบอบนวด นวดแผนโบราณ สปา ฟิตเนส สถานบันเทิง สถานที่แสดงมหรสพต่าง ๆ ส่วนแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด ศาสนสถาน สถานีขนส่ง ตลาด ห้างสรรพสินค้า ให้แต่ละจังหวัดพิจารณาตามความจำเป็นและความเหมาะสม
3. กิจกรรมที่รัฐสนับสนุนให้เปิดเพื่อความสะดวกของประชาชน ได้แก่ โรงพยาบาล คลินิก ร้านขายยา ร้านอาหาร (ต้องซื้อไปทานที่บ้าน) ร้านสะดวกซื้อ โรงงาน ธุรกิจหลักทรัพย์ ธนาคาร ตู้เอทีเอ็ม ตลาดขายอาหารและสินค้าจำเป็น ปิมน้ำมัน ธุรกิจเดลิเวอรี่-ออนไลน์ ส่วนห้างสรรพสินค้าให้เปิดเฉพาะแผนกซูเปอร์มาร์เก็ต แผนกยา และแผนกสินค้าจำเป็น
4. สถานที่ราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานรัฐยังเปิดตามปกติ ยกเว้นสถานศึกษาที่ประกาศปิดไปก่อนหน้านี้แล้ว
5. ห้ามคนต่างชาติเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรไทย ทั้งทางอากาศ ทางน้ำ ทางบก ยกเว้นคณะทูตผู้ขนส่งสินค้าจำเป็น นักบิน ลูกเรือ (แต่ต้องมีใบรับรองแพทย์ประกอบ)
6. ส่วนคนไทยที่อยู่ในต่างประเทศสามารถกลับประเทศได้ แต่ต้องมีใบรับรองแพทย์ยืนยันว่ามีสุขภาพเหมาะสมต่อการเดินทางทางอากาศ หรือติดต่อขอหนังสือรับรองจากสถานทูตไทยในประเทศนั้น ๆ
7. ห้ามกักตุนสินค้า เช่น ยา เวชภัณฑ์ อาหาร น้ำดื่ม และสินค้าอื่นที่จำเป็นต่อการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน
8. ห้ามชุมนุมและมั่วสุม
9. ห้ามแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับไวรัสโควิด-19 ที่เป็นข่าวปลอมและทำให้ประชาชนตื่นตระหนก ถ้าพบเจ้าหน้าที่จะเตือนให้แก่ข่าวหรือดำเนินคดีตาม พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์ฯ
10. บุคคล 3 ประเภทต่อไปนี้ให้อยู่ในบ้าน (ยกเว้นออกไปทำธุระจำเป็น เช่น พบหมอ ขึ้นศาล) ได้แก่: ผู้สูงอายุตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป, คนที่มีโรคประจำตัว เช่น เบาหวาน ความดันสูง โรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ และเด็กอายุต่ำกว่า 5 ขวบ
11. ให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ เตรียมโรงพยาบาลสนาม เตียง ยา เวชภัณฑ์ และขึ้นทะเบียนบุคลากรทางการแพทย์ที่เกษียณไปแล้ว
12. ให้แต่ละจังหวัดจัดตั้งจุดตรวจตามถนนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ การก่ออาชญากรรม และการมั่วสุม
13. ยังไม่ห้ามเดินทางข้ามจังหวัด แต่จะจัดตำรวจ-ทหารไปตั้งจุดสกัดรอยต่อระหว่างจังหวัด เพื่อตรวจสอบเป็นต้น

พบว่ารัฐบาลได้ออกมาตรการต่างมาเพื่อป้องกันสร้างผลดีทำให้ผู้คนติดเชื้อลดลง แต่การป้องกันดังกล่าวส่งผลเสียต่อด้านเศรษฐกิจโดยตรง เริ่มจากผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจเกิดหยุดชะงัก ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจ และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทย มีนักท่องเที่ยวต่างชาติลดลง การขาดตอนของห่วงโซ่การผลิตทั้งในและต่างประเทศที่บริษัทได้ปิดตัวลงเพื่อจำกัดการแพร่เชื้อ อีกทั้งได้มีการสำรวจจากธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่าภาคธุรกิจมองว่าเศรษฐกิจไทยจะหดตัวลงในทุกธุรกิจจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 รายได้ภาคอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างหดตัวตามกำลังซื้อที่ลดลงขณะที่ภาคก่อสร้างได้รับ

ผลกระทบจากการเบิกจ่ายงบประมาณปี 2563 ที่ล่าช้า รายได้ภาคการค้าหดตัวจากกำลังซื้อที่ลดลงทั้งจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้ภาคบริการหดตัวลงจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 เป็นสำคัญ รายได้ภาคการผลิตหดตัวตามคำสั่งซื้อที่ลดลงและการขาดแคลนวัตถุดิบ ประชาชนความเชื่อมั่นทางเศรษฐกิจ ภาคธุรกิจมีต้นทุนในการทำธุรกิจเพิ่มขึ้นจากวัตถุดิบที่ขาดแคลน เกิดข้อจำกัดด้านแรงงานโดยผู้ประกอบการไม่จ้างงานเพิ่ม ปรับลดเวลาทำงานของพนักงาน และอาจปลดพนักงานเพื่อรักษาสภาพคล่อง



ภาพที่ 1 ภาพรวมธุรกิจและแนวโน้มจากมุมมองของผู้ประกอบการ (ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย / ผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ประกอบการธุรกิจในสาขาต่างๆ ทั่วประเทศในไตรมาสที่ 1 ปี 2563 จำนวน 170 ราย)

ภาวะและแนวโน้มธุรกิจตามภูมิภาค (ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย)

ผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภูมิภาคต่างๆของประเทศไทยมีความแตกต่างกันเนื่องจากแต่ละภูมิภาคพึ่งพิงกิจกรรมทางธุรกิจที่ต่างกันจึงขอสรุปให้เป็นตารางด้านล่างหรือตารางที่ 2 ดังนี้

ภูมิภาค	ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ	หมายเหตุ
ภาคเหนือ	ธุรกิจเกี่ยวกับการท่องเที่ยว ธุรกิจนันทนาการและร้านอาหาร	ต้องปิดกิจการชั่วคราวถึงถาวร และลดการจ้างงานลง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ธุรกิจเกี่ยวกับภาคการค้า	ขาดแคลนวัตถุดิบ
	ธุรกิจโรงแรมและร้านอาหาร	ต้องปิดกิจการชั่วคราวถึงถาวร และลดการจ้างงานลง
	ธุรกิจภาคอสังหาริมทรัพย์	ไม่สามารถโอนโครงการได้ตามเป้าหมาย
ภาคกลาง	ธุรกิจภาคบริการ	ความเชื่อมั่นลดลง ชะลอการลงทุน การจ้างงานลดลง บางส่วนปิดกิจการชั่วคราวถึงถาวร
	ธุรกิจให้บริการขนส่งผู้โดยสารทั้งทางบกและทางอากาศ	หยุดดำเนินการชั่วคราว
	สำหรับธุรกิจร้านอาหาร	ได้รับผลกระทบแต่ปรับตัวได้โดยการทำ delivery
ภาคใต้	ธุรกิจภาคการท่องเที่ยว	กระทบรุนแรง ต้องปิดกิจการชั่วคราวถึงถาวร และลดการจ้างงานลง

ภูมิภาค	ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ	หมายเหตุ
	อุตสาหกรรมถุงมือยางที่ใช้ในการแพทย์	เติบโตตามความต้องการของอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น
	อาหารทะเลกระป๋อง	มีคำสั่งซื้อเพิ่มขึ้นเนื่องจากประชาชนกักตุนสินค้า ธุรกิจเติบโตขึ้น

ตารางที่ 2 : แสดงผลกระทบของธุรกิจที่ได้รับจากโรคระบาด COVID-19 และมาตรการ Lockdown ของรัฐบาล

ในภาพรวมของทั้งประเทศพบว่า ณ สิ้นเดือนพฤษภาคม 2563 ระดับหนี้สาธารณะปรับตัวเพิ่มขึ้นจากผลกระทบของ พ.ร.บ.เงินกู้ประมาณ 1 ล้านล้านบาทที่รัฐบาลได้นำมาช่วยเหลือประชาชนจากผลกระทบของโรค COVID-19 และได้นำเงินบางส่วนมาลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้เติบโต โดยระดับหนี้สาธารณะอยู่ที่ 7.3 ล้านล้านบาทหรือประมาณร้อยละ 44.10 ของ GDP ประเทศไทย ทั้งนี้ประเทศไทยได้ตั้งกรอบหนี้สาธารณะไว้ไม่ให้เกินร้อยละ 60 ของ GDP เมื่อเราพิจารณาดูรายละเอียดโครงสร้างระบบเศรษฐกิจไทยตามสัดส่วนร้อยละต่อ GDP จะมีรายละเอียดเป็นดังนี้ ภาคอุตสาหกรรมมีสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 32 ภาคบริการมีสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 44 ภาคการค้าปลีกค้าส่งมีสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 16 ภาคเกษตรมีสัดส่วนเฉลี่ยร้อยละ 8 (ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ)

เราพบว่าผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ทำให้ภาคธุรกิจต้องถูกบังคับให้ปรับตัวให้ได้เพื่อความอยู่รอดจากผลกระทบที่เกิดขึ้นที่รุนแรงและยาวนาน โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มธุรกิจที่ต้องใช้เวลาหรือการลงทุนมากกว่าในการปรับตัว เช่น ภาคการผลิต ภาคท่องเที่ยว และภาคค้าปลีกประเภทร้านค้ารายย่อย ขณะที่ธุรกิจที่พึ่งพา Digital technology อาทิการขายออนไลน์ยังดำเนินธุรกิจต่อไปได้ และคาดว่าจะยังเห็นการเติบโตต่อเนื่อง สำหรับเรื่องการจ้างงานพบว่ายังมีความเสี่ยงของแรงงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการท่องเที่ยวที่รายได้จะลดลง ส่วนแรงงานในอุตสาหกรรมโดยเฉพาะลูกจ้างรายวันและผู้ประกอบอาชีพอิสระเช่นพ่อค้าแม่ค้า คนขับรถโดยสารสาธารณะ ยังมีสัญญาณที่แย่งเนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้แม้จะเดินทางกลับภูมิลำเนาแต่ก็ไม่สามารถประกอบอาชีพเกษตรหรืออาชีพอิสระอื่นๆได้จากภาวะภัยแล้งและข้อจำกัดของมาตรการ Lockdown ทั้งนี้ยังมีแรงงานบางส่วนที่แม้จะได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 แต่ก็สามารถปรับตัวเพื่อหาแหล่งรายได้เสริมได้ โดยบุคคลกลุ่มนี้จะอาศัยช่องทางออนไลน์ หรือ Social media ในการขายสินค้าและบริการ โดยผู้ซื้อและผู้ขายเข้าถึงได้ง่ายและมีต้นทุนต่ำ เช่นการขายของ ขายอาหาร online รวมทั้งงานบริการที่ทำให้ที่บ้านหรือที่ทำงานลูกค้าเช่น รับจ้างตัดผมที่บ้าน ล้างรถที่บ้าน และการฉีดยาพ่นฆ่าเชื้อตามอาคารสำนักงานต่างๆ นอกจากนี้ในจากมุมมองผู้ประกอบการพบว่าส่วนใหญ่จะยังคงเลือกคงสถานะการจ้างงานของแรงงานที่มีทักษะไว้แต่แรงงานได้รับค่าจ้างน้อยลงตามการลดชั่วโมงการทำงานที่ลดลงรวมถึงหลายบริษัทให้ลูกจ้าง Leave without pay มากขึ้นและลดสวัสดิการลงเพื่อแลกกับการไม่ปลดแรงงานออก

ผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการปิดด่านชายแดนไทย

หลังจากที่มีการปิดด่านชายแดนตั้งแต่เดือน มี.ค.63 โดยให้ระงับการเดินทางเข้า-ออกตามแนวชายแดนทางบกทั่วประเทศ(ยกเว้นกรณีที่ได้รับอนุญาตสำหรับแนวชายแดนบางจุด) พบว่าส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจและธุรกิจที่อยู่ในพื้นที่แนวชายแดนโดยเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวจากประเทศตามชายแดนเช่น โรงแรม บริษัททัวร์ ร้านค้า และร้านอาหาร รวมทั้งธุรกิจที่พึ่งพาแรงงานจากประเทศตามแนว



ชายแดน และธุรกิจที่เกี่ยวกับการนำเข้า-ส่งออกผ่านด่านชายแดนทางบกโดยสรุปได้ตามตารางที่ 3 ด้านล่าง (ที่มา: ธนาคารแห่งประเทศไทย)

ภูมิภาค	แนวชายแดนติดกับประเทศ	ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ	หมายเหตุ
ภาคเหนือ	เมียนมาและ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว	ธุรกิจสิ่งทอ	กำลังการผลิตที่ลดลงเนื่องจากขาดแคลนแรงงาน
		ธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตอาหาร	เติบโตเนื่องจากการกักตุนสินค้า
		ร้านค้าและร้านอาหาร	ยอดขายตกลงมีบางส่วนปิดตัว
		ธุรกิจเกี่ยวกับการส่งออกสินค้าผ่านช่องทางธรรมชาติ	ไม่สามารถส่งออกได้เพราะถูกปิดช่องทางอย่างเข้มงวด
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	กัมพูชาและ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว	ห้างสรรพสินค้าและธุรกิจท่องเที่ยว	รายได้ลดลง ต้องเลิกจ้างงาน บางส่วนปิดกิจการเพราะลูกค้าตามแนวชายแดนเข้ามาไม่ได้โดยเฉพาะห้างสรรพสินค้าในจังหวัดหนองคายและอุดรธานี
		ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน	ผลประกอบการแย่เนื่องจากต้องพึ่งพิงรายได้จากลูกค้าตามแนวชายแดนที่เข้ามารักษาประจำ
ภาคกลางตะวันตกและตะวันออกเฉียง	เมียนมาและกัมพูชา	ร้านค้าขนาดเล็กตามแนวชายแดน	ต้องปิดกิจการชั่วคราวถึงถาวร และลดการจ้างงานลง แต่บางส่วนปรับตัวได้โดยใช้ช่องทางการขาย Online
		ภาคอุตสาหกรรมที่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างชาติ	ขาดแคลนแรงงาน กระทบต่อสายการผลิตจนต้องระงับการผลิตชั่วคราว
ภาคใต้	มาเลเซียและเมียนมา	ธุรกิจเกี่ยวกับการบริการและการท่องเที่ยว	ต้องปิดกิจการชั่วคราวถึงถาวร และลดการจ้างงานลง
		ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าทั่วไปและร้านอาหาร	ได้รับผลกระทบเป็นบางส่วนเนื่องจากมีคนไทยที่ยังจับจ่ายใช้สอยอยู่อย่างเป็นปกติ
		ธุรกิจค้าส่งสินค้าอุปโภคและบริโภค	ยอดขายลดลงเนื่องจากไม่มีลูกค้าชาวต่างชาติเข้ามาจับจ่าย

ตารางที่ 3 : แสดงผลกระทบของธุรกิจที่ต้องพึ่งพิงการค้าขายตามแนวชายแดนจากโรคระบาด COVID-19 และมาตรการ Lockdown ของรัฐบาล

ในส่วนของการเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย (GDP) จากข้อมูลของธนาคารแห่งประเทศไทยพบว่าผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2533 จนถึงสิ้นปี 2562 มีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 4.14 แบบทบต้นและเริ่มชะลอตัวลงจากภาวะสงครามการค้าระหว่างจีนกับสหรัฐอเมริกา สงครามกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง และภาวะเศรษฐกิจโลกโดยรวม โดยถ้าพิจารณาในระยะเวลา 10 ปีล่าสุดตั้งแต่ปี 2553 ถึง 2562 ประเทศไทยเติบโตเฉลี่ยปีละร้อยละ 3.19 แต่ถ้าพิจารณาช่วงระยะเวลา 5 ปีล่าสุดหรือห้วงปี 2558 ถึง 2562 ประเทศไทยเติบโตเฉลี่ยปีละร้อยละ 3.50 ซึ่งก็ยังน้อยกว่าอัตราการเติบโตเฉลี่ยตลอดระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมา อีกทั้งประเทศไทยพึ่งพารายได้จากภาคการส่งออกประมาณร้อยละ 45 ของมูลค่า GDP และพึ่งพารายได้จากนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติประมาณร้อยละ 11 ของ GDP ซึ่งถ้ากิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้ง 2 ชนิดนี้มีปัญหา จะส่งผลกระทบต่อการเติบโตของ GDP ประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผลกระทบดังกล่าวสามารถสังเกตได้ไม่ยากทั้งจากหน้าหนังสือพิมพ์หรือบุคคลรอบตัวเรา ซึ่งเราพบว่าธุรกิจประเภทโรงแรมร้านค้าหรือร้านอาหารที่ต้องพึ่งพิงนักท่องเที่ยวมีผลประกอบการที่ไม่ดี บริษัททยอยปิดกิจการหรือลดการลงทุนเพื่อรักษาสภาพคล่อง จำนวนผู้ว่างงานในประเทศเพิ่มขึ้น จากสิ้นไตรมาส 1 ปี 2562 มีจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทย 346,480 คน พอสิ้นไตรมาส 1 ปี 2563 มีจำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทย 391,770 คน ยังไม่นับรวมกับนักศึกษาจบใหม่ที่จะต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานประมาณปีละ 3-4 แสนคนซึ่งถ้านักศึกษาเหล่านี้ไม่สามารถหางานทำได้จะทำให้จำนวนผู้ว่างงานในประเทศไทยมีมากขึ้น แต่รัฐบาลได้พยายามที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวพ้นจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยนโยบายทางการเงินและเศรษฐกิจต่างๆ การผลักดันโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกหรือ EEC เพื่อดึงดูดนักลงทุนจากต่างประเทศให้นำเทคโนโลยีวิทยาการและความรู้ใหม่ๆ เข้ามาถ่ายทอดให้บริษัทในประเทศไทยรวมถึงเกิดการจ้างงานขึ้นเป็นจำนวนมากจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจประเทศไทยในภาพรวมและสามารถพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของประชาชนคนไทยให้ดียิ่งขึ้นจนกระทั่งกลายเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วได้

บทสรุป

ผลกระทบของสถานการณ์โรคระบาด Covid-19 นั้นส่งผลกระทบต่อประเทศไทยและประชาชนชาวไทยเป็นวงกว้างทั้งทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านสังคม เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงหลังจากที่รัฐบาลมีมาตรการล็อกดาวน์ ผู้คนไม่สามารถเดินทางได้ทำให้ระบบการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจหยุดชะงัก นักท่องเที่ยวไม่สามารถเดินทางเข้ามาได้ ต้องยกเลิกการเดินทาง ยกเลิกเที่ยวบินและยกเลิกสถานที่พัก ผู้ประกอบการขาดกระแสเงินสดจำเป็นต้องลดการจ้างงานหรือปิดกิจการชั่วคราวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ธุรกิจหลายส่วนได้ปิดตัวลงส่งผลกระทบให้เกิดการเลิกจ้างงานกระชั้นชิด ภาครัฐบาลต้องจ่ายเงินเยียวยาประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นจำนวนมากต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 เดือน โรคระบาดครั้งนี้มีผลกระทบค่อนข้างรุนแรงเนื่องจากทำให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักเป็นระยะเวลายาวนานและกระทบกับผู้คนทุกชนชั้น ในอดีตที่ผ่านมาเคยเกิดโรคระบาดขึ้นหลายประเภท อาทิ โรคซาร์สหรือโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง, โรคไข้หวัดนก, โรคไข้หวัดหมู, โรคคอหอยคอตโรค, โรค MERS, โรคอีโบล่า และโรคติดเชื้อไวรัสซิกา มาก่อนแต่เราพบว่ามนุษย์สามารถปรับตัวและหาวัคซีนหรือวิทยาทางการแพทย์ได้เกิดความสำเร็จก้าวหน้าขึ้นทำให้ในที่สุดแล้วสามารถรับมือกับโรคระบาดต่างๆ เหล่านี้ได้ ในอดีตได้มีนักธรรมชาติวิทยาชาวอังกฤษ ชื่อชาลส์ โรเบิร์ต ดาร์วินส์ (Charles Robert Darwin) ได้กล่าวไว้ว่า “It is not the strongest of the species that survives,

nor the most intelligent; it is the one most adaptable to change.” หรือเมื่อแปลเป็นภาษาไทยแล้วจะได้ใจความว่า “ผู้ที่อยู่รอดไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่แข็งแกร่งที่สุดหรือฉลาดที่สุดแต่จะเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เร็วที่สุดต่างหาก” สำหรับโรคระบาด Covid-19 ก็เช่นเดียวกันซึ่งท้ายที่สุดแล้วมนุษยโลกสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาสถานการณ์นี้ได้แม้ว่าจะต้องใช้ระยะเวลายาวนานก็ตาม เป็นเรื่องปกติที่รัฐบาลได้ตระหนักถึงความเป็นอยู่และสุขภาพของประชาชนจึงจำเป็นต้องออกมาตรการและประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อควบคุมโรคติดต่อร้ายแรงไม่ให้แผ่ขยายเป็นวงกว้าง แน่นอนว่าจะต้องมีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยในอดีตที่ผ่านมาระบบสาธารณสุขของประเทศไทยก็อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาตลอด และประเทศไทยก็เป็นประเทศในลำดับต้นๆ ของโลกที่สามารถควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ Covid-19 ได้เป็นอย่างดี หลังจากที่โรคระบาดได้ถูกควบคุมไปอย่างถาวรแล้ว นโยบายหรือมาตรการต่างๆ ของรัฐบาลเพื่อฟื้นฟูสังคมและเศรษฐกิจก็จะต้องเกิดขึ้นตามมาเพื่อแก้ไขและเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพี่น้องประชาชนคนไทยทุกภาคส่วน รวมถึงจะต้องเปิดประเทศเพื่อต้อนรับนักท่องเที่ยวให้เข้ามาเที่ยวเมืองไทยมากขึ้นเป็นการสร้างรายได้ให้แก่เศรษฐกิจและชุมชนให้ประชาชนสามารถลืมตาอ้าปากและช่วยเหลือตัวเองได้ เมื่อการแก้ปัญหาได้ทำอย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว เศรษฐกิจก็จะเริ่มดีขึ้นเป็นลำดับ โดยเมื่อสิ้นไตรมาสที่ 2 ปี 2563 หรือวันที่ 30 มิ.ย.63 พบว่าดัชนีของตลาดหลักทรัพย์อยู่ที่ 1339.03 จุด ได้เติบโตจากจุดเริ่มต้นโดยมีผลตอบแทนเฉลี่ยแบบทบต้นในระยะยาวปีละร้อยละ 6.07 ซึ่งอัตราผลตอบแทนตัวเลขนี้สามารถเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจและการเติบโตของประเทศไทย โดยผู้เขียนยังมั่นใจในอนาคตของประเทศไทยว่าจะสามารถเติบโตไปได้อย่างมั่นคง มั่นคง และยั่งยืนสามารถให้ผลตอบแทนเฉลี่ยในระยะยาวแบบทบต้นได้ประมาณร้อยละ 6.07

ข้อเสนอแนะ

1. รัฐบาลจะต้องทำให้ระบบการเมืองเกิดเสถียรภาพ พัฒนาและสร้างนโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคมในการบริหารประเทศให้ชัดเจน สร้างความโปร่งใส สร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นเพื่อให้นักลงทุนเกิดความมั่นใจและกล้าลงทุน
2. รัฐบาลจะต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้กับคนรุ่นใหม่ให้ก้าวทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้กลุ่มคนรุ่นใหม่เหล่านี้มีความรู้ความสามารถในการหาเลี้ยงชีพหรือสร้างกระบวนการทางความคิด วิเคราะห์ที่เป็นระบบจนสามารถผลิตเทคโนโลยีขึ้นมาเองได้และเพื่อนำมาต่อยอดประยุกต์ใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจจากเทคโนโลยีใหม่ๆ เหล่านั้น
3. รัฐบาลและภาคเอกชนจะต้องร่วมกันสนับสนุนการทำเกษตรแบบยั่งยืนรวมถึงการเพิ่มมูลค่าทางผลผลิตของผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรให้มีมูลค่าสูงขึ้นในอนาคต
4. รัฐบาลควรใช้ข้อได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์ที่ประเทศไทยมีไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาระบบรางจนกลายเป็นศูนย์กลางทางการคมนาคมของอาเซียน สร้างแรงจูงใจให้บริษัทต่างชาติเข้ามาลงทุนที่ประเทศไทยมากขึ้นเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสู่ประเทศไทย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงอุตสาหกรรม. กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2563). สถิติอุตสาหกรรม ปี 2563. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=spss63>.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2563). กราฟราคาดัชนีย้อนหลัง. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.set.or.th/th/market/setindexchart2563>.

- ธนาคารโลก. *ผลิตภัณฑ์รวมในประเทศ (GDP)*. (2563). สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <https://data.worldbank.org/country/thailand?locale=th>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). *เงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ จำแนกตามประเทศ/เขตเศรษฐกิจ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2563, จาก https://www.bot.or.th/App/BTWS_STAT/statistics/ReportPage.aspx?reportID=653&language=th
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). *เงินสำรองระหว่างประเทศ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2563, จาก https://www.bot.or.th/App/BTWS_STAT/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=80&language=TH.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). *ศปท. ออกมาตรการช่วยเหลือลูกหนี้*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.bot.or.th/covid19/Pages/default.aspx>
- สำนักข่าวอีไฟแนนซ์ไทย. (2563). *Jitta เปิดสถิติ 13 ปี หุ่นไทยหลังโรคระบาดจะโตเฉลี่ย 19.8%*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2563, จาก <https://bit.ly/3ePyH60>.
- สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด. (2563). *นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2563, <http://www.mtpie.com/menu-05.html>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2563). *สรุปการส่งออก/นำเข้า/ดุลการค้า*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2563, <http://tradereport.moc.go.th/Report/Default.aspx?Report=TradeBalanceMonthly&Lang=Th>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, กองยุทธศาสตร์และการวางแผนเศรษฐกิจมหภาค. (2563). *ภาวะเศรษฐกิจไทยไตรมาสแรกของปี 2563 และแนวโน้มปี 2563*. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 2020 https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=10212&filename=QGDP_report
- The World Bank, (2020). *GDP growth*, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 June 2020 จาก <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=TH>
- The World Bank. (2020). *GDP growth Thailand*. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 June 2020 จาก <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=TH>
- Wright, Arnold, Breakspear, Oliver T. (2020). *Twentieth century impressions of Siam*. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 June 2020 จาก <https://bit.ly/2Buhp0E>.

ผลกระทบและการบริหารจัดการการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19

ต่อความมั่นคงทางอาหารของประเทศไทย

The COVID-19 Impacts and Management on Thailand Food Security



เพ็ญจันทร์ รวียะวงศ์

Penchun Rawiyapong

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านน่าน

Rajamangala University of Technology Lanna

Corresponding Author's Email: penchanraw@yahoo.com

Received January 20, 2022; Revised March 2, 2022; Accepted May 5, 2022

บทคัดย่อ

ประเทศไทยได้ประกาศให้โรคโควิด-19 เป็นโรคติดต่ออันตรายเมื่อเดือนมีนาคม 2563 และใช้มาตรการต่างๆในการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาด ซึ่งเป็นต้นเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารของไทยใน 4 มิติคือ 1) ผลกระทบต่อการมีอาหารเพียงพอ ในระยะแรกของวิกฤตโควิด 19 ผู้คนตกใจ กังวลว่าจะขาดแคลนอาหาร เกิดการกักตุนอาหาร ต่อมาช่วงล็อกดาวน์จนสามารถควบคุมการระบาดได้ เกิดปัญหาห่วงโซ่อุปทานอาหาร ได้แก่ การขนส่งและการกระจายผลผลิต การซื้อ การส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารและระยะยาว เศรษฐกิจจะถดถอยตกต่ำทั่วโลก จะเป็นการเตรียมการฟื้นฟู ความจำเป็นและความต้องการสินค้าอาหารจะมีมาก 2) ผลกระทบต่อการเข้าถึงอาหาร ในช่วงแรกของวิกฤตโควิด-19 คนบางกลุ่มเข้าไม่ถึงอาหารเพราะหาซื้อไม่ได้หรืออาหารมีราคาแพง ธุรกิจบางส่วนหยุดชะงัก แรงงานถูกเลิกจ้างงาน หรือลดเงินเดือน คนจนและผู้มีรายได้น้อยได้รับผลกระทบมากที่สุด และคนจนเมืองที่เคยเข้าถึงอาหารได้กลับกลายเป็นคนไม่สามารถเข้าถึงได้ 3) ผลกระทบต่อการใช้ประโยชน์จากอาหาร การที่ประชาชนต้องปรับตัวเข้ากับชีวิตวิถีใหม่ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารคือมีการใช้บริการสินค้าอาหารทางออนไลน์มากขึ้น ซึ่งอาจทำให้ได้คุณค่าทางโภชนาการไม่เพียงพอและกระทบต่อการมีสุขอนามัยที่ดีของประชาชน 4) ผลกระทบต่อการมีเสถียรภาพด้านอาหาร การที่ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงอาหารอย่างเพียงพอตลอดเวลาและมีความเสี่ยงในการเข้าถึงอาหารเมื่อเกิดวิกฤติ ได้ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพด้านอาหารโดยรวมอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในระยะแรกและระยะกลางของวิกฤตโควิด-19

คำสำคัญ: ความมั่นคงทางอาหาร, โรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือโควิด-19

Abstract

Thailand classified COVID-19 as dangerous infectious disease in March 2020 and using several control and prevention measurement against COVID-19 which are critical causes of Thailand food security in 4 aspects i.e. 1) The impacts on food availability: The study found that, in the first period of epidemic, people was shocked and worried about food scarcity. They overstocked up a lot of food even there was an enough amount of food. Then there will be the lock down period until the government can control the pandemic. On this period,

there will be food supply chain problem (such as food logistics, food buying, food and agricultural products exporting) On the long-run period, there will be world economic recession. This period will also the period of restoration and preparation. Demand on agricultural products will dramatically increase. 2) The impacts on food access: The study found that in the first period of COVID-19, some group of people could not access to food because the shortage of food supply or expensive food price. Some business operating will stop. Business will lay off the labors or cut their salary. Poor and low-income people will be the most vulnerable group. Moreover, poor people in urban area who used to be the food accessible group will turn to be food inaccessible group. 3) The impacts on food utilization: Adaptation of people for “New Normal” way of life have affected to food consuming behaviors i.e. people prefer online services on food than traditional ways. Therefore, people may have not enough nutritious benefits and have affected on their healthiness. 4) The impacts on food stability: Problems on everyday food accessibility and food accessibility risk in crisis of people have utterly affected to overall food stability particularly in the first and interim periods of COVID-19 crisis.

Keywords: Food Security, Coronavirus Disease Starting in 2019 or COVID-19

บทนำ

องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (Food and Agricultural Organization หรือ FAO) ให้นิยาม ความมั่นคงทางอาหารว่า คือสภาวะที่คนทุกคนและทุกขณะเวลามีความสามารถทั้งทางกายภาพและทางเศรษฐกิจในการเข้าถึงอาหารอย่างเพียงพอ ปลอดภัย และมีคุณค่าทางโภชนาการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจด้านอาหารเพื่อให้เกิดชีวิตที่มีพลังและมีสุขภาพ ความมั่นคงทางอาหาร (food security) จึงประกอบด้วย 4 มิติคือ 1. การมีอาหารเพียงพอ (food availability) 2. การเข้าถึงอาหาร (food access) 3. การใช้ประโยชน์จากอาหาร (food utilization) และ 4. การมีเสถียรภาพด้านอาหาร (food stability) จะเรียกว่ามีความมั่นคงทางอาหารได้ก็ต้องมีครบทั้ง 4 มิติ ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็เรียกว่าเกิดความไม่มั่นคงทางอาหาร ปัญหาการเข้าถึงอาหารที่สำคัญ คือ ประชาชนมีเงินที่จะสามารถซื้ออาหารได้แต่อาหารมีไม่เพียงพอซึ่งส่วนใหญ่เกิดขึ้นกับประเทศที่พัฒนาแล้วและประชาชนไม่มีเงินที่จะซื้ออาหารได้แม้จะมีอาหารที่ผลิตเพียงพอ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับประเทศกำลังพัฒนาที่ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในภาคการเกษตรและมีความยากจน ปัญหาความมั่นคงทางอาหารยังนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของโลกและทุกครั้งที่เกิดวิกฤตต่างๆ ของโลก เช่น วิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตโรคระบาด ก็มักจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหาร รายงานของ FAO ในปี 2562 พบว่า ประชากรโลกกว่า 820 ล้านรายอยู่ในภาวะหิวโหย ขาดสารอาหาร เป็นผลจากความขัดแย้งไร้เสถียรภาพ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีผลกระทบต่อการเพาะปลูก การขาดการกระจายอาหาร ภาวะโภชนาการของผู้คนจำนวนมาก ประเทศไทยผลิตสินค้าอาหารได้แต่ละปีเพียงพอสำหรับการบริโภคในประเทศและยังมีเหลือสำหรับการส่งออก โดยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา มูลค่าการส่งออกสินค้าเกษตรและอาหาร 5 อันดับแรก ได้แก่ ผลไม้และผลิตภัณฑ์ ข้าวและผลิตภัณฑ์ ปลาและผลิตภัณฑ์ น้ำตาลและผลิตภัณฑ์ เนื้อไก่และผลิตภัณฑ์ และสินค้าเกษตรและอาหารที่มีมูลค่านำเข้าสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ปลาและผลิตภัณฑ์ พืชอาหารและผลิตภัณฑ์ พืชน้ำมัน ผลไม้และผลิตภัณฑ์ ผักและผลิตภัณฑ์ ไทยเป็นผู้ส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารรายใหญ่อันดับ 12 ของโลก และมีสินค้า

หลายรายการที่ติดท็อป 5 ของโลก อย่างข้าว ไก่แปรรูป น้ำตาล อาหารแปรรูป และพริกไทย ประเทศไทยผลิตข้าวได้ 24.3 ล้านตัน ขณะที่ความต้องการบริโภคในประเทศอยู่ที่ 11.8 ล้านตัน ดังนั้นเราจึงมีเหลือส่งออก (รุ่งนภา พิมมะศรี, 2563)

ข้อมูลความมั่นคงทางอาหารของไทยจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ FAO ระบุว่าปี 2562 ประเทศไทยมีผู้ขาดแคลนอาหารมากถึง 5.4 ล้านราย คิดเป็น 7.8% ของประชากรในประเทศและขาดสารอาหารอีก 1.1 ล้านราย จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 66.5 ล้านราย Global Food Security Index จัดทำโดย The Economist Intelligence Unit ให้คะแนนความมั่นคงทางอาหารจาก 3 หมวดหลัก คือ ความสามารถในการซื้อหาอาหาร (affordability) ความพร้อม-การมีอาหารเพียงพอ (availability) คุณภาพและความปลอดภัยในอาหาร (quality and safety) ปี 2562 พบว่า ไทยมีความมั่นคงทางอาหาร 65.1 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 อยู่ในอันดับที่ 52 จากทั้งหมด 113 ประเทศ Global Hunger Index (GHI) จัดทำโดย Welthungerhilfe ประเทศเยอรมนี ใช้ดัชนีชี้วัดความหิวโหย 4 ข้อคือ 1.สัดส่วนของประชากรที่ได้รับสารอาหารไม่เพียงพอ 2.สัดส่วนของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ขวบที่ขาดสารอาหารอย่างรุนแรง 3.สัดส่วนของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ขวบที่เป็นคนแคระแกร็น 4.อัตราการเสียชีวิตของเด็กอายุต่ำกว่า 5 ขวบ พบว่า ไทยมีดัชนีความหิวโหยอยู่ที่ 9.7 เป็นอันดับที่ 45 จากทั้งหมด 117 ประเทศซึ่งจัดว่าไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่เป็นสีเขียว มีปัญหาความอดอยากหิวโหยในระดับต่ำ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร และสำนักงานสถิติแห่งชาติ วิเคราะห์ความมั่นคงทางอาหารและภาวะโภชนาการของไทย พ.ศ. 2548-2554 พบว่าประเทศไทยมีระดับความไม่มั่นคงทางอาหารอยู่ในเกณฑ์ต่ำหรือมีระดับความมั่นคงทางอาหารสูงนั่นเอง (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2563) เนื่องจากไทยมีภูมิประเทศที่อุดมสมบูรณ์ เป็นแหล่งเพาะปลูกที่สำคัญ และสามารถผลิตอาหารและส่งออกอาหารได้ในหลาย ๆ ประเภท แต่กระนั้นข้อมูลของ FAO ก็ยังพบว่า ประชาชนคนไทยส่วนหนึ่งยังจัดอยู่ในกลุ่มผู้อดอยาก (hunger) หรืออยู่ในภาวะทุพโภชนาการ (undernourished people) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อการผลิตพืชอาหาร อีกทั้งยังมีปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อความมั่นคงทางอาหารเช่นกัน ความมั่นคงทางอาหารของประเทศไทยดูจากอัตราการพึ่งพาตนเอง (SSR) พบว่าไทยเรายังมีความมั่นคงทางอาหาร มีการพึ่งพาตนเองได้ในเกือบทุกรายสินค้าสำคัญ

จะเห็นว่าแม้ประเทศไทยจะสามารถผลิตสินค้าเกษตรและอาหารมากเพียงพอและหลากหลายเกินความต้องการบริโภคในประเทศ และยังเป็นผู้ส่งออกรายใหญ่ แต่ปัญหา คือ การเข้าถึงอาหารที่ปลอดภัยมีประโยชน์ต่อสุขภาพและมีคุณค่าทางโภชนาการหรือไม่ การขาดความรู้ทางโภชนาการ การบริโภคอาหารที่ไม่ถูกต้อง หรือบริโภคอาหารบางประเภทไม่เพียงพอ เช่น ผักผลไม้ ผลิตภัณฑ์จากสัตว์ ที่มีคุณค่าอาจจะเนื่องมาจาก บางคนอาจไม่ชอบกินผัก หรือชอบแต่ผักและผลไม้ราคาถูก การบริโภคผักและผลไม้จึงต่ำกว่าที่ควรจะเป็น อาหารที่ดีต่อสุขภาพและมีคุณค่าทางโภชนาการ มีต้นทุนและมีราคาแพง โดยเฉพาะการระบาดของโรคติดต่อ เช่น โควิด-19 ทำให้ประชากรที่รายได้น้อยไม่สามารถเข้าถึงอาหารที่มีคุณภาพได้

ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (Coronavirus Disease 2019) หรือโควิด-19 คือโรคติดต่อซึ่งเกิดจากเชื้อไวรัสโคโรนาซึ่งไม่เป็นที่รู้จักมาก่อน สันนิษฐานว่าเกิดจากสัตว์ การระบาดครั้งแรกเกิดขึ้นที่เมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีนในเดือนธันวาคมปี พ.ศ. 2562 จากนั้นการแพร่ระบาดกระจายไปในหลายพื้นที่ จนถึงปัจจุบันก็ยังมีการระบาดไปทั่วโลก โดยที่เชื้อไวรัสตัวนี้สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนผ่านทางละอองฝอยจากการ ไอ จาม หรือจากการเอามือไปจับพื้นผิวที่มีละอองฝอยเหล่านั้นแล้วมาจับตามใบหน้า หรือสัมผัสกับสารคัดหลั่งของผู้ป่วย ทำให้ผู้ป่วยมีอาการปอดอักเสบรุนแรงจนถึงแก่ชีวิตได้ ระยะเวลานับจากการติดเชื้อและการแสดงอาการ (ระยะฟักตัว) มีตั้งแต่ 1-14 วัน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5-6 วัน ผู้ป่วยส่วนใหญ่จะเริ่มมีอาการภายใน 14 วัน การระบาดเป็นวงกว้างเกิดเมื่อคนหนึ่งคนแพร่เชื้อไวรัสไปสู่คนกลุ่มใหญ่ ในกรณีที่คนมีการ

รวมตัวกันจำนวนมาก เช่นในสนามมวย การชุมนุมขนาดใหญ่ การสัมผัสโรคของผู้ที่เดินทางมาจากต่างประเทศ ที่มีการระบาด หรือบริเวณความหนาแน่นของเขตเมือง เป็นต้น ประชากรกลุ่มเสี่ยงคือผู้สูงอายุ และผู้ที่มีโรคประจำตัว เช่น ความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคหลอดเลือดหัวใจ โรคระบบทางเดินหายใจเรื้อรัง และโรคเมเร็ง ขณะนี้ยังไม่มียาต้านไวรัสที่ได้รับการขึ้นทะเบียนให้ใช้รักษาโรคโควิด-19 อยู่ระหว่างการศึกษาค้นคว้าวัคซีน ดังนั้นการป้องกัน ระวังยับยั้งการระบาด จึงทำได้โดย การสวมหน้ากากอนามัย การล้างมือบ่อยๆ การเว้นระยะห่างอย่างน้อย 1 เมตรจากผู้อื่น เมื่อต้องไปยังสถานที่ที่มีคนรวมกันจำนวนมาก หรือเมื่อต้องใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์ร่วมกันเนื่องจากผู้ติดเชื้อบางรายอาจ ยังไม่แสดงอาการหรือมีอาการไม่รุนแรง (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

องค์การอนามัยโลก(WHO)ประกาศให้โควิด-19 เป็นการระบาดใหญ่ทั่วโลก และตามการแถลงของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หรือ ศบค. ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2563 รายงานว่ายอดผู้ติดเชื้อทั่วโลก 211 ประเทศ 2 เขตบริหารพิเศษ และ 2 เรือสำราญ เป็น 17.4 ล้านราย ยอดผู้เสียชีวิต 6.7 แสนคน โดยสหรัฐอเมริกามีผู้ติดเชื้อสะสมมากที่สุดในโลก 4.6 ล้านราย เสียชีวิต 1.55 แสนราย รองลงมาเป็นบราซิล อินเดีย รัสเซียและแอฟริกาใต้และคาดว่าจำนวนยังคงเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยยังไม่มีใครหรือหน่วยงานใดคาดได้ว่าจะสิ้นสุดลงเมื่อใด (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

การระบาดไปทั่วในวงกว้างของโรคโควิด19 และวิกฤตทางเศรษฐกิจที่ เชื่อมโยงกับสถานการณ์นี้ทำให้เกิดความท้าทายใหญ่หลวงในระดับโลกและ ระดับท้องถิ่น ผลกระทบทางสุขภาพ เศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นกับกลุ่มคนทุกกลุ่ม แต่บ่อนทำลายกลุ่มประชากรเปราะบางมากที่สุด ซึ่งรวมถึง คนยากจน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เยาวชน และกลุ่มคนชาติพันธุ์ วิกฤตทางโรคระบาดและเศรษฐกิจกระทบต่อกลุ่มประชากรเปราะบางอย่างมาก เป็นธรรม ซึ่งอาจจุดชนวนให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันและความยากจนมากขึ้น วิกฤตโลกในครั้งนี้ต้องการการประสานงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ นโยบายทางเศรษฐกิจ สังคมและสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

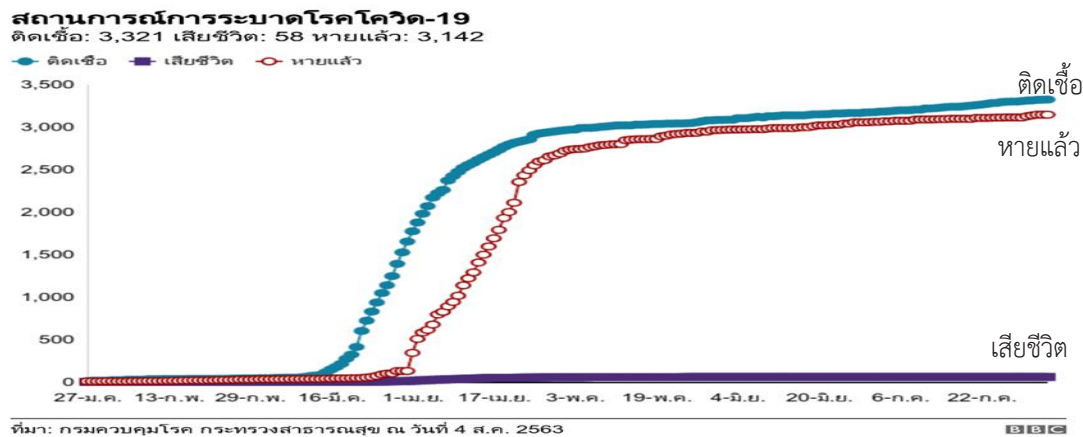
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ (2019-nCov) หรือโรคไวรัสโควิด-19 จากเมืองอู่ฮั่น สาธารณรัฐประชาชนจีนในปลายปี2019 เป็นต้นมานั้น สร้างความหวาดกลัวต่อคนทั่วโลกมากที่สุดอย่างหนึ่ง ถึงแม้จีนจะปิดเมืองอู่ฮั่นและเมืองอื่นๆ โดยยับยั้งการเดินทางระหว่างเมือง ระหว่างประเทศ และทุกประเทศก็มีมาตรการต่างๆเพื่อป้องกันไวรัสสายนี้ แต่ก็ไม่สามารถสกัดกั้นการระบาดได้

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทย

ประเทศไทยพบผู้ป่วยโควิด-19 คนแรกในเดือนมกราคม 2563 โดยเป็นชาวจีนที่มาจากอู่ฮั่นที่สนามบินสุวรรณภูมิ และพบคนไทยรายแรกที่เดินทางมาจากจีน จนกระทั่งวันที่ 1 มีนาคม 2563 จึงมีประกาศประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรค COVID-19 เป็นโรคติดต่ออันตราย ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 และมีการตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หรือ ศบค. เพื่อรายงานผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในประเทศไทย ณ วันที่

31 กรกฎาคม 2563 พบผู้ติดเชื้อรายใหม่ 6 ราย ทั้งหมดเดินทางมาจากต่างประเทศและพักอยู่ในศูนย์กักกันที่รัฐจัดให้ ส่วนในภาพรวมนั้น มีผู้ป่วยยืนยันสะสมทั้งหมด 3,310 ราย ยังรักษาอยู่ในโรงพยาบาล 127 ราย รักษาหายแล้ว 3,125 ราย จำนวนผู้เสียชีวิต 58 ราย ผู้ป่วยติดเชื้อมีอายุเฉลี่ย 37 ปี นับตั้งแต่วันที่ 13 พฤษภาคม 2563 เป็นต้นมา ยังที่ไม่มีรายงานผู้ติดเชื้อภายในประเทศเพิ่มขึ้น การติดเชื้อในเมืองไทยเป็นไปแบบก้าวกระโดดในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน โดยพบการติดเชื้อและแพร่ระบาดใน 3 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มสถาน

บันเทิงในกรุงเทพมหานคร กลุ่มสนามมวยลุมพินี ราชดำเนิน อ้อมน้อย และกลุ่มที่ไปร่วมชุมนุมศาสนาที่ มาเลเซีย



แผนภาพที่ 1 สถานการณ์การระบาดโรคโควิด-19

มาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดโรคไวรัสโควิด-19

ทั้งนี้ นับตั้งแต่พบการติดเชื้อเป็นกลุ่มใหญ่ รัฐบาลได้ออกมาตรการเพื่อ ควบคุมการแพร่ระบาดตาม ความรุนแรงของสถานการณ์ ได้แก่ การให้คำแนะนำการรักษาสุขภาพ สวมหน้ากากอนามัย และ ล้างมือบ่อยๆ มาตรการกำหนดให้เว้นระยะห่างทางสังคม มาตรการปิดสถานประกอบการ มาตรการหยุดการเดินทาง ระหว่าง เมืองและระหว่างประเทศ และมาตรการประกาศภาวะฉุกเฉินห้ามออกนอกเคหสถานในช่วง กลางคืน เป็นต้น มาตรการสำคัญของรัฐได้แก่ ช่วงแรกของการระบาด ในเดือนมีนาคม ได้ประกาศ สถานการณ์ฉุกเฉินทั่วราชอาณาจักร ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ ฉุกเฉิน เพื่อ แก้ปัญหาการระบาดของ COVID-19 เดือนเมษายน ประกาศ ห้ามบุคคลออกนอกเคหสถานทั่วประเทศ ในช่วงเวลา 22.00-04.00 น. เมื่อควบคุมการแพร่ระบาดได้ ในเดือนพฤษภาคมเป็นต้นมา จึงมีการผ่อนคลาย มาตรการควบคุมการระบาด เพื่อให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจสามารถดำเนินไปได้โดยมีการผ่อนคลายเป็นระยะๆ ให้เริ่มเปิดกิจการบางประเภทได้ ได้แก่ ตลาด ร้านจำหน่ายอาหาร กิจการค้าปลีก-ส่ง กีฬา สันทนาการ ร้านตัดผม/เสริมสวย ร้านตัดขนสัตว์ โดยมีเงื่อนไขการเว้นระยะห่างทางสังคมและการสวมหน้ากากอนามัย การผ่อนปรนการเปิดกิจการของห้างสรรพสินค้า ยกเลิกคำสั่งห้ามออกนอกเคหสถาน (เคอร์ฟิว) และให้กิจกรรม/ กิจการเกือบทุกประเภทกลับมาเปิดให้บริการภายใต้ข้อพึงระวังในการปฏิบัติตามมาตรการด้านสาธารณสุข เดือน กรกฎาคม 2563 เริ่มมาตรการผ่อนปรนระยะที่ 5 ให้เปิดสถานบันเทิงประเภทผับ บาร์ คาราโอเกะ อาบอบนวด และโรงน้ำชากลับมาเปิดบริการได้ รวมทั้งผ่อนคลายการเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรของ ชาวต่างชาติบางส่วนแบบจำกัด แต่ยังคง พ.ร.ก.ฉุกเฉิน ต่อไปจนถึงสิ้นเดือนกรกฎาคม และระยะล่าสุดให้กลุ่ม ชาวต่างชาติ 4 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มจัดการแสดงสินค้าในราชอาณาจักร เพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ กลุ่มชาวต่างชาติเข้ามาถ่ายทำภาพยนตร์ในประเทศ กลุ่มแรงงาน 3 สัญชาติที่จะเข้ามาในอุตสาหกรรมอาหาร และก่อสร้าง กลุ่มที่เข้ามารักษาโรค ศัลยกรรมเพื่อความสวยงามและการผดุงครรภ์ สามารถเดินทางเข้ามาใน ประเทศได้ แต่ต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าจะมีความพร้อมหรือไม่ เมื่อเข้ามาต้องมื การกักตัว 14 วันด้วย

ผลกระทบของไวรัสโควิด-19 กับความมั่นคงทางอาหารของไทย

โครงการอาหารโลกแห่งสหประชาชาติ(WEP)คาดว่า ปี ค.ศ. 2020 นี้สถานการณ์ระบาดของโควิด 19 จะรุนแรงและกระจายไปทั่วโลก จะมีผู้คนถึง 265 ล้านคนที่เสี่ยงต่อความอดอยาก ขาดแคลนอาหาร เว้นแต่นานาชาติจะจัดการกับโควิดได้ในเวลาอันใกล้นี้ จะทำให้ผลกระทบลดลงได้ ในขณะที่ FAO คาดว่าความอดอยากขึ้นอยู่กับภาวะเศรษฐกิจ ถ้าเศรษฐกิจหดตัวในระดับสูงถึง ร้อยละ 10 ของGDPของประเทศผู้นำเข้าอาหารซึ่งมีถึง 101 ประเทศ จะมีผู้อดอยากถึง 80.3 ล้านคน โดยไม่นับรวมคนที่อดอยากอยู่แล้ว และจะรุนแรงยิ่งขึ้นหากมีความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงอาหาร

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ทำให้ประเทศไทยที่มีอาหารการกินอุดมสมบูรณ์ กลายเป็นประเทศที่เสี่ยงต่อความไม่มั่นคงทางอาหาร จากมาตรการต่างๆของรัฐเพื่อควบคุมป้องกันการแพร่ระบาด ได้แก่ เคอร์ฟิว การปิดเมือง มาตรการให้อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ และโดยเฉพาะการสั่งปิดสถานประกอบการทุกประเภท อย่างฉุกเฉิน เร่งด่วน ก่อให้เกิดความอดอยากขึ้นในสังคมไทย ที่ไม่เคยมีการเตรียมรับมือต่อการเกิดสถานการณ์เช่นนี้มาก่อน การเกิดผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารจึงพิจารณาตามช่วงระยะเวลาของการเกิดวิกฤตการระบาดของโควิด-19 ดังนี้ (สลิลา มหันต์เชิดชูวงศ์, 2563)

ระยะต้น ผู้คนตกใจ กังวลว่าจะขาดแคลนอาหาร จึงกักตุนอาหารเกินความจำเป็นต่างๆ ที่ยังมีอาหารอย่างเพียงพอ ทำให้คนบางกลุ่มเข้าไม่ถึงอาหารเพราะหาซื้อไม่ได้หรืออาหารมีราคาแพง รวมทั้งการปิดตัวของแหล่งจำหน่ายอาหารทั้งห้างสรรพสินค้า รถเข็น หาบเร่ แผงลอย อย่างที่เห็นภาพข่าวควายเหยียดในซูเปอร์มาร์เก็ตตอนช่วงแรกๆ ซึ่งพอผู้บริโภคสะสมเสบียงเกินความจำเป็น ผู้ค้าที่ฉวยโอกาสเก็งกำไร เช่นที่เกิดขึ้นกับ ไข่ หน้ากากอนามัย และแอลกอฮอล์ที่มีราคาแพงและหาซื้อไม่ได้ในช่วงหนึ่ง จนกระทั่งรัฐต้องออกมาแก้ปัญหา

ระยะกลาง นับตั้งแต่ช่วงล็อกดาวน์จนสามารถควบคุมการระบาดได้ ผู้คนเริ่มตั้งสติได้ เกิดปัญหาห่วงโซ่อุปทานอาหาร ตั้งแต่โรงงานผลิต โรงงานแปรรูป เกิดอุปสรรคต่อการขนส่งและการกระจายผลผลิตและสินค้าอาหาร การซื้อสินค้า ไม่ทั่วถึง การส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารก็ประสบปัญหาเนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์ของประเทศคู่ค้า คุณภาพของอาหาร คุณค่าและปริมาณของอาหารที่เหมาะสมกับวัยกับสภาพร่างกาย เมื่อร้านอาหาร แหล่งท่องเที่ยวต้องปิดกิจการ ผู้บริโภคที่เคยพึ่งพาร้านอาหารเป็นหลัก เดินทางไปกินอาหารได้ไม่สะดวก กินอาหารได้ไม่หลากหลาย และที่หนักหน่วงคือกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยหรือตกงาน ไม่มีเงินพอที่จะซื้ออาหารได้

ระยะยาว เศรษฐกิจจะถดถอยตกต่ำทั่วโลก จะเป็นระยะการฟื้นฟูเพื่อเตรียมพร้อม ความต้องการสินค้าเกษตรจากต่างประเทศจะลดลง ยกเว้นสินค้าประเภทอาหารที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน คนจนและผู้มีรายได้น้อยจะได้รับผลกระทบมากที่สุด จากการประเมินตัวเลขธนาคารโลกว่า ถ้าสถานการณ์ร้ายแรงที่สุด อาจทำให้คนจนในไทยเพิ่มขึ้นเป็น 13-14 ล้านคน ยังไม่รวมจำนวนคนตกงานที่คาดว่าจะสูงถึง 7 ล้านคน ซึ่งสูงกว่าวิกฤตปี 2540 หลายเท่าตัว เราอาจจะเห็นคนตกงานจำนวนมากเดินทางกลับบ้านต่างจังหวัด กลับสู่ภาคเกษตรกรรม ซึ่งอาจเจอปัญหาปัจจัยการผลิต ทรัพยากรการผลิต ราคาและผลผลิต เป็นต้น

ผลกระทบและการบริหารจัดการการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ต่อความมั่นคงทางอาหารของประเทศไทย

การใช้มาตรการต่างๆของรัฐในการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาด ซึ่งเป็นต้นเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารของไทย เมื่อพิจารณาใน 4 มิติคือ

- 1) ผลกระทบต่ออาหารเพียงพอ พิจารณาได้จากการใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร ปริมาณการผลิต

และผลผลิตข้าว และปริมาณข้าวสำรองของครัวเรือน ตลอดจนปริมาณการส่งออก นำเข้าสินค้าเกษตรและอาหาร (ศจินทร์ ประชาสันต์, 2563) โดยพบว่า ในระยะแรกของวิกฤตโควิด-19 ผู้คนตกใจ กังวลว่าจะขาดแคลนอาหาร จึงกักตุนอาหารเกินความจำเป็นต่างๆ ที่ยังมีอาหารอย่างเพียงพอ ต่อมาช่วงล็อกดาวน์จนสามารถควบคุมการระบาดได้ เกิดปัญหาห่วงโซ่อุปทานอาหาร ตั้งแต่โรงงานผลิต โรงงานแปรรูป เกิดอุปสรรคต่อการขนส่งและการกระจายผลผลิต การซื้อสินค้า การส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารประสบปัญหาเนื่องจากมาตรการล็อกดาวน์ของประเทศคู่ค้า และระยะยาว เศรษฐกิจจะถดถอยตกต่ำทั่วโลก จะเป็นระยะการฟื้นฟูเพื่อเตรียมพร้อม ความต้องการสินค้าเกษตรจากต่างประเทศจะลดลง ยกเว้นสินค้าประเภทอาหารที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน

2) ผลกระทบต่อการเข้าถึงอาหาร พิจารณาได้จากรายได้ ค่าใช้จ่ายอาหาร และความหลากหลายของชนิดอาหารที่บริโภคในครัวเรือน รวมถึงสิทธิในการเข้าถึงอาหาร (วิรัชพร ประเสริฐศักดิ์, 2558) จากมาตรการควบคุมการระบาดของโรคได้แก่ การปิดสถานที่ การล็อกดาวน์หรือปิดบ้าน-ปิดเมือง กำหนดให้ทุกคนอยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ การเว้นระยะห่างทางสังคม ส่งผลต่อการจ้างงานและการดำเนินธุรกิจบางส่วนหยุดชะงัก การลดชั่วโมงการทำงาน การลดเงินเดือน การเลิกจ้าง และแรงงานนอกระบบ เช่น ผู้ประกอบการอิสระ ผู้ค้าเร่/แผงลอย แรงงานทั่วไปรายวัน ฯลฯ ได้รับผลกระทบค่อนข้างรุนแรง เกิดการถดถอยของเศรษฐกิจ โดยภาคการท่องเที่ยวและการส่งออกจะได้รับผลกระทบมากที่สุด จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยวลดลง กระทบโดยตรงต่อธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการท่องเที่ยว เช่น โกด ธุรกิจโรงแรม รวมไปถึงการค้าขาย สถานบันเทิงต่างๆ กลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบด้านการเข้าถึงอาหารและความมั่นคงทางอาหารมากที่สุดคือกลุ่มคนยากจนและผู้มีรายได้น้อย ขณะที่คนจนเมืองอีกจำนวนมากรายได้หดหายไป 70% ซึ่งนั่นหมายถึงวิกฤตความมั่นคงทางอาหาร เพราะครึ่งหนึ่งของรายได้ของคนเหล่านี้คือค่าใช้จ่ายเรื่องอาหาร เพราะค่าใช้จ่ายด้านอาหารมีสัดส่วนมากถึง 35% ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดสำหรับคนทั่วไป และมากกว่า 50% สำหรับคนจนและผู้มีรายได้น้อย โดยเฉพาะในระยะต้นของวิกฤตโควิด-19 ความตระหนกก่อให้เกิดการกักตุนอาหาร และน้ำของผู้ที่มีรายได้ ส่งผลกระทบต่อประชาชนกลุ่มเปราะบางที่เดิมมีปัญหาในการเข้าถึงอาหารอยู่แล้วให้ทวีความรุนแรงมากขึ้น รวมทั้งกลุ่มคนที่เคยเข้าถึงอาหารได้กลับกลายเป็นคนไม่สามารถเข้าถึงได้ โดยไม่มีเงินซื้ออาหารประจำวัน และไม่มีเงินสำหรับรายจ่ายที่จำเป็นของครัวเรือน การแก้ปัญหาที่พบคือการกู้หนั การนำเงินออมมาใช้ ตลอดจนการนำเครื่องใช้ในบ้านไปจำนำ และยังพบปรากฏเหตุการณ์ใหม่ทางสังคม คือการส่งต่อแลกเปลี่ยนแปรรูปอาหารในรูปแบบที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นโครงการตั้งโรงงานตามพระดำริของสมเด็จพระสังฆราชฯ การตั้งโรงครัวพระราชทานฯ ตู้ปันสุข ข้าวแลกปลา หรือธนาคารอาหาร ได้เห็นความเอื้อเฟื้อที่คนไทยมีให้กันจากผู้ที่เคยกลับมาเป็นผู้ให้ เช่น พระสงฆ์ กลุ่มชาติพันธุ์ ชนกลุ่มน้อย ชาวเล เป็นต้นและจะพบว่าผลกระทบของโรคโควิด-19 ทำให้คนที่รายได้น้อยไม่สามารถเข้าถึงอาหารที่มีคุณภาพได้ (สลิลา มหันต์เชิดชูวงศ์, 2563)

3) ผลกระทบต่อการใช้ประโยชน์จากอาหาร พิจารณาจากการใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค มีน้ำดื่มที่สะอาด มีคุณค่าทางโภชนาการ มีสุขอนามัยและสุขภาพที่ดี จากมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของโควิด-19 เช่น การปิดสถานที่เพื่อลดการรวมตัวของคนหมู่มาก การเว้นระยะห่างทางสังคม การปรับรูปแบบการทำงานโดยมีการทำงานที่บ้านมากขึ้น รวมไปถึงการศึกษาที่มีการปรับเข้าสู่ระบบการเรียนการสอนออนไลน์มากขึ้น ทั้งยังต้องใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ เหล่านี้ ส่งผลต่อพฤติกรรมบริโภคอาหารของคนไทยที่ต้องปรับตัว คือมีการใช้บริการสินค้าทางออนไลน์มากขึ้นทั้งอาหารและสินค้าอุปโภค การใช้บริการสั่งอาหารไปยังที่พัก นอกจากนี้การเรียนหนังสืออยู่ที่บ้านอาจส่งผลกระทบต่อเด็ก จากครอบครัวที่มีรายได้น้อยที่ต้องพึ่งพาอาหารกลางวัน

จากโรงเรียน พฤติกรรมการบริโภคอาหารที่เปลี่ยนไปตามภาวะวิกฤตนี้กระทบต่อการใช้อาหารเพื่อการอุปโภคบริโภค อาจทำให้ได้คุณค่าทางโภชนาการไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการมีสุขอนามัยที่ดีของประชาชน

4) ผลกระทบต่อการมีเสถียรภาพด้านอาหาร เมื่อพิจารณาจากการที่ประชาชนต้องสามารถเข้าถึงอาหารอย่างเพียงพอตลอดเวลา ไม่มีความเสี่ยงในการเข้าถึงอาหารเมื่อเกิดความขาดแคลนขึ้นมาอย่างกระทันหัน ในมิตินี้จึงครอบคลุมทั้งการมีอาหารเพียงพอและการเข้าถึงอาหารจากผลกระทบความมั่นคงทางอาหารในมิติของการเข้าถึงอาหารที่กล่าวมานั้น ได้ส่งผลกระทบต่อการมีเสถียรภาพด้านอาหารโดยรวมอย่างเห็นได้ชัดโดยโดยเฉพาะในระยะแรกและระยะกลางของวิกฤตโควิด-19

จะเห็นว่า มาตรการปิดเมืองหรือ Lock down เป็นต้นเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบถึงความไม่มั่นคงทางอาหารของคนไทย ทั้งด้านการเข้าถึงอาหาร การมีอาหารเพียงพอ การได้รับประโยชน์จากอาหารที่ครบถ้วนตามหลักโภชนาการ และการมีเสถียรภาพทางอาหาร ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดงผลกระทบและการบริหารจัดการการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ต่อความมั่นคงทางอาหารและข้อเสนอแนะ

จากผลกระทบของการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ต่อความมั่นคงทางอาหารของประเทศไทยทั้งที่เกิดขึ้นในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งได้พิจารณาผลกระทบตามนิยามความมั่นคงทางอาหารขององค์การ FAO ใน 4 มิติดังนี้ พบว่า 1) ผลกระทบต่อการมีอาหารเพียงพอ ในระยะแรกของวิกฤตโควิด 19 ผู้คนตกใจ กังวลว่าจะขาดแคลนอาหาร เกิดการกักตุนอาหาร ต่อมาช่วงล็อกดาวน์จนสามารถควบคุมการระบาดได้ เกิดปัญหาห่วงโซ่อุปทานอาหาร ได้แก่ การขนส่งและการกระจายผลผลิต การซื้อ การส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารและระยะยาว เศรษฐกิจจะถดถอยตกต่ำทั่วโลก จะเป็นการเตรียมการฟื้นฟู ความจำเป็นและความต้องการสินค้าอาหารจะมีมาก 2) ผลกระทบต่อการเข้าถึงอาหาร ในช่วงแรกของวิกฤตโควิด-19 คนบางกลุ่มเข้าไม่ถึงอาหารเพราะหาซื้อไม่ได้หรืออาหารมีราคาแพง ธุรกิจบางส่วนหยุดชะงัก แรงงานถูกเลิกจ้างงาน หรือลดเงินเดือน คนจนและผู้มีรายได้น้อยได้รับผลกระทบมากที่สุด และคนจนเมืองที่เคยเข้าถึงอาหารได้กลับกลายเป็นคนไม่สามารถเข้าถึงได้ 3) ผลกระทบต่อการใช้ประโยชน์จากอาหาร การที่ประชาชนต้องปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตใหม่ ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารคือมีการใช้บริการสินค้าอาหารทางออนไลน์มากขึ้น ซึ่งอาจทำให้ได้คุณค่าทางโภชนาการไม่เพียงพอและกระทบต่อการมีสุขอนามัยที่ดีของประชาชน 4) ผลกระทบต่อการมีเสถียรภาพด้านอาหาร การที่ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงอาหารอย่างเพียงพอตลอดเวลาและมีความเสี่ยงในการเข้าถึงอาหารเมื่อเกิดวิกฤติ ได้ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพด้านอาหารโดยรวมอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในระยะแรกและระยะกลางของวิกฤตโควิด-19

แม้จะพบว่ามีความเสี่ยงดังที่กล่าวมา แต่ก็ยังพบว่าประเทศไทยยังมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองด้านอาหาร โดยพิจารณาจาก อัตราการพึ่งพาตนเอง (Self-Sufficiency Ratio :SSR) ซึ่งเป็นดัชนีชี้ให้เห็นถึงการพึ่งพาสินค้าเกษตรที่ผลิตได้ภายในประเทศที่สอดคล้องกับความต้องการใช้ในประเทศ พบว่าไทยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองด้านอาหารเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะกลุ่มแป้ง น้ำตาล ไขมัน โปรตีน ได้แก่ ข้าว อ้อย ปาล์มน้ำมัน เนื้อไก่ เนื้อหมู กุ้ง เป็นต้น การอยู่ท่ามกลางวิกฤตของโรคระบาดโควิด19 ทำให้ต้องปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคหลังโควิด(new normal) ซึ่งจะไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป จะเห็นว่าพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เชื่อมั่นว่าจะยังคงมีความมั่นคงทางอาหารแม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากวิกฤตโควิดที่อาจมีการระบาดรอบที่ 2 หรือวิกฤตอื่นๆก็ตามที่จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารเพื่อเป็นการป้องกันที่จะเกิดความไม่มั่นคงทางอาหารหากว่าจะเกิดวิกฤตการณ์ใดๆอีกก็ตาม ดังนั้นจึงควรมีแนวทางการเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร ทั้งในระดับครัวเรือน และชุมชน ดังนี้

การบริหารจัดการอาหารของครัวเรือน

ครัวเรือนควรทำการผลิตอาหารเองได้ตลอดปี และสามารถเก็บไว้ใช้ได้ทุกเมื่อ เมื่อมีความต้องการหรือขาดแคลน มีการวางแผนก่อนซื้ออาหาร การประกอบอาหารรับประทานเองในครอบครัวซึ่งทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย การนำอาหารมาแปรรูป หรือการถนอมอาหาร เช่น การหมัก การดอง การตากแห้ง เป็นการสำรองอาหารของครอบครัว การประมาณการค่าใช้จ่ายอาหารไว้ล่วงหน้าจะทำให้ได้อาหารตามความจำเป็นและต้องการ การสร้างนิสัยการบริโภคที่ดีคือการบริโภคอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการมากกว่าอาหารที่มีราคาแพงแต่มีคุณค่าต่ำ ปลูกพืชผักสวนครัว ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายและปลอดภัยจากสารปนเปื้อน บันทึกรายรับรายจ่ายของครัวเรือนจะทำให้ควบคุมรายจ่ายได้ รับประทานอาหารที่บ้านร่วมกันจะทำให้ครอบครัวมีความรักสามัคคีมากยิ่งขึ้น ลดการซื้ออาหารที่ไม่มีประโยชน์ต่อร่างกายจะทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย และสร้างพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ดี ในช่วงล็อกดาวน์หลายคนอาจจะใช้เวลาอยู่บ้าน ได้ปลูกผักสวนครัวง่ายๆ ไว้

ใช้ทำอาหารกินเอง เพราะการปลูกผักและทำอาหารกินเองเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารลงได้มาก จากที่เคยต้องพึ่งพาแต่อาหารสำเร็จรูปที่อาจมีค่าใช้จ่ายสูงกว่าและเสี่ยงต่อความปลอดภัยมากกว่าด้วย

ด้านการจัดการอาหารชุมชน

ชุมชนควรมีความหลากหลายทางชีวภาพ เช่นพืชผักพื้นบ้าน สมุนไพร เห็ด หน่อไม้ หรือสัตว์ที่สามารถนำมาเป็นอาหารได้ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชนทำให้ชุมชนมีอาหารเพียงพอ ชุมชนควรมีแหล่งอาหารธรรมชาติที่สมบูรณ์ในบริเวณใกล้เคียง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของคนในชุมชน จะทำให้มีการพึ่งพาอาศัยกันด้านอาหารมากขึ้น การสร้างความเข้มแข็งในการปลูกผัก ด้วยการขยายจากในครอบครัวสู่ชุมชน ถ้าเราผลักดันให้เกิดเครือข่ายสร้างอาหารปลอดภัยในชุมชนได้ในหัวเมืองและเมืองใหญ่ ก็จะช่วยให้ค่าใช้จ่ายด้านอาหารของครัวเรือนไทยลดลงได้ การสนับสนุนตลาดชุมชน และร่วมกันสร้างระบบอาหารที่ดี การทำเกษตรกรรมในช่วงวิกฤตและหลังวิกฤต ควรจะลดปัจจัยการผลิตจากภายนอก แต่หันมาผลิตเพื่อความมั่นคงทางอาหารในประเทศเป็นหลัก ดังนั้น ผู้บริโภคมีส่วนอย่างมากในการช่วยสนับสนุนให้เกิดการเกษตรแบบพึ่งพาตนเอง โดยเน้นการซื้อของจากตลาดชุมชนใกล้บ้าน อาหารท้องถิ่น และตลาดในประเทศเป็นหลัก การช่วยสนับสนุนระบบการกระจายอาหารของตลาดท้องถิ่น การเลือกใช้ช่องทางตลาดออนไลน์ เพื่อให้เกิดระบบการจัดส่งผลผลิตและอาหารมาถึงเราได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) : ข้อเสนอแนะและแนวปฏิบัติ สำหรับประชาชน. สืบค้นวันที่ 7 สิงหาคม 2563, จาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/measure.php>
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา2019 ฉบับที่ 210. สืบค้นวันที่ 31 กรกฎาคม 2563, จาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/situation.php>
- รุ่งนภา พิมมะศรี. (2563). ความมั่นคงทางอาหารของไทย นำห่วงหรือไม่ในภาวะที่โลกเสี่ยงขาดแคลน. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.prachachat.net/d-life/news-472768>
- วิรัชพัชร ประเสริฐศักดิ์. (2558). ความมั่นคงทางอาหาร: จากพัฒนาการเกษตรสู่เศรษฐกิจพอเพียง. วารสารการเมืองการปกครอง ปีที่ 5 (ฉบับที่ 2), 144 -160.
- ศจินทร์ ประชาสันต์. (2563). การพัฒนาดัชนีชี้วัดความมั่นคงทางอาหาร ภายใต้โครงการขับเคลื่อนประเด็นเกษตรและอาหารเพื่อสุขภาพตามมติสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2551 สู่การปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2563, จาก http://www.nationalhealth.or.th/index.php?option=com_docman&task
- สลิล มหันต์เชิดชูวงศ์. (2563). ทำไมเราต้องสู้เพื่อความมั่นคงทางอาหารในเวลาวิกฤตและหลังจากนี้. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2563. จาก <https://www.greenery.org/articles/insight-foodsecurity>
- สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2563). ข้อมูลอัตราการผลิตตนเอง (SSR) ของประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2563. จาก <https://www.news.oae.go.th>

การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาเพื่อสร้างสังคมเข้มแข็งอุดมปัญญา Human Development according to the Threefold Training for Building a Strong and Smart Society



¹พระศรายุทธ วชิรปัญญา, ²ละเอียต จงกลณี และ ³พระฮอนด้า วาตสัทโท

¹Phra Sarayut Vachirapanyo, ²Laeiad Chongkonnee and ³Phra Honda Vadasatto

¹²³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹²³Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

¹Corresponding Author's Email: bunyada2559@gmail.com

Received February 15, 2021; Revised March 24, 2021; Accepted May 18, 2021

บทคัดย่อ

การพัฒนามนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เน้นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนด้วยหลักของศีล สมาธิ และปัญญา คือ 1) การพัฒนาศีล เป็นวิธีการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนให้มีศีล คือ ให้ความคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยทั้งทางกายและวาจา 2) การพัฒนาสมาธิ เป็นการฝึกหัดอบรมตนให้มีสมาธิ คือ การมีสติ มีจิตที่มุ่งมั่น ไม่ฟุ้งซ่านต่อสิ่งเร้า ต่ออบายมุข และ 3) การพัฒนาปัญญา เป็นการฝึกหัดอบรมให้มีปัญญา ทำความเข้าใจปัญหา แก้ไขปัญหาจนเกิดความรู้แจ้ง เกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญาขึ้นในตนเองมีมโนทัศน์ในเรื่องนั้นได้ถูกต้องตามที่เป็นจริง การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขานี้ จึงเป็นการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายวาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์และปัญญา พร้อมทั้งช่วยพัฒนาประเทศชาติให้สมบูรณ์ในรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม จนนำไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้

คำสำคัญ: การพัฒนามนุษย์, หลักไตรสิกขา

Abstract

Human development in Buddhism, this is human development according to threefold training principles by focusing on the practice or training themselves in accordance with precept, concentration and wisdom as follows: 1) the precept development is a method to the practice of training for self-precept, which is to control oneself in disciplines both physically and verbally, 2) the concentration development, which is the practice or training oneself to have concentration, including having the consciousness, the determined mind, the distracted mind to stimulate, all vices, and 3) the wisdom development, which is the practice or training oneself to have wisdom, the power of resolute mind that can understand the problems and solve problems until enlightenment that can understand to solve problems from learning and wisdom occurs in one's self, with having the concepts in those stories accurate. Human development according to the threefold training principle is the complete human development both physically, verbally, mentally, emotionally, and

intellectually which is ready to help develop the nation completely in all aspects, including economic, social, political and cultural and leading to a stable, prosperous and sustainable country.

Keywords: Human development, Threefold

บทนำ

จากผลการพัฒนาการศึกษาไทยที่ผ่านมา พบว่า คุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะของผู้เรียนยังไม่น่าพอใจและทักษะของกำลังแรงงานยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ ทั้งนี้ พบปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาพบตั้งแต่ในวัยเด็กแรกเกิดถึงอายุ 5 ปี ซึ่งในช่วงปี 2553 – 2557 พบว่ามีพัฒนาการสมวัยลดลงจากร้อยละ 73.4 เป็นร้อยละ 72.7 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากคะแนน O-Net ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนเทียบกับนานาชาติทั่วโลกและในอาเซียน ไทยยังอยู่ในลำดับที่ต่ำ ทักษะการเรียนรู้และการใฝ่หาความรู้ของคนไทยนั้น ยังขาดความสามารถในการจัดการและการสังเคราะห์ข้อมูล ขณะเดียวกัน ทักษะด้านภาษาของแรงงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการมีแนวโน้มลดลง และผลผลิตของการศึกษากับความต้องการกำลังแรงงานไม่มีความสอดคล้องกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

อย่างไรก็ตาม ในรัชกาลปัจจุบัน สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร รัชกาลที่ 10 แห่งราชวงศ์จักรี ได้ทรงใส่พระราชหฤทัยในการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของชาติ อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะเยาวชน ซึ่งจะเติบโตขึ้นมาเป็นกำลังหลักในการช่วยพัฒนาประเทศชาติ โดยพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ได้มุ่งเน้นการสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน คือ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง คือ มีความรู้ความเข้าใจต่อชาติบ้านเมือง ยึดมั่นในศาสนา มั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์ มีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง – มีคุณธรรม คือ รู้จักแยกแยะสิ่งที่ดี – ชอบ / ชั่ว – ดี ปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม ปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดี สิ่งชั่ว ช่วยกันสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง 3) มีงานทำ – มีอาชีพ คือ การเลี้ยงดูลูกหลานในครอบครัว หรือการฝึกฝนอบรมในสถานศึกษาต้องมุ่งให้เด็กและเยาวชนรักงาน สู้งาน ทำงานสำเร็จ ฝึกฝนทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตรโดยต้องมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทำงานเป็นและมีงานทำในที่สุด ต้องสนับสนุนผู้สำเร็จหลักสูตรมีอาชีพ มีงานทำ จนสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัว 4) เป็นพลเมืองดี คือ การเป็นพลเมืองดี เป็นหน้าที่ของทุกคน ครอบครัว-สถานศึกษาและสถานประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี เห็นอะไรที่ทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ เช่น งานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญประโยชน์ งานสาธารณกุศล ให้ทำด้วยความมีน้ำใจ และความเอื้ออาทร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา คือเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน 1) ผู้เรียนรู้ ต้องทันโลกยุคดิจิทัล 2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้ที่มีทักษะทางปัญญา 3) พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ เป็นพลเมืองไทยที่ดี

การพัฒนามนุษย์ขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้า นั้น พระพุทธองค์ทรงใช้หลักพัฒนาในด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา ซึ่งเรียกว่า ไตรสิกขา อันมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) อธิศีลสิกขา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติ โดยการฝึกอบรมศีลนั้น มุ่งเน้นที่การสำรวมเพื่อให้เกิดความบริสุทธิ์ในการกระทำเป็นเกราะกั้นกิเลสทั้งหลายที่จะ ก่อให้เกิดความเดือดร้อน



และการเปียดเบียน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) 2) อธิจิตศึกษา เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมจิตเพื่อให้เกิดคุณธรรม มีสติสัมปชัญญะ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) 3) อธิปัญญาศึกษา เป็นข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้ง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ตามกระบวนการไตรสิกขา จะเป็นการพัฒนา 1) ด้านศีล ด้วยการเว้นชั่ว ประพฤติดี ปฏิบัติหน้าที่เพื่อความปกติสงบ เรียบร้อย ไม่ทำให้ตนและผู้อื่นเดือดร้อน 2) ด้านสมาธิ ฝึกฝนหรืออบรมจิตใจให้เหมาะสม ตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมจะปฏิบัติงาน คือ พิจารณาความเป็นจริง เพื่อเป็นพื้นฐานของการเจริญปัญญา การฝึกบังคับจิตใจให้ตั้งมั่นโดยระลึกรู้ตัว 3) ด้านปัญญา ฝึกฝนอบรมในการพิจารณาสิ่งทั้งปวงให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ที่ถูกต้องตามความเป็นจริง (บุญมี แท่นแก้ว, 2539)

จากปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงต้องการนำเสนอการพัฒนาคนตามหลักไตรสิกขา เพื่อการสร้างสังคมเข้มแข็งอุดมด้วยปัญญา อันจะเป็นองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นหนทางพัฒนาประเทศให้มีความเจริญ มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

แนวคิดมาตรฐานการศึกษาของชาติ

กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 แทนฉบับเดิม ปี พ.ศ. 2547 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education: DOE Thailand) ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนไทย 4.0 จะต้องธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก และเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ

1. ผู้เรียนรู้ คือ เป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคตและมีสมรรถนะ (Competency) ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ มีสุนทรียะ รักและประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิต เพื่อสร้างงานหรือสัมมาชีพบนพื้นฐานของความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

2. ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้ที่มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล (Digital Intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคมเพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม

3. พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึก เป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติบนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

สรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา คือเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน 1) ผู้เรียนรู้ ต้องทันโลกยุคดิจิทัล 2) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้ที่มีทักษะทางปัญญา 3) พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ เป็นพลเมืองไทยที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์

แนวทางการพัฒนามนุษย์

จากรายงานการพัฒนามนุษย์ฉบับแรกที่ UNDP เสนอขึ้นมาใน ค.ศ. 1990 แง่หนึ่งกล่าวได้ว่าเป็นปฏิริยาตอบโต้และหาทางออกจากสภาวะการณ์ซึ่งประเทศกำลังพัฒนาต้องเผชิญอยู่ขณะนั้น คือ เป็นการเสนอแนวทางการพัฒนาที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเป็นการมองประชาชนในภาพรวมเป็นทางเลือกใหม่นอกเหนือไปจากแนวทางเสรีนิยมใหม่ที่ทรงอิทธิพลขณะนั้น (ธีระ นุชเปี่ยม, 2561) ปัจจุบันการพัฒนามนุษย์เป็นแนวทาง (approach) อย่างหนึ่งในการพัฒนา ลักษณะเด่นของแนวทางนี้ คือ “ประชาชนต้องมาก่อน” (people first)

ในแง่ของแนวคิด (concept) การพัฒนามนุษย์เป็นแนวทางการพัฒนาที่มุ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตความเป็นอยู่ (well-being) ของผู้คน ประเด็นสำคัญในแนวคิดนี้ คือ การพัฒนามนุษย์เป็นแนวทางการพัฒนาที่มุ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในชีวิตความเป็นอยู่ (well-being) ของผู้คน ประเด็นสำคัญในแนวคิดนี้คือ “การพัฒนามนุษย์เป็นเรื่องของการขยายความมั่งคั่ง (richness) ของชีวิตมนุษย์แทนที่จะเป็นเพียงความมั่งคั่งของระบบเศรษฐกิจที่มนุษย์ใช้ชีวิตอยู่เป็นส่วนหนึ่ง การพัฒนามนุษย์เป็นแนวทางซึ่งมีจุดประสงค์อยู่ที่ประชาชน โอกาส และทางเลือกของพวกเขา” (ธีระ นุชเปี่ยม, 2561) คำสำคัญทั้ง 3 คำในแนวคิดนี้ คือ ประชาชน โอกาส และทางเลือก สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ประชาชน การพัฒนามนุษย์มุ่งไปที่การทำให้การดำเนินชีวิตของประชาชนดีขึ้นแทนที่จะเชื่อว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจจะนำไปสู่การดำรงชีวิตที่ดีขึ้นแก่ทุกคนโดยอัตโนมัติ การเติบโตด้านรายได้เป็นวิธีการที่นำไปสู่การพัฒนาแทนที่จะเป็นเป้าหมายในตัวเอง

2. โอกาส การพัฒนามนุษย์เป็นเรื่องของการให้เสรีภาพแก่ประชาชนมากขึ้นในการมีชีวิตอย่างที่เขาเห็นว่ามีคุณค่า ในทางปฏิบัตินี้หมายถึงการพัฒนาความสามารถของประชาชนและการให้โอกาสแก่พวกเขาในการที่จะใช้ความสามารถเหล่านั้น ตัวอย่างเช่น การให้การศึกษาแก่เด็กหญิงคนหนึ่งจะเป็นการสร้างทักษะให้แก่เธอ แต่ทักษะที่เธอได้รับมาก็แทบจะไม่มีประโยชน์อะไรหากเธอไม่มีโอกาสจะได้เข้าถึงแหล่งงาน หรือทักษะที่เธอได้รับมาไม่เหมาะสมสำหรับตลาดแรงงานในท้องถิ่น

3. ทางเลือก การพัฒนามนุษย์โดยพื้นฐานแล้วก็คือการมีทางเลือกมากขึ้น ในทางปฏิบัติจึงเป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนโดยไม่ต้องยืนยันหรือเร่งรัดว่าพวกเขาจะต้องใช้โอกาสเหล่านั้น ไม่มีใครให้หลักประกันความสุขแก่มนุษย์ได้ (ธีระ นุชเปี่ยม, 2561) และการที่ประชาชนจะเลือกอย่างไรเป็นเรื่องของพวกเขาเอง กระบวนการพัฒนา (ในความหมายของการพัฒนามนุษย์) ควรจะอย่างน้อยสร้างสภาวะแวดล้อมให้แก่ประชาชนทั้งในแง่ของแต่ละบุคคลและประชาชนโดยรวมสำหรับให้พวกเขาได้พัฒนาให้เต็มศักยภาพและมีโอกาสอย่างเหมาะสมที่จะใช้ชีวิตอย่างมีโภคผลและสร้างสรรค์ในแนวทางที่พวกเขาเห็นว่ามีคุณค่า (ธีระ นุชเปี่ยม, 2561)

สรุปได้ว่า การพัฒนามนุษย์เน้นแนวทางการพัฒนาที่ประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีเสรีภาพในเลือกสิ่งที่มีคุณค่าต่อตนเอง รวมถึงการมีโอกาที่จะเลือกแนวทางเพื่อการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมและใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์โดยอิสระ

การพัฒนามนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล

การพัฒนามนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่มนุษย์ขององค์การเป็นรายบุคคล ให้มนุษย์แต่ละรายมีความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์การได้ การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์การ การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการลงทุนระยะยาวที่มีความเสี่ยงสูง การพัฒนาโดยการศึกษา และการฝึกอบรมเพราะการพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นที่



บุคคล ซึ่งเป็นการยากที่จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเรียนรู้ได้ บางรายอาจไม่สามารถเรียนรู้ได้จะทำให้องค์กรการต้องเสียเวลา เสียทรัพยากร และเสียโอกาสได้ การพัฒนาขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคคล ในบางกรณีการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล เช่น การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาประเพณีปัจเจกบุคคล จะเป็นการพัฒนาที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และช่วยให้เกิดสิ่งใหม่กับองค์กรโดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแต่ละบุคคลในองค์กรได้เติบโต ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ได้รับประสบการณ์และความรู้จากการทำงาน การพัฒนาเป็นสิ่งที่ไม่มีที่สิ้นสุด เพราะมีรูปแบบหลากหลายที่ทำให้ผู้ต้องการพัฒนาตนเองสามารถเรียนรู้ได้ องค์กรขนาดใหญ่จำนวนมากมักให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทปัจเจกบุคคลเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้มีความพร้อมกับการพัฒนาระบบงานและระบบเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพราะหากมีการพัฒนาระบบงานและระบบเทคโนโลยี แต่ไม่ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถรองรับการพัฒนาระบบดังกล่าวไว้เป็นการล่วงหน้าแล้ว องค์กรก็จะไม่สามารถพัฒนาสิ่งใดได้

สรุปได้ว่า การพัฒนามนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล เป็นการพัฒนาเฉพาะปัจเจกบุคคลให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น หรือการพัฒนาเฉพาะสิ่งที่บุคคลนั้นขาด เช่น ความเป็นผู้นำ บุคลิกภาพ หรือการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา

ความหมายหลักไตรสิกขา

คำว่า “ไตรสิกขา” แยกศัพท์ออกเป็น “ไตร” กับ “สิกขา” คำว่า ไตร หรือ ตริ (ภาษาอังกฤษ = Three) เป็นภาษาสันสกฤตแปลว่า 3 ตรงกับภาษากรีกว่า Tri ตรงกับภาษาลาตินว่า Tres ตรงกับภาษามคธหรือบาลีว่า ตี หรือ เต ซึ่งก็แปลว่า 3 เช่นกัน ส่วนคำว่า สิกขา เป็นภาษามคธหรือภาษาบาลี แปลว่า “ข้อที่พึงหรือข้อที่ต้องศึกษาและปฏิบัติ” ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า “ศิกษา” ภาษาไทยนำมาใช้เป็นศึกษาหลักไตรสิกขา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า การศึกษาในภาษาไทย หมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติได้รับปริญญาคือ สันราคะ สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติสิกขาเป็นเช่นนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมารความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนาแก้ไขด้วยการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

พระอุปัชฌาย์ ได้ให้ความหมายว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ (ผู้ไม่ต้องศึกษา) (พระอุปัชฌาย์, 2548)

พระพุทธโฆษาจารย์ ได้อธิบายไว้ในคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอบาย กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช้การปรนเปรอดน ด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีลเป็นปฏิบัติต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิบัติต่อกิเลสที่กลุ่มมรุมจิต และปัญญาเป็นปฏิบัติต่ออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคล ให้เป็นพระอริยะผู้มีความบริบูรณ์ด้วยศีล ได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่ พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วยปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ธรรมทั้ง 3 ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั่วไป ดังมีวิชา 3 เป็นต้น (พระพุทธโฆษาจารย์, 2538)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึงการพัฒนา มนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้อง ดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยัติ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่ จุดหมายโดยก่การจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เราใช้ชีวิตที่พึงพาวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550)

ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการการศึกษาที่สำคัญ ในการพัฒนาพฤติกรรมฝึกฝนอบรม กายวาจา จิต และปัญญาของมนุษย์ให้มีระบบระเบียบวินัยแบบแผนในการดำเนินชีวิตและการอยู่ ร่วมกันสังคมของมนุษย์ ซึ่งไตรสิกขานั้นมีความสำคัญอย่างมากซึ่งหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ดังนี้

พระไตรปิฎกเล่มที่ 21 ได้กล่าวว่า ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของ ภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสืบกันว่า “ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแห่งตลอดธรรม 4 ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาล ยาวนานอย่างนี้ธรรม 4 ประการอะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติ เราถอนภพได้แล้ว ภพเนติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยม พระโคตมผู้มียศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้น พระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายเพื่อความรู้อย่าง” (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พุทธทาสภิกขุ กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่าง ให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่าละสัญญาตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่ว่าจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือนโยบายของการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

องค์ประกอบของไตรสิกขา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้แสดงทัศนะว่า สิกขา มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

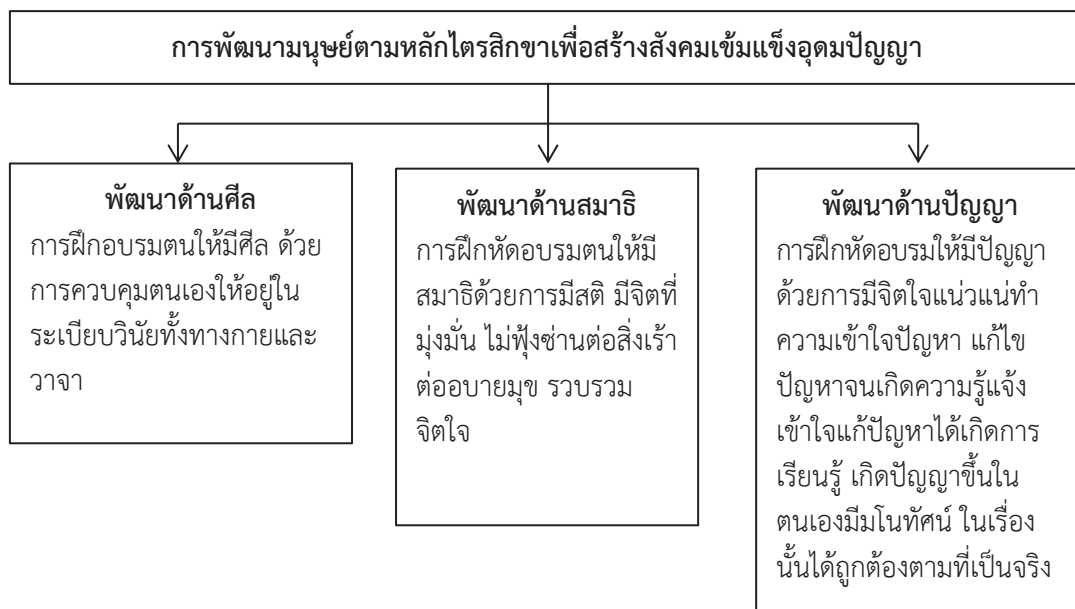
1. อริยศีลสิกขา สิกขาคือศีลอันยิ่ง อริยศีลอันเป็นข้อที่จะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา ศีลอย่างสูง (ศีล 5 ศีล 8 ศีล 10 เป็นศีล ปฏิโมกข์สังวรศีล เป็นอริยศีล แต่ศีล 5 ศีล 8 ศีล 10 ที่รักษาด้วยความเข้าใจ ให้เป็นเครื่องหนุนนำออกจากวัฏฏะ ก็เป็นอริยศีล)
2. อริยจิตตสิกขา สิกขาคือจิตอันยิ่ง อริยจิตอันเป็นข้อที่จะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา จิตใจให้มีสมาธิเป็นต้นอย่างสูง (กุศลจิตทั้งหลายจนถึงสมาบัติ 8 เป็นจิต ฌาน สมาบัติที่เป็นบาทแห่งวิปัสสนา เป็นอริยจิต แต่สมาบัติ 8 นั้นแหละ ถ้าปฏิบัติด้วยความเข้าใจมุ่งให้ เป็นเครื่องหนุนนำออกจากวัฏฏะก็เป็นอริยจิต)
3. อริยปัญญาสิกขา สิกขาคือปัญญาอันยิ่ง อริยปัญญาอันเป็นข้อที่จะต้องศึกษา ข้อปฏิบัติเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาปัญญาอย่างสูง (ความรู้เข้าใจหลักเหตุผลถูกต้องอย่างสามัญ อันเป็นกัมมัสสกตาญาณ คือความรู้จักว่าทุกคนเป็นเจ้าของแห่งกรรมของตนเป็นปัญญา วิปัสสนาปัญญา ที่กำหนดรู้ความจริงแห่งไตรลักษณ์ เป็นอริยปัญญา แต่โดยนัยอย่างเพลา กัมมัสสกตาปัญญาที่โยงไปให้มองเห็นทุกข์ที่เนื่องด้วยวัฏฏะหรือแม้กระทั่งความรู้

ความเข้าใจที่ถูกต้องในการระลึกถึงคุณพระรัตนตรัย ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนุนให้ก้าวไปในมรรค ก็เป็นอภิปญญา) สิกขา 3 นี้นิยมเรียกว่า ไตรสิกขา และเรียกข้อย่อยทั้งสามง่าย ๆ สั้น ๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา

สรุปว่า หลักไตรสิกขาเป็นหลักธรรมเพื่อการพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ซึ่งต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตนใน 3 ด้าน คือ ด้านศีล ด้านสมาธิ และด้านปัญญา โดยด้านศีลหรืออภิสลสิกขานั้น เป็นการพัฒนาทางกาย วาจา ด้านสมาธิหรืออภิจิตตสิกขา เป็นข้อปฏิบัติเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิ และด้านปัญญาหรืออภิปญญาสิกขา เป็นข้อปฏิบัติเพื่อการฝึกอบรมพัฒนาปัญญาอย่างสูง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลสรุปและข้อเสนอแนะของบทความวิชาการนี้ ผู้เขียนสร้างเป็นกรอบขององค์ความรู้ใหม่ตามแผนภาพดังนี้



บทสรุป

การพัฒนาบุษย์ควรมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนาเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีเสรีภาพในการเลือกสิ่งที่มีคุณค่าต่อตนเอง รวมถึงการมีโอกาสที่จะเลือกแนวทางเพื่อการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมและใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์โดยอิสระ การพัฒนาบุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่บุษย์เป็นรายบุคคล เป็นการพัฒนาโดยการศึกษา และการฝึกอบรม เป็นการเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล เช่น การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาประเภทปัจเจกบุคคลจะช่วยให้ผู้ถูกพัฒนาเกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแต่ละบุคคลมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ ได้รับประสบการณ์

จากปัญหาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะของผู้เรียนที่ยังไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่า หากจะพัฒนาบุษย์ให้มีคุณภาพให้ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในรอบด้านนั้น ควรเป็นการพัฒนาบุษย์ตามหลักไตรสิกขา อันเป็นการพัฒนาบุษย์ทั้งทางกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา ได้เรียนรู้และพัฒนาชีวิตโดยผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม แสวงหาปัญญาและมี

เมตตาเป็นฐานในการดำเนินชีวิต สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยอาศัยระบบการศึกษาตามหลักไตรสิกขามาใช้ในการฝึกอบรมให้ครอบคลุมการดำเนินชีวิตทุกด้าน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เข้มแข็งและมีพลังของสติปัญญาที่จะช่วยพัฒนาประเทศชาติให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนได้

การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เป็นการเน้นการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนด้วยหลักของศีล สมาธิ และปัญญา ผู้เขียนขอเสนอแนะว่า ควรเริ่มพัฒนามนุษย์ในทุกช่วงชั้น ทุกวัย ตั้งแต่เด็กเล็ก เยาวชน และผู้ใหญ่ สำหรับในเด็กและเยาวชนที่อยู่ระหว่างการศึกษาศึกษาสามารถพัฒนาผ่านระบบการศึกษา และผ่านการฝึกอบรมทั้งจากหน่วยงานของสถานศึกษาเองหรือผ่านสถาบันศาสนา มุ่งเน้นการพัฒนาที่จิตสำนึกของมนุษย์ให้เกิดความตระหนักถึงสิ่งที่จะสร้างคุณค่าให้เกิดแก่ชีวิตของตน จนนำคุณค่านั้นไปสู่การพัฒนาประเทศชาติได้ การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาจึงประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาศีล เป็นวิธีการปฏิบัติฝึกหัดอบรมตนให้มีศีล คือ ให้ความควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยทั้งทางกายและวาจา
2. การพัฒนาสมาธิ เป็นการฝึกหัดอบรมตนให้มีสมาธิ คือ การมีสติ มีจิตที่มุ่งมั่น ไม่ฟุ้งซ่านต่อสิ่งเร้าต่ออบายมุข รวบรวมจิตใจ
3. การพัฒนาปัญญา เป็นการฝึกหัดอบรมให้มีปัญญา พลังความมีจิตใจแน่วแน่ทำความเข้าใจปัญหา แก้ไขปัญหาจนเกิดความรู้แจ้ง เข้าใจแก้ปัญหาได้เกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญาขึ้นในตนเองมีมโนทัศน์ ในเรื่องนั้นได้ถูกต้องตามที่เป็นอย่างจริง

การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขานี้ จึงเป็นการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและปัญญา พร้อมทั้งช่วยพัฒนาประเทศชาติให้สมบูรณ์ในรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม นำไปสู่การเป็นประเทศที่มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- ธีระ นุชเปี่ยม. (2561). *การพัฒนามนุษย์ในบริบทโลก*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญมี แทนแก้ว. (2539). *จริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). หัวใจพระพุทธศาสนา. *พุทธจักร*. 61(5), 7.
- พระพุทโธมชาจารย์. (2538). *วิสุทธิมรรคแปล ภาค 1 ตอน 1. พิมพ์ครั้งที่ 8*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาบุญราชวิทยาลัย.
- พระอุปติสสเถระ. (2548). *วิมุตติมรรค*. แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และคณะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด*. กรุงเทพฯ: อุษาการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.

การพัฒนากลไกการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นสมัยใหม่

Public Service Development of Modern Government



¹พระบุญโชติ ลุงตัน และ ²พระมหาอรรถพล นริสโร

¹Phra Boonchoti Lungtan and ²Phramaha Attaphon Narissaro

¹²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

¹²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Lamphun Buddhist College, Thailand

¹Corresponding Author's Email: boypee2556191@gmail.com

Received January 25, 2021; Revised March 12, 2021; Accepted May 2, 2021

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้ได้จัดทำขึ้นเนื่องจากมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อที่จะให้ผู้ที่มาใช้บริการนั้นเกิดความประทับใจมากที่สุด ต้องให้บริการกับประชาชนหรือผู้มาใช้บริการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเสมอภาคกัน แนวทางในการพัฒนาการให้บริการประชาชนในยุค 4.0 ก็เพื่อที่จะให้ประชาชนที่ใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น และจะไม่ต้องเตรียมอะไรมาในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อความรวดเร็วและสะดวกสบายของประชาชนหรือผู้มาใช้บริการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับการให้บริการประชาชนแบบเติบโตยิ่งขึ้นและยาวนาน เพื่อก้าวเข้าสู่ในยุคการให้บริการประชาชน 4.0 และเป็นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงมากขึ้นแล้วพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม พร้อมทั้งพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสร้าง แรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

คำสำคัญ: การพัฒนากลไกการให้บริการ, การให้บริการประชาชน, เทคโนโลยี

Abstract

This article has been created because the objective is to develop people in the organization to be more effective in order to make those who use the service the most impressive. Must provide services to people or people who use the service in the local government organization equally The guidelines for the development of the public service in the age of 4.0 in order to make the people who use the services of the local government organization more convenient. And will not have to prepare anything in various organizations or departments For the speed and convenience of the people or people who use the service in the local government organization To create success for the long-term. growing public service In order to enter the era of public administration. 4 .0 And to develop personnel in the department or organization to be more efficient. then develop the

potential of personnel to have creativity and innovation. as well as to develop a quality personnel management system. In order to create incentives and commitment of personnel towards the organization to support the Thailand 4.0 strategy. the government or bureaucratic system must work by adhering to the good governance of public affairs for the benefit of the people.

Keywords: Service mechanism development, Public Service, Technology

บทนำ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล และกรุงเทพมหานคร มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย และกำหนดให้รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินอุดหนุนและเงินจากการจัดสรรภาษีและอากร เพื่อให้การดำเนินการด้านบริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542) โดยภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนจากรัฐแบ่งออกได้เป็น 4 ด้านหลัก คือ ด้านการจัดบริการสาธารณะที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ และการบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การบริการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริการสาธารณะสุขมูลฐาน การจัดการศึกษาท้องถิ่น และการบริการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบ เช่น การป้องกันอุบัติเหตุทางถนน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจัดบริการท้องถิ่นสาธารณะในท้องถิ่น และด้านสุดท้ายคือ ด้านการลงทุน ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวและอาชีพ การพัฒนาป่าชุมชน และการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2550) เป็นต้น

ปัจจุบันการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นไปตามความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ที่จะต้องได้รับการที่สะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม หน่วยงานราชการต่างๆ จึงต้องเร่งพัฒนารูปแบบการให้บริการคุณภาพแก่ประชาชน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการเรื่องเกี่ยวกับวิชาชีพเฉพาะทางและการบริหารจัดการ รวมทั้งมีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อตอบสนองกับความต้องการของประชาชน (ภัทรปภา จิรภาสยังกูร, 2562) แล้วเพื่อที่จะสร้างความสำเร็จให้กับบริการประชาชนให้เติบโตยิ่งขึ้นเพื่อที่จะได้ก้าวเข้าสู่ยุคการให้บริการประชาชน 4.0และก็พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อที่จะใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้วเพื่อการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น

ในปัจจุบัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้หันมาให้ความสำคัญกับกระบวนการมากขึ้น โดยการมองภาพรวม และปรับปรุงทั้งกระบวนการให้ดีขึ้น รวมทั้งมีการพยายามรักษาคุณภาพการทำงานที่ดีอยู่แล้วให้คงอยู่และดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยการนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการทำงานและแนวคิดที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานก็คือ จะเน้นที่กระบวนการ และ ตัวองค์กร ซึ่งหมายถึงทุกๆ คนในองค์กร โดยการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ และการพัฒนาบุคลากร และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการสร้างความเป็นผู้นำ และผู้พัฒนาในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น องค์กรจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานหรือไม่ เพียงไร ปัจจัยหนึ่งซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งก็คือบุคลากร (Wonder Man, 2563) ถ้าหากว่ามีมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ

จะทำให้คนในองค์กรมีความสามารถเพื่อที่จะรับมือกับการเข้าสู่ยุคสมัยใหม่และเพื่อจะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

แนวคิดการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การให้บริการขององค์กรหรือหน่วยงานในภาครัฐเป็นลักษณะงานที่ต้องมีการติดต่อประสานสัมพันธ์กับประชาชนที่ขอรับบริการโดยตรงเพื่อให้ประชาชนผู้ขอรับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว มีแนวคิดการให้บริการของนักวิชาการ โดยยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ กล่าวคือ ประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้นั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดมิใช่เป็นการจัดให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ มิฉะนั้นแล้วนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์สูงสุดในการเอื้ออำนวยประโยชน์และบริการแล้วยังไม่คุ้มค่ากับการดำเนินงานนั้น ๆ

2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ การให้บริการต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอมิใช่ทำๆหยุดๆ ตามความพอใจของผู้บริการหรือผู้ปฏิบัติ

3. หลักความเสมอภาค บริการที่จัดนั้นจะต้องให้แก่ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่มีการให้สิทธิพิเศษแก่กลุ่มบุคคลใดกลุ่มหนึ่ง ในลักษณะที่แตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างเห็นได้ชัด

4. หลักความประหยัด ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการบริการจะต้องไม่มากจนเกินกว่าผลที่จะได้รับ

5. หลักความสะดวก บริการที่จัดให้แก่ผู้รับบริการจะต้องเป็นไปในลักษณะปฏิบัติได้ง่ายสะดวก สบาย สิ้นเปลืองทรัพยากรไม่มากนัก ทั้งยังไม่เป็นการสร้างภาระ ยุ่งยากใจให้แก่ผู้บริการหรือผู้ให้บริการมากจนเกินไป (สุนันทา ทวีผล, 2550)

การบริการมีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1) ไม่มีตัวตน ไม่สามารถจับต้องได้(Intangibility) หมายความว่า บริการไม่สามารถมองเห็นหรือเกิดความรู้สึกได้ก่อนที่จะมีการซื้อ

2) ไม่แน่นอน มีความหลากหลาย (Variability) หมายความว่า คุณภาพของบริการไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับว่าผู้ขายบริการเป็นใคร จะให้บริการเมื่อใด ที่ไหน และอย่างไร

3) ไม่สามารถแบ่งแยกการให้บริการ (Inseparability) กล่าวคือ การบริโภคบริการจะเกิดขึ้นพร้อมๆ กัน ดังนั้น ผู้ให้บริการรายหนึ่งสามารถให้บริการลูกค้าได้เพียงหนึ่งเดียวในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่เพียงเท่านั้นผู้ให้บริการแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่สามารถให้คนอื่นให้บริการแทนได้เพราะต้องผลิต และบริโภคในเวลาเดียวกัน ส่งผลให้การบริการมีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา

4) ไม่สามารถเก็บไว้ได้(Perishability) บริการไม่สามารถผลิตเก็บเอาไว้ได้ถ้าความต้องการมีสม่ำเสมอ การให้บริการก็จะมีปัญหา แต่ถ้าลักษณะความต้องการมีไม่แน่นอน จะทำให้เกิดปัญหาคือบริการไม่ทัน หรือในบางกรณีก็ไม่มีลูกค้ามาใช้บริการ (เบญชภา แจ่มเวชชา, 2559)

การให้บริการขององค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐนั้นต้องมีลักษณะการประสานสัมพันธ์ให้กับประชาชนด้วยเพื่อให้ผู้ขอใช้บริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว การบริการนั้นไม่มีตัวตนที่จะจับต้องได้ก่อนการซื้อขายกัน การบริการนั้นขึ้นอยู่กับผู้ให้บริการเป็นใครและสถานที่ไหนเป็นต้น

ประเด็นที่ 1 เกี่ยวกับการให้บริการเป็นหัวใจหลักของหน่วยงานที่มีผลต่อการตอบสนองของผู้ใช้บริการให้เกิดความพึงพอใจเพื่อให้มาในสิ่งที่ต้องการ

เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการตามนโยบายรัฐบาล ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อที่เรียกว่า ผู้รับบริการนั่นเอง องค์กรของรัฐจะต้องตอบสนองความต้องการของคนหลาย

กลุ่ม การบริการเป็นการปฏิบัติงานที่กระทำหรือติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการ การให้บุคคลต่าง ๆ ได้ใช้ประโยชน์ในทางใดทางหนึ่ง ทั้งด้วยความพยายามใด ๆ ก็ตามด้วยวิธีการหลากหลายในการทำให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับความช่วยเหลือจัดได้ว่าเป็นการให้บริการทั้งสิ้น การจัดอำนวยความสะดวก การสนองความต้องการของผู้ใช้บริการก็เป็นการให้บริการ การให้บริการจึงสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี จุดสำคัญคือเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ (สมิต สัมฤทธิ์, 2542)

สรุปได้ว่า การให้บริการประชาชนที่ดี ควรเป็นการให้บริการแบบครบถ้วนสมบูรณ์เป็นการพัฒนาระบบการให้บริการและทัศนคติ วิธีคิด วิธีทำงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีเป้าหมายที่จะให้ประชาชนได้รับบริการที่ควรจะได้รับอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ มีความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการมุ่งที่จะให้บริการในเชิงส่งเสริม และสร้างทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ตลอดจนเป็นการให้บริการที่มีความถูกต้องชอบธรรม สามารถตรวจสอบได้สร้างความเสมอภาคทั้งในการให้บริการและในการที่จะได้รับบริการจากพนักงานส่วนตำบลของรัฐทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

ประเด็นที่ 2. เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากร

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้เชื่อกันว่า “คน” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ(ทั้งภาครัฐและเอกชน) และถ้าหากประเทศไทยเรามีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพคุณภาพ และจริยธรรมที่สูง เชื่อว่าคงสามารถก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาคนตามกรอบการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นต้นแบบเพื่อพัฒนาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์กรและประเทศชาติ (สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, 2549) สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นคือการฝึกฝนพนักงานในองค์กรให้มีความเท่าทันกับโลกสมัยใหม่ที่ได้มีการพัฒนาไปเรื่อยๆ เพื่อที่จะไม่ให้บุคลากรเป็นคนที่ล้าสมัยจึงได้ทำการฝึกอบรมพนักงานและให้องค์กรพัฒนามีบุคลากรที่เก่งมีความรู้มีเทคนิคในการพลิกแพลงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นและความชำนาญมากขึ้นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าใน และมุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เพื่อทำงานและสร้างผลงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพวิชาชีพมากขึ้นเป็นต้น

ประเด็นที่ 3. การเผยแพร่การประชาสัมพันธ์เป็นหัวใจสำคัญที่มีส่วนเอื้ออำนวยให้เกิดการเข้าใจกันและร่วมมือกันจากทุกฝ่าย เพราะมนุษย์ยากที่จะประสบความสำเร็จได้จากการทำงานตามลำพังเพียงคนเดียว เพราะการสื่อสารถือว่ามีสำคัญและมีประโยชน์ต่อมนุษย์มากที่สุด เนื่องจากการสื่อสารเป็นกิจกรรมที่มีสำคัญอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นตัวกำหนดและส่งผลให้การดำรงชีวิตของมนุษย์เกิดประสิทธิผลสูงสุด และยังเป็นกระบวนการที่ข้อมูลจะถูกถ่ายทอดและทำให้เกิดความเข้าใจโดยบุคคลสองคนหรือมากกว่า ด้วยวิถีทางของสัญลักษณ์ที่มีความหมายหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นวิถีทางของการแลกเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ ค่านิยม และข้อเท็จจริง (จุฑารัตน์ โสตาคร, 2551)

สรุปด้วยรวมได้ว่า การประชาสัมพันธ์นั้นเป็นการทำงานในการจัดการการสื่อสารระหว่างองค์กรและสาธารณะ การประชาสัมพันธ์นั้นช่วยทำให้องค์กรหรือบุคคล ได้แสดงสู่ผู้ชม ผู้อ่าน โดยใช้เรื่องที่ป็นที่หน้าสนใจของสาธารณะและ กิจกรรมโดยทั่วไปเช่น การพูดในงานชุมนุม การทำงานร่วมกับแหล่งข่าวเป็นต้น

ประเด็นที่ 4. เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยให้มนุษย์สามารถทำงานได้มากขึ้น เดินทางได้รวดเร็วขึ้นสามารถมองเห็นได้ไกลกว่าที่ดวงตามนุษย์จะมองเห็นได้ สามารถติดต่อสื่อสารและสื่อความหมายกันได้ โดยไม่ต้องเดินทางมาพบกัน คำว่า “เทคโนโลยี” ในความหมายอย่างกว้าง หมายถึงการนำความรู้ทางธรรมชาติวิทยา

และต่อเนื่องมาถึงวิทยาศาสตร์ มาเป็นวิธีการปฏิบัติและประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ อันก่อให้เกิดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร แม้กระทั่งองค์ความรู้นามธรรมเช่น ระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น (สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาวิทยาลัซุโขทัยธรรมาธิราช, 2552)

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างและพัฒนาขึ้น เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้รวดเร็ว เช่น คอมพิวเตอร์, มือถือ, เครื่องจักร เป็นต้น หรือ แม้กระทั่งที่ไม่ได้เป็นสิ่งของที่จับต้องได้

การพัฒนากลไกการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมัยใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ เป็นลักษณะของการพัฒนากลไกการให้บริการประชาชนขององค์กรเพื่อที่จะให้องค์กรมีการพัฒนาเข้าสู่ยุค 4.0 เพื่อให้ประชาชนได้เป็นผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

ประเด็นแรก คือ การพัฒนากลไกการให้บริการ จะเป็นการพัฒนาการให้บริการที่ดีอยู่แล้วให้ดีขึ้นไปอีก เพื่อที่จะได้ขับเคลื่อนการให้บริการนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแล้วผู้ที่มารับบริการเกิดความประทับใจในองค์กร องค์กรเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องช่วยพัฒนางานด้านการให้บริการแก่ประชาชนเป็นอย่างมาก เพราะว่ องค์กรนั้นถือเป็นแกนหลักในการกำหนดแนวทางการให้บริการประชาชนเพื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้มาใช้บริการ และเทคนิคการพัฒนากลไกขององค์กรให้เกิดความสะดวกสบายต่อผู้ให้บริการ มีดังนี้ คือ 1. จัดระบบการทำงานให้เกิดความคล่องตัว 2. องค์กรควรปรับลดขั้นตอนที่ยุงยากให้มึการทำงานที่ง่ายขึ้น เพื่อที่จะสร้างการให้บริการประชาชนมีความสะดวกรวดเร็ว 3. จัดทำลำดับขั้นตอนการให้บริการประชาชนองค์กรควรจัดทำขั้นตอนการบริการให้ง่ายและไม่ซับซ้อนเพื่อเป็นแนวทางให้ประชาชนหรือผู้มาใช้บริการสามารถที่จะทำตามได้อย่างถูกต้องและไม่สับสนเรียนรู้ความต้องการของประชาชนผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ตู้รับความคิดเห็น การสอบถามพูดคุยจากคำตำหนิติเตียนและคำชมเชยต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงงานบริการในครั้งต่อไป 4. ผูกอบรมพนักงานให้เกิดทักษะการให้บริการประชาชนที่ดี เพื่อที่จะนำไปปรับใช้กับส่วนงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด

ประเด็นที่ สอง คือ การพัฒนาบุคคลในองค์กรยุค 4.0 การพัฒนาบุคคลในองค์กรยุค 4.0 จะเป็นการพัฒนาบุคคลเพื่อที่จะให้เท่าทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน เช่น พนักงานที่ทำงานมานานแล้วความรู้ความสามารถอาจจะไม่เท่าทันกับในยุค 4.0 สมัยปัจจุบัน เพราะฉะนั้นการพัฒนาบุคคลในองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่งในยุค 4.0 ปัจจุบันนี้ แล้วต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานจากแบบเดิม ๆ ที่คุ้นเคย คิดฝ่ายเดียว ทำฝ่ายเดียว มาเป็นการทำงานแบบประสานความร่วมมือโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นหน้าที่ของใคร แล้วก็สร้างพันธมิตรในการทำงานกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อที่จะไปสู่เป้าหมายเดียวกันในรูปแบบประชารัฐ สร้างสรรค์นวัตกรรมและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสร้างให้เกิดรัฐบาลแบบเปิดที่มีการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การเป็นบุคคลในองค์กรที่มี คุณธรรม โปร่งใส เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชนและสังคมโลก

ประเด็นที่ สาม คือ การให้บริการประชาชนยุค 4.0 เป็นการเข้าสู่ยุคบริการที่ทันสมัยมากกว่าเดิม สิ่งที่สำคัญของการให้บริการประชาชนยุค 4.0 นั้น จะอยู่ที่บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงมีการจัดการองค์การบริการและเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมีสื่อสังคมและการสื่อสารกับประชาชน ด้วยการเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลาแล้วมีความรวดเร็วความสะดวกยิ่งขึ้นแล้วยังเป็นการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น นับได้ว่าเป็นเรื่องหนึ่งที่สำคัญงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ การให้บริการประชาชนเป็นนโยบายที่ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญ และก็พยายามที่จะผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้นมาโดยตลอด เนื่องจากในเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 แล้ว การตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นพันธกิจสำคัญอันดับแรกที่รัฐพึงกระทำ

ในช่วงปัจจุบัน คือ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เช่น สร้างเว็บไซต์ขององค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนหรือผู้มาใช้บริการ ได้เข้าถึงได้ง่าย ยกตัวอย่างเช่น วันนี้เกิดฝนตกอย่างหนักประชาชนหรือผู้มาใช้บริการไม่สามารถที่จะออกจากที่อยู่อาศัยได้ แต่ถ้ามีเว็บไซต์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ประชาชนหรือผู้มาใช้บริการก็สามารถเข้าเว็บไซต์แล้วดำเนินการได้อย่างสะดวกสบายเพราะฉะนั้นเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมยุค 4.0 เป็นสิ่งสำคัญในการให้บริการประชาชนในยุค 4.0 เป็นอย่างมาก

ประเด็นสุดท้าย คือ การใช้เทคโนโลยี จะเป็นการทดเวลาในการหาข้อมูลเพื่อให้บริการประชาชนแล้วสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสารหรือส่งเอกสารจากหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่งเพื่อเป็นการรวดเร็วในการให้บริการประชาชน เพราะการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล เป็นการผสมผสานของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ บนอุปกรณ์สมาร์ตโฟน อื่นๆ และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้ที่มาใช้บริการ แล้วยังสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ และทุกช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัยและประหยัด เพราะประเทศไทยได้เข้าสู่ยุค 4.0 แล้วภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้บริการประชาชนและสังคมยุคดิจิทัล ด้วยการร่วมมือของแต่ละส่วนหน่วยงานออกแบบและพัฒนาเทคโนโลยี ระบบงาน ระบบการบริการ รูปแบบการดำเนินงานขององค์กร ให้เป็นระบบเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการสร้างความร่วมมือกันระหว่างทุกภาคส่วน และเพื่อการพัฒนางานภาครัฐให้มีทันสมัยมากขึ้น สำหรับบุคลากรจะต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ เพิ่มทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น เพื่อที่จะได้เท่าทันกับโลกสมัยใหม่เพื่อที่ประชาชนจะได้พึงพอใจในการรับบริการจากบุคลากร

บทสรุป

จากการที่ได้ศึกษาการพัฒนาเทคโนโลยีการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลสมัยใหม่ ยุค 4.0 มาได้ทราบว่าเรื่องการให้บริการขององค์กรนั้นมีกลไกการให้บริการที่ดี แล้วยังได้พัฒนาบุคลากรขององค์กรได้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะให้ประชาชนหรือบุคคลที่มาใช้บริการได้เกิดความประทับใจ รวดเร็ว สะดวกสบายและมีการให้บริการประชาชนนั้นอย่างโปร่งใสผ่านระบบที่ทันสมัยอีกทั้งยังได้พัฒนาบุคลากรเก่าๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการพัฒนาเทคโนโลยีการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลสมัยใหม่ ยุค 4.0 นั้นมี แนวคิดการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อเสนอ และมีการวิเคราะห์ และประเด็นต่างๆ อีก 4 ประเด็น ประเด็นที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ประเด็นที่ 2 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประเด็นที่ 3 การให้บริการประเด็นที่ 4 เทคโนโลยี แนวคิดการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลสมัยใหม่ ยุค 4.0 หลักๆนั้นมีอยู่ 5 ข้อหลักๆคือ 1 หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ 2. หลักความสม่ำเสมอ 3. หลักความเสมอภาค 4. หลักความประหยัด 5. หลักความสะดวก

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเรื่องการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจ จะได้มีทักษะ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการที่มีจิตใจที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชนที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เจ้าหน้าที่จะให้บริการต้องมีความรู้ในงานที่ให้บริการเป็นอย่างดีควรที่จะให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เอาใจใส่ และ บริการด้วยความเสมอภาคทุกคนที่มาใช้บริการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการขอรับบริการ แก่ประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ถึงขั้นตอนในการขอรับและการให้บริการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

และเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่นผ่านกระบวนการหลายหลาย ช่องทาง เว็บไซต์ เป็นต้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่จะยกระดับคุณภาพมาตรฐานการให้บริการโดยที่ดำเนินการจัดตั้ง ศูนย์รับบริการ ณ จุดเดียว ด้วยการเชื่อมโยงและบูรณาการกระบวนการ งาน บริการที่หลากหลายจากส่วนราชการ ต่าง ๆ มาไว้ ณ จุดเดียว อันเป็นการยกระดับคุณภาพมาตรฐาน การให้บริการประชาชน ที่เชื่อมโยงกันทุกภาค ส่วนองค์กรโดยการปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนหรือ แก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับให้มีความยืดหยุ่นให้อื้อแต่ การแก้ไขปัญหาของประชาชนมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามา ส่งเสริมการให้บริการประชาชนเพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2550). *สรุปสาระสำคัญของมาตรฐานการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- จุฑารัตน์ โสตาศร. (2551). การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ที่เป็นเลิศ. *เอกสารสำนักนายก รัฐมนตรี*. 2(1), 3.
- เบญจภา แจ้งเวชฉาย. (2559). คุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้โดยสารรถไฟฟ้า. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ*. 1(1), 7.
- ภัทรภา จิราสขยงกูร. (2562). *การพัฒนารูปแบบการให้บริการคุณภาพแก่ประชาชน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน การโยธา กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกรุงเทพมหานคร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2552). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเทคโนโลยี. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). *พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกฤษฎีกา.
- สุนันทา ทวีผล. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านให้คำปรึกษาแนะนำปัญหาด้าน กฎหมาย*. สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 3 (สคช.). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมิต สัณฐกร. (2542). *การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ์ เกษสาคร. (2549). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: BK อินเทอร์เน็ตจำกัด.
- Wonder Man. (2563). *การบริหารยุคใหม่กับการพัฒนาบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2563. จาก <https://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=3446>.

แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)

กับการบริหารแบบพระพุทธศาสนา

The Concept of the Deming Cycle (PDCA) with the Administration in the Way of Buddhism



สุขสันต์ สุขสงคราม

Suksan Saksongkram

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

¹Corresponding Author's Email: bunyada2559@gmail.com

Received February 5, 2021; Revised March 20, 2021; Accepted May 9, 2021

บทคัดย่อ

ในช่วงของการปฏิรูปการศึกษา นวัตกรรมในการบริหารงานเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จเรื่องหนึ่งที่มีการนำเสนอมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเป็นอย่างดีก็คือกระบวนการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) เนื่องจากวงจรคุณภาพเป็นทั้งปรัชญานวัตกรรมและเป็นต้นธารภูมิปัญญา หรือเป็นศาสตร์ใหญ่ของ วงจรการบริหารในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพราะเครื่องมือการบริหารที่มีนัยร้อย พัน หรือหมื่นรูปแบบนั้นล้วนแต่มีแก่นร่วมที่สำคัญบนพื้นฐานเดียวกัน นั่นคือ วงจรคุณภาพ (PDCA) ทั้งนี้ การศึกษาค้นคว้าหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงการนำวงจรคุณภาพ (PDCA) มาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: วงจรคุณภาพ, พระพุทธศาสนา

Abstract

In the period of the Educational Reform, one of the innovations in administration to be achieving the success, which has been recommended to utilize in the operation for accomplishing the goal with the great efficiency and effectiveness, is the quality cycle management process which is named Deming Cycle (typically known as the PDCA Cycle) proposed by Dr. W. Edward Deming. This quality cycle is a philosophical innovation, an elementary source of the intellect and the major science of the current administration cycle. There are generally hundreds of thousands of tools and methods for management. Nevertheless, all of them share an important core on the same basis of the Deming Cycle (PDCA). In this regard, the research study, the units of education as well as the students refer to the PDCA Cycle to be applied in the administration for the school or institution administrators.

Keywords: Deming Cycle, Buddhism

บทนำ

หลักธรรมกับการบริหารจัดการในปัจจุบัน การบริหารงานหรือการจัดการองค์กรมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงาน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยมที่แสวงหากำไร และมีการแข่งขันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งในเชิงบริหารงาน และการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์ หรือหลักการในการบริหารจัดการ ในขณะที่เดียวกันก็มีนักวิชาการทางตะวันตกกำลังสนใจหลักการในทางพระพุทธศาสนา มาผสมผสาน และประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ

การทำงานทางด้านการบริหารจัดการเป็นเรื่องยุ่งยากเพราะเป็นการทำงานกับคนส่วนใหญ่ ในองค์กร หลักของพุทธศาสนาจึงมีบทบาทในการบริหารจัดการ พุทธศาสนากับคนไทยมีความผูกพันกันมานานไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติไทย และเจริญ มั่นคงในประเทศไทยยิ่งกว่าที่ไหนในโลก ฉะนั้นหลักธรรมของพระพุทธศาสนาจึงเป็นที่มาของ ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต ทัศนคติ ในด้านความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ของคนไทยจะมีหลัก พระพุทธศาสนา มาเกี่ยวข้อง ซึ่งหลักธรรมของพระพุทธศาสนาจะมีอิทธิพลต่อชีวิตจิตใจของคนไทย มากและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ โดยยึดแนวทางการปฏิบัติที่เรียกว่า ทางสายกลาง ซึ่งในทางสายกลางของพุทธศาสนาเกี่ยวข้องกับทั้งกาย วาจา ใจ สมาธิหรือว่าปัญญา สามารถนำประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการธุรกิจได้ (จำรัส จันทรแสงศรี, 2558)

การผสมผสานระหว่างบริหารจัดการกับคำสอนทางพระพุทธศาสนาแล้วเกิดความ เปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่เห็นชัด คือองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นโดยเฉพาะตัว บุคคล ผู้นำองค์กรประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องอยู่ในศีลธรรม พนักงานในองค์กรก็จะถือเป็น แบบอย่างที่ดี ถ้าหากผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กรมีหลักธรรมเป็นเครื่องชี้นำแนวทาง การทำงานก็จะสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นต่าง ๆ ความขัดแย้งก็ลดน้อยลง เพราะทุกคนได้เรียนรู้และนำหลักธรรมะทางพุทธศาสนาไปใช้

ดังนั้นการทำงานต่าง ๆ จะสามารถสนองนโยบายบริษัทได้เป็นอย่างดี และความ เปลี่ยนแปลงอีกอย่างที่เราเห็น คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยความสนุกสนาน ร่าเริงแจ่มใส คนทำงานมีความสามัคคี และมีความสุข สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรของให้ก้าวหน้าไป อย่างราบรื่น ในด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ ประสบความสำเร็จอย่างสูงและ ยั่งยืน สำหรับองค์ความรู้เรื่องการบริหารโดยหลักธรรมนั้นส่วนมากถูกนำเสนอในเชิงหลักการด้าน การจัดการเกี่ยวกับคน (People Management) เช่น ผู้บริหารกับทศพิธราชธรรมและพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) สำหรับด้านการวางแผนงานนั้น พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้ใน สัปบุริสธรรม 7 ประการ (รู้หลักการ รู้จุดหมาย รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน รู้บุคคล) ธรรมะสอนให้ คนหรือผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา กับลูกน้อง การให้อภัยและอื่น ๆ เป็นต้น

ส่วนสำหรับการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDAC) (ถวัลย์ มาศจรัส, 2546) ตามแนวคิดของเดมมิง ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ทุกคนทราบกันดี และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน ในบทความนี้จึงได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของเดมมิงที่ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ และจะได้นำมาแสดงให้เห็นภาพของแนวคิดวงจรคุณภาพ (PDCA) กับแนวคิดการบริหารของพระพุทธศาสนา

หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA)

เดมมิง (Deming) (2004) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

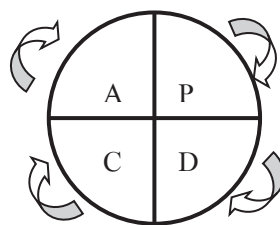
Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ดังนี้

ปริทธรศน์ พันธบุรุษย์ (ปริทธรศน์ พันธบุรุษย์, 2545) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ (PDCA : plan do check act) คือ องค์ประกอบหลักของวงจรการจัดการ ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 : วงจรการจัดการ



หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง

คำว่า หมุนให้เร็ว หมุนให้ถูกต้อง ที่อยู่ทางด้านขวาของวงจรการจัดการนั้น คือ การหมุนวงจรอย่างถูกต้องตามขั้นตอน 1 รอบ จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาได้ 1 ระดับ การหมุนให้เร็วจะทำให้เกิดการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว

P (Plan) คือ จะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการแก้ไข แล้วจึงเข้าสู่ขั้น D หรือ do ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผนคือสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่ลงมือปฏิบัตินั้นเป็นแผนที่ใหม่ล่าสุดจริงๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไขแล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันที ให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหวังโดยปัจจัยภายนอกอื่น ๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

ฮิโตะชิ (Hitoshi) (ฮิโตะชิ คูเมะ, 2554) กล่าวถึง การบริหารงานด้วยระบบวงจรคุณภาพ จัดเป็นกิจกรรมการปรับปรุงและการควบคุมที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น การควบคุมและการปรับปรุงสามารถอธิบายได้อีกแบบหนึ่งก็คือ การทำการวางแผน การกระทำ การตรวจสอบ และการแก้ไขซ้ำอีก การทำตามวงจรคุณภาพอย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ และงานส่วนใหญ่จะกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่างานนั้นจะดูเหมือนว่าเป็นงานใหม่ทั้งหมดก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำอย่างระมัดระวังและเป็นระบบ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบดังนี้

1. การวางแผน (Plan)

ในบรรดาส่วนประกอบทั้งสี่ส่วนของวงจรคุณภาพนั้น ควรพิจารณาการวางแผนเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าส่วนอื่นไม่มีความสำคัญ เพียงแต่ว่าส่วนการวางแผนจะเป็นส่วนที่ทำให้ส่วนอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าแผนการไม่เหมาะสมจะมีผลทำให้ส่วนอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อยและกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผน ในการปรับปรุงเป็นการลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการให้เป็นกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง และกิจกรรมการปรับปรุงที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีมุมมองที่แม่นยำในทั้งสองสิ่งเปรียบเสมือนการสร้างบ้านบนพื้นทราย ไม่ว่าจะออกความพยายามเพียงใดก็ตามถ้าภาพในมุมมองของสถานการณ์ที่ต้องการและสถานการณ์จริงไม่ชัดแล้ว ก็จะได้ผลลัพธ์กลับมา ดังนั้น จึงควรที่จะสร้างวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์และการจำแนกปัญหา การตั้งเป้าหมาย เข้าใจถึงข้อจำกัดและขอบเขต รวมถึงการนำมาพิจารณา มองถึงวิธีการปรับปรุงที่เป็นไปได้ ตัดสินใจถึงแผนปฏิบัติการกำหนดวิธีสำหรับตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ที่ได้

การพัฒนาแผน โดยปกติปัญหาที่ถูกนำมาแก้ไขเพื่อปรับปรุงนั้นจะประกอบด้วยสาเหตุหลายประการ ในการแก้ปัญหานี้ย่อมเป็นระบบ ผู้นำขององค์กรต้องทำการจัดทำและพัฒนาแผนการปรับปรุงและการพัฒนาแผนประกอบด้วย การกำหนดกิจกรรมพื้นฐานที่ต้องการปรับปรุงอย่างชัดเจน แยกกิจกรรมออกตามโครงสร้างองค์กร กระจายส่วนย่อยของกิจกรรมพื้นฐานไปตามฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร กำหนดวิธีการประเมิน

ความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน บุคคลที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กรควรเป็นผู้ตัดสินใจในการมอบหมายงานและวิธีการประเมินผลโดยผ่านการพบปะสนทนากับแต่ละฝ่ายในองค์กร

ในทำนองเดียวกัน หัวหน้าฝ่ายงานแต่ละฝ่ายต้องออกแบบและพัฒนาแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย โดยแผนการจะได้รับการกระจายออกเป็นลำดับลงมาทั่วทั้งองค์กรด้วยวิธีนี้ และจะถูกพัฒนาอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับในโครงสร้างองค์กรจนกระทั่งถึงระดับที่ไม่จำเป็นต้องกระจายลงอีกต่อไป ขั้นตอนสุดท้ายคือการตัดสินใจของบุคลากรที่ต้องทำงาน ทรัพยากรที่ต้องการ และตารางเวลาที่ต้องปฏิบัติตาม และทำแผนการพัฒนาให้อยู่ในรูปของเอกสารทั้งหมดอย่างละเอียด ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการสื่อสารแผนการได้อย่างแม่นยำที่สุด

ขณะที่สร้างแผนการควรมีความระมัดระวังในแนวทางที่มีส่วนช่วยในการสร้างแผนการอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย ขณะที่สร้างแผนการจะต้องมีการชี้แจงให้ชัดเจนถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเวลาที่มี รวมทั้งต้องหาวิธีการทั้งหมดที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้ อาจมีการผ่อนปรนข้อจำกัดเหล่านี้บ้าง หลังจากมีการพิจารณาข้อเสนอแนะทั้งหมดแล้ว ต้องทำการเลือกวิธีการที่ดีที่สุดเป็นแผนการปฏิบัติ ต้องมีการพัฒนาระเบียบวิธีการในการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์เพื่อดูว่าแผนการมีประสิทธิภาพผลและมีการกระทำตามแผนและประสานกันกับแผนการเริ่มแรกหรือไม่ ต้องมีการรวบรวมสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและจัดอย่างเป็นระบบตลอดจนมีการนำมาใช้งานอย่างเต็มที่ในการวางแผนงาน ต้องมีการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องกระทำกับสิ่งที่น่ากระทำ ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด และเป็นไปไม่ได้ที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างในเวลาเดียวกัน ต้องพยายางความสมดุลระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร การตั้งเป้าหมายที่สูงเกินไปเป็นการสวนทางกับการเพิ่มผลผลิต จะต้องมีการสร้างระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพเพื่อสื่อสารเป้าหมายของแผนการไปสู่ทุกส่วนขององค์กร ทรัพยากรทางด้านวัสดุอาจมีจำกัดแต่ความสามารถของมนุษย์ไม่จำกัด ดังนั้น จึงมีทางเป็นไปได้เสมอในการปรับปรุง ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ

2. การลงมือปฏิบัติ (Do)

เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการมาปฏิบัติอย่างถูกต้องจึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนในการสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนการไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้น ๆ การสร้างความมั่นใจว่ามีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อนำแผนการนั้น ๆ มาปฏิบัติ และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เป็น

3. การตรวจสอบ (Check)

เมื่อทำการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ต้องมีการประเมินการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ และตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่

การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ ความไม่เหมาะสมของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกัน เป็นเรื่องที่ต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน เนื่องจากการปฏิบัติการแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ การเลือกเทคนิคที่ใช้ผิด เนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอนการวางแผนไม่เพียงพอ การประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด หรือประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาด

ถ้าความล้มเหลวมาจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและความเข้าใจในแผนไม่เพียงพอ การให้การศึกษา

และการฝึกอบรมไม่เพียงพอ ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ หรือการประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

4. การปฏิบัติการแก้ไข (Act)

ขณะเมื่อทำการปฏิบัติการแก้ไขมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแยกแยะให้ชัดเจน ระหว่างการกำจัดปรากฏการณ์หรืออาการของปัญหาและการกำจัดสาเหตุ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า มีงานจำนวนมากมายที่ให้เป็นประจำในงานชนิดนี้ การกำจัดแค่อาการไม่ได้ช่วยแก้ปัญหาที่มีอยู่ เป็นเพียงแค่การเลื่อนการแก้ปัญหาออกไปเท่านั้น ดังนั้น ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุมิใช่กำจัดอาการ และเมื่อไม่สามารถบรรลุถึงเป้าที่วางไว้ ควรมีการวิเคราะห์หาเหตุและมีการทบทวนแผนการ ดังเช่นที่กล่าวมาในหัวข้อการตรวจสอบ สาเหตุอาจมาจากตัวแผนการที่ไม่เหมาะสมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น เพื่อทำการปรับปรุง ต้องมีการชี้แจงสาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปีและมีการทบทวนทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความไว้วางใจและเหมาะสม

โทซาวะ (Tozava) (2544) กล่าวว่า วงจรคุณภาพ คือ กระบวนการทำงานที่เปรียบกับวงล้อที่เต็มไปด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงแก้ไข เมื่อวงล้อหมุนไป 1 รอบ จะทำให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และหากการดำเนินงานนั้นเกิดการสะดุด แสดงว่ามีบางขั้นตอนหายไป เช่น ส่วนของการวางแผนหายไป เรียกว่า ประเภทไม่มีแผนการ ถ้าในส่วนของการตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขหายไป จะเรียกว่า พวกทำแล้วทิ้ง ซึ่งในกระบวนการทำงานของวงจรคุณภาพนั้นประกอบด้วย

1. การวางแผน (Plan)

การวางแผน คือ การตั้งเป้าหมาย วางวัตถุประสงค์ เพราะการควบคุมดูแล คือ กระบวนการที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้น หากไม่มีวัตถุประสงค์เสียแล้ว ไม่ว่าจะป่าวร้องว่าต้องควบคุมวงจรคุณภาพ ก็ไม่รู้จะทำไปเพื่ออะไร หรือจะเริ่มอย่างไร

เมื่อตั้งเป้าหมายเสร็จแล้ว ก็ต้องมากำหนดแผนการว่าจะอะไรจะต้องทำอะไร เป็นตารางเทียบระหว่างงานกับเวลาที่หลายคนมักภาพกันออก แต่จริงๆ แล้วการวางแผนไม่ใช่จบแค่นั้น การวางแผนต้องครอบคลุมว่าใครจะทำ ทำอะไร ต้องให้เสร็จเมื่อไร จะทำอย่างไร อะไรต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงการแบ่งหน้าที่ วิธีการ และอื่น ๆ ให้ครบถ้วนด้วย

2. ลองทำ (Do)

การลองทำ คือ ก่อนจะลงมือทำได้นั้น แท้จริงแล้วต้องเตรียมวัตถุดิบ เตรียมขั้นตอนต่าง ๆ เสียก่อน หากจะลงมือทำเรื่องใหม่ ๆ ก็ต้องเตรียมไปรับการฝึกหรืออบรมเสียก่อน ขั้นตอนการเตรียมเหล่านี้รวมอยู่ในการลองทำด้วย ซึ่งต้องมีการเตรียมเสียก่อนให้พร้อม จึงจะสามารถลองทำตามแผนได้

3. ตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบ คือ การพิจารณาว่า ผลจากการลองทำนั้น ก่อให้เกิดสิ่งทีวางแผนว่าจะได้รับหรือไม่ ดังนั้น หากการวางแผนไม่มีการกำหนดว่าจะต้องได้อะไรเมื่อไร ตัวเลขของอะไรที่ควรจะเป็นเป้าหมายไว้เสีย

ตั้งแต่ต้นก็จะมีอะไรมาเป็นตัวเทียบได้ว่าผลจากการลองทำนั้นได้ตามจริง ตามแผนหรือไม่ จะได้ก็เพียงแต่ว่ามันก็เป็นไปตามแผนหรือไม่ค่อยจะได้ผลสักเท่าไร

4. ปรับใช้ (Act)

จากผลของการตรวจสอบ ก็ไม่ควรวางใจในทันทีหากผลที่ได้เป็นไปตามแผน เพราะอาจบังเอิญดีครั้งนี้เพียงครั้งเดียว พอทำครั้งต่อ ๆ ไปอาจใช้ไม่ได้ก็ได้ หากไม่มีการนำกระบวนการที่ได้ลองทำไปมา กำหนดให้เป็นรูปแบบใหม่ของการทำงานปัจจุบัน หากผลของการตรวจสอบพบว่าสิ่งที่ลองทำไปไม่ก่อให้เกิดผลที่ตั้งไว้ตามแผน ก็ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการที่คิดไว้ แล้วลองทำใหม่

นอกจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการของการลองทำแล้ว การพิจารณาว่าทำไมกระบวนการเดิมจึงไม่ได้ผลตามแผน การหาสาเหตุที่แท้จริงเพื่อหากระบวนการแก้ปัญหาจนถึงรากก็เป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะจะนำไปถึงการวางแผนใหม่ แล้วลองทำใหม่ ลองตรวจสอบดูใหม่ หรือวงจรคุณภาพรอบใหม่ เพื่อหาเป้าหมายและกระบวนการอันถูกต้องแท้จริง

อนึ่ง เรามักจะพูดถึงวงจรแห่งการควบคุมดูแลกันว่า PDCA จนบางครั้งเราไปนึกเอาเองว่าวงจรนี้ต้องเริ่มจาก P เสมอไป จริง ๆ แล้วนั้นไม่จำเป็น วงจรแห่งการควบคุมดูแลนั้นเป็นวงกลม ที่ไม่มีต้นไม่มีปลาย จึงบอกไม่ถูกว่าอะไรเป็นขั้นตอนแรก และอะไรเป็นขั้นตอนสุดท้าย อย่างเช่น การวางแผนจะทำอะไรบางอย่าง บางครั้งต้องมีการตรวจสอบ การวิเคราะห์และการปรับกระบวนการเสียก่อนแล้วจึงจะวางแผนและลงมือทำได้ ดังนั้น ในบางเรื่องวงจรนี้อาจเริ่มจาก CAPDCA อย่างนี้ก็เป็นได้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2545) กล่าวถึง วงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นกิจกรรมที่จะนำไปสู่การปรับปรุงงานและการควบคุมอย่างเป็นระบบอันประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การนำแผนไปปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) กล่าวคือ จะเริ่มจากการวางแผน การนำแผนทีวางแผนไว้มาปฏิบัติ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และหากไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะต้องทำการทบทวนแผนการโดยเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่งและทำตามวงจรคุณภาพซ้ำอีก เมื่อวงจรคุณภาพหมุนซ้ำไปเรื่อย ๆ จะทำให้เกิดการปรับปรุงงานและทำให้ระดับผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น การกระทำตามวงจรคุณภาพ จึงเท่ากับการสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือมากขึ้นโดยจุดเริ่มต้นของวงจรคุณภาพอยู่ที่การพยายามตอบคำถามให้ได้ว่า ทำอย่างไรจึงจะดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan)

ในบรรดาองค์ประกอบทั้ง 4 ประการของวงจรคุณภาพนั้น ต้องถือว่าการวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด การวางแผนจะเป็นเรื่องที่ทำให้กิจกรรมอื่น ๆ ที่ตามมาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าแผนการไม่เหมาะสมแล้ว จะมีผลทำให้กิจกรรมอื่นไร้ประสิทธิภาพตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อย และกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผล (Do)

เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำแผนการไปปฏิบัติอย่างถูกต้องนั้น เราจะต้องสร้างความมั่นใจว่าฝ่ายที่รับผิดชอบในการนำแผนไปปฏิบัติได้รับทราบถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนการนั้น ๆ มีการติดต่อสื่อสารไปยังฝ่ายที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดให้มีการศึกษาและการอบรมที่ต้องการเพื่อการนำแผนการนั้น ๆ มาปฏิบัติ และมีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสมด้วย

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check)

การตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผน ควรจะต้องมีการประเมินใน 2 ประการ คือ มีการปฏิบัติตามแผนหรือไม่ หรือตัวแผนการเองมีความเหมาะสมหรือไม่

การที่ไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นเพราะไม่ปฏิบัติตามแผนการ หรือความไม่เหมาะสมของแผนการ หรือจากทั้งสองประการรวมกัน เราจำเป็นต้องหาว่าสาเหตุมาจากประการไหน ทั้งนี้ เนื่องจากการนำไปปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขจะแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง

ถ้าความล้มเหลวมาจากแผนการที่จัดทำขึ้นไม่เหมาะสม อาจเป็นผลมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ความผิดพลาดในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่
2. เลือกเทคนิคที่ใช้ผิดเนื่องจากมีข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและมีความรู้ในขั้นตอน

การวางแผนไม่เพียงพอ

3. ประเมินผลกระทบจากการปฏิบัติตามแผนผิดพลาด
4. ประเมินความสามารถของบุคลากรที่ต้องนำแผนมาใช้ผิดพลาด

ถ้าความล้มเหลวมาจากการไม่ปฏิบัติตามแผน อาจเป็นผลมาจากสาเหตุต่อไปนี้

1. ขาดความตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับปรุง
2. การติดต่อสื่อสารที่ไม่เหมาะสมและมีความเข้าใจในแผนไม่เพียงพอ
3. การให้การศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงพอ
4. ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้นำและการประสานงานระหว่างการปฏิบัติ
5. ประเมินทรัพยากรที่ต้องใช้น้อยเกินไป

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข (Act)

ถ้าความล้มเหลวมาจากการวางแผนที่ไม่เหมาะสม การทบทวนแผนการเท่านั้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา ต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการวางแผนโดยการหาปัจจัยที่ไม่เหมาะสม สาเหตุของการวางแผน และทำการปฏิบัติการแก้ไข ความก้าวหน้าของการปรับปรุงจะเกิดขึ้นได้โดยการกำจัดสาเหตุ และขั้นตอนที่สำคัญ ก็คือ การทบทวนแผนการที่ต้องมีการชี้บ่งถึงสาเหตุแห่งความล้มเหลวอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงแผนเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการปรับปรุงคุณภาพเป็นรายปี และมีการทบทวนทุกปีเพื่อให้มั่นใจว่าแผนการดังกล่าวมีความเชื่อถือได้และเหมาะสม การนำวงจรคุณภาพไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร จะทำให้เราสามารถปรับปรุงและเพิ่มคุณภาพงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน เมื่อปัญหาเดิมหมดไปเราก็สามารถแก้ปัญหาใหม่ ๆ ได้ด้วยวงจรคุณภาพต่อไป

สมศักดิ์ สินธุระเวช (สมศักดิ์ สินธุระเวช, 2542) กล่าวถึง จุดหมายที่แท้ของวงจรคุณภาพ (PDCA) ว่าเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้นมิใช่เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกไปจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงในแต่ละรอบของ PDCA อย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีการวางแผน PDCA ที่มีความไต่สูงขึ้นเรื่อยๆ

แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA) กับการบริหารแบบพระพุทธศาสนา

กระบวนการบริหารงานคุณภาพของเดมมิง (PDCA) ได้สอดคล้องกับหลักคำสอนเกี่ยวกับการบริหารเรื่อง อธิปัตถ 4 ของพระพุทธเจ้าท่านเองซึ่งมีมานานกว่า 2500 กว่าปีแล้ว คำว่า อธิปัตถ แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้สู่ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อธิปัตถ ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

2. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
4. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่า ดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ ถือเป็นการกำลังใจเริ่มแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรม ขั้วต่อไปทุกข้อ

..... **วิริยะ** คือความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกันอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง

..... **จิตตะ** หมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

..... **วิมังสา** หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่เมื่อนำ PDCA มาเทียบกับอิทธิบาท 4 ก็คือเรื่องเดียวกันอย่างหายบคาย (สุตปฎติ เวียงสี, 2558)

บทสรุป

หลักคำสอนเรื่อง อิทธิบาท 4 ของพระพุทธเจ้า คำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่ง ความสำเร็จให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมายของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่ เมื่อนำ PDCA มาเทียบกับอิทธิบาท 4 สามารถอธิบายได้ดังนี้

P-(Plan) คือ การวางแผนโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน/กระบวนการ/วิธีการ ระยะเวลา บุคลากรทรัพยากร / อุปกรณ์ / เครื่องมือ และงบประมาณ ทุกการวางแผนล้วนแต่ต้องเริ่มมาจาก ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น เช่น จะจีบสาวสักคนหนึ่งมาเป็นภรรยา เรา ต้องรักผู้หญิงคนนั้นก่อนมิใช่หรือ ก่อนที่เราจะวางแผนจีบเธอ เพื่อให้เธอรักเรา เป็นต้น

D- (Do) คือ การปฏิบัติงานมีความเข้าใจ และทำตามแผนงานที่วางไว้ ลงมือปฏิบัติอย่าง ต่อเนื่องหรือเรียกว่าต้องมีวิริยะ คือความพากเพียร

C- (Check) คือ การตรวจสอบมีการติดตามผลและความก้าวหน้าของงานเก็บสถิติเพื่อ เป็นข้อมูลในการประเมิน และเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้ หรือ จิตตะ อันหมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัว

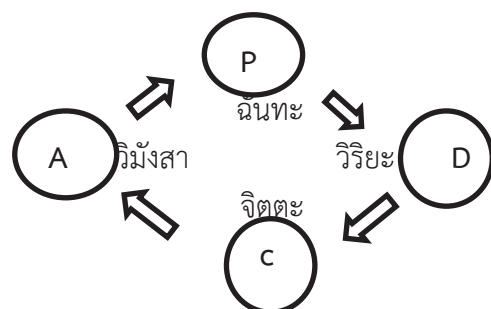
A- (Act) คือ การดำเนินการนำผลของการปฏิบัติงาน พร้อมข้อมูลทางสถิติ มาประเมิน หรือวิมังสา หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลานั่นเอง

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้าบทความวิชาการนี้สามารถทำให้ผู้เขียนได้รับกรอบองค์ความรู้ใหม่ในครั้งนี้ให้เห็นถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) กับการบริหารแบบพระพุทธศาสนาได้ ตามแผนภูมิที่ 2 ดังนี้

PDCA คือ อิทธิบาท 4 และ อิทธิบาท 4 คือ PDCA

แผนภูมิที่ 2 : วงจรคุณภาพ (PDCA) กับการบริหารแบบพระพุทธศาสนา



P–(Plan) คือ การวางแผนโดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงาน/กระบวนการ/วิธีการระยะเวลา บุคคลทรัพยากร / อุปกรณ์ / เครื่องมือ และงบประมาณ ทุกการวางแผนล้วนแต่ต้องเริ่มมาจาก ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น เช่น จะจีบสาวสักคนหนึ่งมาเป็นภรรยา เราต้องรักผู้หญิงคนนั้นก่อนมิใช่หรือ ก่อนที่เราจะวางแผนจีบเธอ เพื่อให้เธอรักเรา เป็นต้น

D- (Do) คือ การปฏิบัติงานมีความเข้าใจ และทำตามแผนงานที่วางไว้ ลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง หรือเรียกว่าต้องมี วิริยะ คือความพากเพียร

C- (Check) คือ การตรวจสอบมีการติดตามผลและความก้าวหน้าของงานเก็บสถิติเพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน และเปรียบเทียบกับแผนงานที่วางไว้ หรือ จิตตะ อันหมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัว

A- (Act) คือ การดำเนินการนำผลของการปฏิบัติงาน พร้อมข้อมูลทางสถิติ มาประเมิน หรือ วิมังสา หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไปตลอดเวลา นั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาการบริหาร ระบบคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- จำรัส จันทรแสงศรี. (2558). *หลักธรรมกับการบริหารจัดการ*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2558. จาก <http://www.thaifencing.org>.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2546). *PDCA : นวัตกรรมเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการเขียนหนังสือสำหรับครูและผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- โทซาวะ บุนจิ. (2544). *คิดใหม่ ทำใหม่ ด้วยไคเซ็น*. แปลจาก Zoku Kousureba shigotono KAIZEN gadekiru, KAIZEN suishin shido manual. โดย ชไมพร สุธรรมวงศ์, สมาคมส่งเสริม เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- ปริทรรศน์ พันธุบรรยงก์. (2545). *TQM ภาคปฏิบัติ: เทคนิคการแก้ปัญหาแบบ “สียาม่า”*. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). *คุณภาพ คือ การบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- สุดปฐพี เวียงสี. (2558). *พระพุทธเจ้าคิด PDCA ก่อน Deming*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2558. จาก <https://www.gotoknow.org>.
- อิโตชิ คูเมะ. (2554). *Management by quality (MBQ)*. แปลจาก Management by quality. โดยปรีชา ลีลานุกรม. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- Mycoted, comp. (2004). *Plan Do Check Act (PDCA)*. Retrieved July 2, 2020. From <http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php>.

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ
วัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ
จังหวัดร้อยเอ็ด

Job motivation of personnel in the Department of Education, Religion
and Culture of Nursery at Khwao Subdistrict Municipality,
Selaphum District, Roi Et Province



¹วิชาญ เจริญวิไลรัตน์ และ ²ไนตะวัน กำหอม

¹Wichan Leanwilairat and ²Naitawan Kumhom

¹²วิทยาลัยทองสุข

¹²Thong Sook College

¹Corresponding Author's Email: aekmong123@hotmail.com

Received February 10, 2021; Revised March 23, 2021; Accepted May 8, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร สภาพการทำงาน วิธีชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงใน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 163 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ รองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 คน สถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 จำนวน 9 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 จำนวน 26 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 จำนวน 37 คน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 จำนวน 60 คน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 จำนวน 26 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตารางของเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบระดับประมาณค่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .746 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ทดสอบค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมศูนย์ของพัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลขวาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารงาน และน้อยที่สุด ความมั่นคงในงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

Abstract

The purpose of this study was to study the level of Job motivation of personnel in the Department of Education, Religion and Culture of Nursery at Khwao Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province And to compare levels Job motivation of personnel in the Department of Education, Religion and Culture of Nursery at Khwao Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province

The sample consisted of 163 people consisting of the director Nursery / deputy director of 5 Nursery, educational institutions, Nursery 1, 9 persons, 26 Nursery 2, Nursery 3, 37 people, 60 Nursery 4, and 26 Nursery 5, obtained by specifying the sample size of Kralje and Morgan's table. And using a simple sampling method Tools used to collect data. Is a questionnaire with estimation level The consistency index between 0.60 - 1.00 and the reliability of the whole version is equal to .746. The statistic used in the analysis consists of percentage, mean, standard deviation. The test tee, the F value

The results showed that Job motivation of personnel in the Department of Education, Religion and Culture of Nursery at Khwao Subdistrict Municipality, Selaphum District, Roi Et Province Overall is at a high level. When classified in each aspect found that the work motivation the relationship with the executives was at a high level, followed by the policy and management. And the smallest Job security

Keywords: Motivation, practice, Division of Education Religion and Culture

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้เมืองครกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 54) และให้มีกฎหมายด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 55) (วิชัย ต้นศิริ, 2542) ผู้บริหารย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจหาบุคลากรสามารถทุ่มเทการทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ (วัฒนา โสสุวรรณ, 2546) การปฏิบัติงานของบุคลากรต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานได้ประสบผลสำเร็จ

จากการประเมินคุณภาพการศึกษาพบปัญหาในการทำงานของบุคลากรในด้านปริมาณการสอนครูแต่ละคนต้องรับหน้าที่การสอนและงานที่มอบหมาย จึงส่งผลต่อครูที่ทำงานได้ล่าช้า ปัญหาค่าครองชีพ ค่าตอบแทน เงินเดือน จึงเป็นผลต่อการปฏิบัติงานของครู ครูต้องมีการพัฒนาด้านการศึกษา ครูต้องปรับเปลี่ยน แข่งขัน เพราะความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจในสภาพ การทำงานของตนเอง ครูที่ปฏิบัติงานไม่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานล่าช้า ขาดความ

รับผิดชอบต่องาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การไม่เอาใจใส่ต่องานที่ตนรับผิดชอบ และที่ได้รับมอบหมาย ขาดความร่วมมือในการทำงานกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นเหตุให้งานขาดประสิทธิภาพ หรือ ขาดราชการและก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการและการบริหารงานเป็นอย่างมาก การขาดแรงจูงใจในการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานในองค์กรและก่อให้เกิดความเสียหายในทางราชการและการบริหารงานที่ไม่ได้ประสิทธิภาพทำให้งานดำเนินงานได้ช้ากว่าเดิม สุดท้าย องค์กรจำเป็นต้องเข้าใจและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งประโยชน์ของบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีมากมาย หากแต่ผลการวิจัยของเราแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อผลประกอบการ ทางธุรกิจถึง 30% ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีนั้น ผู้นำต้องมีทักษะที่เหมาะสมในการสร้างความผูกพันและสนับสนุนพนักงานโดยเหล่านำต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานใน การทำงานแต่ละชั้น เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบและได้ตัดสินใจในงานนั้น หากสามารถทำได้องค์กรจะสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้มากที่สุด ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเทและเสียสละเพื่อความสำเร็จของ องค์กรนั้นๆ และผลักดันองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่ง 6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรสิ่งที่องค์กรพึงกระทำในการสร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจของพนักงาน 1.) สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน 2.) สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีได้ 3.) จัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน 4.) เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น 5.) ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 6.) มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ได้ข้อมูล มาใช้เป็นแนวทางในพัฒนา ปรับปรุงให้การปฏิบัติงานเกิดผลดีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้มีขวัญและกำลังใจ การดูแลเอาใจใส่ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีความจริงใจ สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการพัฒนาสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยได้นำแนวคิดของ เฮอร์เบิร์ต (ตะวัน กำหอม, 2558)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ข้อมูลส่วนบุคคลการฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด นั้น ผู้ศึกษามุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับคณะผู้บริหาร สภาพการทำงาน วิถีชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในงาน

3. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน 5 สถานศึกษา จำนวน 163 คน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลา ตั้งแต่เดือน มกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ.2563

กรอบแนวคิดของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด นั้นการศึกษาได้ใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของเฮอร์เบอร์ก มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ผลการศึกษา

1. ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 118 คน ตำแหน่ง ครู เพศ หญิง วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี

2. ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับ มาก



เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่หนึ่งคือ ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อันดับที่สอง คือ นโยบายและการบริหารงาน อันดับที่สาม ความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับสี่ ความสำเร็จในงาน อันดับห้า ลักษณะของงานที่ทำ อันดับหก สภาพการทำงาน อันดับเจ็ด วิธีชีวิตส่วนตัว อันดับแปด ความรับผิดชอบต่องาน อันดับเก้า การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้ายคือ ความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ความสำเร็จของในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อันดับหนึ่งคือ ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันดับที่สองคือ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา อันดับสาม คือ สามารถแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานให้สำเร็จ

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ บุคลากรได้รับความดูแลทางด้านจิตใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อร่วมงาน อันดับสาม คือ ได้รับการแสดงความชื่นชม ยินดีจากผลงานที่ทำจาก ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2.3 ลักษณะของงานที่ทำ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลา อันดับที่สอง คือ งานที่มอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความเหมาะสม อันดับสาม คือ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานได้เพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะในการทำงาน

2.4 ความรับผิดชอบต่องาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนและปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและทันเวลา อันดับที่สอง คือ บุคลากรได้ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงาน อันดับสาม คือ บุคลากรรู้จักหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติให้สำเร็จ

2.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยมีความยุติธรรมกับบุคลากร อันดับที่สอง คือ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อันดับสามคือ บุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่ง

2.6 นโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ การบริหารงานควรมีการส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงานและยุติธรรม อันดับที่สอง คือ การบริหารควรมีการติดต่อสื่อสาร และ ทราบข่าวสารในองค์กรต้องชัดเจน อันดับสาม คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แน่นนอน และมีลายลักษณ์อักษรที่หน่วยงานกำหนดไว้

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ สามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากรได้ทันท่วงทีและได้ทันเหตุการณ์ อันดับที่สอง คือ ผู้บริหารต้องมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเป็นมิตรและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันดับสาม คือ การได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บริหาร

2.8 สภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน อันดับสอง คือ สภาพการปฏิบัติงานสำคัญในการทำงานในองค์กรได้เต็มความสามารถ เช่น เครื่องมือ และ อุปกรณ์ อันดับสาม คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปลอดภัยปราศจากมลพิษ

2.9 วิถีชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ การได้รับการใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อันดับสาม คือ การมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

2.10 ความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่ง คือ ผู้บังคับบัญชากำหนดลักษณะหน้าที่งานที่ชัดเจนและช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ อันดับที่สอง คือ บุคลากรต้องการความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร จะทำให้อยู่ดีมีสุขและตั้งใจปฏิบัติงานอันดับที่สาม คือ การปฏิบัติงานต้องการงานที่มีความก้าวหน้า การทำงานก็จะสำเร็จตามเป้าหมาย

อภิปรายผล

โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร อันดับหนึ่ง อันดับสอง นโยบายและการบริหารงาน อันดับสาม ความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับสี่ ความสำเร็จของในงาน อันดับห้า ลักษณะของงานที่ทำ อันดับหก สภาพการทำงาน อันดับเจ็ด วิถีชีวิตส่วนตัว อันดับแปด ความรับผิดชอบต่องาน อันดับเก้า การได้รับการยอมรับนับถือ และอันดับสุดท้ายคือ ความมั่นคงในงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ความสำเร็จของในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันดับที่สอง คือ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา อันดับสาม คือ สามารถแก้ปัญหาในระหว่างการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัย (พิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม, 2556) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสาธิตกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอันดับที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. การได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อันดับหนึ่งคือ บุคลากรได้รับความดูแลทางด้านจิตใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อันดับที่สอง คือ การได้รับการยกย่อง ชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อันดับสาม คือ ได้รับการแสดงความชื่นชม ยินดีจากผลงานที่ทำจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

3. ลักษณะของงานทำ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลา อันดับที่สอง คือ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความเหมาะสม อันดับสาม คือ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานที่ได้เพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะในการทำงานสอดคล้องกับงาน (โกมล บัวพรหม, 2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความรับผิดชอบต่องาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนและปฏิบัติงานเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและทันเวลา อันดับที่สอง คือ บุคลากรได้ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาต่อ การปฏิบัติงานเต็มที่ อันดับสาม คือ บุคลากรรู้จักหน้าที่และตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติให้สำเร็จสอดคล้องกับงาน (ทวีศักดิ์ ร่องแขวง, 2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจ



ในการปฏิบัติงาน : การศึกษาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบต่องานและด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความยอมรับนับถือ ด้านความเจริญก้าวหน้าในงานและด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยมีความยุติธรรมกับบุคลากร อันดับที่สอง คือบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อันดับที่สาม คือ บุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงาน (นุชรา เพิ่มพูล, 2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาด สนม จังหวัดปทุม พบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

6. นโยบายและการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ การบริหารงานควรมีการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางดำเนินงาน และยุติธรรม อันดับที่สอง คือ การบริหารควรมีการติดต่อสื่อสาร และทราบข่าวสารในองค์กรต้องชัดเจน อันดับที่สาม คือ การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แน่นนอน และมีลายลักษณ์อักษรที่ ที่หน่วยงานกำหนดไว้ สอดคล้องกับ (กัลยาณี สิทธิไพศาล 2552) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับปานกลาง

7. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ สามารถแก้ปัญหาให้กับบุคลากรได้ทันทั่วทั้งที่ได้ทันเหตุการณ์ อันดับที่สอง คือ การได้รับคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้บริหาร อันดับที่สาม คือ ผู้บริหารต้องมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเป็นมิตร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เตียว จารุฉิมพันธ์, 2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอพราณกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเสนอต่อประธานเครือข่ายผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอพราณกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร การศึกษาภายใต้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสำเร็จของงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอพราณกระต่าย จังหวัด

8. สภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน อันดับที่สอง คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปลอดภัย ปราศจากมลพิษ อันดับที่สาม คือ สภาพการปฏิบัติงานสำคัญในการทำงานในองค์กรได้เต็มความสามารถ เช่น เครื่องมือ และอุปกรณ์ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พรศิลป์ ศรีเรืองโร, 2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านความสำเร็จใน การทำงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยร่วมด้านความสำเร็จในการทำงานมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมครูได้รับการยอมรับนับถือเนื่องจากมีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบจากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านความรับผิดชอบมีสภาพ

ที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้า จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวม ด้านความก้าวหน้าที่มีสภาพที่ปรากฏในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะของงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า โดยรวมด้านลักษณะของงาน ส่วนมากของผู้ตอบแบบสอบถามมีสภาพที่ปรากฏ อยู่ในระดับ ปานกลาง อยู่ในระดับปานกลาง

9. วิถีชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับ ที่หนึ่งคือ การใช้เวลาใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ อันดับที่สอง คือ การมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อันดับที่สาม คือ การได้รับการใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่จากผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ผาสุด จิตราวาร, 2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล พบว่า ปัจจัยกระตุ้น 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจุน 2) องค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีระดับแรงจูงใจการทำงานสูงสุดที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือน/ สวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบาย การบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและด้านการบังคับบัญชามีแรงจูงใจการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

10. ความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับหนึ่งคือ ผู้บังคับบัญชากำหนดลักษณะหน้าที่งานที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ อันดับที่สอง คือ การปฏิบัติงานต้องการทำงานที่มีความก้าวหน้า การทำงานก็จะสำเร็จตามเป้าหมาย อันดับที่สาม คือ บุคลากรต้องการไม่สอดคล้องกับ (สมเกียรติ ศรีเมือง, 2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 420 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก 11 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคง ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการควบคุมดูแล ด้านสภาพของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการเจริญเติบโต มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง 4 ด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในงานและด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เพื่อตอบตามวัตถุประสงค์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลขาว อำเภอสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ความสำเร็จของใน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะความสำเร็จของในงานจำแนกตามสถานศึกษามีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (สมคิด กลัปดี, 2549) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุน ไม่แตกต่าง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีการได้รับการยอมรับนับถือการปฏิบัติงานการได้รับ คำชมเชยซึ่งสอดคล้องกับ



งานวิจัยของ (ศิริพร จันทศรี, 2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านความรับผิดชอบและด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ลักษณะของงานที่ทำ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานที่ได้มอบหมายที่ตรงกับความถนัดของรายบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชชาภัสส์ ธนัญญู จุฑานนท์, 2556) ได้ทำการวิจัยการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีกลุ่มงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง และด้านนโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

4. ความรับผิดชอบต่อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานของแต่ละคนต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชัย จันทรเทศ, 2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง เขตเทศบาลนคร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ผลประโยชน์ก็อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 9 ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยแยกลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จจากการทำงาน ความรับผิดชอบต่อ การปฏิบัติงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เมื่อจำแนกตามรับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการได้รับการสนับสนุนและการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา วัดตุม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญใน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 496 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานเรียนลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมาด้วนการบังคับบัญชาของผู้บริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานโรงเรียน และด้านการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เมื่อเปรียบเทียบเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบครูที่สอนระดับชั้นต่างกัน พบว่า มีเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. นโยบายและการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การบริหารงานได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเย็นตะวัน แสงวิเศษ (2553 : 89-98) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับมากดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการ

และเงินรางวัล ตามลำดับผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาอายุราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่แตกต่างกัน

7. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญวุฒิ บุญชม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน ในภาพรวมได้พบว่า ประชากร มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับสูง โดยมีความผูกพันสูงสุดในตัวแปรด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์การ และมีความผูกพันต่ำสุดในตัวแปรด้านการยอมรับเป้าหมายและนโยบายขององค์การ ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันในองค์การ ได้แก่ ความแตกต่างของระดับตำแหน่งทำให้ผู้พันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมองค์การ และการกระจายอำนาจในองค์กร ปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือความยากง่ายของงานไม่แตกต่างกัน

8. สภาพการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพการทำงานของบุคลากรกับผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ(จารุวรรณ ใจเพ็ญ, 2551) ได้ทำการวิจัย แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ที่พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ด้านความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

9. วิถีชีวิตส่วนตัว พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงวิถีชีวิตของบุคลากรเพื่อให้การทำงานได้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรรณภา เสนา, 2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทบีบีดีเจมส์แฟคตอรีจำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานด้านธรรมาภิบาลในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต

การทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านบูรณาการด้านสังคมอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าทางด้านลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ความมั่งคั่งในงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะการทำงานจะต้องมีความมั่งคั่งในงาน เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กาญจนา ตรีรัตน์, 2554) ได้ทำการวิจัยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านใน 2 ปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ ทำงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู บรรจุใหม่ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลใกล้เคียง
2. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน เพราะครูเอกชนมีโครงสร้าง การบริหาร รายละเอียดที่แตกต่างจากครูรัฐบาลใน สังกัดกรมอาชีวศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี สิทธิไพศาล. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดกระบี่. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กาญจนา ตรีรัตน์. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกลม บั้วพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (ภาคนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- จารุวรรณ ใจเพียร. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 . (ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.
- จิตติมา วัดตุน. (2554). เหตุจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความสัมพันธ์ต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. (ภาค นิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)). บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เดี๋ยว จารุภูมิพันธ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนหนองหัววัว อำเภอฟารนกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยาลัยทองสุข.
- ตะวัน กำหมอม. (2558). การวิจัยทางการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข.
- ทวีศักดิ์ รองแขวง. (2555). อิทธิพลของคุณลักษณะงานต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา : สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยราชวมงคลธัญบุรี.
- นิตา ไครตรศรีเมือง. (2546). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิบดีมหาวิทยาลัยบูรพา. (งานนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นุชรา เพิ่มพล. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวัดลาดสนุ่น จังหวัดปทุมธานี. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผาสุด จิตราวาร. (2548). แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชชาภัสส์ ธนัญญูจันทนธ์. (2556). การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พิชชา ศรีเอี่ยม. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนศาลาติกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.
- มานโซ โลหเตปานนท์. (2554). ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ. (วารสารบัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏพอบูลสงคราม.
- เย็นตะวัน แสงวิเศษ. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. (ภาคานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรรณภา เสนา. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทปัดี้เจมส์ แพคตอรีจำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒนา โสสุวรรณ. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- วิมล จำปาทอง. (2556). แรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดเทศบาลตำบลเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมเกียรติ ศรีเมือง. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์มาหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภา แก้วเนย. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนฝั่งธนสามัคคี อำเภอองไกรลาส จังหวัดสุโขทัย. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยทองสุข.
- อภิชัย จันทรเทศ. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนจินดาบำรุง เขตคั่นนายาว กรุงเทพมหานคร . (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.