



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. อธิศักดิ์ จิราภรณ์วารี

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, ประเทศไทย

กองบรรณาธิการ

ดร. บุญรวม จิตต์สามารถ

บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด, ประเทศไทย

ดร. ธีรภัทร โคตรสิงห์

บริษัท เอชอาร์ดีไอ จำกัด, ประเทศไทย

ผศ.ดร. สานิตย์ หนูนิล

วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ประเทศไทย

ผศ.ดร. อีสรี จิระจริยาเวช

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

ผศ.ดร. วิวัฒน์ แก้วดวงเล็ก

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, ประเทศไทย

อ.ดร. ศราวุฒิ อินทพนม

สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน มหาวิทยาลัยชีวิต, ประเทศไทย

อ.ดร. สุรียักษ์ วงษ์ทิพย์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, ประเทศไทย

อ.ดร. ญัฐพงษ์ 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 แดงนึ่งงาม

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 ไทญ้อยิ่ง

บรรณาธิการ

วารสารบริหารการพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ



สารบัญ

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดโควิด-19 กรณีศึกษา : เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด วิริยะ พานิชกิจ และ เฉลิมพร เย็นเยือก.....	1
การประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน:วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี อิทธิศักดิ์ จิราภรณ์วารี สุรัตน์ เพชรนิล ภาสนันทน์ อัครวิรัช และปภามณูชู ซีประเสริฐ.....	13
การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดวงฤทัย พงศทรัพย์การุณ.....	31
กลไกการพัฒนาเพื่อต่อยอดสมรรถนะบุคคลสู่ภูมิปัญญาของชุมชน ดุลภาค มณีอินทร์.....	44
การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม ทิพย์ปริญญ์ ปญญามี.....	58

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-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* เฉลิมพร เย็นเยือก

Viriya Phanichkit* 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

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19 เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานเป็นกรอบการวิจัยพื้นที่วิจัย คือเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 106 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ด้านความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .409 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .433 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมองค์

ความรู้ และแนวปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

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.

Keywords: Health Volunteer, Competency, Performance Achievement

1. บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ซึ่งเริ่มตั้งแต่ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 มีการพบเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ในประเทศจีน และเริ่มมีการระบาดจากคนสู่คนที่เมืองอู่ฮั่น เมืองเอกของมณฑลหูเป่ย์ ภาคกลางของประเทศจีน การระบาดในครั้งนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและยากต่อการควบคุม ต่อมาในวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 ประเทศไทยมีผู้ป่วยรายแรกที่เข้ารับการรักษาโดยติดเชื้อมาจากประเทศจีน และเมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563 มีการรายงานพบผู้ติดเชื้อภายในประเทศ หลังจากนั้นก็พบการระบาดอย่างต่อเนื่องในประเทศไทย ในช่วงการระบาดนั้นผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้รัฐบาลต้องออกมาตรการและแนวทางในการป้องกันและหยุดยั้งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ซึ่งทุกส่วนราชการจะต้องร่วมมือในการดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคอย่างจริงจัง เพื่อจำกัดการระบาดและลดจำนวนผู้ติดเชื้อในประเทศไทย ซึ่งสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างกว้างขวางและรุนแรง แม้ว่าจะผ่านมาประเทศไทยจะประสบความสำเร็จในการป้องกันและควบคุมโรค แต่มีการแพร่ระบาดอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง ได้ส่งผลกระทบต่อทางเศรษฐกิจ สังคมไปทั่วประเทศและทุกภูมิภาค ทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น ได้มีความพยายามป้องกัน ลดความรุนแรงจากปัญหาดังกล่าว

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นกลุ่มบุคคลทางด้านสุขภาพกลุ่มหนึ่งที่กล่าวได้ว่า มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการด้านสุขภาพของชุมชน ดำเนินการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ช่วยแก้ไขปัญหาด้านการรักษาพยาบาลรวมถึงเฝ้าระวังโรคในชุมชน เพื่อบรรเทาภาวะด้านสุขภาพของประชาชน ช่วยลดความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดขึ้นด้านสุขภาพ ด้วยการปฏิบัติงานเชิงรุกในทุกพื้นที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กล่าวได้ว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในแต่ละพื้นที่จะมีความเข้มแข็งที่แตกต่างกันไปตามบริบท แต่การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทานกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานบุคลากร ผู้บริหาร หรือองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในยุคที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง จึงทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์กร จะต้องมีการนำกิจกรรมต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเปลี่ยนงาน (สิริวิดี ชูเชิด, 2564) ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับด้านสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงสมรรถนะ และศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการให้บริการประชาชนช่วงสถานการณ์ COVID-19 เนื่องด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงตระหนักว่า หากอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านเป็นผู้มีสมรรถนะหลักที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน จะช่วยส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในทุกสถานการณ์ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นได้อย่างเข้มแข็ง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

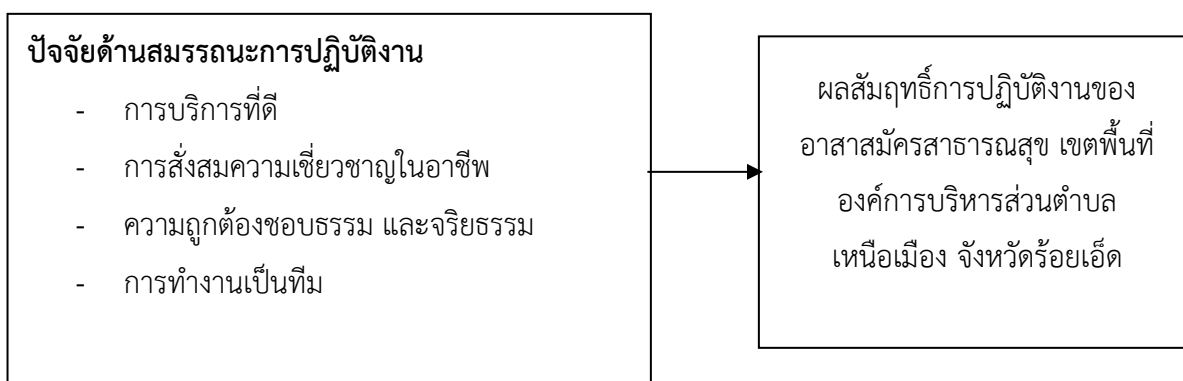
การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด-19

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะที่มีส่วนในการช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ซึ่งสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลต่อสาธารณชน เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตั้งแต่ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บทบาททางสังคมที่ได้รับ ภาพลักษณ์ของบุคคล อุปนิสัย ตลอดจนแรงจูงใจหรือแรงขับ ภายในที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีความโดดเด่นกว่าผู้อื่น และส่งผลต่อการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดย McClellan (1973) ได้จำแนกองค์ประกอบของสมรรถนะที่สำคัญ 5 ส่วนคือ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการพยาบาล เป็นต้น 2) ทักษะ (Skill) สิ่งที่ต้องการทำให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดองค์ความรู้ซึ่งเป็นทักษะที่เกิดขึ้นได้มาจากความรู้พื้นฐาน และการปฏิบัติตนได้อย่างคล่องแคล่วหรือมีความชำนาญ

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง
4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล Traits คือ สามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความเป็นผู้นำสูง และ
5) แรงจูงใจ เจตคติ เป็นลักษณะของการมีแรงขับภายใน ทำให้ตัวบุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ อีกทั้ง
บุคคลต้องมีการพัฒนาสมรรถนะตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังที่ จันทรทา มั่งคามี (2562) ได้เสนอว่า การพัฒนา
สมรรถนะบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม
สมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
กับสมรรถนะ ดังกล่าวข้างต้นมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดตัวแปรด้านสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้าน (อสม.) องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้บริการประชาชนที่สำคัญ 4 ด้าน
ดังต่อไปนี้

1) ด้านการบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
ในการให้บริการต่อประชาชนผู้รับบริการ รวมถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ตำบลเหนือเมือง
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

2) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) ด้านความถูกต้องชอบธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีความ
เป็นอาสาสมัครสาธารณสุข

4) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่จะทำงาน
ร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้ง
ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นสิ่งที่ต้องการ
ของผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะการที่พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลไปสู่
ความสำเร็จและประสิทธิภาพของหน่วยงานนั้น ๆ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญ
อย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาในสายงานต่าง ๆ สามารถใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
ของตน อันจะทำให้ผู้บริหารองค์การและสมาชิกในองค์การได้รับทราบผลระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ของตนและจะได้นำไปสู่แนวทางการรักษา ส่งเสริมและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในทุกระดับให้เป็นไปตาม

แผนการที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย McClelland (1973) ยังได้เสนอแนวทางการปฏิบัติงานโดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงาน การทำงานได้ตามเป้าหมาย การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ และการทำงานที่ท้าทายซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การเน้นที่ผลลัพธ์ การเน้นที่ประสิทธิผล การใส่ใจกับมาตรฐาน การเน้นการปรับปรุงงาน ความเป็นผู้ประกอบการ การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าให้มากที่สุด จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมากำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ให้บริการประชาชนในช่วงสถานการณ์ COVID-19 หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์มาตรฐานหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ท้าทาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เกี่ยวกับงาน เพื่อสร้างโอกาสให้การดำเนินงานในหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย

5. ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรคือ อาสาสมัครสาธารณสุขในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2562 – 2564 จำนวน 539 คน (กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน, 2563) กลุ่มตัวอย่างคืออาสาสมัครสาธารณสุขในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2562 – 2564 จำนวน 106 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโดย McClelland (1973) เป็นกรอบการวิจัย ผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ที่ระดับ .909 รวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มิถุนายน - ธันวาคม 2566 แล้วนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ สถิติพรรณาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิงสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

6. ผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาระดับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่
องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง 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 และจริยธรรม (INTEGRITY)	3.97	.409	สูง
4	สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม (TEAM)	3.72	.438	สูง
	สมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข องค์การ บริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวม	3.78	0.458	สูง

ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน
ตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ สูง โดยด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ด้านความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี
มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่
องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง 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

ที่	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด	means	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
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 ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับ สูง โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการมักคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้าง
สรรคในการเพิ่มคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความพยายาม
ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้อง สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดด้วยความขยันหมั่นเพียร

2) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
ของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีผลการศึกษาดังแสดง
ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง
ร้อยเอ็ด 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 ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ระหว่างกันน้อยที่สุดคือ ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการบริการที่ดี และด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม

7. อภิปรายผล

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการเพิ่มคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องมากที่สุด กล่าวได้ว่า บุคคลที่มีความรักในอาชีพมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเองจะสะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นผลที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประกอบการกระบวนการตัดสินใจตัดสินใจเป็นเลิศ ความสามารถและคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ จัดตั้งคุณค่าเชิงเปรียบเทียบของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การ ดังที่ ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2542) ได้เสนอไว้ ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งดำเนินการโดยหัวหน้างานหรือบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีในการทำงานนี้ เทคนิคการประเมินชนิดต่าง ๆ มีให้เพื่อการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของเอกบุคคลในที่ทำงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ยังหมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ อีกด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ สมรรถนะด้านความถูกต้อง ขอบธรรม และ จริยธรรม และสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้ โดยกล่าวได้ว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ นูไรฮัน ฮะ (2562) เรื่องความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีความต้องการในด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ด้านทักษะ และด้านความรู้ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้

และพื้นที่ปฏิบัติงาน และพบว่ามีความสัมพันธ์กับการศึกษาของ อรธิธา พลจร (2563) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค และพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค โดยผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และ สมรรถนะรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทุกด้านเช่นกัน โดยสมรรถนะด้านความรู้ มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุด ส่วนต่ำสุดคือ ด้านแรงจูงใจ ส่วนสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคที่ต้องพัฒนาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านอัตมโนทัศน์ และด้านแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องจึงควรวางแผนดำเนินงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างต่อเนื่องให้มีสมรรถนะสูง เพียงพอในการบริการด้านหน้าและใกล้บ้านให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ที่ผลการทดสอบสมมติฐานด้านสมรรถนะในทุกด้าน ล้วนมีความสัมพันธ์กับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรวางแผนการ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน เพื่อความเข้มแข็งของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านทั่วประเทศต่อไป

8. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

8.1 สรุปผลการวิจัย

8.1.1 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับ สูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.458

8.1.2 สรุปผลความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับ สูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.433

8.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะในการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำถึงระดับค่อนข้างสูง โดยมีระดับความสัมพันธ์ในด้าน การทำงานเป็นทีมกับด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ สูงที่สุด (.656)

จากผลการศึกษาที่ได้สรุปและวิเคราะห์ดังข้างต้นนั้น สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหาร หรือมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรสนับสนุนทรัพยากรที่มีคุณภาพ และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ จะเป็นแนวทางการสนับสนุนอีกประการหนึ่งให้อาสาสมัครสาธารณสุขได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่เพื่อจักได้ดำเนินการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบต่อไปอย่างเข้มแข็ง

8.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ประกอบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุของค์การบริหารส่วนตำบลเหนือเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พร้อมกับการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

8.2.1 ควรนำผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้านมาศึกษา วิเคราะห์ และหากแนวทางปรับปรุงพัฒนาเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านให้มากยิ่งขึ้น

8.2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยหรือแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

8.2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้ นำสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ประกอบเป็นแนวทางการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน. (2563). ระบบสารสนเทศสุขภาพภาคประชาชน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. https://www.thaiphc.net/new2020/medico_save/tambon?year=2563&district=4501

จันทร์ทา มั่งคามี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. Ramkhamhaeng University Digital Collections. <https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/330>

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. K&B BOOKS.

นุไรฮัน ฮะ. (2562). *ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

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

อรธิรา พลจร. (2563). *สมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภค* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>

**การประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน:
วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี**
**Sustainability Assessment of Community Based Tourism (CBT):
Tum Rong Community Based Tourism Enterprise, Baan Rad, Phetchaburi**

อิทธิศักดิ์ จิราภรณ์วารี* สุรัตน์ เพชรนิล ภาสนันท์ อัครรักษ์ ปภามณูชู่ ซีประเสริฐ

Ittisak Jirapornvaree* Surat Petchnil Passanan Assavarak Prapamon Seeprasert

ภาควิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

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

King Mongkut's University of Technology Thonburi

Email: ittisak.jira@kmutt.ac.th

Received 19 April 2024

Revised 15 May 2024

Accepted 29 May 2024

บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเป็นกลไกสำคัญในการสร้างรายได้ให้กับประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวกระแสรองผ่านแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจจากฐานราก การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความยั่งยืนของกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน ณ วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (Global Sustainable Tourism Criteria for Destination: GSTC-D) เป็นกรอบในการประเมินครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการความยั่งยืน เศรษฐกิจ-สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8 ราย ร่วมกับการสังเกตการณ์ในพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า การท่องเที่ยวโดยชุมชนส่งผลเชิงบวกในด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการสร้างงานและอาชีพเสริมให้กับคนในพื้นที่ภายใต้อัตลักษณ์ "ชุมชนวิถีताल" ในด้านสังคมพบว่าช่วยรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิมและสร้างความสุขให้กับผู้สูงอายุในฐานะปราชญ์ชุมชน ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่มีผลกระทบทางลบเนื่องจากนักท่องเที่ยวยังมีจำนวนที่จัดการได้ อย่างไรก็ตามเมื่อประเมินตามเกณฑ์ GSTC-D พบว่ายังมีความท้าทายสำคัญในด้านการจัดการความยั่งยืนด้าน A เนื่องจากขาดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และการจัดการความเสี่ยงที่เป็นระบบ นอกจากนี้ยังพบข้อจำกัดในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับกลุ่มเปราะบาง และความเสี่ยงจากสภาพภูมิอากาศที่อาจกระทบต่อผลผลิตต้นตาลในอนาคต ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่แบบมีส่วนร่วม และเตรียม

ความพร้อมเพื่อรับมือกับความเสี่ยด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อยกระดับการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากลและเกิดความยั่งยืนอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เมืองท่องเที่ยว วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชน

Abstract

The tourism industry serves as a primary engine for Thailand's economic growth, with contemporary policies increasingly promoting secondary destination travel through Community Based Tourism (CBT) to stimulate grassroots economies. This research aims to evaluate the sustainability of CBT activities at the Tham Rong Community-Based Tourism Enterprise in Ban Lat District, Phetchaburi Province. The evaluation framework is based on the Global Sustainable Tourism Criteria for Destination (GSTC-D), encompassing four critical pillars: sustainable management, socio-economic impacts, cultural heritage, and environmental conservation. Utilizing a qualitative research methodology, data were collected through in-depth interviews with eight key informants, supplemented by on-site field observations to ensure holistic data triangulation. The findings indicate that CBT initiatives have yielded significant positive socio-economic outcomes, particularly in job creation and supplemental income generation under the distinct identity of the "Toddy Palm Way of Life." Socially, the enterprise plays a vital role in preserving local traditions and enhancing the well-being of the elderly, who serve as community sages. Environmentally, no adverse impacts were observed due to manageable tourist volumes. However, an assessment against the GSTC-D standards reveals substantial challenges in sustainable management. Specifically, there is a marked absence of formalized strategic roadmaps, operational action plans, and systematic risk management protocols. Furthermore, the study identifies limitations regarding accessibility for vulnerable groups and climate-related risks that may threaten future toddy palm productivity. To address these gaps, the researcher proposes the development of a participatory strategic development plan and proactive environmental risk mitigation strategies. Strengthening these management frameworks is essential to elevating local tourism standards to international benchmarks, ensuring long-term resilience and genuine sustainability for the Tham Rong community. These insights offer valuable guidance for local administrators and tourism policymakers in fostering sustainable destination management.

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 เป็นช่องทางในการสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ ยังอาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบ อาทิ ด้านสังคมและวิถีชีวิต กล่าวคือ การเอารัดเอาเปรียบทางสังคม การย้ายถิ่นฐาน เป็นต้น ด้านวัฒนธรรม เกิดวัฒนธรรมผสมที่มุ่งเน้นต่อนักท่องเที่ยว เพื่อประโยชน์ในการทำธุรกิจ เยาวชนในพื้นที่ไม่สนใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นของตน ด้านเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นเนื่องจากมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ ด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่มากขึ้น การปรับปรุงภูมิทัศน์ตามธรรมชาติให้ตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว คนธรรมดา พรถวิล และเสนอชัย เถาว์ชาติ (2564) ที่ศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมต่อวิถีชีวิตชนเผ่าม้ง พบว่าการท่องเที่ยวที่เข้ามาในพื้นที่มีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ ส่งผลกระทบด้านวิถีชีวิต วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกันกับ อิศระพงษ์ พลธานี และคณะ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าเกิดผลกระทบด้านลบจากการทำกิจกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่เกาะล้าน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี กล่าวคือ ค่าครองชีพที่สูงมากขึ้นจากการที่ชาวบ้านมีรายได้มากขึ้นเนื่องจากมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ 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 นอกจากนี้ยังมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ในยุทธศาสตร์หลักที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความ ยั่งยืน สอดคล้องกับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) ในประเด็นพัฒนาที่ 4 ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2566) จากแผนการ ทั้งหมดที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงความตระหนักและตั้งใจที่จะขับเคลื่อนเรื่องการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนของประเทศ ไทย มากไปกว่านั้นการจัดการท่องเที่ยวยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนการสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้กับการท่องเที่ยวของประเทศไทยร่วมด้วย นอกเหนือจากนี้นักท่องเที่ยวมีความตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น จากการท่องเที่ยวที่ส่งผลในด้านต่าง ๆ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสียหายของ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ รวมถึงวิถีชีวิตของชุมชนเจ้าบ้านที่เปลี่ยนแปลงไป ณ จุดหมาย ปลายทางของการท่องเที่ยว ทำให้นักท่องเที่ยวให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของการทำ กิจกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่ ที่ไม่รบกวนวิถีชีวิตของชุมชนเจ้าบ้าน หนึ่งในนั้นคือ “การท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community-Based Tourism: CBT)” ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวที่บริหารจัดการโดยคนในท้องถิ่น จัดการวางแผน กำหนดทิศทางการพัฒนาที่มาจากความต้องการของคนในชุมชน โดยไม่ได้ยึดเอารายได้ที่เกิดขึ้นเป็นสำคัญ แต่ คำนึงถึงความยั่งยืนในพื้นที่ไม่ว่าจะด้านสังคม - เศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม (ชัยภูวนุช ยุทธวรวิทย์, 2565) เพื่อส่งต่อให้คนรุ่นต่อไปในชุมชนมีโอกาสได้สัมผัสกับวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละชุมชน สอดคล้องกับ สิทธิชัย สวัสดิ์แสน และปริญญา นาคปฐม (2565) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร การสร้างความร่วมมือ และการ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักเป็นแนวทางการพัฒนาที่ทำให้การท่องเที่ยวเกิดความยั่งยืน มากไปกว่านั้น ปัจจุบันมีหลักเกณฑ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนสำหรับแหล่งท่องเที่ยว หรือ The GSTC Destination Criteria (GSTC-D) ที่ได้รับการออกแบบและจัดการโดย Global Sustainable Tourism Council ซึ่งเป็นจุดอ้างอิงในการ ยกระดับการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อประเมินระดับความยั่งยืนของแหล่งการท่องเที่ยวจากสี่ด้านคือ การจัดการ ความยั่งยืน ความยั่งยืนด้านสังคม - เศรษฐกิจ ความยั่งยืนด้านวัฒนธรรม และความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งม ีความสำคัญต่อการพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวให้ไปสู่ความยั่งยืน (องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษ เพื่อ การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน), 2565)

อำเภอบ้านลาด ตำบลถ้ำรงค์ จังหวัดเพชรบุรี เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีการผลิตน้ำตาลโตนดส่งออกเป็น ผลิตภัณฑ์หลักจนเป็นที่รู้จัก ชุมชนในพื้นที่ประกอบอาชีพหลักคือ เกษตรกรรม อาทิ กล้าย ชมพู่ มะม่วง ตาลโตนด เป็นต้น ต่อมาเริ่มมีการปรับเปลี่ยนนำการท่องเที่ยวมาเพื่อสร้างรายได้เสริมให้กับคนในชุมชน เนื่องจากคนใน ชุมชนมีวิถีชีวิตที่ผูกพันกับต้นตาล จึงนำมาเป็นอัตลักษณ์ของชุมชนในการสร้างแหล่งท่องเที่ยว เป็นสวนตาลที่ นักท่องเที่ยวสามารถสัมผัสวิถีชีวิตของชาวสวนตาล สร้างประสบการณ์การมีส่วนร่วมผ่านกิจกรรมต่าง ๆ (วรวิทย์

ดอกกรัก และเพชร สตรีเงิน, 2566) สอดคล้องกันกับ พงศ์ลัดดา บำรุงสุวรรณ (2561) ที่ชี้ให้เห็นถึงในพื้นที่มีฐานการเรียนรู้ อาทิ บ้านจักสานที่มีการสาธิตการทำเครื่องจักสานจากไม้ตาล ถ้าหลวงพ่อดำที่เป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ของคนในพื้นที่ กิจกรรมที่ได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวมากที่สุด คือ บ้านยี่โถนด ที่มีการทำกิจกรรมทำขนมตาล มีการลงมือปฏิบัติจริง ได้สร้างประสบการณ์การมีส่วนร่วมให้กับผู้ที่เข้าร่วม และยังมีทิวทัศน์ที่สวยงามภายในสวนตาลลุ่มนอมที่ฝากความประทับใจให้กับผู้ที่มาเยี่ยมชมเสมอ 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 และความตระหนักถึงผลกระทบจากการท่องเที่ยวทั้งทางตรงและทางอ้อมของนักท่องเที่ยว ตอบสนองต่อแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) มากไปกว่านั้นผลการศึกษาสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการวางแผน ออกแบบ และ/หรือพัฒนาพื้นที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ก่อให้เกิดการพัฒนาเชิงพื้นที่ร่วมด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประเมินความยั่งยืนของการพัฒนาพื้นที่ตามแนวทางการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism: CBT)

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

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 ด้านจัดการความยั่งยืน 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 ด้านทานโรคและสภาพภูมิอากาศ ใช้ประโยชน์ได้หลากหลาย ไม่ว่าจะดอกหรือผล 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 มีแม่น้ำเพชรบุรีไหลผ่านทางทิศตะวันตกของตำบล แล้วยังเป็นแนวแบ่งเขตระหว่างตำบลถ้ำรงค์และตำบลตำหรุ
ชีวภาพ	สัตว์เศรษฐกิจ	-
	ทรัพยากรธรรมชาติ	ต้นตาลโตนด ต้นมะม่วง ต้นชมพู ต้นมะนาว
เศรษฐกิจ	ของฝาก/ของที่ระลึก	น้ำตาลสด น้ำตาลปีบ สบู่ลูกตาล มะนาว ชมพู มะม่วง กล้วยหอม (CBT Thailand, 2023)
	กิจกรรมการท่องเที่ยว	กิจกรรมทำขนมตาล กิจกรรมทำว่าว บ้านว่าว (CBT Thailand, 2023)
	แหล่งท่องเที่ยว	หาดเจ้าสำราญ,หาดชะอำ อุทยานประวัติศาสตร์พระนครคีรี (เขาวัง) เชียงใหม่ (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 ระดมทุนผ่านการให้สิทธิ์ถือหุ้น หุ้น ละ 100 บาท โดยผู้ที่ถือหุ้นไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ในการจัดการ ชุมชน และมีผู้จัดการชุมชนเป็นองคคพพหลักในการจัดการและ แจกจ่ายหน้าที่ให้กับคนในชุมชน



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 เกี่ยวกับกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยภาพที่ 2 สภาพภูมิประเทศ และสิ่งโดดเด่นในวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

4.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการเก็บข้อมูล

4.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกจาก บทบาท หน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนโดยตรง ทั้งนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งหมด 8 คน ประกอบไปด้วย ภาครัฐ จำนวน 1 คน ภาคเอกชน จำนวน 3 คน และภาคประชาชน 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

หน่วยงาน	รายชื่อ	รหัส
	อดีตเจ้าของธุรกิจโฮมสเตย์ในพื้นที่	C 02
	ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ คนที่ 1	C 03
	ประชาชนทั่วไปในพื้นที่ คนที่ 2	C 04

4.3.2 การเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลสำคัญ ที่มิวิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลชุมชน 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. ผลการวิจัย

5.1 กิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community Based Tourism; CBT) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่ผ่านกิจกรรมท่องเที่ยวด้วยทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทูนาทางสังคม และทูนาทางวัฒนธรรมอันเป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ โดยการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นในชุมชน สังคม และพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านเศรษฐกิจเกิดผลกระทบทางบวกในระดับครัวเรือน ชุมชน และพื้นที่ ดังบทสัมภาษณ์ของเจ้าของธุรกิจสวนตาลที่กล่าวว่า “กินอิม นอนอุ่น ทุนมี หนี้ลด” (P02) จากข้อความดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่ผ่านกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน นับเป็นหนึ่งในการสร้างงาน สร้างอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในพื้นที่

เปลี่ยนพื้นที่ตำบลลำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรีที่เป็นทางผ่านสู่การสร้างรายได้จากการให้บริการการท่องเที่ยว อาชีพ ฐานกิจกรรมชุมชน การจำหน่ายวัตถุดิบ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน เป็นต้น



ภาพที่ 3 การเปลี่ยนแปลงในชุมชน สังคม และพื้นที่: ด้านเศรษฐกิจ (อาชีพทำตาลโตนด)

การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมที่เกิดขึ้น พบว่า สภาพชุมชน และพื้นที่ยังคงความเป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ การพัฒนาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ไม่ได้เปลี่ยนวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ มากไปกว่านั้นความสุข และรอยยิ้มของคนในพื้นที่มีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้เปิดพื้นที่เพื่อต้อนรับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ได้มีคุณค่าในการบอกเล่าเรื่องราวในบทบาทของปราชญ์ชุมชน ในขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อม การพัฒนาที่เกิดขึ้นไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางลบ เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังคงวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม ประกอบกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่เข้าใช้บริการในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นแบบวันเดียว และมีการนัดหมายล่วงหน้า จึงส่งผลให้ในพื้นที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาศักยภาพ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านชีวภาพ ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านสังคม และด้านการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน พบว่า ศักยภาพด้านชีวภาพ มีความสำคัญที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมาคือ ศักยภาพด้านสังคม และด้านกายภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.25 ในทางกลับกันศักยภาพด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสำคัญน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 (ภาพที่ 4) โดยสอดคล้องกันกับบทสัมภาษณ์ผู้นำกลุ่มวิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวโดยชุมชนลำรงค์ที่กล่าวว่า “...ใช้แนวคิด การเข้าใจพื้นที่ (จุดแข็ง) และระเบิดจากภายในสู่ภายนอก ต่อยอดทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุนทางสังคม ผ่านการบริหารจัดการเพื่อสร้างเศรษฐกิจชุมชน...” (P01) และเจ้าของธุรกิจสวนตาลที่กล่าวว่า “ต้นตาลและอาชีพทำน้ำตาลโตนดเป็นอัตลักษณ์ของเมืองเพชรบุรีอาจมีความ

เสี่ยงที่จะสูญหายในอนาคต จึงได้ริเริ่มดำเนินการปลูกต้นตาล จำนวน 450 ต้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 ... ปัจจุบันพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ในการสร้างอาชีพทำตาลโตนดสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ และเป็นศูนย์เรียนรู้ภูมิปัญญาตาลโตนด” (P02)



ภาพที่ 4 ศักยภาพกับการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน

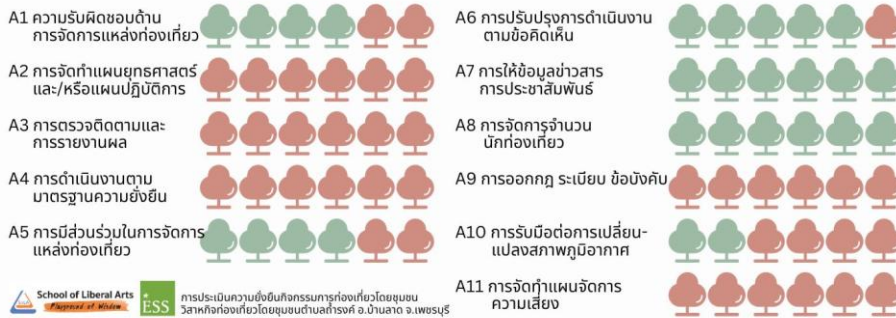
5.2 ความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชนตามเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก The GSTC Destination Criteria (GSTC-D)

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) และ การจัดทำแผนจัดการความเสี่ยง (A11) ในการดำเนินกิจกรรมท่องเที่ยวโดยชุมชนในพื้นที่ แสดงดังภาพที่ 5

ด้าน A การจัดการความยั่งยืน

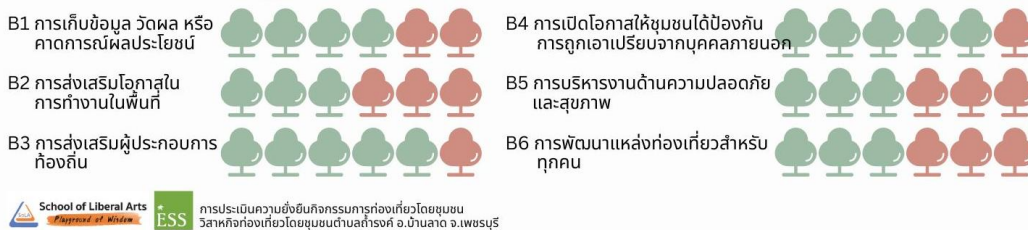


ภาพที่ 5 ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: ด้าน A การจัดการความยั่งยืน

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 อย่างไรก็ตามในพื้นที่ยังไม่พบการดำเนินการสร้างการมีส่วนร่วมในการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา (C5) โดยประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องที่ห่างไกล และขาดการรับรู้ถึงความสำคัญและวิธีการในการดำเนินงาน แสดงดังภาพที่ 7

ด้าน C วัฒนธรรม



ภาพที่ 7 ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: ด้าน C วัฒนธรรม

5.2.4 ด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการประเมินความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ้ำรงค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี ตามเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก: ด้าน D ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า การจัดการการใช้น้ำ (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. อภิปรายผล

ความยั่งยืนกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน: วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ่างค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี โดยประยุกต์ใช้เกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (Global Sustainable Tourism Criteria: GSTC-D) ผลการศึกษา พบว่า วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ่างค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี มีกิจกรรมท่องเที่ยวที่เกี่ยวกับ “ต้นตาล” ที่เป็นมรดกพื้นบ้านอันล้ำค่าของจังหวัดเพชรบุรี เกิดเป็นอัตลักษณ์ชุมชน คือ “ชุมชนวิถีตาล” ที่สืบทอดการเพาะปลูก และการใช้ประโยชน์จากต้นตาลแบบครบทุกส่วน มากไปกว่านั้นปราชญ์ชาวบ้านที่ยกระดับการปลูกตาลในพื้นที่สู่การเป็นศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาตาลโตนต ยกระดับการท่องเที่ยวฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรมที่สร้างรายได้จากการนักท่องเที่ยว และผู้เยี่ยมชม สอดคล้องกับ Armstrong (2012) ที่ชี้ให้เห็นว่าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพนั้นส่วนหนึ่งมาจากทุนทางทรัพยากรทางชีวภาพที่ดีซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งนี้การจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนของวิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนตำบลถ่างค์ อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนโลก (GSTC-D) สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชุมชน สังคม และพื้นที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ การนำกิจกรรมการท่องเที่ยวด้วยแนวคิดการท่องเที่ยวโดยชุมชน (CBT) ก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างเด่นชัด ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริมด้านการให้บริการการท่องเที่ยว การผลิตและแปรรูปผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน สอดคล้องกับ López-Guzmán et al. (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้การท่องเที่ยวโดยชุมชนมีส่วนช่วยในการสร้างงาน สร้างอาชีพในพื้นที่ได้ ทั้งนี้ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลถ่างค์นั้นส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากผู้นำในพื้นที่ที่มีความรู้และความเข้าใจในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ประกอบกับมีแนวคิดในการพัฒนาและต่อยอดบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทุนทางสังคม สอดคล้องกับ Armstrong (2012) ความเข้มแข็งของคนในพื้นที่ การพึงเสียงผู้บริโภค และการขับเคลื่อนพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยชุมชน สรุปได้ว่าการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องให้ความสำคัญกับด้านเศรษฐกิจบนฐานทรัพยากร สังคม – วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม (Lee & Jan 2019; Priatmoko et al., 2021).

7. สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

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 เนื่องจากการดำเนินงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ประสบการณ์ในการพัฒนา แต่ขาดการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการในการดำเนินงาน ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นมีความเสี่ยงในอนาคต อันเนื่องจากการส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาในวงกว้าง ประกอบกับการสร้างกำลังคนที่เป็นคนรุ่นใหม่ที่มาสานต่อการดำเนิน ประกอบกับภัยคุกคามจากการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศมีความเสี่ยงต่อความสามารถในการให้ผลผลิตของทรัพยากรชีวภาพ อาทิ ต้นตาลโตนด เป็นต้น โดยแนวทางในการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันมีการดำเนินงานในระดับบุคคล ด้วยวิธีการทำสัญญาซื้อขายผลผลิตกับแหล่งวัตถุดิบโดยตรง อย่างไรก็ตามในพื้นที่ยังไม่ได้ดำเนินการศึกษาและเตรียมความพร้อมรับมือกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นร่วมกันในเชิงพื้นที่ ดังนั้นที่วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการวิจัยในอนาคต โดยดำเนินการศึกษาและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการในการพัฒนาพื้นที่เพื่อการท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนการเตรียมความพร้อมของประชาชนในพื้นที่ต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แสวงหาโอกาสใหม่จากศักยภาพด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). *สถิติการท่องเที่ยวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทย*.

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. <https://www.mots.go.th/news/category/704>

คนธรรพ์ พรถวิล และเสนอชัย เถาว์ชาลี. (2564). ผลกระทบจากการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมชนเผ่าม้ง ตำบลรวมไทยพัฒนา อำเภอพบพระ จังหวัดตาก. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 6(1), 103 – 110.

- ชัยญานุช ยุทธวรวิทย์. (2565). *การศึกษาโมเดลการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชนเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4669>
- พงศ์รัตดา ป้านสุวรรณ. (2561). *การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี* [เอกสารนำเสนอ]. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วรวิทย์ ดอกรัก และเพชร สาตร์เงิน. (2566). แนวทางการจัดการการท่องเที่ยววิถีชุมชนอย่างยั่งยืน ตำบลถ้ำรงค์ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี. *วารสารมณีเชษฐาราม วัตถุประสงค์*, 5(2), 462-480.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2566). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570)*.
- สิทธิชัย สวัสดิ์แสน และปริญญา นาคปฐม. (2565). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจังหวัดนครนายก ภายหลังสถานการณ์โควิด-19. *วารสารเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน*, 4(2), 38-55.
- องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน). (2565). *คู่มือการวางแผนการดำเนินงานของแหล่งท่องเที่ยวตามเกณฑ์ GSTC - D VERSION 2.0*. สำนักจัดการองค์ความรู้ด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ร่วมกับ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อิสระพงษ์ พลธานี, อุมาพร บุญเพชรแก้ว, จิตติวัลค์ ช่อมะลิ, ณัฐมา มูลคร, สุดารัตน์ คณิตอิทธิวัฒน์, ศศิพร กลั่นบุศย์, และอาทิตย์ ประเสริฐนอก. (2564). การศึกษาผลกระทบจากการท่องเที่ยวทางทะเลตามองค์ประกอบของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในพื้นที่เกาะล้าน อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. *ศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 16(2), 98-110.
- Armstrong, R. (2012). *An analysis of the conditions for success of community based tourism enterprises* (ICRT Occasional Paper, OP21). *International Centre for Responsible Tourism*.
- CBT Thailand. (2566). *วิสาหกิจท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านไร่สะท้อนถ้ำรงค์*. องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน).
<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. <https://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.

<https://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. <https://doi.org/10.3390/su13063245>

The Global Sustainable Tourism Council (GSTC). (2566). *What is sustainable tourism?*.

<https://www.gstccouncil.org/what-is-sustainable-tourism/>

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Self-Development of Professional Nurses Towards Becoming a Learning Organization

ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ*

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 ความอดทนพยายาม ประเมินผล และทฤษฎี การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแบบแผนความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เรียนรู้ เป็นทีม รวมถึงคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปพัฒนาตนเองและพยายามผลักดันให้องค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตได้อย่างครบถ้วน บูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ในการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ

คำสำคัญ: การพัฒนาตน 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 ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลต่อสังคมโลก และเป็นผลให้ประเทศต่าง ๆ เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาประเทศตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) จึงมีการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและวิธีการทำงานของคน และองค์การในสังคมใหม่ให้เป็นสังคมฐานความรู้ ประชาชนสามารถคิดสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งมีการถ่ายทอดและเชื่อมโยงความรู้

ความสามารถของต้นสู่สังคมให้กว้างขวาง รวดเร็ว ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงพยายามผลักดันให้องค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยใช้ความรู้ การเรียนรู้ และการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยการที่บุคลากรทุกระดับในองค์กรสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ (Senge et al., 2000)

พยาบาลวิชาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวมและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการให้การดูแลด้านสุขภาพอนามัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในสังคม ทั้งบุคคลที่ได้รับความเจ็บป่วย บุคคลปกติ การพยาบาลยังมีการเกี่ยวข้องกับต่อภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตประชาชน ที่สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านความเป็นอยู่ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน (สาวิตรีสิงหาต, 2559, น. 4) ที่ผ่านมามีพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจหรือกระตือรือร้นเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรมและกิจกรรมการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะพยาบาลมีความเชื่อว่า วิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย ค่าตอบแทนน้อย ภาระงานหนักเกินไป งานจำเจ เบื่อหน่ายต่อการขึ้นเวรบาย - ดึก ทำให้เสียโอกาสในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การใฝ่หาวิชาการจึงน้อยลง เพราะล้าไปกับการทำงานประจำ โดยเฉพาะการขึ้นเวรบาย - ดึก ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (หทัยกาญจน์ เยาวบุตร, 2555, น. 3) แต่ในขณะเดียวกัน พยาบาลวิชาชีพก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ให้การพยาบาลตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่งเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย พยาบาลวิชาชีพจึงควรได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งการพัฒนาด้านบริการพยาบาล การศึกษาพยาบาล องค์กรวิชาชีพการพยาบาล วิจัยทางการพยาบาล และบริหารการพยาบาล (พิชญากร ศรีปะโค, 2557, น. 2)

แนวทางพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ได้แก่ (1) ผู้นำองค์กรพยาบาลมอบหมายให้ทีมพัฒนาบุคลากรกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นงานแผนพัฒนาบุคลากร โดยนำความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาความรู้ ทักษะของตัวบุคลากรเอง และจากผู้บังคับบัญชามากำหนดแผนพัฒนา (2) ผู้นำองค์กรพยาบาลและผู้บริหารระดับหน่วยงานจัดให้มีการปฐมนิเทศ บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ (3) ผู้นำองค์กรพยาบาลกำหนดให้ผู้ที่มีความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางาน และกำหนดระบบติดตามประเมินผล (4) ผู้นำองค์กรพยาบาลและผู้บริหารระดับหน่วยสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความก้าวหน้างานของบุคลากรทางการพยาบาล โดยสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ และฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการ

ขององค์การ ตรงตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล และ (5) ผู้นำองค์การพยาบาล มอบหมายให้ทีมพัฒนาบุคลากรจัดกิจกรรมทางวิชาการ ทำโครงการเสนองผลงาน วิชาการประจำปี สำหรับบุคลากรทางการพยาบาลและมอบรางวัลยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานเด่น รวมทั้งนำผลงาน เด่นมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (จินตนา วิชญเศรณี, 2561, น. 14-15)

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถือเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการสร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้ให้เกิดขึ้นระหว่างกัน คู่ไปกับการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพต้องเผชิญกับความยากลำบากในการรับมือกับการป้องกันด้านสุขภาพให้แก่บุคลากรในช่วงที่มีโรคระบาด ซึ่งส่งผลให้บริการของพยาบาลวิชาชีพและโรงพยาบาล ต้องหยุดชะงัก ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะ การบริหารงานที่มีคุณภาพในทุกสถานการณ์ รวมถึงเพื่อเป็นการสร้างการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจถึงความเสี่ยงที่กำลังจะเกิดขึ้น โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กรแก่พยาบาลวิชาชีพ จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพนั้น มีความสำคัญเป็น อย่างมากต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวพร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพครั้งนี้ (ศิรินรัชช์ ปัทม, 2564, น. 4) มีประเด็นที่สำคัญ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ เซนเก้ (Senge, 1990, pp. 55-68) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความ สนใจ กระตือรือร้น และใฝ่หาที่จะเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพของตน 2) การมีแบบแผนความคิด คือ การที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรรับรู้ และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เข้าใจชัดเจนในแบบแผน ความคิดความเชื่อที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพและมีการ สื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ 4) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของ พยาบาลวิชาชีพ โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และ ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น 5) การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้เกิด การเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้นั้น จะต้องอาศัยทั้งหลักหลักการพัฒนาตนเองและหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดการพัฒนา ตนเองและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีแนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างไรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ โดยผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และประเทศชาติในด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตในระยะยาวต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเฝ้าหาความรู้ของตนเองในการสะสมความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ความสามารถของตนเองและประสบการณ์ให้มากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บุคคลนั้นมีศักยภาพ ส่งผลให้ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ตนเอง สังคม และองค์การคาดหวังไว้ (ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ, 2564, น. 20)

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

แสวงเบอร์รี่ (Swanburg, 1995, p. 83) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองมีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น ๆ

ยอร์ช และบิฟ (George & Brief, 1992, p. 310) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานการเข้ารับอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

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

1) การเรียนรู้ (Learning) หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์การก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา ดังนั้น ควรเริ่มจากการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานและองค์การว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะได้ตามมาก็คือ ความก้าวหน้าของงาน

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

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นการกำหนดเพื่อให้รู้ถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปทิศทางใด และพัฒนาจากเมื่อก่อนอย่างไร

4) การค้นหาทรัพยากรที่มีความเหมาะสม (Finding Appropriate Resources) โดยค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเชื่อถือได้ และการค้นหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยทำหลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ด้วยการกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้

5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง เจ้านาย ผู้หลักผู้ใหญ่ หัวหน้าที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่ช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน เพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

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

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

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานการเข้ารับอบรมต่าง ๆ 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 โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเชื่อถือได้ 5) การหาเพื่อน เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ เพื่อให้พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในการประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 6) ความอดทนและพยายาม คือ การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ 7) การประเมินผล คือ การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คะแนน เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพต่อไป กรณีตัวอย่าง เช่น ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการผ่าตัดและวิวัฒนาการใหม่ ๆ ที่ไม่หยุดยั้งทำให้การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดมีความซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่บุคลากรทางการพยาบาลยังขาดความรู้และประสบการณ์จึงต้องมีการส่งบุคลากรทางการพยาบาลเข้ารับการอบรมเฉพาะทางอย่างน้อย 2 เดือน หรือสูงสุด 4 เดือน (ปิยาภรณ์ แหวะสอน และวิภาพร วรหาร, 2556, น. 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 องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเกิดการปรับตัว เพื่อพัฒนาระบบวิธีการทำงานเพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง (ศิริรักษ์ ปัทม, 2564, น. 5)

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

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) คือ การเป็นบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน กระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) คือ การที่บุคลากรในองค์กรสามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ มีการรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์การจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์กรมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์กร สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การให้เกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานภายใต้จุดหมายเดียวกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิก พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวางเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

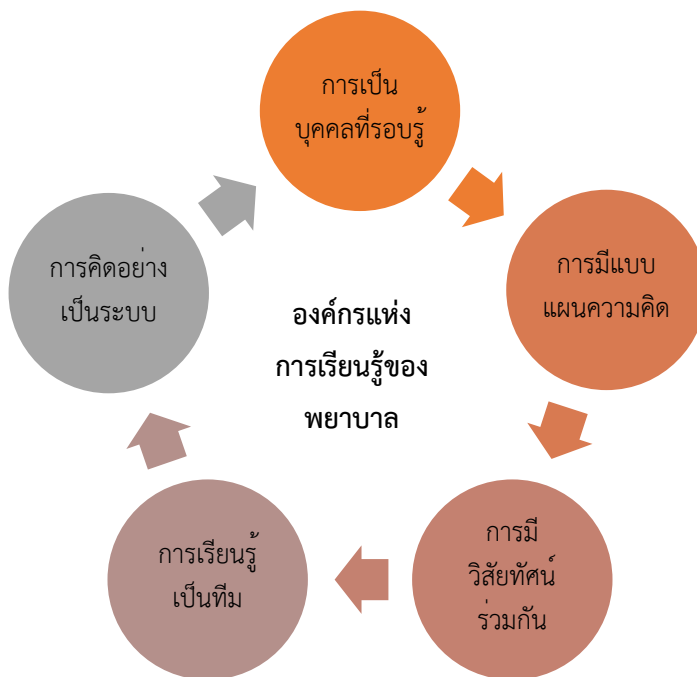
5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์การ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน จุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และจากคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่าจะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์การ

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

5. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอต่อเนื่อง 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การ 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้และนำมาพัฒนาองค์การแบบยั่งยืนเป็นระบบ

กรณีตัวอย่าง เช่น กิจกรรมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล 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 กระบวนการพัฒนาการบันทึกทางการพยาบาล กระบวนการบริหารยา และกระบวนการให้สารละลายทางหลอดเลือดดำ และ 4) เวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การจัดสัมมนาวิชาการความรู้ด้านโรคต่าง ๆ จากองค์กรแพทย์และการประชุมวิชาการร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ (ศิริพร เลิศวัฒนวิลาศ, 2557) เป็นต้น ดังแสดงในรูปภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

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

6. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เพื่อสามารถให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตได้อย่างครบถ้วน บูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบในการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ

7. สรุป

พยาบาลวิชาชีพมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะพยาบาลเป็นผู้ให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง และมีความเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เป็นกำลังสำคัญหลักที่จะพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ระบบบริการสุขภาพของไทย เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปพัฒนาตนเองและพยายามผลักดันให้องค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เช่น ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการผ่าตัดและวิวัฒนาการใหม่ ๆ ที่ไม่หยุดยั้งทำให้การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดมีความซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่บุคลากรทางการแพทย์ยังขาดความรู้และประสบการณ์จึงต้องมีการส่งบุคลากรทางการแพทย์เข้ารับการอบรมเฉพาะทางอย่างน้อย 2 เดือน หรือสูงสุด 4 เดือน เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตได้อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพของ ปิยาภรณ์ แหะสอน และวิภาพร วรหาร (2556, น. 133) ที่กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ 2) การวินิจฉัยตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม 5) การหาเพื่อน 6) ความอดทนและพยายาม และ 7) การประเมินผล แล้วนำมาบูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบในการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซนเก้ (Senge, 1990, pp. 55-68) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งกิจกรรมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ของทีมสหสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย แพทย์ เภสัชกร

พยาบาล และนักเทคนิคการแพทย์ ในรูปแบบของคณะกรรมการที่ดูแลผู้ป่วยสหสาขาวิชาชีพ (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 การจัดสัมมนาวิชาการความรู้ด้านโรคต่าง ๆ จากองค์กรแพทย์และการประชุมวิชาการร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา วิชญเศรณี. (2561). *แนวทางการบริหารการพยาบาลในภาพรวมองค์การพยาบาล*. โรงพยาบาลหัวหิน.
- ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ปิยาภรณ์ แหวะสอน, และวิภาพร วรหาร. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา*, 31(2), 132-139.
- พิชญากร ศรีปะโค. (2557). การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล : การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 1-8.
- ศิริรักษ์ ปัทม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 12(2), 1-16.
- ศิริพร เลิศวัฒนวิลาส. (2557). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ ของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. Chiang Mai University Digital Collections. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:120853>
- สาวิตรี สิงหาด. (2559). *เอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชา 1801 441 ประเด็นและแนวโน้มพัฒนาการของวิชาชีพพยาบาล*. [เอกสารประกอบการสอน]. คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- หทัยกาญจน์ เขียวบุตร. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ* [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- Meggison, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A Facilitator's guide*. 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(2), 310-329. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Random House.
- Senge, P. M., McCabe, N. C., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2000). *Schools that learn: A Fifth Discipline field book for educators, Parents, and everyone who cares about education*. Doubleday.
- Stewart, J. (1996). *Managing change through training and development*. Kogan.
- Swanburg, R. C. (1995). *Nursing staff development: A components of human resource development*. Jones & Bartlett Learning.

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 คุณลักษณะพื้นฐานที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตำแหน่งงานหรือลักษณะงานนั้น ๆ ซึ่งใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน ศักยภาพในการทำงานและการเติบโตของพนักงานในองค์กรอย่างกว้างขวาง และในส่วนของชุมชนเองก็มีการพูดถึง “ภูมิปัญญา” ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อและศักยภาพในการแก้ปัญหาของมนุษย์ที่สืบทอดกัน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทุกมิติ ทั้งในมิติสิ่งที่เหนือธรรมชาติ มิติธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมิติของคน ชุมชนและสังคม ในบริบทของการเกื้อกูลกันระหว่างองค์กรท้องถิ่นกับชุมชน การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรท้องถิ่น ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของหน่วยราชการกับกลุ่มชุมชนต้องทำงานประสานร่วมมือกันเพื่อยกระดับการดำรงชีพของครัวเรือนทั้งในแง่ของรายได้ครัวเรือน คุณภาพชีวิตของครัวเรือน และการลดความเปราะบางทางสังคม จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่าง “สมรรถนะ” ของบุคลากรในองค์กรท้องถิ่น กับ “ภูมิปัญญา” ของกลุ่มบุคคลในชุมชน ซึ่งในหลาย ๆ ชุมชน องค์ความรู้ นั้นมักจะติดตัวอยู่กับบุคคลและเมื่อบุคคลเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายก็มักจะส่งผลกระทบต่อโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ แล้วเราจะมีกลไกการพัฒนาเพื่อต่อยอดสมรรถนะของบุคคลในองค์กรที่อยู่ในท้องถิ่นไปเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ได้อย่างไร ซึ่งบทความนี้มุ่งอธิบายกลไกการพัฒนาในแง่มุมมองของทฤษฎีเครือข่ายความสัมพันธ์ของชุมชนเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ในชุมชนท้องถิ่นอันเป็นผลสืบเนื่องของทฤษฎีเครือข่ายตามแนวคิดเชิงโครงสร้างนิยมและความเชื่อมโยงสัมพันธ์

คำสำคัญ: สมรรถนะ ภูมิปัญญา ทฤษฎีเครือข่าย

Abstract

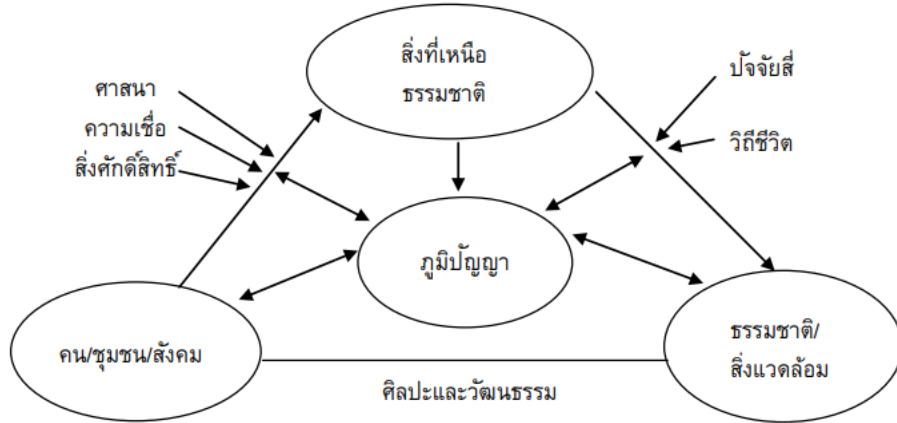
Competency in individuals within an organization refers to the fundamental qualities inherent in each person, including knowledge, skills, abilities, and motivations to successfully accomplish the goals of their position or specific job characteristics. These competencies are used as part of performance 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 ทั้งในมิติสิ่งที่เหนือ

ธรรมชาติ มิติธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมิติของคน ชุมชนและสังคม ดังภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ในลักษณะของ ภูมิปัญญาของ เทียน ทองแก้ว (2550)



ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ในลักษณะของภูมิปัญญา

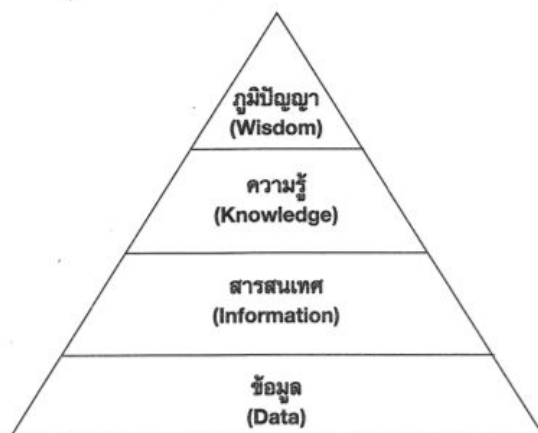
ที่มา: จารุวรรณ ขำเพชร และคณะ (2553, หน้า 8)

ภูมิปัญญา เป็นความรู้ที่มีคุณธรรม เป็นความรู้ที่มีเอกภาพของทุกสิ่งทุกอย่าง เป็นความรู้ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างสัมพันธ์กันอย่างมีความสมดุล เราจึงยกย่องว่าเป็น “ความรู้ชั้นสูงส่ง” อันเป็นความรู้แจ้งในความจริงแห่งชีวิต เป็นความรู้ซึ่งประกอบไปด้วยคุณธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตดั้งเดิมของชาวบ้านโดยไม่แบ่งแยกเป็นส่วน ๆ หากแต่ทุกอย่างมีความสัมพันธ์กัน การทำมาหากิน การอยู่ร่วมกันในชุมชน การปฏิบัติศาสนา พิธีกรรม และประเพณีเป็นความสัมพันธ์ที่มีความสมดุล เคารพกันและกัน ไม่ทำร้ายทำลายกัน ทำให้ทุกฝ่ายทุกส่วนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ชุมชนดั้งเดิมจึงมีกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน มีคนเฒ่าคนแก่เป็นผู้นำ คอยให้คำแนะนำ ตักเตือน ตัดสิน และลงโทษหากมีการละเมิด ชาวบ้านเคารพธรรมชาติรอบตัวและจักรวาล ชาวบ้านเคารพผู้หลักผู้ใหญ่ พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย ทั้งที่มีชีวิตอยู่และล่วงลับไปแล้ว (มูลนิธิสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ เล่ม 19, 2538)

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

ภูมิปัญญาที่ผลิตใหม่หรือผลิตซ้ำ เพื่อการแก้ปัญหาการปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความเปลี่ยนแปลง (เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2544)

ฮิเดโอะ ยามาซากิ (Hideo Yamazaki) นักวิชาการชาวญี่ปุ่นให้คำจำกัดความของความรู้ในรูปแบบของพีระมิด (Learning Pyramid of Yamazaki) ประกอบด้วย ข้อมูล (Data) สารสนเทศ (Information) ความรู้ (Knowledge) และ ภูมิปัญญา (Wisdom) โดยให้ความหมายของข้อมูล (Data) ว่าเป็นข้อเท็จจริง ข้อมูลดิบ หรือตัวเลขต่าง ๆ ที่ยังไม่ผ่านการแปลความ ส่วนสารสนเทศ (Information) เป็นข้อมูลที่วัดได้หรือจับต้องได้ผ่านกระบวนการสังเคราะห์วิเคราะห์ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและตัดสินใจภายใต้บริบท ซึ่งเกิดจากความเชื่อสามัญสำนึกหรือประสบการณ์ของผู้ใช้สารสนเทศนั้น อย่างไรก็ตามสารสนเทศอาจมีข้อจำกัดในเรื่องช่วงเวลาที่ใช้และขอบเขตของงานที่จะนำมาใช้ ความรู้ (Knowledge) คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิดเปรียบเทียบเชื่อมโยงกับความรู้อื่นจนเกิดเป็นความเข้าใจ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสรุปและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยไม่จำกัดช่วงเวลา สุดท้าย ภูมิปัญญา (Wisdom) คือ ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน



ภาพที่ 2 Learning Pyramid of Hideo Yamazaki

ที่มา: บุญดี บุญญากิจ (2547, หน้า 14)

ภูมิปัญญา จากความหมายข้างต้นจะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่าง ความรู้ ความเชื่อในตัวบุคคลกับสภาพสังคม ชุมชน และสภาพแวดล้อม รวมถึงจักรวาลหล่อหลอมผ่านระยะเวลาส่งต่อรุ่นสู่รุ่น หากในมุมมองขององค์กรที่มีการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ในแง่ของสมรรถนะ (Competency) ซึ่งมีการพูดถึงและวัดระดับสมรรถนะของพนักงานในองค์กรอย่างกว้างขวาง แล้วเราจะมีกระบวนการใดในการพัฒนาต่อยอดสมรรถนะของบุคคลในองค์กรที่อยู่เบื้องหลังไปเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ ได้อย่างไร

David C. McClelland (1970) ได้เขียนบทความและกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยให้คำจำกัดความ สมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/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 คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้เหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

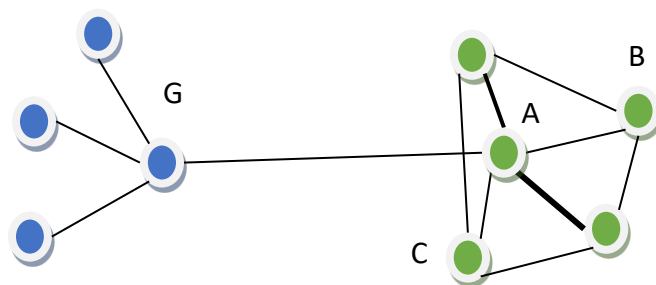
ในประเทศไทยเองก็มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยาม ของ “สมรรถนะ” ไว้เช่นกัน อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดำเนินการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2545) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้น ๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป เทื่อนทองแก้ว (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 เพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของตำแหน่งงานหรือลักษณะงานนั้น ๆ

จากความหมายที่ได้พูดถึงข้างต้นเกี่ยวกับ ภูมิปัญญา (Wisdom) อธิบายองค์ความรู้ในระดับชุมชน และสมรรถนะ (Competency) อธิบายองค์ความรู้ในตัวบุคคลของระดับองค์กร ซึ่งในบริบทของท้องถิ่น (Local) ที่ประกอบด้วยหน่วยทางสังคม องค์กรท้องถิ่นต่าง ๆ ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในชุมชนซึ่งมีสมาชิกเป็นครัวเรือนและกลุ่มคนต่าง ๆ แวดล้อมประกอบกันจะมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อนำองค์ความรู้ในระดับบุคคลขององค์กรต่อยอดไปสู่ภูมิปัญญาของชุมชน สิ่งหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับสมรรถนะของบุคคลในองค์กรท้องถิ่นก็คือ การสร้างเครือข่ายทางสังคมร่วมกันระหว่างองค์กรท้องถิ่นและชุมชนในท้องถิ่นนั้น ๆ และผูกโยงกันด้วยองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายทฤษฎีเครือข่ายและกล่าวถึงผลสืบเนื่องจากกลไกของกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ภายใต้โครงสร้างเครือข่ายได้อย่างกว้างขวาง (Maneein, 2023)

2. ทฤษฎีเครือข่าย

ทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory) ให้ความสำคัญกับกลไกของกระบวนการที่สร้างปฏิสัมพันธ์ภายใต้โครงสร้างเครือข่ายเพื่อศึกษาหาผลลัพธ์ของเครือข่ายทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มคน หรือมุ่งศึกษาผลสืบเนื่องจากตัวแปรของเครือข่ายที่ประกอบด้วย จุดต่อ (Node) และสายสัมพันธ์ (Tie) เชื่อมโยงกัน เช่น จำนวนและความเข้มแข็งของสายสัมพันธ์ (Ties) และสถานะความเป็นศูนย์กลางหรือเครือข่ายแบบอัตตา (Ego-network) คุณลักษณะเครือข่าย (Characteristic of Network) แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างผู้กระทำ (Actor) ที่มีลักษณะเป็นกลุ่มย่อย ๆ หรือจุดต่อ (Node) เชื่อมต่อกันด้วยสายสัมพันธ์ (Ties) ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง บุคคล กลุ่ม หรือองค์กรแล้วแต่บริบทของเครือข่ายเหล่านั้น โดยที่สายสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนั้นจะแสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์ใน 3 มิติ คือ มิติที่หนึ่งแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ซึ่งอาจเป็นการให้คำแนะนำด้วยรูปแบบการสื่อสารทางเดียว หรือการให้คำปรึกษาในรูปแบบของการสื่อสารสองทาง หรือในรูปแบบที่ไม่ได้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงทางกายภาพกันโดยตรง แต่ผ่านทางคนรู้จักต่อกันไป มิติที่สอง เป็นสถานะของการดำรงอยู่ของสายสัมพันธ์ว่ายังคงมีอยู่หรือตัดขาดสายสัมพันธ์ไปแล้วซึ่งในมิตินี้จะทำให้ทราบว่าผู้กระทำทั้งสองยังคงดำรงความเป็นเพื่อนกันอยู่หรือไม่ และมิติสุดท้ายก็คือ ความเข้มแข็งของสายสัมพันธ์ซึ่งแสดงถึงคุณค่าความสัมพันธ์ว่ามีคุณภาพระหว่างกันนั้นสำคัญแค่ไหน ซึ่งชุดของสายสัมพันธ์ (Ties) จะสามารถช่วยระบุได้ถึงประเภทของเครือข่ายว่าเป็นเครือข่ายใด โดยอาจเป็นเครือข่ายแบบเพื่อน เครือข่ายที่ให้คำชี้แนะหรือเครือข่ายความขัดแย้ง หรืออีกนัยหนึ่งก็จะทำให้เราทราบว่าใครไว้วางใจกับใครหรือใครขัดแย้งกับใคร ซึ่งในวงวิชาการเกี่ยวกับเครือข่ายนั้นจะเรียกเครือข่ายที่มีศูนย์กลางว่า เครือข่ายแบบอัตตา (Ego-network) ดังภาพที่ 3 เครือข่ายแบบอัตตาที่มี G เป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงกับเครือข่ายแบบอัตตาที่มี A เป็นศูนย์กลาง เช่น เครือข่ายแวดวงเพื่อนที่มีเราเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงสัมพันธ์กับเพื่อนและมีคนรู้จักในวงถัดไป (Acquaintance) โดยมีผู้กระทำเดี่ยวที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายเรียกว่า อัตตา (Ego) และผู้กระทำหรือจุดต่ออื่นที่อยู่ในเครือข่ายเรียกว่า ทางเลือก (Alters) (Borgatti & Halgin, 2011; Burt, 2015)



ภาพที่ 3 เครือข่ายแบบอัตตา (Ego-network)
(Borgatti & Halgin, 2011)

ผลสืบเนื่องของเครือข่าย (Consequences of networks) ที่มีศูนย์กลางเชื่อมโยงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งต่อหรือถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างองค์การกับชุมชนสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลสืบเนื่องของเครือข่ายตามแนวคิดของ Borgatti & Foster (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 & Foster, 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) (Burt, 2000). โดยแนวคิดของทุนเชิงโครงสร้างนี้เป็นแนวทางดั้งเดิมหรือเก่าแก่ที่สุดของการวิจัยเครือข่ายทางสังคมซึ่งจะทำการพิจารณาผู้กระทำทางสังคมในฐานะ

ผู้มีเหตุผลและมีความกระตือรือร้น แสดงตัวเป็นผู้แสวงหาผลประโยชน์สูงสุดจากการใช้ตำแหน่งของตนเองในเครือข่ายแบบอัตโนมัติที่ผู้อื่นไม่มี เช่น ผลประโยชน์ของผู้กระทำที่มีพื้นฐานมาจากการทำหน้าที่ในเครือข่ายของท้องถิ่น ซึ่งผลประโยชน์อาจเป็นความรู้ ทรัพยากร และสิ่งที่ยังคงสร้างขึ้น ถือเป็นสมบัติที่มีค่าต่อองค์กรเอง แต่มิได้เป็นสิ่งที่ตัวตนของคุณคละหรือตัวตนขององค์กร สิ่งเหล่านี้อาจเป็นลิขสิทธิ์ ความรู้ ข้อมูลกระบวนการ ขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ทรัพยากรเชิงบริบท และโครงสร้างการดำเนินงาน

2. การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร (Social Access to Resources)

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทุนทางสังคมที่มีความแตกต่างกันของกระบวนการ การเชื่อมโยง ปฏิสัมพันธ์ และความร่วมมือ ทำให้สามารถทำความเข้าใจสมรรถภาพของผู้กระทำทางสังคมที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายในการเข้าถึงและการได้มาซึ่งทรัพยากรที่ควบคุมโดยพันธมิตรของผู้กระทำ แนวคิดของการเข้าถึงทรัพยากรจะมุ่งศึกษาที่ปัจเจกบุคคลและส่วนใหญ่จะใช้ข้อมูลที่เลื่อนไหล (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) และสภาพแวดล้อมของเครือข่ายที่เหมือนกันของผลสืบเนื่องประเภทนี้ก็จะเหมาะสมสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเชิงสถาบัน (Institutional Theory) ซึ่งอธิบายพฤติกรรมขององค์กรและองค์กรที่ก่อตั้งขึ้น โดยพฤติกรรมเหล่านี้ถูกควบคุมโดยความเชื่อของผู้มีอิทธิพลในสังคม และกฎและข้อบังคับที่ถูกสร้างขึ้นโดยสถาบัน สถาบันเหล่านี้สามารถเป็นไปได้จากการทำงานของรัฐบาล องค์กรส่วนภูมิภาค หรือกลุ่มผู้สนับสนุนที่มีอิทธิพลในสังคม ทฤษฎีจะมุ่งเน้นไปที่ "นโยบายสาธารณะ" (Public Policy) ที่มีผลกระทบต่อองค์กร พฤติกรรมในสังคมและสภาพแวดล้อม โดยให้ความสำคัญของการทำซ้ำ (Repetition) และการรับรู้ (Perception) ของสถาบัน และการเลียนแบบเชิงสถาบัน (Institutional imitation เป็นกลไกสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมและการ

กระทำของบุคคลในสังคม สถาบันอาจเป็นกฎหมาย ระบบมาตรฐาน นิสิตสัญญา หรือค่านิยมทางวัฒนธรรมอื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลและองค์การ (Sieweke, 2014)

4. การแพร่กระจาย (Contagion)

ใช้ในการศึกษา ทักษะคน วิวัฒนาการและการปฏิบัติร่วมผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการแพร่กระจายของความคิด แนวทางปฏิบัติ และวัตถุต่าง ๆ ซึ่งมีรากฐานจากการติดต่อระหว่างบุคคลและทำให้ข้อมูลเลื่อนไหลผ่านไปตามความสัมพันธ์ในเครือข่าย โดยสายสัมพันธ์นั้นเปรียบเสมือนสายท่อนำส่งข้อมูลที่มีอิทธิพล (Influence) ของผู้กระทำแต่ละคนได้เชื่อมโยงความคิด เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันในกระบวนการที่สร้างความเหมือนกัน (Homogeneity) ภายในเครือข่ายกลุ่มย่อย หากพิจารณาในทัศนะของผู้กระทำผ่านสายสัมพันธ์ที่อยู่รอบรอบอย่างมากก็จะทำให้มีโอกาสที่ผู้กระทำจะสามารถนำไปต่อยอดสร้างสังคมหรือเครือข่ายที่เหมือนกันได้ เช่น ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) องค์กรที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผ่านกลุ่มของชุมชนนักปฏิบัติ CoP (Community of Practice) เป็นชุมชนที่มีการแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในพื้นที่หนึ่ง ๆ โดยสมาชิกจะมีความสนใจและมุ่งมั่นในเรื่องหนึ่ง ๆ ร่วมกัน เช่น การแลกเปลี่ยนเรื่องราว การแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนาความเชี่ยวชาญในพื้นที่ที่เขาสนใจ (Venkatraman & Venkatraman, 2018)

3. กลไกการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะบุคคลกับภูมิปัญญาของชุมชนผ่านโครงสร้างเครือข่าย

3.1 การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยโครงสร้างกายภาพ (Topology) ผ่านระบบและรูปแบบตายตัว

Structuralism (โครงสร้างนิยม) คือ ทฤษฎีที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ทางสังคม โดยเชื่อว่าสังคมประกอบด้วยระบบและโครงสร้างที่หน่วยต่าง ๆ ต้องพึ่งพาอาศัยกันอย่างมีกฎระเบียบที่ชัดเจนตายตัว แนวคิดโครงสร้างนิยมเป็นระบบอินทรีย์ (Organ) ถ้าช่วงไหนเสียก็จะซ่อมหรือหาแนวทางขึ้นมาทดแทน เป็นระบบเชิงโครงสร้างสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลของโครงสร้างหน้าที่เป็นแนวคิดจาก Spencer (1860) ที่มองว่าระบบอินทรีย์ทำให้มนุษย์ต้องแบ่งงานกันทำ มีหน้าที่ชัดเจน และนำไปสู่การจัดการระเบียบทางสังคม (Offer, 2019) สามารถอธิบายกลไกการเชื่อมโยงสัมพันธ์ได้ 2 รูปแบบตามทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory) ดังนี้ 1) ทุนเชิงโครงสร้าง โดยอาศัยพลังอำนาจแห่งตำแหน่งในโครงสร้างขององค์การเข้าไปผลักดันการเชื่อมโยงสัมพันธ์ 2) การเน้นหาจุดร่วมด้วยกลไกการสร้างความเป็นกันเองเชิงโครงสร้างทั้งสององค์การ โดยจัดตั้งโครงสร้างของชุมชน เช่น วิชากิจชุมชนให้สอดคล้องหรือเลียนแบบเชิงโครงสร้างกับองค์การท้องถิ่นนั้น 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) นั่นคือการเลือกตอบสนองของผู้เรียนรู้จะกระทำด้วยตนเองโดยไม่มีผู้ใดมากำหนดหรือชี้ช่องทางในการปฏิบัติให้ และเมื่อเกิดการเรียนรู้ขึ้นแล้วการตอบสนองหลายรูปแบบจะหายไปเหลือเพียงการตอบสนองรูปแบบเดียวที่เหมาะสมที่สุด และพยายามทำให้การตอบสนองเช่นนั้นเชื่อมโยงกับสิ่งเร้าที่ต้องการให้เรียนรู้ต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งต่อมาเรียกว่า ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเชื่อมโยง (Thorndike's Connectionism Theory) ภายใต้กฎการเรียนรู้ 3 ข้อ คือ 1) กฎแห่งผล (Law of Effect) เมื่อบุคคลได้รับผลที่พึงพอใจย่อมอยากจะเรียนรู้ต่อไป แต่ถ้าได้รับผลที่ไม่พึงพอใจจะไม่อยากเรียนรู้ 2) กฎแห่งการฝึก (Law of Exercise) การฝึกหัดหรือกระทำบ่อย ๆ ด้วยความเข้าใจ จะทำให้การเรียนรู้นั้นคงทนถาวร ถ้าไม่ได้กระทำซ้ำบ่อย ๆ การเรียนรู้จะไม่คงทนถาวร และในที่สุดอาจลืมได้ 3) กฎแห่งการใช้ (Law of Use and Disuse) การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง ความมั่นคงของการเรียนรู้จะเกิดขึ้น หากได้มีการนำไปใช้บ่อย ๆ หากไม่มีการนำไปใช้อาจมีการลืมเกิดขึ้นได้ และ 4) กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดี ถ้าผู้เรียนมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ จากการทดลองของธอร์นไดค์ คือ การเอาแมวหิวใส่ในกรงข้างนอก กรงมีอาหารทิ้งไว้ให้แมวเห็น ในกรงมีเชือกซึ่งปลายข้างหนึ่งผูกกับบานประตูไว้ ส่วนปลายอีกข้างหนึ่งเมื่อถูกดึงจะทำให้ประตูเปิด ธอร์นไดค์ได้สังเกตเห็นว่า ในระยะแรก ๆ แมวจะวิ่งไปวิ่งมา ข่วนโน่นกัดนี่ เผอิญไปถูกเชือกทำให้ประตูเปิด แมวออกไปกินอาหารได้ เมื่อจับแมวใส่กรงครั้งต่อไปแมวจะดึงเชือกได้เร็วขึ้น จนกระทั่งในที่สุดแมวสามารถดึงเชือกได้ในทันที (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2553) ในอีกความหมายหนึ่งของ Connectionism คือการใช้โครงข่ายประสาทเทียมในการจำลองการเรียนรู้และการประมวลผลข้อมูล โดยทฤษฎีนี้จะมองการเรียนรู้เป็นการปรับค่าน้ำหนักของการเชื่อมต่อระหว่างโหนด (Nodes) เพื่อให้โครงข่ายปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Elman, 2001)

ทฤษฎีการเคลื่อนไหว (Flow Theory) ชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนสามารถสัมผัสประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีที่สุดได้เมื่อพวกเขาปฏิบัติงานที่มีความสมดุลระหว่างทักษะและความท้าทาย และจากความสนใจ การควบคุม และการมุ่งเน้นที่เข้มข้นของบุคคล โดยอธิบายถึงสถานะของการเคลื่อนไหวที่ผู้เรียนหมกมุ่นอยู่กับกิจกรรมจนสูญเสียความรู้สึกของเวลา และไม่มีกิจกรรมอื่นใดที่สำคัญในช่วงเวลานั้น ขณะที่อยู่ในสถานะทางจิตที่ไหลลื่น ความประหม่าอาจจางหายไป และความรู้สึกของเวลาอาจบิดเบี้ยวได้ (Csikszentmihalyi, 1975, 1990)

จากทฤษฎีการเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connectionism) กับ ทฤษฎีการเคลื่อนไหว (Flow Theory) สามารถอธิบายกลไกของผลสืบเนื่องของโครงสร้างเครือข่ายผ่านการเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการเคลื่อนไหวผ่านนักเชื่อมโยง ได้ใน 2 คุณลักษณะ คือ 1) การเข้าถึงแหล่งทรัพยากร (Social Access to Resources) ซึ่งเป็นผู้กระทำทางสังคม

(Social Actor) หรือจุดต่อ (Node) ในทฤษฎีเครือข่าย โดยใช้วิธีการแสวงหาผู้รู้ที่มีสมรรถนะแข็งแกร่งในทักษะด้านใดด้านหนึ่งภายใต้โครงสร้างองค์การ กลไกของการต่อยอดความรู้จากบุคลากรขององค์การท้องถิ่นจะมุ่งไปที่ตัวบุคคลที่มีสมรรถนะอย่างเฉพาะเจาะจงและเชี่ยวชาญเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และสมาชิกชุมชนแสวงหาความร่วมมือกับบุคลากรในองค์การท้องถิ่นอย่างอิสระต่อกัน โดยมุ่งเน้นที่สมรรถนะอย่างเฉพาะเจาะจงของบุคลากรในองค์การท้องถิ่นและทักษะที่สามารถเสริมแรงภูมิปัญญาของชุมชนได้ เพื่อให้ไปช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้และเติมเต็มทักษะที่เกี่ยวข้องให้กับสมาชิกในชุมชน 2) การแพร่กระจาย (Contagion) เป็นรูปแบบการถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างองค์การด้วยการสร้างความไว้วางใจระหว่างคนในองค์การกับคนในชุมชน องค์ความรู้ทั้งสององค์การเกิดการแพร่กระจายแลกเปลี่ยนกันไปมาอย่างเลื่อนไหลผ่านการพูดคุย การลงมือทำร่วมกันท่ามกลางสมาชิกของทั้งสองฝ่าย

4. สรุปและอภิปราย

ในบริบทของการเกื้อกูลกันระหว่างองค์การท้องถิ่นกับชุมชน กลไกการพัฒนาต่อยอดสมรรถนะของบุคคลในองค์การที่อยู่ในท้องถิ่นไปเป็นภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ อาจต้องอาศัยการกระทำร่วมทางสังคม (Collective Action) ระหว่างผู้คนในชุมชนทั้งบุคลากรในองค์การท้องถิ่นและคนภายนอกองค์การ ด้วยกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนหรือชุมชนเพื่อส่งเสริมความเป็นเพื่อนบ้าน ความเข้มแข็งของชุมชน หรือการพัฒนาสังคมในทั่วไป แล้วพัฒนาต่อยอดจากการทำกิจกรรมร่วมกันในชุมชนเพื่อรับรู้ถึงปัญหาหรือความต้องการที่ร่วมกัน และมีองค์การหรือกลุ่มในชุมชนที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนหรือผู้นำในกระบวนการนั้น ๆ การกระทำร่วมกันของภาคประชาชนมักเป็นกลไกสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและนโยบายที่มีผลต่อชุมชน (Masae, 2013)

จากมุมมองของทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory) สามารถอธิบายการกระทำร่วมทางสังคมผ่านเครือข่ายระหว่างโครงสร้างขององค์การท้องถิ่นกับการรวมกลุ่มของชุมชน ด้วยกลไกทั้ง 2 แบบ คือ กลไกเชิงโครงสร้างนิยม (Structuralist) มุ่งเน้นโครงสร้างและหน้าที่ และแบบที่ 2 กลไกเชิงสัมพันธ์นิยม (Connectionist) มุ่งเน้นการยึดโยงผ่านการเลื่อนไหล (Flows) รูปแบบที่ 1 กลไกเชิงโครงสร้างนิยมที่ว่ามนุษย์ต้องแบ่งงานกันทำ และมีหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงสัมพันธ์ถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างองค์การท้องถิ่นกับชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ อาจต้องจัดทำโครงสร้างของกลุ่มชุมชนให้เป็นรูปแบบขององค์การเช่นเดียวกับองค์การท้องถิ่น หรืออาจจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนที่มีโครงสร้างและหน้าที่จัดแบ่งความรับผิดชอบกันทางตามตำแหน่งภายใต้ต้องการ โดยอาศัยโครงสร้างและหน้าที่ที่ใกล้เคียงกันมาช่วยถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันของทั้งสององค์การ ก่อเกิดเป็นการเลียนแบบเชิงสถาบัน (Institutional Imitation) ยิ่งองค์การท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และประสบความสำเร็จในระดับองค์การไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการบริหารจัดการ หลักธรรมาภิบาล ความสามารถเฉพาะบุคคล ทั้งแง่เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ก็จะส่งผลต่อชุมชนที่เป็นคู่เลียนแบบให้เกิดผล

สืบเนื่องหรือสัญญาณแห่งความสำเร็จของการต่อยอดภูมิปัญญาจากสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรท้องถิ่นได้อย่างเด่นชัดมากยิ่งขึ้น ซึ่งกระบวนการเลียนแบบเชิงสถาบัน หมายถึงกระบวนการที่องค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ นำเข้ารูปแบบ นโยบาย หรือกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จขององค์กรหรือสถาบันอื่น ๆ มาใช้ ปรากฏการณ์นี้มักเกิดขึ้นเนื่องจากความปรารถนาที่จะจำลองความสำเร็จของผู้อื่น เพื่อลดความไม่แน่นอน หรือเพิ่มความถูกต้องทางกฎหมาย และการเรียนรู้ขององค์กร โดยการสนทนาร่วมกันและการสังเกตการปฏิบัติขององค์กรอื่น ๆ ทำให้องค์กรสามารถได้รับความเข้าใจในสิ่งที่ดีและสิ่งที่ไม่ดี และสามารถนำไปปรับปรุงการดำเนินงานและประสิทธิภาพของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม กระบวนการเลียนแบบเชิงสถาบันก็มีข้อเสียด้วยเพราะการคัดลอกนโยบายหรือกระบวนการทำงานของผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงบริบทที่ไม่เหมาะสมขององค์กรตนเองอาจส่งผลให้มีผลลัพธ์ที่ไม่ดีได้เช่นกัน

รูปแบบที่ 2 กลไกเชิงสัมพันธ์นิยม (Connectionist) มุ่งเน้นการยึดโยงผ่านการเคลื่อนไหว (Flow) ไม่ยึดติดกับโครงสร้างและตำแหน่งหน้าที่ การเคลื่อนไหว (Flow) ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีประสบการณ์ที่มีความชำนาญและทำทนายในขณะเดียวกัน โดยมีลักษณะเด่นคือความมุ่งมั่นที่สูงที่สุดและความมีความสุขที่สมบูรณ์ที่สุดในสถานการณ์ที่ความท้าทายและความสามารถที่ตรงข้ามกันกับประสบการณ์ Flow มักจะเกิดขึ้นในกิจกรรมที่มีโครงสร้างและเป้าหมายชัดเจน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ กลไกแบบที่ 1 ซึ่งได้กล่าวไว้ข้างต้นนั่นเอง กลไกในแบบที่ 2 ต้องอาศัยบริบทและบรรยากาศในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Management) กระบวนการที่มุ่งเน้นการจัดการและใช้ประโยชน์จากความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ภายในองค์กรให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด โดยรวมไปถึงการสร้าง การเก็บรวบรวม การจัดเก็บ การแบ่งปัน และการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลภายในองค์กร รวมถึงส่งต่อความรู้ที่จำเป็นของท้องถิ่นจากองค์กรท้องถิ่นไปสู่กลุ่มคนของชุมชน โดยรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะมีทั้งการแสวงหาผู้รู้ ผู้ชำนาญเฉพาะด้าน แล้วสร้างกระบวนการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้ทั้งในรูปแบบการสอน การโค้ช หรือการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) โดย Mentor จะเป็นที่ปรึกษาและผู้แนะนำในการพัฒนาทักษะ และความรู้ของผู้เรียน โดยมักมีความสนใจในการช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเข้าใจให้กับผู้เรียนแบบตัวต่อตัว เพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในสายงานหรือกิจกรรมที่ตนเองต้องการทำได้ดียิ่งขึ้น และอีกรูปแบบหนึ่ง คือกลไกแบบแพร่กระจายตามทฤษฎีเครือข่าย คือการสนทนาแบบกลุ่มหรือ Dialogue ที่อาศัยองค์ความรู้ของผู้ร่วมสนทนามาต่อยอดของกันและกัน เป็นกระบวนการที่ผู้คนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแบ่งปันมุมมองต่าง ๆ กันได้ในรูปแบบของการสนทนาที่สม่ำเสมอ การสนทนาแบบนี้มักเกิดขึ้นโดยที่ทั้งสองฝ่ายมีการฟังและเข้าใจความคิดเห็นของอีกฝ่ายอย่างใจเย็นและเปิดเผย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องและต่อยอดความรู้ภูมิหลังของแต่ละคนในกลุ่มสนทนา ตัวอย่างหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงสัมพันธ์เพื่อต่อยอดความรู้ภูมิหลังของแต่ละคน คือ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน หรือ มหาวิทยาลัยชีวิต จังหวัดสมุทรสงคราม ภายใต้แนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เคารพในความแตกต่างของ

ประสบการณ์ภูมิหลังของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถออกแบบโครงการงาน (Project Base) ได้ตามประสบการณ์ชีวิตของแต่ละคน มีพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา แทนการสั่งงาน หรือใช้หลักสูตรหนึ่งเดียวสำหรับทุกคน หรือ “เสื้อผ้าที่พอดีตัวกับทุกคน” (One Size Fits All) ที่เป็นคำกล่าวในวงการแฟชั่น

ดังนั้น กลไกในการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างสมรรถนะของบุคลากรในองค์การท้องถิ่นกับภูมิปัญญาของผู้คนในชุมชน สามารถใช้กลไกตามทฤษฎีเครือข่ายทั้ง 2 รูปแบบ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยโครงสร้างกายภาพ (Topology) ตามแนวคิดโครงสร้างนิยม (Structuralist) และ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการเลื่อนไหล (Flow) ตามแนวคิดทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Connectionism) โดยข้อเสนอแนะสำหรับการเลือกใช้กลไกเพื่อต่อยอดความรู้จากสมรรถนะของบุคลากรในองค์การท้องถิ่นไปสู่ภูมิปัญญาของกลุ่มในชุมชน ควรใช้การผสมผสานกลไกทั้ง 2 รูปแบบ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยโครงสร้างกายภาพ (Topology) โดยจัดโครงสร้างของกลุ่มในชุมชนให้มีความคล้ายหรือสอดคล้องกับองค์การท้องถิ่น โดยไม่เลียนแบบมาทุกอย่างแต่มีการปรับให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนนั้น ๆ ด้วย ร่วมกับการเชื่อมโยงสัมพันธ์ด้วยการเลื่อนไหล (Flow) โดยจัดกลุ่มร่วมสนทนาหรือ CoP: Community of Practice เป็นวงพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันที่มีการร่วมสนทนากันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศการพูดคุยไปสู่การแก้ไขปัญหาในชุมชนและถอดบทเรียนจากสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเสริมแรงต่อยอดภูมิปัญญาของชุมชนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จารุวรรณ ข้าเพชร, ถวัลย์ ภูวัลย์, วรรณรัตน์ รัตนวรงค์, อติศร เสมอรัมย์, พงษ์ศักดิ์ ข้าเพชร, และอนุพนธ์

คำปัน. (2553). รายงานการวิจัย โครงการสายน้ำ: สายชีวิตและวัฒนธรรมคนริมน้ำ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญดี บุญญาภิจ. (2547). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). เอกสารชุดวิชาจิตวิทยาและวิทยาการการเรียนรู้ หน่วยที่ 1-7 (เล่ม 1).

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2538). สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน เล่มที่ 19.

<https://saranukromthai.or.th/oldchild/1620>

เทื่อน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

เอกวิทย์ ณ ถกลาง. (2544). ภูมิปัญญาภาคกลาง (พิมพ์ครั้งที่ 2). อมรินทร์.

Borgatti, S. P., & Foster, P. C. (2003). The network paradigm in organizational research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991–1013.

Borgatti, S. P., & Halgin, D. S. (2011). On network theory. *Organization Science*, 22(5), 1168–1181.

- Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behavior*, 22, 345-423.
- Burt, R. S. (2015). Reinforced structural holes. *Social Networks*, 43, 149-161.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- 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* [Unpublished doctoral dissertation]. National Institute of Development Administration.
- Masae, A. (2013). Structural change and natural resource-based livelihood adjustment among wetland settlers in southern Thailand. *International journal of Science Commerce and Humanities*, 1(4), 57-67.
- Offer, J. (2019). Herbert Spencer, sociological theory, and the professions. *Frontiers in Sociology*, 4(77), 1–11.
- Sieweke, J. (2014). Imitation and processes of institutionalization — Insights from Bourdieu's theory of practice. *Schmalenbach Business Review*, 66(1), 24-42.
- Spencer, H. (1860). The social organism. *Anthropological Theory: An Introductory History*, 11-27.
- Venkatraman, S., & Venkatraman, R. (2018). Communities of practice approach for knowledge management systems. *Systems*, 6(4), 36.

การพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม SUSTAINABLE DEVELOPMENT BASED ON THE CONCEPT OF SOCIAL INCLU

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

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งเน้นการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์แนวคิด พัฒนาการ และความเชื่อมโยงระหว่างความครอบคลุมทางสังคมกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่ประชาคมโลกตั้งเป้าบรรลุภายในปี พ.ศ. 2573 การศึกษาใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรม เอกสารวิชาการ และรายงานจากองค์การระหว่างประเทศ เพื่อสะท้อนภาพการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์จากการมุ่งเน้นเพียงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติในอดีต สู่การให้ความสำคัญกับมิติมนุษย์และความเท่าเทียม ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดความครอบคลุมทางสังคมมีวิวัฒนาการมาจากความพยายามแก้ปัญหาการกีดกันทางสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงลบที่ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำและการแบ่งแยก ในขณะที่ความครอบคลุมทางสังคมเป็นแนวคิดเชิงบวกที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนในสังคมควรมีสื่อและโอกาสเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม โดยไม่ถูกแบ่งแยกด้วยปัจจัยด้านเพศ อายุ ความทุพพลภาพ เชื้อชาติ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ องค์ประกอบสำคัญของแนวคิดนี้ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ สิทธิพลเมือง การเข้าถึงตลาดแรงงาน การได้รับบริการทางสังคมและสาธารณสุขโปโภค และการมีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง นอกจากนี้ การศึกษายังชี้ให้เห็นว่าความครอบคลุมทางสังคมมีความสอดคล้องอย่างใกล้ชิดกับหลักการ "การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง" ของสหประชาชาติ ซึ่งมุ่งเน้นการลดความเปราะบางและจัดการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ ข้อมูลจากบทความนี้จะกลายเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับนักวิชาการและหน่วยงานภาครัฐในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อกำหนดนโยบายสาธารณะ และวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มุ่งสร้างโอกาสและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การพัฒนาที่ยั่งยืน ความครอบคลุมทางสังคม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

Abstract

This academic article explores the conceptual framework of social inclusion, a fundamental pillar of sustainable development. The primary objectives are to synthesize and analyze the evolution of social inclusion concepts and their critical linkage to the Sustainable Development Goals (SDGs), which the global community aims to achieve by 2030. Utilizing a methodology based on an extensive literature review of academic documents and reports from international organizations, this study reflects a significant paradigm shift—moving from a traditional focus on natural resource conservation toward a more holistic emphasis on human dimensions and social equity. The findings reveal that the concept of social inclusion has evolved as a direct response to social exclusion, a negative phenomenon that exacerbates inequality and segregation. In contrast, social inclusion serves as a proactive, positive construct rooted in the principle that all members of society must have equitable access to rights, opportunities, and resources. This access should be guaranteed regardless of gender, age, disability, ethnicity, or socioeconomic status. The study identifies four core dimensions of social inclusion: civil rights, labor market integration, access to social services and infrastructure, and the cultivation of strong social networks. Furthermore, the research highlights that social inclusion is intrinsically aligned with the United Nations' guiding principle of "Leaving No One Behind," which focuses on reducing vulnerability and eliminating all forms of discrimination. The insights provided in this article serve as a valuable conceptual framework for scholars and government agencies. It offers a strategic foundation for formulating public policies and developmental agendas aimed at fostering genuine social justice and creating equal opportunities within the modern societal landscape.

Keywords: Sustainable Development, Social Inclusion, Sustainable Development Goals

1. บทนำ

นับตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน ทวีโลกต่างเริ่มให้ความสำคัญการคำว่าพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้ยุคแห่งการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ผู้คนในยุคปัจจุบันมุ่งเน้นการสนทนาผ่าน Social Media มากกว่าการได้พบหน้ากันในชีวิตจริง มีวิถีชีวิตมุ่งเน้นการบริโภคนิยมสูงขึ้นซึ่งอาจเกิดจากการรับสื่อต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากอดีตที่เป็นยุคแห่งอนาล็อก ณ ปัจจุบันอาจเรียกได้ว่าเป็นยุคดิจิทัล ซึ่งการรับรู้จากสื่อต่าง ๆ ได้สะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์การใช้

ทรัพยากรเกินตัว กล่าวคือ โลกใบนี้ที่มีคนอาศัยอยู่มากกว่า 7,400 ล้านคน ได้ใช้ทรัพยากรมากกว่าที่ธรรมชาติจะผลิตได้ทัน 1.5 เท่า ใน 1 ปี แสดงถึงว่า เราต้องการโลกอีก 1.5 ใบ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น (ปริยานุช ธรรมปิยา และผานิต เกิดโชคชัย, 2562, น. 14)

ด้วยเหตุข้างต้นได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์การพัฒนาขึ้น โดยทั่วโลกมุ่งเป้าไปสู่แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีองค์การระดับโลกเป็นผู้ให้การสนับสนุนแนวคิดนี้ อาทิ สถาบันโลก (Earth Institute) โดยผู้อำนวยการ Jeffrey D. Sachs ได้กล่าวว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแนวคิดหลักในยุคของเรา เป็นทั้งหนทางที่จะเข้าใจโลก และเป็นทั้งวิธีการที่จะแก้ปัญหาในระดับโลกด้วย” ทั้งยังได้นำเสนอการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การพัฒนาอย่างยั่งยืนประสบความสำเร็จ (Sachs et al., 2019) 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)

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, 2023)

ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) จึงได้ถือเป็นแนวทางการพัฒนาที่สำคัญของยุค ทั้งยังเป็นแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง มีองค์ประกอบสำคัญในประเด็นความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) ที่จะบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

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) โดยบทความนี้จะแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) บทนำ 2) การพัฒนาที่ยั่งยืน 3) พัฒนาการของแนวคิดการกีดกันกันทางสังคมสู่ความครอบคลุมทางสังคม 4) การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม 5) การนำไปใช้ประโยชน์ 6) สรุป

2. การพัฒนาที่ยั่งยืน

การถือกำเนิดขึ้นของแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องกล่าวย้อนไปถึงช่วงศตวรรษที่ 18 ซึ่งมีนักทฤษฎีสายเศรษฐศาสตร์คนสำคัญ คือ อัดัม 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 การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อมและได้ส่งผลกระทบต่อพื้นที่ที่อยู่อาศัยที่ไม่เพียงพอและมีมลพิษ เพิ่มความเจ็บป่วยและยากจนให้กับประชากร พร้อมกับเกิดความไม่สมดุลระหว่างพัฒนามนุษย์และทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดสถานการณ์ที่เป็นมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง การขยายตัวของชุมชนเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ดังนั้นในช่วงปี 1968 จึงได้เกิดการรวมตัวของนักวิทยาศาสตร์และนักเศรษฐศาสตร์ในประเทศที่พัฒนาแล้วพยายามปรับปรุง พื้นฟู เศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศของประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศที่ยังไม่พัฒนา ซึ่งถือเป็นความท้าทายสำคัญของมนุษยชาติภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติบนโลก รวมไปถึงการเติบโตของจำนวนประชากรที่เพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะในวัยสูงอายุ (Hickey & Du Toit, 2007)

เมื่อได้เกิดความท้าทายแห่งการพัฒนาขึ้นมององค์กรและสถาบันต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ให้ความสำคัญกับการสร้างแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่สำคัญที่สุดคือ องค์การสหประชาชาติ หรือ UN มีการศึกษาของ Tomislav Klarin (2018) ที่ได้นำเสนอภาพรวมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้น โดยในช่วงปี 1969 - 1979 ได้เน้นย้ำการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และมีการจัดประชุมทั้งในยุโรปและเอเชีย ต่อมาในปี 1981 - 1987 ก็ยังคงเน้นการพัฒนาสิ่งแวดล้อม แต่ยังเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรการการช่วยเหลือประเทศด้อยพัฒนา ต่อมาในปี 1990 - 1997 ได้กลับมาเน้นย้ำการพัฒนาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ และในช่วงปี 2000 - 2015 ได้เน้นย้ำเกี่ยวกับการติดตามการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและได้เกิดปฏิญญาสหประชาชาติขึ้นโดยมีเป้าหมายสหประชาชาติซึ่งควรจะบรรลุในปี 2030 ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ภาพรวมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปี	กิจกรรม	คำอธิบายโดยย่อ
1969	UN เผยแพร่รายงานเรื่องสิ่งแวดล้อม	นักวิทยาศาสตร์กว่า 2,000 คน มีส่วนร่วมในรายงานนี้ เพื่อให้หลุดพ้นจากความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมทั่วโลก
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 ข้อซึ่งควรบรรลุภายในปี 2573

ที่มา: Tomislav Klarin (2018)

ในปี 2015 ถือเป็นช่วงเวลาสำคัญของโลกในยุคปัจจุบันที่ได้เกิดการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations Conference on Sustainable Development หรือ UNCSD) มีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และได้รับรองเอกสารผลลัพธ์ที่เรียกว่า อนาคตที่เราต้องการ (The future we want) (สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ, 2556) หลักการพื้นฐานของเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย มีแนวคิดหลัก 5 ประการ ประกอบด้วย การพัฒนาที่ครอบคลุม (Inclusive Development) การพัฒนาแบบบูรณาการ (Integrated Development) การพัฒนาที่เป็นสากล (Universal Development) การพัฒนาที่เน้นที่ระดับท้องถิ่น (Locally Focused Development) และการพัฒนาที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี (Technology-driven Development)

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

นอกจากนั้นยังมีหลักการสำคัญที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนคือ การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Leave No One Behind-LNOB) ซึ่งถือเป็นคำมั่นสัญญาของประเทศสมาชิกในกลุ่มสหประชาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) อีกด้วย

3. พัฒนาการของแนวคิดการกีดกันกันทางสังคมสู่ความครอบคลุมทางสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นในประเด็นการไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง (LNOB) ได้สะท้อนให้เห็นว่าโลกใบนี้คือหนึ่งเดียวกัน ไม่มีผู้ใดหรือคนกลุ่มใดต้องถูกกีดกันออกจากสังคมกระแสหลักในทุกมิติ ดังนั้นเพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้นซึ่งผู้เขียนได้อธิบายพัฒนาการของแนวคิดการกีดกันกันทางสังคมสู่ความครอบคลุมทางสังคม ได้ดังนี้

3.1 การกีดกันทางสังคม

คำว่า ความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) มีรากฐานสำคัญเชื่อมโยงกับแนวคิดการกีดกันทางสังคม (Social Exclusion) อย่างแยกกันไม่ออก การนิยามถึงคำว่า Social Exclusion มีความเชื่อว่าอาจจะเกิดขึ้นในช่วง 500 ปีก่อนคริสตศักราช ซึ่งอยู่ในยุคที่ชาว Athens ทำพิธีออสตราคิสมอส Ostrakismos ด้วยการใส่ดินเหนียวออสตราคา (Ostraca) ในการเขียนชื่อบุคคลที่ต้องการขับออกหรือเนรเทศออกจากกลุ่มเป็นระยะเวลา 10 ปี การเกิดพิธีดังกล่าวขึ้นทำให้เกิดรากศัพท์ของคำว่า Ostracism ที่ใช้ในปัจจุบันซึ่งมีความหมายว่า การถูกเพิกเฉย การถูกปฏิเสธ การถูกมองข้าม ในเวลาต่อมาเกิดการนิยามศัพท์เกี่ยวกับการถูกกีดกันทางสังคมโดยใช้ศัพท์อื่น ๆ ขึ้นมา และมีนิยามของคำว่า Social Exclusion ที่มีความหมายคล้ายคลึงกันกับ Ostracism นั่นคือ การถูกแยกไปจากกลุ่ม การถูกให้อยู่อย่างโดดเดี่ยวโดยบุคคลนั้นอาจจะทราบสาเหตุหรือไม่ทราบสาเหตุที่ถูกกระทำก็ได้ หรือแม้แต่การแสดงออกด้วยการกระทำใดก็ตามของบุคคลที่ไม่อยากจะมีปฏิสัมพันธ์ด้วย (Williams, 2007)

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

ต่อมาองค์การระดับโลกโดยสหภาพยุโรป (European Union (EU)) นำแนวคิดการกีดกันทางสังคม (Social Exclusion) มาเป็นแนวคิดหลักในนโยบายทางสังคม ดังในช่วงปี 2000s ประเทศอังกฤษได้พยายามกำหนดรูปแบบของการกีดกันทางสังคมโดยคณะรัฐบาล (Unit & Britain, 2001) ทั้งยังมีการใช้ตัวชี้วัดทางสังคม (Social Indicators) หรือปัจจัยเสี่ยง (Risk Factors) อาทิ การมีรายได้ต่ำ, ไม่มีทักษะแรงงาน, สุขภาพที่ทรุดโทรม, การอพยพ, ระดับการศึกษาต่ำ, การออกจากโรงเรียนกลางคัน, ความไม่เท่าเทียมทางเพศ, อาชญากรรมและการเหยียดเชื้อชาติ, ผู้มีอายุมาก, การติดสารเสพติด, การติดสุรา, และสุดท้ายคือปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และรวมไปถึงปัจจัยอื่น ๆ ด้วย (Silander, 2019) หากยกตัวอย่างสถานการณ์การกีดกันทางสังคมที่โหดร้ายรุนแรง อาทิ ในอดีตเกิดปรากฏการณ์ฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ชาวอะบอริจินจากคนผิวขาวที่ประเทศออสเตรเลียซึ่งถือเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา ความเชื่อ หรือการเกิดความขัดแย้งที่ประเทศรวันดาระหว่าง 2 เผ่า คือ ฮูตูและตุตซี ในการแย่งอำนาจการปกครอง ฝ่ายฮูตูมีเป้าหมายสังหารกลุ่มฮูตูที่เป็นกลางและชาวตุตซีและทำให้เกิดการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ขึ้นจำนวนมาก พร้อมกับการสร้างวาทกรรมการเกลียดชังเพื่อให้เกิดการแบ่งแยกอย่างถึงที่สุด (Panyamee, 2021)

นอกจากนั้นนักวิชาการยังให้ความสำคัญที่นำแนวคิดการกีดกันทางสังคมมาแทนที่แนวคิดความยากจน (Rawal, 2008) หรือใช้อธิบายถึงปรากฏการณ์ความยากจนใหม่ที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมขึ้นในสังคมมนุษย์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการเข้าไม่ถึงแหล่งที่มาของรายได้ และการขาดแคลนปัจจัยการผลิต ด้านสังคมมุ่งไปในเรื่องการที่ปัจเจกบุคคลไม่เชื่อมโยงกับสถาบันทางสังคม ด้านการเมือง มุ่งไปในประเด็นความไม่เท่าเทียมในกลุ่มคนที่ไม่ได้รับสิทธิเสรีภาพ ซึ่งอาจเกิดการไม่ถูกยอมรับเข้ากับสังคมกระแสหลัก การเลือกปฏิบัติของสถาบันสำคัญของสังคมที่ประชาชนต้องพึ่งพา เช่น ตำรวจ อัยการ ศาล รวมถึงการผูกขาดอำนาจทางการเมืองและการผูกผลประโยชน์ทางการเมืองเอื้อต่อคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่า แนวคิดการกีดกันทางสังคม เป็นแนวคิดที่มีความหมายเชิงลบ นั่นคือการแสดงออกถึงการแตกหัก การแบ่งแยก การไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นหนึ่งเดียวกันในสังคม ดังเช่นในประเทศไทยได้มีการศึกษาตัวชี้วัดเพื่อแบ่งแยกคนจนโดยมีเกณฑ์ใช้วัด อาทิ รายได้และรายจ่าย ทรัพย์สินหรือความสามารถบริโภค 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) และดังที่ได้กล่าวมาในบทนำว่า แนวคิดความครอบคลุมทางสังคมเป็นแนวคิดพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในความหมายเชิงบวก นั้นแสดงถึงว่า การใช้แนวคิดความครอบคลุมทางสังคมภายใต้บริบทที่แตกต่างกันของประชาชนในสังคมทั่วโลกมีความพยายามที่จะให้คนในสังคมมีความสุข 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 รวมทั้งมีวรรณะชาติพันธุ์ และศาสนาเป็นของตนเอง รวมทั้งสมาชิกในกลุ่มนี้ไม่จำเป็นต้องรู้จักกันและมีส่วนร่วมในสังคมต่อกันน้อยมาก (Kabeer, 2006)

องค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมมีการจำแนกไว้อย่างเป็นระบบของนักวิชาการ โดยสามารถพิจารณาได้จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพสังคมเป็นหลัก โดยมีประเด็นเกี่ยวกับ สิทธิพลเมือง ตลาดแรงงาน การบริการ และเครือข่ายทางสังคม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประเด็น ประเด็นย่อย และตัวชี้วัดความครอบคลุมทางสังคม

ประเด็น	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด
สิทธิพลเมือง	<ul style="list-style-type: none"> - สิทธิตามรัฐธรรมนูญและทางการเมือง - สิทธิทางสังคม - สิทธิมนุษยชน - เครือข่ายทางเศรษฐกิจและการเมือง 	<ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนการของประชากรที่ได้รับสถานะพลเมือง - สัดส่วนของผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและผู้ลงคะแนนเลือกตั้ง - สัดส่วนผู้มีสิทธิได้รับบำนาญ - สัดส่วนของประชาชนที่มีสิทธิในการรับคำปรึกษาทางกฎหมายโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย - สัดส่วนของประชาชนที่เคยถูกกีดกัน - สัดส่วนของชนกลุ่มน้อยที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนในรัฐสภา คณะกรรมการบริหารบริษัท และมูลนิธิ
ตลาดแรงงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การเข้าถึงการจ้างงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนของผู้ว่างงานระยะยาว (12 เดือนขึ้นไป) - สัดส่วนของผู้ทำงานไม่เต็มเวลาหรือผู้ตกงานชั่วคราว
การบริการ	<ul style="list-style-type: none"> - การบริการทางสาธารณสุข - ที่อยู่อาศัย - การศึกษา - การให้ความช่วยเหลือทางสังคม - บริการทางการเงิน - การขนส่งมวลชน - การบริการทางสังคมและวัฒนธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนผู้ที่ได้รับสิทธิและใช้บริการสาธารณสุขของรัฐ - สัดส่วนผู้ไร้ที่อยู่อาศัย - สัดส่วนการเข้าศึกษาในโรงเรียนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา - สัดส่วนของประชาชนที่ต้องการบริการทางสังคม ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ - ระยะเวลาในการรอรับบริการทางสังคม - สัดส่วนประชากรที่ถูกปฏิเสธการให้สินเชื่อจำแนกตามกลุ่มรายได้ - การเข้าถึงความช่วยเหลือทางการเงินหรือการให้คำปรึกษา - สัดส่วนประชาชนที่เข้าถึงระบบขนส่งมวลชน - ความหนาแน่นในระบบขนส่งมวลชน - จำนวนสนามกีฬาต่อ 10,000 ประชากร

ประเด็น	ประเด็นย่อย	ตัวชี้วัด
เครือข่ายทางสังคม	- เพื่อนบ้าน	- สัดส่วนความถี่ในการติดต่อกับเพื่อนบ้าน
	- เพื่อนฝูง	- สัดส่วนความถี่ในการติดต่อกับเพื่อน
	- ชีวิตครอบครัว	- ความรู้สึกโดดเดี่ยว
		- ระยะเวลาการติดต่อกับเครือข่าย
		- การได้รับความช่วยเหลือแบบไม่เป็นทางการจากครอบครัว

ที่มา: สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2553)

4. การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม

ความครอบคลุมทางสังคม สามารถจำกัดนิยามโดยภาพรวม คือ การที่ประชาชนทุกคนรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในสังคม โดยไม่แบ่งแยก เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ความเชื่อ ความทุพพลภาพ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด หรือฐานะเศรษฐกิจหรือสถานะอื่น ๆ (ทิพย์ปริบุญญ์ ปัญญาณี, 2555) ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้พยายามจำกัดความของความครอบคลุมทางสังคมเช่นกัน

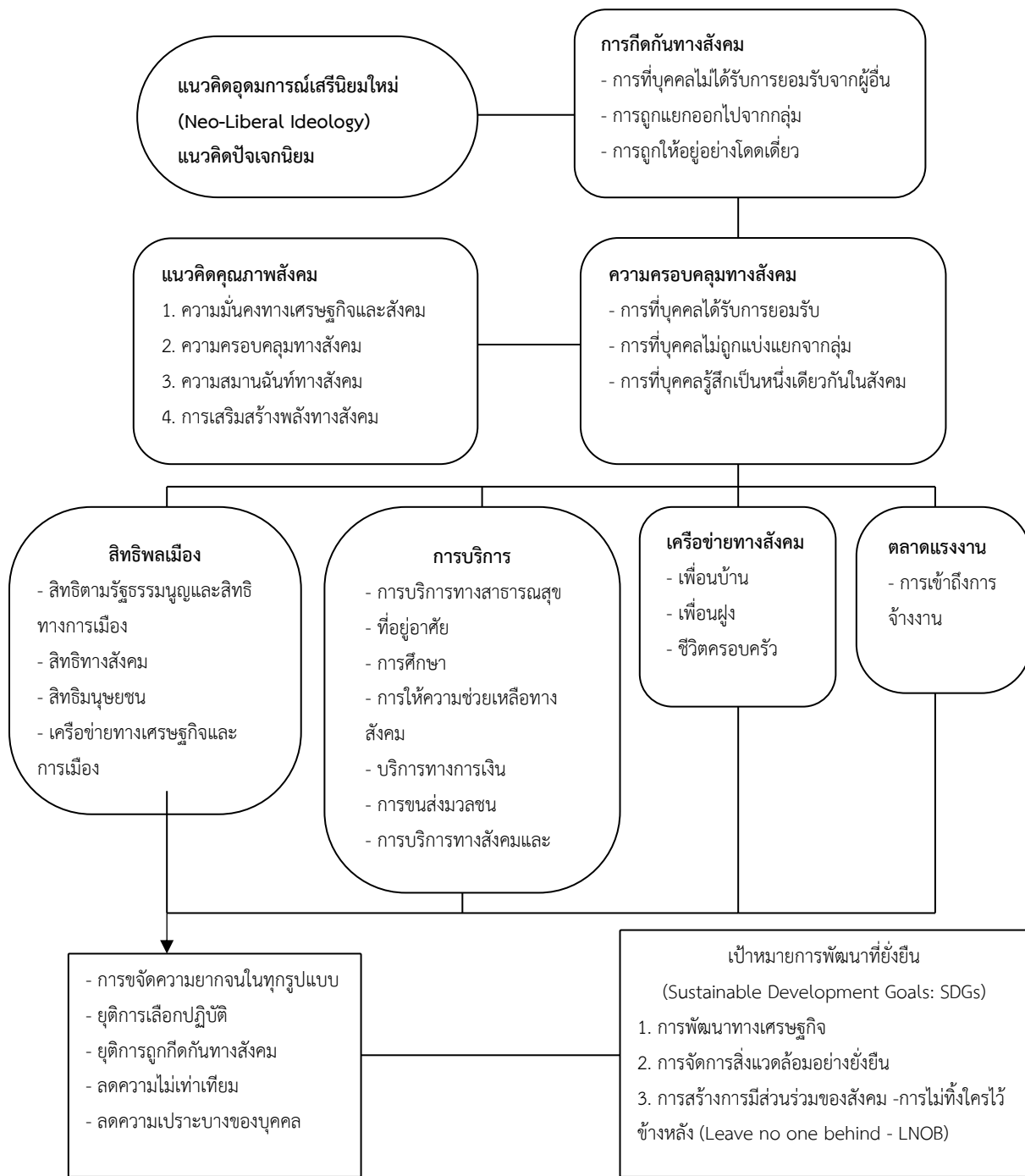
การให้คำจำกัดความจะเป็นไปในทิศทางเชิงบวก กล่าวคือ ความครอบคลุมทางสังคม เป็นการที่ประชาชนต้องสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในสถาบันต่าง ๆ ทางสังคมได้ เข้ารับบริการทางการเงิน บริการสาธารณสุขได้ และเข้าถึงทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นได้ รวมไปถึงการกลับเข้าสู่สังคมหลักของผู้ที่เคยถูกแบ่งแยกทางสังคม เช่น ผู้ป่วย ผู้ที่เคยติดคุก ผู้ที่เคยติดสิ่งเสพติด ผู้คนเหล่านี้ต้องมีสิทธิในฐานะพลเมือง และต้องได้รับการยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถเข้าสู่สังคมกระแสหลักได้ (ถวิลวดี บุรีกุล, 2553) รวมไปถึงประชาชนในกลุ่มที่ถูกเรียกว่าเหยื่อในการต่อรองของเจ้าหน้าที่รัฐ อาทิ คนชายขอบ กลุ่มชาติพันธุ์ บุคคลผู้ประกอบอาชีพอิสระต่าง ๆ ผู้ค้ารายย่อย คนที่เข้าไม่ถึงแหล่งทุน รวมถึงกลุ่มคนที่ทำงานในสถานประกอบการที่ไม่มีการดูแลเรื่องสุขอนามัย กลุ่มคนเหล่านี้ต้องกลับมาเข้าสู่สังคมเพื่อให้ความครอบคลุมทางสังคมเกิดขึ้นได้จริงและสามารถได้รับสวัสดิการที่ควรจะได้รับอย่างเป็นธรรม ให้เป็นไปตามหลักการของความเสมอภาค ความเท่าเทียม ความเป็นธรรมที่จะเกิดขึ้นในสังคม (Beck et al., 1997; อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2553) พร้อมกับไม่ละเว้นการดำเนินการตามสิทธิมนุษยชน ที่ได้กล่าวถึง ศักดิ์ศรีของมนุษย์คือเป้าหมายในการส่งเสริมความเท่าเทียมที่จะเกิดขึ้นในสังคม รวมไปถึงการจ้างงานอย่างเสมอภาค ประชาชนเข้าใจในสิทธิและหน้าที่พลเมืองของประเทศ รวมทั้งต้องมีการป้องกันไม่ให้เกิดการถูกกีดกันทางสังคมเกิดขึ้น รวมไปถึงการร่างกฎหมายที่เป็นธรรมต่อทุกกลุ่มบุคคล (อาแว มะแส, 2553)

จะเห็นได้ว่าการให้นิยามของความครอบคลุมทางสังคมมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคมทุกกลุ่มบุคคลในสังคมด้วยการที่ประชาชนถูกยอมรับให้เข้าสู่สังคมกระแสหลัก สามารถเข้าถึงการบริการทางสังคมและสวัสดิการทางสังคม และรู้สึกความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันในทุกความแตกต่างที่เกิดขึ้นในสังคม

ในขณะเดียวกันเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ภายในปี พ.ศ. 2573 เป้าหมายย่อย 10.2 ได้กล่าวว่า “เสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมความครอบคลุมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองสำหรับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ แหล่งกำเนิด ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรืออื่น ๆ เป็นสิ่งที่สร้างความท้าทายต่อสังคมโลก” ทั้งยังมีคำสัญญาในการเปลี่ยนแปลงด้วยคำว่า “การไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (Leave no one behind - LNOB) ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นในการขจัดความยากจนในทุกรูปแบบ ยุติการเลือกปฏิบัติและการกีดกัน ลดความไม่เท่าเทียมและความเปราะบางที่ทิ้งผู้คนไว้ข้างหลัง (เกษรภร ศรีจันทร์, 2565) โดยมีพื้นฐานมาจากมาตรฐานเชิงบรรทัดฐานของสหประชาชาติซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของกฎบัตรสหประชาชาติ กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และระบบกฎหมายระดับชาติทั่วโลก ซึ่งในประเทศไทยได้ตอบรับแนวทางการพัฒนาและได้วางแผนงานการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แนวคิดหลักข้อที่ 3 คือ กำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งยังระบุในหมุดหมายที่ 9 ที่ว่า ไทยจะมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม มุ่งพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่และมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

ดังนั้นแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมที่เป็นแนวคิดในการให้ความสำคัญกับคนทุกคนโดยไม่แบ่งแยกในทุกสถานะ ทุกคนมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สมควรได้รับความเท่าเทียมในการเข้าถึงทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในสังคม ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคอย่างยุติธรรม ย่อมเป็นเส้นทางที่นำไปสู่การตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาสังคมตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) อย่างแท้จริง

โดยผู้เขียนได้สร้างแผนภาพของแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นยิ่งขึ้นดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

5. การนำไปใช้ประโยชน์

บทความวิชาการนี้เป็นบทความที่ศึกษาถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดความครอบคลุมทางสังคม ทำให้ทราบถึงแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมในมิติต่าง ๆ ทั้งในแง่มุมมองของความเป็นมา ค่านิยม องค์ประกอบ ความเชื่อมโยงกับแนวคิดการกีดกันทางสังคม และเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอันเป็นหัวใจของการพัฒนาของโลกยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ หน่วยงาน องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ที่กำลังพยายามขับเคลื่อนการดำเนินการการพัฒนาสังคมตามแนวคิดความครอบคลุมทางสังคมให้เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะสามารถนำประโยชน์ที่ได้รับวางแผนการกำหนดนโยบายสาธารณะที่ตรงเป้าหมายพร้อมกับมีกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และเสมอภาค

6. สรุป

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

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ธีรา ภูริวิกรัย. (2564, 1 มีนาคม). *สุโลกที่ดีกว่าเดิมในปี 2030 ด้วยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)*. The101.world. <https://www.the101.world/chol-bunnag-interview/>
- เกษราภร ศรีจันทร์. (2565, 8 สิงหาคม). *ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เป็นแค่ความหวังหรือเป็นจริงได้*. สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน). <https://www.hrdi.or.th/articles/Detail/1539>
- ชล บุนนาค, ณิชวีคม พันธวงค์ภักดี, อรรถเศรษฐ์ จริยธรรมานุกูล, ธีรดา เวียงเกต, และณรงค์ ชุมสุพรรณวารีย์. (2562). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการประสานงานการวิจัยเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG Move) ปี 2*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.).
- ชัยพร พิบูลศิริ. (2551). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จการจัดสวัสดิการสังคมขององค์กรชุมชน. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์*, 48(1), 57-84.

- ถวิลวดี บุรีกุล. (2553). คุณภาพสังคมในประเทศไทย. ใน *การประชุมวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ 12* (น. 115-146). สถาบันพระปกเกล้า.
- ทิพย์ปริญญ์ ปัญญาณี. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความครอบคลุมทางสังคม (Social Inclusion) ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. คลังปัญญา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. <http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/2098>
- ปรียานุช ธรรมปิยา และผานิต เกิดโชคชัย. (2562). *สืบสานสู่ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย*. ส. พิจิตรการพิมพ์.
- สำนักความร่วมมือด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ. (2556). *อนาคตที่เราต้องการ (The future we want): คำแปลเอกสารผลลัพธ์การประชุมสหประชาชาติว่าด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน (United Nations Conference on Sustainable Development: Rio+20)*. อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชซิ่ง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *รายงานวิเคราะห์สถานการณ์ความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย ปี 2563*. https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/04/article_20211018102530.pdf
- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2553). คุณภาพสังคม: จากยุโรปสู่ประเทศไทย. *วารสารพัฒนาสังคม*, 12(1), 16-45.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2553). *ปาฐกถาหน้าเรื่อง คุณภาพสังคมคุณภาพประชาธิปไตย* [ปาฐกถา]. ใน *การประชุมวิชาการสถาบันพระปกเกล้า ครั้งที่ 12*, สถาบันพระปกเกล้า, นนทบุรี.
- อาแว มะแส. (2553). บทบาทของกิจกรรมร่วมในการเสริมสร้างคุณภาพสังคมในชุมชนชนบทไทย: วิเคราะห์กรณีของ 2 ชุมชนในภาคใต้. *วารสารร่วมพฤษภ*, 29(1), 10-38.
- 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, W., Maesen, L V. D., & Walker, A. (1997). *The social quality of Europe*. Policy Press.
- Hickey, S., & du Toit, A. (2007). *Adverse incorporation, social exclusion and chronic poverty (CPRC Working Paper 81)*. Chronic Poverty Research Centre, University of Manchester.
- International Union for Conservation of Nature and Natural Resources. (1980). *World conservation strategy: Living resource conservation for sustainable development*. <https://portals.iucn.org/library/efiles/documents/WCS-004.pdf>
- Kabeer, N. (2006). *Social exclusion and the MDGs: the challenge of “durable inequalities” in the Asian context*. Institute of Development Studies.

- Kabeer, N. (2006). Poverty, social exclusion and the MDGs: The challenge of “durable inequalities” in the Asian context. *IDS Bulletin*, 37(3), 64-78.
- Levitas, R. (2005). *The inclusive society?: Social exclusion and New Labour* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.
- Panyamee, T. (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*. [Unpublished doctoral dissertation]. National Institute of Development Administration.
- 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., & Rockstrom, J. (2019). Six transformations to achieve the Sustainable Development Goals. *Nature sustainability*, 2(9), 805-814.
- SDG Move Team. (2023). *ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs*. SDG Move. <https://www.sdgmove.com/intro-to-sdgs/>
- Silander, D. (2019). The European Commission and Europe 2020: Smart, sustainable and inclusive growth. In D. Silander & B. Brigovscek (Eds.), *Smart, sustainable, and inclusive growth* (pp. 12–35). Edward Elgar Publishing.
- Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity: Three paradigms. *International Labour Review*, 133(5-6), 531-578.
- 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.
- Unit, S. E., & Britain, G. (2001). *Preventing social exclusion*. Cabinet Office.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58, 425-452.



SUCCESS PARTNER FOR YOUR ORGANIZATION AND COMMUNITY

บริการของเรา

- * วิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร ชุมชนและการตลาด
- * จัดอบรม/ประชุม/สัมมนา/ค่ายเยาวชน
- * รับทำสื่อการสอนอีเลิร์นนิ่ง
- * รับบริหารโครงการของกองทุนต่างๆ
- * รับจัดศึกษาคุณภาพในและนอกประเทศ
- * รับประเมินผลการดำเนินงานโครงการและองค์กร
- * กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์แนวใหม่วอล์คแรลลี่
- * จัดทำBig Data & Data Analytics
- * ที่ปรึกษา
 - ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - ด้านคุณภาพ และเพิ่มผลผลิต
 - ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
 - ด้านการเงินและระบบบัญชี
 - ด้านการตลาดและการขาย
 - ด้านระบบคิอีตอล
 - ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าตลาดหลักทรัพย์
 - ด้านระบบมาตรฐานสากล
 - ด้านการสร้างแบรนด์และตลาดออนไลน์

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม

บริษัท เอช อาร์ ดี โฮ 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](https://www.line.me/tv/hrdihuahin) FB : Hrdi Huahin