



VOL. 7 NO. 2
JAN-JUN
2025



Approved by TCHE during 2023-2024

ISSN : 2651-0510

**Journal of Humanities
and Social Sciences**

HUSO

**วารสาร
มนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์**
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (มกราคม - มิถุนายน 2568)

Vol. 7 No. 2 (January - June 2025)



ติดตามข่าวสาร

 www.human.lru.ac.th/th/

 www.facebook.com/human.lru

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Journal of Humanities and Social Sciences Loei Rajabhat University

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (มกราคม – มิถุนายน 2568)

Vol. 7 No. 2 January - May 2025

ISSN : 2651-0510

วัตถุประสงค์

เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ ตลอดจนองค์ความรู้ทางด้านสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ขอบเขต

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย รับผิดชอบ บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทความอื่น ๆ ด้านสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ, สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์, สาขาวิชาภาษาจีนและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร, สาขาวิชาภาษาไทย, สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน, สาขาวิชาดิจิทัลอาร์ต, สาขาวิชาทัศนศิลป์, สาขาวิชาดุริยางคศิลป์, สาขาวิชานิติศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เจ้าของ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

234 ถนนเลย – เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000

ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.เยาวพา กองเกต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงศ์พัฒน์ เหล่าคนค้ำ

อาจารย์มนตรี คำวัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรัณย์พัชร จิตพิไล

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รองคณบดีฝ่ายวิชาการวิจัยและนวัตกรรม

รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาองค์กร

รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและการ

ประกันคุณภาพการศึกษา

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.เยาวพา กองเกต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงศ์พัฒน์ เหล่าคนค้ำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง

รองศาสตราจารย์ตรีเนตร สาระพงษ์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ โศภคื้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุมพล ชื่นจิตต์ศิริ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัยนุกูล นุ่นภูบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ดร.กนกพร นาสมตริก ชิมิโอนิกะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ดร.กิตติธันต์ ญาณพิสิทธิ์

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

เจ้าหน้าที่ประจำวารสาร

นางสาวสุภาพร เมืองจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

สำนักงานกองบรรณาธิการ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

234 ถนนเลย-เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000

โทร 0 4283 5224-8 ต่อ 43100 โทรสาร 0 4283 5230

Email : Huso@lru.ac.th

เว็บไซต์ : <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/husolru>

กำหนดออก : ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 กรกฎาคม – ธันวาคม

ฉบับที่ 2 มกราคม – มิถุนายน

พิมพ์จำนวน 100 ฉบับ

ปีที่พิมพ์ 2568

สถานที่พิมพ์

คำชี้แจง

บทความที่จะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลยนั้น ต้องผ่านการพิจารณาให้ความคิดเห็นรวมทั้งตรวจแก้ไขทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งไม่ทราบชื่อผู้พิมพ์ไม่ทราบชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Double Blind Peer Review) ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องที่กองบรรณาธิการวารสารฯ คัดสรรก่อนลงพิมพ์ไม่น้อยกว่า 3 ท่านต่อบทความ

ข้อความ ข้อคิดเห็น หรือข้อค้นพบ ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
เป็นของผู้เขียน ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากบทความ
และงานวิจัยนั้น ๆ โดยมิใช่ความรับผิดชอบ
ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

บทบรรณาธิการ

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เป็นวารสารที่นำเสนอผลงานบทความทางวิชาการ บทความวิจัย และวิจารณ์หนังสือของนักวิชาการ คณาจารย์ นิสิต นักศึกษาในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และสาขาอื่น ๆ ในด้านสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ดังต่อไปนี้ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ,สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ,สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์,สาขาวิชาภาษาจีนและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร,สาขาวิชาภาษาไทย,สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน,สาขาวิชาดิจิทัลอาร์ต,สาขาวิชาทัศนศิลป์,สาขาวิชาดุริยางคศิลป์,สาขาวิชานิติศาสตร์,สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเผยแพร่ผลงานแก่ผู้สนใจต่อไป

สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ นิสิต นักศึกษา หรือผู้สนใจที่มีผลงาน และมีความประสงค์จะเผยแพร่ผลงาน สามารถส่งผลงานของท่านตามหัวข้อ และแบบฟอร์มของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์จะส่งผลงานของท่านให้ผู้ทรงคุณวุฒิอ่านและประเมินผลงานของท่านเพื่อให้ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับการเผยแพร่ต่อไป

ขอขอบคุณผู้เขียน ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะที่ปรึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดจนผู้อ่านที่ให้ความสนใจจนทำให้วารสารฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (มกราคม – มิถุนายน 2568) จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางวิชาการ หากมีข้อบกพร่องประการใด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ยินดีน้อมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

กองบรรณาธิการ

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทความวิจัย ปัญหาและแนวทางแก้ไขการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาล ศึกษาเฉพาะคดีอาญาในเขตอำนาจศาลจังหวัดเลย Problems and solutions in the mediation of criminal cases in specific courts Criminal cases in the jurisdiction of the Loei Provincial Court วีระยุทธ สุโขะชัย Werayuht Sukhoyachai	1
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น Factors Influencing the Competency in Educational Service Operations of Support Staff at Khon Kaen University วรพงษ์ ทองพุทธร Worapong Thongphut	14
การศึกษาผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี A Study of Effects on Enforcing Empowerment Of Persons With Disabilities Act, B.E. 2550 (2007) A Case Study of Udon Thani Province กตตน์กัณฑ์พัฒน์ ชัยศรี และวนิดา พรหมล้ำ Kitkantaphat Chaisree and Wanida Phromlah	30
บทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ The Role of the Police in the Development of the Southern Border Region สิทธิวิทย์ รวิชาติ Sitthawit Rawichart	44
ความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษากรณีศึกษา: วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) The Satisfaction of Learning Achievement in 21 st Century Skills: A Case Study of the Cultural Creative Economy Course (Social Engineer Classroom) กัลยา แก้วประดิษฐ์ Kanlaya Kaewpradit	58

เนื้อหา	หน้า
บทความวิจัย (ต่อ)	
บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย The Role of Local Administrative Organizations in Enhancing the Quality of Life for the Elderly: A Case Study of the Elderly School, Wang Sapung Municipality, Wang Sapung District, Loei Province มนตรี คำวัน Montri Khamwan	72
บทความวิชาการ	
การศึกษาการแปลชื่ออำเภอในจังหวัดเลยเป็นภาษาจีนด้วยแนวคิด 3R The Study of Translating District Names in Loei Province into Chinese Using the 3R Framework กุลธิดา ธนกันญา, อธิราภรณ์ สุทธศรี, สุรพิชญา ราชพรหมมา และฐปนรักษ์ ศรีหารัง Kunthida Thanakanya, Tiraphorn Sutthari, Surapitchaya Radchapromma, and Thapanaruk Sritarung	88
มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม: เปรียบเทียบกฎหมายไทย จีน และอนุสัญญา UNESCO 2003 Intangible Cultural Heritage: A Comparative Study of Thai, Chinese, and the 2003 UNESCO Convention เอกพงษ์ สารน้อย, ณภัชนันท์ เลื่อมประเสริฐ, และสุทัศน์ นิธิธีรรัตน์ Egkapong Sarnnoi, Naphatchanun Luemprasert, and Suthatsanee Nithitirrat	102
อำนาจตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยสภาคณาจารย์และ ข้าราชการ The Oversight Authority of University Administration by the Council of Faculty Members and Civil Servants at Rajabhat University สุชาดา ศรีใหม่, พรวิไล อัยดำรงธรรม, และภูณัช รัตนชัย Suchada Srimai, Pornvilai Auidumrongtham, and Pupanat Rattanachai	115
หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	130
แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อรับพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	147

ปัญหาและแนวทางแก้ไขการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาล ศึกษาเฉพาะ
คดีอาญาในเขตอำนาจศาลจังหวัดเลย

Problems and solutions in the mediation of criminal cases in specific
courts Criminal cases in the jurisdiction of the Loei Provincial Court

วีระยุทธ สุโขะชัย¹
Werayuht Sukhoyachai¹

Received: February 13, 2025

Revised: April 11, 2025

Accepted: June 10, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาลศึกษา เฉพาะคดีอาญาในเขตอำนาจศาลจังหวัดเลย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาล 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาล ศึกษาเฉพาะคดีอาญาในเขตอำนาจศาลจังหวัดเลย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม กลุ่มเป้าหมายใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย เช่น ผู้พิพากษา อัยการ และทนายความ โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงและพิจารณาจากคดีความที่อยู่ระหว่างการพิจารณาไกล่เกลี่ยในชั้นศาล จากจำนวนสถิติคดีอาญาที่เข้าสู่ระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทศูนย์ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทศาลจังหวัดเลย สรุปรตั้งแต่เดือนมกราคม-ธันวาคม 2561 คดีอาญาที่เข้าไกล่เกลี่ยจำนวน 53 คดี โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในรูปแบบของการอธิบายเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า 1. กระบวนการยุติธรรมหรือระงับข้อพิพาทด้วยความตกลงยินยอมของคู่ความเอง โดยที่บุคคลที่สามมาเป็นคนกลางคอยช่วยเหลือ แนะนำ เสนอแนะหาทางออกในการยุติหรือระงับข้อพิพาท โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีคดีอาญาซึ่งบางกรณีที่เป็นคดีโทษหนัก ที่ไม่ควรที่จะนำมาไกล่เกลี่ยประนีประนอมยอมความกันได้ การไกล่เกลี่ยเป็นทางเลือก ในการระงับข้อพิพาทที่กำหนดให้มีคนกลางเข้าทำหน้าที่ผู้ไกล่เกลี่ย เพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ขึ้นในสังคม ผู้เสียหายได้เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมทางอาญามากขึ้น 2. ผู้มีอำนาจในการยุติคดีอาญานั้น ได้แก่ ศาล พนักงานอัยการ พนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานสอบสวน หรือเจ้าพนักงาน ทั้งนี้ตามที่ กฎหมายของประเทศนั้น ๆ จะกำหนด โดยมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ในกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ควรใช้ได้อย่างแพร่หลายโดยไม่จำกัด และในการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 19 (COVID 19) คือ “การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทออนไลน์” นั้นสมควรที่จะนำมาใช้ในศาลยุติธรรมทั่วประเทศ เพื่อช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการไกล่เกลี่ยได้สะดวกรวดเร็ว ไม่ต้องเดินทางไปศาล ซึ่งจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

E-mail : weerayutsukho@gmail.com, Lecturer of Laws Program Faculty of Humanities and Social Science, Loei Rajabhat University.

เดินทาง ลดความแออัด ในการใช้ห้องประชุม ลดการเผชิญหน้า และยังทำให้คู่พิพาทสนใจและเข้าร่วมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มากขึ้น

คำสำคัญ: การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, คดีอาญา, พิพาทคดีอาญา

Abstract

The study on the problems and solutions of mediation of criminal disputes in the court of law, specifically criminal cases in the jurisdiction of the Loei Provincial Court, aims to: 1) To study and analyze the problems of mediation of criminal disputes in court. 2) To suggest guidelines for improving the mediation of criminal cases in court, studying only criminal cases under the jurisdiction of the Loei Provincial Court. This is a qualitative research using focus group discussions. The target groups used in this study are legal practitioners such as judges, prosecutors, and lawyers. By selecting specifically and considering cases that are awaiting mediation in court from the number of criminal case statistics that enter the mediation system of the Mediation Center and the Loei Provincial Court dispute settlement, summarizing from January-December 2018, there were 53 criminal cases that were mediated. By using unstructured interviews and analyzing qualitative data in a descriptive format, the results of the study found that It was found that 1. The process of terminating or resolving disputes by mutual agreement of the parties, with a third party acting as a mediator to assist, advise, and suggest a way out to terminate or resolve the dispute, especially in criminal cases, which in some cases involve severe penalties. It should not be used to mediate or compromise. Mediation is an alternative to dispute resolution that requires a mediator to act as a mediator in order to create harmony in society. The victim can participate more in the criminal justice process. 2. The persons with authority to end criminal cases include the court, public prosecutor, official, investigator or officer, as determined by the laws of each country, with suggestions for resolving problems in the dispute mediation process. The one that should be widely available without limitation and in the COVID-19 pandemic is “Online Dispute Mediation”. It should be implemented in courts nationwide to help people access mediation processes quickly and conveniently without having to travel to court. This will help save on travel expenses, reduce congestion in meeting rooms, reduce confrontation, and also make disputing parties more willing to participate in mediation.

Keywords: Mediation, Criminal Case, Criminal Dispute

บทนำ

ศาลยุติธรรม (Courts of Justice) เป็นสถาบันหลักที่ใช้อำนาจตุลาการ ซึ่งเป็นอำนาจอธิปไตยที่สำคัญของประเทศประการหนึ่ง กล่าวคือ ศาลยุติธรรมมีหน้าที่หลักในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาคกัน โดยจุดมุ่งหมายสำคัญของศาลยุติธรรม คือ การยุติข้อพิพาทให้แก่ประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เป็นกลางและเที่ยงธรรม ผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรม แต่ในปัจจุบันด้วยความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมีมากขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านอาชญากรรม การกระทำความผิดกฎหมาย และข้อพิพาทเพิ่มมากขึ้น สถิติคดีอาญาที่เข้าสู่ระบบการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ศาลจังหวัดเลย ปี 2561 จำนวน 53 คดี ไกล่เกลี่ยสำเร็จ 42 คดี ไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ 11 คดี และยังคงมีคดีความที่อยู่ระหว่างรอการพิจารณาไกล่เกลี่ยในชั้นศาล ในเขตอำนาจศาลจังหวัดเลย และคดีอาญาที่คู่กรณีไม่สามารถเสนอทางเลือกในการไกล่เกลี่ยได้อีกจำนวนหลายคดี (ศูนย์ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ศาลจังหวัดเลย, 2561) ศาลยุติธรรม เป็นสถาบันหลักที่ใช้อำนาจตุลาการ ซึ่งเป็นอำนาจอธิปไตยที่สำคัญของประเทศประการหนึ่งกล่าวคือ ศาลยุติธรรมมีหน้าที่หลักในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาคกัน อาศัยอำนาจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 15 ที่บัญญัติให้นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 19, 20 , 20 ทวิ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศาลโดยให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดประธานศาลฎีกามาใช้ในคดีอาญา และจากบทบัญญัติของกฎหมาย ดังกล่าวทำให้ศาลแต่ละแห่งสามารถที่จะออกระเบียบเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยคดีอาญาไว้โดยเฉพาะศาลได้ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการภายในศาลนั้น ๆ หากศาลที่ยังมิได้มีการออกระเบียบเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยคดีอาญาในชั้นศาลไว้ ก็นำข้อ กำหนดของประธานศาลฎีกาว่าด้วยการไกล่เกลี่ย พ.ศ. 2554 ซึ่งเพิ่มเติมจากระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2554 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2557 มาปรับใช้ได้ในระยะเริ่มแรก กฎหมายเปิดทางให้มีการไกล่เกลี่ยเพื่อยุติคดีอาญาได้แค่เฉพาะความผิดส่วนตัวเท่านั้น ดังที่ปรากฏในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 35 วรรค 2 ที่บัญญัติว่า “คดีความผิดส่วนตัวนั้นจะถอนฟ้องหรือยอมความในเวลาใดก่อนคดีถึงที่สุดก็ได้ แต่ถ้าจำเลยคัดค้านให้ศาลยกคำร้องขอถอนฟ้องนั้นเสีย” ซึ่งหากมีการถอนฟ้อง ถอนคำร้องทุกข์ หรือยอมความกันแล้ว ก็จะทำให้สิทธิความคดีอาญามาฟ้องระงับไป ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 (2) ศาลก็จะจำหน่าย คดีออกจากสารบบความ จึงเป็นปัญหาที่ต้องมาพิจารณาว่า เมื่อบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวทำให้ศาลแต่ละแห่งสามารถที่จะออกระเบียบเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยคดีอาญาไว้โดยเฉพาะศาลได้

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจึงถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ในการอำนวยความยุติธรรมของศาล โดยเฉพาะคดีแพ่งกฎหมายบัญญัติให้ศาลทำการไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกัน การไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ไม่ว่าจะการพิจารณาคดีกันนั้นจะได้ดำเนินการไปแล้วเพียงใดสำหรับ ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นผิดคดีอาญาที่เป็นความผิดยอมความกันได้ คดีแพ่งหรือคดีผู้บริโภค ซึ่งในแต่ละปีจะมีคดีมีการฟ้องร้องเป็นจำนวนมาก การที่คู่ความสนใจนำคดีเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย เพื่อระงับข้อพิพาทซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งเข้าสู่กระบวนการของศาลเพื่อระงับข้อพิพาท อันเป็นประโยชน์ แก่คู่ความเป็นอย่างมาก ทำให้คู่ความและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นจะทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อจะหาแนวทางแก้ไขให้การไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาล ในเขตอำนาจศาลจังหวัดเลย เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาลจังหวัดเลย
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาใน ชั้นศาล จังหวัดเลย

สมมติฐานการวิจัย

มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาล มีสภาพปัญหาในการบังคับใช้อย่างไร และจะมีแนวทางการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาอย่างไร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
ศึกษาลักษณะ สภาพปัญหาการไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาล ในด้าน 3 ด้าน คือ 1) ด้านกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อการไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในศาลจังหวัดเลย 2) ด้านกระบวนการไล่เกลี่ยที่มีผลกระทบต่อการไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในศาลจังหวัดเลย และ 3) ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของผู้ไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในศาลจังหวัดเลย
2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ประนีประนอมในศาลจังหวัดเลย ข้าราชการบำนาญ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไล่เกลี่ยข้อพิพาท นิติกร ทนายความ จำนวน 7 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาเพื่อหาหลักเกณฑ์ และมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสม เกี่ยวกับการไล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาล เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่ให้สามารถนำไปปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และให้เหมาะสมกับการบังคับใช้มากยิ่งขึ้น โดยเป็นการศึกษา วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยตามลักษณะ ของการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยภาคสนาม (Field Research)

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

โดยการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง ที่ศึกษา ได้แก่ กฎหมาย คำพิพากษาของศาล ตำรา วารสาร บทความ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ ข้อเขียน รายงานการประชุม บันทึกการประชุม เอกสารประกอบการประชุม และเอกสารอื่นๆ ที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างฐานความรู้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบ และประมวลผลต่อไป

2. การวิจัยภาคสนาม (Field Research)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงคุณภาพจากจำนวนสถิติคดีอาญาที่เข้าสู่ระบบไกล่เกลี่ย ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ตลอดจนบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งมีความสำคัญต่อการบังคับใช้กฎหมายเพื่อตอบคำถาม ระดมความคิดเห็น และเสนอแนะความคิดเห็นในทุกแง่มุมของปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด วิธีการในการวิจัยภาคสนามไว้ คือ การสนทนากลุ่ม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาลจังหวัดเลย
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาใน ชั้นศาลจังหวัดเลย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ไกล่เกลี่ย ความหมายตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ให้ความหมายไว้ว่า “พูดจาให้ปรองดองกัน พูดจาให้ตกลงกัน ลุบไล้ทำให้เรียบร้อย ทำให้มีส่วนเสมอกัน”

การไกล่เกลี่ยทางกฎหมายหมาย (Mediation) หมายความว่า กระบวนการยุติหรือระงับข้อพิพาทด้วยความตกลงยินยอมของคู่ความเอง โดยมีบุคคลที่สามหรือผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) เป็นคนกลาง คอยช่วยเหลือแนะนำ เสนอแนะแนวทางในการยุติข้อพิพาทให้คู่ความหาทางออกร่วมกัน บนพื้นฐาน ความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย และนอกจากนี้ยังมีการนิยามความหมาย ของการไกล่เกลี่ยไว้อีกหลายประการ เช่น

การไกล่เกลี่ย คือ กระบวนการยุติหรือระงับข้อพิพาท ตามความตกลงยินยอมของคู่ความเอง โดยที่มีบุคคลที่สามมาเป็นคนกลาง คอยช่วยเหลือแนะนำเสนอแนะหาแนวทางออกในการยุติธรรม ระงับข้อพิพาท ให้คู่ความต่อรองกันได้สำเร็จ

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล หมายถึง การที่ผู้ไกล่เกลี่ยทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ซึ่งเป็นคดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณาในชั้นศาล ตั้งแต่ศาลรับฟ้องจนถึงก่อนมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้บังคับคู่กรณี เป็นการช่วยให้คู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกัน แต่ผู้ไกล่เกลี่ยไม่มีอำนาจในการกำหนด ข้อตกลงให้คู่ความอย่างใด โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความให้จากความสมัครใจของคู่ความทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ ดังนั้น ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจขอยกเลิกการไกล่เกลี่ยเสียเมื่อใดก็ย่อมได้

1. คดีหรือข้อพิพาทที่สามารถไกล่เกลี่ยได้

1.1 คดีแพ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการโต้แย้ง สิทธิและหน้าที่ของบุคคลตามกฎหมายแพ่งมีทั้งคดีที่มีข้อพิพาท เช่น คดี ละเมิด คดีบังคับตามสัญญา คดีฟ้องหย่า เป็นต้น และคดีแพ่งที่ไม่มีข้อพิพาท เช่น ขอดำเนินการผู้จัดการมรดกซึ่งการไกล่เกลี่ย สามารถใช้บังคับคดีแพ่งได้ทุกคดี

1.2 คดีหรือข้อพิพาททางอาญา ที่สามารถไกล่เกลี่ยหรือยอมความได้ ต้องเป็นความผิดยอมความได้ เช่นคดีหมิ่นประมาท คดียักยอก คดีฉ้อโกง โกงเจ้าหนี้ ทำให้เสียทรัพย์ คดีบุกรุก (ไม่มีเหตุฉกรรจ์)

1.3 ข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวกับคดีอาญา ที่สามารถไกล่เกลี่ยได้ในส่วนคดีแพ่ง เช่น กรณิ ขับรรณ โดยประมาท เป็นเหตุให้ผู้อื่นและอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ คดีสามารถตกลงประนีประนอมยอมความ

ได้ ในส่วนของค่าเสียหาย ส่วนความผิดตามประมวลกฎหมายอาญานั้น เจ้าพนักงานตำรวจสามารถดำเนินการคดีต่อไปได้ถึงข้อพิพาทอื่นที่ยุติโดยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

เนตรนารี สิริยากรนุรักษ์ (2559) ให้ความหมายว่าการไกล่เกลี่ย หมายถึง การระงับข้อพิพาทด้วยการพูดคุยต่อรองเพื่อ ยุติข้อพิพาทด้วยความตกลงยินยอมของคู่พิพาทเอง โดยมีคนกลางทำหน้าที่ไกล่เกลี่ย คอยช่วยเหลือแนะนำในการหาทางยุติข้อพิพาท

ชลัท ประเทืองรัตนา (2558) สรุปว่าการไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการจัดการความขัดแย้ง ที่ไม่ใช้การเจรจาตนเองโดยตรงแต่ใช้คนกลางเข้ามาช่วยเหลือ ซึ่งได้รับการยอมรับจากคู่กรณีไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสีย ไม่มีอำนาจตัดสินใจโดยคนกลางเข้าไปแทรกแซงเปลี่ยนมุมมอง พฤติกรรมด้วยการพูดคุยที่ไม่ใช่การบังคับทางกายภาพ หรือไม่ได้บังคับโดยกฎหมาย

สรุปได้ว่าการไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการที่เรียกว่าการประนีประนอม โดยที่คู่พิพาทร้องขอให้บุคคลที่สามหรือผู้ประนีประนอม ได้ทำหน้าที่พิพาทในคดีความพยายามที่ประสอจะระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้น

2. แนวคิดการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญา

การที่กฎหมายเป็นเอกเทศของตัวเองมีลักษณะเฉพาะของกฎ หมาย แต่กฎหมายมิใช่สิ่งที่ดำรงอยู่อย่างลำพังโดยตัวเองหากแต่กฎหมายยังมีความสัมพันธ์กับศาสตร์อื่นด้วย เช่นเกี่ยวกับ ศีลธรรม จารีตประเพณี กฎหมายถือเป็นกฎเกณฑ์ที่เป็นแบบแผนความประพฤติของมนุษย์ในสังคม ซึ่งมีการบังคับที่เป็นกิจจะลักษณะ เช่น ในสังคมสมัยก่อนหากมีการฝ่าฝืน ประเพณีสำคัญก็จะ ก่อให้เกิด ความรู้สึกที่รุนแรงต่อคนในสังคมว่าการกระทำนั้นเป็นความชั่ว ซึ่งอาจก่อให้เกิดเสนียด จัญไรแก่สังคมได้จึงมีการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสังคม เช่น การขับไล่หรือการบังคับตาม ประเพณี ต่อมาเมื่อสังคมเจริญขึ้นเป็นกฎหมายที่รัฐใช้บังคับเริ่มมีลักษณะที่เป็นแบบชัดเจน มีสภาพบังคับที่ชัดเจนแน่นอนแตกต่างจากศีลธรรมหรือศาสนา ซึ่งผู้กระทำความผิดหรือผู้เสียหายได้รับความยุติธรรมมากขึ้น ซึ่งไม่ว่าจะเป็นศีลธรรม จารีตประเพณีหรือกฎหมาย ต่างก็มีขึ้นเพื่อความเป็นธรรมหรือก่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคมทั้งสิ้น ความยุติธรรมเป็นเสมือนบางสิ่งบางอย่างที่สามารถรู้สึกหรือรับรู้ได้โดยสัญชาตญาณ แต่เป็นสิ่งที่ยากแก่การอธิบาย (วงศ์ศิษฐ์ วรกิจ โสภณไพศาล, 2552 : 14) สังคมปัจจุบันมีความหลากหลายของผู้คน ที่อาศัยอยู่ร่วมกัน ซึ่งอาจมีการกระทบกระทั่ง กันบ้างย่อมเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ซึ่งเมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นก็จะ ทำให้สังคมนั้น ๆ เกิดความไม่สงบสุข ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย การยุติข้อพิพาทจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการที่จะนำความสงบเรียบร้อยกลับคืนสู่สังคม ด้วยเหตุนี้จึงมีแนวความคิดเกี่ยวกับการยุติข้อพิพาท

3. แนวคิดการไกล่เกลี่ย

ปรางค์รัตน์ แวกเพ็ง (2566) เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น สามารถใช้วิธีการจัดการความขัดแย้งได้หลายวิธี เช่น การฟ้องร้องต่อศาลยุติธรรม อนุญาโตตุลาการ การชุมนุมเรียกร้อง การสานเสวนา การเจรจา การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง (Mediation) แม้กระทั่งการใช้ความรุนแรง การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง เป็นวิธีการหนึ่งในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่นำมาสู่ความพึงพอใจร่วมกันของคู่กรณี Wimot and Hocker (2007) เห็นว่าคนกลางไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ แต่จะช่วยให้คู่กรณีมองหาช่องทาง ประสานความแตกต่างและหาแนวทางและข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันโดยคู่กรณี นอกจากนี้การไกล่เกลี่ย โดยคนกลางเป็นศิลปะในการเปลี่ยนแปลงจุดยืนของแต่ละฝ่าย มาสู่การยอมรับร่วมกัน ซึ่งในกระบวนการ ไกล่เกลี่ยจะมีคู่กรณี

คือ ก กับ ข เป็นคู่ขัดแย้งกันและมีคนกลางเข้ามาทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกให้มีการพูดคุยกันเพื่อหาข้อตกลงร่วมกันระหว่างคู่กรณี

ศิริเพ็ญ จันทร์นิยม (2562) ได้ให้ความเห็นว่าเรื่องแนวทางใหม่ของการไกล่เกลี่ย คือ การจัดการกับความขัดแย้งโดยเลือกคนกลางมาช่วยไกล่เกลี่ย โดยกล่าวถึงทฤษฎีที่สำคัญ คือ ทฤษฎีการเจรจาต่อรอง ทฤษฎีการแข่งขัน และทฤษฎี การแก้ไขปัญหา ซึ่งทั้ง 3 ทฤษฎีดังกล่าวมีความแตกต่างกัน ดังนี้

ทฤษฎีการเจรจา หมายถึง การเจรจาเพื่อหาข้อยุติข้อพิพาทที่เกิดขึ้น โดย ทฤษฎีเกี่ยวกับการเจรจามี 2 ประเภท คือ ทฤษฎีการแข่งขัน (Competitive Theory) และทฤษฎีการแก้ไขปัญหา (Problem Solving Theory) ซึ่งทั้งสองทฤษฎีประกอบด้วยขั้นตอนและองค์ประกอบที่สำคัญในการเจรจา ที่ช่วยให้ นักกฎหมาย เข้าใจในธรรมชาติของกระบวนการเจรจาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีการแข่งขัน (Competitive Theory) ทฤษฎีนี้มีจุดประสงค์ ต้องการให้เป้าหมายของตนเอง นั้นบรรลุผล และได้รับผลประโยชน์มากที่สุด โดยมีสมมติฐานว่า “สังคม อยู่ภายใต้ความเห็นประโยชน์ ส่วนตัว”

ทฤษฎีการแก้ไขปัญหา (Problem-Solving Theory) เป็นทฤษฎีที่ผู้อาศัยอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมเดียวกัน ต้องมีส่วนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาโดยการทำข้อตกลงกันด้วยความสมัครใจ และให้ผู้เข้าร่วมเจรจาทุกคนมีผลประโยชน์ร่วมกันในบางกรณี ภายใต้ทฤษฎีการแก้ไข ปัญหานี้ นักกฎหมาย และคู่กรณี ทั้งสองฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในการช่วยกันแก้ไขปัญหาเพื่อหาประโยชน์ร่วมกัน

4. แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยความยุติธรรม

มงคล เทียนประเทืองชัย (2557) ความยุติธรรม คืออะไรนั้นยังคงเป็นปัญหาที่ถกเถียงกันอย่างไม่รู้จบ ความจริงการถกเถียงเรื่องความยุติธรรมนั้นปรากฏในเรื่องของปรัชญาตะวันตกมาเป็นเวลาช้านาน ตั้งแต่ในสมัยกรีกโบราณในลักษณะของแนวความคิด หรือหลักอุดมคติ หรือหลักคุณธรรมสูงสุดในทางศีลธรรมของมนุษย์ หรือเป็นเป้าหมายอุดมคติของกฎหมาย แต่สุดท้ายก็ยังไม่มีการให้คำนิยามหรือคำจำกัดความไว้อย่างแน่นอน

5. แนวคิดพื้นฐานทางกฎหมาย

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การอยู่ร่วมกันในสังคมย่อมก่อให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งกันได้ เพราะแต่ละคนต่างก็เชื่อในเหตุผลของตนเอง จึงมักจะไม่ค่อยยอมซึ่งกันและกันหากปล่อยให้กระทำการตามเหตุผลของตนย่อมก่อให้เกิดการแก้แค้นกันเองโดยไม่มีที่สิ้นสุด รัฐจึงจำเป็นต้องมีมาตรการควบคุมความประพฤติของบุคคลในสังคมด้วยกฎหมาย และกฎหมายที่ใช้ควบคุมความประพฤติที่ได้ผลอย่างชัดเจนได้แก่กฎหมายอาญา

กฎหมายอาญา เป็นเครื่องมือในการจัดระเบียบสังคม เนื่องจากเมื่อมีความผิดอาญาเกิดขึ้น ก่อให้เกิดความสับสนขัดแย้งระหว่างรัฐกับเอกชน รัฐมีหน้าที่ที่จะต้องนำตัวผู้กระทำความผิดมาพิพากษา ความผิดและลงโทษ แต่การกระทำที่ได้บรรลุผลนั้นอาจจะต้องกระทบกระเทือนสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่นในสังคมด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานทางอาญา จึงได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินคดีอาญาไว้ดังนี้ คือ

5.1 การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (Crime Control) เป็นวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการทางอาญา ที่เน้นความสำคัญไปที่เหยื่ออาชญากรรม ไม่ใช่ที่ความผิด หรือการกระทำผิด โดยถือว่า

บุคคลผู้บริสุทธิ์ควรได้รับการคุ้มครอง วัตถุประสงค์ในส่วนนี้จึงมุ่งป้องกันไม่ให้เกิดอาชญากรรมและคุ้มครองสังคมให้เกิดความสงบสุข ด้วยการควบคุมอาชญากรรมไม่ให้เกิดขึ้นในสังคม

5.2 การคุ้มครองสิทธิของบุคคล (Due Process) เป็นวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินคดีอาญาที่มุ่งเน้นคุ้มครองสิทธิของบุคคล โดยการจำกัดอำนาจของรัฐและเจ้าหน้าที่รัฐ กล่าวคือ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐหรือรัฐต้องก่อให้เกิดการกระทบต่อสิทธิของบุคคลน้อยที่สุด และจะกระทบสิทธิของบุคคลอื่นได้ต่อเมื่อมีกฎหมายให้อำนาจไว้เท่านั้น ในส่วนการดำเนินคดี ผู้ต้องหาจำเลยต้องได้รับการพิจารณาโดยความเป็นธรรม และต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายนอกจากนี้ผู้ต้องหาจำเลยต้องได้รับการสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นผู้บริสุทธิ์ จนกว่าจะพิสูจน์ได้ว่ากระทำผิดจริง (มงคล เทียนประเทืองชัย, 2557)

ผลการศึกษา

1. ปัญหาด้านกฎหมายของการไต่ถามข้อพิพาทคดีอาญาในศาลจังหวัดเลย

กฎหมายและการไต่ถามเกี่ยวกับการประนีประนอมยอมความในคดีอาญาในปัจจุบันมีอยู่ 3 กรณี ดังต่อไปนี้

กรณีที่หนึ่ง ความผิดอาญาต่อแผ่นดินไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ แม้ผู้เสียหายจะเป็นเอกชนที่ได้รับผลของความเสียหายนั้น แม้จะติดใจไม่เอาความแล้วก็ตาม เนื่องจากการกระทำความผิดนั้นเป็นการกระทำความผิดอาญาต่อแผ่นดินที่กระทบกระเทือนกับรัฐหรือสังคมเป็นส่วนรวม อย่างไรก็ตาม ความผิดอาญาต่อแผ่นดินจะระงับไปได้ด้วยวิธีการถอนฟ้องผู้เสียหาย หรือบุคคลผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนผู้เสียหายซึ่งเป็นโจทก์ ผลจากการถอนฟ้องจะเป็นผลให้ผู้เสียหายและผู้มีอำนาจฟ้องคดีแทนผู้เสียหายจะไม่สามารถนำคดีเดิมมาฟ้องอีกไม่ได้ แต่การถอนฟ้องนั้นไม่เป็นการตัดสิทธิพนักงานอัยการที่จะนำคดีที่เป็นความผิดอาญาต่อแผ่นดินนั้นมาฟ้องได้อีก ในคดีรัฐเท่านั้นที่เป็นผู้เสียหาย จากการกระทำของผู้กระทำความผิด ซึ่งการกระทำความผิดนั้นไม่ได้กระทำต่อเอกชนให้เกิดความเสียหาย เมื่อเอกชนไม่ได้เป็นผู้เสียหายจึงไม่มีกรณีที่จะมีการไต่ถามประนีประนอมยอมความ ซึ่งการบริหารงานประเภทนี้เป็นเรื่องของผู้กระทำความผิดหรือจำเลยหรือรัฐจะประสานประโยชน์และบทบาทระหว่างกันโดยตรง ซึ่งข้อกฎหมายที่ต้องมานำมาใช้ในระหว่างการพิจารณาในส่วนนี้ก็คือ มาตรา 56 และมาตรา 78 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

ตามมาตรา 78 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งเป็นเรื่องของเหตุการณ์บรรเทาโทษ ซึ่งได้แก่เป็นคนใดเขาเบาปัญญา ตกอยู่ในความทุกข์อย่างสาหัส มีคุณความดีมาก่อน รู้สึกผิดและพยายามบรรเทาผลร้าย ลุแกโทษต่อเจ้าพนักงาน หรือให้ความรู้แก่ศาลเป็นประโยชน์แก่การพิจารณา หรือเหตุอื่นที่ศาลเห็นว่ามີลักษณะเดียวกันไม่ว่าจะได้มีการเพิ่มหรือการลดโทษตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นแล้วหรือไม่ ถ้าศาลเห็นสมควร จะลดโทษไม่เกินกึ่งหนึ่งของโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นก็ได้

เหตุบรรเทาโทษที่ใช้ในการขอให้ศาลพิจารณาลดโทษที่แพร่หลายที่สุดก็คือการที่จำเลยรับสารภาพต่อศาล ซึ่งถือว่า เป็นการให้ความรู้แก่ศาลอันเป็นประโยชน์แก่การพิจารณา ศาลก็จะพิจารณา ลดโทษให้ได้ตามสมควรแต่ศาลจะพิจารณาลดโทษให้ได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของโทษที่จะลงแก่จำเลยที่รับสารภาพนั้น แต่ถ้าการรับสารภาพต่อศาลนั้นไม่เป็นประโยชน์แก่การพิจารณา เช่น การรับสารภาพเพราะจำนนต่อหลักฐานเช่นนี้ ศาลก็ไม่พิจารณาลดโทษให้ เมื่อศาลลดโทษให้กึ่งหนึ่งแล้ว กระบวนการ ที่จะเยียวยาต่อไปก็คือ หากกรณีนี้ด้วย ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 นั่นก็คือ หากเป็นคดีที่มีโทษจำคุกและศาลที่จะลงโทษจำคุกไม่

เกินสามปี ถ้าไม่ปรากฏว่าผู้นั้นได้รับโทษจำคุกมาก่อน หรือปรากฏว่าได้รับโทษจำคุกมาก่อน แต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ เมื่อศาลได้คำนึงถึงอายุ ประวัติความประพฤติ สติปัญญา การศึกษาอบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ และสิ่งแวดล้อมของผู้นั้น หรือสภาพความผิด หรือเหตุอื่นอันควรปรานีแล้ว ศาลเห็นสมควรจะพิพากษาว่าผู้นั้นมีความผิดแต่รอการกำหนดโทษไว้ หรือกำหนดโทษไว้แต่รอการลงโทษไว้ก็ได้ โดยปล่อยตัวผู้นั้นเพื่อให้โอกาสกลับตัวภายในระยะเวลาที่ศาลจะได้กำหนด แต่ไม่เกินห้าปีนับแต่ศาลได้มีคำพิพากษาโดยศาล จะกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมประพฤติของบุคคลนั้นก็ได้

กรณีที่สอง ประเภคดีอาญาความผิดต่อแผ่นดินที่ผู้เสียหายเป็นเอกชน นับว่าสร้างปัญหาในแง่ปฏิบัติให้ทั้งบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องในสังคมก็ดี ผู้กระทำผิดก็ดี ผู้เสียหายก็ดี เนื่องจากความสับสนในข้อปฏิบัติ นั้นเพราะเป็นคดีอาญาต่อแผ่นดิน ก่อนที่จะดำเนินการไกล่เกลี่ยประนีประนอมยอมความก็ต้องทำไปด้วยความเคลือบแคลงว่าผลของกฎหมายว่าผลของกฎหมายจะสามารถประนีประนอมยอมความกันได้หรือไม่ ทำให้การประนีประนอมยอมความของคดีความอาญาประเภทนี้ไม่เป็นที่แพร่หลาย ในคดีที่เอกชนเป็นผู้เสียหายและฟ้องคดีอาญาแผ่นดินในลักษณะเหล่านี้ เมื่อศาลได้นำเข้าสู่ระบบดำเนินการไกล่เกลี่ยและสามารถไกล่เกลี่ยกันได้โจทก์จึงจะถอนฟ้องซึ่งทำให้เกิดผลตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 36 คดีอาญาซึ่งได้ถอนฟ้องไปจากศาลแล้ว จะนำมาฟ้องอีกไม่ได้

กรณีที่สาม คดีอาญาความผิดต่อส่วนตัวเมื่อได้ถอนคำร้องทุกข์ ถอนฟ้อง หรือยอมความกันโดยถูกต้องตามกฎหมาย สิทธิที่จะนำคดีอาญามาฟ้องใหม่ย่อมระงับไป ในคดีความผิดต่อส่วนตัวนั้นกฎหมายจะกำหนดให้ผู้เสียหายมีทางเลือกที่จะดำเนินคดี หรือจะระงับคดีกับผู้กระทำความผิดอย่างไรก็ได้ จะเห็นได้จากประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 96 ได้กำหนดให้คดีอันยอมความได้มีอายุความแตกต่างไปจากคดีอาญาแผ่นดิน คือการที่ผู้เสียหายต้องร้องทุกข์ภายใน 3 เดือน นับแต่วันารู้เรื่องความผิด และรู้ตัวผู้กระทำความผิด มิเช่นนั้น คดีจะเป็นอันขาดอายุความ ถ้าหากได้มีการร้องทุกข์แล้วอายุความ จึงจะเป็นไปตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 95 การร้องทุกข์ก็คือกระบวนการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (7) คำร้องทุกข์จึงประกอบด้วยเจตนาที่จะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ ด้วยเหตุนี้ถ้าฟังการร้องทุกข์เพื่อกันไม่ให้ขาดอายุความในคดีอาญา จึงไม่ถือว่าเป็นการร้องทุกข์ตามกฎหมาย ด้วย เหตุนี้จึงไม่เป็นการร้องทุกข์ตามกฎหมาย ก็ถือว่าไม่มีการร้องทุกข์ คดีจึงขาดอายุความเมื่อพ้น 3 เดือนตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 96

2. ปัญหาในเรื่องกระบวนการในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาในศาลจังหวัดเลย

ปัญหาระยะเวลาการไกล่เกลี่ยเน้นหลักการดำเนินการรวดเร็วและเป็นธรรม โดยให้มีการไกล่เกลี่ยอย่างรวดเร็วที่สุด เป็นธรรม หมายถึง ตามเป็นจริง ตามข้อเท็จจริงคู่กรณีที่ได้ไกล่เกลี่ยได้รับความเป็นธรรมแก่กรณีและพึงพอใจทุกฝ่าย สามารถสรุปปัญหาได้ดังนี้

2.1 ปัญหาด้านกระบวนการในการไกล่เกลี่ย

กระบวนการไกล่เกลี่ยเป็นการระงับข้อพิพาทโดยมีบุคคลที่สามเข้ามาช่วยเหลือในการเจรจาต่อรอง ปัจจุบันแนวทางดังกล่าวมีสถานะเป็นกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือกที่มีจุดเด่นในแง่ ประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้คู่พิพาทบรรลุผลประโยชน์ร่วมกันแทนการสู้คดีเพื่อหาผู้แพ้ผู้ชนะและการช่วยแบ่งเบาภาระคดีจากศาล เป็นรูปแบบหนึ่งของกระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก (alternative dispute resolution) ซึ่งหมายถึงวิธีการระงับข้อพิพาทที่นอกเหนือ ไปจากการฟ้องร้องต่อศาล และเป็น

กระบวนการทางเลือกที่ถูกนิยมนำมาใช้เพื่อหักเหกระบวนการยุติธรรมกระแสหลักสนับสนุนการพิจารณา คดีของศาลให้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง การพิสูจน์ความถูกต้อง นอกจากศาลต้องพิจารณาพิพากษาให้ รอบคอบเพื่อความยุติธรรมของประชาชน จึงเป็นที่มาของคำว่า ศาลเป็นพึ่งสุดท้ายของประชาชน

2.2 ปัญหาระยะเวลาในกระบวนการไกล่เกลี่ย

1) ขั้นตอนการไกล่เกลี่ย

ขั้นตอนที่ 1 คู่ความหรือผู้มีส่วนได้เสียในการบังคับคดียื่นคำร้องขอไกล่เกลี่ย

ขั้นตอนที่ 2 เจ้าพนักงานผู้รับคำร้องอธิบายขั้นตอนการบังคับคดีและวิธีการไกล่เกลี่ย ให้คำแนะนำชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาเบื้องต้นให้กับผู้ร้อง

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวันนัดไกล่เกลี่ย

ขั้นตอนที่ 4 มีหนังสือแจ้งวันเวลานัดไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีทราบ

ขั้นตอนที่ 5 มาทำการไกล่เกลี่ยตามกำหนดนัด

2) ระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยนั้น มีการใช้เวลานานพอสมควรที่จะทำให้คู่ความทั้งสอง ฝ่ายปรับความเข้าใจกันได้และยอมรับความต้องการของแต่ละฝ่าย ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวอาจไปกระทบกับคดีอื่น ๆ ที่กำลังรอการไกล่เกลี่ยอีกด้วย กว่าจะทำการไกล่เกลี่ยสำเร็จแต่ละคดีอาจทำให้คดีที่รอมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยปกติระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยขึ้นอยู่กับความยากง่ายของข้อพิพาทหรือคดี นั้น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะ ใช้เวลาประมาณ 1-3 เดือน แต่จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคเชื้อไวรัสโควิด-19 จึงทำให้ กระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปอีก เช่น จากการไกล่เกลี่ยคดีโดยปกติแต่ละคดีจะ ใช้เวลาประมาณ 3 เดือนถึงจะสำเร็จได้ แต่เนื่องด้วยสถานการณ์ดังกล่าว จึงทำให้มีการขอขยายระยะเวลา ออกไปอีกจาก 3 เดือน เป็น 4 เดือนจนทำให้เป็นปัญหาที่ทำให้คดีที่รอในการไกล่เกลี่ยนั้นมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จนทำให้ไกล่เกลี่ยคดีข้อพิพาทไม่ทัน จึงถือว่าระยะเวลาเป็นปัญหาในกระบวนการไกล่เกลี่ยอีกปัญหา หนึ่ง

2.3 ปัญหาบุคลากรในกระบวนการไกล่เกลี่ยไม่เพียงพอ

ผู้ประนีประนอมคือบุคคลตามบทนิยามของระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2554 หมายถึงบุคคล 3 ประเภท ดังนี้

1) ผู้พิพากษา

2) ข้าราชการศาล

3) บุคคลหรือคณะบุคคล

ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ประนีประนอมเพื่อช่วยเหลือศาลในการไกล่เกลี่ยให้คู่พิพาท ได้ประนีประนอมกัน

"ผู้ไกล่เกลี่ย" หรือบางครั้งเรียกว่า "ผู้ประนีประนอม" นั้น ได้แก่ ผู้พิพากษา ในศาลต่าง ๆ ซึ่งมีผู้ใช้ พิพากษาเจ้าของสำนวน รวมทั้งบุคคลหรือคณะบุคคลที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการไกล่เกลี่ยและ แต่งตั้งให้ เป็นผู้ประนีประนอมประจำศาล โดยผู้พิพากษาหรือบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีความสนใจ มีความพร้อมและสมัคร ใจที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยซึ่งมีความเป็นกลาง ไม่มีอคติสามารถ ให้ความเป็นธรรมกับคู่ความ ทุกฝ่ายได้ ถูกต้องตรงตามความประสงค์ของคู่ความ ช่วยแก้ไขปัญหามาให้แก่ คู่ความทุกฝ่ายและเป็นผู้ช่วยทำให้ข้อ พิพาททั้งหลายยุติลง ผู้ไกล่เกลี่ยมีหน้าที่ในการ ช่วยเหลือคู่ความทั้งสองฝ่ายตกลงประนีประนอมยอมความกัน

ไม่มีหน้าที่ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทหรือ คดีระหว่างความแต่อย่างใด ทั้งนี้ การใกล้เคียงในแต่ละคดีความนั้น ต้องได้รับการแต่งตั้ง ให้เป็นผู้ใกล้เคียงคดีนั้นโดยท่านผู้พิพากษาหัวหน้าศาลอีกครั้งหนึ่ง

2.4 ประเด็นด้านสภาพปัญหาด้านคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของผู้ใกล้เคียงข้อพิพาท คดีอาญาในศาลจังหวัดเลย

1) ผลการศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้ใกล้เคียงของสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่าแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือต้องไม่มีคุณสมบัติเป็นการต้องห้ามทางกฎหมายไทยตามประกาศสำนักงานศาล ยุติธรรมไม่เป็นผู้น่ามีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีตามประมวลจริยธรรมที่ คณะกรรมการ ตุลาการศาลยุติธรรมกำหนด ชื่อสัตย์ สุจริต เป็นกลาง ปราศจากอคติ มีคุณธรรมและ จริยธรรม เป็นผู้มีความรู้ และความเข้าใจในปรัชญาการใกล้เคียงข้อพิพาท ซึ่งการเป็นผู้มีอุดมการณ์ ช่วยเหลือให้คู่กรณีสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกัน เป็นผู้ฟังอย่างมีความเป็นกลางมีความยุติธรรม เป็นผู้ มีทักษะความรู้ ทักษะการพูดและทักษะการฟัง เข้าใจเทคนิคการสื่อสาร เป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ ใน ด้านการควบคุมอารมณ์ รู้ตนเองรู้สังคม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ผลการศึกษาวิเคราะห์ ผ่านการอบรมในหลักสูตรที่ศาลยุติธรรมรับรอง เช่น เป้าหมาย ความคิด ทักษะคิด ความรู้สึก ค่านิยม ความ สนใจความสัมพันธ์ เป็นต้น ทั้งนี้คุณสมบัติของผู้ใกล้เคียงของสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งในราชการศาล เรียกว่า ผู้ประนีประนอม

2) ผลการศึกษาวิเคราะห์สมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ใกล้เคียงเป็นผู้ฟังที่ดี มีศิลปะในการพูด ใฝ่ศึกษาพัฒนาตนเอง จดจำแม่นยำ ทำความเห็นถูกต้อง อธิบายชัดเจนในสถานการณ์ ประสานสัมพันธ์ สามัคคี คุณสมบัติเหล่านี้เป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนกัน ซึ่งสอดคล้องเชื่อมโยงกันช่วยให้ผู้ใกล้เคียงที่นำ คุณสมบัติเหล่านี้มาปรับใช้ได้เหมาะสม สามารถจัดการความขัดแย้งให้คู่กรณีได้ตามวัตถุประสงค์

3) เพื่อนำเสนอคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ใกล้เคียง คุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดคือ บุคลิกภาพทางร่างกาย บุคลิกภาพการแต่งกาย บุคลิกภาพในการแสดงกิริยาทางกาย ประวัติ บุคลิกภาพดี จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ จริยธรรมการดำรงตน จริยธรรมในอุดมการณ์สากล จริยธรรมงามมีความรู้ และประสบการณ์ มีความชำนาญในการใช้เทคนิคแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีสติปัญญารู้เท่าทันอารมณ์ ใฝ่ สะสมความรู้อยู่เสมอ ไม่เผลอหลงผิดเป็นถูก พุทธิปัญญา จิตใจมีอุดมการณ์ จิตใจอ่อนน้อมถ่อมตน จิตใจ ปราศจากอคติ จิตใจปราศจากอกุศลธรรมจิตใจสะอาด โดยหลักสำคัญในที่นี้คือความเมตตา ต้องประกอบ อยู่ในบทบาทของผู้ใกล้เคียงทุกขั้นตอน โดยที่ผู้ ใกล้ใกล้เคียงต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดความเมตตาต่อกันพึง มีคุณสมบัติดังกล่าวสามารถ แบ่งออกได้เป็น 4 ประการ ดังนี้

(1) คุณสมบัติของผู้ใกล้เคียงด้านกายภาพ ได้แก่ คุณสมบัติทางด้านกฎหมาย บุคลิกภาพ ทางด้านร่างกายด้านการแต่งกาย และบุคลิกภาพทางด้านการแสดงกิริยาท่าทาง เป็นคุณลักษณะที่สามารถ มองเห็นได้ด้วยตา ได้ยินด้วยหู ประวัติของผู้ใกล้เคียง คู่กรณีก็สามารถที่จะรู้ได้ เพราะไม่ได้เป็นความลับ สามารถเปิดเผยได้ เมื่อผู้ใกล้เคียงเป็นผู้มีประวัติตามที่กฎหมายระบุไว้อย่างถูกต้องครบถ้วน ถือว่าเป็นผู้มี ประวัติดี เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาแก่คู่กรณี

(2) คุณสมบัติของผู้ใกล้เคียงด้านพฤติกรรม ได้แก่ คุณลักษณะทางด้านมีจริยธรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่ การดำรงตนเป็นความประพฤติในจริยธรรมอันดีงาม รวมถึงคุณลักษณะทางด้านการ แสดงออกทางการกระทำทางกายวาจา อันอยู่ในกรอบแห่งศีลธรรมจริยธรรม ไม่ละเมิดเบียดเบียนเกิด ความเดือดร้อนทั้งต่อตนเองและคู่กรณี ในแง่การรักษาไม่ละเมิดจริยธรรม รู้จักวางตนให้เป็นกลาง คือ การ

ปฏิบัติหน้าที่ใกล้เคียงโดยปราศจากอคติไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่เป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรมซึ่งอคติ 4

(3) คุณสมบัติของผู้ใกล้เคียงด้านจิตใจที่พบ คือ มีจิตใจของผู้ใกล้เคียงที่สะอาดปราศจากอคติปราศจากอคติธรรม มีจิตใจประกอบด้วยคุณธรรม จิตใจ เมตตากรุณา ตั้งมั่นในคุณธรรมอันดีงามทั้งหลายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ใกล้เคียงของผู้ใกล้เคียง

(4) คุณสมบัติของผู้ใกล้เคียงด้านปัญญา เป็น คุณลักษณะทางด้านความรู้หรือประสบการณ์คือ มีความชำนาญในการใช้เทคนิคเฉพาะหน้า มีสติปัญญารู้เท่าทันอารมณ์ ใฝ่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ และไม่ปล่อยหลงผิดเป็นลูก นำความรู้และประสบการณ์ในการใกล้เคียงใช้เป็นประโยชน์ในการทำหน้าที่ให้เกิดความประสบความสำเร็จ ต่อการใกล้เคียงโอกาสที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวกให้คู่กรณีสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกันก็มีมากขึ้นด้วย

ดังนั้นคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ใกล้เคียง ผู้วิจัยสรุปได้จากการสัมภาษณ์ คำนว้าจากเอกสาร ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แนวคิดแบบตะวันตกผู้ใกล้เคียงต้องมีความเป็นกลางปราศจากอคติ มีความรู้ความสามารถโน้มน้าวจิตใจ มีจิตวิทยาและสติปัญญาที่ดี แนวคิดแบบตะวันออก ผู้ใกล้เคียงต้องมีความมั่นใจ วางตัวเป็นกลาง ถ่อมตน แนวคิดแบบไทย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกระบวนการใกล้เคียงในศาล ไม่ให้เกิดความเสียหาย ต้องยึดหลักจริยธรรม อย่างเคร่งครัด ให้การใกล้เคียงเกิดผลสำเร็จและเป็นธรรม

สรุปผล

ปัญหาและแนวทางแก้ไขการใกล้เคียงข้อพิพาทคดีอาญาในชั้นศาล ศึกษาเฉพาะคดีอาญา ในเขตอำนาจศาลจังหวัดเลย ต้องพิจารณาว่า หากเป็นคดีอาญาแผ่นดินที่ทรัพย์สินที่ถูกระบุเสียหายเพียงเล็กน้อยสามารถใกล้เคียงกันได้หรือไม่ อย่างไร

ความผิดอาญาแผ่นดิน คือ ผู้ถูกระทำได้รับผลกระทบโดยตรงและมีผลกระทบต่อสังคมโดยรวมส่งผลให้รัฐต้องดำเนินคดีและไม่สามารถยอมความได้ แม้ไม่มีการแจ้งความหรือไม่มีผู้เสียหายร้องทุกข์ ทางอัยการสามารถสั่งฟ้อง คดีอาญาสามารถนำเข้าสู่กระบวนการใกล้เคียงในชั้นพิจารณาของศาลได้ไม่ว่าจะเป็นคดีความผิดต่อส่วนตัวที่สามารถยอมความได้หรือคดีอาญาแผ่นดินแต่ผลสำเร็จของการใกล้เคียงหากเป็นความผิดส่วนตัวผู้เสียหายสามารถถอนคำร้องทุกข์ได้และถ้าผู้เสียหายเป็นโจทก์ฟ้องคดีเองก็สามารถถอนฟ้องได้อันทำให้สิทธิหน้าที่อาญามาฟ้องย่อมระงับไป แต่หากเป็นคดีอาญา แผ่นดิน ยกตัวอย่าง เช่น ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ประมาทเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงความตาย ฉ้อโกงประชาชน บุกรุกในเวลากลางคืนหรือมีอาวุธติดตัวมาชူးเชิญ และความผิดฐานฆ่าคนตาย เป็นต้น เมื่อตกลงกันได้ผู้เสียหายจะได้รับการชดเชยค่าเสียหายแต่คดียังจะต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปไม่ยุติลงแต่อย่างใดส่วนผู้เสียหายทำได้เพียงแถลงไม่ติดใจดำเนินคดีกับจำเลยเท่านั้นซึ่งอาจเป็นเหตุให้ศาลใช้ดุลพินิจลงโทษจำเลยสถานเบาได้หรือศาลอาจรอการลงโทษแก่จำเลยได้

ดังนั้น หากเป็นคดีอาญาแผ่นดินในความผิดที่เกี่ยวกับทรัพย์สามารถใกล้เคียงได้ เพราะบางครั้ง บางคดีบางรูปคดี อาจจะมีการมีความรับผิดชอบในทางแพ่ง หรือต้องการเยียวยาให้กับผู้เสียหาย ช่วยเหลือทางมนุษยธรรมเพื่อประโยชน์ในด้านรูปคดี จึงมีการเจรจาในส่วนแพ่ง ไปพร้อมกับการต่อสู้คดีในสวนอาญาซึ่งก็จะสนับสนุนทำให้การต่อสู้คดีอาญาง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ในสถานการณ์ปกติของสังคมควรเน้นความรวดเร็วและเป็นธรรม
2. หากเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน ควรกำหนดกรอบเวลาในการไกล่เกลี่ยให้ชัดเจน
3. ผู้ที่จะมาไกล่เกลี่ยจะต้องมีความสามารถในการเจรจาและหลักจิตวิทยาขั้นสูง เช่น จบปริญญาโทด้านจิตวิทยา

เอกสารอ้างอิง

- ชลัท ประเทืองรัตนา. (2558). บทวิจารณ์หนังสือ Intractable onflicts: Socio-psychologica l foundation and dynamics. วารสารสถาบันพระปกเกล้า, 13(3), 55.
- ชลาภรณ์ เจริญรัตน์. (2558). ปัจจัยการไกล่เกลี่ยชั้นบังคับคดี (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตรนารี สิริยานรุกรักษ์. (2559). การระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับโดเมนเนมโดยการเจรจาไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรางค์รัตน์ แยกเพ็ง. (2566). รูปแบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลสามง่าม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ภาควิชานโยบายสังคม การพัฒนาสังคมและการพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พศิลักษณ์ ทองเจริญ. (2550). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มงคล เทียนประเทืองชัย. (2557). แนวคิดเรื่องความยุติธรรมทางสังคมในพุทธปรัชญาเถรวาท. วารสาร มนุษยศาสตร์, 21(2), 165-192.
- วงศ์ศิษฐ์ วรกิจโสภณไพศาล. (2552). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่งก่อนเสนอ คดีต่อศาล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชากฎหมายมหาชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาลัยเขตชลบุรี.
- ศิริเพ็ญ จันทร์นิม. (2562). แนวทางใหม่ของการจัดการความขัดแย้งในการระงับข้อพิพาทสัญญาทางปกครองศึกษาเฉพาะกรณี : การกำหนดให้นำวิธีการระงับข้อพิพาททางเลือกโดยคนกลางไกล่เกลี่ยมาใช้ในสัญญาทางปกครอง. วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย, 11(1).
- ศูนย์ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ศาลจังหวัดเลย 2561. (2561) ส่วนไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2563, จาก<https://leic.coj.go.th/th/orgchart/item/index/id/12>
- Wilmot, W.W. and Hocker, J.L. (2007). *Interpersonal Conflict*. 7th. McGraw-Hill :Boston.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา
ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Factors Influencing the Competency in Educational Service Operations
of Support Staff at Khon Kaen University.

วรพงษ์ ทองพุทธ¹
Worapong Thongphut ¹

Received: March 11, 2025

Revised: May 14, 2025

Accepted: June 11, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนด้านบริการการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างชั่วคราว ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา ในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 247 คน โดยผู้วิจัยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ปลายปิด โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการแจกแจงการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรด้านบริการการศึกษายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรทุกตัวแปร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร และการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผลสัมฤทธิ์, ความสัมพันธ์

¹ สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

E-mail: woratho@kku.ac.th, Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University.

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the organizational factors of support personnel in the academic services sector at Khon Kaen University, and 2) to analyze the factors influencing job performance in academic services among support personnel at Khon Kaen University. The population studied consisted of university employees and temporary staff working in educational services at Khon Kaen University during the 2024 fiscal year, totaling 247 individuals. The researcher used the entire population as the study sample. This was a quantitative research study, and data were collected using a closed-ended questionnaire. Descriptive statistics were employed to calculate the mean and standard deviation. Pearson's correlation coefficient was used to examine relationships between variables, while multiple linear regression analysis was applied to identify factors influencing job performance competency. The findings revealed that the overall level of organizational factors among educational service support personnel at Khon Kaen University was high. All variables showed a statistically significant correlation with job performance competency in educational services at the 0.05 level. Six variables were found to have a positive influence on performance competency: age, job position level, work experience, organizational culture, organizational commitment, and avoidance of silo working.

Keywords: Competency, Achievement, Relationship

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การดำเนินงานกิจการต่าง ๆ ล้วนต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรเป็นหลัก การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ องค์กรส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และอุปนิสัยที่ดี (บุรฉัตร จันทรแดง และคณะ, 2561) การพัฒนาระบบราชการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กล่าวถึงการบริหารและการพัฒนางานบุคคล โดยให้ภาครัฐบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีและให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนอย่างไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานเป็นแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ในหน่วยงาน โดยเน้นการปรับเปลี่ยนการทำงานนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในหน่วยงาน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้หน่วยงานปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม บุคลากรต้องสมรรถนะสูงและมีความเป็นมืออาชีพ พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการทำงานเป็นเครือข่าย และปรับระบบการทำงานเป็นดิจิทัล นำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าให้มีผลการปฏิบัติงานเท่าเทียมกับมาตรฐานสากล (สำนักงานเลขาธิการของ

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, 2561) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้มีนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการบริการภาครัฐดิจิทัล จะเห็นได้ว่านโยบายระดับชาติมุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐทำงานด้วยความเป็นมืออาชีพ มุ่งสู่การทำงานแบบดิจิทัล พร้อมปรับตัวอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

ในช่วงเกิดเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทวีโลกอย่างเฉียบพลัน โดยประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นด้วย ถือเป็นปรากฏการณ์ใหม่ของโลกและประเทศไทยในการเผชิญกับปัญหาอย่างเฉียบพลันยากที่จะวางแผนรับมือการแพร่ระบาดส่งผลกระทบยาวมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเรียกสภาวะการแพร่ระบาดในครั้งนี้ว่า ยุคปกติใหม่ หรือ New Normal ทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมปฏิบัติอย่างเป็นปกติต้องเปลี่ยนแปลงไป (พระมหาจักรพล สิริโร, 2564) ปรากฏการณ์ดังกล่าวถือเป็นปรากฏการณ์ทางสังคม ในด้านการบริหารจัดการที่ทำให้ให้ภาครัฐต้องปรับบทบาทการให้บริการและการฝึกให้บุคลากรนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการทำงานปรับกระบวนการและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนและบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลังจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสภาครัฐได้มีการปรับกลยุทธ์การบริหาร ปรับการทำงานรูปแบบใหม่ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น และมีการปรับปรุงแผนด้านการบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกับยุคปกติใหม่ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566)

บุคลากรด้านการศึกษา ถือเป็นส่วนสำคัญในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องพัฒนาศักยภาพ ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการพัฒนานักศึกษา โดยมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นมหาวิทยาลัยรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้การบริหารและพัฒนามีความง่ายมากยิ่งขึ้นใน (รชต กฤตธรรมวรรณ และคณะ, 2563) หลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มีนโยบายและยุทธศาสตร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนและการเพิ่มขีดความสามารถของคนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ โดยได้มีการออกแบบสร้างระบบนิเวศทางนวัตกรรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองรับการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงและทันสมัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถประยุกต์องค์ความรู้แบบสหสาขาวิชาเข้ามาตอบโต้กับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างเฉียบพลัน พร้อมให้บุคลากรปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2566) ทำให้ปัจจัยต่างๆ ทางด้านองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นเปลี่ยนแปลงไป

ผลสืบเนื่องจากนโยบายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องเผชิญกับวิกฤตการทางด้านการบริการ ด้านงบประมาณและด้านกำลังคน บุคลากรส่วนใหญ่คุ้นชินกับการทำงานในรูปแบบเดิม สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและจำเป็นต้องนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดทำระบบในการจัดการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (สำนักนังงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดของระบบการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ส่งผลให้กระทบอย่างมากกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและเป็นสิ่งท้าทายสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยที่จะทำความเข้าใจในรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปอย่างมาก

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่ ที่มีบุคลากรมากที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้ความสำคัญกับการทำงานของบุคลากร เป็นมหาวิทยาลัยแรกของประเทศไทยที่จัดทดสอบความฉลาดทางดิจิทัลให้กับบุคลากรและเป็นสถาบันการศึกษาแห่งแรกที่ได้รับรางวัลองค์กรโปร่งใสด้านบุคลากร (กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566) ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นก็ได้รับผลกระทบจากปัญหาการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมไปถึงส่วนของคณะ/สำนัก ต่าง ๆ ในสังกัด ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานตนเอง ซึ่งนอกเหนือจากประเด็นปัญหาดังกล่าวแล้ว มหาวิทยาลัยขอนแก่นยังมีประเด็นท้าทายในด้านของการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ประสบกับปัญหาการสรรหาบุคลากรใหม่ที่มีสมรรถนะสูงเข้ามาปฏิบัติงาน โดยระบบพัฒนาบุคลากรยังไม่สนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งได้มีการกำหนดนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2563 -2566 ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ การปรับเปลี่ยนให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น พร้อมยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร โดยพัฒนาทักษะของบุคลากรให้พร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต โดยมีเป้าประสงค์คือการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ (Continuous Upskills) โดยเฉพาะด้าน Digital Literacy and Skills และการทำงานเป็นเครือข่าย (กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2562) จากข้อมูลบุคลากรในปีการศึกษา 2566 มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 11,580 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 2,394 คน (ร้อยละ 20.68) และบุคลากรสายสนับสนุน 9,186 คน (ร้อยละ 79.32) (กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566) ซึ่งถือได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนถือเป็นกำลังหลักสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนภารกิจในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะบุคลากรด้านบริการการศึกษา ซึ่งถือเป็นบุคลากรด่านหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้บริการโดยตรงกับนักศึกษาในคณะต่าง ๆ เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องมีสมรรถนะรอบด้านเพื่อให้การบริการนักศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสภาพการทำงานจริงของบุคลากรสายสนับสนุนเกิดความเลื่อมล้ำในภายในองค์กร และปัญหาจำนวนบุคลากรด้านบริการการศึกษาในแต่ละไม่สอดคล้องกับภาระงาน ทำให้ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีข้อแตกต่างกัน จึงเกิดการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน (ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์, 2546) ประกอบกับบุคลากรยังขาดความรู้ ทักษะและความสามารถที่มีความจำเป็นต่อการทำงานในปัจจุบันตามนโยบายที่แตกต่างไปจากเดิม (กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566)

สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะวิธีการปฏิบัติงานที่จำเป็นในปัจจุบัน ประกอบกับประเด็นที่บุคลากรยังขาดความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัยหรือการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา ในปีงบประมาณ 2567 ประกอบไปด้วยหน่วยงานระดับคณะจำนวน 20 คณะ 4 วิทยาลัย มีบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 122 คน บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 125 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 247 คน โดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดในการศึกษา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาค้างนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงปริมาณมีตัวแปรที่จะศึกษาค้างนี้ ตัวแปรต้น คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน 2) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันองค์กร การหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การทำงานเป็นทีม

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ คณะและวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 20 คณะ 4 วิทยาลัย

ระเบียบวิธีการวิจัยหรือการศึกษา

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบปลายปิดที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรด้านบริการการศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรด้านบริการการศึกษา
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา ของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ขั้นตอนและวิธีการรวบรวมข้อมูล

1) แหล่งข้อมูลได้มาจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามที่จะเก็บรวบรวม
ในภาคสนาม และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากกองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรด้านบริการการศึกษา สายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยขอนแก่นและรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้วกลับคืน

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม
และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามมา
จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 95.14 ของประชากร

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการประมวลผลข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมี
ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูล เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่ระบุไว้
- 2) บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลระบบประมวลผลสำเร็จรูป โปรแกรม SPSS
- 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 4) ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลด้วย
โปรแกรมที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) โดยใช้สถิติ
เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการแจกแจงการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) ในการหา
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear
Regression) เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านบริการการศึกษาของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านบริการการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ทำให้ทราบถึงลักษณะสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา ของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนวรรณกรรม

1) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ประเทศไทยมีการนำแนวความคิด Competency มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะเผยแพร่เข้าสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เนื่องมาจากภาคเอกชนนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในองค์กรแล้วประสบผลสำเร็จทำให้หน่วยงานภาครัฐมีความกระตือรือร้น และได้ทดลองใช้แนวคิดดังกล่าวกับหน่วยงานราชการ ได้แก่ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (จรัมพร ประถมบุรณ์, 2547) แนวคิดสมรรถนะการปฏิบัติงานมักมีการแสดงให้เห็นด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง หรือ Iceberg Model ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่พัฒนาได้ง่ายมองเห็นได้ง่ายคือส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล และส่วนที่มองเห็นได้ยากเป็นส่วนใหญ่อยู่ใต้อิผวน้ำ ได้แก่ อุปนิสัย แรงจูงใจ ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนที่อยู่ใต้อิผวน้ำ มองเห็นได้ยากมีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และเป็นส่วนที่ยากต่อการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล อันเป็นผลมาจากมาจาก ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ส่วนบุคคล ซึ่งแสดงออกมาถึงความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในองค์กร

การปฏิบัติงานในองค์กร จำเป็นต้องอาศัยทักษะของบุคคลและเครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร โดยการทำงานนั้นย่อมเกิดการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับบุคคลหรือส่วนงานอื่นอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถทำงานลำพังคนเดียวเพียงได้และในปัจจุบันการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเข้าสู่การทำงานรูปแบบใหม่มากขึ้นมีการทำงานแบบออนไลน์ ตามยุคปกติใหม่ ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีองค์การ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

ทฤษฎีองค์การ

ทฤษฎีองค์การ คือ กรอบของแนวความคิด ทฤษฎีที่ศึกษาเฉพาะเรื่องโครงสร้างขององค์กร เป็นการศึกษาเพื่ออธิบายถึงการจัดโครงสร้างขององค์กร การออกแบบองค์กร รวมทั้งการเสนอทางเลือกในการบริหารองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 1) ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมที่ องค์การมีลักษณะที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีระเบียบแบบแผน มีสายการบังคับบัญชา ไม่มีความยืดหยุ่น และ 2) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) หลังจากที่มีข้อโต้แย้งและปฏิเสธทฤษฎีดั้งเดิม ทฤษฎีองค์การได้มีการพัฒนาการมาเป็นลำดับ จนกระทั่งมีการพัฒนาไปสู่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Theory) ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีเชิงสถานการณ์หรือตามสถานการณ์ โดยมีข้อสมมติฐานคือ องค์กรแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบ

สภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ การบริหารองค์การจึงเป็นเรื่องของการทำให้องค์การแต่ละแห่งสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้มากที่สุด เป็นแนวคิดที่มุ่งค้นคว้ารูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น (Flexibility) และมีความปรับตัวได้สูง (Adaptable) ของแต่ละองค์การโดยลักษณะที่สำคัญของทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2546) ทุกองค์การจำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดี เป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ (ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล, 2563)

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎีองค์การ คือกรอบแนวคิดในการศึกษาโครงสร้าง องค์การองค์การสมัยใหม่เน้นที่จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ศึกษาสถานการณ์ ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมองค์การหรือพฤติกรรมของบุคลากร สนใจความสามารถในการทำงานมากขึ้น และมีการปรับขนาดขององค์กร สร้างการทำงานแบบเป็นเครือข่ายและมีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานนั้น ๆ โดยมีแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3) มีความปรารถนาที่จะดำรงตนให้เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ที่คิดว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ (Steers and Portre 1997 ; อ้างอิงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) 1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นขั้นแรกที่บุคคลเลือกเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กร 2) การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลจะตัดสินใจผูกพันกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง 3) การขาดงานและการลาออกของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่บุคลากรจะตัดสินใจว่าจะอยู่กับองค์กรหรือลาออกจากองค์กร สำหรับนักวิชาการไทย จุฬากาจน์ เลหาเดช (2549) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นการแสดงตนอย่างภูมิใจในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน พฤติกรรมต่อองค์กรมีความเกี่ยวพันและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ วรรณุช ทองไพบูลย์ (2543) เป็นการยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร ที่จะส่งผลให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร โดยมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแสดงตน 2) ความต้องการมีส่วนร่วม และ 3) ความภักดีต่อองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งเกิดจากรู้สึกที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจใช้ความพยายามทำงานเพื่อความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้นักทฤษฎีด้านการบริหารและผู้บริหารองค์การยุคใหม่เกิดความเข้าใจในค่านิยมและพฤติกรรมที่แตกต่างกันขององค์กรและสมาชิกองค์กรแต่ละแห่งมากยิ่งขึ้นวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางที่สำคัญในการบริหารพฤติกรรมองค์กร เนื่องจากบริบทการจัดการในศตวรรษนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องเผชิญกับเงื่อนไขใหม่ ๆ ขององค์กรซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การอย่างสูงเมื่อวัฒนธรรมองค์กรนั้นก่อให้เกิดองค์ประกอบของความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้ 1) การเกี่ยวข้องผูกพัน คือการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ความสามารถในการปรับตัว ให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม 3) ความสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานในค่านิยมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานประสานกัน สามารถคาดการณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้ 4) ภารกิจและวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน (Daniel R. Denison 1990 ; อ้างอิงใน ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556)

การหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล

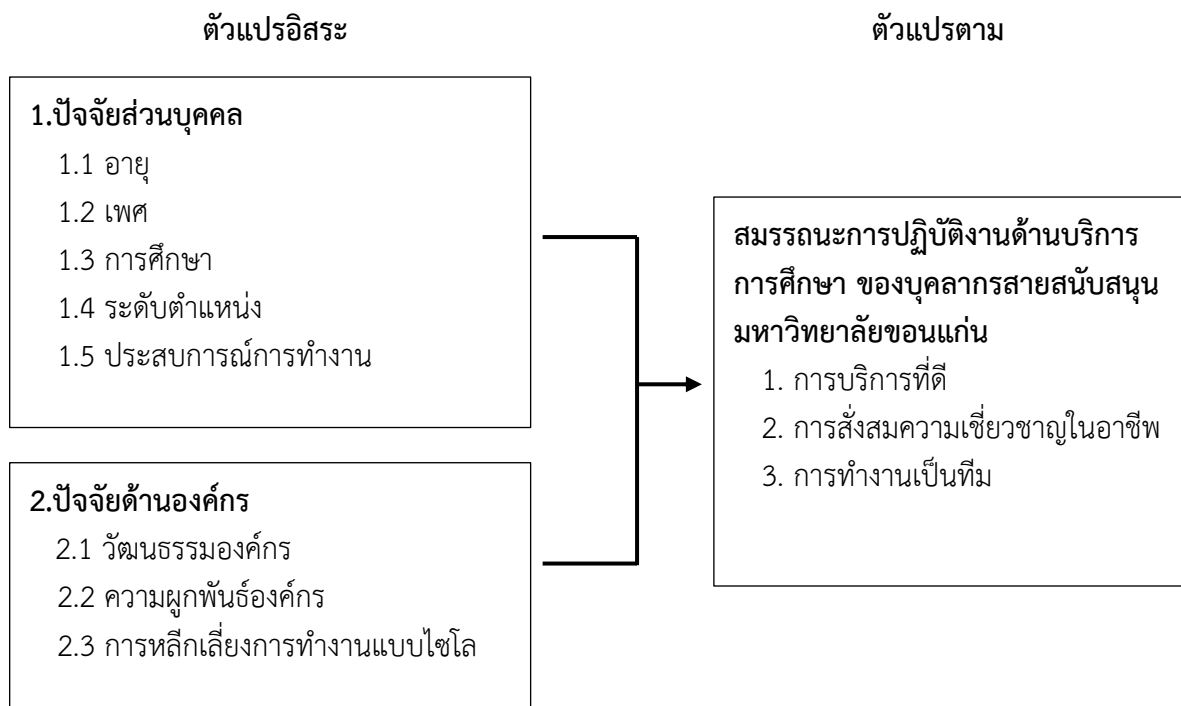
ไซโล คือปัญหาที่ต่างฝ่ายในองค์กรทำงานแบบตัวของตัวเอง แบ่งแยกงานกันบางทีก็เกิดการแข่งขันกันเอง ไม่สื่อสารหรือช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ปัญหาไซโลเป็นปัญหาระดับองค์กรที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายในการแก้ปัญหาร่วมกัน ตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับปฏิบัติการ ที่จะต้องเปิดใจทำความเข้าใจและรับฟังกันและกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมได้จริงและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ประณพิต กัษวัฒนา (2564) ได้เขียนถึง 6 เทคนิค หลลายภาวะไซโล ฉบับ Harvard ส่งองค์กรให้เดินต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์และสร้างเป้าหมายร่วมกัน 2) สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน 3) ลดอคติ ส่งเสริม empathy ความเห็นอกเห็นใจ 4) พัฒนาการสื่อสารระหว่างฝ่ายอย่างเป็นรูปธรรม 5) ปั้น “Cultural Broker” ประจำฝ่าย และ 6) ผลักดัน Cross Functional Team ให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้ การหลีกเลี่ยงหรือการหลายการทำงานแบบไซโล โดยวิธีการที่ให้แต่ละฝ่ายได้ทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกันและปรับแนวความคิดว่าการทำงานนั้นเป็นการทำงานเพื่อองค์กร ไม่ใช่เพื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

3) บริบทการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้วิเคราะห์คาดการณ์สิ่งท้าทายในอนาคตของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (The future challenges) ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2567-2570 ประเด็นสำคัญคือการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ ขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุด (กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566) ในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีบทบาทและกำลังสำคัญในการพัฒนาขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยมุ่งสู่การพัฒนาตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยที่ผ่านมามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของบุคลากรเป็นแบบออนไลน์อย่างรวดเร็ว และเพิ่มทักษะการทำงานออนไลน์ของบุคลากร รวมไปถึงการประเมินผลการทำงานของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ พร้อมกันนี้ยังมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต จากยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงปรับตัว
เข้ากับองค์กรได้ดี (กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566)

2. กรอบแนวคิดการวิจัย



ผลการศึกษา

การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 235 กลุ่มตัวอย่าง (ร้อยละ 95.14) ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1) อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 40.9) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 27.7) อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 64 คน (ร้อยละ 27.2) และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 10 คน (ร้อยละ 4.3) ตามลำดับ

2) เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน (ร้อยละ 59.1) และเพศชาย จำนวน 96 คน (ร้อยละ 40.9)

3) การศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน (ร้อยละ 66.0) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 65 คน (ร้อยละ 27.7) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.5) และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.9) ตามลำดับ

4) ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่ง ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ จำนวน 199 คน (ร้อยละ 87.7) รองลงมาคือ ชำนาญงาน/ชำนาญการ จำนวน 30 คน (ร้อยละ 12.8) ชำนาญงานพิเศษ/ชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.7) และเชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.9) ตามลำดับ

5) ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 118 คน (ร้อยละ 50.2) รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 31.5) ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 17.9) และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.4) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนประชากรทั้งหมด

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรด้านบริการการศึกษา สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรด้านบริการการศึกษา สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .686) เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่าระดับปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรด้านบริการการศึกษา สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น มากที่สุดคือ ด้านการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .713) และด้านวัฒนธรรมองค์กร กับด้านความผูกพันองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .712), ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .633) ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ระดับปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรด้านบริการการศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ภาพรวม)

ระดับปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านบริการการศึกษา (ภาพรวม)	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.17	.712	มาก
2. ด้านความผูกพันองค์กร	4.17	.633	มาก
3. ด้านการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล	4.35	.713	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	.686	มาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Sample Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ในระดับสูง ($r = .892$) ถ้าพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละตัวย่อยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษา (Y) ($r = .794$) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัย(ตัวแปรต้น) กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ภาพรวม)

ตัวแปร	การบริการที่ดี (Y ¹)	การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญ ในอาชีพ(Y ²)	การทำงาน เป็นทีม (Y ³)	สมรรถนะการ ปฏิบัติงาน ด้านบริการ การศึกษา (Y ^{tot})
1. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ¹)	.424**	.554**	.593**	.794**
2. ด้านความผูกพันองค์กร (X ²)	.537**	.521**	.511**	.744**
3. ด้านการหลีกเลี่ยงการทำงาน แบบไซโล (X ³)	.389**	.430**	.400**	.706**
รวม		.892**		

หมายเหตุ : ** P < .01

* P < .05

2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรทุกตัวไปพร้อมกัน (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายอิทธิพลของตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ที่มีต่อตัวแปรตามตัวเดียว คือ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ และการศึกษา เป็นตัวแปรอิสระที่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน แต่ตัวแปร อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันองค์กร และด้านการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการแปรผันได้ร้อยละ 79.90 ($R^2 = .799$) และหลังจากการปรับค่าพยากรณ์แล้วมีค่าอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 79.20 (Adjusted $R^2 = .792$) ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 20.80 เป็นผลจากปัจจัยอื่น ที่ไม่สามารถอธิบายได้ ณ ที่นี้รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าอำนาจการทำนายกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตัวแปรอิสระ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน ด้านบริการการศึกษา มข.		
	B	Beta	P (Sig)
1. อายุ	-.086	-.193	.041*
2. เพศ	.068	.090	.201
3. การศึกษา	.061	.048	.200
4. ระดับตำแหน่ง	-.141	-.184	.015*
5. ประสบการณ์การทำงาน	.086	.205	.025*

ตัวแปรอิสระ	สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน ด้านบริการการศึกษา มข.		
	B	Beta	P (Sig)
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.272	.438	.000*
7. ด้านความผูกพันองค์กร	.243	.324	.000*
8. ด้านการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล	.207	.296	.000*
Multiple R = .867 Std. Error = .171			
R ² = .799 F = 112.313			
Adjusted R ² = .792 Sig of F = .014			

หมายเหตุ : *ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1) ระดับปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรด้านการบริการการศึกษา สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับ ประณพิต กัษวัฒนา (2564) ได้วิเคราะห์หลักการทำงานแบบไซโลเป็นปัญหาระดับองค์กรที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายในการแก้ปัญหาร่วมกันทุกระดับในองค์กร ที่จะต้องเปิดใจทำความเข้าใจ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมได้จริงและมุ่งสู่การทำงานเพื่อองค์กร ไม่ใช่เพื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยมุ่งที่จะใช้หลักดังกล่าวในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า มีตัวแปรอิสระที่ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ เพศ และการศึกษา ซึ่งอธิบายได้ว่าปัจจัยด้านเพศและการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ตัว ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันองค์กร และด้านการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล สอดคล้องกับ (Daniel R. Denison 1990 ; อ้างอิงใน ชนิตา จิตตรุทธะ, 2556) ที่ได้สรุปไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรไว้วางใจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างสูงเมื่อวัฒนธรรมองค์กรนั้นก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในองค์กร ความสามารถในการปรับตัว ความสม่ำเสมอ และความเหมาะสม ชัดเจนของภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีย่อมเกิดความผูกพันองค์กร จุฑากาจน์ เลหาเดซ (2549) ได้อธิบายความผูกพันองค์กรว่าเป็นการแสดงตนอย่างภูมิใจในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน พฤติกรรมต่อองค์กรมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มิทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานอีกตัวที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในองค์กรคือการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล โดยการสรรหาวิธีการที่ให้แต่ละฝ่ายได้ทำงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกันและปรับแนวความคิดว่าการทำงานนั้นเป็นการทำงานเพื่อองค์กร ให้เกิดสมรรถนะการทำงานที่ดี และเกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (ประณพิต กัษวัฒนา, 2564)

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 อายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 66.0 ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ มากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรด้านบริการการศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล มีความสำคัญต่อระดับปัจจัยด้านองค์การมากที่สุด รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านความผูกพันองค์กร ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก มีตัวแปรอิสระ 6 ตัว คืออายุ ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันองค์กร และด้านการหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการนำแนวคิดนี้เป็นตัวแปรอิสระ ในกรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ผลการศึกษาพบว่าเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านบริการการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับสูง ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) อายุ ควรให้ความสำคัญและการยอมรับความแตกต่างของอายุ มีกิจกรรมที่ลดความแตกต่างระหว่างวัย ให้สามารถทำงานด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพได้ 2) ระดับตำแหน่ง ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยพิจารณาจากผลงานที่ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ประสบการณ์การทำงาน ควรมีการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานสูง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) วัฒนธรรมองค์กร ควรมีการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่ดี ให้บุคลากรเชื่อมั่นในความเชื่อและค่านิยมขององค์กร ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานควรตระหนักถึงส่วนรวมมากกว่าตนเอง 5) ด้านความผูกพันองค์กร ควรมีนโยบายและกิจกรรมให้ผู้ปฏิบัติงานระหว่างช่วงวัยได้ร่วมกันทำกิจกรรมโดยการให้เกียรติชื่นชมการทำงานของกันและกันและสื่อสารกันให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานที่มีช่วงวัยที่ต่างกันควรมีการเคารพในความแตกต่างที่อยู่บนหลักการที่ถูกต้อง และ 6) การหลีกเลี่ยงการทำงานแบบไซโล ควรมีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรการทำงานที่มีความแตกต่างทางวิชาชีพ พร้อมกับการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ปรับความคิดการทำงาน ลดอคติและส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจกันและกัน ร่วมสร้างวัฒนธรรมการทำงานความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานเพื่อเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือแบบผสม (Mix Method) เพื่อให้งานวิจัยครั้งต่อไปมีความรอบคอบทางวิชาการมากขึ้น และควรทำการศึกษา

ให้ครอบคลุมบุคลากรสายสนับสนุนด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย อีกทั้งควรทำการศึกษาในมหาวิทยาลัยขนาดกลาง หรือขนาดเล็กที่กำลังพัฒนา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2562). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563-2566*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- _____. (2566). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2567-2570*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จุฑากาญจน์ เลหาเดช. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2547). *Competency: การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.
- ชนะวิทย์ อนุสุเรนทร์. (2546). *ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2556). *วัฒนธรรมองค์การ: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรณัต จันทรแดงและคณะ. (2561). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(1), 219-236.
- ประรณพิศ กัษวัฒนา. (2564). 6 เทคนิค ทลาย ภาวะไซโล (Silo) ในองค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2566. จาก <https://www.salika.co/2021/06/25/howto-stop-silo-crisis-in-office/>.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : ศิริภณท์.
- ธีรพงศ์ ประดิษฐ์กุล. (2563). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการสมัยใหม่*. *วารสารการพิมพ์ไทย*, 128.
- ฝ่ายแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. (2554). *มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ขอนแก่น: กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระมหาจักรพล สิริธโร. (2564). การศึกษาในยุค New Normal. *Journal of Modern Learning Development*, 6(6), 346-354.
- รชต กฤตธรรมวรรณ, รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล และองค์อร สงวนญาติ. (2563). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(2), 853-860.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560, 6 เมษายน) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 40 ก, 1 – 90.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีองค์การ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2566. จาก <https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/organization-theory.html>.
- วรณู ทองไพบูลย์. (2543). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *สมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทย คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี เอ ลิฟวิ่ง.

- _____. (2561). การพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2566. จาก www.ocsc.go.th/sites/default/files.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 2566-2570*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ชาติ 2561-2580*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ.2566-2570*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *วารสารร้อยแก่นสารวิชาการ*, 4(1), 32-45.

การศึกษาผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
คนพิการ พ.ศ. 2550 กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี

A Study of Effects on Enforcing Empowerment Of Persons With Disabilities
Act, B.E. 2550 (2007) A Case Study of Udon Thani Province

กตตันกันตพัฒน์ ชัยศรี¹ และวนิดา พรหมล้ำ²
Kitkantaphat Chaisree¹ and Wanida Phromlah²

Received: March 7, 2025

Revised: May 19, 2025

Accepted: June 12, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการบังคับใช้มาตรา 33, 34, 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ต่อการจ้างงานและคุณภาพชีวิตของคนพิการในจังหวัดอุดรธานี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคนพิการจำนวน 400 คน ที่สุ่มเลือกแบบง่าย และเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า คนพิการมีระดับการรับรู้สิทธิตามกฎหมายอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะมาตรา 34 ที่นายจ้างนิยมเลือกส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างงานจริง ส่งผลให้โอกาสการมีงานทำของคนพิการยังมีข้อจำกัด นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านการศึกษา อาชีพ และรายได้ ส่งผลต่อการรับรู้และการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ และนอกจากข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ชี้ให้เห็นถึงอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิ เช่น ขาดการประชาสัมพันธ์ ช่องทางการสื่อสารไม่หลากหลาย และทัศนคติของสังคมต่อคนพิการ อันเป็นปัจจัยที่ลดทอนโอกาสและความเป็นธรรม

ดังนั้น ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการปรับปรุงจากการวิจัย ควรส่งเสริมความรู้เรื่องสิทธิของคนพิการผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของคนพิการให้เกิดการจ้างงานอย่างแท้จริง และพัฒนากลไกกำกับดูแลที่โปร่งใส ซึ่งจะช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการได้อย่างยั่งยืน

¹ นักศึกษาปริญญาโท, สาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Email: Wichanchaisreetong16@gmail.com, Graduate student, Political Science Program, College of Politics and Governance, Mahasarakham University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Email: Wanida.ph@msu.ac.th, Assistant Professor, Ph.D., Political Science Program, College of Politics and Governance, Mahasarakham University

คำสำคัญ: ความเท่าเทียม, การจ้างงานคนพิการ, การพัฒนาคุณภาพชีวิต, การมีส่วนร่วมในสังคม, พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

Abstract

This research aimed to examine the effects of enforcing Sections 33, 34, and 35 of the Persons with Disabilities Empowerment Act B.E. 2550 (2007) on the employment and quality of life of persons with disabilities in Udon Thani Province. A sample of 400 persons with disabilities was selected using simple random sampling. Data were garnered through the questionnaire and the semi-structured interview. The data were analyzed using both descriptive statistics and inferential statistics, including t-test and One-Way ANOVA.

Findings revealed that awareness of legal rights among persons with disabilities remained low, particularly Section 34 that employers preferred endowing a fund to truly employing persons with disabilities. Thus, this limited actual job opportunities of persons with disabilities. Moreover, it was found that the educational level, occupation, and income significantly influenced awareness and access to rights. Except for the questionnaire, data from the interview further highlighted barriers to access of rights, such as lack of targeted public relations, limited outreach channels, and attitudes towards persons with disabilities in society, which was deemed to be factors diminishing opportunities and justice.

The study suggested enhancing knowledge of legal rights of persons with disabilities through relevant agencies, rectifying employment-related laws to truly encourage the employment practice, and improving transparent mechanisms of supervision. These efforts could effectively enhance the legal enforcement and sustainably improve the quality of life of persons with disabilities.

Keywords: Equality, Employment of persons with disabilities, Quality of life promotion, Social participation, Persons with Disabilities Empowerment Act B.E.2550

บทนำ

คนพิการเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย แม้ว่าจะมีข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตประจำวันหรือการมีส่วนร่วมทางสังคม แต่คนพิการก็มีความฝัน ความสามารถ และศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองและสร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคมได้ไม่แพ้บุคคลทั่วไป อย่างไรก็ตาม ในสังคมไทยปัจจุบันคนพิการยังคงเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายมากมายในการดำรงชีวิตและการเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2554) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนพิการเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การ

สหประชาชาติ ซึ่งเน้นความเสมอภาคและการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของทุกคนโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังและมุ่งมั่นเปลี่ยนบริบทที่ดีกว่า โดยเฉพาะเป็นอย่างยิ่งกลุ่มคนที่เปราะบาง เช่น กลุ่มคนพิการโดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากร ในด้านต่าง ๆ จะมีความเพียงพอสำหรับคนปัจจุบันและรุ่นหลัง อย่างไรก็ตาม คนพิการในประเทศไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดทางสังคมและเศรษฐกิจหลายประการ เช่น การเข้าถึงสิทธิทางสังคม การจ้างงาน และการศึกษา นอกจากนี้ ปัญหาเหล่านี้ยังคงถูกกลืนหายไปจากทั้งภาครัฐและเอกชน แม้ว่าประเทศไทยจะมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อสนับสนุนคนพิการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเท่าเทียมกับคนทั่วไป

ประเทศไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ขึ้น เพื่อเป็นกรอบกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิและส่งเสริมโอกาสของคนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจ้างงานและการสร้างโอกาสทางอาชีพ ซึ่งมีการกำหนดไว้ในมาตรา 33, 34 และ 35 ของพระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา 33 กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และหน่วยงานของรัฐต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่กำหนด มาตรา 34 ระบุว่าหากไม่สามารถรับคนพิการเข้าทำงานได้ ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และมาตรา 35 เปิดโอกาสให้สถานประกอบการสามารถให้สัมปทานแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการได้ แทนการจ้างงานโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550)

คนพิการในจังหวัดอุดรธานี มีสถานะและสถานการณ์ที่เป็นกังวลในเรื่องของการไม่มีงานทำและเข้าไม่ถึงสิทธิประโยชน์ของคนพิการ ทั้งที่ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 นั้นมีสิทธิ มีนโยบาย หลายๆ นโยบายให้กับคนพิการ แต่คนพิการเข้าไม่ถึงไม่ว่าจะเป็นมาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 การจ้างงานคนพิการหรือว่างประมาณต่าง ๆ ที่ลงมาสู่พื้นที่ แต่คนพิการไม่สามารถเข้าถึงได้

การบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในจังหวัดอุดรธานี นั้น คนพิการในจังหวัดอุดรธานี มีการเผ่าย่อยอย่างมีความหวังว่าเมื่อใดทุกภาคส่วน เช่น ภาคชุมชน ภาคเอกชน และภาครัฐ จะมีการนำหรือใช้นโยบายที่ระบุว่าเป็นประโยชน์และเป็นสิทธิของคนพิการที่พึงได้รับให้เกิดขึ้นจริงอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกันตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่มีเป้าหมายย่อยว่าด้วยการจ้างงานเต็มรูปแบบและงานที่เหมาะสมพร้อมค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันและการมีงานที่เหมาะสมสำหรับผู้หญิงและผู้ชายทุกคน รวมถึงเยาวชนและคนพิการ และตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 ได้ระบุไว้ ทั้งหมดแล้วนั้น

และแม้ว่ากฎหมายแห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ดังกล่าวจะมีเจตนารมณ์ที่ดีในการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำของคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคมากมาย เป็นผลกระทบที่คนพิการจำนวนมากยังคงประสบความยากลำบากในการเข้าถึงโอกาสการจ้างงาน และไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยที่เลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 แทนการจ้างงานคนพิการโดยตรง ซึ่งอาจไม่ได้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในตลาดแรงงานอย่างแท้จริง ในขณะเดียวกัน คนพิการเองก็มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง มีอาชีพที่มั่นคง และสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยไม่เป็นภาระ

ของสังคมหรือครอบครัวจากข้อมูลการสมัครงานในหน่วยงานราชการของคนพิการในจังหวัดอุดรธานี พบว่ามีคนพิการจำนวนมากที่มีความสนใจและความพร้อมในการทำงาน ขณะเดียวกันคนพิการในจังหวัดอุดรธานี หรือแม้แต่คนพิการในพื้นที่อื่น ๆ ยังเฝ้าคอยอยากเห็นภาพของภาครัฐและภาคเอกชน ว่าทางหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนทั้งหมดจะขับเคลื่อนตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และตามนโยบายพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ในทิศทางไหนและจะเติมเต็มให้กันและกันอย่างไร และอะไรที่ยังขาดอยู่ สิ่งที่เติมเต็มนั้นทำให้คุณภาพชีวิตของคนพิการที่เป็นพลเมืองของจังหวัดอุดรธานีและของประเทศไทยดีขึ้นจริง และส่วนในมุมของผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการอยากเห็นศักยภาพที่แท้จริงของคนพิการ ไม่ใช่แค่ในเชิงสังคม แต่ในเชิงธุรกิจด้วย อยากรู้ว่าคนพิการทำอะไรได้บ้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงมีฐานข้อมูลใหม่ให้ผู้ประกอบการเลือกใช้ มีการพัฒนาทักษะไปถึงไหนแล้ว และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในแต่ละจังหวัดมีข้อมูลหรือไม่ว่ามีการพัฒนาคนพิการไปกี่คนแล้ว เป็นร้อยละเท่าไร ในสายอาชีพประเภทใดบ้าง หรือแม้แต่มหาวิทยาลัยมีคนพิการมาเรียนหรือไม่ ถ้ามี ทักษะคิดเขาหลังเรียนจบเปลี่ยนไปไหม มีความพร้อมมากขึ้นแค่ไหน ผู้ประกอบการต้องการเห็นภาพว่า คนพิการที่ได้รับการพัฒนาทักษะแล้ว สามารถเป็น "ตัวเลือกที่ดี" สำหรับธุรกิจของผู้ประกอบการได้หรือไม่ ดังนั้น ถ้าจะจ้างงานคนพิการ ผู้ประกอบการอยากรู้ว่าคนพิการมีความสามารถด้านไหนจริง ๆ มีจุดแข็งอะไรที่ผู้ประกอบการสามารถนำมาใช้ต่อยอดได้ เป็นการช่วยกันทั้งสองฝ่ายระหว่างรัฐกับเอกชน ไม่ใช่แค่ทำตามกฎหมายในมาตรา 34 แบบไม่เต็มใจ เพราะสุดท้ายแล้ว หากไม่มีข้อมูลหรือช่องทางให้เลือก ผู้ประกอบการก็จำใจต้องเลือกใช้ทางเลือกนั้น คือการนำส่งเงินเข้ากองทุนคนพิการแทนการจ้างงานคนพิการ (ชานนท์ เศรษฐฐาแสงศรี, 2567)

นอกจากนี้ ยังพบปัญหาในกระบวนการคัดเลือกและทดสอบความสามารถของคนพิการในการเข้าทำงาน โดยมักไม่คำนึงถึงลักษณะความพิการที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการประเมินความสามารถ อีกทั้งยังขาดการสร้าง ความเข้าใจและการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในองค์กรในการทำงานร่วมหรือให้บริการกับคนพิการ (ทิมข้าวอาชญากรรม, 2567)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักสามประการ คือ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบจากการบังคับใช้มาตรา 33, 34 และ 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ทั้งในแง่ของคนพิการเอง สถานประกอบการ และสังคมโดยรวม 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาจากการบังคับใช้ มาตรา 33, 34 และ 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการบังคับใช้ทั้งสามมาตราดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับความต้องการของคนพิการ และเอื้อต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในตลาดแรงงานอย่างแท้จริง การวิจัยนี้จะใช้พื้นที่จังหวัดอุดรธานีเป็นกรณีศึกษา เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนของกลุ่ม ประชากรที่จะศึกษาหนาแน่น รวมถึงมีสถานประกอบการ สถานศึกษา และหน่วยงานของรัฐอยู่จำนวนมาก ซึ่งทำให้เข้าถึงกลุ่มที่จะศึกษาได้อย่างเพียงพอ โดยมุ่งเน้นศึกษากลุ่มคนพิการที่มีความพิการทางการเห็น การได้ยิน หรือสื่อความหมาย และการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากและมีความหลากหลายในด้านความต้องการและศักยภาพในการทำงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยคาดว่าจะได้รับความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับผลกระทบของการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง

กับการจ้างงานคนพิการ นอกจากนี้ ยังคาดว่าจะได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เป็นธรรมต่อคนพิการมากขึ้น โดยคำนึงถึงความต้องการและศักยภาพที่แตกต่างกันของคนพิการแต่ละประเภท รวมถึงแนวทางในการลดความซับซ้อนของกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ เพื่อให้ทั้งคนพิการและสถานประกอบการสามารถเข้าถึงและปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้ายที่สุด การวิจัยนี้ ยังมุ่งหวังที่จะนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนพิการในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ ซึ่งจะเป็นก้าวสำคัญในการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและเป็นธรรมสำหรับคนพิการในประเทศไทย

การศึกษานี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เป็นธรรม และยั่งยืน โดยไม่เป็นเพียงการกำหนดนโยบายจากภาครัฐเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนในสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการในสังคมไทยอย่างแท้จริงและยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยนี้มีจุดเน้นที่ประเด็นเกี่ยวกับสิทธิ ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมของคนพิการ โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ที่เป็นกฎหมายสำคัญในการรับรองสิทธิของคนพิการ และบทบาของการบังคับใช้มาตรา 33, 34 และ 35 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของคนพิการ ทั้งในด้านการจ้างงานและการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การศึกษาในส่วนนี้ มีการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์เกี่ยวกับการเข้าถึงสิทธิ การบังคับใช้กฎหมาย และผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจของคนพิการ ตลอดจนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหลายมิติ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการ

แนวคิดเกี่ยวกับคนพิการในสังคมไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญในช่วงหลายปีที่ผ่านมา จากการที่เคยมีการมองว่าคนพิการเป็นกลุ่มที่ต้องการการสงเคราะห์และความช่วยเหลือจากภาครัฐ มาสู่การยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีสิทธิเสมอภาคเช่นเดียวกับคนทั่วไป โดยเฉพาะหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดให้คนพิการเป็นบุคคลที่มีข้อจำกัดในการดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เนื่องจากความบกพร่องทางร่างกาย การเคลื่อนไหว การเห็น หรือการได้ยิน กฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้คนพิการสามารถมีส่วนร่วมในสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป โดยการสนับสนุนสิทธิที่คนพิการควรได้รับในด้านต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน การศึกษา และการเข้าถึงบริการสาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายจะมุ่งเน้นการส่งเสริมสิทธิและความเท่าเทียม แต่การปฏิบัติจริงยังคงพบอุปสรรคหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการขาดการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพหรือการขาดความเข้าใจในสิทธิของคนพิการจากทั้งคนพิการเองและผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการ เช่น การเข้าถึงสิทธิทางการจ้างงานตามที่ระบุในมาตรา 33 และ 34 ที่ยังคงมีปัญหา โดยพบว่านายจ้างหลายแห่งเลือกที่จะไม่จ้างคนพิการและเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 แทน ซึ่งส่งผลให้คนพิการยังคงถูกกีดกันจากโอกาสในการทำงาน (ภาคภูมิ จตุพิตรจันทร์, 2565)

ในระดับสากล องค์การสหประชาชาติ (UN) ได้กำหนดนิยามของคนพิการไว้ใน อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD) ซึ่งให้ความสำคัญกับการที่คนพิการควรได้รับสิทธิเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป โดยเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของ UN โดยเฉพาะเป้าหมาย 8 ว่าด้วยส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และการทำงานที่เหมาะสมสำหรับทุกเพศรวมถึงเยาวชนและคนพิการ เป้าหมายที่ 10 ว่าด้วยการลดความเหลื่อมล้ำ และเป้าหมายที่ 16 ว่าด้วยการส่งเสริมความยุติธรรมและความเสมอภาคในสังคม (United Nations, 2015)

การพัฒนานโยบายและกฎหมายเพื่อส่งเสริมสิทธิของคนพิการในประเทศไทยยังคงเป็นประเด็นที่ต้องการการปรับปรุง โดยเฉพาะในเรื่องการเพิ่มการรับรู้สิทธิของคนพิการ การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด และการสร้างความเข้าใจในระดับสังคมเกี่ยวกับศักยภาพของคนพิการ ซึ่งจะช่วยให้คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสที่เท่าเทียมได้อย่างแท้จริง (จิราวัลย์ คงถาวร, 2547)

แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพและการจ้างงานคนพิการ

การจ้างงานเป็นประเด็นสำคัญที่ถูกกล่าวถึงในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะในมาตรา 33 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างรับคนพิการเข้าทำงานในอัตราส่วนที่กำหนดไว้ เช่น ทุก ๆ 100 คน ต้องมีการจ้างงานคนพิการอย่างน้อย 1 คน เพื่อให้คนพิการสามารถมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานและมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติกลับพบว่านายจ้างหลายแห่งเลือกที่จะไม่จ้างคนพิการโดยตรง แต่เลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 แทน ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ทำให้คนพิการสูญเสียโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงาน รวมถึงขาดรายได้ที่มั่นคงและยั่งยืน การขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการเข้าถึงสิทธิการจ้างงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550)

การศึกษาของ ภาคภูมิ จตุพิตรจันทร์ (2565) ชี้ให้เห็นว่า การประเมินความพิการในปัจจุบันยังขาดการครอบคลุมที่เพียงพอ ทำให้คนพิการบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงบริการหรือสิทธิในการจ้างงานได้ เนื่องจากระบบการประเมินความพิการของไทยยังไม่สอดคล้องกับหลักการสากลและนิยามของคนพิการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย นอกจากนี้ คนพิการยังเผชิญกับการเลือกปฏิบัติในหลายองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขาไม่สามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมกับบุคคลทั่วไป ปัญหานี้ยังสะท้อนถึงความไม่พร้อมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มักไม่เอื้อต่อการทำงานของคนพิการ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างความเท่าเทียมในตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ การบังคับใช้มาตรา 33 และ 34 ไม่เพียงแต่ขาดประสิทธิภาพในแง่ของการสร้างโอกาสให้กับคนพิการเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างข้อยกเว้นให้กับนายจ้าง โดยที่นายจ้างสามารถเลือกส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อหลีกเลี่ยงการจ้างงานคนพิการ ซึ่งนโยบายนี้แม้จะทำให้นายจ้างได้รับการยกเว้นภาษี แต่กลับไม่เกิดประโยชน์โดยตรงต่อคนพิการในแง่ของการจ้างงานและการพัฒนาทักษะการทำงานในระยะยาว ส่งผลให้การจ้างงานคนพิการไม่สามารถสร้างความยั่งยืนทางอาชีพได้จริง และเกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม เนื่องจากคนพิการยังคงประสบปัญหาการเข้าถึงโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกฎหมายและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

ในสถานที่ทำงาน รวมถึงการให้การศึกษาและฝึกทักษะอาชีพอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การจ้างงานคนพิการสามารถเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550)

การบังคับใช้กฎหมายและผลกระทบต่อคนพิการ

การบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะ มาตรา 33, 34 และ 35 ยังคงประสบปัญหาในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรา 33 กำหนดให้นายจ้างต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่กำหนด แต่ในทางปฏิบัติ นายจ้างหลายรายเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 แทนที่จะจ้างคนพิการโดยตรง ซึ่งส่งผลให้คนพิการขาดโอกาสในการเข้าถึงการทำงานที่มั่นคงและขาดการพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างยั่งยืน การที่นายจ้างสามารถส่งเงินเข้ากองทุนแทนการจ้างคนพิการจริง เป็นการสะท้อนถึงการขาดความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมาย และยังไม่สามารถสร้างโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550)

ผลกระทบของการบังคับใช้กฎหมายยังส่งผลให้คนพิการไม่ได้รับการจ้างงานที่เป็นรูปธรรม การให้สัมปทาน เช่น การจัดพื้นที่ขายลอตเตอรี่ แม้ว่าจะเป็นการช่วยให้คนพิการสามารถหารายได้ แต่ก็ไม่ได้ส่งเสริมความยั่งยืนทางอาชีพ การประกอบอาชีพขายลอตเตอรี่หรือการได้รับสัมปทานแบบนี้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของคนพิการทุกกลุ่มได้ เนื่องจากคนพิการมีลักษณะความพิการและความสามารถที่แตกต่างกัน การบังคับใช้กฎหมายควรปรับให้เหมาะสมกับบริบทของคนพิการในแต่ละประเภท (ภาคภูมิ จตุพิธพรจันทร์, 2565)

งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน และชุมชนท้องถิ่น เพื่อนำมาซึ่งการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การปรับปรุงกฎหมายให้เหมาะสมกับความต้องการและความหลากหลายของคนพิการ รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจในสังคมเกี่ยวกับความสามารถของคนพิการจะช่วยให้เกิดความเท่าเทียมในสังคมอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและความเสมอภาคทางสังคม

สิทธิและความเสมอภาคทางสังคมเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างสังคมที่เท่าเทียม ซึ่งมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ ความเสมอภาคหมายถึงการที่ทุกคนในสังคมมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและบริการต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากเชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรือความพิการ ในบริบทของคนพิการ สิทธิและความเสมอภาคเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากคนพิการมักเผชิญกับข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรและสวัสดิการสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงาน การศึกษา หรือการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ การพัฒนาความเสมอภาคนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการที่ คนพิการได้รับโอกาสที่เท่าเทียมจะช่วยสร้างความเป็นธรรมในสังคม และช่วยให้พวกเขามีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตได้มากขึ้น งานวิจัยเกี่ยวกับความเสมอภาคในด้านนี้ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ทั้งจากรัฐบาล ภาคเอกชน และชุมชนในการส่งเสริมให้เกิดความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำในสังคมอย่างยั่งยืน (ธนาชัย สุนทรอนันตชัย, 2560)

การที่คนพิการไม่สามารถเข้าถึงสิทธิเหล่านี้ได้ในทางปฏิบัติ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและโอกาสทางเศรษฐกิจของพวกเขา การไม่สามารถเข้าถึงการจ้างงานและการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นปัจจัย

สำคัญที่ทำให้คนพิการไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในสังคม นอกจากนี้การไม่มีสิทธิในกระบวนการตัดสินใจทางสังคมและการเมืองยังส่งผลให้คนพิการถูกมองข้ามในแง่ของการพัฒนานโยบายที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของคนพิการ (Wilkinson, 2014)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและสวัสดิการของคนพิการในระดับท้องถิ่นที่สำคัญคือ งานวิจัยของจักรพันธ์ พรหมฉลุย (2561) ซึ่งเน้นการศึกษาการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของคนพิการในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ากระบวนการในการขอรับสิทธิมีความซับซ้อนและล่าช้า ซึ่งทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าถึงสิทธิ ต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะในด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยและสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่สาธารณะ พบว่ายังขาดความเอื้ออำนวยต่อการใช้ชีวิตของคนพิการ ปัญหานี้เกิดจากการที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการใช้ชีวิตของคนพิการ ทำให้คนพิการขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น

ในขณะเดียวกัน พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับคนพิการในประเทศไทย งานวิจัยนี้เสนอว่าการบริหารจัดการสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นการบริหารที่มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนท้องถิ่น ความร่วมมือนี้ จะช่วยเสริมสร้างโอกาสให้คนพิการสามารถเข้าถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้อย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ การพัฒนาระบบการสวัสดิการยังต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเท่าเทียมกันทั่วทั้งประเทศ

ทั้งนี้ งานวิจัยทั้งสองชิ้นแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใสและยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการของคนพิการที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้คนพิการสามารถเข้าถึงทรัพยากรและสิทธิที่พวกเขาควรได้รับอย่างเต็มที่ รวมถึงการจัดสรรสวัสดิการในระดับท้องถิ่นที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแม้จะมีกฎหมายและนโยบายที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ แต่ในทางปฏิบัติยังพบอุปสรรคและข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในด้านการจ้างงานและการเข้าถึงสิทธิและบริการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ยังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของการบังคับใช้มาตรา 33, 34 และ 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะในบริบทของจังหวัดอุดรธานี การศึกษานี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยศึกษาผลกระทบของการบังคับใช้กฎหมายทั้งในมุมมองของคนพิการ นายจ้าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบังคับใช้กฎหมายและการพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) โดยรวมวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะในมาตรา 33, 34 และ 35 ประชากรที่ศึกษาคือคนพิการในจังหวัดอุดรธานี โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ตามการคำนวณจากตารางของ Krejcie และ Morgan เพื่อให้กลุ่ม

ตัวอย่างมีความครอบคลุม ข้อมูลเชิงปริมาณจะถูกเก็บรวบรวมผ่านแบบสอบถามที่แจกจ่ายในพื้นที่อุดรธานี ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพจะถูกเก็บรวบรวมผ่านการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างคนพิการที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) สำหรับการเลือกจังหวัด และการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) สำหรับการเลือกคนพิการในพื้นที่

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ส่วน ครอบคลุมข้อมูลพื้นฐาน การรับรู้เกี่ยวกับกฎหมาย สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ และผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย ส่วนแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 5 ส่วน เน้นการสอบถามเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และความคิดเห็นของคนพิการ เครื่องมือทั้งสองผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยแบบสอบถามมีค่า IOC เท่ากับ 0.94 และแบบสัมภาษณ์มีค่า IOC เท่ากับ 0.80

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 30 นาทีต่อคน และดำเนินการจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว (Data saturation) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) และการตรวจสอบแบบสามเส้า (Methodological triangulation)

ผลการวิจัยนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาและตารางประกอบการอธิบาย โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ 5 ระดับ ระเบียบวิธีวิจัยนี้ออกแบบมาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและลึกซึ้งทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เกี่ยวกับผลกระทบของการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ต่อคนพิการในจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี” พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (68.75%) อายุระหว่าง 25-35 ปี (48.75%) มีสถานภาพโสด (75%) ไม่ได้เข้ารับการการศึกษา (31.5%) ไม่ได้ประกอบอาชีพ (37.5%) มีรายได้ในครัวเรือน 1,001-3,000 บาท (52.75%) และมีบัตรคนพิการ (97.25%)

ระดับการรับรู้ข้อมูลของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 พบว่า มีระดับการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.73$, S.D. = 0.59) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ ท่านรับรู้หรือไม่ว่ามีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ. 2550 ($\bar{x} = 2.19$, S.D. = 1.25) และท่านรับรู้หรือไม่ว่าการเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลือจากรัฐนั้น จะต้องมีการยื่นขอมีบัตรประจำตัวคนพิการก่อนได้รับสิทธิ ($\bar{x} = 1.91$, S.D. = 1.16) ตามลำดับ และมีการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ท่านรับรู้ว่าคุณพิการมีสิทธิและสวัสดิการคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มากน้อยเพียงใด ($\bar{x} = 1.61$, S.D. = 0.97) ท่านรับรู้หรือไม่ว่าตามมาตรา 35 กรณีที่หน่วยงานของรัฐไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงานหรือนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการไม่รับคนพิการเข้าทำงาน และไม่ประสงค์จะส่งเงินเข้ากองทุน นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการนั้นอาจให้สัมปทานจัดสถานที่ จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือ จ้างเหมาบริการโดยวิธีกรณีพิเศษให้แก่คนพิการ ($\bar{x} = 1.54$, S.D. = 1.09) และท่านรับรู้หรือไม่ว่าตามมาตรา 34 กำหนดให้นายจ้าง

หรือเจ้าของสถานประกอบการที่ไม่ได้รับคนพิการเข้าทำงานตามจำนวนที่กำหนดไว้ในมาตรา 33 หรือไม่ ดำเนินการตามมาตรา 35 ให้ส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนการจ้างงาน ($\bar{x} = 1.40$, S.D. = 0.76)

ผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติฯ ในงานวิจัยนี้แบ่งเป็นสองส่วน คือ ผลกระทบด้านทั่วไปและผลกระทบตามมาตรา 33, 34 และ 35 จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบด้านทั่วไปจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มีระดับผลกระทบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.50) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าคนพิการได้รับผลกระทบอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกที่มีผลกระทบมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการขอรับสิทธิประโยชน์ ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.93) ด้านระยะเวลาในการติดต่อขอรับสิทธิประโยชน์ ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.94) และด้านการขอกู้ยืมเงินกองทุนฯ เพื่อคนพิการ ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 1.21) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบด้านทั่วไป จากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ในครัวเรือน และการมีบัตรคนพิการ พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ในครัวเรือน และการมีบัตรคนพิการได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p \leq 0.05$)

เมื่อพิจารณาผลกระทบตามมาตรา 33, 34 และ 35 พบว่ามีระดับผลกระทบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.65, S.D. = 0.63) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีผลกระทบอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหา คัดสรร และเลือกสรรคนพิการเข้าทำงาน (ค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.70) ด้านการจ้างงาน ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.78) ด้านการกำหนดอัตราการทำงานคนพิการ ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.89) ด้านกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแทนการจ้างงาน ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.97) และด้านการให้สัมปทานจัดสถานที่ จำหน่ายสินค้าหรือบริการ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 1.11) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลกระทบตามมาตรา 33 มาตรา 34 มาตรา 35 จากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 จำแนกตามเพศ พบว่าคนพิการเพศหญิง ได้รับผลกระทบมากกว่าคนพิการเพศชาย ($p \leq 0.05$) ด้านอายุ พบว่าอายุของคนพิการที่ต่างกัน ได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แตกต่างกันโดยคนพิการที่มีอายุระหว่าง 25-55 ได้รับผลกระทบมากที่สุด ($p \leq 0.05$) ด้านสถานภาพ คนพิการที่มีสถานภาพโสดได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มากกว่าคนพิการที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพหย่าร้าง ($p \leq 0.05$) ด้านระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของคนพิการที่ต่างกัน ได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แตกต่างกัน ($p \leq 0.05$) โดยคนพิการที่ไม่ได้เข้ารับการศึกษ ได้รับผลกระทบมากกว่าคนพิการที่ได้รับการศึกษา ด้านอาชีพ พบว่า อาชีพของคนพิการที่ต่างกัน ได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แตกต่างกัน ($p \leq 0.05$) คนพิการที่มีอาชีพค้าขาย นักเรียน/นักศึกษา รับจ้าง (ตามสภาพร่างกายที่ทำได้) และไม่ได้ประกอบอาชีพ ได้รับผลกระทบมากกว่าคนพิการที่มีอาชีพเกษตรกร เมื่อ

จำแนกตามรายได้ในครัวเรือน พบว่า รายได้ในครัวเรือนของคนพิการที่แตกต่างกันได้รับผลกระทบ จากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แตกต่างกัน ($p \leq 0.05$) และด้านสุดท้าย ด้านการมีบัตรคนพิการ พบว่า คนพิการที่มีบัตรคนพิการและคนพิการที่ไม่มีบัตรคนพิการได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แตกต่างกัน ($p \leq 0.05$) นั่นคือ คนพิการที่ไม่มีบัตรคนพิการได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มากกว่าคนพิการที่มีบัตรคนพิการ

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้จะมีการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 แต่คนพิการยังมีการรับรู้เกี่ยวกับกฎหมายในระดับต่ำ และยังคงได้รับผลกระทบในระดับสูงจากการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวโดยเฉพาะในด้านการจ้างงานและการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาผลกระทบจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี” แสดงให้เห็นถึงปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะในมาตรา 33 34 และ 35 ที่มีความตั้งใจในการส่งเสริมการจ้างงานและสร้างโอกาสให้คนพิการเข้าร่วมในตลาดแรงงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามสัดส่วน แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าหลายสถานประกอบการเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 แทนที่จะจ้างงานคนพิการโดยตรง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการขาดแรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการอย่างแท้จริง และการรับรู้ถึงคุณค่าของคนพิการในสถานประกอบการยังคงไม่เพียงพอ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ระพีภัทร์ วงษ์ภักดี (2542) ที่ชี้ให้เห็นว่าการจ้างงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ แต่ในหลายกรณี นายจ้างยังไม่เต็มใจรับคนพิการเข้าทำงานเนื่องจากมองว่าคนพิการมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน

การศึกษาในครั้งนี้ยังแสดงให้เห็นถึงปัญหาในกระบวนการคัดเลือกและประเมินคนพิการในการเข้าทำงาน โดยการประเมินความสามารถยังไม่ได้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของความสามารถ เช่น ความพิการทางการเห็น หรือความพิการทางการเคลื่อนไหว ที่ควรได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วยเกณฑ์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกที่สามารถประเมินความสามารถของคนพิการแต่ละประเภทได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม งานวิจัยของ ภาควิมิ จตุพิพรจันทร์ (2565) ชี้ให้เห็นว่าการกำหนดเกณฑ์การทดสอบและการคัดเลือกที่ไม่คำนึงถึงประเภทของความพิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนพิการขาดโอกาสในการเข้าทำงาน ทั้งที่คนพิการหลายคนมีศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน แต่กลับถูกปฏิเสธเนื่องจากการทดสอบที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะความพิการของพวกเขา

อีกประเด็นที่สำคัญจากการวิจัยนี้คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิทธิและสิทธิประโยชน์ที่คนพิการควรได้รับ ยังคงอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นผลมาจากการขาดการสื่อสารและการเผยแพร่ข้อมูลที่เพียงพอ ทำให้คนพิการไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติได้อย่างเต็มที่ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ จักรพันธ์ พรหมฉลวย (2561) ที่พบว่า การเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของคนพิการในระดับท้องถิ่นยังคงเป็นไปได้ยาก เนื่องจากระบบการขอรับสิทธิมีความซับซ้อนและการจัดการที่ไม่ชัดเจน นอกจากนี้

ผลการวิจัยยังพบว่าคนพิการต้องเสียค่าใช้จ่ายและใช้เวลามากในการขอรับสิทธิประโยชน์ ซึ่งส่งผลให้การเข้าถึงสิทธิไม่เป็นไปตามที่ควร

นอกจากการเข้าถึงสิทธิประโยชน์แล้ว ความเข้าใจของนายจ้างและบุคลากรในสถานประกอบการเกี่ยวกับศักยภาพและความสามารถของคนพิการยังมีความสำคัญ การศึกษาของ จิราวัลย์ คงถาวร (2547) ชี้ให้เห็นว่า การที่นายจ้างมองว่าคนพิการเป็นภาระและต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาการทำงานของพวกเขาส่งผลให้เกิดการหลีกเลี่ยงการจ้างงานคนพิการ แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดโควตาการจ้างคนพิการในสถานประกอบการแต่หลายแห่งก็ยังเลือกที่จะส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 34 แทนที่จะจ้างคนพิการโดยตรงเพราะนายจ้างมองว่าไม่มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละด้านแต่ละประเภทของ คนพิการเพื่อที่นายจ้างจะได้นำมาประกอบกับการที่จะเลือกคนพิการเข้ามาร่วมทำงานในองค์กรหรือสถานประกอบการได้เพื่อจะไม่ต้องจ่ายเงินในมาตรา 34 แต่ถ้าในอนาคตยังไม่มีหน่วยงานไหนที่เกี่ยวข้องเป็นตัวกลางทำฐานข้อมูลที่แสดงความสามารถของคนพิการได้แต่ละประเภทว่ามีความสามารถในด้านใดบ้าง ให้นายจ้างหรือสถานประกอบการได้เป็นข้อมูลมาประกอบการคัดเลือกคนพิการเข้าทำงานได้นั้น นายจ้างหรือสถานประกอบการก็ต้องมีความจำเป็นที่จะต้องใช้งบเลือกตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ต่อไป ซึ่งปัญหานี้เป็นการสะท้อนถึงความจำเป็นในการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจในกลุ่มนายจ้างรวมถึงส่วนภาครัฐอาจทบทวนการที่จะต้องสร้างระบบหรือกลไกเกี่ยวกับการ มีฐานข้อมูลกลางที่สามารถแสดงเกี่ยวกับศักยภาพของคนพิการเพื่อเป็นการช่วยลดผลกระทบให้แก่ นายจ้างได้อีกแห่งหนึ่งด้วย รวมถึงภาครัฐอาจมีการสนับสนุนหรือให้มีการประชาสัมพันธ์กับนายจ้างหรือสถานประกอบการไปในคราวเดียวกันเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสำหรับคนพิการในที่ทำงาน เพื่อให้การจ้างงานคนพิการเป็นไปอย่างยั่งยืนและเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคในการทำงาน รวมถึงสนับสนุนให้คนพิการสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยสามารถดำเนินการได้ในหลายรูปแบบ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยี การปรับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การอบรมและสนับสนุนพนักงานให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในสังคมเป็นสิ่งสำคัญอีกทางหนึ่ง เช่นการสร้างการมีส่วนร่วมในสังคมคนพิการควรเริ่มจากการให้โอกาสในการเข้าถึงสิ่งต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม ส่งเสริมการเข้าใจและเคารพสิทธิของพวกเขา รวมถึงสร้างพื้นที่ในการทำงานและเครือข่ายให้คนพิการสามารถมีส่วนร่วมในทุกด้านของสังคมได้อย่างเต็มที่

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายให้มีความเข้มงวดและมีการบังคับใช้อย่างจริงจังมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วมของคนพิการในสังคมไทยอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้คนพิการสามารถเข้าถึงโอกาสในตลาดแรงงาน การศึกษา และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวทางของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) SDG เป็นวาระร่วมกันของนานาชาติที่มุ่งมั่นเปลี่ยนบริบทที่ดีกว่าให้กับทุกคนที่เน้นการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนท้องถิ่นมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนพิการ โดยเฉพาะในด้านการจ้างงานและการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความเท่าเทียมในสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยอาจขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพื้นที่อื่น ๆ นอกเหนือจากจังหวัดอุดรธานี เพื่อเปรียบเทียบการบังคับใช้กฎหมายและการเข้าถึงสิทธิของคนพิการในบริบทของแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ การศึกษาปัจจัยเชิงลึกที่ส่งผลต่อการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ เช่น ระดับการศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่ควรได้รับ หรือการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน ควรได้รับการสำรวจเพิ่มเติม

อีกทั้ง การวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย เช่น นายจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐ หรือองค์กรสนับสนุนคนพิการ จะสามารถช่วยให้เข้าใจถึงปัญหาเชิงโครงสร้างและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาเรื่องเพศ ว่ามีความสำคัญต่อการจ้างงานคนพิการ และระหว่างคนพิการที่เป็นเพศหญิงหรือเพศชายนั้นโอกาสในการเข้าถึงงานแตกต่างกันตามเพศอย่างไร เพราะงานบางประเภทมีค่านิยมทางเพศฝังอยู่ เช่น งานแรงงานมักมองว่าเหมาะกับเพศชาย ในขณะที่งานบริการหรืองานเอกสารอาจมองว่าเหมาะกับเพศหญิง ซึ่งจำกัดโอกาสของคนพิการในการมีงานทำ รวมทั้งการเลือกปฏิบัติที่ถูกซ่อนอยู่เกี่ยวกับเพศสภาพอื่น ๆ เช่น LGBTQ+ ที่มีความพิการ ก็อาจเผชิญการเลือกปฏิบัติด้วยเช่นกัน หรืออาจจะเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาในประเทศอื่น ๆ ที่มีการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนพิการ เพื่อพัฒนาแนวทางการปรับปรุงกฎหมายในระดับนานาชาติ

ดังนั้นการขับเคลื่อน SDG ในประเทศไทยจึงเป็นโอกาสสำคัญในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้เพื่อนำไปสู่การสร้างสังคมที่ทุกคนรวมถึงคนพิการจะได้มีโอกาสได้ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่สนับสนุนกิจกรรมการผลิต การสร้างงานที่เหมาะสมสำหรับทุกเพศ ทุกสภาพ รวมถึงคนพิการ ให้สามารถใช้ชีวิตและดำเนินกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมือนและไม่แตกต่างจากคนทั่วไปในโลกใบนี้ และถ้าเมื่อสังคมหรือรัฐบาลมีความเชื่อมั่นในคุณค่าของมนุษย์ว่ามนุษย์ทุกรูปแบบย่อมมีความสามารถ เพียงแต่ว่า รัฐและสังคมจะหยิบความสามารถคนพิการเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเหมาะสมกับสังคมหรือองค์กรทั้งรัฐและเอกชนอย่างไร โดยจะต้องมีการปรึกษาและวางแผนรวมทั้งการเตรียมความพร้อมของผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง การพัฒนาอย่างเป็นระบบของทุกฝ่ายนั้นจะช่วยขจัดสถานะปัญหาและจัดผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนอกเหนือจากการคาดหมายไว้ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2554). *กฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่จะต้องรับเข้าทำงานและจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2554*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567, จาก http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/law/167_1.pdf
- จิราวัลย์ คงถาวร. (2547). *ความเป็นไปได้ในการจ้างงานคนพิการของบริษัท มิตรชุบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:115067
- จักรพันธ์ พรหมฉลวย. (2561). การจัดการสิทธิและสวัสดิการคนพิการตามกฎหมายของเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 1(1), 69-83.

- ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2567). ฟังเสียงประเทศไทย การพัฒนาและยกระดับคุณภาพคนพิการผ่านการทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2568, จาก https://localsthaipbs.net/13-9-2567/?utm_source=chatgpt.com
- ทีมข่าวอาชญากรรม.. ข่าวลือปมลับ. ผู้พิการโยก 3 ล้อถ่อสังขารเข้ากรุงตบหน้า ข้าราชการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://mgronline.com/crime/detail/9670000011928#google_vignette
- ธนาชัย สุนทรอนันตชัย. (2560). ความเท่าเทียม ความเสมอภาค และความเป็นธรรมทางสังคม กับการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. *วารสารวิชาการคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*, 7(2), 52-65.
- พรธิดา วิเศษศิลปานนท์, สมศรี ศิริขวัญชัย, ไพรัช บวรสมพงษ์, ปารณีย์ คุณเศษ, พฤกษ์ จิรสัตยาภรณ์ และดิเรก หมานมานะ. (2559). *โครงการวิจัยการติดตามการเข้าถึงสิทธิของคนพิการและการพัฒนารูปแบบระบบสวัสดิการที่ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิของคนพิการ* (รายงานการวิจัย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาคภูมิ จตุพิตรจันทร์. (2565, 5 พฤษภาคม). วาระที่ดีอาร์ไอ. คนพิการที่ตกหล่นด้วยวิธีการประเมินของไทย. *กรุงเทพธุรกิจ*. 1.
- ระกัฏฐ์ วงษ์ภักดี. (2542). *สิทธิและโอกาสในการประกอบอาชีพของคนพิการ: ศึกษากรณีผู้พิการทางการมองเห็น* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้อิงพิมพ์). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550). *พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://omhc.dmh.go.th/law/files/พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ-พ.ศ.2550.pdf>
- United Nations. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Resolution Adopted by the General Assembly on 25 September 2015, 42809, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Wilkinson, R. (6 August 2014). *We humans. What does inequality do to our bodies and minds? A social psychologist and an epidemiologist discuss*. TED. 1.

บทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้

The Role of the Police in the Development of the Southern Border Region

สิทธวิชญ์ ริชาติ¹
Sittthawit Rawichart¹

Received: February 10, 2025

Revised: May 14, 2025

Accepted: June 26, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ และเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือประชาชนจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนข้อเสนอแนะ พบว่าหัวข้อรายวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจและข้าราชการที่เข้ามาฝึกอบรมในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 9 ควรมีการเพิ่มเติมความรู้ทางด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิต หลักการปฏิบัติศาสนกิจ และภาษาถิ่นของคนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ให้แก่ผู้เข้าอบรมในทุกหลักสูตร

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของประชาชน, บทบาทของตำรวจ, การพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้

Abstract

This research aimed to study the public's opinion on the role of police in developing the southern border region and to compare public opinions on the role of police in developing the southern border region, classified by personal factors. The sample group used in the research consisted of 400 people. The research instrument was a questionnaire.

¹ พันตำรวจโท, ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 9 จังหวัดยะลา, Email: kstw1991@gmail.com
Lieutenant Colonel, Training Center Provincial Police Region 9, Yala Province

Data analysis for comparing public opinion on the role of police in developing the southern border region, classified by personal factors. Statistical analysis employed percentages, arithmetic means, standard deviations, and analysis of variance (ANOVA). Findings revealed that overall public perception of the police role in southern border region development was rated at a high level. Comparative analysis by personal factors showed that individuals with different marital statuses held significantly different views regarding the police role in southern border development ($p < .05$). Based on these findings, the study recommends that training curricula for police cadets and civil servants at Police Training Center 9 should incorporate comprehensive instruction on local culture, lifestyle practices, religious principles, and regional languages relevant to southern border communities. This enhanced training should be implemented across all course offerings.

Keywords: Public opinion, Police role, Southern border development

บทนำ

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความสะดวกยุทธธรรมทางอาญาและการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน และยุทธศาสตร์การพัฒนองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561)

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนมีเป้าหมายของการพัฒนาในปี พ.ศ. 2566-2570 ในการเป็นศูนย์กลางการเกษตร การท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมการค้าชายแดน บนสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งอย่างยั่งยืนเพื่อลดปัญหาความยากจนของเกษตรกร ส่งเสริมการทำเกษตรผสมผสาน เกษตรแปลงใหญ่ การเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปศุสัตว์ ประมง การยกระดับการท่องเที่ยว การค้าชายแดน โดยเชื่อมโยงเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านและอาเซียน การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ทั้งทักษะฝีมือแรงงานและคุณภาพชีวิต การยกระดับการศึกษาโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสร้างสังคมเข้มแข็งยั่งยืนด้วยทุนวัฒนธรรมและการมีระบบสุขภาพที่ดี (กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2565)

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้กำหนดไว้ให้ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและมีอำนาจในการปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย และปฏิบัติการอื่น

ใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)

จากยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ การพัฒนาศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม การมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อย และการพัฒนาองค์กรตำรวจให้ทันสมัย ประกอบกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้บัญญัติหน้าที่ของตำรวจให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และการปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ จึงสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า บทบาทของตำรวจไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบังคับใช้กฎหมายเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในขณะเดียวกัน แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน (พ.ศ. 2566–2570) ได้กำหนดเป้าหมายในการยกระดับภูมิภาคสู่การเป็นศูนย์กลางด้านการเกษตร การท่องเที่ยว และการค้าชายแดนบนพื้นฐานของสังคมพหุวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นแนวทางสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตำรวจในฐานะกลไกภาครัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและขับเคลื่อนแผนพัฒนาเหล่านี้ ทั้งในด้านการสร้างความมั่นคง การส่งเสริมสันติสุข และการเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ เพื่อทราบระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการจัดทำหัวข้อรายวิชาในหลักสูตรการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบตำรวจ และข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 9 ให้มีเนื้อหาที่ตอบโจทย์ความเป็นจริงของพื้นที่ และเสริมสร้างความพร้อมให้กับกำลังพลตำรวจในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการพัฒนาพื้นที่ดังกล่าวให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามเป้าหมายของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง บทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ภาคใต้ชายแดน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน (ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย)
2. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้ประชากรและพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคือประชาชนในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการศึกษาทั้งสิ้น 9 เดือน ตั้งแต่ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567 – เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนด กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล
- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ศาสนา
- ระดับการศึกษา
- อาชีพ
- รายได้ต่อเดือน
- จังหวัด/อำเภอที่อยู่อาศัย



บทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้
1. ด้านบทบาททั่วไปของตำรวจตามกฎหมาย
2. ด้านบทบาทตำรวจในการให้บริการประชาชน
3. ด้านบทบาทในการพัฒนาความมั่นคง
4. ด้านบทบาทในการพัฒนาการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
5. ด้านบทบาทในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
6. ด้านบทบาทในการพัฒนาการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
7. ด้านบทบาทในการพัฒนาการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
8. ด้านบทบาทในการพัฒนาการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2. วิธีการดำเนินการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนในพื้นที่สาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งสิ้น 1,684,473 คน ประกอบด้วย จังหวัดยะลา จำนวน 451,052 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา, 2565) จังหวัดปัตตานี จำนวน 585,439 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี, 2565) และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 647,982 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส,

2565) หาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ค่าความคลาดเคลื่อน (e) 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม Yamane (อาคม ใจแก้ว, 2545) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างแต่ละจังหวัด} = \frac{\text{จำนวนประชากรของแต่ละกลุ่ม} \times \text{จำนวนเต็มของกลุ่มประชากร}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัด

จังหวัด ยะลา (อำเภอ)	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	จังหวัด ปัตตานี (อำเภอ)	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	จังหวัด นราธิวาส (อำเภอ)	จำนวน ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
เมือง	143,325	34	เมือง	106,261	25	เมือง	100,704	24
กรงปินัง	26,928	6	โคกโพธิ์	58,857	14	ตากใบ	61,411	15
กาบัง	23,252	5	หนองจิก	62,491	15	บาเจาะ	45,449	11
ธารโต	23,508	6	ปะนาเระ	38,445	9	ยี่งอ	38,076	9
บันนังสตา	54,741	13	มายอ	49,804	12	ระแงะ	72,163	17
ยะหา	49,316	12	ทุ่งยางแดง	21,978	5	รือเสาะ	64,404	15
รามัน	82,898	20	สายบุรี	61,322	15	ศรีสาคร	35,683	8
เบตง	47,084	11	ไม้แก่น	9,975	2	แว้ง	42,071	10
รวม	451,052	107	ยะหริ่ง	72,006	17	สุคีริน	20,278	5
			ยะรัง	75,455	18	สุโหงปาดี	46,071	11
			กะพ้อ	14,690	4	จะแนะ	32,982	8
			แม่ลาน	14,155	3	สุโหงโก-ลก	55,460	13
			รวม	585,439	139	เจาะไอร้อง	33,230	8
						รวม	647,982	154

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยออกแบบสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

5. วิธีการสร้างเครื่องมือ

1) ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ เพื่อรวบรวมประเด็นสำคัญ และใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม

2) การออกแบบแบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และภูมิลำเนา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน)

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างอิสระ

3) การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ในการแปลผลคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นในตอนที่ 2 โดยแบ่งระดับคะแนนและความหมายเป็นช่วง ๆ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายความว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายความว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายความว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายความว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. วิธีตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ทำการตรวจสอบความเหมาะสม ความครอบคลุม และความชัดเจนของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยได้ผลดังนี้ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) = 0.987 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

7. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) การเตรียมการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และเตรียมคำชี้แจงประกอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน

2) การแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและผ่านช่องทางออนไลน์ โดยเน้นความสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม และรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบทุกคน

3) การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเบื้องต้น ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

8. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย หรือ SPSS for Windows ประมวลผล สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปล่อยใช้สถิติวิเคราะห์ความผันแปรทางเดียว (One-Way ANOVA)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้
2. ทราบถึงระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจเมื่อเปรียบเทียบกับจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทราบข้อเสนอแนะ สำหรับนำไปพัฒนาพื้นที่ต่อไป

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้

บทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปตามกฎหมาย	4.21	.678	มากที่สุด
2. ด้านการให้บริการประชาชน	4.02	.701	มาก
3. ด้านการพัฒนาความมั่นคง	4.02	.731	มาก
4. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	3.92	.787	มาก
5. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	3.79	.805	มาก
6. ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	3.90	.812	มาก
7. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	3.91	.862	มาก
8. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	3.93	.764	มาก
บทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ภาคใต้ ชายแดนโดยรวม	3.96	.718	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{x}$ เท่ากับ 3.96 ค่า S.D. เท่ากับ .718

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

- (1) ค่าเฉลี่ยลำดับสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปตามกฎหมาย มีค่า $\bar{x}$ เท่ากับ 4.21 ค่า S.D. เท่ากับ .678 เมื่อแปลผลแล้วอยู่ในระดับมากที่สุด
- (2) ค่าเฉลี่ยลำดับที่สอง ประกอบด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการให้บริการประชาชนและด้านการพัฒนาความมั่นคง โดยด้านการให้บริการประชาชนมีค่า $\bar{x}$ เท่ากับ 4.02 ค่า S.D. เท่ากับ .701 และด้าน

การพัฒนาด้านความมั่นคงมีค่า $\bar{x}$ เท่ากับ 4.02 ค่า S.D. เท่ากับ .731 เมื่อแปลผลแล้วทั้งสองด้านอยู่ในระดับมาก

(3) ค่าเฉลี่ยลำดับที่สาม คือ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีค่า $\bar{x}$ เท่ากับ 3.93 ค่า S.D. เท่ากับ .764 เมื่อแปลผลแล้วอยู่ในระดับมาก

(4) ค่าเฉลี่ยลำดับที่สี่ คือ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีค่า $\bar{x}$ เท่ากับ 3.92 ค่า S.D. เท่ากับ .787 เมื่อแปลผลแล้วอยู่ในระดับมาก

(5) ค่าเฉลี่ยลำดับที่ห้า คือ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีค่า $\bar{x}$ เท่ากับ 3.91 ค่า S.D. เท่ากับ .862 เมื่อแปลผลแล้วอยู่ในระดับมาก

(6) ค่าเฉลี่ยลำดับที่หก คือ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีค่า $\bar{x}$ เท่ากับ 3.90 ค่า S.D. เท่ากับ .812 เมื่อแปลผลแล้วอยู่ในระดับมาก

(7) และค่าเฉลี่ยลำดับท้ายสุด คือ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $\bar{x}$ เท่ากับ 3.79 ค่า S.D. เท่ากับ .805 เมื่อแปลผลแล้วอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังรายละเอียด ต่อไปนี้

2.1 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามเพศ

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	N	$\bar{x}$	S.D.	t	P-Value
ชาย	218	3.98	.617	.662	.641
หญิง	181	3.95	.622		

จากตารางที่ 3 พบว่า ประชาชนที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.896	.379	.991	.423
	ภายในกลุ่ม	394	150.685	.382		
	รวม	399	152.581			

จากตารางที่ 4 พบว่า ประชาชนที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.3 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ตารางที่ 5 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
สถานภาพการสมรส	ระหว่างกลุ่ม	2	8.123	4.061	11.162	.000
	ภายในกลุ่ม	397	144.458	.364		
	รวม	399	152.581			

จากตารางที่ 5 พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จึงได้มีการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ตารางที่ 6 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพการสมรสรายคู่

สถานภาพ	$\bar{x}$	โสด	สมรส	อื่น ๆ
โสด	3.98		.918	.000**
สมรส	3.98	.918		.000**
อื่น ๆ	2.70	.000**	.000**	

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายคู่ พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพอื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ภาคใต้ชายแดนแตกต่างจากประชาชนที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพโสด

2.4 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดน ภาคใต้

ตารางที่ 7 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามศาสนา

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ศาสนา	ระหว่างกลุ่ม	3	.761	.254	.662	.576
	ภายในกลุ่ม	396	151.820	.383		
	รวม	399	152.581			

จากตารางที่ 7 พบว่า ประชาชนที่มีศาสนาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.5 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 8 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	6	3.500	.583	1.538	.164
	ภายในกลุ่ม	393	149.081			
	รวม	399	152.581			

จากตารางที่ 8 พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.6 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอาชีพ

ตารางที่ 9 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอาชีพ

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
อาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	5	1.837	.367	.960	.442
	ภายในกลุ่ม	394	150.745			
	รวม	399	152.581			

จากตารางที่ 9 พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.7 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 10 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	4	3.153	.788	2.084	.082
	ภายในกลุ่ม	395	149.428			
	รวม	399	152.581			

จากตารางที่ 10 พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.8 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 11 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดยะลา

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
อำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดยะลา	ระหว่างกลุ่ม	8	30.019	3.752	11.971	.266
	ภายในกลุ่ม	391	122.563	.313		
	รวม	399	152.581			

จากตารางที่ 11 พบว่า ประชาชนที่อำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดยะลาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.9 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 12 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดปัตตานี

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
อำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดปัตตานี	ระหว่างกลุ่ม	12	7.076	.590	1.568	.098
	ภายในกลุ่ม	387	145.505	.376		
	รวม	399	152.581			

จากตารางที่ 12 พบว่า ประชาชนที่อำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดปัตตานีที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.10 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 13 การทดสอบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามอำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดนราธิวาส

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value
อำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดนราธิวาส	ระหว่างกลุ่ม	13	20.476	1.575	4.602	.057
	ภายในกลุ่ม	386	132.105	.342		
	รวม	399	152.581			

จากตารางที่ 13 พบว่า ประชาชนที่อำเภอที่อยู่อาศัยในจังหวัดนราธิวาสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญนันท์ เดชป้องหา (2555 : 82-86) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ในเขตท่าอุเทน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังด้านการป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดนของประชาชนอยู่ในระดับมาก ด้านการป้องกันและปราบปรามความไม่สงบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านมวลชนและชุมชนสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของดนุพล ทีฆายุ (2560 : 137-147) ได้ทำการ ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของตำรวจไทยหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 : กรณีศึกษา ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังต่อตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือบทบาททั่วไปของตำรวจตามกฎหมาย ภาพลักษณ์ตำรวจในด้านเป็นที่พึ่งของประชาชนได้พยายามที่ประชาชนมีความเดือดร้อน และสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกฤษ พิมพิลา (2557 : 83-92) ได้ทำการ ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านลาดเรือต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 ตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านลาดเรือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของตำรวจกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิกา แสงสร (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอะไหล่ยนต์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุกฤษ ทองบุญน่ม (2560 : 72-73) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลของธุรกิจเสื้อผ้าทางอินเทอร์เน็ตในกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน คือ สถานภาพที่แตกต่างกันมีระดับความคาดหวังในการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ด้านการปรับปรุงหลักสูตร ควรมีการเพิ่มเติมความรู้ทางด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิต หลักการปฏิบัติศาสนกิจ และภาษาถิ่นของคนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ให้แก่ผู้เข้าอบรมในทุกหลักสูตร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะหัวข้อสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้
 - 1) ศึกษารูปแบบบทบาทของตำรวจในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนภาคใต้แยกแต่ละสถานีตำรวจ
 - 2) ศึกษาเปรียบเทียบ รูปแบบ วิธีการ และลักษณะการมีส่วนร่วมของสถานีตำรวจแต่ละพื้นที่

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ดังนั้น การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ทุกภาคส่วนควรมีนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดคุณลักษณะของบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ เช่น มีความรู้ ความเข้าใจในภาษาท้องถิ่น วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความร่วมมือจากชุมชนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน. (2565). *แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน พ.ศ. 2566-2570*. ยะลา: กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน.
- คมกฤษ พิมพิลา. (2557). *บทบาทของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบ้านลาดเรือต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่กองกำกับตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 ตำบลบ่อภาค อำเภอลำตาหลวง จังหวัดพิจิตร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชนิกา แสงศร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอะไหล่ยนต์ (วิทยานิพนธ์)*. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ดนุพล ทิมาญ. (2560). *บทบาทของตำรวจไทยหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 : กรณีศึกษา ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี (ปริญาญรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิชญนันท์ เดชป้องหา. (2555). *ความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ในเขตท่าอุเทน อำเภوتاอุเทน จังหวัดนครพนม (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัศรา อุทธา. (2558). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในกระบวนการจัดการด้านลูกค้าสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานพยาบาลต่อผู้แทนขายเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 (2565, 16 ตุลาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนที่ 64ก, หน้า 1 – 80.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส. (2565). *ฐานข้อมูลประชากรจังหวัดนราธิวาส*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2565. จาก http://hdc.ntwo.moph.go.th/hdc/reports/report.php?source=formatted/pop_sex_age.php&cat_id=ac4eed1bddb23d6130746d62d2538fd0&id=710884bc8d16f755073cf194970b064a#.

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปัตตานี. (2565). ฐานข้อมูลประชากรจังหวัดปัตตานี. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2565. จาก http://203.157.237.19/hdc/reports/page.php?cat_id=ac4eed1bddb23d6130746d62d2538fd
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา. (2565). ฐานข้อมูลประชากรและสถานะสุขภาพ. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2565. จาก <https://ylo.moph.go.th/webssj/Person/fperson>.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (2561-2580). กรุงเทพฯ : กองยุทธศาสตร์ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ.
- อาคม ใจแก้ว. (2545). วิธีวิทยาการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุกฤษ ทองบุญนุ่ม. (2560). ความคาดหวังและความพึงพอใจที่ส่งผลต่อการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลของธุรกิจเสื้อผ้าทางอินเทอร์เน็ตในกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน (นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาการณศึกษา:
วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม)
The Satisfaction of Learning Achievement in 21st Century Skills:
A Case Study of the Cultural Creative Economy Course
(Social Engineer Classroom)

กัลญา แก้วประดิษฐ์¹
Kanlaya Kaewpradit¹

Received: February 25, 2025
Revised: May 14, 2025
Accepted: June 26, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา การณศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการวิจัยความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม และเปรียบเทียบความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 กับนักศึกษาวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนปกติ) ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกแบบเจาะจง จากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ลงทะเบียน 2 วิชา ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 และเข้าร่วมกิจกรรมจัดการเรียนการสอนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม จำนวน 16 คน และ วิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม จำนวน 45 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 การวิเคราะห์ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =4.38, S.D.=0.12) และความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาทั้ง 5 ทักษะ อยู่ระดับสูงมากที่สุดทุกด้าน โดยทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =4.44, S.D.=0.04) รองลงมาเป็นทักษะชีวิตและอาชีพ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =4.39, S.D.=0.13) ความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 มีน้อยที่สุด คือ ทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =4.30, S.D.=0.72) และเปรียบเทียบความ

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Email: kkaewpradit129@gmail.com, Assistant Professor Dr., Faculty of Humanities and Social Sciences
Suratthani Rajabhat University.

พึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมสูงกว่าวิชาการ
จัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้, ทักษะในศตวรรษที่ 21, ห้องเรียนวิศวกรสังคม, ความพึงพอใจ

Abstract

The research article was part of a study on the students' learning achievements in 21st-century skills. The case study focused on students in the Cultural Creative Economy (Social Engineer Classroom) and sought to compare their satisfaction with the acquisition of 21st-century skills to those in the Cultural Business Management (Regular Classroom). The quantitative research methods was used, with a purposive sampling of students enrolled in two subjects in the first semester of the 2024 academic year who participated in at least 90% of the teaching activities. The sample size included 16 students from the class of Cultural Creative Economy and 45 students from the class of Cultural Business Management. The questionnaire was used to collect the data to measure the satisfaction with the learning achievement in 21st-century skills. Statistical analysis included percentage, mean, and standard deviation, with results presented in a descriptive manner.

The result showed that the overall satisfaction with the learning achievement in 21st-century skills of students in the Cultural Creative Economy was at the highest level, with an average ($\bar{x}=4.38$, S.D.=0.12). The satisfaction with the learning achievement in 21st-century skills across all five skills was at the highest level in every aspect. The average for learning and innovation skills was at the highest level ($\bar{x}=4.44$, S.D.=0.04), followed by life and career skills with an average ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.13). The least satisfaction was in information, media, and technology skills with the average ($\bar{x}=4.30$, S.D.=0.72). Moreover, the satisfaction with the learning achievement in 21st-century skills of students in Cultural Creative Economy was higher than that of the students in Cultural Business Management.

Keywords: Learning Achievement, Learning Skills in 21st Century, Social Engineering, Classroom, Satisfaction

บทนำ

ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้เป็นความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทักษะทางด้านวิชาการ รวมทั้งสมรรถภาพสมอง และประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับในสภาพแวดล้อม ทั้งที่ควบคุมได้และไม่ได้จากกระบวนการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ ของหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งไพศาล หวังพานิช

(2523) นิยามคำว่า ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือจากการสอบเป็นการตรวจสอบความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ (Level of Accomplishment) ของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไร ซึ่งการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้เรียนที่แตกต่างออกไปจากผลสัมฤทธิ์ที่ผู้สอนวัดผล มีผลของความพึงพอใจของผู้เรียน ซึ่งแสดงเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของคน ไม่ว่าจะเป็นทางบวก หรือทางลบเป็นผลมาจากความรู้ ความเชื่อ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาของบุคคล ณ เวลาใด เวลาหนึ่ง เมื่อเวลาเปลี่ยนความพึงพอใจต่อสิ่งเดียวกันมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา จึงต้องศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระดับความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนว่ามีความเหมาะสมและพึงพอใจอยู่ในระดับใด โดยราชบัณฑิตยสถาน (2542) นิยามคำว่า “พึงพอใจ” หมายถึง รัก ชอบใจ และประสาธ เกตุแก้ว (2546) ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกของมนุษย์ที่เกี่ยวกับอารมณ์ จากการได้รับการตอบสนองความต้องการแสดงออกมาทางพฤติกรรม สามารถสังเกตได้จาก สายตา คำพูด และการแสดงออกทางพฤติกรรม การศึกษาความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้สอนต้องตระหนักและให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาต่าง ๆ

ด้วยวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม และวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม ซึ่งทั้ง 2 วิชาเป็นวิชาในหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทางวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เป็นรายวิชาที่มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ของมนุษย์ เพื่อใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจบนฐานความรู้ทางวัฒนธรรม กอปรกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีนโยบายการขับเคลื่อนการวิจัยและพัฒนาบุคลากรการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ของประเทศ (TASSHA) ให้เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นไปสาขาที่เกี่ยวกับมรดกทางวัฒนธรรม (Cultural Heritage) ทุนทางสังคม และวัฒนธรรมชุมชน ภายใต้กรอบการขับเคลื่อนของ “ธัชชา” (TASSHA) และพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มุ่งผลิตบัณฑิตที่สามารถนำทุนทางวัฒนธรรมมาพัฒนาและนำไปบูรณาการให้เกิดคุณค่าทางสังคมและมูลค่าทางเศรษฐกิจบวกกับการพัฒนาการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักศึกษาภายใต้โครงการวิศวกรรมสังคมและการวิจัยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาจากการบูรณาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรและนโยบายการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรายวิชา หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับนักศึกษาต่อไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องฝึกฝน เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิจารณ์ พาณิช (2556) กล่าวว่าสาระวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครู ช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถ ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี และ 3) ทักษะ

ชีวิตและอาชีพ สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ (2558) อ้างถึงใน, Bernie Trilling and Charles fade (2009) กล่าวถึง ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 คือ 3R+7C โดย 3R หมายถึง ทักษะการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่ 1) การอ่าน 2) การเขียน และ 3) การคำนวณ และ 7C หมายถึง ทักษะการเรียนรู้ประกอบด้วย 7 ทักษะ ได้แก่ 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา 2) การสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ความเข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ 4) ความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ 5) การสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ 6) คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 7) อาชีพและทักษะการเรียนรู้ ด้วยทักษะในยุคศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยแกนวิชาหลัก และ หัวข้อหลักของศตวรรษที่ 21 ซึ่งทั้ง 2 ส่วนนี้ต้องมีการบูรณาการวิชาให้ครอบคลุมทั้ง 3 ทักษะที่ผู้สอนเป็นผู้มอบความรู้ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน

ภายใต้โครงการห้องเรียนวิศวกรสังคมได้รับการสนับสนุนทุนดำเนินโครงการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยสนใจศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา กรณศึกษา วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม โดยบทความวิจัยฉบับนี้มุ่งนำเสนอผลการศึกษาคความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม และเปรียบเทียบความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 นักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมกับวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาการเรียนของผู้เรียนให้มีความรู้ เข้าใจ มีความสามารถ และทักษะทางด้านวิชาการและประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับในสภาพแวดล้อม ทั้งที่ควบคุมได้และไม่ได้จากกระบวนการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาอย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานรายวิชา มีความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อย่างมากที่สุด และพัฒนากิจกรรมในแผนจัดการเรียนการสอนในรูปแบบการสอน Active Learning เพื่อให้นักศึกษามีกระบวนการสร้างองค์ความรู้ วิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ จากสถานการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจะช่วยให้พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้และทักษะผ่านกระบวนการศึกษาค้นคว้าและการใช้ความรู้ผ่านกิจกรรมฝึกปฏิบัติภาคสนามสามารถตั้งต้นได้จากปัญหา สถานการณ์ คำถาม เจอใจหรือข้อจำกัดความต้องการต่าง ๆ สร้างเป็นนวัตกรรมผ่านกิจกรรมสำรวจภูมิปัญญาทุนทางวัฒนธรรมในพื้นที่ชุมชนรอบอ่าวบ้านดอน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นพื้นที่เหมาะสมในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตามมาตรฐานหลักสูตรที่ต้องรวบรวมข้อมูลทุนทางวัฒนธรรมในภาคสนาม การศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเทคนิคการสอนและพัฒนาผู้เรียน ผลิदनวัตกรรมถ่ายทอดความรู้ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาสู่ชุมชนทั้งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา กรณศึกษา วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม)
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) กับนักศึกษาเรียนวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนปกติ)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

- 1) ขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวนทั้งสิ้น 61 คน จากนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ลงทะเบียน 2 วิชา คือ วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม และ วิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 และเข้าร่วมกิจกรรมจัดการเรียนการสอนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม จำนวน 16 คน และ วิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม จำนวน 45 คน
- 2) ขอบเขตเนื้อหา ศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาต่อแผนการสอนวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) และวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนปกติ)
- 3) ขอบเขตพื้นที่ศึกษา นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ลงทะเบียน 2 วิชา คือ วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม และ วิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 และเข้าร่วมกิจกรรมจัดการเรียนการสอนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90
- 4) ขอบเขตเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 ถึง มกราคม พ.ศ. 2568

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา กรณีศึกษา วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม เป็นส่วนหนึ่งของผลการศึกษาวิจัยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา กรณีศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) แบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจงโดยมีเกณฑ์ ดังนี้
 - 1.1 นักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม และวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 62 คน
 - 1.2 นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมจัดการเรียนการสอนตามแผนการเรียนวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม และวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90
 กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในการวิจัยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในการวิจัย จำนวน 61 คน เป็นนักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม จำนวน 16 คน และนักศึกษาวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม จำนวน 45 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามวัดระดับความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา และตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นอื่นๆ โดยมีการแปลผลความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาที่มีต่อการ

จัดกิจกรรมการเรียนการสอน แบ่งออกเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง สูงมากที่สุด 4 หมายถึง สูงมาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตรวจสอบค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 0.96 นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย จำนวน 27 ข้อ และดำเนินการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2567 เอกสารรับรอง เลขที่ SRU-EC 2024/087

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลยึดหลักข้อมูลที่มีลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกระบวนการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ คือ 1) ชี้แจงที่มาและความสำคัญของการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการวิจัยในมนุษย์ 2) ตรวจสอบข้อคำถามและแบบสอบถามก่อนให้ผู้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัย และ 3) นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือการวิจัยมาตรวจสอบความถูกต้องจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษามาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แปลผลความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา ช่วงคะแนน 5 ระดับ คือ 1.00-1.79 หมายถึง น้อยที่สุด 1.80-2.59 หมายถึง น้อย 2.60-3.39 หมายถึง ปานกลาง 3.40-4.19 หมายถึง สูงมาก และ 4.20-5.00 หมายถึง สูงมากที่สุด สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา กรณีศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมในการรวบรวมองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธุรกิจทางวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นในการถ่ายทอดกระบวนการจัดการที่เหมาะสมชุมชนและทรัพยากรทางวัฒนธรรม และเทคนิคการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรมทางการตลาดสมัยใหม่สู่ชุมชนท้องถิ่น อีกทั้งนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาของหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและเกิดความพึงพอใจสูงสุดกับผู้เรียนและเกิดการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษานำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา ซึ่งไพศาล หวังพานิช (2523) ให้ความหมายของคำว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement)

คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือจากการสอบจึงเป็นการตรวจสอบความสามารถ หรือความสัมฤทธิ์ (Level of Accomplishment) ของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไร มีความสามารถชนิดใด พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530) ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ คือ คุณลักษณะรวมถึงความรู้ความสามารถของบุคคลอัน เป็นผลจากการเรียนการสอนหรือมวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอนทำให้บุคคล เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ของสมรรถภาพสมอง ส่วนความพึงพอใจเป็นความรู้สึกหรือ ความคิดเห็นของคนไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ความเชื่อ ประสบการณ์ที่สั่ง สมมาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง เมื่อเวลาเปลี่ยนความพึงพอใจต่อสิ่งเดียวกัน เปลี่ยนแปลงได้เสมอ ราชบัณฑิตยสถาน (2542) นิยามคำว่า “พึงพอใจ” หมายถึง รัก ชอบใจ และประภาส เกตุแก้ว (2546) นิยาม ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของมนุษย์ที่เกี่ยวกับอารมณ์จากการได้รับการ ตอบสนองความต้องการซึ่งแสดงออกมาทางพฤติกรรมซึ่งสังเกตได้จากสายตา คำพูด และการแสดงออก ทางพฤติกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยคำว่า ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถหรือความ เชี่ยวชาญในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา และ สังคมที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนจนเกิดความเชี่ยวชาญในการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเหล่านั้นทั้งที่เป็น รูปธรรมและนามธรรมในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมคน ซึ่งทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญ ที่ฝึกฝนเนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งวิจารณ์ พานิช (2556) กล่าวว่าสาระวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วยแนะนำ และช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของ ตนเองได้ ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม ประกอบด้วย 1.1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 1.2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา และ 1.3) การสื่อสารและการร่วมมือ 2) ด้านทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ประกอบด้วย 2.1) ความรู้ด้านสารสนเทศ 2.2) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ และ 2.3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี และ 3) ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ ประกอบด้วย 3.1) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 3.2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็น ตัวของตัวเอง 3.3) ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 3.4) การเป็นผู้สร้างหรือผลิต (Productivity) และ ความรับผิดชอบ เชื้อถือได้ (Accountability) และ 3.5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility) และสุคนธ์ สินธพานนท์ (2558) อ้างถึงใน, Bernie Trilling and Charles fade (2009) ได้กล่าวถึง ทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 คือ 3R+7C โดย 3R หมายถึง ทักษะการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) ด้านการอ่าน (Reading) 2) ด้านการเขียน (Riting) และ 3) ด้านการคำนวณ (Rithmetic) คือ การนำทักษะ ดังกล่าวมาเพิ่มความสำเร็จให้กับนักศึกษา และ 7C ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะด้านการคิดอย่างมี วิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา 2) ด้านทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) ด้านทักษะความ เข้าใจความต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ 4) ด้านทักษะความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 5) ด้านทักษะการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ 6) ด้านทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร และ 7) ด้านทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้

งานวิจัยความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 พบการศึกษาวิจัยของสุธน วงศ์แดง ภาณุมาส เศรษฐจันทร์ และวีระพงษ์ สิงห์ครุฑ (2561) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์พบว่า นักศึกษาครูมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับดีมาก และหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนักศึกษาครูมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาของกัมปนาท คูศิริรัตน์ และนุชรรัตน์ นุชประยูร (2559) พบว่าผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ รายวิชาสถิติวิจยสำหรับการดำรงชีวิต และการทำงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์รายวิชาสถิติวิจยสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงาน ที่มีต่อทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในศตวรรษที่ 21 อยู่ระดับมาก

ผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา กรณีศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม)

การศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 นักศึกษา กรณีศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม)

ข้อความคำถามทักษะในศตวรรษที่ 21	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ (N=16)		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	4.44	0.04	มากที่สุด
1.1 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความคิดเริ่มสร้างสรรค์	4.50	0.52	มากที่สุด
1.2 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมมากขึ้น	4.38	0.72	มากที่สุด
1.3 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีวิจรรย์ญาณเพิ่มมากขึ้น	4.44	0.63	มากที่สุด
1.4 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีการแก้ปัญหาเป็น	4.44	0.63	มากที่สุด
1.5 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีการสื่อสารที่ดีขึ้น	4.44	0.73	มากที่สุด
1.6 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษาเต็มใจให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่มตามที่ได้รับมอบหมาย	4.44	0.63	มากที่สุด
2. ด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี	4.30	0.17	มากที่สุด
2.1 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความสามารถในการอัปเดตข้อมูลข่าวสารได้ดียิ่งขึ้น	4.13	0.72	มาก
2.2 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความรู้เท่าทันสื่อมากยิ่งขึ้น	4.38	0.81	มากที่สุด

ข้อความคำถามทักษะในศตวรรษที่ 21	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ (N=16)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
2.3 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความรอบรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น	4.19	0.75	มาก
2.4 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความฉลาดในการสื่อสารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูลในชุมชนมากยิ่งขึ้น	4.50	0.52	มากที่สุด
3. ด้านทักษะชีวิตและอาชีพ	4.39	0.13	มากที่สุด
3.1 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความยืดหยุ่นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น	4.50	0.73	มากที่สุด
3.2 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษารู้จักปรับตัว	4.25	0.77	มากที่สุด
3.3 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ	4.38	0.62	มากที่สุด
3.4 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความใส่ใจดูแลตัวเอง	4.44	0.73	มากที่สุด
3.5 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษารู้จักเข้าสังคมมากยิ่งขึ้น	4.57	0.63	มากที่สุด
3.6 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษาเรียนรู้วัฒนธรรมและสังคมพหุวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น	4.44	0.73	มากที่สุด
3.7 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น	4.19	0.54	มาก
3.8 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.86	มาก
3.9 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษาหันหาความรู้ให้รอบด้านมากขึ้น	4.50	0.73	มากที่สุด
4. ด้าน 3 R	4.31	0.00	มากที่สุด
4.1 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความสามารถในการอ่านเพิ่มขึ้น	4.31	0.66	มากที่สุด
4.2 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความสามารถในการเขียนมากยิ่งขึ้น	4.31	0.66	มากที่สุด
4.3 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความสามารถในการคิดเลขเพิ่มมากขึ้น	4.13	0.72	มาก
5. ด้าน 7 C	4.38	0.15	มากที่สุด
5.1 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น	4.25	0.77	มากที่สุด
5.2 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีทักษะการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น	4.13	0.81	มาก

ข้อคำถามทักษะในศตวรรษที่ 21	ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจ (N=16)		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
5.3 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีทักษะการทำความเข้าใจความต่างทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น	4.50	0.63	มากที่สุด
5.4 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีทักษะการให้ด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีมและมีภาวะผู้นำ	4.44	0.73	มากที่สุด
5.5 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีทักษะการสื่อสารสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น	4.38	0.72	มากที่สุด
5.6 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมากขึ้น	4.38	0.81	มากที่สุด
5.7 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ที่จะนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตเพิ่มขึ้น	4.56	0.63	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.38	0.12	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเศรษฐกึสร้างสร้งสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรรมสังคม) พบว่า ผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.38$, S.D.=0.12) และพบว่าความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษารายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงมากที่สุดทุกด้าน สูงที่สุดอยู่ในทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.44$, S.D.=0.04) รองลงมาเป็นทักษะชีวิตและอาชีพ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.13) และความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ($\bar{x}=4.30$, S.D.=0.17)

ผลการวิเคราะห์พบว่าความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเศรษฐกึสร้างสร้งสรรค์ทางวัฒนธรรม รายข้ออยู่ในระดับสูงสุด คือ ข้อ 3.5 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษารู้จักเข้าใจสังคมมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.57$, S.D.=0.63) รองลงมา ข้อ 5.7 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ที่จะนำความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.56$, S.D.=0.63) และมีความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาน้อยที่สุด มี 3 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 2.1 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความสามารถในการอัปเดตข้อมูลข่าวสารได้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.72) ข้อ 4.3 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีความสามารถในการคิดเลขเพิ่มมากขึ้น ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.72) และ ข้อ 5.2 กิจกรรมการเรียนสอนทำให้นักศึกษามีทักษะการสร้างสร้งสรรค์และสร้งนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.81)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชา เศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) กับนักศึกษาวิชาการจัดการธุรกิจทาง วัฒนธรรม (ห้องเรียนปกติ)

การศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา กรณีศึกษา วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) กับวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนปกติ) นำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชา เศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) กับวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม

ข้อเปรียบเทียบ	วิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทาง วัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกร สังคม) (N=16)		วิชาการจัดการธุรกิจทาง วัฒนธรรม (ห้องเรียนปกติ) (N=45)	
	$\bar{x}$	(S.D.)	$\bar{x}$	(S.D.)
ความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา	4.38	0.12	4.31	0.10

ตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชา เศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) มีสูงกว่าวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนปกติ) และทั้ง 2 วิชา มีความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับสูง มากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชา เศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) ในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =4.38, S.D.= 0.12) อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุธน วงศ์แดง ภาณุมาส เศรษฐจันทร์ และวีระ พงษ์ สิงห์ครุฑ (2561) วิจัยเรื่องการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์พบว่า นักศึกษาครูมีความพึงพอใจต่อ หลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ =4.58, S.D.=0.08) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุสันtha ยิ้มแย้ม และคณะ (2558) วิจัยเรื่องการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้เรียนพึงพอใจต่อวิธีการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานในระดับมากถึง มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องและแตกต่างจากผลการศึกษาของ ดาราวรรณ รองเมือง (2562) วิจัยเรื่อง บรรยายาการการเรียนรู้ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตพบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลต่อการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย(M =4.00, S.D.=0.48) และ การศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) พบว่า ความพึงพอใจการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของ นักศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับสูงมากที่สุด โดยทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสูงมากที่สุด ค่าเฉลี่ย

($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.04) รองลงมาเป็นทักษะชีวิตและอาชีพ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.13) และนักศึกษามีความพึงพอใจน้อยที่สุดในทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.30$, S.D.=0.17) ซึ่งพบว่า มีความแตกต่างและสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัมปนาท คูศิริรัตน์ และนุชรัตน์ นุชประยูร (2559) การวิจัยเรื่องผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์รายวิชาสถิติวิจัยสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์รายวิชาสถิติวิจัยสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงาน ที่มีต่อทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในศตวรรษที่ 21 อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.20$, S.D.=0.74) และต่างกับผลการศึกษาของเจริญพงษ์ ชมภูษ (2564) การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.73)

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนวิศวกรสังคม) สูงกว่าวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนปกติ) ทุกทักษะ และอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ทั้ง 5 ทักษะ คือ 1) ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม 2) ทักษะสารสนเทศ สื่อสารและเทคโนโลยี 3) ทักษะชีวิตและอาชีพ 4) ทักษะ 3R และ 5) ทักษะ 7C ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธิชา หอมพุ่ม และสมพร ร่วมสุข (2559) ศึกษาการสอนคติชนวิทยากับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนและการเสริมสร้างความภูมิใจในภูมิปัญญาไทยพบว่า คติชนวิทยาเป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับวิถีชีวิต เช่น ความเชื่อ ประเพณี และพิธีกรรมของคนทุกชนชั้นในสังคม วิธีสอนคติชนวิทยาที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจวิถีชีวิตของกลุ่มชนหรือชาวบ้านที่ศึกษาได้อย่างแท้จริงก็คือการนำผู้เรียนลงเก็บข้อมูลสนาม อันจะทำให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ พัฒนาทักษะการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะอาชีพและทักษะการใช้ชีวิต และทักษะการใช้ชีวิตในวัฒนธรรมข้ามชาติ และยังได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม นอกจากนี้สิ่งสำคัญ คือ ผู้เรียนจะเกิดความสำนึกรักและภาคภูมิใจในภูมิปัญญาของบรรพชนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ดารารวรรณ รองเมือง (2562) วิจัยเรื่องบรรยากาศการเรียนรู้ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พบว่าความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r(196)=.661$, $p<.05$) และผู้สอนควรมีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหารวมถึงทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษากรณีศึกษาวิชาเศรษฐกึจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากนักศึกษาลงทะเบียนเรียนวิชาเศรษฐกึจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม จำนวน 16 คน และวิชาเศรษฐกึจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม จำนวน 45 คน และนักศึกษาผ่านกิจกรรมการเรียนการสอนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 61 คน ใช้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพบว่า ความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษายู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมสูงที่สุด รองลงมาเป็นด้านทักษะชีวิตและ และมีความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาที่น้อยที่สุดด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาเศรษฐกึจสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนนิเทศการสังคม) สูงกว่าวิชาการจัดการธุรกิจทางวัฒนธรรม (ห้องเรียนปกติ) การพัฒนาการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดทักษะตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวัง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จึงมีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความพึงพอใจผลสัมฤทธิ์ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาที่มีความแตกต่างในศาสตร์และสาขาวิชา หรือศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยระดับการศึกษา หรือปัจจัยสภาพแวดล้อมในชุมชนเพื่อเป็นประเด็นในการวิจัยเพื่อหาคำตอบในการพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานีซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้พบว่าการศึกษาความพึงพอใจทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กัมปนาท คูศิริรัตน์ และนุชรัตน์ นุชประยูร. (2559). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์รายวิชาสถิติวิจัยสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการรู้สารสนเทศของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(2), 1-11.
- เจริญพงษ์ ชมกฤษ. (2564). การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแผนการเรียนวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร*, 6(2), 39-45.

- ชลธิชา หอมพุ่ม และสมพร ร่วมสุข. (2559). การสอนคณิตศาสตร์กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนและการเสริมสร้างความภูมิใจในภูมิปัญญาไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 1–15.
- ดารารวรรณ รองเมือง. (2562). การศึกษาบรรยากาศการเรียนรู้ ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาพใต้*, 6(1), 167–177.
- ประภาส เกตุแก้ว. (2546). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการของฝ่ายทะเบียนรถสำนักงาน เขตขนส่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2530). การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2523). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิธีสร้างการเรียนรู้ศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สุคนธ์ สิ้นธพานนท์. (2558). *ครูยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิควิธีคิด.
- สุธน วงศ์แดง ภาณุมาศ เศรษฐจันทร์ และวีระพงษ์ สิงห์ครุฑ. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักศึกษาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม รัตนโกสินทร์. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 13(1), 75–89.
- สุสัณหา ยิ้มแย้ม และคณะ. (2558). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อพัฒนาทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 42(พิเศษ)

บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา
โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
The Role of Local Administrative Organizations in Enhancing the Quality of
Life for the Elderly: A Case Study of the Elderly School, Wang Sapung
Municipality, Wang Sapung District, Loei Province

มนตรี คำวัน¹
Montri Khamwan¹

Received: May 22, 2025

Revised: June 19, 2025

Accepted: June 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นมาของโรงเรียนผู้สูงอายุ 2) ศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ และ 3) ศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ เทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการสังคม กรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุสมาชิกของโรงเรียนผู้สูงอายุ เทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้สูงอายุ เริ่มต้นโดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและตั้งเป็นโรงเรียนผู้สูงอายุ แบ่งหลักสูตรการเรียนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง มีครูใหญ่ทำงานร่วมกับผู้ช่วยครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุ มีการสร้างกฎระเบียบและข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน จัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุในท้องถิ่น มีคณะที่ปรึกษาจากผู้บริหารของเทศบาลเมืองวังสะพุง และจากหน่วยงานภายนอก มีการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก โดยร่วมมือกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลย โรงพยาบาลวังสะพุง และมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ให้ความรู้เรื่องสิทธิในการรักษาพยาบาล จัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกายของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสุขภาพจิตผ่านกิจกรรมนันทนาการ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม ส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ ด้านหัตถกรรม ศิลปะ วัฒนธรรม การเกษตร สมุนไพร เพื่อบูรณรักษ์และสืบทอด

¹ อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

E-mail : teachermotri1990@gmail.com, Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Loei Rajabhat University.

ภูมิปัญญาท้องถิ่น เทศบาลเมืองวังสะพุงมีการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และสถานที่ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: โรงเรียนผู้สูงอายุ, ปกครองส่วนท้องถิ่น, ผู้สูงอายุ, เทศบาลเมืองวังสะพุง

Abstract

This research aims to 1) study the historical background of the Elderly School, 2) investigate the operational processes of the Elderly School, and 3) analyze the role of local administrative organizations in supporting the social development of the elderly in Wang Saphung Municipality, Wang Saphung District, Loei Province. The sample group consisted of 40 participants, including administrators, public health and environmental officers, social welfare officers, executive committee members of the Elderly Club, and the members of the Elderly School in Wang Saphung Municipality, Wang Saphung District, Loei Province. Purposive sampling was employed as the sampling method, and the primary research instrument was an interview.

The research findings indicate that the Elderly School of Wang Saphung Municipality was established to promote lifelong learning for the elder persons. The school was initially founded as the Life Quality Development Center for older persons, and later renovated into the elderly school. The curriculum is structured into three levels: beginner, intermediate, and advanced. The school is managed by a principal in collaboration with an assistant principal. In the administration of the Elderly School, regulations and mutual agreements were made for the members to live together, along with shared responsibility. Various activities were organized to promote health and enhance the quality of life for the local elderly. There are advisory committee, comprising administrators from Wang Saphung Municipality and external agencies working together with external networks in cooperation with the Loei Provincial Office of Social Development and Human Security, Wang Saphung Hospital, and Loei Rajabhat University to provide education on healthcare rights and organize continuous health promotion and physical exercise activities for the elderly. Mental well-being is fostered through recreational activities, while each of the elderly is encouraged to create valuable things for their community and society, as well as promote the transmission of elderly wisdom in areas such as handicrafts, arts, culture, agriculture, and herbal medicine to preserve and pass on local knowledge. Wang Saphung Municipality allocates resources including budget, personnel, and facilities to support the teaching and learning activities of the Elderly School.

Keywords: the elderly school, the local administration organization, the elderly,
Wang Sapung Municipality

ความเป็นมาและความสำคัญ

การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตยซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่า รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้นย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (Well Being) อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (National Security) แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินการที่อาจจะไม่สนองต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น (ชูวงศ์ ฉายะบุตร : 2539) จากแนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นทำให้ทราบถึงความสำคัญของการปกครองที่ส่วนกลางได้กระจายอำนาจการปกครองไปให้หน่วยงานท้องถิ่นให้ดูแลปกครองรวมทั้งบริการประชาชนในท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐบาลในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน ยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การปกครองท้องถิ่นคือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนรู้จักท้องถิ่นการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย แบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการกระจายอำนาจ สามารถสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของประเทศในอนาคต และทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

โรงเรียนผู้สูงอายุดำเนินการภายใต้แนวคิดการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะในการดูแลตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่า “ผู้สูงอายุมีคุณค่าและมีศักยภาพ ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้สังคม และส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้สูงอายุ โดยเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของผู้สูงอายุ สารการเรียนรู้จะต้องทำให้ผู้สูงอายุสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตปัจจุบัน เพิ่มโอกาสในการรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน” โรงเรียนผู้สูงอายุเป็นรูปแบบหนึ่งในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การจัดการศึกษา การพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ จะเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะชีวิตที่จำเป็น โดยวิทยาการจิตอาสาหรือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันก็เป็นพื้นที่ที่ผู้สูงอายุจะได้แสดงศักยภาพ โดยการถ่ายทอดภูมิความรู้ ประสบการณ์ที่สั่งสมแก่บุคคลอื่น เพื่อสืบสานภูมิปัญญาให้คงคุณค่า

กับชุมชน โรงเรียนผู้สูงอายุหลายแห่ง ตั้งขึ้นโดยใช้อาคารเรียนเก่าของโรงเรียนที่เลิกกิจการ หรือตั้งอยู่ใน
ชมรมผู้สูงอายุภายในวัด บางแห่งใช้บ้านของผู้ริเริ่มก่อตั้งเป็นสถานที่ดำเนินการ การจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ
ในระยะแรกอาจเป็นเพียงเพื่อการรวมกลุ่มพบปะพูดคุยกัน แล้วจึงค่อยๆ มีรูปแบบชัดเจนขึ้น มีกิจกรรมที่
หลากหลายตามความต้องการของผู้สูงอายุ หรืออาจเป็นการขยายกิจกรรมจากที่มีการดำเนินการอยู่แล้ว
เช่น ศูนย์บริการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม (ศาลาสว่างสุข) ศูนย์สามวัย ธนาคารความดี เป็นต้น โรงเรียน
ผู้สูงอายุสามารถมีรูปแบบและกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับบริบทของพื้นที่ ความต้องการของ
ผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุ จะกำหนดตารางกิจกรรมในแต่ละสัปดาห์ให้ชัดเจน
ระยะเวลาเปิดเรียนอาจเป็นตลอดปี หรือเปิดเป็นช่วงเวลาตามหลักสูตรที่จัดอบรม ส่วนใหญ่จะจัดกิจกรรม
สัปดาห์ละ 1 วัน (กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต : 2559)

ในปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้พื้นที่จังหวัดเลยมีแนวโน้มเดียวกันใน
ระดับประเทศ ในขณะเดียวกันจำนวนผู้สูงอายุติดบ้านที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และ
ผู้สูงอายุติดเตียงที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้มีมากขึ้นตามไปด้วย ผู้สูงอายุที่ต้องดูแลช่วยเหลือตัวเองได้น้อยยิ่ง
ต้องให้ความสำคัญ และต้องเอาใจใส่สังเกตทั้งเรื่องสุขภาพร่างกายและสุขภาพใจ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพ
ชีวิตที่ดี สมาชิกในครอบครัวต้องเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ของผู้สูงอายุ รวมไปถึงการดูแลอย่างถูกต้องและ
เหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จึงมีหน้าที่ในการ
ดูแลและบริการผู้สูงอายุซึ่งเป็นประชากรที่มีเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ในการ
จัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองมีอำนาจหน้าที่ตาม
กฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อที่ 10 ระบุว่า การสังคมสงเคราะห์ และการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ (โกวิทย์ พวงงาม : 2555) จากความสำคัญของการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลและความสำคัญของการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งของ
เทศบาลที่จะต้องส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับ การพัฒนาเพื่อก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ เทศบาล
เมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ได้มีการจัดกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
ตลอดชีวิตการจัดการศึกษา การพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ กิจกรรมของโรงเรียน
ผู้สูงอายุเป็นเรื่องที่ผู้สูงอายุสนใจ และมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะชีวิตที่
จำเป็นต่อผู้สูงอายุ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยกระบวนการ
โรงเรียนผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในระดับเทศบาลเมืองอันจะทำให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการพัฒนา
สังคมผู้สูงอายุ และทราบถึงที่มาและความสำคัญของโรงเรียนผู้สูงอายุที่เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนา
สังคมผู้สูงอายุซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
3. เพื่อศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ
เทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความเป็นมา การดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย และศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ของการวิจัยนี้เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling Technique) โดยคำนึงถึงความหลากหลายของประชากรเป็นหลัก เพื่อจะได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมที่สุดตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัยโดยสัมภาษณ์ข้อมูลจากจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการสังคม ของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย กรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุและผู้สูงอายุสมาชิกของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

มีนาคม 2567 – เดือนกันยายน 2568

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยเป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling Technique) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมที่สุดตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 40 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารเทศบาลเมืองวังสะพุง จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการสังคม จำนวน 2 คน กรรมการบริหารชมรมผู้สูงอายุโรงเรียนผู้สูงอายุ จำนวน 4 คน และผู้สูงอายุสมาชิกของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย จำนวน 30 คน เพื่อแสดงให้เห็นถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยกระบวนการโรงเรียนผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2. วิธีการศึกษาวิจัย

2.1 การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ได้แก่ เอกสารราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความวิชาการ วารสาร และเว็บไซต์ต่างๆ

2.2 การสัมภาษณ์ (Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูลประสบการณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังนี้

1) กำหนดแบบสัมภาษณ์ โดยได้มาจากการประมวลความรู้จากเอกสารราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความวิชาการ วารสาร และจากคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

2) การตั้งคำถามเป็นการตั้งคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แต่ละกลุ่ม

3) การเก็บรวบรวมใช้การถอดความจากการจดบันทึก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ และการศึกษาวิเคราะห์จากเอกสาร (Document Analysis) เพื่อมุ่งอธิบายบทบาทของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้วยกระบวนการโรงเรียนผู้สูงอายุ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยสมุดบันทึก เครื่องบันทึกเสียง เครื่องบันทึกภาพ และแบบสัมภาษณ์เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความเป็นมาของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง

ด้านที่ 2 การดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง

ด้านที่ 3 บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนการพัฒนาสังคม

ผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองวังสะพุง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ โดยการใช้การวิเคราะห์เนื้อหาตามอธิบายเชิงพรรณนา แล้วนำข้อมูลมาอธิบายเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเน้นการพรรณนา เพื่อได้ข้อมูลการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยกระบวนการโรงเรียนผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความเป็นมาของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
2. ทราบถึงการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย
3. ทราบถึงบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

ผลการวิจัย

1. ความเป็นมาของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

1.1 การจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงมีการรวมกลุ่มโดยเริ่มจากการประชุมเพื่อหารือและวางแผนการก่อตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุในปี พ.ศ. 2558 โดยได้รับการสนับสนุนจากเทศบาลเมืองวังสะพุง แต่เนื่องจากงบประมาณที่มีไม่เพียงพอ จึงมีการจัดทำผ้าป่าเพื่อระดมทุนเพิ่มเติมจนในที่สุดโรงเรียนผู้สูงอายุได้ถูกก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2558 อย่างไม่เป็นทางการ ต่อมา มีการจัดตั้งอย่างเป็นทางการในปีพ.ศ. 2561 โดยโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงอยู่ภายใต้ศูนย์พัฒนาชีวิตผู้สูงอายุ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุใช้โรงเรียนเป็นสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนันทนาการ ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ด้านอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านสังคม ด้านศาสนาและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเพณี และ ด้านการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุให้กับกลุ่มผู้สูงอายุด้วยกัน สร้างเครือข่ายหรือกลุ่มผู้สูงอายุในท้องถิ่น เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต สร้างระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในชุมชนโดยอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ส่งเสริมการเป็นสังคมเอื้ออาทรให้ผู้สูงอายุใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ และความร่วมมือจากชุมชน โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงจึงเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ช่วยพัฒนาสังคมผู้สูงอายุให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่มีคุณภาพและมีความสุขในช่วงปัจฉิมวัย โดยมีการแบ่งหลักสูตรการเรียนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง มีจำนวนชั่วโมงเรียนที่แตกต่างกันคือ ระดับต้น 60 ชั่วโมง ระดับกลาง 90 ชั่วโมง และระดับสูง 120 ชั่วโมง การจัดการเรียนการสอนในแต่ละระดับจะมีการมอบประกาศนียบัตรให้แก่ผู้เรียนเพื่อเป็นการรับรองความรู้และทักษะที่ได้รับ โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงมีวิสัยทัศน์คือ "มุ่งสู่ความเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณค่า ไม่เป็นปัญหาของสังคม อุดมความสุขอย่างยั่งยืน" มีคำขวัญ และ ปรัชญา คือ "อยู่อย่างมีคุณค่า ชราอย่างมีศักดิ์ศรี สุขภาพดีตลอดชีวิต" สีของโรงเรียน คือ สีเขียว กับ สีม่วง

1.2 การคัดเลือกผู้นำโรงเรียนผู้สูงอายุ

กระบวนการคัดเลือกผู้นำโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงจะมีการคัดเลือกครูใหญ่หรือประธานของโรงเรียนผู้สูงอายุ มีกระบวนการเลือกโดยจะพิจารณาจากประสบการณ์ ประกอบด้วย วุฒิภาวะ วุฒิการศึกษา โดยมีกระบวนการในการคัดเลือก ประกอบด้วย การเลือกตั้งโดยสมาชิกโรงเรียนผู้สูงอายุที่เป็นสมาชิกของโรงเรียนมีสิทธิ์เสนอชื่อและลงคะแนนเสียง การแต่งตั้งโดยคณะกรรมการโรงเรียนเปิดรับสมัครจากผู้สนใจและมีคุณสมบัติเหมาะสม การเสนอชื่อโดยกลุ่มสมาชิกหลัก กลุ่มผู้ก่อตั้ง หรือสมาชิกหลักของโรงเรียนเสนอชื่อบุคคลที่เหมาะสม

1.3 การคัดเลือกคณะกรรมการและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนกิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงมีกระบวนการคัดเลือกตัวแทนของสมาชิกซึ่งทำหน้าที่เป็นกรรมการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยเป็นการเลือกตั้งที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม สมาชิกโรงเรียนผู้สูงอายุจะได้มีส่วนร่วมในการเสนอชื่อบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดในการเป็นผู้นำและเป็นตัวแทนในการเป็นกรรมการบริหาร ซึ่งทำหน้าที่สำคัญในการวางแผนและกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน รวมถึงการสร้างหลักสูตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนผู้สูงอายุ และแนวทางในการจัดกิจกรรมที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะในชีวิตประจำวัน ในกระบวนการทำงานนี้จะมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะมีครูใหญ่ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหลักในการดูแลการศึกษาของนักเรียนผู้สูงอายุ ซึ่งครูใหญ่จะทำงานร่วมกับผู้ช่วยครูใหญ่ในการดูแลกิจกรรมการเรียนการสอน สำหรับกรรมการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุจะต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดเพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้ประสบความสำเร็จและสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและให้ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้สูงอายุ

1.4 การสร้างกติกาและข้อตกลงร่วมกันของโรงเรียนผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงมีกระบวนการสร้างกฎระเบียบและข้อตกลงการอยู่ร่วมกันของนักเรียนโรงเรียนผู้สูงอายุ โดยให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและความมีระเบียบสำหรับผู้เรียนที่มีอายุมากขึ้น กฎที่กำหนดขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมวินัยในการเรียนรู้ โดยนักเรียนจะเข้าชั้นเรียนเดือนละ 4 ครั้ง มีกิจกรรมการเรียนการสอนทุกวันพุธ เพื่อให้เกิดความสม่ำเสมอและต่อเนื่องในกระบวนการศึกษา นอกจากนี้นักเรียนยังมีการจัดแบ่งหน้าที่ทำความสะอาดทุกสัปดาห์ เพื่อฝึกความรับผิดชอบและการดูแลสถานที่เรียนร่วมกัน การจัดกิจกรรมเช่นนี้ไม่เพียงแต่ให้ความรู้ในด้านวิชาการและยังช่วยให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างความสัมพันธ์อันดีงามในชุมชน

1.5 กิจกรรมการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้สูงอายุ โดยมีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุในชุมชน กิจกรรมที่ดำเนินการ ประกอบด้วย การให้ความรู้เรื่องสมุนไพร ผู้สูงอายุจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับสมุนไพรที่มีอยู่ในท้องถิ่น รวมถึงการใช้สมุนไพรในการดูแลสุขภาพ การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพที่ดี ความรู้เรื่องสุขภาพจิต มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต เช่น การทำสมาธิ การฝึกสติ และการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในกลุ่ม กิจกรรมทางวัฒนธรรมและกิจกรรมทางศาสนา เช่น การรำวงย้อนยุคซึ่งช่วยให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างสรรค์และสนุกสนาน นอกจากนี้ยังมีการเข้าวัดฟังธรรมและปฏิบัติธรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เพื่อเสริมการสร้างจิตใจและความสงบสุข

1.6 การจัดหางบประมาณเพื่อขับเคลื่อนงานโรงเรียนผู้สูงอายุ

การจัดหางบประมาณเพื่อขับเคลื่อนงานของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง หน่วยงานหลักที่ให้การสนับสนุนงบประมาณคือเทศบาลเมืองวังสะพุง นอกจากนี้โรงเรียนผู้สูงอายุมีวิธีการจัดหางบประมาณที่หลากหลายและจัดตั้งเป็นกองทุน โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ซึ่งเป็นหนึ่งในแหล่งสนับสนุนที่สำคัญในการส่งเสริมสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุในประเทศ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมผ้าป่าซึ่งเป็นประเพณีไทยที่มีจุดประสงค์เพื่อระดมทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

1.7 การตั้งที่ปรึกษาโรงเรียนผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงได้รับการสนับสนุนที่ปรึกษาจากหลากหลายภาคส่วน เช่น เจ้าอาวาสวัดในอำเภอวังสะพุง อดีตข้าราชการครู เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เกษียณอายุราชการ ครูที่เกษียณอายุราชการ นายกเทศมนตรีเมืองวังสะพุง ประธานสภาเทศบาลเมืองวังสะพุง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคมของเทศบาลเมืองวังสะพุง

1.8 การอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ

ในการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง เป็นการดำเนินการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีความสุข มีวิทยากรที่มาจากความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการรักษาสุขภาพ ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้าและการสื่อสารช่วยให้

ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น ด้านวัฒนธรรมและประเพณี เป็นการจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สูงอายุ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในสังคม

2. การดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย

2.1. การพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายของผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงมีการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายเพื่อให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพแข็งแรง กระฉับกระเฉง ลดความเสี่ยงจากอาการเจ็บป่วย ลดการพึ่งพาผู้อื่นของผู้สูงอายุ เช่น การยืดเหยียดกล้ามเนื้อ การออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความแข็งแรงและเสริมสร้างกล้ามเนื้อ การเดินแอโรบิก ทำบุญตักบาตร อีกทั้งยังมีแพทย์จากโรงพยาบาลวังสะพุง เข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับการรับประทานอาหารอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามวัยของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

2.2 การพัฒนาด้านจิตใจของผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่ได้เข้ามาให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุ เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ได้มาจัดกิจกรรมบริการวิชาการในการสาธิตการทำสบู่จากสมุนไพร เจริญประโยชน์ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้สูงอายุได้ฝึกทักษะใหม่ ๆ เสริมสร้างการมีคุณค่าและสามารถทำสิ่งที่มีประโยชน์ การได้เห็นผลลัพธ์จากความสามารถของตนเองทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกภูมิใจและมีความสุขจากการได้ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดีทำให้ผู้สูงอายุไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และมองโลกในแง่บวก

2.3 การพัฒนาด้านสังคมของผู้สูงอายุ

กิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาด้านสังคม ประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนวัยเดียวกันจากการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือการทำกิจกรรมนันทนาการ ช่วยสร้างมิตรภาพ ลดความเหงา และเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ส่งเสริมการช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดเครือข่ายสังคมที่แข็งแรง การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวัย โรงเรียนผู้สูงอายุจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้คนต่างวัย เช่น เยาวชน นักศึกษา หรืออาสาสมัครจากภายนอก ได้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์กับผู้สูงอายุ กิจกรรมการสร้างคุณค่าและได้รับการยอมรับ การที่ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน เช่น งานอาสาสมัคร การถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม หรืองานฝีมือ ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ต้องการของสังคม การสร้างบทบาทและความรับผิดชอบในกลุ่มโรงเรียนผู้สูงอายุมีการมอบหมายบทบาทให้สมาชิกแต่ละคน เช่น การเป็นผู้นำกิจกรรม การดูแลช่วยเหลือเพื่อนร่วมกลุ่ม

2.4. การพัฒนาด้านการปรับตัวและการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง ได้จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุ โดยมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีการบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ ที่สำคัญต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคอาหารเพื่อลดความเสี่ยงต่อโรคเรื้อรัง โดยเฉพาะการลดการบริโภคน้ำตาลและอาหารหวาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันโรคเบาหวาน นอกจากนี้ ยังมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับวัย เพื่อเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกายและช่วยป้องกันภาวะข้อเสื่อมหรือโรคกระดูกพรุน นอกเหนือจากเรื่องสุขภาพ

กายแล้ว แพทย์ยังให้คำแนะนำด้านสุขภาพจิต เพื่อช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายจิตใจ

2.5 การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้สูงอายุ

กิจกรรมของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น การสอนทำสบู่ การประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์ การผลิตพืชมงคล และการทำเหรียญโบราณ การเรียนรู้ทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถนำไปต่อยอดเป็นอาชีพเสริมหรือสร้างธุรกิจขนาดเล็กในครัวเรือน ซึ่งก่อให้เกิดรายได้เสริม สามารถพึ่งพาตนเอง ลดภาระทางเศรษฐกิจของครอบครัว

2.6 การถ่ายทอดประสบการณ์ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่นของผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงมีการส่งนักเรียนผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดโดยเทศบาลเมืองวังสะพุง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีทั้งการเรียนรู้วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมประเพณีท้องถิ่นโดยการไปร่วมงานวัดที่มีการจัดกิจกรรมตามประเพณี เช่น ประเพณีบุญมหาชาติ หรือบุญผะเหวด แห่กันหลอน บุญกฐิน และงานทำบุญอุทิศส่วนกุศล นอกจากนี้ยังมีการร่วมกิจกรรมการฟ้อนรำและการเต้นบาสาโลบ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับวัฒนธรรมประเพณี และช่วยส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปะและการแสดงออกทางวัฒนธรรมของผู้สูงอายุ

2.7 การมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมของผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุงได้เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อชุมชนในพื้นที่และมีจิตอาสาร่วมกับชุมชน เช่น ร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในการออกเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียง ทำความสะอาดบริเวณวัด ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การจักสาน ทำอาหารบริจาคสิ่งของช่วยเหลือคนในชุมชน

2.8. การสร้างความผูกพันในโรงเรียนของผู้สูงอายุ

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง มีกิจกรรมการสร้างความผูกพันระหว่างผู้สูงอายุ โดยโรงเรียนผู้สูงอายุจะจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนตามความเหมาะสมเพื่อให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วม การจัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนผู้สูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ ประกอบด้วย กิจกรรมนันทนาการ มีการร้องเพลงและดนตรี การร้องเพลงประสานเสียง คาราโอเกะ หรือเล่นดนตรีร่วมกัน เต้นรำและร่ายเพื่อความสุขสนทนากันและออกกำลังกาย การเล่นเกมและกิจกรรมฝึกสมอง เช่น บิงโก หมากรุก ปริศนาอักษรไขว้ กิจกรรมพัฒนาทักษะและงานอดิเรก เช่น ถักโครเชต์ ดอกไม้ประดิษฐ์ งานเย็บปักถักร้อย การทำอาหารและขนมไทย กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพยืดหยุ่นของร่างกาย กิจกรรมด้านจิตอาสา และสังคม การสวดมนต์ไหว้พระ การเยี่ยมผู้ป่วย การแจกอาหารให้ผู้ยากไร้ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายสังคมให้ผู้สูงอายุแต่ละคนได้รู้จักกันมากขึ้น กิจกรรมเล่าเรื่องประสบการณ์ชีวิตเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กิจกรรมการไปทัศนศึกษาและท่องเที่ยว เช่น เที่ยวชมวัด พิพิธภัณฑ์ หรือสถานที่สำคัญทางวัฒนธรรม

3. บทบาทของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ในการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ

3.1 บทบาทของเทศบาลเมืองวังสะพุงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ

เทศบาลเมืองวังสะพุงจึงมีภารกิจสำคัญในการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยกองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลเมืองวังสะพุง ทำหน้าที่ประสานงานและให้การสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานเทศบาลได้รับการสนับสนุนจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับเครือข่ายพันธมิตร เช่น โรงพยาบาลวังสะพุง และหน่วยงานด้านสาธารณสุข มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย การดูแลผู้ป่วยติดเตียง มีการมอบอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่จำเป็นแก่ผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิง การก่อตั้งและสนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ ซึ่งได้รับงบประมาณอุดหนุนเป็นประจำทุกปีโดยเริ่มต้นจากการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และต่อมาได้ก่อตั้งเป็นโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของผู้สูงอายุ การมอบเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ โดยเทศบาลเมืองวังสะพุงให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงบ้านเรือน รวมถึงมอบเงินสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุที่มีฐานะยากจน

3.2 บทบาทของเทศบาลเมืองวังสะพุงในการดูแลคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุ

เทศบาลเมืองวังสะพุง ได้ร่วมมือกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดเลยในการจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจในด้านสิทธิและสวัสดิการที่ผู้สูงอายุพึงได้รับ นอกจากนี้โรงพยาบาลวังสะพุงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่โรงเรียนผู้สูงอายุเรื่องสิทธิในการรักษาพยาบาล และมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ได้จัดโครงการอบรมให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของผู้สูงอายุให้มีความเข้าใจในสิทธิที่พึงได้รับและสามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐได้อย่างถูกต้อง

3.3. บทบาทของเทศบาลเมืองวังสะพุงในการพัฒนาสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ

เทศบาลเมืองวังสะพุงได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกายสำหรับผู้สูงอายุเพื่อเสริมสร้างสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ โรงพยาบาลวังสะพุง สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และภาคีเครือข่ายอื่น ๆ มีการจัดกิจกรรมในการพัฒนาสุขภาพร่างกายและจิตใจของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกายของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ กิจกรรมออกกำลังกายที่บ้าน เช่น รำวงย้อนยุค การเต้นบาสโลบ และกิจกรรมร้องรำทำเพลง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกายและส่งเสริมความสัมพันธ์ในชุมชน โครงการส่งเสริมสุขภาพจิต ผ่านกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสุข ลดภาวะซึมเศร้า และมีคุณภาพชีวิตที่ดี การตรวจสุขภาพและการดูแลโดยอาสาสมัครจากโรงพยาบาลและหน่วยงานสาธารณสุขร่วมกับเทศบาลเมืองวังสะพุงจัดตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อเฝ้าระวังโรคที่พบบ่อยและให้คำปรึกษาทางการแพทย์ เทศบาลเมืองวังสะพุงยังให้การสนับสนุนอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในการติดตามสุขภาพและให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุในชุมชน มีการลงพื้นที่เยี่ยมผู้สูงอายุ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาวะพึ่งพิงหรือไม่สามารถเดินทางมารับบริการได้

3.4 บทบาทของเทศบาลเมืองวังสะพุงในการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม

เทศบาลเมืองวังสะพุงได้จัดโครงการเพื่อนเยี่ยมเพื่อน เพื่อสื่อถึงความสัมพันธ์ที่ดีและการดูแลกันระหว่างเพื่อน เช่น เยี่ยมด้วยความห่วงใย เยี่ยมเพื่อพบปะพูดคุย การไปเยี่ยมเพื่อนเพื่อพบปะสังสรรค์ หรือใช้เวลาว่างร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เยี่ยมเพื่อให้ความช่วยเหลือ เทศบาลเมืองวังสะพุงจัดโครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุเป็นประจำเป็นประเพณีไทยโดยเฉพาะในช่วงเทศกาลสงกรานต์ ในวันที่ 14 เมษายน ซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำของทุก ๆ ปี

3.5 บทบาทของเทศบาลเมืองวังสะพุงในการส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ

เทศบาลอำเภอเมืองวังสะพุงได้จัดกิจกรรมโครงการถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุเป็นโครงการที่มุ่งเน้นการส่งต่อความรู้ ทักษะ และแนวคิดที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยแบ่งเป็นความรู้ด้านหัตถกรรม ศิลปะ วัฒนธรรม การเกษตร สมุนไพร เพื่ออนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้สมาชิกในโรงเรียนผู้สูงอายุสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ รูปแบบของโครงการถ่ายทอดภูมิปัญญาเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เช่น การจักสาน การตีมีด การทำพานบายศรี การเรียนรู้จากปราชญ์ชุมชนสมาชิกในโรงเรียนผู้สูงอายุและนอกโรงเรียนผู้สูงอายุ มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ในชุมชนมาถ่ายทอดประสบการณ์ เช่น การทำสบู่ การทำยาต้ม ยาหอม การทำเครื่องหอมสมุนไพร เป็นต้น

3.6 บทบาทของเทศบาลเมืองวังสะพุงในการส่งเสริมผู้สูงอายุให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

เทศบาลเมืองวังสะพุงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นของผู้สูงอายุผ่านกิจกรรมฝึกอบรมและสอนวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่ผู้สูงอายุมีความชำนาญและถนัด เพื่อให้การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นยังคงอยู่และสามารถถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังได้ ซึ่งสามารถเห็นได้จากการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย การทอผ้า เป็นหนึ่งในภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญในชุมชนในเขตเทศบาลเมืองวังสะพุงเป็นเอกลักษณ์และสะท้อนถึงวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น การจักสานเป็นอีกหนึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความสำคัญในด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยเฉพาะการใช้วัสดุจากธรรมชาติเพื่อผลิตสิ่งของที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ประเพณีบุญมหาชาติหรือบุญเวสเป็นประเพณีและวัฒนธรรมที่สำคัญ ซึ่งเป็นงานบุญประเพณีที่มีความเชื่อและความสำคัญต่อชุมชนในท้องถิ่นในการรักษาวัฒนธรรมและความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา การประดิษฐ์พานบายศรีเป็นหนึ่งในสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สำคัญในพื้นที่อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย การประดิษฐ์พานบายศรีเป็นการแสดงความเคารพและขอพรให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง โดยเฉพาะในงานมงคลต่าง ๆ บุญกฐินเป็นประเพณีทางศาสนาที่สำคัญในอำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ซึ่งเป็นประเพณีที่จัดขึ้นในช่วงปลายฝนหรือช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายน เป็นกิจกรรมที่มีการรวบรวมเงินจากชุมชนเพื่อซื้อผ้าไตรจีวรและเครื่องสังฆทานถวายพระสงฆ์ การทำบุญกฐินถือเป็นการปฏิบัติธรรมและการสะสมบุญที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในพุทธศาสนา

3.7 บทบาทของเทศบาลเมืองวังสะพุงในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคม

ผู้สูงอายุ

เทศบาลเมืองวังสะพุงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ โดยหน่วยงานที่เทศบาลเมืองวังสะพุงได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ได้แก่ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย (พมจ.) ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่งจังหวัดเลย มาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้ด้านสิทธิของผู้สูงอายุรวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โรงพยาบาลวังสะพุง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล มีบทบาทในการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุโดยตรง ทั้งด้านการตรวจสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการให้คำแนะนำด้านการแพทย์ วัดและโรงเรียนในเขตเทศบาลเมืองวังสะพุง ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางจิตใจของผู้สูงอายุ โดยใช้เป็นสถานที่สำหรับการปฏิบัติธรรม การนั่งสมาธิ การจัดกิจกรรมทางศาสนา และใช้สำหรับเป็นสถานที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนผู้สูงอายุ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ได้เข้ามาให้การสนับสนุนในการให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมอาชีพ การจัดกิจกรรมนันทนาการ และการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ

3.8 บทบาทเทศบาลเมืองวังสะพุงในการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และสถานที่ในการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ

เทศบาลเมืองวังสะพุงมีบทบาทและการสนับสนุนงบประมาณให้กับชมรมผู้สูงอายุ เทศบาลเมืองวังสะพุงเป็นประจำทุกปี ปัจจุบันชมรมผู้สูงอายุได้รับการยกระดับเป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ ทำให้สามารถรับการสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลเมืองวังสะพุงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมได้ เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และหน่วยงานต่าง ๆ ด้านการสนับสนุนบุคลากร เทศบาลเมืองวังสะพุงได้ให้การสนับสนุนบุคลากรในการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ และวิทยากรสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ โดยหน่วยงานหลักของเทศบาลเมืองวังสะพุงที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุคือ กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการสนับสนุนสถานที่ เทศบาลเมืองวังสะพุงได้ให้การสนับสนุนห้องประชุมของเทศบาลเมืองวังสะพุงในการจัดประชุมสมาชิกของโรงเรียนผู้สูงอายุ นอกจากนี้ยังได้ใช้สถานที่ของวัดศรีชมชื่น อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกวันพุธ เดือนละ 4 ครั้ง เพื่อให้เกิดความสม่ำเสมอและต่อเนื่องในกระบวนการโรงเรียนผู้สูงอายุ

อภิปรายผล

โรงเรียนผู้สูงอายุเทศบาลเมืองวังสะพุง จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้สูงอายุ จัดกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนันทนาการ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย อาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่น สังคม ศาสนาและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประเพณี และการศึกษา โดยมีการแบ่งหลักสูตรการเรียนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง มีครูใหญ่ทำงานร่วมกับผู้ช่วยครูใหญ่ในการบริหารโรงเรียนผู้สูงอายุ มีการสร้างกฎระเบียบและข้อตกลงการอยู่ร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน จัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุในชุมชน การจัดหางบประมาณเพื่อขับเคลื่อนงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากเทศบาลเมืองวังสะพุง การสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) และมีการจัดทำผ้าป่าเพื่อระดมทุนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ มีที่คณะที่ปรึกษาจากผู้บริหารของเทศบาล

เมืองวังสะพุง และจากหน่วยงานภายนอก การจัดกิจกรรมพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีหน่วยงานภายนอกได้เข้ามาให้ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกาย ให้คำแนะนำด้านสุขภาพจิต จัดกิจกรรมตามประเพณีเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมของท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เทศบาลเมืองวังสะพุงทำหน้าที่ประสานงานและให้การสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก เริ่มต้นจากการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและก่อตั้งเป็นโรงเรียนผู้สูงอายุ การดูแลคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิผู้สูงอายุร่วมมือกับสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเลย โรงพยาบาลวังสะพุง และมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ให้ความรู้เรื่องสิทธิในการรักษาพยาบาล จัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและการออกกำลังกายของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสุขภาพจิตผ่านกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสุข มีการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม การส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ ด้านหัตถกรรม ศิลปะ วัฒนธรรม การเกษตร สมุนไพร เพื่ออนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ (MOU) กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ เทศบาลเมืองวังสะพุงมีการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากรและสถานที่ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนผู้สูงอายุ สอดคล้องกับจิวรรณ ทศไกร (2559) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุในชุมชน: กรณีศึกษาชมรมผู้สูงอายุบ้านเกริน ตำบลบางกระดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารจัดการของชมรมผู้สูงอายุในชุมชนบ้านเกรินที่ดีและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ผู้นำที่กล้าตัดสินใจมีวิสัยทัศน์ ชี้อัตถ์ มีความเสียสละ มีภาวะผู้นำ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและกระจายอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างทั่วถึง 2) โปร่งใสและตรวจสอบได้ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ จะขาดเสียมิได้ 3) กิจกรรมมีความหลากหลายและต่อเนื่อง การบริหารจัดการชมรมจะไม่ประสบความสำเร็จได้เลยหากไม่มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและต่อเนื่องสม่ำเสมอ 4) การมีส่วนร่วมของผู้นำ คณะกรรมการ สมาชิกและคนในชุมชนเปรียบเสมือนเป็นกุญแจสำคัญในป้องกันและขจัดปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้แนวทางการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุบ้านเกริน มีคุณภาพควรมีการส่งเสริมศักยภาพในการดำเนินงานของผู้นำ คณะกรรมการให้มีความเป็นเจ้าของในการสร้างสรรค์และพัฒนาชมรมผู้สูงอายุ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน ควรมีการออกแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลายและจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอตลอดจนส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชมรมจัดขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในลำดับต่อไป สอดคล้องกับอรรณ ศรีรัตนะ (2563) ศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลนครนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันเทศบาลนครนนทบุรีเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ และในปี พ.ศ. 2555 มีการเปิดศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลนครนนทบุรี เพื่อให้บริการ ด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้สูงอายุโดยมีการเปิดรับสมัครสมาชิกแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สมาชิกกิตติมศักดิ์ สมาชิกสามัญ และสมาชิกวิสามัญ เทศบาลนครนนทบุรีให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมนันทนาการ ส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ ส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งมีวิทยากรจิตอาสาเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมโดยไม่รับค่าตอบแทน มีการจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เทศบาลนครนนทบุรีจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่อง มีการใช้จ่ายเงินตามความจำเป็นโดยถือหลักกฎหมายเป็นสำคัญ การส่งเสริมสุขภาพที่ผ่านมาทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สุขภาพแข็งแรง ผู้สูงอายุมีสังคมไม่เหงา ได้เรียนรู้สิ่งใหม่เสริมสร้างประสบการณ์ชีวิต

ให้ผู้สูงอายุ นับว่าเทศบาลนครนทบุรีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ความสำคัญในการจัดบริการสาธารณะแก่ผู้สูงอายุที่โดดเด่นและเป็นเลิศ และสอดคล้องกับพันธูธิ์ ศุภนิมิตศิริ (2560) ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา โรงเรียนผู้สูงอายุ ตำบลยายชา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่าบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลยายชามีบทบาทในการตั้งแต่การก่อตั้ง การสนับสนุนงบประมาณ การจัดทำหลักสูตร และบุคลากรในการสนับสนุนการทำงานของโรงเรียนผู้สูงอายุยายชา สำหรับการบริหารจัดการการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุในตำบลยายชา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม แบ่งการบริหารจัดการในแต่ละส่วนดังนี้ 1). บุคลากรนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยายชา เป็นผู้ริเริ่มงานของโรงเรียนผู้สูงอายุ และวางแผนขับเคลื่อนงาน กำหนดครูผู้สอน คณะกรรมการที่ปรึกษาและสนับสนุน ร่วมกับผู้นำชุมชน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้แทนจากหน่วยงานภาคีต่าง ๆ 2). งบประมาณ ที่ใช้ในการดำเนินงานได้รับการสนับสนุนจาก กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลยายชา 3). การดำเนินงานและการบริหารจัดการหลักสูตรโรงเรียนผู้สูงอายุ เน้นในเรื่องการมีส่วนร่วมของนักเรียน ตั้งแต่กระบวนการคิด การกำหนดกิจกรรม และการตัดสินใจ และการทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน 4). การดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุในตำบลยายชา จะปรากฏในรูปแบบของการประชุมเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อร่วมกันออกแบบและกำหนดลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 5). หลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนผู้สูงอายุ การจัดและวางแผนกระบวนการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียนผู้สูงอายุ มีการวางแผนและพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความเชื่อความศรัทธา และสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องในการจัดทำและวางแผนหลักสูตรของโรงเรียนผู้สูงอายุในตำบลยายชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) การพัฒนาสังคมผู้สูงอายุเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น บุคลากรของหน่วยงานท้องถิ่น และประชาชนในท้องถิ่น

2) ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน มีการออกแบบกิจกรรมที่มีความหลากหลายและจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอตลอดจนส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการสังคมผู้สูงอายุประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3) เทศบาลเมืองวังสะพุง ควรมีการวางแผนขับเคลื่อนงาน กำหนดครูผู้สอน คณะกรรมการที่ปรึกษาและสนับสนุนร่วมกับผู้นำชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่นและท้องถิ่น และผู้แทนจากหน่วยงานภาคีต่าง ๆ

4) การดำเนินงานและการบริหารจัดการหลักสูตรโรงเรียนผู้สูงอายุ เน้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน ตั้งแต่กระบวนการคิด การกำหนดกิจกรรม การตัดสินใจ และการทำงานเชิงบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

5) ควรมีระบบการดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนผู้สูงอายุในรูปแบบของการประชุมเพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน ร่วมกันออกแบบและกำหนดลักษณะของกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงติดตามผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

6) ควรให้มีการวางแผนกระบวนการจัดทำหลักสูตรการสอนของโรงเรียนผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความเชื่อความศรัทธา และสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในปัจจุบัน เพื่อให้สอดคล้องในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1) ศึกษาแนวทางการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย

2) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค การดำเนินการดูแลผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ศึกษาการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุระดับชาติเพื่อการเตรียมความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาสังคมผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต. (2559). *คู่มือโรงเรียนผู้สูงอายุ*. กรุงเทพฯ.
- โกวิท พวงงาม. (2555). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: วิญญูชน
- จิราวรรณ ทศไกร. (2559). *แนวทางการบริหารจัดการชมรมผู้สูงอายุในชุมชน: กรณีศึกษา ชมรมผู้สูงอายุ บ้านเกริน ตำบลบางกระดี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*. พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัทพิณเณศ พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2518). *การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐินี ศุภนิมิตศิริ. (2563). *ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในโรงเรียน ผู้สูงอายุ: กรณีศึกษา โรงเรียนผู้สูงอายุตำบลยายชา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)*. สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). *การปกครองท้องถิ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรรณพ ศรีรัตน์. (2563). *การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเทศบาลนครนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)*. สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การศึกษาการแปลชื่ออำเภอในจังหวัดเลยเป็นภาษาจีนด้วยแนวคิด 3R

The Study of Translating District Names in Loei Province into Chinese Using the 3R Framework

กุลธิดา ธนกันญา¹, อธิราภรณ์ สุทธศรี²,
สุรพิชญา ราชพรหมมา³ และธูปนรักษ์ ศรีทาร์⁴
Kunthida Thanakanya¹, Tiraphorn Sutthari²,
Surapitchaya Radchapromma³ and Thapanaruk Sritarung⁴

Received: February 11, 2025

Revised: March 31, 2025

Accepted: June 12, 2025

บทคัดย่อ

จังหวัดเลยประกอบด้วยอำเภอจำนวน 14 อำเภอ โดยชื่ออำเภอเป็นคำพื้นฐานที่บ่งสถานที่ตั้งของหน่วยงานราชการและสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ ซึ่งจำเป็นในการสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาจีน การแปลชื่ออำเภอให้เป็นที่ยอมรับและมีมาตรฐานเดียวกันในการแปลนั้น สำคัญอย่างยิ่งต่อการสื่อสาร บทความนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของการแปลชื่ออำเภอจากแหล่งข้อมูลต่างๆ 2) เพื่อประเมินการยอมรับการแปลชื่ออำเภอของชาวจีนด้วยแนวคิด 3R (Reaction-Response-Repercussion) และ 3) เพื่อนำเสนอการแปลชื่ออำเภอในจังหวัดเลยที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของชาวจีน โดยใช้วิธีการศึกษาแบบผสมผสาน ได้แก่ การศึกษาเปรียบเทียบและการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า 1) การแปลจากข้อมูลในแหล่งต่างๆ มีการใช้คำแปลที่ต่างกัน โดยเฉพาะการใช้อักษรจีนในการแปลถอดเสียง เช่น เลย ภู นา ต่วง กระตัง 2) ชาวจีน

¹ อาจารย์ประจำ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, Email: lrucec.kt@gmail.com, Lecturer, Department of Chinese and English for Communication, Faculty of Humanities and Social Sciences, Loei Rajabhat University

² อาจารย์ประจำ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, Email: tiraaphon.sut@lru.ac.th, Lecturer, Department of Chinese and English for Communication, Faculty of Humanities and Social Sciences, Loei Rajabhat University

³ อาจารย์ประจำ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, Email: Surapitchaya.Rad@lru.ac.th, Lecturer, Department of Chinese and English for Communication, Faculty of Humanities and Social Sciences, Loei Rajabhat University

⁴ อาจารย์ประจำ หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาจีนและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, Email: Thapanaruk.Sri@lru.ac.th, Lecturer, Department of Chinese and English for Communication, Faculty of Humanities and Social Sciences, Loei Rajabhat University

นิยมการแปลของโปรแกรมแปลภาษามากที่สุด 3) ผลการตอบสนองของผู้รับสารชาวจีนตามแนวคิด 3R ต่องานแปลที่ถูกปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวม ร้อยละ 74 อยู่ในระดับมาก มีรายละเอียด ดังนี้ 3.1) Reaction การตอบสนองแรกของผู้รับสารต่องานแปล มีค่าร้อยละ 87 เนื่องจากมีทัศนคติอันดีต่องานแปล 3.2) Response การตอบสนองลึก ปฏิกริยาตอบโต้ของผู้รับสารต่องานแปล มีค่าร้อยละ 48 เนื่องจากผู้รับสารไม่มีการสับสนหรือต้องการแก้ไขงานแปล 3.3) Repercussion ผลสะท้อนกลับมายังผู้รับสาร มีค่าร้อยละ 87 เนื่องจากผู้รับสารได้รับประโยชน์จากงานแปลนั้น จากการศึกษาข้างต้น บทความนี้จึงได้สรุปการแปลชื่ออำเภอที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้แปลชื่ออำเภอในจังหวัดเลย และการแปลชื่อสถานที่อื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาษาจีน, การแปล, จังหวัดเลย, แนวคิด3R

Abstract

Loei Province comprises 14 districts, with district names serving as fundamental references for the locations of government offices and tourist attractions. Accurate and standardized translation of these names is essential for effective communication with Chinese speakers. This study aims to: 1) compare district name translations from various sources; 2) evaluate the acceptability of these translations among Chinese speakers using the 3R framework (Reaction, Response, and Repercussion); and 3) propose appropriate and accepted Chinese translations of district names in Loei Province. A mixed-methods approach was employed, involving comparative analysis and questionnaire-based data collection, with both qualitative and quantitative data analysis. The results revealed that: 1) district name translations varied across sources, especially in the choice of Chinese characters used for transliteration of names such as Loei, Phu, Na, Duang, and Kradueng; 2) Chinese respondents showed the highest preference for translations generated by translation programs; and 3) based on the 3R framework, the revised translations received an overall acceptability rating of 74%, considered high. In detail, 3.1) Reaction—the initial response—scored 87%, indicating a generally positive attitude; 3.2) Response—deeper engagement—scored 48%, suggesting that respondents did not seek further clarification or revision; and 3.3) Repercussion—perceived benefits—also scored 87%, as the translations were seen as helpful. Based on these results, the study proposes a set of standardized, culturally appropriate Chinese translations for the district names of Loei Province, which may serve as a reference for improving the translation of geographic names and other location-based terms in cross-cultural contexts.

Keywords: Chinese language, Translation, Loei province, 3R framework

บทนำ

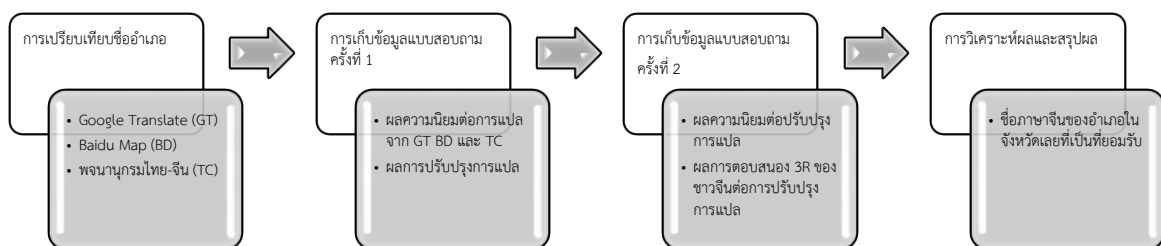
การแปลงชื่อสถานที่ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปต่อยอดด้านเศรษฐกิจ การยกระดับสินค้าและบริการของท้องถิ่นสู่สากลนั้นจำเป็นต้องมีมาตรฐานของชื่อสถานที่ที่แน่นอน มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้มีการพัฒนาพร้อมรับชาวต่างชาติ ก้าวทันกระแสการไหลเวียนและการแลกเปลี่ยนของผู้คน กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2025) รายงานสถิติการท่องเที่ยวปี พ.ศ.2567 ระบุประเทศอันดับต้นๆ ที่เดินทางเข้ามาเที่ยวประเทศไทย คือ นักท่องเที่ยวชาวจีนแผ่นดินใหญ่ จำนวน 6,733,162 คน ยังไม่รวมชาวจีนมาเลเซีย ไต้หวัน สิงคโปร์ และฮ่องกง ที่เดินทางเข้ามาเที่ยวไทยเป็นอันดับรองลงมา จังหวัดเลยเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีรายได้จากการท่องเที่ยวเป็นหลัก จากรายงานสถานการณ์ท่องเที่ยวรายจังหวัด พ.ศ.2567 มีสถิติการเยี่ยมเยือนจากนักท่องเที่ยวต่างชาติสะสม จำนวน 39,849 คน นำรายได้เข้าสู่จังหวัดกว่า 138.62 ล้านบาท ดังนั้น เพื่อสร้างการสื่อสารที่ถูกต้องและเหมาะสมในการบริการนักท่องเที่ยวชาวจีน จึงต้องมีภาษาช่วยในการสื่อสารและอำนวยความสะดวก การกำหนดการแปลงชื่ออำเภอในจังหวัดเลยเป็นภาษาจีนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน จะทำให้การแปลงเนื้อหาการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของจังหวัดเป็นที่ยอมรับและเป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันการแปลงชื่อเฉพาะจากภาษาไทยเป็นภาษาจีนในระดับชุมชนยังไม่ปรากฏเป็นมาตรฐานที่ใช้ร่วมกัน โดยเฉพาะภายในจังหวัดเลย ซึ่งจะปรากฏในเอกสาร ป้ายทางหลวง ป้ายสถานที่ อาทิ “อำเภอเชียงคาน” ถูกแปลเป็น 清康(ชิงคัง) หรือ 清刊(ชิงคาน) “อำเภอท่าลี่” ถูกแปลเป็น 大理(ต้าหลี่) หรือ 塔利(ถ่าลี่) เป็นต้น ซึ่งการแปลที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันนี้ ส่งผลต่อความเข้าใจ และยังไม่มีความได้รับความนิยม ทำให้การสื่อสารไปยังนักท่องเที่ยวชาวจีนยังไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการแปลงชื่ออำเภอจากแหล่งข้อมูลต่างๆ 2) เพื่อประเมินการยอมรับการแปลงชื่ออำเภอของชาวจีนด้วยแนวคิด 3R (Reaction-Response-Repercussion) 3) เพื่อนำเสนอการแปลงชื่ออำเภอในจังหวัดเลยที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของชาวจีน

การกำหนดขอบเขตศึกษาการแปลงชื่ออำเภอทั้งหมดในจังหวัดเลย จำนวน 14 อำเภอ ที่ปรากฏในแหล่งข้อมูลต่อไปนี้ 1) พจนานุกรมไทย-จีนของสถาบันภาษาต่างประเทศกว๋างโจว 《泰汉词典》广州外国语学院编 (ย่อ TC) ซึ่งเป็นที่ยอมรับและนิยมใช้ในกลุ่มนักศึกษาและนักแปลชาวจีน 2) แผนที่ของเว็บไซต์ Baidu (ย่อ BD) ซึ่งเป็นเว็บไซต์หลักที่ชาวจีนนิยมใช้ในการเดินทางและค้นหาสถานที่ต่างๆ 3) การแปลงของ Google Translate (ย่อ GT) ซึ่งคนไทยและนักศึกษาไทยส่วนใหญ่นิยมใช้ในการแปล โดยประเมินการยอมรับจากการสอบถามชาวจีนกลุ่มตัวอย่างที่เคยศึกษาภาษาไทยและมีประสบการณ์ใช้ชีวิตในจังหวัดเลย ซึ่งมีความสามารถในการเชื่อมโยงภาษา (Translanguaging) คือ สามารถใช้สองภาษาในการสื่อสารได้พร้อมกัน García และ Lin (2016) ได้อธิบายถึงแนวคิดการใช้ภาษาหลายภาษา ไม่ใช่แค่การสลับภาษาหรือการแปลจากภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นการใช้ภาษาหลายภาษาอย่างยืดหยุ่น และมีความหมายในการสื่อสารและการเรียนรู้ เช่น การใช้คำจากทั้งสองภาษาในประโยคเดียวกัน หรือการผสมผสานระหว่างภาษาแม่และภาษาที่สอง ซึ่งมักนิยมใช้ในการเรียนรู้ภาษาปลายทางควบคู่ภาษาแม่ Nilubol และคณะ (2011) ได้ศึกษา Translanguaging ในการสอนภาษาอังกฤษในบริบทของการศึกษาสองภาษานั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนแตกต่างกันไปตามบริบทของสถานศึกษา ชาวจีนกลุ่มตัวอย่างที่เลือกนี้

ล้วนแล้วแต่ผ่านกระบวนการเรียนรูแบบเหล่านี้ทั้งสิ้น โดยเคยเป็นนักศึกษาและอาจารย์แลกเปลี่ยนในจังหวัดเลย จึงมีคุณสมบัติในการเป็นผู้ให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นในการประเมินงานแปลนี้

แนวคิดและทฤษฎีหลักที่ใช้ในบทความนี้ ได้แก่ Translation's Acceptability ของ Toury (1995) ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการแปลที่คงความถูกต้องตามต้นฉบับ (Adequacy) และการแปลที่ปรับตามความคาดหวังและบรรทัดฐานของภาษาเป้าหมาย (Acceptability) โดยเน้นว่าการแปลอาจมีความผันแปรตามบริบทของภาษาและวัฒนธรรมของผู้รับสารในภาษาเป้าหมาย Toury อธิบายว่าการแปลทั้งหมดมีอยู่บนเส้นต่อเนื่องระหว่างสองขั้วนี้ ระดับที่การแปลจะเอนเอียงไปทาง Acceptability หรือ Adequacy ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของผู้แปล ซึ่งมักได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางวัฒนธรรม ภาษา และบริบทในสภาพแวดล้อมของภาษาเป้าหมาย สอดคล้องกับการศึกษาของ Krittopakarnkit (2020) พบว่ากลวิธีการแปลที่ใช้มากที่สุดในการแปลชื่อภาพยนตร์ไทยแนวสยองขวัญเป็นภาษาจีน คือ การใช้ภาษาเป้าหมายเป็นตัวนำในการถ่ายทอดมากที่สุด เนื่องจากการตั้งชื่อเรื่องภาพยนตร์สยองขวัญของไทยมีลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรม เพื่อให้ผู้ชมในภาษาเป้าหมายเข้าใจ ในทางปฏิบัติ การแปลที่มีความยอมรับได้สูงอาจเน้นการอ่านที่เข้าใจง่าย ไหลลื่น และปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมของกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้น การตรวจสอบการยอมรับการแปลชื่ออำเภอในจังหวัดเลย จึงออกแบบขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดของ Chesterman (2016) เกี่ยวกับการอธิบายปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับสารต่องานแปลในหลายระดับ คือ Reaction Response และ Repercussion ซึ่งในบทความนี้จะเรียกว่า แนวคิด 3R (3R Framework) สำหรับการใช้แนวคิด 3R ในการประเมินงานแปลนั้น Liu (2023) ศึกษาการยอมรับการถอดเสียงในเกม Genshin Impact โดยประยุกต์ใช้แนวคิด 3R ของ Chesterman และทฤษฎีสุนทรียศาสตร์การยอมรับ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดำเนินการสำรวจแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ทางสถิติ บทความนี้จึงประยุกต์ใช้วิธีการแบบผสมผสานระหว่างเชิงคุณภาพ (การเปรียบเทียบ) และเชิงปริมาณ (การตอบแบบสอบถามออนไลน์) โดยมีกระบวนการศึกษา ดังนี้



การเปรียบเทียบการแปลชื่ออำเภอ

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการแปลชื่ออำเภอของ TC BD และ GT

ที่	ต้นฉบับ	TC	BD	GT	ที่	ต้นฉบับ	TC	BD	GT
1	อ.เมืองเลย	莱府直辖县	黎府	黎府县	8	อ.ด่านซ้าย	兰使县	丹赛县	丹赛区
2	อ.วังสะพุง	旺沙蓬县	班旺沙蓬县	旺沙蓬区	9	อ.หนองหิน	-ไม่มี-	农信县	农兴区
3	อ.เอราวัณ	-ไม่มี-	爱侣弯支县	爱侣湾区	10	อ.ปากชม	北冲县	北春县	北春县
4	อ.เชียงคาน	清康县	清刊县	清刊县	11	อ.ผาขาว	-ไม่มี-	拍山县	帕考区
5	อ.ภูกระดึง	蒲甲伦县	蒲卡东山县	富卡登区	12	อ.นาแห้ว	那晓县	那豪区	罗良区
6	อ.ภูเรือ	蒲娘县	蒲牛县	富茹区	13	อ.ท่าลี่	他里县	大黎区	塔里区
7	อ.ภูหลวง	-ไม่มี-	蒲黄县	富釜县	14	อ.นาด้วง	-ไม่มี-	那敦区	纳杜昂区

จากการรวบรวมการเปลือยชื่ออำเภอในจังหวัดเลยจาก TC BD และ GT (ตารางที่ 1) ส่วนใหญ่ใช้กลวิธีการแปลแบบผสมทั้งสี่ โดยมิโครงสร้างคือ ถอดเสียงชื่ออำเภอ + ถอดความคำว่าอำเภอ การเปรียบเทียบการแปลจากแหล่งข้อมูลทั้งสามแหล่ง พบข้อแตกต่าง 2 ประเด็น ดังนี้

1. ความแตกต่างในการเลือกใช้คำแปล “อำเภอ” ด้วยระบบการแบ่งเขตของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีนและประเทศไทยมีความแตกต่างกัน ระดับอำเภอของเทศจีนนั้นมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปตามลักษณะและการปกครองที่สังกัด ได้แก่ 县และ区จากการสืบค้นความหมายคำว่า “อำเภอ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 หมายถึง (กฎ) น. หน่วยปกครองที่รวมตำบลหลายตำบลให้อยู่ในความปกครองอันเดียวกันและได้มีพระราช-กฤษฎีกาจัดตั้งเป็นอำเภอ อำเภอเป็นหน่วยราชการบริหารรองจากจังหวัด. ความหมายของอำเภอในพจนานุกรมไทย-จีน Thai-Chinese Dictionary (1990) และ Modern Thai-Chinese Dictionary (2019) ต่างให้คำจำกัดความเป็น 县 นอกจากนี้ การแปลคำว่าอำเภอใน TC BD และ GT จำนวน 37 ชื่อ พบการใช้县จำนวน 23 ชื่อ 区 จำนวน 13 ชื่อ และ 府 จำนวน 1 ชื่อ ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากระบบการแบ่งเขตการปกครอง ความหมาย และความนิยมในการใช้งาน การแปลคำว่าอำเภอจึงควรใช้คำว่า县

2. การแปลแบบถอดเสียงจากไทยเป็นภาษาจีน มีการกำหนดอักษรจีนที่แตกต่างกัน จากการเปรียบเทียบการแปลจาก TC BD และ GT พบว่ามีพยางค์ภาษาไทย จำนวน 18 พยางค์ ที่ถูกแปลด้วยอักษรจีนที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ตารางแสดงการเปรียบเทียบเสียงคำไทย-จีนในชื่ออำเภอของจังหวัดเลย

ที่	เสียง [IPA]			
	ไทย	จีน		
1	เลย [lɔ:y33]	莱 [lai35]	黎 [li35]	
2	คาน [kʰa:n33]	康 [kʰaŋ55]	刊 [kʰan55]	
3	ภู [pʰu:33]	蒲 [pʰu35]	富 [fu51]	
4	กระ [krà33]	甲 [teja211]	卡 [kʰa211]	
5	ดิง [duŋ33]	伦 [luən35]	东 [tuŋ55]	登 [tɿŋ55]
6	เรือ [rwa33]	娘 [njaŋ35]	牛 [njou35]	茹 [zu35]
7	หลวง [luwəŋ214]	黄 [xwəŋ35]	銮 [lwəŋ35]	
8	ด่าน [da:n21]	兰 [lan35]	丹 [tan55]	
9	ชัย [sa:y34]	赛 [sai51]	使 [ʃə211]	
10	หิน [hin214]	信 [eɪn51]	兴 [eɪŋ55]	
11	ชม [tɕʰom33]	冲 [tɕʰoŋ55]	春 [tɕʰuən55]	
12	ผา [pʰa: 214]	拍 [pʰai55]	帕 [pʰa51]	
13	ขาว [kʰa:w214]	山 [ʃan55]	考 [kʰaʊ211]	
14	นา [na:33]	那 [na51]	罗 [luo51]	纳 [na51]
15	แห้ว [he:w34]	晓 [eɪaʊ214]	豪 [xao35]	良 [ljaŋ35]
16	ท่า [tʰa:41]	他 [tʰa55]	大 [ta51]	塔 [tʰa211]
17	ลี [li:41]	黎 [li35]	里 [li211]	
18	ดัวง [duəŋ41]	敦 [tuən55]	杜昂 [tu51] [aŋ35]	

การยอมรับการแปลชื่ออำเภอของชาวจีน

การยอมรับการแปล (Translation's Acceptability) คือการแปลสอดคล้องกับภาษาปลายทาง เข้าใจได้และเป็นที่ยอมรับของผู้อ่าน ผู้เขียนจึงได้นำคำแปลชื่ออำเภอที่รวบรวมได้จัดทำเป็นแบบสอบถาม ความนิยมและการยอมรับการแปล โดยใช้แบบสอบถามสำหรับชาวจีนที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) มีพื้นฐานภาษาไทย 2) เคยมาเที่ยวจังหวัดเลย 3) ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีการประเมินเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และทดลองใช้กับชาวจีนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ จำนวน 5 คน โดยผลการประเมินพบว่าเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ตรงตามวัตถุประสงค์การประเมิน และแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญและการสะท้อนผลจากกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 และ 2 เป็นการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มชาวจีนที่เคยศึกษาภาษาไทยหรือเคย ทำงานสอนในสถาบันการศึกษาในจังหวัดเลย

1. ผลการเก็บข้อมูล ครั้งที่ 1 แบบสอบถาม

ถามประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ข้อมูลประสบการณ์เกี่ยวกับภาษาไทยและจังหวัดเลย 3) ข้อมูลความนิยมการแปลจาก TC BD และ GT เป็นการประเมินการแปลเดิมที่ปรากฏในแหล่งต่างๆ เพื่อวัดค่าความนิยม และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และปรับปรุงการแปลชื่ออำเภอครั้งที่ 1 ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นชาวจีน 100% สำเร็จการศึกษาระดับมัธยม 86% ปริญญาโท 6% และปริญญาเอก 6% ประกอบอาชีพนักศึกษา 86% และอาจารย์ 14%

1.2 ข้อมูลประสบการณ์เกี่ยวกับภาษาไทยและจังหวัดเลย เคยมาจังหวัดเลย 1-3 ครั้ง 93% และมากกว่า 3 ครั้ง 7% ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในจังหวัดเลยนานที่สุดมากกว่าหกเดือน เคยเรียนภาษาไทย และระยะเวลาเรียนภาษาไทยสะสมมากกว่า 1 ปี 100% ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

1.3 ข้อมูลความนิยมการแปลจาก TC BD และ GT จากผลการสอบถามดังตารางที่ 3 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมการยอมรับการแปลของ Google Translate มากถึง 50% รองลงมาคือการแปลของ Baidu Map 34% พจนานุกรมไทย-จีน 12% และผู้ตอบแบบสอบถามแนะนำการแปลเอง 4% ซึ่งผลการสอบถามนี้ จะเป็นข้อมูลสำคัญส่วนหนึ่งในการนำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีการแปลต่างๆ เพื่อนำเสนอผลการแปลที่ดีที่สุด

ตารางที่ 3 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความนิยมการแปลจาก TC BD และ GT

แหล่งข้อมูล	BD	GT	TC	อื่นๆ (ระบุ)
อ.เมืองเลย	黎府 (47%)	黎府县 (40%)	莱府直辖区 (13%)	
อ.วังสะพุง	班旺沙蓬县 (27%)	旺沙蓬区 (60%)	旺沙蓬县 (13%)	
อ.เอราวัณ	爱侣弯支县 (47%)	爱侣湾区 (47%)	ไม่มี	爱拉湾县 (6%)
อ.เชียงคาน	清刊县 (27%)	清刊县 (60%)	清康县 (13%)	
อ.ภูกระดัง	蒲卡东山县 (47%)	富卡登区 (47%)	蒲甲伦县 (6%)	
อ.ภูเรือ	蒲牛县 (33%)	富茹区 (47%)	蒲娘县 (13%)	船山县 (7%)
อ.ภูหลวง	蒲黄县 (53%)	富玺县 (47%)	ไม่มี	
อ.ด่านซ้าย	丹赛县 (33%)	丹赛区 (60%)	兰使县 (7%)	
อ.หนองหิน	农信县 (40%)	农兴区 (53%)	ไม่มี	石湖县 (7%)
อ.ปากชม	北春县 (20%)	北春县 (47%)	北冲县 (33%)	
อ.ผาขาว	拍山县 (13%)	帕考区 (73%)	ไม่มี	帕考县, 白高县 (14%)

แหล่งข้อมูล	BD	GT	TC	อื่นๆ (ระบุ)
อ.นาแห้ว	那豪区 (40%)	罗良区 (20%)	那晓县 (33%)	纳香县 (7%)
อ.ท่าลี่	大黎区 (20%)	塔里区 (46%)	他里县 (27%)	踏厉县 (7%)
อ.นาด้วง	那敦区 (33%)	纳杜昂区 (60%)	ไม่มี	那杜昂县 (7%)
ค่าเฉลี่ยรวม	34%	50%	12%	4%

2. วิเคราะห์ผลการเก็บข้อมูล ครั้งที่ 1 จากผลการเก็บข้อมูลในข้อ 3.1 พบประเด็นสำคัญที่ต้องวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการแปลชื่ออำเภอ ครั้งที่ 1 ดังนี้

2.1 ชาวจีนยังมีความสับสนกับคำว่า 区และ县เนื่องด้วยยังไม่เข้าใจบริบทการปกครองของไทย และความนิยมในการเลือกใช้คำในการแปลชื่ออำเภอ ซึ่งในการปรับปรุงนี้จะใช้คำว่า 县ในการแปลเท่านั้น ตามผลการวิเคราะห์ในข้อ 2.1 สำหรับอำเภอเมืองนั้น ซึ่งเป็นศูนย์กลางการปกครองของจังหวัดเลยนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามชาวจีนนิยม 黎府และ黎府县ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนกับจังหวัดเลยได้ ดังนั้น บทความนี้จะอ้างอิงวิธีการแปลแบบถอดความและเพิ่มคำเพื่อความเข้าใจ โดยการแปลอำเภอเมืองของแต่ละจังหวัดของไทยตามพจนานุกรม TC ใช้ 直辖市 ซึ่งหมายถึงอำเภอที่ปกครองโดยตรงจากจังหวัด แต่ไม่เลือกใช้คำว่า 莱府 ตามพจนานุกรม TC เนื่องจากไม่เป็นที่นิยมใช้ในปัจจุบัน โดยปัจจุบันการแปลที่เกี่ยวข้องกับจังหวัดเลยที่ปรากฏตามเอกสาร ป้ายและสถานที่ราชการโดยทั่วไปใช้คำว่า 黎府 สำหรับอำเภออื่นๆ ปรับใช้ 县 ทั้งหมด อาทิ อำเภอวังสะพุง 旺沙蓬县 ตามผลการวิเคราะห์ในข้อ 2.1

2.2 อักษรจีนที่ผู้ตอบแบบสอบถามนิยมจะเป็นอักษรเสียงใกล้เคียง ความหมายดี และมีอัตราการใช้บ่อย ได้แก่ เชียงคาน 清刊 นองหิน 农兴 ปากชม 北春 ผาขาว 帕考 นาแห้ว 那豪 ท่าลี่ 塔里

2.3 อำเภอภูกระดึง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความนิยมสองคำแปลเท่ากัน คือ 蒲卡东山县 และ 富卡登区 ซึ่งการแปลทั้งสองแบบนี้แตกต่างกันในด้านการใช้อักษรจีนและกลวิธีการแปล โดยแบบแรกมีการแปลถอดความคำว่าภูเพิ่มเข้าไปด้วย สำหรับการใช้อักษรมีข้อแตกต่างเล็กน้อย ในการปรับปรุงการแปลนี้ มีประเด็นการปรับปรุง ดังนี้

ประเด็น 1 การใช้อักษรจีนแทนคำว่า “ภู” หมายถึงภูเขา ปรากฏในชื่ออำเภอภูเรือ ภูหลวง และภูกระดึง จึงควรมีคำแปลเดียวกัน จึงพิจารณาคัดเลือกอักษรจีนใหม่โดยยึดหลักการถอดเสียงของ Liu (2019) คือ 1) เลือกอักษรจากหมวดอักษรบอกความหมาย 2) เลือกอักษรที่มีความหมายสอดคล้องกับต้นฉบับ 3) เลือกอักษรที่อักษรบ่งเสียงพ้องเสียงและอักษรบ่งความหมายพ้องความหมาย 4) เลือกอักษรแบบแปลทั้งเสียงและความหมาย 5) การสร้างอักษรใหม่ 6) ดัดแปลงอักษรเดิม จากการพิจารณาหมวดภูเขา 山และหมวดดิน 土ในหมวดภูเขา 山ไม่มีอักษรที่มีความหมายและเสียงพ้องกับ “ภู [p^hu:33]” และในหมวดดิน 土มีอักษรที่มีความหมายและเสียงใกล้เคียง ได้แก่ “垆[p^hu35]” “坡[p^ho55]” “埔[p^hu211]” และ“堞[p^hu35]” และอักษรที่ออกเสียงใกล้เคียงและความหมายใกล้เคียงที่สุด คือ 埔 [p^hu211] ออกเสียง “ผู้” แปลว่า “พื้นที่ราบเรียบ” สามารถใช้ขยายความภูเขาที่มีลักษณะยอดตัดราบเรียบเหมือนภูเขาในจังหวัดเลยได้

เนื่องจากภูมิประเทศของจังหวัดเลย ประกอบด้วยภูเขามากมาย ชื่ออำเภอจึงมีคำว่าภูหลายอำเภอ จึงสามารถเลือกใช้วิธีการแปลถอดความและแทรกลงไปในชื่ออำเภอได้ อาทิ 埔茹山县 ซึ่งการคงทั้งเสียง พยางค์ ภู และเสริมคำ 山 จะช่วยให้ผู้ใช้งานพูดสื่อสารทางภาษาพูดได้เสียงใกล้เคียง พร้อมทั้งทราบความหมายและลักษณะทางภูมิประเทศของอำเภอนั้นๆ

ประเด็น 2 การเลือกใช้อักษรจีนแทนคำว่า “กระตัง” สำหรับพยางค์ “กระ” นั้น อักษรที่ผู้ตอบแบบสอบถามนิยม คือ 卡 สำหรับพยางค์ “ตัง” เมื่อพิจารณาจากสัทอักษรสากล (International Phonetic Alphabet: IPA) สระอี [u] ในภาษาไทยและสระ eng [ɤ] ในภาษาจีน มีการใช้โคนลิ้นเคลื่อนไปด้านหลังมีความใกล้เคียงกันมากที่สุด และอักษร 登 ในภาษาจีนยังมีความหมายเกี่ยวข้องกับการขึ้นที่สูงช่วยให้ผู้อ่านอนุมานถึงภูเขาได้ ดังนั้น คำว่า “กระตัง” จึงปรับการแปลเป็น 卡登

จากการวิเคราะห์ข้างต้น อำเภอภูกระตังจึงปรับการแปลเป็น 埔卡登山县 และอำเภออื่นๆ ที่ขึ้นต้นด้วย “ภู” ก็ปรับให้สอดคล้องกัน ได้แก่ 埔黄山区、埔茹山区

2.4 การแปลงอำเภอนาด้าง ด้วยการแปลถอดเสียงขยายพยางค์ของ GT ที่ได้รับความนิยมสูงสุด คือ 纳杜昂มีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ประเด็น 1 การเลือกใช้อักษรจีนแทนคำว่า “นา[na:33]” หมายถึง น. พื้นที่ราบทำเป็นคันกั้นน้ำเป็นแปลง ๆ สำหรับปลูกข้าวเป็นต้น, พื้นที่มีลักษณะคล้ายนาสำหรับทำประโยชน์อื่น ๆ เรียกตามสิ่งที่ทำ เช่น นาเกลือ นาทุ้ง, ใช้ประกอบกับคำอื่นที่เกิดหรือเกี่ยวข้องกับนา เช่น เต่านา ปูนา ปรากฏในชื่ออำเภอนาด้าง และนาแห้ว อักษรจีนที่นิยมแปลคือ 纳 และ 那 ซึ่งความหมายไม่สอดคล้อง แต่อักษรที่นิยมนำมาแปลชื่อจังหวัดในประเทศไทยที่ออกเสียงใกล้เคียงกับ “นา” อาทิ นคร นิยมใช้อักษร 那 ดังนั้น อำเภอที่มีคำว่า “นา” จึงปรับการแปลให้เหมือนกันเป็น 那

ประเด็นที่ 2 การขยายพยางค์ “ด้าง” เป็นสองพยางค์ 杜昂 อาจส่งผลต่อการอ่านออกเสียงและความเข้าใจของผู้ฟัง กนกพร (2554) นำเสนอเทคนิคการถอดเสียง โดยตัดเสียงพยัญชนะตัวหลังในคำควบกล้ำออกเพื่อให้กระชับ เช่น ตระกูล 达坤 ปราโมช 巴莫 สำหรับตัวสะกดแม่กก กบ กด กม ซึ่งไม่มีในภาษาจีน อาจตัดทิ้ง เช่น วิจิต 威奇 เกรียงศักดิ์ 江萨 ดังนั้น การแปลสระประสมที่ภาษาจีนไม่มี สามารถใช้เทคนิคเดียวกัน โดยถอดมาพยางค์เดียวตามต้นฉบับ ปรับให้คงเหลือพยางค์เดียว

สำหรับอักษรที่พิจารณาเลือกใช้ในการแปลคำว่า “ด้าง [duəŋ41]” นั้น ค่อนข้างยาก เนื่องจากภาษาจีนไม่มีเสียง ดอ เด็ก [d] เสียงที่ใกล้เคียงคือ d [t] ไม่มีสระอัว [uo] และตัวสะกดหรือสระท้าย งอ [ŋ] โดยสระที่ใกล้เคียงและประสมกับ d [t] ได้ คือ uan [wan] ซึ่งมีเสียงตัวสะกดเป็นเสียงนาสิกเหมือนกับ งอ [ŋ] แม้วรรณยุกต์จะมีเสียงที่ใกล้เคียงกัน แต่ต้องพิจารณาอักษรจีนที่มีเสียง duan [twan] ทั้งหมดก่อน โดยพิจารณาตาม กนกพร (2011) แนวทางการแปลคำที่เป็นชื่อเฉพาะในตำราการแปลภาษาจีนเป็นภาษาไทย ซึ่งแนะนำให้เลือกตัวอักษรที่มีเสียงใกล้เคียงกับชื่อเฉพาะเดิม ความหมายดี และเขียนไม่ยากจนเกินไป รวมถึงไม่ควรเป็นคำที่ไม่นิยมใช้ ดังนั้น อักษร 端 จึงเหมาะสมกับการแปลคำว่า “ด้าง” และอำเภอนาด้าง สามารถปรับการแปลเป็น 那端县

3. การปรับปรุงการแปลงชื่ออำเภอ จากการศึกษาเปรียบเทียบและการเก็บข้อมูลความนิยมการแปลจาก TC BD และ GT วิเคราะห์ โดยยึดตามความนิยมสูงสุดและปรับปรุงใหม่บางส่วน มีผลดังนี้

3.1 อำเภอที่คงเดิมตามค่าความนิยมสูงสุด โดยไม่มีข้อสังเกตอื่นๆ จึงรักษาการแปลเดิมของ BD TC และ GT ไว้ ได้แก่ อ.วังสะพุง 旺沙蓬县 อ.ด่านซ้าย 丹赛县 อ.เชียงคาน 清刊县 และ อ.ปากชม 北春县

3.2 อำเภอที่ปรับปรุงการแปลใหม่ ส่วนหนึ่งเกิดจากการนำการแปลถอดเสียงที่เป็นที่นิยม มาแปลคู่กับคำแปลถอดความ 县 ส่วนหนึ่งเกิดจากการปรับการแปลคำที่มีการแปลถอดเสียงไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น นา ภู เลย จึงเกิดเป็นการปรับปรุงการแปลใหม่ ได้แก่ อ.เมืองเลย 黎府直辖县 อ.เอราวัณ

爱侣湾县 อ.ภูกระดัง 埔卡登山县 อ.ภูเรือ 埔茹山县 อ.ภูหลวง 埔黄山县 อ.หนองหิน 农兴县 อ.ผาขาว 帕考县 อ.ท่าลี่ 塔里县

4. ผลการเก็บข้อมูล ครั้งที่ 2 เป็นการนำผลการปรับปรุงการแปลชื่ออำเภอ มาตรวจสอบการยอมรับการแปล โดยการสร้างแบบสอบถามความนิยมและการตอบสนองของผู้รับสารต้องงานแบบซึ่งออกแบบด้วยแนวคิด 3R และนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและนำเสนอข้อมูลในขั้นตอนสุดท้าย แบบสอบถามการยอมรับการแปลชื่ออำเภอในจังหวัดเลยของผู้อ่านชาวจีนนี้ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ข้อมูลความนิยมการแปลจาก BD GT TC และการปรับปรุงการแปล 3) ข้อมูลการตอบสนองต่อการปรับปรุงการแปลตามแนวคิด 3R 4) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน ซึ่งเป็นชาวจีน 100% สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย 85.2% ปริญญาโท 14.8% ประกอบอาชีพนักศึกษา 48.1% ครู/อาจารย์ 29.6% และอื่นๆ 22.2% เคยมาจังหวัดเลย 1-3 ครั้ง 88.9% และมากกว่า 3 ครั้ง 11.1% ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในจังหวัดเลยนานที่สุดน้อยกว่า 1 อาทิตย์ 3.7% 1-6 เดือน 3.7% มากกว่า 6 เดือน 92.6% เคยเรียนภาษาไทย 100% และระยะเวลาเรียนภาษาไทยสะสมมากกว่า 1 ปี มากถึง 81.5% ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญด้านภาษาไทยและความเข้าใจที่มีต่อบริบทของจังหวัดเลยของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดี

4.2 ข้อมูลความนิยมการแปลจาก BD GT TC และการแปลที่ปรับปรุง แบบสอบถามนี้เป็นการนำข้อมูลการแปลเดิมจาก TC BD GT และการแปลที่ปรับปรุงใหม่ รวมคำแปลที่เหมือนกันของแต่ละแหล่งข้อมูลเข้าด้วยกัน และสอบถามความนิยมอีกครั้ง ปรากฏผลความนิยมดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตารางแสดงการเปรียบเทียบความนิยมการแปลจาก TC BD GT และการแปลปรับปรุง

อำเภอ	การแปลจากแหล่งต่างๆ โดยรวมคำแปลเหมือนเข้าด้วยกัน (เครื่องหมาย * คือการแปลฉบับปรับปรุง)			
อ.เมืองเลย	黎府 (66%)	黎府县 (19%)	莱府直辖县 (4%)	黎府直辖县 (11%)*
อ.วังสะพุง	班旺沙蓬县 (15%)	旺沙蓬区 (33%)	旺沙蓬县 (52%)*	
อ.เอราวัณ	爱侣湾支县 (19%)	爱侣湾区 (37%)	爱侣湾县 (44%)*	
อ.เชียงคาน	清刊县 (89%)*	清康县 (11%)		
อ.ภูกระดัง	蒲卡东山县 (41%)	富卡登区 (15%)	蒲甲伦县 (11%)	埔卡登山县 (33%)*
อ.ภูเรือ	蒲牛县 (26%)	富茹区 (18%)	蒲娘县 (11%)	埔茹山县 (45%)*
อ.ภูหลวง	蒲黄县 (44%)	富鑫县 (44%)	埔黄山县 (12%)*	
อ.ด่านซ้าย	丹赛县 (74%)*	丹赛区 (18%)	兰使县 (8%)	
อ.หนองหิน	农信县 (44%)	农兴区 (26%)	农兴县 (30%)*	
อ.ปากชม	北春县 (59%)*	北冲县 (41%)		
อ.ผาขาว	拍山县 (22%)	帕考区 (22%)	帕考县 (56%)*	
อ.นาแห้ว	那豪区 (26%)	罗良区 (7%)	那晓县 (15%)	那豪县 (52%)*
อ.ท่าลี่	大黎区 (19%)	塔里区 (26%)	他里县 (3%)	塔里县 (52%)*
อ.นาด้วง	那敦区 (30%)	纳杜昂区 (19%)	那端县 (51%)*	

จากตารางที่ 4 พบว่า การแปลฉบับปรับปรุงได้รับความนิยมสูงสุด จำนวน 10 อำเภอ ที่ได้รับความนิยมและเหมาะสมในการนำไปใช้ในการแปลอื่นๆ ประกอบด้วย 1) อำเภอที่การแปลคงเดิมจาก GT BD TC จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อ.วังสะพุง อ.เอราวัณ อ.เชียงคาน อ.ด่านซ้าย 2) อำเภอที่ปรับปรุงการ

แปลใหม่ จำนวน 6 อำเภอ อ.ภูเรือ อ.ปากชม อ.ผาขาว อ.นาแห้ว อ.ท่าลี่ และอ.นาด้วง สำหรับอำเภออื่นๆ ที่การแปลฉบับปรับปรุงไม่ได้รับความนิยมสูงสุด จำนวน 4 อำเภอ คือ อ.เมืองเลย อ.ภูกระดึง อ.ภูหลวง และอ.หนองหิน ซึ่งอำเภอเหล่านี้จะถูกนำไปวิเคราะห์ต่อในข้อ 3.4 เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงการแปลที่เหมาะสมในการนำไปใช้เปลี่ยนชื่อสถานที่อื่นๆ มากที่สุด

4.3 ข้อมูลการตอบสนองต่อการปรับปรุงการแปล แบบสอบถามถูกออกแบบตามแนวคิด 3R ประกอบด้วย 3 หัวข้อใหญ่ และคำถามย่อย 5 คำถาม โดยให้เลือกระดับการตอบสนองตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังนี้

1) Reaction การตอบสนองแรกที่เกิดขึ้นต่อความรู้สึกของผู้รับสารเมื่อได้อ่านการเปลี่ยนชื่อของอำเภอที่ปรับปรุงครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยรวม 4.35 (ร้อยละ 87) ค่าการตอบสนองแรกอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 5 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยการยอมรับขั้น Reaction

(ตัวเลือก 5 ระดับ คือ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4=เห็นด้วย 3=ไม่แน่ใจ 2=ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย
1	ฉันรู้สึกดีกับผลการแปลนี้	4.48
2	ฉันคิดว่าอักษรที่ใช้ในการแปลเหมาะสม เข้าใจง่าย และนำไปใช้ง่าย	4.29
3	ฉันคิดว่าอักษรจีนที่เลือกใช้เสียงใกล้เคียงต้นฉบับ	4.40
4	ฉันคิดว่าอักษรจีนที่เลือกใช้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ท้องถิ่น	4.18
5	ฉันคิดว่ามีการเปลี่ยนชื่ออำเภอควรใช้วิธีการถอดเสียง	4.37

2) Response การตอบสนองลึก ปฏิกริยาตอบโต้ของผู้รับสารหลังจากได้อ่านการเปลี่ยนชื่อของอำเภอที่ปรับปรุงครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยรวม 2.4 (ร้อยละ 48) ค่าการตอบโต้ต่องานแปลอยู่ในระดับพอใช้

ตารางที่ 6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยการยอมรับขั้น Response

(ตัวเลือก 5 ระดับ คือ 5=เคยทำมากกว่า 10 ครั้ง 4=เคยทำ 6-10 ครั้ง 3=เคยทำ 2-5 ครั้ง 2=เคยทำ 1 ครั้ง 1=ไม่เคยทำ)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย
1	ฉันเคยค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอำเภอเหล่านี้	2.62
2	ฉันเคยอภิปรายการแปลอำเภอเหล่านี้กับผู้อื่น	2.51
3	ฉันรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนชื่ออำเภอเหล่านี้ต้องได้รับการแก้ไข	2.03
4	ฉันเคยลองใช้อักษรจีนตัวอื่นเปลี่ยนชื่ออำเภอเหล่านี้	1.88
5	ฉันเคยใช้ชื่ออำเภอที่แปลข้างต้น	2.92

3) Repercussion ผลกระทบที่สะท้อนกลับมายังผู้รับสาร มีค่าเฉลี่ยรวม 4.39 (ร้อยละ 87) ค่าผลกระทบของงานแปลต่อผู้รับสารอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 7 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยการยอมรับขั้น Repercussion

(ตัวเลือก 5 ระดับ คือ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4=เห็นด้วย 3=ไม่แน่ใจ 2=ไม่เห็นด้วย 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ที่	รายการ	ค่าเฉลี่ย
1	การแปลถอดเสียงชื่ออำเภอทำให้ฉันรู้คำศัพท์และเสียงในภาษาไทยเพิ่มขึ้น	4.59
2	การแปลถอดเสียงชื่ออำเภอทำให้ฉันจดจำชื่ออำเภอเหล่านี้ได้ง่าย	4.59
3	การแปลถอดเสียงชื่ออำเภอทำให้ฉันสนใจในพื้นที่เหล่านี้	4.11
4	การแปลถอดเสียงชื่ออำเภอทำให้ฉันเข้าใจวัฒนธรรมและภูมิหลังของพื้นที่จังหวัดเลยมากขึ้น	4.11
5	ฉันหวังว่าการแปลถอดเสียงชื่ออำเภอในสื่อต่างๆ จะใช้คำเดียวกัน	4.55

จากข้อมูลข้างต้น การประเมินการตอบสนองของผู้รับสารต่องานแปลตามแนวคิด 3R มีค่าเฉลี่ยรวม 74 ในระดับดี โดยในด้าน Reaction ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อความรู้สึกของผู้รับสาร ร้อยละ 87 และ Repercussion ผลสะท้อนกลับมายังผู้รับสาร ร้อยละ 87 ซึ่งล้วนอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากผู้รับสารมีทัศนคติอันดีต่อสารที่ได้รับและได้ประโยชน์จากสารนั้น แต่ด้าน Response ปฏิกริยาตอบโต้ของผู้รับสาร ร้อยละ 47 อยู่ในระดับพอใช้ เนื่องจากผู้รับสารไม่เคยใช้ สืบค้น ปรับปรุงแก้ไข ชื่ออำเภอเหล่านั้น ดังนั้น การตรวจสอบการยอมรับผ่านการตอบสนองต่องานแปลนี้ สามารถอภิปรายได้ว่า ผู้รับสารมีการยอมรับในระดับดี โดยมีความพึงพอใจและเห็นคุณค่าของสาร แต่ยังไม่เคยนำไปใช้และไม่ต้องการปรับปรุงแก้ไข ผลการปรับปรุงการแปลครั้งนี้ หากต้องการเพิ่มค่าการยอมรับจะต้องปรับปรุงอีกครั้งและนำไปเผยแพร่สู่การนำไปใช้งานจริง จนกว่าจะเป็นที่นิยมและได้รับการยอมรับในระดับที่สูงขึ้นได้

4.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญและยินดีให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 17 คน แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงการแปลชื่ออำเภอให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้ตอบแบบสอบถามชาวจีนได้ให้ข้อเสนอแนะ แบ่งเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้ 1) เห็นด้วยกับการแปลชื่อให้ตรงกันในแต่ละโปรแกรมและแหล่งข้อมูล 2) สนับสนุนการใช้กลวิธีการแปลแบบผสมผสานโดยถอดเสียงเป็นหลักและถอดความช่วยเสริม เนื่องจากการแปลแบบถอดเสียงมีประโยชน์ในการใช้สื่อสารด้วยการพูดในท้องถิ่นจริงและยังง่ายต่อการจดจำ ส่วนการแปลแบบถอดความมีส่วนช่วยให้ผู้รับสารชาวจีนสนใจและเข้าใจอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น 3) ชาวจีนยังสับสนกับระบบการแบ่งเขตการปกครองของประเทศไทย ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจีนแล้วจีนมีการจัดระดับการแบ่งเขตที่มากกว่า นอกจากนี้กรุงเทพฯ และปริมาณพล กับต่างจังหวัดยังใช้ชื่อแต่ละระดับไม่เหมือนกันอีกด้วย 4) ผู้ตอบแบบสอบถาม สนับสนุนการใช้อักษร 埔 ในการแปลเสียงของ “ภู” และแนะนำให้เพิ่มคำว่า 山(หมายถึงภูเขา) ต่อท้ายการแปลถอดเสียง นับเป็นการแปลแบบผสมผสานทั้งการแปลถอดความและถอดเสียง

5. วิเคราะห์ผลการเก็บข้อมูล ครั้งที่ 2 จากผลการเก็บข้อมูลในข้อ 3.3 พบประเด็นสำคัญที่ต้องวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการแปลชื่ออำเภอ ดังนี้

5.1 การแปลชื่ออำเภอเมืองเลยเป็น 黎府 ที่ได้รับความนิยมสูงสุดถึงสองครั้ง แต่黎府 ทำให้สื่อถึงจังหวัดเลยทั้งหมดได้ อำเภอเมืองในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นศูนย์กลางการบริหารของจังหวัด จากการวิเคราะห์ในข้อ 2.1 และ 3.2.1 แม้จะขัดต่อผลการสอบถามความนิยม แต่ต้องคำนึงถึงภาพรวมประเทศ จังหวัด ความหมาย การปกครอง และบริบทการแปลโดยส่วนใหญ่ เพื่อสร้างมาตรฐานและความเข้าใจที่ถูกต้อง บทความนี้จึงยังคงแนะนำให้พิจารณาใช้ 黎府直轄县 แปลอำเภอเมืองเลย

5.2 การแปลคำว่า “ภู” ของ อ. ภูกระดัง อ.ภูเรือ และ อ.ภูหลวง มีค่าความนิยมที่ค่อนข้างหลากหลาย โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการตั้งชื่อโดยใช้การถอดความคำว่า “ภู” เพื่อให้การแปลเป็นมาตรฐานเดียวกัน และสามารถรักษาเสียงและความหมายของชื่ออำเภอไว้ได้มากที่สุด โดยเติมคำว่า 山 แทนความหมาย “ภูเขา” สำหรับการถอดเสียง “ภู” ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตัวเลือกที่ใช้ 蒲 และ 埔 ตามลำดับ ดังนั้น อำเภอที่มีคำว่า “ภู” จึงถอดเสียงเป็น 蒲 และเพิ่มการถอดความ 山 เพื่อให้ตรงตามความนิยมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนี้ อำเภอภูกระดัง 蒲卡登山 อำเภอภูเรือ蒲茹山县 และอำเภอภูหลวง蒲黄山县

5.3 การแปลคำว่า “หิน” ของ อ.หนองหิน 农信县 ได้รับความนิยม ร้อยละ 44.4 แต่ 农兴区 และ 农兴县 ได้รับความนิยมรวมกัน ร้อยละ 55.5 การแปลถอดเสียงที่นิยมมากที่สุดคือ 农兴 ซึ่งมี

ความหมายดี แม้เสียงใกล้เคียงน้อยกว่า เช่นเดียวกันกับหัวหิน 华兴 และต้องปรับคำว่าอำเภอเป็น 县 ดังนั้น อำเภอหนองหิน แปลว่า 农兴县

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

1. การแปลชื่ออำเภอในจังหวัดเลย

การศึกษาการแปลชื่ออำเภอในจังหวัดเลยเป็นภาษาจีนครั้งนี้ เป็นไปตามทฤษฎีการแปลของผู้เชี่ยวชาญด้านการแปลหลายท่าน ได้แก่ หลักการแปลลดเสียงของ Liu (2019) ทฤษฎีการยอมรับการแปล (Translation's Acceptability) ตามแนวคิดของ Toury (1995) และแนวคิด 3R ของ Chesterman (2016) นอกจากนี้ ยังผ่านการประเมินการยอมรับจากชาวจีนตามแนวคิด 3R ระดับมาก ผู้สนใจสามารถนำผลงานแปลนี้ไปประยุกต์ใช้ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ปรับปรุงการแปลเพิ่มเติมได้ โดยเฉพาะการแปลชื่ออำเภอเมืองที่อาจพบการใช้ชื่อแตกต่างกันในแต่ละจังหวัด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของการสื่อสารไปยังผู้รับสารชาวจีน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จักเป็นประโยชน์ต่อการแปลชื่ออำเภอในจังหวัดเลย สร้างการรับรู้ที่ตรงกันและเป็นที่ยอมรับของผู้รับสารชาวจีน ส่งเสริมให้จังหวัดเลยได้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวชาวจีน และเป็นแนวทางในการปรับปรุงพจนานุกรมไทย-จีน ให้มีข้อมูลการแปลที่เป็นปัจจุบันและครบถ้วน

ตารางที่ 8 ตารางผลการปรับปรุงการแปลชื่ออำเภอ

ลำดับ	ต้นฉบับ	ฉบับปรับปรุงการแปลจีน	ลำดับ	ต้นฉบับ	ฉบับปรับปรุงการแปลจีน
1	อ.เมืองเลย	黎府直辖区	8	อ.ด่านซ้าย	丹寨县
2	อ.วังสะพุง	旺沙蓬县	9	อ.หนองหิน	农兴县
3	อ.เอราวัณ	爱侣湾县	10	อ.ปากชม	北春县
4	อ.เชียงคาน	清刊县	11	อ.ผาขาว	帕考县
5	อ.ภูกระดึง	蒲卡登山县	12	อ.ท่าลี่	塔里县
6	อ.ภูเรือ	蒲茹山县	13	อ.นาแห้ว	那豪县
7	อ.ภูหลวง	蒲黄山县	14	อ.นาคู	那端县

บทความนี้ได้แก้ไขปัญหาคำที่แปลไม่ตรงกันจากแหล่งต่างๆ 1) เลย แปลเป็น 黎府 2) อำเภอเมือง แปลเป็น 直辖区 ข้างหน้าอาจนำด้วยชื่อจังหวัดนั้นๆ 3) อำเภอ แปลเป็น 县 4) ภู แปลเป็น 蒲 5) นา แปลเป็น 那 6) คำอื่นๆ ที่ปรับตามความนิยม หลักการแปลลดเสียง และการเปรียบเทียบกับแหล่งข้อมูลต่างๆ แต่การศึกษาคครั้งนี้ มีข้อจำกัดที่สามารถศึกษาต่อได้อีกหลายประการ คือ 1) การเปรียบเทียบ 蒲และ埔 ในหลายมิติ 2) การศึกษาความเป็นไปได้ในการใช้คำอื่นๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามแนะนำ เช่น ภูหลวง 普龙 อำเภอเมือง 府治县 3) การศึกษาการตอบสนองต่องานแปลด้วยแนวคิด 3R แยกย่อยทีละคำหรือในบริบทงานแปลอื่นๆ

2. การประยุกต์ใช้แนวคิด 3R ในการประเมินการแปล

บรรทัดฐานในการแปลนั้น มีทฤษฎีต่างๆ มากมาย ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแปลในบริบทแตกต่างกัน การวัดค่าการแปลนั้น ยิ่งเป็นสิ่งที่ยากกว่า บทความนี้ทดลองใช้การสอบถามกับผู้รับสารด้วยแนวคิด 3R โดยแปลงค่าเป็นเชิงปริมาณเพื่อวัดค่าการตอบสนองต่องานแปล นำผลการตอบสนองมาวิเคราะห์เป็นค่าการยอมรับ การประเมินนี้จะให้ความสำคัญกับผู้รับสาร เกิดเป็นความท้าทายของนักแปลและนักภาษาศาสตร์ในการวัดค่างานแปลของตน ซึ่งวงการแปลสามารถนำวิธีการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการประเมินงานแปลให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ ภาคธุรกิจก็ยังสามารถตรวจสอบงานแปลที่ใช้กับลูกค้าได้เช่นกันว่ามีค่าการยอมรับมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงงานแปล สร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้รับสาร ภาคการศึกษายังสามารถนำการประเมินนี้ไปใช้ประเมินงานของนักศึกษา แต่การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง การตั้งคำถามตามแนวคิด 3R นั้นจะแตกต่างกันไปตามบริบทของงานแปล ซึ่งจะเป็นอย่างที่นักวิชาการสามารถศึกษาหาแนวทางในการสร้างเครื่องมือรูปแบบนี้ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้นได้ บทความนี้จึงขอเสนอรูปแบบการประเมินงานแปลด้วยแนวคิด 3R ดังนี้



เอกสารอ้างอิง

- Chesterman, A. (2016). The memes of translation: The spread of ideas in translation theory (Revised ed.). John Benjamins Publishing Company.
- García, O., & Lin, A. M. Y. (2016). Translanguaging in bilingual education. In O. García, A. M. Y. Lin, & S. May (Eds.), Bilingual and multilingual education (pp. 1-18). Springer.
- Krittopakarnkit, K. (2020). Translating Thai horror film titles into Chinese: Strategies and analysis. *Rajabhat Journal of Science, Humanities and Social Sciences*, 21(2), 354-373.
- Liu, X. (2019). A study on the transliteration and localization of loanwords. *Foreign Language Research*, (2), 112-117.
- Liu, X. (2023). A Reception Study on the Transliteration in Genshin Impact: Evidence from a Questionnaire Survey (Master's thesis). China Foreign Affairs University, Beijing, China.
- Ministry of Tourism and Sports. (2025). Tourism news. Retrieved May 7 , 2025, from www.mots.go.th/news/category/411.
- Nilubol, K., Saengpakdeejit, R., Botmart, V., Phalapree, D., Kaenin Sisamouth, W., Maneekanon, O., & Muangkote Mungkunsan, C. (2023). Translanguaging in English language teaching: A perspective of bilingual education. *Journal of Humanities and Social Sciences Loei Rajabhat University*, 4(1), 1-12.
- Numthong, K. (2011). Thai-Chinese translation textbook (2nd ed.). Kasetsart University, Faculty of Humanities, Confucius Institute.

- Office of the Royal Society. (2011). Royal Institute dictionary. Retrieved September 14, 2024, from dictionary.orst.go.th.
- Toury, G. (1995). Descriptive translation studies – and beyond. Amsterdam: John Benjamins Publishing.
- Xiao, S. (Ed.). (1990). Thai-Chinese Dictionary. Beijing: The Commercial Press.
- Xiao, S., & Gong, Y. (Eds.). (2019). Modern Thai-Chinese Dictionary. Nanning: Guangxi Education Publishing House.
- The Central People's Government of the People's Republic of China. (2009, April 17). China's administrative divisions—Grassroots administrative units below the county level. Retrieved from https://www.gov.cn/test/2009-04/17/content_1288055.htm

มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม: เปรียบเทียบกฎหมายไทย จีน และอนุสัญญา

UNESCO 2003

Intangible Cultural Heritage: A Comparative Study of Thai, Chinese, and the 2003 UNESCO Convention

เอกพงษ์ สารน้อย¹, ณภัชนันท์ เลื่อมประเสริฐ²,
และสุทศนีย์ นิตธีรรัตน์³

Egkpong Sarnnoi¹, Naphatchanun Luemprasert²,
and Suthatsanee Nithitirat³

Received: April 1, 2025

Revised: May 15, 2025

Accepted: June 4, 2025

บทคัดย่อ

บทความ “มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม: เปรียบเทียบกฎหมายไทย จีน และอนุสัญญา UNESCO 2003” ฉบับนี้ เป็นการศึกษาบทกฎหมายทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage) ปี ค.ศ. 2003 พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 และกฎหมายมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของสาธารณรัฐประชาชนจีน ปี ค.ศ. 2011 (Intangible Cultural Heritage Law of the People’s Republic of China) เมื่อศึกษา วิเคราะห์ และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ ทำให้เห็นจุดเด่นและข้อบกพร่องของกฎหมายแต่ละฉบับ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า อนุสัญญาของ UNESCO เน้นความหลากหลายในการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมเพียงเท่านั้น ขณะที่กฎหมายของไทยและจีนมีแนวปฏิบัติการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจน นอกจากการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแล้ว คณะผู้ศึกษาได้มีการนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกฎหมาย เพื่อให้กฎหมายไทยมีประสิทธิภาพและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้นในการอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ซึ่งแนวทางการปรับปรุงจะมุ่งเน้นไปที่ระบบการเก็บข้อมูลเพื่อการอนุรักษ์และเผยแพร่ พร้อมทั้งความต่อเนื่องของการมีส่วนร่วมของชุมชน

คำสำคัญ: มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม, การอนุรักษ์, การสืบทอด

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, Email: egkpong.sa@spu.ac.th
Assistant Professor Dr., Faculty of Law, Sripatum University.

² นักวิจัยอิสระ, Email: Naphatchanun.l@gmail.com, independent researcher

³ นักวิจัยอิสระ, Email: Jing.17863@gmail.com, independent researcher

Abstract

The article titled “Intangible Cultural Heritage: A Comparative Study of Thai, Chinese, and the 2003 UNESCO Convention” presents a study of three legal frameworks: Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage (2003), the Act on the Promotion and Preservation of Intangible Cultural Heritage (2016) of Thailand, and the Intangible Cultural Heritage Law of the People's Republic of China (2011). Through examination, analysis, and comparative data, this study highlights the strengths and weaknesses of each legal framework. The comparative analysis reveals that the UNESCO Convention emphasizes the diversity of safeguarding intangible cultural heritage, while the laws of Thailand and China provide clear enforcement practices. In addition to the comparative study, the research team presents recommendations for improving the legal frameworks of Thailand to enhance their effectiveness and sustainability in the preservation and promotion of intangible cultural heritage. These improvement strategies focus on developing systems for data collection related to preservation and dissemination, alongside ensuring the ongoing participation of communities.

Keywords: Intangible Cultural Heritage, Preservation, Transmission

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ภาพสะท้อนสังคมด้วย “วิถีชีวิตและวัฒนธรรม” ของผู้คนในพื้นที่ที่สามารถบอกเล่าการดำรงชีวิต ความเชื่อ ความหวังของมนุษย์ในสังคมนั้น การดำรงชีวิตของผู้คนแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงแตกต่างกันตามเหตุและปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และช่วงเวลา ปัจจัยต่าง ๆ นี้มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมวิถีชีวิตและเอกลักษณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจนสามารถถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นมาถึงปัจจุบัน โดยการบ่มเพาะ ปลูกฝัง ฝึกฝน และการรับประสบการณ์ด้วยตนเอง เรื่องต่าง ๆ ในอดีตถูกบันทึกผ่านความทรงจำ การบอกเล่าปากต่อปาก และการเขียนบันทึกในกระดาษ ขณะที่ปัจจุบันมีวิวัฒนาการด้วยระบบเทคโนโลยีที่สามารถบันทึกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ สิ่งเหล่านี้กล่าวได้ว่าเป็น “มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม” (Intangible Cultural Heritage) ของผู้คน

ประเทศไทยมีความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรมหนึ่งในนั้นคือ เชื้อชาติและวัฒนธรรมของ “ประเทศจีน” ที่ประเทศไทยได้มีการติดต่อกันในสมัยอยุธยาและนำวัฒนธรรมต่าง ๆ มาปรับใช้ทั้งด้านการค้า วัฒนธรรมและสังคม สถาปัตยกรรม ศิลปกรรม และอาหาร อาทิ ด้านวัฒนธรรม นำประเพณีและการทำอาหารมาปรับใช้ ได้แก่ ประเพณีการไหว้เจ้า และการทำอาหารด้วยการใช้เส้นบะหมี่หรือการทำติ่มซำ ด้านสถาปัตยกรรม ได้มีการสร้างอาคารและวัดที่ผสมผสานสถาปัตยกรรมไทยและจีนเข้าด้วยกัน ได้แก่ วัดราชโอรสารามราชวรวิหาร ซึ่งถือเป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกันมาอย่างยาวนาน ต่อมาประเทศไทยและประเทศจีนสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตตั้งแต่ปี 2518 จนถึง

ปัจจุบัน เป็นระยะเวลากว่า 49 ปี โดยระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาชนจีนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ดังคำกล่าวที่ว่า “จีนไทยใช้เชื้อสายพันธุ์กัน” ผู้เขียนจึงได้นำมาศึกษาและเปรียบเทียบกฎหมายมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมร่วมกับประเทศไทย (ความสัมพันธ์ไทย – จีน, 2568)

จากที่กล่าวมามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมถือเป็นสมบัติล้ำค่าของมนุษย์ที่สามารถบอกเล่าเรื่องราว วิถีชีวิต และวัฒนธรรมได้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกประเทศตระหนักและให้ความสำคัญจึงเกิดการสงวนรักษาและปกป้องมรดกทางวัฒนธรรม โดยมีกฎหมายสำหรับควบคุมในระดับสากลและระดับประเทศ ประกอบด้วย กฎหมายระดับสากล “อนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage) ปี ค.ศ. 2003” ของ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) และกฎหมายระดับประเทศ ประเทศไทย “พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559” และประเทศจีน “กฎหมายมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของสาธารณรัฐประชาชนจีน ปี ค.ศ. 2011 (Intangible Cultural Heritage Law of the People’s Republic of China)” กฎหมายทั้ง 3 ฉบับได้กำหนดแนวทาง รูปแบบ และมาตรฐานในการดำเนินการคุ้มครองมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องไว้ในดำเนินการของประเทศ

บทความนี้จะกล่าวถึงการศึกษากฎหมายมรดกภูมิปัญญาวัฒนธรรมของ UNESCO ประเทศไทย และประเทศจีน เพื่อนำกฎหมายมาเปรียบเทียบและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงหรือแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ให้ครอบคลุมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของมนุษยชาติทุกมิติได้อย่างสมบูรณ์และเกิดประสิทธิภาพต่อชุมชนผู้เป็นเจ้าของมรดกวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบกฎหมายและนโยบายในการส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของประเทศไทย ประเทศจีน และอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ปี ค.ศ. 2003 โดย UNESCO
2. เพื่อวิเคราะห์ข้อดี ข้อด้อย และการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในแต่ละกรณี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายของประเทศไทยและประเทศจีนเพื่อการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตการศึกษา

1. การวิเคราะห์กฎหมายและมาตรการการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของประเทศไทย ประเทศจีน และอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ปี ค.ศ. 2003 โดย UNESCO
2. การศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ เช่น กฎหมาย นโยบาย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง
3. การศึกษามุ่งเน้นการเสนอแนะเชิงนโยบายและกฎหมายในบริบทของประเทศไทย

กรอบแนวคิดและทฤษฎี

1. นิยามของ “มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม” ตามคำจำกัดความขององค์การ UNESCO

มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม (Intangible Cultural Heritage) ตามนิยามขององค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) หมายถึง แนวทางการปฏิบัติ การแสดงออกองค์ความรู้ ทักษะ ฝีมือ รวมถึงเครื่องมือ สิ่งประดิษฐ์ และพื้นที่ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง บางครั้งอาจเป็นชุมชน กลุ่มบุคคล หรือปัจเจกชนที่รับทราบว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของมรดกทางวัฒนธรรมดังกล่าว ซึ่งมรดกนี้ถูกส่งต่อจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง และยังเกิดการ การเปลี่ยนแปลง ปรับตัว และพัฒนาอยู่เสมอ โดยการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์ทางประวัติศาสตร์ ตลอดจนการปฏิสัมพันธ์กับสังคมรอบข้าง ณ ช่วงเวลานั้น ๆ มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในชุมชน และการสนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรมในระดับโลก (UNESCO, 2003) การสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมข้างต้นนี้จำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมและการรักษาที่มีความยั่งยืน โดยให้ชุมชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมเป็นผู้มีบทบาทหลักที่สำคัญในการอนุรักษ์และสืบทอดความรู้และทักษะของตนไปสู่กลุ่มคนรุ่นถัดไป

แนวคิดหรือค่านิยมของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมไม่เพียงแต่มุ่งเน้นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้เท่านั้น แต่เป็นการส่งเสริมให้ชุมชนมีบทบาทในการปกป้องและสืบทอดวัฒนธรรมของตนเอง การที่ชุมชนเป็นหลักในการมีส่วนร่วมรักษามรดกวัฒนธรรมดังกล่าวจะช่วยให้มรดกวัฒนธรรมเหล่านี้สามารถปรับตัวได้กับสังคมปัจจุบันด้วยความยั่งยืนและเหมาะสม นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยสร้างเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น และช่วยเพิ่มความเข้าใจเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรมระหว่างภูมิภาคอีกด้วย (Blake, 2009)

2. แนวคิดเรื่องการอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมในประเทศไทยและประเทศจีน

ทฤษฎีด้านการรักษาและส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมทางภูมิปัญญาในประเทศไทยและประเทศจีน มีพื้นฐานมาจากการตระหนักรู้ถึงคุณค่าของวัฒนธรรมที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของแต่ละกลุ่มคนในสังคม ประเทศไทยและจีนนั้นไม่ได้สงวนรักษามรดกวัฒนธรรมเพื่อเป็นการรักษาประวัติศาสตร์เพียงเท่านั้น แต่ยังทำไปเพื่อสนับสนุนความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติ นอกจากนี้มีจุดมุ่งหมายในการใช้ทุนทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการท่องเที่ยวอีกด้วย

2.1 ภาพรวมแนวคิดการรักษาและส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมในประเทศไทย

การรักษา มรดกทางวัฒนธรรมในประเทศไทยนั้นเริ่มต้นมาจากการอนุรักษ์ประเพณี และขนบธรรมเนียมที่ถูกสืบทอดมาอย่างยาวนาน ทั้งนี้ยังมีการปรับตัววัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทของสังคมในปัจจุบัน มรดกวัฒนธรรมจึงมีความเป็นพลวัต โดยในประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังเช่น พระราชบัญญัติโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 และพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดแนวทางในการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ โดยมีการมุ่งเน้นไปที่การอนุรักษ์ที่ยั่งยืนโดยยังคงความสมบูรณ์ไว้ ในขณะเดียวกันแนวคิดของการอนุรักษ์โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้นได้ถูกรับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในภาค

ประชาชน และภาครัฐเพื่อความร่วมมือประสิทธิภาพในการรักษาและส่งเสริมมรดกวัฒนธรรม (กรมศิลปากร, 2553)

2.2 ภาพรวมแนวคิดการรักษาและส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรมในประเทศจีน

การพัฒนาประเทศโดยการใช้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรมแห่งชาติ (Law of the People's Republic of China on the Protection of Cultural Relics) ขึ้นในปี ค.ศ. 1982 มุ่งเน้นไปในการปกป้องรักษาทั้งมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เช่น ประเพณี รูปแบบสถาปัตยกรรม และศิลปะด้านการแสดง ทั้งนี้ยังมีการตรากฎหมายเพื่อเป็นการคุ้มครองมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งมากขึ้น คือ กฎหมายมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของสาธารณรัฐประชาชนจีน ปี ค.ศ. 2011 โดยตราขึ้นภายใต้โครงสร้างของวัฒนธรรมที่มีความเจริญรุ่งเรืองที่มีความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาลที่ออกมาเพื่อสนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Rong Chai & Hao Li, 2019)

นอกเหนือจากกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น รัฐบาลจีนยังมีแนวคิดที่มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่างมรดกวัฒนธรรมรวมกับระบบเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดเป็นเศรษฐกิจเชิงวัฒนธรรม โดยแนวคิดดังกล่าว เป็นการส่งเสริมการใช้มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในเชิงการค้า เช่น การมีสินค้าทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับศิลปะดั้งเดิม และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (Sun Nuo Zhu Ma & Badaruddin Bin Mohame, 2023)

3. กฎหมายของ UNESCO เกี่ยวกับมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมได้รับการคุ้มครองในระดับสากลจากองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization : UNESCO) หรือ ยูเนสโก (UNESCO) ได้กำหนดเครื่องมือทางกฎหมายระหว่างประเทศภาคีสมาชิกเพื่อสร้างความรับรู้ ความเข้าใจ ความร่วมมือ และการบังคับใช้ในการปกป้องคุ้มครองมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ภายใต้ “อนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ พ.ศ. 2546 (Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage 2003)”

อนุสัญญานี้ได้นิยามคำว่า “มรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้” หมายถึง การปฏิบัติ การเป็นตัวแทน การแสดงออก ความรู้ ทักษะ ตลอดจน เครื่องมือ วัตถุ สิ่งประดิษฐ์ และพื้นที่ทางวัฒนธรรมอันเป็นผล จากสิ่งเหล่านั้น ซึ่งชุมชน กลุ่มชน และในบางกรณีปัจเจกบุคคลยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของมรดกทางวัฒนธรรมของตน โดยกำหนดขอบเขตลักษณะของมรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ไว้ 5 สาขา ประกอบด้วย 1) ประเพณีและการแสดงออกที่เป็นมุขปาฐะ รวมถึงภาษาในฐานะพาหะ 2) ศิลปะการแสดง 3) แนวทางปฏิบัติทางสังคม พิธีกรรมและงานเทศกาล 4) ความรู้และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาล 5) งานช่างฝีมือดั้งเดิม

อนุสัญญานี้มีจุดประสงค์สำคัญ ประกอบด้วย

- 1) เพื่อสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้
- 2) เพื่อประกันว่าจะให้ความเคารพมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ของชุมชน กลุ่มชน และปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3) เพื่อเพิ่มความตระหนักในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ ถึงความสำคัญของมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ และให้เกิดความชื่นชมร่วมกัน

4) เพื่อให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือระหว่างประเทศ

4. กฎหมายของประเทศไทยเกี่ยวกับมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของประเทศไทยในอดีตได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 ขณะนั้นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมยังไม่ครอบคลุมบางส่วนหรือยังไม่ได้รับการปกป้องอย่างเป็นระบบ ต่อมาได้มีการเสนอร่าง “กฎหมายว่าด้วยมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม” ในสมัยรัฐบาล พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี โดยเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) และได้รับความเห็นชอบเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2558 ภายใต้ “พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559” โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2559 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป (วนิดา อินทรอำนวย, 2560)

พระราชบัญญัตินี้ ตามมาตรา 3 คำว่า “มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม” หมายความว่า ความรู้ การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติ หรือทักษะ ทางวัฒนธรรมที่แสดงออกผ่านบุคคล เครื่องมือ หรือวัตถุ ซึ่งบุคคล กลุ่มบุคคล หรือชุมชน ยอมรับและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีการสืบทอดกันมาจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่งโดยอาจมีการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของตน

มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม มาตรา 4 ที่ได้รับการส่งเสริมและรักษาตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแบ่งไว้เป็น 7 ประเภท ประกอบด้วย 1) วรรณกรรมพื้นบ้านและภาษา 2) ศิลปะการแสดง 3) แนวทางปฏิบัติทางสังคม พิธีกรรม ประเพณี และเทศกาล 4) ความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาล 5) งานช่างฝีมือดั้งเดิม 6) การละเล่นพื้นบ้าน กีฬาพื้นบ้าน และศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัว 7) ลักษณะอื่นตามที่กำหนดในกระทรวง (พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559)

พระราชบัญญัตินี้ ตามมาตรา 5 – 11 จัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม (ประธานกรรมการ) 2) กรรมการโดยตำแหน่ง 11 คน 3) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 8 คน โดยมีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง การประชุม และอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ทั้งนี้ได้มีการกำหนดมาตราอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในระดับต่าง ๆ อาทิ มาตรา 14 คณะกรรมการกรุงเทพมหานคร มาตรา 15 คณะกรรมการประจำจังหวัด และมาตรา 18 สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ เพื่อส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของชาติ ตามพระราชบัญญัติ รวมถึงให้ชุมชนและบุคคลทั่วไปได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนา มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของตนหรือชุมชน โดยการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เพื่อจัดทำรายการเบื้องต้นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

5. กฎหมายของสาธารณรัฐประชาชนจีนเกี่ยวกับมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

5.1 กฎหมายและนโยบายของสาธารณรัฐประชาชนจีนในการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

สาธารณรัฐประชาชนจีนตรากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองมรดกวัฒนธรรมแห่งชาติของสาธารณรัฐประชาชนจีน (Law of the People's Republic of China on the Protection of Cultural Relics) ขึ้นในปี ค.ศ. 1982 ต่อมาได้มีฉบับแก้ไขหลายครั้ง ซึ่งกฎหมายดังกล่าวตราขึ้นเพื่อบูชาความสำคัญในการปกป้องรักษาและ สืบต่อมรดกวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง กฎหมายฉบับนี้ไม่เพียงแต่อนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมที่จับต้องได้เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ หรือเรียกอีกอย่างว่า “มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม (Intangible Cultural Heritage)”

แนวทางการปกป้องและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ถูกส่งเสริมและรักษาเพิ่มเติม เนื่องจากคณะกรรมการประจำสภาผู้แทนประชาชนแห่งชาติจีนได้มีการตรากฎหมายมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของสาธารณรัฐประชาชนจีน ในปี ค.ศ. 2011 (Intangible Cultural Heritage Law of the People's Republic of China) โดยเนื้อหาสำคัญแต่ละมาตรามีเนื้อหาดังนี้

5.1.1 มาตราที่ 1 วัตถุประสงค์

กฎหมายฉบับนี้ตราขึ้นเพื่อสืบทอดและส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมดั้งเดิมของประเทศไทย เพื่อเป็นการรักษาอารยธรรม สร้างความรู้ และความเข้าใจของวัฒนธรรมดั้งเดิมให้แก่คนรุ่นปัจจุบัน

5.1.2 มาตราที่ 2 นิยาม

มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมถูกกล่าวถึงในกฎหมายฉบับนี้ หมายถึง การแสดงออกของวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ โดยประกอบด้วย

- 1) วรรณกรรมมุขปาฐะ และภาษาที่ใช้ถ่ายทอด
- 2) ศิลปะ การเขียนพู่กันจีน ดนตรี การเต้นรำ จั้ว และกายกรรมโบราณ
- 3) ความสามารถทางงานฝีมือ การแพทย์และยา รวมทั้งปฏิทินโบราณ
- 4) ประเพณีโบราณในงานพิธี เทศกาลวันสำคัญต่าง ๆ
- 5) กีฬาและมหรสพโบราณ
- 6) มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมอื่น ๆ

5.1.3 มาตราที่ 3 การขึ้นทะเบียน

รัฐบาลจีนมีมาตรการในการจัดบันทึก การจัดเก็บเอกสารข้อมูล เพื่อเป็นการเก็บรักษามรดกวัฒนธรรมและมีการเผยแพร่เพื่อเป็นการสืบทอดและอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดั่งามของชาติจีน

5.1.4 มาตราที่ 4 ความจริงแท้

การปกป้องและส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมจะต้องมีการให้ความสำคัญต่อแก่น และความจริงแท้ของมรดกวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นบริบทและองค์ความรู้ของวัฒนธรรมเพื่อประโยชน์ในการรักษา และการพัฒนาของสังคม

5.1.5 มาตราที่ 6 - 10 แนวทางปฏิบัติของรัฐ

รัฐบาลจีนได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการอนุรักษ์และเก็บรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม โดยเจ้าหน้าที่รัฐระดับเลี่ยนขึ้นไปต้องบรรจุงานอนุรักษ์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พร้อมจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน โดยเฉพาะในเขตชนเผ่าและพื้นที่ยากจน หน่วยงานด้านวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการอนุรักษ์ รวมถึงสนับสนุนการประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กร และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งยังมอบรางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการอนุรักษ์

5.1.6 มาตราที่ 11 - 17 การจัดหน้าที่ในการสำรวจมรดกวัฒนธรรม

หน้าที่การสำรวจมรดกวัฒนธรรมในประเทศจีนถูกกำหนดให้ฝ่ายปกครองท้องถิ่นระดับเลี่ยน(โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นระดับที่ 2 ขึ้นตรงกับหน่วยงานท้องถิ่นระดับมณฑล) ขึ้นไปมีหน้าที่ดำเนินการสำรวจ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านวัฒนธรรมต้องเก็บข้อมูล สร้างระบบแบ่งปันข้อมูลที่เป็นระเบียบจัดเก็บรักษาวัตถุ

5.1.7 มาตราที่ 28 - 37 แนวทางการสืบทอดและเผยแพร่

รัฐบาลกลางจะเป็นผู้กำหนดองค์กรและหน่วยงานท้องถิ่นควรจะมีบทบาทอย่างไร รวมถึงการให้ความสนับสนุนต่อผู้สืบทอดมรดกวัฒนธรรมที่มีความเชี่ยวชาญ พร้อมทั้งจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการสืบทอดและเผยแพร่วัฒนธรรม ตลอดไปจนถึงการส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในฐานะทุนทางวัฒนธรรมที่ต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้สืบทอดต้องมีหน้าที่หลักในการรักษาและส่งต่อมรดกวัฒนธรรม หากไม่ปฏิบัติตามจะถูกเพิกถอนสถานะตามหลักกฎหมาย

5.1.8 มาตราที่ 38 - 42 บทลงโทษทางกฎหมาย

การกำหนดบทลงโทษสำหรับการละเมิดในหลายกรณี โดยเจ้าหน้าที่รัฐที่ละเลยหรือใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดจะต้องรับโทษตามกฎหมาย หากการละเมิดเกิดขึ้นระหว่างการสำรวจมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมและก่อให้เกิดความเสียหายต่อวัตถุหรือสถานที่สำคัญ ผู้กระทำผิดจะต้องรับผิดชอบทางแพ่งหรือได้รับโทษด้านความสงบเรียบร้อย นอกจากนี้ ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายในกรณีที่ร้ายแรงจะถูกปรับหรือรับโทษทางอาญาตามความเหมาะสม

ใจความหลักมีเนื้อหาที่ชัดเจนว่าต้องมีการจัดเก็บข้อมูลของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่มีความสำคัญทั้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ โดยนอกจากขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูลแล้ว ต้องมีการรักษาและฟื้นฟูมรดกวัฒนธรรมที่ทำการขึ้นทะเบียน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนในพื้นที่ หรือชุมชนที่เป็นเจ้าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เพื่อให้มรดกวัฒนธรรมดังกล่าวสามารถสืบทอดต่อไปได้สู่คนรุ่นต่อไป (Chen, 2015)

5.2 แนวทางการปฏิบัติของรัฐบาลกลางและท้องถิ่นในสาธารณรัฐประชาชนจีน

สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรัฐบาลกลางค่อนข้างมีความสำคัญในการวางนโยบายและมาตรการสำหรับการรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม โดยการใช้ข้อบังคับและกฎหมายที่มีความชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ของสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมีการกล่าวถึงความจำเป็นของการฟื้นฟูวัฒนธรรมเดิม ต่อมาในระดับท้องถิ่น รัฐบาลส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหลักในการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลกลาง และยังมีการมอบหมายงานโดยการจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานสำหรับการอนุรักษ์และส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมโดยเฉพาะ ซึ่งมีพันธกิจหลักในการ

ทำการขึ้นทะเบียนมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ประเพณีดั้งเดิม เทศกาลพื้นบ้าน และ ศิลปะการแสดงดั้งเดิมที่มีคุณค่าทางวัฒนธรรม

นอกจากการตรากฎหมายและข้อบังคับที่ชัดเจนจากรัฐบาลจีนแล้วนั้น ทางรัฐบาลยังมีการสนับสนุนความร่วมมือในภาครัฐและภาคเอกชน ในการส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม โดยเน้นให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาที่ตนเป็นเจ้าของ ผ่านการจัดเก็บข้อมูลของมรดกวัฒนธรรมในรูปแบบเอกสารดิจิทัล วิดีโอ รวมไปถึงการจัดแสดงผ่านพิพิธภัณฑ์ในท้องถิ่น รวมไปถึงการสนับสนุนศิลปินท้องถิ่นด้วยการบ่มเพาะศิลปินให้มีความสามารถในการสอน หรือถ่ายทอดทักษะ ฝีมือให้แก่คนรุ่นต่อไป (Sun Nuo Zhu Ma & Badaruddin Bin Mohame, 2023)

5.3 มาตรการในการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของสาธารณรัฐประชาชนจีน

รัฐบาลจีนมีนโยบายและกฎหมายในการปกป้องรักษามรดกวัฒนธรรมที่ชัดเจน แต่ยังมีปัญหา ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว ซึ่งปัญหาหลักที่พบคือการเร่งพัฒนาเมืองและ เศรษฐกิจ ส่งผลให้พื้นที่ชุมชนเกิดการสูญเสียมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่สำคัญไป วิถีชีวิตแบบดั้งเดิม ถูกแทนที่ด้วยวิถีชีวิตแบบใหม่ตามแบบสังคมสมัยใหม่ และยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ ฝีมือ ไปยังคนรุ่นใหม่ส่งผลให้เกิดความเสี่ยงต่อการสูญหายของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในอนาคต

6. การเปรียบเทียบและการปรับปรุงกฎหมายมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

6.1 การเปรียบเทียบ

1) ขอบเขตการคุ้มครอง

เมื่อศึกษาที่อนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในปี ค.ศ. 2003 จาก UNESCO จะพบว่าอนุสัญญาดังกล่าวมีการมุ่งเน้นไปที่การเคารพสิทธิของชุมชนผู้เป็นเจ้าของ และตัวมรดกวัฒนธรรม และการให้ความยอมรับต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่ไม่ได้มีการกำหนดนโยบายหรือการจัดทำแผนสำหรับการป้องกัน หรือส่งเสริมที่ชัดเจน ในขณะที่กฎหมายมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของสาธารณรัฐประชาชนจีน ปีค.ศ. 2011 ได้มีการจัดทำแผนการคุ้มครองรวมถึงการเผยแพร่อย่างชัดเจน โดยการจัดตั้งระบบการคุ้มครองผ่านหน่วยงานและองค์กรในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น ตลอดจนไปจนถึงการให้ความสำคัญต่อการบูรณาการความรู้เพื่อการศึกษาและการสืบทอด ซึ่งจะมี ความคล้ายคลึงกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ปีพ.ศ. 2559 ที่มีการ มุ่งเน้นในการสร้างระบบข้อมูลและการสนับสนุนในด้านการศึกษาวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พร้อมทั้งการสนับสนุนให้เกิดการสืบทอดมรดกวัฒนธรรมภายในชุมชนผู้เป็นเจ้าของมรดกวัฒนธรรม

2) การมีส่วนร่วมของชุมชน

อนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในปี ค.ศ. 2003 จาก องค์การ UNESCO มีการระบุชัดเจนในด้านการสนับสนุนให้ชุมชนผู้เป็นเจ้าของมรดกวัฒนธรรมมีส่วนร่วม อย่างเต็มที่ในการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของตนเอง โดยชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนการอนุรักษ์ร่วมกับภาครัฐ เช่นเดียวกันกับกฎหมายมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมของ สาธารณรัฐประชาชนจีน ปีค.ศ. 2011 ที่มีการกำหนดให้มีแนวทางการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมจากการมี ส่วนร่วมของชุมชนผู้เป็นเจ้าของมรดกวัฒนธรรม โดยการกำหนดให้องค์กรระดับท้องถิ่นเป็นผู้ดูแล เพื่อเอื้อ

ให้ชุมชนสามารถเข้าถึงและมีบทบาทในการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเช่นเดียวกันกับในประเทศไทย โดยมีพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ปีพ.ศ. 2559 ได้มีใจความที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมในการอนุรักษ์ โดยการส่งเสริมให้ชุมชนนั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสืบทอดและการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และฝีมือ

3) ระบบการบังคับใช้และการสนับสนุน

องค์การ UNESCO ไม่ได้มีระบบการบังคับใช้แบบเฉพาะเจาะจงในอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ในปี ค.ศ. 2003 แต่ในอนุสัญญานั้นไปที่การตรวจสอบและการประเมินผลการดำเนินงานของประเทศภาคีสมาชิก ซึ่งแตกต่างไปจากประเทศจีนที่มีการระบุเรื่องการบังคับใช้และบทลงโทษของการละเลย และละเมิดอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังมีการระบุถึงการให้ความสนับสนุนทางการเงินสำหรับโครงการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่ประสบความสำเร็จ และมีการจัดตั้งกองทุนไว้สำหรับการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมโดยเฉพาะ ซึ่งในพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ปีพ.ศ. 2559 ได้มีความคล้ายคลึงกับกฎหมายของประเทศจีนในเรื่องของการมีทุนสนับสนุนด้านการศึกษาวิจัยในการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม แต่ในด้านการบังคับใช้ แนวทางการปฏิบัตินั้นมีการกล่าวถึงบ้าง แต่ยังไม่ชัดเจนมากนัก และไม่มีการกล่าวถึงบทลงโทษทางกฎหมายสำหรับผู้ละเมิด หรือละเลยต่อเจ้าของมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

6.2 การปรับปรุงกฎหมายเพื่อการจัดการมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

6.2.1 แนวทางการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลของ UNESCO

ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่าทั้งประเทศไทยและประเทศจีนควรมีการกำหนดนโยบายสำหรับ การอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อความยั่งยืนในการสงวนรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม โดยมีแนวทาง ดังนี้

1) การสร้างกรอบนโยบายการอนุรักษ์ที่ชัดเจน

กระบวนการนี้จะส่งผลให้การดำเนินงานด้านการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม มีความเป็นระบบมากขึ้น โดยต้องกำหนดมาตรฐานให้สอดคล้องกับแนวทางการอนุรักษ์ขององค์การ UNESCO ดังนั้นกฎหมายไทยควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ในการดำเนินงานแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินมรดกวัฒนธรรม การอนุรักษ์ การส่งเสริม และการเผยแพร่ ส่วนนี้กฎหมายของจีนได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้ว

2) การพัฒนามาตรฐานประเมินมรดกวัฒนธรรม

ประเทศไทยและจีนควรมีการพัฒนากระบวนการนี้ เพราะส่งผลให้ การอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังมีส่วนช่วยให้การดำเนินงาน มีความโปร่งใส ซึ่งกระบวนการนี้อาจจะครอบคลุมถึงการประเมินผลกระทบจากการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับมรดกเหล่านั้น และการจัดทำแผนการอนุรักษ์ ที่มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

3) การสร้างระบบฐานข้อมูลมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

ประเทศจีนมีระบบการขึ้นทะเบียน และการจัดทำเอกสารแบบดิจิทัล ชัดเจนแล้ว เพราะฉะนั้นประเทศไทยควรมีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลที่ชัดเจนและ เป็นมาตรฐานในการเก็บข้อมูลมรดกวัฒนธรรม เพื่อความมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม ซึ่งควรจะมีการรวบรวม

ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมรดกวัฒนธรรม รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และลักษณะเฉพาะเพื่อให้ดำเนินการอนุรักษ์มีพื้นฐานข้อมูลที่ชัดเจน

4) การจัดทำแผนการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรม

ประเทศไทยและประเทศจีนควรมีการกำหนดแนวทางที่เป็นรูปธรรม โดยมีการระบุแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เช่น การระบุการใช้ทรัพยากรที่ชัดเจน การตั้งเป้าหมายของการอนุรักษ์และมาตรการต่าง ๆ ที่ตรวจสอบและวัดผลได้ เพื่อให้เกิดระบบและมีประสิทธิภาพที่มากขึ้น

5) แนวทางการตรวจสอบโครงการที่มีประสิทธิภาพ

ประเทศไทยและประเทศจีนควรมีการกำหนดระบบของการตรวจสอบและประเมินผลที่มีความชัดเจน เพื่อเป็นความมั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐาน อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการปรับปรุงแก้ไขแผนการดำเนินงานเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

6.2.2 แนวทางในการพัฒนาโครงสร้างการบริหาร

ประเทศไทยและประเทศจีนควรมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความชำนาญ ในการจัดการบริหาร มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ถึงแม้ว่าในประเทศไทยจะมีกระทรวงวัฒนธรรม และประเทศจีนมีสภารัฐกิจ ที่มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมอยู่แล้วนั้น แต่ทั้งสองประเทศก็ยังต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะทางเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในระดับที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น โดยมีหน้าที่หลัก ดังนี้ การวิจัยและการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ในเชิงลึก การประสานงานและการกำกับดูแลงานอนุรักษ์วัฒนธรรมในระดับท้องถิ่น การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อการสืบทอด เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยในการพัฒนากลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ มรดกวัฒนธรรม

6.2.3 มาตรการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและกองทุนสนับสนุน

แม้ว่าในกฎหมายของประเทศไทยและประเทศจีนมีการระบุอย่างชัดเจนถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน และการตั้งกองทุนสนับสนุนงานวัฒนธรรมแล้ว แต่การพัฒนามาตรการนี้ยังคงมีความจำเป็น เนื่องจากบริบทสังคมปัจจุบันก่อให้เกิดความท้าทายในการอนุรักษ์มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม เพราะฉะนั้นในประเทศไทยและประเทศจีนควรมีการพัฒนาในด้านการขยายการฝึกอบรมและส่งเสริมทักษะที่ทางชุมชนสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมได้มากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือกลุ่มคนรุ่นใหม่ ที่ขาดการตระหนักรู้ยิ่งไปกว่านั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการอนุรักษ์และสืบทอดองค์ความรู้อย่างยั่งยืน เป็นไปตามหลักการโมเดลเกลียวสามสาย (Triple Helix Model) โดย Etzkowitz and Leydesdorff (1995, 2000) การประเมินและปรับปรุงกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอก็เป็นสิ่งสำคัญ เช่นเดียวกับการขยายกองทุนสนับสนุนที่โปร่งใสและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและการสนับสนุนที่ต่อเนื่องในการอนุรักษ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น การคุ้มครองมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ระหว่างอนุสัญญาของ UNESCO ปี ค.ศ. 2003 กับกฎหมายของประเทศจีนปี ค.ศ. 2011 และพระราชบัญญัติของประเทศไทยปี พ.ศ. 2559 พบว่า UNESCO ให้เคารพสิทธิของชุมชน แต่ไม่มีนโยบายการส่งเสริมที่ชัดเจน ขณะที่ประเทศจีนมีแผนคุ้มครองที่ชัดเจนและระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ ส่วนประเทศไทยให้ความสำคัญกับการสร้างข้อมูลและสนับสนุนการศึกษาเกี่ยวกับมรดกวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของชุมชนในอนุสัญญาของ

UNESCO และกฎหมายของประเทศจีนได้รับการสนับสนุนอย่างสมบูรณ์เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติของประเทศไทยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ ด้านการบังคับใช้ องค์การ UNESCO ไม่มีระบบบังคับใช้ที่เฉพาะเจาะจง ขณะที่ประเทศจีนมีกฎหมายและบทลงโทษชัดเจน แต่พระราชบัญญัติประเทศไทยยังขาดความชัดเจนในเรื่องการบังคับใช้และบทลงโทษสำหรับผู้กระทำละเมิดต่อมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2562). นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2567 จาก http://www.culture.go.th/off_secretary/ewt_dl_link.php?nid=642
- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2559). พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 และอนุสัญญาว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ค.ศ. ๒๐๐๓. สืบค้นจาก <http://book.culture.go.th/newbook/ich/ich2559.pdf>
- ฉัญญกานต์ บุขบรรณ (2565). มาตรการทางกฎหมายในการปกป้องและส่งเสริมมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เปรม ถาวรประภาสวัสดิ์. (2559). พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559: การรักษามรดกทางวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2566, จาก: https://old.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=54975&filename=house2558_2
- ลิขิต ฮุนตระกูล (2495). ประวัติการสัมพันธ์ระหว่างชาติไทยและชาติจีนแต่ยุคโบราณจนถึงสมัยชาติไทย ได้มาตั้งกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีแห่งประเทศไทย. โรงพิมพ์ไทยพิทยา.
- สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงปักกิ่ง (2568). ความสัมพันธ์ไทย – จีน. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2568, จาก: https://thaiembbeij.org/th/republic-of-china/thai-relations-china/?utm_source=chatgpt.com
- สุวรรณา สังข์สุกใส. (2547). วัฒนธรรมไทย-จีน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิดา อินทรอานวย. (2560). พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 ตุลาคม 2567, จาก: https://cdc.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=1761
- Blake, J. (2009). *UNESCO's 2003 Convention on Intangible Cultural Heritage: The Implications of Community Involvement in 'Safeguarding'*. (p. 45-58). สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2567 จาก <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203884973-8/unesco-2003-convention-intangible-cultural-heritage-implications-community-involvement-safeguarding-janet-blake>
- Chen, Y. (2015). *Cultural Relics Protection in China: Development and Challenges*. *Journal of Chinese Cultural Studies*, 12(3), 45-58.
- Etzkowitz and Leydesdorff. (1995, 2000). The Triple Helix: University–industry–government

- innovation in action. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2567 จาก
https://www.researchgate.net/publication/254394246_The_Triple_Helix_University-industry-government_innovation_in_action_-_By_Henry_Etzkowitz
- Lenzerini, F. (2011). *Intangible Cultural Heritage: The Living Culture of Peoples*. European Journal of International Law, 101-120. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2567 จาก
<https://shorturl.asia/X3TZD>
- Rong Chai & Hao Li. (2019). A Study on Legislation for Protection of Cultural Relics in China: Origin, Content and Model. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2567 จาก
https://www.researchgate.net/publication/335451191_A_Study_on_Legislation_for_Protection_of_Cultural_Relics_in_China_Origin_Content_and_Model
- Sun Nuo Zhu Ma & Badaruddin Bin Mohame. (2023). Heritage Tourism an Cultural Identity in China: Challenges and Opportunities for Development. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2567 จาก https://www.researchgate.net/publication/372300363_Heritage_Tourism_and_Cultural_Identity_in_China_Challenges_and_Opportunities_for_Development
- The Supreme People's Court of the People's Republic of China. (2015). Law of the People's Republic of China on Protection of Cultural Relics. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2567 จาก http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/200712/13/content_1384015.htm
- UNESCO. (2003). *Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage*. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2567 จาก https://english.court.gov.cn/2015-07/17/c_761516_3.htm
<https://ich.unesco.org/doc/src/15164-EN.pdf>

อำนาจตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยสภาคณาจารย์และ
ข้าราชการ: The Oversight Authority of University Administration by the
Council of Faculty Members and Civil Servants at Rajabhat University

สุชาดา ศรีใหม่¹, พรวิไล อัยดำรงธรรม²,
และภูณัช รัตนชัย³
Suchada Srimai ¹, Pornvilai Auidumrongtham²,
and Pupanat Rattanachai³

Received: March 20, 2025

Revised: June 16, 2025

Accepted: June 30, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา อำนาจตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสภาคณาจารย์และข้าราชการ ซึ่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 24 ได้กำหนดหน้าที่อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ในการพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จึงมีประเด็นที่ต้องศึกษาปัญหาในส่วนของการทำงานที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อแสดงให้เห็นภาพของการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

ผลการศึกษาพบว่า เมื่อสภาคณาจารย์และข้าราชการทำหน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย แต่การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ที่กล่าวมานี้ กระบวนการทำงานที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการไม่อาจปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ไม่ได้มอบอำนาจให้ไว้ ทำให้ขาดเครื่องมือในการติดตาม ตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย แต่อำนาจดังกล่าวพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้มอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกเข้ามาทำหน้าที่ ซึ่งในบางกรณีผู้เขียนมองว่า ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงบางประการอาจจะไม่ครบถ้วนและรอบด้าน เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒินั้นไม่ได้เป็นบุคคลภายในมหาวิทยาลัย อาจจะไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่แท้จริงได้

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, Email: kopi_mam@hotmail.com, Asst. Prof. Suchada Srimai Lecturer in Law, Faculty of Law, Suratthani Rajabhat University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, Email: pornvilai.aui@sru.ac.th Asst. Prof. Dr.Pornvilai Auidumrongtham Lecturer in Law, Faculty of Law, Suratthani Rajabhat University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, Email: doc.pupanat2567@gmail.com, Asst. Prof. Dr.Pupanat Rattanachai Lecturer in Law, Faculty of Law, Suratthani Rajabhat University

ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 24 โดยให้สภาคณาจารย์และข้าราชการมีอำนาจและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 49 และมาตรา 50 โดยเพิ่มสภาคณาจารย์และข้าราชการเข้าทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยและของอธิการบดี ร่วมกันกับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

คำสำคัญ: อำนาจตรวจสอบ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, สภาคณาจารย์และข้าราชการ

Abstract

This academic article aims to study The Oversight Authority of University Administration by the Council of Faculty Members and Civil Servants at Rajabhat University, which the Rajabhat University Act of 2004, Section 24, has specified broad duties, especially the duty to protect the university's interests. Therefore, there are issues that need to be studied in terms of the duties of the Council of Faculty and Civil Servants in order to present an image of the performance of such duties.

The study results found that when the faculty council and civil servants perform their duties to protect the university's interests, which can be defined in 3 aspects: personnel, job positions, and university property, but the protection of the aforementioned interests, the process of performing the duties of the faculty council and civil servants cannot be performed completely because the Rajabhat University Act of 2004 did not grant them the authority, resulting in a lack of tools to monitor and inspect the university's administration in order to protect the university's interests. However, the Rajabhat University Act of 2004 has given such authority to a committee of qualified outsiders to perform the duties, which in some cases, the author believes that some factual information may not be complete and comprehensive because the qualified persons are not inside the university and may not be able to access the real source of information.

The author has the following suggestions: The Rajabhat University Act of 2004, Section 24, should be amended to give the faculty council and civil servants the power and duty to perform their duties. The Rajabhat University Act of 2004, Section 49 and Section 50, should be amended to add the faculty council and civil servants to the duty of monitoring, inspecting and evaluating the work performance of the university and the university president together with the committee of qualified persons.

Keywords: Audit power, Rajabhat University, Faculty and Civil Service Council

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเกิดขึ้นโดยอำนาจตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นแหล่งเรียนรู้ในระดับมหาวิทยาลัยและด้านการพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานกิจการในมหาวิทยาลัยนั้นมีสภาอันเป็นโครงสร้าง อยู่ 3 ฝ่าย ได้แก่ สภามหาวิทยาลัยสภาวิชาการ และสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยสภามหาวิทยาลัยมีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และมีอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะอีกหลายประการ เช่น กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย ออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ส่วนสภาวิชาการมีอำนาจหน้าที่ เป็นต้นว่า การกำหนดนโยบายวิชาการ หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลการศึกษา ฝ่ายสภาคณาจารย์และข้าราชการมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ พึงษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เป็นอาทิ

อนึ่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏมิผู้บริหารโดยอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของทางราชการ และของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัย และมีอำนาจหน้าที่อีกหลายประการที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ตลอดถึงเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยอีกตำแหน่งหนึ่งด้วย ดังนั้น อธิการบดีจึงเป็นผู้ร่วมกันออกกฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และ กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย ตลอดถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นร่วมกันกับกรรมการสภามหาวิทยาลัยคนอื่น ๆ ในสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และนำ กฎ ระเบียบ ประกาศและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย นโยบายแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย มาบังคับใช้ในการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัยต่อไป

สภาคณาจารย์และข้าราชการมีประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นผู้นำสภาและเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยอีกตำแหน่งหนึ่ง ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการจึงมีอำนาจหน้าที่ในสภามหาวิทยาลัยเช่นเดียวกันกับอธิการบดี และมีหน้าที่โดยเฉพาะในสภาคณาจารย์และข้าราชการ ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 โดยสภาคณาจารย์และข้าราชการมีที่มาจากกรเลือกจากคณาจารย์ประจำและข้าราชการในมหาวิทยาลัย ดังนั้น สภาคณาจารย์และข้าราชการจึงเป็นตัวแทนของคณาจารย์ประจำและข้าราชการทุกคนในมหาวิทยาลัย ในการเข้ามาทำหน้าที่ในสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยมีประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการเข้าไปทำหน้าที่ในสภามหาวิทยาลัยอีกทอดหนึ่ง เพื่อแสดงความคิดเห็นแทนกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการคนอื่น ๆ ตลอดถึงคณาจารย์ประจำ ข้าราชการ บุคลากร นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย

แต่อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในการประชุมข้อหารือเกี่ยวกับกิจการภายในมหาวิทยาลัยตามหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนั้น สภาคณาจารย์และข้าราชการไม่ได้มีอำนาจใด ๆ ในการบังคับบัญชา หรือมีอำนาจบังคับตามกฎหมายให้บุคคลใดต้องปฏิบัติตาม หรือไม่ปฏิบัติตาม เนื่องจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้มอบหน้าที่ให้ปฏิบัติเพียงอย่างเดียว แต่ไม่ได้มอบอำนาจเอาไว้ เพียงแต่การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการดำเนินการใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ ย่อมได้รับความคุ้มครองและไม่เป็นเหตุใน

การดำเนินการทางวินัย ตาม มาตรา 24 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เท่านั้น

ในการดำเนินการกิจการในมหาวิทยาลัยนั้น สภาคณาจารย์และข้าราชการกับอธิการบดีจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพร่วมกัน เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดี รวมถึงแสวงหาแนวทางร่วมกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีมอบหมาย อีกทั้งสภาคณาจารย์และข้าราชการมีหน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เพื่อป้องกันมิให้มหาวิทยาลัยเสียเปรียบหรือเสียหายจากการกระทำของบุคคลใด ๆ เมื่อมีเหตุการณ์ใดที่หมิ่นเหม่ต่อความเสียหาย เสียผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์และข้าราชการจึงต้องปฏิบัติป้องกันมิให้เกิดความเสียหายอย่างใด ๆ ได้ ดังนั้น การตรวจสอบการดำเนินการในทุกๆ ด้านของมหาวิทยาลัยโดยสภาคณาจารย์และข้าราชการซึ่งเป็นการป้องกันความเสียหายจึงเป็นหน้าที่สำคัญที่ต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานหรือทุกส่วนราชการในมหาวิทยาลัย ตลอดจนการตรวจสอบการบริหารงานของอธิการบดี กรณีการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนโยบายต่าง ๆ หรือการพิจารณาเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ ภายใต้กรอบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ตลอดจนการบริหารงานด้านบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ สภาคณาจารย์และข้าราชการมีหน้าที่เสนอแนะ หรือคัดค้านการเสนอขอทบทวนในการตัดสินใจบางประการของอธิการบดี หากเห็นว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขัดหลักธรรมาภิบาล

กรณีดังกล่าว ผู้เขียนมองว่า หากสภาคณาจารย์และข้าราชการได้รับอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายสามารถทำหน้าที่ตรวจสอบมหาวิทยาลัยตามอำนาจของกฎหมายที่มอบให้ เพื่อป้องกันมิให้คณาจารย์ บุคลากร และนิสิตนักศึกษาได้รับผลกระทบ หรือผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยต้องรับความเสียหายจากการบริหารงานของมหาวิทยาลัย จึงทำการศึกษาความเป็นไปได้ในการได้มาซึ่งอำนาจของสภาคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อเป็นการถ่วงดุลป้องกันความเสียหายเบื้องต้น ไม่ให้มหาวิทยาลัยได้รับผลกระทบต่อไป

ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการพัฒนามาจากวิทยาลัยครูใน พ.ศ. 2518 โดยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ยกฐานะการเรียนการสอนให้สามารถเปิดสอนได้ถึงระดับปริญญาตรี และเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย ผลិតครูระดับปริญญาตรี ทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน เมื่อวิทยาลัยครูได้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถขยายการพัฒนาบุคลากรในสาขาอื่น ๆ ออกไปได้อย่างกว้างขวาง ต่อมาในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานนามวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง นามว่า “สถาบันราชภัฏ” ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 เมื่อรัฐเห็นว่าสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญา ควรดำเนินการโดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้กำกับดูแลของสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ส่งผลให้สถาบันราชภัฏปรับเปลี่ยนฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีการเรียนการสอน จำนวน 38 แห่ง ทั่วประเทศ

โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดโครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏขึ้น เพื่อเป็นรูปแบบในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่สำคัญ ในส่วนแรก ดังนี้ โครงสร้างตามส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย ซึ่งโครงสร้างส่วนนี้จะมีบุคลากรเข้ามาเป็นผู้รับผิดชอบในส่วนของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุน

ในส่วนของโครงสร้างของสภาที่ถูกกำหนดไว้ในมหาวิทยาลัยมีทั้งหมด 3 สภา ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ และสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยสภามหาวิทยาลัยจะประกอบไปด้วยบุคคลเหล่านี้ คือ นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง กรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งเลือกจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 16 สภาต่อมา ได้แก่ สภาวิชาการ ประกอบด้วยประธานสภาวิชาการ คือ อธิการบดี กรรมการสภาวิชาการที่คณาจารย์ประจำเลือกจากผู้บริหารหรือคณาจารย์ประจำคณะ กรรมการสภาวิชาการซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก และให้สภาวิชาการแต่งตั้งรองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการสภาวิชาการ โดยคำแนะนำของอธิการบดี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 20 อีกสภาหนึ่ง ได้แก่ สภาคณาจารย์และข้าราชการ ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์ กรรมการสภาซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำ และข้าราชการของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 23

ในด้านการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย มีการกำหนดโครงสร้างส่วนดังกล่าว โดยให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีคณะกรรมการส่งเสริมกิจการมหาวิทยาลัย คณะหนึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการ ประธานสภานักศึกษา นายกองค์การนักศึกษา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 25

เมื่อพิจารณาด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย พบว่า มีโครงสร้างส่วนการดำเนินการฝ่ายบังคับบัญชาและบริหารงานมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นส่วน ๆ ดังนี้ ส่วนการดำเนินการฝ่ายบังคับบัญชาลำดับสูงและบริหารงานมหาวิทยาลัย มีผู้บริหารสูงสุดและลดหลั่นกันลงไป คือ อธิการบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 27 ส่วนต่อมา เป็นส่วนการดำเนินการฝ่ายบังคับบัญชาและบริหารงานวิทยาเขต ประกอบด้วย รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 34 ในส่วนการดำเนินการฝ่ายบังคับบัญชาและบริหารงานบัณฑิตวิทยาลัย ประกอบด้วย คณบดี และรองคณบดี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 35 ลำดับชั้นการบังคับบัญชาและการบริหารต่อมา ได้แก่ ส่วนการดำเนินการฝ่ายบังคับบัญชาและบริหารงานคณะหรือวิทยาลัย ประกอบด้วย คณบดี และรองคณบดี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 36 อีกส่วนหนึ่ง คือ ส่วนการดำเนินการฝ่ายบังคับบัญชาและบริหารงานสถาบัน สำนัก และศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน รองผู้อำนวยการ รองหัวหน้าส่วนราชการ และรองหัวหน้าหน่วยงาน ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 41 โครงสร้างทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ต้องมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบให้สอดคล้องระหว่างกัน เพื่อให้การ

บังคับบัญชาและการบริหารกิจการมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อประโยชน์พัฒนา มหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

อำนาจและหน้าที่ของอธิการบดี ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 31 กำหนดให้มีอธิการบดีทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และบริหารกิจการมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของทางราชการ และของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ในส่วนนี้อธิการบดีต้องนำหลักการบริหารมหาวิทยาลัยให้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กล่าวมาแล้วทั้งปวง ดังนั้นจะให้บุคคลใดหรือตนเองกระทำละเมิดมิได้ส่วนต่อมา อธิการบดีมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแลบุคลากรของมหาวิทยาลัย การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมาย ตลอดจนการรักษาระเบียบวินัย จรรยาบรรณ และมารยาทแห่งวิชาชีพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย การใช้อำนาจหน้าที่ในส่วนนี้อธิการบดีก็ต้องใช้กฎหมายและอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดเอาไว้เช่นเดียวกัน หลักเกณฑ์ที่กล่าวมานี้เป็นการบังคับการบริหารงานของอธิการบดีโดยกฎหมายที่ต้องบริหารจัดการในด้านบุคลากร ด้านบริหารงาน บริหารเงินและทรัพย์สิน

ในส่วนของการใช้อำนาจบริหารกับผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาที่เข้ามาทำหน้าที่บริหาร ซึ่งเรียกว่า การใช้อำนาจเฉพาะทีมผู้บริหารของตน ได้แก่ การทำหน้าที่แต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการศูนย์ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และมีอำนาจถึงการแต่งตั้ง ถอดถอน อาจารย์พิเศษด้วย

นอกจากนั้น อธิการบดีจะต้องร่วมกันกับผู้บริหารของตนจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย และปฏิบัติตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตามประเมินผล การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งในประการนี้เรียกได้ว่า อธิการบดีมีหน้าที่ในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เกิดความก้าวหน้า เพื่อจะได้เป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงศักยภาพของทีมบริหาร ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

อีกส่วนหนึ่งที่อธิการบดีต้องมีหน้าที่ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสภา ซึ่งสภาในมหาวิทยาลัยนั้นประกอบด้วยสภาจำนวน 3 สภา ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย สภาวิชาการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ ซึ่งหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสภา คือ สภาวิชาการที่อธิการบดีเป็นประธานกรรมการ และสภาคณาจารย์และข้าราชการซึ่งผู้เขียนได้ศึกษาในบทความฉบับนี้ ส่วนสภามหาวิทยาลัยนั้นอธิการบดีมีฐานะเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยอีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งเข้าไปทำหน้าที่ในการออก กฎ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เพื่อนำมาบริหารในมหาวิทยาลัย

ในด้านการส่งเสริมกิจการนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถได้มีความพร้อมในการเรียนในทุก ๆ ด้านนั้น โดยทั่วไปบทบาทหน้าที่และอำนาจ ภารกิจ ของอธิการบดีจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความเป็นเลิศทางวิชาการและความเป็นอิสระในการดำเนินงานหรือเสรีภาพทางวิชาการ ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) เป็นเรื่องที่ต้องสอดคล้องกับความสามารถในด้านการผลิตนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการออกไปทำหน้าที่รับใช้สังคมอย่างเข้มแข็ง รวมทั้งสนับสนุนงานวิจัยเพื่อให้คณาจารย์ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเชื่อว่า

“ความสามารถในการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ถือว่าเป็นอุดมคติหรือเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย” (ไยอนงค์ ทิมสุวรรณ, ม.ป.ป.)

ส่วนการปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีนั้น อธิการบดีอาจมอบหมายและมอบอำนาจให้ผู้บริหารในสำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ตามที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ มาตรา 44 ได้กำหนดไว้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย และเป็นการกระจายอำนาจ การตัดสินใจและรับผิดชอบที่เหมาะสมก็ให้ทำได้

ความเป็นมาของสภาคณาจารย์

การจัดตั้งสภาคณาจารย์ที่ต่างประเทศ เรียกว่า Faculty Senate เกิดขึ้นจากพระปรีชาญาณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ผู้ทรงริเริ่มเสนอแนะต่อจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนับตั้งแต่ระยะแรกที่มหาวิทยาลัยก่อกำเนิดขึ้น

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2506 ได้มีความพยายามปรับปรุงมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย โดยมีอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์กลุ่มหนึ่ง ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนแนวคิด และหารือถึงปัญหาของการศึกษาของไทย โดยมีแนวคิดร่วมกันว่า ควรจัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาบทบาทของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย และได้จัดให้มีขึ้นเป็นครั้งแรก ณ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 1-5 มิถุนายน พ.ศ. 2507 ต่อจากนั้นได้มีการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องนี้อีกครั้ง ทั้งในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และในมหาวิทยาลัยอื่น ในการสัมมนาเกือบทุกครั้ง อาจารย์ผู้เข้าร่วมสัมมนา ต่างก็ลงความเห็นว่า ควรจัดให้มี “สภาคณาจารย์” เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัย (สภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2567: ออนไลน์)

เมื่อปี พ.ศ.2508 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ทดลองจัดตั้ง “สภาศาสตราจารย์” ให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เป็นสมาชิกของสภานี้ แต่แล้ว “สภาศาสตราจารย์” ที่จัดตั้งขึ้นนั้นไม่ประสบความสำเร็จ เพราะลำพังศาสตราจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสภา ไม่อาจจัดได้ว่าเป็นตัวแทนของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยได้ ต่อมาเมื่อ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2512 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขึ้น และเสนอความเห็นให้จัดตั้ง “สภาคณาจารย์” เพื่อให้คณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านวิชาการและกิจการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย รับไปประกอบการพิจารณาและได้ร่างข้อบังคับว่าด้วย “สภาคณาจารย์” (สภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2567: ออนไลน์)

อำนาจและหน้าที่ของสภาคณาจารย์

การศึกษาในส่วนนี้ ผู้เขียนจะนำเอาอำนาจและหน้าที่ของสภาคณาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยในประเทศไทยสหรัฐอเมริกา มากล่าว เพื่อให้เห็นถึงการใช้อำนาจและหน้าที่ของสภาคณาจารย์ในต่างประเทศดังต่อไปนี้

1. อำนาจและหน้าที่ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมาร์แชลล์

มหาวิทยาลัยมาร์แชลล์ เดิมได้เกิดขึ้นจากโรงเรียนมาร์แชลล์ ที่ถือกำเนิดเมื่อ ค.ศ. 1837 ในรัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา โดยตั้งชื่อตาม John Marshall ผู้พิพากษาศาลฎีกาสหรัฐ ต่อมาเมื่อวันที่ 30

มีนาคม ค.ศ. 1838 สมัชชาใหญ่แห่งเวอร์จิเนียได้จัดตั้ง Marshall Academy ขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยเปิดเทอมครั้งแรกในปี ค.ศ. 1838 - 1839 และในปี ค.ศ. 1867 สภานิติบัญญัติแห่งรัฐเวสต์เวอร์จิเนียได้จัดตั้ง State Normal School of Marshall College เพื่อฝึกอบรมครู ต่อมาก็เริ่มขยายตัวอย่างแท้จริงในสมัยประธานาธิบดี Lawrence J. Corbly ดำรงตำแหน่งในปี ค.ศ. 1896 – 1915 และก้าวสู่มหาวิทยาลัย เมื่อ ค.ศ. 2493 จนถึงปัจจุบัน (ประวัติศาสตร์และประเพณี, 2568: ออนไลน์)

มหาวิทยาลัยมาร์แชลล์มีสภาคณาจารย์อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญสภาคณะที่อธิบายถึงวัตถุประสงค์ อำนาจ และหน้าที่ของสภาคณะ ซึ่งมีมาตราสำคัญที่เกี่ยวกับอำนาจของสภาคณาจารย์ กล่าวคือ มาตรา 4 คณะกรรมการสภาคณาจารย์มีอำนาจตรวจสอบนโยบายทั้งหมด และกำหนดคำแนะนำเกี่ยวกับสวัสดิการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และเรื่องที่กระทบต่ออาจารย์โดยตรง ได้แก่ เสรีภาพทางวิชาการ การดำรงตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การแต่งตั้งใหม่ และการไล่ออก ภาระการสอน ตารางเงินเดือน หรือค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ นโยบายที่ควบคุมเสถียรภาพของการจ้างงาน การเกษียณอายุ การลาพักร้อน หรือการลาอื่น ๆ และการปรับโครงสร้างหน่วยงานวิชาการ (สภาคณะ, 2568: ออนไลน์)

2. อำนาจและหน้าที่ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคนซัส

มหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคนซัสเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1863 ตั้งอยู่ในรัฐแคนซัส สหรัฐอเมริกา มหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคนซัสมีสภาคณาจารย์ โดยมีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารร่วมกันกับฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย และมีเป้าหมายหลัก คือ การให้สภาคณาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย การสรรหาคณาจารย์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ นโยบายดังกล่าวจะกำหนดจุดประสงค์ และกำหนดทิศทางในอนาคต เพื่อให้ยังคงมีความก้าวหน้า และตรวจสอบการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านอำนาจหน้าที่ของสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคนซัสนั้นมีหน้าที่กำหนดนโยบายที่ควบคุมเรื่องทางวิชาการต่าง ๆ เช่น ข้อกำหนดในการรับเข้าเรียน การมอบหมายงาน และตารางเรียน กำหนดหลักสูตร ข้อกำหนดสำหรับปริญญา มาตรฐานทางวิชาการสำหรับนักศึกษา และสำหรับสถาบัน และการประเมินโปรแกรมการศึกษา นอกจากนั้นยังมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ โดยการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงาน คุณสมบัติ การปรับปรุงวิธีการสอน วาระการดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง ภาระงาน และการเกษียณอายุ

ประการสำคัญคือ การเข้ามามีส่วนร่วมดูแลปัญหาเกี่ยวกับเรื่องที่กระทบต่อสวัสดิการของคณาจารย์ และรับรองการกำกับดูแลร่วมกันในการสร้าง ตลอดจนมีอำนาจในการตรวจสอบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ไม่ละเมิดเสรีภาพทางวิชาการ ในขณะเดียวกันก็ปกป้องผลประโยชน์ร่วมกันของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (Kansas State University, 2568: ออนไลน์)

หน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สภาคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ถูกกำหนดขึ้นโดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 23 อันประกอบด้วยประธานสภาและกรรมการสภา ซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำ และข้าราชการของมหาวิทยาลัย ที่มาของสภาคณาจารย์และข้าราชการในส่วนนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่งทั่วประเทศจะต้องยึดถือและปฏิบัติภายใต้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

แต่อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มอบหลักความเป็นอิสระให้แก่สภามหาวิทยาลัยในการกำหนดองค์ประกอบของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ได้แก่ จำนวนของกรรมการที่จะเข้ามาทำหน้าที่ในสภาที่มีความเหมาะสม กำหนดคุณสมบัติของกรรมการ ทั้งนี้จะต้องไม่ขัดกับหลักกฎหมายที่รองรับ และไม่ขัดกับหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการได้มา ซึ่งโดยทั่วไปในส่วนนี้ก็จะมีการมีส่วนร่วมของคณาจารย์ประจำและข้าราชการในมหาวิทยาลัยเข้ามาทำหน้าที่เลือกตั้ง เพื่อจะได้กรรมการสภาที่ตนเองมุ่งหวัง เข้ามาทำหน้าที่แทน ส่วนวาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งของประธานสภาและกรรมการสภานั้น ในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏก็มีวาระและการพ้นจากตำแหน่งที่ไม่เท่ากัน เช่น อาจจะมีวาระและการพ้นตำแหน่งภายใน 2 – 3 ปี และอาจดำรงตำแหน่งไม่เกิน 2 วาระ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อบังคับของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง เป็นต้น ตลอดจนการประชุมของสภาคณาจารย์และข้าราชการและการเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการ ในส่วนนี้ก็เช่นเดียวกัน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดว่า ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

อนึ่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 24 ไม่ได้กำหนดอำนาจของสภาคณาจารย์และข้าราชการเอาไว้แต่อย่างใด เพียงแต่กำหนดหน้าที่เอาไว้ให้ปฏิบัติโดยเฉพาะเท่านั้น ซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

หน้าที่ประการแรก กำหนดให้สภาคณาจารย์และข้าราชการมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดี หรือสภามหาวิทยาลัย ดังนั้น สิ่งที่ทำให้พิจารณาได้ถึงเจตนารมณ์ของผู้ร่างกฎหมายฉบับนี้ คือ สภาคณาจารย์และข้าราชการเข้ามาทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือในกิจการของมหาวิทยาลัย หมายความว่า สภาดังกล่าวโดยประธานสภาควรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับอธิการบดีซึ่งทำหน้าที่ฝ่ายบริหารที่ต้องกำกับดูแลกิจการภายในมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเสนอแนะในสิ่งที่กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการได้เข้าร่วมประชุม เพื่อเป็นการเสริมสร้างแนวคิดและวิสัยทัศน์ และนำประเด็นต่าง ๆ จากประธานสภาคณาจารย์ที่เสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข

นอกจากนั้นแล้วสภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยประธานสภาคณาจารย์ซึ่งเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 16 (2) คือ การทำหน้าที่ในสภามหาวิทยาลัย โดยให้คำปรึกษาและเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ที่ได้รับมาจากการประชุมในสภาคณาจารย์และข้าราชการนำเข้าสู่ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยอีกทอดหนึ่ง เพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง ตามอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงสังเกตได้ว่า การประชุมสภามหาวิทยาลัยในทุก ๆ เดือนนั้นจะนัดให้มีการประชุมในช่วงท้ายของเดือน เพื่อจะรองรับวาระการประชุมจากสภาวิชาการ และสภาคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อเข้าสู่วาระประชุมของสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

หน้าที่ประการที่สองคือ สภาคณาจารย์และข้าราชการต้องแสวงหาแนวทางร่วมกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และข้าราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ในส่วนนี้การแสวงหาแนวทางร่วมกันนั้น หมายถึง การอาศัยส่วนร่วมจากฝ่ายบริหารและกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ตลอดจนความคิดเห็นจากคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นนำมาร่วมกันพิจารณาหาทางออก เช่น เรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ที่จะต้องมียุทธศาสตร์และเงื่อนไขวางเอาไว้ และคณาจารย์ได้นำไปปฏิบัติ โดยในบางมหาวิทยาลัยอาจจะมีกำหนดเงินรางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้คณาจารย์ได้ทำผลงานและยื่นผลงานเพื่อเข้าสู่การดำรง

ตำแหน่งทางวิชาการ หรือการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยการพ้นสภาพจากตำแหน่งหน้าที่ เมื่อคณาจารย์ไม่ได้ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่การดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระยะเวลาที่กำหนดเอาไว้ เป็นต้น

หน้าที่ประการที่สามได้แก่ สภาคณาจารย์และข้าราชการจะต้องพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ประเด็นดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญ ส่วนหนึ่งของการศึกษาในบทความฉบับนี้ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตัวบุคคล การดำรงตำแหน่งหน้าที่การงาน และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ดังนั้น สภาดังกล่าวจึงมีหน้าที่โดยตรงในการดูแล ค้ำครอง มิให้ประโยชน์เหล่านี้เกิดความเสียหาย

ส่วนหน้าที่ประการสุดท้าย สภาคณาจารย์และข้าราชการมีหน้าที่ในการเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อพิจารณากิจกรรมของมหาวิทยาลัย และนำเสนอความคิดเห็นต่อ สภามหาวิทยาลัย หน้าที่ในส่วนดังกล่าว ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการเปรียบเสมือนผู้นำของคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย เนื่องจากสามารถเรียกประชุมคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งการเรียกประชุมบุคคลทั้งมหาวิทยาลัยนั้น สามารถทำได้ โดยบุคคลเพียงสองคน คือ อธิการบดีในฐานะผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัยกับประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เหตุผลในการที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 กำหนดให้สภาคณาจารย์และข้าราชการสามารถเรียกคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ น่าจะเกิดจากแนวคิดที่ว่า การหาเวทีเพื่อหารือร่วมกันของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยและบุคลากร เพื่อนำเรื่องที่เกิดขึ้นผ่านไปยังผู้บริหารมหาวิทยาลัย และเข้าสู่สภามหาวิทยาลัย ได้รับทราบและนำไปแก้ไข ปรับปรุง ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การออกคำสั่งหรือประกาศจากอธิการบดี หรือการแก้ไขข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ปัญหาในมหาวิทยาลัยได้คลี่คลายลง และแก้ไขได้ตรงจุด

อย่างไรก็ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดไว้เป็นการคุ้มครองกรรมการสภา โดยเฉพาะ ในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำเนินการใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ ย่อมได้รับความคุ้มครองและไม่เป็นเหตุในการดำเนินการทางวินัย ซึ่งกรณีนี้ผู้เขียนพิจารณาแล้วเห็นว่า การทำหน้าที่ของกรรมการสภาดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยที่กฎหมายกำหนดเอาไว้อย่างกว้างขวาง ซึ่งในบางกรณีอาจหมิ่นเหม่ต่อการกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น ซึ่งมองว่าอาจจะเกิดความเสียหายและนำไปสู่การพิจารณาดำเนินการทางวินัย กฎหมายจึงคุ้มครองส่วนนี้เอาไว้ ส่วนสภาวิชาการและสภามหาวิทยาลัย พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวไม่ได้กำหนดการคุ้มครองในลักษณะเช่นนี้ไว้แต่อย่างใด

การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย และอธิการบดี ด้วยการการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ บุคคลภายนอกคณะหนึ่ง ทำให้มหาวิทยาลัยเกิดความโปร่งใส อธิการบดีปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มการยกระดับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 49 จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย โดยพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวได้กำหนดองค์ประกอบให้มีประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก ซึ่งนายกสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ส่วนการกำหนดองค์ประกอบว่าผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมีที่มาจากหน่วยงาน หรือสถาบันใด มีจำนวนกี่แห่ง มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่าไร มีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมอย่างไร การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการได้มามีกระบวนการ ลำดับขั้นตอนในรูปแบบใด และวาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งมีวาระกี่ปี ตลอดจนวิธีการดำเนินงานของคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 49 วรรคสอง ได้กำหนดและให้ความอิสระแก่สภามหาวิทยาลัยให้การพิจารณาเห็นชอบ โดยนายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้ง เพื่อให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่ต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยแล้ว พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวจึงกำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในกรณีของการใช้จ่ายงบประมาณของมหาวิทยาลัย ด้านการจัดการศึกษา และด้านการวิจัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 50 และมาตรา 50 (1) กำหนดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย และของอธิการบดีนั้นจะใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัย และของอธิการบดี ประกอบการประเมินผลงาน ส่วนมาตรา 50 (2) กำหนดให้มีการรายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยและของอธิการบดี พร้อมความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัยทุกปี เพื่อให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยได้ทราบถึงผลการประเมิน เพื่อนำมาสู่การแก้ไข ปรับปรุง ในสิ่งที่ยังประสบปัญหา อุปสรรค และพัฒนานโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

ข้อพิจารณาอำนาจตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยสภาคณาจารย์และข้าราชการ

ดังที่กล่าวมาแล้วว่าสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นโครงสร้างหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 23 และมาตรา 24 กำหนดให้มีที่มาและองค์ประกอบของกรรมการสภา ตลอดจนทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและมีข้อเสนอแนะในกิจการและการพัฒนามหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย ร่วมกันหาแนวทางในการส่งเสริมศักยภาพของคณาจารย์และบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ทำหน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และเรียกประชุมคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย เมื่อมีกิจกรรมของมหาวิทยาลัยที่ต้องพิจารณาร่วมกัน เพื่อนำเรื่องดังกล่าวเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการแล้ว เห็นว่าสถานะดังกล่าวมีอยู่หลายด้าน เป็นต้นว่า ในฐานะเป็นที่ปรึกษาเสนอแนะในกิจการมหาวิทยาลัย และในขณะเดียวกันก็อยู่ในฐานะผู้ป้องกันรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมิให้ต้องเสียหายซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของอธิการบดี ทำให้มหาวิทยาลัยได้ปรับแนวทางในการบริหารงานไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เนื่องจากสภาดังกล่าวทำหน้าที่ปรึกษาและมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้เขียนจะพิจารณาในส่วนของการทำหน้าที่เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งผลประโยชน์ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านทรัพย์สิน

ผลประโยชน์ด้านบุคคลที่สภาคณาจารย์และข้าราชการต้องทำหน้าที่พิทักษ์ หมายความว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีที่มาจากการเลือกตั้งของคณาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยจึง

เปรียบเสมือนเป็นตัวแทนของคณาจารย์และบุคลากรที่ได้มอบอำนาจให้กรรมการสภาเข้ามาทำหน้าที่แทนทุกคน และนำปัญหาทุกประเด็นที่เห็นเองหรือรับเรื่องมานำเข้าสู่วาระประชุม เมื่อร่วมกันพิจารณามีมติแล้วก็มอบให้ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการนำติดังกล่าวเสนอต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยให้ทราบถึงปัญหาหรือข้อขัดข้องทั้งหลาย เพื่อนำไปสู่การแก้ไข ทำให้คณาจารย์และบุคลากรได้รับประโยชน์ ส่งผลให้ทุกคนในองค์กรเกิดความสามัคคี มีความเข้าใจที่ตรงกัน ลดปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานก็เป็นไปด้วยความราบรื่น มหาวิทยาลัยก็เจริญก้าวหน้า ดังนั้น บุคคลจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย จึงต้องมีความสอดคล้องกันเป็นวัฏจักร โดยมีสภาคณาจารย์และข้าราชการเข้ามาทำหน้าที่ประสานให้เกิดความเข้าใจเข้าถึงเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นแล้ว สภาคณาจารย์และข้าราชการต้องมีหน้าที่ปกป้องคุ้มครอง ดูแลการใช้ชีวิตของนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เช่น การเข้าไปติดตามปัญหาการเข้าถึงแหล่งทุนในการกู้ยืม การเสนอมหาวิทยาลัยในการจัดการอบรมนักศึกษาใหม่ที่เข้ามาเรียนในรั้วมหาวิทยาลัยให้รู้กฎจรรยา การป้องกันยาเสพติด การตั้งครุฑก่อนจบการศึกษา หรือปัญหาอื่นที่กระทบต่อนักศึกษารุ่นก่อน ๆ นำมาแก้ไข เพื่อไม่ให้นักศึกษารุ่นต่อไปได้รับผลกระทบอีก เป็นต้น

หน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน ในฐานะสภาคณาจารย์และข้าราชการในฐานะที่ได้รับมอบหมายมาจากคณาจารย์และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเข้ามาทำหน้าที่ในสภา เพื่อประสานกับอธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในกรณีที่อธิการบดีมีประกาศของมหาวิทยาลัยในการต่อสัญญาของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การกำหนดระยะเวลาในการสิ้นสุดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย การให้ทุนแก่คณาจารย์ไปศึกษาต่อในต่างประเทศ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งในบางกรณีอาจจะเกิดปัญหาระหว่างรายบุคคลกับมหาวิทยาลัยที่สภาคณาจารย์และข้าราชการ ต้องทำหน้าที่รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นและให้คำปรึกษา เสนอแนะต่ออธิการบดีเพื่อให้ปัญหานั้นคลี่คลายลงได้โดยไม่ผิดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือประกาศของมหาวิทยาลัย ซึ่งในบางกรณีหากประกาศของมหาวิทยาลัยไม่เหมาะสมต่อสภาพการณ์หรือเวลาแล้ว อาจนำมาสู่การแก้ไขประกาศดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น หรือการกำหนดเงื่อนไขของงาน (Terms of Reference (TOR)) เป็นต้นว่า อธิการบดีกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจจะเป็นตำราบทความวิจัย หรือบทความวิชาการ อย่างใดอย่างหนึ่งที่ต้องนำมาประกอบการพิจารณาการต่อสัญญาในรอบ 3-5 ปีหรือรอบ 10 ปี เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สภาคณาจารย์และข้าราชการ โดยประธานสภาจะต้องเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในวาระการประชุมของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย หรือบอร์ดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ดังนั้น หน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ด้านตำแหน่งหน้าที่การงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการจึงมีความสำคัญ ในการดำรงคงอยู่ในสถานะของคณาจารย์หรือบุคลากร

ในส่วนของการพิทักษ์ผลประโยชน์ด้านทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเรื่องของเงินที่เป็นงบประมาณแผ่นดิน หรืองบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยที่มหาวิทยาลัยจะต้องนำมาจัดสรรให้ตรงตามวัตถุประสงค์ เรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เช่น การทำสัญญาการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ การทำสัญญาว่าจ้างสิ่งปลูกสร้าง หรืองบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เป็นสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น

อนึ่ง ผู้เขียนมองว่าเงินเป็นสิ่งสำคัญในการนำมาใช้ให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และบางกรณีอาจเป็นที่มาในการก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรค ทำให้บุคคลได้รับผลประโยชน์อันไม่สมควรจะได้ หรือการใช้เงินที่ประเภทไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นอกจากนั้นแล้วทรัพย์สินอื่นของมหาวิทยาลัย เช่น รถยนต์ของมหาวิทยาลัยที่จัดซื้อมาเพื่อประโยชน์ของทางราชการ หากมีการนำไปใช้นอกเหนือจากประโยชน์ดังกล่าวก็ส่งผลให้เกิดความผิดแก่ผู้นำไปใช้ เป็นต้น ดังนั้น สภาคณาจารย์และข้าราชการจำเป็นต้องมีหน้าที่ดูแล ปกป้องผลประโยชน์ ไม่ว่าในเรื่องของงบประมาณหรือทรัพย์สินอย่างอื่นของมหาวิทยาลัย หากมีข้อสงสัย หรือมีการร้องเรียน สภาดังกล่าวต้องจัดให้มีวาระประชุม เพื่อพิจารณาเรื่องที่เกิดขึ้น เพื่อมีมติให้ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการนำเรื่องดังกล่าวเสนอต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย

แต่อย่างไรก็ดี การพิทักษ์ผลประโยชน์ของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ตามที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 24 กำหนดให้มานั้นมีขอบเขตจำกัดอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในภาคปฏิบัติเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนเข้ามา สภาดังกล่าวไม่อาจจะเข้าไปดำเนินการใด ๆ ได้ เนื่องจากสภาคณาจารย์และข้าราชการไม่มีกฎหมายใด ๆ ให้อำนาจเข้าไปตรวจสอบ ประกอบกับพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมอบเฉพาะหน้าที่ แต่ไม่ได้มอบอำนาจให้มา ดังนั้น การตรวจสอบและการติดตามปัญหาทั้งปวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าด้านบุคคล ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือด้านทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย สภาคณาจารย์และข้าราชการจะทำได้เฉพาะการท้วงติง เพื่อให้อธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยทบทวน ทำให้ประสิทธิภาพในการพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยไม่เกิดผลในทางที่เป็นคุณแก่มหาวิทยาลัยเท่าที่ควร

ปัญหาต่อมาอีกประการหนึ่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 49 กำหนดให้มีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกคณะหนึ่ง มาตรา 50 กำหนดให้คณะกรรมการดังกล่าวทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานมหาวิทยาลัย และมาตรา 50 (1) トラให้มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัย และของอธิการบดี และมาตรา 50 (2) กำหนดให้มีการรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยและของอธิการบดี พร้อมความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัยทุกปี อำนาจที่พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมอบให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ย่อมเป็นสิ่งที่กระทำได้ยาก เนื่องจากคณะกรรมการดังกล่าวเป็นบุคคลภายนอก อาจจะไม่ได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในบางกรณีอาจรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ครบถ้วน รอบด้าน ถึงแม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัย และของอธิการบดีก็ตาม และโดยทั่วไปตามหลักปฏิบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้ามาทำหน้าที่จะกระทำได้เพียงการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานในรูปแบบของกัลยาณมิตรจึงไม่ได้ใช้อำนาจในการตรวจสอบปัญหาแบบเจาะจงในเชิงลึก ประกอบกับคณะกรรมการดังกล่าวก็ไม่มีหน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ใด ๆ ของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า การปฏิบัติหน้าที่ระหว่างสภาคณาจารย์และข้าราชการกับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยและของอธิการบดีไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากผู้ที่เห็นปัญหาไม่มีอำนาจติดตาม ตรวจสอบ ส่วนผู้ที่ไม่เห็นปัญหาก็ไม่มีอำนาจติดตาม ตรวจสอบ เข้าลักษณะผิดฝาผิดตัว จึงส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยตามที่ได้กล่าวมา

อนึ่ง เหตุผลของการตราพระราชบัญญัติฉบับนี้ที่ไม่ได้มอบอำนาจให้แก่สภาคณาจารย์และข้าราชการ แต่ควรปฏิบัติหน้าที่เพียงประการเดียว อาจจะเห็นได้ว่าหากมอบอำนาจให้แก่สภาคณาจารย์

และข้าราชการด้วยแล้วจะเกิดการทับซ้อนขึ้นระหว่างอำนาจของสภามหาวิทยาลัย และอำนาจบริหารของอธิการบดี การมอบอำนาจให้สภาคณาจารย์และข้าราชการทำการตรวจสอบถ่วงดุล อำนาจบริหารของอธิการบดี อาจทำให้การบริหารเกิดชะงัก ล่าช้า ซึ่งกรณีดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่า ไม่น่าจะทับซ้อนหรือเกิดความล่าช้าแม้แต่อย่างใด อีกทั้งจะทำให้การบริหารงานของอธิการบดีเกิดความโปร่งใส น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น เพราะได้ผ่านการตรวจสอบ การท้วงติง ไม่เกิดการหมกเม็ด และสร้างความรอบคอบให้แก่การบริหารงานของอธิการบดีได้เป็นอย่างดี ปัญหาต่าง ๆ ก็จะไม่เกิดขึ้น ในเมื่อทุกสิ่งอย่างตามระบบราชการเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้กระบวนการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันระหว่างสภาคณาจารย์และข้าราชการกับอธิการบดี สภาคณาจารย์และข้าราชการกับสภามหาวิทยาลัยก็เป็นไปด้วยความราบรื่น ต่างฝ่ายต่างเคารพในสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน ทำให้มหาวิทยาลัยได้รับผลประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ผู้เขียนนำมากล่าวถึงอำนาจหน้าที่ของสภาคณาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยมาร์แชลล์ที่มีอำนาจตรวจสอบนโยบายทั้งหมดของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคนซัสที่กำหนดให้สภาคณาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย และตรวจสอบการบริหารงาน ทำให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยดังกล่าวเห็นถึงความสำคัญของการใช้อำนาจในการตรวจสอบฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความถ่วงดุลระหว่างกัน

ดังนั้น เมื่อพิจารณาสภาคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ต้องพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เมื่อไม่มีอำนาจตรวจสอบ สภาคณาจารย์และข้าราชการก็จะมีเครื่องมือที่สามารถเข้าไปแสวงหาข้อเท็จจริง หรือขอคำชี้แจงจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้เกิดความโปร่งใสในระบบราชการได้

บทสรุป

สภาคณาจารย์และข้าราชการแห่งมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้รับการมอบหมายจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 24 ให้ทำหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น และประการสำคัญ การทำหน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์มหาวิทยาลัย ซึ่งสภาคณาจารย์ไม่มีอำนาจที่นำมาเป็นเครื่องมือในการทำหน้าที่ตรวจสอบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย การทำหน้าที่ในส่วนนี้จึงขาดการต่อเนื่อง ไม่สามารถติดตามตรวจสอบให้เป็นที่น่าพอใจได้ ปัจจุบันการทำหน้าที่ในส่วนนี้ เมื่อประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการต้องเข้าประชุมร่วมกันกับอธิการบดีหรือกลุ่มผู้บริหารของหน่วยงานจะทำได้เฉพาะการสอบถามหรือท้วงติงหรือบันทึกความเห็นไว้ในวาระการประชุมเท่านั้น ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการทำหน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยของสภาคณาจารย์และข้าราชการ ถ้าหากไม่มีอำนาจในการติดตามตรวจสอบ ดังที่กล่าวมาแล้ว ย่อมไม่อาจจะสัมฤทธิ์ผลให้เห็นเป็นประจักษ์ได้อย่างแท้จริง

ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะประเด็นดังกล่าวดังนี้

1. ควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 24 เป็นว่า “สภาคณาจารย์และข้าราชการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้...”

2. ควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 49 และมาตรา 50 โดยเพิ่มอำนาจให้ สภาคณาจารย์และข้าราชการเข้าทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยและของอธิการ ร่วมกันกับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

เอกสารอ้างอิง

ประวัติศาสตร์และประเพณี. ยุคแรก: 1837-1909. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2568, จาก <https://www.marshall.edu/history-and-traditions/the-early-years-1837-1909/>.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

ไยอนงค์ ทิมสุวรรณ. ม.ป.ป. การบริหารวิทยาลัยภายใต้หลักธรรมาภิบาล. หลักสูตุนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ 3 วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

สภาคณะ. สภาคณาจารย์: วัตถุประสงค์ อำนาจ และหน้าที่. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.marshall.edu/faculty-senate/the-faculty-senate-purposes-powers-and-functions/>.

สภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สภาคณาจารย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2567, จาก <http://www.senate.chula.ac.th/wordpress/>

Kansas State University. University Hand Book. Appendix E: Faculty Senete Constitution สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2568, จาก <https://www.k-state.edu/provost/policies-resources/university-handbook/fhxe.html>

หลักเกณฑ์และคำแนะนำสำหรับผู้เขียนบทความ วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย วัตถุประสงค์เพื่อเป็นฐานเผยแพร่องค์ความรู้ในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

โดย วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ได้จัดพิมพ์เป็นวารสารราย 6 เดือน ปีละ 2 ฉบับ (ฉบับที่ 1 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม, ฉบับที่ 2 เดือนมกราคม - มิถุนายน) บทความได้รับการตรวจทางวิชาการจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน เป็นอย่างน้อย ก่อนลงตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ทั้งนี้ บทความที่เสนอเพื่อตีพิมพ์จะต้องไม่เคยถูกตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ในระหว่างกระบวนการพิจารณาเพื่อลงตีพิมพ์ของวารสารอื่นใดกองบรรณาธิการไม่สงวนสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ผู้เสนอผลงานต้องอ้างอิงแหล่งที่มาให้ครบถ้วนและสมบูรณ์

ผู้เสนอผลงานจะต้องจัดวางรูปแบบตามคำแนะนำอย่างเคร่งครัด บทความใดมีรูปแบบไม่ถูกต้อง ทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ไม่รับพิจารณาเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร โดยมีรูปแบบการเตรียมต้นฉบับมีดังนี้

1. ประเภทบทความที่ตีพิมพ์ได้นั้น

- 1) บทความวิจัย
- 2) บทความวิชาการ ได้แก่ บทความวิชาการทั่วไป บทความพิเศษ บทความปริทรรศน์ บทความวิทยานิพนธ์ (ระดับปริญญาเอก/โท) เป็นต้น
- 3) บทความวิจารณ์หนังสือ

2. สาขาเนื้อหาของบทความที่รับตีพิมพ์

- 1) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
- 2) สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ
- 3) สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์
- 4) สาขาวิชาภาษาจีนและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
- 5) สาขาวิชาภาษาไทย
- 6) สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
- 7) สาขาวิชาดิจิทัลอาร์ต
- 8) สาขาวิชาทัศนศิลป์
- 9) สาขาวิชาดุริยางคศิลป์
- 10) สาขาวิชานิติศาสตร์
- 11) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

- 12) สาขาวิชาภาษาอังกฤษศึกษา
- 13) สาขาวิชาพัฒนาสังคม
- 14) สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค
- 15) สาขาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การเตรียมต้นฉบับ

3.1 ภาษา ผู้เสนอผลงานสามารถเขียนบทความได้ทั้งบทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ แต่หากเป็นบทความภาษาอังกฤษแล้ว ควรได้รับการตรวจสอบความถูกต้องด้านไวยากรณ์จากผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษโดยเฉพาะ บทความภาษาอังกฤษควรมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทย ทั้งนี้ ควรหลีกเลี่ยงการเขียนภาษาอังกฤษปนกับภาษาไทย เว้นแต่ในกรณีเขียนภาษาอังกฤษเพื่ออธิบายศัพท์ทางเทคนิคแต่ให้ใส่วงเล็บด้วย

3.2 รูปแบบการเขียน เสนอผลงานต้องพิมพ์ต้นฉบับด้วยโปรแกรม Microsoft word เท่านั้น ใช้ขนาดกระดาษ A4 (210 มม. x 297 มม.) หรือ (21 ซม. x 29.7 ซม.) หรือ (8.27 นิ้ว x 11.69 นิ้ว) และตั้งค่าน้ำกระดาษดังนี้

- ด้านบน ห่างจากขอบกระดาษ 3.81 เซนติเมตร (1.5 นิ้ว)
- ด้านล่าง ห่างจากขอบกระดาษ 2.54 เซนติเมตร (1 นิ้ว)
- ด้านขวา ห่างจากขอบกระดาษ 2.54 เซนติเมตร (1 นิ้ว)
- ด้านซ้าย ห่างจากขอบกระดาษ 2.54 เซนติเมตร (1 นิ้ว)

คำภาษาไทยและภาษาอังกฤษให้ใช้ตัวอักษร TH sarabunPSK และมีรูปแบบการเขียนดังนี้

ชื่อเรื่อง	ขนาดอักษร 18	รูปแบบอักษร	ตัวหนา
ชื่อผู้เขียน	ขนาดอักษร 16	รูปแบบอักษร	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ	ขนาดอักษร 16	รูปแบบอักษร	ตัวธรรมดา
คำสำคัญ	ขนาดอักษร 16	รูปแบบอักษร	ตัวธรรมดา
ชื่อหัวข้อต่าง ๆ	ขนาดอักษร 16	รูปแบบอักษร	ตัวหนา
เนื้อหาทั้งหมด	ขนาดอักษร 16	รูปแบบอักษร	ตัวธรรมดา
บรรณานุกรม	ขนาดอักษร 16	รูปแบบอักษร	ตามคำแนะนำการเขียน
รายการอ้างอิง	ขนาดอักษร 16	รูปแบบอักษร	ตามคำแนะนำการเขียน

3.3 จำนวนหน้า ทุกประเภทบทความ ควรมีความยาวทั้งเรื่อง รวมรายการอ้างอิง (APA Style) และบรรณานุกรมแล้ว ควรอยู่ในระหว่าง 10-15 หน้ากระดาษ

3.4 การย่อหน้า ย่อหน้า ให้เริ่มห่างจากขอบเนื้อเรื่อง 1.25 เซนติเมตร ส่วนรายการอ้างอิง (APA Style) และบรรณานุกรมให้ห่างจากขอบเนื้อเรื่อง 1.25 เซนติเมตร

3.5 ลำดับหน้า ลำดับหน้า ให้พิมพ์เลขหน้ากำกับทุกหน้าไว้ที่มุมด้านบนของกระดาษ โดยเริ่มนับหน้าที่ 1 ในหน้าแรกของบทความ เฉพาะหน้าแรกของบทความไม่ให้ใส่ตัวเลขกำกับไว้แต่ให้พิมพ์คำว่า หน้า 2 ในหน้าถัดไป และใส่ลำดับเลขหน้าจนจบเนื้อหาของบทความ

3.6 ลำดับเนื้อเรื่อง ลำดับเนื้อเรื่อง ให้ใช้เลขกำกับบทนำเป็นหัวข้อหมายเลข 1 และส่วนหัวข้อย่อยให้ใช้เลขระบบบทศันิยมกำกับหัวข้อย่อย แต่ไม่ควรเกิน 3 จุดเลขศันิยม เช่น 1.1 ,1.1.1 เป็นต้น และหัวข้อย่อยลำดับถัดไปให้ใช้วงเล็บกำกับ เช่น 1) , 1.1) เป็นต้น และลำดับถัดไป เช่น (1), (2) เป็นต้น

4. ส่วนประกอบของบทความ

4.1 บทความวิจัย

- 1) ชื่อเรื่อง ชื่อเรื่องให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนบทความ ชื่อผู้เขียนบทความให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และให้มีรายการอ้างอิง (APA Style) ระบุตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อและที่อยู่สถาบันที่สังกัดของผู้เสนอผลงาน
- 3) บทคัดย่อ เป็นการกล่าวถึงเนื้อความที่ศึกษาทั้งเรื่องโดยย่อ ซึ่งเริ่มจากจุดมุ่งหมายของการศึกษา ตลอดจนผลของการศึกษาสรุปผลการศึกษา วิเคราะห์และตีความ และบทสรุปของการศึกษา โดยให้มีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) คำสำคัญ คำที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของเนื้อหาสารสนเทศ โดยมาจากคำที่ปรากฏในบทความ ซึ่งจะระบุไว้ท้ายบทคัดย่อ ให้มีคำสำคัญภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และไม่ควรมีคำสำคัญเกิน 5 คำ
- 5) บทนำ: ประกอบด้วย
 - 5.1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาตลอดจนเหตุผลอันมาสู่การศึกษาในเรื่องนี้
 - 5.2) วัตถุประสงค์ เป็นการกล่าวถึงเหตุผลและจุดมุ่งหมายอันนำมาสู่การศึกษาในเรื่องนี้ ทั้งนี้ วัตถุประสงค์จะต้องมีความชัดเจนและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำการการศึกษา
 - 5.3) สมมติฐาน (ถ้ามี) เป็นการกล่าวถึงคำตอบสมมติในประเด็นปัญหาของเรื่องที่ทำการการศึกษา ซึ่งผู้ทำการการศึกษาได้กำหนดขึ้นไว้ล่วงหน้าอย่างมีเหตุผล เพื่อตอบจุดมุ่งหมายของเรื่องที่ทำการการศึกษา
 - 5.4) ขอบเขตการวิจัยหรือการศึกษา: เป็นการกล่าวถึงขอบเขตของเรื่องที่ทำการวิจัยหรือทำการการศึกษา โดยจะต้องมีการระบุขอบเขต เช่น เชิงพื้นที่ เชิงปริมาณ เป็นต้น
 - 5.5) ระเบียบวิธีการวิจัยหรือศึกษา: เป็นการกล่าวว่าการวิจัยหรือการศึกษาในเรื่องนี้ใช้รูปแบบใด มีการอธิบายและวิเคราะห์วิธีการวิจัยหรือการศึกษา โดยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 - 5.6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ: เป็นกล่าวถึงว่าผลของการเสนอผลงานในเรื่องนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใดและในด้านใด
- 6) บรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับโจทย์การศึกษา โดยอ้างอิงถึงหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษา
- 7) ผลการศึกษา เป็นการกล่าวและวิเคราะห์ถึงปัญหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้ทฤษฎีหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนรายงานผลการเรียนอย่างเป็นลำดับ ชัดเจน และได้ใจความ
- 8) อภิปรายผล เป็นการประเมินผลการวิจัย เพื่อให้เหตุผลยืนยันว่าผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือถูกต้อง เป็นจริง

9) สรุปผลและข้อเสนอแนะ เป็นการกล่าวให้เห็นว่าผลการศึกษาดตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และกล่าวถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ควรมีประเด็นคำถามเพื่อเป็นแนวทางสานต่อการศึกษาต่อไป

10) กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) เป็นการกล่าวว่างานที่ศึกษาในเรื่องนี้ ได้รับการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือจากบุคคลใด อย่างไร

11) บรรณานุกรมและรายการอ้างอิง รายการอ้างอิงและบรรณานุกรมเป็นการแสดงแหล่งที่มาของข้อมูลเพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลในบทความ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการติดตามและตรวจสอบแหล่งที่มาได้ โดยใช้รูปแบบตามที่วารสารกำหนด

4.2 บทความวิชาการ

1) ชื่อเรื่อง ชื่อเรื่องให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2) ชื่อผู้เขียนบทความ ชื่อผู้เขียนบทความให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และให้มีรายการอ้างอิง (APA Style) ระบุตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อและที่อยู่สถาบันที่สังกัดของผู้เสนอผลงาน

3) บทคัดย่อ เป็นการกล่าวถึงเนื้อความที่ศึกษาทั้งเรื่องโดยย่อ ซึ่งเริ่มจากจุดมุ่งหมายของการศึกษา ตลอดจนผลการศึกษาและบทสรุปของการศึกษา โดยให้มีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4) คำสำคัญ คำที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของเนื้อหาสารสนเทศ โดยมาจากคำที่ปรากฏในบทความ ซึ่งจะระบุไว้ท้ายบทคัดย่อ ให้มีคำสำคัญภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และไม่ควรมีคำสำคัญเกิน 5 คำ

5) บทนำ เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ตลอดจนเหตุผลอันนำมาสู่การศึกษาในเรื่องนี้ รวมถึงข้อมูลเชิงวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6) เนื้อหา เป็นการกล่าวถึงเนื้อหาที่ทำการศึกษาอย่างเป็นลำดับ ชัดเจน และได้ใจความ

7) สรุปผลและข้อเสนอแนะ เป็นการกล่าวให้เห็นว่าผลการศึกษาดตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกรณีที่มิข้อเสนอแนะ ให้กล่าวถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

8) บรรณานุกรมและรายการอ้างอิง รายการอ้างอิงและบรรณานุกรมเป็นการแสดงแหล่งที่มาของข้อมูลเพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลในบทความ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการติดตามและตรวจสอบแหล่งที่มาได้ โดยใช้รูปแบบตามที่วารสารกำหนด

4.3 บทวิจารณ์หนังสือ

1) ชื่อผู้วิจารณ์ ชื่อผู้วิจารณ์ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และให้มีรายการอ้างอิง (APA Style) ระบุตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อและที่อยู่สถาบันที่สังกัดของผู้วิจารณ์

2) ชื่อหนังสือที่วิจารณ์ ให้วิจารณ์หนังสือเป็นภาษาไทย

3) บทวิจารณ์หนังสือ เป็นการกล่าวถึงข้อดีและข้อบกพร่องของเรื่องที่วิจารณ์ โดยชี้ให้เห็นจุดเด่นและจุดด้อยอย่างได้ใจความ พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น โดยการวิจารณ์หนังสือต้องเป็นการวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์

4) บรรณานุกรมและรายการอ้างอิง รายการอ้างอิงและบรรณานุกรมเป็นการแสดงแหล่งที่มาของข้อมูลเพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลในบทความ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านในการติดตามและตรวจสอบแหล่งที่มาได้ โดยใช้รูปแบบตามที่วารสารกำหนด

รูปแบบการอ้างอิง (APA Style ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6)

หนังสือ ผู้แต่ง 1 คน

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุล/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุล,/ปีที่พิมพ์)
ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2548)	(ไพฑูรย์ สินลารัตน์,2548)
สกุล/(ปีที่พิมพ์)	(สกุล,/ปี)
Knepper (2007)	(Knepper, 2007)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุล./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
อุมา สุคนธมาน. (2526). <i>การประถมศึกษา</i> . กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
Apple, M. W. (2004). <i>Ideology and curriculum</i> (3rd ed.). Boston, MA: Routledge Kegan Paul.	

หนังสือ ผู้แต่ง 2 คน

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุล1/และชื่อ/สกุล2/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุล1/และชื่อ/สกุล2,/ปีที่พิมพ์)
วรรณเพ็ญ อินทร์แก้ว และสมจินดา ชมพูนุท (2557)	(วรรณเพ็ญ อินทร์แก้ว และสมจินดา ชมพูนุท, 2557)
สกุล/and/สกุล(ปี)	(สกุล/and/สกุล,/ปี)
Bernard and Krupat (1994)	(Smith and Brown, 2009)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุล1/และชื่อ/สกุล2./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
ปริญานุษ พิบูลสงคราม และจิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2553). <i>ตามรอยพ่อ ชีวิตพอเพียง...สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน</i> (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โครงการวิจัยเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์	

ตัวอย่างภาษาอังกฤษ
สกุล,/อักษรย่อชื่อ1./&/สกุล,/อักษรย่อชื่อ2./(ปีพิมพ์)/ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)/สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.
Certo S. C., & Peter, J. P. (1991). <i>Strategic management: Concept and applications</i> . New York, NY: McGraw - Hill.

หนังสือ ผู้แต่ง 3 คน

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุล1/ชื่อ/สกุล2/และชื่อ/สกุล3/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุล1/ชื่อ/สกุล2/และชื่อ/สกุล3,/ปีที่พิมพ์)
กาญจนา แก้วเทพ, กิตติ กันภัย, และริชาต สถาปิตานนท์ (2557)	(กาญจนา แก้วเทพ, กิตติ กันภัย, และริชาต สถาปิตานนท์, 2557)
สกุล/สกุล&/สกุล/(ปี)	(สกุล/and/สกุล,/ปี)
Aronson, Wilson, & Akert (1994)	(Aronson, Wilson, & Akert, 1994)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุล1/ชื่อ/สกุล2/และชื่อ/สกุล3/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)/สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
กาญจนา แก้วเทพ, กิตติ กันภัย, และริชาต สถาปิตานนท์. (2557). <i>มองสื่อใหม่ มองสังคมใหม่</i> . กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสัน เพรส โปรดักส์.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล,/อักษรย่อชื่อ./&/สกุล,/อักษรย่อชื่อ./&/สกุล/ชื่อ/(ปีพิมพ์)/ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)/สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
Aronson, E., Wilson, T.D., & Akert, R.M. (1999). <i>Social psychology</i> (3 rd ed.). New York: Longman.	

หนังสือ ผู้แต่ง มากกว่า 3 - 7 คน

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุล1/และคณะ/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุล1/และคณะ,/ปีที่พิมพ์)
กาญจนา แก้วเทพ และคณะ (2557)	(กาญจนา แก้วเทพ และคณะ, 2557)
สกุล และคณะ/(ปี)	(สกุล/และคณะ/ปี)
Aronson et al. (1994)	(Aronson et al. 1994)

การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุล1/ชื่อ/สกุล2/ชื่อ/สกุล3/ชื่อ/สกุล4/ชื่อ/สกุล5/ชื่อ/สกุล6/และชื่อ/สกุล7./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
ศิริพร พงษ์โกคา, บุญศรี กิติโชติพาณิชย์, สุดประนอม สมันตเวคิน, อรุณช เชาวรีปรีชา, สุภาพร เลิศกวินอนันต์, และอุษา วงศ์พินิจ. (2557). <i>การสร้างเสริมสุขภาพมารดา-ทารกในครรภ์และการป้องกัน การคลอดก่อนกำหนด</i> . กรุงเทพฯ: บางกอกบล็อก.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล,/อักษรย่อชื่อ1./สกุล,/อักษรย่อชื่อ2./สกุล,/อักษรย่อชื่อ3./สกุล,/อักษรย่อชื่อ4./สกุล,/อักษรย่อชื่อ5./สกุล,/อักษรย่อชื่อ6./&/สกุล,/ชื่อ7./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
Craig, A. M., Graham, W. A., Kagan, D. M., Ozment, S., & Turner, F. M. (2008). <i>International history of the twentieth century and beyond</i> (2nd ed.). London; New York: Routledge.	

หนังสือ ผู้แต่ง 8 คนขึ้นไป

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุล1/และคณะ/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุล1/และคณะ,/ปีที่พิมพ์)
กาญจนา แก้วเทพ และคณะ (2557)	(กาญจนา แก้วเทพ และคณะ, 2557)
สกุล และคณะ/(ปี)	(สกุล/และคณะ/ปี)
Aronson et al. (1994)	(Aronson et al. 1994)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุล1/ชื่อ/สกุล2/ชื่อ/สกุล3/ชื่อ/สกุล4/ชื่อ/สกุล5/ชื่อ/สกุล6.../ผู้แต่งคนสุดท้าย./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/ (พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
ธีรภาพ โลหิตกุล, ศรัณย์ บุญประเสริฐ, อัมพร จิรัฐติกร, ทรงยศ กมลทวิกุล, ปารวี ไพบูลย์ นนเรศ ธีระคำศรี ...ศรัณย์ ทองปาน. (2555). <i>ท่องเที่ยวอาเซียน</i> , กรุงเทพฯ: สถาพรบุ๊คส์.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล,/อักษรย่อชื่อ1./สกุล,/อักษรย่อชื่อ2./สกุล,/อักษรย่อชื่อ3./สกุล,/อักษรย่อชื่อ4./สกุล,/อักษรย่อชื่อ5./สกุล,/อักษรย่อชื่อ6./.../สกุล,/ชื่อคนสุดท้าย./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (พิมพ์ครั้งที่)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
Holland, D., Nonini, D. M., Lutz, C., Bartlett, L., McGlathery, M. F., Guldbrandsen, T. C., ...Murillo, M.G. (2007). <i>Local democracy under siege: Activism, public interests, and private politics</i> . New York: New York University Press.	

บทความบรรณาธิการและผู้รวบรวม

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลบรรณาธิการ/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลบรรณาธิการ,/ปีที่พิมพ์)
ทิตนา แชมมณี (2557)	(ทิตนา แชมมณี, 2557)ข
ทิตนา แชมมณี และสร้อยสน สกลรัตน์ (2557)	(ทิตนา แชมมณี และสร้อยสน สกลรัตน์ (2557)
สกุลบรรณาธิการ/(ปี)	(สกุลบรรณาธิการ/ปี)
Pianta (1994)	(Pianta 1994)
Pianta and Rimm-Kaufman (1994)	(Pianta & Rimm-Kaufman, 1994)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุลบรรณาธิการ./(บ.ก.)./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
ทิตนา แชมมณี (บ.ก.). (2561). แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา.กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล,อักษรย่อชื่อ/(Ed. หรือ Eds.)./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
Chambers, P., & Waitookiat, N. (Eds.). (2017). Khaki capital: The politiceconomy of the military in Southeast Asia. Thailand: NIAS Press.	
หมายเหตุ: กรณีมีบรรณาธิการคนเดียวในเอกสารภาษาต่างประเทศ ให้ใช้ตัวย่อว่า (Ed.) แต่ถ้ามีบรรณาธิการหลายคนให้ใช้ตัวย่อว่า (Eds.)	

ผู้แต่งที่เป็นนิติบุคคล

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อเต็มของหน่วยงาน/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อเต็มของหน่วยงาน,/ปีที่พิมพ์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (2548)	(มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,2548)
ชื่อเต็มของหน่วยงาน/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อเต็มของหน่วยงาน,/ปี)
Loei Rajabhat University (2022)	(Loei Rajabhat University, 2022)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อเต็มของหน่วยงาน/(ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (2565). คู่มือการทำวิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). เลย: เมืองเลยการพิมพ์.	

ตัวอย่างภาษาอังกฤษ
ชื่อเต็มของหน่วยงาน./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.
Chulalongkorn University. Faculty of Education. (1998), <i>Chulalongkorn education review</i> . Bangkok: Faculty of Education Chulalongkorn University.
หมายเหตุ: ให้ลงรายการโดยเรียงลำดับจากหน่วยงานใหญ่ ไปหน่วยงานย่อย

บทความในหนังสือ

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์)
ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2548)	(ไพฑูริย์ สีนลรัตน์,2548)
สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้แต่ง./ปี)
Knepper (2007)	(Knepper, 2007)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อ/สกุลบรรณาธิการ/(บ.ก.),/ชื่อหนังสือ/(เลขหน้า)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2540). การวิจัยอนาคตแบบ EDFR. ใน ทิศนา แคมมณี และ สร้อยสน สกลรัตน์ (บ.ก.), <i>แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา</i> (1-18). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล./อักษรย่อชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน/ตัวย่อชื่อ./สกุล/(Ed. หรือ Eds.),/ชื่อหนังสือ/(เลขหน้า)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
Pianta, R. C., Rimm-Kaufman, S. E., & Cox, M. J. (1999). Introduction: An ecological approach to kindergarten transition. In R. C. Pianta & M. J. Cox (Eds.), <i>The transition to kindergarten</i> (pp. 3-12). Baltimore, MD: Paul Brookes.	

วิทยานิพนธ์เป็นรูปเล่ม

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์)
ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2548)	(ไพฑูริย์ สีนลรัตน์,2548)
สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์)
Knepper (2007)	(Knepper, 2007)

การอ้างอิงท้ายบทความ (References)
ตัวอย่างภาษาไทย
ชื่อ//สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อวิทยานิพนธ์/(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์ ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต)/สถานที่พิมพ์:ชื่อสาขาวิชาหรือภาควิชา/คณะ/ชื่อมหาวิทยาลัย.
มนต์ชัย มั่นวสิน. (2552). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน: การบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ
สกุล,/อักษรย่อชื่อผู้แต่ง./ชื่อวิทยานิพนธ์/(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์ ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต)/ชื่อสาขาวิชาหรือภาควิชา/คณะ/ชื่อมหาวิทยาลัย.
Sukharomana, R. (1998). Willingness to pay for water quality improving: Difference between contingent valuation and averting expenditure model (PH.D. Dissertation). University of Nebraska Lincoln.

วิทยานิพนธ์ฐานข้อมูลออนไลน์

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้แต่ง,/ปีที่พิมพ์)
ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2548)	(ไพฑูรย์ สีนลารัตน์,2548)
สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้แต่ง,/ปีที่พิมพ์)
Knepper (2007)	(Knepper, 2007)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ//สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อวิทยานิพนธ์/(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์ ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต)/สถานที่พิมพ์:ชื่อสาขาวิชาหรือภาควิชา/คณะ/ชื่อมหาวิทยาลัย./สืบค้นจาก http://www.xxx	
มนต์ชัย มั่นวสิน. (2552). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน: การบริหารกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นจาก https://so01.tci- thaijo.org/index.php/husolru/	

ตัวอย่างภาษาอังกฤษ
สกุล,/อักษรย่อชื่อผู้แต่ง./ชื่อวิทยานิพนธ์/(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทหรือปริญญาตรี หรือวิทยานิพนธ์ ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต)/ชื่อสาขาวิชาหรือภาควิชา/คณะ/ชื่อมหาวิทยาลัย./สืบค้นจาก http://www.xxx
Heggelund, C. R. (2017). Sequencing democracy in Myanmar: A success story? (master's thesis), Oslo: University of Oslo Norway. Retrieved from https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/57605/THESIS- FINAL- PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

วารสารแบบเล่ม

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้เขียนบทความ/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้เขียนบทความ,/ปีที่พิมพ์)
ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2548)	(ไพฑูริย์ สีนลรัตน์,2548)
สกุลผู้เขียนบทความ/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้เขียนบทความ,/ปีที่พิมพ์)
Knepper (2007)	(Knepper, 2007)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ//สกุลผู้วิจัย./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร,/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า.	
มานะ สิ้นธุรงษานนท์. (2549). ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. <i>วารสารศึกษาศาสตร์</i> , 18(2), 115-116.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล,/อักษรย่อชื่อ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร,/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า.	
Chawla, L. (1994). Editor's note. <i>Children's Environment</i> , 2(11), 3.	

รายงานวิจัย

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้วิจัย/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้วิจัย./ปีที่พิมพ์)
ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2548)	(ไพฑูริย์ สีนลรัตน์,2548)
สกุลผู้วิจัย/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้วิจัย,/ปีที่พิมพ์)
Knepper (2007)	(Knepper, 2007)

การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุลผู้วิจัย./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(รายงานการวิจัย)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
วิเชียร อินทะสี. (2546). ผลกระทบจากความปรองดองระหว่างเกาหลีเหนือกับเกาหลีใต้ต่อ ความมั่นคงในภูมิภาคเอเชียตะวันออก (รายงานผลการวิจัย). ปทุมธานี: สถาบันเอเชีย ตะวันออกศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล,/อักษรย่อชื่อ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(รายงานการวิจัย)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
Jirapanthong, W. (2010). <i>Development of selection model to support higher education (undergraduate programs) using data mining technique</i> (Research report). Bangkok: Dhurakij Pundit University.	

หนังสือพิมพ์

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้เขียน/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้เขียน./ปีที่พิมพ์)
ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2548)	(ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2548)
สกุลผู้เขียน/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้เขียน./ปีที่พิมพ์)
Knepper (2007)	(Knepper, 2007)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ//สกุลผู้เขียน./ (ปี./วัน/เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์,/เลขหน้า.	
กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2548, 13 ธันวาคม). แผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษาในช่วงระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2549-2553). มติชนรายวัน, 6.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล,/อักษรย่อชื่อผู้เขียน./ (ปี./วัน/เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์,/ปีที่(ฉบับที่),/เลขหน้า.	
Nisen, M. (2020, 7 February), Why coronavirus scares pharma. Bangkok Post, p. 8.	

หนังสือพิมพ์ออนไลน์

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้เขียน/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้เขียน./ปีที่พิมพ์)
จิตวา กลิ่นสุนทร (2563)	(จิตวา กลิ่นสุนทร, 2563)
สกุลผู้เขียน/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้เขียน./ปีที่พิมพ์)
Seelye (2012)	(Seelye, 2012)

การอ้างอิงท้ายบทความ (References)
ตัวอย่างภาษาไทย
ชื่อ//สกุลผู้เขียน./ (ปี,/วัน/เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./สืบค้นจาก/แหล่งที่อยู่ของไฟล์ (LRU)
จิตวา กลิ่นสุนทร. (2563, 31 มกราคม), หน้าพระลาน ผู้มีคุณูปการต่อการศึกษาศิลปะและ ศิลปะร่วมสมัยในบ้านเรา, มติชนสุดสัปดาห์, สืบค้นจาก http://www.matichonelibrary.com/news/site/index?NewsSearch
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ
สกุล,/อักษรย่อชื่อผู้เขียน./ (ปี,/วัน/เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./สืบค้นจาก/แหล่งที่อยู่ของไฟล์ (LRU)
Seelye, K. Q. (2012, 3 December). Spate of harsh weather in New England shifts sentiment on trees. <i>The New York Times</i> . Retrieved from https://www.nytimes.com/2012/12/04/us/storms-topple-new-england-trees-and-raise-fears.html

เว็บไซต์ Website

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้เขียน/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้เขียน./ปีที่พิมพ์)
กรมทรัพยากรทางปัญญา (2557)	(กรมทรัพยากรทางปัญญา, 255)
สกุลผู้เขียน/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้เขียน./ปีที่พิมพ์)
Seelye (2012)	(Seelye, 2012)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุลผู้เขียน./ (ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./สืบค้นเมื่อ...จาก/URL	
กรมทรัพยากรทางปัญญา. (2557). แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรทางปัญญา พ.ศ. 2556 – 2559. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566 จาก http://www.ipthailand.go.th/ipthailand/index.php?option=com_content&task=view&id=2084&Itemid=183	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล,/อักษรย่อชื่อผู้เขียน./ (ปีที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./Retrieved from/URL	
University of Wisconsin System. (1985). <i>Patent policy (G34)</i> . Retrieved from http://www.uwsa.edu/fadmin/gapp/gapp34.htm	

การสัมภาษณ์

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้สัมภาษณ์/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้สัมภาษณ์./ปีที่พิมพ์)
จิตวา กลิ่นสุนทร (2563)	(จิตวา กลิ่นสุนทร, 2563)
สกุลผู้สัมภาษณ์/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้สัมภาษณ์./ปีที่พิมพ์)
Seelye (2012)	(Seelye, 2012)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุลผู้สัมภาษณ์./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทสัมภาษณ์ [ชื่อผู้สัมภาษณ์, ผู้สัมภาษณ์]. ชื่อเรื่อง, ปีที่ ฉบับที่) เลขหน้า	
มณฑล สงวนเสริมศรี. (2549). อธิการบดีสนทนา [สิริพร จันทร์บรรจง, ผู้สัมภาษณ์]. ข่าวสาร ม.นเรศวร , 5(62) 4	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
สกุล./อักษรย่อผู้สัมภาษณ์./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทสัมภาษณ์ [ชื่อผู้สัมภาษณ์, ผู้สัมภาษณ์]. ชื่อเรื่อง, ปีที่ ฉบับที่) เลขหน้า	
Chumsai, S., & Sirisumphan, K. (1985). Viewpoints: Thailand or Siam [Interviewed by the editor]. Asiaweek, 11(17), 62.	

เอกสารการประชุมวิชาการ

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้แต่ง/(ปีที่พิมพ์)	(ชื่อ/สกุลผู้แต่ง./ปีที่พิมพ์)
จิตวา กลิ่นสุนทร (2563)	(จิตวา กลิ่นสุนทร, 2563)
สกุลผู้สัมภาษณ์/(ปีที่พิมพ์)	(สกุลผู้สัมภาษณ์./ปีที่พิมพ์)
Krongtaew et al. (2010)	(Krongtaew et al., 2012)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อ/สกุลผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท./ใน ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก.)./ชื่อการประชุม/(น. เลขหน้า), สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.	
ชัยพล มงคลิก. (2552). การประยุกต์ใช้กระบวนการลำดับขั้นเชิงวิเคราะห์ในการจัด ตารางการผลิตแบบพหุเกณฑ์: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยา, ใน การประชุมวิชาการการบริหารและการจัดการ ครั้งที่ 5 (น. 46). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.	

ตัวอย่างภาษาอังกฤษ
สกุล,/อักษรย่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ชื่อบทความหรือชื่อเรื่องของบท./ใน ชื่อบรรณาธิการ (บ.ก.)/ชื่อการประชุม/(น. เลขหน้า), สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
Krongtaew, C., Messner, K., Hinterstoisser, B., & Fackler, K. (2010). Lignocellulosic structural changes after physico-chemical pretreatment monitored by near infrared spectroscopy. In S. Saranwong, S. Kasemsumran, W. Thanapase, & P. Williams (Eds.), Near infrared spectroscopy: Proceedings of the 14th International conference (pp. 193-198), West Sussex, UK: IMP.

คำสั่ง ประกาศ หนังสือสั่งการ

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
หน่วยงานเจ้าของเอกสาร/(2566)	(หน่วยงานเจ้าของเอกสาร,/2566)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (2566)	(มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2566)
Narathiwat Province (2020)	(Narathiwat Province, 2020)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
หน่วยงานเจ้าของเอกสาร (ปี, วันที่ เดือน)/ชื่อคำสั่งหรือชื่อประกาศ, เลขที่เอกสาร (ถ้ามี).	
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (2566, 10 มกราคม). ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เรื่อง กำหนดปฏิทินการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2565.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ	
หน่วยงานเจ้าของเอกสาร (ปี, วันที่ เดือน)/ชื่อคำสั่งหรือชื่อประกาศ, เลขที่เอกสาร (ถ้ามี).	
Narathiwat Province. (2020, 26 March). Order No. NT 0038.1/V 138.	

ราชกิจจานุเบกษา

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อกฎหมาย (ปีที่พิมพ์)	(ชื่อกฎหมาย,/ปีที่พิมพ์)
ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการงบประมาณ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2565 (2565)	(ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการงบประมาณ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2565, 2565)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
ชื่อกฎหมาย (ปีที่พิมพ์, วันที่ เดือน)/ราชกิจจานุเบกษา/เล่มที่/ตอนที่ ,/หน้า (ระบุเลขหน้า).	
ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการงบประมาณ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2565 (2565, 8 กันยายน) ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 139 ตอนที่ 155 ก, หน้า 1.	

การอ้างอิงเอกสารτυιτυι (อ้างอิงใน)

ในกรณีที่เป็นการอ้างอิงงานที่ถูกอ้างอิงอยู่ในงานเขียนอื่น และประสงค์จะอ้างอิงงานนั้นด้วย ให้ใส่ข้อความว่า อ้างถึงใน ชื่อผู้แต่งงานเขียนแหล่งที่ 2 ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค และปีพิมพ์ สำหรับภาษาอังกฤษ as cited in secondary source author, year และผลรายละเอียดขอเอกสารτυιτυι ในอ้างอิงท้ายบทความ

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชัยอนันต์ สมุทวณิช (อ้างอิงใน พนม คลีฉายา, 2542)	(ชัยอนันต์ สมุทวณิช อ้างอิงใน พนม คลีฉายา, 2542)
Allport's diary (as cited in Nicholson, 2003)	(Allport's diary as cited in Nicholson, 2003)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย	
วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). <i>กระบวนการค้นคว้าใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21</i> . กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท	
Stone, R. J. (2013). <i>Managing human resources</i> (4 th ed.). Milton, Australia: Wiley.	

เอกสารไม่ปรากฏปีที่พิมพ์/ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์/ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์

การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)	
หน้าข้อความ	ท้ายข้อความ
ชื่อ/สกุลผู้แต่ง/(ม.ป.ป.)	(ชื่อ/สกุลผู้แต่ง,/ม.ป.ป.)
ประสานพร มณฑลธรรม (ม.ป.ป.)	(ประสานพร มณฑลธรรม, ม.ป.ป.)
Sewell (n.d.)	(Sewell, n.d.)
การอ้างอิงท้ายบทความ (References)	
ตัวอย่างภาษาไทย ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
ชื่อ/สกุลผู้แต่ง. (ม.ป.ป.)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่),/สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.	
ประสานพร มณฑลธรรม. (ม.ป.ป.). <i>หนังสือเล่มบางของสาวร่างเพรียว</i> , กรุงเทพฯ: เค็ดไต.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	
Sewell, A. (n.d.). <i>Black beauty</i> . Bridlington: Priory.	
ตัวอย่างภาษาไทย ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์	
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./ม.ป.ท.:/ม.ป.พ.	
ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). ศัพท์การเมือง. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.	
ตัวอย่างภาษาอังกฤษ ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์และสำนักพิมพ์	
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./N.P.:/n.p.	
Foundation for Media Studies. (2014). <i>Investigative journalism on digital tv, news and content channels</i> (Research report). N.P.: n.p.	

3.81 ឆម.

รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK
ตัวหนา ขนาด 18

ข้อบทรความ (ภาษาไทย)
ข้อบทรความ (ภาษาอังกฤษ)

รูปแบบตัวอักษร TH
SarabunPSK ขนาด 16

ผู้เขียนคนที่ 1¹ ผู้เขียนคนที่ 2²
ผู้เขียน (ภาษาอังกฤษ)¹ ผู้เขียน(ภาษาอังกฤษ)²

บทคัดย่อ

รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK
ตัวหนา ขนาด 16

1.25 ឆម.

1.25 00%.

คำสำคัญ: คำสำคัญที่1, คำสำคัญที่2, คำสำคัญที่3

Abstract

รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK
ตัวหนา ขนาด 16

[illegible]

Keywords: Keywords1, Keywords2, Keywords3

2.54 ซม.

2.54 ซม.

บทนำ

รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK
ตัวหนา ขนาด 16

[illegible]

เนื้อหา

[illegible]

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့မှ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၁ ရက်နေ့
 အထိ အချိန်ကာလအတွင်း အောက်ဖော်ပြပါ အချက်အလက်များကို အခြေခံ၍

เอกสารอ้างอิง

เครือจิต ศรีบุญนาค. (2546). พัฒนาการเพลงพื้นบ้านอีสาน (หมอลำกลอน เพลงโคราช เจริญเบริน).

สูตรินทร์: สถาบันราชภัฏสุรินทร์.

รูปแบบตัวอักษร TH
SarabunPSK ขนาด 14

¹ ระบุตำแหน่ง ชื่อที่อยู่สถาบันสังกัด

Email:

2.54 ซม.



วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
Journal of Humanities and Social Loei Rajabhat University

แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อรับพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด.....ตำแหน่งวิชาการ (ถ้ามี).....

สถานะผู้ส่งบทความ

☐ อาจารย์/นักวิจัย ☐ บุคคลทั่วไป ตำแหน่ง.....สังกัด.....

☐ นิสิต/นักศึกษา ชื่อปริญญา.....

หน่วยงาน

.....
.....

ขอส่ง ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิจารณ์หนังสือ
☐ อื่นๆ(ระบุ).....

สาขาของบทความ.....

ชื่อบทความ (ไทย).....

.....
(อังกฤษ).....

ชื่อผู้เขียนร่วม 1.
2.
3.

ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน.....

ตำบล..... อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....

เบอร์โทรศัพท์ที่สามารถติดต่อไป.....

E-mail :

Facebook : Line :

สิ่งที่ส่งมาด้วย : ☐ ไฟล์ Microsoft ☐ ไฟล์ PDF ☐ CD ☐ อื่นๆ(ระบุ).....

/ข้าพเจ้าขอรับรอง...

ข้าพเจ้าขอรับรองบทความที่เสนอตีพิมพ์ในวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ดังนี้

1. บทความที่เสนอตีพิมพ์ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารใดๆ มาก่อน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. บทความที่เสนอตีพิมพ์ไม่ได้อยู่ระหว่างการนำเสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารใดๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. เนื้อหาของบทความ ทั้งข้อความ รูปภาพ ทั้งหมดที่ปรากฏขอรับรองว่าเป็นผลงานของข้าพเจ้า ในกรณีที่มีการอ้างอิงผลงานจากผู้อื่น ข้าพเจ้าได้ดำเนินการตามจรรยาบรรณทางการวิจัยทุกประการ กรณีมีการละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้อื่น ข้าพเจ้าขอรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

4. ข้าพเจ้ายอมรับเงื่อนไขการพิจารณาบทความ และยินยอมปรับแก้บทความตามคำแนะนำของ

ผู้ทรงคุณวุฒิหรือตามที่กองบรรณาธิการเห็นสมควร

5. ข้าพเจ้าขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ให้แก่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ลงนามผู้เขียนคนที่ 1

(.....)

วันที่

ลงนามผู้เขียนคนที่ 2

(.....)

วันที่

หมายเหตุ: โปรดระบุชื่อทุนวิจัย (ถ้ามี)

สำหรับเจ้าหน้าที่

เอกสารประกอบการพิจารณาบทความ

☐ บทความ 3 ชุด (2 ชุดไม่มีชื่อผู้เขียนและหน่วยงาน และ 1 ชุดมีข้อมูลครบ)

☐ แบบฟอร์มส่งบทความเพื่อเผยแพร่ 1 ชุด

รับบทความจากผู้เขียน วันที่..... ผู้รับ.....



วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ISSN : 2651-0510

ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (มกราคม - มิถุนายน 2568)



คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
234 ถนนเลย-เชียงคาน ตำบลเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร : 0-4283-5224-8 ต่อ 55501
E-mail : Huso@lru.ac.th

