



Research and Development Newsletter

เอกสารข่าวงานวิจัยและพัฒนา

ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๔๖ ประจำเดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



- | | | |
|------------------|--------|--|
| งานวิจัยและพัฒนา | เรื่อง | การบริหารงานเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศ |
| | เรื่อง | มูลค่าของตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยงต่อผลการดำเนินงาน
ในรัฐวิสาหกิจไทย |
| | เรื่อง | ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานภายใต้แผนกลยุทธ์ของ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร |
| บทความที่น่าสนใจ | เรื่อง | การฟื้นฟูและขับเคลื่อนประเทศไทย ภายหลังจากวิกฤติ
“เมษา-พฤษภา มหาวินาศ (๒๕๕๓)” |
| | เรื่อง | ภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร |
| ปิดท้ายวิจัย | เรื่อง | พระราชลัญจกร |

เป็นศูนย์ข้อมูลแห่งการเรียนรู้ ยึดหลักธรรมาภิบาล วิชาการนำสมัย
จิตใจให้บริการ สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

เอกสารข่าวโครงการวิจัยและพัฒนา

Research and Development Newsletter

ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๙๖

ประจำเดือน สิงหาคม ๒๕๕๓

ที่ปรึกษา

นายจเร พันธุ์เปรื่อง
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
นางวิจิตรา วัชรภรณ์
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ

บรรณาธิการบริหาร

นางสาวจิรพรรณ กาญจนอุดม
ผู้อำนวยการกลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

กองบรรณาธิการ

นางสาวอุษา	โฆสิตตระกุล
นางสิวพร	สุขเอียด
นางสาวพจนา	ธิรามนตร์
นางสาวนารีลักษณ์	ศิริวรรณ
นายฐากร	จุลินทร
นายจันทมร	สีหายุสิทธิ์
นายสิริสุร	กระแสรุ่งสุนทร
นางสาวปิยะวรรณ	ปานโต
นางสาววิมลลักษณ์	ศานติธรรม
นางสาวปรียวรรณ	สุวรรณสุนัย
นางสาวอัญชลี	จวงจันทร์

บรรณาธิการ

นางสาวปรียวรรณ สุวรรณสุนัย

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร
ด้านการวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้
ให้แก่บุคคลในวงงานรัฐสภา อันเป็นประโยชน์ต่อ
การปฏิบัติงานด้านนิติบัญญัติ

กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ถนนประดิพัทธ์ เขตพญาไท

กรุงเทพมหานคร ๑๐๔๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๖๗ - ๘

โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๐๖๒



บทบรรณาธิการ

เอกสารข่าวสารงานวิจัยและพัฒนา ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๕๓ นี้ ยังคงนำเสนอเนื้อหาสาระดี ๆ แก่ท่านผู้อ่านเป็นประจำเช่นเคย เริ่มต้นด้วยงานวิจัยและพัฒนา **การบริหารงานเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศ** งานวิจัยดังกล่าวจะทำให้ทราบแนวทางการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และเพื่อจะได้เป็นตัวอย่างแก่องค์กรอื่นต่อไป ส่วนบทความที่น่าสนใจ ขอนำเสนอบทความที่ทันสมัยให้เข้ากับเหตุการณ์ความขัดแย้งที่ผ่านมา เรื่อง **การฟื้นฟูและขับเคลื่อนประเทศไทย ภายหลังจากวิกฤติ “เมษา - พฤษภาคม มหาวินาศ (๒๕๕๓)”** เรียนรู้กับวิจัย ขอนำเสนอ **การวิจัยอนาคต (Future Research)** ซึ่งแนวทางวิจัยดังกล่าว กำลังได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ และขอปิดท้ายวิจัยด้วย **พระราชลัญจกร** ซึ่งเป็นการนำเสนอความสำคัญและที่มาของพระราชลัญจกรที่เป็นตราประทับของพระเจ้าแผ่นดินในราชวงศ์จักรีทุกพระองค์ค่ะ

และเนื่องในโอกาสวันที่ ๑๒ สิงหาคม นี้ ซึ่งถือเป็นวันแม่แห่งชาติของทุกปี จึงขอนำเสนอบทความเกี่ยวกับแม่ **“รักนี้ไม่คิดเงิน”** มาให้ท่านผู้อ่านทุกท่านค่ะ

เจ้าเด็กชายตัวน้อยของเราเข้าไปหาแม่และส่งกระดาษให้ หลังจากแม่เช็ดมือกับผ้ากันเปื้อนแล้ว แม่ก็ก้มลงอ่าน

- ค่าตัดหญ้า ๕ บาท
- ค่าทำความสะอาดห้องผม ๑ บาท
- ค่าไปซื้อของให้แม่ ๒.๕ บาท
- ค่าดูแลน้อง ๒.๕ บาท
- ค่าเอาขยะไปทิ้ง ๑ บาท
- ค่าได้คะแนนดี ๕ บาท
- ค่ากวาดสนาม ๒ บาท

รวมยอดค้างชำระ ๑๙ บาท

เธอผู้เป็นแม่หยิบปากกาพลิกด้านหลังกระดาษแล้วเขียนว่า

- แก้วเดือนที่แม่อุ้มท้อง แม่ไม่คิดเงิน
- เวลาแม่พยาบาลลูกและสวดมนต์ให้ลูก แม่ไม่คิดเงิน



LIART

- ค่าที่ลูกทำให้แม่เสียน้ำตา แม่ไม่คิดเงิน
- ของเล่น อาหาร เสื้อผ้า พาไปเที่ยว แม่ไม่คิดเงิน

แม้แต่เช็ดน้ำมูกให้ แม่ไม่คิดเงินหรือจะลูก เมื่อรวมราคาทั้งหมดเป็นราคาเต็มของความรัก ไม่คิดเงินเหมือนกัน

เมื่อลูกชายของเราอ่านสิ่งที่แม่เขียน น้ำตาหยดโตก็ไหลออกมา เขาสบตาแม่ และพูดว่า แม่ครับ ผมรักแม่จริง ๆ นะครับ แล้วเขาก็เอาปากกาเขียนตัวโต ๆ ว่า จ่ายหมดแล้ว

“แม่จ่ายหมดแล้ว แต่ ลูกยังทอนไม่หมด”

กองบรรณาธิการ



www.kapook.com



LIIRT

สารบัญ

	หน้า
งานวิจัยและพัฒนา	
เรื่อง การบริหารงานเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศ <i>เรียบเรียงโดย จันทมร สีหาบุญลี</i>	๑
เรื่อง มูลค่าของตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยงต่อผลการดำเนินงาน ในรัฐวิสาหกิจไทย <i>เรียบเรียงโดย วิมลรักษ์ ศานติธรรม</i>	๗
เรื่อง ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานภายใต้แผนกลยุทธ์ของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร <i>เรียบเรียงโดย อัญชลี จวงจันทร์</i>	๑๓
บทความที่น่าสนใจ	
เรื่อง การฟื้นฟูและขับเคลื่อนประเทศไทย ภายหลังกฎติ “เมษา-พฤษภา มหาวินาศ (๒๕๕๓)” <i>สิริสร กระแสร์สุนทร</i>	๑๙
เรื่อง ภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร <i>ปิยะวรรณ ปานโต</i>	๒๓
รอบรู้นอกสภา	
การสัมมนาในโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายสตรี และสถาบันครอบครัว ครั้งที่ ๑ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ <i>ฐาภกร จุลินทร</i>	๓๑
เรียนรู้กับวิจัย	
การวิจัยอนาคต (Future Research) <i>ปรียวรรณ สุวรรณสุนัย</i>	๓๔
พบปะนักวิจัย	
ดร.บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ <i>นารีลักษณ์ ศิริวรรณ</i>	๔๑
ปิดท้ายวิจัย	
พระราชลัญจกร <i>บรรณาธิการ</i>	๔๘



LIIRT

งานวิจัยและพัฒนา



การบริหารงานเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศ

วิจัยโดย...นางสาววรรณ อัครเดชาชาญยุทธ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

เรียบเรียงโดย...จันทร สีหาบุญลี

เทศบาลนคร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ที่มีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามกฎหมายกำหนดไว้ เช่น การบำรุงทางบก ทางน้ำ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา เป็นต้น การดำเนินงานของเทศบาลนครที่ผ่านมา มีปัญหาและอุปสรรค เช่น เทศบาลถูกแทรกแซงและควบคุมโดยรัฐบาลกลางมากเกินไป โดยเฉพาะทางด้านกฎหมาย ทำให้เทศบาลมีอำนาจจำกัด แต่มีหน้าที่มาก บางแห่งมีงบประมาณไม่เพียงพอ เนื่องจากรายจ่ายมีมาก และการจัดเก็บรายได้น้อย ส่วนมาตรการที่รัฐบาลกลางได้แทรกแซงและควบคุมเทศบาลมี ๓ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการคลัง และด้านการบริหาร ถึงแม้ว่าเทศบาลนคร จะเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือการกระจายอำนาจไปให้ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น แต่จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และการแข่งขันที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดประเด็นปัญหาที่สำคัญของเทศบาลทุกแห่ง คือ การบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา ไม่มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานของหน่วยงานย่อยแต่ละงานในเทศบาลนคร ทำให้การบริหารงานมีเพียงการบรรยายลักษณะงาน (Job Description) แต่ไม่มีหลักบริหารที่เป็นเกณฑ์การวัดคุณภาพแห่งความเป็นเลิศของเทศบาลนครที่แท้จริง

กระทั่งในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ประเทศไทยได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์กรขึ้นมาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (MBNQA : Malcolm Baldrige National Quality Award) เป็นแนวทางในการเทียบเคียงคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยมีสำนักงานเพิ่มผลผลิตแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงาน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งสู่การค้นหาคำความจริงในบริบทที่ว่า ผู้บริหารเทศบาลนครสามารถบริหารจัดการเทศบาลนครให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรแห่งความเป็นเลิศ (TQA : Thailand Quality Award) ใน

ด้านการนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การมุ่งเน้นประชาชน การจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และการจัดการกระบวนการในระดับใด มีแนวคิด วิธีการแก้ปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศอย่างไร

วัตถุประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อศึกษาผลการบริหารงานเทศบาลนครที่เป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ
๒. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของเทศบาลนคร
๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานงานของเทศบาลนครกับการบริหารงานเทศบาลนครที่เป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ
๔. เพื่อศึกษาแนวคิด วิธีการแก้ปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลนครที่เป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อมุ่งสู่การค้นหาคำความจริงของระบบการบริหารที่เป็นเลิศของเทศบาลที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก ๖ ด้านคือ ด้านโครงสร้าง ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน และสังคม ด้านการวางแผน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น อันเป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีพื้นที่เป้าหมายในการวิจัยที่เป็นเทศบาลนครของประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๒๒ แห่ง มีประชากรการศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารเทศบาลนคร จำนวน ๘๕๖ คน ฝ่ายนิติบัญญัติของเทศบาลนคร จำนวน ๕๒๘ คน และฝ่ายราชการ จำนวน ๑๖๒ คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เทศบาลนครหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานของตนให้มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจของประชาชนได้
๒. มีแนวทางการบริหารงานที่เป็นเลิศของเทศบาลนคร สำหรับใช้เป็นตัวแบบในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ
๓. มีข้อมูลสารสนเทศด้านการดำเนินงานตามมาตรฐานของเทศบาลนครที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานงานของเทศบาลนครให้มีความสมบูรณ์ พร้อมใช้งานมากยิ่งขึ้น
๔. มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับประยุกต์ การดำเนินงานกิจการของเทศบาลนคร เพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางที่พึงประสงค์ของเทศบาลนคร เพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางที่พึงประสงค์ทั้งในส่วนงานนโยบาย ความต้องการของประชาชน และความพร้อมของเทศบาลนคร



LIIRT

๕. มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยขยายผลด้านการพัฒนา การบริหารงานของเทศบาลนครหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชนให้บรรลุความพึงพอใจของประชาชนตามความต้องการพัฒนาของประเทศ

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งปรากฏข้อมูลที่น่าไปสู่การวิจัย คือ สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารเทศบาลนครที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ ๘๔.๗ มีอายุระหว่าง ๓๕ - ๖๐ ปี มากที่สุด ร้อยละ ๘๐.๓ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งฝ่ายนิติบัญญัติ ร้อยละ ๖๖.๖ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๔๘.๐ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในงานเทศบาล ๑๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๔๕.๗ และมีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๔๕.๑

ผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. ผลการบริหารงานเทศบาลที่เป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) พบว่าเทศบาลนครที่สามารถประสบความสำเร็จในการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ เนื่องจากมีความโดดเด่นในแง่ของการบริหารงาน ๕ ประการ คือ

๑) การนำองค์กร มีความโดดเด่นในด้านการนำองค์กร โดยผู้นำระดับสูงสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำระดับสูงจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

๒) การวางแผนกลยุทธ์ มีความโดดเด่นในด้านการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สะท้อนให้เห็นว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์นั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่ผู้นำระดับสูงจะต้องมีความสามารถถ่ายทอดแผนกลยุทธ์องค์กรสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) การมุ่งเน้นประชาชน มีความโดดเด่นในด้านความรู้เกี่ยวกับประชาชน สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานที่มุ่งเน้นประชาชนแท้ที่จริงแล้ว ผู้นำองค์กรระดับสูงต้องมีความรู้เกี่ยวกับประชาชน ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนได้อย่างแท้จริง

๔) การจัดการความรู้ มีความโดดเด่นในด้านการจัดการสารสนเทศ และความรู้ สะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานของเทศบาลนครจะมีประโยชน์ต่อการบริหารงานก็ต่อเมื่อมีการจัดการสารสนเทศและความรู้อย่างทั่วถึงและเป็นระบบของการสืบค้น

๕) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีความโดดเด่นในด้านการสร้างแรงจูงใจ สะท้อนให้เห็นว่าการจัดระบบบริหารงานบุคคล ต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ของบุคคล และการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ร่วมงานทุกคน

๖) การจัดการกระบวนการ มีความโดดเด่นในด้านการวางแผน ค่าใช้จ่าย สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการกระบวนการที่สร้างคุณค่าให้กับบริการและกระบวนการสนับสนุนการบริหารงาน ต้องคำนึงถึงการลดค่าใช้จ่ายเป็นหลัก



LI RT

๒. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของเทศบาลนคร พบว่า มาตรฐานงานเทศบาลทั้ง ๖ มาตรฐาน คือ โครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชนและสังคม การวางแผน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และศิลปวัฒนธรรม จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการปฏิบัติงานดี มีผลงานดีจนมีนวัตกรรมใหม่ และผลงานดีเด่นตามลำดับ ดังนี้ มาตรฐานด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม ระดับคะแนนสูงสุด รองลงมาได้แก่ มาตรฐานด้านงานศิลปวัฒนธรรม จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์พบว่า มาตรฐานด้านการวางแผน มีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมาได้แก่ มาตรฐานด้านศิลปวัฒนธรรม จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ถึงระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานเทศบาลนคร พบว่า การศึกษาได้รับความสนใจสูงสุด รองลงมาได้แก่ การส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์แล้วพบว่า การส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชนมีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมาได้แก่ การดูแลรักษาโบราณสถานและการวางแผนส่งเสริมการลงทุน ตามลำดับ

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานงานของเทศบาลนครกับการบริหารงานเทศบาลนครที่เป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ พบว่า การบริหารงานที่เป็นเลิศของเทศบาลมีการปฏิบัติงานชัดเจน มีผลงานดีจนมีนวัตกรรมใหม่ โดยการนำองค์กรมีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมาได้แก่ การมุ่งเน้นประชาชน เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์พบว่า การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลมีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมาได้แก่ การจัดกระบวนการ

เมื่อวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามการบริหารที่เป็นเลิศของเทศบาลพบว่า ความรับผิดชอบมีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำองค์กร เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์พบว่า การสร้างความพึงพอใจของบุคลากร มีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมาได้แก่ กระบวนการที่สร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุน ตามลำดับ

ผลค่าความสัมพันธ์ระหว่างงานเทศบาลนครกับการบริหารงานที่เป็นเลิศของเทศบาลนคร พบว่า มาตรฐานงานเทศบาลทั้ง ๖ มาตรฐานคือ โครงสร้างพื้นฐาน งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชนสังคม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมจารัตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับการบริหารงานเทศบาลที่เป็นเลิศ ได้แก่ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการนำองค์กร และการจัดการความรู้ โดยที่มาตรฐานด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม รองลงมาได้แก่ มาตรฐานด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาล มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ระดับความสัมพันธ์ภายในระหว่างการบริหารงานที่เป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยที่การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับการจัดการกระบวนการ รองลงมาได้แก่ การจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับการจัดกระบวนการ สำหรับค่าความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานงานเทศบาล กับการบริหารงานที่เป็นเลิศ มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยที่มาตรฐานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร

ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีระดับคะแนนสูงสุด รองลงมาได้แก่ มาตรฐานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการจัดการกระบวนการ

๔. แนวคิด วิธีการแก้ปัญหาและการพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล นครที่เป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดทางวิชาการเป็นประเด็นหลัก ออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

๑) กลุ่มเน้นจัดการ มีความเชื่อว่า องค์กรที่ดีต้องมีผู้นำที่ดี ผู้นำที่ดีจะมีระบบหรือ แนวทางบริหารจัดการที่ดี การบริหารจัดการที่ดีต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงประจักษ์และ เชิงปทัสถานเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ ทั้งผู้นำและผู้ตาม ต้องคำนึงถึงกาลเทศะ และสังคม และการนำ องค์กรต้องมุ่งหวังทั้งผลระยะสั้นและระยะยาว องค์กรที่ดีต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่เหมาะสม แผนกลยุทธ์ที่ดีจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง การบริหารแผนกลยุทธ์ที่ดีจะนำมาซึ่งความสำเร็จของ องค์กรที่เป็นเลิศ กระบวนการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติ เป็นหัวใจของความสำเร็จ การบริหารจัดการ องค์กร มิได้มุ่งที่ผลงานหรือผลกำไรเท่านั้น ต้องสนใจความรู้สึกของคนด้วย การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะ ทำให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้เร็วขึ้น องค์กรที่ดีต้องมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ดี การบริหาร จัดการองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าต้องวัดผลการกระทำได้ถูกต้อง แม่นยำ

๒) กลุ่มเน้นบริการ แนวคิดของกลุ่มมีความเชื่อว่า องค์กรที่ดีต้องมีการบริหารงานบุคคล ที่เหมาะสม ความพึงพอใจของบุคลากรจะเป็นตัวช่วยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น กำลังใจของ บุคลากรมีผลต่องานขององค์กร การจัดการกระบวนการในองค์กรที่สมดุลช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้ได้ ถ้าองค์กรสามารถลดรายจ่ายลงมากเท่าใด เท่ากับการสร้างรายได้เพิ่มขึ้นมากเท่านั้น หน่วย วิเคราะห์ของกลุ่ม ได้แก่ ระบบบริหารจัดการ มาตรการสนับสนุน บุคลากรค่านิยมของกลุ่ม ได้แก่ มนุษย์มี ความแตกต่างกัน สิ่งเร้าที่ดีจะเกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา องค์กรที่ดีต้องมีระบบการสนับสนุนที่มีความ พร้อม กองทัพเดินด้วยท้อง อย่าจับปลาให้ แต่จงสอนวิธีหาปลาให้แก่เขา

๓) กลุ่มเน้นผลลัพธ์ แนวคิดของกลุ่มมีความเชื่อว่า องค์กรที่ดีต้องมีระบบการตรวจสอบ ผลการทำงาน การนำเสนอผลงานขององค์กรต้องครอบคลุมภาระงาน และเป็นผลงานที่พิสูจน์เชิงประจักษ์ องค์กรที่เป็นเลิศจะมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ หน่วยวิเคราะห์ของกลุ่ม ได้แก่ ผลงาน ภาระงาน ค่านิยม ของกลุ่ม ได้แก่ ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน จงฝึกหัดดีใจกับความสำเร็จเล็ก ๆ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑. ควรพัฒนาระบบการส่งเสริมคุณภาพการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ โดยการริเริ่มบุกเบิก ค้นคว้า พัฒนาคุณภาพการบริหารให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

๒. ควรพัฒนาศูนย์กลางการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิผลการจัดบริการสาธารณะระหว่างท้องถิ่นต่าง ๆ ขึ้นในอนาคต



LIIRT

๓. ควรกำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับระบบการส่งเสริมคุณภาพการบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ให้เป็นระบบปฏิบัติการที่ไม่มีการบังคับ แต่จะต้องอาศัยความสมัครใจของท้องถิ่น

๔. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนนั้น ควรจะมีมาตรการส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ แก่เทศบาล เพื่อให้มีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการบริหารให้เป็นเลิศตามความต้องการของเทศบาล

๕. พัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพการบริหารจัดการที่เป็นเลิศตามตัวแบบการบริหารงานที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

๖. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงผลการบริหารคุณภาพเทศบาลนครตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๗. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงการบริหารที่เป็นเลิศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเทศบาลนคร

ประโยชน์ของรายงานวิจัยที่มีต่อวงงานรัฐสภา

การศึกษาวิจัยในเรื่องการบริหารงานเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศ ได้นำเสนอข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เรียกว่า โลกาภิวัตน์ ซึ่งการบริหารจะต้องเป็นมาตรฐานสากล ตามดัชนีและตัวชี้วัดที่องค์กรกำกับดูแลด้านการบริหารกำหนด ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการปกครองเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย และทันต่อสถานการณ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารเทศบาลนครให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ด้วยการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัย และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำเสนอต่อฝ่ายบริหารที่มีส่วนรับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารจัดการเทศบาลนครต่อไป

เอกสารอ้างอิง

วรรณ อัสวเดชาชาญยุทธ์ (๒๕๕๙). รายงานวิจัย เรื่อง การบริหารงานเทศบาลนครสู่ความเป็นเลิศ.

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.



งานวิจัยและพัฒนา

มูลค่าของตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยง

ต่อผลการดำเนินงานในรัฐวิสาหกิจไทย

วิจัยโดย...ศาสตราจารย์ ดร.อุทัย ตันละมัย และน.ส.พรพิพัฒน์ จูทา

เรียบเรียงโดย...วิมลรักษ์ ศานติธรรม



ความเป็นมาและสภาพปัญหา

พัฒนาการของรัฐวิสาหกิจไทยได้ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมากกว่าร้อยปี นับตั้งแต่รัฐวิสาหกิจแห่งแรก คือ การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๒๙ ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า และการขนส่งภาคพื้นดิน แต่สองในสามของรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันได้ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อห้าสิบปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในสาขาสำคัญ ๆ อันได้แก่ สาขาโทรคมนาคม สาขาขนส่ง สาขาพลังงาน และสาขาสถาบันการเงิน แม้ว่ารัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งจะมีกระทรวงเจ้าสังกัดโดยเฉพาะ แต่ทุกแห่งต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อกระทรวงการคลัง โดยในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ กระทรวงการคลังได้เริ่มระบบการประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบระเบียบ และผลการดำเนินงานส่วนใหญ่ดีขึ้นหลังจากได้ถูกประเมิน

ดังนั้น การศึกษาพัฒนาการของระบบการบริหารความเสี่ยงของรัฐวิสาหกิจ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการดังกล่าวและการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการบริหารความเสี่ยงกับผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจจึงเป็นประโยชน์ต่อประเทศในภาพรวม ทั้งนี้ เพราะรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่ให้บริการพื้นฐานแก่ประชาชน นอกจากนี้งานวิจัยด้านการบริหารความเสี่ยงจะเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการในการบูรณาการองค์ความรู้ระหว่างศาสตร์ด้านการบัญชีและด้านการจัดการอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาพัฒนาการของระบบการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจไทย
๒. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารความเสี่ยงและเกณฑ์ที่ใช้วัดการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานทางการเงินของรัฐวิสาหกิจไทย

๓. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของรัฐวิสาหกิจไทย
๔. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมูลค่าตัวชี้วัดในการประเมินผลด้านการบริหารความเสี่ยงและผลการดำเนินงานทางการเงินของรัฐวิสาหกิจไทย
๕. เพื่อให้ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจนำผลการศึกษาไปปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษาจากองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจเท่านั้น เนื่องจากปัจจุบันรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่อยู่ในกระแสความสนใจของประชาชนอย่างมาก เพราะนโยบายในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการเปิดเสรีทางการค้าของรัฐบาล จึงทำให้รัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริหารงานในองค์กรมากขึ้น กอปรกับการบริหารความเสี่ยงเป็นการบริหารจัดการองค์กรที่เพิ่งมีการแพร่หลายในรัฐวิสาหกิจเมื่อ ๒ - ๓ ปีที่ผ่านมา รัฐวิสาหกิจที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ ครอบคลุมรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๖๐ แห่ง โดยเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีอยู่ในฐานข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๘ ถึงแม้ว่าข้อมูลที่เผยแพร่บางแหล่งอาจมีจำนวนแตกต่างกันก็ตาม ล่าสุดจากรายงานของสำนักคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้สรุปจำนวนรัฐวิสาหกิจ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๐ ว่ามีรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๕๙ แห่ง

สรุปผลวิจัย

การวิจัยเรื่องมูลค่าของตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยงต่อผลการดำเนินงานในรัฐวิสาหกิจไทย มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาพัฒนาการของการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจไทย ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของรัฐวิสาหกิจไทย และมูลค่าเกี่ยวเนื่องจากการบริหารความเสี่ยงโดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลด้านการบริหารความเสี่ยงและผลการดำเนินงานทางการเงินของรัฐวิสาหกิจไทย สำหรับกระบวนการวิจัยนั้นได้มีการรวบรวมข้อมูลรัฐวิสาหกิจจากแหล่งทุติยภูมิและปฐมภูมิ ได้แก่ การเก็บข้อมูลทางการเงินและคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจจากศูนย์สารสนเทศของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) การสัมภาษณ์ลึกและการส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

พัฒนาการของการประเมินผลรัฐวิสาหกิจไทย

ผลการวิจัยพบว่าระบบการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจไทยนั้นเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการควบคุมขั้นตอนการทำงานมาเป็นควบคุมผลงาน เพื่อให้รัฐวิสาหกิจสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากขึ้น โดยหลักการได้รับการอนุมัติตั้งแต่วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ และเริ่มมีการประเมินผลฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๓๙ เป็นต้นมา ปี ๒๕๔๘ มีรัฐวิสาหกิจเข้าระบบประเมินผลฯ ๕๐ แห่ง ระบบประเมินผลฯ เป็นแรงกระตุ้นที่มีบทบาทสำคัญในผลักดันให้รัฐวิสาหกิจมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสำหรับหลักเกณฑ์ในการประเมินผลฯ ได้มีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยมี บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัดเป็นที่ปรึกษาและเป็นหน่วยงานหลักที่กระทรวงการคลังมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินผลในรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ เกณฑ์ในการประเมินผล ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านการดำเนินงานตามนโยบาย ด้าน

ผลการดำเนินงานที่มีตัวชี้วัดทางการเงินและตัวชี้วัดที่ไม่ใช่ทางการเงิน และด้านการบริหารจัดการองค์กร แต่
ถ้าเป็นรัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์จะไม่มีผลประเมินผลฯ ด้านการดำเนินงานตามนโยบาย

การบริหารความเสี่ยงถูกกำหนดให้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลด้านการบริหารจัดการ
องค์กรเมื่อปี ๒๕๔๗ ผลพบว่า จากรัฐวิสาหกิจที่ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๕ แห่ง มีรัฐวิสาหกิจที่นำ
หลักการดังกล่าวมาใช้ทันทีในปี ๒๕๔๗ จำนวน ๑๙ แห่ง และมีรัฐวิสาหกิจจำนวน ๑๘ แห่งที่ได้จัดตั้งส่วน
งานบริหารความเสี่ยงให้เป็นหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง นอกจากนี้ ยังพบว่ารัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ ๘๐%
ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยงโดยการอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การประเมินผลฯ เฉพาะด้านการบริหารความเสี่ยง มีคะแนนตั้งแต่ระดับ ๑ ถึงระดับ ๕
หมายถึง ระดับที่มีการบริหารความเสี่ยงน้อยมาก จนถึงระดับที่มีการปลูกฝังให้บริหารความเสี่ยงเป็นส่วน
หนึ่งของการดำเนินกิจกรรมปกติและเป็นวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยพบว่าในช่วงแรกที่รัฐวิสาหกิจเพิ่ง
เริ่มการบริหารความเสี่ยงจะมีผลคะแนนในระดับต่ำ แต่ช่วงหลังจะมีคะแนนในระดับที่สูงขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของรัฐวิสาหกิจไทย

ข้อมูลจากแบบสอบถามของรัฐวิสาหกิจจำนวน ๔๕ แห่ง พบว่า ผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัยที่
มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงของรัฐวิสาหกิจมากที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรและทรัพยากรบุคคล
ซึ่งต่างเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เป็นตัวผลักดันให้เกิดการบริหารความเสี่ยงขึ้นในองค์กร
และยังจำเป็นต้องมีโครงสร้างการจัดองค์กรและการแบ่งแยกหน้าที่สำหรับการบริหารความเสี่ยง รวมถึง
ระบบข้อมูลสารสนเทศที่ดีและการมีเครื่องมือช่วยสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง การมีผู้เชี่ยวชาญและ
หน่วยฝึกอบรมการบริหารความเสี่ยง นอกจากนี้ หน่วยงานที่กำกับดูแล กฎระเบียบข้อบังคับ และหน่วยงาน
ตรวจสอบภายใน ยังเป็นอีกกลุ่มปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงในแง่ของผู้ที่เข้ามากำหนด
หลักเกณฑ์ประเมินผลรัฐวิสาหกิจ และตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลวิสาหกิจ ซึ่งเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้
รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งได้นำระบบการบริหารความเสี่ยงมาบริหารจัดการองค์กร

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๒๕ แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้อง
กับข้อมูลปัจจัยข้างต้น ว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารความเสี่ยงอย่างมาก เพราะผู้บริหารจะ
เป็นผู้ริเริ่ม ผู้บุกเบิก และเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญหรือละเลย
การบริหารจัดการองค์กรที่ดีแล้ว ระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพอาจเกิดขึ้นในองค์กรนั้น ๆ ได้
ไม่มากนัก ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจความเสี่ยงขององค์กรและหลักการบริหารความเสี่ยง และมีการสื่อสาร
ไปยังพนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้ ยังพบว่ามีปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการร่วมมือจากทุกองค์กรในการบริหาร
ความเสี่ยง คือ ระบบแรงจูงใจของรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากผลคะแนนจากระบบการประเมินผลรัฐวิสาหกิจบาง
แห่งไม่ได้ผูกติดกับระบบแรงจูงใจในการจ่ายผลตอบแทน หรือโบนัสให้แก่คณะกรรมการและพนักงานใน
องค์กร ทำให้รัฐวิสาหกิจบางแห่ง ขาดแรงจูงใจในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ได้ผลคะแนนการประเมิน
ในระดับสูง ทำให้ได้ผลในระดับหนึ่งแต่ไม่ทำอย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะการบริหารความเสี่ยงที่เป็น



LIART

การบริหารแนวใหม่ ซึ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องมีการเรียนรู้และร่วมมือกันสร้างระบบอย่างจริงจังให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

มูลค่าเกี่ยวเนื่องจากการบริหารความเสี่ยง

การวิจัยได้มีการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งได้มาจากคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจทั้งโดยรวมและเฉพาะคะแนนการประเมินผลด้านการบริหารความเสี่ยง กับผลการดำเนินงานทางการเงินของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งนำมาคำนวณเป็นอัตราส่วนทางการเงิน ได้แก่ อัตราการหมุนเวียนของสินทรัพย์ถาวร อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม และอัตราผลตอบแทนต่อพนักงาน สำหรับผลการวิเคราะห์จะเป็นการนำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในปีก่อน การเปลี่ยนแปลงในตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในปีปัจจุบัน มาทดสอบความสัมพันธ์กับอัตราส่วนทางการเงินในปีปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอัตราส่วนทางการเงิน ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานโดยรวม และอัตราส่วนทางการเงิน จากผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานโดยรวมในปีก่อน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับอัตราการหมุนเวียนของสินทรัพย์ถาวรในปีปัจจุบัน กล่าวคือ รัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานในปีก่อนต่ำ รัฐวิสาหกิจจะมีการบริหารสินทรัพย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ปีปัจจุบันองค์กรสามารถสร้างผลกำไรให้แก่องค์กรในระดับที่สูงขึ้น และในทางตรงกันข้าม แต่ค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับที่น้อยมาก นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงในตัวชี้วัดผลการดำเนินงานโดยรวมยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงในอัตราการหมุนเวียนของสินทรัพย์ถาวร จึงอาจกล่าวได้ว่าถ้าคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากปีก่อน อัตราการหมุนเวียนของสินทรัพย์ถาวรก็จะมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานโดยรวมกับอัตราผลตอบแทนพบว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานโดยรวมในปีก่อน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์และอัตราผลตอบแทนต่อพนักงานในปีปัจจุบัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ไม่สูงนัก ดังนั้น รัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานในปีก่อนสูง ในปีต่อมารัฐวิสาหกิจก็จะมีความสามารถในการสร้างผลตอบแทนจากสินทรัพย์ถาวรและพนักงานได้สูงขึ้น นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงในตัวชี้วัดผลการดำเนินงานโดยรวมยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงในอัตราผลตอบแทนต่อพนักงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าถ้าคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานเพิ่มขึ้นจากปีก่อน อัตราผลตอบแทนต่อพนักงานก็จะมีค่าเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงและอัตราส่วนทางการเงิน จากผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงในปีก่อนมีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวมในปีปัจจุบัน และมีความสัมพันธ์กับอัตราผลตอบแทนต่อพนักงานในปีปัจจุบันด้วย โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีค่าความสัมพันธ์น้อยมาก กล่าวคือ รัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการประเมินผลการดำเนินงานเฉพาะด้านการบริหารความเสี่ยงในปีก่อนสูง จะทำให้ในปีปัจจุบันรัฐวิสาหกิจมีความสามารถในการสร้างผลตอบแทนในระดับที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะพิจารณาจากการใช้

สินทรัพย์ถาวรในการสร้างกำไร หรือจะพิจารณาจากความสามารถในการสร้างกำไรของพนักงานก็ตามซึ่งต่างแสดงถึงการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

นอกจากนี้ ยังพบว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงในปีก่อนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการเปลี่ยนแปลงในอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม จึงอาจสรุปได้ว่า ถ้าหากตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงในปีก่อนต่ำ จะทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการสร้างกำไรจากการดำเนินงานเพิ่มสูงขึ้น โดยพิจารณาได้จากอัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์รวม

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงกับต้นทุนการบริหารความเสี่ยง พบว่าค่าใช้จ่ายในการจัดจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกองค์กร และระยะเวลาในการจัดประชุมเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ แม้ว่ารัฐวิสาหกิจจะมีคะแนนการประเมินผลด้านการบริหารความเสี่ยงสูงเพียงใดก็ตาม แต่รัฐวิสาหกิจก็จะมีต้นทุนในการสร้างระบบการบริหารความเสี่ยงสูงตามไปด้วยเช่นกัน

โดยสรุปแล้ว รัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการประเมินผลด้านการบริหารความเสี่ยงเมื่อปีก่อนอยู่ในระดับสูง จะสะท้อนให้เห็นความสามารถในการสร้างกำไรของปีปัจจุบันว่ามีเพิ่มสูงขึ้นในขณะที่รัฐวิสาหกิจอาจต้องมีการลงทุนในการบริหารความเสี่ยงด้วยเช่นกัน

บทสรุปและอภิปรายผล

การบริหารความเสี่ยงเป็นระบบงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในองค์กร ตั้งแต่คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับล่าง จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการบริหารความเสี่ยงคือการที่องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ ภายใต้ภาวะการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น แม้ว่าการบริหารความเสี่ยงอาจไม่ได้มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานหรือ Balance Scorecard (BSC) แต่ว่าการบริหารความเสี่ยงสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามมุมมองทั้ง ๔ ด้าน ตามแนวคิด Balance Scorecard นั่นคือ มุมมองทางการเงิน มุมมองทางด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และเติบโต ซึ่งการบริหารความเสี่ยงนี้จะเป็เครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ในการสร้างระบบการบริหารความเสี่ยงให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นแท้จริงแล้วไม่ใช่เรื่องยากจนเกินไป เพียงแต่ในองค์กรนั้นต้องสามารถทำให้ทุกคนในองค์กรรู้ว่างานที่ตนรับผิดชอบอยู่มีความเสี่ยงอะไรบ้าง แล้วสื่อสารข้อมูลความเสี่ยงมายังระดับบน และร่วมกันกำหนดว่าอะไรคือ ความเสี่ยงในระดับองค์กรที่สำคัญ และวางแผนในการบริหารจัดการกับความเสี่ยงนั้น ๆ ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับ (Risk Appetite) ดังนั้น การระบุเหตุการณ์ความเสี่ยง (Risk Identification) การประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง การเชื่อมโยงความเสี่ยงต่าง ๆ (Risk Map) การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) จึงเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ที่จะทำให้องค์กรทราบถึงความเสี่ยงในระดับองค์กร ความเสี่ยงในระดับธุรกิจ และความเสี่ยงในระดับกิจกรรม



LI RT

ข้อเสนอแนะ

แนวคิดในการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวัดมูลค่าเพิ่มที่ได้จากการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้ โดยต้องอาศัยการวิเคราะห์ผลในระยะยาว จึงจะสามารถสรุปผลได้ชัดเจนและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น นอกจากนี้ รัฐวิสาหกิจควรมีการจัดเก็บข้อมูลทางบัญชีโดยแยกตามกิจกรรม เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ Costs & Benefits ในตัดสินใจต่าง ๆ โดยเฉพาะการเก็บข้อมูลทางการเงินเกี่ยวกับการลงทุนในการบริหารความเสี่ยง และควรมีการแยกหรือปันส่วนต้นทุนต่าง ๆ ของการบริหารความเสี่ยงออกมาอย่างชัดเจน เพื่อสามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กรว่าเกิดความคุ้มค่ากับองค์กรมากน้อยเพียงใด

ในอนาคตควรมีการนำอัตราส่วนทางการเงินตัวอื่นหรือผลการดำเนินงานที่ไม่ใช่ทางการเงินมาวิเคราะห์เพื่อหามูลค่าเพิ่มที่ได้จากการบริหารความเสี่ยง เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพในสินค้าหรือบริการ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความพึงพอใจและความสามารถของพนักงาน ความเป็นผู้นำ และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นต้น

ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการเสริมสร้างให้รัฐวิสาหกิจมีการบริหารจัดการสมัยใหม่ สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ ถึงแม้ว่าระบบประเมินผลดังกล่าว จะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่เกณฑ์การประเมินผลบางเกณฑ์ไม่เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจบางแห่ง เพราะรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีการดำเนินงานที่แตกต่างกันมีวัตถุประสงค์ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะความแตกต่างในรัฐวิสาหกิจที่เน้นบริการเชิงสังคมมากกว่าเชิงพาณิชย์ ดังนั้น ระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจต้องมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมต่อการประเมินรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

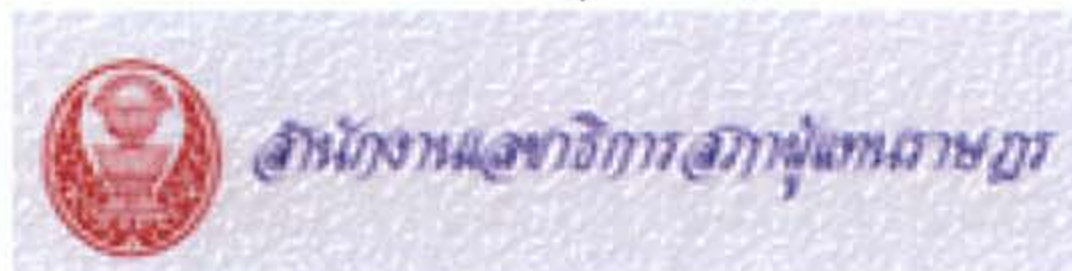
อุทัย ต้นละมัย และคณะ. มูลค่าของตัวชี้วัดด้านการบริหารความเสี่ยงต่อผลการดำเนินงาน
ในรัฐวิสาหกิจ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. ๒๕๕๐.



งานวิจัยและพัฒนา

ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานภายใต้แผนกลยุทธ์ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วิจัยโดย...สุรีย์ ขวัญบัว



แผนกลยุทธ์หรือ Strategy Plan เป็นวิธีการหรือเครื่องมือบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้ง โดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจและเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนถึงปัจจัยแวดล้อมและทรัพยากรที่องค์กรเผชิญและมีอยู่ กล่าวคือต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งภายในและภายนอก อันได้แก่ จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคหรือภัยคุกคามและโอกาสที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ เพื่อกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้ ตามหลักการปฏิบัติราชการแนวใหม่ถือว่าแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการจัดการองค์กรที่สำคัญ เพราะทำให้มีแนวทางในการดำเนินงานโดยมุ่งผลลัพธ์เดียวกัน ไม่ใช่บริหารงานแบบไร้ทิศทางตัวใครตัวมันอย่างในอดีตและส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งทำหน้าที่เป็นหน่วยงานเลขานุการของสภาผู้แทนราษฎร และสนับสนุนการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักงานฯ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔ ขึ้นเช่นกัน อย่างไรก็ตามแผนกลยุทธ์ฉบับนี้มีใช้แผนฉบับแรกของสำนักงาน ทั้งนี้สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้มีการจัดทำแผนหลักเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยใช้ชื่อว่าแผนพัฒนาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๓๗ - ๒๕๔๑ จากนั้นก็มีแผนพัฒนาสำนักงานต่อเนื่องมาอีก ๒ ฉบับ คือ แผนพัฒนาฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๔๔) และแผนพัฒนาฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๙) และปรับเป็นแผนกลยุทธ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรฉบับปัจจุบัน

ในการกำหนดแผนและการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัตินั้น สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้นำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ มาใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวัดผลแบบสมดุล หรือ Balanced Scorecard และมี KPIs (Key Performance Indicators) เป็นดัชนีตัวชี้วัดผลสำเร็จ โดยมีมุมมอง ๔ มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการและมิติด้านการพัฒนาองค์กรภายใต้ตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์หลัก ๖ ประการ คือ

๑. มีระบบบริหารจัดการที่ดี ทันสมัย คล่องตัวในการสนับสนุนกระบวนการนิติบัญญัติ



LIIRT

๒. เป็นศูนย์ข้อมูลด้านนิติบัญญัติที่ทันสมัยและมีเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้บริการ

๓. มีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือและผลักดันมาตรการแก้ไขปัญหในเวทีรัฐสภาระหว่างประเทศ

๔. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีมาตรฐานงานระดับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๕. เป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่และพัฒนาประชาธิปไตย

๖. มีสถานที่ตั้งอาคารรัฐสภาแห่งใหม่ที่เหมาะสมและมีระบบรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล

โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สำนักงานก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการให้บริการเพื่อส่งเสริมงานของสถาบันนิติบัญญัติให้ก้าวหน้า ทันสมัย โปร่งใส และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของปวงชน

แม้จะมีการวางแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์อย่างดี ไม่ได้หมายความว่า ผลจะออกมาดีตามนั้นทั้งหมด เพราะในการแปลงแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัตินั้น อาจมีปัญหา อุปสรรคต่างๆ มากมาย อาทิ ความไม่เข้าใจในแผน หรือการไม่มีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร แผนที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างหรือวัฒนธรรมขององค์กร นอกจากนี้ในการกำหนดหรือวางแผนกลยุทธ์และการนำเครื่องมือทางการจัดการมาใช้นั้น หลายหน่วยงานได้ให้นักวิชาการหรือที่ปรึกษาจากภายนอก ช่วยดำเนินการ ซึ่งเมื่อแผนเหล่านี้เสร็จเรียบร้อยก็จะหมดหน้าที่ของที่ปรึกษาก็จะจากไป ส่งผลให้บางครั้งทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานตามแผนนั้นขาดความเข้าใจหรือเข้าใจผิดพลาดได้ โดยเฉพาะในกรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเอง ในการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ยังอาจเกิดจากผลกระทบทางการเมืองภายในประเทศที่เปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อยอีกด้วย ดังนั้นจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจในการทำการศึกษาวิจัยในประเด็นผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานภายใต้แผนกลยุทธ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยใช้วิธีการวัดผลแบบสมดุลเป็นเครื่องมือในการวัดและใช้ KPIs เป็นดัชนีวัดผลสำเร็จ เพื่อเป็นกรณีศึกษาและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาปรับปรุงการแปลงแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาขององค์กรหรือองค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกรณีศึกษาไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จในโอกาสต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๑. เพื่อศึกษาผลสำเร็จของการแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

๒. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือผลกระทบที่มีต่อความสำเร็จของการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติภายในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



๓. เพื่อนำเสนอประเด็นปัญหาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานภายใต้แผนกลยุทธ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะประเด็นผลสำเร็จและแนวโน้มที่เกิดขึ้นของการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ ในปี ๒๕๕๐ ที่ผ่านมาของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ได้ปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔ โดยใช้ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือในการวัดและใช้ KPIs (Key Performance Indicators) เป็นดัชนีวัดผลสำเร็จ

วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและข้าราชการผู้ที่เกี่ยวข้องในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ที่ผ่านมารวมทั้งเก็บข้อมูลจากแหล่งสารสนเทศอื่นและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน ๑๖ คน โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง ผู้กำหนดนโยบาย จำนวน ๔ คน

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้บริหารระดับกลางผู้แปลงนโยบายไปสู่แผนงานหรือโครงการ จำนวน ๕ คน

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้บริหารระดับต้นและผู้ปฏิบัติงานตามแผน จำนวน ๗ คน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในเรื่อง ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานภายใต้แผนกลยุทธ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สามารถอธิบายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑.๑ ด้านผู้รับบริการและสาธารณะ ลูกค้ำหลักของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในปี ๒๕๕๐ ที่ผ่านมา คือ สมาชิกสมัชชาแห่งชาติ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะกรรมาธิการยกร่างรัฐธรรมนูญและลูกค้ำกลุ่มรองลงมา คือ ประชาชนทั่วไป สมาชิกองค์กรรัฐสภาระหว่างประเทศ โดยภารกิจที่สำนักงานได้ดำเนินงานในช่วงปีที่ผ่านมา คือ การสนับสนุนการทำงานของสมาชิกข้างต้น ทั้งการให้บริการข้อมูล จัดการประชุม อำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานด้านเลขานุการให้กับสมาชิกและสำหรับประชาชนทั่วไป สำนักงานให้บริการ ข้อมูลด้านนิติบัญญัติ จัดการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยในรูปโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการยุวชนประชาธิปไตย โครงการจัดการแข่งขันตอบปัญหาความรู้เกี่ยวกับรัฐสภา เป็นต้น

ผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าว จากการประเมินผลของบริษัทที่ปรึกษา คือ บริษัท PA Associates consulting co.th สำนักงานได้คะแนน อยู่ที่ระดับ ๔.๓๓ จากคะแนนเต็ม ๕ และในด้านการประเมินของสำนักงานเอง ได้พิจารณาจากข้อร้องเรียน ซึ่งไม่ปรากฏข้อร้องเรียนแต่อย่างใด

โดยสำนักงานได้ดำเนินงานในหลายรูปแบบ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกรัฐสภาหรือทำให้การให้บริการมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น เช่น การลดขั้นตอนการทำงาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการ เป็นต้น

๑.๒ ด้านประสิทธิผล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินงานในด้านของการพัฒนากระบวนการดำเนินงานภายในให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น โดยในปี ๒๕๕๐ ซึ่งเป็นปีแรกที่มีการใช้แผนกลยุทธ์ฉบับนี้ ได้เริ่มจากการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อม อันสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง คือการปฏิวัติ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๙ เป็นอันดับแรก เพราะภารกิจและกลุ่มผู้รับบริการเปลี่ยนไป เมื่อเริ่มใช้แผนก็มีการติดตามเพื่อประเมินผลและปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อให้มีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เช่น การออกมาตรการให้หน่วยงานภายในเสนอโครงการหรือแผนงานที่สอดคล้องกับแผนงาน เป็นต้น

ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้านนี้ ซึ่งประเมินโดยบริษัทที่ปรึกษาได้ให้คะแนนอยู่ในระดับ ๔.๔๐ และในส่วนของสำนักงานตามความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนใหญ่มองว่าประสบความสำเร็จระดับหนึ่ง แต่ยังไม่มีการพัฒนาในลักษณะก้าวกระโดดอย่างที่ควรจะเป็นตามหลักของการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ เช่น กรณีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในสำนักงานยังไม่เป็นเอกภาพ ต่างคนต่างมีฐานข้อมูลของตนเอง ยังไม่เชื่อมโยงหรือใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ เป็นต้น

๑.๓ ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรได้ดำเนินงานในด้านนี้ในปี ๒๕๕๐ ที่ผ่านมา โดยการรณรงค์ ให้มีการประหยัดพลังงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การปิดไฟฟ้าบางดวงที่ไม่จำเป็นในเวลาพักกลางวัน เร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชีต้นทุนการผลิต

ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ด้านประสิทธิภาพทางการเงินนั้น ปรากฏว่าบริษัทที่ปรึกษาประเมินอยู่ในระดับคะแนน ๓.๕๐ ซึ่งไม่สูงนัก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น ผลการประหยัดพลังงานของสำนักงานลดไม่ได้มาก รวมทั้งการบริหารงบประมาณไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่า ในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นไม่สามารถใช้พลังงานได้มากนัก ทั้งนี้เนื่องจากอาคารสำนักงานซึ่งเป็นที่ประชุมสภาและห้องประชุมกรมการคณะต่าง ๆ นั้นมีการเปิดใช้เกือบทุกวันและใช้เวลาประชุมค่อนข้างมาก การควบคุมเวลาเปิด - ปิดไฟฟ้าและเครื่องปรับอากาศไม่สามารถทำได้และเป็นระบบไฟฟ้ารวม ระบบใหญ่ต้องอยู่ทำงานตลอดระยะเวลาการประชุมนั้นด้วย สำหรับกรณีของงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณหนึ่งจะใช้ในงานสนับสนุนการทำงานของสมาชิกโดยตรง ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนตามสภาพทางการเมืองด้วยทำให้ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานของบริษัทที่ปรึกษาค่อนข้างต่ำ โดยในส่วนของสำนักงานฯ มองว่าเป็นสภาพปกติและการที่สามารถประหยัดพลังงานและลดต้นทุนการผลิตได้บ้างบางส่วนเป็นสิ่งที่ค่อนข้างพึงพอใจในระดับหนึ่ง

๑.๔ ด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านนี้ค่อนข้างมาก โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในรูปของการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงทุกคน การให้ทุนการศึกษาแก่ข้าราชการทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

และจัดโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการของรัฐบาลไทยกับรัฐบาลต่างประเทศ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีคณะกรรมการบริหารงานด้านการเรียนรู้ หรือ KM โดยเฉพาะ รวมถึงมีการส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นใช้ประโยชน์ในการทำงานด้วย

ผลสำเร็จในด้านนี้ จากการประเมินของบริษัทที่ปรึกษาให้คะแนนสูงกว่าทุก ๆ ด้าน คือ ให้คะแนน ๔.๘๘ จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน และในส่วนของผู้ให้สัมภาษณ์เองก็มีความพึงพอใจกับผลงานด้านนี้พอสมควรทีเดียว ยกเว้นการจัดการอบรมที่มุ่งเน้นปริมาณ คือ จำนวนชั่วโมงการอบรมมากเกินไป จนมองว่าผู้เข้ารับการอบรมได้ประโยชน์จากการอบรมน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

๒. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์

จากผลการวิจัย พบว่า แม้ผลการประเมินของบริษัทที่ปรึกษาหรือภาพรวมของการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในปี ๒๕๕๐ ที่ผ่านมา จะอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจประสบความสำเร็จระดับหนึ่ง แต่ก็พบว่ามีปัญหาอุปสรรคบางประการที่ทำให้สำนักงานยังไม่สามารถพัฒนาไปในทิศทางอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานซึ่งเขียนไว้ในแผนกลยุทธ์ได้ ปัญหาหรืออุปสรรค ดังกล่าว คือ

๑. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ของสำนักงานให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ยังไม่ทั่วถึงเพราะจากการศึกษาพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจต่าง ๆ ของสำนักงานส่งผลให้ในช่วงปีที่ผ่านมาการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่ไม่สอดคล้องคล้อยกับกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ของสำนักงาน

๒. ข้าราชการส่วนใหญ่มองว่าการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์และการมีดัชนีตัวชี้วัดต่าง ๆ นั้น เป็นการเพิ่มงานและเป็นภาระมากกว่าเป็นการพัฒนาตนเองและองค์กร

๓. การกำหนดดัชนีตัวชี้วัดนั้นมีปัญหาเพราะผู้กำหนดนั้นเป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งเป็นบุคคลภายนอกทำให้ไม่ค่อยเข้าใจระบบการทำงานของสำนักงาน ส่งผลให้การทำงานตามแผนค่อนข้างสับสนไม่สอดคล้องกับวิธีการทำงานขององค์กร เช่น เรื่องการประหยัดพลังงาน เป็นต้น

๔. การมีส่วนร่วมของข้าราชการในการจัดทำแผนและกำหนดตัวชี้วัดมีน้อย ผู้ที่ดำเนินการส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป คือตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปที่เข้าใจและมีส่วนร่วมเต็มที่ ส่วนข้าราชการระดับล่างลงมาส่วนมากจะรู้เฉพาะบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนหรือในส่วนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเท่านั้น

๕. ผู้บริหารมีส่วนผลักดันและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ไม่มากนัก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีภารกิจซึ่งเป็นงานเฉพาะหน้าและเร่งด่วนจำนวนมาก โดยเฉพาะในปี ๒๕๕๐ ที่ผ่านมา ที่สภาพการเมืองอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน

๖. ตัวชี้วัดบางตัวขึ้นอยู่กับการเมืองหรือนักการเมือง สำนักงานเองไม่สามารถผลักดันให้สำเร็จได้โดยลำพัง เช่น กรณีการสร้างรัฐสภาแห่งใหม่ เป็นต้น



LIIRT

ข้อเสนอแนะ

๑. สำนักงานควรให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องแผนกลยุทธ์ในส่วนต่าง ๆ รวมถึงขั้นตอนการนำแผนกลยุทธ์ไปแปลงสู่การปฏิบัติงานและควรให้ข้าราชการทุกส่วนได้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้ระดับหนึ่ง โดยผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนเห็นว่า ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรส่วนใหญ่มีศักยภาพและพร้อมที่จะทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า เพียงแต่ที่ผ่านมาพวกเขาไม่รู้และไม่เข้าใจในเรื่องเหล่านี้ ความร่วมมือจึงมีค่อนข้างน้อย มักเป็นเพียงแค่ทำตามหน้าที่ หรือทำตามคำสั่งมากกว่าทำงานแบบสร้างสรรค์และมีจุดมุ่งหมาย

๒. ผู้บริหารทุกระดับต้องมุ่งมั่นและให้ความสำคัญกับแผนกลยุทธ์ รวมทั้งต้องสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามแผนและติดตามประเมินผลอย่างจริงจังและอาจต้องมีการบริหารความเสี่ยงที่อาจเกิดจากภารกิจเร่งด่วนและงานเฉพาะหน้าของผู้บริหาร ซึ่งที่ผ่านมาพบว่า มีภารกิจเร่งด่วนและผู้บริหารมีงานเฉพาะหน้าเป็นจำนวนมาก

๓. สำนักงานควรมีการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจและทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานตามแผนและการประเมินผลที่มีนั้นสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและนำไปสู่สถานภาพที่ดีขึ้นของตนเองและองค์กร ไม่ใช่การจับผิดหรือเป็นการเพิ่มภาระหรือเพิ่มงาน

๔. การกำหนดตัวชี้วัดต่าง ๆ ควรมีความชัดเจนและมีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสำนักงานและต้องเหมาะสมกับวิธีหรือลักษณะการทำงานขององค์กร เช่น เรื่องการประหยัดพลังงานที่สำนักงานมักมีปัญหา จากการประเมินผลตามตัวชี้วัด เนื่องจากมีการกำหนดเกณฑ์ให้ลดลง แต่จากภารกิจในการเป็นเลขานุการการประชุม อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการประชุมของสมาชิก รัฐสภาและคณะกรรมการ ที่มีการประชุมบ่อยครั้งและใช้เวลาในการประชุมค่อนข้างมาก การวัดผลด้านการใช้พลังงานของสำนักงานจึงไม่ค่อยได้ผล

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีม ยอมรับการทำงานเป็นหมู่คณะ เพราะการทำงานในเชิงกลยุทธ์นั้นมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และจากการศึกษาพบว่า การทำงานของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่ผ่านมา มักมีการทำงานแบบตัวใครตัวมัน หน่วยงานใครหน่วยงานมัน ไม่ค่อยได้ทำงานร่วมกัน เช่น การที่สำนักงานมีฐานข้อมูลจำนวนมาก โดยไม่มีการแบ่งปันข้อมูลกันเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทำให้ขาดเอกภาพส่งผลต่อการจะเป็นศูนย์ข้อมูลด้านนิติบัญญัติที่เข้มแข็ง

เรียบเรียงโดย...อัญชลี จวงจันทร์

เอกสารอ้างอิง

สุรีย์ ขวัญบัว. ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานภายใต้แผนกลยุทธ์ของสำนักงานเลขาธิการสภา

ผู้แทนราษฎร. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

๒๕๕๑.



LIART

บทความที่น่าสนใจ

การฟื้นฟูและขับเคลื่อนประเทศไทย ภายหลังจากวิกฤติ “เมษา-พฤษภา มหาวินาศ (๒๕๕๓)”

เรียบเรียงโดย...สิริสร กระแสร์สุนทร



บทความที่น่าสนใจประจำเอกสารข่าวสารงานวิจัยและพัฒนาฉบับนี้ ขอนำเสนอบทสรุปจากบทความของนายไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนากำลังคนและความมั่นคงของมนุษย์ ที่นำเสนอในเว็บไซต์ของมติชนออนไลน์ (<http://www.matichon.co.th/>) วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ซึ่งบทความนี้ท่านไพบุลย์ฯ ได้แนะนำวิธีการในการขับเคลื่อนประเทศไทยต่อไป หลังจากที่เราผ่านความบอบช้ำจากวิกฤตการณ์ครั้งร้ายแรงครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์ ซึ่งพวกเราในฐานะคนไทยคนหนึ่งจะร่วมมือ ร่วมใจกันทำอย่างไรเพื่อที่จะล้างภาพวิกฤตครั้งนั้นไปได้ โดยท่านไพบุลย์ฯ ได้เสนอวิธีการและให้คำแนะนำเป็นขั้นเป็นตอนทำให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ขอเชิญท่านผู้อ่านติดตามได้จากรายละเอียดของบทความต่อไปนี้ครับ



LIIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

เป็นที่ทราบกันดีว่าเมื่อเดือนเมษายนและพฤษภาคมที่ผ่านมาประเทศไทยของเราเจอวิกฤตการณ์อย่างไรมาบ้างซึ่งจะไม่ขอกล่าวถึงอีก แต่จะขอกล่าวถึงสิ่งที่เราควรจะทำต่อไป โดยขอเริ่มจาก

เรื่องที่เราควรทำ ควรใช้วิกฤตครั้งนี้เป็นโอกาสครั้งสำคัญของคนไทยและสังคมไทย ในอันที่จะฟื้นฟูและขับเคลื่อนประเทศไทยให้เดินไปข้างหน้าได้ดียิ่งขึ้น โดยพิจารณาดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. เร่งเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายจากวิกฤตการณ์อย่างเหมาะสมทั่วถึงและรวดเร็ว
๒. สร้าง “ความเป็นธรรม” และ “ความยุติธรรม” ที่เหมาะสมกับทุกคนทุกฝ่าย
๓. หา “ความจริง” อย่างโปร่งใส โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลางร่วมค้นหาความจริงให้ปรากฏต่อสังคมไทยและสังคมโลก เพื่อให้เกิด “การเรียนรู้และพัฒนา” จาก “ความเป็นจริง” อย่างสร้างสรรค์ โดยศึกษาใน “ความจริง” ๒ ระดับ คือ (๑) ระดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และ (๒) ความจริงที่วิเคราะห์เจาะลึกถึงปัจจัยพื้นฐาน โครงสร้าง ระบบ วัฒนธรรม ฯลฯ ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตตลอดเวลา
๔. ฟื้นฟูอาคารสถานที่ กิจการ วิถีชีวิต จิตใจ และบรรยากาศทางสังคม ให้เข้าสู่ภาวะปกติ รวมถึงการใช้ธรรมะ “สุทธิ ปัญญา เมตตา ชันตี” (ของท่านพุทธทาส) การให้ความรักความมีน้ำใจต่อเพื่อนมนุษย์และเพื่อนร่วมชาติทุกคน การเคารพในศักดิ์ของความเป็นมนุษย์ของคนทุกฝ่าย ความอดทนอดกลั้น การมีใจเปิดกว้างเปิดรับข้อมูลและความคิดอย่างสร้างสรรค์โดยไม่มีอคติ การมีไมตรีจิตปรารถนาดีต่อทุกคนทุกฝ่าย ความเห็นอกเห็นใจ การให้อภัย การแสดงความเสียใจ การขอโทษ การแสดงความรับผิดชอบ การคืนดีและปรองดอง ฯลฯ ซึ่งสรุปแล้วคือการใช้ “ความดี” หรือการ “คิดดี พูดดี ทำดี” นั่นเอง
๕. “ปฏิรูปประเทศไทย” อย่างสร้างสรรค์ เป็นรูปธรรม และบูรณาการ โดยเป็นกระบวนการที่ประชาชนและทุกฝ่ายเข้าร่วมคิดร่วมทำอย่างสร้างสรรค์จริงจังและต่อเนื่อง แม้จะเปลี่ยนรัฐบาลในอนาคตก็ตาม
๖. เชื่อมโยงผสมผสานและประยุกต์ดัดแปลงให้เหมาะสมระหว่างเรื่องข้างต้นกับ “แผนปรองดองแห่งชาติ” ของนายกรัฐมนตรี (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ) รวมถึงการยุบสภาและจัดให้มีการเลือกตั้งใหม่อย่างเหมาะสม โดยฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (Key Stakeholders) หาโอกาสปรึกษาหารือหาข้อสรุปหรือข้อตกลงร่วมกัน โดยกระบวนการ “สันติสานเสวนา” (Peace building Dialogue)

วิธีดำเนินการ ควรให้ความสำคัญกับ “กระบวนการ” (Process) และ “ทัศนคติ” (Attitude) ควบคู่กับการพิจารณา “สาระ” (Content) ของ “การฟื้นฟูประเทศไทย” ซึ่งรวมถึง “แผนปรองดองแห่งชาติ” ของนายกรัฐมนตรี ดังนี้

“กระบวนการ” ที่ดี ได้แก่ การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การมี “คนกลาง” ช่วย “จัดกระบวนการ” อย่างเหมาะสม ซึ่ง “คนกลาง” ดังกล่าวต้องเป็นที่เห็นชอบของผู้เข้าร่วมกระบวนการทุกฝ่าย การใช้วิธีการที่หลากหลายต่อเนื่องและครบชั้นตอนอย่างบูรณาการ ฯลฯ



LIART

“ทัศนคติ” ที่พึงปรารถนาและควรเอื้ออำนวยให้เกิดขึ้นในจิตใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความอดทนอดกลั้น ความเห็นอกเห็นใจ ความมีใจเปิดกว้าง การรับฟัง และพยายามเข้าใจคนอื่น ความเป็นมิตรไมตรี ความเอื้ออาทรอ่อนปรนยิตหยุ่น การคิดเชิงบวกและสร้างสรรค์ การมุ่งแก้ปัญหาด้วยปัญญาและสันติวิธี การใช้ปัญหาสร้างปัญญา การใช้ “ธรรมะ” หรือ “ปรัชญา” ที่ดี ๆ จากทุกศาสนาทุกวัฒนธรรม ฯลฯ

“สาระ” ที่ดี ควรให้ครบประเด็น เป็นรูปธรรม มีขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมชัดเจน มีกลไกวิธีการติดตามผลเพื่อกำกับกระบวนการให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงกัน รวมทั้งเพื่อเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ฯลฯ

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วน จะเอื้อซึ่งกันและกัน กล่าวคือ “กระบวนการ” ที่ดี จะช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีได้ง่ายขึ้นและมากขึ้น นำไปสู่การได้สาระที่ดี ในทางกลับกัน “ทัศนคติ” ที่ดี ทำให้สามารถจัดการกระบวนการที่ดีและได้สาระที่ดี โดยสะดวกมากขึ้น และเมื่อได้ “สาระ” ที่ดี ทัศนคติที่ดีจะตามมา รวมถึงการจัดการกระบวนการที่ดีก็ทำได้ง่ายขึ้นไปอีก

ระดับการดำเนินการ ควรดำเนินการใน ๓ ระดับเป็นหลักควบคู่กันไป ได้แก่ ระดับประเทศ ระดับจังหวัด และระดับตำบลหรือท้องถิ่น ในแต่ละระดับ ควรใช้หลักการ (๑) “ประชาชนในพื้นที่เป็นเจ้าของเรื่องและเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ” (๒) “คนภายนอกเป็นผู้เอื้ออำนวย (Facilitator) หรือสนับสนุน (Supporter)” และ (๓) “ทุกฝ่ายประสานความร่วมมืออย่างเหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ” อนึ่ง นอกจากดำเนินการโดยใช้ “พื้นที่” เป็นตัวตั้ง ยังสามารถดำเนินการโดยใช้ “ประเด็น” หรือ “กลุ่มคน” หรือ “องค์กร” เป็นตัวตั้งได้อีกด้วย

กลไกสนับสนุนการดำเนินการ

๑. ควรมี “กองทุนฟื้นฟูและขับเคลื่อนประเทศไทย” เพื่อสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น โดยมีกองทุนสำหรับแต่ละจุดดำเนินการ ทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับตำบล แหล่งเงินทุนควรมาจากภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน รวมถึงองค์กรและบุคคลต่าง ๆ ตามความสมัครใจ ผู้ดูแลกองทุนอาจเป็นองค์กรใดองค์กรหนึ่งตามที่เกี่ยวข้องจะได้ตกลงกัน

๒. ควรมี “หน่วยเลขานุการฟื้นฟูและขับเคลื่อนประเทศไทย” เพื่อประสานเอื้ออำนวยและสนับสนุนการดำเนินการฟื้นฟูประเทศไทยแต่ละจุด/พื้นที่/ประเด็น โดยพยายามให้มีรูปแบบที่เรียบง่ายกะทัดรัด คล่องตัว ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของสถาบันอุดมศึกษา (และองค์กร/กลุ่มคนอื่น ๆ)

๑. ควรจัดให้สถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ได้มาประชุมปรึกษากันเกี่ยวกับบทบาท แนวคิด หลักการ แนวทาง และวิธีการ ฯลฯ ของสถาบันอุดมศึกษาในการสนับสนุน “การฟื้นฟูประเทศไทย” ดังกล่าวข้างต้น



LIIRT

๒. อาจมีการเสนอให้ใช้แนวคิด “หนึ่งจังหวัดหนึ่งสถาบันอุดมศึกษา” เพื่อกระจายภารกิจให้สามารถดำเนินการครอบคลุมทั้งประเทศได้พร้อม ๆ กัน รวมทั้งให้มี “การจัดการความรู้” (Knowledge Management) หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เป็นระยะ ๆ เพื่อพัฒนาแนวคิด หลักการ และวิธีการในเรื่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นไปอีก

ที่มา :

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. การฟื้นฟูและขับเคลื่อนประเทศไทย ภายหลังจากวิกฤติ “เมษา-พฤษภา มหาวินาศ (๒๕๕๓)”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

http://www.matichon.co.th/news_detail.php?newsid=1275314625&catid=02

(วันที่ค้นข้อมูล : ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๓).



บทความที่น่าสนใจ

ภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร

โดย...พล.อ.ท.พิทยา แสงแผ้ว

เรียบเรียงโดย...ปิยะวรรณ ปานโต



สำหรับคอลัมน์บทความที่น่าสนใจ ขอเสนอบทความ เรื่อง “ภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร” ที่ดีนั้น ควรจะเป็นอย่างไร และคุณต้องการผู้นำแบบไหน และลักษณะแบบไหนถึงจะเรียกได้ว่า ผู้นำ เชิญพบกับเนื้อหาได้เลยค่ะท่านผู้อ่านทุกท่าน

ชุมชน หน่วยงาน องค์กรระดับต่าง ๆ หรือแม้แต่ประเทศชาติ จำเป็นต้องมี

“ผู้นำ (Leader)” ที่จะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทาง การดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (Objective and Goal) ของหน่วยงาน หรือองค์กรของตน ผู้นำมีอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่สังคม หรือหน่วยงานขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่ หรือหน่วยงานระดับชาติ “ภาวะผู้นำ (Leadership)” ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีส่วนต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว หากองค์กรใดมีผู้นำ (Leader) หรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กร หรือหน่วยงานนั้น ก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เป็นอย่างดีในสถานการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการที่จะดำรงอยู่ในโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความอยู่รอดของประเทศชาตินั้นต้องอาศัยองค์ประกอบที่หลากหลาย และไม่สามารถที่จะแบ่งมอบหรือระบุให้ใครคนใดคนหนึ่ง หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบ ที่ผ่านมามีเหตุการณ์หลายอย่างที่เกิดขึ้นและทำให้คนไทยได้เรียนรู้ มีประสบการณ์ และเกิดความตระหนักแล้วว่า “ภาวะผู้นำ (Leadership) คุณธรรมและจริยธรรม (Virtue and Ethics)” มีความจำเป็นและมีความสำคัญ มากเพียงใดต่อการบริหารและการพัฒนาชาติบ้านเมือง “วิกฤตผู้นำ” และ “วิกฤตคุณธรรมและจริยธรรม” ก่อให้เกิด “วิกฤตศรัทธา” ที่มีต่อผู้นำกลุ่มต่าง ๆ ที่ผ่านมามองเห็นว่าผู้นำของชาติส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและเกิดเหตุการณ์รุนแรงต่าง ๆ มากมาย ขยายผลลุกลามไปเป็นวงกว้าง และนำไปสู่ความแตกแยกในสังคมอย่างรุนแรงอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เงื่อนไขความขัดแย้งไม่ลงรอยของคนในชาติกลายเป็นเงื่อนไขที่ทำให้การขับเคลื่อนทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมเกิดภาวะชะงักงันไม่มีทางออกและก่อให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงต่อประเทศชาติเป็นส่วนรวม จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องพิจารณาและศึกษาทำความเข้าใจอย่างจริงจังเพื่อให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ควรเป็นเช่นไร จึงจะนำมาซึ่งความ



LIART

ยอมรับนับถือ เลื่อมใส ศรัทธาและให้ความร่วมมือของคนในหน่วยงาน องค์กร ประเทศชาติ เพื่อความสงบสุข เจริญรุ่งเรือง และวัฒนาสถาพรของสังคมและประเทศชาติสืบไป

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ ตามพจนานุกรม หมายถึง ผู้มีอำนาจในการสั่งหรือมีผลต่อการสั่งการนั้น

ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถรวมคนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ได้

ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย

ผู้นำ ตามพจนานุกรมฉบับมติชน พ.ศ. ๒๕๔๗ หมายถึง หัวหน้า, ผู้มีตำแหน่งสูงสุด

ผู้นำ คือ บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี

สรุป “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลที่มีบารมีและมีบทบาทรวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูงสั่งการหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือยกตัวเองขึ้นเป็นผู้นำก็ได้ แต่สมาชิกกลุ่มยอมรับว่าเป็นผู้นำอย่างจริงใจ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่ง ยุคส์ (Yukl, ๑๙๘๙ : ๓) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลายและแตกต่างกัน ก็เนื่องจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจในภาวะผู้นำ ในการศึกษาของนักวิจัยแตกต่างกัน ในที่นี้จึงขอนำเสนอให้ศึกษาดังต่อไปนี้

● ภาวะผู้นำ คือความริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

● ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

● ภาวะผู้นำ คือศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

● ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร



LIART

๑) ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของศิลป์ (Arts) ของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

๒) ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์ความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวคิดส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนและสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ในการนี้ จะมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ (Leader) เนื่องจากมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ จากบุคคลอื่น ๆ ของกลุ่ม ซึ่งถือว่าเป็นผู้ตาม (Followers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้อง (Subordinates) หรือผู้ปฏิบัติสำหรับความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำ (Leader) พยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้มีทัศนคติพฤติกรรมและอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีความอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ จากนิยามดังกล่าว มีคำถามว่าผู้บริหารจะทำให้ตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นได้อย่างไร คำตอบก็คือ อำนาจ (Power) อำนาจนี้มีที่มาจากหลายแหล่งด้วยกัน แต่โดยทั่วไปมีมาจาก ๖ แหล่งที่สำคัญ ดังนี้ คือ

๑) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate power) เป็นอำนาจที่มีตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในสายการบังคับบัญชาขององค์การ ตามอำนาจหน้าที่ (Authority) ของตำแหน่งนั้น

๒) อำนาจในการให้รางวัล (Reward power) โดยสามารถให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนการศึกษาหรือฝึกอบรม มอบหมายงานที่พอใจ เป็นต้น

๓) อำนาจในการบังคับ (Coercive power) โดยสามารถลงโทษหรือควบคุมเมื่อมีพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การลดขั้นเงินเดือน การโยกย้ายงาน การให้ออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยำเกรง

๔) อำนาจในความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert power) อันเนื่องมาจากมีประสบการณ์ ความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิคที่คนอื่นไม่มีและส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นที่เกรงใจและเอาใจ จากหน่วยงานหรือองค์การ



LIART

๕) อำนาจในการมีข้อมูลสารสนเทศ (Information power) เนื่องจากได้ครอบครองและควบคุม ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการวางแผนขององค์การ

๖) อำนาจจากความเลื่อมใสศรัทธาของผู้อื่น (Referent power) เป็นผลจากความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือ และความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น เป็นลักษณะผู้นำแบบคุณลักษณะหรือผู้นำที่มีบารมีจากหน่วยงานหรือองค์การ

ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ

ความหมายของประสิทธิภาพของภาวะผู้นำก็เหมือนกับความหมายของภาวะผู้นำ ที่มีมากและแตกต่างกันไปตามความสนใจ และขอบเขตการศึกษาของนักวิจัย นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ เกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้วัดหรือประเมินประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ซึ่งพบว่า เกณฑ์ (Criteria) ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพผู้นำ พอแยกได้เป็น ๓ ลักษณะคือ

๑. ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม (Outcome) คือผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม เนื่องจากความสามารถในการนำ หรือภายใต้การนำของผู้นำ เช่นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของกลุ่ม การที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การอยู่รอดของกลุ่ม ความก้าวหน้าของกลุ่ม ความพร้อมของกลุ่ม ความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่ม ความพึงพอใจของสมาชิกของกลุ่มที่มีต่อผู้นำและฐานะที่ได้รับการยอมรับไม่เปลี่ยนแปลงของผู้นำ สำหรับผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การธุรกิจ อาจจะได้เห็นได้ชัดจากผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ยอดขายที่เพิ่มขึ้น ครอบส่วนแบ่งของตลาดมากขึ้น เงินหมุนเวียนลงทุนมากขึ้น รวมทั้งการยอมรับในผู้นำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน และผู้ตามมากขึ้น ส่วนองค์การของรัฐมักจะเน้นไปที่ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตและการบริการขององค์การ

๒. ทศนคติของผู้ตาม (Attitude of Followers) ทศนคติของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ นิยมใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินประสิทธิภาพของผู้นำอีกเกณฑ์หนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะทราบได้โดยการใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้ตาม ดังตัวอย่างคำถามต่อไปนี้

- ผู้นำสามารถตอบสนองความต้องการและคาดหวังของผู้ตามได้ดีเพียงใด
 - ผู้ตามชอบ ยกย่องและยอมรับผู้นำเพียงใด
 - ผู้ตามมีความยินดีในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำแค่ไหน
 - ผู้ตามต่อต้าน เพิกเฉย ที่จะไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำขอร้องของผู้นำหรือเปล่า
- นอกจากนั้น อาจดูได้จากการมีคำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ต่าง ๆ ส่งถึงผู้นำในระดับสูงกว่า รวมทั้งการขอย้าย การขาดงาน การหน่วงเหนี่ยวงาน และการหยุดงานมากขึ้น เป็นต้น

๓. คุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (Quality of Group Process) คุณภาพของกระบวนการกลุ่มก็เป็นเกณฑ์ที่ใช้ประเมินประสิทธิภาพของผู้นำ โดยประเมินจากความสนับสุนนด้านต่าง ๆ และความตั้งใจที่จะทำให้คุณภาพของกระบวนการกลุ่มของลูกน้องมีคุณภาพดีขึ้นในด้านความสามัคคี ความร่วมมือ

แรงจูงใจ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การแก้ไขความขัดแย้ง ประสิทธิภาพ ของงานเฉพาะด้าน กิจกรรมขององค์กร การมีทรัพยากรอย่างพอเพียง และความพร้อมของกลุ่มที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้บริหาร (Manager) ทุกคนควร (ในอุดมคติ) เป็นผู้นำด้วย แต่ผู้นำอาจไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ทุกคน เพราะผู้บริหารนอกจากจะต้องมีทักษะของผู้บริหาร (Managerial Skills) แล้ว ยังต้องมีความสามารถในการทำหน้าที่ของผู้บริหารคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ด้วยการนำองค์กร หรือทำหน้าที่ Leadership คือหน้าที่ของผู้นำ ที่ต้องมองไปข้างหน้า กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ สร้างทิศทางที่ชัดเจนให้องค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ส่วนผู้บริหารหรือผู้จัดการนั้น มีหน้าที่บริหารจัดการภายในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือและสามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบตามวิสัยทัศน์ที่ผู้นำกำหนดไว้ ตัวอย่างของความแตกต่างระหว่าง ผู้นำ กับผู้บริหาร เช่น ขณะที่ผู้นำเป็นคนวางนโยบาย ผู้บริหารก็เป็นคนดำเนินการตามนโยบายถ้าผู้นำเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารก็คือ คนที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในกรอบของวัฒนธรรมนั้น

เกณฑ์มาตรฐานที่ดีของผู้นำ “ในฝัน” นั้นก็ควรจะออกมาในลักษณะนี้

๑. แสดงความเป็นของแท้ (Authenticity) ความเป็นของแท้จะถูกพิสูจน์ด้วยเงื่อนไขของเวลา คือ ไม่ว่าจะผ่านไปนานแค่ไหนก็ต้องคงไว้ ซึ่งความเป็นของแท้ที่ดีอยู่นั่นเอง ที่สำคัญต้องไม่มีสิ่งใดมาโน้ม น้าว หรือบั่นทอนลงได้

๒. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำยุคใหม่ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นประเด็นในการพยายามสร้างภาพว่าตนเองมี “วิสัยทัศน์” มากกว่าคุณลักษณะอื่นๆ เนื่องจากว่า “วิสัยทัศน์” นั้นจะสะท้อนความเป็นคนทันสมัย มีมุมมองที่กว้างไกล

๓. ต้องมีความกล้าตัดสินใจ (Decisiveness) เป็นสิ่งที่จำเป็นมากความเด็ดขาดเป็นสิ่งที่สังคมไทยต้องการ แต่การกล้าตัดสินใจที่ดีนั้นต้องขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่ส่วนตน

๔. แสดงความใส่ใจ (Focus) คุณลักษณะข้อนี้เป็นการ “ซื่อใจ” ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง เป็นเรื่องละเอียดอ่อนมากและมักได้ผลเสมอทุกครั้ง สามารถเปลี่ยนความตึงเครียดให้ผ่อนคลายได้

๕. สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นส่วนตัว (Personal touch) ต้องมีพื้นฐานจากความจริงใจในการแสดงออก ต้องสม่ำเสมอสร้างความรู้สึกด้านบวก

๖. มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication & people skills) เป็นสิ่งที่ผู้นำในสังคมไทยทุกระดับยังขาดอยู่ เพราะการสื่อสารเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพสื่อสารอย่างไรให้เข้าถึง เข้าใจ และเกิดการยอมรับ

๗. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Ever forward) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและส่งเสริมศักยภาพของตนเองตลอดเวลา การเป็นผู้ฟังที่ดี การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมโดยรวม



LIART

ในบทความเรื่อง “ภาวะผู้นำ” ของ พระธรรมปิฎก ได้พูดถึงคุณสมบัติของผู้นำจะต้องมีธรรม ๗ ประการ ที่เรารู้จักกันในนาม สัปติธรรม ๗ กล่าวคือ

๑. รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้ หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้องแล้วก็ยังตั้งตนเองให้อยู่ในหลักการให้ได้ด้วย

๒. รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคน และกิจการไปไหนนอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้วจะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรมากระทบกระทั่งก็จะไม่หวั่นไหว

๓. รู้ตน ต้องรู้ตนเองคือใคร มีภาวะเป็นอย่างไรอยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน จุดอ่อนจุดแข็งเป็นอย่างไร ตรงนี้ทฤษฎีการบริหารยุคใหม่ เขาบอกให้เอา SWOT ANALYSIS เข้ามาจับคู่ก็ได้ (STRENGTH, WEAKNESS, OPPORTUNITY, THREAT)

๔. รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่า ต้องรู้จักขอบเขตขีดชั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ ต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้น ๆ หรือเรื่องนั้น ๆ มีองค์ประกอบ หรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง และจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

๕. รู้กาล คือ รู้จักเวลาว่าเรื่องนี้จะลงชื่อตอนไหน เวลาไหนจะทำอย่างไรจึงจะเหมาะ แม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักการวางแผนงานในการใช้เวลาซึ่งเป็นเรื่องใหญ่

๖. รู้ชุมชน คือ รู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร แม้แต่ชุมชนย่อย ๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขาเราก็ต้องรู้ความต้องการของเขาเพื่อสนองความต้องการ ได้ถูกต้องหรือ แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

๗. รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว โดยเฉพาะการใช้คน เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน และให้เขาได้ประโยชน์ด้วยการพัฒนาตนเอง

ธรรม ๗ ประการ ซึ่งจัดลำดับข้อข้างต้นนั้น พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในกรณีที่เป็นคุณสมบัติของ สัปติชน หรือบัณฑิตชนอย่างเป็นกลาง แต่ในกรณีที่ตรัสให้เป็นคุณสมบัติของผู้นำโดยตรงทรงเปลี่ยนเป็น ลำดับสลับข้อ ๑ กับข้อ ๒ ใหม่กล่าวคือ ผู้นำต้องรู้จุดหมาย เป็นข้อแรก แล้วจึงตามด้วยรู้หลักการ เป็นการเน้นที่ความมีจุดหมายและกำหนดจุดหมายหรือตั้งจุดหมายเจาะลงไปให้ชัด แล้วจึงวางหลักการและหาวิธีการที่จะทำให้สำเร็จบรรลุจุดหมายนั้น

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้นำที่ดีที่ยกตัวอย่างมา จะพบว่าสังคมไทยยังขาดผู้นำที่มีลักษณะเหล่านี้อยู่ผู้นำบางคนมีลักษณะเกือบครบทุกประการผู้นำบางคนมีลักษณะของผู้นำที่ดีบางประการ และที่เลวร้ายไปกว่านั้นผู้นำบางคนถึงขั้นไม่มีข้อใดเลยการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ด้วยการปลุกฝังค่านิยมที่ดีงาม



LIART

ให้กับเด็กรุ่นใหม่ที่กำลังจะเติบโตขึ้น ด้วยการมองการเสียสละประโยชน์ส่วนตนทุกด้าน เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหัวใจสำคัญ ก็จะทำให้สังคมไทยเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้นเพราะมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเป็นผู้นำ “ในฝัน” อย่างแท้จริง ในอดีตลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็งนั้น จะมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ความมั่งคั่ง และบารมี เท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบันที่เกิดการ เปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลาเป็นโลกไร้พรมแดน (Globalization) ผู้นำที่ดีและเข้มแข็งยังต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ดี ฯลฯ เพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่เป้าหมายได้ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความพึงพอใจ ในงานที่เขาทำด้วย และนอกจากนั้น ยังต้องมีคุณสมบัติอื่น ๆ อีกหลายประการที่จะประกอบเป็นผู้นำที่ดี โดยเฉพาะการมีคุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งถือว่าเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ความหมายคุณธรรม (Virtue) มีผู้ให้ความหมายคำว่า “คุณธรรม (Virtue)” ในทัศนะต่าง ๆ กันดังนี้ คุณธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๖ หมายถึง สภาพคุณงามความดี คุณธรรม หมายถึง หลักธรรมจริยาที่สร้างความรู้สึกลึกซึ้งชอบชั่วดีทางศีลธรรม มีคุณงามความดี ภายในจิตใจ จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความยินดี การกระทำที่ดีย่อมได้รับผลของความดีคือ ความชื่นชมยกย่อง ในขณะที่ การกระทำชั่วย่อมได้รับผลของความชั่วคือ ความเจ็บปวดหรือความทุกข์ต่าง ๆ (ประภาศรี สีหอำไพ, ๒๕๓๑) คุณธรรม คือ จิตวิญญาณของปัจเจกบุคคล ศาสนาและอุดมการณ์เป็นดวงวิญญาณของปัจเจกบุคคลและสังคมด้วย ปัจเจกบุคคลต้องมีวิญญาณ สังคมต้องมีจิตวิญญาณ คุณธรรมของปัจเจกบุคคลอยู่ที่การกลมกลืนเรียนรู้ โดยพ่อแม่ สถาบันการศึกษา ศาสนา พรรคการเมือง และองค์กรของรัฐ คุณธรรม หมายถึง วิธีแห่งความดีงามในการดำรงชีวิตเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ยังอยู่ในส่วนลึกของมนุษย์ ยังมีคุณธรรมมากเท่าใดก็ยิ่งจะมีความโน้มเอียงในการทำความดีมากขึ้น คุณธรรม คือความดีงามในจิตใจซึ่งทำให้เคยชินประพฤติดี ผู้มีคุณธรรมดี คือผู้มีความเคยชิน ประพฤติดีด้วยความรู้สึกลงในทางดีงาม การกระทำของคนที่ทำไปโดยไม่มีความรู้สึกลง ไม่มีการตัดสินใจ เช่น การกระทำของคนปัญญาอ่อนเป็นแต่เพียงพฤติกรรม (Behavior) ยังไม่ถือเป็นความประพฤติ (Conduct) พฤติกรรมที่มีมโนธรรมเข้าแทรกแซง คือมีความสำนึก และมีการตัดสินใจจึงจะถือเป็นความประพฤติ แต่ถ้าเพียงประพฤติดีเพราะมีการตัดสินใจเฉพาะหน้าชั่วคราวชั่วคราวไม่แน่ใจว่าจะมีคุณธรรมต้องมีความเคยชิน ประพฤติดีด้วยความรู้สึกลงในทางดีงาม จึงเรียกได้ว่า มีคุณธรรม

สรุป “คุณธรรม” หมายถึงคุณงามความดีที่สั่งสมอยู่ในจิตใจมนุษย์โดยผ่านประสบการณ์จากการได้สัมผัสซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำ ทางกาย วาจาและจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคมคุณธรรมที่สำคัญยิ่งของคนในชาติที่ได้รับการถ่ายทอดผ่านทางพระพุทธศาสนา โดยปรัชญาแนวคิดนั้น เน้นหลักธรรมที่เป็นสัจธรรม เป็นวิธีการสอน การเผยแพร่สืบทอดหลักธรรมสู่การปฏิบัติ

เน้นคุณธรรมในการใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล หลักธรรมที่เป็นหัวใจพุทธศาสนานำมาสั่งสอนมี ๓ ประการคือ ๑) ให้เว้นจากความชั่วทั้งปวง ๒) ให้ทำความดี ๓) ให้ชำระจิตใจให้บริสุทธิ์สะอาด หลักธรรมที่พระพุทธศาสนานำมาประกาศเป็นคุณธรรม ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันได้ ทั้งหมด หมายถึง การปฏิบัติตามข้อธรรมข้อใดข้อหนึ่งย่อมเกี่ยวข้องกับข้อธรรมข้ออื่นตามมา เป็นแนวคิดทางจริยศาสตร์ที่กำหนด

ข้อประพฤติปฏิบัติทางกายและจิตใจ โดยเริ่มตั้งแต่สิ่งที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติพื้นฐานทางการกระทำทางกาย ไปสู่ขั้นสูงที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทางความคิดที่มุ่งสู่ความบริสุทธิ์หลุดพ้นทางจิตใจ

ความหมายคำว่า “จริยธรรม (Ethics)”

จริยธรรม รากศัพท์มาจากภาษาบาลี - สันสกฤต ดังนี้

- จริย หมายถึง ความประพฤติ การปฏิบัติ กิริยาที่ควรประพฤติ
- ธรรม หมายถึง คุณความดี บุญกุศล ข้อบังคับ กฎ หลัก คำสั่งสอนทางศาสนา

จริยธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๓๕ หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎศีลธรรม

จริยธรรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๖ หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ

จริยธรรม หมายถึง คุณสมบัติทางความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้น ประพฤติตามจริยธรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความถูกต้องในความประพฤติอันหมายความว่า การกระทำ ดำเนินตามแนวทางปฏิบัติในขอบเขตของมโนธรรม

ประเภทของจริยธรรม

๑. จริยธรรมภายนอก เป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมภายนอกที่ปรากฏให้เห็นที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน เช่น ความรับผิดชอบ ความเป็นระเบียบ ความมีวินัย ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

๒. จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลตามสภาพของจิตใจและสภาพแวดล้อม เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเมตตากรุณา ความกตัญญู กตเวทิตะ เป็นต้น

จริยธรรมสำหรับผู้นำ

สำหรับผู้นำในสังคมไทยเรื่องจริยธรรม ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งจริยธรรมพื้นฐานของผู้หน้าที่ประชาชนทุกกลุ่มในสังคม (ที่แม้จะมุ่งผลประโยชน์ต่างกัน) ต้องการเหมือนกัน คือ การยึดถือความถูกต้องและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง การคุ้มครองสวัสดิภาพการปราบทุจริต การกระจายความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ และการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย

เป็นอย่างไรบ้างคะท่านผู้อ่านทุกท่าน กับบทความทางวิชาการที่มีเนื้อหามีคุณค่า และมีประโยชน์สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้นะคะ

ที่มา

<http://www.thaindc.org/files/51089.Pref> (สืบค้นวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๓)



LIIRT

รอบรู้นอกสภา



การสัมมนาในโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายสตรี และสถาบันครอบครัว ครั้งที่ ๑ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เรียบเรียงโดย...ฐากร จุลินทร

รอบรู้นอกสภาประจำเดือนนี้ ขอนำเสนอสรุปผลการสัมมนาในโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายสตรีและสถาบันครอบครัวของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่กำหนดให้จัดการสัมมนาในพื้นที่ ๔ ภาคทั่วประเทศ โดยมีการจัดสัมมนาดังกล่าวครั้งที่ ๑ ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๑ มกราคม ๒๕๕๓ ณ โรงแรมรอยัลแม่โขง จังหวัดหนองคาย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เครือข่ายสตรีและครอบครัวมีความรู้ความเข้าใจนโยบายด้านการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายโดยเฉพาะการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชายในครอบครัว และสร้างความตระหนักรับรู้ให้เครือข่ายและทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง สำหรับผู้ร่วมสัมมนาประกอบด้วยนายกสมาคมผู้นำสตรีพัฒนาชุมชนจังหวัด คณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัด/อำเภอ/ตำบล ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

สาระสำคัญที่สรุปผลจากการสัมมนาจำแนกได้ดังนี้

๑) การบรรยายเกี่ยวกับกิจการงานด้านสตรีและความเสมอภาคในครอบครัว มีประเด็นที่สำคัญคือ ประเทศไทยได้มีข้อตกลงที่ลงนามในระดับนานาชาติในการส่งเสริมสิทธิและความเสมอภาคของหญิงชาย เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ปฏิญญาปักกิ่งและแผนปฏิบัติการเพื่อความก้าวหน้าของสตรี (ซึ่งรัฐบาลในแต่ละประเทศที่ลงนามร่วมกัน ๑๘๙ ประเทศในปฏิญญานี้) เป็นต้น รวมทั้งบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญปี ๒๕๕๐ ที่กำหนดให้ผู้หญิงมีความเสมอภาคเท่ากับชาย แต่ปัญหาที่ผู้หญิงยังประสบคือ ผู้หญิงมีโอกาสด้านเศรษฐกิจและความเป็นอิสระน้อยกว่า เช่น ผู้หญิงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นหม้ายเนื่องจากเหตุการณ์ไม่สงบ หรือในปัจจุบันประเทศไทยมีเด็กและสตรีที่ถูกทำร้ายกว่า ๒๖,๕๐๐ รายต่อปี (๗ นาทีต่อคน) ซึ่งมีสาเหตุเกิดจากการใช้ยาเสพติด เหล้า

การพนัน สภาพเศรษฐกิจ ฯลฯ นอกจากนั้น ยังมีปัญหามาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เช่น เว็บไซต์ที่เผยแพร่ทางระบบอินเทอร์เน็ตที่มีเนื้อหาและรูปภาพกระทบต่อค่านิยมและศีลธรรมอันดีของสังคม

สำหรับแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของสตรีคือ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้หญิง การส่งเสริมผู้หญิงให้มีส่วนร่วมในชุมชนและงานทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่น/ระดับชาติ การประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่มีต่อผู้หญิงในทางสร้างสรรค์ โดยสื่อมวลชนไม่ควรนำเสนอการกระทำความรุนแรงต่อผู้หญิงอันจะเป็นการส่งเสริมค่านิยมที่ผิด ทั้งนี้ควรมีการดำเนินการจัดตั้งสถาบันเพื่อความก้าวหน้าของสตรีให้มีฐานะเป็นส่วนราชการของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวในการเป็นกลไกทางสถาบัน

ในส่วนของการส่งเสริมความเสมอภาคในครอบครัว ควรมีการแก้ไขในส่วนของผู้ชาย เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่ผู้ชายมีความสำคัญมาตั้งแต่โบราณ ดังนั้น จึงควรส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชายด้วยการพูดคุยด้วยวิธีประนีประนอม และควรให้ผู้ชายได้มีความรู้เรื่อง ความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย ตลอดจนส่งเสริมให้นักการเมืองหรือนักกฎหมายมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาสตรีและครอบครัว ซึ่งจะมีผลสืบเนื่องต่อการพิจารณางบประมาณสำหรับการพัฒนาสตรีและครอบครัว

ทั้งนี้ ความเสมอภาคระหว่างหญิงชายนั้น มิได้หมายถึง การทำอะไรได้เหมือนกัน แต่หมายถึง ความเข้าใจ การให้เกียรติ การรับบทบาทหน้าที่ของตนในความแตกต่างระหว่างหญิงชาย นอกจากนี้ ความเสมอภาค จะต้องเริ่มต้นจากครอบครัว โดยเฉพาะบิดามารดาที่ต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุตรหลาน และความเสมอภาคสามารถดำเนินการได้ โดยการปลูกฝังแนวคิด “การยกย่อง ให้เกียรติ การให้อภัย การเคารพตนเอง”

๒) การเสวนา เรื่อง การสร้างเครือข่ายคุ้มครองผู้กระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว โดยเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในเครือข่ายหน้าที่ป้องกันและช่วยเหลือผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ดังนี้

๒.๑ ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว มีหน้าที่รับแจ้งเหตุและประสานงานร่วมกับที่ศูนย์ประชาบดี บ้านพักเด็กและครอบครัว และศูนย์พึ่งได้ โดยนักสังคมสงเคราะห์ของศูนย์ปฏิบัติการฯ จะทำหน้าที่สอบข้อเท็จจริง พูดคุยและไกล่เกลี่ยกับผู้ถูกกระทำให้มากที่สุด ตลอดจนประเมินสภาพจิตใจ โดยประสานกับจิตแพทย์ช่วยทำการประเมิน โดยดำเนินการในห้องเฉพาะเพื่อความเป็นส่วนตัว

๒.๒ ศูนย์พึ่งได้ โรงพยาบาลหนองคาย เมื่อผู้ถูกกระทำเข้ามารักษาตัวที่โรงพยาบาล หากเป็นความรุนแรงในครอบครัว จะส่งต่อมาที่ศูนย์พึ่งได้ ซึ่งจะมีคณะทำงานประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานในสาขาต่าง ๆ เช่น สูตินารีแพทย์ เวชตะเบียน แพทย์ชันสูตร นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา เป็นต้น โดยคณะทำงานจะวินิจฉัย/รักษา/รวบรวมพยานหลักฐาน และนักสังคมสงเคราะห์จะเข้าไปพูดคุย เพื่อให้ผู้ถูกกระทำมีความคุ้นเคย ในขั้นตอนต่อมา จึงมีความพยายามไกล่เกลี่ยและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของครอบครัว และทำข้อตกลงระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ซึ่งมีบุตรเป็นพยานในการทำข้อตกลงดังกล่าว

๒.๓ ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานในพื้นที่ คือ ผู้ถูกกระทำพยายามปกปิดความจริง โดยคิดว่าความรุนแรงในครอบครัวเป็นเรื่องภายในครอบครัว ไม่ควรบอกให้บุคคลภายนอกทราบ ดังนั้น เมื่อมีพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศใช้ เมื่อพบเห็นผู้กระทำความรุนแรงในครอบครัว ขอให้แจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้ผู้กระทำฯ ได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และผู้ถูกกระทำฯ ได้รับการเยียวยาตามความเหมาะสม

๓) การเสนอตัวอย่างกิจกรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน และกลุ่มสตรีที่ประสบความสำเร็จมี ๓ ตัวอย่างคือ

ตัวอย่างที่ ๑ กิจกรรมของคณะกรรมการพัฒนาสตรีจังหวัดชัยภูมิประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน โครงการพัฒนาบุคลิกภาพ โครงการรวมพลังสามัคคีชัยภูมิเนื่องในวันสตรีไทยและวันแม่แห่งชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า กิจกรรมที่สตรีให้ความสนใจคือ การส่งเสริมทางด้านอาชีพ และควรมีการขยายกิจกรรมด้านอาชีพต่อไป และกลุ่มสตรีควรติดตามข้อมูลข่าวสารให้มากขึ้น เพื่อให้มีความรู้เท่าทันกับโลกปัจจุบัน

ตัวอย่างที่ ๒ กิจกรรมของศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน ตำบลบ้านฝาง อำเภอสระใคร จังหวัดหนองคาย มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การอบรมคณะกรรมการ กลุ่มอาชีพเลี้ยงโค การช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส และกิจกรรมด้านวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นต้น

ตัวอย่างที่ ๓ กิจกรรมของกลุ่มสตรีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สำนักงานเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายสตรี เช่น กิจกรรมวันแม่ กิจกรรมวันสตรีไทย วันสตรีสากล เพื่อรวมพลังสตรีในการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การปลูกต้นไม้ การรณรงค์เพื่อลดโลกร้อน การอบรมสตรีให้รู้บทบาทของตนเองในครอบครัว หรือการมอบประกาศเกียรติคุณให้กับสตรีดีเด่น

เอกสารอ้างอิง

การสัมมนาในโครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายสตรีและสถาบันครอบครัว ครั้งที่ ๑ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๑ มกราคม ๒๕๕๓ ณ โรงแรมรอยัลแม่โขง จังหวัดหนองคาย จัดโดย สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

www.woman-family.go.th/network/pdf/pchp014.pdf (สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๓)



LI RT

เรียนรู้กับวิจัย

การวิจัยอนาคต (Future Research)

เรียบเรียงโดย...ปรียวรรณ สุวรรณสุนย์



การวิจัยอนาคต (Future Research) ความหมายของการวิจัยอนาคต อนาคตศาสตร์ (Futurism) เป็นศัพท์บัญญัติศาสตร์สาขาใหม่ ซึ่งกำลังเป็นที่สนใจของนักวิทยาศาสตร์ในปัจจุบัน แต่ปรัชญาและมโนทัศน์เกี่ยวกับอนาคตศาสตร์มีมานานแล้ว วิทยาการแขนงนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์อนาคตด้วยเทคนิควิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตได้ดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การควบคุมและผลักดันในอนาคตให้เป็นไปทางที่มนุษย์ต้องการได้ เป้าหมายที่สำคัญของอนาคตศาสตร์มี ๓ ประการ คือ^๑

๑. สร้างภาพอนาคตที่จะเป็นและที่ควรจะเป็น
๒. แสวงหาทางเลือกที่จะดำเนินการในอนาคต
๓. กระตุ้นให้ตระหนักถึงภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและหาแนวทางการแก้ไขต่อไป

ส่วนการวิจัยอนาคตนั้น เป็นเทคนิคการวิจัยแบบใหม่ ซึ่งเป็นระเบียบวิธีการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับอนาคตด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) ความรู้ของอนาคตศาสตร์ประกอบด้วยภารกิจและงานของมนุษย์ในทุกด้าน เช่น ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา เป็นต้น

เทียนฉาย กิระนันท์ ได้กล่าวถึงการวิจัยอนาคต (Future Research) ว่าเป็นการศึกษาเพื่อมองถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่น่าจะเป็นได้ในอนาคต รวมถึงปฏิสัมพันธ์และหมายถึง วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับแนวโน้มต่าง ๆ ที่เป็นทางเลือกของเรื่องที่กำลังศึกษาที่คาดว่าจะเป็นไปได้ (Possible) หรือน่าจะเป็นไปได้ (Probable) โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้ ๑) เพื่อบรรยายอนาคตรูปแบบต่างๆที่เป็นไปได้หรือ

น่าจะเป็นของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ๒) เพื่อประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันกับความรู้ต่างๆ ที่เรามีอยู่ในปัจจุบันกับอนาคตที่เป็นไปได้แต่ละทาง ๓) เพื่อบ่งชี้ผลกระทบและผลต่อเนื้อที่เป็นไปได้ต่างๆ ของแต่ละอนาคต ๔) เพื่อให้สัญญาเตือนภัยล่วงหน้าเกี่ยวกับอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดขึ้นได้ ๕) เพื่อเข้าใจเบื้องหลังของกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

วัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัยอนาคต คือ ๑) ต้องการเปลี่ยนความคิดที่ว่า “ทุกคนกำลังเดินไปสู่อนาคตที่ควบคุมไม่ได้” ซึ่งแท้ที่จริงการเดินไปสู่อนาคตมีหลายหนทางให้เลือกได้ สามารถหลบหลีกอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ได้ และ ๒) ต้องการจะขยายแนวความคิดของการพยากรณ์แบบง่าย ๆ ไปสู่การอธิบายผลของกิจกรรมอันหลากหลายที่จะเกิดขึ้น เพื่อเป็นช่องทางที่จะทำให้สามารถกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพ จนเป็นผลทำให้สามารถวางเงื่อนไขให้เกิดอนาคตที่พึงประสงค์ได้ วิธีการในการวิจัยอนาคต วิธีการทำนายภาพอนาคตในแต่ละเทคนิคจะมีวิธีการหลักที่คล้ายคลึงกัน แต่จะแตกต่างกันตรงที่มีความสลับซับซ้อนและความเป็นระบบระเบียบเท่านั้น

วิธีการหลัก ๆ ในการวิจัยอนาคตพอประมวลได้ ๓ วิธี คือ ๑) การคาดการณ์แนวโน้ม (Trend Projection) เป็นการคาดการณ์แนวโน้มด้านปริมาณ เช่น การคำนวณสมการเส้นตรง ทำนายแนวโน้มจำนวนนักศึกษา เป็นต้น ๒) การเขียนภาพอนาคต (Scenario Writing) เป็นการสำรวจความเป็นไปได้ของอนาคตจากจินตนาการว่า จะมีอะไรเกิดขึ้น จะมีอะไรดี อะไรเสีย จะมีผลกระทบอะไร เกิดขึ้นกับใครและหน่วยงานใด เป็นต้น ดังนั้น การเขียนภาพอนาคต จึงหมายถึง ความพยายามในการจินตนาการความเป็นไปได้ในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่จริง และประโยชน์ของภาพอนาคตช่วยให้เข้าใจว่าอะไรเกิดขึ้นในลักษณะของผลจากการตัดสินใจที่เกิดขึ้นนั้น ๆ และ ๓) การปรึกษาผู้อื่น (Consulting Others) การปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจะช่วยทำให้เกิดภาพที่มีความเข้าใจและสามารถตัดสินใจดีขึ้น ดังนั้นจึงได้มีการพัฒนาวิธีการวิจัยอนาคตหลายวิธีที่ใช้การประมวลความรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิให้ได้ข้อสรุปมติของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ การสร้างภาพอนาคต สร้างได้ใน ๒ ลักษณะ คือ รูปแบบ (Model) และการจำลอง (Simulation) ทั้งสองลักษณะเป็นการจำลองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ดีขึ้น สรุปจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต เป็นการสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ ทั้งแนวโน้มพึงประสงค์และแนวโน้มไม่พึงประสงค์ เพื่อหาทางทำให้แนวโน้มพึงประสงค์นั้นเกิดขึ้นและป้องกันแนวโน้มไม่พึงประสงค์ให้หมดไป สำหรับเทคนิคการวิจัยอนาคตมีทั้งหมด ๓ เทคนิคด้วยกันคือ

เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (The Delphi Technique)

เทคนิคเดลฟาย เป็นเทคนิคการทำนายที่พัฒนาขึ้นโดยนักคิดนักวิจัยของ Rand Cooperation คือ Helmer.Dalkey และ Rescher เป็นเทคนิคการวิจัยและคาดการณ์อนาคต และเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้รับข่าวสารและแลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระหว่างกัน



LIIRT

ขั้นตอนของเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย มีดังนี้

๑. กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Panel Experts) ผู้วิจัยจะต้องหาวิธีและทำการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในเรื่องที่จะศึกษา โดยปกติตั้งแต่ สิบกว่าคนขึ้นไป อาจถึงร้อย ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายการวิจัย ความซับซ้อนของเรื่องที่ศึกษา เวลา และงบประมาณ
๒. กำหนดประเด็นแนวโน้มนำและสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยทั่วไปมักอยู่ในรูปของแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง
๓. ทำเดลฟายรอบที่ ๑ โดยส่งแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือสัมภาษณ์
๔. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรอบที่ ๑
๕. ทำเดลฟายรอบที่ ๒ โดยรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedbacks) ที่เป็นของกลุ่มโดยรวม เช่น ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์ของกลุ่ม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเองและขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่
๖. ทำเดลฟายรอบที่ ๓ รอบที่ ๔.....
๗. สรุปและอภิปรายผล โดยการเสนอแนวโน้มนำที่มีฉันทามติตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้ว อภิปรายเสนอแนะจากผลการวิจัย

เทคนิคการวิจัยแบบ EFR (Ethnographic Futures Research)^๒

ผู้พัฒนาเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR คือ ศาสตราจารย์ ดร.โรเบิร์ต บี เท็กซ์เตอร์ (Robert B. Textor) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สหรัฐอเมริกา เป็นเทคนิคที่พัฒนามาจากระเบียบวิธีวิจัยทางมานุษยวิทยาที่เรียกว่า การวิจัยชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Research หรือ Ethnography) ที่นำแนวคิดในเรื่องวัฒนธรรมมาใช้โดยมีมาตรการบางอย่างที่จะสามารถวัดถึงความแน่ชัด ความสอดคล้อง และความละเอียดอ่อนของแนวคิดนี้ การวิจัยแบบ EFR จะพิจารณาตัวแปรทั้งทางด้านวัฒนธรรมและไม่ใช้วัฒนธรรม (Cultural and non-cultural variable)

ลีปพนนท์ เกตุทัต ได้กล่าวว่า การวิจัยแบบ EFR นั้น มุ่งที่จะจำแนก บรรยาย วิเคราะห์ ตีความ และวินิจฉัยภาพลักษณ์และความปรารถนาอยากให้เป็นจริงตามความต้องการของบุคคลในลักษณะที่สอดคล้องกับภาพรวมของชาติพันธุ์วรรณาโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งหลักการสัมภาษณ์แบบ EFR เป็นไปตามหลักวิชาชาติพันธุ์วรรณา คือการพยายามลดอคติข้างต้นด้วยการให้สัมภาษณ์เป็นไปอย่างหลวม ๆ และให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีส่วนที่จะเปลี่ยนแปลงเค้าโครงการสัมภาษณ์โดยอาจจะเพิ่มหัวข้อบางอย่างเข้ามาหรือตัดหัวข้อบางหัวข้อที่ตั้งไว้เดิมออกไปได้ ผู้สัมภาษณ์ต้องให้คำถามที่ตั้งขึ้นนั้นครอบคลุมเนื้อหาที่กว้างพอโดยเปิดโอกาสให้ “ผู้ให้สัมภาษณ์มีบทบาท” ในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ต้องเป็นผู้ฟังที่เข้าใจความคิด ความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์ คอยกระตุ้นทางอ้อมและจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์อย่างพิถีพิถัน

ขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ต้องให้ความสนใจให้กำลังใจ ถามคำถามตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อความชัดเจนครอบคลุมได้บริบท ต่อเนื่องและสอดคล้อง และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้สัมภาษณ์ต้องระมัดระวังในการถามคำถาม โดยหลีกเลี่ยงคำถามที่มีลักษณะถามนำ หรือหว่านล้อมทั้งในเรื่องของเนื้อหาและรูปแบบ

ในการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิค EFR นั้น พันธุ์สุรย์ ลดาวัลย์ ได้กล่าวถึงวิธีการใช้เทคนิค EFR ซึ่งสรุปได้ดังนี้

๑. เป้าหมายการสัมภาษณ์ เป้าหมายของการสัมภาษณ์ตามแนว EFR คือการให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สร้างภาพในอนาคตซึ่งจะสนับสนุนข้อสรุปจากแนวการมองที่บุคคลเหล่านี้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่น่าจะเป็นไปได้ในอนาคตหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการสร้างหรือยกระดับจิตสำนึกของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับสังคมในอนาคตของเขา

๒. หลักและแนวทางในการสัมภาษณ์ หลักการสัมภาษณ์ตามแนว EFR มีอยู่ ๗ ประการ ดังนี้ ๑) การพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความไว้วางใจระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ หน้าที่ของผู้สัมภาษณ์คือ การทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์วางใจได้ว่าข้อมูลหรือคำตอบของเขาที่ให้ไปนั้น จะมีการนำไปใช้ในทางวิชาการเพียงอย่างเดียวและการให้สัมภาษณ์นั้นจะไม่เป็นอันตรายต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ๒) การกระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นอิสระจากสภาพที่ถูกปิดกั้น หรือจำกัดจากการพิจารณาตัดสินเรื่องใดๆ โดยการมุ่งเฉพาะในช่วงระยะเวลาอันสั้น ซึ่งอาจจะทำให้ขาดความรอบคอบ รัดกุม และการตระหนักถึงความสำคัญของปัญหานั้น ๆ ซึ่งโดยแท้จริงแล้วจำเป็นต้องพิจารณาหรือคาดการณ์ล่วงหน้าให้ไกลมากกว่าเดิม นอกจากนี้แล้วหน้าที่ของผู้สัมภาษณ์ตามแนว EFR คือ พยายามกระตุ้นให้ผู้สัมภาษณ์ตระหนักถึงปัญหานี้และมุ่งมองหรือพิจารณาวางแผนเรื่องต่างๆ ในระยะที่ยาวมากขึ้น ๓) ผู้สัมภาษณ์ตามแนวนี้ควรพยายามให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความเห็นออกมาอย่างเสรีโดยไม่มี ความกลัวหรือความลำบากใจใด ๆ ผู้สัมภาษณ์จะต้องพยายามชักจูงให้ผู้ให้สัมภาษณ์สร้างภาพอนาคตโดยย้ำในสิ่งที่ตัวผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่ามี ความสำคัญ ๔) การไม่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์สร้างมโนภาพในทางเพื่อฝันแต่ต้องพยายามดู หรือพยากรณ์ภาพอนาคตในแง่ที่น่าจะเป็นจริงหรือเป็นไปได้ ๕) ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีศิลปะในการซักถามที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์พิจารณาถ้อยแถลง นำเอาการเรียนรู้ การรับรู้ การสั่งสมทางวัฒนธรรมและการสัมผัสกับปรากฏการณ์ที่ตัวเขาประสบอยู่ออกมาเป็นฐานในการวิเคราะห์และสร้างภาพในอนาคตให้เป็นระบบในขอบเขตของความเป็นไปได้ แต่การซักถามตามลักษณะนี้จะต้องทำให้เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการถามนำ ๖) ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ อันเป็นข้อหนึ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างการสัมภาษณ์ตามแบบนี้กับการสัมภาษณ์แบบอื่นๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตรวจสอบแก้ไขคำให้สัมภาษณ์ของคนได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นในระหว่างการบันทึกการสัมภาษณ์โดยเครื่องอัดเสียงหรือโดยการส่งบันทึกการสัมภาษณ์ (Protocol) ไปให้ตรวจแก้ไขภายหลังการสัมภาษณ์แล้ว ๗) การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นกับการสัมภาษณ์ ตามแบบนี้ บรรยากาศหรือพฤติกรรมเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้สัมภาษณ์ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตระหนักว่าตัวผู้ให้สัมภาษณ์เองนั้นเป็นผู้รับผิดชอบในการสัมภาษณ์ ความรับผิดชอบนี้จะเกิดขึ้นได้จากการติดต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสอง ซึ่งถ้าหากเป็นไปด้วยดีแล้ว ก็จะทำให้ได้รับความร่วมมืออย่างจริงจังอันส่งผลให้การสัมภาษณ์นั้นมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

เทคนิคการวิจัยแบบ EFDR (The Ethnographic Delphi Futures Research)^๓

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDNR (The Ethnographic Delphi Futures Research) นี้ ดร. จุมพล พูลภัทรชีวิน ประจำภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้พัฒนาขึ้น ในปี พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยเป็นการผสมผสานระหว่างเทคนิคการวิจัยแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) และเดลฟาย (Delphi) เข้าด้วยกัน เป็นเทคนิคการวิจัยที่รวมเอาจุดเด่นหรือข้อดีของเทคนิค EFR และเทคนิค Delphi เข้าด้วยกันทั้งสองเทคนิคช่วยแก้จุดอ่อนของแต่ละเทคนิคได้เป็นอย่างดี การวิจัยแบบ เทคนิค EDNR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิควิธีการวิจัยอนาคตที่ตอบสนอง จุดมุ่งหมายและความเชื่อ พื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน โดยหลักการเทคนิค EDNR คล้าย ๆ กับเทคนิค Delphi เพียงแต่มีการปรับปรุงวิธีให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น โดยในรอบแรกของการวิจัย จะใช้การสัมภาษณ์แบบเทคนิค EFR ที่ปรับปรุงแล้ว หลังจากสัมภาษณ์ในรอบแรกผู้วิจัยจะนำ ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งมักจะเป็นแบบสอบถามแล้วส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบตาม รูปแบบของเทคนิคเดลฟาย

ลักษณะของงานวิจัย มีดังนี้

๑. เป็นวิจัยที่เป็นพหุมิติ หลายเรื่องหลายปัญหาเกี่ยวข้องกัน ปัญหาจะกระทบกันหมด นโยบาย จำเป็นต้องมีลักษณะเป็น Multi - Dimensional ฉะนั้นเมื่อเอ่ยถึงการวัด ก็จะทำให้เกิดความหนักใจ เพราะหลาย ตัวแปรหลายปัญหา
๒. เป็นการวิจัยที่มุ่งการพิจารณาข้อสรุปที่ใช้หลักเหตุผลที่สอดคล้องกับข้อมูล คือ มีลักษณะ เป็น Inductive and Empirical เพราะการกำหนดนโยบายต้องมีที่มา และมีข้อมูลประจักษ์สนับสนุน
๓. เน้นความต้องการของผู้บริโภคเป็นสำคัญทำแล้วต้องดูผู้ใช้ที่สำคัญจึงจะไม่มีปัญหาว่าไม่ ตอบสนองผู้ใช้
๔. เน้นตัวแปรที่เปลี่ยนแปลงได้เพราะนโยบายทุกอย่างต้องมีการจัดกระทำ (Manipulate) หาก จัดกระทำไม่ได้ไม่สามารถทำอย่างอื่นต่อไปได้
๕. การวิจัยพวกนี้ต้องยอมรับคุณค่าและอำนาจในการตัดสินใจของผู้วิจัยเราจะบีบบังคับให้ ตัดสินใจไม่ได้หน้าที่ผู้วิจัยคือให้เขาได้รับข้อมูลผู้บริหารเขาจะตัดสินใจอย่างไรก็ได้คุณค่าของผู้วิจัยอยู่ที่ความ ชัดเจนของจุดยืนที่เราสนใจและต้องยอมรับอคติที่ผู้วิจัยมีด้วย

ขั้นตอนการทำวิจัย EDNR ซึ่งอาจสรุปได้เป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. การกำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ข้อมูลที่นำเชื่อถือ ผู้วิจัยต้องติดตามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายจุดมุ่งหมายขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็นและความสำคัญของผู้เชี่ยวชาญ



LIART

๒. สัมภาษณ์ (EDFR รอบที่ ๑) ลักษณะการสัมภาษณ์และขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นมากกว่า ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์รอบที่ ๑ อาจยึดรูปแบบ EFR กล่าวคือ เริ่มสัมภาษณ์จากภาพอนาคตทางที่ดี (Optimistic Realistic Scenario) ภาพอนาคตทางที่ไม่ดี (Pessimistic Realistic Scenario) ภาพอนาคตที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญคิดในหลายแง่มุม ซึ่งเป็นการมองในแง่บวกก่อน แล้วจึงพิจารณาในแง่ลบ และความเป็นไปได้มากที่สุด นอกจากนั้น การสัมภาษณ์แบบ EDFR มีความยืดหยุ่นมาก หากผู้วิจัยต้องการข้อมูลเพิ่มเติมก็สามารถสัมภาษณ์ในประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการได้ โดยการผนวกเข้ากับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญลำดับต่อไป หรืออาจแบ่งการสัมภาษณ์เป็นช่วง ๆ ก็สามารทำได้

๓. วิเคราะห์/ สังเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม

๔. สร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากที่สุดของการวิจัยด้วยเทคนิคนี้ คือ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกคนมารวมกัน ตัดทอนข้อความที่ซ้ำกันหรือตัดส่วนที่เกินไปจากกรอบของการวิจัยที่กำหนดไว้ออกไป โดยการหาถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามรักษาถ้อยคำของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ให้มากที่สุด การเขียนควรเป็นภาษาที่สั้น กระชับรัด โดยพยายามรักษาความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด เขียนแนวโน้มเพียงประเด็นเดียวใน ๑ ข้อ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความสับสนในประเด็นนั้น ๆ

๕. ทำ EDFR รอบที่ ๒, ๓ การนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เพื่อทำการจำแนกข้อมูล หาฉันทามติ (Consensus) ในการทำ EDFR รอบที่ ๒ และ ๓ ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับรู้ข้อมูลป้อนกลับเชิงสถิติ (Statistical Feedbacks) เป็นของกลุ่มโดยส่วนรวมโดยหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของกลุ่ม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่จำนวนรอบของการทำวิจัย EDFR ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลา และกำลังคนของการวิจัย ทั้งนี้พิจารณาจากคำตอบที่ได้ว่ามีความเป็นเอกพันธ์แล้วหรือยัง มี Homogeneity ของคำตอบหรือมีฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ครอบคลุมเรื่องที่ศึกษามากพอแล้วหรือยัง

๖. เขียนภาพอนาคต การนำผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งโดยทั่วไปถือตามเกณฑ์ที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง กล่าวคือ ค่ามัธยฐาน (Median) ที่ ๓.๕ ขึ้นไป และพิจารณาความสอดคล้องของคำตอบ โดยพิจารณาจาก Interquartile Range ($Q_3 - Q_1$) ไม่เกิน ๑.๕ การเขียนภาพอนาคตไม่เขียนเป็นวิชาการมากไป คือ คนทั่วไปอ่านแล้วเข้าใจได้ง่าย

โดยสรุปงานวิจัยอนาคต EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยที่มุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายและ ความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตมากที่สุดวิธีหนึ่งในปัจจุบัน เป็นการวิจัยที่รวมเอาเทคนิค EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน ขั้นตอนต่าง ๆ ของ EDFR คล้ายกับ Delphi โดยขั้นตอนแรกเป็นการสัมภาษณ์แบบ EFR และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วสร้างเป็นเครื่องมือ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นแบบสอบถามแล้วส่งไปให้

ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ (Consensus) ซึ่งมักจะทำ ๒ - ๓ รอบ หลังจากนั้นนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากและมีความสอดคล้องทางความคิดระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อสรุป และเขียนเป็นภาพอนาคต

การประยุกต์ใช้เทคนิค EDFR ในสถานศึกษา

๑. เป็นเทคนิควิจัยเพื่อสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษา ในการจัดการศึกษา จากฉันทามติ ของคณะผู้เชี่ยวชาญ

๒. เป็นเทคนิคที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจหาวิธีการ แก้ปัญหา การใช้ข้อเท็จจริงในอดีตมาแก้ปัญหาขององค์กรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

^๑<http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Journal&file=display&jid=๕๒๕>

(สืบค้น ณ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๓)

^๒<http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=๘๘๐๗>

(สืบค้น ณ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๓)

^๓<http://learners.in.th/blog/denchai/๓๒๕๐๓๔> (สืบค้น ณ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๓)



พบปะนักวิจัย



ดร.บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ
ภาควิชาวิทยุกระจายเสียงและโทรทัศน์
อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
สัมภาษณ์โดย...นารีลักษณ์ ศิริวรรณ

การศึกษา

- ปริญญาตรี สม.บ. สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ปริญญาตรี น.บ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปริญญาโท นศ.ม. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปริญญาเอก ประ.ด. (สื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำถาม : ปัจจุบันท่านอาจารย์ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องอะไรบ้าง และปัจจุบันกำลังศึกษาวิจัยเรื่องอะไรอยู่?

- ดร.บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ :
- ทศนคติและพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าในครัวเรือนของประชาชนในกรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้รับทุนอุดหนุนจากทบวงมหาวิทยาลัย (หัวหน้าโครงการวิจัย)
 - การสื่อสารการตลาดผลิตภัณฑ์ชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๖ ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (ผู้วิจัยร่วม)
 - ฟุตบอลชุมชนกับการสร้างทุนทางสังคม : กรณีศึกษาการแข่งขันฟุตบอลในชุมชนเกาะเกร็ด และนวนคร ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๖ ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (ผู้วิจัยร่วม)
 - วิถีชีวิตและเครือข่ายการสื่อสารเพื่อชุมชนเข้มแข็งของชาวเกาะเกร็ดและนวนครในช่วงวิกฤติ และช่วงปัจจุบัน ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๔๖ ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (ผู้วิจัยร่วม)



LIIRT

- การวิจัยประเมินผลโครงการรณรงค์ “วันครอบครัวอ่อนหวาน” (เครือข่ายเด็กไทยไม่กินหวาน) ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เสนอต่อทันตแพทยสภา กระทรวงสาธารณสุข
- การศึกษาเชิงลึกการมีงานทำของกำลังคนระดับกลาง และระดับสูงเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ : อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ในนามศูนย์นวัตกรรมนโยบาย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- การวิจัยประเมินผลชุดโครงการรณรงค์วัดปลอดภัย ปี ๒๕๔๘ - ๒๕๔๙ ในนามสภาสถาบันนักวิชาการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย เสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.)
- การติดตามประเมินผลการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายภาคสังคมและการรณรงค์ลด ละ เลิกเหล้า ปี ๒๕๕๐ เสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.)
- การติดตามประเมินผลการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนและการรณรงค์เพื่อการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๒ เสนอต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.)
- พฤติกรรมการเปิดรับชมและความต้องการของเด็กที่มีต่อรายการโทรทัศน์ ปี ๒๕๕๒ เสนอต่อแผนงานสื่อสร้างสุขภาวะเด็กและเยาวชน (สสย.)
- การวิจัยประเมินผลการดำเนินการสถานีวิทยุไทยเพื่อเด็กและครอบครัว FM ๑๐๕ MHz ปี ๒๕๕๓ เสนอต่อแผนงานสื่อสร้างสุขภาวะเด็กและเยาวชน (สสย.)
- การประเมินผลเบื้องต้นมาตรฐานความโปร่งใส หน่วยงานภาครัฐในกรุงเทพมหานคร ภายใต้โครงการกำหนดมาตรฐานความโปร่งใสและเกณฑ์การประเมินของหน่วยงานภาครัฐ ปี ๒๕๕๐ ในนามสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง เสนอต่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ผู้วิจัยร่วม)
- โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ “การเผยแพร่เกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดที่กำหนดภายใต้ พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ของหน่วยงานภาครัฐในส่วนกลาง ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาค

ตะวันตก” ปี ๒๕๕๒ ในนามสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เสนอต่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ผู้วิจัยร่วม)

ปัจจุบัน กำลังดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ “การติดตามประเมินผลการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนและการรณรงค์เพื่อการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๒” ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) นอกจากนี้ มีงานเล็ก ๆ อีกชิ้นหนึ่งซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เรื่อง “การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะระดับชุมชน : กรณีศึกษาชุมชนบ้านโนนมะเขือ อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี” และอีกชิ้นหนึ่งคือเรื่อง “พฤติกรรมการใช้สื่อสังคม (Social Media) ในสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองของคนออนไลน์ในกรุงเทพมหานคร”

คำถาม : ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลงานวิจัยของประเทศในปัจจุบัน?

ดร.บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ : ผลงานวิจัยในประเทศนั้น ถ้านับที่จำนวนรายงานนั้นก็มากทีเดียว แต่หากพิจารณาไปที่งานวิจัยคุณภาพดี และมีประโยชน์ต่อสังคม ต่อการพัฒนาประเทศชาติ หรือชุมชนแล้วนั้นว่ามีไม่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่มีลักษณะของชุดโครงการที่มีผลต่อการนำไปใช้ ประโยชน์ในเชิงของการพัฒนา การปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ ของประเทศนั้นยังมีน้อย ทั้งนี้ ก็สืบเนื่องมาจากสาเหตุและปัจจัยหลายประการ เช่น

- งบประมาณในการสนับสนุนการวิจัยทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนมีน้อยมากเมื่อเทียบสัดส่วนงบประมาณที่ได้รับกับรายได้ประชาชาติ ซึ่งแต่ละปีมีสัดส่วนเพียงร้อยละ ๐.๒๕ - ๐.๓๓ ของ GDP เท่านั้น ในปีงบประมาณใหม่นี้ มีข่าวว่ารัฐบาลจะเพิ่มงบประมาณขึ้นเป็นร้อยละ ๑ ซึ่งก็น่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี
- การขาดแคลนนักวิจัย ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่ง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นมีมากแต่จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยที่จะเป็นประโยชน์แก่สังคม ทั้งในทางการศึกษา และการนำไปใช้ในสาขาอาชีพต่าง ๆ กลับมีน้อยมาก ส่วนหนึ่งมาจากการที่บางมหาวิทยาลัย อาจารย์มีภาระการสอนมาก ประกอบกับมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนน้อยทำให้อาจารย์จำนวนมากไม่มีแรงจูงใจในการทำวิจัย ส่วนอาจารย์ที่ทำวิจัย จำนวนมากก็ทำแค่เพียงพิธีกรรม คือทำให้มันเสร็จ ๆ ไปเพื่อ

เอาไปขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือประกอบการพิจารณาเพิ่มขึ้น
เงินเดือนก็มี

- การวิจัยเพื่อการพัฒนาในส่วนของภาคเอกชนมีน้อย และอยู่ใน
วงแคบ ๆ ส่วนใหญ่การสนับสนุนของภาคเอกชนมักมีความ
เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทางธุรกิจของตน การสนับสนุนงานวิจัยใน
ลักษณะที่นำไปใช้ในเชิงพัฒนาประเทศ พัฒนางการอุตสาหกรรม
หรือพัฒนาท้องถิ่นนั้นยังมีน้อย
- การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์จริง ๆ ก็ยังมีน้อยเช่นกัน แม้ว่าส่วน
หนึ่งของงานวิจัยได้รับการค่อนข้างดีว่าเป็นงานวิจัยชิ้นหนึ่งมากกว่าที่
จะใช้ประโยชน์ได้จริง แต่ในอีกส่วนหนึ่งงานวิจัยจำนวนมากก็มี
ประโยชน์ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ได้ แต่ก็มีการนำไปใช้ประโยชน์น้อย
กว่าที่ควรจะเป็น ทั้งนี้ บางครั้งก็มาจากอึดใจของผู้ที่เกี่ยวข้องเองที่ตั้ง
แง่ไว้ก่อนว่างานวิจัยไม่มีคุณค่า ไม่ลองหยิบไปพิจารณาว่าจะใช้
ประโยชน์ได้อย่างไร หรือบางครั้งก็เป็นเพราะการเมืองในองค์กร
การเมืองระหว่างองค์กร ทำให้ไม่ยอมนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ก็มี

คำถาม : การพัฒนางานวิจัยในอนาคตควรเป็นอย่างไร?

ดร.บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ : การพัฒนางานวิจัยในอนาคตนั้น นอกเหนือจากเรื่องการสนับสนุน
งบประมาณแล้ว คิดว่าต้องมีการพัฒนาให้เกิงานวิจัยในลักษณะของ
“ชุดโครงการวิจัย” ให้มากขึ้นเพราะการทำวิจัยเป็นชุดโครงการที่มี
ทิศทางหรือประเด็นหลักไปในทางเดียวกัน สอดคล้องกันจะตอบโจทย์
ของสังคม และ/หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ดีกว่า แต่อย่างไรก็ตาม
ประเด็นปัญหาที่นำมาสู่การทำวิจัยนั้น ก็ควรผ่านการพิจารณากลั่นกรอง
ร่วมกันอย่างถี่ถ้วนแล้วว่า เป็นปัญหาที่สอดคล้องกับความต้องการของ
ประชาชน ของกลุ่มอาชีพ หรือของชุมชน

นอกจากนี้ ควรมีการส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมกับภาครัฐ
เพื่อพัฒนางานวิจัยร่วมกัน โดยการพัฒนาตั้งแต่โจทย์วิจัย แนวทาง
ดำเนินการ และการต่อยอดงานวิจัย ตลอดจนการนำผลงานวิจัยไปใช้
ประโยชน์ ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สกว. หรือ วช. ก็มี
การดำเนินการในลักษณะเช่นนี้อยู่แล้ว แต่ก็ยังมีน้อย ต้องขยายวงให้
กว้างขึ้น และไม่กระจุกเฉพาะส่วนกลาง ให้มีการขยายวงออกไปใน
ส่วนภูมิภาคด้วย อีกประการหนึ่ง งานวิจัยในลักษณะดังกล่าวมักเป็น
ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี หรือด้านอุตสาหกรรมสำคัญ ๆ

ดังนั้น ควรมีการดึงภาคเอกชนมาร่วมพัฒนางานวิจัยด้านสังคมด้วย เช่น การออกแบบสังคมน่าอยู่ควรทำอย่างไร การพัฒนา สภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นต้น โจทย์วิจัยเชิงสังคมก็ยังมีอีกมากที่ ต้องการภาคเอกชนเข้ามาร่วมสนับสนุนด้วยเช่นเดียวกัน

- คำถาม : รัฐสภาควรมีการส่งเสริมการวิจัยในด้านใดเพื่อพัฒนาสภานิติบัญญัติ?
- ดร.บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ : หากมองตามภาระหน้าที่ของสภานิติบัญญัติที่มีหน้าที่หลักในการออก กฎหมายต่าง ๆ ของประเทศตามระบอบประชาธิปไตย งานวิจัยหลัก ๆ ของรัฐสภาก็น่าจะอยู่ในกรอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการ บัญญัติกฎหมาย แนวทางต่าง ๆ ในการพิจารณา และพัฒนากฎหมาย และรวมไปถึงการพัฒนาระบบการเมือง แต่อย่างไรก็ตามหากมองใน มุมที่กว้างออกไป สภานิติบัญญัตินั้นต้องเกี่ยวข้องกับการตรากฎหมาย ที่หลากหลายอันเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของประชาชนทั้ง ประเทศ ดังนั้น การวิจัยที่รัฐสภาควรให้การสนับสนุนก็น่าจะครอบคลุม ในหลายด้าน ไม่จำกัดเฉพาะแวดวงการเมือง และด้านกฎหมายเท่านั้น ควรมีงานวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรม ด้านพฤติกรรมของ ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ด้านเศรษฐกิจ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สภานิติบัญญัติ นอกจากนี้งานวิจัยที่มีความหลากหลายจะช่วยให้สมาชิก สภานิติบัญญัติได้นำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาให้ความเห็นต่อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนช่วยขยายโลกทัศน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องให้ กว้างยิ่งขึ้น

- คำถาม : แนวทางการส่งเสริมนักวิจัยรุ่นใหม่ควรดำเนินการอย่างไร?
- ดร.บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ : การส่งเสริมนักวิจัยใหม่นั้น จำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในหลาย ๆ ด้าน เพื่อกระตุ้นให้นักวิชาการหรือผู้สนใจมาทำวิจัยกันมากขึ้น นอกเหนือ จากการสนับสนุนทุนวิจัยเป็นการทั่วไปแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการให้ ทุนวิจัยนั้น ควรมีการจัดกลุ่มการให้ทุนวิจัย โดยเปิดโอกาสให้นักวิจัย ใหม่ ๆ สามารถเข้ามาขอรับการสนับสนุนทุนวิจัยด้วย กล่าวคือ อาจมี การแยกทุนเป็นประเภทสำหรับนักวิจัยใหม่ ที่ยังไม่มีประสบการณ์ มากนัก เท่าที่สังเกตจะเห็นว่า การให้ทุนลักษณะเช่นนี้มีน้อยมาก ส่วน ใหญ่การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย มักจะมีเงื่อนไขเรื่องคุณสมบัติของผู้รับ ทุนมากมาย ซึ่งมักเป็นการตัดโอกาสนักวิจัยรุ่นใหม่ ๆ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตงานวิจัย เช่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานให้ทุนวิจัย ควรจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้เอื้อต่อการ

ทำวิจัยของนักวิจัยรุ่นใหม่ อาทิ การจัดการงานให้เหมาะสมสำหรับ
ผู้ที่มีงานวิจัย รวมไปถึงการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์หรือนักวิชาการรุ่นใหม่ที่จะเริ่มทำวิจัย เป็นต้น

นอกจากนี้ การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาคควรเน้นให้มีการทำวิจัยอย่างจริงจัง และสนับสนุนงานวิจัยที่สอดคล้องหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม หรือชุมชน ทุกวันนี้ การพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยกับการสนับสนุนงานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษาลดถอยลงไป ก่อนหน้านี้นานหลายปีมาแล้วผู้เรียนระดับปริญญาโททุกคนต้องทำวิจัยเป็นวิทยานิพนธ์หนึ่งเล่มจึงจะจบ แต่ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขดังกล่าว มีหลักสูตรหลายรูปแบบ บางหลักสูตรก็กำหนดให้ทำเพียงแค่นิพนธ์แบบง่าย ๆ ไม่เน้นกระบวนการวิจัย แลบบางหลักสูตรบางสถาบันยังให้ทำนิพนธ์เป็นกลุ่มอีกด้วย เพราะฉะนั้น การเรียนวิชาวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโทหลายหลักสูตร จึงเพียงแค่ขอให้สอบผ่าน ไม่ได้เรียนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำวิจัยจริง ๆ รวมทั้ง ไม่ได้กระตุ้นให้เกิดความสนใจในการทำวิจัยจริง ๆ ดังนั้น การเกิดนักวิจัยรุ่นใหม่ ๆ จึงมีน้อยมากเมื่อเทียบกับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่เปิดสอนอย่างมากมายในสถาบันการศึกษาของไทยในปัจจุบันนี้

- คำถาม : ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยกับการพัฒนาประเทศ?
- ดร.บุญอยู่ ขอพระเสริฐ : ในประเด็นนี้ ขอยกคำกล่าวของท่านศาสตราจารย์ นพ. วิจารณ์ พานิช ซึ่งกล่าวไว้ว่า “ระบบการวิจัยที่ดีเปรียบเสมือนระบบสมองของประเทศ สังคมของเรามองการใช้เงินวิจัยว่าเป็นค่าใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเพื่อหล่อเลี้ยงนักวิจัย นักวิชาการ ไม่มองว่านี่คือการลงทุนเพื่อความเข้มแข็งของประเทศในระยะยาว” ดังนั้น ในการวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น จุดเริ่มต้นต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของบรรดาผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจทั้งหลาย ที่จะต้องเล็งเห็นถึงประโยชน์ของงานวิจัยที่จะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติในระยะยาว

ในส่วนของการปฏิบัติ แนวทางการพัฒนางานวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศ อาจดำเนินการได้ ดังนี้

๑. ควรมีการพัฒนาโจทย์วิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และของประชาชน ทั้งในระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น



LIART

๒. หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณการวิจัยให้เหมาะสม
๓. สถาบันการศึกษาต้องร่วมกันพัฒนาให้เกิดงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ โดยเน้นการพัฒนาชุดโครงการวิจัยให้มากขึ้น และควรมุ่งพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยอย่างจริงจัง กระตุ้นและสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ที่สนใจงานวิจัยจริง ๆ
๔. การดึงภาคเอกชนเข้ามาร่วมสนับสนุนงานวิจัยหรือเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิจัยให้มากขึ้น โดยภาครัฐอาจมีมาตรการส่งเสริม และจูงใจในลักษณะต่าง ๆ เช่น มาตรการลดหย่อนภาษี เป็นต้น
๕. สนับสนุนให้เกิดการวิจัยในลักษณะ “ชุดโครงการวิจัย” ให้มากขึ้น รวมทั้งพัฒนาโครงการวิจัยในระยะยาวที่เรียกว่า “Longitudinal Research” ในประเด็นปัญหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศที่ต้องการความต่อเนื่อง ซึ่งในประเทศไทยนั้นมีงานวิจัยในลักษณะเช่นนี้น้อยมาก เพราะมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในด้านเงินทุน ด้านนักวิจัย ตลอดจนด้านนโยบายที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนางานวิจัยระยะยาว



ปิดท้ายวิจัย

พระราชลัญจกร

ปิดท้ายเอกสารข่าวสารงานวิจัยและพัฒนาประจำเดือนสิงหาคมนี้ ขอปิดท้ายด้วยสรรสาระดี ๆ เกี่ยวกับพระราชลัญจกร ซึ่งได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถาบันนิติบัญญัติ กล่าวคือ พระราชลัญจกรจะต้องประทับบนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอันเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองแผ่นดินทุกฉบับ อันเป็นสัญลักษณ์ในการประทับเอกสารจากพระมหากษัตริย์

พระราชลัญจกร คือ ตราหรือเครื่องหมายรูปสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นสำหรับใช้ตีหรือประทับหรือปิดผนึกบนเอกสาร ทั้งที่เป็นเอกสารทางราชการ หรือเอกสารส่วนพระองค์ จำแนกตามรูปแบบและหลักการใช้ได้หลายองค์ และหลายประเภท ตามโบราณราชประเพณีถือว่าพระราชลัญจกรเป็นเครื่องหมายคล้อยอย่างหนึ่งในหมวดพระราชลัทธิ ประกอบด้วย พระสุพรรณบัฏปรมาภิไธยดวงพระบรมราชสมภพ และพระราชลัญจกรประจำรัชกาล อันได้แก่ พระราชลัญจกรประจำแผ่นดิน และพระราชลัญจกรประจำพระองค์ ที่สร้างขึ้นในแต่ละรัชกาล ดังนั้น พระราชลัญจกรจึงเป็นเครื่องหมายอย่างหนึ่งที่แสดงถึงพระราชอิสริยยศ พระเกียรติยศ และพระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์ และยังเป็นสัญลักษณ์แห่งเกียรติภูมิของชาติด้วย

ชาติไทยมีวัฒนธรรมในการใช้ลัญจกร หรือตรามานานแล้ว อย่างน้อยก็มีหลักฐานชัดเจนว่าเคยใช้ในสมัยกรุงศรีอยุธยาแล้วเดิมอาจเริ่มใช้ในวงการชนชั้นสูง เช่น พระมหากษัตริย์ จากนั้นก็ขยายวงออกไปถึงพระบรมวงศานุวงศ์ ข้าราชการ พ่อค้า ประชาชนเพราะเดิมเอกสารต่าง ๆ ไม่ได้ลงนามผู้เขียน แต่ใช้ตราประจำตัว หรือตราประจำตำแหน่งแทนการลงลายมือชื่อ ดังปรากฏในกฎหมายลักษณะ พระธรรมนูญว่าด้วยการใช้ตราประจำตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งบัญญัติขึ้นเมื่อพุทธศักราช ๒๑๗๙ ในรัชสมัยสมเด็จพระเจ้าปราสาททองและพระราชลัญจกร ซึ่งใช้ในราชการแผ่นดินนั้นก็หลายองค์และมีระเบียบแบบแผนในการใช้สืบต่อกันมายาวนานเช่นกัน จนกระทั่งถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวแห่งกรุงรัตนโกสินทร์ พระองค์ก็ได้ทรงบัญญัติวิธีการใช้ลัญจกรหรือตราให้เป็นแบบแผนมั่นคงขึ้น เช่น มีพระบรมราชโองการประกาศให้ราษฎรลงลายมือชื่อ หรือประทับตราประจำตำแหน่ง หรือลงลายมือชื่อกำกับการประทับตราในเอกสารหรือหนังสือต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เอกสารที่เป็นสัญญา ฎีกา และหนังสือคดีความต่าง ๆ ต่อมา ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติใช้ตราแผ่นดินรัตนโกสินทร์ศก ๑๐๘ (พุทธศักราช ๒๔๓๒) กำหนดกฎเกณฑ์การใช้พระราชลัญจกรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เป็นแบบแผนเหมาะสมกับภาวะการของประเทศมากขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ขึ้นมาอีกหลายฉบับ

การประทับพระราชลัญจกรในรัชกาลปัจจุบัน

พระราชลัญจกรมีอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมากหลายองค์ได้ใช้สืบเนื่องกันมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ในรัชกาลปัจจุบันจึงได้พิจารณาให้ใช้เฉพาะบางองค์เพื่อให้เหมาะสมกับกาลสมัย ส่วนวิธีการใช้ประทับในเอกสารสำคัญต่าง ๆ ได้อิงตามพระราชบัญญัติพระราชลัญจกรรัตนโกสินทร์ศก ๑๒๒ ซึ่งตราขึ้น

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และพระราชบัญญัติพระราชลัญจกรรัตนโกสินทร์ศก ๑๓๐ ซึ่งตราขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวประกอบด้วยประเพณีปฏิบัติที่สืบเนื่องกันมา

พระราชลัญจกรที่ใช้ประทับเอกสารสำคัญในรัชกาลปัจจุบัน อาจแบ่งเป็น ๓ หมวด รวม ๗ องค์ด้วยกันคือ

พระราชลัญจกรประจำแผ่นดิน

พระราชลัญจกรประจำแผ่นดิน ได้แก่ พระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์ประจำรัชกาล และพระราชลัญจกรสำหรับแผ่นดิน คือ พระราชลัญจกรที่ใช้สืบเนื่องมาจากรัชกาลก่อน ๆ ได้แก่ พระราชลัญจกรมหาโองการ พระราชลัญจกรหงสพิมาน พระราชลัญจกรไอยราพต (องค์ใหญ่) พระราชลัญจกรไอยราพต (องค์กลาง) และพระราชลัญจกรพระบรมราชโองการ ซึ่งจะขอกล่าวถึงพระราชลัญจกรแต่ละองค์ตามสมควร

พระราชลัญจกรประจำพระองค์

พระมหากษัตริย์ในพระบรมราชจักรีวงศ์มีพระราชลัญจกรเป็นสัญลักษณ์ประจำพระองค์ต่างกัน ดังปรากฏในเงินพดด้วง หรือปกคัมภีร์พระไตรปิฎก หรือถาวรวัตถุที่สร้างขึ้นในรัชกาล เช่น ที่หน้าบันพระอุโบสถ พระวิหาร พระราชสัญลักษณ์ประจำพระองค์ดังกล่าว ได้แก่



พระราชสัญลักษณ์ประจำรัชกาลที่ ๑ เป็นรูปปทุมอุณาโลม มีอักษร “อุ” หรือเลข ๙ ไทยกลับข้างอยู่กลาง ล้อมรอบด้วยกลีบบัว ซึ่งเป็นพฤษชาติที่เป็นสิริมงคลในพุทธศาสนา ทั้งนี้ เพราะรูปพระอุณาโลมคล้ายกับพระมหาสังข์ของเก่าสมัยกรุงศรีอยุธยาที่ทรงได้มา และโปรดพระมหาสังข์องค์นี้มากผลิตออกใช้คราวพระราชพิธีบรมราชาภิเษก พ.ศ. ๒๓๒๘



พระราชสัญลักษณ์ประจำรัชกาลที่ ๒ เป็นรูปครุฑยุดนาค สืบเนื่องมาจากพระบรมนามาภิไธยเดิม “ฉิม” อันตรงกับฉิมพลีที่เป็นวิมานของครุฑในป่าหิมพานต์ โดยพญาครุฑในเทพนิยาย เทวะกำเนิดเป็น

เทพองค์หนึ่งที่ทรงมหิทธานุภาพยิ่งแต่ยอมเป็นเทพ พาหนะสำหรับพระนารายณ์ ดังนั้นจึงทรงพระกรุณาให้ใช้รูปครุฑยุดนาคเป็นสัญลักษณ์ ประจำพระองค์แทนพระปรมาภิไธย



พระราชสัญลักษณ์ประจำรัชกาลที่ ๓ เป็นรูปปราสาท มาจากพระบรมนามาภิไธยเดิม “ทับ” ที่แปลว่า เรือนที่อยู่ ดังนั้น จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ให้สร้างรูปปราสาท เป็นพระราชสัญลักษณ์ประจำพระองค์ แทนพระปรมาภิไธย



พระราชสัญลักษณ์ประจำรัชกาลที่ ๔ เป็นรูปกลมรี ลายกลางเป็นรูปพระมหาพิชัยมงกุฏ พระราชสัญลักษณ์ของพระบรมนามาภิไธยเดิมว่า “เจ้าฟ้ามงกุฏ” ซึ่งเป็นศิราภรณ์สำคัญของพระมหากษัตริย์ อยู่ในเครื่องเบญจราชกกุธภัณฑ์ มีฉัตรบริวารตั้งขนาบข้างที่ขอบทั้งสองข้าง มีพานทองสองชั้นวางพระแว่นสุริยกานต์ หรือเพชรข้างหนึ่งวางสมุดตำราข้างหนึ่ง พระแว่นสุริยกานต์หรือเพชรมาจากฉายา ที่ทรงผนวชว่า “วชิรญาณ” ส่วนสมุดตำรามาจากเหตุที่ได้ทรงศึกษาเชี่ยวชาญในทางอักษรศาสตร์และดาราศาสตร์



LIIRT



พระราชสัญลักษณ์ประจำรัชกาลที่ ๕ เป็นรูปพระเกี้ยว หรือจุลมงกุฏ คือยอดของมงกุฎมาจาก พระบรมนามาภิไธยเดิม “เจ้าฟ้าจุฬาลงกรณ์” จุฬาลงกรณ์ แปลว่า เครื่องประดับผม (จุก) รูปพระจุลมงกุฎ แปลงรัศมีประดิษฐานบนพานแว่นฟ้า มีฉัตรบริวารตั้งขนานข้าง ที่ริมขอบทั้งสองข้างมีพานแว่นฟ้าวางพระ แว่น สุริยกานต์หรือเพชรข้างหนึ่งวางสมุดตำราข้างหนึ่ง พระแว่นสุริยกานต์หรือเพชรและสมุดตำรานั้นเป็น การเจริญรอยจำลอง พระราชสัญลักษณ์ ประจำพระองค์พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวซึ่งเป็นสมเด็จพระชนกนาถ



พระราชสัญลักษณ์ประจำรัชกาลที่ ๖ เรียกว่าพระราชกัญจกรพระวชิระ เป็นรูป วชิราวุธ ยอดมี รัศมีประดิษฐานบนพานแว่นฟ้า ตั้งอยู่เหนือตั้ง มีฉัตรกลีบบัวตั้งอยู่สองข้าง เป็นสัญลักษณ์ของพระบรม นามาภิไธยว่า “วชิราวุธ” ซึ่งหมายถึงศาสตราวุธของพระอินทร์



พระราชสัญลักษณ์ประจำรัชกาลที่ ๗ เรียกว่า พระราชสัญลักษณ์พระแสง เป็นรูปพระแสงศร ๓ พระองค์ คือพระแสงศรพรหมาสตร์ พระแสงศรประลัยวาต และพระแสงศรอัคนีวาต เหนือราวพาดพระแสง เป็นตรามหาจักรีบรมราชวงศ์ ภายใต้พระมหาพิชัยมงกุฎ เบื้องซ้ายและเบื้องขวาของราวพาดพระแสงตั้ง

บังแทรกสอดแทรกด้วย ลายกนกอยู่บนพื้นตอนบนของ ดวงตราพระแสงศร ๓ องค์นี้ เป็นสัญลักษณ์ของ พระบรมนามาภิไธยว่า “ประชาธิปไตยคึกคักดีเดชน์” ซึ่งมาจากความหมายของศัพท์คำสุดท้ายของวรรคที่ว่า “เดชน์” แปลว่า ลูกศร



พระราชสัญลักษณ์ประจำรัชกาลที่ ๘ เป็นรูปพระโพธิสัตว์ประทับบนบัลลังก์ดอกบัว ห้อย พระบาทขวาเหนือบัวบาน หมายถึง แผ่นดิน พระหัตถ์ซ้ายถือดอกบัวตูมและมีเรือนแก้วด้านหลังแทนรัศมี มีแท่นรองรับตั้งฉัตรบริวาร ๒ ข้างเป็นพระราชสัญลักษณ์ของพระบรมนามาภิไธยว่า “อานันทมหิดล” ซึ่ง แปลความหมายว่า เป็นที่ยินดีของแผ่นดิน พระองค์ได้เสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติเป็นพระมหากษัตริย์ใน ระบอบประชาธิปไตย โดยความยกย่องยินดีของอเนกนิกรชาวไทย ประหนึ่งพระโพธิสัตว์เสด็จมาประทาน ความร่มเย็นเป็นสุขแก่ทวยราษฎร์ทั้งมวล



พระราชสัญลักษณ์ประจำรัชกาลที่ ๙ เป็นรูปพระที่นั่งอัฐทิศ ประกอบด้วยวงจักร กลางวงจักร มีอักษรเป็น “อุ” หรือเลข ๙ รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตร ๗ ชั้น ตั้งบน พระที่นั่งอัฐทิศที่ใช้ในพระราชพิธีบรมราชาภิเษก รวมความหมายถึง ทรงเป็นพระมหากษัตริย์รัชกาลที่ ๙ สืบเนื่องมาจากพระบรมนามาภิไธย “ภูมิพล” คือทรงเป็นพระมหากษัตริย์ที่เป็นกำลังของแผ่นดิน โดยมีวัน พระบรมราชาภิเษกตามโบราณราชประเพณี และเสด็จประทับเหนือพระที่นั่ง อัฐทิศ สมาชิกรัฐสภาถวายน้ำ อภิเชกจากทิศทั้งแปด นับเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ที่พระมหากษัตริย์ในระบอบประชาธิปไตย ทรงรับ น้ำอภิเชกจากสมาชิกรัฐสภาแทนที่จะทรงรับจากราชบัณฑิตตั้งเช่นในรัชกาลก่อน

พระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์ประจำรัชกาล



พระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์เป็นพระราชลัญจกรสำหรับแผ่นดินคือ พระเจ้าแผ่นดินทุกพระองค์ทรงใช้สืบเนื่องมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นรูปพระนารายณ์ทรงครุฑ มีทั้งพระราชลัญจกรประจำชาติและประจำครั้ง สำหรับฉีกพระราชสาส์นและหนังสือสัญญา กับต่างประเทศต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระราชประสงค์ที่จะใช้พระราชลัญจกรองค์นี้เป็นพระราชลัญจกรประจำแผ่นดิน คือประจำรัชกาล เพื่อประทับกำกับพระปรมาภิไธย จึงโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์ ทรงออกแบบเขียนลายใหม่ ทั้งนี้ ทรงพระราชดำริว่า เพื่อให้สมกับชื่อ “พระครุฑพ่าห์” จึงไม่ควรมีพระนารายณ์ให้มีแต่ครุฑ ดังนั้น สมเด็จพระเจ้าฟ้าพระองค์ดังกล่าวจึงได้ทรงออกแบบลายใหม่ให้มีแต่ครุฑ ไม่มีนาคประกอบ เพราะมีพระดำริว่า ครุฑไปไหนก็ต้องหิวนาคซึ่งเป็นอาหารไปด้วย ดูเป็นการตะกลามไป จึงทรงเขียนให้ครุฑกางมือ และทำท่ารำแบบครุฑนารายณ์ทรงของเขมร ซึ่งเป็นที่พอพระราชหฤทัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

ครั้นถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์มีพระราชดำริว่าสมควรใช้พระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์เป็นพระราชลัญจกรประจำแผ่นดินของทุกรัชกาลสืบไปจะได้ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงใหม่ โดยเพียงแต่เติมพระปรมาภิไธยของรัชกาลปัจจุบันแต่ละรัชกาลไว้ที่ขอบนอก จึงได้ถือปฏิบัติเป็นพระราชประเพณีสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน พระราชลัญจกรประจำรัชกาลพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้สร้างขึ้นเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๔๓ ดังได้กล่าวมาแล้ว และได้เชิญออกมาใช้ประทับเอกสารสำคัญของทางราชการตลอดมาเป็นเวลาถึง ๔๕ ปี และเอกสารในระยะหลัง ก็มีจำนวนมากถึงประมาณปีละ ๒๕๐,๐๐๐ ฉบับ พระราชลัญจกรองค์นี้จึงมีสภาพชำรุดตามระยะเวลาของการใช้ ดังนั้น สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีซึ่งมีหน้าที่รักษาพระราชลัญจกร จึงได้ดำเนินการขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตจัดสร้างพระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์ขึ้นใหม่อีกองค์หนึ่ง ทำด้วยทองคำเป็นการร่วมเฉลิมพระเกียรติเนื่องในพระราชพิธีกาญจนาภิเษก พุทธศักราช ๒๕๓๙ โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ประกอบการพระราชพิธีจารึกพระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์เป็นทองคำเมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๓๙ ณ พระอุโบสถวัดพระศรีรัตนศาสดาราม พระราชลัญจกรองค์ใหม่นี้สร้างด้วยทองคำหนัก ๑,๑๐๐ กรัม เส้นผ่าศูนย์กลาง ๘.๔ เซนติเมตร สูง ๑๓.๔ เซนติเมตร มีลวดลายเช่นเดียวกับพระราชลัญจกรองค์เดิมที่เป็นตราทุกประการ

พระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์ ใช้ประทับร่วมกับพระราชลัญจกรองค์อื่น สำหรับกำกับพระปรมาภิไธยในเอกสารสำคัญอันเป็นราชการแผ่นดินทั้งปวงในรัชสมัย ได้แก่ รัฐธรรมนูญพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา พระราชกำหนดประกาศประจำพระองค์สมเด็จพระสังฆราช ประกาศประจำองค์สมเด็จพระราชาคณะ และรองสมเด็จพระราชาคณะ สัญญาบัตรสมณศักดิ์สัญญาบัตรยศทหาร ตำรวจ อาสารักษาดินแดนส่วน ประกาศพระบรมราชโองการต่าง ๆ ที่ใช้พระราชลัญจกรองค์นี้องค์เดียวประทับบนเอกสารสำคัญ เช่น ประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ทุกชนิด

พระราชลัญจกรสำหรับแผ่นดิน

พระราชลัญจกรที่ใช้ทุกรัชกาล เพื่อประทับกำกับเอกสารที่ออกในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ และยังคงใช้ในปัจจุบันมี ๕ องค์ ได้แก่



พระราชลัญจกรมหาโองการ หรือมหาอุณาโลม เป็นพระราชลัญจกรที่มีมาแต่โบราณเป็นตราประจำชาติสำหรับประทับพระราชสาส์นและใบกำกับพระสุพรรณบัฏ พระราชโองการแต่งตั้งเจ้าประเทศราช มีเส้นผ่าศูนย์กลาง ๗.๘ เซนติเมตร สูง ๑๓.๕ เซนติเมตร ลายในดวงตราเป็นรูปบุษบกมีเกริน บนเกรินตั้งฉัตรขนานบุษบกทั้งสองข้าง ในบุษบกมีรูปอุณาโลมอยู่เบื้องบน ใต้นั้นมีรูปวงกลม ไต้วงกลมเป็นรูปพาลจันทร์ ไต้พาลจันทร์เป็นตัว “อุ” อักษรขอม พระราชลัญจกรมหาโองการใช้ประทับร่วมกับพระราชลัญจกรไอยราพตองค์ใหญ่ และพระราชลัญจกรหงสพิมาน เรียงจากซ้ายไปขวาตามลำดับ และมีพระราชลัญจกรพระครุฑพ่าห์ประจำรัชกาลอยู่เบื้องล่าง เอกสารสำคัญที่ต้องประทับพระราชลัญจกรทั้ง ๕ องค์ร่วมกัน เช่น รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ พระราชกำหนดพระราชกฤษฎีกา ใบกำกับพระสุพรรณบัฏ สุพรรณบัฏ หิรัญบัฏ ประกาศพระบรมราชโองการต่าง ๆ เช่น ประกาศสถาปนาพระราชวงศ์ ประกาศแต่งตั้งนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรี



LIIRT



พระราชลัญจกรไอยราพตองค์ใหญ่และองค์กลาง เป็นตราเก่ามีทั้งที่เป็นรูปพระอินทร์ทรงช้างเอราวัณ และมีแต่ช้างใช้ประทับบนพระราชสาส์นและประกาศแต่งตั้งเจ้านายทรงกรมครั้งถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์โปรดเกล้าฯ ให้สร้างพระราชลัญจกรไอยราพตองค์ใหม่เป็นตราประจำชาติ ๓ องค์ คือ องค์ใหญ่ องค์กลาง และองค์น้อย องค์ใหญ่เป็นรูปกลม สร้างด้วยโลหะสีเงิน ลายตรงกลางเป็นรูปช้างสามเศียรยืนบนแท่น บนหลังช้างมีบุษบก ในบุษบกมีอุณาโลมแวดล้อมด้วยฉัตรข้างละ ๒ คัน และมีลายกระหนกแทรกอยู่ตามที่วางขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง ๑๑ เซนติเมตร รวมด้ามสูง ๑๙.๘ เซนติเมตร องค์กลางเป็นรูปกลมรีตั้งทำด้วยหินโมราสีน้ำผึ้ง แกะทั้งสองด้านด้านหน้ามีลายตรงกลางเช่นเดียวกับองค์ใหญ่ด้านหลังเป็นภาษาละตินแปลว่า “นี่คือพระบรมราชโองการที่แท้จริงแห่งพระบรมมหากษัตริย์แห่งกรุงสยาม และเจ้าแห่งประเทศราชทั้งปวง” มีขนาดกว้าง ๔.๔ เซนติเมตร ยาว ๕.๕ เซนติเมตร รวมด้ามสูง ๑๐.๑ เซนติเมตร ตามพระราชบัญญัติพระราชลัญจกร รัตนโกสินทรศก ๑๓๐ มาตรา ๔ กำหนดให้พระราชลัญจกรไอยราพตประจำชาติองค์ใหญ่ สำหรับประทับในประกาศใหญ่อยู่ในระหว่างกลางพระราชลัญจกรมหาโองการ และพระราชลัญจกรหงสพิมาน องค์กลางสำหรับประทับในประกาศพระราชบัญญัติ ใบกำกับสุพรรณบัฏหรือสัญญาบัตรและประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ นพรัตนราชวราภรณ์ส่วนองค์น้อยสร้างด้วยทองคำรูปกลมรี มีขนาดย่อมลงมา ด้ามทำด้วยแก้วขาว ปัจจุบันพ้นสมัยการใช้ประทับแล้ว และเก็บรักษาอยู่ในพิพิธภัณฑสถานพระราชวัง



พระราชลัญจกรหงสพิมาน เป็นพระราชลัญจกรที่มีใช้มาตั้งแต่สมัยโบราณเรียกว่า พระราชลัญจกรพรหมทรงหงส์ มี ๓ องค์ คือ องค์ใหญ่ องค์กลาง องค์น้อย ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้ากรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์ ทรงออกแบบพระราชลัญจกรหงสพิมาน ในคราวที่ทรงสร้างพระราชลัญจกรมหาโองการกลางและพระครุฑ

พำห้กลาง เพื่อให้ครบพระเป็นเจ้าทั้งสาม แต่มาสร้างในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยมีลายเป็นรูปหงส์อยู่เหนือกอบัว มีบุษบกอยู่บนหลังและมีลายเมฆแทรกประกอบ เป็นตารางรูปไข่ กว้าง ๔.๖ เซนติเมตร ยาว ๕.๖ เซนติเมตร รวมด้ามสูง ๙.๔ เซนติเมตร ใช้ประทับเบื้องขวาของพระราชลัญจกรไอยราพต



พระราชลัญจกรพระบรมราชโองการ เป็นพระราชลัญจกรที่เคยมีใช้มาตั้งแต่โบราณ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงสร้างพระราชลัญจกรองค์ใหม่แทนองค์เดิม และพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเปลี่ยนเป็นรูปกลมรี ได้ใช้สืบต่อกันมาจนถึงพุทธศักราช ๒๔๘๓ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล จึงโปรดให้เปลี่ยนรูปแบบพระราชลัญจกรพระบรมราชโองการเป็นรูปสี่เหลี่ยมย่อมุมไม้สิบสอง กว้าง ๔.๗ เซนติเมตร ยาว ๕.๗ เซนติเมตร สูง ๘.๔ เซนติเมตร ลายตรงกลางเป็นรูปพระมหาเศวตฉัตร พระมหาพิชัยมงกุฎ จักร ตรี พระขรรค์ ธาตพระกรวาลวิชนี พระมหาสังวาลนพรัตน์ ฉลองพระบาทและเปลี่ยนอักษรขอมเป็นอักษรไทยว่า “พระบรมราชโองการ” ยังคงใช้ประทับบนเอกสารสำคัญ ได้แก่ สัญญาบัตรยศทหาร ตำรวจและอาสารักษาดินแดน



นอกจากนั้น ยังมีตราพระบรมราชโองการเป็นตราดุนกระดาศติพิมพ์อยู่เหนือประกาศพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกาต่าง ๆ ดังที่ปรากฏในหนังสือราชกิจจานุเบกษา หรือใบประกาศพระบรมราชโองการต่าง ๆ พระราชลัญจกรประจำพระองค์เก็บรักษาไว้ที่สำนักราชเลขาธิการ ส่วนพระราชลัญจกรองค์อื่นที่ยังใช้ในรัชกาลปัจจุบัน ได้เก็บรักษาไว้ที่กองประกาศิต สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีการใช้พระราช

ลัญจกรประทับในเอกสารสำคัญต่าง ๆ จึงมีความสำคัญ หมายถึงการสืบทอดราชประเพณีที่มีมานานแล้ว เป็นหลักฐานสำคัญอย่างหนึ่งในทางประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรมของชาติ ที่สมควรรักษาไว้ชั่วกาลนาน

เอกสารอ้างอิง

<http://www.lib.ru.ac.th/journal/kingseal-office.html> (ระบบออนไลน์)

สืบค้น ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๓

<http://guru.sanook.com/encyclopedia/%> (ระบบออนไลน์)

สืบค้น ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๓

