

Journal of Interdisciplinary Social Development (JISDIADP)

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาลังคม

ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 - กรกฎาคม - สิงหาคม 2567

Vol.2 No.4 - July - August 2024

ISSN : 2822-1060 (Online)



สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการค็อกเคอร์เบีย เลขที่ 1 ม.12 ต.เหล่าค้างคำ อ.โพนพิสัย จ.หนองคาย
DR KET Institute of Academic Development and Promotion 1 M.12, Laothangkham Sub-district, Phonphisai District,
Nong Khai Province, 43120, Thailand. Tel: +66610186156



ศูนย์ส่งเสริมวิชาการอย่างถึงคุณ



DataCite
FIND, ACCESS, AND REUSE DATA



วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

Journal of Interdisciplinary Social Development

ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2567)

Vol 2 No.4 (July - August 2024)

ISSN : 2822-1060 (Online)

_ ***** _

📖 วัตถุประสงค์

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ บทความหนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณี ท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 สิงหาคม)

ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน – ตุลาคม (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 ตุลาคม)

ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 ธันวาคม)

เจ้าของ

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดีออกเตอร์เกซ เลขที่ 1 หมู่ที่ 12 ตำบลเหล่าต่างคำ

อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย 43120 โทร 061-0186156, 082-9356452

E-mail : journalsocialdevelopment@gmail.com

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

E-mail: zumsa_17@hotmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9833-4759>

Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=Ex2SJ-8AAAAJ&hl=th>

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษฎา ผาทอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศาสตราจารย์ ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ศาสตราจารย์ ดร. ชีรภัทร์ เสรีรังสรรค์

มหาวิทยาลัยรังสิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ธโสธร ตูทองคำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินิจ ผาเจริญ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดำเนิน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.สมพงษ์ พิพัฒน์เอกสกุล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พระมหาจันทงค์ ผมไผ่, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษิต ปุณัณรมย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรียงดาว ทวะชาติ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศรีเสด็จ กองแกน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

พระนัสสนะ ส่างช้าง, ดร.

นักวิชาการอิสระ

พระมหาฐิติวัธน์ หมั่นกิจ, ดร.

นักวิชาการอิสระ

พระครูสุทธิเมธาวัฒน์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

 **ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ**

พิชญ์ ศรีพรรณ

สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลและเทคโนโลยี

 **ฝ่ายประสานงานและจัดการ**

วรรณภา บุปผาโสภ

โทร.061-0186156, Line ID: Ketsada11

e-mail: ketsada.iadp@gmail.com

 **ฝ่ายกฎหมาย**

นายชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

 **พิสูจน์อักษร**

สมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

 **ออกแบบปก**

นายสุริยาทิศ โพธิ์ประสิทธิ์

นักวิชาการอิสระ

👉 จัดรูปเล่ม

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

👉 พิมพ์ที่

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 13180 โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม) ปีพุทธศักราช 2567 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ มีเนื้อหาสาระของบทความที่หลากหลาย มีจำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 4 เรื่อง เป็นบทความวิจัย จำนวน 2 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 2 เรื่อง วารสารกำลังพัฒนาปรับปรุงรูปแบบและประเด็นหลักของวารสารเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI เพื่อรองรับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาระดับทุกระดับ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิก และท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(ข)
สารบัญ	(ช)

บทบาทการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร	1-12
--	------

THE ROLE OF SOCIAL SECURITY PERFORMANCE IN ACCORDANCE WITH
GHARAVASADHAMMA OF THE PERSONNEL OF THE BANGKOK SOCIAL SECURITY
OFFICE

ขจรยศ นพณวิวัฒน์ และ สุกิจ ชัยมุสิก

การปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม	13-27
---	-------

GOVERNMENT UNDER SANGAHAVATTHU OF THE OFFICIALS IN RAJAMANGGALA
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANNKOSIN PHUTTAMONTHIN DISTRICT
NAKHONPATHOM PROVINCE

กนกพร วิมลตระกูล และ สุกิจ ชัยมุสิก

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของเด็กชายขอบ	28-44
------------------------------------	-------

DESIRABLE BEHAVIOR OF MARGINAL PEOPLE

ศรีเสด็จ กองแกน และ สัณญา เคนาภูมิ

แนวยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรบริหารงานวิจัยในศตวรรษที่ 21	45-68
--	-------

STRATEGIC APPROACHES TO THE MANAGEMENT OF RESEARCH MANAGEMENT
ORGANIZATIONS IN THE 21ST CENTURY

กฤษฎา แสงบัวคำ และ สัณญา เคนาภูมิ

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	69-92
-----------------------	-------

บทบาทการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร
สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร*

THE ROLE OF SOCIAL SECURITY PERFORMANCE IN ACCORDANCE
WITH GHARAVASADHAMMA OF THE PERSONNEL OF THE BANGKOK
SOCIAL SECURITY OFFICE

ขจรยศ นพณีวรรณ¹ และ สุกิจ ชัยมุสิก²

Kajohnyot Nopmaneewan¹ and Sukit Chaimusik²

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻² Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: amanichai2535@gmail.com

Received 1 August 2023; Revised 19 August 2024; Accepted 20 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานประกันสังคมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครและเพื่อศึกษาประโยชน์และคุณค่าการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรสำนักงานล้วนมีการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงาน

Citation:



* ขจรยศ นพณีวรรณ และ สุกิจ ชัยมุสิก. (2567). บทบาทการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 2(4), 1-12.

Kajohnyot Nopmaneewan and Sukit Chaimusik. (2024). The Role of Social Security Performance in Accordance with Gharavasadhamma of The Personnel of The Bangkok Social Security Office. Journal of Interdisciplinary Social Development, 2(4), 1-12.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jisdiadp.2024.8>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ได้กำหนดไว้ 2. บุคลากรล้วนมีการนำเอาหลักทรวาธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมาขยันหมั่นเพียร อดทนอดกลั้น และจริงใจให้แก่กันในการทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์จิตใจตนเองโดยใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้เป็นอย่างดี ทั้งมีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ 3. บุคลากรล้วนเห็นว่าหลักทรวาธรรมมีประโยชน์และคุณค่าต่อการปฏิบัติงานอย่างมากเพราะสามารถนำมาใช้ลดความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้นในการทำงาน ให้งานทุกอย่างเป็นไปอย่างราบรื่นจากการเป็นคนซื่อสัตย์จริงใจ อดทนอดกลั้น รู้จักใช้สติยับยั้งชั่งใจ ควบคุมอารมณ์ข่มจิตใจแล้วนำพิจารณาปรับปรุงตนตลอดเวลา ทั้งมีความเสียสละ โอบอ้อมอารีเป็นที่พึ่งให้คนอื่น ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นเหตุให้การครองเรือนและการครองงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานตามที่หวังไว้

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน, หลักทรวาธรรม, สำนักงานประกันสังคม

Abstract

This research objectives of this study were to study the social security performance of the personnel of the bangkok social security office, to study the social security operating conditions according to the secular principles of the personnel of the bangkok social security office and study the benefits and value of social security performance according to the secular principles of the personnel of the bangkok social security office. this research is a qualitative research by using in-dept interviews 11 key informants. Data was analyzed by using content analysis techniques and presenting descriptive.

The reseach results were as follows 1. All office personnel are operating under the rules, regulations, and regulations that the structure of duties and responsibilities that the ministerial regulations divide the government sectors of the Social Security Office. Ministry of Labor B.E. 2559 has set. 2. All personnel

have adopted the principles of secular dharma in their work, namely, they work with honesty. Honest, diligent, patient and sincere to each other while working, able to control one's emotions and mind by using intelligence to solve problems and then bring them to improve and improve as well. Both have sacrifices, generosity, generosity to help colleagues in order to ensure smooth operations for the common good and achieve the objectives of the organization that have set goals. 3. All personnel see that secular dharma is very useful and valuable to work because it can be used to reduce conflicts in the workplace, let everything go smoothly from being honest, sincere, patient, and restrained. Control your emotions and consider improving yourself all the time. Both have sacrifice and generosity to others people, this contributes to the smoothness of the house and work and the successful performance of the work duties as expected.

Keywords: Work Performance, Gharavasadhamma, Social Security Office

บทนำ

การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นงานให้บริการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากเป็นส่วนงานราชการที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการสวัสดิการด้านประกันสังคมที่ทางรัฐบาลจัดขึ้นเพื่อให้สิทธิพิเศษการคุ้มครองให้กับผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม โดยสมาชิกต้องจ่ายเงินเข้าสมทบกองทุน เพื่อสร้างหลักประกันในการคุ้มครองชีวิตด้านต่าง ๆ 7 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีเสียชีวิต กรณีว่างงาน และกรณีชราภาพ ทั้งหมดทั้งมวลนี้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในองค์กรจึงมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานกันอย่างชัดเจนตามหน่วยงานที่แต่ละบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ เมื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมถือเป็นปัจจัยหลักและสำคัญในการที่จะนำพาองค์กรให้ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ การปฏิบัติงานของ

บุคลากรจึงต้องอาศัยทั้งองค์ความรู้และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก อุปสรรคและปัญหาความขัดแย้งมากมายจึงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องเกิดการร้องเรียนว่าบุคลากรไม่ยอมปฏิบัติตามหน้าที่หรือปฏิบัติงานล่าช้าทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุกคนได้อย่างทันท่วงที ปัญหาการกระทบกระทั่งขัดแย้งในการปฏิบัติงานจากความเข้าใจที่ไม่ตรงกันเนื่องจากการสื่อสาร ทั้งการใช้ดุลพินิจในการพิจารณาตัดสินใจออกคำสั่งที่ต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการจนทำให้ผู้ประกันตนและผู้ประกอบการเกิดความไม่พอใจ ปัญหาการเรียกหรือรับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการใช้อำนาจหน้าที่โดยชอบหรือไม่ชอบตามกฎหมายเพื่อดำเนินการหรือไม่ดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายหรือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่อเป็นพิเศษจึงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และเนื่องจากการสั่งการหรือออกคำสั่งใด ๆ ของเจ้าหน้าที่ถือเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายและส่งผลกระทบต่อผู้ประกันตนและผู้ประกอบการที่อยู่ในระบบประกันสังคมได้ ประกอบกับหน่วยงานได้มีโครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผลประโยชน์ทับซ้อนและส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตตลอดจนค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องนำเอาหลักธรรมาภิบาลที่สามารถนำไปใช้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคมให้อยู่ด้วยกันได้อย่างปกติสุข ประกอบด้วย 1) สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ซื่อตรง จริงใจรักษาคำพูด ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยสงบเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและเกิดความเป็นธรรม 2) ทมะ คือ การรู้จักข่มจิตข่มใจ ระวังอารมณ์ต่าง ๆ ที่จะแสดงออกมาไม่ว่าจะทางกาย วาจาหรือใจ สามารถลดความขัดแย้งระหว่างกันขณะทำงาน ทำให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพ 3) ขันติ คือ ความอดทนอดกลั้นสามารถควบคุมต่ออารมณ์และสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบ 4) จาคะ คือ ความเสียสละความสุขส่วนตัว เสียสละเวลาส่วนตัว หมายรวมถึงการละนียที่ไม่ดีต่าง ๆ ของตนด้วย ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมแก่การนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเป็นอย่างมาก เข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยเพราะหลักธรรมนี้จะช่วยในการยึดเหนี่ยวและพัฒนาจิตใจของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตนดีกว่าประโยชน์ส่วนรวม มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รักษาคำพูด มีความอดทนอดกลั้น รับผิดชอบต่อคำพูดหรือการกระทำของตนต่อผู้อื่น ถ้าบุคลากรสำนักงานประกันสังคมมีการนำเอาหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะสามารถลดความตึงเครียดทางจิตใจ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลให้มีความ

ราบรื่นและประสบผลสำเร็จไม่ว่าจะเป็นในขณะปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตประจำวัน ทั้งเป็นการช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าไปอย่างยั่งยืนเคียงข้างประชาชนในประเทศอย่างมีคุณภาพต่อไปอีกด้วย

ดังนั้น โครงการวิจัย “บทบาทการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร” จึงเป็นแนวทางที่สำคัญที่ในการนำมาใช้ในการลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความรักสามัคคีกัน ร่วมด้วยช่วยกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน รู้จักพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพจนเป็นที่น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานประกันสังคมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประโยชน์และคุณค่าการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) ในรูปแบบการวิจัย R&D (Research and Development)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 11 จำนวน 11 คนที่เป็นบุคลากรประจำพื้นที่ ใช้การกำหนดกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยพิจารณาเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้ที่มีคุณสมบัติตั้งแต่บุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ 11 ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร

หัวหน้างานหรือพนักงานที่เป็นผู้มีประสบการณ์ในองค์กรมากกว่า 5 ปี ขึ้นไปซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจและสามารถให้ข้อมูลในเรื่องนั้น ๆ ได้ดีและลึกซึ้งที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีเลือกเป้าหมายแบบเจาะจง (Criterion Based Selection) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานประกันสังคมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร 3) แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด (Open end Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักทฤษฎีของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร 4) แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด (Open end Questionnaire) เกี่ยวกับประโยชน์และคุณค่าจากการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักทฤษฎีของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้เกิดความมั่นใจของผลลัพธ์ที่มีความถูกต้อง แม่นยำและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ ซึ่งปรับปรุงมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในอดีตเสนอต่อที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 11 คน โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นกลุ่มและรายบุคคล ใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละประมาณ 45 นาที ระหว่างเดือนเมษายน - กันยายน 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview: IDI) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล (Key Informants) โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) แล้วนำเสนอเชิงพรรณนาความ

ผลการวิจัย

1) สภาพการปฏิบัติงานประกันสังคมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม บุคลากรสำนักงานประกันสังคมที่ได้จากการสัมภาษณ์ในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ บุคลากรสำนักงานฯ ล้วนมีการปฏิบัติงานอยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและตรงตามแนวปฏิบัติที่โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ได้กำหนดหน้าที่ไว้

2) สภาพการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครที่ได้จากการสัมภาษณ์ในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ บุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต พุดจริงทำจริง ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจและรอบคอบ มีความความจริงใจให้แกกัน รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง สามารถพัฒนาปรับปรุงตนให้ดีขึ้น มีความอดทนอดกลั้นต่อความลำบากทั้งทางกายและทางใจ รู้จักใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานที่อยู่ในรับผิดชอบและการให้บริการเป็นไปอย่างราบรื่น มีความสุขเมื่อได้ร่วมงานกัน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ จนทำให้ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่ตั้งใจไว้ในที่สุด

3) ประโยชน์และคุณค่าการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครที่ได้จากการสัมภาษณ์ในภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ 1) หลักธรรมาภิบาลมีประโยชน์และคุณค่าต่อการปฏิบัติงานเพราะสามารถทำให้บุคลากรเป็นคนซื่อสัตย์ จริงใจ รักษาคำพูด มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงอดทนต่อความยากลำบาก อุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ รู้จักใช้สติยับยั้งชั่งใจ ควบคุมอารมณ์ข่มจิตใจของตน และพิจารณาปรับปรุงตนเองได้ตลอดเวลา มีความเสียสละ โอบอ้อมอารี เป็นที่พึ่งให้คนอื่น ทำให้ได้รับเกียรติ ความเคารพนับถือ มีคนเชื่อถือยำเกรง ทำให้การครองเรือนและการครองงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานตามที่หวังไว้ 2) หลักธรรมาภิบาลทุกข้อล้วนมีความสำคัญจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไปไม่ได้ สามารถนำมาใช้เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้นในการทำงานช่วยในการปฏิบัติงานทุกอย่างเป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ยังผลให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้อย่างที่ตั้งใจไว้ 3) การนำเอาหลักธรรมาภิบาลมา

ประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์เป็นอย่างมาก เพราะหลักขรรวาศธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเองและผู้อื่นให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น นำพาความสำเร็จและความมีความสุขในการดำเนินชีวิตมาสู่ตัวผู้ปฏิบัติ และ 4) บุคลากรล้วนเห็นว่าหลักขรรวาศธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้ทุกคนมีความสุขในการทำงาน ลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพราะต่างฝ่ายต่างมีสติทำหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตรงไปตรงมาและเต็มใจ รู้จักรักษาคำพูด มีน้ำใจไมตรีและความจริงใจให้กัน มีปัญญาในการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ มีความอดทนอดกลั้นในการควบคุมคำพูดและกริยาอารมณ์ มีเหตุผลสามารถไตร่ตรองให้รอบคอบ รู้จักปรับปรุงตนเองและรู้จักเสียสละและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จไปตามที่ได้คาดหวังไว้

อภิปรายผล

1) สภาพการปฏิบัติงานประกันสังคม บุคลากรสำนักงานประกันสังคม ล้วนมีการปฏิบัติงานอยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและตรงตามแนวปฏิบัติที่โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา บรรดาศักดิ์ และ ภัทรนันท์ สุรชาติ (2567) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานควรจัดลำดับความสำคัญของงานพัฒนาทักษะการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มุ่งมั่นไปให้ทิศทางเดียวกันอบรมให้ความรู้การใช้ระบบเทคโนโลยี เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน ประมวลผล ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น

2) สภาพการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักขรรวาศธรรมของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครที่มีความความซื่อสัตย์สุจริตให้แก่งาน รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองสามารถพัฒนาปรับปรุงตนให้ดีขึ้น มีความอดทนอดกลั้นต่อความลำบากทั้งทางกายและทางใจ รู้จักใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานกันเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิณา ขำคง (2564) เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสรีระจีนต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความประหยัด

หรือความคุ้มค่าอยู่ในระดับมาก โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็น การใช้ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และวิธีการเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็วและความประหยัดคุ้มค่าของทรัพยากร เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่หน่วยงาน ตั้งไว้ อีกทั้งยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ สร้างความมั่นใจ ความเท่าเทียม และความพึงพอใจให้แก่ผู้มาติดต่อ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมต่อไป

3) ประโยชน์และคุณค่าการปฏิบัติงานประกันสังคมตามหลักธรรมาธรรมของ บุคลากรสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครสามารถทำให้บุคลากรเป็นคนซื่อสัตย์ จริงใจ รักษาคำพูด มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงอดทนต่อความยากลำบาก อุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ รู้จักใช้ สติยับยั้งชั่งใจ ควบคุมอารมณ์ขมจิตใจของตนและพิจารณาปรับปรุงตนเองได้ตลอดเวลา มีความเสียสละ โอบอ้อมอารี เป็นที่พึ่งให้คนอื่น ทำให้ได้รับเกียรติ ความเคารพนับถือ มีคน เชื่อถือยำเกรง ทำให้การครองเรือนและการครองงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและได้รับ ผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานตามที่หวังไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิรินภา ทาระ นัต (2561) เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขต พื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพในด้านความประหยัด หรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน กำหนดวงเงิน งบประมาณที่ใช้ในจำนวนที่ต่ำ แต่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนระยะเวลาการทำงาน และระยะเวลาแล้วเสร็จ และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด โดยนำ เทคโนโลยี มาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อลดต้นทุน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

บุคลากรสำนักงานล้วนมีการปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับที่โครงสร้างหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาขยันหมั่นเพียร อดทนอดกลั้น และ จริงใจให้แก่กันในขณะที่ทำงาน สามารถควบคุมอารมณ์จิตใจตนเองโดยใช้สติปัญญาในการแก้ไข ปัญหาแล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้เป็นอย่างดี อีกทั้งหลักธรรมาธรรมมีประโยชน์ และคุณค่าต่อการปฏิบัติงานอย่างมากเพราะสามารถนำมาใช้ลดความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้นใน

การทำงาน ให้งานทุกอย่างเป็นไปอย่างราบรื่นจากการเป็นคนซื่อสัตย์จริงใจ อดทนอดกลั้น รู้จักใช้สติยับยั้งชั่งใจ ควบคุมอารมณ์ข่มจิตใจแล้วนำพิจารณาปรับปรุงตนตลอดเวลา ทั้งมีความเสียสละ โอบอ้อมอารีเป็นที่พึ่งให้คนอื่น ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นเหตุให้การครองเรือนและการครองงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานตามที่หวังไว้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานต้องเห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมาธรรมมาใช้เป็นหลักในการทำงาน เพื่อให้บรรลุภารกิจของหน่วยงาน โดยกำหนดแผนพัฒนาการที่ต้องกำหนดว่าบุคลากรสำนักงานประกันสังคมทุกคนต้องมีแผนในการพัฒนาตนเองด้านธรรมเป็นหนึ่งในพื้นฐานของตัวชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนโครงการในระดับประเทศได้ย่อมจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการดำเนินโครงการอย่างมั่นคงในอนาคต

2) หน่วยงานควรนำเอาหลักธรรมาธรรมมาใช้ในการขับเคลื่อนโครงการ โดยพิจารณาอาศัยความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ คู่กับคุณธรรม คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร อดทนอดกลั้น รู้จักปรับปรุงตัวโดยใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาบูรณาการในการวางแผนด้วยความตระหนักและระมัดระวังในขั้นปฏิบัติการ โดยเน้นการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน

3) หน่วยงานต้องรักษามาตรฐานและควรส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสำนักงานฯ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยนำหลักธรรมาธรรมมาเป็นพื้นฐานในกระบวนการคิดเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตลอดจนกระบวนการงานให้มีความเหมาะสมและสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยการนำเอาไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง หากหน่วยงานเสริมสร้างปัจจัยดังกล่าวนี้จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ อันเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาอย่างมั่นคงอันนำไปสู่การสร้าง ความมั่นคงอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จจากการนำเอาหลักธรรมาธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานประกันสังคมตามของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม เพื่อนำผลการศึกษาวិจัย

จัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสม คุ่มค่าและเป็นประโยชน์เพื่อประชาชนในการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน

2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการของสำนักงานประกันสังคม เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาจัดทำเป็นแผนงานบูรณาการการทำงานร่วมกันทั้งระหว่างหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานและหน่วยงานภาครัฐอื่นจนถึงเอกชน เพื่อให้มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ลดปัญหาความล่าช้าและซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมอย่างมั่นคงและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการประกันสังคม พ.ศ. 2559

กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์.

ประกอบ มีโคตรกอง. (2541). บทบาทของพระสงฆ์ที่เกี่ยวกับเยาวชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปราชญา กล้าผจญ (2540). พฤติผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปริญดา บรรดาศักดิ์ และ ภัทรนันท์ สุรชาติรี. (2567). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, 7(4), 337.

พระใบฎีกาณัฐพร ฐานวุฑโฒ. (2554). บทบาทของพระสงฆ์กับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในจังหวัดนครปฐม. ในวิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระปัญญา ฐานิสโร (บุญโสม). (2560). การศึกษาหลักขรวาสธรรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตตามหลักพุทธปรัชญาเถรวาท. ศน.บ. (พุทธศาสนาและปรัชญา). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887-1970). (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ว. วชิระเมธี (2551). คนสำราญงานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- วีณา ขำคง. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สงวน ศรี วิวัชชัย (2540). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สนธยา พลศรี. (2545). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

การปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม*

GOVERNMENT UNDER SANGAHAVATTHU OF THE OFFICIALS IN
RAJAMANGGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANNKOSIN
PHUTTAMONTHIN DISTRICT NAKHONPATHOM PROVINCE

กนกพร วิมลตระกูล¹ และ สุกิจ ชัยมุสิก²

Kanokporn Wimtrakul¹ and Sukit Chaimusik²

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹⁻² Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: kprungruangkit@gmail.com

Received 1 August 2023; Revised 19 August 2024; Accepted 20 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 202 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Citation:



* กนกพร วิมลตระกูล และ สุกิจ ชัยมุสิก. (2567). การปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม. วารสารสหศาสตร์การพัฒนสังคม, 2(4), 13-27.

Kanokporn Wimtrakul and Sukit Chaimusik. (2024). Government Under Sangahavatthu Of The Officials In Rajamangala University Of Technology Rattannkosin Phuttamonthin District Nakhonpathom Provinc.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 2(4), 13-27.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jisdiadp.2024.9>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่า (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test or One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า การปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกระเบียบตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านการลงโทษตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ ด้านการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตามลำดับ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี เพศ การศึกษา และอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปกครองเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ไม่แตกต่างกัน และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปกครองเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การปกครอง, หลักสังคหวัตถุ 4, พนักงานมหาวิทยาลัย

Abstract

The objectives of this research are as follows: 1) to study Government Under Sangahavatthu 4 Of The Officials In Rajamangala University of Technology Rattannkosin Phuttamonthin District Nakhonpathom Provinc 2) to compare Government Under Sangahavatthu 4 Of The Officials In Rajamangala University Of Technology Rattannkosin Phuttamonthin District Nakhonpathom Provinc classified by personal factors 3) To study the problems and suggestions on Government Under Sangahavatthu 4 Of The Officials In Rajamangala University Of Technology Rattannkosin Phuttamonthin District Nakhonpathom Provinc. It is a quantitative research. (Quantitative Research)

The sample group used in the research consisted of 202 people. The tools used in the research were questionnaire, statistics used in data analysis. These were frequency, percentage, mean ($\bar{x}$) standard deviation (SD) and inferential statistics such as t-test, one-way variance test (F -test or One – Way ANOVA). If a statistically significant difference is found, the mean difference is tested individually by the LSD (Least Significant Difference) method.

The results showed that Government Under Sangahavatthu 4 Of The Officials In Rajamangala University Of Technology Rattannkosin Phuttamonthin District Nakhonpathom Province, including all 3 aspects, was at a high level. They were sorted in descending order of mean from highest to lowest were is the issue of regulations according to the Sangahavattha 4, punishment according to Sangahavatthu 4 and the officials according to the Sangahavattha 4, respectively. by university employees with different gender, education and working age. There were no different opinions on Government Under Sangahavatthu 4 and officials of different ages, There are opinions on Government Under Sangahavatthu 4 differed significantly at the 0.05 level.

Keyword: Governance, Sangagahawat 4 , Officials In Rajamangala University of Technology Rattannkosin

บทนำ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 เป็นกฎหมายบังคับใช้สูงสุดของหน่วยงาน มีการปกครองแบบระดับชั้น คือ สูงสุดเป็นอธิการบดี รองลงมาคือ รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี มีหน้าที่กำกับดูแลงานและหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย และในหน่วยงานมีผู้อำนวยการหรือหัวหน้าเป็นผู้กำกับดูแลงาน โดยตำแหน่งที่กล่าวมาแล้วนั้นยังมีส่วนในการปกครองพนักงานมหาวิทยาลัยที่

อยู่ภายใต้การกำกับดูแลตามอำนาจหน้าที่ของตนอีกด้วย ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน การปกครองของมหาวิทยาลัยไม่มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบโดยตรง แต่อาจกล่าวได้ว่า การปกครองพนักงานนั้นเป็นหน้าที่ของสำนักงานอธิการบดี เนื่องจากอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอธิการบดีมีหน้าที่ทำภารกิจที่ไม่ได้ระบุเป็นความรับผิดชอบของผู้ใดหรือหน่วยงานใด ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้มีการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 4 ฉบับ ออกมาเพื่อบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจ้าง การแต่งตั้ง หลักการประกันและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ วันทำงาน วันลา การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย นอกจากข้อบังคับทั้ง 4 ฉบับ ดังกล่าวแล้ว พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรจำนวน 3 ฉบับอีกด้วย ส่วนทางด้านสวัสดิการทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีการจัดสวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนไปศึกษาต่อ ตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น การปกครองของมหาวิทยาลัยไม่ว่าระดับใดย่อมมีความสำคัญ เพราะการปกครองเป็นเรื่องเกี่ยวกับการดูแล จัดการมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรมและเป็นระเบียบ และถ้ามหาวิทยาลัยมีการนำเอาหลักธรรมมาใช้ในการปกครองพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ไม่นิ่งดูตาด้วยการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ความช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อมีปัญหา ปฏิบัติกับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเท่าเทียมกัน ปกครองด้วยผลประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นหลักไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน พุดจาไกลเกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งหรือปัญหาต่าง ๆ กันด้วยถ้อยคำที่เป็นประโยชน์และเป็นความจริง ดังตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สงเคราะห์คุณเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้อื่นไว้ด้วยกัน เป็นเครื่องประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม ถ้ามหาวิทยาลัยนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการปกครองจะสามารถทำให้อยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างเรียบร้อย จะเกิดความสามัคคีกันในกลุ่มคณะลดความขัดแย้ง ทำให้มหาวิทยาลัยพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการปกครองพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จึงได้นำหลักสังคหวัตถุ 4 ในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการปกครองพนักงานมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยาจา อตถจริยาและสมานัตตทา เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยเกิดความสงบสุข ลดข้อขัดแย้งในการปกครองซึ่งเป็นผลทำให้เกิดการฟ้องร้อง อีกทั้งยังสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้าไปได้ ถ้ามหาวิทยาลัยยึดหลักธรรมในการปกครองจะทำให้เป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับจากคนภายนอกอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 407 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จำนวน 202 คน โดยใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ “ทาโร่ ยามานะ” (Taro Yamane) ลำดับต่อไปนำมากำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรจากสูตรการกระจายตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบเชิงปริมาณเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตามขั้นตอน มีดังนี้ ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร

บทความ ตำราทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคมนิยม 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความครอบคลุมด้านเนื้อหาความสมบูรณ์ของภาษา ความเที่ยงตรงของข้อความและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา แล้วนำไปแก้ไขการหาคุณภาพเครื่องมือที่จัดทำขึ้นนี้ ประกอบด้วย การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาตามสูตร (Index of Objective Congruence : IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป นำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง (TryOut) แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้ง จำนวน 30 ชุด และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyzed) และการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการประมวลผลในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตาม เพศ อายุ การศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในตารางประกอบคำบรรยาย

2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อการปกครองภายใต้หลักสังคมนิยม 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อการปกครองภายใต้หลักสังคมนิยม 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

พุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบสมมติฐาน (t-test) และการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA/F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1) จำแนกตามเพศ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 70 คน

2) จำแนกตามอายุ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31 – 35 ปี จำนวน 59 คน รองลงมา ได้แก่ อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 48 คน อายุ 41 – 45 ปี จำนวน 31 คน อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 30 คน อายุ 46 – 50 ปี จำนวน 16 คน อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุ 20 – 25 ปี จำนวน 4 คน และอายุ 51 – 55 ปี จำนวน 4 คน ตามลำดับ

3) จำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตามระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 101 คน รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 74 คน และน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับปริญญาเอก 27 คน ตามลำดับ

4) จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน พนักงานมหาวิทยาลัยตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี จำนวน 55 คน รองลงมา มีอายุการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 50 คน อายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 46 คน อายุการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี จำนวน 44 คน และน้อยที่สุด คือ อายุการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้

1) ด้านการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) ให้การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย 2) มีความใส่ใจและมีการปฏิบัติต่อพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน 3) ให้ความช่วยเหลือกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และ 4) มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ตามลำดับ

2) ด้านการออกระเบียบตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) มีการประชาสัมพันธ์ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งให้รับทราบกันอย่างทั่วถึง 2) มีการออกระเบียบให้ปฏิบัติอย่างเสมอภาค 3) ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ถูกต้องตามกฎหมาย 4) มีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย ตามลำดับ

3) ด้านการลงโทษตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ 1) มีการลงโทษตามระเบียบที่กำหนดไว้ 2) มีการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งด้วยปียวาจา 3) มีการอบรมบุคลากรด้านความประพฤติอย่างสม่ำเสมอ และ 4) มีการตักเตือนและให้โอกาสตามระเบียบที่กำหนดไว้ ตามลำดับ

อภิปรายผล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวม ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่ เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า สังคหวัตถุ 4 หลักธรรมสำหรับใช้ในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดความสันติสุขในสังคม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจของผู้อื่นไว้ด้วยกัน ทั้งนี้การปกครองของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีหลักเกณฑ์ในการปกครอง ไม่ว่าจะเป็นการออกระเบียบต้องเป็นไปตามขั้นตอน มีการบังคับใช้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม มหาวิทยาลัยมีการช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อน หรือแม้กระทั่งการสอบสวนในคดีต่าง ๆ เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ จึงทำให้มหาวิทยาลัยสงบสุข สอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพโรจน์ แก่นสาร

(2551) ได้ให้ความหมายของสังคหวัต 4 ว่าเป็นหลักธรรมที่ช่วยให้เกิดความรักสามัคคีขึ้นในกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ชุมชน หรือระดับประเทศ แม้แต่ระหว่างประเทศก็ตาม หากนำเอาพุทธธรรมหมวดนี้ไปประยุกต์ใช้อยู่เนื่อง ๆ แล้ว การเบียดเบียนกันก็จะได้ลดลงได้มาก โลกย่อมมีสันติภาพ ความมั่นคงของมนุษย์โดยรวมก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสิทธิ์ ขจรภพ (2561) ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักสังคหวัต 4 ไปใช้ในการให้บริการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักสังคหวัต 4 ไปใช้ในการให้บริการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละข้อมีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

1) การปกครองด้านการบริหารงานตามหลักสังคหวัต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย มีความใส่ใจและมีการปฏิบัติต่อพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนอย่างเท่าเทียมกันให้ความช่วยเหลือกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นอย่างดี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ให้การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย” ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการส่งพนักงานมหาวิทยาลัยไปอบรมหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีการให้ทุนไปศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย” ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ในการออกนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายอย่างดี แต่บางครั้งการออกนโยบายต้องกระทำโดยในภาพรวมเป็นผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นส่วนใหญ่ จึงไม่สามารถรับฟังความคิดเห็นของแต่ละบุคคลได้

2) การปกครองด้านการอกระเบียบตามหลักสังคหวัต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีการชี้แจงทำความเข้าใจ

ถึงเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีการประชาสัมพันธ์ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งให้รับทราบกันอย่างทั่วถึง ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ถูกต้องตามกฎหมายกระทรวง มีการออกระเบียบให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมภาค เป็นอย่างดี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “มีการประชาสัมพันธ์ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งให้รับทราบกันอย่างทั่วถึง” **ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีการประชาสัมพันธ์ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งให้รับทราบกันอย่างทั่วถึง เป็นอย่างดี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “มีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ” **ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง เป็นอย่างดี มีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับต่าง อาจไม่ทั่วถึง

3) ด้านการลงโทษตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก **ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีการตักเตือนและให้โอกาสตามระเบียบที่กำหนดไว้ มีการอบรมบุคลากรด้านความประพฤติอย่างสม่ำเสมอ มีการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งด้วยปียาวจา มีการลงโทษตามระเบียบที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “มีการลงโทษตามระเบียบที่กำหนดไว้” **ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีการลงโทษตามระเบียบที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี เพราะการพิจารณาและการลงโทษมีระเบียบ ข้อบังคับ บัญญัติไว้ชัดเจน และต้องปฏิบัติตามนั้นอย่างเคร่งครัด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “มีการตักเตือนและให้โอกาสตามระเบียบที่กำหนดไว้” **ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ให้โอกาสปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นอย่างดี แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้ออกมาบังคับใช้ เพื่อที่จะไม่ต้องเลือกปฏิบัติให้โอกาสแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น

ผลการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการปฏิบัติงาน ต่างกันดังนี้

พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่มี เพศ ระดับการศึกษา และอายุ การปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่มี อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวม 3 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่มี อายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไปตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ และด้านการออกระเบียบตามหลักสังคหวัตถุ 4 กับด้านการลงโทษตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่มีเพศต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ต่างกัน

พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน **ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า** การปกครองของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ นั้นครอบคลุมทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่มีการปกครองที่แยกชายหญิงที่ชัดเจน จึงทำให้ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อการปกครองของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิสิทธิ์ ขจรภพ (2561)** ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่มีอายุต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ต่างกัน

พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอกุพตะพนมณฑล จังหวัดนครปฐม รวมทั้ง 3 ด้าน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ **ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า** พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกันอาจมีความแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบ ความสนใจ และอาจแตกต่างกันด้านสติปัญญา วุฒิภาวะด้านอื่น ๆ จึงให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระวิทย์ธวัช จิระมมโม (2558)** ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการประชาชนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราชของประชาชนที่มีอายุต่างกัน ไม่แตกต่าง และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ต่างกัน

พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอกุพตะพนมณฑล จังหวัดนครปฐม รวมทั้ง 3 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ **ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า** การปกครองของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ นั้นครอบคลุมทุกคน ไม่มีการปกครองที่แยกระดับการศึกษาที่ชัดเจน จึงทำให้ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อการปกครองของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมยศ จุลวัฒน์ (2559)** ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในการนำหลักสังคหวัตถุธรรม มาใช้ปฏิบัติงานในเรื่องจำกลางนครศรีธรรมราช พบว่า ประชาชน ที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อเจ้าหน้าที่ในการนำหลักสังคหวัตถุธรรม มาใช้ปฏิบัติงานในเรื่องจำกลางนครศรีธรรมราชไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ต่างกัน

พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม รวมทั้ง 3 ด้าน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การปกครองของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ นั้นครอบคลุมพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน ไม่มีการปกครองที่เอื้อต่อพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า หรือเอื้อให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เพิ่งเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน จึงทำให้ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อการปกครองของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ไม่แตกต่างกัน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกระเบียบตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านการลงโทษตามหลักสังคหวัตถุ 4 และ ด้านการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ตามลำดับ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่มี เพศ การศึกษา และอายุ การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปกครองเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ไม่แตกต่างกัน และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปกครองเกี่ยวกับการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่าการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอฟุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ควรรักษาการปกครองด้านการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 นี้ไว้ และพยายามพัฒนาให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรมากขึ้น ทำแบบสำรวจผู้มีส่วนได้เสียกับการกำหนดนโยบาย สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น หรือแม้แต่การเพิ่มสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย จะทำให้การบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 2) **ด้านการออกระเบียบตามหลักสังคหวัตถุ 4** พบว่าการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ควรรักษาการออกระเบียบตามหลักสังคหวัตถุ 4 นี้ไว้ และพยายามพัฒนาให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม เช่น การทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น เพื่อเป็นการรักษาผลประโยชน์ต่อตัวพนักงานมหาวิทยาลัยเอง หรือการที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ จะทำให้ไม่เกิดความวุ่นวาย เพราะทุกคนจะทำตามกฎระเบียบนั้น ๆ และควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน 3) **ด้านการลงโทษตามหลักสังคหวัตถุ 4** พบว่าการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ควรรักษาการลงโทษตามหลักสังคหวัตถุ 4 นี้ไว้ และพยายามพัฒนาให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม เช่น การให้อาสาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เป็นการทำความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรงมากเกินไป และไม่ขัดกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย อีกทั้งมหาวิทยาลัยควรมีการปลูกจิตสำนึกในจริยธรรมหรือจัดการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรเพื่อเป็นการลดการทำความผิดทางวินัย **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย** 1) ควรศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” 2) ควรศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมการปกครองภายใต้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” 3) ควรศึกษาเรื่อง

“การบูรณาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการปกครองพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

เอกสารอ้างอิง

- ไพโรจน์ แก่นสาร. (2551). หลักการคิดอย่างมีเหตุผลและกระบวนการตกลงใจ. นครปฐม: สถาบัน วิชาการการทหารชั้นสูง.
- พระวิทย์ธวัช จิระมโม (หวานสนิท). (2558). การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการให้บริการประชาชนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- วิสิทธิ์ ขจรภพ. (2561). การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการให้บริการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมยศ จุลวัฒน์. (2559). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่ในการนำหลักสังคหวัตถุธรรมมาใช้ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางนครศรีธรรมราช. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุวันนา คำบุศย์. (2561). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้ในการให้บริการของสำนักงานขนส่ง จังหวัดร้อยเอ็ด สาขาอำเภอโพนทอง. ใน สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของเด็กชายขอบ*

DESIRABLE BEHAVIOR OF MARGINAL PEOPLE

ศรีเสด็จ กองแกน¹ และ สัญญา เคนาภูมิ²

Srisadet Kongkan¹ and Sanya Kenaphoom²

¹⁻²คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹⁻²Faculty of Political Science and Public Administration, Maha Sarakham University, Thailand

Corresponding Author's Email: prisee2529@gmail.com

Received 1 August 2024; Revised 19 August 2024; Accepted 20 August 2024

บทคัดย่อ

สถานการณ์และปัญหาของเด็กไทยในขณะนี้ กำลังเผชิญกับความเสี่ยงอย่างมากมาย อันเกิดจากสังคมสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมอันตรายที่ล้อมรอบตัวเด็ก เด็กจำนวนมากที่ซึมซับ พฤติกรรมที่รุนแรง สื่อลามก อนาจาร การเสพยาเสพติด การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร อยู่ในแหล่งมั่วสุมพฤติกรรมเหล่านี้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตร่วมสมัยของเด็กที่เติบโตขึ้นทุกวัน ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญที่รัฐต้องรีบแก้ไข อย่างเร่งด่วน เนื่องจากโครงสร้างหลักของการผลิตคนไทยพันธุ์ใหม่ ในยุคทุนนิยม โลกาภิวัตน์ บริโภคนิยม เพศเสรี ยาเสพติด กำลังกลายเป็นวิถีชีวิตพื้นฐาน ของเด็กไทยเข้าไปทุกที เด็กบางคนก็ใช้การตัดสินใจด้วยความรุนแรง เพราะขาดการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั่นเอง

คำสำคัญ : พฤติกรรมที่พึงประสงค์, เด็กชายขอบ

Citation:



* ศรีเสด็จ กองแกน และ สัญญา เคนาภูมิ. (2567). พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของเด็กชายขอบ. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาศังคม, 2(4), 28-44.

Srisadet Kongkan and Sanya Kenaphoom. (2024). Desirable behavior of Marginal People. Journal of Interdisciplinary Social Development, 2(4), 28-44.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jisdiadp.2024.10>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

Abstract

The situation and problems of Thai children now. Are facing a great deal of risk. The social, environmental and cultural hazards that surround children. Many children are absorbed in violent behavior, pornography, drug abuse. Pregnant sex These behaviors become a part of the everyday life of children growing up every day. It is an important issue that the state must quickly resolve. urgently Because of the structure of the new generation of Thais in capitalism, globalization, consumption, sex, free sex, drugs are becoming a fundamental way of life. The children of Thailand. Some children use the judgment of violence. Because lack of behavior is desirable.

Keywords: Behavior Desirable, Boys Edge

บทนำ

ในภาษาไทยคำว่า“ชาย”ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานนั้น หมายถึง ส่วนริมหรือปลายของบางอย่างเช่น ชายผ้าจีวร“ส่วนที่ สุดเขต/ริม”เช่น ชายฝั่ง ชายแดน ชายทะเล ความหมายนี้จะมียุไปในทางกายภาพหรือภูมิศาสตร์แต่หากเราพิจารณาเนื้อหาของนิยามศัพท์ Marginalisation ต่อไปเราจะพบความหมายของคำว่า“ชายขอบ”ที่อ้างอิงไปถึงการอยู่วงนอก การไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการคิดหรือตัดสินใจ คนชายขอบ (marginal people ; marginalisation) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มคนที่สังคมไม่สนใจเหลียวแล ถูกทิ้งขว้างแปลกแยกจากสังคมกระแสหลัก เช่น ชาวเขา ชนกลุ่มน้อย ผู้หญิงขายบริการ กลุ่มรักเพศเดียวกัน เด็กแว้น เด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือคนพิการ นอกจากนี้ คนชายขอบยังรวมถึงผู้ที่ถูกปฏิบัติโดยสังคมส่วนใหญ่ เช่น ในห้องเรียน ถ้าบังเอิญเราเรียนไม่เก่ง แต่เพื่อนร่วมชั้นเรียน เป็นคนเรียนเก่งแทบทั้งหมด เราก็อาจจะกลายเป็นคนชายขอบได้เช่นกัน เพราะฉะนั้น คนชายขอบจึงไม่ใช่แค่คนที่อยู่ชายขอบแบบที่อยู่ตามชายแดนระหว่างประเทศ เท่านั้น แต่หมายถึงคนที่ถูกคนส่วนใหญ่มองว่าเป็นคนส่วนน้อยในสังคม อันเป็นที่ว่างทางวัฒนธรรมด้วยเช่นกัน

แนวคิดและกระบวนการให้คำนิยาม สู่ความเป็นชายขอบนั้น ถูกนำไปศึกษาชีวิตของกลุ่มคนที่ถูกมองว่าไร้อำนาจ และด้อยสิทธิในสังคมไทย จากมุมมองหลากหลายสาขา ใน

มุมมองของนักสังคมวิทยา มานุษยวิทยา “คนชายขอบ” คือกลุ่มประชากรที่อยู่ชายขอบของสังคมวัฒนธรรม หรือเศรษฐกิจหลักหรือ คนกลุ่มน้อยที่ถูกเบียดขับ ให้อยู่วนนอกของประชากรกลุ่มใหญ่ หรือกลุ่มประชากรที่ไม่ได้รับโอกาสในการเข้าถึง ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือถูกกีดกัน ออกจากระบบต่อรองอำนาจ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ สิทธิขั้นพื้นฐาน หรือการจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งกลุ่มประชากรที่ง่ายต่อการถูกครอบงำทางความคิด และวัฒนธรรม ขาดความมั่นคงในสังคม ลักษณะ “คนชายขอบ” อาจแตกต่าง จากประชากรส่วนใหญ่ของสังคมในแง่ของชาติพันธุ์ ศาสนา อุดมการณ์ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ และชนชั้นทางสังคม (สุริชัย, 2550 ; ชมพู, 2554; พงษ์เทพ, 2554; สุริยา และพัฒนา, 2542) คนชายขอบยังหมายถึง “ผู้ไร้อำนาจ” ซึ่งได้แก่ การไร้อำนาจในทางเศรษฐกิจและการเมือง อันเป็น ผลมาจากการไม่มีทรัพย์สิน และปัจจัยการผลิต การขาดโอกาสทางการศึกษา การเข้าไม่ถึงสิทธิ ในการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติและการเข้าไม่ถึงสวัสดิการของรัฐ (นภาพร, 2552) ในทางเศรษฐศาสตร์ การเมือง ความเป็นคนชายขอบ คือคนที่ด้อยอำนาจ คนที่ตกเป็นเบี้ยล่างของคนกลุ่มใหญ่ ยากไร้ เพศด้อย ไม่มีตำแหน่งทางสังคม หรือเรียกรวมๆว่าเป็น “คนอื่น” ทำให้คนเหล่านี้ถูกกีดกันซ้ำแล้วซ้ำเล่า มีโอกาสที่จะถูกเบียดขับออกจากสังคมไม่ว่าจะเป็นบทบาททางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มชาติพันธุ์ (สุริชัย, 2550)

พฤติกรรมของเด็กชายขอบ

คนชายขอบ คือ คนที่อยู่ห่างไกลจากสังคม มักหมายถึงผู้ที่ไม่ได้รับการดูแล ไม่ได้รับบริการหรือความคุ้มครองจากรัฐอย่าง que คนอื่น ๆ ได้รับเป็นคนที่ต้องดูแลตนเอง และมีวัฒนธรรมของตนเอง ที่อาจจะแตกต่างจากวัฒนธรรมของคนที่อยู่ในเมือง คนชายขอบ ต่างจากคนหลังเขา ตรงที่ คนหลังเขา เน้นการไม่รับรู้ข่าวสาร จึงกลายเป็นคนที่ไม่ทันสังคม ไม่ทันโลก. แต่คนชายขอบเน้นคนที่มีอิสระ มีพฤติกรรม ความคิด หรือวัฒนธรรมของตนเอง และพยายามให้สังคมยอมรับกลุ่มของตน (ศูนย์ศึกษาการย้ายถิ่น สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554)

เกี่ยวกับกลุ่มเด็กและวัยรุ่น ด้วยมุมมองการใช้ชีวิต โดยเฉพาะการให้ความรัก ความอบอุ่นแก่เด็กและวัยรุ่น เพื่อลดความ เกือบกและลดความความคั่งแค้นของเด็ก ทำให้ พวกเขา มีนิสัยร่าเริง มองโลกในแง่ดีการพัฒนาเด็กชายขอบในประเทศไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบ วินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ ต่อสังคมส่วนรวม และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จนนำไปสู่การอ่านและการรับรู้ การพัฒนาคนไทยทุกคนให้

มีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้นด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของกลไกทางสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบัน ครอบครัวที่จะมีส่วนช่วยและบทบาทในด้าน การจัดการศึกษา ด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ตลอดจนมีความเข้มแข็งในการ ดูแลและพัฒนาคุณภาพของสมาชิกทุกมิติ จนนำไปสู่การอ่านและการรับรู้” (บริโณและ ตีความ) เกี่ยวกับกลุ่มครอบครัวทางเลือกด้วย มุมมองรูปแบบการใช้ชีวิตโดยเฉพาะการเลือก มีชีวิตคู่ในรูปแบบที่เหมาะสม (สุริชัย หวันแก้ว, 2546)

นอกจากนี้ วิถีปฏิบัติทางวาทกรรม และสังคมวัฒนธรรมของคนชายขอบ ได้แสดงให้เห็นว่าการในยุคที่มีบริบททางสังคม แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มนักเขียน เกิดในยุค ผ่อนคลาย ความตึงเครียดในวงการนักเขียน และนักหนังสือพิมพ์ กลุ่มผู้หญิงชายขอบ เกิดในยุคให้ความสำคัญคุ้มครองผู้หญิงค่าประเวณี กลุ่มผู้มีวิฤต เกิดในยุคที่เริ่มมีการแสดงออก ทางเพศอย่างมีเสรี กลุ่มครอบครัวทางเลือก เกิดในยุคแห่งการสร้างรากฐานครอบครัวที่แข็งแรง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนกลุ่มเด็กและวัยรุ่น เกิดในยุคของการให้ความช่วยเหลือและ คุ้มครอง กลุ่มนักโทษ เกิดในยุคที่เน้นด้าน ของสวัสดิการและคุ้มครอง ผู้สูงอายุและกลุ่มผู้ติดเชื้อเอชไอวี เกิดขึ้น ในยุคการมองเห็นคุณค่าของผู้ติดเชื้อ นำไปสู่ การอ่านและการรับรู้เกี่ยวกับกลุ่มคนชายขอบด้วย มุมมองที่จะเป็น ประโยชน์สำหรับการแนะนำตักเตือนผู้รับสาร (อรสม สุทธิสาคร. 2551).

ปัญหาของเด็กชายขอบ

ในปัจจุบันประเทศส่วนใหญ่มิได้ประกอบด้วยคนชนชาติเดียว หากมีหลายชนชาติ หลายเชื้อชาติในอดีตอันยาวนานจะมีการแบ่งแยกประชากรเป็นพลเมือง คนต่างด้าวเป็นชนชาติส่วนใหญ่ ชนชาติส่วนน้อย โดยชนชาติส่วนใหญ่เป็นพลเมืองมีสิทธิต่างๆ ชนส่วนน้อยคนต่างด้าว ไม่มีสิทธิอย่างนั้นอย่างนี้ แต่ปัจจุบันรัฐและสังคมโดยเฉพาะประเทศประชาธิปไตยยอมรับสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพพื้นฐานของประชาชน คนภายในประเทศต่างๆ จึงมีสิทธิมากขึ้นอย่างในประเทศไทย กลุ่มชาติพันธุ์ที่อยู่บนพื้นที่สูงที่เรียกว่า ชาวไทยภูเขา เช่น ปกาเกอญอ ม้ง เมี่ยน อาข่า ลีซู ลัวะ ฯลฯ มีสิทธิพลเมืองสิทธิทางการเมืองสิทธิทางการเมืองมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสมากที่สุดกลุ่มหนึ่งในการเข้าถึงและใช้สิทธิตามรัฐธรรมนูญ สิทธิกฎหมาย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันได้รับรองและค้ำประกันสิทธิบุคคลซึ่งหมายรวมถึงสิทธิของกลุ่มชาติพันธุ์ด้วยหลายมาตราโดยเฉพาะมาตรา 4 การคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของบุคคล มาตรา 30 ว่าด้วยความเสมอ

ภาคและห้ามเลือกปฏิบัติและมาตรา 46 สิทธิชุมชนดั้งเดิม ฯลฯ (เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทจร, 2555)

ชาวไทยภูเขาจำนวนมากอาศัยอยู่ในแผ่นดินไทยมายาวนานหลายชั่วอายุคนแต่ก็อพยพเข้ามาทั้งเข้ามานานแล้วและเพิ่งอพยพเข้ามาหลายชั่วอายุคน แต่ก็อพยพเข้ามาทั้งเข้ามานานแล้วและเพิ่งอพยพเข้ามาจากการสำรวจชาวไทยภูเขาครั้งตั้งแต่ พ.ศ. 2512 – 2542 มีจำนวนรวม 1,033,931 คน แต่ได้สัญชาติไทยจำนวน 235,025 คน ยังมีชาวไทยภูเขาส่วนใหญ่ไม่รู้และไม่เห็นความจำเป็นของการมีเอกสารราชการไม่ว่าจะเป็นบัตรประชาชน ทะเบียนบ้านจึงมีอยู่มากที่ไม่มีเอกสารใดๆ เลยที่จะพิสูจน์ให้ดูว่าเป็นคนไทยหรือไม่ (สมจิต คงทน, 2554)

ต่อมาเมื่อสังคมมีความซับซ้อน เอกสารราชการมีความสำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตเอกสารจึงเริ่มมีความสำคัญต่อชาวไทยภูเขามากปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือชาวไทยภูเขาจำนวนมากไม่มีเอกสารใดๆ ไปพิสูจน์ให้ราชการเชื่อได้ว่าเป็นคนไทย สิ่งที่มีก็คือพยานบุคคลแต่ก็เป็นหลักฐานที่ราชการไม่ให้น้ำหนักมากนัก ชาวไทยภูเขาที่เลยถูกมองว่าเป็นคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายที่พร้อมจะถูกผลักดันให้ออกจากประเทศไทยได้เสมอถ้าไม่มีมติคณะรัฐมนตรีผ่อนผันให้อาศัยอยู่ได้ต่อไป ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ราชการจำแนกแยกแยะได้ลำบากว่าเป็นชาวเขาที่เกิดในประเทศไทย หรือเข้ามาในประเทศไทยนานแล้ว หรือเพิ่งอพยพเข้ามาก็เลยไม่รู้ว่าเป็นใคร ประกอบกับปัญหาการคอร์รัปชันของราชการ ของชาวเขาที่เพิ่งอพยพเข้ามาโดยจ่ายเงินเพื่อซื้อบัตรประชาชนยิ่งทำให้ปัญหา พัวพันกันจนแก้ไขได้ยากลำบากเข้าไปอีก การที่ชาวไทยภูเขาไม่มีเอกสารพิสูจน์ตน ไม่มีเอกสารราชการ ก็เลยเข้าไม่ถึงสิทธิอีกหลายสิทธิประการไม่ว่าจะเป็นสิทธิทางการศึกษาเล่าเรียน สิทธิด้านสาธารณสุขในการรักษาเมื่อเจ็บป่วย สิทธิในการทำงานเพื่อยังชีพ สิทธิในการเลือกตั้ง สิทธิในการอาศัยอยู่ในประเทศเสรีภาพในการเดินทาง สิทธิในการทำนิติกรรมต่างๆ ชาวไทยภูเขาประสบปัญหาสิทธิทั้งหลายทั้งปวงที่กล่าวมา แล้วจะดำรงชีวิตเหมือนคนทั่วไปได้อย่างไร (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2556)

กล่าวโดยสรุปว่า จากสภาพการณ์ที่ชาวเขาถูกผลักให้กลายเป็นคนชายขอบ พร้อมกันนั้น ก็ถูกรีดถอนสิทธิมนุษยชน กรณีศึกษาความขัดแย้งการใช้พื้นที่ป่าต้นน้ำของชนชายขอบเป็นตัวอย่างหนึ่งที่ทำให้เห็นถึงปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นอย่าง ชัดเจน โดยอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดคนชายขอบและกระบวนการทำให้เป็นคนชายขอบ จะเป็นแนวคิดที่ให้คำอธิบายถึงการที่ชนชายขอบถูกกดดันจากรัฐและสังคม โดยเฉพาะภาครัฐจะให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิของชนชายขอบ ดังที่ปรากฏในบัญญัติสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เช่น ต้องป้องกันสิทธิให้การให้แก่ชาติพันธุ์ แต่ในทางตรงกันข้ามรัฐกลับไม่ปฏิบัติ เป็นต้น

องค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์

องค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ กิริยาอาการที่แสดงออกในรูปแบบต่างๆ ของมนุษย์ซึ่งเราสามารถ สังเกตเห็นได้จากภายนอก ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ดังนั้นนักบริหารจะหาอะไรที่เขา เหล่านั้นจะมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) มาใช้เป็นเครื่องมือ การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) คือการนำเอาหลักการและทฤษฎีต่างๆ ทางจิตวิทยาที่ได้ผ่านการวิจัย ทดสอบแล้ว มาใช้ในการศึกษาและเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบ และเป็นวิทยาศาสตร์ โดยเทคนิคในการปรับพฤติกรรมซึ่งมีวิธีการหลัก ๆ (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2554)

1. องค์ประกอบของพฤติกรรมที่พึงประสงค์

พฤติกรรม หมายถึง กิริยาอาการต่าง ๆ ประกอบด้วย ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์หรือที่มนุษย์ได้แสดง หรือปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นกับมนุษย์เมื่อได้เผชิญกับสิ่งเร้า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว อาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ (ณัฐดนัย ใหม่ซ้อน, 2553)

1.1 พฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุม ได้เรียกว่า เป็นปฏิกิริยาสะท้อน เช่น การสะดุ้งเมื่อถูกเข็มแทง การกระพริบตา เมื่อมีสิ่งมากระทบกับสายตา ฯลฯ

การที่บุคคลสามารถควบคุมพฤติกรรม หรือการกระทำของตนเองได้ โดยที่เขาสามารถเลือกพฤติกรรม เป้าหมาย และกระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตัวเอง การควบคุมตนเองและการบังคับตนเองถือว่าเป็น เป้าหมายสำคัญของการปรับพฤติกรรม เพราะการปรับพฤติกรรมมุ่งหมายที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่พึง ประสงค์ให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยเขาสามารถบังคับและควบคุมตัวเองได้ ให้ประพฤติปฏิบัติ หรือกระทำ แต่ในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม จึงถือว่าได้บรรลุเป้าหมายของการปรับพฤติกรรมการปรับพฤติกรรม โดยการพัฒนาการควบคุม ตนเองนั้น เราสามารถนำเอาเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ได้หลายประการ เช่นการควบคุมสิ่งเร้าไม่ให้มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การสังเกตตนเองในพฤติกรรมที่แสดงออกต่างๆ และหมั่นย้ำยัง การเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่อง พฤติกรรมที่ถูกต้อง และการพัฒนาความรับผิดชอบให้มากขึ้นหรือในระดับที่สูงขึ้น

1.2 พฤติกรรมที่สามารถควบคุมและจัดระเบียบได้ เนื่องจากมนุษย์มีสติปัญญา และอารมณ์ (EMOTION) เมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบ สติปัญญาหรืออารมณ์ จะเป็นตัวตัดสินว่า ควรจะปล่อยกิริยาใดออกไป ถ้าสติปัญญาควบคุมการปล่อยกิริยา เราเรียกว่าเป็นการ

กระทำตามความคิดหรือ ทำด้วยสมอง แต่ถ้าอารมณ์ควบคุมเรียกว่า เป็นการทำตามอารมณ์ หรือปล่อยตามใจ นักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า อารมณ์อิทธิพลหรือพลังมากกว่าสติปัญญา ทั้งนี้ เพราะมนุษย์ทุกคนยังมีความโลภ ความโกรธ ความหลง ทำให้พฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามความรู้สึกและอารมณ์เป็นพื้นฐาน

2. รูปแบบพฤติกรรมของมนุษย์ แบ่งได้เป็น 2 อย่างคือ

ปัญหาและอารมณ์ (EMOTION) เมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบ สติปัญญาหรืออารมณ์ จะเป็นตัวตัดสินใจว่าจะปล่อยกิริยาใดออกไป ถ้าสติปัญญาควบคุมการปล่อยกิริยา เราเรียกว่าเป็นการกระทำตามความคิดหรือ ทำด้วยสมอง แต่ถ้าอารมณ์ควบคุมเรียกว่า เป็นการทำตามอารมณ์ หรือปล่อยตามใจ นักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า อารมณ์มีอิทธิพลหรือพลังมากกว่าสติปัญญา ทั้งนี้ เพราะมนุษย์ทุกคนยังมีความโลภ ความโกรธ ความหลง ทำให้พฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามความรู้สึกและอารมณ์เป็นพื้นฐาน (ซูพินิจ เกษมณี, 2559)

2.1 พฤติกรรมเปิดเผยหรือพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ทำให้ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ สังเกตได้ เช่น การเดิน การหัวเราะ การพูด ฯลฯ

2.2 พฤติกรรมปกปิดหรือพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงแล้ว แต่ผู้อื่นไม่สามารถมองเห็นได้ สังเกตได้โดยตรงจนกว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้บอกหรือแสดงบางอย่างเพื่อให้คนอื่นรับรู้ได้ เช่น ความคิด อารมณ์ การรับรู้

นอกจากนี้นักจิตวิทยาแบ่งพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (ประสาธ มีแต่ม, 2555)

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้มาก่อน ได้แก่ ปฏิกริยาสะท้อนกลับ (REFLECT ACTION) เช่นการกระพริบตา และสัญชาตญาณ (INSTINCT) เช่น ความกลัว การเอาตัวรอดเป็นต้นการปรับเปลี่ยนทางด้านของสรีระร่างกาย เช่น การปรับปรุงบุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูดการปรับเปลี่ยนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ให้มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ปรับอารมณ์ความรู้สึก ให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น รู้จักการยอมรับผิดการปรับเปลี่ยนทางด้านสติปัญญา เช่น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ การมีความคิดเห็นคล้ายตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

การปรับเปลี่ยนอุดมคติ หมายถึง การสามารถปรับเปลี่ยนหลักการ แนวทางบางส่วนบางตอน เพื่อให้เข้ากับสังคมส่วนใหญ่ได้ โดยพิจารณาจากความจำเป็น และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ตนเอง เพื่อสวัสดิภาพของตนเองและของกลุ่ม

2. พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการ ที่บุคคลติดต่อสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ส่วนใหญ่จะประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนของกฎระเบียบหรือวิธีการ ที่มีอยู่ในสังคม รวมทั้งวัฒนธรรมที่มีอยู่ในสังคมนั้น ๆ ซึ่งมนุษย์ยอมเข้าใจในสถานภาพ และบทบาทตามที่กลุ่มสังคมคาดหวังดังนั้นพฤติกรรมมนุษย์ อาจเกิดขึ้นได้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)

2.2 การขัดแย้ง (CONFLICT)

2.3 การแข่งขัน (COMPETITION)

2.4 การประนีประนอมผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน (ACCOMODATION)

2.5 การผสมผสานกลมกลืนเข้าหากัน (ASSIMILATION)

2.6 การร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน (COOPERATION)

การพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของเด็กชายขอบ

พฤติกรรมของเด็กชายขอบแสดงออกมามากมายหลายลักษณะ ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลจะต้องนำพฤติกรรมมาจัดหมวดหมู่ เพื่อให้เป็นการง่ายต่อการแยกแยะ และสะดวกต่อการศึกษาหมวดหมู่ของพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว พฤติกรรมการเรียนรู้ พฤติกรรมแรงจูงใจ ฯลฯ ในการศึกษา พฤติกรรมกลุ่มคน ก็จำเป็นต้องจัดหมวดหมู่ของพฤติกรรมกลุ่มคนเช่นเดียวกัน พฤติกรรมของบุคคลอยู่ภายใต้อิทธิพลของสังคม อิทธิพลของสังคมอาจจัดอยู่ในรูปต่อไปนี้ (สกาเวเดียน บุญงาม, 2551)

1. SANTION หรือการบังคับเพื่อให้คนทำหน้าที่ หรือแสดงพฤติกรรม ตามที่สังคมกำหนดการ SANTION มีทั้งการลงโทษ การให้รางวัล

2. NORMS หรือบรรทัดฐาน เช่น ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และ กฎหมาย VALUE OREINTATION แนวอบรมทางคุณค่า ซึ่งจะกำหนดมาจากรูปร่างของการแสดงออก ได้แก่สาระข้อเท็จจริง ความพอใจต่าง ๆ พฤติกรรมของบุคคลเป็นระบบการกระทำของมนุษย์

(ACTION SYSTEM) ถ้าจะวิเคราะห์ ACTION SYSTEM อาจจะจำแนกตัวแปร ออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) วัฒนธรรม 2) สังคม 3) บุคลิกภาพ 4) ชีวภาพ 5) กายภาพ

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะคือ

1. การพัฒนาสุขภาพทางกาย การปรับเปลี่ยนทางด้านของสรีระร่างกาย เช่น การปรับปรุงบุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูด

1.1 เริ่มตั้งแต่เด็กแรกเกิดจนถึง 7 ขวบ ขั้นนี้จัดอยู่ในขั้นที่เชื่อฟัง หรือยอมรับ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่า การเลือกปฏิบัติจะเลือกในสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่ตน หลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ เพราะคิดว่าการลงโทษเป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินว่าสิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดี

1.2 ขั้นหลักการแสวงหารางวัล เริ่มตั้งแต่อายุ 7 - 10 ปี ขั้นนี้เด็กจะให้ความสำคัญกับการได้รับรางวัล และคำชมเชยมากกว่าการถูกลงโทษ

1.3 ขั้นหลักกระทำตามเพื่อน เริ่มตั้งแต่อายุ 10 - 13 ปี ขั้นนี้เป็นขั้นอย่างเข้าสู่วัยรุ่น ดังนั้นกลุ่มเพื่อนเริ่มมีอิทธิพล เด็กจะกระทำตามการยอมรับของกลุ่มเพื่อนมากกว่าจะกระทำตามความคิดของตนเอง

1.4 ขั้นหลักกระทำตามหน้าที่เริ่มตั้งแต่อายุ 13 - 16 ปี ขั้นนี้เป็นขั้นที่ ปฏิบัติโดยมุ่งหมายที่จะกระทำตามหน้าที่ ตามระเบียบที่กำหนดเอาไว้ ไม่ใช่เพราะต้องการรางวัล หรือกลัวถูกลงโทษ

1.5 ขั้นนี้เป็นขั้นบุคคลอื่น ไม่ก้าวภายในเรื่องของคนอื่น ยึดมั่นในสัจจวาจา กระทำโดยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

2. การพัฒนาสุขภาพจิต การปรับเปลี่ยนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ปรับอารมณ์ความรู้สึก ให้สอดคล้องกับบุคคลอื่น รู้จักการยอมรับผิดในทางจิตวิทยาเชื่อว่า อีคิวหรือความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ แต่เนี่ยล โกลแมน ผู้เขียนเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ เสนอแนะวิธีการพัฒนาอารมณ์ไว้ 5 ประการ ดังนี้

2.1 รู้จักอารมณ์ตนเอง การรู้จักอารมณ์ตนเอง จะเป็นพื้นฐานในการควบคุมอารมณ์เพื่อแสดงออกอย่างเหมาะสม การรู้จักอารมณ์ตนเองก็คือการรู้ตัว หรือการมีสติในทรรณะของพุทธศาสนานั้นเอง ปกติเมื่อเราเกิดอารมณ์ใดๆ ขึ้นมา เราจะตกอยู่ในภาวะใด ภาวะหนึ่งใน 3 ภาวะ ดังต่อไปนี้

ถูกครอบงำ หมายถึง การที่เราไม่สามารถฝืนต่อสภาพอารมณ์นั้นๆ ได้ จึงแสดงพฤติกรรมไปตามสภาพอารมณ์ดังกล่าว เช่น เมื่อโมโหก็อาจจะมีการขว้างปาข้าวของหรือส่งเสียงดังโดยไม่สนใจใคร

ไม่ยินดียินร้าย หมายถึง การไม่ยินดียินร้ายต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น หรือทำเป็นละเลยไม่สนใจเพื่อบรรเทาการแสดงอารมณ์ เช่น ทำเป็นไม่ใส่ใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งที่จริงๆ ก็รู้สึกโกรธ

รู้เท่าทัน หมายถึง การรู้เท่าทันต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น มีสติรู้ว่าควรจะทำอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุดในขณะที่เกิดอารมณ์นั้นๆ เช่น โกรธก็รู้ว่าโกรธ แต่ก็สามารถควบคุมความโกรธนั้นได้ ระวังอารมณ์โกรธได้ และหาวิธีจัดการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ทำอย่างไรให้รู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง

1. ทบทวน ถ้ารู้สึกว่ามีปัญหามาเรามีปัญหาในการแสดงอารมณ์ ลองใช้เวลาทบทวนอารมณ์ด้วยใจที่เป็นกลาง ไม่เข้าข้างตนเองว่าเรามีลักษณะอารมณ์อย่างไร เรามักแสดงออกในรูปแบบไหน แล้วรู้สึกพอใจ ไม่พอใจอย่างไร คิดว่าเหมาะสมหรือไม่ต่อการแสดงอารมณ์ในลักษณะนั้นๆ

2. ฝึกสติ ฝึกให้มีสติและรู้ตัวอยู่เสมอ ว่าขณะนี้เรากำลังรู้สึกอย่างไรกับตัวเอง หรือต่อสิ่งที่เกิดขึ้น รอบตัว สบายใจ ไม่สบายใจ แล้วลองถามตัวเองว่าเราคิดอย่างไรกับความรู้สึกและความคิดนั้น ความรู้สึกนั้นมีผลอย่างไรกับการแสดงออกของเรา

2.1 จัดการกับอารมณ์ตนเองได้ การจัดการกับอารมณ์ตนเองได้ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และสามารถแสดงออกไปได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ แต่การที่เราจะจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมหรือไม่เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการควบคุมอารมณ์

เทคนิคการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ทบทวน ว่ามีอะไรบ้างที่เราทำลงไป เพื่อตอบสนองอารมณ์ที่เกิดขึ้น และพิจารณาว่าผลที่ตามมาเป็นอย่างไร เตรียมการในการแสดงอารมณ์ ฝึกสังเกตตัวเองว่าจะทำอะไรและจะไม่ทำอะไร ฝึกรับรู้ในสิ่งที่เกิดขึ้น หรือที่เราต้องเกี่ยวข้องในด้านดี ทำอารมณ์ให้แจ่มใส ไม่เศร้าหมอง สร้างโอกาสจากอุปสรรค หรือหาประโยชน์จากปัญหา โดยการเปลี่ยนมุมมอง เช่น คิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นคือความท้าทายที่จะทำให้เราพัฒนายิ่งขึ้น เป็นต้น

ฝึกผ่อนคลายความเครียด โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น ออกกำลังกาย นั่งสมาธิ เดินจงกรม เล่นดนตรี ปลุกต้นไม้ เป็นต้น

2.2 สร้างแรงจูงใจให้ตนเองการมองหาแง่ดีของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เราเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถเผชิญกับเหตุการณ์นั้นได้ และทำให้เกิดกำลังใจที่ก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เทคนิคการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ทบทวนและจัดอันดับสิ่งสำคัญในชีวิต โดยให้จัดอันดับความต้องการ ความอยากได้ อยากมี อยากเป็นทั้งหลายทั้งปวง แล้วพิจารณาว่าการที่เราจะบรรลุสิ่งที่ต้องการนั้นเรื่องไหนที่พอเป็นไปได้ เรื่องไหนที่ไม่น่าจะเป็นไปได้ ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เมื่อได้ความต้องการที่มีความเป็นไปได้แล้ว ก็นำมาตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อวางขั้นตอนการปฏิบัติที่จะมุ่งไปสู่จุดหมายนั้น ๆ มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ในการปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงความฝัน ความต้องการของตนเอง ต้องระวังอย่าให้มีเหตุการณ์ใดมาทำให้เรเกิดความไขว่เขวออกนอกทางที่ตั้งไว้ ลดความสมบูรณ์แบบ ต้องทำใจยอมรับได้ว่าสิ่งที่เราตั้งใจไว้ อาจจะมีผิดพลาดเกิดขึ้นได้ หรือไม่เป็นดังที่เราคาดหวัง 100 เปอร์เซ็นต์ การทำใจยอมรับความบกพร่องได้จะช่วยให้เราไม่เครียด ไม่ทุกข์ ไม่ผิดหวังมากจนเกินไป ฝึกมองหาประโยชน์จากอุปสรรค เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีๆ ที่จะพลังให้เกิดสิ่งดี ๆ อื่นๆ ต่อไป ฝึกสร้างทัศนคติที่ดี หามุมมองที่ดีในเรื่องที่เราไม่พอใจ (แต่ไม่สามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงได้) มองปัญหาให้เป็นความท้าทายที่เราจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างพลังและแรงจูงใจให้ผ่านพ้นปัญหานั้นๆ ไปได้ หมั่นสร้างความหมายในชีวิต ด้วยการรู้สึกดีต่อตัวเอง นึกถึงสิ่งที่สร้างความภูมิใจและพยายามใช้ความสามารถที่มี ทำประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น แม้ว่าจะเป็นเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ให้กำลังใจตนเอง คิดอยู่เสมอว่าเราทำได้ เราจะทำและลงมือทำ

2.3 รู้อารมณ์ผู้อื่น การรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถแสดงอารมณ์ตนเองตอบสนองได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะกับคนที่เรากำลังข้องสัมพันธ์ด้วย จะช่วยให้เราสามารถอยู่ร่วมหรือทำงานด้วยกันได้อย่างดีและมีความสุขมากขึ้น เทคนิคการรู้อารมณ์ผู้อื่น ให้ความสนใจในการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง การพูด น้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่น ๆ อ่านอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น จากสิ่งที่สังเกตเห็นว่า เขากำลังมีความรู้สึกใด โดยอาจตรวจสอบว่าเขารู้สึกอย่างนั้นจริงหรือไม่ด้วยการถาม แต่วิธีนี้ควรทำในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพราะมิฉะนั้นอาจดูเป็นการรบกวน ก้าวถ่วงเรื่องของผู้อื่นได้ ทำความเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของบุคคล เรียกว่าเอาใจเขามาใส่ใจเราว่าถ้าเราเป็นเขา เราจะรู้สึกอย่างไรจากสภาพที่เขาเผชิญอยู่

2.4 รักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การมีความรู้สึกที่ดีต่อกันจะช่วยลดความขัดแย้ง และช่วยให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นพร้อมที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์เทคนิคในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ฝึกการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น ด้วยการเข้าใจ เห็นใจความรู้สึกของผู้อื่น ฝึกการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ฝึกการเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี และไม่ลืมที่จะใส่ใจในความรู้สึกของผู้ฟังด้วย ฝึกการแสดงน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักการให้และรับ ฝึกการให้เกียรติผู้อื่นอย่างจริงจัง รู้จักยอมรับในความสามารถของผู้อื่น ฝึกการแสดงความคิดเห็น ให้กำลังใจซึ่งกันและกันตามวาระที่เหมาะสม

3. การพัฒนาความรู้และสติปัญญา การปรับเปลี่ยนทางด้านสติปัญญา เช่น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ การมีความคิดเห็นคล้อยตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ เด็กวัยรุ่นมีการเจริญเติบโตของสมองอย่างเต็มที่ พัฒนาการทางด้านการคิดสติปัญญาเป็นไปอย่างรวดเร็วสามารถเข้าใจเรื่องที่เป็นนามธรรมได้ มีความคิดกว้างไกล พยายามแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มีจินตนาการมาก มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเองอย่างมาก

พัฒนาการทางความคิดตามแนวคิดของเพียเจท์ (Piaget, 1958 cited in Lefrancois, 1996) เด็กวัยรุ่นพัฒนาความคิดจากความคิดแบบรูปธรรม (concrete) มาจากวัยเด็กมาสู่กระบวนการพัฒนาความคิดแบบเป็นเหตุผล เป็นรูปแบบชัดเจน (Cognitive thought phase หรือ Formal operation period) ซึ่งมีลักษณะเด่นคือ สามารถคิดอย่างมีเหตุผลโดยไม่ใช้วัตถุเป็นสื่อ มีการคิดแบบใช้ตรรกะจากเงื่อนไขที่กำหนด การคิดแบบใช้เหตุผลเชิงสัดส่วน การคิดแบบแยกตัวแปรเพื่อสรุปผล การคิดแบบใช้เหตุผลสรุปเป็นองค์รวม คาดการณ์อนาคตได้โดยมองย้อนอดีต (ทิพย์ภา เชษฐ์เชาวลิต, 2551)

ความคิดแบบตัวเองเป็นศูนย์กลางในวัยรุ่น (Adolescent egocentrism) คือจะคิดว่าพฤติกรรมของตนถูกเฝ้ามองจากบุคคลอื่น ให้ความใส่ใจอย่างมากต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น (The Imagination Audience) โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งกาย ทรงผม และรูปร่างของตน วัยรุ่นมักคาดหวังว่าสิ่งที่ตนแสดงออกว่าสนใจ ชอบ บุคคลอื่นจะต้องรู้สึกเช่นนั้นด้วย และวัยรุ่นมีความคิดฝัน มีจินตนาการว่าตนเป็นคนเก่ง (hero) และมีโลกส่วนตัว (The Personal Fable)

3.1 พัฒนาการด้านเหตุผลเรื่องศีลธรรมจรรยา (Moral reasoning)
ทฤษฎีพัฒนาการด้านศีลธรรมจรรยาของโคลเบริกซ์ (Kohlberg's Level of Morality) (Kohlberg 1969 ; 1980 cited in Lefrancois, 1996) ระดับการพัฒนาการด้านศีลธรรมจรรยามี 3 ระดับ แต่ละระดับแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เชื่อฟัง ทำสิ่งที่ดี ทำตามกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

ขั้นตอนที่ 2 ทำสิ่งที่ดี ทำตามกฎเกณฑ์เพื่อหวังได้รับรางวัลและการชื่นชม

ขั้นตอนที่ 3 เป็นเด็กดี ได้รับการยอมรับจากบิดามารดา ครู กลุ่มเพื่อน และสังคม

ขั้นตอนที่ 4 ทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม ระดับที่ 3 หลังมีศีลธรรมจรรยา (Postconventional)

ขั้นตอนที่ 5 ตระหนักถึงสิทธิของบุคคล กฎระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสังคม

ขั้นตอนที่ 6 ปฏิบัติตามหลักศีลธรรม

วัยรุ่นถูกจัดอยู่ในพัฒนาการระดับที่ 2 ขั้นตอนที่ 3 ถึงขั้นตอนที่ 4 คือมีศีลธรรมจรรยาซึ่งพัฒนามาจากในวัยเด็ก โดยเด็กวัยรุ่นจะเป็นเด็กดี “Good – boy , nice –girl” เพื่อได้รับการยอมรับจากบิดามารดา ครู กลุ่มเพื่อนและสังคม จะพัฒนาศีลธรรมเข้าสู่ผู้ใหญ่ต่อไป เด็กวัยรุ่นบางคนอาจมีพัฒนาการด้านศีลธรรมจรรยาก้าวหน้าไปอีกในขั้นตอนที่ 5 ก็ได้ ทั้งเด็กและผู้ใหญ่มีพัฒนาการทางศีลธรรมจรรยาในระดับที่แตกต่างกัน บางคนแม้เป็นผู้ใหญ่ก็อาจพัฒนาได้เพียงระดับต้นเท่านั้น

3.2 ปัญหาด้านความคิดสติปัญญาในวัยรุ่นช่วงอายุประมาณ 12 – 13 ปี เด็กอาจต้องมีการเปลี่ยนย้ายห้องเรียนหรือเปลี่ยนโรงเรียนจากระดับประถมศึกษาเป็นระดับชั้นมัธยมศึกษา พบว่าในวัยรุ่นหญิงมีปัญหาเรื่องการปรับตัวมากกว่าในวัยรุ่นชายเนื่องจากเด็กหญิงเข้าสู่การเป็นวัยรุ่นเร็วกว่าเด็กชาย ทำให้มีการติดกับกลุ่มเพื่อนเดิมมากกว่า ส่งผลให้วัยรุ่นหญิงมีความเครียด มีความเปราะบางเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนมากกว่าวัยรุ่นชาย ทำให้มีผลกระทบต่อการเรียนได้ (Papalia and Olds, 1995) วัยรุ่นช่วงอายุประมาณ 17 – 19 ปี เป็นช่วงปรับเปลี่ยนการเรียนในระดับมัธยมศึกษาสู่การเรียนระดับอุดมศึกษา วัยรุ่นทั้งหญิงและชายมักมีปัญหาเรื่องการปรับตัวเรื่องการเรียน เรื่องเพื่อนเพศเดียวกันและเพื่อนต่างเพศ และการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย ทำให้มีความเครียดส่งผลให้การเรียนตกต่ำลงได้ และในวัยรุ่นบางกลุ่มมีพฤติกรรมชอบฝ่าฝืนกฎระเบียบ ไม่ทำตามกฎเกณฑ์ของสังคม ไม่ชอบเข้าเรียน

ชอบก่อกวน อาจเนื่องจากเด็กอาจมีปัญหาเรื่องสัมพันธภาพในครอบครัวหรืออิทธิพลกลุ่มเพื่อน ส่งผลให้การเรียนตกต่ำลงได้เช่นกันและอาจทำให้เกิดการสูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง มีปัญหาทางอารมณ์ตามมาเช่น อับอายเพื่อนฝูง ครู อาจารย์ และถูกแรงกดดันจากพ่อแม่อีกด้วย (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2538)

1. พัฒนาการทางด้านร่างกาย
2. พัฒนาการทางอารมณ์
3. พัฒนาการทางความคิดสติปัญญา
4. พัฒนาการทางสังคม
5. จิตวิทยาพัฒนาการวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (Early adulthood)
6. จิตวิทยาพัฒนาการวัยกลางคน
7. การเตรียมตัวเป็นผู้สูงอายุ
8. จิตวิทยาพัฒนาการวัยสูงอายุ
9. คำแนะนำในการส่งเสริมพัฒนาการและการปรับตัว

4. การปรับเปลี่ยนทัศนคติ อดัมคิตี หมายถึง การสามารถปรับเปลี่ยนหลักการแนวทางบางส่วนบางตอนเพื่อให้เข้ากับสังคมส่วนใหญ่ได้ โดยพิจารณาจากความจำเป็น และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ตนเอง เพื่อสวัสดิภาพของตนเอง และของกลุ่ม ทัศนคติ หรือ เจตคติ ในทางจิตวิทยา คือการแสดงออกถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สถานที่ สิ่งของ หรือเหตุการณ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ซึ่งเรียกว่าวัตถุแห่งทัศนคติ) กอร์ดอน ออลพอร์ต นักจิตวิทยาได้อธิบายเกี่ยวกับทัศนคติไว้ว่า "เป็นแนวคิดอันเด่นชัดที่สุดและจำเป็นที่สุดในจิตวิทยาสังคมร่วมสมัย" (Allport, Gordon. 1935) ทัศนคติสามารถสร้างขึ้นจากประสบการณ์ในอดีตและปัจจุบันของบุคคลหนึ่ง ๆ สามารถตรวจวัดและเปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย

สรุป

ด้วยสภาพและปัจจัยประกอบอื่นที่แตกต่างจากประชากรกลุ่มใหญ่ในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นทาง กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม การเมือง แม้แต่เพศหรือวัย ทำให้ประชากรบางกลุ่มตกอยู่ในสภาพของความเป็นชนกลุ่มน้อย หรือถูกผลักให้ออกไปอยู่ที่ ชายขอบของสังคม ถือเป็นกลุ่มที่มีความ เสี่ยงและความเปราะบางสูงในการดำรงชีวิต อีกทั้งไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่ เหมาะสม สำหรับประชากรบางกลุ่มความไม่มั่นคงของมนุษย์อาจมีที่มาจากการไม่มีสิทธิ การถูกลิดรอนสิทธิหรือ ละเมิดสิทธิ ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงบริการ ขาดโอกาสและไม่ได้ รับการคุ้มครองหรือหลักประกันทางสังคมในด้าน ต่างๆ ที่จำเป็น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจาก ปัญหาในด้านสภาพของบุคคลอันกระทบต่อสิทธิที่พึงมีของบุคคลนั้นทั้งในทางตรงจากตัว กฎหมายและทั้งจากอคติการตีตราการไม่ยอมรับ การกีดกัน หรือการเลือก ปฏิบัติที่เกิดขึ้นใน สังคมสิทธิขั้นพื้นฐานที่ไม่ถูกละเมิดหรือลิดรอนจากการตีตรา การเลือกปฏิบัติของสังคมหรือ ข้อจำกัดอื่นใด เป็นหลักประกันความมั่นคงที่' มนุษย์ทุกคนควรได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). การจัดระบบคนไร้รัฐในบริบทประเทศไทย. ใน สุริย์พร พันพิง และมาลี โสตนสุวรรณ (บรรณาธิการ). จุดเปลี่ยน ประชากร จุดเปลี่ยนสังคมไทย (หน้า 103-126). นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- กฤษกรณ สุวรรณกาญจน์. (2554). Prachatai Eyes View: ‘คนไทย’ ในป่าแก่งกระจาน. ` เรื ย ก ไ ช้ เ มี อ 12 มิ ถุ น ำ ย น 2561 จ ำ ก <http://prachatai.com/eyesview/2011/09/37030>
- ชูพินิจ เกษมณี. (2559). นโยบายการอพยพชาวเขา ทางออกในเขาวงกต: กรณีศึกษาจังหวัด กำแพงเพชร. เชียงใหม่: สถาบันวิจัยชาวเขา.
- ณัฐดนัย ใหม่ซ้อน. (2553). นักวิชาการชี้ “แบบจำลองคติโลกร่อน” ไร้คุณภาพ จ่อยื่นศาลปกครอง เพิกถอน 28 พ.ค. นี้. ศูนย์ข่าวเพื่อชุมชน สำนักข่าวอิศรา. เรียกใช้เมื่อ 6 มิถุนายน 2561, จาก สำนักข่าวอิศรา เว็บไซต์: <http://www.isranews.org/ข่าว/ 61-ข่าว/ 6851—28->

- ประสาท มีแต้ม. (2555). ข้อโต้แย้งบางประการใน “แบบจำลองคติโลกร้อน”. เรียกใช้เมื่อ 6 มิถุนายน 2555, จาก http://www.landreformthai.net/index.php?option=com_content&view=article&id=359:2012-02-13-15-27-02&catid=92:2010-04-03-04-10-52&Itemid=30
- มูลนิธิศูนย์ทนายความมุสลิม. (2554). โครงการการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของคดียุติความมั่นคง ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ระยะที่ 4 กิจกรรมจัดทำเวทีเพื่อรับฟังความเห็นการร่างรายงาน). [เอกสารอัดสำเนา].
- ศรินทร์ รัตน์เจริญจร. (2552). บันทึกข้อเท็จจริง: กรณีการซ้อมทรมานอหิมาเยผา [เอกสารส่วนบุคคล]. การอบรมเรื่องความยุติธรรม ทางสังคม สิทธิมนุษยชน และการปกครอง โดยหลักนิติธรรม: ทฤษฎีและวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ศึกษาการย้ายถิ่น สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2554). ชีวิตจริงที่ไม่ถูกมองเห็นของเหยื่อการค้ามนุษย์ ในประเทศไทย. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สกาเวื่อน บุญงาม. (2551). ‘ผู้พลัดถิ่นภายในประเทศ’: ชีวิตที่ได้เลือกหรือถูกเลือก. ใน ประสภารณการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของ ผู้พลัดถิ่นภายในประเทศ. รายงาน คณะอนุกรรมการด้านสิทธิของกลุ่มชาติพันธุ์ ในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- สมจิต คงทน. (2554). กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. ปล่อยคดีคิดค่าเสียหาย ทำให้โลกร้อนกับเกษตรกร. เรียกใช้เมื่อ 6 มิถุนายน 2561, จาก เครือข่ายปฏิรูปที่ดินแห่งประเทศไทย เว็บไซต์: http://www.landreformthai.net/index.php?option=com_content&view=article&id=63:2010-05-19-09-44-22&catid=92:2010-04-03-04-10-52&Itemid=30
- สุริชัย หวันแก้ว. (2556). กระบวนการกลายเป็นคนชายขอบ. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- อรสม สุทธิสาคร. (2551). เจ้าชายนักประพันธ์: เบื้องหลังฉากชีวิตของ ม.จ.อากาศดำเกิงรพีพัฒน์. กรุงเทพมหานคร: ดอกหญ้า.

Allport, Gordon. (1935). "Attitudes," in A Handbook of Social Psychology, ed. C. Murchison. Worcester, MA: Clark University Press, 789–844.

แนวยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรบริหารงานวิจัยในศตวรรษที่ 21*

STRATEGIC APPROACHES TO THE MANAGEMENT OF RESEARCH MANAGEMENT ORGANIZATIONS IN THE 21ST CENTURY

กฤษฎา แสนบัวคำ¹ และ สันญา เคนาภูมิ²

Krisda Sanbuakham¹ and Sanya Kenaphoom²

¹⁻²สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹⁻²Research and Development Institute, Maha Sarakham Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: krisda@rmu.ac.th

Received 27 July 2024; Revised 1 August 2024; Accepted 20 August 2024

บทคัดย่อ

ในศตวรรษที่ 21 องค์กรจัดการวิจัย (RMO) จะต้องได้รับการจัดการเชิงกลยุทธ์หากต้องการส่งเสริมนวัตกรรม เพิ่มการใช้ทรัพยากรให้สูงสุด และจับคู่วัตถุประสงค์การวิจัยกับความต้องการของสังคมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยการใช้กลยุทธ์เหล่านี้ RMO สามารถเพิ่มผลกระทบของการวิจัยให้สูงสุดและรับประกันการพัฒนาที่ยั่งยืนในขณะเดียวกันก็ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยากลำบากเช่นการแข่งขันระดับโลกและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรบริหารงานวิจัยในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการเชิงกลยุทธ์ของแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืน ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมีความจำเป็นสำหรับการจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรจัดการทรัพยากร (RMO) การใช้ AI และการวิเคราะห์

Citation:



* กฤษฎา แสนบัวคำ และ สันญา เคนาภูมิ. (2567). แนวยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรบริหารงานวิจัยในศตวรรษที่ 21. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 2(4), 45-68.

Krisda Sanbuakham and Sanya Kenaphoom. (2024). Strategic approaches to the management of research management organizations in the 21st century. Journal of Interdisciplinary Social Development, 2(4), 45-68.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jisdiadp.2024.11>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

ข้อมูลช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานและประสิทธิภาพของการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีกลยุทธ์ ในขณะที่การนำแบบจำลองเศรษฐกิจหมุนเวียนและหลักการที่ยั่งยืนมาใช้รับประกันการปฏิบัติตามกฎหมายและเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ นอกจากนี้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปลูกฝังความสามารถในการปรับตัวและการมองการณ์ไกลช่วยให้ RMO นำทางไปสู่ความไม่แน่นอน ใช้ประโยชน์จากโอกาส และรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน ในศตวรรษที่ 21 RMO สามารถบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน และผลกระทบต่อสังคมโดยการส่งเสริมวัฒนธรรมของการตัดสินใจเชิงรุกและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสรุป ข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทคโนโลยี ความยั่งยืน และการทำงานร่วมกันจะต้องบูรณาการเข้ากับการจัดการ RMO เพื่อนำทางความไม่แน่นอนและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและผลกระทบต่อสังคม การปรับตัวและการมองการณ์ไกลถือเป็นสิ่งสำคัญ

คำสำคัญ: แนวยุทธศาสตร์, การบริหารองค์กรบริหารงานวิจัย, ศตวรรษที่ 21

Abstract

In the twenty-first century, research management organizations (RMOs) must be managed strategically if they are to promote innovation, maximize resource use, and match research objectives with societal demands and organizational objectives. By using these strategies, RMOs can maximize the impact of their research and ensure sustainable development while navigating difficult obstacles like global competition and technological advancements. Thus, the purpose of this study is to analyze the management strategies of research management organizations in the 21st century. The results found that Strategic integration of sustainability practices, stakeholder collaboration, and technological innovation is imperative for the efficient management of Resource Management Organizations (RMOs). Adopting AI and data analytics strategically improves operational effectiveness and the efficiency of resource allocation, while adopting circular economy models and sustainable principles

guarantees compliance with laws and international environmental goals. Furthermore, in a landscape that is changing quickly, cultivating adaptability and foresight helps RMOs to navigate uncertainty, take advantage of opportunities, and preserve competitive advantage. In the twenty-first century, RMOs can accomplish sustainable development, operational excellence, and societal impact by fostering a culture of proactive decision-making and ongoing learning. In conclusion, the information highlights that in order to improve efficiency and effectiveness, technology, sustainability, and collaboration must be integrated into RMO management. In order to navigate uncertainty and preserve a competitive edge for sustainable development and societal impact, adaptability and foresight are essential.

Keywords: Strategic Approach, Organizational Management, Research Administration 21st Century

บทนำ

องค์กรจัดการวิจัย (RMO) มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการสืบค้นทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมโดยการให้การสนับสนุนอย่างมีโครงสร้างสำหรับกิจกรรมการวิจัย องค์กรเหล่านี้อำนวยความสะดวกด้านการวิจัยด้านการบริหาร การเงิน และกฎระเบียบ ช่วยให้ นักวิทยาศาสตร์มุ่งเน้นไปทำงานหลักของตนได้ RMO ช่วยให้แน่ใจว่าโครงการวิจัยได้รับการจัดระเบียบอย่างดี ได้รับทุน และสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดด้านกฎระเบียบ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมของความพยายามในการวิจัย (Bozeman & Boardman, 2013)

นอกจากนี้ RMO ยังช่วยในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการดำเนินโครงการวิจัยอีกด้วย ด้วยการเสนอความช่วยเหลือทางการเงินในการเขียนทุน การจัดการโครงการ และการจัดสรรทรัพยากร RMO ช่วยให้สถาบันการวิจัยนำทางภูมิทัศน์การแข่งขันของเงินทุนวิจัย การสนับสนุนนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความปลอดภัยทรัพยากรทางการเงินและการจัดการโครงการขนาดใหญ่แบบสหสาขาวิชาชีพที่ต้องการการประสานงานระหว่างแผนกและสถาบันต่างๆ การ

จัดการวิจัยที่มีประสิทธิภาพจึงส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันที่สามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมที่สำคัญ (Cummings & Kiesler, 2005)

นอกเหนือจากหน้าที่ด้านการบริหารและเชิงกลยุทธ์แล้ว RMO ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือและการเป็นหุ้นส่วนระหว่างสถาบันการศึกษา อุตสาหกรรม และหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเหล่านี้ช่วยสร้างและบำรุงรักษาเครือข่ายที่อำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร ด้วยการส่งเสริมความร่วมมือแบบสหวิทยาการและข้ามภาคส่วน RMOs ช่วยเพิ่มผลกระทบและการเข้าถึงความคิดริเริ่มด้านการวิจัย ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และจัดการกับความท้าทายทางสังคม แนวทางการทำงานร่วมกันนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการแก้ไขปัญหาในระดับโลกที่ซับซ้อนซึ่งต้องใช้มุมมองแบบสหสาขาวิชาชีพ (Etzkowitz & Leydesdorff, 2000)

วิวัฒนาการขององค์กรจัดการวิจัย (RMO) ในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญซึ่งขับเคลื่อนโดยนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้นของความพยายามในการวิจัย การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ปฏิวัติวิธีการทำงานของ RMO ช่วยให้การจัดการข้อมูล การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น RMO สมัยใหม่ใช้ประโยชน์จากซอฟต์แวร์ขั้นสูงและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ ติดตามความคืบหน้าของโครงการ และรับประกันการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านกฎระเบียบ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการวิจัยโดยรวม (Harris & Granger, 2019)

นอกจากนี้ บทบาทของ RMO ได้ขยายไปไกลกว่าการสนับสนุนด้านการบริหารแบบดั้งเดิม โดยครอบคลุมถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการจัดการนวัตกรรม เพื่อตอบสนองต่อความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของการวิจัยแบบสหวิทยาการและความต้องการกลยุทธ์ที่คล่องตัวและปรับตัวได้ RMO ได้นำแนวทางบูรณาการและยืดหยุ่นมาใช้ในการจัดการโครงการวิจัย ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือในภาคส่วนต่างๆ เช่น สถาบันการศึกษา อุตสาหกรรม และรัฐบาล และอำนวยความสะดวกในการแปลงผลการวิจัยไปสู่การใช้งานจริง การนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปใช้ RMO ช่วยให้เห็นได้ว่าผลการวิจัยไม่เพียงแต่มีความสำคัญทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจอีกด้วย (O'Carroll et al., 2020) RMO ได้กลายเป็นผู้สนับสนุนหลักปฏิบัติด้านการวิจัยที่มีจริยธรรมและยั่งยืนมากขึ้น ในบริบทของความท้าทายระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ วิกฤตสุขภาพ และความไม่เท่าเทียมกันทางสังคม RMO มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการวิจัยที่จัดการกับปัญหาเหล่านี้อย่างรับผิดชอบ

และครอบคลุม พวกเขามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการกำหนดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรม รับรอง การปฏิบัติตามมาตรฐานสากล และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในการวิจัย วิวัฒนาการนี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มที่กว้างขึ้นต่อการวิจัยและนวัตกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (RRI) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดกิจกรรมการวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการและค่านิยมของสังคม (Von Schomberg, 2013)

การวางแผนเชิงกลยุทธ์และวิสัยทัศน์

• การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาว

การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาวเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความยั่งยืนและความสำเร็จขององค์กรจัดการวิจัย (RMO) เป้าหมายเหล่านี้ให้วิสัยทัศน์และทิศทางที่ชัดเจน ทำให้มั่นใจได้ว่ากิจกรรมและความคิดริเริ่มทั้งหมดสอดคล้องกับภารกิจโดยรวมขององค์กร โดยทั่วไปเป้าหมายระยะยาวจะครอบคลุมหลายปีและได้รับการออกแบบเพื่อขับเคลื่อนความก้าวหน้าที่สำคัญในด้านขีดความสามารถด้านการวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน และผลผลิต การตั้งเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ที่ครอบคลุมเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในปัจจุบัน ซึ่งช่วยให้ RMOs จัดลำดับความสำคัญของพื้นที่ที่ต้องมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์และการลงทุน (Bryson, 2018)

เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ RMO จะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วมซึ่งรวมถึงข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก เช่น นักวิจัย ผู้บริหาร และพันธมิตรภายนอก แนวทางที่ครอบคลุมนี้ช่วยให้แน่ใจว่าเป้าหมายเป็นจริง บรรลุผลได้ และสะท้อนถึงแรงบันดาลใจและความเชี่ยวชาญร่วมกันภายในองค์กร นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ระยะยาวควรเป็นแบบ SMART: เฉพาะเจาะจง วัดผลได้ บรรลุผลได้ เกี่ยวข้อง และมีกำหนดเวลา กรอบการทำงานนี้ช่วยในการติดตามความคืบหน้าและทำการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นเมื่อเวลาผ่านไปเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Doran, 1981)

นอกจากนี้ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาวยังช่วย RMO ในการวางแผนและการจัดสรรทรัพยากร ด้วยการมีแผนงานที่ชัดเจน RMO สามารถคาดการณ์ความต้องการทางการเงิน ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ และการลงทุนทางเทคโนโลยีได้ดีขึ้น การวางแผนเชิงรุกนี้มีความสำคัญต่อการจัดหาเงินทุนจากแหล่งที่หลากหลาย รวมถึงเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ความร่วมมือจากภาคเอกชน และการสนับสนุนด้านการกุศล นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่ม

ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในแนวการวิจัย เช่น สาขาวิทยาศาสตร์ที่เกิดขึ้นใหม่และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อให้มั่นใจว่ามีความเกี่ยวข้องและผลกระทบที่ยั่งยืน (Kernaghan, 2014)

- **การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร**

การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญในการรับรองว่าความพยายามและทรัพยากรของ RMO มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่มีความหมายและมีผลกระทบ พันธกิจของ RMO โดยทั่วไปจะสรุปวัตถุประสงค์หลัก ค่านิยม และความท้าทายทางสังคมหรือวิทยาศาสตร์ในวงกว้างที่ RMO มีเป้าหมายที่จะจัดการ ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยให้สอดคล้องกับภารกิจนี้ RMO จะรับประกันความสอดคล้องและความสม่ำเสมอในกิจกรรมของพวกเขา ซึ่งช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพในชุมชนการวิจัย (Keller, 2009)

เพื่อให้บรรลุการจัดตำแหน่งนี้ RMO จะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่แปลภารกิจกว้าง ๆ ให้เป็นวาระการวิจัยและโครงการที่เฉพาะเจาะจง สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการระบุขอบเขตการวิจัยที่สำคัญที่มีศักยภาพในการสนับสนุนภารกิจขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ตัวอย่างเช่น RMO ที่มีภารกิจในการพัฒนาสาธารณสุขอาจจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยเกี่ยวกับโรคติดเชื้อ ความเหลื่อมล้ำด้านสุขภาพ และเทคโนโลยีการดูแลสุขภาพที่เป็นนวัตกรรม การทบทวนและอัปเดตลำดับความสำคัญของการวิจัยเหล่านี้เป็นประจำมีความจำเป็นเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มและความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ในสาขาที่เกี่ยวข้อง (Mintzberg, Ahlstrand, & Lampel, 1998)

นอกจากนี้ การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรจะส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งจุดมุ่งหมายและแรงจูงใจในหมู่นักวิจัยและเจ้าหน้าที่ เมื่อบุคคลเข้าใจว่างานของตนมีส่วนช่วยในการกิจที่กว้างขึ้นได้อย่างไร พวกเขาก็มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นต่อบทบาทของตนมากขึ้น การจัดตำแหน่งนี้ยังอำนวยความสะดวกในการพัฒนาความร่วมมือเชิงกลยุทธ์กับองค์กรอื่นๆ ที่มีเป้าหมายคล้ายกัน เพิ่มโอกาสในการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันทรัพยากร ท้ายที่สุดแล้ว การจัดตำแหน่งเชิงกลยุทธ์นี้ทำให้แน่ใจได้ว่ากิจกรรมการวิจัยของ RMO ไม่เพียงแต่มีความแข็งแกร่งทางวิทยาศาสตร์เท่านั้น แต่ยังมีความเกี่ยวข้องทางสังคมและเศรษฐกิจด้วย ซึ่งขับเคลื่อนให้เกิดผลกระทบและนวัตกรรมที่มากขึ้น (Porter, 1996)

ความเป็นผู้นำและการกำกับดูแล

• โมเดลความเป็นผู้นำสำหรับ RMO

โมเดลความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรจัดการวิจัย (RMO) เนื่องจากมีอิทธิพลโดยตรงต่อวัฒนธรรมองค์กร การใช้กลยุทธ์ และประสิทธิภาพโดยรวม โมเดลหนึ่งที่แพร่หลายคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจพนักงานให้บรรลุศักยภาพสูงสุดของตน และเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน RMOs ส่งเสริมสภาพแวดล้อมของนวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้นักวิจัยบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย และพัฒนาวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์สำหรับปัญหาที่ซับซ้อน (Bass & Riggio, 2006)

รูปแบบความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพอีกรูปแบบหนึ่งสำหรับ RMO คือแนวทางความเป็นผู้นำแบบกระจาย โมเดลนี้รับรู้ว่าการรับผิดชอบของผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่เพียงบุคคลเดียว แต่แบ่งใช้ระหว่างสมาชิกหลายคนในองค์กร ความเป็นผู้นำแบบกระจายใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญและมุมมองที่หลากหลายภายใน RMO ส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจที่ร่วมมือกันและครอบคลุมมากขึ้น แนวทางนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย ซึ่งโครงการที่ซับซ้อนมักต้องการการทำงานเป็นทีมแบบสหวิทยาการและการแก้ปัญหาร่วมกัน (Bolden, 2011)

ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้ยังเป็นโมเดลที่เกี่ยวข้องสำหรับ RMO โดยมุ่งเน้นที่บทบาทของผู้นำในฐานะผู้สนับสนุนและผู้อำนวยความสะดวกต่อความสำเร็จของทีม ผู้นำผู้รับใช้จัดลำดับความสำคัญความต้องการและการพัฒนาสมาชิกในทีม ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การเสริมอำนาจ และพฤติกรรมที่มีจริยธรรม รูปแบบความเป็นผู้นำนี้ช่วยเพิ่มการทำงานร่วมกันและแรงจูงใจของทีม นำไปสู่การมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพในกิจกรรมการวิจัยในระดับที่สูงขึ้น ด้วยการเน้นการบริการต่อผู้อื่น ผู้นำผู้รับใช้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและทำงานร่วมกันซึ่งเอื้อต่อการวิจัยเชิงนวัตกรรม (Greenleaf, 2002)

• โครงสร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ

โครงสร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินการที่ราบรื่นและทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กรจัดการวิจัย (RMO) กรอบการกำกับดูแลที่กำหนดไว้อย่างดีให้บทบาท ความรับผิดชอบ และกลไกความรับผิดชอบที่ชัดเจน ช่วยอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างทั่วไปประการหนึ่งคือการจัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลหรือสภาที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่

หลากหลาย รวมถึงผู้นำทางวิชาการ ตัวแทนในอุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญภายนอก คณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่กำกับดูแลเชิงกลยุทธ์ รับประกันความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร และสนับสนุนแนวปฏิบัติด้านการจัดการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ (Cornforth, 2004)

นอกเหนือจากคณะกรรมการกำกับดูแลแล้ว RMO ยังได้รับประโยชน์จากการดำเนินการของคณะกรรมการเฉพาะทางที่มุ่งเน้นไปที่ประเด็นสำคัญ เช่น การเงิน จริยธรรม และคุณภาพการวิจัย คณะกรรมการเหล่านี้ให้ความเชี่ยวชาญที่ตรงเป้าหมายและการกำกับดูแล ซึ่งช่วยจัดการกับความท้าทายและโอกาสเฉพาะภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น คณะกรรมการจริยธรรมทำให้แน่ใจว่าโครงการวิจัยเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมและข้อกำหนดด้านกฎระเบียบ ในขณะที่คณะกรรมการด้านการเงินดูแลการวางแผนงบประมาณและความยั่งยืนทางการเงิน โครงสร้างพิเศษดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลและการดำเนินงานโดยรวมของ RMOs (Chait, Ryan, & Taylor, 2011)

นอกจากนี้ การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพใน RMO ยังรวมถึงนโยบายและขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพสำหรับการประเมินประสิทธิภาพและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การประเมินโครงการวิจัย กระบวนการขององค์กร และประสิทธิผลของความเป็นผู้นำอย่างสม่ำเสมอ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง และสร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่ การใช้กลไกการประเมินอย่างเป็นระบบ เช่น ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพหลัก (KPI) และลูกบอลลอยตัว ช่วยให้ RMO สามารถรักษามาตรฐานระดับสูงด้านความเป็นเลิศและนวัตกรรมได้ ความมุ่งมั่นในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนี้ส่งเสริมวัฒนธรรมของความรับผิดชอบและขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรที่ยั่งยืน (Epstein & Buhovac, 2014)

เงินทุนและการจัดการทรัพยากร

• กลยุทธ์ในการรักษาความปลอดภัยและการจัดการเงินทุน

การรักษาความปลอดภัยและการจัดการเงินทุนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรจัดการวิจัยที่ยั่งยืน (RMO) กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพประการหนึ่งคือการกระจายแหล่งเงินทุนเพื่อลดการพึ่งพาแหล่งเงินทุนเพียงแหล่งเดียว ซึ่งอาจรวมถึงเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ความร่วมมือในอุตสาหกรรม การบริจาคเพื่อการกุศล และรางวัลการวิจัยที่มีการแข่งขันสูง ด้วยการ

ปลูกฝังความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย RMO สามารถเพิ่มความยืดหยุ่นและความมั่นคงทางการเงินได้ (Geuna, 2001) นอกจากนี้ การพัฒนาข้อเสนอทุนสนับสนุนที่น่าสนใจซึ่งแสดงให้เห็นความสำคัญ วิธีการ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นของโครงการวิจัยอย่างชัดเจน ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการดึงดูดเงินทุน สิ่งนี้จำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับแนวการระดมทุนและความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ให้ทุน (Porter & Rossini, 1985)

อีกกลยุทธ์หนึ่งคือการจัดตั้งทีมผู้บริหารทุนสนับสนุนเฉพาะภายใน RMO ทีมนี้สามารถให้การสนับสนุนเฉพาะทางในการระบุโอกาสในการระดมทุน เตรียมการสมัคร และรับรองการปฏิบัติตามข้อกำหนดในการให้ทุน การจัดการเงินช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพยังเกี่ยวข้องกับการวางแผนทางการเงินและการรายงานที่พิถีพิถันเพื่อให้น่าเชื่อถือถึงความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การใช้ซอฟต์แวร์การจัดการโครงการสามารถช่วยติดตามค่าใช้จ่าย ติดตามเหตุการณ์สำคัญของโครงการ และสร้างรายงานทางการเงิน ดังนั้นจึงช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความน่าเชื่อถือขององค์กรร่วมกับผู้ให้ทุน (Tuttle & Derr, 2009)

นอกจากนี้ การส่งเสริมความร่วมมือและความร่วมมือที่แข็งแกร่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการระดมทุนของ RMO ได้ โครงการความร่วมมือที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหลายแห่งหรือทีมสหวิทยาการมักจะดึงดูดผู้ให้ทุนมากกว่า เนื่องจากมีศักยภาพในการสร้างผลกระทบและนวัตกรรมในวงกว้าง RMO ควรพยายามสร้างเครือข่ายกับสถาบันการศึกษา อุตสาหกรรม และหน่วยงานภาครัฐอย่างจริงจัง เพื่อสร้างโอกาสในการสมัครขอทุนร่วมและทรัพยากรที่ใช้ร่วมกัน ความร่วมมือเหล่านี้ยังสามารถให้ความเชี่ยวชาญและโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มเติม เสริมสร้างความสามารถในการวิจัยและศักยภาพในการระดมทุนขององค์กร (Bozeman & Boardman, 2013)

- **การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ**

การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มผลกระทบของกิจกรรมของ RMO ให้สูงสุด และรับประกันการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แนวทางหนึ่งคือการใช้กระบวนการจัดหางบประมาณที่มีประสิทธิภาพซึ่งจัดทรัพยากรทางการเงินให้สอดคล้องกับลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายงบประมาณที่ชัดเจน การคาดการณ์ค่าใช้จ่าย และการทบทวนผลการดำเนินงานทางการเงินอย่างสม่ำเสมอเพื่อทำการปรับเปลี่ยนที่จำเป็น ด้วยการปรับงบประมาณให้สอดคล้องกับแผน

กลยุทธ์ขององค์กร RMO สามารถรับประกันได้ว่าเงินทุนจะถูกส่งไปยังด้านการวิจัยที่สำคัญ และมีผลกระทบมากที่สุด (Horngren, Datar, & Rajan, 2012)

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพคือการนำวิธีการจัดการโครงการมาใช้ เทคนิคต่างๆ เช่น วิธีเส้นทางวิกฤติ (CPM) และเทคนิคการประเมินและทบทวนโปรแกรม (PERT) สามารถช่วย RMO ในการวางแผน กำหนดเวลา และควบคุมโครงการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น วิธีการเหล่านี้ให้แนวทางที่เป็นระบบในการระบุงานที่สำคัญที่สุด เพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร และลดความล่าช้า นอกจากนี้ การติดตามและประเมินความคืบหน้าของโครงการอย่างสม่ำเสมอสามารถช่วยระบุความไร้ประสิทธิภาพหรือปัญหาข้อขัดข้อง ซึ่งช่วยให้สามารถดำเนินการและปรับเปลี่ยนได้ทันเวลาที่ (Kerzner, 2017)

นอกจากนี้ RMO ควรลงทุนในโครงการริเริ่มการเสริมสร้างขีดความสามารถเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงาน ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เช่น การเขียนทุน การจัดการทางการเงิน และจริยธรรมการวิจัย ด้วยการสร้างบุคลากรที่มีความรู้และทักษะ RMO สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจได้ ทำให้ RMO สามารถจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีกลยุทธ์มากขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการและโอกาสด้านการวิจัยที่เปลี่ยนแปลงไป (Grant, 2016)

ความร่วมมือและความร่วมมือ

• การสร้างเครือข่ายกับพันธมิตรด้านวิชาการ อุตสาหกรรม และภาครัฐ

การสร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่งกับพันธมิตรทางวิชาการ อุตสาหกรรม และภาครัฐถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรจัดการวิจัย (RMO) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและผลกระทบด้านการวิจัย การสร้างความร่วมมือทางวิชาการทำให้ RMO สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ ทรัพยากร และความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันที่เอื้อต่อการวิจัยที่ก้าวล้ำ ความร่วมมือเหล่านี้สามารถนำไปสู่โครงการวิจัยร่วม สิ่งพิมพ์ที่ร่วมเขียน และการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์พิเศษร่วมกัน ซึ่งท้ายที่สุดจะเป็นการยกระดับคุณภาพและขอบเขตของการวิจัย (Bozeman & Corley, 2004)

ความร่วมมือกับพันธมิตรในอุตสาหกรรมมีความสำคัญเท่าเทียมกัน เนื่องจากช่วยให้ RMO ได้รับข้อมูลเชิงลึกเชิงปฏิบัติและโอกาสในการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ พันธมิตรในอุตสาหกรรมมักจะนำประสบการณ์และทรัพยากรในโลกแห่งความเป็นจริงอันมีค่ามา รวมถึงเงินทุน ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค และการเข้าถึงช่องทางการตลาด ความร่วมมือเหล่านี้อาจส่งผลให้เกิดการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นนวัตกรรมใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ซึ่งจะช่วยเพิ่มผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของกิจกรรมการวิจัย (Perkmann et al., 2013) นอกจากนี้ ความร่วมมือในอุตสาหกรรมสามารถช่วยให้ RMO ติดตามแนวโน้มของตลาดและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ เพื่อให้มั่นใจว่างานวิจัยของพวกเขายังคงมีความเกี่ยวข้องและมีประสิทธิภาพ

ความร่วมมือของรัฐบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดกิจกรรมการวิจัยให้สอดคล้องกับลำดับความสำคัญระดับชาติและระดับภูมิภาค และการรักษาเงินทุนสาธารณะ หน่วยงานของรัฐบาลมักจะให้ทุนสนับสนุนและการสนับสนุนทางการเงินรูปแบบอื่นๆ สำหรับการวิจัยที่ตอบสนองวัตถุประสงค์นโยบายสาธารณะและความท้าทายทางสังคม ด้วยการมีส่วนร่วมกับพันธมิตรภาครัฐ RMO สามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย เข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานการวิจัยสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวาระการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้าง ความร่วมมือเหล่านี้ยังช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความถูกต้องตามกฎหมายของ RMOs ส่งเสริมความไว้วางใจของสาธารณชนและการสนับสนุนสำหรับความพยายามในการวิจัยของพวกเขา (Guston, 2000)

• ความร่วมมือระหว่างประเทศ

ความร่วมมือระหว่างประเทศขยายขอบเขตและผลกระทบขององค์กรจัดการวิจัย (RMO) อย่างมีนัยสำคัญ โดยทำให้สามารถเข้าถึงเครือข่ายความเชี่ยวชาญ ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการวิจัยทั่วโลก ความร่วมมือเหล่านี้ช่วยให้ RMO สามารถมีส่วนร่วมในโครงการขนาดใหญ่แบบสหสาขาวิชาชีพที่จัดการกับความท้าทายระดับโลกที่ซับซ้อน เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สาธารณสุข และการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยการใช้ประโยชน์จากมุมมองและความรู้ที่หลากหลายของพันธมิตรระหว่างประเทศ RMO สามารถปรับปรุงคุณภาพและความเกี่ยวข้องของผลการวิจัยของพวกเขา ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ระดับโลก (Wagner, 2006)

การมีส่วนร่วมในความร่วมมือระหว่างประเทศยังเปิดโอกาสให้ RMO ได้รับเงินทุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานและองค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานให้ทุนระดับโลกหลายแห่ง เช่น คณะกรรมาธิการยุโรป และสถาบันสุขภาพแห่งชาติ สนับสนุนที่มุ่งส่งเสริมความร่วมมือด้านการวิจัยระดับนานาชาติโดยเฉพาะ โอกาสในการระดมทุนเหล่านี้ไม่เพียงเพิ่มทรัพยากรทางการเงินที่มีให้กับ RMO เท่านั้น แต่ยังเพิ่มการมองเห็นและชื่อเสียงในเวทีระดับโลกอีกด้วย นอกจากนี้ การเข้าร่วมในกลุ่มความร่วมมือและเครือข่ายระหว่างประเทศช่วยให้ RMO อยู่ในระดับแนวหน้าของการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขา ยังคงแข่งขันได้และมีนวัตกรรม (Luukkonen, Persson, & Sivertsen, 1992)

นอกจากนี้ ความร่วมมือระหว่างประเทศยังอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยน นักศึกษา นักวิจัย และคณาจารย์ ส่งเสริมความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมและการเสริมสร้างขีดความสามารถ การแลกเปลี่ยนเหล่านี้มอบประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและช่วยพัฒนากรอบความคิดระดับโลกในหมู่นักวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการแก้ไขปัญหาทั่วโลก ด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ระยะยาวกับสถาบันระหว่างประเทศ RMO สามารถสร้างร่วมมือที่ยั่งยืนซึ่งสนับสนุนกิจกรรมการวิจัยและพัฒนาที่กำลังดำเนินอยู่ แนวทางการจัดการการวิจัยระดับสากลนี้ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวโดยรวมของ RMO ทำให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายระดับโลกที่เกิดขึ้นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cumming & Kiesler, 2005)

การจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

• การบูรณาการเทคโนโลยีเกิดใหม่ในการวิจัย

การบูรณาการเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ในการวิจัยถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมภายในองค์กรจัดการวิจัย (RMO) แนวทางหนึ่งที่สำคัญคือการนำการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เพื่อปรับปรุงการรวบรวม การวิเคราะห์ และการตีความข้อมูล เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้นักวิจัยสามารถจัดการชุดข้อมูลขนาดใหญ่ เปิดเผยรูปแบบ และทำการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อัลกอริธึม AI ยังสามารถทำงานได้อัตโนมัติ เช่น การป้อนข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรมช่วยให้นักวิจัยมุ่งเน้นไปที่งานวิเคราะห์ระดับสูงได้ (Haleem, Javaid, & Singh, 2021)

นอกจากนี้ เทคโนโลยีเช่นบล็อกเชนยังสามารถเพิ่มความโปร่งใสและความปลอดภัยของกระบวนการวิจัยได้ เทคโนโลยีบล็อกเชนช่วยให้มั่นใจในความสมบูรณ์ของข้อมูลการวิจัยโดยจัดให้มีบัญชีแยกประเภทที่ป้องกันการฉ้อโกงของธุรกรรมทั้งหมดและการเปลี่ยนแปลงชุดข้อมูล สิ่งนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งในการตั้งค่าการวิจัยร่วมกันซึ่งหลายฝ่ายจำเป็นต้องเข้าถึงและอัปเดตข้อมูลที่แพร่อย่างปลอดภัย นอกจากนี้ บล็อกเชนยังสามารถใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้มั่นใจว่าการเปลี่ยนแปลงและการทบทวนทั้งหมดได้รับการบันทึกอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (Khan & Salah, 2018)

การใช้ความเป็นจริงเสมือนและความเป็นจริงเสริม (VR/AR) ยังได้เปลี่ยนแปลงวิธีการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาต่างๆ เช่น การวิจัยทางการแพทย์ วิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี VR/AR มอบสภาพแวดล้อมที่สมจริงสำหรับการจำลอง การทดลอง และการแสดงภาพ ช่วยให้นักวิจัยสำรวจปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนด้วยวิธีที่ใช้งานง่ายและโต้ตอบได้มากขึ้น เทคโนโลยีเหล่านี้สามารถเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงพื้นที่และกระบวนการแบบไดนามิก ซึ่งนำไปสู่ข้อมูลเชิงลึกใหม่และโซลูชันที่เป็นนวัตกรรม (Mutter & Walser, 2021)

• การจัดการนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา

การจัดการนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา (IP) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับ RMO ในการปกป้องและใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยของตน การจัดการทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพเริ่มต้นด้วยการระบุและบันทึกสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมตั้งแต่เนิ่นๆ ในกระบวนการวิจัย นักวิจัยควรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญาและขั้นตอนการเปิดเผยข้อมูล สิ่งนี้ทำให้มั่นใจได้ว่าทรัพย์สินทางปัญญาที่เป็นไปได้ทั้งหมดจะได้รับการยอมรับและประเมินความสามารถในการจดสิทธิบัตรหรือการคุ้มครองในรูปแบบอื่นๆ (Siegel, Waldman, & Link, 2003)

เมื่อระบุได้แล้ว การได้รับสิทธิบัตรและสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาอื่นๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการปกป้องนวัตกรรมและการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน RMO ควรจัดตั้งสำนักงานจัดการทรัพย์สินทางปัญญาโดยเฉพาะเพื่อจัดการการยื่นขอรับสิทธิบัตร ข้อตกลงใบอนุญาต และการเจรจากับพันธมิตรในอุตสาหกรรม สำนักงานเหล่านี้ยังสามารถติดตามพอร์ตโฟลิโอทรัพย์สินทางปัญญาเพื่อให้แน่ใจว่าสิทธิบัตรยังคงอยู่และการละเมิดใดๆ ได้รับการแก้ไขโดยทันที การร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและที่ปรึกษาด้านทรัพย์สินทางปัญญาสามารถ

เสริมสร้างความพยายามเหล่านี้ได้มากขึ้น โดยรับประกันการปฏิบัติตามกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญาระดับชาติและนานาชาติ (Markman, Gianiodis, & Phan, 2008)

นอกจากนี้ RMO ควรพัฒนากลยุทธ์สำหรับการนำทรัพย์สินทางปัญญาของตนไปในเชิงพาณิชย์เพื่อเพิ่มมูลค่าให้สูงสุด ซึ่งรวมถึงการสำรวจโอกาสในการออกใบอนุญาต การสร้างบริษัทที่แยกตัวออกมา และมีส่วนร่วมในข้อตกลงการถ่ายทอดเทคโนโลยีกับพันธมิตรในอุตสาหกรรม กลยุทธ์เชิงพาณิชย์ที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่สร้างรายได้เท่านั้น แต่ยังเพิ่มผลกระทบทางสังคมของการวิจัยด้วยการแปลนวัตกรรมไปสู่การใช้งานจริง การประเมินศักยภาพทางการตลาดของทรัพย์สินทางปัญญาอย่างสม่ำเสมอ และการปรับกลยุทธ์เชิงพาณิชย์ให้เข้ากับสถานะตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จที่ยั่งยืนในการจัดการนวัตกรรม (O'Shea, Allen, Chevalier, & Roche, 2005)

การจัดการทุนมนุษย์

การสรรหาและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูง

การจัดการทุนมนุษย์ (HCM) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่มุ่งรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการแรงงานที่มีประสิทธิผล โดยหัวใจหลัก HCM เกี่ยวข้องกับแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการสรรหาและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูง ซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร (Dessler, 2020) กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรประกอบด้วยการจัดหาแบบกำหนดเป้าหมาย ซึ่งองค์กรต่างๆ ใช้การวิเคราะห์ขั้นสูงและเครื่องมือที่ขับเคลื่อนด้วย AI เพื่อระบุผู้สมัครที่มีทักษะสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรอย่างใกล้ชิด (Gubman, 2021) นอกจากนี้ แนวทางปฏิบัติในการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิผลไม่เพียงแต่มุ่งเน้นไปที่ความสามารถทางเทคนิคเท่านั้น แต่ยังเน้นย้ำถึงความเหมาะสมทางวัฒนธรรมและความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ส่งเสริมความมุ่งมั่นของพนักงานในระยะยาว (Dessler, 2020)

กลยุทธ์การรักษาภายใน HCM มีความสำคัญไม่แพ้กัน เนื่องจากองค์กรต่างๆ พยายามลดอัตราการลาออกและรักษาความรู้ของสถาบัน (Gubman, 2021) กลยุทธ์เหล่านี้มักจะรวมถึงโปรแกรมการพัฒนาพนักงานที่ครอบคลุมซึ่งไม่เพียงแต่เพิ่มทักษะ แต่ยังเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานด้วย (Dessler, 2020) นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกผ่านค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ แพคเกจสวัสดิการ และโอกาส

ในการก้าวหน้าในอาชีพมีบทบาทสำคัญในการรักษาผู้มีความสามารถระดับสูงไว้ (Gubman, 2021) ด้วยการลงทุนในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและการเติบโตทางอาชีพ องค์กรต่างๆ สามารถสร้างความแข็งแกร่งให้กับแบรนด์นายจ้างของตนและดึงดูดผู้สมัครที่มีความสามารถสูงได้ ดังนั้นจึงรักษาพนักงานที่มีความสามารถซึ่งสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรได้ (Dessler, 2020)

โดยสรุป แนวทางปฏิบัติในการจัดการทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสรรหาและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูง เป็นส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความยั่งยืนในภูมิทัศน์การแข่งขันในปัจจุบัน (Gubman, 2021) ด้วยการใช้กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรเชิงรุกและความคิดริเริ่มการรักษาที่แข็งแกร่ง องค์กรต่างๆ สามารถสร้างบุคลากรที่มีความยืดหยุ่นซึ่งไม่เพียงตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน แต่ยังปรับให้เข้ากับความท้าทายในอนาคต เพื่อให้มั่นใจว่าจะเติบโตและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (Dessler, 2020)

โครงการพัฒนาและฝึกอบรมด้านวิชาชีพ

โปรแกรมการพัฒนาและฝึกอบรมทางวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญของกลยุทธ์องค์กรที่มุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงาน (Noe, 2017) โปรแกรมเหล่านี้ครอบคลุมความคิดริเริ่มที่หลากหลาย ตั้งแต่การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาที่มีโครงสร้าง ไปจนถึงการฝึกอบรมภาคปฏิบัติและโอกาสในการให้คำปรึกษา (Noe, 2017) การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานมีความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทปัจจุบันได้อย่างเชี่ยวชาญ แต่ยังเตรียมพวกเขาให้พร้อมสำหรับความรับผิดชอบในอนาคตและความก้าวหน้าทางอาชีพภายในองค์กรด้วย (Noe, 2017)

การลงทุนในโครงการพัฒนาวิชาชีพมีส่วนสำคัญต่อการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของพนักงาน เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์กรต่อการเติบโตของบุคคลและความก้าวหน้าในอาชีพ (Noe, 2017) ด้วยการจัดแนวความคิดริเริ่มด้านการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางธุรกิจเชิงกลยุทธ์ องค์กรต่างๆ จึงสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในตลาดที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน (Noe, 2017) นอกจากนี้ โปรแกรมเหล่านี้ยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการรักษาพนักงานโดยเพิ่มความพึงพอใจในงานและลดอัตราการลาออก เนื่องจากพนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนในการเติบโตทางอาชีพ (Noe, 2017)

โดยสรุป โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพและการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กร โดยให้ความได้เปรียบทางการแข่งขันผ่านบุคลากรที่มีทักษะและมีแรงจูงใจ (Noe, 2017) ด้วยการลงทุนในโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการริเริ่มการพัฒนา องค์กรต่างๆ สามารถรักษาผู้มีความสามารถ ปรับปรุงผลลัพธ์การปฏิบัติงาน และรักษาความคล่องตัวในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงรับประกันการเติบโตและความสามารถในการทำกำไรที่ยั่งยืน (Noe, 2017)

การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน

- **ตัวชี้วัดและ KPI เพื่อประสิทธิผลการวิจัย**

ตัวชี้วัดและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพหลัก (KPI) เป็นเครื่องมือที่ขาดไม่ได้ในการประเมินประสิทธิผลของโครงการริเริ่มการวิจัยภายในองค์กร (Cohen, 2013) ตัวชี้วัดเหล่านี้ครอบคลุมมาตรการเชิงปริมาณและคุณภาพต่างๆ ที่ประเมินแง่มุมต่างๆ ของประสิทธิภาพการวิจัย เช่น ผลผลิต ผลกระทบ และความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Cohen, 2013) ตัวชี้วัดทั่วไปได้แก่อัตราการตีพิมพ์ จำนวนการอ้างอิง อัตราความสำเร็จในการให้ทุนสนับสนุน เครือข่ายการทำงานร่วมกัน และการวัดผลการถ่ายทอดความรู้และการค้า (Cohen, 2013) ตัวชี้วัดเหล่านี้ไม่เพียงแต่แสดงปริมาณผลลัพธ์ของความพยายามในการวิจัย แต่ยังให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลกระทบของกิจกรรมการวิจัยเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการและความเกี่ยวข้องทางสังคม

การใช้ตัวชี้วัดและ KPI อย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถเปรียบเทียบประสิทธิภาพการวิจัยกับมาตรฐานอุตสาหกรรมและสถาบันคู่แข่ง (Cohen, 2013) ด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและติดตามความคืบหน้าเมื่อเวลาผ่านไป องค์กรต่างๆ จึงสามารถระบุจุดแข็ง แก้ไขจุดอ่อน และจัดสรรทรัพยากรอย่างมีกลยุทธ์เพื่อเพิ่มผลผลิตและผลกระทบจากการวิจัยให้สูงสุด (Cohen, 2013) นอกจากนี้ ตัวชี้วัดเหล่านี้ยังอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจอย่างรอบรู้เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร การลงทุนในความสามารถด้านการวิจัย และความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการวิจัยโดยรวมและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Cohen, 2013)

โดยสรุป ตัวชี้วัดและ KPI มีบทบาทสำคัญในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพการวิจัย ชี้นำกลยุทธ์ขององค์กร และรับประกันความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถาบันที่กว้าง

ขึ้น (Cohen, 2013) ด้วยการใช้แนวทางที่เป็นระบบในการวัดประสิทธิภาพ องค์กรต่างๆ สามารถปรับผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมนวัตกรรม และรักษาความเป็นผู้นำในสาขาของตน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วมีส่วนทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และผลประโยชน์ทางสังคม (Cohen, 2013)

- **กลยุทธ์การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง**

กลยุทธ์การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นหลักการพื้นฐานในการจัดการองค์กรที่มุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และนวัตกรรมในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ (Oakland, 2014) กลยุทธ์เหล่านี้เกี่ยวข้องกับแนวทางที่เป็นระบบในการระบุพื้นที่สำหรับการปรับปรุง การดำเนินการเปลี่ยนแปลง และการวัดผลลัพธ์เพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Oakland, 2014) องค์ประกอบสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการแก้ปัญหา และการบูรณาการวงจรป้อนกลับเพื่อการปรับปรุงกระบวนการซ้ำๆ (Oakland, 2014)

องค์กรต่างๆ ใช้วิธีการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM), Lean Six Sigma และวิธีการแบบ Agile (Davies & Mannion, 2013) วิธีการเหล่านี้เน้นการให้ความสำคัญกับลูกค้า การลดของเสีย และการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงส่งเสริมความคล่องตัวและการตอบสนองขององค์กร (Davies & Mannion, 2013) ด้วยการมอบอำนาจให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการริเริ่มการปรับปรุงและสนับสนุนการทำงานร่วมกันข้ามสายงาน องค์กรต่างๆ สามารถรักษาวัฏจักรของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่ขับเคลื่อนการเติบโตและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว (Davies & Mannion, 2013)

โดยสรุป การใช้กลยุทธ์การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้ธุรกิจสามารถปรับตัวเข้ากับพลวัตของตลาด เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และส่งมอบคุณค่าที่เหนือกว่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Oakland, 2014; Davies & Mannion, 2013) ด้วยการฝังการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นหลักการหลักขององค์กร บริษัทต่างๆ สามารถบรรลุการปรับปรุงที่ยั่งยืนในด้านประสิทธิภาพ นวัตกรรม และความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้นจึงรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีพลวัตในปัจจุบัน (Oakland, 2014; Davies & Mannion, 2013)

ความท้าทายและทิศทางในอนาคต

- **ความท้าทายและทิศทางในอนาคต: การจัดการกับความท้าทายในปัจจุบันและที่กำลังเกิดขึ้น**

องค์กรต่างๆ เผชิญกับความท้าทายมากมายในภูมิทัศน์ทางธุรกิจในปัจจุบัน ตั้งแต่การหยุดชะงักทางเทคโนโลยีไปจนถึงความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์ (Jones & George, 2020) หนึ่งในความท้าทายหลักคือการก้าวไปสู่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน (Jones & George, 2020) นอกจากนี้ โลกาภิวัตน์ยังเพิ่มความซับซ้อนของตลาด ทำให้ธุรกิจต่างๆ ต้องจัดการบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบและความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน (Jones & George, 2020)

ความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความยั่งยืนยังก่อให้เกิดภัยคุกคามที่สำคัญ กระตุ้นให้องค์กรต่างๆ นำแนวทางปฏิบัติที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและกลยุทธ์การฟื้นฟูกลับมาใช้ (Dyllick & Muff, 2016) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรศาสตร์ รวมถึงแรงงานสูงอายุและความหลากหลายของรุ่น ทำให้เกิดความท้าทายในการจัดการผู้มีความสามารถและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Dyllick & Muff, 2016) การจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ต้องใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่จัดลำดับความสำคัญของนวัตกรรม ความคล่องตัว และความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อส่งเสริมการเติบโตที่ยั่งยืนและความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอน (Dyllick & Muff, 2016)

เมื่อมองไปข้างหน้า องค์กรต่างๆ จะต้องยอมรับกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นอนาคตซึ่งใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม และปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (Jones & George, 2020) ด้วยการลงทุนในการวิจัยและพัฒนา คาดการณ์แนวโน้มของตลาด และใช้ประโยชน์จากความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ธุรกิจต่างๆ สามารถลดความเสี่ยง ค้นหาโอกาส และนำทางความท้าทายที่ซับซ้อนเพื่อบรรลุความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว (Jones & George, 2020; Dyllick & Muff, 2016)

- **แนวโน้มและโอกาสในอนาคตสำหรับองค์กรจัดการทรัพยากร (RMO)**

องค์กรจัดการทรัพยากร (RMO) พร้อมทั้งจะนำทางภูมิทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปลี่ยนแปลงไป (Smith & Adams, 2022) แนวโน้มที่โดดเด่นประการหนึ่งคือ

การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่องจักรในการจัดสรรทรัพยากรและกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพ ทำให้ RMO สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ คาดการณ์รูปแบบอุปสงค์ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Smith & Adams, 2022) นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในการวิเคราะห์ข้อมูลยังช่วยให้ RMO สามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเชิงลึกโดยอาศัยข้อมูลเชิงลึกแบบเรียลไทม์ ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกด้านกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรเชิงรุก (Smith & Adams, 2022)

โอกาสสำหรับ RMO ยังเกิดขึ้นจากการให้ความสำคัญกับความยั่งยืนและหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียนที่เพิ่มขึ้น (Jackson & Davis, 2021) ด้วยการนำแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ เช่น การลดของเสีย ประสิทธิภาพการใช้พลังงาน และการใช้ทรัพยากรหมุนเวียน RMO สามารถลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนระดับโลก (Jackson & Davis, 2021) นอกจากนี้ ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน และชุมชนท้องถิ่น นำเสนอโอกาสในการพัฒนาโซลูชันที่เป็นนวัตกรรมและส่งเสริมการเติบโตที่ครอบคลุม (Jackson & Davis, 2021)

เมื่อมองไปข้างหน้า RMO จะต้องยอมรับความคล่องตัวและความยืดหยุ่นเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอน เช่น ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงทางภูมิรัฐศาสตร์ และการหยุดชะงักของห่วงโซ่อุปทาน (Smith & Adams, 2022; Jackson & Davis, 2021) ด้วยการใช้อยุทธศาสตร์จากนวัตกรรมทางเทคโนโลยี การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืน RMO สามารถใช้ประโยชน์จากแนวโน้มที่เกิดขึ้นใหม่และคว้าโอกาสในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนและความเป็นเลิศในการดำเนินงาน (Smith & Adams, 2022; Jackson & Davis, 2021)

สรุป

การจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรจัดการทรัพยากร (RMO) ขึ้นอยู่กับแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการนวัตกรรมทางเทคโนโลยี หลักการความยั่งยืน และการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวทางเชิงกลยุทธ์ครอบคลุมการใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และคาดการณ์รูปแบบความต้องการในอนาคต ด้วยการใช้ข้อมูลเชิงลึกที่ขับเคลื่อน

ด้วย AI RMO สามารถประหยัดต้นทุน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรโดยรวม

นอกจากนี้ การนำแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนและหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียนมาใช้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ RMO เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมทั่วโลกและข้อกำหนดด้านกฎระเบียบ (Jackson & Davis, 2021) การจัดการทรัพยากรที่ยั่งยืนไม่เพียงลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการสูญเสียทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แต่ยังช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและชื่อเสียงขององค์กรด้วย ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย รวมถึงรัฐบาล ชุมชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ช่วยให้ RMO สามารถพัฒนาโซลูชันที่เป็นนวัตกรรมและส่งเสริมการเติบโตที่ครอบคลุม ในขณะเดียวกันก็จัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อน

ความสามารถในการปรับตัวและการมองการณ์ไกลเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการจัดการ RMO ในการนำทางสถานะตลาดที่มีพลวัต ความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์ และการหยุดชะงักทางเทคโนโลยี องค์กรที่ปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความสามารถในการปรับตัวและการมองการณ์ไกลสามารถตอบสนองต่อแนวโน้มที่เกิดขึ้นในเชิงรุกคว้าโอกาส และลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การยอมรับกระบวนการตัดสินใจที่คล่องตัว และการลงทุนในกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นอนาคต RMO สามารถรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันและรักษาความสำเร็จในระยะยาวในภูมิทัศน์การจัดการทรัพยากรที่กำลังพัฒนา

ดังนั้นแนวทางเชิงกลยุทธ์ที่บูรณาการนวัตกรรม ความยั่งยืน และการทำงานร่วมกันควบคู่ไปกับกรอบความคิดเชิงรุกต่อการปรับตัวและการมองการณ์ไกล เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ RMO เพื่อให้บรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน และผลกระทบต่อสังคมในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Bessant, J., & Caffyn, S. (1997). High-involvement innovation through continuous improvement. *International Journal of Technology Management*, 14(1), 7-28. <https://doi.org/10.1504/IJTM.1997.002611>

- Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organizations: A review of theory and research. *International Journal of Management Reviews*, 13(3), 251-269.
- Bozeman, B., & Boardman, C. (2013). *Research collaboration and team science: A state-of-the-art review and agenda*. Springer.
- Bozeman, B., & Corley, E. (2004). Scientists' collaboration strategies: Implications for scientific and technical human capital. *Research Policy*, 33(4), 599-616.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. John Wiley & Sons.
- Chait, R. P., Ryan, W. P., & Taylor, B. E. (2011). *Governance as leadership: Reframing the work of nonprofit boards*. John Wiley & Sons.
- Cohen, L. (2013). Metrics and KPIs for research effectiveness: A review of the literature. *Research Evaluation*, 22(3), 151-164.
<https://doi.org/10.1093/reseval/rvt003>
- Cornforth, C. (2004). The governance of cooperatives and mutual associations: A paradox perspective. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 75(1), 11-32.
- Cummings, J. N., & Kiesler, S. (2005). Collaborative research across disciplinary and organizational boundaries. *Social Studies of Science*, 35(5), 703-722.
- Davies, H. T. O., & Mannion, R. (2013). *Implementing continuous quality improvement in health care: A global casebook*. Taylor & Francis.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11), 35-36.
- Dyllick, T., & Muff, K. (2016). Clarifying the meaning of sustainable business: Introducing a typology from business-as-usual to true business sustainability. *Organization & Environment*, 29(2), 156-174.
<https://doi.org/10.1177/1086026615592937>

- Epstein, M. J., & Buhovac, A. R. (2014). Making sustainability work: Best practices in managing and measuring corporate social, environmental, and economic impacts. Berrett-Koehler Publishers.
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2), 109-123.
- Geuna, A. (2001). The changing rationale for European university research funding: Are there negative unintended consequences? *Journal of Economic Issues*, 35(3), 607-632.
- Grant, R. M. (2016). Contemporary strategy analysis: Text and cases edition. John Wiley & Sons.
- Greenleaf, R. K. (2002). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. Paulist Press.
- Gubman, E. L. (2021). Human Capital Management: Achieving Added Value through People. Jossey-Bass.
- Guston, D. H. (2000). Between politics and science: Assuring the integrity and productivity of research. Cambridge University Press.
- Haleem, A., Javaid, M., & Singh, R. P. (2021). Significant applications of big data in the manufacturing industry: An overview. *Journal of Advanced Manufacturing Systems*, 20(2), 329-347.
- Harris, M., & Granger, M. (2019). The impact of digital technologies on research management. *Journal of Research Administration*, 50(2), 45-60.
- Horngren, C. T., Datar, S. M., & Rajan, M. V. (2012). Cost accounting: A managerial emphasis. Pearson.
- Jackson, S. E., & Davis, S. R. (2021). Toward a sustainable resource management model: Integrating circular economy principles. *Journal of Cleaner Production*, 279, 123501. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123501>
- Jones, G. R., & George, J. M. (2020). Contemporary management (11th ed.). McGraw-Hill Education.

- Keller, G. (2009). *Academic strategy: The management revolution in American higher education*. JHU Press.
- Kernaghan, K. (2014). Innovation and public sector leadership. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 19(1), 1-20.
- Kerzner, H. (2017). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling*. John Wiley & Sons.
- Khan, M. A., & Salah, K. (2018). IoT security: Review, blockchain solutions, and open challenges. *Future Generation Computer Systems*, 82, 395-411.
- Luukkonen, T., Persson, O., & Sivertsen, G. (1992). Understanding patterns of international scientific collaboration. *Science, Technology, & Human Values*, 17(1), 101-126.
- Markman, G. D., Gianiodis, P. T., & Phan, P. H. (2008). Full disclosure: How publicly available patent information helps investors and inventors manage risks and rewards. *Academy of Management Perspectives*, 22(4), 73-84.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (1998). *Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management*. Free Press.
- Mutter, M. L., & Walser, A. L. (2021). Augmented reality and virtual reality in environmental science education: A review of the literature. *Environmental Education Research*, 27(6), 795-809.
- Neely, A. (2005). The evolution of performance measurement research: Developments in the last decade and a research agenda for the next. *International Journal of Operations & Production Management*, 25(12), 1264-1277. <https://doi.org/10.1108/01443570510633648>
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Oakland, J. S. (2014). *Total quality management and operational excellence: Text with cases* (4th ed.). Routledge.

- O'Carroll, C., Larkin, P., & Garfoth, J. (2020). Strategic research management: New paradigms and approaches. *Research Management Review*, 25(1), 1-14.
- O'Shea, R. P., Allen, T. J., Chevalier, A., & Roche, F. (2005). Entrepreneurial orientation, technology transfer and spinoff performance of US universities. *Research Policy*, 34(7), 994-1009.
- Perkmann, M., Neely, A., & Walsh, K. (2013). How should firms evaluate success in university–industry alliances? A performance measurement system. *R&D Management*, 41(2), 202-216.
- Porter, A. L., & Rossini, F. A. (1985). Peer review of interdisciplinary research proposals. *Science, Technology, & Human Values*, 10(3), 33-38.
- Porter, M. E. (1996). What is strategy? *Harvard Business Review*, 74(6), 61-78.
- Siegel, D. S., Waldman, D., & Link, A. (2003). Assessing the impact of organizational practices on the productivity of university technology transfer offices: An exploratory study. *Research Policy*, 32(1), 27-48.
- Smith, J., & Adams, R. (2022). The future of resource management organizations: Harnessing AI and data analytics for sustainable resource allocation. *Resource Management Review*, 45(3), 211-228. <https://doi.org/10.1002/rmr.1859>
- Tuttle, J. E., & Derr, P. J. (2009). Successful grants program management. Jones & Bartlett Learning.
- Von Schomberg, R. (2013). A vision of responsible research and innovation. In R. Owen, M. Heintz, & J. Bessant (Eds.), *Responsible innovation* (pp. 51-74). John Wiley & Sons.
- Wagner, C. S. (2006). *The new invisible college: Science for development*. Brookings Institution Press.

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ บทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ (ราย 2 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน, ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน, ฉบับที่ 4 เดือน กรกฎาคม - สิงหาคม, ฉบับที่ 5 เดือน กันยายน - ตุลาคม และ ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

3) บทความปริทัศน์ (Review Article) เป็นบทความที่เขียนขึ้นจากการทบทวนเอกสารวิชาการ ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยมีการทบทวนวรรณกรรมค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากแหล่งต่างๆ และนำมาประมวลเรียบเรียงในรูปแบบความ

4) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) เป็นการค้นหาข้อดีและข้อไม่ดีของเรื่องที่จะวิจารณ์ชี้ให้เห็นข้อบกพร่อง พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นการวิจารณ์เพื่อสร้างสรรค์

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 250-300 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ
- 3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)
- 5) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ
- 6) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 7) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 8) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ
- 9) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 10) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย
- 11) สรุป (Conclusion) /ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป
- 12) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ

- 3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)
- 5) บทคัดย่อ (Abstract)
- 6) บทนำ (Introduction)
- 7) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 8) สรุป (Conclusion)
- 9) เอกสารอ้างอิง (Reference)

บทความปริทัศน์และบทวิจารณ์หนังสือ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ
- 3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)
- 5) ข้อมูลส่วนประกอบของหนังสือที่วิจารณ์ ดังนี้
 - 5.1 ภาพปกหนังสือ
 - 5.2 แปลจากหนังสือ:
 - 5.3 ผู้เขียน:
 - 5.4 ผู้แปล:
 - 5.5 สำนักพิมพ์:
 - 5.6 ปีที่พิมพ์:
 - 5.7 จำนวนหน้า:
- 6) บทนำ (Introduction)
- 7) เนื้อเรื่อง (Content)
- 8) บทวิจารณ์
- 9) สรุป (Conclusion)
- 10) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความ

จะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคอนสแตนต์คอนเนกชันเชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559) โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ / เล่มที่/ ชื่อที่/ เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอนัตตาแล้วไซ้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาธ” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสวดี เชี่ยวชาญ, 2557)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คุ่มรักษา และอัจฉิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎี ก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Phathong, K., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สอง และตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N, 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S., et al.)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษงา ผาทอง. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

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

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณทวงศ์. (2556 ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร์ (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง. //(ปีที่พิมพ์). //ชื่อบทความ. //ชื่อวารสาร. //ปีที่(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษงา ผาทอง และคณะ. (2562). พระพุทธศาสนากับการเมือง. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทรรศน์, 3(2), 16-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง. //(ปีที่พิมพ์). //ชื่อบทความ. //ใน ชื่อสารานุกรม,/(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง). สถานที่พิมพ์. /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทอาจพันธ์. (2537). หม้อคอคควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

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

ตัวอย่าง :

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

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// ใน/ ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา/ ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาณุภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว. (พระมหาปรัชญ์ อรรถาพร, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริจจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf>

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562 . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/>

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).// ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- เกษภา ผาทอง. (2564). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประภัสสร ปรีเอี่ยม และธรรมบุญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัด มหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- พระสุตรักษ์ วิสุทโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน ในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และ วัฒนธรรม, 2(2), 8-13
- พระสถาพร ปุณณนนโท (ร่ำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธ ธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). รายงานการก้น้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการ คัดกรองพัฒนาการ DSPMปีงบประมาณ 2560 (อินเทอร์เน็ต). เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก <http://atg.hdc.moph.go.th>
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). ศิลปะการแห่งโนราห์. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.
- Elizabet, B. (1990). Ecotourism: The Potentials and Pitfalls. Vol.1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.
- Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. *Pediatr Nurs*, 22(2), 334-337.

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม ได้ที่ <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : journalsocialdevelopment@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารลี้ลับฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt).....วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย ที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

.....(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

.....(16.pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ).....

.....

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....

.....

4.สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (18 pt)

1.....(16.pt).....

2.....(16.pt).....

3.....(16.pt).....

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16.pt).....ระบุรูปแบบของการวิจัย.....ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง.....การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....การเก็บรวบรวมข้อมูล.....การวิเคราะห์ข้อมูล.....

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด

[illegible]

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt).....ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์
ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจ
ง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับ ได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่
ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

...(16.pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16.pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt)

.....(16 pt).....

[illegible]

สรุป (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความปริทัศน์และบทวิจารณ์หนังสือ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)



(14 pt)

แปลจากหนังสือ:

ผู้เขียน:

ผู้แปล:

สำนักพิมพ์:

ปีที่พิมพ์:

จำนวนหน้า:

บทนำ (18 pt)

(16 pt) บริบท ความหมาย ของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อเรื่อง (18 pt)

...(16.pt) องค์ประกอบของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา บท หมวดหมู่ ลักษณะ ชนิด ประเภท วัตถุประสงค์ สาระ ประเด็น แง่คิด มุมมอง ฯลฯ

บทวิจารณ์ (18 pt)

...(16.pt) นำเสนอหลักการ แนวคิด ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัยที่ สะท้อนมุมมองเหตุผลความคาดหวัง ผลกระทบ สาระสำคัญ ตามหลักทฤษฎีเชิงวิชาการ พร้อมเสนอแนะแนวทางเพื่อการแก้ไข การส่งเสริมและพัฒนาต่อยอด (อ้างอิงตาม)

จุดเด่น

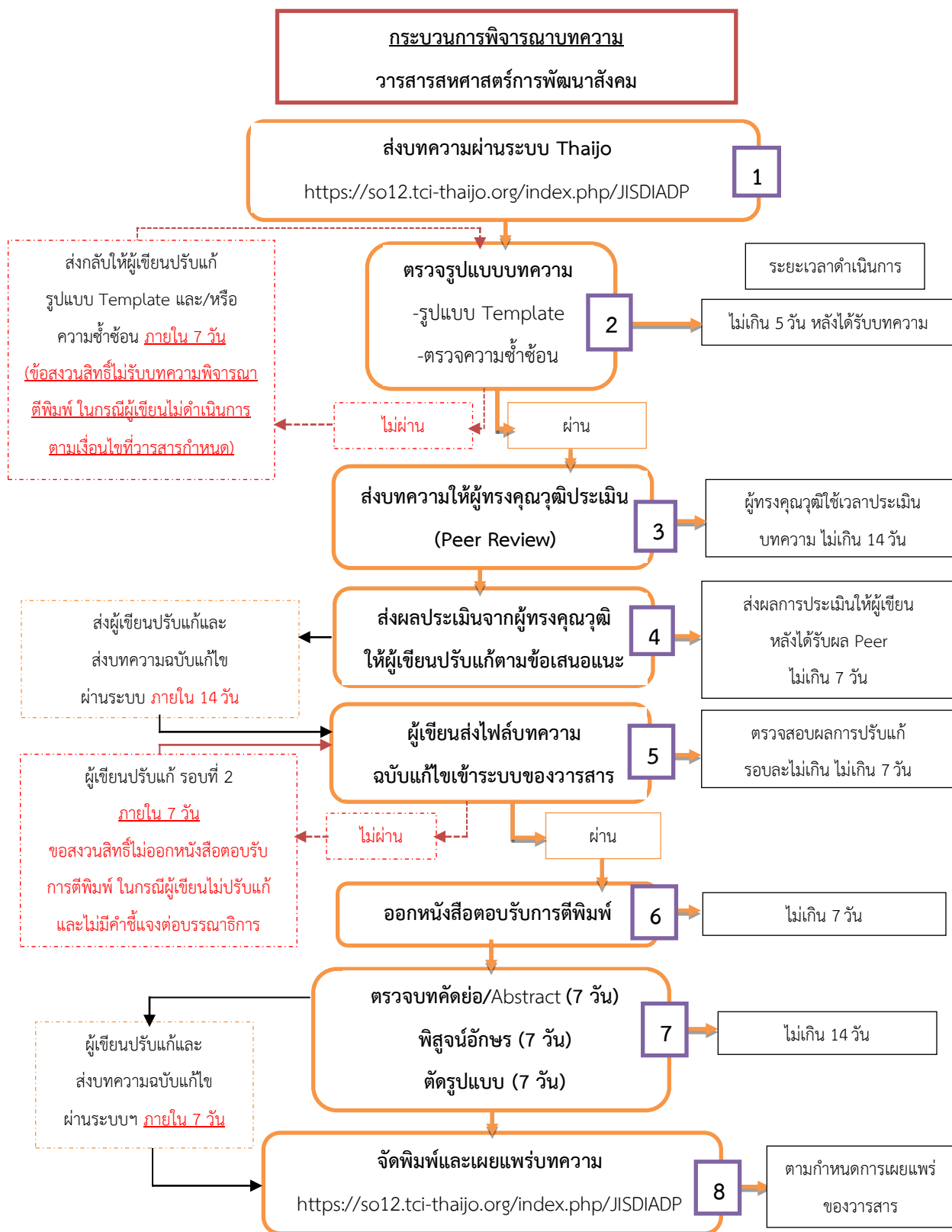
จุดด้อย

สรุป (18 pt)

(16.pt) สรุปภาพรวมครอบคลุมผลการศึกษาที่นำเสนอ สะท้อนคุณค่า การนำไป ใช้ประโยชน์ เป็นความเรียงไม่ใส่เลขเป็นขอมাত্রา ไม่เอียง ไม่หนา ไม่แทรกภาพโมเดล สะท้อนคุณค่าทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16.pt)



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้พิมพ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1-6 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้พิมพ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)