

AJPPA



วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

อาคารเรียนรวม ชั้น 5 โชน บี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 79 หมู่ 1 ต.พุดไทย

ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา 13170

โทร. 091-969-1539

E-mail: journal.ajppa@mcu.ac.th



วารสารวิชาการ
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2562 Vol. 1 No. 2 May-August 2019

Vol. 1
No. 2



วารสารวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ACADEMIC JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2562 Vol. 1 No. 2 May-August 2019

ISSN Print: 2822-065X, ISSN Online: 2822-0676

A J P P A

วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

Academic Journal of Political Science and Public Administration

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2562

จำนวนพิมพ์ : 10 เล่ม



กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน

ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

วารสารฯ มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความคุณภาพสูงในด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และนักวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน

ที่ปรึกษาวารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

พระเทพวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเทพพรเมธี, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระสุวรรณหเมธาภรณ์, ผศ.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเมธีธรรมมาจารย์, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระเทพเวที, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระโสภณวชิราภรณ์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ:

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ:

อาจารย์ ดร. สุภัทรชัย สีสะใบ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทีมบรรณาธิการ:

พระเมธาวิเชียรสร, รศ.ดร.

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศ.ดร.จำนง อติวัฒนสิทธิ์

รศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม

รศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ผศ.ดร.พงษ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

ผศ.ดร.อภิญา ฉัตรช่อฟ้า

รศ.ดร.ภูมิ มูลศิลป์

รศ.ดร.ว่าที่ พ.ต.สวัสดิ์ จิรภูมิติกาล

รศ.ดร.วันทนา เนาวรัตน์

ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร

ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ผศ.ดร.ทวนธง ครุฑจ้อน

ผศ.ดร.ธเนศพล อินทร์จันทร์

ผศ.ดร.เสกสรรค์ สนวา

ผศ.ดร.วิภาวดี เผือกบัวขาว

ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร

ผศ.ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์

ผศ.ดร.กมลวรรณ วรรณธำ

ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี

ดร.ณัฐนันท์ จิรจิณมิตร

ดร.ชฎิล โรจนานนท์

ดร.สิริพัฒน์ ลาภจิตร

ดร.พัทธนันท์ ตลาดทรัพย์

อ.พินันท์ ลาตบัวขาว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กระทรวงยุติธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยทักษิณ

มหาวิทยาลัยพิษณุโลก

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต

กองจัดการ:

พระมหาสมชาย ขนติสรโณ

อาจารย์ ดร. นิกิร ศรีราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปิน:

ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง

ผศ.ดร. ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรัทธา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การเงิน:

อาจารย์ ดร. สุมาลี บุญเรือง
นางสาวพัชรี หาลาง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายกฎหมาย:

รศ.ดร. ธัชชนันท์ อิศรเดช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน:

สำนักงานสมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

อาคารพระราชมัยไมตรี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ที่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำปลายมาศ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. โทร. 0919691539

จัดพิมพ์โดย:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

โทร. 035-248-000 ต่อ 8555, 8556, 5541. แฟกซ์. 035-248-000 ต่อ 8545



วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

Academic Journal of Political Science and Public Administration

Vol.1 No.2 May – August 2019

Number of prints: 10 copies



Release Date Is 3 Copies Per Year.

Issue 1 January – April.

Issue 2 May – August.

Issue 3 September – December.

Objective:

The journal has a policy to publish high-quality articles in political science and public administration. The target groups are faculty members, students, and researchers both inside and outside the institution.

Advisory Board of Journal

Prof. Dr. Phra Thepwatcharabundit
 Assoc. Prof. Dr. Phra Theppawaramethi
 Asst. Prof. Phra Suwanmethaphorn
 Assoc. Prof. Dr. Phra Medhidhammajan
 Assoc. Prof. Dr. Phra Thepwethi
 Phra Sophonvachiraphorn
 Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsiththinayok
 Assoc. Prof. Dr. SuraponSuyaporm

Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor:

Assoc. Prof. Dr. Kiattisak Suklueang

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assistant Editor:

Asst. Prof. Dr. Phramaha Krisada Kittisobha

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor in Chief:

Dr. Suphattharachai Sisabai

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editorial Team:

Assoc. Prof. Dr. Phramedhavinaiyaros

Mahamakut Buddhist University

Prof. Dr. Boonton Dockthaisong

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Toemsak Thongin

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Phongphat Chittanurak

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Apinyar Chatchorfa

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc. Prof. Dr. Sawat Chirattitikan

Ministry of Justice

Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan

Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Asst. Prof. Dr. Trakool Jitwattanakorn

North Bangkok University

Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut

North Bangkok University

Asst. Prof. Dr. Thuanthong Krutchon

Thaksin University

Asst. Prof. Dr. Tanesphol Injun

Phitsanulok University

Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa

Roi Et Rajabhat University

Asst. Prof. Dr. Wipavane Phueakbuakhao

Phetchaburi Rajabhat University

Asst. Prof. Dr. Somkhit Duangchak

Chom Bueng Rajabhat University

Asst. Prof. Dr. Mayuree Rattanasermphong

Thepsatri Rajabhat University

Asst. Prof. Dr. Kamonwan Wanthanang

Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Dr. Chatnarongsuk Suthamdee

Chaiyaphum Rajabhat University

Dr. Nadthanan Chirakitnimit

Chiang Mai University

Dr. Chadin Rochananonda

Chulalongkorn University

Dr. Siriphat Lapchit

Surindra Rajabhat University

Dr. Phatthanan Taladsub

Khon Kaen University

Pinan Ladbuakhao

Pitchayabundit College

Management Division:

Phramaha Somchai Khantisarano

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. Nigorn Srirat

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fine arts:

Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Finance Subdivision:

Dr. Sumalee Boonrueang

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Miss Paschree Halang

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Legal Subdivision:

Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Office:

The Office JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya 13170

Published by:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House

79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya. 13170.

Call. 035-248 - 000, ext. 8555,8556,5541 Fax. 035-248-000. ext. 8545.

**คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ :
วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**

ARTICLE REVIEW BOARD:

ACADEMIC JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

- | | |
|--|---|
| 1. พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Brahmaphundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 2. พระธรรมรัตนารักษ์, ดร.
Dr. Phra Thammaratanaporn | วัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี
Wat Khian Khet, Pathum Thani Province |
| 3. พระเทพวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Thepvatjarabundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 4. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phratheppariyattimethi | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 5. พระราชวัลลาจารย์, ดร.
Dr. Phra Rajwallapajan | วัดหนองหอย จังหวัดราชบุรี
Wat Nong Hoi, Ratchaburi Province |
| 6. พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phramedhavinaiyaros | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |
| 7. พระสมุทรโฆษโกศล, ดร.
Dr. Phra Samut Wachirasopon | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 8. พระพิพัฑฒโรดม
Phra Phiphatphatcharodom | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 9. พระครูปริยัติกิตติธำรง, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phrakru Pariyatkittithamrong | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 10. พระอุดมสิทธินายก, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phra Udomsittinayok | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 11. พระเมธีวราภรณ์
Phra Metheewaraporn | วัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Wat Phananchong Worawihan, Ayutthaya |
| 12. พระครูโอภาสพนทกิตติ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhu Opasnonthakit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 13. พระครูพนทกิตติโกศล, ดร.
Dr. Phrakru Nonthakitkosol | วัดอ่วมองประชาชนภูมิ จังหวัดนนทบุรี
Wat Uam Ong Prachanarimit, Nonthaburi |
| 14. พระครูโกศลธรรมานุสิฐ, ดร.
Dr. Phrakhu Kosol Thammanusit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 15. พระครูพิศิษฐ์ประชาณาท, ดร.
Dr. Phrakhu Phisitprachanat | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |

16. พระครูวิสุทธิศีลาภิวัฒน์, ดร.
Dr. Phrakhru Wisutsilapiwat
วัดไผ่ล้อม จังหวัดสระบุรี
Wat Phai Lom, Saraburi Province
17. พระครูปลัดปัญญาจารย์, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phakhrupalad Panyaworawat
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
18. พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Uddhikaro
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
19. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญญา, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Sangkharakchakrit Phuripanyo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
20. พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.
Asst. Prof. Phra Khomsan Titamataso
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
21. พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phramaha Krisada Kittisobhano
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
22. พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ดร.
Dr. Phrakhruvinaithon Ekk Jinawangso
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
23. ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง
Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
24. ศาสตราจารย์ ดร. จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์
Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
25. ศาสตราจารย์ ดร. ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
Prof. Dr. Thirapat Serirangsan
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
Sukhothai Thammathirat Open University
26. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ ไชวงษม
Assoc. Prof. Anuphum Sowkasem
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
27. รองศาสตราจารย์ ดร. โกนิษฐ์ ศรีทอง
Assoc. Prof. Dr. Konit Sithong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
28. รองศาสตราจารย์ ดร. อภินันท์ จันทะนี
Assoc. Prof. Dr. Aphinant Chantanee
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
29. รองศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ หามนตรี
Assoc. Prof. Dr. Wiwat Harmontree
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
30. รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ บุญปู
Assoc. Prof. Dr. Somsak Bunpu
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
31. รองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย ศรีนอก
Assoc. Prof. Dr. Somchai Sino
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
32. รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
Assoc. Prof. Dr. SutthiPhong Siwichai
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
33. รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน นามสนธิ
Assoc. Prof. Dr. Saman Ngamsanit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

34. รองศาสตราจารย์ ดร. ทัชชนันท์ อิศรเดช
Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
35. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ นิตมางกูร
Assoc. Prof. Dr. Surin Nitamangkoon
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
36. รองศาสตราจารย์ ดร. พิเชฐ ทังโต
Assoc. Prof. Dr. Phichet Thangto
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
37. รองศาสตราจารย์ ดร. ภัทรพล ใจเย็น
Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
38. รองศาสตราจารย์ ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
Assoc. Prof. Dr. Toemsak Thongin
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
39. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุกะ
Assoc. Prof. Warakhom Thisuka
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
40. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยุทธ ชินอกุล
Assoc. Prof. Dr. Chaiyuth Chinokul
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
National Institute of Development Administration
41. รองศาสตราจารย์ ดร. โยธิน แสงวงดี
Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawaengdee
มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University
42. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรโชติ เกิดแก้ว
Asst. Prof. Dr. Teerachoot Kerdkaew
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
Hua Chiew Chalermprakiet University
43. รองศาสตราจารย์ พัฒนาะ เรือนใจดี
Assoc. Prof. Phatthana Rueanchaidee
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University
44. รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา แก้วหล้า
Assoc. Prof. Dr. Wasana Kaewla
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Surin Rajabhat University
45. รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิญ รักษ์สัตย์
Assoc. Prof. Dr. Suwin Raksat
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
46. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระพงษ์ แก่นอินทร์
Assoc. Prof. Dr. Thiraphong Kaenin
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Prince of Songkla University
47. รองศาสตราจารย์ ดร. สรรเสริญ อินทรรัตน์
Assoc. Prof. Dr. Sansoen Intarat
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University
48. รองศาสตราจารย์ ดร. จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ
Assoc. Prof. Dr. Chamroen Chuchuaisuwan
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
Rajamangala University of Technology Srivijaya
49. รองศาสตราจารย์ ดร. ภักดี โพธิ์สิงห์
Assoc. Prof. Dr. Phakdi Phosing
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University
50. รองศาสตราจารย์ ดร. สันญา เคนาภูมิ
Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphum
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University
51. รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์
Assoc. Prof. Dr. Chonwit Chianchit
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University

52. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์
Assoc. Prof. Dr. Phaisan Sansonwisut
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University
53. รองศาสตราจารย์ ดร. กาสัก เต๊ะขันหมาก
Assoc. Prof. Dr. Kasak Tekhanmak
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
Thepsatri Rajabhat University
54. รองศาสตราจารย์ ดร. ชวลิต สวัสดิ์ผล
Assoc. Prof. Dr. Chawalit Sawatphon
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
Suan Dusit Rajabhat University
55. รองศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต. ดร. สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล
Assoc. Prof. Dr. Sawat Chirattthitikan
กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
Department of Corrections, Ministry of Justice
56. รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา หล่อตระกูล
Assoc. Prof. Dr. Atchara Lotrakun
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
57. รองศาสตราจารย์ ดร. สำเนียง เลื่อมใส
Assoc. Prof. Dr. Samniang Leurmsai
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University
58. รองศาสตราจารย์ ดร. วันทนา เนาว์วัน
Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
59. รองศาสตราจารย์ ดร. ศรชัย ท้าวมิตร
Assoc. Prof. Dr. Sornchai Taomitr
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
60. รองศาสตราจารย์ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก
Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
61. รองศาสตราจารย์ ดร. จิรายุ ทรัพย์สิน
Assoc. Prof. Dr. Chirayu Sapsin
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Surindra Rajabhat University
62. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมชอบ
Assoc. Prof. Wichai Thamchop
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
63. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลัปปิณ คงชนะ
Asst. Prof. Dr. Phlapplueng Khongchana
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University
64. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี เพชรนาจักร
Asst. Prof. Dr. Montri Phetnachak
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Prince of Songkla University
65. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒินันท์ กันทะเตียน
Asst. Prof. Dr. Wutthinan Kanthatian
มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University
66. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสิน ปัญญาวุฒตระกูล
Asst. Prof. Dr. Wasin Panyawutatrakun
มหาวิทยาลัยนเรศวร
Naresuan University
67. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทักษิณี เชนวิธิสุข
Asst. Prof. Dr. Thatsani Chenwithisuk
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
Chandrakasem Rajabhat University
68. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน
Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University
69. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สอาด บรรเจิดฤทธิ์
Asst. Prof. Dr. Sa-At Banchoetrit
มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด
Stanford University

70. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. อนันท์ ใจสมุทร
Asst. Prof. Lt. Jg. Dr. Anan Chaisamut
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Surat Thani Rajabhat University
71. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยสร สมบุญมาก
Asst. Prof. Dr. Chayason Sombunmak
มหาวิทยาลัยนครพนม
Nakhon Phanom University
72. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษกร วัฒนบุตร
Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
73. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมคิด ดวงจักร
Asst. Prof. Dr. Somkhith Duangchak
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
74. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญชู ภูศรี
Asst. Prof. Dr. Boonchoo Poosri
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Ubon Ratchathani University
75. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชชุกร นาคธอน
Asst. Prof. Dr. Witchukon Nakathon
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
76. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัชวาล แอร่มหล้า
Asst. Prof. Dr. Chatchawan Araemla
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
77. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุภูมิ เขตจัตุรัส
Asst. Prof. Dr. Chatuphum Khetchatturat
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khonkaen University
78. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทัย สติมัน
Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University
79. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
Asst. Prof. Dr. Apichat Pansuwan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
80. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสสวาส กุลวงศ์
Asst. Prof. Dr. Manassawas Kullawong
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย
Rajamangala University of Technology Srivijaya
81. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาวดี เผือกบัวขาว
Asst. Prof. Dr. Wipavanee Phueakbuakhao
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Phetchaburi Rajabhat University
82. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสกสรรค์ สนวา
Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Roi Et Rajabhat University
83. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผดุง วรรณทอง
Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
84. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัศพล เย็นใจมา
Asst. Prof. Dr. Rattapol Yenjaima
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
85. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิวุฒิ หมั่นมี
Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
86. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ รักขันโท
Asst. Prof. Dr. Suwatsan Ragkhanto
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
87. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณิต
Asst. Prof. Dr. Yuttana Praneet
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

- | | |
|--|---|
| 88. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
Asst. Prof. Dr. Phonthip Wannawiro | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 89. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ธิลา
Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 90. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริยา รักษาเมือง
Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 91. ผศ.ดร. ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธา
Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 92. อาจารย์ ดร. อนงค์วิญา สาริบุตร
Dr. Anongwitya Saribut | มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University |
| 93. อาจารย์ ดร. วียะดา วรานนท์วนิช
Dr. Wiyada Waranonwanit | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University |
| 94. อาจารย์ ดร. กฤษณะ ทองแก้ว
Dr. Kitsana Thongkaeo | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Suratthani Rajabhat University |
| 95. อาจารย์ ดร. จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ
Dr. Chitwimon Khlaisuban | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University |

บทบรรณาธิการ

๒๐-----๒๑

วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์นี้เป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2562 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควบคู่กับการตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง



(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ)

บรรณาธิการวารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(7)
บทบรรณาธิการ	(13)
สารบัญ	(14)
บทความวิชาการ :	
คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020-2029)	
ถนอมขวัญ อยู่สุข	1
การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์เพื่อคุณภาพชีวิตที่พอเพียงในวัยเกษียณ	
ณัฐ รุ่งวงศ์	15
บทบาทสตรี : การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น	
สาธิตี รักกตัญญู	25
ทุนมนุษย์ : แนวคิด วิวัฒนาการและแนวโน้ม	
สิริปภา ภาคอัคร	33
จิตอาสากับการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร	
รัตน์นที วิโรจน์ฤทธิ์, สุภัทรชัย สีสะใบ	41
ภาคผนวก	52
คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง	53



คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020-2029)*

The Characteristics of Human Resource Manager
of Thailand in the 2020s (2020-2029 B.C.)

ถนอมขวัญ อยู่สุข

Thanomkwan Yoosook

บริษัท นีท คอนซัลแทนท์ จำกัด

Neat Consultant Company Limited

E-mail: thanomkwan.mcu@gmail.com

๗-----๗

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2. เพื่อวิเคราะห์บริบทเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบัน และ 3. เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวโน้มคุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 จากการศึกษาพบว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นต่อการบริหารองค์กรทุกประเภท โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทในการส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรสร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของไทยในปัจจุบัน มีพลวัตการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้ภาระงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคต จึงต้องเป็นไปเพื่อการปรับปรุงงานที่ตนเองรับผิดชอบให้ดีที่สุด มีความคล่องตัวมีสมรรถนะสูง และลดค่าใช้จ่าย ดังนั้น จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในปัจจุบันและในทศวรรษที่ 2 ควรมีคุณลักษณะด้วยกัน 7 ประการ คือ 1.มีทักษะการคิดแบบโยนิโสมนสิการ 2.มี

* Received April 10, 2019; Revised April 30, 2019; Accepted April 31, 2019



ทักษะการบริหารคน 3.มีทักษะในการบริหารงาน 4.มีทักษะด้านเทคโนโลยี 5.มีทักษะการสื่อสารและแก้ปัญหา 6.มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 7.มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ
คำสำคัญ: คุณลักษณะ; นักบริหารทรัพยากรมนุษย์; ทศวรรษที่ 2

Abstract

The academic article has three objectives which are 1. To study the idea about characteristics of human resource manager. 2. To analyze the context related to the human resource management in Thailand currently. And 3. To analyze and synthesize the trend of characteristics of human resource manager of Thailand in the 2020s(2020-2029). According to the study, it was found that the human resource managers are important to all types of organizations. The human resource managers are the personnel who have role to enhance and to motivate the workers for the best performance for the human resource management organization in the present which business dynamic changes rapidly, therefore, the human resource management workload increases. Consequently the characteristics of human resource managers in the present and also in the future should be to take their own responsibilities the best, flexible, high performance and also lower expense. Therefore, from the analysis and the synthesis above it can be concluded that the main characteristics of the human resource managers of Thailand in the present and also in the 2020s (2020 - 2029) should contain these 7 topics as the following 1.Critical thinking skill 2.Human management skill 3.Administration skill 4.Technology skill 5.Communication and solving problems skill 6.Interpersonal relations skill and 7.Credible personality.

Keywords: Characteristics; Human resource manager; The 2020s



บทนำ

คนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนา ไปได้ยาก ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ องค์กรต่างๆก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นประการสำคัญ เนื่องด้วยเป็นฟันเฟืองสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ให้เจริญก้าวหน้า บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ องค์กรแต่ละองค์กรในปัจจุบันจึงเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีที่สุด โดยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในอันดับต้น ๆ

บทความนี้เป็นการศึกษาการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analytics and Synthetic) ด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือ HR Analytics จากเอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย บทความวิชาการ หนังสือ และสื่อต่างๆที่น่าเชื่อถือ เพื่อเป็นแนวทางให้นักปฏิบัติการ ผู้ศึกษาและวิจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุผลที่ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์ (Assets) และเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงานจะเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร ดังนั้นหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนบทบาทให้เป็นทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

ก่อนที่จะกล่าวถึง นักบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสิ่งที่ต้องกล่าวถึงเป็นเบื้องต้นก่อน คือ การเข้าใจในความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ถ่องแท้เสียก่อน



อันเนื่องด้วยหากกล่าวถึงนักบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นนักวิชาการส่วนใหญ่จะกล่าวถึงความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และอธิบายในประเด็นนี้เสียมากกว่า เพราะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงตำแหน่งงานหนึ่งในองค์กรแต่เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรทุกองค์กร โดยความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีนักวิชาการกล่าวอย่างน่าสนใจว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการเลือกใช้ประสิทธิผลและประโยชน์จากพนักงานเพื่อให้เกิดซึ่งผลสำเร็จที่ดีที่สุด ตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการของพนักงาน นับตั้งแต่กระบวนการในการกำหนดแนวนโยบายระดับสูง การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติงานประจำวันอย่างประสานสอดคล้องเชื่อมโยงกัน เป็นขบวนการเปลี่ยนแปลงนโยบายย่อมมีผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานประจำวันและผลการปฏิบัติงาน ประจำวันก็จะได้รับการติดตามตรวจสอบจากผู้บริหารระดับสูงด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพื่อให้ระดับปฏิบัติการ สามารถทำงานได้ตรงตามความประสงค์ของผู้บริหารระดับสูงอย่างมีประสิทธิภาพ (จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี, 2548)

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำงานที่เป็นระบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรในองค์กร ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างผลผลิตที่ดี และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ขณะเดียวกันการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะให้ได้ดี บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามขอบข่าย และหลักการของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอบเขตหน้าที่งาน 2 ด้าน (ปราชญา กล้าวจัญ และพอดตา บุตรสุทธีวงศ์, 2550) คือ

1) ด้านองค์กร และ 2) ด้านทรัพยากรมนุษย์

1) ด้านที่เกี่ยวกับองค์กร หมายถึง งานที่ทำหน้าที่ด้านดูแลอำนวยความสะดวกช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือให้ความช่วยเหลือในฐานะผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้เฉพาะด้าน สรุปงานด้านองค์กรนี้เป็น 4 ด้านคือ 1. การริเริ่มและกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ 2. การให้คำปรึกษาแนะนำฝ่ายบุคคล 3. งานด้านบริการฝ่าย



บริหารงานบุคคลหรือฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4. งานด้านการควบคุมงานของฝ่ายบริหารบุคคลหรือฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์

2) ด้านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ แยกได้เป็น 2 ระบบ คือ 1. ระบบคุณธรรม (Merit System) และ 2. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ซึ่งอธิบายพอสังเขป ดังนี้

2.1) ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบที่ใช้คุณงามความดี ความรู้ความสามารถในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลด้านอื่น ๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามระบบคุณธรรมนี้ยึดหลักการที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) หลักความสามารถ (Competency) (2) หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equality) (3) หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security of Tenure) และ (4) หลักความเป็นกลาง (Political Neutrality)

2.2) ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นการบริหารงานในระบบที่ยึดติดกับ ความสัมพันธ์ส่วนตัว พวกพ้องบริวาร ใช้เหตุผลทางการเมืองมิได้ คำนึงถึงความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือนักบริหารทรัพยากรมนุษย์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรจะนำระบบคุณธรรม (Merit System) มาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานเพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำให้เกิดหลักประกันให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กรว่าจะเกิดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานและการบริหารขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

บริบทเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน

วิวัฒนาการของทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ทศวรรษ 1980 โดยมีการเปลี่ยนจากหน้าที่การบริหารงานแบบสนับสนุนเป็นมุมมองหน้าที่หลักทางธุรกิจที่สนับสนุนประสิทธิผลขององค์กร โดยแบ่งเป็นคลื่น 4 ลูก สรุปใจความได้ดังนี้ (สุจิตรา พงศ์พิศุทธิ์โสภณ และคณะ, 2561) คือ

คลื่นลูกที่หนึ่ง คือ คลื่นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Administrative) เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิม (HR Traditional) ให้บริการงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานกับกฎระเบียบ และเริ่มยกระดับความสำคัญของงานใน



มุมมองของธุรกิจ ผลักดันให้ผู้จัดการในสายงานใช้แนวทางในเชิงรุก (Proactive approach) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน

คลื่นลูกที่สอง คือ คลื่นการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR practices) เป็นการออกแบบนวัตกรรมการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการจ้างงาน การฝึกอบรม และการบริหารสายอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทนหรือรางวัล การติดต่อสื่อสารและองค์กรที่เกี่ยวกับนโยบาย การออกแบบองค์กร กระบวนการทำงาน เริ่มมีความเป็นมืออาชีพ (HR Professional)

คลื่นลูกที่สาม คือ คลื่นทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (HR strategy) ทรัพยากรมนุษย์ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรโดยมองเป็นกระจกสะท้อนการปฏิบัติ ในทางกลับกันองค์กรจะประสบความสำเร็จได้จากกลยุทธ์ของทรัพยากรมนุษย์เช่นกัน

คลื่นลูกที่สี่ คือ คลื่นบริบทและทรัพยากรมนุษย์ (HR and context) เป็นลูกคลื่นแห่งอนาคตตามแนวทางภายนอกสู่ภายใน (Outside In) มุ่งสู่บริบททางธุรกิจที่กว้างขึ้นเป็นการปรับตัวด้านทรัพยากรมนุษย์ (HR Transformation) ที่เปลี่ยนแปลงทั้งวิธีคิดและการปฏิบัติ การออกแบบงานใหม่ เปลี่ยนมุมมองไปสู่ภายนอกเพื่อตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กร เป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจมีส่วนร่วมพัฒนากลยุทธ์และสร้างมูลค่าเพิ่มให้องค์กร

จะเห็นว่า วิวัฒนาการของทรัพยากรมนุษย์นั้นมีการเปลี่ยนแปลงมาอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันปัจจุบันของประเทศไทยมุ่งสู่การลดขนาดขององค์กร (Down Sizing) ซึ่งเป็นการบริหารองค์กรในช่วงเศรษฐกิจซบเซา ดังที่เราทราบดีกันว่า ประเทศไทยเผชิญวิกฤตินี้ ในช่วงกลางปี 2550 และหลายองค์กรได้รับผลกระทบจากปัญหาค่าเงินบาทแข็งตัว ทำให้หลายแห่งชะลอการลงทุน หรือรุนแรงถึงขนาดต้องปิดกิจการ และในรอบปี 2562 นับเป็นปีที่สำคัญทรัพยากรมนุษย์ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการปรับเปลี่ยน-ปรับลด ตัวเลขทางเศรษฐกิจแทบทุกเดือน-ทุกไตรมาส มีรายละเอียดที่สำคัญและน่าสนใจ (ประชาชาติธุรกิจ, 2562) คือ

1. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ปรับคาดการณ์การเติบโตของเศรษฐกิจไทย (จีดีพี) ลงมาอยู่ที่ 2.6% ต่ำสุดในรอบ 5 ปี



2. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า (สนค.) ระบุว่าดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไปของประเทศ (เงินเฟ้อ) เดือน ต.ค.62 ที่ 102.74 จุด ชะลอตัวลงมากที่สุดในรอบ 28 เดือน

3. สภาพอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ระบุว่าดัชนีความเชื่อมั่นภาคอุตสาหกรรมเดือน ก.ย.62 อยู่ที่ระดับ 92.1 จุด ปรับลดลงต่ำสุดในรอบ 1 ปี

4. ศูนย์วิจัยกสิกรไทยเปิดเผยดัชนีภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพของครัวเรือนในช่วงอีก 3 เดือนข้างหน้าที่ทำการสำรวจ ณ เดือน พ.ย.62 ปรับตัวลงที่ระดับ 42.1 จุด ต่ำสุดในรอบ 27 เดือน

กรณีดังกล่าวไม่ใช่เรื่องของการวางแผนเตรียมการเลิกจ้างพนักงานเพียงประการเดียวเท่านั้น เพราะนอกจากความสูญเสียด้วยกันทั้งสองฝ่ายแล้วอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรด้วยเช่นกัน โจทย์ที่ยากที่องค์กรจะต้องหันมาพึ่ง HR หรือให้นัก HR จะต้องหาทางออกให้องค์กร HR มีอาชีพจะต้องการแสดงบทบาทของ HR ในการทำงานที่ให้องค์กรอยู่รอด และรักษาพนักงานไว้ให้มากที่สุด ซึ่งจะทำได้อย่างไรนั้น ผู้เขียนวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอต่อจากนี้

แนวโน้มคุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020-2029)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษนี้ซึ่งเป็น “ยุคโลกาภิวัตน์” ถึงเวลาแล้วที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องปรับตัว และต้องคิดวิเคราะห์ วางแผน โดยคาดคะเนถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทัน และตรงเงื่อนไขใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การกิจและหน้าที่ของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันและยุคหน้า ต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองเสมอ ริเริ่มทำในสิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้จะต้องมีความรู้รอบด้านไม่ใช่เฉพาะด้านที่ตนเองทำอยู่เท่านั้น เนื่องจากนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มีการหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารคนซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งภายในองค์กร ถ้าบริหารคนได้ดี องค์กรก็มีโอกาสพัฒนาที่ค่อนข้างสูงตามไปด้วย และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020-2029) นั้นจะต้องมีคุณลักษณะ 7 ประการดังต่อไปนี้



1. มีทักษะการคิด (Thinking Skill) แบบโยนิโสมนสิการ (Critical Reflection)

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษที่ 2 (2020-2029) นั้นนอกจากจะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบแล้วนั้น ส่วนสำคัญประการหนึ่งของการเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ คือ จะต้องเป็นผู้ที่มีกระบวนการคิดที่ สุขุม รอบคอบ และละเอียดในหลากหลายมุมมองมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะมิติต่างๆ ของสังคม เทคโนโลยี และวิถีการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หุ่นยนต์หรือเครื่องจักรกลที่ควบคุมด้วยเทคโนโลยีจะเริ่มเข้ามาแทนที่มนุษย์มากยิ่งขึ้น แต่กระนั้นหุ่นยนต์ดังกล่าวไม่สามารถที่จะกระทำการบางอย่างได้เทียบเท่ามนุษย์ โดยเฉพาะทักษะการคิดแบบโยนิโสมนสิการ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559) ซึ่งเป็นการใช้ความคิดถุวิธี คือ การทำในใจโดยแยบคาย มองสิ่งทั้งหลาย ด้วยความคิดพิจารณาสืบค้นถึงต้นเค้า สวหาเหตุผลจนตลอดสาย แยกแยะออก พิจารณาเหตุด้วยปัญญาที่คิดเป็นระเบียบและโดยอุบายวิธี ให้เห็นสิ่งนั้นๆ หรือปัญหานั้นๆ ตามสภาวะและตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย จะเห็นว่า การคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นการคิดโดยพิจารณาทุกอย่างอย่างละเอียดถี่ถ้วน รอบคอบ ถูกต้อง และตรงตามความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ของบุคลากรอย่างเหมาะสม และสูงสุดคือเพื่อประโยชน์ขององค์กร อาทิ เช่น ประเด็นการพิจารณา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation/ Benefit) จะต้องมีการพิจารณาแบบรอบด้านทั้งในมิติผลงาน ความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ วินัย ความรักองค์กร ความเสียสละ เป็นต้น โดยปราศจากอคติและเป็นการพิจารณาภายใต้กรอบของความเป็นจริง เป็นธรรม และเหมาะสมที่สุด

2. มีทักษะการบริหารคน (Human Management Skill)

แม้จะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นก็ตามที แต่มนุษย์ก็ยังคงสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษที่ 2 เป็นต้นไป นั้นจะต้องบริหารคนอย่างเป็นระบบและถูกต้องตามความเป็นจริงโดยสอดคล้องกับสิ่งที่กล่าวไว้ในประการก่อนที่ ต้องมีการคิดแบบโยนิโสมนสิการ ทักษะการบริหารคนก็เช่นเดียวกันจะต้องมีการพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน ทั้งในเรื่องการสรรหาและว่าจ้าง (Recruitment/ Employment) จะต้องเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม



ปราศจากระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ไม่มีการเอื้อต่อพวกพ้องหรือการทุจริต มนกระบวนกรสรรหาและว่าจ้าง ในขณะที่เดียวกันการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งจะต้องจัดสรรคนให้ตรงกับงานให้มากที่สุด หรือที่เรียกว่า “Put the right man on the right job” นั่นเอง เพราะถ้าคนกับงานสัมพันธ์กันจะส่งผลให้ได้ผลงาน หรือผลิตที่ดีมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ประจำตำแหน่งงานนั้นๆ มีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อระดับความภักดีต่อไป ดังยุทธศาสตร์สู่ชัยชนะแบบซุนวู ซึ่งแปลโดยใจความว่า (ศุภิกา ณ อยุธยา, 2561) “เขาเลือกคนด้วยตนเองและแสวงหาข้อได้เปรียบจากสถานการณ์ ใช้คนที่กล้าหาญเพื่อสู้รบ ใช้คนที่รอบคอบให้วางแผน ป้องกันการบุกรุก ใช้คนที่ฉลาดเป็นที่ปรึกษา”

3. มีทักษะการบริหารงาน (Administration Skills)

นอกจากต้องเก่งและมีความรู้ด้าน HR อย่างดีแล้ว นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องขยายการเรียนรู้ไปสู่แขนงอื่นๆ เพื่อให้สามารถรับบทบาทหน้าที่ใหม่ๆ ให้ครอบคลุมกว้างขวางทั้งองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงได้ขยายไปกว้างทั่วองค์กร และในทุกจุดต่างมีปัจจัยเรื่อง “คน” เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ นอกจากนั้นต้องมีการพัฒนาความรู้ให้กับนักบริหารและผู้ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ [HR Professionals] ให้มีการเรียนรู้ต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเติบโตในสายงาน หรือเติบโตได้ในส่วนอื่นๆ ขององค์กร ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร [Corporate Culture] เพื่อให้สอดคล้องกับเงื่อนไขการทำการธุรกิจที่เปลี่ยนไป โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดได้จากหลายประการ โดย “ความต้องการในการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจมาจากความต้องการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์กร เป็นแรงผลักดันที่ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เกิดจากภายในองค์กรเอง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต้องการให้องค์กรเปลี่ยนแปลงเนื่องจากองค์กรมีปัญหาภายในเกิดขึ้นหรือผลจากการเปลี่ยนแปลงภายนอก ส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กรทำให้ต้องการเปลี่ยนแปลง หรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ค้นพบแนวทางในการดำเนินการขององค์กรใหม่ จึงเกิดความต้องการในการเปลี่ยนแปลงขึ้น ทำให้ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเก่งงานอย่างเดียวไม่ได้อีกต่อไปจำเป็นต้องบริหารงานที่มีอยู่อย่างหลากหลายให้ได้ด้วยเช่นกัน (วันชัย มีชาติ, 2556) “



4. มีทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology skills)

การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Technology) ปัจจุบันมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร ที่แต่เดิมเป็นการส่งด้วยนกพิราบกลายเป็นการส่งแบบระบบไร้สายหรือใช้ระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต (Internet) ระบบคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาจากแต่ก่อนไปอย่างมาก การพัฒนาหุ่นยนต์เพื่อใช้ในการผลิตและการดำเนินการของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ขณะเดียวกันบุคลากรในองค์กรก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการใช้ชีวิตในยุคที่เทคโนโลยีดังกล่าวเข้ามามีส่วนสำคัญในการดำเนินชีวิต นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการคิดค้นนวัตกรรมหรือนวัตกรรมน้อยต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานมากที่สุด เช่น การใช้ระบบการสื่อสารออนไลน์ในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กร การใช้ระบบการส่งเอกสารแบบออนไลน์ การคิดค้นระบบการเก็บเอกสารโดยใช้อินเทอร์เน็ต การคิดค้นแอปพลิเคชัน (Application) เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5. มีทักษะการสื่อสารและแก้ปัญหา (Communication and Solving problem Skill)

ในโลกปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถรับรู้ เรียนรู้ และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กรอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ องค์กรให้สามารถดำเนินต่อไปได้และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันเพื่อความเป็นผู้นำที่ก้าวนำองค์กรอื่น ๆ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าในปัจจุบันความขัดแย้งก็ยังคงเกิดขึ้นได้ในทุกองค์กรเช่นกัน ซึ่งอาจจะเกิดมาจากปัจจัยหลากหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ไร้ประสิทธิภาพ ความไม่กลมเกลียวของความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่ง “ความขัดแย้งนั้นเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ลงรอยกัน ความไม่ลงรอยกันอาจเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ เช่น อุดมการณ์ ความเชื่อ ทศนะต่อเรื่องต่างๆ ความขัดแย้งอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้เร็วขึ้นหรือช้าลงก็ได้ เช่น ความไม่ลงรอยระหว่าง



ฝ่ายจัดการกับแรงงาน ส่งผลให้เกิดสภาพแรงงาน การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงาน การพัฒนากฎหมายเพื่อจัดการกับความขัดแย้งและให้การคุ้มครองแรงงานซึ่งมักเป็นฝ่ายเสียเปรียบ (นฤมล นิราทร, 2561) เป็นต้น

จะเห็นว่าการติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร และความขัดแย้งก็สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีทักษะในการสื่อสารที่สูงและสามารถจัดปัญหาความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ และสร้างให้เกิดความพอใจกันทั้งสองฝ่าย โดยการขจัดความขัดแย้งนั้นควรเป็นไปในรูปแบบ “ชนะ – ชนะ (Win – Win) เป็นการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์ อย่างไรก็ตามทางออกนี้เป็นทางออกที่สามารถทำได้ยากที่สุด บางครั้งจึงทำได้เพียงการทำให้คู่ขัดแย้ง “รับรู้” ว่าตนเองชนะในการแก้ไขความขัดแย้งในครั้งนั้น ๆ (สมิทธิ บุญชุตินา, 2560)

6. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal Relations Skill)

ตำแหน่งนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จะต้องมีการดำเนินการบางประการที่เป็นการไต่ถามมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความจริง อาทิเช่น การจะรับรู้ว่าคุณค่าการทำงานใดมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความรักในองค์กร มีความรับผิดชอบในหน้าที่ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ตัวชีวิตที่ผลงานหรือแบบประเมินอาจไม่เพียงพอและอาจไม่ใช่ข้อมูลแท้จริง จึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการสังเกต การสอบถาม การลงไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้จริง จึงจะได้ข้อมูลที่ตรงตามความเป็นจริงและส่งผลดีต่อองค์กรอย่างแท้จริง

7. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ (Credible Personality)

ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นเดียวกันกับผู้นำองค์กร หากมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ (Credible personality) การรายงานผลการปฏิบัติงานของคุณค่าในองค์กรต่อผู้บังคับบัญชาส่งจะยังผลต่อความน่าเชื่อถือไปด้วย ในมิติของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีความยอมรับในรายงานผลการปฏิบัติงานนั้นได้เช่นกัน ในทางตรงกันข้ามหากนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบุคลิกภาพที่ไม่น่าเชื่อถือ เช่น ขี้เล่นมากเกินไป วางตัวไม่เหมาะสม แต่งกายไม่



เรียบร้อย ใช้วาจาที่ไม่สุภาพอยู่เสมอ เป็นต้น ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความน่าเชื่อถือในผลงาน รวมถึงส่งผลต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรด้วยเช่นกัน

เมื่อสังเคราะห์จากการศึกษาค้นคว้าแล้วนั้น ถึงแม้คุณลักษณะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะประกอบไปด้วย 7 ประการ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดในทุกประการนั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีทักษะการคิดแบบโยนิโสมนสิการเป็นสำคัญ ดังผู้เขียนจะนำเสนอด้วยแผนภาพ เพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ดังนี้



ภาพที่ 1 : คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020-2029)



สรุป

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าขององค์กรทุกประเภท ในขณะที่ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันนั้นมีหลากหลายส่วนสำคัญมาจากผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างองค์กร และความพัฒนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีเป็นประการสำคัญ ทำให้ภาระหน้าที่ของนักบริหารทรัพยากรมากขึ้น แต่ยังคงมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

หากจะทำให้องค์กรและประเทศไทยพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการบริหารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยตรง ได้แก่ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และอ้างอิงข้อมูลที่น่าเชื่อถือแล้วนั้น คุณลักษณะนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในทศวรรษที่ 2 (ค.ศ. 2020-2029) จำเป็นต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 7 ประการ คือ 1. มีทักษะการคิด (Thinking Skill) แบบโยนิโสมนสิการ (Critical Reflection) (โดยในคุณลักษณะอื่นๆจะต้องประกอบด้วยกระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการ) 2. มีทักษะการบริหารคน (Human management skill) 3. มีทักษะการบริหารงาน (Administration Skills) 4. มีทักษะด้านเทคโนโลยี (Technology Skills) 5. มีทักษะการสื่อสารและแก้ปัญหา (Communication and Solving problem Skill) 6. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal relations skill) และ 7. มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ (Credible personality)

เอกสารอ้างอิง

- จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548) *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัทมีวงษ์ พับลิชชิง จำกัด.
- จินตนา สุจจันนท์. (2556). *การศึกษาและการพัฒนาชุมชนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.



- นฤมล นิราทร. (2561). *การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและปัญหาสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2562). *13 สัญญาณเศรษฐกิจไทยต่ำสุดในรอบปี 2562*. สืบค้น 17 มกราคม 2562, จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-406044>.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอดดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรม ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภิกา ณ ออยุธยา. (2561). *ยุทธศาสตร์สู่ชัยชนะแบบขุนวู* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ก้าวแรก.
- สมิทธิ บุญชุตติมา. (2560). *การสื่อสารในภาวะวิกฤต*. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สุจิตรา พงศ์พิศุทธิโสภา และคณะ. (2561). *การวิเคราะห์ด้านทรัพยากรมนุษย์ : วัฒนาการ การปรับตัวขององค์กร บทเรียน และแนวโน้มในอนาคต*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์เพื่อคุณภาพชีวิตที่พอเพียงในวัยเกษียณ*

Gender Diversity in Public Organization

ณัฐ รุ่งวงศ์

Nattha Roongwong

บริษัทหลักทรัพย์ที่ปรึกษาการลงทุน ต้นธารคอร์ปอเรชั่น จำกัด

Tontan Corporation Investment Advisory Securites Co.,Ltd.

E-mail: tontan2008@gmail.com

๘-----๘

บทคัดย่อ

สังคมไทยมีอุดมการณ์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรัสของในหลวงรัชกาลที่ 9 อย่างไรก็ดีตามเมื่อต้องนิยามว่าต้องมีเงินพอใช้ดำรงชีพอย่างมีเกียรติภายหลังเกษียณอายุจากการทำงานประจำแล้ว กลับพบว่ามีอยู่เพียงไม่เกิน 2% เท่านั้นที่เข้าเกณฑ์ นอกจากนั้นยังอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ มีรายงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยชี้ว่า การออมและการลงทุนในตลาดหุ้น เป็นหนทางสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้มีเงินทุนไว้ใช้จ่ายอย่างพอเพียงและมีคุณภาพชีวิตหลังวัยเกษียณ แต่ก็ต้องมีหลักการและวิธีการลงทุนอย่างถูกต้องคือเน้นการลงทุนในระยะยาวในหลักทรัพย์ชั้นดีด้วย จึงจะบรรลุผลสำเร็จได้

คำสำคัญ: การลงทุนในตลาดหลักทรัพย์; คุณภาพชีวิตวัยเกษียณ; เศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

Thai society has a sufficiency economy philosophy ideology as according to the late His Majesty the King Rama IX. However, when defining it, it is necessary to have sufficient financial support to live frugal living after retirement from regular employment. Instead found that there were only

* Received April 10, 2019; Revised April 30, 2019; Accepted April 31, 2019



no more Only 2% meet the criteria in addition, it is still below the threshold. There is a report of the Stock Exchange of Thailand that Savings and invest in the stock market is one important way to have sufficient funds to spend. And have a quality of life after retirement but it must have the principles and methods of investing correctly, which is to focus on long-term investment in blue chip stocks securities. In order to be able to achieve success.

Keywords: Invest in stock marker; Quality of life after retirement; Efficiency economy

บทนำ

สังคมไทยได้น้อมนำพระราชดำรัสปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 ใส่เกล้าฯเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำรงชีวิตและด้านการเศรษฐกิจ แต่ทว่าก็มีสัดส่วนของประชากรชาวไทยน้อยมากที่ได้บรรลุถึงเกณฑ์ของความพอเพียงที่หมายความว่ามีความพอประมาณ หมายถึงมีความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2553) โดยมีดัชนีชี้วัดสำคัญจากรายงานของธนาคารแห่งประเทศไทยล่าสุด ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2562 พบว่า แม้คนไทยจะมีบัญชีเงินฝากธนาคารทุกประเภทรวมกันมากถึง 99,388,151 บัญชี คิดเป็นเงินกว่า 12 ล้านล้านบาท ในจำนวนนี้เป็นบัญชีเงินฝากออมทรัพย์มากกว่า 88 ล้านบัญชี อย่างไรก็ตาม เมื่อจำแนกจำนวนเงินฝากของบัญชีออมทรัพย์แล้วจะพบว่า มีถึง 77 ล้านบัญชี หรือกว่า 88% ของบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ทั้งหมดที่มีเงินฝากไม่ถึง 50,000 บาท ขณะที่ยอดเงินฝากมากกว่า 1 ล้านบาท มีเพียง 9 แสนกว่าบัญชี หรือคิดเป็น 1% ของบัญชีออมทรัพย์ทั้งหมดเท่านั้นเอง (เว็บไซต์กระปุกดอตคอม, 2562) ซึ่งระดับเงินฝากเงินออมดังกล่าวนี้ทำให้อุดมคติของคนไทยที่ต้องการมีชีวิต “ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง” นั้นไม่อาจบรรลุเป้าหมายได้ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562) หากต้องการใช้ชีวิตในวัยเกษียณแบบประหยัด มีรายได้เดือนละ 15,000 บาท ก็ต้องมีเงินออมไม่น้อยกว่า 4 ล้านบาท แต่หากต้องการใช้เงินตอนเกษียณแบบพออยู่พอกินสุขสบายเดือนละ 30,000 บาท ต้องมีเงินออมไม่



น้อยกว่า 8 ล้านบาท กรณีใช้จ่ายสุขสบายเดือนละ 50,000 บาท ต้องมีเงินออมไม่น้อยกว่า 13 ล้านบาท นั่นก็หมายความว่า มีคนไทยที่จะบรรลุเป้าหมายที่มีเศรษฐกิจพอเพียงแค่เพียง 1% ของประชากรทั้งประเทศ อีกมากกว่า 99% ไม่มีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง ต้องมีชีวิตที่ยากลำบาก ทั้งนี้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยรายงานด้วยว่า วิธีการที่จะไปถึงเป้าหมายการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงนั้น หากมีการออมและลงทุนที่สม่ำเสมอจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด แต่การออมและลงทุนผ่านตลาดหุ้นนั้นมีสถิติว่าให้ผลตอบแทนสูงสุดที่สุด คือเฉลี่ย 12.88% ต่อปี หากเปรียบเทียบผลตอบแทนเงินฝากเพียง 1.82% ต่อปี หากออมกับลงทุนอย่างสม่ำเสมอจะได้เงินบรรลุเป้าหมายตั้งแต่มียุ่จ่ายอย่างประหยัดมัธยัสถ์ อย่างสงบนหรืออย่างสบาย ขึ้นกับระยะเวลาและจำนวนในการออมและการลงทุน

ความหมายของการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์เพื่อคุณภาพชีวิตที่พอเพียงในวัยเกษียณ

1. ความหมายของการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คือ การนำเงินออมหรือเงินสะสมไปลงทุนในหลักทรัพย์ที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อหวังผลตอบแทนที่สูงกว่าการออมหรือรูปแบบการลงทุนอื่นๆ เช่น การฝากธนาคาร การลงทุนในพันธบัตรรัฐบาล หรือซื้อสลากออมสิน เป็นต้น โดยมีผลตอบแทน 2 รูปแบบคือเงินปันผลและส่วนต่างราคา (Capital gain) โดยมีรูปแบบการลงทุน 2 แบบคือ การเปิดบัญชีลงทุนด้วยตนเองและการลงทุนผ่านบริษัทจัดการกองทุนรวม สำหรับผู้เริ่มต้นลงทุนที่ไม่เชี่ยวชาญ หรือผู้ลงทุนสำหรับวางแผนเพื่อการเกษียณอายุ แนะนำให้เลือกลงทุนผ่านบริษัทจัดการกองทุนรวมที่เป็นมืออาชีพจะเหมาะสมกว่า (ณัฐวุฒิ รุ่งวงศ์, 2562)

2. ความหมายของคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ



2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

3) ภูมิคุ้มกัน หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

3. ความหมายของคุณภาพชีวิตที่พอเพียงในวัยเกษียณอายุ

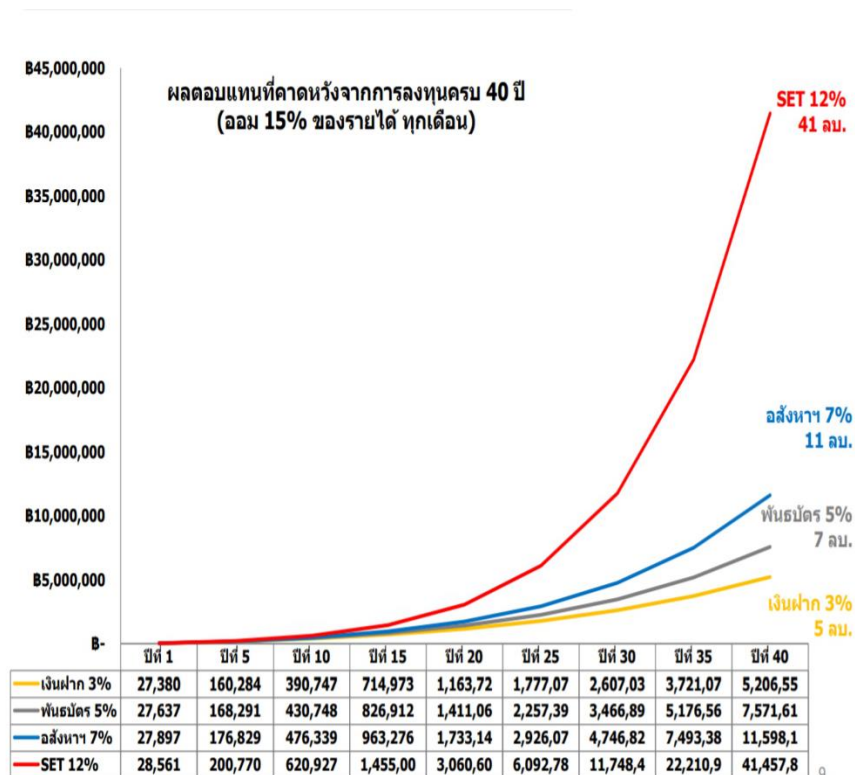
อายุขัยของคนไทยส่วนใหญ่จะอยู่ที่ประมาณ 80 ปี ดังนั้น หากคนไทยส่วนใหญ่เกษียณอายุงานที่อายุ 60 จึงมีเวลาอย่างน้อยอีก 20 ปี ที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและมีอิสระทางการเงินและมีเงินใช้อย่างพอเพียงไม่น้อยเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562) ทั้งนี้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยรายงานว่า วิธีการที่จะไปถึงเป้าหมายการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงนั้น หากมีการออมและลงทุนที่สม่ำเสมอจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด แต่การออมและลงทุนผ่านตลาดหุ้นนั้นมีความเสี่ยงให้ผลตอบแทนสูงสุดที่สุด คือเฉลี่ย 12.88% ต่อปี หากเปรียบเทียบผลตอบแทนเงินฝากเพียง 1.82% ต่อปี และหากออมกับลงทุนอย่างสม่ำเสมอจะได้เงินบรรลุเป้าหมายตั้งแต่มิใช่จ่ายอย่างประหยัดมัธยัสถ์ อย่างสงบหรืออย่างสบาย ขึ้นกับระยะเวลาและจำนวนในการออม (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562)

วิธีการลงทุนในตลาดหลักทรัพย์เพื่อคุณภาพชีวิตที่พอเพียงในวัยเกษียณ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยรายงานว่า คนไทยมีอายุขัยที่ยาวนานขึ้นคือเฉลี่ยอายุ 80 ปี ขณะที่เกษียณอายุที่ 60 ปี จากนั้นอีก 20 ปี ที่จะไม่มียาได้ประจำที่พอเพียงแก่การดำรงชีพอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีไปอีก 20 ปี ยกเว้นแต่ว่าต้องมีเงินทุนเพื่อสำรองไว้ใช้จ่ายเกษียณ โดยได้จัดทำรายงานเรื่อง เกษียณสุขเป็นจริงได้ด้วยเงิน3 ก่อนชี้ว่า หากต้องการเกษียณแบบพอเพียงใช้จ่ายแบบมัธยัสถ์เฉลี่ยเดือนละ 15,000 บาท ก็ต้องมีเงินไว้ใช้หลังเกษียณ 4.1 ล้านบาท แต่หากอยากเกษียณอย่างสงบสบายมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 30,000 บาท ก็ต้องมีเงินไว้ใช้หลังเกษียณ 8.1 ล้านบาท



และหากอยากมีชีวิตที่สะดวกสบายหรูหรา คือมีเงินใช้จ่ายเฉลี่ย 50,000 บาท ก็ต้องมีเงินไว้ใช้จ่ายมกเกียณก่อนใหญ่หน่อยคือ 13.5 ล้านบาท อย่างไรก็ตามธนาคารแห่งประเทศไทยรายงานว่ คนไทยที่มีเงินฝากในบัญชี หรือมีเงินในมือที่เกินกว่า 1 ล้านบาท ไปถึงราว ๆ 20 ล้านบาท เพื่อจะได้เกียณทั้ง 3 แบบ คือสมถะพอเพียง,สงบ และสะดวกสบายนั้น มีอยู่เพียงราว ๆ 8 แสนคนทั่วประเทศไทย คิดเป็นแค่ 1% เศษๆ เท่านั้น นี่เป็นข้อมูลที่น่าตกใจอย่างยิ่ง เพราะประเทศไทยจะมีคนที่ไม่ถึงอุดมคติปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่มากกว่า 98% ของประชากรทั้งหมด การลงทุนผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นหนทางหนึ่งที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทั้งนี้ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้รายงานว่ตลาดหลักทรัพย์นั้นอยู่ที่เฉลี่ย 12% ต่อปี ให้ผลตอบแทนสูงกว่าการลงทุนประเภทอื่นๆ รวมทั้ง เงินฝาก พันธบัตร อสังหาริมทรัพย์ (บลจ. เอ็มเอฟซี, 2562) ดังภาพที่แสดง



ภาพที่ 1 ผลตอบแทนที่คาดหวังจากการลงทุนครบ 40 ปี



ขณะที่บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนรวม จำกัด (มหาชน) หรือ MFC ซึ่งก่อตั้งและถือหุ้นใหญ่โดยกระทรวงการคลัง ได้นำเสนอรายงานวิจัยเชิงปฏิบัติการผลการลงทุนในหลักทรัพย์ชั้นนำในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2547 ถึงปี พ.ศ. 2559 พบว่า เมื่อนำเงินออมมาลงทุนในหุ้นชั้นดี หรือหุ้นบลูชิป (Blue chip stocks) ในตลาดหุ้นไทย ในระยะเวลาที่ยาวพอสมควร ก็จะทำให้ผลตอบแทนที่เฉลี่ย 10.43% ต่อปี โดยในการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าวนี้ ใช้วิธีการการลงทุนด้วยการซื้อหุ้นใหญ่ชั้นดี ปีละ 100,000 บาท รวมระยะเวลา 10 ปีเป็นเงิน 1 ล้านบาท ซึ่งระหว่าง 10 ปีดังกล่าวนี้ ผลตอบแทนในการลงทุนก็มีทั้งเพิ่มขึ้น และลดลง แต่เมื่อลงทุนไปครบ 10 ปี ใช้เงินต้นที่ลงทุนไว้ 1 ล้านบาท มีผลตอบแทนรวมเป็น 2 ล้านบาทเศษในปีที่ 10 เนื่องจากผลการลงทุนในแบบนี้ให้ผลตอบแทนเฉลี่ยปีละ 10.43% รวม 10 ปี ให้ผลตอบแทนรวม 107% (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562) ดังภาพที่แสดง

ตัวอย่างที่ 1

เงินมรดกให้ลูกหลาน (1/2)

ผลตอบแทนที่คาดหวังจากการลงทุนกองทุน MFC M-S50 ระยะเวลา 40 ปี

โดยลงทุนปีละ 1 ล้านบาท เป็นเวลา 10 ปี (1 ล้านบาท)

Years	พ.ศ.	Returns Rate (Annual)	Invest	Returns
0	0		100,000	100,000.00
1	2547	9.71%	100,000	219,427.48
2	2548	10.10%	100,000	351,705.06
3	2549	-1.42%	100,000	445,271.42
4	2550	36.52%	100,000	744,420.09
5	2551	-40.57%	100,000	501,860.72
6	2552	53.62%	100,000	924,601.07
7	2553	32.46%	100,000	1,357,206.41
8	2554	5.06%	100,000	1,530,893.82
9	2555	26.23%	100,000	2,058,697.66
10	2556	0.35%	-	2,065,988.83
11	2557	13.23%	-	2,339,229.45
12	2558	-11.53%	-	2,069,503.79
13	2559	16.87%	-	2,418,585.21

อัตราผลตอบแทน

ที่เกิดขึ้นจริงของกองทุน

(อัตราผลตอบแทนเฉลี่ย 10.43% ต่อปี)

107%

ภาพที่ 2 ผลตอบแทนที่คาดหวังจากการลงทุน 40 ปี



ถ้าหากลงทุนถือระยะยาวต่อไปในปีที่ 11 ต่อเนื่องไปถึง 40 ปี โดยคาดหวังผลตอบแทนการลงทุนเฉลี่ย 10.43% เหมือนช่วงระยะเวลา 10 ปีแรก ก็จะคาดการณ์ได้ว่า เงินต้นที่ลงทุนไว้ 1 ล้านบาทนั้น จะออกเงยขึ้นตามลำดับ (ประชาชาติธุรกิจ, 2562) ดังภาพที่แสดง

ตัวอย่างที่ 1 เงินมรดกให้ลูกหลาน (2/2)

MFC
Asset Management plc.

Years	พ.ศ.	Returns Rate (Annual)	Invest	Returns
14		10.43%	-	2,670,843.65
15		10.43%	-	2,949,412.64
16		10.43%	-	3,257,036.38
17		10.43%	-	3,596,745.27
18		10.43%	-	3,971,885.80
19		10.43%	-	4,386,153.49
20		10.43%	-	4,843,629.30
21		10.43%	-	5,348,819.84
22		10.43%	-	5,906,701.74
23		10.43%	-	6,522,770.74
24		10.43%	-	7,203,095.72
25		10.43%	-	7,954,378.61
26		10.43%	-	8,784,020.30
27		10.43%	-	9,700,193.61
28		10.43%	-	10,711,923.81
29		10.43%	-	11,829,177.46
30		10.43%	-	13,062,960.67
31		10.43%	-	14,425,427.47
32		10.43%	-	15,929,999.55
33		10.43%	-	17,591,498.51
34		10.43%	-	19,426,291.80
35		10.43%	-	21,452,454.04
36		10.43%	-	23,689,944.99
37		10.43%	-	26,160,806.25
38		10.43%	-	28,889,378.35
39		10.43%	-	31,902,540.51
40		10.43%	-	35,229,975.48

195%

384%

695%

ผลตอบแทนที่คาดหวัง
(อัตราผลตอบแทนเฉลี่ย 10.43% ต่อปี)

1206%

2045%

3423%

14

ภาพที่ 3 เงินมรดกให้ลูกหลาน (2/2)

คือ ผลตอบแทนจะเพิ่มพูนเป็น 4.1 ล้านบาทเศษในปีที่ 19 เพิ่มเป็นราว 8 ล้านบาทในปีที่ 25 และเพิ่มเป็น 13 ล้านบาทในปีที่ 30 ผลจากการวิจัยนี้จะชี้ได้ว่า หากมีการเก็บออมอย่างดีและมีวินัยปีละ 1 แสนบาท จะสามารถมีเงินออม 1 ล้านบาทภายในระยะเวลา 10 ปี แต่หากเปลี่ยนจากเงินออมปีละ 1 แสนบาท มาลงทุนในหุ้นชั้นดีในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยที่มีผลตอบแทนเฉลี่ย 10.43% ต่อปี ในปีที่ 10 แทนที่จะมีเงินเพียง 1 ล้านบาท แต่จะกลายเป็น 2 ล้านบาท และหากถือลงทุน



ต่อไปโดยไม่ต้องลงทุนเพิ่ม ก็จะมีเงิน 4.1 ล้านบาทในปีที่ 19 ซึ่งมากพอที่จะเป็นทุนใช้ชีวิตหลังเกษียณแบบสมถะพอเพียง แต่หากลงทุนยาวไปถึงปีที่ 25 ก็จะเพิ่มมูลค่าขึ้นเป็นราว 8 ล้านบาท สามารถจะใช้ชีวิตหลังเกษียณได้อย่างสงบสบายและยังถือยาวออกไปถึง 30 ปี ก็จะออกเงินเป็น 13 ล้านบาท สามารถจะมีทุนใช้ชีวิตตอนเกษียณอายุอย่างสะดวกสบายหรูหราได้แล้ว (ประชาชาติธุรกิจ, 2562)

สรุป

สังคมไทยมีอุดมการณ์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำรัสของในหลวงรัชกาลที่ 9 อย่างไรก็ดีตามเมื่อต้องนิยามว่าต้องมีเงินพอใช้ดำรงชีพอย่างมีเกียรติภายหลังเกษียณอายุจากการทำงานประจำแล้ว กลับพบว่ามีอยู่เพียงไม่เกิน 2% เท่านั้นที่เข้าเกณฑ์ นอกจากนั้นยังอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนการไปถึงเป้าหมายเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายหลังเกษียณนั้นอาจมีหลายหนทาง เช่น การทำเกษตรตามทฤษฎีใหม่ สำหรับเกษตรกร การเก็บออมเงินให้มากพอสำหรับผู้มีรายได้ประจำ เช่น พนักงานข้าราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเอกชน ส่วนการออมและลงทุนผ่านตลาดหลักทรัพย์ ก็เป็นอีกหนทางหนึ่งที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายมีเงินทุนไว้ใช้จ่ายอย่างพอเพียงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลังวัยเกษียณ แต่ก็มีข้อเสียคือ 1. แม้จะมีรายงานว่าการลงทุนในตลาดหุ้นให้ผลตอบแทนสูง อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการมีเงินใช้หลังเกษียณอายุแบบพอเพียง แต่ทว่ามีรายงานจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไปอีกทางว่า ล่าสุด ณ เดือน ตุลาคม 2562 มีผู้เปิดบัญชีซื้อขายลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอยู่เพียงราว 2.7 ล้านบัญชี 10 ซึ่งหากสมมติฐานว่าเปิดบัญชีซื้อขายคนละ 1 บัญชีก็คิดเป็นเพียง 4% ของประชากรไทยทั้งประเทศ 65 ล้านคน ขณะที่ผู้จัดการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดร.ภากร ปีตธวัชชัย ให้สัมภาษณ์สื่อมวลชน ระบุเป้าหมายว่าจะเพิ่มการเปิดบัญชีซื้อขายและลงทุนเป็น 20 ล้านบัญชี สาเหตุที่ยังมีคนมาลงทุนในตลาดหลักทรัพย์น้อยมาก เพราะที่ผ่านมาคนไทยเข้าใจตลาดหุ้นไม่ครบถ้วน ดังนั้นก็จึงเป็นวาระสำคัญที่จะต้องเร่งประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อคนไทยให้ครบถ้วนในวงกว้างโดย



2. ประเด็นที่คนไทยเข้าใจในตลาดหุ้นไม่ครบถ้วนนั้น มักจะมาจากความเชื่อและทัศนคติเชิงลบต่อตลาดหุ้นว่าเป็นบ่อนการพนันที่ถูกกฎหมาย คนที่จะร่ำรวยมั่งคั่งได้ก็มีแต่เจ้ามือ ส่วนลูกค้าที่มาเล่นในบ่อนก็โดนกินหมดตัว แม้แต่ ดร.กอบศักดิ์ ภูตระกูล รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายการเมือง ก็ได้กล่าวในงานสัมมนาวิชาการนัดหนึ่งว่า ตลาดหุ้นไทยมีความจำเป็นต้องจัดการในส่วนที่เป็นปัญหา ต้องมีการจัดความค้ำมือในตลาดหุ้นไทย เช่น การมีเจ้ามือหุ้นในตลาด หรือการปั่นหุ้น การใช้ข้อมูลลงใน ฯลฯ จะต้องแก้ไขปัญหามาให้ตลาดหุ้นเป็นที่พึ่งของประชาชนมากขึ้น “พอไม่กำจัดจุดอ่อนหรือมูมมิดในตลาดนักลงทุนหน้าใหม่ก็ไม่อยากเข้ามา ตลาดหุ้นก็เปรียบเสมือนเกาะ หากเกาะมีมูมมิด ไม่มีความปลอดภัย หรือมีมาเฟีย นักท่องเที่ยวก็ไม่อยากเข้ามาท่องเที่ยว แต่ถ้าเกาะมีความปลอดภัยนักท่องเที่ยวก็มีแต่อยากเข้ามา” ดังนั้นจึงต้องเร่งขจัดมูมมิดด้านลบดังกล่าวนี้ให้ไว เพื่อสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นให้ประชาชนเข้ามาลงทุนในตลาดหลักทรัพย์ 3. สร้างความเชื่อมั่นและประชาสัมพันธ์ในวงกว้างว่าการลงทุนที่ถูกต้องตามหลักการ คือการลงทุนอย่างสม่ำเสมอในหุ้นชั้นดีและถือลงทุนระยะยาวนั้นเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คนไทยทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้โดยง่าย เริ่มต้นที่หลักพันบาทเท่านั้น ไม่ใช่เรื่องของคนรวยหรือคนที่ฟุ้งเฟ้อใช้ชีวิตเกินตัวดังที่มักเข้าใจผิดกัน แต่เป็นแหล่งการออมและลงทุนที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้หนทางสำคัญหนทางหนึ่งเลยทีเดียว

เอกสารอ้างอิง

ณัฐวุฒิ รุ่งวงษ์. (2562). *อ่านใจหุ้นทำกำไรใน 1 นาที* (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดีดี.

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2562). *การวางแผนลงทุนเพื่อเกษียณ*. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://shorturl.asia/nUDNt>

_____. *เกษียณสุขเป็นจริงด้วยเงิน 3 ก้อน*, สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.set.or.th/set/education/knowledgedetail.do?contentId=56666341&type=infographic>



- _____. ข้อมูลสถิติทางธุรกิจหลักทรัพย์ ข้อมูลการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ 2562. สืบค้น 4 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://www.set.or.th/th/market/securities_company_statistics62.html
- บลจ. เอ็มเอฟซี. (2562). ลงทุนแบบสม่ำเสมอ สืบค้น .1 กุมภาพันธ์ 2562, จาก [https://www.mfcfund.com/Web/BeforeInvesting\(thth\)/MutualFund\(thth\)8885/alwaysfund\(thth\).aspx](https://www.mfcfund.com/Web/BeforeInvesting(thth)/MutualFund(thth)8885/alwaysfund(thth).aspx).
- ประชาชาติธุรกิจ. (2562). กอบศักดิ์ จัดตลาดหุ้นปิดมูมมิด เคลียร์ปัญหาเจ้ามือปั่นหุ้น เอื้อประชาชนลงทุน. สืบค้น 7 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.prachachat.net/finance/news-402343>
- _____. ดันตลาดหุ้นไทยเชื่อมโลก ชู 20 ล้านบัญชีออม - ลงทุน. สืบค้น 7 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.prachachat.net/finance/news-394395>
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2553). เศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://www.chaipat.or.th/site_content/item/3579-2010-10-08-05-24-39.html
- เว็บไซต์กระปุกดอตคอม. (2562). สองบัญชีเงินฝากออมทรัพย์คนไทย รู้ไหม 88% มีเงินออมไม่ถึง 50,000 บาท. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://money.kapook.com/view209073.html>



บทบาทสตรี : การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น*

Roles of Women: Local Political Participation

สาลินี รักกัตัญญ

Salinee Raggatanyoo

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

salinee.ra@mbu.ac.th

๙-----๖

บทคัดย่อ

บทความนี้ได้มุ่งนำเสนอบทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นโดยได้นำเสนอ ลักษณะและรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง บทบาทของสตรีไทยกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง เจาะใจและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการปกครองท้องถิ่น

สำหรับประเทศไทยแต่โบราณไม่ค่อยให้สิทธิสตรีในการเป็นผู้นำโดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางการเมืองแต่เมื่อมีกฎหมายรัฐธรรมนูญนับแต่ฉบับปีพุทธศักราช 2550 เป็นต้นมา สตรีได้รับสิทธิทางการเมืองทัดเทียมกับบุรุษในฐานะเป็นประชาชนของประเทศ จึงทำให้สตรีได้มีโอกาสแสดงบทบาททางการเมืองอย่างเต็มที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาททางด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นซึ่งบทความนี้ได้เน้นการมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นของสตรี

คำสำคัญ: บทบาทสตรี; การมีส่วนร่วมทางการเมือง; ทางการเมืองท้องถิ่น

* Received April 12, 2019; Revised April 29, 2019; Accepted April 31, 2019



Abstract

This article aimed to present the roles of women in local political participation. The content in this article presented the characteristics and forms of political participation, the roles of Thai women and political participation, conditions and components of political participation and local government. In the past, Thailand did not grant women the right to be a political leader, but after the constitution law since the year 2007. Women received political rights equal to men as citizens of the country. Therefore, women had the opportunity to fully play the political role, especially the role of political participation at both the national and local levels. This article focused on the local political participation of women.

Keywords: Roles of women; Political Participation; Local political

บทนำ

การปกครองของไทยนับตั้งแต่สมัยโบราณ ไม่นิยมเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมือง เพราะสตรีถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพบางอย่าง ให้อยู่ในวงแคบ ประกอบกับขนบธรรมเนียมประเพณี และความเชื่อระหว่างบุรุษ และสตรี ว่ามีความแตกต่างกันทางกายภาพและชีวภาพ ซึ่งบทบาทของบุรุษนั้นเป็นลักษณะที่แสดงออกในความเข้มแข็ง อดทน และมีความเป็นผู้นำทั้งภายนอกและภายในครอบครัว ตลอดจนถึงหน้าที่การงาน บุรุษมักจะมีหน้าที่หลักสำคัญในการหาเลี้ยงครอบครัว ดังนั้นบทบาทของสตรีจึงถูกกำหนดให้มีหน้าที่ต่าง ๆ อยู่ภายในครอบครัว คือเป็นเพียงผู้ดูแลความเรียบร้อยภายในบ้าน ประนินบัตติสามี เลี้ยงดูบุตรหรือทำงานฝีมือ สังคมจึงมีความเชื่อว่าเพศชายมีบทบาทมากกว่าเพศหญิง เป็นต้น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550)

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีเป็นพฤติกรรมทางการเมืองหรือกิจกรรมทางการเมืองที่มีความสำคัญยิ่งในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยจำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการเข้าไปมีส่วนร่วม



ทางการเมืองของประชาชนสตรีในฐานะประชาชนจึงต้องได้รับสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมืองด้วยโดยชอบธรรมตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ

ประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล ราชการส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด การจัดรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวก็เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองซึ่งแต่ละรูปแบบจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมในการเมือง การปกครองในระดับต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแสดงความคิดเห็นในการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การชุมนุมประท้วง การเรียกร้องการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มหรือองค์กรทางการเมือง ซึ่งนับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้สตรีตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองระดับท้องถิ่นมากขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2546)

ลักษณะและรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในฐานะประชาชนคนหนึ่งมีรูปแบบและลักษณะที่สำคัญตามที่มีนักวิชาการทำการจำแนกรูปแบบ ลักษณะ และรายละเอียดของกิจกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในฐานะประชาชนไว้มากมาย โดยมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับกรอบความคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน

Nice, Verba และ Kim แบ่งกิจกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองไว้ 4 รูปแบบคือ

1. การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง (Voting) เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอในการปกครอง

ระบอบประชาธิปไตย และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเลือกตั้งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความนิยมและการสนับสนุนของประชาชน หรืออาจจะเป็นแรงกดดันเพื่อให้ผู้นำต้องปรับนโยบายของตน ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนต่อไป

2. การรณรงค์หาเสียง (Campaign Activity) อันเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญกับการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เนื่องจากกิจกรรมนี้ทำให้ประชาชนสามารถเพิ่ม



อิทธิพลทางการเมืองต่อผู้นำได้ อย่างไรก็ตามกิจกรรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่ยากและต้องการความริเริ่มมาก่อนการลงคะแนน ได้แก่ การชักชวนผู้อื่นให้ไปลงคะแนนเสียง การทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อพรรคการเมือง การร่วมประชุมทางการเมือง การบริจาคเงินให้พรรคการเมือง และการเป็นสมาชิกสโมสรทางการเมือง เป็นต้น

3. การติดต่อกันของประชาชน (Citizen Initiated Contacts) คือ การติดต่อแบบเผชิญหน้าของบุคคลที่มีต่อรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาล โดยลำพัง และเป็น การตัดสินใจเกี่ยวกับระยะเวลาเป้าหมายและเนื้อหาสาระการเข้าไปมีส่วนร่วมของบุคคลได้ กิจกรรมดังกล่าวมักไม่มีความขัดแย้งโดยตรงกับบุคคลอื่น ๆ และต้องการผู้ที่มีความคิดริเริ่มค่อนข้างมาก กิจกรรมรูปแบบนี้ ได้แก่ การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นเกี่ยวกับปัญหาเฉพาะหรือปัญหาส่วนรวม ทั้งนี้เพื่อมีกรณีร้องเรียนให้มีการแก้ไขปรับปรุงจากรัฐบาล

4. การร่วมในกิจกรรมบางอย่างขององค์กร หรือกลุ่มเกี่ยวกับปัญหาการเมืองและสังคม ซึ่งถือ(Cooperative Activity) เป็นกิจกรรมที่บุคคลกระทำร่วมกับผู้อื่น ซึ่งอาจจะกระทำร่วมกับภายในองค์กรที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ อาจเกิดขึ้น ณ เวลาใด เวลาหนึ่งและจะเกี่ยวกับปัญหาใด ของกลุ่มใดก็ได้ การมีส่วนร่วมทางการเมืองรูปแบบนี้ มีอิทธิพลต่อรัฐบาลมาก เนื่องจากมีคนจำนวนมากเข้าร่วมและอาจมีความขัดแย้งระหว่างกลุ่มได้ อย่างไรก็ตามกิจกรรมที่ร่วมมือกันนี้ ก็ต้องการคนที่มีความคิดริเริ่มบ้าง (กฤติชัย เพ็ญศิริ, 2548)

บทบาทของสตรีไทยกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง

สตรีกับบทบาททางการเมืองการปกครอง เป็นเรื่องที่ได้รับการศึกษาถึง พัฒนาการจากสังคมในอดีตจนถึงปัจจุบัน และจากการศึกษาโดยทั่วไปแล้ว จะพบว่า สตรีมีบทบาททางการเมืองการปกครองน้อยมากในสังคมช่วงต่าง ๆ ในอดีต

หลังจากการเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เป็นระบอบประชาธิปไตย ในปี พ.ศ. 2475 ความคิดเชิงประชาธิปไตยและเสรีนิยมได้ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนบทบาทและสถานภาพของสตรีมากขึ้น ในรัฐธรรมนูญฉบับแรก ก็ได้กำหนดให้คนไทยทั้งชายและหญิงมีสิทธิในการลงสมัครรับเลือกตั้ง



พบว่าสตรีไทยมีการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องสิทธิทางการเมืองเรื่อยมาตั้งแต่ง่อนปี พ.ศ. 2475 โดยเน้นการเรียกร้องสิทธิในทางการเมืองที่เท่าเทียมกันของชายและหญิง แม้ว่าในช่วงเวลาดังกล่าวแนวคิดเรื่องนี่ยังคงเป็นแนวคิดใหม่โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียในบทความพิเศษในรัฐธรรมนูญฉบับปี 2517 ที่ระบุให้แก่กฎหมายอื่น ๆ ที่ขัดต่อความเท่าเทียมกันของชายและหญิง ในทางการเมืองและการบริหารราชการ นอกจากนี้ การเรียกร้องสิทธิสตรีอีกประการที่ถือได้ว่ามีนัยสำคัญอย่างมากต่อบทบาทและสถานะของสตรี นั่นคือการเรียกร้องสิทธิทางการศึกษาโดยให้สตรีมีโอกาสเลือกเรียนวิชาสามัญเช่นเดียวกับบุรุษ

ผลที่ตามมาคือการที่สตรีมีความรู้ด้านวิชาชีพสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานเพื่อทำงานได้อย่างเท่าเทียมกับบุรุษ อย่างไรก็ตามสัดส่วนการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในประเทศไทยยังล้าหลังกว่าประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว จากรายงานการพัฒนาคคนในปี 2539 ของ UNDP ระบุว่าโดยภาพรวมประเทศที่พัฒนาจะมีสตรีได้รับการเลือกตั้งเข้าเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย การพัฒนาบทบาทของสตรีไทยแสดงให้เห็นว่า สถานภาพของสตรีในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีความก้าวหน้ากว่าในอดีต และปัจจุบัน การรวมตัวทางการเมืองของกลุ่มสตรีเริ่มมีความหลากหลาย โดยเฉพาะการที่กลุ่มสตรีอาสาเข้าดำรงตำแหน่งผู้นำระดับชุมชนท้องถิ่น ทั้งในรูปของผู้สมัครเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภาท้องถิ่น (ถวิลวดี บุรีกุล, 2544)

เงื่อนไขและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เงื่อนไขพื้นฐานการมีส่วนร่วมทางการเมือง 3 ประการ คือ มีอิสรภาพ หมายถึง มีอิสระที่จะเข้าร่วมหรือไม่ก็ได้ การเข้าร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ การถูกบังคับให้ร่วมไม่ว่าจะรูปแบบใดไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม มีความเสมอภาค หมายถึง ประชาชนเข้าร่วมในกิจกรรมใดจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกันกับผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ มีความสามารถ หมายถึง ประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายจะต้องมีความสามารถพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรม หมายความว่า บางกิจกรรมแม้จะกำหนดว่าผู้เข้าร่วมมีเสรีภาพและ



เสมอภาค แต่กิจกรรมที่กำหนดไว้มีความซับซ้อนเกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมทางการเมือง 3 ด้าน คือ มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายชัดเจน หมายถึง การให้ประชาชนเข้าร่วมในกิจกรรมใด จะต้อง มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่ากิจกรรมนั้นเป็นไปเพื่ออะไรผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่ มีกิจกรรมเป้าหมาย หมายถึง การให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมควรต้องมีการระบุลักษณะของกิจกรรมว่า มีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อที่ประชาชนจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมหรือไม่ (สิทธิพันธ์ พุทธหนู, 2529) มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง การให้ประชาชนมีส่วนร่วมโดยมีการระบุกลุ่มเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปกลุ่มเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วโดยพื้นฐาน

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนมีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน และยังเป็นการส่งเสริมธรรมาภิบาล หากประชาชนมีส่วนร่วมมากก็จะช่วยให้การตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารดียิ่งขึ้น และทำให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นและยังเป็นการป้องกันนักการเมืองไม่ให้เกิดการกำหนดนโยบายที่ไม่เหมาะสมกับสังคม นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่า เสียงของประชาชนจะมีคนรับฟัง และความปรารถนาของประชาชนก็จะได้รับการตอบสนอง (เจมส์ แอล เครตัน, 2543)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมทางการเมือง คือ มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายชัดเจน มีกิจกรรมเป้าหมาย มีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายในการมีส่วนร่วม ประชาชนต้องมีอิสรภาพและได้รับความเสมอภาคในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้กระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ให้ประชาชนเข้าใจในหลักการปกครองของตนเอง โดยตนเอง และเพื่อตนเองอย่างชัดเจนที่สุด เนื่องจากประชาชนจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นซึ่งรับผิดชอบความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ



สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึง การปกครองที่รัฐกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองโดยอิสระและดำเนินการบางอย่างเพื่อให้ได้มาตามความต้องการของตนเอง และมีสิทธิที่จะออกกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของท้องถิ่นได้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยรัฐเป็นผู้กำกับและอยู่ภายใต้บทบังคับด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ

สรุป

การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นเรื่องที่ประชาชนทุกคนในทุกประเทศที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยไม่ว่าจะเป็นสตรีหรือบุรุษสามารถมีส่วนร่วมได้ในหลายวิธีตามที่รัฐธรรมนูญได้ตรากำหนดไว้ นอกจากจะมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ในหลายวิธีแล้วประชาชนยังสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ในหลาย ๆ สถานะอีกด้วย เช่น เป็นผู้ไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เป็นผู้ร่วมรณรงค์หาเสียงให้พรรคการเมือง ที่ตนสนับสนุน และยังสามารถดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการเมือง เช่น รัฐมนตรี หรือนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ด้วย

สำหรับประเทศไทยในอดีต สตรีอาจจะไม่ค่อยได้รับการยอมรับให้มีบทบาทใดๆ ในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะบทบาททางด้านการเมือง เนื่องจากสตรีถูกมองว่าเป็นผู้อ่อนแอ ไม่เข้มแข็ง ไม่เด็ดขาดในการบริหารจัดการ แตกต่างจากบุรุษ ดังนั้น สตรีจึงมักจะไม่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบตำแหน่งบริหารใด ๆ แต่ในปัจจุบันมีกฎหมายรัฐธรรมนูญมารองรับสถานะของสตรีอันเป็นการเปิดโอกาสให้สตรีได้แสดงศักยภาพของการเป็นผู้บริหารและผู้นำที่ดีได้

เป็นที่ประจักษ์ชัดแล้วว่า สตรีสามารถเป็นผู้บริหาร ผู้นำ และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ปัจจุบันสตรีจึงมีบทบาทสำคัญไม่แพ้บุรุษในหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่น เพราะมีสถานะเป็นประชาชนคนหนึ่งที่ได้รับสิทธิให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ



เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2546). *การยกฐานะเทศบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กฤติชัย เพ็ญศิริ. (2548). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตคลองเตย
ต่อการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรม
หาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจมส์ แอล เครตัน. (2543). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ
ของชุมชน*. นนทบุรี: ศูนย์สันติวิธีเพื่อการพัฒนาประชาธิปไตย.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2544). *สตรีไทยกับการเมืองหลังการมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทย พ.ศ. 2540*. นนทบุรี: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม) *ราช
กิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก หน้า 28.
- สิทธิพันธ์ พุทธหนู. (2529). *ทางเลือกที่ไม่ง่ายนัก : การมีส่วนร่วมในการเมืองใน
ประเทศกำลังพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



ทุนมนุษย์ : แนวคิด วิวัฒนาการและแนวโน้ม*

Human Capital: Concept Theory importance and trends

สิริปภา ภาคอรรถ

Siriprapa Pakaut

สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย

Office of Insurance Commission

E-mail: siriprapa.mcu@gmail.com

๙-----๖

บทคัดย่อ

“มนุษย์” (Human) จัดว่าเป็น “ทุน” (Capital) ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตชนิดเดียวในโลกที่สามารถสร้างสรรค์สิ่งอันเป็นประโยชน์นอกเหนือให้กับองค์กรได้ สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือกำลังสมองที่มีอยู่ในตัวมนุษย์นั่นเอง ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรภายในอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกกันว่า “กระแสโลกาภิวัตน์” (Globalization) ต้องยอมรับว่า “ทุนทางปัญญา” (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) มีความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบันกำลังมุ่งเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ทุกองค์กรไม่ว่าภาครัฐ เอกชน องค์กรรัฐวิสาหกิจ ต่างล้วนให้ความสำคัญเรื่องการบริหาร “คน” อันเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีกต่อไป

คำสำคัญ: ทุนมนุษย์; การจัดการ

* Received May 20, 2019; Revised May 25, 2019; Accepted June 25, 2019



Abstract

"Human" is the "capital", which is the most important in driving the organization. Human beings are the only organisms in the world that can create multifarious benefits to the organization. More importantly, the brain that is in the human body is the internal property that will bring many benefits to the organization. In the present era, the era of change is called "globalization". Recognize that "intellectual capital" (Intangible Asset) is more important especially in society and economy. Currently, the world approaches to knowledge-based Economy. All organizations including public, private, and state enterprises emphasize on "people" management, which is an issue that every organization cannot avoid anymore.

Keywords: Human capital; Management

บทนำ

มุมมองและแนวคิดในการดำเนินการด้านทุนมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่เป็นการบริหารงานบุคคลแบบเก่า (Traditional Personnel Management) หรือที่เรียกว่า Taylorism เป็นการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ที่เน้นการศึกษาในเรื่องของความเคลื่อนไหวสำหรับงานแต่ละอย่าง (The Study of the Motions) โดยใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์และเครื่องมือให้เหมาะสมกับเวลาของงานแต่ละอย่าง ให้ความสำคัญเพียงเล็กน้อยต่อความพึงพอใจของลูกจ้าง นอกจากนี้ยังสร้างระบบการให้ผลตอบแทนตามอัตราเงินที่ผลิตแตกต่างกัน (The Differential Price Rate System) ซึ่งคนงานจะได้รับค่าจ้างตามจำนวนชิ้นงานในแต่ละวันคนงานที่ผลิตชิ้นงานมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ก็ได้รับการจ่ายเงินแบบจูงใจเพิ่มขึ้น (Witthayudom, 2006) โครงสร้างองค์กรเป็นแนวดิ่งโดยมีสายบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะและใช้กฎระเบียบเพื่อให้เกิดแบบแผนการปฏิบัติแบบเดียวกัน การบริหารคนจะเน้นที่กระบวนการและกิจกรรม ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ การฝึกอบรม การวิเคราะห์งาน จนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นกิจกรรมแยกส่วนมิได้นำมาเชื่อมโยงกับแผนและวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่



เป็นเช่นนี้เนื่องจากฐานคติขององค์กรในสมัยก่อนจะมองคนเป็นค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องมีการควบคุม (Vetjayanont, 2008)

ความหมายของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์คือ ลักษณะต่าง ๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้นหรือใช้เวลาและเงินในการเสริมสร้าง สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะการเรียนรู้ในโรงเรียนเท่านั้น แต่ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น ทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่นฐาน ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ (Vetjayanont, 2008)

ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่สามารถแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้ โดยสินทรัพย์นี้จะมีมูลค่าได้เฉพาะในแง่มูลค่าที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ขององค์กรเท่านั้น

ฉะนั้น สรุปได้ว่า “ทุนมนุษย์” คือความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสั่งสมอยู่ในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กรหรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความได้เปรียบเหนือองค์กรอื่น

แนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์

คำว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ปรากฏขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1961 โดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Theodore W. Schultz ซึ่งเขียนบทความเรื่อง Investment in Human Capital ในวารสาร American Economic Review โดยให้นิยามว่า ทุนมนุษย์คือ ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ ทุนมนุษย์ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด และเกิดจากการเรียนรู้ นอกจากนั้นยังหมายรวมถึงความรู้ในเชิงปริณัย (Tacit Knowledge) และ



ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ของมนุษย์ (Pinkaysorn et al., 2017) ดังนั้น องค์การสมัยใหม่จึงมีมุมมองทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงไป จากในอดีตที่เคยมองว่าการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายขององค์กร ซึ่งพยายามใช้จ่ายอย่างจำกัดหรือลดค่าใช้จ่ายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ลง แต่ปัจจุบันกลับเล็งเห็นว่าการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดสินทรัพย์ (Asset) ที่มีค่ากับองค์กร กลายเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้ ทั้งนี้การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มีหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา ตลอดจนการให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ล้วนเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง (Ponphai, 2014)

วิวัฒนาการของการจัดการทุนมนุษย์

หากพิจารณาในมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรนับตั้งแต่ในอดีตเป็นต้นมา ก็จะทำให้เห็นได้ว่า มีความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มปรับเปลี่ยนจากการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration: PA) และการจัดการงานบุคคล (Personnel Management: PM) เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) รวมตลอดทั้งการจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

1) การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration: PA) และการจัดการงานบุคคล (Personnel Management: PM) ระยะเริ่มแรกพัฒนาจากประเทศอังกฤษ กล่าวคือในปี ค.ศ. 1819 มีการจัดตั้งหน่วยงานจัดการงานบุคคลที่ชำนาญของอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษ Robert Owen ผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อการออกพระราชบัญญัติ โรงงานในปี ค.ศ. 1819 เขาเป็นผู้ได้รับยกย่องว่าเป็น “บิดาของการจัดการงานบุคคล” เพราะเป็นบุคคลที่สนใจใน ตัวบุคคลมาก เช่น กรณีที่โรงงานของเขาที่นิวลันนาร์ด เขาได้ล้มเลิกไม่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี แต่ให้เด็กเหล่านั้น ได้เรียนฟรีให้คนงานมีที่อยู่อาศัยดี และมีเครื่องพักผ่อนหย่อนใจให้ ตลอดจนลดชั่วโมงการทำงานให้เหลือวันละ 10 ชั่วโมงครึ่ง วิธีการเหล่านี้ทำให้คนงานของเขาพอใจอย่างมาก และงานได้ผลผลิตดีขึ้น จนกระทั่งในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ในราวทศวรรษที่ 1940 ซึ่งยึด “แนวทางสร้างสวัสดิการ (welfare tradition)” เพื่อตอบสนองความ



ต้องการขั้นพื้นฐานให้กับพนักงานขององค์กร ต่อมาการจัดการงาน บุคคลได้ มีพัฒนาการมาตามลำดับจากทศวรรษที่ 1940 ถึง 1970 ซึ่งเป็นช่วงที่ภารกิจและหาบุคคลมีสถานะและความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนมีการทำให้สาขาวิชาชีพมากขึ้น ด้วย โดยเฉพาะในด้านการ แรงงานสัมพันธ์ (industrial relations) (Thammachinda, 2010)

2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management HRM) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นคำสมัยใหม่ โดยปรากฏขึ้นมาระหว่างปลายปี ค.ศ. 1970 คำนี้เป็น คำที่ใช้กันโดยทั่วไป และแพร่หลายมากขึ้นเป็นลำดับ จนกระทั่งปี ค.ศ. 1989 สมาคมบริหารงานบุคคลของ อเมริกา (American Society for Personnel Administration) ได้ลงมติเปลี่ยนชื่อสมาคมเป็นสมาคมการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society for Human Resource Management หรือ SHRM) ทำให้มีการใช้คำดังกล่าวอย่างแพร่หลายในแวดวงวิชาการและการบริหารจนถึงในปัจจุบัน (Armstrong & Mitchell, 2016)

3) การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management: HCM) คำว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ถึงแม้ว่าจะเป็นคำที่มีการถกอภิปรายซึ่งเริ่มต้นขึ้นในศตวรรษ ที่ 17 โดย Petty ในปี ค.ศ. 1690 ก่อนที่ในเวลาต่อมาจะถูกนำไปเผยแพร่ในวงกว้างโดย Smith ในปี ค.ศ. 1776 ก่อนที่จะหายไปจากแวดวงความสนใจของเศรษฐศาสตร์ กระทั่งกลับมาเป็นที่รู้จักอีกครั้งภายหลังจากการวิจารณ์ โดยมาร์แชล Marshall ในปี ค.ศ. 1930 จวบจนการฟื้นฟูผลงานทางด้านการวิจัยในทุนมนุษย์ กลับมาได้รับความ สนใจในปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมาจากผลงานของ Mincer ในปี ค.ศ. 1958 Schultz ในปี ค.ศ. 1961 และ Becker ในปี ค.ศ. 1964 แต่อย่างไรก็ตาม ประชาคมวิชาการมีความเห็นว่า ในปี ค.ศ. 1961 ได้เริ่มมีการนำศัพท์คำว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) มาใช้อย่างเป็นที่นิยมแพร่หลายโดย Theodore W. Schultz (30 เมษายน 1902 – 26 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1998) นักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกัน และเจ้าของรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ในปี ค.ศ. 1979 ได้เขียนบทความชื่อว่า “Investment in Human Capital (การลงทุนในทุนมนุษย์)” ตีพิมพ์เผยแพร่ทางวารสาร American Economic Review โดยในบทความดังกล่าว Schultz ได้ชี้ให้เห็นว่าทั้งความรู้และทักษะของคนนั้น คือรูปแบบของทุนอย่างหนึ่ง ซึ่ง



จะต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการลงทุนกับมนุษย์ดังกล่าว เพื่อให้เกิดเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า ต่อมาได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ใช้คำว่าทุนมนุษย์อย่างแพร่หลาย อาทิ Garry Becker (Becker, 1964) ซึ่งเป็นเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลเช่นเดียวกัน ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคลิกภาพ ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือ ก็นับว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของทุนมนุษย์ และได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์เพิ่มเติมโดยทำการวิเคราะห์ ทุนมนุษย์ใน 3 ประเด็น คือ การศึกษาและการฝึกอบรมที่มีผลต่อทุนมนุษย์ ความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์ กับครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์กับการพัฒนาเศรษฐกิจ (Prateep, 2008) สำหรับประเทศไทย ทุนมนุษย์ (Human Capital) เริ่มได้รับการเผยแพร่เข้ามาในราว พ.ศ. 2544 (Kongkasawat, 2007)

แนวโน้มของการจัดการทุนมนุษย์

การจัดการทุนมนุษย์จะเป็นเสมือนกรอบที่จะช่วยให้ธุรกิจใช้ข้อมูลล่าสุดในการปรับปรุงกระบวนการ ทางธุรกิจและมุ่งเน้นการสรรหาและรักษาคนที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงาน สำหรับแนวโน้มของการจัดการทุนมนุษย์ในอนาคตซึ่งจะมีผลกระทบต่อการดำเนินการนี้มีอยู่อย่างน้อย 3 ประการดังนี้

1) การจัดการทุนมนุษย์จะมุ่งให้ความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพกลยุทธ์ทางด้านแรงงาน (Focusing on Strategic Workforce Optimization) องค์ประกอบที่สำคัญของกลยุทธ์การจัดการทุนมนุษย์ (HCM) ที่ประสบความสำเร็จ คือ การมุ่งเน้นการสรรหา การรักษา การฝึกอบรม และการส่งเสริมคนเก่งมากที่สุด ภายใต้กรอบของการจัดการทุนมนุษย์ดังกล่าว ธุรกิจมีการลงทุนในการจัดการคนเก่งที่เพิ่มมากขึ้น การจัดการคนเก่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการจัดการทุนมนุษย์ (HCM) เช่น การสรรหา การจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาภาวะผู้นำ การบริหารค่าตอบแทนและอื่น ๆ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการเหล่านี้ และการใช้ข้อมูลในเวลาจริง ที่ถูกต้อง เพื่อทำให้การตัดสินใจที่ดี

2) การจัดการทุนมนุษย์จะให้ความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านแรงงาน (Changes in the Workforce) ในระยะเวลา 50 ปีที่ผ่านมา การจ้างงานกระทำตามเส้นทางที่ชัดเจน กลายเป็นพนักงานเต็มเวลาที่ แฝงด้วยผลประโยชน์และความสำคัญกับการไต่บันไดขององค์กร แต่สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง แรงงาน



เข้าสู่หมวดหมู่ของ “พนักงานจ้างเหมา (contingent workers)” มีมากขึ้น โดยอาจจะจ้างเป็นกะหรือจ้างเป็นฤดูกาล เช่น ศูนย์การค้าที่มีฤดูกาลขายสินค้าลดราคา ก็จะจ้างพนักงาน Part-time เข้ามา พอหมดฤดูกาล ก็เลิกจ้าง เป็นต้น

3) การจัดการทุนมนุษย์จะมุ่งให้ความสำคัญต่ออำนาจของระบบแบบบูรณาการ (The Power of Integrated Systems) ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บริษัทรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปรับใช้กลยุทธ์การจัดการทุนมนุษย์ (HCM) หลายๆ บริษัทต้องประสบกับความ ล้มเหลวในการพัฒนาศักยภาพของการจัดการทุนมนุษย์ (HCM) เนื่องจากการใช้ระบบที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ได้ มีการสื่อสารอย่างเป็นที่เข้าใจตรงกัน ทำให้ธุรกิจต้องเผชิญหน้ากับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่ซ้ำ ๆ กันอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับความไม่สอดคล้องกันของข้อมูล รวมถึงข้อผิดพลาดอื่น ๆ จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่จะหาผู้ให้บริการที่เป็น หุ่นยนต์เพื่อบูรณาการและมุ่งเน้นในส่วนของการติดต่อผู้ใช้งาน แต่เครื่องมือพื้นฐานที่ใช้ยังคงมีความอ่อนแออยู่มาก โดยเครื่องมือที่ดีที่สุดคือ จะต้องมีการบูรณาการอย่างล้าลึกและให้ความสนใจต่อการบริหารจัดการข้อมูล เชิงลึกในแต่ละประเภทที่รวมทุกอย่างทั้งจากส่วนของคำตอบแทนและผลประโยชน์ให้กับเวลาและการเข้าร่วม ประชุมและการสรรหา

สรุป

“ทุนมนุษย์” เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับ “คน” หรือ “มนุษย์” ในยุคใหม่ที่มองคนว่าเป็นทรัพย์สินหรือสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญที่สุดสำหรับทุกองค์กร เป็นทรัพย์สินที่มีค่าแต่มีคุณสมบัติบางอย่างที่แตกต่างจากทรัพย์สินอื่น ได้แก่ 1) เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) โดยทั่วไปเรามักจะแบ่งทรัพย์สินออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Tangible Assets) และ ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) 2) ไม่มีค่าเสื่อมเหมือนทรัพย์สินอื่น และ 3) สร้าง “มูลค่าเพิ่ม” ได้เสมอ



เอกสารอ้างอิง

- Armstrong, S. & Mitchell, B. (2016). *Scripture HR Translated from The Essential HR Handbook Translated by Komkrit Jongboonwattana*. Bangkok: Expernet.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Graton, L & Ghoshal, S. (2003). Managing Personal Human Capital: New Ethos for the “Volunteer” Employee. *European management Journal*, 21(1), 1-10.
- Kongkasawat, T. (2007). *Human capital. Defining indicators for development*. Bangkok: Technology Promotion Association (Thai-Japanese).
- Pinkaysorn, K. et al. (2007). Human Capital: Human Capital Indicators Organization level. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University In the royal patronage*, 11(2), 193-202.
- Ponphai, R. (2014). *Causal Relationship and Outcome of Knowledge Sharing of Organizational Personnel: The Empirical Phenomenon of Thai Commercial Banks* (Doctor of Thesis). Bangkok: Silpakorn University.
- Prateep, C. (2008). *Human capital and human capital management. In the teaching document Human Resource Development Kit Unit 2*. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Management Science Program.
- Thammachinda, C. (2010). *Human resource management, strategic plan, human resource management and implementation of the plan*. Bangkok: The Damrong Rajanupab Institute.
- Vetjayanont, N. (2008). *New Dimension in Human Capital Management*. Bangkok: Graphic Systems Company.
- Witthayudom, W. (2006). *Human Resource Management*. Bangkok: Thira Film and Cytex.



จิตอาสากับการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร*

Volunteer and the Development of Agricultural Community Learning Center

รัตนันทิ วิโรจน์ฤทธิ์, สุภัทรชัย สีสะไบ

Ratnatee Virojrid, Suphattharachai Sisabai

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

National Science and Technology Development Agency

E-mail: chayjaa@hotmail.com

๗-----๗

บทคัดย่อ

บทความนี้กล่าวถึงการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร โดยอาศัยคุณลักษณะจิตอาสาของเกษตรกรผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์ฯ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีและมีคุณภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของศูนย์ฯ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการเกษตร ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีหน้าที่บริหารจัดการศูนย์ฯ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร นอกจากต้องมีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว ยังต้องอาศัยเกษตรกรผู้มีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์ฯ ที่มีคุณลักษณะจิตอาสา ทำงานเพื่อชุมชนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่งการนำคุณลักษณะของจิตอาสามาบูรณาการร่วมกับการบริหารจัดการศูนย์ฯ นั้น เปรียบได้กับการใช้หลักการพรหมวิหาร 4 นำสู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในการดำเนินการของศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร; จิตอาสา

* Received May 20, 2019; Revised May 30, 2019; Accepted June 25, 2019



Abstract

This article discusses the development of agricultural community learning center. By using the volunteer characteristics of the farmers who are participants in the management of the center. To achieve good management and quality. Affecting the operational effectiveness of the center. Also the rapid change of technology and agricultural innovation. That affects those who are responsible for managing the center inevitably. Operation of Agricultural Community Learning Center aside from having to have good management. Must rely on farmers who are involved in the management of the center that has volunteer spirit characteristics. Work for community without hoping for compensation. Which the integration of volunteer characteristics with the management of the center. Comparable to the use of the 4 Phommawihān lead to practice through the 4 Sangahavatthu. For good effectiveness in the operation of the Agricultural Community Learning Center.

Keywords: Management; Agricultural Community Learning Center; Volunteer

บทนำ

บทความนี้เป็นบทความต่อยอดจากงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดล ประสิทธิภาพพฤติกรรมการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ที่ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วม ดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ เทคโนโลยี/นวัตกรรม เกษตรกรต้นแบบ ทุน และการตลาด รวมถึงธรรมะเพื่อการปฏิบัติ ประกอบด้วย มีใจรัก (ฉันทะ) พากเพียรทำ (วิริยะ) ติดตามตรวจสอบ (จิตตะ) รอบคอบแก้ไข (วิมังสา) นอกจากนี้ทั้ง สามตัวแปรนี้แล้วยังมีอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญก็คือคุณลักษณะจิตอาสา ของเกษตรกรผู้มี



ส่วนร่วมในการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญนำไปสู่ประสิทธิผลที่ดี

ศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาการเกษตร ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของคนในชุมชน เป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลข่าวสารความรู้ของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทางด้านการเกษตรสำหรับประชาชนในชุมชน เป็นแหล่งเสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางการเกษตรของชุมชน อีกทั้งเป็นแหล่งบริการชุมชนด้านการเกษตร เช่น การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการเรียนรู้ของเกษตรกร โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมทางการเกษตร ก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมุ่งการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง เป็นศูนย์เรียนรู้ของเกษตรกรที่ดำเนินการโดยเกษตรกร และเพื่อเกษตรกร ที่จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 รัฐบาล คสช. มีนโยบายให้มีศูนย์เรียนรู้การเกษตรในแต่ละพื้นที่เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ทางการเกษตร จากเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ และที่สำคัญเกษตรกรต้นแบบเหล่านั้นต้องมีคุณลักษณะจิตอาสาในการร่วมกันบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ มีเป้าหมายเพื่อให้ศูนย์เรียนรู้ ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีการเกษตรที่เหมาะสมกับชุมชนได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่เกษตรกร การให้บริการด้านการเกษตรอื่นๆ และการแก้ปัญหาและรับเรื่องราวร้องเรียนของเกษตรกร โดยไม่หวังผลตอบแทน ผู้เขียนจึงสนใจศึกษา คุณลักษณะจิตอาสาของเกษตรกร ในการนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการ

การบริหารและการจัดการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2551) มีความหมายที่ใช้ในการควบคุมดูแลกิจการหรือองค์กรให้สามารถดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ สำหรับแนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (Classical Management Approach) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการว่าเป็นทักษะการ



บริหารโดยมุ่งที่ประสิทธิภาพขององค์การซึ่งจะเพิ่มความสำเร็จ การบริหารจัดการเป็นทฤษฎีมุ่งที่องค์การโดยส่วนรวมตลอดจนวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลหลักสำคัญของแนวคิดนี้มี 2 ประเด็น คือ มุ่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้ต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด และมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ (Certo, 2008)

ยังมีนักวิชาการกล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ว่า การบริหารจัดการ (สุทิน นพเกตุ, 2549) หมายถึง การเสริมสร้างสังคมไทยไปสู่สังคมที่ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรม วิถีชีวิต สิทธิมนุษยชน และสุจริตชนแล้วนั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ กระบวนการในการไปถึงเป้าหมายซึ่งต้องอาศัยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักและความสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและการยกระดับสังคมไทยของประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องมีการทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจอย่างจริงจัง และต่อเนื่องแม้จะมีข้อจำกัดในด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร แต่หากว่าเราได้มองข้ามหรือก้าวผ่าน นอกจากนี้การบริหารก็เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งด้วย ซึ่งหมายความว่า มีขั้นตอนต่างๆ ในการบริหารเรียกว่า “กระบวนการการบริหาร” อันที่จริงกระบวนการบริหารเป็นแนวความคิดที่ได้มีการพัฒนาตั้งแต่อดีตซึ่งรู้จักกันในอักษรย่อว่า “POSDCORB” ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดการองค์การ (Organizing) 3) การจัดการบุคคล (Staffing) 4) การอำนวยการ (Directing) 5) การประสานงาน (Coordinating) 6) การรายงาน (Reporting) 7) การงบประมาณ (Budgeting) ในปัจจุบันเนื่องจากการพัฒนาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์กระบวนการบริหารจึงได้เปลี่ยนจาก “POSDCORB” มาเป็น “POLE” ซึ่งก็คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดการองค์การและบุคลากร (Organizing) 3) การเป็นผู้นำ (Leading) 4) การควบคุม (Controlling)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหาร คือ การกำหนดนโยบายที่สำคัญ และการกำหนดแผนงานขององค์การ ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารงานที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่วางแผนไว้เพื่อให้กิจการ



หรือองค์กรสามารถดำเนินการอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยขบวนการของการจัดการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดการ การชักนำ และการควบคุม ซึ่งองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะเกิดได้จากการปฏิบัติตามขั้นตอนดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

ศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร

ศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาการเกษตร ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของคนในชุมชน เป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลข่าวสารความรู้ของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สำหรับประชาชนในชุมชน เป็นแหล่งเสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสืบทอดภูมิปัญญา วัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชุมชน อีกทั้งเป็นแหล่งบริการชุมชนด้านต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการเรียนรู้ ของชุมชน โดยเน้นการกระบวนการเรียนรู้เพื่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมุ่งการพัฒนาเกษตรแบบพึ่งตนเอง เป็นศูนย์เรียนรู้ของประชาชน ที่ดำเนินการโดยประชาชน และเพื่อประชาชน ที่จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน การดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรอยู่ภายใต้หลักคิดที่ว่า “เกษตรกรพัฒนาเกษตรกรด้วยกันเองจึงจะเกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน” (กองวิจัยและพัฒนาส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร, 2561) เป้าหมายของศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร คือการที่เกษตรกรในพื้นที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำการเกษตรบนพื้นที่ของตนเอง ปรับเปลี่ยนการผลิตให้เหมาะสมกับพื้นที่ และความต้องการของตลาด ทำให้ต้นทุนการผลิตลดลง ผลผลิตมีคุณภาพและปริมาณมากขึ้น ส่งผลให้เกษตรกรพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

ในการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร มีการนำหลักการบริหารจัดการ POLC มาใช้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย องค์ประกอบต่างๆ รวมถึงกิจกรรมและวิธีดำเนินการของศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร



2) การจัดการองค์การและบุคลากร (Organizing) โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละคนให้ชัดเจน และรับผิดชอบในส่วนของตนให้ประสบความสำเร็จ

3) การเป็นผู้นำ (Leading) นอกจากการจัดโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจนแล้ว เรื่องของการเป็นผู้นำยังหมายถึง เกษตรกรต้นแบบ เป็นเกษตรกรเจ้าของแปลงเรียนรู้ มีความรู้ทักษะและความพร้อมในการถ่ายทอดความรู้ และประสบความสำเร็จในการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนกิจกรรมการเกษตรที่สำคัญของพื้นที่ ตั้งแต่การผลิต การบริหารจัดการ จนถึงการตลาด เป็นที่ยอมรับและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับเกษตรกรรายอื่นๆ ในชุมชน

4) การควบคุม (Controlling) มีการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินการของศูนย์ โดยมีการประชุมคณะกรรมการ ซึ่งก็คือเกษตรกรผู้ร่วมดำเนินการบริหารจัดการศูนย์ฯ เพื่อติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน

ถึงแม้ว่า ศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรจะมีการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรมดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้วก็ตาม แต่จากการสุ่มตรวจการดำเนินงานของศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรหลายพื้นที่ พบว่า ศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรยังไม่สามารถเป็นศูนย์กลางถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีได้จริง ขาดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เกษตรกรเข้ามาใช้บริการมีจำนวนน้อย ยังเข้าไม่ถึงการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานในพื้นที่อีกทั้งลักษณะงานซ้ำซ้อนกับศูนย์เรียนรู้อื่นๆ ที่มีอยู่แล้วในพื้นที่เดียวกัน (สำนักข่าวอิศรา, 2561) ผู้เขียนจึงเห็นว่า การนำคุณลักษณะจิตอาสาเข้ามาบูรณาการร่วมกับการบริหารจัดการ น่าจะทำให้การบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

จิตอาสา

คำว่า “จิตอาสา” ภาษาอังกฤษว่า “Volunteer” มีการใช้ครั้งแรกในช่วงศตวรรษที่ 17 หมายถึง ผู้ที่สมัครใจเข้าเป็นทหารโดยไม่ได้อุปถัมภ์ให้เป็นไปตามปกติ นอกจากนี้ยังมีคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับคำว่า อาสาสมัคร ได้แก่ Voluntarism และ Volunteerism มีความหมายที่ใช้กับกิจกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจ ส่วนคำว่า Volunteerism เป็นคำที่ใช้กันมากและมีความหมายที่กว้างกว่าคำแรก



กล่าวคือเรื่องใดๆที่เกี่ยวข้องกับตัวอาสาสมัคร หรืออาสาเข้าไปทำเรื่องใดๆ โดยไม่จำกัดประเภทของกลุ่มหรือองค์กร

ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556 ได้ให้ความหมายไว้ว่าคำว่า “จิตสานึกต่อ...” หรือ “จิตสาธารณะ” เช่น จิตสานึกต่อศาสนา คือ ความตระหนักในหน้าที่ของพุทธศาสนิกชนที่พึงปฏิบัติต่อศาสนา หรือ จิตสานึกต่อสิ่งแวดล้อม ก็คือ การใช้สิ่งแวดล้อมอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ของสิ่งแวดล้อมและคนอื่นที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน คำว่า “จิตสานึก” จึงเป็นอีกความหมายหนึ่งที่สอดคล้องกับคำว่า “จิตอาสา” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2561)

จิตอาสา หมายถึง การมีจิตที่อาสาช่วยผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในรูปแบบต่างๆ หรือช่วยให้ผู้อื่นมีความสุข หรือมีชีวิตที่ดีขึ้นโดยที่ไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นจิตที่ไม่นิ่งเฉย เมื่อพบปัญหาและความทุกข์เกิดขึ้นกับผู้อื่นและสังคม เป็นจิตที่พร้อมจะเสียสละเวลา กำลังร่างกาย จิตใจ ทรัพย์สิน หรือสติปัญญาเพื่อก่อให้เกิดสิ่งที่ดีแก่ผู้อื่น และเพื่อสาธารณะประโยชน์ (ศุภญ์คุณธรรม, 2548) รวมไปถึงการทำความดีเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อมจิตอาสาเกิดขึ้นเพราะสาเหตุหลักๆ ดังนี้ (สุชาติพิทย์ แก้วเกลี้ยง, 2549)

1. เกิดจากความรู้สึกสงสารเนื่องจากพบเห็นผู้ที่มีความเดือดร้อนกว่าตนเอง และต้องการหาทางช่วยเหลือผู้อื่นในรูปแบบต่างๆ
2. เกิดจากประสบการณ์ที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น แล้วตนเองมีความสุข จึงอยากจะช่วยเหลือผู้อื่นอีก
3. เป็นความรู้สึกต่อเนื่อง เมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลือแล้วรู้สึกประทับใจ จึงอยากทำสิ่งดีๆ เพื่อผู้อื่นบ้าง

จากที่กล่าวมาผู้เขียนสรุปได้ว่า จิตอาสา สามารถเรียกได้หลายอย่าง เช่น อาสาสมัคร จิตสำนึก จิตสาธารณะ ความหมายก็คือผู้มีจิตใจที่เป็นกุศล อยากช่วยเหลือผู้อื่น เป็นผู้เอื้อเฟื้อ เสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ ต่อสังคมให้เกิดประโยชน์และความสุขมากขึ้นถือเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีคุณธรรมแฝงอยู่ในจิตใจที่สมควรได้รับการยกย่อง



จิตอาสากับการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร

การบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากเกษตรกร ผู้มีจิตอาสาสามารถร่วมกันดำเนินการบริหารจัดการศูนย์ฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี ทำให้ศูนย์เกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

เกษตรกรผู้ที่มีจิตอาสา คือ เกษตรกรผู้ที่มีจิตที่พร้อมจะสละเวลาแรงกายและสติปัญญาเพื่อส่วนรวม เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดีเป็นจิตที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมคือความสงบเย็นและพลังแห่งความดี พร้อมทั้งจะเป็นอาสาสมัครมีความเมตตา กรุณาเพื่อสร้างสังคมหรือชุมชนให้เกิดสันติ เกษตรกรที่ดีต้องพัฒนาจิตเป็นจิตอาสา ในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร (จามรี ศิริจันทร์, 2560)

การนำจิตอาสามาบูรณาการร่วมกับการบริหารจัดการ เป็นการน้อมนำหลักพุทธธรรมสู่การปฏิบัติ เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการยกระดับจิตใจของเกษตรกรให้มีความเป็นจิตอาสา ที่จะช่วยพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรได้เป็นอย่างดีอีกทางหนึ่ง เป็นการบูรณาการนำหลักธรรม แนวคิด ความรู้ และหลักการของพระพุทธศาสนาเป็นฐาน เพื่อประสานเนื้อหา หลักการ กิจกรรม การฝึกปฏิบัติ ประยุกต์เข้ากับศาสตร์ต่างๆ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อพัฒนาจิตอาสาของเกษตรกร ซึ่งพัฒนาได้จากหลักธรรมหลายอย่างในพระพุทธศาสนา แต่ในที่นี้ผู้เขียนมุ่งประเด็นนำหลักธรรม 2 หมวดมาบูรณาการเข้าด้วยกัน คือ หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่สนับสนุนการยกระดับจิตใจ และสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่น้อมนำสู่การปฏิบัติ

พรหมวิหาร 4 คือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์มี 4 ประการดังนี้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556)

1) เมตตา-ความรักคือความปรารถนาดีมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ถ้วนหน้า



2) กรุณา-ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของสัตว์ทั้งปวง

3) มุทิตา-ความเบิกบานพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข

4) อุเบกขา-ความมีใจเป็นกลางความวางใจเป็นกลาง มีจิตเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง รวมทั้งรู้จักวางเฉย

โดยผู้ที่ทำหน้าที่ในการร่วมบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 เป็นแนวทางในการทำงาน นักไว้เสมอว่าทำงานเพื่อประโยชน์ของเกษตรกรในชุมชน เป็นงานเพื่อส่วนรวม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ต้องการให้เกษตรกรมีความรู้เพื่อนำไปปฏิบัติในแปลงของตนเองได้ เพื่อผลผลิตที่ดีขึ้น ต้นทุนลดลง มีรายได้มากขึ้น อันจะทำให้เกษตรกรเหล่านั้น มีความสุข พ้นจากความทุกข์จากปัญหาการเกษตรที่เคยเป็นมา และเมื่อเกษตรกรประสบความสำเร็จตามที่ศูนย์ได้ให้ความรู้ไปก็พลอยยินดี แต่หากติดปัญหาในการดำเนินการของศูนย์ก็ให้เข้าใจเหตุและผลของสิ่งที่เกิดขึ้น และเมื่อดำเนินการอย่างดีที่สุดแล้วแต่ยังแก้ไขไม่ได้ก็ยอมรับและเข้าใจ ใช้ปัญหาเหล่านั้นเป็นบทเรียนในการปรับปรุงการดำเนินการบริหารจัดการของศูนย์ให้ดีขึ้น

สังคหวัตถุ คือ เรื่องที่จะสงเคราะห์กันคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ได้ หลักการสงเคราะห์คือช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจกันไว้และเป็นเครื่องเกาะกุมประสานโลก คือ สังคมแห่งหมู่สัตว์ไว้ดุจสลักยึดรถที่กำลังแล่นไปให้คงเป็นรถและวิ่งแล่นไปได้มี 4 ประการดังนี้ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

1) ทาน-การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

2) ปิยวาจา-พูดจาน่ารักน่านิยมนับถือ

3) อัตถจริยา-บำเพ็ญประโยชน์

4) สมานัตตตา-ความมีตนเสมอคือทำตัวให้เข้ากันได้ เช่นไม่ถือตัวร่วมสุขร่วมทุกข์กัน เป็นต้น นักวิชาการศาสนาได้กล่าวถึงสังคหวัตถุ ดังนี้

ผู้ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ควรต้องมีใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่น้อมนำไปสู่การปฏิบัติ ในการดำเนินการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรนั้น จำเป็นต้องทำงานประสานกันหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกรที่ร่วมบริหารจัดการด้วยกันเอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึง



เกษตรกรผู้มาใช้บริการของศูนย์ฯ ในการทำงานร่วมกับคนอื่นนี้ จำเป็นอย่างมากที่จะต้องแสดงน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันองค์ความรู้ เทคโนโลยีนวัตกรรมต่างๆ เพื่อช่วยให้ชุมชนเท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเกษตรกรรม ในการประสานงานควรใช้คำพูดสุภาพน่าฟังไม่ว่าผู้ที่เราติดต่อนั้นจะเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐ หรือเป็นเพียงเกษตรกรที่มารับความช่วยเหลือ ผู้ทำหน้าที่ร่วมบริหารจัดการศูนย์ต้องเตือนตัวเองอยู่เสมอว่าการร่วมดำเนินงานตรงนี้เป็นการทำงานเพื่อประโยชน์เพื่อส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และต้องเป็นความสุขความทุกข์ของเกษตรกรในพื้นที่เป็นเสมือนสุขทุกข์ของตนเอง เพื่อร่วมแก้ไขปัญหาทางการเกษตรในพื้นที่ให้ลุล่วงตามเป้าหมายของศูนย์ฯ

สรุป

จิตอาสากับการพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร เป็นการน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 และสังคหวัตถุ 4 บูรณาการร่วมกับการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร เพื่อให้การดำเนินการถ่ายทอดองค์ความรู้จากศูนย์สู่เกษตรกรในพื้นที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของศูนย์ ด้วยคุณลักษณะที่เรียกว่า “จิตอาสา” โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมในการยกระดับจิตใจ และใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิย วาจา อตถจริยา และสมานัตตา เป็นธรรมที่น้อมนำสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ตั้งไว้ โดยทั้งหมดนี้เป็นการเต็มใจที่จะร่วมลงมือบริหารจัดการศูนย์ฯ เพื่อประโยชน์ของเกษตรกรในชุมชนเป็นหลักโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งหากผู้ที่ทำหน้าที่ในการร่วมบริหารจัดการศูนย์ฯ ทุกคนดำเนินการได้ตามที่กล่าวมานี้จะเป็นการยกระดับเพื่อพัฒนาศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตรให้เป็นศูนย์เรียนรู้ต้นแบบ อันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งทางการเกษตรของชุมชนอย่างยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร กรมส่งเสริมการเกษตร. (2561).
โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร (ศพก.).
กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร.
- จามรี ศิริจันทร์. (2560). การพัฒนาจิตอาสาของครูตามหลักพุทธธรรม. *วารสาร
บัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 4(1), 70-83.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2556). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวล
ธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ศูนย์คุณธรรม. (2548). *ร่วมแรงแข่งขัน ร่วมกันทำดี สมัชชาคุณธรรมแห่งชาติและ
ตลาดนัดคุณธรรม ครั้งที่ 1*. กรุงเทพฯ: แพลนโมทีฟ.
- สำนักข่าวอิสรา. (2561). *นโยบายศูนย์เรียนรู้เกษตร คสช. ส่อเหลว สดง.พบปัญหา*.
สืบค้น 25 เมษายน 2561, จาก https://www.isranews.org/isranews-news/63458-news00_63458.html
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2551). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา
พานิช.
- สุทิน นพเกตุ. (2549). *สิทธิมนุษยชนศึกษา ยุทธศาสตร์สู่การสร้างวัฒนธรรม-วิถีชีวิต
สิทธิมนุษยชนและสุจริตชน*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ.
- สุรชาติพิทย์ แก้วเกลี้ยง. (2549). *การพัฒนาจิตอาสาในแนวพุทธศาสนา* (สารนิพนธ์
ศิลปศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Certo, S. C. (2008). *Modern Management* (8th ed). New Jersey: Prentice-Hill.

ภาคผนวก



คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม - ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วยวงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ เช่น ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) เป็นต้น

2. การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถา พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่างเช่น

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่นมนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพศาลในภคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตกก. 21/31/37) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)



4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (จิตวิวัฒน์ หมั่นมีและคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอมป์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกัน ดังนี้

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อหนังสือ/(ครั้งที่พิมพ์).//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.

James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.



(3) บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ).//ชื่อเรื่อง.//(เลขหน้าที่ย่าง).//สถานที่พิมพ์:สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระสุกิจ สุกจินโธ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปิวิตร ว่องวิระ, *ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม*. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความในวารสาร

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ชื่อวารสาร.//ปีที่(ฉบับที่).//เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ธิดา ภูมิ. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน/ชื่อสารานุกรม.//เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่ย่าง).

วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

(6) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์,วันที่/เดือน).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์.//เลขหน้า.

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน*, น. 13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อวิทยานิพนธ์.//ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา.//สถานที่พิมพ์:สำนักพิมพ์.

พระปลัดสมพงษ์ กวีวิโส (हरराचार). (2558). *รูปแบบการบริหารจัดการวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง.//รายงานผลการวิจัย.//สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหาเกษรา กิตติโสภโณ. (2562). *รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิก*



คุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(9) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน).// ตำแหน่ง.// [บทสัมภาษณ์].

พระปลัดระพิน พุทธิสารโร. (2559, 5 กุมภาพันธ์). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย [บทสัมภาษณ์].

(10) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// สืบค้น วัน เดือน ปี.// จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2560). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2560, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2017). *Who Was The Buddha?*. Retrieved March 20, 2017, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>

(11) ราชกิจจานุเบกษา

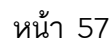
ชื่อเรื่อง.// (พ.ศ., วันที่ เดือนที่ประกาศ).// ราชกิจจานุเบกษา.// เล่ม ตอน.// หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท และประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

(12) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีพิมพ์, วัน เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์.// น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียวพระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.



ข้อบทรความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 300 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

[illegible]

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น การเมืองการปกครอง; รัฐบาล; ประชาธิปไตย



Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทความย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: government politics; government; democracy

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำกรวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยพร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย



วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย 2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ



ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

องค์ความรู้จากการวิจัย (16 pt)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย



ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย อาทิเช่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และหรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องให้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ
American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่อง
ต้องตรงกัน

ธิตูฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารพุทธ
นวัตกรรมการจัดการ, 3(1), 25-31.

พระมหาสุทิตย์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์
ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม
1, อักษร ก, น. 12-16).

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.
13.

James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex:
Wiley.



Sample of Original Research Article Preparation

Name of Research Article (English) (18 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

E-mail:

Abstract (18 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2..... and 3..... Populations and sample, research tools, Data
collection, Data analysis, Statistics used for data analysis, Findings were as
follows: (. present only the most interesting research findings).....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management,
Innovation



Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

Introduction (18 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources

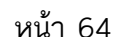
(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research

.....

.....

.....

.....



1. (16 pt)

2. (16 pt)

3. (16 pt)

(1.6 pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection (quantitative and qualitative), Data analysis (quantitative and qualitative), Statistics used to analyzed the data.

(16 pt) results of the research answer all objectives.....



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions.....

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation.....

Discussion (18 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources.....

.....



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Body of knowledge (18 pt)

(16 pt) Point out the body of knowledge or achievement from the research work. Synthesize the knowledge in form of a model/ Model structure that is concise and easy to understand

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Recommendations (18 pt)

(16 pt) Summarize all research findings in brief, concise and to the point with recommendations derived from the research work as to use the research results and recommendation for further research

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA) References in contents and at the end must be consistent.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

E-mail:

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 300 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น การเมืองการปกครอง; รัฐบาล; ประชาธิปไตย

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

.....

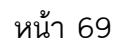
.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: government politics; government; democracy



(16 pt) เขียนบททวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆ
ในการเขียนบทความวิชาการ

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

(16 pt)

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

.....

.....



สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องให้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่อง ต้องตรงกัน



Sample of Original Academic Article Preparation

Name of Academic Article (English) (20 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

E-mail:

Abstract (18 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3 - 5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (16 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

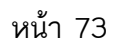
.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)



(16 pt)

(16 pt)



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions.....

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation.....

Conclusion (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....



References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA) References in contents and at the end must be consistent.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....