



วารสารบริหาร

การพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ

Integrated Innovation Development Management Journal

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มิถุนายน 2567

Vol. 4 No. 1 January - June 2024

ISSN 3027-6985 (Online)



วารสารบริหาร

การพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม - มิถุนายน 2567

ISSN 3027-6985 (Online)

กองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษากองบรรณาธิการ

ศ.ดร. ภัคพงศ์ ปวงสุข

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ประเทศไทย

ผศ.ดร. ชัยฤทธิ์ ทองรอด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (ศาลายา), ประเทศไทย

บรรณาธิการ

ดร. วัลลภ ไหญ่ยิ่ง

บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด, ประเทศไทย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ด้านบริหาร

ดร. สุภาวดี หนูสิน

บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด, ประเทศไทย

ด้านวิชาการ

อ.ดร. อิทธิศักดิ์ จิราภรณ์วารี

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, ประเทศไทย

กองบรรณาธิการ

ดร. บุญรวม จิตต์สามารถ

บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด, ประเทศไทย

ดร. ธันภัทร โคตรสิงห์

บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด, ประเทศไทย

ผศ.ดร. สานิตย์ หนูสิน

วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ประเทศไทย

ผศ.ดร. อีสริ์ จิรจรียาเวช

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

ผศ.ดร. วิวัฒน์ แก้วดวงเล็ก

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ประเทศไทย

อ.ดร. ศราวุฒิ อินทพนม

สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน มหาวิทยาลัยชีวิต, ประเทศไทย

อ.ดร. สุรรัชช์ วงษ์ทิพย์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ประเทศไทย

อ.ดร. ณัฐพงษ์ เพชรลออ

สถาบันระบบรางและขนส่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, ประเทศไทย

อ.ดร. จริยา สนามทอง

สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ประเทศไทย

อ.ดร. ยุภาวรรณ ดวงอินตา

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีรัตนโกสินทร์, ประเทศไทย

อ.ดร. ชิตวันพัทธ์ วีระสัย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ประเทศไทย

พ.ต.ท.หญิง อ.ดร. ณพวรรณ ปัญญา

คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, ประเทศไทย

ดร. สิริสุดา หนูทิมทอง

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย, ประเทศไทย

ดร.จิตพร โพธิ์ปัญญาศักดิ์

สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด, ประเทศไทย

ดร.นลินี หะยีมะ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนานาชาติเซนต์เทเรซา, ประเทศไทย

ผู้ประสานงาน

นางสาวณัฐนันท์ จันทมณี

บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด, ประเทศไทย

นางสาววรัมพร แดงนันทงาม

บริษัทในเครือ เอชอาร์ดีไอ จำกัด, ประเทศไทย



วารสารบริหาร

การพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม - มิถุนายน 2567

ISSN 3027-6985 (Online)

วัตถุประสงค์และขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารฯ มีนโยบายการตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความวิชาการ ที่มีคุณภาพสูงและมีมาตรฐานสากล โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณาจารย์ นักศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัยทั้งในและนอกองค์กรสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

กระบวนการพิจารณาบทความ

บทความจะพิจารณาพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)

ประเภทของบทความ

บทความวิจัย (research article) บทความวิชาการ (academic article) บทความปริทัศน์ (review article) บทวิจารณ์หนังสือ (book review)

ภาษาที่รับตีพิมพ์

ภาษาไทย

ภาษาอังกฤษ

กำหนดออก

วารสารตีพิมพ์ 2 ฉบับต่อปี

- ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน
- ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

เจ้าของวารสาร

สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด (Human Resource Development Institute, HRDI Co., Ltd.)



บทบรรณาธิการ

วารสารบริหารการพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ (Integrated Innovation Development Management Journal) จัดทำโดยสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด (Human Resource Development Institute, HRDI Co., Ltd.) มีนโยบายการตีพิมพ์บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ที่มีคุณภาพสูงและมีมาตรฐานสากล โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ คณาจารย์ นักศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัย ทั้งในและนอกองค์กร เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการพลังงาน การบริหารธุรกิจ พุทธศาสนา บริหารการศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ ภาษาศาสตร์ การศึกษาเชิงประยุกต์ รวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ ในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วารสารฉบับนี้ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 เป็นฉบับที่ 3 ที่ตีพิมพ์แบบออนไลน์ ผ่านกระบวนการของระบบเว็บไซต์ของ Thaijo ซึ่งสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด ได้พัฒนากระบวนการและขั้นตอนการจัดทำวารสารให้มีคุณภาพเชิงวิชาการมากยิ่งขึ้นและดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมเพิ่มเติมทักษะการใช้เว็บไซต์ของ Thaijo ให้กับทีมงานสนับสนุนการจัดการวารสาร ที่สำคัญคือปรับปรุงกลยุทธ์การทำงานของกองบรรณาธิการให้สามารถตีพิมพ์วารสารฉบับนี้ได้ทันตามกำหนด อย่างไรก็ตามกองบรรณาธิการได้เรียนรู้ข้อผิดพลาดและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อการนำข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนาในอันที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งคุณภาพทางวิชาการของวารสารนี้อย่างยั่งยืน

กองบรรณาธิการวารสารบริหารการพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของวารสาร ฉบับนี้รวมทั้งขอขอบคุณท่านผู้อ่านที่ได้ให้ความสนใจติดตามวารสารฯ และหากท่านมีข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อการปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป ทางกองบรรณาธิการยินดีเป็นอย่างยิ่ง

ดร.วัลลภ ไญญยิ่ง

บรรณาธิการ

วารสารบริหารการพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ



สารบัญ

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19

กรณีศึกษา : เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด

วิริยะ พานิชกิจ และ เฉลิมพร เย็นเยือก.....	1
การประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน:วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี	
อิทธิศักดิ์ จิราภรณ์วารี สุรัตน์ เพชรนิล ภาสนันทน อัศวรักษ์ และปภามณูชู ชีประเสริฐ.....	13
การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
ดวงฤทัย พงศทรัพย์การุณ.....	31
กลไกการพัฒนาเพื่อต่อยอดสมรรถนะบุคคลสู่ภูมิปัญญาของชุมชน	
ดุสิตา มณีอินทร์.....	44
การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม	
ทิพย์ปริญญ์ ปญญามี.....	58

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์ แพร่ระบาดโควิด-19 กรณีศึกษา : เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

Performance Achievement of Health Volunteer during the COVID-19 Situation : A Case
study of Nuea Mueang Subdistrict Organization Area, Roi-Et Province

วิริยะ พานิชกิจ* และ เฉลิมพร เย็นเยือก

Viriya Phanichkit* and Chalernporn Yenyuak

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

Institute of Public Administration and Public Policy,

Rangsit University

Email : jes-c@hotmail.co.th

Received 2 November 2023

Revised 2 December 2023

Accepted 15 January 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเป็นกรอบการวิจัยพื้นที่วิจัย คือเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง คืออาสาสมัครสาธารณสุขจำนวน 106 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ด้านความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .409
2. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .433

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ และ แนวปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

Abstract

This study aimed to 1) study competency and achievement level of Village Health Volunteer and 2) study the relationship between competency level and Achievement in working level of Village Health Volunteer, Nue Mueng Subdistrict Administrative Organization, Roi-Et Province. The study employed quantitative methods. The instrument was a questionnaire distributed to 106 respondents who were Village Health Volunteer of Nue Mueng Subdistrict Administrative Organization area and used the Simple Random Sampling. The research tools were questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, mean, and standard deviation (S.D.) and using reference statistics were correlation between competency of Village Health Volunteer and achievement in working level of Village Health Volunteer to descriptive presentation of the results. The result revealed were :

1. The competency level of Village Health Volunteer , Nue Mueng Subdistrict Administrative Organization, Roi-Et Province in term of Right, Fair and Ethical were the highest level (means = 3.97, S.D. = .409)

2. the overall of achievement in working level of Village Health Volunteer , Nue Mueng Subdistrict Administrative Organization, Roi-Et Province were the high level (means = 4.00, S.D. = .433)

3. the overall of relationship between competency of Village Health Volunteer , Nue Mueng Subdistrict Administrative Organization, Roi-Et Province and achievement in working level of Village Health Volunteer were positive at the moderate level, at the statistical significance level 0.01

Therefore, the executive and related agencies organization should to promote knowledge and practices to more knowledge and expertise for village health volunteer , Nue Mueng Subdistrict Administrative Organization, Roi-Et Province, and able to perform their responsibilities in more valuable and sustainable.

Keyword : Health Volunteer, Competency, Performance Achievement

1. บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ซึ่งเริ่มตั้งแต่ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 มีการพบเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ในประเทศจีน และเริ่มมีการระบาดจากคนสู่คนที่เมืองอู่ฮั่น เมืองเอกของมณฑลหูเป่ย์ ภาคกลางของประเทศจีนการระบาดในครั้งนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และยากต่อการควบคุม ต่อมาในวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 ประเทศไทยมีผู้ป่วยรายแรกที่เข้ารับการรักษา โดยติดเชื้อมาจากประเทศจีน และเมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563 มีการรายงานพบผู้ติดเชื้อภายในประเทศหลังจากนั้นก็พบการระบาดอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย ในช่วงการระบาดนั้นมีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้รัฐบาลต้องออกมาตรการและแนวทางในการป้องกันและหยุดยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ซึ่งทุกส่วนราชการจะต้องร่วมมือในการดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคอย่างจริงจัง เพื่อบังคับการระบาดและลดจำนวนผู้ติดเชื้อในประเทศไทย ซึ่งสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างกว้างขวางและรุนแรง แม้ว่าที่ผ่านมาประเทศไทยจะประสบความสำเร็จในการป้องกันและควบคุมโรค แต่มีการแพร่ระบาดอย่างรุนแรงและต่อเนื่องได้ส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมไปทั่วประเทศและทุกภูมิภาค ทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น ได้มีความพยายามป้องกัน ลดความรุนแรงจากปัญหาดังกล่าว

อาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน เป็นกลุ่มบุคคลทางด้านสุขภาพกลุ่มหนึ่งที่กล่าวได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินการด้านสุขภาพของชุมชน ดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ช่วยแก้ไขปัญหาด้านการรักษาพยาบาล รวมถึงเฝ้าระวังโรคในชุมชน เพื่อบรรเทาภาวะด้านสุขภาพของประชาชน ช่วยลดความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านสุขภาพ ด้วยการปฏิบัติงานเชิงรุกในทุกพื้นที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น กล่าวได้ว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในแต่ละพื้นที่จะมีความเข้มแข็งที่แตกต่างกันไปตามบริบท แต่การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทานกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร ผู้บริหาร หรือองค์กร ต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับปรุงและ พัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในยุคที่มีการแข่งขัน อย่างรุนแรง จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง

องค์การ จะต้องมีการนำกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเปลี่ยนงาน (สิริวิทย์ ชูเชิด, 2564) ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับด้านสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสมรรถนะ และศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการให้บริการประชาชน ช่วงสถานการณ์ COVID-19 เนื่องด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงตระหนักว่า หากอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านเป็นผู้มีสมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน จะช่วยส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในทุกสถานการณ์ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นได้อย่างเข้มแข็ง

2. วัตถุประสงค์

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19

3. สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

4. ทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะ(Competency) เป็นคุณลักษณะที่มีส่วนในการช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งสรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลต่อ สาธารณชน เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตั้งแต่ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บทบาท ทางสังคมที่ได้รับ ภาพลักษณ์ของบุคคล อุปนิสัย ตลอดจนแรงจูงใจหรือแรงขับภายในที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีความโดดเด่นกว่าผู้อื่น และส่งผลต่อการดำเนินงานให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย McClellan (1973) ได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะ ที่สำคัญ 5 ส่วน คือ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการพยาบาล เป็นต้น 2) ทักษะ (Skill) สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทาง คอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดองค์ความรู้ซึ่งเป็นทักษะที่เกิดขึ้นได้มาจากความรู้พื้นฐานและ การปฏิบัติตนได้อย่าง

คล่องแคล่วหรือมีความชำนาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล traits คือสามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความเป็นผู้นำสูง และ5) แรงจูงใจ เจตคติ เป็นลักษณะของการมีแรงขับภายใน ทำให้ตัวบุคคลแสดง พฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้งบุคคลต้องมีการพัฒนาสมรรถนะตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังที่ จันทรทา มั่งคัม (2562) ได้เสนอว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ ของบุคลากรให้มีความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากร มีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ดังกล่าวข้างต้นมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรด้านสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดที่ให้บริการประชาชน ที่สำคัญ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการให้บริการต่อประชาชนผู้รับบริการ รวมถึงหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ด้านความถูกต้องชอบธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีความเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข

4) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

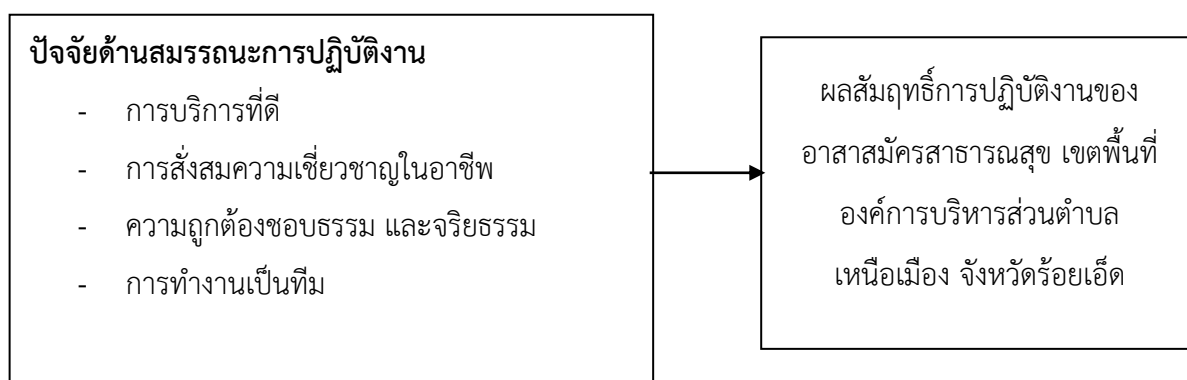
แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แสดงถึงความสำเร็จมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสิ่งที่ต้องการของ ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะการที่พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้นๆ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาในสายงานต่างๆ สามารถใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน อันจะทำให้ผู้บริหารองค์กรและสมาชิกในองค์กรได้รับทราบผลระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน และจะได้นำไปสู่แนวทางการรักษา ส่งเสริมและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในทุกระดับให้

เป็นไปตามแผนการที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย McClelland (1973) ยังได้เสนอแนวทางการปฏิบัติงานโดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงาน การทำงานได้ตามเป้าหมาย การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ และการทำงานที่ยากท้าทายซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การเน้นที่ผลลัพธ์ การเน้นที่ประสิทธิผล การใส่ใจกับมาตรฐาน การเน้นการปรับปรุงงาน ความเป็นผู้ประกอบการ การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าให้มากที่สุด จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ดที่ให้บริการประชาชนในช่วงสถานการณ์ COVID-19 หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานเพื่อสร้างโอกาสให้การดำเนินงานในหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นดังต่อไปนี้

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรคือ อาสาสมัครสาธารณสุข ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2562 – 2564 จำนวน 539 คน (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน, 2566) กลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครสาธารณสุข ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2562 – 2564 จำนวน 106 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้น

ตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโดย McClelland (1973) เป็นกรอบการวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ที่ระดับ .909 รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มิถุนายน - ธันวาคม 2566 แล้วนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ สถิติพรรณาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติอ้างอิงสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

7. ผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาระดับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่	สมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด	means	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1	สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี (SERVICE)	3.67	.480	สูง
2	สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (EXPERT)	3.76	.503	สูง
3	สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง ขอบธรรม และ จริยธรรม (INTEGRITY)	3.97	.409	สูง
4	สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM)	3.72	.438	สูง
	สมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข องค์การ บริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวม	3.78	0.458	สูง

ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด	means	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
-----	--	-------	------	------------------

1	ความพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้อง สำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนดด้วยความขยันหมั่นเพียร	3.68	.686	สูง
2	สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามมาตรฐานการ ทำงานอยู่เสมอ	4.00	.673	สูง
3	มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อให้ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.09	.667	สูง
4	การคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้าง สรรค์ในการเพิ่ม คุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.19	.668	สูง
5	สามารถบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด	4.05	.671	สูง
6	มักสร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วย งานและกระตุ้น ให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อสร้างคุณภาพ การปฏิบัติงานและเตรียมพร้อมต่อปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	4.01	.718	สูง
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ในภาพรวม (ACHIEVE)		4.00	.433	สูง

ผลการศึกษาพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้าง สรรค์ในการเพิ่มคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้าน ความพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้อง สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดด้วยความขยันหมั่นเพียร

2) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน กับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดมีผลการศึกษาดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

Factors	SERVICE	EXPERT	INTEGRITY	TEAM
SERVICE	1			
EXPERT	.644**	1		

INTEGRITY	.237**	.496**	1	
TEAM	.583**	.656**	.444**	1
ACHIEVE	.264**	.436**	.364**	.292**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ามีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อยถึงปานกลาง โดยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพมีระดับความสัมพันธ์กับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยที่สุดคือด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี และด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม

8. สรุปผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.458

2) สรุปผลความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.433

3) สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับค่อนข้างสูง โดยมีระดับความสัมพันธ์ในด้านการทำงานเป็นทีม กับ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ สูงที่สุด (.656)

9. อภิปรายผลการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้าง สรรค์ในการเพิ่มคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องมากที่สุด กล่าวได้ว่า บุคคลที่มีความรักในอาชีพ มีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเอง จะสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประกอบการกระบวนการตัดสินใจตัดสินใจ

เลิศความสามารถและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จัดตั้งคุณค่าเชิงเปรียบเทียบของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์กร ดังที่ ชาญชัย อาจินสมาจารม (2542) ได้เสนอไว้ ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งดำเนินการโดยหัวหน้างานหรือบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีในการทำงานนี้เทคนิคการประเมินชนิดต่างๆ มีให้เพื่อการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของเอกบุคคลในที่ทำงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ยังหมายถึงการเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ อีกด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในอาชีพ สมรรถนะด้านความถูกต้อง ขอบธรรม และ จริยธรรม และสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้ โดยกล่าวได้ว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ นูไรฮัน ฮะ (2562) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีความต้องการในด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัย ส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และพื้นที่ปฏิบัติงาน และพบว่ามีความสัมพันธ์กับการศึกษาของ อรธิดา พลจร (2563) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค และ พัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค โดยผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยสมรรถนะด้านความรู้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนต่ำสุดคือด้านแรงจูงใจ ส่วนสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคที่ต้องพัฒนาคือด้านคุณลักษณะเฉพาะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ และ ด้านแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องจึงควรวางแผนดำเนินงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างต่อเนื่องให้มีสมรรถนะสูงเพียงพอในการบริการด้านหน้าและใกล้บ้าน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษารัชนี ที่ผลการทดสอบสมมติฐานด้านสมรรถนะในทุกด้าน ล้วนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรวางแผนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ

เพิ่มเติมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน เพื่อความเข้มแข็งของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั่วประเทศต่อไป

10. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้
ประกอบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุของค์การบริหารส่วนตำบลเหนือ
เมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พร้อมกับการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรนำผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาศึกษา วิเคราะห์ และหาแนวทางปรับปรุง
พัฒนาเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้มากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาถึงปัจจัยหรือแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เพิ่ม
มากยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้นำเสนอเสนอแนะไปประยุกต์ใช้
ประกอบเป็นแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อไป

11. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาที่ได้สรุปและวิเคราะห์ดังข้างต้นนั้น สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญคือ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
เหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหาร หรือมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนา
ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
โดยควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรสนับสนุนทรัพยากรที่มีคุณภาพ และ มีจำนวนเพียงพอต่อการ
ปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับ
บริบทและความต้องการ จะเป็นแนวทางการสนับสนุนอีกประการหนึ่งให้อาสาสมัครสาธารณสุขได้ปฏิบัติงาน
อย่างเต็มความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่เพื่อจักได้ดำเนินการ
พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบต่อไปอย่างเข้มแข็ง

เอกสารอ้างอิง

McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence Rather than Intelligence. *American Psychologist*, 28,1-14.

กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน. (2566). ระบบสารสนเทศสุขภาพภาคประชาชน. สืบค้นจาก

มกราคม 15, 2566

https://www.thaiphc.net/new2020/medico_save/tambon?year=2563&district=4501

จันทร์ทา มั่งคั่งมี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. สืบค้น มกราคม 15,

2566 จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597915712_6114832012.pdf

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: K&B BOOKS.

นุไรฮัน ฮะ. (2562). ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12(1), 223-238.

อรธิรา พลจร. (2563). สมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.

การประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

Sustainability Assessment of Community Based Tourism (CBT):
Tum Rong Community Based Tourism Enterprise, Baan Rad, Phetchaburi

อิทธิศักดิ์ จิราภรณ์วาริ* สุรัตน์ เพชรนิล ภาสนันท์ อัศวรักษ์ และปภามณูย์ ซีประเสริฐ

Ittisak Jirapornvaree*, Surat Petchnil, Passanan Assavarak, and Prapamon Seeprasert

ภาควิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

Department of Social Science and Humanities, School of Liberal Arts,

King Mongkut's University of Technology Thonburi

E-mail : ittisak.jira@kmutt.ac.th

Received 19 April 2024

Revised 15 May 2024

Accepted 29 May 2024

บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ และสร้างรายได้ให้กับประเทศไทย โดยในปัจจุบันนอกจากส่งเสริมการท่องเที่ยวกระแสหลัก การส่งเสริมการท่องเที่ยวกระแสรองที่เน้นการขับเคลื่อนจากฐานราก ผ่านแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism; CBT) ได้รับความนิยมในการดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงความยั่งยืนของแนวทางการพัฒนา ทิมวิจัยได้ประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนผ่านการประยุกต์ใช้เกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก The GSTC Destination Criteria (GSTC - D) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับนานาชาติ ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับชุมชน สังคม และพื้นที่ในทางบวก กล่าวคือ การดำเนินงานดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดการจ้างงาน และสร้างอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ อย่างไรก็ตามการดำเนินงานโดยวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ยังพบความท้าทายกับการดำเนินงานโดยส่วนใหญ่ในเกณฑ์ด้าน A การประเมินความยั่งยืน ดังนั้นเพื่อให้เกิดการยกระดับการดำเนินงานการส่งเสริมการท่องเที่ยวกระแสรองให้ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และมีความยั่งยืนในการดำเนินงาน ข้อค้นพบในครั้งนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการเพิ่มเติมให้การขับเคลื่อนและส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่เน้นการลดความเหลื่อมล้ำจากการสร้างเศรษฐกิจจากฐานราก และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติบนผืนดินต่อไป

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เมืองท่องเที่ยว วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชน



Abstract

Tourism is one of Thailand's industries with great potential and creates income. Currently, in addition to encouraging mainstream tourism and promoting secondary tourism that focuses on driving from the grassroots, the notion of Community-Based Tourism (CBT) has gained traction in operations. This is to determine the sustainability of the development criteria. This study aims to evaluate the sustainability of CBT activities using the widely acknowledged international sustainable tourism criterion, The GSTC Destination criterion (GSTC-D). The study's findings revealed that community tourism favors the community, society, and area. That is, such operations contribute significantly to job creation; also, develop jobs for individuals in the area. However, when the criteria were applied to operations by CBT in Tham Rong Subdistrict, Ban Lat District, Phetchaburi Province. Most of the operations in Criteria A, Sustainability Assessment, were still problematic. As a result, to meet the criteria, operations must be scaled up to promote secondary tourism. Accepted and sustainable in operation, this result serves as the foundation for pushing and promoting spatial development. This is consistent with the Sustainable Development Goals, which emotionally strain eliminating inequality through grassroots economic development; also, to save natural resources on the land.

Keywords: Community Based Tourism CBT; Sustainable Tourism, Tourism City, Community Based Tourism Enterprise

1. บทนำ

คุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากมีความสำคัญในการเป็นแหล่งวัตถุดิบในการผลิตสินค้า ยังมีความสำคัญต่อการสนับสนุนการให้บริการในภาคส่วนต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคการท่องเที่ยว ทั้งนี้สภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศของประเทศไทย อาทิ ทรัพยากรธรรมชาติทางบก (ป่าไม้ ภูเขา สัตว์ป่า) ทางน้ำ (ทะเล ปะการัง สัตว์น้ำ) ตลอดจนทุนทางสังคม (ขนบธรรมเนียม ประเพณี อาหาร) และวัฒนธรรม (โบราณสถาน โบราณวัตถุ การละเล่น การแต่งกาย) ของประเทศไทยมีความหลากหลาย โดยสามารถสร้างรายได้จากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย คิดเป็นมูลค่า 1.2 ล้านล้านบาท (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) การท่องเที่ยวนอกจากนำมาซึ่งการหมุนเวียนของเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ณ พื้นที่จุดหมายปลายทาง ก่อให้เกิดการจ้างงานเป็นการสร้างอาชีพ เป็นช่องทาง

ในการสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ ยังอาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบ อาทิ ด้านสังคมและวิถีชีวิต กล่าวคือ การเอารัดเอาเปรียบทางสังคม การย้ายถิ่นฐาน เป็นต้น ด้านวัฒนธรรม เกิดวัฒนธรรมผสมที่มุ่งเน้นต่อนักท่องเที่ยวเพื่อประโยชน์ในการทำธุรกิจ เยาวชนในพื้นที่ไม่สนใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นของตน ด้านเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นเนื่องจากมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ ด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่มากขึ้น การปรับปรุงภูมิทัศน์ตามธรรมชาติให้ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว คนธรรมดา พรณิล และเสนอชัย เถาว์ชาติ (2564) ที่ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต่อวิถีชีวิตชนเผ่าม้ง พบว่าการท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่มีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ ส่งผลกระทบด้านวิถีชีวิต วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับกับอัสระพงษ์ พลธานี และคณะ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าเกิดผลกระทบด้านลบจากการทำกิจกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่เกาะล้าน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี กล่าวคือ ค่าครองชีพที่สูงขึ้นจากการที่ชาวบ้านมีรายได้มากขึ้นเนื่องจากมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ ชาวบ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ลดลงเพราะใช้เวลาส่วนใหญ่ในอาชีพที่ให้บริการกับนักท่องเที่ยว การคมนาคมเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เนื่องจากการสัญจรของยานพาหนะที่หนาแน่นขึ้นและความไม่ชำนาญเส้นทางของผู้ขับขี่ที่มาจากนอกพื้นที่ มากไปกว่านั้นพบปัญหาปะการังเสื่อมโทรมและขยะล้นเกาะ จะเห็นได้ว่าการท่องเที่ยวนอกจากจะนำมาซึ่งความเจริญและการสร้างอาชีพของคนในพื้นที่แล้ว ยังแฝงไปด้วยปัญหาและผลกระทบในด้านต่าง ๆ หากไม่มีการจัดการบริหารให้เกิดความยั่งยืน ย่อมนำไปสู่ความเสื่อมโทรมของพื้นที่

การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism) เป็นหนึ่งกระแสที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน ตามการกำหนดความหมายของโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (The UN Environment Program) และองค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ ได้ให้นิยามว่า “การท่องเที่ยวโดยมีความตระหนักถึงผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมทั้งในปัจจุบันรวมถึงในอนาคต และตอบสนองความต้องการของผู้มาเยือน อุตสาหกรรม สิ่งแวดล้อม และชุมชนเจ้าบ้าน” (GSTC, 2566) ทั้งนี้ประเทศไทยได้ดำเนินการภายใต้แผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการท่องเที่ยวให้มีความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในยุทธศาสตร์หลักที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน สอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) ในประเด็นพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) จากแผนการทั้งหมดที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงความตระหนักและตั้งใจที่จะขับเคลื่อนเรื่องการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของประเทศไทย มากไปกว่านั้นการจัดการท่องเที่ยวยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการท่องเที่ยวของประเทศไทยร่วมด้วย นอกเหนือจากนี้นักท่องเที่ยวมีความตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวที่ส่งผลในด้านต่าง ๆ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสียหายของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ รวมถึงวิถีชีวิตของชุมชนเจ้าบ้านที่เปลี่ยนแปลงไป ณ จุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของการทำ

กิจกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่ ที่ไม่รบกวนวิถีชีวิตของชุมชนเจ้าบ้าน หนึ่งในนั้นคือ “การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community - Based Tourism; CBT)” ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่บริหารจัดการโดยคนในท้องถิ่น จัดการวางแผน กำหนดทิศทางการพัฒนาที่มาจากความต้องการของคนในชุมชน โดยไม่ได้ยึดเอารายได้ที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ แต่คำนึงถึงความยั่งยืนในพื้นที่ไม่ว่าจะด้านสังคม-เศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม (ชัยญานุช ยุทธวรวิทย์, 2565) เพื่อส่งต่อให้คนรุ่นต่อไปในชุมชนมีโอกาสได้สัมผัสกับวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน สอดคล้องกับสิทธิชัย สวัสดิ์แสน และ ปริญญา นาคปทุม (2565) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร การสร้างความร่วมมือ และการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักเป็นแนวทางการพัฒนาที่ทำให้การท่องเที่ยวเกิดความยั่งยืน มากไปกว่านั้นปัจจุบันมีหลักเกณฑ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับแหล่งท่องเที่ยว หรือ The GSTC Destination Criteria (GSTC - D) ที่ได้รับการออกแบบและจัดการโดย Global Sustainable Tourism Council ซึ่งเป็นจุดอ้างอิงในการยกระดับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อประเมินระดับความยั่งยืนของแหล่งการท่องเที่ยวจากสี่ด้าน คือ การจัดการความยั่งยืน ความยั่งยืนด้านสังคม - เศรษฐกิจ ความยั่งยืนด้านวัฒนธรรม และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวให้ไปสู่ความยั่งยืน (องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน), 2565)

อำเภอบ้านลาด ตำบลถ้ำรงค์ จังหวัดเพชรบุรี เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีการผลิตน้ำตาลโตนดส่งออกเป็นผลิตภัณฑ์หลักจนเป็นที่รู้จัก ชุมชนในพื้นที่ประกอบอาชีพหลักคือ เกษตรกรรม อาทิ กล้วย ชมพู่ มะม่วง ตาลโตนด เป็นต้น ต่อมาเริ่มมีการปรับเปลี่ยนนำการท่องเที่ยวมาเพื่อสร้างรายได้เสริมให้กับคนในชุมชน เนื่องจากคนในชุมชนมีวิถีชีวิตที่ผูกพันกับต้นตาล จึงนำมาเป็นอัตลักษณ์ของชุมชนในการสร้างแหล่งท่องเที่ยว เป็นสวนตาลที่นักท่องเที่ยวสามารถสัมผัสวิถีชีวิตของชาวสวนตาล สร้างประสบการณ์การมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ (รวลัญช์ ดอกกรัก และเพชร สาตร์เงิน, 2566) สอดคล้องกับพงศศักดิ์ดา ปานสุวรรณ (2561) ที่ชี้ให้เห็นถึงในพื้นที่มีฐานการเรียนรู้ อาทิ บ้านจักสานที่มีการสาธิตการทำเครื่องจักสานจากไม้ตาล ถ้าหลวงพ่อดำที่เป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ของคนในพื้นที่ กิจกรรมที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวมากที่สุด คือ บ้านยี่โตนด ที่มีการทำกิจกรรมทำขนมตาล มีการลงมือปฏิบัติจริง ได้สร้างประสบการณ์การมีส่วนร่วมให้กับผู้ที่เข้าร่วม และยังมีทิวทัศน์ที่สวยงามภายในสวนตาลลุ่มถนนที่ฝากความประทับใจให้กับผู้ที่มาเยี่ยมชมเสมอ นับได้ว่าเพียบพร้อมไปด้วยทุนทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทุนทางวัฒนธรรม มีศักยภาพที่สามารถส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นที่รู้จักของจังหวัดเพชรบุรี ด้วยเหตุนี้เองพื้นที่ตำบลถ้ำรงค์จึงเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่ได้ดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวตามหลักการท่องเที่ยวโดยชุมชน ดำเนินการภายใต้วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

ดังนั้นการศึกษา เรื่อง การประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความคุ้มค่า (ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม) และความยั่งยืนของการพัฒนาพื้นที่ตามแนวทางการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism; CBT) สอดคล้องกับค่านิยมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน และความ

ตระหนักถึงผลกระทบจากการท่องเที่ยวทั้งทางตรงและทางอ้อมของนักท่องเที่ยว ตอบสนองต่อแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) มากไปกว่านั้นผลการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการวางแผน ออกแบบ และ/หรือพัฒนาพื้นที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ร่วมด้วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินความยั่งยืนของการพัฒนาพื้นที่ตามแนวทางการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism; CBT)

3. กรอบแนวคิดงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้เกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก The GSTC Destination Criteria (GSTC - D) เป็นกรอบตัวแปรในการประเมินความยั่งยืนแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายเพิ่มเติมเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก The GSTC Destination Criteria (GSTC - D) เป็นกรอบตัวแปรในการประเมินความยั่งยืน ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการความยั่งยืน ด้านเศรษฐกิจ - สังคม ด้านวัฒนธรรม และด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีประเด็นย่อยทั้งหมด 27 ประเด็นย่อย จำแนกเป็น

ด้านการจัดการความยั่งยืน จำนวน 11 ประเด็น ด้านเศรษฐกิจ – สังคม จำนวน 6 ประเด็น ด้านวัฒนธรรม จำนวน 6 ประเด็น และด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 4 ประเด็น แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประเด็นในการประเมินกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ. บ้านลาด จ.เพชรบุรี

ด้าน A ด้านการจัดการความยั่งยืน	ด้าน B ด้านเศรษฐกิจ - สังคม
A1 ความรับผิดชอบด้านการจัดการแหล่งท่องเที่ยว	B1 การเก็บข้อมูล วัตถุประสงค์ หรือคาดการณ์ผลประโยชน์
A2 การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และ/หรือแผนปฏิบัติการ	B2 การส่งเสริมโอกาสในการทำงานในพื้นที่
A3 การตรวจติดตาม และการรายงานผล	B3 การส่งเสริมผู้ประกอบการท้องถิ่น
A4 การดำเนินการตามมาตรฐานความยั่งยืน	B4 การเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ป้องกันการถูกเอาเปรียบจากบุคคลภายนอก
A5 การมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว	B5 การบริหารงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
A6 การปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อคิดเห็น	B6 การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสำหรับทุกคน
A7 การให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์	
A8 การจัดการจำนวนนักท่องเที่ยว	
A9 การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	
A10 การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	
A11 การจัดทำแผนจัดการความเสี่ยง	
ด้าน C ด้านวัฒนธรรม	ด้าน D ด้านสิ่งแวดล้อม
C1 การปกป้องทรัพย์สินทางวัฒนธรรม	D1 กลไก หรือระบบในการปกป้องสิ่งแวดล้อมที่มีความเปราะบาง
C2 การดูแลวัตถุทางประวัติศาสตร์ที่เหมาะสม	D2 การจัดการการใช้น้ำ
C3 การดูแลมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในชุมชน	D3 การจัดการขยะมูลฝอย
C4 กลไกในการติดตาม ปกป้อง การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมอันก่อให้เกิดการทำลาย	D4 กลไก หรือระบบลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมการท่องเที่ยว
C5 การสร้างการมีส่วนร่วมในการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา	
C6 การจัดทำสารสนเทศ และการแปลภาษาเพื่อการสื่อสาร	

4. ระเบียบวิธีวิจัย

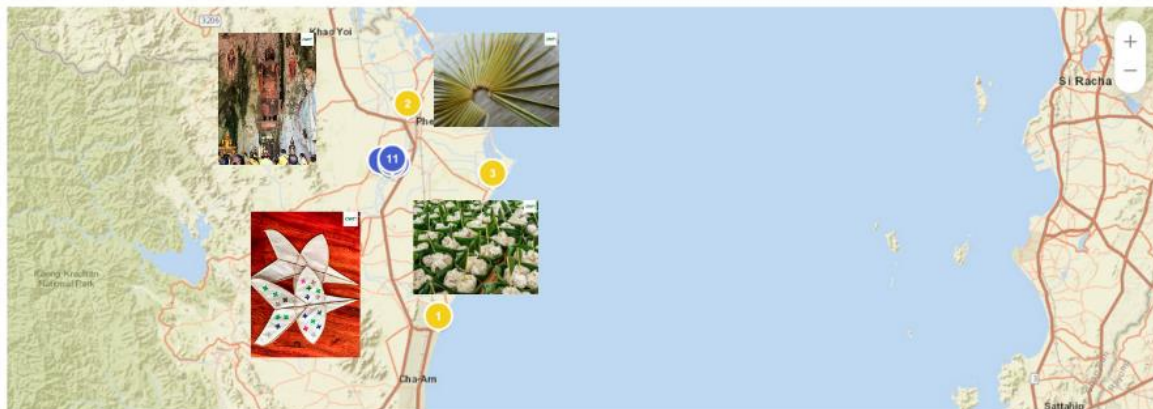
งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และการเลือกแบบบอกต่อ (Snowball Sampling) โดยให้บุคคลอ้างอิงติดต่อเพื่อขออนุญาตในการเข้าพบก่อนการเข้าเก็บข้อมูลวิจัย จำนวน 8 ราย ดังแสดงรายละเอียดใน หัวข้อ 4.2.1

4.1 พื้นที่ศึกษา

วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี มีความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ แร่ธาตุในดิน ทำให้ผู้คนในพื้นที่มีอาชีพหลักคือการทำเกษตรกรรม ทั้งยังมี “ต้นตาล” ที่เป็นทรัพยากรสำคัญในชุมชน ด้วยความที่ปลูกง่าย ดูแลง่าย ต้านทานโรคและสภาพภูมิอากาศ ใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นดอกหรือผล มีการนำไปแปรรูปอย่างหลากหลาย ทั้งน้ำตาลโตนด เครื่องจักสานจากใบตาล สบู่ลูกตาล รวมถึงนำไปประกอบอาหารได้ทั้งคาวหวาน แกงหัวตาล โตนดทอด ขนมตาล เป็นต้น จนกลายเป็นอัตลักษณ์ คือ “ชุมชนวิถีตาล” (CBT Thailand, 2023) แสดงดังตารางที่ 2 และภาพที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลสำคัญ และสิ่งโดดเด่นในวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

ศักยภาพ	ด้าน	คำอธิบาย
กายภาพ	ลักษณะพื้นที่	เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำเพชรบุรีไหลผ่านทางทิศตะวันตกของตำบลแล้วยังเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างตำบลถ้ำรงค์และตำบลตำหรุ
ชีวภาพ	สัตว์เศรษฐกิจ	-
	ทรัพยากรธรรมชาติ	ต้นตาลโตนด ต้นมะม่วง ต้นชมพู ต้นมะนาว
เศรษฐกิจ	ของฝาก / ของที่ระลึก	น้ำตาลสด น้ำตาลปีบ สบู่ลูกตาล มะนาว ชมพู มะม่วง กล้วยหอม (CBT Thailand, 2023)
	กิจกรรมการท่องเที่ยว	กิจกรรมทำขนมตาล กิจกรรมทำวาว บ้านวาว (CBT Thailand, 2023)
	แหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยง	หาดเจ้าสำราญ, หาดชะอำ อุทยานประวัติศาสตร์พระนครคีรี (เขาวัง) (CBT Thailand, 2023)
สังคม	วิถีชีวิต	ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำน้ำตาลโตนด ทำผลิตภัณฑ์จากต้นตาล (CBT Thailand, 2023)
	ภาษา	ภาษาไทยถิ่นบ้านลาด (CBT Thailand, 2023)
	การแต่งกาย	แต่งกายแบบทั่วไป (CBT Thailand, 2023)
	อาหาร	แกงหัวตาล โตนดทอด ขนมตาล แกงหลอก (CBT Thailand, 2023)
การบริหาร	รูปแบบการบริหาร	การรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจชุมชน ระดมทุนผ่านการให้สิทธิถือหุ้น หุ้นละ 100 บาท โดยผู้ที่ถือหุ้นไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ในการจัดการชุมชน และมีผู้จัดการชุมชนเป็นองคคพหลักในการจัดการและแจกจ่ายหน้าที่ให้กับคนในชุมชน



วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ภาพที่ 2 แผนที่วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

ที่มา: CBT Thailand, 2023

4.2 การเก็บข้อมูล และกลุ่มประชากรตัวอย่าง

4.2.1 การเก็บข้อมูล

4.2.1.1 การลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกแบบ Face-to-face เกี่ยวกับกิจกรรมการท่องเที่ยวโดย

ภาพที่ 2 สภาพภูมิประเทศ และสิ่งโดดเด่นในวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

4.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการเก็บข้อมูล

4.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกจาก บทบาท หน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนโดยตรง ทั้งนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งหมด 8 คน ประกอบไปด้วย ภาครัฐ จำนวน 1 คน ภาคเอกชน จำนวน 3 คน และ ภาคประชาชน จำนวน 4 คน แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 รายชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และรหัสการให้ข้อมูล

หน่วยงาน	รายชื่อ	รหัส
ภาครัฐ	ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำรงค์	G 01
ภาคเอกชน	ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโดยชุมชนถ้ำรงค์	P 01
	เจ้าของธุรกิจสวนตาล	P 02
	เจ้าของธุรกิจร้านกาแฟ	P 03
ภาคประชาชน	สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชน คนที่ 1 และ 2	C 01
	อดีตเจ้าของธุรกิจโฮมสเตย์ในพื้นที่	C 02
	ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ คนที่ 1	C 03
	ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ คนที่ 2	C 04

4.3.2 การเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลสำคัญ ทีมวิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลชุมชน และการเปลี่ยนแปลงสำคัญภายหลังจากการดำเนินการตามแนวทางการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism; CBT) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ทั้งนี้เครื่องมือวิจัยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มจร. หมายเลขการรับรอง KMUTT – IRB – COE – 2023 – 165 ร่วมกับการสำรวจ และ / หรือการสังเกตการณ์กิจกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่ ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมที่มีการจัดในพื้นที่ และการศึกษาเอกสาร และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร และการสังเกตการณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาตามประเด็น (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบกับการสังเกตการณ์จากการเข้าร่วมกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำการวิเคราะห์โดยประยุกต์ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปรากฏการณ์วิทยาของโคไลซี นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Average) ในการอธิบายข้อมูลสำคัญที่เป็นชุดข้อมูลเชิงตัวเลข เพื่อประกอบการนำเสนอ และสรุปผลการศึกษา

5. ผลการศึกษา

5.1 กิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลลำรางค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลลำรางค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism; CBT) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่ผ่านกิจกรรมท่องเที่ยวด้วยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมอันเป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ โดยการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นในชุมชน สังคม และพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านเศรษฐกิจเกิดผลกระทบทางบวกในระดับครัวเรือน ชุมชน และพื้นที่ ดังบทสัมภาษณ์ของเจ้าของธุรกิจสวนตาลที่กล่าวว่า “กินอิ่ม นอนอุ่น ทุนมี หนี้ลด” (P02) จากข้อความดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน นับเป็นหนึ่งในกระบวนการสร้างงาน สร้างอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่เปลี่ยนพื้นที่ตำบลลำรางค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรีที่เป็นทางผ่านสู่การสร้างรายได้จากการให้บริการการท่องเที่ยวอาทิ ฐานกิจกรรมชุมชน การจำหน่ายวัตถุดิบ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น



ภาพที่ 3 การเปลี่ยนแปลงในชุมชน สังคม และพื้นที่: ด้านเศรษฐกิจ (อาชีพอัฒาตาลโตนด)

การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมที่เกิดขึ้น พบว่า สภาพชุมชน และพื้นที่ยังคงความเป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ การพัฒนาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ไม่ได้เปลี่ยนวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ มากไปกว่านั้นความสุข และรอยยิ้มของคนในพื้นที่มีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้เปิดพื้นที่เพื่อต้อนรับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ได้มีคุณค่าในการบอกเล่าเรื่องราวในบทบาทของปราชญ์ชุมชน ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่เกิดขึ้นไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางลบ เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังคงวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม ประกอบกับ

พฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่เข้าใช้บริการในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแบบวันเดียว และมีการนัดหมายล่วงหน้า จึงส่งผลให้ในพื้นที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาศักยภาพ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ¹ ด้านชีวภาพ² ด้านเศรษฐกิจและสังคม³ ด้านสังคม⁴ และด้านการบริหารจัดการ⁵ ที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่า ศักยภาพด้านชีวภาพ มีความสำคัญที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ ศักยภาพด้านสังคม และด้านกายภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.25 ในทางกลับกันศักยภาพด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสำคัญน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 (ภาพที่ 4) โดยสอดคล้องกันกับบทสัมภาษณ์ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโดยชุมชนถ้ำรงค์ที่กล่าวว่า “...ใช้แนวคิด การเข้าใจพื้นที่ (จุดแข็ง) และระเบิดจากภายในสู่ภายนอก ต่อยอดทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนทางสังคม ผ่านการบริหารจัดการเพื่อสร้างเศรษฐกิจชุมชน...” (P01) และเจ้าของธุรกิจสวนตาลที่กล่าวว่า “ต้นตาลและอาชีพทำน้ำตาลโตนดเป็นอัตลักษณ์ของเมืองเพชรบุรีอาจมีความเสี่ยงที่จะสูญหายในอนาคต จึงได้ริเริ่มดำเนินการปลูกต้นตาล จำนวน 450 ต้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 ... ปัจจุบันพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ในการสร้างอาชีพทำตาลโตนดสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ และเป็นศูนย์เรียนรู้ภูมิปัญญาตาลโตนด” (P02)

¹ ศักยภาพด้านกายภาพ อาทิ ความสามารถในการรองรับของชุมชนด้านการท่องเที่ยว สภาพภูมิประเทศ สภาพภูมิอากาศ โครงสร้างพื้นฐานการให้บริการ ความนิยมของแหล่งท่องเที่ยวต่อเนื่องในพื้นที่ เป็นต้น

² ศักยภาพด้านชีวภาพ อาทิ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทางบก / ทางทะเล) ความหลากหลายทางชีวภาพ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

³ ศักยภาพด้านเศรษฐกิจและสังคม อาทิ ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ (ด้านการตลาด การประชาสัมพันธ์ การเงิน) ความหลากหลายของอาชีพ โอกาสในการทำธุรกิจ ความสามารถในการแข่งขัน เป็นต้น

⁴ ศักยภาพด้านสังคม อาทิ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความเข้มแข็งของชุมชน ความร่วมมือ ภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ เป็นต้น

⁵ ศักยภาพด้านการบริหารจัดการ อาทิ ความสามารถในการวางแผนการพัฒนาพื้นที่ การดำเนินงานตามหลัก PDCA การยกระดับคุณภาพสินค้าและบริการ การปฏิบัติตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เป็นต้น



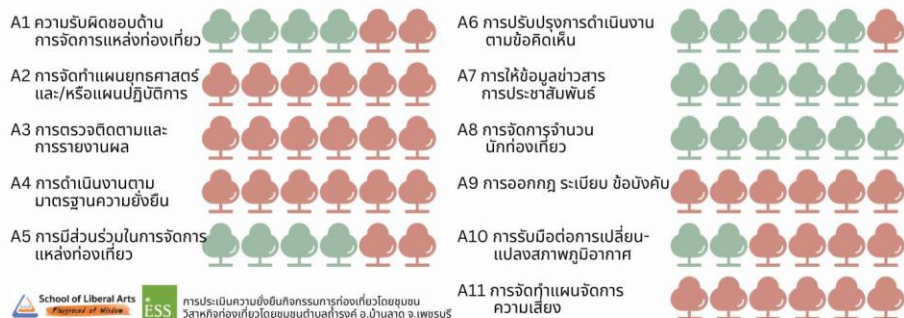
ภาพที่ 4 ศักยภาพกับการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

5.2 ความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนตามเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก The GSTC Destination Criteria (GSTC - D)

5.2.1 ด้านการจัดการความยั่งยืน

ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี ตามเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก: ด้าน A การจัดการความยั่งยืน พบว่า ด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ (A7) และด้านการจัดการจำนวนนักท่องเที่ยว (A8) มีการดำเนินการได้ในระดับดีมาก การให้ข้อมูลข่าวสารมีการสะท้อนถึงอัตลักษณ์ของพื้นที่ได้อย่างเด่นชัด ตลอดจนการประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดความน่าสนใจและดึงดูดในการมาเยี่ยมชมในพื้นที่ นอกจากนี้การดำเนินงานด้านการจัดการจำนวนนักท่องเที่ยวมีขั้นตอนการจัดการที่ดี ในทางกลับกันจากการเก็บข้อมูลยังไม่พบการดำเนินงานด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และ/หรือแผนปฏิบัติการ (A2) การตรวจติดตาม และการรายงานผล (A3) การดำเนินงานตามมาตรฐานความยั่งยืน (A4) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (A9) และการจัดทำแผนจัดการความเสี่ยง (A11) ในการดำเนินกิจกรรมท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่ แสดงดังภาพที่ 5

ด้าน A การจัดการความยั่งยืน

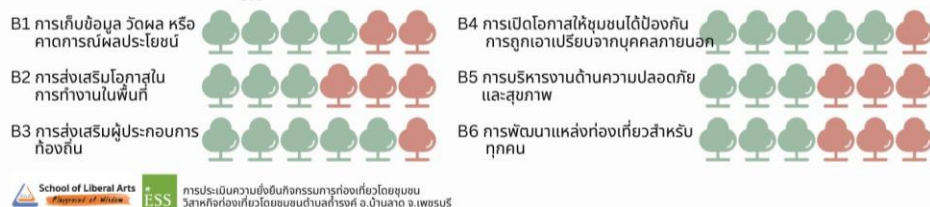


ภาพที่ 5 ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: ด้าน A การจัดการความยั่งยืน

5.2.2 ด้านเศรษฐกิจ - สังคม

ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี ตามเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก: ด้าน B ด้านเศรษฐกิจ - สังคม พบว่า การส่งเสริมผู้ประกอบการในท้องถิ่น (B3) และการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ป้องกันการถูกเอาเปรียบจากบุคคลภายนอก (B4) มีการดำเนินการได้ในระดับดี ทั้งนี้การส่งเสริมโอกาสในการทำงานในพื้นที่ (B2) ก่อให้เกิดการจ้างงานในพื้นที่อย่างจำกัด และเฉพาะกลุ่ม ในทำนองเดียวกันการบริหารงานด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (B5) การดำเนินงานในพื้นที่ขาดการประสานงานกันระหว่างภาคประชาชน และภาครัฐท้องถิ่น ส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสถานที่ในการจัดกิจกรรมยังขาดการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเปราะบาง อาทิ กลุ่มผู้พิการ แสดงดังภาพที่ 6

ด้าน B เศรษฐกิจ - สังคม



ภาพที่ 6 ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: ด้าน B เศรษฐกิจ - สังคม

5.2.3 ด้านวัฒนธรรม

ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี ตามเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก: ด้าน C ด้านวัฒนธรรม พบว่า การดูแลมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมในชุมชน (C3) ในพื้นที่ที่มีการดำเนินงานได้ในระดับดีมาก มีการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นพร้อมกับการนำมาต่อยอดในการเพิ่มมูลค่าและคุณค่าก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามในพื้นที่

ยังไม่พบการดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมในการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา (C5) โดยประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องที่ห่างไกล และขาดการรับรู้ถึงความสำคัญและวิธีการในการดำเนินงาน แสดงดังภาพที่ 7

ด้าน C วัฒนธรรม



ภาพที่ 7 ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: ด้าน C วัฒนธรรม

5.2.4 ด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลลำรางค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี ตามเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก: ด้าน D ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า การจัดการการใช้ น้ำ (D2) เนื่องจากสภาพภูมิประเทศ ประกอบกับโครงสร้างพื้นฐาน อาทิ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น ในพื้นที่มีความเหมาะสมกับพฤติกรรมและความต้องการการใช้น้ำในพื้นที่ ดังนั้นในพื้นที่จึงมีการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กิจกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่โดยส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร และใช้ฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงาน ส่งผลให้ปริมาณการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมการท่องเที่ยวมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นไม่มากนัก ในทางกลับกันจากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมไม่พบการจัดการขยะมูลฝอย อาทิ การคัดแยก เป็นต้น แสดงดังภาพที่ 8

ด้าน D สิ่งแวดล้อม



ภาพที่ 8 ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: ด้าน D สิ่งแวดล้อม

6. อภิปรายผลการศึกษา

ความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (Global Sustainable Tourism Criteria: GSTC - D) ผลการศึกษา พบว่า วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี มีกิจกรรมท่องเที่ยวที่เกี่ยวกับ “ต้นตาล” ที่เป็นมรดกพื้นบ้านอันล้ำค่าของจังหวัดเพชรบุรี เกิดเป็นอัตลักษณ์ชุมชน คือ “ชุมชนวิถีตาล” ที่สืบทอดการเพาะปลูก และการใช้ประโยชน์จากต้นตาลแบบครบทุกส่วน มากไปกว่านั้นปราชญ์ชาวบ้านที่ยกระดับการปลูกตาลในพื้นที่สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาตาลโดนด ยกระดับการท่องเที่ยวฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมที่สร้างรายได้จากการนักท่องเที่ยว และผู้เยี่ยมชม สอดคล้องกับ Armstrong, R. (2012) ที่ชี้ให้เห็นว่าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพนั้นส่วนหนึ่งมาจากทุนทางทรัพยากรทางชีวภาพที่ดีซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งนี้การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (GSTC - D) สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชน สังคม และพื้นที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ การนำกิจกรรมการท่องเที่ยวด้วยแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างเด่นชัด ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริมด้านการให้บริการการท่องเที่ยว การผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน สอดคล้องกับ López-Guzmán, T., Sánchez-Cañizares, S., & Pavón, V. (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนช่วยในการสร้างงาน สร้างอาชีพในพื้นที่ได้ ทั้งนี้ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลถ้ำรงค์นั้นส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากผู้นำในพื้นที่มีความรู้และความเข้าใจในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ประกอบกับมีแนวคิดในการพัฒนาและต่อยอดบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทุนทางสังคม สอดคล้องกับ Armstrong, R. (2012) ความเข้มแข็งของคนในพื้นที่ การพึ่งเสียงผู้บริโภค และการขับเคลื่อนพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน สรุปได้ว่าการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจบนฐานทรัพยากร สังคม – วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม (Lee, T. H., & Jan, F.-H., 2019; Priatmoko, S., Kabil, M., Purwoko, Y., & Dávid, L. D., 2021).

7. สรุปผลการศึกษา

การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน เนื่องจากความตระหนักถึงประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการกิจกรรมการท่องเที่ยว ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวของวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี ตามแนวทางการท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) นั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก ทั้งด้านเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดอาชีพ และสร้างรายได้กระตุ้นเศรษฐกิจจากฐานราก ด้านสังคมก่อให้เกิดการอนุรักษ์ทุนทางสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถนำมาสร้างคุณค่าและมูลค่าที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในยุคสมัยใหม่ ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

ทั้งนี้เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกันกับเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (Global Sustainable Tourism Criteria: GSTC - D) ยังพบความท้าทายของการขับเคลื่อนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้าน A การจัดการความยั่งยืน เนื่องจากการดำเนินงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ขาดการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการในการดำเนินงาน ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นมีความเสี่ยงในอนาคต อันเนื่องจากการส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาในวงกว้าง ประกอบกับการสร้างกำลังคนที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มาสานต่อการดำเนิน ประกอบกับภัยคุกคามจากการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีความเสี่ยงต่อความสามารถในการให้ผลผลิตของทรัพยากรชีวภาพ อาทิ ต้นตาลโตนด เป็นต้น โดยแนวทางในการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันมีการดำเนินงานในระดับบุคคล ด้วยวิธีการทำสัญญาซื้อขายผลผลิตกับแหล่งวัตถุดิบโดยตรง อย่างไรก็ตามในพื้นที่ยังไม่ได้ดำเนินการศึกษาและเตรียมความพร้อมรับมือกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นร่วมกันในเชิงพื้นที่ ดังนั้นทีมวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการวิจัยในอนาคต โดยดำเนินการศึกษาและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการในการพัฒนาพื้นที่เพื่อการท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วมตลอดจนการเตรียมความพร้อมของประชาชนในพื้นที่ต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แสวงหาโอกาสใหม่จากศักยภาพด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- Armstrong, R. (2012). An Analysis of the Conditions for Success of Community Based Tourism Enterprises. *ICRT Occasional Paper, OP21*, 1 - 52.
- CBT Thailand. (2566). วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านไร่สะท้อนถ้ำรงค์. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566 จาก <https://cbtthailand.dasta.or.th/webapp/community/content/48/>

- Lee, T. H., & Jan, F.-H. (2019). Can Community-Based Tourism Contribute to Sustainable Development? Evidence from Residents' Perceptions of the Sustainability. *Tourism Management*, 70, 368 - 380. doi.org/10.1016/j.tourman.2018.09.003
- López-Guzmán, T., Sánchez-Cañizares, S., & Pavón, V. (2011). Community-Based Tourism in Developing Countries: A Case Study. *Tourismos*, 6(1), 69 - 84. doi.org/10.26215/tourismos.v6i1.196
- Priatmoko, S., Kabil, M., Purwoko, Y., & Dávid, L. D. (2021). Rethinking Sustainable Community-Based Tourism: A Villager's Point of View and Case Study in Pampang Village, Indonesia. *Sustainability*, 13(6), 3245.
- Thailand Village Academy. (2566). วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลลำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.thailandvillageacademy.com/th/22-villages-th/tham-rong-community-phetchaburi-th/>
- The Global Sustainable Tourism Council (GSTC). (2566). What is Sustainable Tourism ?. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.gstcouncil.org/what-is-sustainable-tourism/>
- UN World Tourism Organization (UNWTO). (2566). GLOSSARY OF TOURISM TERMS สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2566 จาก <https://www.unwto.org/glossary-tourism-terms>
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). สถิติการท่องเที่ยวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.mots.go.th/>
- คนธรรพ์ พรณิล และ เสนอชัย เถาว์ชาลี. (2564). ผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชนเผ่าม้ง ตำบลรวมไทยพัฒนา อำเภอพบพระ จังหวัดตาก. *มจร การพัฒนาลังคม*, 6,(1), 103 - 110.
- ชัยญานุช ยุทธวรวิทย์. (2565). การศึกษาโมเดลการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พงศ์ลัดดา ปานสุวรรณ. (2561). การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ตำบลลำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561.
- รวลัญช์ ดอกกรัก และเพชร สาตร์เงิน. (2566). แนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลลำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 5,(2), 50 - 62.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. 2566) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

สิทธิชัย สวัสดิ์แสน และ ปริญญานาคปทุม. (2565). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจังหวัดนครนายก
ภายหลังสถานการณ์โควิด-19. *วารสารเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน*, 4,(2), 38 – 55.

องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน). (2565). คู่มือการวางแผนการดำเนินงานของแหล่งท่องเที่ยวตามเกณฑ์ GSTC - D VERSION 2.0. กรุงเทพฯ: สำนักจัดการองค์ความรู้ ด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ เพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ร่วมกับ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล.

อิสระพงษ์ พลธานี อุมาพร บุญเพชรแก้ว ฐิติวัลค์ ช่อมะลิ ณัฐณา มุลคร สุदारัตน์ คณิตอิทธิวัฒน์ ศศิพร กลั่นบุศย์ และ อาทิตยา ประเสริฐนอก. (2564). การศึกษา ผลกระทบจากการท่องเที่ยวทางทะเลตามองค์ประกอบของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในพื้นที่เกาะล้าน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. *ศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 16,(2), 98 – 110.

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Self-Development of Professional Nurses Towards Becoming a Learning Organization

ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การณ *

Daungruthai Pongsubkaroon *

โรงพยาบาลหัวหิน

Hua Hin Hospital

Email : aom.doung@hotmail.com

Received

15 March 2024

Revised

8 May 2024

Accepted

30 May 2024

บทคัดย่อ

พยาบาลวิชาชีพมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะพยาบาลเป็นผู้ให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง และมีความเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เป็นกำลังสำคัญหลักที่จะพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ระบบบริการสุขภาพของไทย บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) พร้อมนำเสนอแนวคิด และแนวทางในการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ วินิจฉัยตนเอง กำหนดเป้าหมาย หาทรัพยากรที่เหมาะสม หาเพื่อน ความอดทน พยายาม ประเมินผล และทฤษฎีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแบบแผนความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เรียนรู้เป็นทีม รวมถึงคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปพัฒนาตนเองและพยายามผลักดันให้องค์การของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตได้อย่างครบถ้วน บูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ในการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง องค์กรแห่งการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

Professional nurses need to develop themselves regularly and continuously. according to social changes because nurses provide nursing care 24 hours a day and are a large organization. It is the main force that will develop and increase the efficiency of the Thai health service system. This academic article the objective is to study the self-development of professional nurses towards becoming a learning organization. By means of document study (Documentary Research). Ready to present ideas, methods, and guidelines for self-development. which includes learning, self-diagnosis Targeting Finding appropriate resources, finding friends, patience and effort, evaluating results, and the concept of being a learning organization, including being a well-rounded person. having a thought plan having a shared vision Team learning and systematic thinking So that professional nurses can develop themselves and try to push their organization to be a learning organization. From the study it was found that Self-development of professional nurses towards becoming a learning organization There must be self-development in the field of learning. self diagnosis Targeting Finding the right resources, finding friends, patience and effort, evaluating results in order to keep up with society in this era. and can fully respond to the needs of the people regarding health and safety of life Integrated with the concept of being a learning organization by being a well-rounded person having a thought plan having a shared vision Team learning and systematic thinking in creating works and continually expand the scope of one's abilities Learn together with others Exchange knowledge with each other and express ideas freely

Keywords: Personal Development, Learning Organization, Professional Nurse

1. บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าที่รวดเร็วส่งผลต่อสังคมโลก และเป็นผลให้ประเทศต่างๆ เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาประเทศตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) จึงมีการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและวิธีการทำงานของคน และองค์การในสังคมใหม่ให้เป็นสังคมฐานความรู้ ประชาชนสามารถคิดสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งมีการถ่ายทอดและเชื่อมโยงความรู้ ความสามารถของตนสู่สังคมให้กว้างขวาง รวดเร็ว ในปัจจุบันองค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงพยายามผลักดันให้องค์การของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยใช้ความรู้ การเรียนรู้ และการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ โดยการใช้

บุคลากรทุกระดับในองค์การสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ (Senge, McCabe, Lucas, Smith, Dutton, & Kleinner, 2000)

พยาบาลวิชาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวมและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการให้การดูแลด้านสุขภาพอนามัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในสังคม ทั้งบุคคลที่ได้รับความเจ็บป่วย บุคคลปกติ การพยาบาลยังมีการเกี่ยวข้องต่อภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตประชาชน ที่สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมาย และรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านความเป็นอยู่ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน (สาวิตรีสิงหาต, 2559: 4) ที่ผ่านมามีพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจหรือกระตือรือร้นเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรมและกิจกรรมการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะพยาบาลมีความเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย ค่าตอบแทนน้อย ภาระงานหนักเกินไป งานจำเจ เบื่อหน่ายต่อการขึ้นเวรбая-ดึก ทำให้เสียโอกาสในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การใฝ่หาวิชาการจึงน้อยลง เพราะถ้าไปกับการทำงานประจำ โดยเฉพาะการขึ้นเวรбая-ดึก ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (หทัยกาญจน์ เยาวบุตร, 2555: 3) แต่ในขณะเดียวกัน พยาบาลวิชาชีพก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ให้การพยาบาลตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่งเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย พยาบาลวิชาชีพจึงควรได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ทั้งการพัฒนาด้านบริการพยาบาล การศึกษาพยาบาล องค์การวิชาชีพการพยาบาล วิจัยทางการพยาบาล และบริหารการพยาบาล (พิชญากร ศรีปะโค, 2557: 2)

แนวทางพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ได้แก่ (1) ผู้นำองค์การพยาบาลมอบหมายให้ทีมพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นงานแผนพัฒนาบุคลากร โดยนำความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาความรู้ ทักษะของตัวบุคลากรเอง และจากผู้บังคับบัญชามาคำหนดแผนพัฒนา (2) ผู้นำองค์การพยาบาลและผู้บริหารระดับหน่วยงานจัดให้มีการปฐมนิเทศ บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ (3) ผู้นำองค์การพยาบาลกำหนดให้ผู้ที่มีความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางาน และกำหนดระบบติดตามประเมินผล (4) ผู้นำองค์การพยาบาลและผู้บริหารระดับหน่วยสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความก้าวหน้างานของบุคลากรทางการพยาบาล โดยสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ และฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ ตรงตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล และ (5) ผู้นำองค์การพยาบาล มอบหมายให้ทีมพัฒนาบุคลากรจัดกิจกรรมทางวิชาการ ทำโครงการเสนอผลงานวิชาการประจำปี สำหรับบุคลากรทางการพยาบาลและมอบรางวัลยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานเด่น รวมทั้งนำผลงานเด่นมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (จินตนา วิชญเศรณี, 2561:14-15)

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถือเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการสร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้ให้เกิดขึ้นระหว่างกันคู่ไปกับการเรียนรู้จากภายนอกองค์กร เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพต้องเผชิญกับความยากลำบากในการรับมือกับการป้องกันด้านสุขภาพให้แก่บุคลากรในช่วงที่มีโรคระบาด ซึ่งส่งผลให้บริการของพยาบาลวิชาชีพและโรงพยาบาลต้องหยุดชะงัก ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานที่มีคุณภาพในทุกสถานการณ์ รวมถึงเพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจถึงความเสี่ยงที่กำลังจะเกิดขึ้น โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรแก่พยาบาลวิชาชีพ จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัว พร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพครั้งนี้ (ศิริรักษ์ ปัทม, 2564: 4) มีประเด็นที่สำคัญ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ เซนเก้ (Senge, 1990: 55-68) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความสนใจ กระตือรือร้น และใฝ่หาที่จะเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพของตน 2) การมีแบบแผนความคิด คือ การที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพและมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น 5) การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องอาศัยทั้งหลักหลักการพัฒนาตนเองและหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีแนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างไรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และประเทศชาติในด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตในระยะยาวต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาดตนเอง

การพัฒนาดตนเอง หมายถึง การใฝ่หาความรู้ของตนเองในการสะสมความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ความสามารถของตนเองและประสบการณ์ให้มากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บุคคลนั้นมีศักยภาพ ส่งผลให้ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ตนเอง สังคม และองค์กรคาดหวังไว้ (ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ, 2564: 20)

สจิวต (Stewart, 1996: 171) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง

แซงวูเบอร์รี่ (Swanbury, 1995: 83) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองมีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้นๆ

ยอร์ช และบรีฟ (George & Brief, 1992: 310) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานการเข้ารับอบรมต่างๆ เป็นต้น

แม็กกินสัน และเพ็ดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992: 118-119) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเอง ดังต่อไปนี้

1) การเรียนรู้ (Learning) หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์การก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา ดังนั้น ควรเริ่มจากการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานและองค์การว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะได้ตามมาก็คือความก้าวหน้าของงาน

2) การวินิจฉัยตัวเอง (Self-Diagnosis) เป็นการนำข้อมูลจุดด้อย จุดเด่น และข้อบกพร่องของตนเองมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งการที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นการกำหนดเพื่อให้รู้ถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปทิศทางใด และพัฒนาจากเมื่อก่อนอย่างไร

4) การค้นหาทรัพยากรที่มีความเหมาะสม (Finding Appropriate Resources) โดยค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเชื่อถือได้ และการค้นหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ โดยทำหลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ด้วยการกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้

5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง เจ้านาย ผู้หลักผู้ใหญ่ หัวหน้า ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่ช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน เพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6) ความอดทนและพยายาม (Strick Ability and Perseverance) เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ พยายามหาวิธีที่ต้องมีการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการอดทน พยายาม ใช้เวลาให้คุ้มค่า และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่กำลังพบเจอ

7) การประเมินผล (Evaluation) โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่ เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป ซึ่งการตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานการเข้าอบรมต่างๆ เป็นต้น

3. กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจะเกิดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

- 1) การเรียนรู้ คือ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพต้องเริ่มจากการเข้าใจขององค์การว่าต้องการอะไร และเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น
- 2) การวินิจฉัยตนเอง คือ พยาบาลวิชาชีพต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง
- 3) การกำหนดเป้าหมาย คือ การกำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน
- 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม คือ การกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหา ความรู้ในรูปแบบต่างๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้
- 5) การหาเพื่อน เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ เพื่อให้พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในการประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 6) ความอดทนและพยายาม คือ การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพักเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่
- 7) การประเมินผล คือ การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คะแนน เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

กรณีตัวอย่าง เช่น ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการผ่าตัดและวิวัฒนาการใหม่ๆ ที่ไม่หยุดยั้งทำให้การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดมีความซับซ้อนมากขึ้นในขณะที่บุคลากรทางการพยาบาลยังขาดความรู้และประสบการณ์ จึงต้องมีการส่งบุคลากรทางการพยาบาลเข้ารับการอบรมเฉพาะทางอย่างน้อย 2 เดือนหรือสูงสุด 4 เดือน (ปิยาภรณ์ แหวะสอน และวิภาพร วรหาร, 2560: 133) เป็นต้น ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ 2) การวินิจฉัยตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม 5) การหาเพื่อน 6) ความอดทนและพยายาม และ 7) การประเมินผล

4. แนวคิดทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการตื่นตัว และการมีอิสระทางความคิด เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ โดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนทำให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะเกิดการปรับตัวเพื่อพัฒนาระบบวิธีการทำงานเพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง (ศิริรักษ์ ปัทม, 2564: 5)

เซนเก้ (Senge, 1990: 55-68) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) คือ การเป็นบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน กระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อบ่มงู่สู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

2) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) คือ การที่บุคลากรในองค์กรสามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ มีการรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิด

ความเชื่อที่ดี ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์การจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์การมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ไม่เรียนรู้

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) คือ การสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์การ สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การให้เกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานภายใต้จุดหมายเดียวกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) คือการอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิก พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวางเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์การ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน จุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และจากคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่าจะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการตื่นตัว และการมีอิสระทางความคิด เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ โดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

5. องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ ต่อเนื่อง 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพในองค์การรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของพยาบาลวิชาชีพในองค์การ สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การ 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) เป็นการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้และนำมาพัฒนาองค์การแบบยั่งยืนเป็นระบบ กรณีตัวอย่าง เช่น กิจกรรมในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ของทีมสหสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย แพทย์ เภสัชกร พยาบาล และนักเทคนิคการแพทย์ ในรูปแบบของคณะกรรมการทีม

ดูแลผู้ป่วยสหสาขาวิชาชีพ (Patient Care Team: PCT) 2) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ของฝ่ายการพยาบาล 3) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ในคณะกรรมการประกันคุณภาพทางการพยาบาล โดยได้เริ่มดำเนินการชุมชนนักปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการพัฒนาการบันทึกทางการพยาบาล กระบวนการบริหารยา และกระบวนการให้สารละลายทางหลอดเลือดดำ และ 4) เวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การจัดสัมมนาวิชาการความรู้ด้านโรคต่างๆ จากองค์กรแพทย์และการประชุมวิชาการร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ (ศิริพร เลิศวัฒนวิลาศ, 2557) เป็นต้น ดังแสดงในรูปภาพที่ 2



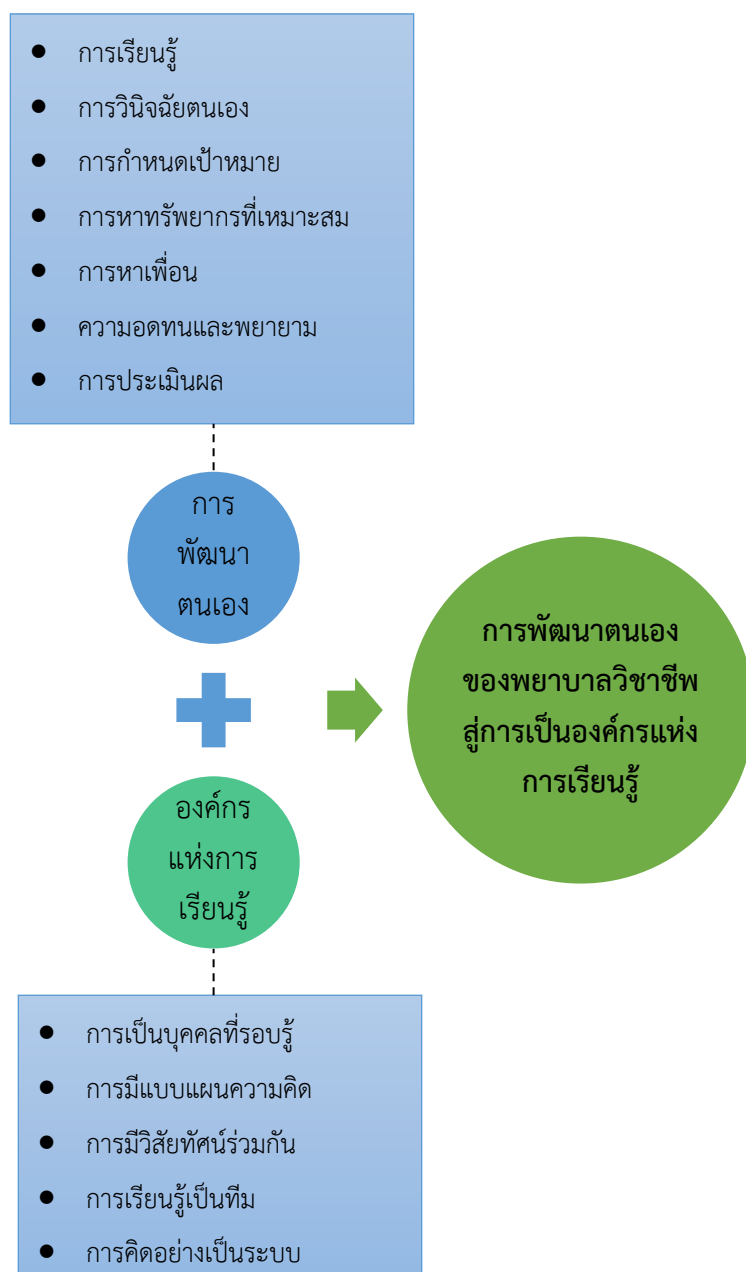
ภาพที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ 2) การมีแบบแผนความคิด มีการรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม ในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้และนำมาพัฒนาองค์การแบบยั่งยืน

6. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมิณผล เพื่อสามารถให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการเป็นบุคคลที่

รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถ

ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตได้อย่างครบถ้วน บูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ในการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ

7. สรุป

พยาบาลวิชาชีพมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะพยาบาลเป็นผู้ให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง และมีความเป็นองค์การขนาดใหญ่ เป็นกำลังสำคัญหลักที่จะพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ระบบบริการสุขภาพของไทย เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปพัฒนาตนเองและพยายามผลักดันให้องค์การของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เช่น ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการผ่าตัดและวิวัฒนาการใหม่ๆ ที่ไม่หยุดยั้งทำให้การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดมีความซับซ้อนมากขึ้นในขณะที่บุคลากรทางการพยาบาลยังขาดความรู้และประสบการณ์จึงต้องมีการส่งบุคลากรทางการพยาบาลเข้ารับการอบรมเฉพาะทางอย่างน้อย 2 เดือนหรือสูงสุด 4 เดือน เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตได้อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพของ ปิยาภรณ์ แหวะสอน และวิภาพร วรหาร (2560: 133) ที่กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ 2) การวินิจฉัยตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม 5) การหาเพื่อน 6) ความอดทนและพยายาม และ 7) การประเมินผล แล้วนำมาบูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ในการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซนเก้ (Senge, 1990: 55-68) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และ การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งกิจกรรมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ของทีมสหสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย แพทย์ เภสัชกร พยาบาล และนักเทคนิคการแพทย์ ในรูปแบบของคณะกรรมการทีมดูแลผู้ป่วยสหสาขาวิชาชีพ (Patient Care Team: PCT) 2) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ของฝ่ายการพยาบาล 3) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ในคณะกรรมการประกันคุณภาพทางการพยาบาล โดยได้เริ่มดำเนินการชุมชนนักปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการ

พัฒนาการบันทึกทางการแพทย์ การบริหารยา และการให้บริการให้สารละลายทางหลอดเลือดดำ และ 4) เว็บไซต์สำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การจัดสัมมนาวิชาการความรู้ด้านโรคต่างๆ จากองค์กรแพทย์ และการประชุมวิชาการร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- Megginson, D. & Pedler, M. (1992). *Self development: A Facilitator's guide*. London: McGraw-Hill.
- George, J.M. & Brief, A.P. (1992). Feeling good-doing good: A conception analysis of the mood at work organizational spontaneity relationship. *Psychology Bulletin*, 112, 310-329.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Random House.
- Senge, P.M., Mc Cabe, C.N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleinner, A. (2000). *Schools that learn: A fifth discipline field book for educators, Parents, and everyone who cares about education*. New York: Doubleday.
- Stewart, J. (1996). *Managing Change Through Training and Development*. London, England: Kogan.
- Swanbury, R.C. (1995). *Nursing development: A components of human resource development*. Boston, MA: Jones and Bartlett.
- จินตนา วิชญเศรณี. (2561). *แนวทางการบริหารการพยาบาลในภาพรวมองค์การพยาบาล*. ประจวบคีรีขันธ์: โรงพยาบาลหัวหิน.
- ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ปิยาภรณ์ แหวะสอน และวิภากร วรหาร. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาศัลยกรรม. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 31(2), 132-139.
- พิชญากร ศรีปะโค. (2557). *การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล : การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 1-8.
- ศิริรักษ์ ปัทม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 12(2), 1-16
- ศิริพร เลิศวัฒนวิลาศ. (2557). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดการความรู้ ของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สาวิตรี สิงหาด. (2559). เอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชา 1801 441 ประเด็นและแนวโน้มพัฒนาการของวิชาชีพพยาบาล. อุบลราชธานี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

หทัยกาญจน์ เยาวบุตร. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กลไกการพัฒนาเพื่อต่อยอดสมรรถนะบุคคลสู่ภูมิปัญญาของชุมชน

Development Mechanisms for enhancing individual competencies

towards community wisdom

ดุลภาค มณีอินทร์*

Dullapark Maneein*

คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

School of Social and Environmental Development,

National Institute of Development Administration

Email: dr.tamm@hotmail.com

Received 21 March 2024

Revised 25 May 2024

Accepted 30 May 2024

บทคัดย่อ

สมรรถนะ (Competency) ของบุคคลในองค์กร หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตำแหน่งงานหรือลักษณะงานนั้นๆ ซึ่งใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน ศักยภาพในการทำงานและการเติบโตของพนักงานในองค์กรอย่างกว้างขวาง และในส่วนของชุมชนเองก็มีการพูดถึง “ภูมิปัญญา” ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อและศักยภาพในการแก้ปัญหาของมนุษย์ที่สืบทอดกัน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทุกมิติ ทั้งในมิติสิ่งที่เหนือธรรมชาติ มิติธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมิติของคน ชุมชนและสังคม ในบริบทของการเกื้อกูลกันระหว่างองค์กรท้องถิ่นกับชุมชน การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรท้องถิ่นซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของหน่วยราชการกับกลุ่มชุมชนต้องทำงานประสานร่วมมือกันเพื่อยกระดับการดำรงชีพของครัวเรือนทั้งในแง่ของรายได้ครัวเรือน คุณภาพชีวิตของครัวเรือน และการลดความเปราะบางทางสังคม จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่าง “สมรรถนะ” ของบุคลากรในองค์กรท้องถิ่น กับ “ภูมิปัญญา” ของกลุ่มบุคคลในชุมชน ซึ่งในหลายๆ ชุมชน องค์ความรู้ที่มักจะถูกติดตัวอยู่กับบุคคลและเมื่อบุคคลเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายก็มักจะส่งผลกระทบต่อโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ แล้วเราจะมีกลไกการพัฒนาเพื่อต่อยอดสมรรถนะของบุคคลในองค์กรที่อยู่ในท้องถิ่นไปเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ ได้อย่างไร ซึ่งบทความนี้มุ่งอธิบายกลไกการพัฒนาในแง่มุมมองของทฤษฎีเครือข่ายความสัมพันธ์ของชุมชนเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ในชุมชนท้องถิ่นอันเป็นผลสืบเนื่องของทฤษฎีเครือข่ายตามแนวคิดเชิงโครงสร้างนิยมและความเชื่อมโยงสัมพันธ์

คำสำคัญ: สมรรถนะ ภูมิปัญญา ทฤษฎีเครือข่าย

Abstract

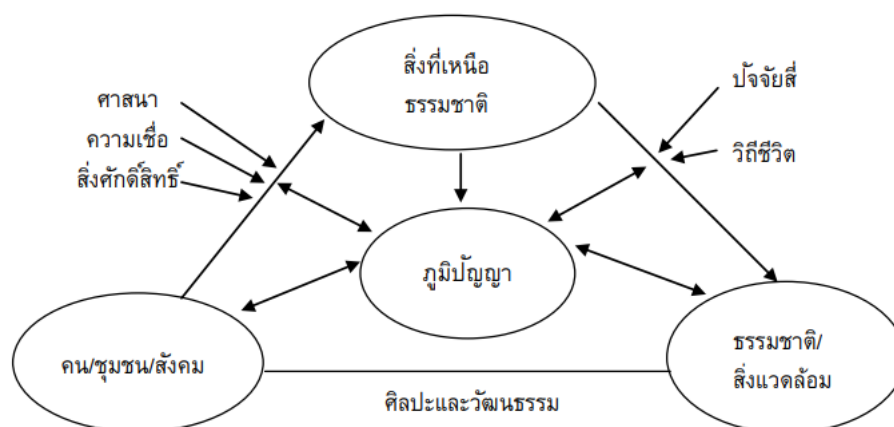


Competency in individuals within an organization refers to the fundamental qualities inherent in each person, including knowledge, skills, abilities, and motivations to successfully accomplish the goals of their position or specific job characteristics. These competencies are used as part of performance evaluations, to analyze work potential, and to assess the broad spectrum of an individual's performance and growth within the organization. In perspective of community, there is also a discussion about local wisdom, which refers to the knowledge, abilities, skills, beliefs, and potential for problem-solving that have been passed down from past to present continuously and associated in every dimension. This includes dimensions beyond nature, natural and environmental dimensions, as well as dimensions of people, communities, and societies. In the context of collaboration between local organizations and communities, it is associated with relationship between local organization, representative of government agency, and communities. Both of them would collaborate to improve household's livelihoods, such as household's income, jobs and careers, quality of life and reduction of vulnerability. Then the explicit knowledge among the community would be exchanged in-between individual's competency and community's wisdom. Many communities found that the running projects might be interrupted due to moving of organization's individual which the competency depend on individual who leave the community. How we have a mechanism to enhance the competency of individuals in local organizations into the local wisdom of those communities. This article aims to explain the development mechanism from the perspective of network theory in order to expand the body of knowledge in those communities that are consequences of network theory based on structuralism and connectionist concepts.

Keywords: Competency, Wisdom, Network Theory

1. บทนำ

ภูมิปัญญา (Wisdom) คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อและศักยภาพในการแก้ปัญหาของมนุษย์ที่สืบทอดกัน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทุกมิติ ทั้งในมิติสิ่งที่เหนือธรรมชาติ มิติธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมิติของคน ชุมชนและสังคม ดังภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ในลักษณะของภูมิปัญญาของ เทื่อน ทองแก้ว (1993)



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ในลักษณะของภูมิปัญญา (เทื่อน, 2536)

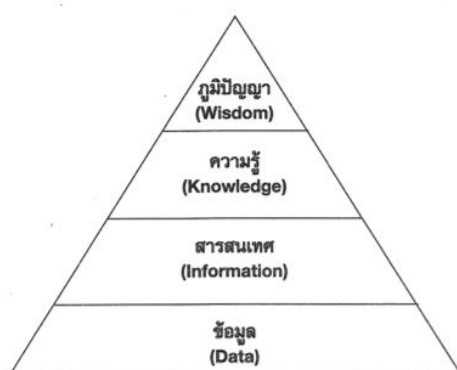
ที่มา: จารุวรรณ ข้าเพชร (2553, หน้า 8)

ภูมิปัญญา เป็นความรู้ที่มีคุณธรรม เป็นความรู้ที่มีเอกภาพของทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นความรู้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างสัมพันธ์กันอย่างมีความสมดุล เราจึงยกย่องว่าเป็น “ความรู้ชั้นสูงส่ง” อันเป็นความรู้แจ้งในความจริงแห่งชีวิต เป็นความรู้ซึ่งประกอบไปด้วยคุณธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านโดยไม่แบ่งแยกเป็นส่วนๆ หากแต่ทุกอย่างมีความสัมพันธ์กัน การทำมาหากิน การอยู่ร่วมกันในชุมชน การปฏิบัติศาสนา พิธีกรรมและประเพณี เป็นความสัมพันธ์ที่มีความสมดุล เคารพกันและกัน ไม่ทำร้ายทำลายกัน ทำให้ทุกฝ่ายทุกส่วนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ชุมชนดั้งเดิมจึงมีกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน มีคนเฒ่าคนแก่เป็นผู้นำ คอยให้คำแนะนำตักเตือน ตัดสิน และลงโทษหากมีการละเมิด ชาวบ้านเคารพธรรมชาติรอบตัวและจักรวาล ชาวบ้านเคารพผู้หลักผู้ใหญ่ พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ทั้งที่มีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้ว (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่ม 19, 2538)

ภูมิปัญญา หมายถึง ความรู้ ความชัดเจน ความคิด ความเชื่อ ความสามารถที่กลุ่มชนได้มาจากประสบการณ์ที่ได้สั่งสมจากการปรับตัวและการดำรงชีพในระบบนิเวศหรือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม โดยภูมิปัญญานั้นเป็นประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือที่ชาวบ้านคิดค้นขึ้น และสืบทอดกันมาเพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์กับแบบแผนการดำรงชีวิตที่ผสมกลมกลืนกับธรรมชาติแวดล้อม และกระบวนการทางสังคมเสมือนเป็นแกนหลักของการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ภูมิปัญญาจึงมีทั้งภูมิปัญญาอันเกิดจากประสบการณ์ในพื้นที่ ภูมิปัญญาที่เกิดจากภายนอก และภูมิ

ปัญญาที่ผลิตใหม่หรือผลิตซ้ำ เพื่อการแก้ปัญหาการปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความเปลี่ยนแปลง (เอกวิทย์ ณ ถกลาง, 2544)

ฮิเดโอะ ยามาซากิ (Hideo Yamazaki) นักวิชาการชาวญี่ปุ่นให้คำจำกัดความของความรู้ในรูปแบบของปิรามิด (Learning Pyramid of Yamazaki) ประกอบด้วย ข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) ความรู้ (Knowledge) และ ภูมิปัญญา (Wisdom) โดยให้ความหมายของข้อมูล (Data) ว่าเป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่าง ๆ ที่ยังไม่ผ่านการแปลความ ส่วนสารสนเทศ (Information) เป็นข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้ ผ่านกระบวนการสังเคราะห์วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและตัดสินใจภายใต้บริบทซึ่งเกิดจากความเชื่อสามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้น อย่างไรก็ตาม สารสนเทศอาจมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาที่ใช้และขอบเขตของงานที่จะนำมาใช้ ความรู้ (Knowledge) คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา สุดท้าย ภูมิปัญญา (Wisdom) คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน



ภาพที่ 2 Learning Pyramid of Hideo Yamazaki

ที่มา: บุญดี บุญญากิจ และคณะ (2547, หน้า 14)

ภูมิปัญญา จากความหมายข้างต้นจะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่าง ความรู้ ความเชื่อในตัวบุคคล กับสภาพสังคม ชุมชน และสภาพแวดล้อม รวมถึง จักรวาล หล่อหลอมผ่านระยะเวลาส่งต่อรุ่นสู่รุ่น หากในมุมมองขององค์กรที่มีการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ในแง่ของ สมรรถนะ (Competency) ซึ่งมีการพูดถึงและวัดระดับสมรรถนะของพนักงานในองค์กรอย่างกว้างขวาง แล้วเราจะมีกระบวนการใดในการพัฒนาต่อยอดสมรรถนะของบุคคลในองค์กรที่อยู่ในท้องถิ่นไปเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ ได้อย่างไร

David C. McClelland (1970) ได้เขียนบทความและกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยให้คำจำกัดความ สมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/

เป้าหมายที่กำหนดไว้ และ Boyatzis (1982) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social role) หรือองค์ความรู้ (Body of knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

ในประเทศไทยเองก็มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยาม ของ “สมรรถนะ” ไว้เช่นกัน อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดเว้นการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป เทือน ทองแก้ว (2550) กล่าวว่า การแบ่งประเภทของสมรรถนะ สามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ 1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก 2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักบัญชีต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น 3. สมรรถนะองค์กร (Organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น 4. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ อาจเหมือนกันแต่ความสามารถตามตำแหน่งต่างกัน

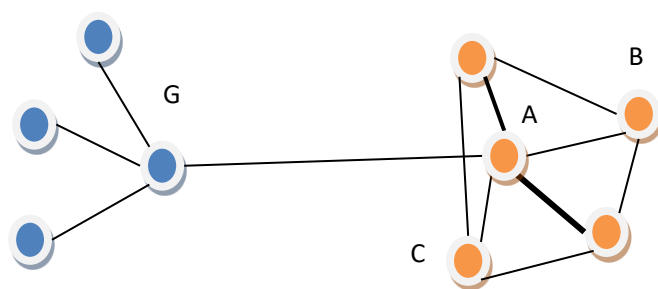
โดยสรุปแล้ว สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตำแหน่งงานหรือลักษณะงานนั้นๆ

จากความหมายที่ได้พูดถึงข้างต้นเกี่ยวกับ ภูมิปัญญา (Wisdom) อธิบายองค์ความรู้ในระดับชุมชนและสมรรถนะ (Competency) อธิบายองค์ความรู้ในตัวบุคคลของระดับองค์กร ซึ่งในบริบทของท้องถิ่น (Local) ที่ประกอบด้วยหน่วยทางสังคม องค์กรท้องถิ่นต่าง ๆ ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในชุมชนซึ่งมีสมาชิกเป็นครัวเรือนและกลุ่มคนต่าง ๆ แวดล้อมประกอบกันจะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อนำองค์ความรู้ในระดับบุคคลขององค์กรต่อยอดไปสู่ภูมิปัญญาของชุมชน สิ่งหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับสมรรถนะของบุคคลในองค์กรท้องถิ่น ก็คือ การสร้างเครือข่ายทางสังคมร่วมกันระหว่าง

องค์การท้องถิ่นและชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ และผูกโยงกันด้วยองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายทฤษฎีเครือข่ายและกล่าวถึงผลสืบเนื่องจากกลไกของกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายใต้โครงสร้างเครือข่ายไว้อย่างกว้างขวาง (Maneein, 2023)

2. ทฤษฎีเครือข่าย

ทฤษฎีเครือข่าย (Network theory) ให้ความสำคัญกับกลไกของกระบวนการที่สร้างปฏิสัมพันธ์ภายใต้โครงสร้างเครือข่ายเพื่อศึกษาผลลัพธ์ของเครือข่ายทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มคน หรือมุ่งศึกษาผลสืบเนื่องจากตัวแปรของเครือข่ายที่ประกอบด้วย จุดต่อ (Node) และ สายสัมพันธ์ (Tie) เชื่อมโยงกัน เช่น จำนวนและความเข้มแข็งของสายสัมพันธ์ (Ties) และสถานะความเป็นศูนย์กลางหรือเครือข่ายแบบอัตตา (Ego-network) คุณลักษณะเครือข่าย (Characteristic of network) แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างผู้กระทำ (Actor) ที่มีลักษณะเป็นกลุ่มย่อย ๆ หรือจุดต่อ (Node) เชื่อมต่อกันด้วยสายสัมพันธ์ (Ties) ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคล กลุ่ม หรือองค์การแล้วแต่บริบทของเครือข่ายเหล่านั้น โดยที่สายสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนั้นจะแสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์ใน 3 มิติ คือ มิติที่หนึ่งแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ซึ่งอาจเป็นการให้คำแนะนำด้วยรูปแบบการสื่อสารทางเดียว หรือการให้คำปรึกษาในรูปแบบของการสื่อสารสองทาง หรือในรูปแบบที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงทางกายภาพกันโดยตรงแต่ผ่านทางคนรู้จักต่อกันไป มิติที่ 2 เป็นสถานะของการดำรงอยู่ของสายสัมพันธ์ว่ายังคงมีอยู่หรือตัดขาดสายสัมพันธ์ไปแล้วซึ่งในมิตินี้จะทำให้ทราบว่าผู้กระทำทั้งสองยังคงดำรงความเป็นเพื่อนกันอยู่หรือไม่ และมีมิติสุดท้ายก็คือ ความเข้มแข็งของสายสัมพันธ์ซึ่งแสดงถึงคุณค่าความสัมพันธ์ว่ามีมิตรภาพระหว่างกันนั้นสำคัญแค่ไหน ซึ่งชุดของสายสัมพันธ์ (Ties) จะสามารถช่วยระบุได้ถึงประเภทของเครือข่ายว่าเป็นเครือข่ายใด โดยอาจเป็นเครือข่ายแบบเพื่อน เครือข่ายที่ให้คำชี้แนะหรือเครือข่ายความขัดแย้ง หรืออีกนัยหนึ่งก็จะทำให้เราทราบว่าใครไว้วางใจกับใครหรือใครขัดแย้งกับใคร ซึ่งในวงวิชาการเกี่ยวกับเครือข่านั้นจะเรียกเครือข่ายที่มีศูนย์กลางว่า เครือข่ายแบบอัตตา (Ego-network) ดังภาพที่ 3 เครือข่ายแบบอัตตาที่มี G เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงกับเครือข่ายแบบอัตตาที่มี A เป็นศูนย์กลาง เช่น เครือข่ายแหวดงเพื่อนที่มีเราเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงสัมพันธ์กับเพื่อนและมีคนรู้จักในวงถัดไป (Acquaintance) โดยมีผู้กระทำเดียวที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายเรียกว่า อัตตา (Ego) และผู้กระทำหรือจุดต่ออื่นที่อยู่ในเครือข่ายเรียกว่า ทางเลือก (Alters) (Borgatti, S. P., & Halgin, D. S., 2011; Burt, R. S., 2015)



ภาพที่ 3 เครือข่ายแบบอัตตา (Ego-network)

(Borgatti, S. P., & Halgin, D. S., 2011)

ผลสืบเนื่องของเครือข่าย (Consequences of networks) ที่มีศูนย์กลางเชื่อมโยงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งต่อหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างองค์การกับชุมชนสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลสืบเนื่องของเครือข่ายตามแนวคิดของ Borgatti, S. P., & Foster, P. C. (2003) โดยจัดประเภทตามคุณลักษณะสมาชิกของสังคม (เหมือนกัน-ต่างกัน) เข้าคู่กับสถานะของโครงสร้าง (ตำแหน่ง-กระบวนการ) ของผู้กระทำ ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบผลสืบเนื่องที่แตกต่างกันของแต่ละคู่ เป็น 4 แบบ คือ 1) ทุนเชิงโครงสร้าง 2) การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร 3) การปรับเปลี่ยนเพื่อหาจุดร่วม และ 4) การแพร่กระจาย ดังแสดงใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 Typology of Research on Consequences of Network Factors (Borgatti, S. P., & Foster, P. C., 2003)

	Social capital (Performance Variation)	Diffusion (Social Homogeneity)
Structuralist (Topology)	Structural Capital	Convergence (Environmental Shaping)
Connectionist (Flows)	Social Access to Resources	Contagion

1. ทุนเชิงโครงสร้าง (Structural Capital)

เป็นการศึกษาผลสืบเนื่องของเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายเชิงโครงสร้าง หรือความผันแปรของทุนทางสังคม (Social capital) โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ของผู้กระทำทางสังคม (Social actor) ในฐานะที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งของศูนย์กลางที่อยู่ท่ามกลางเหล่าผู้ติดต่อ (Contacts) ซึ่งเป็นพันธมิตรอยู่รายรอบภายใต้โครงสร้างเครือข่ายอัตตา (Ego-network) (Ronald S. Burt., 2000). โดยแนวคิดของทุนเชิงโครงสร้างนี้เป็นแนวทางดั้งเดิมหรือเก่าแก่ที่สุดของการวิจัยเครือข่ายทางสังคมซึ่งจะทำการพิจารณาผู้กระทำทางสังคมในฐานะผู้มีเหตุผลและมีความกระตือรือร้น แสดงตัวเป็นผู้แสวงหาผลประโยชน์สูงสุดจากการใช้ตำแหน่งของตนเองในเครือข่ายแบบอัตตาอย่างที่ไม่ผู้อื่นไม่มี เช่น ผลประโยชน์ของผู้กระทำที่มีพื้นฐานมาจากการทำหน้าที่ใน

เครือข่ายของท้องถิ่น ซึ่งผลประโยชน์อาจเป็นความรู้ ทรัพยากร และสิ่งท้องค์กรสร้างขึ้นและถือเป็นสมบัติที่มีค่าต่อองค์กรเอง แต่มิได้เป็นสิ่งที่ตัวตนของบุคคล หรือตัวตนขององค์กร สิ่งเหล่านี้อาจเป็น ลิขสิทธิ์, ความรู้ ข้อมูลกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานต่างๆ ทรัพยากรเชิงบริบท และโครงสร้างการดำเนินงาน

2. การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร (Social Access to Resources)

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่มีความแตกต่างกันของกระบวนการ การเชื่อมโยง ปฏิสัมพันธ์ และความร่วมมือ ทำให้สามารถทำความเข้าใจสมรรถภาพของผู้กระทำทางสังคมที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายในการเข้าถึงและการได้มาซึ่งทรัพยากรที่ควบคุมโดยพันธมิตรของผู้กระทำ แนวคิดของการเข้าถึงทรัพยากรจะมุ่งศึกษาที่ปัจเจกบุคคลและส่วนใหญ่จะใช้ข้อมูลที่เคลื่อนไหว (Flow) ไปตามสายสัมพันธ์ที่เปรียบเสมือนท่อลำเลียงข้อมูลจากเครือข่ายแบบอัตโนมัติ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และการพึ่งพาทรัพยากร (Resource dependency) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องศึกษาบทบาทของผู้กระทำในมุมมองของการแสวงหาความร่วมมือภายใต้เครือข่ายแบบอัตโนมัติจากผู้ติดต่อ (Contacts) ที่มีความอิสระต่อกัน การสร้างสิทธิสำหรับการเข้าถึงทรัพยากร เช่น บริการการเงิน ทรัพยากรทางการศึกษา ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม สิทธิทางกฎหมายและความเป็นธรรม เป็นส่วนสำคัญของการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและเชื่อมโยงกันได้อย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนและส่งเสริมความเท่าเทียมในการเข้าถึงและการใช้สิทธิของทุกคนในสังคม

3. การเน้นหาจุดร่วม (Convergence)

แนวทางนี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การปรับเปลี่ยนเพื่อหาจุดร่วม (Environmental shaping) กล่าวคือเป็นการศึกษาโครงสร้างทางสังคมที่มีตำแหน่งผู้กระทำเป็นศูนย์กลางในเครือข่ายอัตโนมัติในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน หากมีทัศนคติและการปฏิบัติร่วมกันก็จะเกิดการปรับสภาพแวดล้อมของเครือข่ายให้สามารถมาบรรจบกันแล้วมุ่งหาจุดร่วมที่มีลักษณะโครงสร้างของเครือข่ายที่คล้ายกันที่สุดในที่สุดไม่ว่าองค์กรหรือโครงสร้างของพวกเขาจะมีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่ก็ตาม ด้วยกลไกการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างสององค์กรที่เป็นตัวอย่างต้นแบบ (Role model) และสภาพแวดล้อมของเครือข่ายที่เหมือนกันของผลสืบเนื่องประเภทนี้ก็จะเหมาะสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงสถาบัน (Institutional theory) ซึ่งอธิบายพฤติกรรมขององค์กรและองค์กรที่ก่อตั้งขึ้น โดยพฤติกรรมเหล่านี้ถูกควบคุมโดยความเชื่อของผู้มีอิทธิพลในสังคม และกฎและข้อบังคับที่ถูกสร้างขึ้นโดยสถาบัน สถาบันเหล่านี้สามารถเป็นไปได้จากการทำงานของรัฐบาล องค์กรส่วนภูมิภาค หรือกลุ่มผู้สนับสนุนที่มีอิทธิพลในสังคม ทฤษฎีจะมุ่งเน้นไปที่ นโยบายสาธารณะ" (Public policy) ที่มีผลกระทบต่อองค์กร พฤติกรรมในสังคมและสภาพแวดล้อม โดยให้ความสำคัญของการทำซ้ำ (Repetition) และการรับรู้ (Perception) ของสถาบัน และการเลียนแบบเชิงสถาบัน (Institutional imitation) เป็นกลไกสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลในสังคม สถาบันอาจเป็นกฎหมาย ระบบมาตรฐาน นิสิตสัญญา หรือค่านิยมทางวัฒนธรรมอื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลและองค์กร (Sieweke, J., 2014)

4. การแพร่กระจาย (Contagion)

ใช้ในการศึกษา ทัศนคติ วัฒนธรรมและการปฏิบัติร่วมผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแพร่กระจายของความคิด แนวทางปฏิบัติ และวัตถุต่าง ๆ ซึ่งมีรากฐานจากการติดต่อระหว่างบุคคลและ

ทำให้ข้อมูลไหลผ่านไปตามความสัมพันธ์ในเครือข่าย โดยสายสัมพันธ์นั้นเปรียบเสมือนสายที่นำส่งข้อมูลที่มีอิทธิพล (Influence) ของผู้กระทำแต่ละคนได้เชื่อมโยงความคิด เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในกระบวนการที่สร้างความเหมือนกัน (Homogeneity) ภายในเครือข่ายกลุ่มย่อย หากพิจารณาในทัศนะของผู้กระทำผ่านสายสัมพันธ์ที่อยู่รอบอย่างมากมายก็จะทำให้มีโอกาสที่ผู้กระทำจะสามารถนำไปต่อยอดสร้างสังคมหรือเครือข่ายที่เหมือนกันได้ เช่น ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) องค์การที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการจัดการความรู้ (Knowledge management) ผ่านกลุ่มของชุมชนนักปฏิบัติ CoP (Community of Practice) เป็นชุมชนที่มีการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในพื้นที่หนึ่ง ๆ โดยสมาชิกจะมีความสนใจและมุ่งมั่นในเรื่องหนึ่ง ๆ ร่วมกัน เช่น การแลกเปลี่ยนเรื่องราว การแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาความเชี่ยวชาญในพื้นที่ที่ที่เขาสใจ (Venkatraman S, Venkatraman R., 2018)

3. กลไกการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะบุคคลกับภูมิปัญญาของชุมชนผ่านโครงสร้างเครือข่าย

3.1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยโครงสร้างกายภาพ (Topology) ผ่านระบบและรูปแบบตายตัว

Structuralism (โครงสร้างนิยม) คือ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคม โดยเชื่อว่าสังคมประกอบด้วยระบบและโครงสร้างที่หน่วยต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยกันอย่างมีกฎและระเบียบที่ชัดเจนตายตัว แนวคิดโครงสร้างนิยมเป็นระบบอินทรีย์ (Organ) ถ้าช่วงไหนเสียก็จะซ่อมหรือหาแนวทางขึ้นมาทดแทน เป็นระบบเชิงโครงสร้างสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลของโครงสร้างหน้าที่เป็นแนวคิดจาก Herbert Spencer (1860) ที่มองว่าระบบอินทรีย์ทำให้นมนุษย์ต้องแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ชัดเจน และนำไปสู่การจัดระเบียบทางสังคม (Offer John., 2019) สามารถอธิบายกลไกการเชื่อมโยงสัมพันธ์ได้ 2 รูปแบบตามทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory) ดังนี้ 1. ทุนเชิงโครงสร้าง โดยอาศัยพลังอำนาจแห่งตำแหน่งในโครงสร้างขององค์การเข้าไปผลักดันการเชื่อมโยงสัมพันธ์ 2. การเน้นหาจุดร่วมด้วยกลไกการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเชิงโครงสร้างทั้งสององค์การ โดยจัดตั้งโครงสร้างของชุมชน เช่น วิสาหกิจชุมชน ให้สอดคล้องหรือเลียนแบบเชิงโครงสร้างกับองค์การท้องถิ่นนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานและประสานงาน ถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างทัศนคติและการปฏิบัติร่วมกันระหว่างองค์การ

3.2 การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการเคลื่อนไหว (Flows) ผ่านนักเชื่อมโยง (Connectionist)

ทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connectionism) ธอร์นไดค์ (Thorndike) กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า (Stimuli) กับการตอบสนอง (Responses) โดยที่การตอบสนองมักจะออกมาเป็นรูปแบบต่าง ๆ หลายรูปแบบ จนกว่าจะพบรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด เราเรียกการตอบสนองเช่นนี้ว่าการลองถูกลองผิด (Trial and error) นั่นคือการเลือกตอบสนองของผู้เรียนรู้จะกระทำด้วยตนเองโดยไม่มีผู้ใดมากำหนด

หรือชี้ช่องทางในการปฏิบัติให้ และเมื่อเกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วการตอบสนองหลายรูปแบบจะหายไปเหลือเพียงการตอบสนองรูปแบบเดียวที่เหมาะสมที่สุด และพยายามทำให้การตอบสนองเช่นนั้นเชื่อมโยงกับสิ่งเร้าที่ต้องการให้เรียนรู้ต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งต่อมาเรียกว่า ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเชื่อมโยง (Thorndike's Connectionism Theory) ภายใต้กฎการเรียนรู้ 3 ข้อ คือ 1. กฎแห่งผล (Law of effect) เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากจะทำซ้ำต่อไป แต่ถ้าได้รับผลที่ไม่พึงพอใจจะไม่อยากเรียนรู้ 2. กฎแห่งการฝึก (Law of exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อย ๆ ด้วยความเข้าใจ จะทำให้การเรียนรู้มั่นคงถาวร ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อย ๆ การเรียนรู้จะไม่น่าเชื่อถือ และในที่สุดอาจลืมได้ 3. กฎแห่งการใช้ (Law of Use and Disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนรู้จะเกิดขึ้น หากได้มีการนำไปใช้บ่อย ๆ หากไม่มีการนำไปใช้อาจมีการลืมเกิดขึ้นได้ และ 4. กฎแห่งความพร้อม (Law of readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากการทดลองของธอร์นไดค์ คือ การเอาแมวหิวใส่ในกรง ข้างนอก กรงมีอาหารทิ้งไว้ให้ แมวเห็น ในกรงมีเชือกซึ่งปลายข้างหนึ่งผูกกับบานประตูไว้ ส่วนปลายอีกข้างหนึ่งเมื่อถูกดึงจะทำให้ประตูเปิด ธอร์นไดค์ได้สังเกตเห็นว่า ในระยะแรก ๆ แมวจะวิ่งไปวิ่งมา ขวนโน้นกันี้ เผอิญไปถูกเชือกทำให้ประตูเปิด แมวออกไปกินอาหารได้ เมื่อจับแมวใส่กรงครั้งต่อไปแมวจะดึงเชือกได้เร็วขึ้น จนกระทั่งในที่สุดแมวสามารถดึงเชือกได้ในทันที (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553) ในอีกความหมายหนึ่งของ Connectionism คือการใช้โครงข่ายประสาทเทียมในการจำลองการเรียนรู้และการประมวลผลข้อมูล โดยทฤษฎีนี้จะมองการเรียนรู้เป็นการปรับค่าน้ำหนักของการเชื่อมต่อระหว่างโหนด (Nodes) เพื่อให้โครงข่ายปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Elman, J. L, 2001)

ทฤษฎีการเลื่อนไหล (Flow theory) ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนสามารถสัมผัสประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีที่สุดได้เมื่อพวกเขาปฏิบัติงานที่มีความสมดุลระหว่างทักษะและความท้าทาย และจากความสนใจ การควบคุม และการมุ่งเน้นที่เข้มข้นของบุคคล โดยอธิบายถึงสภาวะของการเลื่อนไหลที่ผู้เรียนหมกมุ่นอยู่กับกิจกรรมจนสูญเสียความรู้สึกของเวลา และไม่มีกิจกรรมอื่นใดที่สำคัญในช่วงเวลานั้น ขณะที่อยู่ในสภาวะทางจิตที่ไหลลื่น ความประหม่าอาจจางหายไป และความรู้สึกของเวลาอาจบิดเบี้ยวได้ (Csikszentmihalyi, 1975, 1990)

จากทฤษฎีการเรียนรู้แบบเชื่อมโยง (Connectionism) กับ ทฤษฎีการเลื่อนไหล (Flow theory) สามารถอธิบายกลไกของผลสืบเนื่องของโครงสร้างเครือข่ายผ่านการเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการเลื่อนไหลผ่านนักเชื่อมโยง ได้ใน 2 คุณลักษณะ คือ 1. การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร (Social access to resources) ซึ่งเป็นผู้กระทำทางสังคม (Social actor) หรือจุดต่อ (Node) ในทฤษฎีเครือข่าย โดยใช้วิธีการแสวงหาผู้รู้ที่มีสมรรถนะแข็งแกร่งในทักษะด้านใดด้านหนึ่งภายใต้โครงสร้างองค์การ กลไกของการต่อยอดความรู้จากบุคลากรขององค์การท้องถิ่นจะมุ่งไปที่ตัวบุคคลที่มีสมรรถนะอย่างเฉพาะเจาะจงและเชี่ยวชาญเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และสมาชิกชุมชนแสวงหาความร่วมมือกับบุคลากรในองค์การท้องถิ่นอย่างอิสระต่อกัน โดยมุ่งเน้นที่สมรรถนะอย่างเฉพาะเจาะจงของบุคลากรในองค์การท้องถิ่นและทักษะที่สามารถเสริมแรงภูมิปัญญาของชุมชนได้ เพื่อให้ไปช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้และเติมเต็มทักษะที่เกี่ยวข้องให้กับสมาชิกในชุมชน 2. การแพร่กระจาย (Contagion) เป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างองค์การด้วย

การสร้างควมไว้วางใจระหว่างคนในองค์กรกับคนในชุมชน องค์ความรู้ทั้งสององค์การเกิดการแพร่กระจาย แลกเปลี่ยนกันไปมาอย่างเลื่อนไหลผ่านการพูดคุย การลงมือทำร่วมกันท่ามกลางสมาชิกของทั้งสองฝ่าย

4. สรุปและอภิปราย

ในบริบทของการเกื้อกูลกันระหว่างองค์กรท้องถิ่นกับชุมชน กลไกการพัฒนาด้อยอดสมรรถนะของบุคคลในองค์กรที่อยู่ในท้องถิ่นไปเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ อาจต้องอาศัยการกระทำร่วมทางสังคม (Collective action) ระหว่างผู้คนในชุมชนทั้งบุคลากรในองค์กรท้องถิ่นและคนภายนอกองค์กร ด้วยกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนหรือชุมชนเพื่อส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้าน ความเข้มแข็งของชุมชน หรือการพัฒนาสังคมในทั่วไป แล้วพัฒนาด้อยอดจากการทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนเพื่อรับรู้ถึงปัญหาหรือความต้องการที่ร่วมกัน และมีองค์การหรือกลุ่มในชุมชนที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือผู้นำในกระบวนการนั้น ๆ การกระทำร่วมกันของภาคประชาชนมักเป็นกลไกสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและนโยบายที่มีผลต่อชุมชน (Masae, A., 2013)

จากมุมมองของทฤษฎีเครือข่าย (Network theory) สามารถอธิบายการกระทำร่วมทางสังคมผ่านเครือข่ายระหว่างโครงสร้างขององค์กรท้องถิ่นกับการรวมกลุ่มของชุมชน ด้วยกลไกทั้ง 2 แบบ คือ กลไกเชิงโครงสร้างนิยม (Structuralist) มุ่งเน้นโครงสร้างและหน้าที่ และแบบที่ 2 กลไกเชิงสัมพันธ์นิยม (Connectionist) มุ่งเน้นการยึดโยงผ่านการเลื่อนไหล (Flows) รูปแบบที่ 1 กลไกเชิงโครงสร้างนิยมที่วามนุษย์ต้องแบ่งงานกันทำและมีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงสัมพันธ์ถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างองค์กรท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ อาจต้องจัดทำโครงสร้างของกลุ่มชุมชนให้เป็นรูปแบบขององค์กรเช่นเดียวกับองค์กรท้องถิ่น หรืออาจจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนที่มีโครงสร้างและหน้าที่ที่จัดแบ่งความรับผิดชอบกันทางตามตำแหน่งภายใต้ต้องการ โดยอาศัยโครงสร้างและหน้าที่ที่ใกล้เคียงกันมาช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันของทั้งสององค์กร ก่อเกิดเป็นการเลียนแบบเชิงสถาบัน (Institutional imitation) ยิ่งองค์กรท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และประสบความสำเร็จในระดับองค์กรไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการ หลักธรรมาภิบาล ความสามารถเฉพาะบุคคล ทั้งแง่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ก็จะส่งผลต่อชุมชนที่เป็นคู่เลียนแบบให้เกิดผลสืบเนื่องหรือสัญญาณแห่งความสำเร็จของการต่อยอดภูมิปัญญาจากสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรท้องถิ่นได้อย่างเด่นชัดมากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการเลียนแบบเชิงสถาบันหมายถึงกระบวนการที่องค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ นำเข้ารูปแบบ นโยบาย หรือกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จขององค์กรหรือสถาบันอื่น ๆ มาใช้ ปรากฏการณ์นี้มักเกิดขึ้นเนื่องจากความปรารถนาที่จะจำลองความสำเร็จของผู้อื่น เพื่อลดความไม่แน่นอน หรือเพิ่มความถูกต้องทางกฎหมาย และการเรียนรู้ขององค์กร โดยการสนทนาร่วมกันและการสังเกตการปฏิบัติขององค์กรอื่น ๆ ทำให้องค์กรสามารถได้รับความเข้าใจในสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดี และสามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานและประสิทธิภาพของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม กระบวนการเลียนแบบเชิงสถาบันก็มีข้อเสียด้วยเพราะการคัดลอกนโยบายหรือกระบวนการทำงานของผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงบริบทที่ไม่เหมาะสมขององค์กรตนเองอาจส่งผลให้มีผลลัพธ์ที่ไม่ดีได้เช่นกัน

รูปแบบที่ 2 กลไกเชิงสัมพันธ์นิยม (Connectionist) มุ่งเน้นการยึดโยงผ่านการไหล (Flow) ไม่ยึดติดกับโครงสร้างและตำแหน่งหน้าที่ การไหล (Flow) ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่มีความชำนาญและท้าทายในขณะเดียวกัน โดยมีลักษณะเด่นคือความมุ่งมั่นที่สูงที่สุดและความมีความสุขที่สมบูรณ์ที่สุดในสถานการณ์ที่ความท้าทายและความสามารถที่ตรงข้ามกันกับประสบการณ์ Flow มักจะเกิดขึ้นในกิจกรรมที่มีโครงสร้างและเป้าหมายชัดเจน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ กลไกแบบที่ 1 ซึ่งได้กล่าวไว้ข้างต้นนั่นเอง กลไกในรูปแบบที่ 2 ต้องอาศัยบริบทและบรรยากาศในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge management) กระบวนการที่มุ่งเน้นการจัดการและใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ภายในองค์กรให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด โดยรวมไปถึงการสร้าง การเก็บรวบรวม การจัดเก็บ การแบ่งปัน และการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลภายในองค์กร รวมถึงส่งต่อความรู้ที่จำเป็นของท้องถิ่นจากองค์กรท้องถิ่นไปสู่กลุ่มคนของชุมชน โดยรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะมีทั้งการแสวงหาผู้รู้ ผู้ชำนาญเฉพาะด้าน แล้วสร้างกระบวนการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้ทั้งในรูปแบบการสอน การโค้ช หรือการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) โดย Mentor จะเป็นทั้งที่ปรึกษาและผู้แนะนำในการพัฒนาทักษะ และความรู้ของผู้เรียน โดยมักจะมีความสนใจในการช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเข้าใจให้กับผู้เรียนแบบตัวต่อตัว เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในสายงานหรือกิจกรรมที่ตนเองต้องการทำได้ดียิ่งขึ้น และอีกรูปแบบหนึ่งคือกลไกแบบแพร่กระจายตามทฤษฎีเครือข่าย คือการสนทนาแบบกลุ่มหรือ Dialogue ที่อาศัยองค์ความรู้ของผู้ร่วมสนทนามาต่อยอดของกันและกัน เป็นกระบวนการที่ผู้คนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันมุมมองต่าง ๆ กันได้ในรูปแบบของการสนทนาที่สม่ำเสมอ การสนทนาแบบนี้มักเกิดขึ้นโดยที่ทั้งสองฝ่ายมีการฟังและเข้าใจความคิดเห็นของอีกฝ่ายอย่างใจเย็นและเปิดเผย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องและต่อยอดความรู้ภูมิหลังของแต่ละคนในกลุ่มสนทนา ตัวอย่างหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงสัมพันธ์เพื่อต่อยอดความรู้ภูมิหลังของแต่ละคนคือ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน หรือ มหาวิทยาลัยชีวิต จังหวัดสมุทรสงคราม ภายใต้แนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เคารพในความแตกต่างของประสบการณ์ภูมิหลังของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถออกแบบโครงการ (Project base) ได้ตามประสบการณ์ชีวิตของแต่ละคน มีพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา แทนการสั่งงาน หรือใช้หลักสูตรหนึ่งเดียวสำหรับทุกคน หรือ “เสื้อผ้าที่พอดีตัวกับทุกคน” (One Size Fits All) ที่เป็นคำกล่าวในวงการแฟชั่น

ดังนั้น กลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรท้องถิ่นกับภูมิปัญญาของผู้คนในชุมชน สามารถใช้กลไกตามทฤษฎีเครือข่ายทั้ง 2 รูปแบบ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยโครงสร้างกายภาพ (Topology) ตามแนวคิดโครงสร้างนิยม (Structuralist) และ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการไหล (Flow) ตามแนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connectionism) โดยข้อเสนอแนะสำหรับการเลือกใช้กลไกเพื่อต่อยอดความรู้จากสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรท้องถิ่นไปสู่ภูมิปัญญาของกลุ่มในชุมชน ควรใช้การผสมผสานกลไกทั้ง 2 รูปแบบ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยโครงสร้างกายภาพ (Topology) โดยจัดโครงสร้างของกลุ่มในชุมชนให้มีความคล้ายหรือสอดคล้องกับองค์การท้องถิ่น โดยไม่เลียนแบบมาทุกอย่างแต่มีการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ ด้วย ร่วมกับการเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการไหล (Flow)

โดยจัดกลุ่มร่วมสนทนาหรือ CoP: Community of Practice เป็นวงพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันที่มีการร่วมสนทนากันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศการพูดคุยไปสู่การแก้ไขปัญหาในชุมชนและถอดบทเรียนจากสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเสริมแรงต่อยอดภูมิปัญญาของชุมชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Borgatti, S. P., & Foster, P. C. (2003). The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013.
[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(03\)00087-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(03)00087-4)
- Borgatti, S. P., & Halgin, D. S. (2011). On Network Theory. *Organization Science*, 22(5), 1168–1181. doi:10.1287/orsc.1100.0641
- Burt, R. S. (2015). Reinforced structural holes. *Social Networks*, 43, 149–161.
doi:10.1016/j.socnet.2015.04.008
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-bass.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*.
- Elman, J. L. (2001). *Connectionism and language acquisition*. In M. Tomasello & E. Bates (Eds.), *Language development: The essential readings* (pp. 295–306). Blackwell Publishing.
- Maneein, D. (2023). Community-Based Social Entrepreneurship and Rural Livelihood Improvement. Graduate School of Social Development and Management Strategy. National Institute of Development Administration
- Masae, A. (2013). *Structural Change and Natural Resource-based Livelihood Adjustment among Wetland Settlers in Southern Thailand*. (1), 57–67.
- Offer John. (2019). *Herbert Spencer, Sociological Theory, and the Professions*. *Frontiers in Sociology*, Volume 4, 2019. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00077>
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2019.00077>
- Ronald S. Burt. (2000). *The Network Structure of Social Capital, Research in Organizational Behavior*, Volume 22, 2000, Pages 345–423, ISSN 0191-3085, ISBN 9780762306411,
[https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22009-1](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22009-1).
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308500220091>)
- Sieweke, J. (2014). Imitation and Processes of Institutionalization — Insights from Bourdieu's Theory of Practice. *Schmalenbach Bus Rev* 66, 24–42 (2014).
<https://doi.org/10.1007/BF03396868>
- Spencer, H. (1860). “The social organism,” in Spencer H (ed.) *Essays*, 1901, vol. 1

(London: Williams and Norgate), 265–307 (first published in the Westminster Review, January).

Venkatraman S, Venkatraman R. (2018). *Communities of Practice Approach for Knowledge Management Systems*. *Systems*. 2018; 6(4):36. <https://doi.org/10.3390/systems6040036>

เอกวิทย์ ณ ถลาง. (2544). ภูมิปัญญาภาคกลาง . กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่งจำกัด.

เทียน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2538). สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 19.

Retrieved Feb 14, 2024 from

<https://saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=19&chap=8&page=t19-8-infodetail01.html>

จารุวรรณ ขำเพชร, ถวัลย์ ภูถวัลย์, พงษ์ศักดิ์ ขำเพชร, วรรณรัตน์ รัตนวรางค์, อติสร เสมี่ยม, และ

อนุพันธ์ คำปัน. (2553). *โครงการสายน้ำ: สายชีวิตและวัฒนธรรมคนริมน้ำ*. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร :

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2553. เอกสารชุดวิชาจิตวิทยาและวิทยาการการเรียนรู้

หน่วยที่ 1-7 เล่ม 1. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม

SUSTAINABLE DEVELOPMENT BASED ON THE CONCEPT OF SOCIAL INCLUSION

ทิพย์ปริญญ์ ปัญญาณี*

Tipparin Panyamee *

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น

Rajamangala University of Technology Isan Khon Kaen Campus

Email: tipparin.pa@rmuti.ac.th

Received 3 May 2024

Revised 9 May 2024

Accepted 30 May 2024

บทคัดย่อ

แนวคิดความครอบคลุมทางสังคมเป็นแนวคิดเชิงบวกอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนในสังคมไม่ควรถูกมองข้ามและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่มีประชาชนกลุ่มใดถูกทิ้งไว้ข้างหลัง ไม่แบ่งแยกคนในสังคมไม่ว่าจะด้วยเรื่อง เพศ อายุ ความทุพพลภาพ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด สภาพทางเศรษฐกิจ หรือสถานะอื่น ๆ ในสังคม คนทุกคนในสังคมสามารถเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม เสมอภาค และยุติธรรม ภายใต้กรอบกฎหมายกำหนด ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่ทั่วโลกต้องการบรรลุภายในปี 2573 ดังนั้นบทความวิชาการนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยได้รวบรวมแนวคิดที่สำคัญ เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้แบ่งเนื้อหาสำคัญออกเป็น 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาที่ยั่งยืน 2) พัฒนาการของแนวคิดการกีดกันกันทางสังคมสู่ความครอบคลุมทางสังคม 3) การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม 4) การนำเอาไปใช้ประโยชน์ 5) สรุป ซึ่งข้อมูลจะเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ หน่วยงาน องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนที่กำลังพยายามขับเคลื่อนการพัฒนาโดยแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม จนทำให้สามารถใช้ข้อมูลกำหนดนโยบายสาธารณะและสร้างโอกาสให้คนในสังคมเกิดความเท่าเทียมทุกพื้นที่อย่างแท้จริง

คำสำคัญ การพัฒนาที่ยั่งยืน ความครอบคลุมทางสังคม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstract

The concept of social inclusion indeed embodies a positive and fundamental principle that every individual in society deserves equal opportunities and rights, should be able to live harmoniously together. It emphasizes the importance of ensuring that no group or individual is marginalized or excluded based on factors such as gender, age, disability, race, ethnicity, socioeconomic status, or any other characteristic. Every person in society has equal resources, equality and fairness within the legal framework which is considered an important foundation of sustainable development. Especially the Sustainable Development Goals (SDGs) that the world wants to achieve by 2030. Therefore, this academic article aims to study in order to see the knowledge more clearly. It has collected important concepts and related documents. The content is divided into five parts. The first section introduces concepts on Sustainable Development. The second part emphasizes the importance of Development of the Concept of Social Exclusion to Social Inclusion. For the third part, Sustainable Development using the Concept of Social Inclusion. The fourth section will be valuable for academics, agencies, government organizations, and the corporate sector that is attempting to stimulate development through the principle of social inclusion. The final section's presents Summary. So that data can be used to shape public policy and provide possibilities for people in society to attain true equality in all aspects.

Keyword Sustainable Development, Social Inclusion, Sustainable Development Goals

1. บทนำ

นับตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน โลกต่างเริ่มให้ความสำคัญการคำว่าพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้ยุคแห่งการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ผู้คนในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการสนทนาผ่าน Social Media มากกว่าการได้พบหน้ากันในชีวิตจริง มีวิถีชีวิตมุ่งเน้นการบริโภคนิยมสูงขึ้นซึ่งอาจเกิดจากการรับสื่อต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากอดีตที่เป็นยุคแห่งอนาล็อก ณ ปัจจุบันอาจเรียกได้ว่าเป็นยุคดิจิทัล ซึ่งการรับรู้จากสื่อต่าง ๆ ได้สะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์การใช้ทรัพยากรเกินตัว กล่าวคือ โลกใบนี้ที่มีคนอาศัยอยู่มากกว่า 7,400 ล้านคนได้ใช้ทรัพยากร

มากกว่าที่ธรรมชาติจะผลิตได้ทัน 1.5 เท่า ใน 1 ปี แสดงถึงว่า เราต้องการโลกอีก 1.5 ใบเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น (ปรียานูช ธรรมปิยา และ ผานิต เกิดโชคชัย, 2562: 14)

ด้วยเหตุข้างต้นได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์การพัฒนาขึ้น โดยทั่วโลกมุ่งเป้าไปสู่แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีองค์การระดับโลกเป็นผู้ให้การสนับสนุนแนวคิดนี้ อาทิ สถาบันโลก (Earth Institute) โดย ผู้อำนวยการ Jeffrey D. Sachs ได้กล่าวว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแนวคิดหลักในยุคของเรา เป็นทั้งหนทางที่จะเข้าใจโลก และเป็นทั้งวิธีการที่จะแก้ปัญหาในระดับโลกด้วย” ทั้งยังได้นำเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การพัฒนาอย่างยั่งยืนประสบความสำเร็จ (Sachs, J. D. et al, 2019: 805-814) รวมไปถึงองค์การสหประชาชาติ (United Nations) หรือ UN ที่ได้พยายามผลักดันแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตั้งแต่ในช่วงปี 2015 ที่เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals: MDGs) ซึ่งเป็นความร่วมมือให้ทั่วโลกแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่โลกกำลังเผชิญ มีกรอบเวลา 15 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 – 2015 และในปี 2015 UN ได้เสนอวาระการพัฒนา 2030 ขึ้นในที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (กานต์ธีรา ภูริวิกรัย, 2564: 1)

เป้าหมายการพัฒนาระดับโลกหลังปี 2015 มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และได้รับการรับรองจาก 193 ประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ครอบคลุมช่วงระยะเวลาที่ต้องบรรลุภายใน 15 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2016 ไปจนถึงปี ค.ศ. 2030 เป็นทิศทางการพัฒนาที่ทุกประเทศที่ต้องดำเนินการร่วมกัน (SDG Move Team, 2024)

ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) จึงได้ถือเป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญของยุค ทั้งยังเป็นแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง มีองค์ประกอบสำคัญในประเด็นความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) ที่จะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป.)

แนวคิดความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) ถือเป็นแนวคิดยุคใหม่ที่สะท้อนบทบาทของ “การรวมกัน” มากกว่า “การแยกกัน” ดังนั้นในบทความนี้จะมุ่งเน้นนำเสนอแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) ตั้งแต่การเกิดขึ้น พัฒนาการ รวมไปถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิดความครอบคลุมทางสังคม โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดเชิงบวกที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนในสังคมไม่ถูกมองข้ามและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่มีประชาชนกลุ่มใดถูกทิ้งไว้ข้างหลังโดยไม่มีใครช่วยเหลือดูแล ความครอบคลุมทางสังคมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการกินดีอยู่ดี (Well-Being) และมีหลักการสำคัญคือ ความครอบคลุมทางสังคมจะประสบความสำเร็จได้เมื่อประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรเป็นสำคัญ ทั้งยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย (สุรสิทธิ์ วชิรขจร, 2553: 26) โดยบทความนี้จะแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) บทนำ 2) การพัฒนาที่ยั่งยืน 3) พัฒนาการของแนวคิด

การกีดกันทางสังคมสู่ความครอบคลุมทางสังคม 4) การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม 5) การนำไปใช้ประโยชน์ 6) สรุป

2. การพัฒนาที่ยั่งยืน

การถือกำเนิดขึ้นของแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องกล่าวย้อนไปถึงช่วงศตวรรษที่ 18 ซึ่งมีนักทฤษฎีสายเศรษฐศาสตร์คนสำคัญ คือ อדם สมิท (Adam Smith) ได้ชี้ถึงประเด็นต่าง ๆ ของการพัฒนา ต่อมาในศตวรรษที่ 19 คาร์ล มาร์ก (Karl Marx) และนักเศรษฐศาสตร์สาย Classic ได้แก่ Malthus, Ricardo and Mill ได้ถกเถียงกันเกี่ยวกับองค์ประกอบของการพัฒนาที่ยั่งยืน และในเวลาต่อมานักเศรษฐศาสตร์สาย Neo – Classic เน้นย้ำถึงความสำคัญของอากาศที่บริสุทธิ์ น้ำ และทรัพยากรหมุนเวียน (ฟอสซิล แร่) ซึ่งการเปลี่ยนผ่านของการพัฒนาที่ยั่งยืนดังที่กล่าวมาได้ทำให้พบว่า ในอดีตการพัฒนาที่ยั่งยืนถูกนำมาใช้ในเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ทำให้ในปี 1980 ได้บรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ธรรมชาติและทรัพยากรธรรมชาติของสหภาพนานาชาติเพื่อการอนุรักษ์ธรรมชาติ (International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN), 1980)

แม้ว่าการพัฒนาที่ยั่งยืนจะเกี่ยวข้องในทางทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มขึ้น แต่ในทางกลับกันการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจก็เติบโตควบคู่กันไปด้วย ซึ่งเห็นได้จากการบริโภคนิยมที่สูงขึ้น การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมและได้ส่งผลกระทบไปสู่พื้นที่อยู่อาศัยที่ไม่เพียงพอและมีมลพิษเพิ่มความเจ็บป่วยและยากจนให้กับประชากร พร้อมกับเกิดความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนามนุษย์และทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดสถานการณ์ที่เป็นมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง การขยายตัวของชุมชนเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ดังนั้นในช่วงปี 1968 จึงได้เกิดการรวมตัวของนักวิทยาศาสตร์และนักเศรษฐศาสตร์ในประเทศที่พัฒนาแล้วพยายามปรับปรุง พื้นฟู เศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศของประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ยังไม่พัฒนา ซึ่งถือเป็นความท้าทายสำคัญของมนุษยชาติภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติบนโลก รวมไปถึงการเติบโตของจำนวนประชากรที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในวัยสูงอายุ (Hickey และ Du Toit, 2007)

เมื่อได้เกิดความท้าทายแห่งการพัฒนาขึ้นมาองค์กรและสถาบันต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ให้ความสำคัญกับการสร้างแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่สำคัญที่สุดคือ องค์การสหประชาชาติ หรือ UN มีการศึกษาของ Tomislav Klarin (2018, 72) ที่ได้นำเสนอภาพรวมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้น โดยในช่วงปี 1969- 1979 ได้เน้นย้ำการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และมีการจัดประชุมทั้งในยุโรปและเอเชีย ต่อมาในปี 1981 – 1987 ก็ยังคงเน้นการพัฒนาสิ่งแวดล้อม แต่ยังเพิ่มเติม

เกี่ยวกับมาตรการการช่วยเหลือประเทศด้อยพัฒนา ต่อมาในปี 1990 – 1997 ได้กลับมาเน้นย้ำการพัฒนาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ และในช่วงปี 2000 – 2015 ได้เน้นย้ำเกี่ยวกับการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและได้เกิดปฏิญญาสหประชาชาติโดยมีเป้าหมายสหประชาชาติซึ่งควรจะบรรลุในปี 2030 ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปี	กิจกรรม	คำอธิบายโดยย่อ
1969	UN เผยแพร่รายงานเรื่องสิ่งแวดล้อม	นักวิทยาศาสตร์กว่า 2,000 คนมีส่วนร่วมในรายงานนี้เพื่อให้หลุดพ้นจากความเสี่ยงของสิ่งแวดล้อมทั่วโลก
1972	UN และ UNDP ได้มีการจัดประชุมครั้งแรกในเรื่องสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ ณ เมืองสตอกโฮล์ม ประเทศสวีเดน	การประชุมอยู่ภายใต้สโลแกน Only One Earth ซึ่งเป็นคำประกาศและแผนปฏิบัติการสำหรับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและมีการตีพิมพ์เรื่องนี้ด้วยเกิดขึ้น
1979	การประชุมสภาพภูมิอากาศโลกครั้งที่ 1 ณ เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์	มุ่งเน้นการสร้างงานวิจัยด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการติดตามโครงการ
1981	การประชุมสหประชาชาติว่าด้วยประเทศด้อยพัฒนาครั้งแรก กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส	รายงานพร้อมแนวทางและมาตรการช่วยเหลือประเทศด้อยพัฒนา
1990	การประชุมสภาพภูมิอากาศโลกครั้งที่ 2 ณ เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์	การพัฒนาเพิ่มเติมของโครงการวิจัยและติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการสร้างระบบติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศระดับโลก
2000	UN เผยแพร่ปฏิญญาแห่งสหประชาชาติ	การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (MDG) ที่มีเป้าหมาย 8 ประการ กำหนดภายในปี 2015
2009	การประชุมสภาพภูมิอากาศโลกครั้งที่ 3 ณ เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์	การพัฒนาเพิ่มเติมของระบบติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศระดับโลก โดยมีเป้าหมายเพื่อคาดการณ์ภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันที่
2012	การประชุมสหประชาชาติปี 2012 ที่ริโอ + 20 เมืองรีโอเดจาเนโร ประเทศบราซิล	มีรายงานเกี่ยวกับอนาคตที่เราต้องการต่ออายุที่เคยประชุมที่ ริโอเดจาเนโร ความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืนและสนับสนุนประเด็นของเศรษฐกิจสีเขียวทั่วโลก
2015	การประชุมสุดยอดการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติประจำปี 2015	มีการเผยแพร่วาระการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติปี 2030 โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ 17 ข้อ ซึ่งควรจะบรรลุภายในปี 2573

ที่มา: Tomislav Klarin (2018, 72)

ในปี 2015 ถือเป็นช่วงเวลาสำคัญของโลกในยุคปัจจุบันที่ได้เกิดการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations Conference on Sustainable Development หรือ UNCSO) มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และได้รับรองเอกสารผลลัพธ์ที่เรียกว่าอนาคตที่เราต้องการ (The future we want) (สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ระหว่างประเทศ, 2556) หลักการพื้นฐานของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย มีแนวคิดหลัก 5 ประการ ประกอบด้วย การพัฒนาที่ครอบคลุม (Inclusive Development) การพัฒนาแบบบูรณาการ (Integrated Development) การพัฒนาที่เป็นสากล (Universal Development) การพัฒนาที่เน้นที่ระดับท้องถิ่น (Locally Focused Development) และการพัฒนาที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี (Technology-driven Development)

แนวคิดหลักดังกล่าวได้มีการปรับเปลี่ยนจากการเน้นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือระบบนิเวศเป็นหลักมาเพิ่มการพัฒนาและให้ความสำคัญกับกลุ่มคนเปราะบางให้สามารถเข้าถึงประโยชน์จากการพัฒนาได้อีกด้วย พร้อมทั้งยังได้สร้างเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 เป้าหมาย ได้แก่ 1) ขจัดความยากจนในทุกรูปแบบทุกพื้นที่ 2) ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับของหลักโภชนาการ 3) สร้างหลักประกันว่าทุกคนจะมีชีวิตที่ดีทั้งสุขภาพและได้รับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคน 4) สร้างหลักประกันว่าทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง มุ่งดำเนินการเพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มบทบาทของผู้หญิงและเด็กหญิงทุกคน 6) สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคน 7) สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา 8) ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน มีการจ้างงานเต็มที่ มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่รองรับอย่างเหมาะสมสำหรับทุกคน 9) สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม 10) ลดความไม่เสมอภาคทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ 11) ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความปลอดภัยอย่างครอบคลุม และมีภูมิต้านทานอย่างยั่งยืน 12) สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน 13) ปฏิบัติการอย่างเร่งด่วนเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น 14) อนุรักษ์และมีการใช้ประโยชน์จากมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืน 15) ปกป้อง ช่วยฟื้นฟู และสนับสนุนให้มีการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน 16) ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ทุกคนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้ 17) เสริมความเข้มแข็งให้กับกลไกการดำเนินงานและฟื้นฟู ร่วมหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (ชล บุนนาคและคณะ, 2562)

นอกจากนั้นยังมีหลักการสำคัญที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนคือ การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Leave no one behind-LNOB) ซึ่งถือเป็นคำมั่นสัญญาของประเทศสมาชิกในกลุ่มสหประชาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) อีกด้วย

3. พัฒนาการของแนวคิดการกีดกันกันทางสังคมสู่ความครอบคลุมทางสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นในประเด็นการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (LNOB) ได้สะท้อนให้เห็นว่าโลกใบนี้คือหนึ่งเดียวกัน ไม่มีผู้ใดหรือคนกลุ่มใดต้องถูกกีดกันออกจากสังคมกระแสหลักในทุกมิติ ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้นซึ่งผู้เขียนได้อธิบายพัฒนาการของแนวคิดการกีดกันกันทางสังคมสู่ความครอบคลุมทางสังคม ได้ดังนี้

3.1 การกีดกันทางสังคม

คำว่าความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) มีรากฐานสำคัญเชื่อมโยงกับแนวคิดการกีดกันทางสังคม (Social Exclusion) อย่างแยกกันไม่ออก การนิยามถึงคำว่า Social Exclusion มีความเชื่อว่าอาจจะเกิดขึ้นในช่วง 500 ปีก่อนคริสตศักราช ซึ่งอยู่ในยุคที่ชาว Athens ทำพิธีออสตราคิสมอส Ostrakismos ด้วยการใช้ดินเหนียวออสตราคา (Ostraca) ในการเขียนชื่อบุคคลที่ต้องการขับออกหรือเนรเทศออกจากกลุ่มเป็นระยะเวลา 10 ปี การเกิดพิธีดังกล่าวขึ้นทำให้เกิดรากศัพท์ของคำว่า Ostracism ที่ใช้ในปัจจุบันซึ่งมีความหมายว่า การถูกเพิกเฉย การถูกปฏิเสธ การถูกมองข้าม ในเวลาต่อมาเกิดการนิยามศัพท์เกี่ยวกับการกีดกันทางสังคมโดยใช้ศัพท์อื่น ๆ ขึ้นมา และมีนิยามของคำว่า Social Exclusion ที่มีความหมายคล้ายคลึงกันกับ Ostracism นั่นคือ การถูกแยกไปจากกลุ่ม การถูกให้อยู่อย่างโดดเดี่ยวโดยบุคคลนั้นอาจจะทราบสาเหตุหรือไม่ทราบสาเหตุที่ถูกกระทำก็ได้ หรือแม้แต่การแสดงออกด้วยการกระทำใดก็ตามของบุคคลที่ไม่อยากจะมีปฏิสัมพันธ์ด้วย (Williams, 2007: 425-437)

ต่อมาในช่วงปี 1960s ได้เกิดการถกเถียงถึงการนิยามความหมายและได้ปรากฏอย่างเด่นชัดช่วงกลางทศวรรษที่ 1970 โดยผู้มีแนวคิดอุดมการณ์เสรีนิยมใหม่ (Neo-Liberal Ideology) และปัจเจกนิยม (Individualism) ได้นิยามความหมายที่กว้างขึ้นเพื่อให้แสดงถึงบริบททางสังคมที่หลากหลาย (Silver, 1994, 532) ต่อมาในปี 1974 ประเทศฝรั่งเศสได้นำแนวคิดการกีดกันทางสังคมมาใช้กำหนดนโยบายและวิเคราะห์นโยบายทางสังคม โดยแนวคิดนี้เน้นศึกษากลุ่มคนที่ถูกละทิ้งจากระบบประกันสังคม ได้แก่ ผู้พิการ ผู้ป่วยทางจิต และเด็ก ๆ ที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ (ชัยพร พิบูลศิริ, 2551) และในช่วงปี 1990s แนวคิดนี้ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นและถูกกำหนดให้อยู่ในนโยบายของสหภาพยุโรปและได้เกิดการให้คำนิยามที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น (Levitas, 2005) ต่อมาในช่วงปี 2002 มีการขยายถึงความหมายของการกีดกันทางสังคมขึ้น ซึ่งเป็นผลกระทบของการระบอบเศรษฐกิจโลกใหม่พร้อมกับอยู่ท่ามกลางแนวคิดเสรีนิยมใหม่ (Neo - Liberal) ซึ่งจุดนี้เป็นเงื่อนไขสำคัญในการทำการค้าเสรีของโลกและการรวมเป็นตลาดเดียว (Beall, 2002: 44) อย่างไรก็ตามนักวิจัยยังคงสนับสนุนการกีดกันทางสังคมบนรากฐานเกี่ยวกับความยากจนเป็นสำคัญ (Levitas, 2005)

ต่อมาองค์การระดับโลกโดยสหภาพยุโรป (European Union (EU)) นำแนวคิดการกีดกันทางสังคม (Social Exclusion) มาเป็นแนวคิดหลักในนโยบายทางสังคม ดังในช่วงปี 2000s ประเทศอังกฤษได้พยายามกำหนดรูปแบบของการกีดกันทางสังคมโดยคณะรัฐบาล (Social Exclusion Unit, 2001: 74) ทั้งยังมีการใช้

ตัวชี้วัดทางสังคม (Social Indicators) หรือปัจจัยเสี่ยง (Risk Factors) อาทิ การมีรายได้ต่ำ, ไม่มีทักษะแรงงาน, สุขภาพที่ทรุดโทรม, การอพยพ, ระดับการศึกษาต่ำ, การออกจากโรงเรียนกลางคัน, ความไม่เท่าเทียมทางเพศ, อาชญากรรมและการเหยียดเชื้อชาติ, ผู้มีอายุมาก, การติดสารเสพติด, การติดสุรา, และสุดท้ายคือปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และรวมไปถึงปัจจัยอื่น ๆ ด้วย (Silander, 2019: 10) หากยกตัวอย่างสถานการณ์การกีดกันทางสังคมที่โหดร้ายรุนแรง อาทิ ในอดีตเกิดปรากฏการณ์ฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ชาวอะบอริจินจากคนผิวขาวที่ประเทศออสเตรเลียซึ่งถือเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา ความเชื่อ หรือการเกิดความขัดแย้งที่ประเทศวันดาระหว่าง 2 เผ่า คือ ฮูตูและตูตซี ในการแย่งอำนาจการปกครอง ฝ่ายฮูตูมีเป้าหมายสังหารกลุ่มฮูตูที่เป็นกลางและชาวตูตซีและทำให้เกิดการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ขึ้นจำนวนมาก พร้อมกับการสร้างวาทกรรมการเกลียดชังเพื่อให้เกิดการแบ่งแยกอย่างถึงที่สุด (Tipparin, 2021: 4)

นอกจากนี้นักวิชาการยังให้ความสำคัญที่นำแนวคิดการกีดกันทางสังคมมาแทนที่แนวคิดความยากจน (Nabin Rawal, 2008: 161) หรือใช้อธิบายถึงปรากฏการณ์ความยากจนใหม่ที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมขึ้นในสังคมมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการเข้าไม่ถึงแหล่งที่มาของรายได้ และการขาดแคลนปัจจัยการผลิต ด้านสังคมมุ่งไปในเรื่องการที่ปัจเจกบุคคลไม่เชื่อมโยงกับสถาบันทางสังคม ด้านการเมือง มุ่งไปในประเด็นความไม่เท่าเทียมในกลุ่มคนที่ไม่ได้รับสิทธิเสรีภาพ ซึ่งอาจเกิดการไม่ถูกยอมรับเข้ากับสังคมกระแสหลัก การเลือกปฏิบัติของสถาบันสำคัญของสังคมที่ประชาชนต้องพึ่งพา เช่น ตำรวจ อัยการ ศาล รวมถึงการผูกขาดอำนาจทางการเมืองและการผูกผลประโยชน์ทางการเมืองเอื้อต่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (สามชาย ศรีสันต์, 2552)

อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า แนวคิดการกีดกันทางสังคม เป็นแนวคิดที่มีความหมายเชิงลบ นั่นคือการแสดงออกถึงการแตกหัก การแบ่งแยก การไม่รู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกันในสังคม ดังเช่นในประเทศไทยได้มีการศึกษาตัวชี้วัดเพื่อแบ่งแยกคนจนโดยมีเกณฑ์ใช้วัด อาทิ รายได้และรายจ่าย ทรัพย์สินหรือความสามารถ การบริโภค หนี้สิน ความจำเป็นพื้นฐาน สุขภาพ การศึกษา การได้รับบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน การได้รับการยอมรับนับถือ การมีทางเลือกหรือมีโอกาสในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง การมีสิทธิ และจิตวิญญาณ แต่ถึงกระนั้นสถานการณ์ความยากจนในประเทศไทย ปี 2563 ยังคงมีคนจนจำนวนกว่า 4.9 ล้านคน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) ซึ่งอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าคำว่ายากจน เราสามารถนิยามได้และกำหนดเส้นแบ่งระหว่างคนจนกับคนรวยจากตัวชี้วัดที่กล่าวมาข้างต้นได้อย่างแท้จริงหรือไม่ หรือเป็นเพียงการพยายามส่งเสริมการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อแก้ปัญหาความยากจนให้ปฏิบัติได้ง่ายขึ้นเท่านั้น

3.2 ความครอบคลุมทางสังคม

ส่วนในแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) ได้ปรากฏเด่นชัดในแนวคิดคุณภาพสังคม (Social Quality) โดยถือกำเนิดขึ้นในช่วงปี 2007 นักวิชาการทางฝั่งยุโรปได้ศึกษาคุณภาพสังคมและแบ่งมิติคุณภาพสังคมเป็น 4 มิติเชื่อมโยงกัน ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) ความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) ความสมานฉันท์ทางสังคม (Social Cohesion) และการเสริมสร้างพลังทางสังคม (Social Empowerment) (Beck et al, 2001) และดังที่ได้กล่าวมาในบทนำว่า แนวคิดความครอบคลุมทางสังคมเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในความหมายเชิงบวก นั้นแสดงถึงว่าการใช้แนวคิดความครอบคลุมทางสังคมภายใต้บริบทที่แตกต่างกันของประชาชนในสังคมทั่วโลกมีความพยายามที่จะให้คนในสังคมมีความสุข มีการกินดีอยู่ดี รู้สึกว่าตนเองเป็นหนึ่งในเดียวกันของสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ รวมไปถึงมีส่วนร่วมในสังคมได้ และเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ในสังคมได้ (สุรสิทธิ์ วชิรขจร, 2553)

วิวัฒนาการของการนิยามแนวคิดนี้ จากแนวคิดการกีดกันทางสังคมที่มีเนื้อหามุ่งเป้าที่ความยากจนเป็นหลัก เน้นมิติทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ ต่อมาแนวคิดการรวมกันทางสังคมหรือความครอบคลุมทางสังคมจึงได้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมขึ้น กล่าวคือ แนวคิดความครอบคลุมทางสังคมจะมีเน้นไปยังประเด็นการมีส่วนร่วมทางสังคมของผู้ด้อยโอกาส เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ในสังคม รวมถึงการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันของคนในสังคม ซึ่งเห็นได้ว่าจุดเริ่มต้นของความครอบคลุมทางสังคมเป็นไปในความหมายทิศทางเชิงบวกมากกว่าแนวคิดการกีดกันทางสังคม

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่า ความครอบคลุมทางสังคมเกี่ยวข้องกับผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ซึ่งพิจารณาจากการรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสังคมนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ความทุพพลภาพ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด สภาพทางเศรษฐกิจ หรือสถานะอื่น ๆ ในสังคม และมีการตั้งข้อสังเกตได้ว่า หากผู้ใดมีความเสี่ยงต่อการถูกกีดกันทางสังคมก็จะเสี่ยงต่อการถูกกีดกันสูงขึ้นพร้อมกับมีคุณลักษณะเฉพาะในกลุ่มนั้น ๆ กล่าวคือกลุ่มคนจะรับรู้รับทราบถึงการเป็นสมาชิกร่วมกัน มีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน มีกระทำการร่วมกัน รวมทั้งมีบรรณ ชาติพันธุ์ และศาสนาเป็นของตนเอง รวมทั้งสมาชิกในกลุ่มนี้ไม่จำเป็นต้องรู้จักกันและมีส่วนร่วมในสังคมต่อกันน้อยมาก (Kabeer, 2006)

องค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมมีการจำแนกไว้อย่างเป็นระบบของนักวิชาการโดยสามารถพิจารณาได้จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพสังคมเป็นหลัก โดยมีประเด็นเกี่ยวกับสิทธิพลเมือง ตลาดแรงงาน การบริการ และเครือข่ายทางสังคม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประเด็น ประเด็นย่อย และตัวชี้วัดความครอบคลุมทางสังคม

ประเด็น	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด
สิทธิพลเมือง	- สิทธิตามรัฐธรรมนูญและทางการเมือง	- สัดส่วนการของประชากรที่ได้รับสถานะพลเมือง - สัดส่วนของผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและผู้ลงคะแนน

ประเด็น	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด
		เลือกตั้ง
	- สิทธิทางสังคม	- สัดส่วนผู้มีสิทธิได้รับบำนาญ
	- สิทธิมนุษยชน	- สัดส่วนของประชาชนที่มีสิทธิในการรับคำปรึกษาทางกฎหมายโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย
	- เครือข่ายทางเศรษฐกิจและการเมือง	- สัดส่วนของประชาชนที่เคยถูกกีดกัน
		- สัดส่วนของชนกลุ่มน้อยที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนในรัฐสภา คณะกรรมการการบริหารบริษัท และมูลนิธิ
ตลาดแรงงาน	- การเข้าถึงการจ้างงาน	- สัดส่วนของผู้ว่างงานระยะยาว (12 เดือนขึ้นไป)
		- สัดส่วนของผู้ทำงานไม่เต็มเวลาหรือผู้ตกงานชั่วคราว
การบริการ	- การบริการทางสาธารณสุข	- สัดส่วนผู้ที่ได้รับสิทธิและใช้บริการสาธารณสุขของรัฐ
	- ที่อยู่อาศัย	- สัดส่วนผู้ไร้ที่อยู่อาศัย
	- การศึกษา	- สัดส่วนการเข้าศึกษาในโรงเรียนการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย
	- การให้ความช่วยเหลือทางสังคม	- สัดส่วนของประชาชนที่ต้องการบริการทางสังคมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
	- บริการทางการเงิน	- ระยะเวลาในการรอรับบริการทางสังคม
		- สัดส่วนประชากรที่ถูกปฏิเสธการให้สินเชื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้
	- การขนส่งมวลชน	- การเข้าถึงความช่วยเหลือทางการเงินหรือการให้คำปรึกษา
	- การบริการทางสังคมและวัฒนธรรม	- สัดส่วนประชาชนที่เข้าถึงระบบขนส่งมวลชน
		- ความหนาแน่นในระบบขนส่งมวลชน
		- จำนวนสนามกีฬาต่อ 10,000 ประชากร
เครือข่ายทางสังคม	- เพื่อนบ้าน	- สัดส่วนความถี่ในการติดต่อกับเพื่อนบ้าน
	- เพื่อนฝูง	- สัดส่วนความถี่ในการติดต่อกับเพื่อน
	- ชีวิตครอบครัว	- ความรู้สึกโดดเดี่ยว
		- ระยะเวลาการติดต่อกับเครือญาติ
		- การได้รับความช่วยเหลือแบบไม่เป็นทางการจากครอบครัว

ที่มา: สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2553: 28-29)

4. การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม

ความครอบคลุมทางสังคม สามารถจำกัณนิยามโดยภาพรวม คือ การที่ประชาชนทุกคนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในสังคม โดยไม่แบ่งแยก เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ความเชื่อ ความทุพพลภาพ เชื้อชาติ

ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด หรือฐานะเศรษฐกิจหรือสถานะอื่น ๆ (ทิพย์ปริญญ์ ปัญญาณี, 2555) ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้พยายามจำกัดความของความครอบคลุมทางสังคมเช่นกัน

การให้คำจำกัดความจะเป็นไปในทิศทางเชิงบวก กล่าวคือ ความครอบคลุมทางสังคม เป็นการที่ประชาชนต้องสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในสถาบันต่าง ๆ ทางสังคมได้ เข้ารับบริการทางการเงิน บริการสาธารณะได้ และเข้าถึงทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นได้ รวมไปถึงการกลับเข้าสู่สังคมหลักของผู้ที่เคยถูกแบ่งแยกทางสังคม เช่น ผู้ป่วย ผู้ที่เคยติดคุก ผู้ที่เคยติดสิ่งเสพติด ผู้คนเหล่านี้ต้องมีสิทธิในฐานะพลเมือง และต้องได้รับการยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถเข้าสู่สังคมกระแสหลักได้ (ถวิลวดี บุรีกุล, 2553: 95) รวมไปถึงประชาชนในกลุ่มที่ถูกเรียกว่าเหยื่อในการต่อรองของเจ้าหน้าที่รัฐ อาทิ คนชายขอบ กลุ่มชาติพันธุ์ บุคคลผู้ประกอบอาชีพอิสระต่าง ๆ ผู้ค้ารายย่อย คนที่เข้าไม่ถึงแหล่งทุน รวมถึงกลุ่มคนที่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีการดูแลเรื่องสุขอนามัย กลุ่มคนเหล่านี้ต้องกลับมาเข้าสู่สังคมเพื่อให้ความครอบคลุมทางสังคมเกิดขึ้นได้จริงและสามารถได้รับสวัสดิการที่ควรจะได้รับอย่างเป็นธรรม ให้เป็นไปตามหลักการของความเสมอภาค ความเท่าเทียม ความเป็นธรรมที่จะเกิดขึ้นในสังคม (Beck et al., 1997, อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2553: 2) พร้อมกับไม่ละเว้นการดำเนินการตามสิทธิมนุษยชน ที่ได้กล่าวถึง ศักดิ์ศรีของมนุษย์คือเป้าหมายในการส่งเสริมความเท่าเทียมที่จะเกิดขึ้นในสังคม (โสภา อ่อนโอภาส, 2553: 5) รวมไปถึงการจ้างงานอย่างเสมอภาค ประชาชนเข้าใจในสิทธิและหน้าที่พลเมืองของประเทศ รวมทั้งต้องมีการป้องกันไม่ให้เกิดการถูกกีดกันทางสังคมเกิดขึ้น รวมไปถึงการร่างกฎหมายที่เป็นธรรมต่อทุกกลุ่มบุคคล (อาแว มะแสด, ม.ป.ป, สถาบันพระปกเกล้า, 2553: 11)

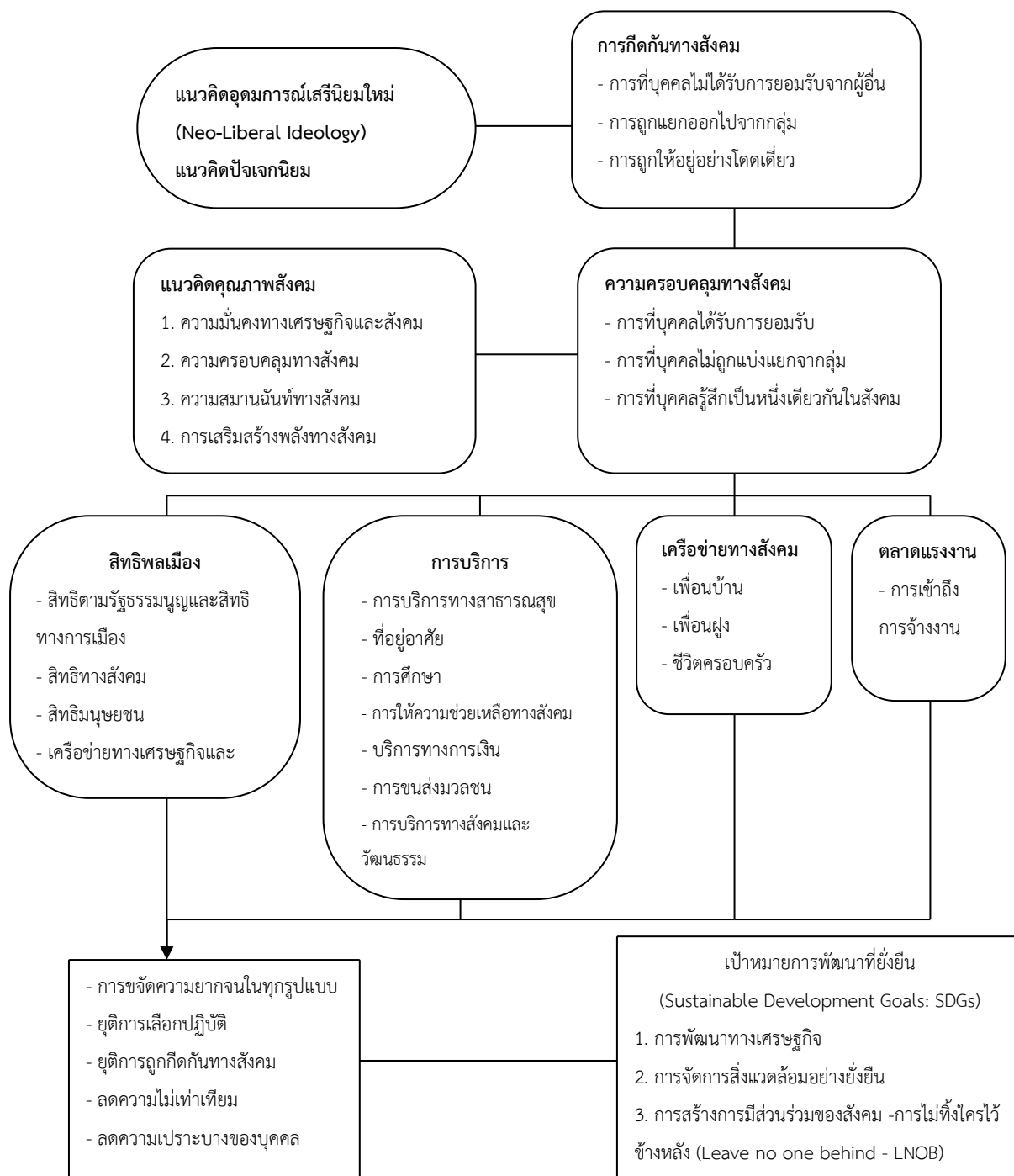
จะเห็นได้ว่าการให้นิยามของความครอบคลุมทางสังคมมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมทุกกลุ่มบุคคลในสังคม ด้วยการที่ประชาชนถูกยอมรับให้เข้าสู่สังคมกระแสหลัก สามารถเข้าถึงการบริการทางสังคมและสวัสดิการทางสังคม และรู้สึกความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันในทุกความแตกต่างที่เกิดขึ้นในสังคม

ในขณะเดียวกันเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภายในปี พ.ศ. 2573 เป้าหมายย่อย 10.2 ได้กล่าวว่า “เสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมความครอบคลุมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองสำหรับทุกคนโดยไม่คำนึงถึง เพศ อายุ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรืออื่น ๆ เป็นสิ่งที่สร้างความท้าทายต่อสังคมโลก” ทั้งยังมีคำสัญญาในการเปลี่ยนแปลงด้วยคำว่า “การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Leave no one behind - LNOB) ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นในการขจัดความยากจนในทุกรูปแบบ ยุติการเลือกปฏิบัติและการกีดกัน ลดความไม่เท่าเทียมและความเปราะบางที่ทิ้งผู้คนไว้ข้างหลัง (เกษราภร ศรีจันทร์, 2565) โดยมีพื้นฐานมาจากมาตรฐานเชิงบรรทัดฐานของสหประชาชาติซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของกฎบัตรสหประชาชาติ กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และระบบกฎหมายระดับชาติทั่วโลก (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ม.ป.ป.) ซึ่งในประเทศไทยได้ตอบรับแนวทางการพัฒนาและได้

วางแผนงานการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แนวคิดหลักข้อที่ 3 คือ กำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งยังระบุในหมวดหมู่ที่ 9 ที่ว่า ไทยจะมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม มุ่งพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่และมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป.)

ดังนั้นแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมที่เป็นแนวคิดในการให้ความสำคัญกับคนทุกคนโดยไม่แบ่งแยกในทุกสถานะ ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สมควรได้รับความเท่าเทียมในการเข้าถึงทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในสังคม ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคอย่างยุติธรรม ย่อมเป็นเส้นทางที่นำไปสู่การตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาสังคมตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) อย่างแท้จริง

โดยผู้เขียนได้สร้างแผนภาพของแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นยิ่งขึ้นดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

5. การนำไปใช้ประโยชน์

บทความวิชาการนี้เป็นบทความที่ศึกษาถึงการพัฒนายั่งยืนตามแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม ทำให้ทราบถึงแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมในมิติต่าง ๆ ทั้งในแง่มุมมองของความเป็นมา คำนิยาม องค์ประกอบ ความเชื่อมโยงกับแนวคิดการกีดกันทางสังคม และเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป็นหัวใจของการพัฒนาของโลกยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ หน่วยงาน องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ที่กำลังพยายามขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาสังคมตามแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมให้เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับวางแผนการกำหนดนโยบายสาธารณะที่ตรงเป้าหมายพร้อมทั้งมีกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และเสมอภาค

6. สรุป

การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมเป็นการผสมผสานพลังของแนวคิดเชิงบวกสู่การพัฒนาสังคมในยุคใหม่ ที่มีพื้นฐานแนวคิดคือ “การรวมกัน” มากกว่า “การแยกกัน” ให้กับคนในสังคมคนทุกคนต้องได้รับสิทธิ โอกาส การเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ อย่างแท้จริงภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนดด้วยความเป็นธรรม โดย “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ซึ่งหากทั่วโลกสามารถกำหนดกรอบนโยบายและดำเนินการได้อย่างสำเร็จ ย่อมทำให้คนในสังคมรู้สึกถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในตนเองและผู้อื่น ส่งผลต่อการเคารพสิทธิกันและกัน พร้อมทั้งเป็นพลังผลักดันการพัฒนาที่อยู่ภายใต้ความแตกต่างในแต่ละบริบทของประเทศให้เกิดรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- IUCN, International Union for Conservation of Nature and Natural Resources. (1980). *World Conservation Strategy: Living Resource Conservation for Sustainable Development*. Retrieved November 7, 2015, from <https://portals.iucn.org/library/efiles/documents/WCS-004.pdf>
- Beall, J. (2002). Globalization and social exclusion in cities: framing the debate with lessons from Africa and Asia. *Environment and urbanization*, 14(1), 41-51.
- Beck Wolfgang; Van der Maesen, Laurent and Walker, Alan. (1997). *The Social Quality of Europe*. The Hague: Kluwer International.
- Hickey, S. and du Toit, A. (2007). Adverse incorporation, social exclusion and chronic poverty. *Working Paper No. 81*. Manchester: Chronic Poverty Research Centre (CPRC).
- Kabeer, N. (2006). *Social exclusion and the MDGs: the challenge of durable inequalities' in the Asian context*. Institute of Development Studies.
- Levitas, R. (2005). *The inclusive society?: social exclusion and New Labour*. Springer.

- Rawal, N. (2008). Social inclusion and exclusion: A review. *Dhaulagiri Journal of Sociology and Anthropology*, 2, 161-180.
- Sachs, J. D., Schmidt-Traub, G., Mazzucato, M., Messner, D., Nakicenovic, N., & Rockström, J. (2019). *Six transformations to achieve the sustainable development goals*. *Nature sustainability*, 2(9), 805-814.
- SDG Move Team. 2024. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs. Retrieved April 7, 2023, from <https://www.sdgmove.com/intro-to-sdgs/>
- Silander, D. (2019). *The European Commission and Europe 2020: Smart, sustainable and inclusive growth*. In *Smart, sustainable, and inclusive growth*. Edward Elgar Publishing.
- Silver, H. (1994). *Social exclusion and social solidarity: Three paradigms*. *Int'l Lab. Rev.*, 133, 531.
- Social Exclusion Unit & Britain, G. (2001). *Preventing social exclusion*. London: Cabinet Office.
- Tipparin Panyamee. 2021. *A struggle for getting free from social exclusion of tribe-war volunteers: a case study of Ban Khiangfa of Sa Doe Phong subdistrict in Khao Kho district of Phetchabun province*. School of Social and Environmental Development. National Institute of Development Administration.
- Tomislav, K. (2018). The concept of sustainable development: From its beginning to the contemporary issues. *Zagreb International Review of Economics & Business*, 21(1), 67-94.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annu. Rev. Psychol.*, 58, 425-452.
- กานต์ธีรา ภูริวิกรัย. (2564). *สู่โลกที่ดีกว่าเดิมในปี 2030 ด้วยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)*. สืบค้น เมษายน 5, 2567 จาก <https://www.the101.world/chol-bunnag-interview/>
- เกษราภร ศรีจันทร์. 2565. *ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เป็นแค่ความหวังหรือเป็นจริงได้*. สืบค้น เมษายน 5, 2567 จาก <https://www.hrdi.or.th/articles/Detail/1539>
- ชล บุนนาคและคณะ. 2562. *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการประสานงานการวิจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move) ปี 2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)*
- ชัยพร พิบูลศิริ. 2551. *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน*. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์* 48(1): 57-84

- ถวิลวดี บุรีกุล. 2553. คุณภาพสังคมในประชาธิปไตย: การศึกษาเชิงจักษ์. ใน *คุณภาพสังคมเพื่อคุณภาพประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- ทิพย์ปริญญ์ ปัญญาณี. 2555. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปริญญ์ ธรรมปิยา และ ผานิต เกิดโชคชัย. 2562. *สืบสานสู่ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย*. มูลนิธิมั่นพัฒนาพัฒนา.
- สามชาย ศรีสันต์. 2553. *การกั้นแยกคนเสื้อแดงออกจาก*. สืบค้น เมษายน 5, 2567 จาก <http://www.prachatai.com/journal/2009/12/26943>.
- สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ. 2556. *อนาคตที่เราต้องการ (The future we want)*. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สืบค้น เมษายน 5, 2567 จาก http://lib.mnre.go.th/lib/book/TheFutureWeWant_Th.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2564. *รายงานวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย ปี 2563*. สืบค้น เมษายน 5, 2567 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=11972
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ม.ป.ป. *เกี่ยวกับ SDGs*. สืบค้น เมษายน 5, 2567 จาก <https://sdgs.nesdc.go.th/%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A2%E0%B8%A7%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A-sdgs/>
- สุรสิทธิ์ วชิรจร. 2553. บทความคุณภาพสังคม: จากยุโรปสู่ประเทศไทย. ใน *คุณภาพสังคมเพื่อคุณภาพประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จริยสุนิทวงศ์การพิมพ์.
- โสภ อ่อนโอภาส. 2553. *คำจำกัดความงานสังคมสงเคราะห์ในศตวรรษที่ 21 โดยสมาพันธ์นักสังคมสงเคราะห์นานาชาติ*. สืบค้น เมษายน 5, 2567 จาก <http://www.prachatai.com/journal/2009/12/26943>.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2553. ปาฐกถาเนื่อง คุณภาพสังคมคุณภาพประชาธิปไตย. ใน *การประชุมวิชาการพระปกเกล้าครั้งที่ 12*. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- อาแว มะแส. ม.ป.ป. *บทบาทของกิจกรรมร่วมในการเสริมสร้างคุณภาพสังคมในชุมชนชนบทไทย วิเคราะห์กรณีของ 2 ชุมชนในภาคใต้*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.





SUCCESS PARTNER FOR YOUR ORGANIZATION AND COMMUNITY

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม

สถาบันทรัพยากรมนุษย์(บริษัท เอช อาร์ ดี ไอ จำกัด)

สำนักงานหัวหิน : 23/360 ซ.หัวหิน 94 ต.หัวหิน อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77110

โทร : 032-908448, 082-2579676, 081-8497413

E-mail : hrdi.huahin@gmail.com

Line ID : [hrdihuahin](#) FB : [Hrdi Huahin](#)