



วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

Journal of Mani Chettha Ram

Wat Chommani

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564)

Vol 4 No.2 (July-December 2021)

P-ISSN : 2774-0455 (Print)

E-ISSN : 2774-0978 (Online)

❁ วัดอุปประสงค์

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

❁ เจ้าของ

111/1 วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000 โทร 09-08537866

e-mail: manichettharam@gmail.com



❀ ที่ปรึกษา

พระเทพกิตติมุนี, ดร.

ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระราชรัตนาลงกรณ์, รศ.ดร.

เจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระศรีวิชัยโมลี

รองเจ้าคณะจังหวัดหนองคาย

พระครูปลัดสุวัฒนพรหมจริยคุณ

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

❀ บรรณาธิการบริหาร

พระครูสุตรัตนภรณ์

เจ้าอาวาสวัดจอมมณี

❀ หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.เกษภา ผาทอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

❀ กองบรรณาธิการ

พระศรีญาณวงศ์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระครูภาวนาธรรมโฆสิต, ดร.

เจ้าคณะอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระนัสสนะ ส่างช้าง, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พระมหาจำนงค์ สิริวัฒนโณ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

พระมหาฐิติวัตร หนังกิจ, ดร.

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย



ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์

มหาวิทยาลัยรังสิต

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ตู้อทองคำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินิจ ฝาเจริญ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พลตรี ดร.วัลลภ มณีเชษฐา

มหาวิทยาลัยเนชั่น

ดร.สมพงษ์ เกษานุช

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พระปลัดสมชาย ปโยโค, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส

ดร.ธีรดนัย กบโก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ดร.ภูษิต ปุณัณรัมย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

ดร.วุฒิพงษ์ บัวชัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

พระมหาสาธิต ดิขพลโณ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย



ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระพรเทพ เข้มเครือ

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พระณรงค์ฤทธิ์ ดีทองหลาง

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ฝ่ายกฎหมาย

ชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์

นิติกรกรชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ออกแบบปก

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

จัดรูปเล่ม

พระวินัย นาคา

วัดจอมมณี ตำบลมีชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พิมพ์ที่

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน
พระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 13180

โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th



บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้เป็นฉบับแรก ประจำปีพุทธศักราช 2564 บทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ เนื้อหาสาระของบทความยังคงเนื้อหาสาระที่หลากหลายเช่นเคย จำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 5 เรื่อง ซึ่งประกอบด้วย บทความวิจัย จำนวน 2 เรื่อง และ บทความวิชาการ จำนวน 3 เรื่อง วารสารกำลังพัฒนาปรับปรุงรูปแบบและประเด็นหลักเพื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI เพื่อรองรับการประเมินจาก ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) และเพื่อให้คุณภาพของ บทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัยในมหาวิทยาลัยสงฆ์รวมถึงคณะ สงฆ์ไทย และสถาบันภายนอก รวมทั้งนักวิชาการและผู้สนใจ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ หรือบทความวิจัย ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่ บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี ขอขอบคุณท่านผู้เขียน ท่านสมาชิก และท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีตลอดมาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่านบรรณาธิการ ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้ บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

พระครูสุตริตนาภรณ์

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)

บทความวิจัย : Research Article

การพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	1
Development of Innovative Human Resource Management Model in the Digital Era for Eastern Economic Corridor	
ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี และ ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์	
การพัฒนาารูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการ ใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความ เข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	17
The Development of an Instructional Model by Using the SQ4R Reading Technique with Graphic Organizers Model to Enhance English Reading for Comprehension Ability of Mattayomsuksa 1 Students	
สิริญา พรหมบุตร, พัทธีรกรณ์ บางเขียว, บังอร เสรีรัตน์ และ อาวีวรรณ เอี่ยมสะอาด	

บทความวิชาการ : Academic Article

หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรม	33
Rule of Law and Governance by Tosapit Rajadham	
อัญชิษฐา อักษรศรี และ วันชัย แสงสุวรรณ	
การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการไทยตามหลักธรรมเพื่อ สร้างจิตสำนึกต่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานภาครัฐ	46
Promotion of morals and ethics for Thai civil servants according to Buddhism To create awareness of corruption within government agencies	
พระณัฐภูมิ พันทะลี, พระวุฒิกโร มาลัยขวัญ และ พระธัญวัฒน์ จีระพตโน	
การศึกษาทวิวิธีการโค้ชเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีน	64
The Study of Coaching Technique for Developing Teaching and Learning Chinese Language	
เบญจมาภรณ์ ฤไชย และ ลลิตพรรณ ปัญญานาค	
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	76

การพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล
สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*

Development of Innovative Human Resource Management Model
in the Digital Era for Eastern Economic Corridor

ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี

Nutapol Buapliansee

ปรีดาพร อารักษ์สมบุรณ์

Preedaporn Arruksomboon

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์

Rajabhat Rajanagarindra University, Thailand.

E-mail: grspong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คณะผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานคือ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กำหนดตัวอย่างแบบโควต้า ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 3 จังหวัด ประกอบด้วย ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง รวม 450 ตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือ นักวิชาการสถาบันการศึกษา นักวิชาการแรงงาน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจ รวมทั้งสิ้น 10 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีปัญหาเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยขาดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ ขาดการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ กับเครือข่ายส่วนงานทรัพยากรมนุษย์จากธุรกิจภายนอก ประกอบกับสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด รองลงมาคือ นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และนวัตกรรมค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล พนักงานควรมีทักษะในการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากที่สุด รองลงมาคือ มีความรู้เรื่อง

* Received 5 July 2021; Revised 10 September 2021; Accepted 10 November 2021



โซเซียลมีเดีย และมีการวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหา ตามลำดับ ดังนั้นองค์การธุรกิจควรส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการเสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้

คำสำคัญ: รูปแบบ, นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์, ดิจิทัล

Abstract

This research aims to present guidelines for developing innovative human resource management models in the digital era for Eastern Economic Corridor. The research team used amixed methods research, namely using quantitative research methods set a quota example to collect data with human resource practitioners in the 3 provinces of the Eastern Special Development Zone, comprising Chachoengsao, Chonburi and Rayong, a total of 450 samples were used by random sampling. Use questionnaires as a tool to collect information. Data were analyzed with descriptive statistics. and inferential statistics in terms of qualitative research there is a group of key informants. Academic institution labor academics and human resource managers in the business sector, a total of 10 peoples, and using a specific sampling method. The results showed that businesses in the Eastern Special Development Zone have problems with human resource management innovations with a lack of clarity in vision. Lack of networking to exchange information and resources with the human resource network from outside businesses coupled with the situation of the COVID-19 epidemic, it is necessary to change the management style by applying digital technology in its operations. The innovation model of human resource management must focus on the innovation of training and development of human resources the most, followed by innovation in human resource recruitment and selection. and innovation, compensation and employee relations, respectively. As for the skills of human resources in the digital age employees should have the skills to learn modern technology as much as possible, followed by social media knowledge. And there is an analysis and decision to solve problems, respectively. Therefore, business organizations should encourage human resources to develop innovative forms of human

resource management. By enhancing new skills to respond in the digital era as well as developing a management system within the organization with digital technology to help the organization be strong and able to stand in the midst of changes in the digital era.

Keywords: Model, Innovative Human Resource Management, Digital Era

บทนำ

ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกนั้นอาศัยนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ธุรกิจ และอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยเฉพาะในด้านมุมมองของ นวัตกรรมในการบริหารจัดการในองค์กรยุคใหม่ ในขณะที่การสร้างนวัตกรรมในองค์กรต้องใช้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินงานหลัก ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของ องค์กรในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด กลยุทธ์ เทคนิคการดำเนินงาน เทคโนโลยี ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา แนวคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมต่อไป (เศรษฐชัย ชัยสนิท, 2553) ทั้งนี้ประเด็น เรื่อง นวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้มีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้ กระบวนการนวัตกรรม โดยปัญหาด้านนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและ แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสังคมอนาคตเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมากขึ้น ฝ่ายงานที่จะต้องปรับตัว มากที่สุดก็คือ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จากการศึกษาค้นพบว่า องค์กรธุรกิจส่วนใหญ่จะประสบ ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านนวัตกรรมภายในองค์กร โดยการขาดความต่อเนื่องในการ ดำเนินนโยบายส่งเสริมด้านนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรม และการวางแผนด้านงบประมาณยังไม่ชัดเจนในการส่งเสริม นวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบกับการปฏิบัติงานในยุค สมัยใหม่ต้องอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสำคัญในการดำเนินงาน ดังนั้นการพัฒนา รูปแบบนวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลนับเป็นเรื่องสำคัญและเป็นเรื่อง ที่ควรเร่งพัฒนาเป็นอันดับแรก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในด้านอื่น ๆ ต่อไป จากที่กล่าวมา ข้างต้นจึงทำให้การพัฒนา รูปแบบนวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรและทำให้ประเทศไทยก้าวไปสู่ยุคดิจิทัลได้ (รวีภา ธรรมโชติ, 2558)



ในขณะที่การจะพัฒนาองค์การให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้นั้น องค์การธุรกิจต้องมีการกระบวนการสร้างสรรค์ คิดค้น และพัฒนานวัตกรรมให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อสร้างให้เกิดเป็นธุรกิจนวัตกรรมหรือธุรกิจใหม่ ทำให้มีมูลค่านำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2552; วันทนา ธงฉิมพลี, 2563) โดยในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะมุ่งเน้นที่การศึกษารูปแบบนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม โดยอ้างอิงแนวคิดมาจากแนวคิดของ ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์ (2549) ซึ่งจะประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก กลุ่มที่ 2 นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา และกลุ่มที่ 3 นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ ทั้งนี้นวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นนวัตกรรมที่มีความสำคัญในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การ เพื่อให้้องค์การดำเนินงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2546) ประกอบกับในปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมาย ความท้าทายในการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลขององค์การ ทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาทักษะต่าง ๆ ทั้งในเชิงการเพิ่มทักษะใหม่ที่จำเป็น (Reskill) และการเสริมทักษะใหม่ (Upskill) เพื่อให้สามารถตอบสนองกับโลกที่เปลี่ยนเป็นยุคดิจิทัล สิ่งเหล่านี้คือกุญแจสำคัญที่จะช่วยสร้างระบบทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเมื่อประเทศไทยเดินมาถึงจุดบังคับที่ประเทศไม่อาจจะหยุดอยู่นิ่งได้ เนื่องจากการพัฒนาประเทศได้หยุดอยู่กับที่บนพื้นฐานอุตสาหกรรมเดิม ขณะที่ประเทศอื่นก้าวเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมใหม่จากการคิดค้นนวัตกรรม รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะพลิกประเทศไทยใหม่ โดยการพัฒนา “โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)” บนพื้นที่ 3 จังหวัดคือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งเป็นพื้นที่เดิมของโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โดยต่อมาได้มีพระราชบัญญัติ “เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” ขึ้น ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2561 เป็นต้นไป (พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) เพื่อให้เป็นเขตเศรษฐกิจชั้นนำของอาเซียน ดังนั้นประเทศจึงต้องมีการลงทุนด้านนวัตกรรมและทุนมนุษย์ที่สูงขึ้น ตลอดจนรองรับความต้องการทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศได้เสมือนเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่มูลค่าของโลก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมในองค์การก็คือ นวัตกรรมทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิดวิเคราะห์ และวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตในการสร้างสรรค์

นวัตกรรมให้กับองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลให้ได้รับผลสำเร็จ จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทั้งทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของเทคโนโลยี จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับความสำคัญปรับตัวตามไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสโลกและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรให้เติบโตได้อย่างเหมาะสมเพื่อรองรับยุคดิจิทัล ประกอบกับรัฐบาลมีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนประเทศไทยแลนด์ 4.0 เพื่อยกระดับประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Income Country) ด้วยการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม รวมถึงการเร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านทักษะดิจิทัล ซึ่งเป็นการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์, 2564)

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับนโยบายทางเศรษฐกิจในพื้นที่ จากผลงานวิจัยนี้จะทำให้เกิดแนวทางการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล สามารถใช้เป็นแนวทางให้กับองค์กรธุรกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการยกระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การสร้างพลังการแข่งขันของธุรกิจให้มีศักยภาพเติบโตเพื่อให้เกิดความสมดุล รวมทั้งการสร้างมูลค่าเพิ่มของธุรกิจและยกระดับการแข่งขันในทางธุรกิจอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานกล่าวคือ เป็นการศึกษาทั้งเชิงปริมาณ และสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณด้วยการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Cochran (1953) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 คณะผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 385 คน แต่เนื่องจากประชากรที่ศึกษามีการกระจายของประชากรมาก ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงต้องมีการขยายกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มขึ้นเป็น 450 ตัวอย่าง เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การประมาณการจากกลุ่มตัวอย่างมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ และใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างแบบโควตาในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ประกอบด้วย จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง จังหวัดละ 150 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือ นักวิชาการสถาบันการศึกษา จำนวน 6 คน นักวิชาการแรงงาน จำนวน 1 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในกลุ่มจังหวัดพื้นที่ 3 จังหวัด เป้าหมาย จำนวน 3 คน โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 10 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการวิจัยเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาด้วยเทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยใช้เกณฑ์ของ ลัดดาวัลย์ เพชรวิโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์ (2547) โดยเกณฑ์ค่า $IOC \geq .50$ หมายถึง คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม มีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.82 และนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยทำการทดสอบกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจในจังหวัดปราจีนบุรี เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ของ Cronbach's Alpha ได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.902 สรุปได้ว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือหรือมีความเชื่อมั่นได้สูง และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อนำไปสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประสานงานกับฝ่ายงานผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจภาคอุตสาหกรรมที่อยู่ในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ในการเข้าเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาและทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้จำนวน 450 ฉบับ โดยนำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าทางสถิติคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ขั้นตอนที่ 3 คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยได้วางกรอบประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อของการสัมภาษณ์เชิงลึกตามแนวทางที่ใช้ในการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมายืนยันสนับสนุนข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาเรียบเรียง ทำการตรวจสอบข้อมูล และนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ ได้แก่ การจำแนกข้อมูล การเปรียบเทียบข้อมูล การเชื่อมโยงแนวคิดที่สัมพันธ์กัน และการสรุปตีความด้วยการบรรยายผล และนำเสนอผลการวิจัยว่าได้ค้นพบความจริงเพื่อยืนยันความรู้ที่มีมาแต่เดิมหรือได้ความรู้ใหม่ประการใด เพื่อสรุปรายละเอียดเนื้อหาตามประเด็นสภาพปัญหาเกี่ยวกับเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การภาคธุรกิจในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 4 ทำการสรุปผลการวิจัย และนำเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลขององค์การภาคธุรกิจ

ผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยทำการศึกษาทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ และสามารถสรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การวิจัยจำนวน 4 ข้อ มีดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพปัญหาเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในปัจจุบัน ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็นว่า ธุรกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีปัญหาเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ร่วมในการมุ่งไปสู่ นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ โดยขาดความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ใหม่แก่พนักงานในองค์การ ทั้งนี้นโยบายการบริหารงานส่วนใหญ่จะมาจากบริษัทแม่หรือสำนักงานใหญ่เป็นผู้กำหนด โดยพนักงานในระดับปฏิบัติการไม่มีโอกาสในการเข้าร่วมเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์การ นอกจากนี้ยังขาดการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร



และทรัพยากรต่าง ๆ กับเครือข่ายส่วนงานทรัพยากรมนุษย์จากธุรกิจภายนอกองค์การในการทำงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม ในส่วนของกิจกรรมการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ธุรกิจส่วนใหญ่ได้มีการปรับตัวตามสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 โดยมีการปรับเปลี่ยนการสรรหาและทำการคัดเลือกในรูปแบบออนไลน์มากขึ้นเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด 19 แต่ยังคงมีบางธุรกิจที่ยังคงใช้รูปแบบการสรรหาและคัดเลือกในแบบเดิมที่เคยทำกันมา นอกจากนี้ในกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังขาดการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ ในการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ธุรกิจส่วนใหญ่ไม่มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ในส่วนของ การจ่ายค่าตอบแทนยังคงใช้รูปแบบการประเมินค่างาน และการกำหนดค่าตอบแทนในรูปแบบเดิมยังไม่มีหรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ และทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในส่วนงานทรัพยากรมนุษย์ยังขาดทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เนื่องจากขาดการสนับสนุนเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มีการปรับตัวในเรื่องของทักษะการใช้โซเชียลมีเดีย เนื่องจากวิถีชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยดึงดูดผู้สมัครงานให้รู้จักและสนใจร่วมงานกับองค์กรมากขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 รูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยภาพรวมของรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	4.14	.74	มาก	2
2. นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.25	.80	มากที่สุด	1
3. นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์	3.95	.61	มาก	3
รวม	4.11	.72	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของธุรกิจในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ส่วนใหญ่มีรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษ

ภาคตะวันออก (EEC) ควรให้ความสำคัญกับรูปแบบนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา มากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และนวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ทักษะของนักทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของภาพรวมของทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

ทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	อันดับ
1. วิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหา	4.39	.64	มากที่สุด	3
2. มีการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่	4.52	.72	มากที่สุด	1
3. มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย	4.43	.81	มากที่สุด	2
4. ทักษะด้านการตลาด	3.85	.61	มาก	5
5. ก้าวล้ำตามเทรนด์อยู่เสมอ	3.96	.74	มาก	4
รวม	4.23	.70	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของธุรกิจในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลควรมีทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย วิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหา ก้าวล้ำตามเทรนด์อยู่เสมอ และมีทักษะด้านการตลาด ตามลำดับ

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

รูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	
	r	p
1. นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	0.732*	.000
2. นวัตกรรมฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.685*	.000
3. นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์	0.674*	.000
รวม	0.697*	.000

* $p < .05$



จากตารางที่ 3 พบว่า รูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.697 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสูงสุด ($r = 0.732$) รองลงมาได้แก่ นวัตกรรมด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ($r = 0.685$) และนวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ ($r = 0.674$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 นำเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐกิจในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ควรมีการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลของธุรกิจ ดังนี้

1. **นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** ในยุคดิจิทัลนี้ธุรกิจควรมีการนำเอารูปแบบนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบ “New Normal” ซึ่งเป็นการอบรมที่นำแนวคิดของ “Flipped Classroom” หรือห้องเรียนกลับด้านมาใช้ โดยต้องเน้นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรม และการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามความจำเป็นจึงเกิดขึ้นอย่างจริงจัง เน้นการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น และใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบ “Coach-training” ซึ่งเป็นแนวทางการฝึกอบรมที่มีรูปแบบการฝึกอบรมระยะยาว เช่น 6 เดือนหรือ 1 ปี ในกลุ่มเฉพาะจำนวนไม่มากนัก เช่น 10-15 คน ทำการเรียนรู้ไปทีละหัวข้อและให้เวลานำไปปฏิบัติ มีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ เปลี่ยนจากวิทยากรมาเป็น “โค้ช” ซึ่งจะทำหน้าที่ทั้งเป็นวิทยากร ที่ปรึกษา พี่เลี้ยง ฝ่ายบุคคลและเพื่อนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการดูแลผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างใกล้ชิดโดยมีการพบปะกันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการฝึกอบรมรูปแบบ E-learning ซึ่งการอบรมดังกล่าวนอกจากจะเพิ่มศักยภาพของพนักงานแล้วยังสร้างความสะดวกให้แก่พนักงานในการเลือกช่วงเวลาการฝึกอบรม และยังวัดผลการฝึกอบรมได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งทำให้การทำงานและลดต้นทุนของการดำเนินงานของฝ่ายฝึกอบรมได้ มีการประเมินผลการพัฒนาตนเองเป็นระยะ โดยให้ผู้เข้าอบรมประเมินตัวเอง ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและคนที่ทำหน้าที่เป็นโค้ช มีการนำมาตรการในการเสริมแรงบวกมาใช้กับคนที่นำความรู้ไปใช้งานได้ดีและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล เป็นต้น

2. **นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์** ในยุคดิจิทัลนี้ธุรกิจควรมีการใช้รูปแบบ นวัตกรรมมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในหลายรูปแบบ เช่น การใช้โซเชียลมีเดีย (Social Media) ในการสรรหาผู้สมัครที่มีคุณภาพ และลงประกาศโฆษณา

และการสรรหาในสื่อออนไลน์ การลงประกาศโฆษณาองค์การ และการสรรหาคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ผ่านทางเว็บไซต์จัดหางานต่าง ๆ รวมทั้งการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการหา ผู้สมัครคัดเลือกเข้าทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งนอกจากจะประหยัดค่าใช้จ่ายแล้วยังกระจาย ช่องทางได้ไม่มีขีดจำกัดอีกด้วย แต่สำหรับโซเชียลมีเดียที่มีประสิทธิภาพสำหรับแวดวง ทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมากคือ ลิงค์อิน (LinkedIn) ซึ่งถือว่าการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ระดับคุณภาพที่เชื่อมต่อเครือข่ายทั่วโลก และคนที่เข้ามาใช้ส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่เป็น กลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพ

3. นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ ในยุคดิจิทัลนี้ธุรกิจควรมีการนำ นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของต่างประเทศมาใช้ในการประเมินตามภาระงานเพื่อ การปรับฐานเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งงาน และภาระงานที่ชัดเจน โดยนวัตกรรมการประเมินนั้น จะมีความชัดเจนไม่คลาดเคลื่อน รวมทั้งจะลดความขัดแย้งในองค์กรส่งผลต่อการสร้างมูลค่า ภายในองค์กร เนื่องจากระบบการประเมินการให้ค่าตอบแทนเป็นระบบที่เกิดขึ้นจากการใช้ โปรแกรมทำให้ลดดุลพินิจ การประเมินและทำให้พนักงานพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ นอกจากนี้ยังควรนำนวัตกรรมรูปแบบ “Contingent Workforce” มาใช้ในกรณีที่มีการขาด แคลนแรงงานหรือในกรณีที่เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งจะเป็น วิธีการที่มีความยืดหยุ่น สามารถมีแรงงานที่พร้อมใช้งานได้ทันที

นอกจากนี้ในด้านการพัฒนาทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ควรมีทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มากที่สุด เนื่องจากเทคโนโลยีใน ยุคดิจิทัลยุคนี้ ทำให้สามารถสื่อสารกันได้ตลอดเวลา ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการ สนับสนุนเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วขึ้น รองลงมาคือ นักทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย และสามารถใช้ให้เกิด ประโยชน์เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับผู้สมัครงาน สร้างความเชื่อมั่น และสามารถโต้ตอบกับผู้สมัครงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งจะสามารถช่วยดึงดูดผู้สมัคร งานให้รู้จักและสนใจร่วมงานกับองค์กรมากขึ้น และทรัพยากรมนุษย์ต้องมีทักษะการวิเคราะห์ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อทำให้องค์การธุรกิจมีการใช้นวัตกรรมใน รูปแบบนี้มากขึ้น อันจะส่งผลต่อกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของการ พัฒนาบุคคลให้สามารถปรับตัวหรือปรับสภาพไปตามการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกเพื่อสร้าง ศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์การธุรกิจต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล สำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก คณะผู้วิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้



จากผลการศึกษาเชิงปริมาณและการสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ พบว่ามีความสอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปได้ว่า ธุรกิจในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือ การดำเนินงานด้านนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังขาดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ ขาดการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ กับเครือข่ายส่วนงานทรัพยากรมนุษย์จากธุรกิจภายนอก ประกอบกับสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนพนักงานในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการสร้างนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพรัตน์ พิมลเสถียร (2562) ที่ได้ค้นพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ไม่สามารถนำนวัตกรรมที่มีหรือได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในที่ทำงาน ไม่เข้าใจระบบและกระบวนการการทำงานในรูปแบบใหม่ เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด รองลงมาคือนวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และนวัตกรรมค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิภา ธรรมโชติ (2558) ที่ได้ค้นพบว่า นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และต้องมีการสื่อสารและสร้างความชัดเจนในการรับรู้วิสัยทัศน์ขององค์กรให้กับพนักงานในองค์กร เน้นให้ความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบงาน ตลอดจนมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการสร้างนวัตกรรม

ในส่วนทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล พนักงานควรมีทักษะในการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากที่สุด รองลงมาคือ มีความรู้เรื่องโซเชี่ยลมีเดีย และมีการวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหา ตามลำดับ ดังนั้นองค์กรธุรกิจควรส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนารูปแบบนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการเสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วโรดม แก้วโกมินทวงษ์ (2557) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นต่อยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ควรมีทักษะด้านการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มากที่สุด รองลงมา คือ มีความรู้เรื่องโซเชี่ยลมีเดีย และมีทักษะด้านการตลาด ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลงานทางวิชาการของ รัชฎาทิพย์ อุปถัมภ์ประชา (2559) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะ

ของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า นักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพต้องมีสมรรถนะประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญทางธุรกิจ เข้าใจโลกาภิวัตน์ มีความเชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคล การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ มีความน่าเชื่อถือส่วนบุคคล มีทักษะการติดต่อสื่อสาร มีการใช้เทคโนโลยีในทางธุรกิจ และมีจริยธรรม เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

ธุรกิจในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ ไม่สามารถนำนวัตกรรมที่มีหรือได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในที่ทำงาน ไม่เข้าใจระบบและกระบวนการการทำงานในรูปแบบใหม่ และเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากพนักงานในองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจากธุรกิจส่วนใหญ่มีการบริหารจัดการงานในรูปแบบเดิม การพัฒนานวัตกรรมขององค์กรในรูปแบบใหม่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับผลกระทบกับการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความยุ่งยากและมีภาระการทำงานเพิ่มมากขึ้น ในส่วนนี้องค์กรธุรกิจมีความจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจกับพนักงานให้เข้าใจถึงประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประกอบกับในระยะหลังสภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปจนทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ไม่อาจหยุดนิ่งอยู่กับที่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงล้วนแล้วแต่ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ธุรกิจต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรในการบริหารจัดการ

จากผลการวิจัยสามารถนำมาสรุปข้อค้นพบใหม่จากการศึกษาวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้ในองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ และธุรกิจภาคเอกชน โดยองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า รูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิมสู่รูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ดังแสดงในตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากข้อค้นพบการวิจัย

นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์	รูปแบบเดิม	รูปแบบใหม่
นวัตกรรมการฝึกอบรมและ	- การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน	- ใช้รูปแบบ “Flipped Classroom”

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	- การปฐมนิเทศ - การฝึกอบรมให้ห้องทดลองงาน - การฝึกอบรมศึกษาดูงานภายนอก	- ใช้รูปแบบ “Coach-training” - ใช้รูปแบบ “E-learning” - ใช้รูปแบบ “Online”
นวัตกรรมการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	- การตีตประกาศรับสมัครหน้าบริษัท - การลงประกาศในสื่อสิ่งพิมพ์ - การสอบข้อเขียน / สอบสัมภาษณ์	- ใช้รูปแบบ “Digital Recruiting” - ใช้รูปแบบ “Social Media” - ใช้รูปแบบ “Website/Webpage” - ใช้รูปแบบ “Online”
นวัตกรรมค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์	- ระบบบัญชีเงินเดือน - ระบบแรงงานสัมพันธ์แบบดั้งเดิม	- ใช้โปรแกรมการประเมินผลมาทำการปรับค่าตอบแทน - ใช้รูปแบบ “Contingent Workforce”



รูปภาพที่ 1 ข้อค้นพบรูปแบบนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่พัฒนาขึ้นมาใหม่

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมกิจกรรมในงานทรัพยากรมนุษย์ที่จะมีผลกระทบต่อความสำเร็จในงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความครอบคลุมในทุกมิติและจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง และแม่นยำมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ องค์การภาคราชการ องค์การรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การภาคราชการ หรือองค์การรัฐวิสาหกิจ กับองค์การภาคธุรกิจเอกชน เพื่อให้ทราบว่ามีรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันอย่างไร และรูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์รูปแบบใดจะสามารถส่งผลต่อความสำเร็จให้กับองค์การได้

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์ ในการสนับสนุนการดำเนินการวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2552). องค์การนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพรัตน์ พิมพ์เสถียร. (2562). นวัตกรรมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาผู้ประกอบการแพชั่น ระดับลักเซอรี่ ในประเทศไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 9(3), 199-233.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: จามจุรี โปรดักท์.
- ปรีดาพร อารักษ์สมบูรณ์. (2564). สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ในกลุ่มจังหวัดเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. การประชุมวิชาการระดับชาติ (น. 256-266). มหาวิทยาลัยรังสิต. ไทย. สืบค้นจาก <https://rsucon.rsu.ac.th1>



- พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, (2561, 14 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 34 ก., หน้า 1-33.
- รวิภา ธรรมโชติ. (2558). นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. 3(1), 70-84.
- รัชฎาธิปไตย อุปลัมภ์ประชา. (2559). สมรรถนะของนักทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ. WMS Journal of Management Walailak University, 8(2), 122-135.
- ลัดดาวัลย์ เพชรวิโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วโรตม แก้วโกมินทองษ์. (2557, กรกฎาคม-ธันวาคม). สมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นต่อยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. HROD Journal, 6(2), 103-116.
- วันทนา ธงฉิมพลี. (2560). นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์. เรียกใช้เมื่อ 20 สิงหาคม 2563 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/643342>
- เศรษฐชัย ชัยสนธิ. (2553). นวัตกรรมและเทคโนโลยีในโลกปัจจุบัน. เรียกใช้เมื่อ 16 ตุลาคม 2557 <http://it.east.spu.ac.th/informatics/admin/knowledge/A307Innovation%20and%20Technology.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559, พฤศจิกายน, น. 4). แผนงานพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก. รายงานหลัก. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. (2560). รายงานการศึกษาความเหมาะสม (Feasibility Study) การจัดตั้งเขตส่งเสริมเศรษฐกิจพิเศษเขตนวัตกรรมระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- Cochran, W.G. (1953). Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons. Inc.

การพัฒนาแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R
ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่าน
ภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*
The Development of an Instructional Model by Using the Sq4r
Reading Technique with Graphic Organizers Model to Enhance
English Reading for Comprehension Ability of Mattayomsuksa 1
Students

สิริญา พรหมบุตร

Siriya Pombood

พัชรินทร์ บางเขียว

Patchareeporn Bangkhaw

บังอร เสรีรัตน์

Bang-orn Sereerat

อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด

Areewan Iamsa-ard

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand.

E-mail: pombood@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 2) เปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้รูปแบบการสอนด้วยเทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนพระยามนธราธุราชศรีพิจิตร จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที่

* Received 2 August 2021; Revised 5 September 2021; Accepted 11 October 2021



ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ทฤษฎี/หลักการ/แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการสอน 3) กระบวนการสอนของรูปแบบ 4) ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการสอนของรูปแบบ 2) ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ พบว่าความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 Pre-Test ค่าเฉลี่ย 11.47 (SD=3.38) และ Post-Test ค่าเฉลี่ย 20.02 (SD = 3.50) Post-Test สูงกว่า Pre-Test อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: รูปแบบการสอน, เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R, ผังกราฟิก, ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ

Abstract

The purposes of this research were as follows: 1) to the development of instructional model by using the SQ4R reading technique with graphic organizers model to enhance English reading for comprehension ability of Mattayomsuksa 1 students; 2) to compare the English reading for comprehension ability of Mattayomsuksa 1 students prior using and after using the SQ4R reading technique with graphic organizers model to enhance English reading for comprehension ability. The 38 samples for this research were Mattayomsuksa 1 students from Prayamonthatursripijit School. The instruments used for this study were the lesson plan and the test for English reading for comprehension ability. The collected data were analyzed by mean ($\bar{x}$), standard deviation (SD) and Paired Sample t-test for dependent samples.

The research results revealed as follows: 1) to the development of instructional model by using the SQ4R reading technique with graphic organizers model to enhance English reading for comprehension ability of Mattayomsuksa 1 students consisted of 1) theory, principles 2) purposes 3) syntax 4) learning outcomes 2) The comparison results of the English reading for comprehension ability prior lesson and after lesson indicated that Mattayomsuksa 1 students the test scores prior the class has the average 11.47 (SD = 3.38) another, the test scores after the class has the average 20.02 and SD = 3.50. The test scores after the class are higher than prior to the class by statistically significant at the 0.1 level.

Keywords : Instructional Model, SQ4R Reading Technique, Graphic Organizers, English Reading for Comprehension Ability

บทนำ

ภาษาต่างประเทศมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในชีวิตประจำวันเนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การศึกษา การแสวงหาความรู้ การประกอบอาชีพ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม และวิถีทัศน์ของชุมชนโลก การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศช่วยให้นักเรียนตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม และมุมมองของสังคมโลกนำมาซึ่งมิตรไมตรีและความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ ช่วยพัฒนานักเรียนให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่นดีขึ้นได้เรียนรู้และเข้าใจความแตกต่างของภาษาต่างประเทศและวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี มีเจตคติที่ดีต่อการใช้ภาษาต่างประเทศและใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

นอกจากนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้กำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการอ่าน ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ 1 ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำแนะนำ และคำชี้แจงง่าย ๆ ที่ฟังและอ่าน ตัวชี้วัดที่ 2 อ่านออกเสียงข้อความ นิทาน และบทร้อยกรอง (poem) สั้น ๆ ถูกต้องตามหลักการอ่าน ตัวชี้วัดที่ 3 ให้สัมพันธ์กับสื่อที่ไม่ใช่เสียง เลือก/ระบุประโยคและข้อความ (non-text information) ที่อ่าน ตัวชี้วัดที่ 4 ระบุหัวข้อเรื่อง (topic) ใจความสำคัญ (main idea) และตอบคำถามจากการฟังและอ่านบทสนทนา นิทาน และเรื่องสั้น ซึ่งคุณภาพของนักเรียนที่สำคัญเมื่อจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 แล้วต้องมีทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาต่างประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) เหล่านี้จึงเป็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารของผู้เรียนในปัจจุบัน

องค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนตามความมุ่งหวังของหลักสูตรและเป็นหัวใจของการเรียนรู้ภาษาอังกฤษนั้นคือความสามารถในการอ่าน เนื่องจากการอ่านมีความสำคัญต่อมนุษย์ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ช่วยให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจในชีวิตประจำวัน การอ่านมีคุณค่าต่อมนุษย์เพราะช่วยยกระดับสติปัญญาให้สูงขึ้นทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาความคิดให้มีความก้าวหน้า ส่งผลต่อการพัฒนาในอาชีพทำให้มนุษย์ทันต่อเหตุการณ์ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554) ดังนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการอ่านในการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องให้นักเรียนเกิดทักษะในการอ่านอย่างแท้จริง สามารถนำความรู้จากการอ่านไปใช้ประโยชน์ได้ มีนิสัยรักการอ่าน ผีกล่น และอ่านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านที่ 1 มาตรฐานที่ 3 นักเรียน



มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ข้อ 3.1 นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554)

สภาพปัญหาที่พบในโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร คือ ผลของการประเมินทักษะด้านการอ่านของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังจะเห็นได้จากการสำรวจข้อมูลการสอบอ่านกลางภาคเรียน และปลายภาคเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร ปีการศึกษา 2560 ในรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษต่ำกว่าร้อยละ 50 ที่คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 33.75 ซึ่งถือว่า คะแนนเฉลี่ยจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้า ส่วนมาตรฐานการเรียนรู้ที่จะต้องเร่งพัฒนา ได้แก่ มาตรฐาน ต 1.1, ต 1.3 และ ต 2.2 โดยเฉพาะมาตรฐาน ต 1.1 เข้าใจและตีความเรื่องที่ฟังและอ่านจากสื่อประเภทต่าง ๆ และแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล เนื่องจากนักเรียนรู้คำศัพท์น้อย ขาดทักษะในการใช้ไวยากรณ์ที่ถูกต้อง ไม่สามารถใช้โครงสร้างของภาษาเรียบเรียงประโยคเป็นข้อความได้อย่างมีความหมาย รวมทั้งขาดทักษะและเทคนิคในการอ่าน ถ้าผู้อ่านฝึกใช้กลวิธีต่าง ๆ ในการอ่านได้อย่างเหมาะสมจะทำให้พัฒนาความสามารถในการอ่านได้เร็วขึ้น (รูปทอง กว้างสวัสดิ์, 2549)

เทคนิคการสอนอ่านเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการอ่านเพราะการอ่านเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถหลายด้าน เช่น การรู้ความหมายของคำ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ขณะที่อ่าน และการใช้เหตุผลควบคู่กันไปด้วย วิธีการจัดการเรียนการสอนอ่านภาษาอังกฤษอีก

วิธีการหนึ่งที่พบว่านำมาใช้ในการอ่านหนังสือ ตำราเรียน จะทำให้นักเรียนเข้าใจในเนื้อหา ข้อมูลที่อ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความสามารถในการอ่านเพื่อให้เกิดความเข้าใจได้วิธีหนึ่ง คือ การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R เป็นเทคนิคการสอนอ่านที่ได้รับการพัฒนาโดยตั้งอยู่บนรากฐานของแนวคิด ทฤษฎีอภิปัญญา (Metacognitive Theory) มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) เชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์เดิมและประสบการณ์ใหม่โดยการสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ควบคุมการคิดของตนเองในการอ่านโดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะ 3) เปิดโอกาสให้นักเรียนมีการวางแผนการอ่าน ตรวจสอบความก้าวหน้า และประเมินผลการอ่านของตนเอง โดยมีกระบวนการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ตามแนวคิดของสจูนส์ สนิธพานนท์ และคณะ (สจูนส์ สนิธพานนท์ และคณะ 2544) ดังนี้ 1) นักเรียนสำรวจบทอ่านอย่างคร่าว ๆ โดยวิธีกวาดสายตาเพื่อมองหาลักษณะสำคัญของเรื่อง (S-Survey) 2) นักเรียนตั้งคำถามก่อนอ่านบทอ่านอย่างรอบคอบ (Q-Question) 3) นักเรียนอ่านรายละเอียดบทอ่านอย่างรอบคอบเพื่อทำความเข้าใจและตอบคำถามจากบทอ่านที่ตั้งไว้ (R-Read) 4) นักเรียนจดจำข้อความที่สำคัญโดยการจดบันทึกย่อ

หรือขีดเส้นใต้ (R-Recode) 5) นักเรียนทำความเข้าใจกับเนื้อหาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง (R-Recite) 6) นักเรียนทบทวนเนื้อหาที่อ่านทั้งหมดโดยการอ่านข้อความที่นักเรียนได้ตั้งไว้ และทบทวนคำตอบของแต่ละข้อ (R-Reflect)

ผังกราฟิกเป็นแผนผังทางความคิด ซึ่งประกอบไปด้วยความคิดหรือข้อมูลสำคัญ ๆ ที่เชื่อมโยงกันอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งทำให้เห็นโครงสร้างของความรู้เนื้อหาสาระนั้น ๆ การใช้ผังกราฟิกเป็นเทคนิคที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ จำนวนมากเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระนั้นได้ง่ายขึ้น และจดจำได้นานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเนื้อหาสาระหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้เรียนประมวลมานั้นอยู่ในลักษณะกระจัดกระจายผังกราฟิกเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนจัดข้อมูลนั้นให้เป็นระบบระเบียบ อยู่ในรูปแบบที่อธิบายให้เข้าใจและจดจำได้ง่าย ผังกราฟิกมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ 4 ประการด้วยกันคือ 1) การแยกแยะข้อมูลเพื่อให้เห็นองค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกันอยู่อย่างชัดเจน สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีขั้นตอนได้ง่ายขึ้น 2) หากสมองมีการจัดโครงสร้างความรู้ไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ จะช่วยเรียกความรู้เดิมที่อยู่ในโครงสร้างปัญญาออกมาใช้เชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ได้ 3) ผังกราฟิกที่แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบหลักของเรื่องมีลักษณะเป็นภาพ ซึ่งง่ายต่อการที่สมองจะจดจำมากกว่าข้อความที่ติดต่อกันยาวเย็ด 4) การใช้ผังกราฟิก ซึ่งมีลักษณะเป็นทั้งภาพและข้อความ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างตื่นตัว (Active Learning) เนื่องจากผู้เรียนจะต้องมีทั้งการฟัง การพูด อ่าน เขียน คิด จึงจะสามารถทำผังกราฟิกออกมาได้ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย (ทิตินา แหมมณี, 2560)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเอาขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบการสอนโดยใช้ผังกราฟิกตามแนวคิดของจอยส์ และคณะ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ครูชี้แจงจุดมุ่งหมายของบทเรียน 2) ครูนำเสนอผังกราฟิกที่เหมาะสมกับลักษณะของเนื้อหา 3) ครูกระตุ้นให้นักเรียนระลึกถึงความรู้เดิมเพื่อเตรียมสร้างความสัมพันธ์กับความรู้ใหม่ 4) ครูเสนอเนื้อหาสาระที่ต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้ 5) ครูเสนอเนื้อหาสาระที่เรียนกับผังกราฟิกและให้นักเรียนนำเนื้อหาสาระใส่ลงในผังกราฟิกตามความเข้าใจของตน 6) ครูให้ความรู้เชิงกระบวนการโดยชี้แจงเหตุผลในการใช้ผังกราฟิกและวิธีใช้ผังกราฟิก 7) ครูและนักเรียนอภิปรายผลการใช้ผังกราฟิกกับเนื้อหา และ 8) ครูซักถามปรับความเข้าใจและขยายความจนผู้เรียนเกิดความเข้าใจ เมื่อพิจารณากระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิก จะเห็นได้ว่าเป็นวิธีที่เสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนได้เป็นอย่างดี จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยพบว่าการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเป็นวิธีการที่จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนบอกความหมายแฝงในบทอ่าน บอกจุดมุ่งหมายในบทอ่าน และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทอ่านได้ นอกจากนี้วิธีการดังกล่าวเป็นการจัดการ



เรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และกระตุ้นให้นักเรียนคิดเป็นนำไปสู่การพัฒนาทักษะการอ่าน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกมาจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้มีความก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้รูปแบบการสอนด้วยเทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ

สมมติฐานของการวิจัย

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนโดยใช้รูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 4 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น 150 คน ซึ่งทางโรงเรียนจัดนักเรียนเข้าชั้นเรียนแบบคละความสามารถ เก่ง ปานกลาง อ่อน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/3 โรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร สำนักงานเขตบางบอน สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 38 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน และ 2) แบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ แบบปรนัย จำนวน 30 ข้อ โดยนำแผนการจัดการเรียนรู้ และแบบทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบโดยพิจารณาคุณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้ 1) ทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียน 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ใช้เวลา 12 ชั่วโมง 3) ทดสอบวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจหลังเรียนด้วยแบบทดสอบชุดเดิม 4) นำผลการทดลองวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนมาเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้สถิติค่าที (t-test)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบของผู้เรียนที่เรียนด้วยรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนวัดความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจทั้งก่อนการทดลองและหลังการทดลองด้วยการทดสอบค่าสถิติโดยใช้สถิติค่าที (t-test for dependent samples) ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิก

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	ΣD	t
ก่อนทดลองใช้รูปแบบการสอน	38	11.47	3.38	325	18.47**
หลังทดลองใช้รูปแบบการสอน	38	20.02	3.50		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนด้วยรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ

SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยก่อนทำการทดลองใช้รูปแบบการสอนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 11.47 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 3.38 หลังทดลองใช้รูปแบบการสอนมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) = 20.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 3.50 เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยหลังเรียนและค่าเฉลี่ยก่อนเรียนพบว่า ค่าเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ได้รูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ประกอบด้วย 1) ทฤษฎี หลักการ แนวคิดของรูปแบบการสอน 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการสอน 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนของรูปแบบ 4) ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการสอนของรูปแบบ

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

การสร้างรูปแบบการสอนสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการสอนโดยนำแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของเทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R หลักการของเทคนิคการสอนโดยใช้ผังกราฟิก และแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์ ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 การสังเคราะห์หลักการของรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผัง กราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1



ภาพที่ 2 การแสดงความสัมพันธ์ของหลักการของรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปรายละเอียดองค์ประกอบของรูปแบบการสอนที่สร้างขึ้นดังต่อไปนี้

1. หลักการของรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ประกอบด้วย 1) การสร้างความตระหนักรู้ในการอ่านทั้งด้านเนื้อหาสาระด้านวิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้โดยอาศัยความรู้จากประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่จะทำให้ให้นักเรียนเรียนรู้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น 2) นักเรียนมีโอกาสพัฒนาความเข้าใจในการอ่านเชิงวิเคราะห์ที่มีโอกาสควบคุมความคิดของตนเองในการอ่านโดยมีการดำเนินการ 3 ประการคือ 1) ผู้เรียนบอกความหมายแฝงในบทอ่าน 2) ผู้เรียนบอกจุดมุ่งหมายในบทอ่าน 3) ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทอ่าน 3) การเปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้จากผังกราฟิกซึ่งเป็นเทคนิคที่ทำให้ผู้เรียนแยกแยะองค์ประกอบหลักของข้อมูลและจัดระบบหาความสัมพันธ์ของข้อมูลจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายเกิดความเข้าใจเนื้อหามากขึ้น 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้ความรู้และความเข้าใจขยายมากขึ้นและเกิดการเรียนรู้มากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการสอน ประกอบด้วย 1) เพื่อเสริมสร้างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้มีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจระดับเชิงวิเคราะห์ในบทอ่าน 2) เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมายในการอ่านระดับเชิงวิเคราะห์และนำความรู้เดิมมาเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ด้วยการจัดระบบหาความสัมพันธ์ของข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบผังกราฟิกที่เข้าใจง่าย

3. กระบวนการจัดการเรียนการสอนของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ขั้นสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง 2) ขั้นควบคุมความคิดของตนเองในการอ่าน 3) ขั้นตกผลึกความคิด และ 4) ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4. ผลที่ผู้เรียนจะได้รับจากการสอนของรูปแบบ นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจระดับเชิงวิเคราะห์ในบทอ่าน โดยนักเรียนเกิดพฤติกรรม 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) นักเรียนสามารถบอกความหมายแฝงในบทอ่าน 2) นักเรียนสามารถบอกจุดมุ่งหมายในบทอ่าน 3) นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทอ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้



1. ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า รูปแบบการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสมบูรณ์เพราะได้มีการพัฒนาขึ้นอย่างเหมาะสมโดยมีขั้นตอนอย่างเป็นระบบซึ่งขั้นตอนในการพัฒนารูปแบบการสอน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4) การทดลองใช้รูปแบบการเรียนการสอน 5) การประเมินผลรูปแบบการเรียนการสอนซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ขัมมณี (ทฤษฎี ขัมมณี, 2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการสอนมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ทฤษฎีหรือหลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของรูปแบบ 4) ผลที่จะได้รับจากการใช้รูปแบบและยังสอดคล้องกับวิโณญ์ วัฒนานิมิตกุล (วิโณญ์ วัฒนานิมิตกุล, 2559) ได้นำเสนอขั้นตอนของการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบรูปแบบการเรียนการสอน ขั้นที่ 2 การสร้างรูปแบบการเรียนการสอน ขั้นที่ 3 การสร้างเอกสารประกอบรูปแบบการเรียนการสอน ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการเรียนการสอน ขั้นที่ 5 การแก้ไขปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนและเอกสารประกอบรูปแบบการเรียนการสอนและจากผลการทดลองมาใช้ปรับปรุงเพื่อให้ได้รูปแบบการเรียนการสอนและเอกสารต่างๆ ที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์หลักการของเทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R หลักการของรูปแบบการสอนโดยใช้ผังกราฟิกและแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจระดับวิเคราะห์ในบทอ่านของวาเลต และดิซิค (Valette & Disick, 1972) จากการสังเคราะห์หลักการและทฤษฎีดังกล่าวทำให้ได้ขั้นตอนตามรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การสร้างความตระหนักรู้ในการอ่านทั้งด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้โดยอาศัยความรู้จากประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่จะทำให้ นักเรียนเรียนรู้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นเป็นกิจกรรมในช่วงต้นที่มุ่งให้นักเรียนตอบข้อคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดของผู้เรียน ขั้นที่ 2 ขั้นควบคุมการคิดของตนเองในการอ่าน ในขั้นตอนนี้ นักเรียนมีโอกาสพัฒนาความเข้าใจในการอ่านเชิงวิเคราะห์โดยนักเรียนได้มีโอกาสควบคุมความคิดของตนเองในการอ่านโดยมีการดำเนินการ 3 ประการ ดังนี้ 1) นักเรียนบอกความหมายแฝงในบทอ่าน 2) นักเรียนบอกจุดมุ่งหมายในบทอ่าน 3) นักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทอ่าน ขั้นที่ 3 ขั้นตกลึกความคิด คือ การเปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้จากผังกราฟิกซึ่งเป็นเทคนิคที่ทำ

ให้นักเรียนแยกแยะองค์ประกอบหลักของข้อมูลและจัดระบบหาความสัมพันธ์ของข้อมูลจะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายเกิดความเข้าใจเนื้อหามากขึ้น และขั้นที่ 4 ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้ความรู้และความเข้าใจขยายมากขึ้นและเกิดการเรียนรู่มากขึ้นโดยสัมผัสประสบการณ์ตรงจากกิจกรรมต่าง ๆ สะท้อนความคิดที่เกิดจากการอ่านเชิงวิเคราะห์ที่ไตร่ตรองอย่างรอบคอบทำให้นักเรียนเข้าใจตนเองและรับฟังผู้อื่นด้วยความใส่ใจทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้นักเรียนบอกความหมายแฝงในบทอ่าน บอกจุดมุ่งหมายในบทอ่าน และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทอ่านได้ นอกจากนี้วิธีการดังกล่าวเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และกระตุ้นให้นักเรียนคิดเป็นนำไปสู่การพัฒนาทักษะการอ่านซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรัชยา สำราญรัมย์ และสิทธิพล อาจอินทร์ (2559) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ร่วมกับเทคนิคแผนผังความคิด ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนได้พัฒนาความเข้าใจในการอ่านเชิงวิเคราะห์โดยนักเรียนได้มีโอกาสควบคุมความคิดของตนเองในการอ่านรู้จักคิดวิเคราะห์เป็น

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า ความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนของรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เมื่อนักเรียนได้รับการเรียนรู้ ผูกผันตามขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนการสอนของรูปแบบ ซึ่งมีขั้นตอนการสอน 4 ขั้น ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความตระหนักรู้ในตนเอง ขั้นที่ 2 ขั้นควบคุมการคิดของตนเองในการอ่าน ขั้นที่ 3 ขั้นตกผลึกความคิด และขั้นที่ 4 ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ 4 แผน จำนวน 12 ชั่วโมงเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง สอดคล้องกับจิตวัตติ ทานะพันธ์ (2559) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้และความพึงพอใจการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย โดยการใช้วิธีการสอนแบบ SQ4R และแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองนักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจสูงกว่าก่อนการทดลอง รูปแบบการสอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน พบว่า 1) นักเรียนสามารถบอก



ความหมายแฝงในบทอ่าน 2) นักเรียนสามารถบอกจุดมุ่งหมายในบทอ่าน 3) นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทอ่านได้ นักเรียนมีความกระตือรือร้น ตั้งใจในการทำกิจกรรมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจระดับวิเคราะห์ในบทอ่านของวาเลท และดิซิค (Valette & Disick, 1972) สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรัชยา สำราญรัมย์ และสิทธิพล อาจอินทร์ (2559) ได้ศึกษาความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจและการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R ร่วมกับเทคนิคแผนผังความคิดในรายวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) นักเรียนมีคะแนนความสามารถด้านการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 2) นักเรียนมีคะแนนความสามารถในการด้านการคิดวิเคราะห์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของแซม (Same, 2004) ซึ่งได้ศึกษาวิธีสอนไวยากรณ์เพื่อให้นักเรียนคิดวิเคราะห์และเขียนอธิบายได้ โดยให้นักเรียนวิเคราะห์ประโยคผ่านกระบวนการตั้งคำถามเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของประโยคให้ชัดเจน ผลการวิจัย พบว่า การสอนด้วยวิธีดังกล่าวทำให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้น และนักเรียนสามารถเขียนอธิบายเป็นขั้นตอนในรูปของแผนภาพได้เป็นอย่างดี

สรุป

จากผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สามารถช่วยส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจในระดับวิเคราะห์ของบทอ่าน เมื่อนักเรียนได้เรียนตามขั้นตอนกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจะส่งผลให้นักเรียนเกิดพฤติกรรม 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) นักเรียนสามารถบอกความหมายแฝงในบทอ่าน 2) นักเรียนสามารถบอกจุดมุ่งหมายในบทอ่าน 3) นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทอ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยด้านการนำรูปแบบการสอนไปใช้

1.1 ก่อนที่จะนำรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ไปใช้ครูผู้สอนควรศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการสอนให้

เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพราะจะทำให้บรรยากาศการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความราบรื่น นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างเข้าใจทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

1.2 การจัดการเรียนการสอนของรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ ครูผู้สอนต้องชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรยากาศการเรียนการสอนสนุกสนาน นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

1.3 ครูผู้สอนต้องเป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับนักเรียน ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และควรส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออก เพราะจะทำให้ นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจได้ดีมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกที่พัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนในรูปแบบการสอนอื่น เช่น การอ่านอย่างมีวิจารณ์ญาณ เป็นต้น

2.2 ควรมีการนำรูปแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียนบูรณาการกับเทคนิคอื่นร่วมด้วย เช่น รูปแบบการสอนอ่านโดยใช้เทคนิค KWL -Plus เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ

2.3. ควรมีการพัฒนาแบบการสอนโดยใช้เทคนิคการสอนอ่านแบบ SQ4R ร่วมกับการใช้ผังกราฟิกเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจของนักเรียน ร่วมกับทักษะอื่นที่ควรส่งเสริม เช่น ความสามารถในการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2552). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ทิตนา แหมมณี. (2560). การจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง : เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ. คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.



- ชูปทอง กว้างสวัสดิ์. (2549). คู่มือการสอนภาษาอังกฤษ. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนพระยารามธำมราชศรีพิจิตร. สิริญา พรหมบุตร, ผู้สัมภาษณ์) ยาวชน. กรุงเทพมหานคร : 9119 เทคนิคพรีนตัง.
- วันเพ็ญ เกียรติวงศ์. (27 ก.พ. 2560). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นวิโณษฐ์ วัฒนานิมิตกุล. (2559). การพัฒนารูปแบบการสอน : องค์ความรู้เพื่อการพัฒนาสู่ผู้เชี่ยวชาญการสอน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2554). แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพมหานคร : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Joyce et al. (1992). Models of teaching. (7thed.). Boston : Pearson Education.
- Valette, R. M.; and Disick, R. S. (1972). Modern Language Performance Objectives and Individualization. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรม*

Rule of Law And Governance by Tosapit Rajadham

อัญธิษฐา อักษรศรี

Auntittha Aksornsri

วันชัย แสงสุวรรณ

Wanchai Saengsuwan

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University

Email: auntittha@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรม หลักนิติธรรมอยู่ในกรอบกติกาแห่งธรรมะของกฎหมายและการปกครองมีหลักเกณฑ์ตามกฎหมาย ประกอบด้วย หลักความชอบด้วยกฎหมาย หลักสุจริต หลักการ ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมืองให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชน ความชื่นชมยินดีความยุติธรรมนี้เป็นความต้องการของมนุษย์และของทุกสังคม

ผลการศึกษาพบว่า 1) หลักนิติธรรมและหลักทศพิธราชธรรมเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งความสงบสุข ความมั่นคง สันติสุขของประชาชน ในการปกครองประเทศ 2) หลักนิติธรรมและหลักทศพิธราชธรรมเป็นกระบวนการพิจารณาที่เป็นธรรมเปิดโอกาสให้เกิดการถ่วงดุล และมีช่องทางเพื่อตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ 3) หลักนิติธรรมและทศพิธราชธรรมเป็นหลักพื้นฐานแห่งกฎหมายที่เป็นกระบวนการยุติธรรม จะต้องไม่ฝ่าฝืน ขัดหรือแย้งต่อหลักนิติธรรม 4) หลักนิติธรรมซึ่งเป็นเสาหลักสำคัญของการพิทักษ์ระบอบประชาธิปไตยและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนมีความสอดคล้องกับหลักการและกลไกการปรองดองสมานฉันท์โดยแนวทางวิถีพุทธในสังคมไทย

คำสำคัญ: หลักนิติธรรม, การปกครอง, ทศพิธราชธรรม

Abstract

This academic article aims to study the rule of law and government by Tosaphitharathamma. The rule of law is in the framework of the dharma of law

* Received 20 August 2021; Revised 18 September 2021; Accepted 15 October 2021



and the rule of law, consisting of legal principles, principles of good faith, principles of non-discrimination. It is a personal virtue of the rulers of the country to be fair and to benefit and happiness for the people. This joy of justice is a human need and that of every society.

The results showed that 1. The rule of law and the rule of law is the fundamental necessity that will bring peace, prosperity, and peace to the people. to rule the country 2. The rule of law and the rule of law is a fair process that allows for counterbalances. And there is a channel to check the discretion of the staff. 3. The rule of law and the rule of law is the fundamental principle of law that is a judicial process. must not disobey contrary to or inconsistent with the rule of law 4. The rule of law, which is an important pillar of the protection of democracy and the protection of people's human rights, is consistent with the principles and mechanisms of reconciliation by the Buddhist way of life in Thai society.

Keywords : Rule of law, Domination, Ten words

บทนำ

หลักนิติธรรม เป็นหลักปรัชญาทางกฎหมายเบื้องต้นที่นักกฎหมาย หลักนิติธรรม เป็นหลักการพื้นฐานแห่งกฎหมาย เป็นหลักนิติปรัชญาทางกฎหมายที่สำคัญยิ่งของรัฐธรรมนูญ สำหรับนักปกครองและบังคับใช้กฎหมายภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย เพื่อประกันให้เกิดความยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนผู้อยู่ใต้การปกครองอย่างแท้จริง ที่สำคัญในระบอบประชาธิปไตยที่เทิดทูนศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ และยอมรับนับถือสิทธิแห่งมนุษยชนทุกแห่งทุกมุม การเกิดขึ้นไม่ว่าระหว่างรัฐกับเอกชน หรือระหว่างเอกชนกับเอกชน ศาลย่อมมีอำนาจอิสระในการตัดสินข้อพิพาทนั้นโดยเด็ดขาดและโดยยุติธรรม ตามกฎหมายของบ้านเมืองที่ถูกต้องและเป็นธรรม

หลักนิติธรรมเป็นหลักเกี่ยวกับกลไกการใช้กฎหมาย ตั้งแต่วิธีการควบคุมดุลพินิจ การวางหลักให้การใช้อำนาจของฝ่ายปกครองต้องมีฐานทาง กฎหมายและการกำหนด กระบวนการในการออกกฎหมายหรือคำสั่ง แต่ขณะเดียวกันหลักนิติธรรมจะต้องเกี่ยวข้องกับ สาระของการกระทำต่าง ๆ ของฝ่ายปกครองด้วยอันเป็นเรื่องในทางสาระบัญญัติ โดยหลักนิติธรรม คือ หลักรัฐธรรมนูญหลักนิติธรรมใหม่เพิ่มหลักสาระบัญญัติ เพื่อให้เป็นสังคมประชาธิปไตยที่ไม่บิดเบือนการใช้ อำนาจ เช่น หลักความแน่นอนในกฎหมาย กระบวนการพิจารณาที่เป็นธรรมเปิดโอกาสให้เกิดการถ่วงดุลและมี ช่องทางเพื่อตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

หลักนิติธรรมเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการปกครองแบบประชาธิปไตยและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน หลักนิติธรรมมีที่มาจากประเทศอังกฤษต่อมาแนวคิดนี้ได้แพร่ขยายไปในอีกหลายประเทศยกเว้นกลุ่มประเทศภาคพื้นยุโรปที่มีแนวคิดเรื่องหลักนิติรัฐ ปัจจุบันหลักนิติธรรมเป็นแนวคิดที่ไม่หยุดนิ่งแต่แปรเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมปัจจุบันในสังคมไทย (ประสิทธิ์ ปิวาวัฒนพานิช, 2558)

หลักนิติธรรมจะเกิดผลต่อผู้ปกครองและผู้อยู่ใต้ปกครอง คือ

1. หลักนิติธรรมทำให้เกิดการยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องในเรื่องความยุติธรรมเป็นสิ่งสูงสุดของกฎหมาย และความเสมอภาคภายใต้กฎหมาย
2. หลักนิติธรรมก่อให้เกิดความถูกต้องและดีงามในการปกครองบ้านเมืองอย่างมีคุณธรรม และยึดหลักประโยชน์สุขของบ้านเมืองเป็นหลัก
3. หลักนิติธรรมทำให้เกิดการรักษาความยุติธรรมในแผ่นดินอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย และภายใต้กฎระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม
4. หลักนิติธรรมมีหน้าที่จะต้องดูแลความสงบเรียบร้อยในขณะเดียวกันก็มีหน้าที่คุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ
5. หลักนิติธรรมเป็นหลักความเสมอภาคภายใต้กฎหมาย ความยุติธรรมในการใช้กฎหมาย หลักการแบ่งแยกอำนาจการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจความชัดเจนของกฎหมาย ส่งผลต่อผู้ปกครองและผู้อยู่ใต้ปกครอง

หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรมเพื่อให้บ้านเมืองสงบสุข การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน หลักนิติธรรมจึงเป็นการวางกฎเกณฑ์กติกาที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปกครองประเทศไม่ให้ใช้อำนาจตามอำเภอใจ จนออกนอกกรอบนอกทางโดยยึดหลักทศพิธราชธรรม ในการปกครองประเทศเพื่อความเจริญของบ้านเมือง ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ โดยเน้นประชาชนเป็นสำคัญในการปกครองต้องมีทั้งกฎหมายที่บังคับใช้และต้องมีหลักการปกครองที่เป็นธรรม เป็นกลาง เป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่

ความหมายหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม เป็นหลักกฎหมายที่เป็นสิ่งสูงสุดและการปกครองจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย การสังคมสามารถสร้างระบบกฎหมายที่ดีและเป็นธรรมการปกครองบ้านเมืองก็จะสงบสุข มีผู้รู้และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักนิติธรรมไว้ดังต่อไปนี้

หลักนิติธรรม หมายถึง มาตรา 26 ได้บัญญัติว่า “การตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่รัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์



ของบุคคลมิได้ รวมทั้งต้องระบุนเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช, 2560)

หลักนิติธรรม หมายถึง หลักพื้นฐานแห่งกฎหมายที่บุคคลทุกคนต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายโดยเท่าเทียมกัน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554)

หลักนิติธรรม หมายถึง “กฎหมายนั้นไม่ใช่ตัวความยุติธรรม เป็นแต่เพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับใช้ในการรักษา และอำนวยความสะดวกยุติธรรมเท่านั้น การใช้กฎหมายจึงต้องมุ่งหมายใช้เพื่อรักษาความยุติธรรม ไม่ใช่เพื่อรักษาบทของกฎหมายเอง และการรักษาความยุติธรรมในแผ่นดินก็มีได้มีวงแคบอยู่เพียงแค่ขอบเขตของกฎหมาย หากต้องขยายออกไปให้ถึงศีลธรรมจรรยา ตลอดจนเหตุและผลตามเป็นจริงด้วย” (พระบรมราโชวาท ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระราชทานแก่นักศึกษาในพิธีพระราชทานประกาศนียบัตรแก่ผู้สอบไล่วิชาความรู้ชั้นเนติบัณฑิต สมัยที่ 33 ปีการศึกษา 2523)

หลักนิติธรรม หมายถึง “กฎหมายทั้งปวงจะอ้างความยุติธรรมและถูกต้องเพียงตรงหรือจะอ้างความศักดิ์สิทธิ์และประสิทธิภาพเต็มเปี่ยมอยู่ได้หรือไม่เพียงไรนั้น ขึ้นอยู่กับการใช้ คือ ถ้าใช้กฎวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้น ๆ จริงแล้วก็จะทรงความศักดิ์สิทธิ์และประสิทธิภาพอันสมบูรณ์ไว้ได้ แต่ถ้าหากนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์เจตนารมณ์ โดยการพลิกแพลงบิดพลิ้วให้ผันผวนไปด้วยความหลงผิดด้วยอคติ หรือเจตนาอันไม่สุจริตต่าง ๆ กฎหมายก็เสื่อมความและประสิทธิภาพลงทันทีและกลับกลายเป็นพิษเป็นภัยแก่ประชาชนอย่างใหญ่หลวง ผู้ที่ต้องการจะใช้กฎหมายสร้างสร้างความผาสุก สงบ และความเป็นปึกแผ่นก้าวหน้าของประชาชนและบ้านเมือง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรักษาวัตถุประสงค์อันแท้จริงของกฎหมายแต่ละฉบับไว้ให้แน่นแฟ้นเสมอไปอย่างไม่มีข้อแม้ประการใด พร้อมทั้งต้องรักษาอุดมคติ จรรยา ความสุจริต และเมโนธรรมของนักกฎหมายไว้โดยรอบคอบเคร่งครัด เสมอด้วยรักษาชีวิตของตนเอง กฎหมายไทยจึงจะทรงคุณค่าอันสมบูรณ์บริบูรณ์” (พระบรมราโชวาทแก่ผู้สอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตสภา ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันที่ 19 กรกฎาคม 2550)

หลักนิติธรรม หมายถึง หลักพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งความสงบสุข ความมั่นคงและสันติสุขของโลก เนื่องจากเป็นกรอบการทำงานสำคัญของสังคมของเรา ทั้งภายในและภายนอกประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้สิทธิและเสรีภาพแก่ประชาชน รวมถึงความเท่าเทียมกันเพื่อเป็นเกราะป้องกัน และเป็นการใช้สิทธิตามหลักกฎหมายอย่างเท่าเทียมโดยคำนึงถึงเชื้อชาติ เพศหรือศาสนา สร้างความมั่นใจทุกหน่วยงานของภาครัฐปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตของหนกนิติธรรม (อรรถพล ใหญ่สว่าง, 2557)

หลักนิติธรรม หมายถึง วิธีพิจารณาคดีของศาลที่เที่ยงธรรมและมีเหตุผล กฎหมายที่ศาลใช้วินิจฉัยต้องมีความแน่นอนชัดเจน มีความพอดีและเป็นธรรม (ธานินทร์ กรัยวิเชียร, 2552)

หลักนิติธรรม หมายถึง ขอบเขตและคุณธรรมในการบัญญัติกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และการตีความกฎหมายรวมทั้งการบริหารจัดการระบบงานยุติธรรมทุกระดับ โดยภาครัฐควรยึดมั่นในหลักธรรม กฎหมายต้องอยู่ในกรอบกติกาแห่งธรรมะของกฎหมายหลัก ยุติธรรม การบัญญัติกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย และการตีความกฎหมาย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม และให้ผลที่เป็นธรรม (จรัญ ภัคดิชนกุล, 2560)

หลักนิติธรรม หมายถึง การปกครองโดยกฎหมายไม่ให้คนเข้มแข็งและเอารัดเอาเปรียบกันโดยถือกฎหมายเป็นหลักเป็นประธานในการปกครองบ้านเมือง (ปรีดี เกษมทรัพย์, 2536)

หลักนิติธรรม หมายถึง กฎหมายเป็นใหญ่ มีความเสมอภาค และในกรณีที่เกิดข้อพิพาทขึ้นต้องระงับคดีโดยศาล โดยพิจารณาคดีเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ออกกฎหมายลงโทษย้อนหลัง ให้โอกาสนายพยานเข้าสู้บ ที่เรียกว่า fair trial ซึ่งเป็นหัวใจของหลักนิติธรรม (วิชญ์ เครื่องงาม, 2552)

หลักนิติธรรม หมายถึง การโยงเข้ากับบทบาทของอัยการและศาลว่า หลักนิติธรรมด้วย “อัยการ” นั่นก็คืออัยการมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลความสงบเรียบร้อยในขณะที่เดียวกันก็มีหน้าที่คุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของประชาชนสองอันนี้เราจะต้องทำให้ปรากฏหลักนิติธรรมที่เกี่ยวกับศาลต้องกระตือรือร้นในการตรวจสอบค้นหาความจริงขึ้นประทับฟ้องและขึ้นพิจารณาคดี คิดว่าบทบาทของศาลจะต้องเน้นทั้งสองด้าน ถ้าไม่เกิดสองด้านแล้วมันก็ยังมีความไม่เป็นนิติรัฐในตัวเองจะต้องประกันความบริสุทธิ์ของจำเลยได้” (คณิต ณ นคร, 2553)

หลักนิติธรรม หมายถึง กระบวนการใช้กฎหมายเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องใช้อำนาจภายในขอบเขตที่กฎหมายให้ไว้ตามวิธีการ รูปแบบ เวลาและสถานที่องค์ประกอบด้านองค์การ การแบ่งแยกอำนาจและความเป็นอิสระของตุลาการ องค์ประกอบด้านเป้าหมายซึ่งหมายถึงการใช้การตีความกฎหมายและการตัดสินใจคดีนั้นจะต้องมุ่งสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นโดยเที่ยงธรรม (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2552)

หลักนิติธรรม หมายถึง หลักพื้นฐานแห่งกฎหมายซึ่งจำกัดอำนาจในทางนิติบัญญัติเพื่อป้องกันมิให้ใช้อำนาจโดยมิชอบด้วยกฎหมายและเพื่อคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เป็นไปโดยเสมอภาคกันตามกฎหมาย (เอกบุญ วงศ์สวัสดิ์กุล, 2553)

หลักนิติธรรม หมายถึง การปกครองโดยกฎหมายซึ่งเป็นธรรม กฎหมายที่ออกใช้บังคับต้องออกเพื่อประโยชน์ของประชาชนไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว การบังคับใช้กฎหมายต้องมีความยุติธรรมและเป็นไปด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ ในการวินิจฉัยว่าเป็นความยุติธรรม นักกฎหมายจะพิจารณาจากคนในสังคมที่มีเหตุผลและมีความรู้สึกผิดชอบ ซึ่งไม่มีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นมาเป็นเกณฑ์ในการวินิจฉัยว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องยุติธรรม ความยุติธรรมนี้เป็นสาระสำคัญของกฎหมายและเป็นอุดมการณ์ของนักกฎหมายเป็นความต้องการของมนุษย์และของทุกสังคม (อรรถนิติ ดิษฐอำนาจ, 2553)



หลักนิติธรรม หมายถึง หลักพื้นฐานแห่งกฎหมาย ที่กฎหมายกระบวนการยุติธรรม หรือการกระทำใด ๆ จะต้องไม่ฝ่าฝืน ขัด หรือแย้งต่อหลักนิติธรรมหลักนิติธรรมโดยเคร่งครัด

หลักนิติธรรม” หมายถึง หลักการธรรมาภิบาล ที่บุคคลทุกคน สถาบันและองค์กรต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน รวมถึงประเทศนั้น ๆ เองมีหน้าที่รับผิดชอบต่อกฎหมายต่าง ๆ ที่ได้ประกาศใช้ที่ได้บังคับใช้ อย่างเท่าเทียมและที่ได้มีการใช้ตัดสินพิพากษาอย่างอิสระ และสอดคล้องกับบรรทัดฐานและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน (หลักนิติธรรมสำหรับสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคอาเซียน, 2547)

หลักนิติธรรม หลักการพื้นฐานที่มุ่งจำกัดอำนาจของผู้ปกครองรัฐบาลต้องกำหนดขอบเขตโดยกฎหมาย บุคคลในสังคมได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย และยังรวมถึงหลักความเสมอภาคภายใต้กฎหมาย กฎหมายต้องมีเนื้อหาที่ชัดเจนให้เหตุผลได้ ไม่ขัดแย้งกันเองปฏิบัติได้ ใช้เป็นการทั่วไป เป็นธรรมกฎหมายต้องมุ่งใช้ไปในอนาคต ไม่มีโทษย้อนหลัง มีการบังคับใช้กฎหมายโดยเสมอภาค กระบวนการตรากฎหมายต้องถูกต้องชัดเจน หลักความเป็นกฎหมายซึ่งใช้เป็นการทั่วไปไม่ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเอกชน หลักนิติธรรมเป็นหลักธรรมะในการใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และประเทศชาติให้มากที่สุด หลักนิติธรรม เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งความสงบสุข ความมั่นคงและสันติสุขของโลก เป็นกรอบการทำงานสำคัญของสังคมของเรา ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

สรุปสาระสำคัญของหลักนิติธรรม หลักนิติธรรมเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่นำมาซึ่งความสงบสุข ความมั่นคงและสันติสุขของโลก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้สิทธิและเสรีภาพแก่ประชาชนให้เป็นเกราะป้องกันและเป็นการใช้สิทธิตามหลักกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศ หรือเชื้อชาติ ศาสนา หลักพื้นฐานแห่งกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม จะต้องไม่ฝ่าฝืน ขัดหรือแย้งต่อหลักนิติธรรม โดยหลักนิติธรรมหรือหลักพื้นฐานแห่งกฎหมายนี้ จะถูกล่วงละเมิดไม่ได้ หากกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ขัดหรือแย้งต่อหลักนิติธรรม ผลคือ จะใช้บังคับไม่ได้ 1) หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา 2) กฎหมายไม่มีผลย้อนหลังเป็นโทษ 3) กฎหมายต้องมีการประกาศใช้ให้ประชาชนทราบ 4) กฎหมายต้องใช้บังคับเป็นการทั่วไป 5) เจ้าหน้าที่รัฐจะใช้อำนาจได้ ภายใต้การให้อำนาจโดยกฎหมาย 6) ห้ามยกเว้นความรับผิดชอบให้การกระทำในอนาคต

หลักทศพิธราชธรรมกับการปกครอง

ในสังคมตะวันตก “หลักนิติธรรม” มีมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ เมโสโปเตเมีย โรม และพบได้ในทฤษฎีการเมืองตั้งแต่ Aristotle, Montesquieu และ Lock ส่วนสังคมตะวันออกแม้จะไม่ปรากฏมีชื่อนักปราชญ์โดดเด่น แต่พบได้ในอารยธรรมโบราณของอินเดียและจีน ในจารีตไทยเราอย่างเราจะพบหลัก “ทศพิธราชธรรม” ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความเมตตา และการให้ที่บอกเราว่าผู้ปกครอง ควรมีอำนาจอะไร ควรทำอะไร เมตตธรรมในการกำหนดนโยบาย

การเมืองของท่านคืออะไร เพื่อสร้างความผาสุกของบ้านเมืองและการพัฒนาจิตใจของประชาชนที่จะสร้างความเข้าใจถึงคุณค่าสังคม (Social Value) และความอยู่ดีมีสุข (well-being) หลักการนิติธรรมสากลนี้ล้วนเกี่ยวข้องข้อจำกัดอำนาจการปกครองของรัฐบาล ซึ่งต่างให้ความหมายที่ล้วนเกี่ยวข้องกับการจำกัดอำนาจของรัฐ และสังเกตให้ได้ว่าชี้แนะว่ารัฐควรทำอะไรที่ถูกต้องเพื่อการพัฒนา (ธรรมนิธย์ สมนันตกุล, 2559 : 1)

การปกครองโดยยึดหลักทศพิธราชธรรม 10 ประการ ที่พระเจ้าแผ่นดินทรงประพฤติเป็นหลักธรรมประจำพระองค์ หรือเป็นคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมืองให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดี ซึ่งความจริงแล้วไม่ได้จำเพาะเจาะจงสำหรับพระเจ้าแผ่นดินหรือผู้ปกครองแผ่นดินเท่านั้น บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในทุกองค์กรก็พึงใช้หลักธรรมเหล่านี้ ทศพิธราชธรรมมีที่มาจากพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า ในสมัยพุทธกาลมีผู้ปกครองปกครองประเทศโดยขาดความยุติธรรมประชาชนถูกกดขี่ข่มเหง ถูกเอารัดเอาเปรียบ ถูกทรมาน ถูกบังคับเก็บภาษีมากจนเกินขอบเขตและถูกลงโทษด้วยวิธีการลงโทษที่โหดเหี้ยมทารุณ พระพุทธเจ้าทรงสลดพระทัยต่อการกระทำอันไร้มนุษยธรรมเหล่านี้ ในอรรถกถาธรรมบท (ธัมมปฎิฎก) บันทึกไว้ว่า ด้วยเหตุนี้ พระองค์จึงทรงมุ่งพระทัยสู่ปัญหาว่าทำอย่างไรถึงจะมีรัฐบาลดี ๆ ได้โดยทัศนะต่าง ๆ ของพระองค์จะเป็นที่เข้าใจได้ก็ต่อเมื่อได้พิจารณาถึงภูมิหลังของด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมืองของยุคพุทธกาลประกอบไปด้วย พระองค์ทรงแสดงให้เห็นว่าทั่วทั้งประเทศ เสื่อมโทรม และไร้สุข เมื่อหัวหนารัฐบาล คือ กษัตริย์ เสนาบดี และข้าราชการขาดความยุติธรรม เพราะว่าการที่ประเทศจะมีความสุขสงบสุขได้นั้น จะต้องมามีรัฐบาลที่ปกครองด้วยความยุติธรรม ซึ่งวิธีการที่จะก่อให้เกิดรัฐบาลเช่นนี้ได้ นั้นผู้ปกครองจะต้องยึดหลักคำสอนว่าด้วย “กิจวัตรของพระราชา 10 ประการ”

หลักทศพิธราชธรรม เป็นธรรมะสำหรับตัวผู้บริหารที่จะต้องมีทุกคนที่จะเป็นผู้นำ เพราะปัจจุบันมนุษยชาติคุณธรรมและจริยธรรมมากขึ้น การบริหารงานทุกหน่วยงานต้องมีหลักธรรมไว้สำหรับบริหารและผู้นำดั่งนั้นคุณธรรมและจริยธรรม หลักทศพิธราชธรรมสำหรับตัวผู้นำ

ราชธรรม 10 หรือ ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา กิจวัตรที่พระเจ้าแผ่นดินควรประพฤติ คุณธรรมของผู้ปกครองบ้านเมืองหรือธรรมของนักปกครอง ประกอบด้วย

1. **ทาน (การให้)** คือ สละทรัพย์สิ่งของ บำรุงเลี้ยง ช่วยเหลือประชาราษฎร์และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์
2. **ศีล (ความประพฤติดีงาม)** คือ สำรวมกายและวจีหาวรรต ประกอบแต่การสุจริต รักษาจิตดีคุณ ให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์
3. **ปริจาคะ (การบริจาค)** คือ เสียสละความสุขสำราญ ตลอดจนชีวิตของตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง



4. **อาชชวะ (ความซื่อตรง)** คือ ซื่อตรงทรงสัตย์ไรรมารยา ปฏิบัติภารกิจโดยสุจริต มีความจริงใจ ไม่หลอกลวงประชาชน

5. **มัททวะ (ความอ่อนโยน)** คือ มีอัธยาศัย ไม่เย่อหยิ่งหยาบคายกระด้างถือองคร้อมีความงามสง่าเกิดแต่ท่วงทีกิริยาสุภาพนุ่มนวล ละมุนละไม ให้ได้ความรักภักดี

6. **ตปะ (ความทรงเดช)** คือ แผดเผากิเลสตัณหา มิให้เข้ามาครอบงำย่ำยีจิตระบับยับยั้งข่มใจได้มีความเป็นอยู่สม่ำเสมอ หรืออย่างสามัญ มุ่งมั่นแต่จะบำเพ็ญเพียร

7. **อักโกธะ (ความไม่โกรธ)** คือ ไม่กริ้วกราด ลุอำนาจความโกรธ จนเป็นเหตุให้วินิจฉัยความและกระทำการกรรมต่าง ๆ ผิดพลาดเสียธรรม มีเมตตาประจักษ์

8. **อวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน)** คือ ไม่บีบบังคับกดขี่ เช่น เก็บภาษีชุดรีดหรือเกณฑ์แรงงานเกินขนาด ไม่หลงระเหิรอำนาจ ขาดความกรุณา หาเหตุเบียดเบียนลงโทษอาชญาแก่ประชากรราษฎรผู้ใดเพราะอาศัยความอาฆาตเกลียดชัง

9. **ขันติ (ความอดทน)** คือ อดทนต่องานที่ตรากตรำถึงจะลำบากกายน่าเหนื่อยหน่ายเพียงไร ก็ไม่ห่อถอย ถึงจะถูกยั่วถูกหยันด้วยคำเสียดสีถากถางอย่างไร ก็ไม่หมดกำลังใจ ไม่ยอมละทิ้งกรณี์ที่บำเพ็ญโดยชอบธรรม

10. **อวิโรธนะ (ความไม่คลาดธรรม)** คือ วางองค์เป็นหลักหนักแน่นในธรรมคงที่ไม่มีความเอนเอียงหันไหวเพราะถ้อยคำที่ร้ายๆ ลากสักการะ หรืออิฏฐารมณ์ อนิฏฐารมณ์ใด ๆ สติมั่นในธรรม ทั้งส่วนยุติธรรม คือ ความเที่ยงธรรม นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผน หลักการปกครอง ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) 2548 : 240-241)

ผู้ปกครองต้องมีความประพฤติดีงาม รู้จักรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณ ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน มิมีข้อที่ผู้ใดจะดูหมิ่นดูแคลนได้ก่อให้เกิดความไว้วางใจ เลื่อมใสในผู้นำ

พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ทศพิธราชธรรม 10 ประการ เป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือความทุกข์เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ จึงขอให้พิจารณากันดังต่อไปนี้

1. **“ทานัง”** ทาน การให้ในที่นี้หมายถึง ให้อัตถุภายนอกเป็นสิ่งที่ของอะไรต่างๆ โดยต้องมีผู้รับโดยตรง มันจึงเป็นการให้ที่เรียกว่า ทานัง คือทาน ให้แล้วมันก็มีผลเป็นความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ความสงบสุข

2. **“สิลัง”** สิลัง ภาวะปกติสละ แปลว่า ปกติภาวะปกติไม่มีอะไรวุ่นวาย รวมทั้งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดภาวะเช่นนั้นด้วย นี้เรียกว่า สิลัง สิละ

3. **“ปริจาคัง”** คือบริจาค คือเป็นการให้แต่เป็นการให้ในภายในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้มันต่างจากทานัง : ทานัง ให้อย่างมีผู้รับ บริจาคัง ให้อย่างไม่ต้องมีผู้รับ บริจาคสิ่งที่ไม่ควรมียูในตนอะไรที่ไม่ควรมียูในตน บริจาคออกไป ๆ นี้เรียกว่าสละสิ่งที่ไม่ต้องมีผู้รับ ไม่

ซ้ำกับคำว่า “ทาน” มักจะอธิบายไปซ้ำกับคำว่าทาน นั้นไม่สำเร็จประโยชน์ “ทาน” ให้ซึ่งวัตถุภายนอก มีผู้รับ “บริจาค” ให้ซึ่งสิ่งที่ไม่ควรมีอยู่ในตัวไม่ต้องมีผู้รับ

4. “อาชชะวัง” ความซื่อตรง ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใด ๆ เป็นที่ไว้วางใจได้ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง คือความเป็นมนุษย์ของตนเอง และซื่อตรงต่อผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้อง โดยสรุปมันก็เป็นซื่อตรงต่อหน้าที่ ที่จะต้องทำอีกนั่นแหละ ทำหน้าที่ให้ถูกต้อง ให้ซื่อตรง ให้เพียงพอ ให้เหมาะสม แก่ความเป็นมนุษย์นี้เรียกว่าความซื่อตรง

5. “มัททะวัง” มัททะ แปลว่า ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอกคืออ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เป็นการสร้างสรรค์ซึ่งความรัก ความสามัคคี นี่ก็เป็นความอ่อนโยนภายนอกและความอ่อนโยนภายใน คือความอ่อนโยนของจิตใจคือจิตที่อบรมไว้ดีแล้วมีความเหมาะสมถูกต้องอ่อนโยนพร้อมที่จะใช้ทำหน้าที่ใด ๆ ก็ได้ เหมือนเสื้อผ้าที่อ่อนดีแล้ว จะปั่นเป็นอะไรก็ได้ จิตใจที่อ่อนโยนแล้วเหมาะสมที่จะปฏิบัติธรรมะอันสูงขึ้นไปได้ทุกอย่างทุกประการ จนสำเร็จประโยชน์

6. “ตะปัง” ตะปะ ตะปะ ปกติหมายถึงวิธีะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ มีคุณสมบัติเฉพาะลาภยูกิเลสและความชั่วโดยประการทั้งปวง ในที่นี้จะระบุไปยังสิ่งที่เรียกว่าอิทธิบาททั้ง 4 ประการ ก็ได้เป็นตะปะเฉพาะลาภยูกิเลส

7. “อักโกธัง” ไมโกรธ ตัวหนังสือแปลว่า ไม่กำเริบ ไม่มีความกระกำเริบในภายใน คือกลุ่มอยู่ในใจ ไม่มีความกำเริบภายนอก คือ ประทุษร้ายบุคคลอื่น ไม่กำเริบทั้งภายในไม่กำเริบทั้งภายนอกเรียกว่า “อักโกธัง” ทุกคนก็จะรู้จักได้ง่ายไม่ต้องอธิบาย

8. “อะวิหิงสา” อวิหิงสา ไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำ อันเบียดเบียนอันกระทบกระทั่งตนเองหรือผู้อื่น เบียดเบียนผู้อื่นนั้นรู้จักกันดีแต่ที่เบียดเบียนตนเองนี้บางทีก็ไม่ค่อยจะรู้จัก คือถ้าเป็นการท าดตนเองให้ลำบากเปล่า ๆ ก็เป็นการเบียดเบียนตนเอง เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นจะต้องทำไม่จำเป็นจะต้องทำตนเองให้ลำบาก เหมือนที่ทำกันเกินกว่าเหตุ ทำแต่พอดีก็ไม่ต้องมีความลำบาก ถึงจะมีความลำบากก็ไม่ใช่ว่าเป็นความลำบากที่ว้าเหวือที่จะทนทานหรือจะกระทำได้

9. “ขันติ” ขันติอดทน รอได้คอยได้คำนี้บางทีก็แปลว่าความสมควรมันก็มี ความหมายเดียวกันแหละ เพราะเราอดทนได้คอยได้ก็สมควรแก่ความเป็นผู้ที่ทำอะไรได้สำเร็จ ถ้าไม่อดทน รอไม่ได้คอยไม่ได้ก็เป็นบ้าตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ใหญ่เท่าไรจะต้องอดทนเท่านั้น อย่าเข้าใจว่าจะต้องเอาความอดทน หรือต้องอดทนนั้นไปไว้แก่ฝ่ายผู้น้อยนั้นไม่ถูก ยิ่งเป็นผู้ใหญ่ จะต้องอดทนต่อความโง่ของผู้น้อย เพราะผู้น้อยเขามักจะเป็นคนโง่ เป็นคนโง่ไม่สมประกอบ หรือไม่สมารถใด ๆ เท่ากัน ทำให้เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งทำให้ฝ่ายผู้ใหญ่ต้องอดทน ถึงรู้ว่าความอดทนเป็นเรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไรยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งมีผู้อยู่ในบังคับบัญชามากเท่าไร ยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น



มีฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

10. “อะวิโรธนะ” อวิโรธนะ แปลว่า ความไม่มีอะไรพิรุณ ไม่มีอะไรวิรุณ หรือพิรุณ คือ ไม่ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้อง คำว่า พิรุณ หมายความว่า ผิดไปจากแนวแห่งความถูกต้องที่จะนำมาซึ่งจะนำความผิดพลาด คืออันตราย หรือทุกข์โทษโดยประการทั้งปวง “อะวิโรธนะ” แปลว่า ไม่มีอะไรที่พิรุณ คือ ผิดไปจากทางที่ควรจะเป็น คำว่าไม่มีอะไรพิรุณนี้อาจจะขยายใจความออกไปได้ถึงตัวเป็น สัมมันตะ คือ ความถูกต้อง 10 ประการ ได้แก่ อริยมรรค มีองค์แปดประการ คือ ถูกต้องในความคิดความเห็น ถูกต้องในความปรารถนา ถูกต้องในการพูดจา ถูกต้องในการทำงาน ถูกต้องในการดำรงชีพ ถูกต้องในการพากเพียรถูกต้องในการมีสติควบคุมตัว ถูกต้องในความมีสมาธิคือจิตอันมั่นคง และในที่สุด ก็มีความถูกต้องในเรื่องของความรู้ขั้นสุดท้าย และก็ถูกต้องในผล คือความหลุดพ้นจากความทุกข์อย่างถูกต้อง นี้ คำว่า “ไม่มีพิรุณ” คือมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ทุกอย่างทุกประการ ซึ่งเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง สมกับที่อยู่เป็นข้อรังท้ายข้อสำคัญที่สุดมักจะอยู่รังท้ายอย่างนี้แล้ว “อะวิโรธนะ” ความไม่มีอะไรพิรุณนี้เป็นเรื่องปัญญาอย่าได้เข้าใจว่า ทำไมในทศพิทธาธรรมทั้ง 10 นี้ ไม่มีคำว่าปัญญา มีข้อปัญญาปัญญาอย่างยิ่งที่ข้อ สุดท้าย คือ “อะวิโรธนะ” ความไม่มีอะไรพิรุณ เป็นอันว่าหลักสำคัญทั้งหมดมีอยู่ในทศพิทธาธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เรียกว่า ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิปัญญาเป็นตัวพรหมจรรย์ในพระพุทธศาสนา ดังนั้นทศพิทธาธรรมจึงประกอบด้วยอยู่ด้วยไตรสิกขาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

ทศพิทธาธรรม ตามรอยเบื้องพระยุคลบาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ทศพิทธาธรรม” เพื่อประยุกต์ การพัฒนาผู้นำ หรือผู้ปกครองให้สามารถนำกลุ่มคนต่าง ๆ ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในองค์กร ชุมชน และสังคมได้อย่างมีความสุข เคารพ และให้เกียรติในศักดิ์ศรีของกันและกันต่อไป ทศพิทธาธรรม 10 ประการ ที่พระเจ้าแผ่นดินทรงประพจน์เป็นหลักธรรม ประจำพระองค์ หรือเป็นคุณธรรมประจำตนของผู้ปกครองบ้านเมือง ให้มีความเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขให้เกิดแก่ประชาชนจนเกิดความชื่นชมยินดี ซึ่งความจริงแล้วไม่ได้จำเพาะเจาะจงสำหรับพระเจ้าแผ่นดินหรือผู้ปกครองแผ่นดินเท่านั้น บุคคลธรรมดาที่เป็นผู้บริหารระดับสูงในทุกองค์กรก็พึงใช้หลักธรรม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับหลักนิติธรรมอย่างกลมกลืน

องค์ความรู้ใหม่

หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิทธาธรรม การปกครองโดยหลักกฎหมายที่เป็นธรรม เป็นกลาง กฎหมายที่ยึดหลักระเบียบวินัยขนบประเพณีอันดีงามของบ้านเมือง ถือประโยชน์สุขความดีงามของรัฐและประชาราษฎร์เป็นที่ตั้ง สติมั่นในธรรมและทั้งส่วนยุติธรรมความเที่ยงธรรมที่ดี นิติธรรม คือ ระเบียบแบบแผนหลักการปกครองตลอดจนขนบธรรมเนียม

ประเพณีอันดีงามเป็นคุณสมบัติของผู้ปกครองโดยธรรมการปกครองโดยเน้นหลักธรรมาภิบาลที่สามารถตรวจสอบได้ โปร่งใส มีหลักธรรมที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและบ้านเมือง

1. หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรมไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลความเชื่อตรง สุจริตผู้ปกครองมีความประพฤติดีงาม รู้จักรักษาความซื่อสัตย์สุจริต รักษาเกียรติคุณประพฤติกรรมให้เป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพนับถือของประชาชน

2. หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรมเอาใจใส่อำนวยความสะดวกและปลอดภัยความสงเคราะห์อ่อนนุเคราะห์ให้ประชาราษฎร์ได้รับประโยชน์สุขความสะดวกและปลอดภัยตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เดือดร้อนประสบทุกข์และให้ความสนับสนุนแก่คนทำความดี

3. หลักนิติธรรมนำมาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสุขสวัสดิ์ในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครอง อันว่าคุณสมบัติของนักบริหารหรือนักปกครอง หรือ ผู้เป็นใหญ่ในแผ่นดิน ตั้งแต่พระราชามหากษัตริย์ตลอดจนนักบริหารหรือนักปกครองทั่วไป

4. การใช้หลักพื้นฐานแห่งกฎหมายที่บุคคลทุกคนต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเท่าเทียมกัน โดยอาศัยหลักทศพิธราชธรรมคู่กัน

5. การใช้หลักกฎหมายที่เป็นธรรมกับประชาชนและการปกครองโดยมีหลักธรรมโดยใช้ ทาน ศีล บริจาค ความซื่อตรง ความอ่อนโยน ความอดทน ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความอดกลั้น ความประพฤติดี

สรุป

หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรมการปกครองโดยกฎหมายและหลักธรรม กฎหมายอยู่ภายใต้กติกา ตามกฎเกณฑ์ หลักนิติธรรมและการปกครองโดยทศพิธราชธรรมเกิดขึ้น เพื่อวางกฎเกณฑ์ให้ผู้บริหารประเทศ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคโดยใช้หลักนิติธรรม เป็นธรรมะของกฎหมาย มีขอบเขตและคุณธรรมในการบัญญัติกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย การตีความกฎหมาย การบริหารจัดการระบบงานยุติธรรมทุกระดับกฎหมายทั้งปวงธำรงความยุติธรรมและถูกต้องเที่ยงตรง หลักนิติธรรมเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการปกครองแบบประชาธิปไตยและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน และต้องอาศัยหลักทศพิธราชธรรม เพื่อให้เกิดความถูกต้องดีงามตามหลักธรรมของพระราชาเต็มเปี่ยมไปด้วยความเมตตา สร้างความผาสุกให้ประชาชน และบ้านเมืองโดยการพัฒนาจิตใจของประชาชนที่จะสร้างความเข้าใจถึงคุณค่าสังคมสังคมไทยยึดหลัก หลักนิติธรรมโดยการปกครองด้วยหลักทศพิธราชธรรม คือ การบริหารด้วยหลักกฎหมายและการปกครองด้วยหลักธรรมะ



เอกสารอ้างอิง

- คณิต ณ นคร. (2553). หลักนิติธรรม. วารสารศาลยุติธรรมปริทัศน์, 4(4) : 10-16.
- จริญ ภักดีธนากุล. (2560). บทบาทของศาลรัฐธรรมนูญกับการควบคุมความชอบด้วยรัฐธรรมนูญตามหลักนิติธรรม, เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตร หลักนิติธรรม เพื่อประชาธิปไตย (นธป.) รุ่นที่ 5 วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- ธานินทร์ กรีวิเชียร. (2552). หลักนิติธรรม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ชวนพิมพ์ 50 จำกัด.
- ธรรมนิธย์ สุมนต์กุล. (2559). “หลักนิติธรรม” จุติร่วมในความหมายที่หลากหลาย หลักนิติธรรม (การปกครองโดยกฎหมาย). สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- นพตล ปกรณ์นิมิตดี. (2562). หลักนิติธรรม นามธรรมสู่ความเป็นรูปธรรมสำหรับสังคมไทย, เรียกใช้เมื่อ 30 มิถุนายน 2564 <https://www.spu.ac.th>
- บวรศักดิ์ อวรรณโณ. (2551). หลักนิติธรรมกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย “หลักนิติธรรม”. วารสารพระธรรมนุญ. เล่ม 49 ฉบับ (พ.ศ.2551-2552) : 97-101.
- ประสิทธิ์ ปิวาวัฒนพานิช. (2558). ความหมายและองค์ประกอบของหลักนิติธรรม, สถาบันพระปกเกล้า. (กันยายน – ธันวาคม 2558) : 5.
- ปรีดี เกษมทรัพย์. (2536). ประชาธิปไตยกับชนชั้นกลาง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.(2554) เรียกใช้เมื่อ 30 มิถุนายน 2564 <https://dictionary.orst.go.th/> (20 มีนาคม 2564).
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). ทศพิราชธรรม. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 13 กรุงเทพมหานคร : บริษัทอาร์เอส พรินต์แมส โปรดักส์ จำกัด,
- พระบรมราชาวาท. (2533) ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระราชทานแก่นักศึกษาในพิธีพระราชทานประกาศนียบัตรแก่ผู้สอบไล่วิชาความรู้ชั้นเนติบัณฑิต สมัยที่ 33 ปีการศึกษา 2523
- พระบรมราชาวาท. (2550) แก่ผู้สอบไล่ได้ตามหลักสูตรของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตสภา ณ อาคารใหม่สวนอัมพร
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร.
- วิชญ์ เครืองาม. “หลักนิติธรรม”. วารสารพระธรรมนุญ. 49 (2551-2552), 85.
- หลักนิติธรรมสำหรับสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคอาเซียน. (2547). เอกสารรายงาน HRRC Baseline Study on the Rule of Law in ASEAN : 9-14.



เอกบุญ วงศ์สวัสดิ์กุล. (2553). หลักนิติรัฐ หลักนิติธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรรถนิติ ดิษฐอำนาจ. (2553). วารสารศาลยุติธรรมปริทัศน์. 4(4) : 6.

อรรถพล ไญ้สว่าง. (2557). หลักนิติธรรม. บทความทางวิชาการ จุลนิติ. (มกราคม – กุมภาพันธ์ 2557) : 34-35.

การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการไทยตามหลักธรรม
เพื่อสร้างจิตสำนึกต่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงาน
ภาครัฐ*

Promotion of Morals and Ethics for Thai Civil Servants According
to Buddhism to Create Awareness of Corruption Within
Government Agencies

พระณัฐวุฒิ พันทะลี

Phra Natthawut Phanthali

พระวุฒิไกร มัลลย์ขวัณ

Phra Wuttikrai Malaikhwan

พระธัญวรัตน์ จิรวาทโน

Phra Thanyawat Jirawatno

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University, Thailand.

Email: pantalee200134go@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงให้เห็นถึงปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการในสังคมไทย ที่ได้กระจายเข้าไปสู่หน่วยงานภาครัฐ ทำให้มีผลกระทบโดยตรงต่อระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และความมั่นคงของประเทศ โดยได้นำเสนอหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเสริมสร้างจิตสำนึกต่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และเพื่อเป็นแนวทางขัดเกลาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการไทย โดยใช้หลักธรรม ได้แก่ “หิริโอตตปปะ” ซึ่งเป็นหลักธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้รู้จัก ผิด ชอบ ชั่ว ดี อันจะส่งผลให้ข้าราชการมีความแยกแยะสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งที่ดีควรทำและสิ่งที่ไม่ควรทำ ไม่เบียดเบียนกัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ทำงานด้วยความโปร่งใส และสามารถนำประเทศชาติบ้านเมืองไปสู่ความสงบสุขและเจริญรุ่งเรืองได้

คำสำคัญ : การส่งเสริม, คุณธรรมและจริยธรรม, ข้าราชการไทย, หลักธรรม, การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

* Received 9 September 2021; Revised 7 October 2021; Accepted 8 November 2021

Abstract

This academic article aims to illustrate the problem of corruption among civil servants in Thai society. that has been distributed to government agencies It has a direct impact on the social, economic, political, and security systems of the country. By incorporating Buddhist principles to enhance awareness of corruption prevention. and to be a guideline for polishing morals and ethics for Thai civil servants by using dharma principles such as "hiriottappa" which is a dharma principle that binds the mind to know the right and the bad, which will result in the officials to distinguish what is right Do's and Don'ts do not interfere unselfish work with transparency and can lead the nation to peace and prosperity.

Keywords: Promotion, Morality and ethics, Thai civil servants, Dharma main, Actiondefense corrupt Corruption

บทนำ

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดประการหนึ่งของหลายประเทศ โดยมีระดับการทุจริตที่เพิ่มมากขึ้น แม้ว่าหลายประเทศได้ก้าวเข้าสู่ความทันสมัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีระบบการบริหารราชการที่ทันสมัย มีการรณรงค์จากองค์กรภาครัฐหรือองค์กรอิสระต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ต่างเห็นพ้องกันว่า การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่นำไปสู่ความยากจน และเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางต่อการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง

สำหรับประเทศไทย การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาในสังคมไทยมายาวนานและได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทุจริตคอร์รัปชันที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การทุจริตโครงการเมกะโปรเจกต์ ปัญหาการโกงเงินสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย และปัญหาเงินทอนวัด เป็นต้น ซึ่งระยะเวลาที่ผ่านมาการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้ประเทศชาติต้องสูญเสียงบประมาณที่ต้องมาใช้ในการพัฒนาเป็นจำนวนมาก โดยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) ได้มีการประกาศยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ 3 (2560 - 2564) ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสถานการณ์การดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคำนึงถึงบทบาทของทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ องค์กรสาธารณะ สื่อมวลชน และภาคประชาสังคม เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ เพื่อให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบอย่างเข้มแข็ง (ณเทวัญ เสาะสิทธิ์ ภัทรธนกร, 2561)

การทุจริตคอร์รัปชันในระบบราชการไทย ได้กระจายเข้าไปสู่หน่วยงานของส่วนราชการเกือบทุกกระทรวง ทบวง กรม และองค์กรภาครัฐต่าง ๆ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบ



สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และความมั่นคงของประเทศ (พรเทพ จันทรนิภ, 2558) ทำให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมของคนไทยอย่างรุนแรง เพราะทำให้เกิดการเร่งรัดใช้จ่ายทรัพยากรธรรมชาติ สาธารณะสมบัติ งบประมาณในระยะสั้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มนักการเมืองระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ข้าราชการไทยทุกองค์กร ทุกหน่วยงาน ทุกท้องถิ่นทั่วประเทศ ซึ่งกลุ่มคนที่ทำการทุจริตคอร์รัปชันเหล่านี้ล้วนเป็นกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจในการอนุมัติโครงการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมากกว่าไปสร้างผลประโยชน์ระยะยาวของประชาชนส่วนใหญ่ และเป็นการบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าของสังคมไทยเป็นอย่างมาก (กิตติ สัตร์ธน์และคณะ, 2564)

ข้าราชการไทย เป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภาครัฐไปสู่เป้าหมายและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการไทยจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการไทยมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะการสร้างข้าราชการรุ่นใหม่ ในด้านการพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการ มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศและนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงจากสถานะต่าง ๆ การพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสายงาน ปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐให้มีความรู้ความเข้าใจ ด้านการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ปลุกฝังการมีทัศนคติที่ดีไม่ยอมรับการทุจริต เกิดความตระหนักกับปัญหาการทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อหลีกเลี่ยงและป้องกัน โดยเฝ้าระวังการทุจริตในองค์กร รวมทั้งเสริมสร้างการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ละอายต่อการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานของภาครัฐ (วสันต์ ยังสังข์, 2564)

ข้าราชการนั้น เป็นบุคคลที่สามารถให้คุณให้โทษแก่ประชาชนโดยตรง โดยเฉพาะหัวหน้าหน่วยงานราชการต่าง ๆ จะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นอย่างสูงในการบริหารงาน อีกทั้งจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ถ้าหัวหน้าหน่วยงานราชการไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานก็จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อหน่วยงานราชการนั้น ๆ เป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่น ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ชอบเอารัดเอาเปรียบประชาชน มีการทุจริต และประพฤติมิชอบอยู่เสมอ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานาน แต่ยังไม่ได้รับการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้หมดไปจากระบบราชการได้ ถึงแม้จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยในการพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะทำให้หน่วยงานราชการมีมาตรฐานการทำงาน สาเหตุประการหนึ่งก็คือการขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานนั่นเอง (ศิลา ชื่นนิรันดร์, 2560)

การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดิน ให้เกิดธรรมาภิบาลโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐ เพื่อประโยชน์สุขของปวงชน จึงจำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพไม่เลือกปฏิบัติ ดังปรากฏในรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย 2560 ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพื่อประโยชน์ในการจัดระเบียบการปกครองให้มีความเหมาะสมและเกิดเสถียรภาพ มาตรฐานทางจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐ (มกราพันธ์ จูฑะรสก และ ศุภรใจ เจริญสุข, 2562) และรัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ อย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงิน งบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต

คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารงานของข้าราชการและเป็นรากฐานสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรืองความมั่นคงและความสงบสุขของสังคมและประเทศชาติ ผู้ต้องการความสงบสุขและความมั่นคงปลอดภัยแก่ตัวเอง และแก่ประเทศชาติจึงต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณธรรมและจริยธรรม หากข้าราชการขาดคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข ยิ่งกว่านั้นก็คือการขาดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการมีผลร้ายทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น หรือก่อให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ ดังจะเห็นได้จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน เช่น ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาการรับสินบน และอาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมได้ คุณธรรมและจริยธรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐ (อัจฉรา ไชยบุณย์, 2561)

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ที่อาศัยหลักการด้านศีลธรรมเป็นเหตุเป็นผล ให้ข้าราชการในองค์กรมีการแยกแยะสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งที่ดีควรทำและสิ่งที่ไม่ควรทำ ไม่เบียดเบียนกัน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เพื่อการอยู่ร่วมกันในองค์กรภาครัฐอย่างเป็นปกติสุข (พระครูพิศาลจริยากร และ สุขน ประวัติดี, 2562) โดยอาศัยการสร้างจิตสำนึกต่อการป้องกันกาทุจริตด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางขัดเกลาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการไทย โดยใช้หลักธรรม ได้แก่ “หิริโอตตปปะ” เป็นหลักธรรมอันสำคัญที่ข้าราชการควรใช้ควบคุมจิตใจให้อยู่ในความดี ซึ่ง “หิริ” หมายถึง ความละอายต่อบาป ละอายต่อการทำความชั่ว และ “โอตตปปะ” หมายถึง การเกรงกลัวต่อบาป, การเกรงกลัวต่อ



ความชั่ว ซึ่งหลักธรรมข้อนี้เป็นสิ่งที่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐควรมีประจำใจ เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน อันได้แก่ การสร้างโอกาสในทางที่ผิด การประพฤตินิชอบ และการเลือกปฏิบัติต่อการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด รวมถึงเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้รู้จัก ผิดชอบ ชั่ว ดี ซึ่งเป็นหลักธรรมในการสร้างจิตสำนึกต่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้ข้าราชการทำงานด้วยความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้อย่างแท้จริง (พรพิทักษ์ เหมบาสัตย์ และ วรณพล พิมพะสาตี, 2563)

ดังนั้น บทความนี้ได้กล่าวถึงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการไทยตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างจิตสำนึกต่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานภาครัฐ ด้วยการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการสร้างจิตสำนึกต่อการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานภาครัฐและเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเกิดความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะนำประเทศชาติบ้านเมืองไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองสืบไป

แนวคิดเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน

ทฤษฎีว่าด้วยการทุจริตคอร์รัปชัน จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ยังไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถนำมาอธิบายถึงปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง และสิ่งที่เราค้นพบคือ มีแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่มีการเขียนอธิบายถึงการทุจริตคอร์รัปชันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งจากการศึกษาปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันโดยทั่วไปแล้ว ส่วนใหญ่จะมีการศึกษาถึงลักษณะของการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีการพิจารณาถึงสาเหตุ หรือปรากฏการณ์การทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นเป็นกรณี ๆ ไป โดยจะเป็นไปในลักษณะของการอธิบายกรณีศึกษา (Case Study) นั้น ๆ และสรุปออกมาเป็นรูปแบบเฉพาะ อย่างไรก็ตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันที่ (อุษณา ภัทรมนตรี, 2552) ได้นำมาเป็นตัวแบบในการอธิบายปรากฏการณ์การเกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในครั้งนี้ คือ

1. ทฤษฎีสามเหลี่ยมของการทุจริตคอร์รัปชัน (Fraud Triangle Theory) ทฤษฎีนี้ได้รับความนิยม และมักถูกนำมาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาการทุจริตคอร์รัปชัน คือ ทฤษฎีสามเหลี่ยมของการทุจริตคอร์รัปชัน (Fraud Triangle Theory) โดยทฤษฎีดังกล่าวมีสาระสำคัญ กล่าวคือ การทุจริตคอร์รัปชันมีโอกาที่จะเกิดขึ้นสูง หากมีเหตุการณ์หรือปัจจัยเสี่ยงที่เอื้อต่อการเกิดการทุจริตคอร์รัปชันใน 3 ด้าน ได้แก่

1.1 การมีความกดดันหรือแรงจูงใจ (Pressure or Incentive) ซึ่งผู้ที่กระทำการทุจริตคอร์รัปชันจะมีความกดดันหรือมีแรงจูงใจให้กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งแรงผลักดันอาจเกิดจาก (1) ความกดดันในการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ เช่น กิจการที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายโดยใช้ตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการเงินตามระยะเวลาที่กำหนดไว้สูงเกินไป เช่น รายได้ของยอดขาย ผลกำไรที่ได้รับ เป็นต้น ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานทำไม่ได้ตามที่กำหนดไว้จะถูกลงโทษ เจอนไขเหล่านี้มักเป็นความกดดันที่ก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน โดย

วิธีการแก้ไขรายละเอียดและตัวเลขบัญชีในรายงานที่เสนอต่อผู้บริหาร (2) ความกดดันและแรงจูงใจส่วนตัว หรือส่วนบุคคล เช่น ความเดือนร้อนทางการเงิน หรือบางกรณีอาจเกิดขึ้นจากอุปนิสัยส่วนตัว เช่น ดิตการพนัน การใช้จ่ายที่สุรุ่ยสุร่าย และเป็นคนที่มีอุปนิสัยชอบความท้าทาย เป็นต้น

1.2 การมีโอกาสนในการกระทำผิด (Opportunity) กล่าวคือ การมีโอกาสนในการกระทำ การทุจริตคอร์รัปชันนั้น โอกาสที่เอื้อต่อการจะปกปิดการกระทำการทุจริตคอร์รัปชัน โอกาสที่จะแปลงสภาพของทรัพย์สินที่ได้มาจากการทุจริตคอร์รัปชัน โอกาสในการกระทำผิดที่เกิดจากจุดอ่อน ของระบบการควบคุมภายในองค์กร หรือระบบการตรวจสอบป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันที่ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างทันทีทันใด ซึ่งข้อบกพร่องของระบบการควบคุม หรือมาตรการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน เช่น ขาดการแบ่งแยกหน้าที่ที่มีความเสี่ยงต่อการสร้างความเสียหายให้แก่องค์กร การละเมิดหรือการยกเว้นการควบคุม (ลักษณะงานบางอย่างไม่ต้องได้รับการตรวจสอบ) ขาดการควบคุมการเข้าถึงข้อมูล ทรัพย์สิน และระบบสารสนเทศที่มีความสำคัญ ส่วนระบบการควบคุม การทุจริตคอร์รัปชันแบบค้นพบ เช่น ไม่มีร่องรอยที่สามารถตรวจสอบได้ ทำให้สามารถกระทำความผิดได้โดยไร้ร่องรอย หรือระบบตรวจพบได้ยากไม่มีระบบการควบคุมแบบอัตโนมัติการค้นพบการกระทำผิดได้ในระยะเวลาที่เกิดขึ้นจริง ไม่มีการตรวจนับทรัพย์สินและตรวจสอบบัญชีอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

1.3 การมีข้ออ้างหรือการใช้เหตุผล ทำให้ผู้กระทำความผิดรู้สึกดีขึ้น (Rationale) เช่น การอ้างถึงความจำเป็น ความเดือดร้อนส่วนตัว การอ้างว่าเป็นธรรมเนียม หรือเป็นประเพณีที่ต้องกระทำ การอ้างว่าไม่ทราบว่ามีสิ่งของตนเองกระทำนั้นเป็นความผิดเพราะเนื่องจากใคร ๆ ก็ทำกัน หรืออ้างว่าเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วม เช่น การตกแต่งตัวเลขการเงินให้มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นเกิดความพึงพอใจ หรือเพื่อต้องการได้รับเงินปันผล และราคาหุ้นเพิ่มสูงขึ้น หรืออ้างว่าทำเพื่อไม่ให้กิจการล้มละลาย เป็นต้น แต่ในความคิดเห็นของ ปิยะธิดา อภัยภักดิ์, (2561) ได้อธิบายสาระสำคัญของการทุจริตของภาครัฐอาจพิจารณาผลของการทุจริตได้ 3 มิติ ได้แก่ 1) กลไกและรูปแบบของการทุจริต 2) ปัจจัยของการทุจริต และ 3) ผลของการทุจริต

1. กลไกและรูปแบบของการทุจริต กลไกที่ทำให้เกิดการทุจริต คือ กลไกการใช้อำนาจ “Power Corruption” อำนาจเป็นกลไกสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น นักการเมือง ข้าราชการ จึงยอมลงทุนซื้อเสียงหรือซื้อตำแหน่งเพื่อให้ได้มา เพื่อแสวงผลประโยชน์ทั้งเป็นตัวเงินหรือเป็นทรัพย์สินที่อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ สร้างความร่ำรวยให้กับตัวเองและครอบครัว โดยเฉพาะประเทศที่ด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา

2. ปัจจัยของการทุจริต การเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่ได้มาซึ่งอำนาจที่ถูกต้องตามกฎหมายและเชื่อมโยงไปสู่ระบบการพัฒนาเชิงอุปถัมภ์ นำไปสู่การทุจริตในรูปแบบกลุ่มประโยชน์ 3 ฝ่าย คือ นักการเมือง ข้าราชการ และนักธุรกิจผู้รับเหมา



3. ผลของการทุจริต ผลของการทุจริตที่อยู่ในรูปแบบ “การฉ้อราษฎร์บังหลวง” เปรียบเสมือนการปล้นเงินของแผ่นดิน คนปล้นร่ำรวยแต่ทำให้ชาติเสียหายใหญ่หลวง ทำให้คนในชาติยากจน ทำให้ครอบครัวพินาศ การฉ้อราษฎร์บังหลวงมีมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยมาจนถึงปัจจุบันขยายไปยังภาคธุรกิจต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งหากยังไม่มีการแก้ไขอย่างจริงจังต่อไปก็จะเกิดการวิกฤตเศรษฐกิจเกิดขึ้นสุดท้ายเศรษฐกิจก็ตกต่ำอย่างเห็นได้ในปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานภาครัฐ ประกอบไปด้วย การมีความกดดันหรือแรงจูงใจ การมีโอกาสในการกระทำผิด การมีข้ออ้างหรือการใช้เหตุผล นำไปสู่การทุจริตในรูปแบบกลุ่มประโยชน์ 3 ฝ่าย คือ นักการเมือง ข้าราชการ และนักธุรกิจ

ความหมายของการทุจริตคอร์รัปชัน

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นประเด็นที่นักวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้ความสนใจ ทั้งสาขารัฐศาสตร์ กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ ปรัชญา สังคมวิทยา เป็นต้น ฉะนั้น ความหมายของ “การทุจริตคอร์รัปชัน” จึงมีคำนิยามที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละท่าน ในเบื้องต้นจะขอเสนอความหมายของ “การทุจริตคอร์รัปชัน” เช่น นิพล แสงศรี, (2560) ได้ให้ความหมาย “การทุจริตคอร์รัปชัน” คือ การกระทำเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควร มิชอบ ได้แก่ การเบียดบังทรัพย์สินของทางราชการมาเป็นของตน หรือใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ ซึ่งได้สอดคล้องกับ นภธร ศิวรัตน์ และ ภักดี โพธิ์สิงห์, (2561) ได้ให้ความหมาย “การทุจริตคอร์รัปชัน” คือ การกระทำเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรมิชอบ ได้แก่ การเบียดบังทรัพย์สินของทางราชการมาเป็นของตน หรือใช้อำนาจในตำแหน่งโดยมิชอบ เป็นการให้และรับผลประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่เกินกว่าที่ควรจะได้ทำให้ระบบคลาดเคลื่อนเสียหาย และทำให้คนส่วนรวมเสียผลประโยชน์ และสอดคล้องกับ อนุวัฒน์ จงยินดี, (2562) ได้ให้ความหมาย “การทุจริตคอร์รัปชัน” คือ การใช้อำนาจหรืออิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองมีอยู่เพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง ญาติพี่น้องและพวกพ้อง เช่น การติดสินบนโดยการเสนอให้ สัญญาว่าจะให้ มอบให้ เรียกร้อง หรือรับ ซึ่งเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสมกับหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานของเอกชน หรือบุคคลผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคคลดังกล่าวปฏิบัติหรือละเว้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่ถูกต้องตามหลักปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป “การทุจริตคอร์รัปชัน” หมายถึง การใช้อำนาจหรืออิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่ของตน กระทำการเบียดบังทรัพย์สินของทางราชการ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ญาติพี่น้อง และพวกพ้อง ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชัน

กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐและคณะ, (2557) ได้อธิบายสาเหตุของการทุจริตในวงข้าราชการไทยไว้ 4 สาเหตุ ดังต่อไปนี้

1. สาเหตุด้านการเมือง การทุจริตในวงราชการไทยด้านการเมืองหลัก ๆ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ ระบบอาวุโส ระบบบุญคุณ พวักพ้อง สภาพแวดล้อมจำใจต้องปฏิบัติตามความต้องการแสวงหาอำนาจร่วม เรียกว่า “การฮั้ว” อำนาจผูกขาดทางงบประมาณ ความหละหลวม ความเสี่ยงโทษตามกฎหมายต่ำ มีความโลภเป็นที่ตั้ง

2. สาเหตุด้านเศรษฐกิจ การทุจริตในวงราชการไทยด้านเศรษฐกิจหลัก ๆ ได้แก่ ค่านิยม แบบทุนนิยม ไม่รู้จักพอของผู้มีอำนาจ เจ้าหน้าที่รัฐรับสินบน บางครั้งภาคธุรกิจเป็นผู้เสียผลประโยชน์ ผู้มีอำนาจเอื้อผลประโยชน์ เงินเดือนข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐน้อย

3. สาเหตุด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านสังคมและวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการทุจริตในวงราชการไทยหลัก ๆ ได้แก่ การมีทัศนคติหรือค่านิยมของประชาชนที่เห็นการทุจริตเป็นเรื่องปกติ การยกย่องเชิดชูคนที่มั่งมีเงินเป็นคนดี สังคมมีความอ่อนแอจากการทุจริต ทำให้ขาดจิตสำนึกจริยธรรมหรือความซื่อสัตย์ลดน้อยลง มีความโลภเข้าครอบงำ สังคมพึ่งพื่อด้วยวัตถุนิยม บริโภคนิยม และเงินตรานิยม

4. องค์ความรู้ใหม่ทางด้านสาเหตุการทุจริตในวงราชการไทย สรุปได้ว่าเกิดจากการทุจริต 4 ฝ่าย คือ นักการเมือง ข้าราชการ พ่อค้านักธุรกิจ และประชาชน

ประเสริฐ พงศ์สิริวิวัฒน์, (2560) ได้อธิบายว่าสาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชันเกิดจากสาเหตุหลัก ๆ อยู่ 5 ประการ ดังนี้

1. การขาดคุณธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความละอายบาป และเกรงกลัวบาป

2. การขาดอุดมการณ์และอุดมคติ ผู้ที่ไม่มีอุดมการณ์หรืออุดมคติ ที่จะทำทุกอย่างเพื่อให้ตนได้รับประโยชน์ ว่าการกระทำนั้นจะผิดและไม่ถูกต้องตามศีลธรรม

3. มีค่านิยมที่ผิด ในปัจจุบันค่านิยมของสังคมได้เปลี่ยนไปจากเดิม ก่อนนี้เราเคยยกย่องคนดี คนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต แต่ในปัจจุบันเรากลับยกย่องคนที่มีเงิน คนที่เป็นเศรษฐีมหาเศรษฐี คนที่มีตำแหน่งหน้าที่ การงานสูง

4. การใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม บุคคลใดที่มีอำนาจและมีความโลภเห็นแก่เงิน ก็ย่อมจะทุจริตคอร์รัปชันได้

5. มีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย การมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ทำให้ต้องเป็นหนี้สิน เมื่อไม่สามารถจะหาเงินมาใช้หนี้ได้ ก็จะใช้วิธีการทุจริตคอร์รัปชัน

ชัยฤกษ์ พูนสวัสดิ์, (2560) ได้ให้สาเหตุการทุจริตคอร์รัปชัน โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มหลัก คือ กลุ่มที่เกิดจากพฤติกรรมความโลภ กลุ่มที่เกิดจากการมีโอกาสหรือระบบการทำงานมีช่องว่าง กลุ่มที่เกิดจากการขาดจริยธรรม และกลุ่มที่เกิดจากแรงจูงใจและความคั่งค้างในการเสี่ยง ดังนี้



กลุ่มที่ 1 เกิดจากพฤติกรรมความโลภ เป็นสาเหตุที่มาจากพฤติกรรมส่วนบุคคล ที่มาจากความโลภ ความไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่รัฐที่ใช้อำนาจรัฐในทางที่ผิด ทั้งทางด้านการเมือง การบริหาร และด้านกฎหมาย มีการใช้อำนาจรัฐ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับกลุ่มบุคคลเพียงบางกลุ่ม ขาดหลักยึดด้านคุณธรรม การขาดบรรทัดฐานของความเป็นบุคคลสาธารณะที่ต้องยึดหลักความเป็นกลางและความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง

กลุ่มที่ 2 เกิดจากการมีโอกาหรือระบบการทำงานมีช่องว่าง เป็นสาเหตุที่มาจากระบบการทำงานที่มีช่องว่างให้ทุจริตหรือการที่ขาดระบบการควบคุม การขาดกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใสที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการตรวจสอบอย่างจริงจัง ทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันได้โดยง่าย

กลุ่มที่ 3 เกิดจากการขาดจริยธรรม เป็นสาเหตุที่มาจากขาดจริยธรรมส่วนบุคคล เนื่องจากขาดการปลูกฝังตั้งแต่เด็กและการมีค่านิยมความเชื่อที่ไม่ถูกต้อง โดยเห็นว่าความร่ำรวยเป็นสิ่งที่ดีงาม สังคมยอมรับนับหน้าถือตา ทำให้เกิดรากเหง้าของการแสวงหาโอกาสที่ทำให้ร่ำรวยขึ้นทุกวิถีทาง โดยไม่คำนึงถึงวิธีการที่ได้มาว่าถูกต้องหรือไม่

กลุ่มที่ 4 เกิดจากแรงจูงใจและความคุ้มค่าในการเสี่ยง เป็นสาเหตุที่เกิดจากการทุจริตแล้วได้รับผลประโยชน์มาก เมื่อเทียบกับความเสี่ยง รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายปราบปรามหรือการลงโทษทางสังคมขาดประสิทธิภาพ เกิดช่องว่างของกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เข้มแข็ง การผูกขาดผลประโยชน์ทางธุรกิจกับการดำเนินงานของภาครัฐ ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมของข้าราชการ การขาดจริยธรรมคุณธรรม เอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งมากกว่าที่จะยึดประโยชน์ส่วนรวม ค่านิยมยกย่องคนที่มีเงิน ทศนะที่ว่าทุจริตเป็นเรื่องปกติ และความไม่เกรงกลัวต่อกฎหมายของบ้านเมือง

สรุป จากการสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ทางด้านสาเหตุการทุจริตคอร์รัปชันของข้าราชการไทย สามารถสรุปได้ว่า สาเหตุของการทุจริตคอร์รัปชัน ได้แก่ การขาดคุณธรรม การขาดอุดมการณ์และอุดมคติ การมีค่านิยมที่ผิด การใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การมีรายได้ไม่พอกับรายจ่าย ตลอดจนเกิดจากพฤติกรรมความโลภ การทำงานที่มีช่องว่าง แรงจูงใจ และความคุ้มค่าในการเสี่ยง

ผลกระทบของการทุจริตคอร์รัปชัน

ปัญหาการทุจริตในภาครัฐยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและดำรงอยู่ในสังคม ปัญหาดังกล่าวได้นำความเสื่อมมาสู่ประเทศชาติเป็นภัยร้ายต่อการบริหารราชการแผ่นดินและการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและการเมือง ยิ่งไปกว่านั้น ปัญหาดังกล่าวก็อาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่น ในการลงทุน ส่งผลให้รัฐอาจต้องสูญเสียโอกาสในการบริหารประเทศ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัญหาการทุจริตในภาครัฐเป็น

อุปสรรคขัดขวางการพัฒนาประเทศอย่างร้ายแรง โดยก่อให้เกิดผลกระทบต่อหลายด้าน ซึ่ง (สัมฤทธิ์ น่วมศิริ, 2561: 280-281) ได้สรุปสาระสำคัญของผลกระทบไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

การทุจริตในภาครัฐนำไปสู่ความไร้ซึ่งประสิทธิภาพและความสูญเสียเปล่าทางเศรษฐกิจ เนื่องจากการจัดสรรเงินทุนการผลิต การบริโภคและรายได้ต่าง ๆ มักจะไม่ได้ถูกนำไปใช้ในภาคการลงทุนหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างแท้จริง แต่เงินเหล่านี้กลับถูกนำไปใช้เพื่อการบริโภคอย่างฟุ่มเฟือยสุรุ่ยสุร่ายโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ การใช้เงินในลักษณะนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการบ่อนทำลายระบบเศรษฐกิจของประเทศโดยตรง เนื่องจากการจัดสรรเงินของประเทศอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดการทุจริตในภาครัฐที่รุนแรงมาก ๆ อาจส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจในภาพรวมของประเทศเสียหายและเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาความยากจนของประชาชนในประเทศ

2. ผลกระทบต่อสังคม

การทุจริตคอร์รัปชันทำให้สังคมไม่เจริญเติบโตและพัฒนาเท่าที่ควร เนื่องจากการจัดสรรการใช้งบประมาณและทรัพยากรในโครงการต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรอย่างไม่เหมาะสม นอกจากนี้หากพิจารณาในเรื่องของความช่วยเหลือจากต่างประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่าการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้ต่างประเทศหรือองค์กรจากต่างประเทศไม่กล้าหรือลังเลที่จะให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากเกรงว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศนั้นจะนำเงินช่วยเหลือไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งจะทำให้การช่วยเหลือนั้นสูญเปล่าและไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ให้

3. ผลกระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ

การบริหารงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม การทุจริตคอร์รัปชันทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนขาดความศรัทธาไม่เคารพกฎหมาย และถืออำนาจและเงินเป็นใหญ่

4. ผลกระทบต่อทางการเมือง

ทุจริตคอร์รัปชันทำให้ประเทศไม่เจริญก้าวหน้าและไม่มีเสถียรภาพ การทุจริตเลือกตั้งทำให้ได้นักการเมืองที่ไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเข้ามาบริหารประเทศและมีโอกาสที่จะเข้ามาแสวงหาประโยชน์จากการใช้อำนาจโดยมิชอบ เพื่อถอนทุนคืนจากการซื้อเสียง และในบางกรณีนักการเมืองที่ทุจริตคอร์รัปชันอาจสนับสนุนให้มีการประกาศใช้กฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อผลประโยชน์ของตนเองหรือของพวกพ้อง ซึ่งส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อการบริหารและการปกครองประเทศ โดยรวมจะเห็นได้ว่าการทุจริตส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก

สังคิต พิริยะรังสรรค์ (2560) มองว่า การคอร์รัปชันมีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและยังส่งผลถึงเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศ 8 ประการ คือ



- 1) เกิดความไม่ยุติธรรม
- 2) ทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพของหน่วย
- 3) ประชาชนขาดความไว้วางใจรัฐบาล
- 4) เกิดความสูญเสียเปล่าในทรัพยากรของประเทศ
- 5) ขาดการจูงใจในการลงทุนจากภาคเอกชนต่างประเทศ
- 6) ขาดเสถียรภาพทางการเมือง เนื่องจากปัญหาเงินสินบน
- 7) ความไม่ประสิทธิภาพของมาตรการควบคุมคอร์รัปชัน และ
- 8) ข้อจำกัดจากการนำนโยบายไปใช้เนื่องจากการทุจริตของข้าราชการ

จากการศึกษาผลกระทบของการทุจริตคอร์รัปชันสามารถสรุปได้ว่า การทุจริตคอร์รัปชันมีผลกระทบในหลายด้าน ได้แก่ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม การบริหารงานภาครัฐ และการเมือง ซึ่งผลกระทบของการทุจริตคอร์รัปชันนี้ ทำให้ประเทศชาติบ้านเมืองด้วยการพัฒนา การบริหารประเทศล้มเหลว และอาจเกิดความวุ่นวายในประเทศตามมาได้

การสร้างจิตสำนึกด้วยคุณธรรมและจริยธรรมต่อการทุจริตคอร์รัปชัน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, (2560) มาตรา 76(3) ได้กำหนดให้ "รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว" จากที่มติดังกล่าวรัฐบาลจึงเสนอกฎหมายโดยความเห็นชอบของสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้มี "พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562" ซึ่งกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 7 ประการ ได้แก่

“(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว”

เดชชาติ ตริทรัพย์, (2561) ได้กล่าวถึง แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการไทย ไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบ โดยให้ยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ มติ ครม. หรือวิชาชีพ
 2. ไม่ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรภาครัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบและนำอุปกรณ์เครื่องใช้ของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว
 3. ควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบด้วยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมหรือโครงการให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอนพร้อมกับการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและจริงจัง
 4. ควรส่งเสริมการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พร้อมกับมอบหน้าที่ให้ชัดเจนแล้วแจ้งให้ประชาชนทราบ โดยผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
 5. ควรส่งเสริมให้มีการบริหารด้วยความรวดเร็ว ด้วยระบบ One Stop Service อย่างเสมอภาค มีอัยาศัยไมตรีและตรงต่อเวลา
 6. ควรส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน พร้อมกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความคุ้มค่า
 7. ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ควรให้รางวัลแก่พนักงานคนนั้น ๆ
 8. ควรส่งเสริมให้มีการประเมินผลโครงการทั้งก่อนและหลังเป็นระยะ ๆ จากคณะกรรมการที่มาจากชุมชน
 9. ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรภาครัฐได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ ด้วยการหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการให้โอกาสไปศึกษาดูงานที่หลากหลาย
 10. ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพพร้อมกับการตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมอย่างสม่ำเสมอ
- สรุปแนวทางการสร้างจิตสำนึกด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐ ข้าราชการควรปฏิบัติตนให้เห็นเป็นรูปธรรมทำในด้านคุณธรรมและจริยธรรมโดยยึดหลักกฎหมาย กฎระเบียบ คำสั่งอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ และลงโทษสำหรับข้าราชการที่ฝ่าฝืนหลักคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงานภาครัฐ โดยให้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรภาครัฐ



การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันด้วยหลักธรรมสำหรับข้าราชการ

ชุมศักดิ์ นรารัตน์วงศ์และคณะ (2562) ได้ให้ความเห็นว่า หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนานั้นถือว่าบุคคลขาดหลักธรรมในการดำเนินชีวิตที่เรียกว่า “หลักฆราวาสธรรม 4” คือ หลักธรรมสำหรับผู้ครองเรือนมีอยู่ 4 ประการ คือ 1) สัจจะ คือ ซื่อสัตย์สุจริต, ซื่อตรงและจริงใจต่อหน้าที่การงานของตน 2) ทมะ คือ การฝึกฝนอบรมตนเอง และข่มใจตนเองไม่ให้ไปยึดติดกับอบายมุข คือ ความโลภ, อยากได้ในสิ่งที่ไม่ใช่ของตน, ความโกรธ, ความหลง เป็นต้น 3) ขันติ คือ ความอดทน หมายถึง อดทนต่อกิเลส ต่อสิ่งชั่วร้าย ต่อราคะที่จะเข้ามาครอบงำจิตใจของตนไม่ให้หลงไปกระทำผิดนั้น ๆ 4) จาคะ คือ การสละ หมายถึง การสละกิเลส, สละอารมณ์ออกไปจากใจของตนไม่ยึดมั่นถือมั่นต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาช่วยจิตใจของเรา นอกจากหลักธรรมเรื่องของฆราวาสธรรมแล้ว ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่ทุกคนจะต้องมีนั่น ก็คือ “หิริโอตตปปะ” หิริ คือ ความละอายต่อบาป ละอายต่อการทำความชั่ว โอตตปปะ คือ ความเกรงกลัวต่อบาปหรือการทำความชั่ว หลักธรรมข้อนี้เป็นหลักธรรมที่เตือนสติให้เรายังคิดไตร่ตรองก่อนที่จะกระทำการใด ๆ และผลของการกระทำนั้น ๆ ว่าเป็นผลดีหรือไม่ดีต่อตนเองและคนอื่น เพื่อให้เกิดความละอายใจต่อการทำความชั่ว ต่อการประพฤติดุจจริตทั้งหลายและเกรงกลัวต่อความชั่วต่อผลของความทุจริตที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง

แต่ในสังคมทุกวันนี้บุคคลเริ่มที่จะห่างไกลหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและไม่ให้ความสำคัญต่อคำสอนของพระพุทธศาสนาไม่เชื่อเรื่องกฎแห่งกรรมขาดหิริโอตตปปะ ทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันไปในวงกว้างเพราะคิดว่าการทุจริตคอร์รัปชันนั้นเป็นเรื่องปกติที่ใคร ๆ เขาก็ทำกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นค่านิยมที่ผิด ที่เราต้องหันมาให้ความสำคัญ เพราะถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ระดับประเทศ ถ้าบ้านเมืองใดขาดคุณธรรม คนในประเทศขาดหลักฆราวาสธรรมและขาดหิริโอตตปปะแล้ว สังคมนั้น ประเทศชาติบ้านเมืองนั้น ย่อมเป็นการยาก ที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขได้ สังคมจะเกิดความวุ่นวายเพราะคนในสังคมขาดที่พึ่ง ขาดหลักธรรมที่จะมายึดเหนี่ยวจิตใจ ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ยากที่จะหาทางแก้ไขได้ คิดว่าสิ่งที่ตนทำนั้นไม่ผิด เกิดการปลุกฝังนิสัยความเห็นแก่ตัว โลภอยากได้ไม่มีที่สิ้นสุด จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการคอร์รัปชัน บ้านเมืองเกิดความวุ่นวาย เกิดการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน ยากที่จะหาความสงบสุขได้ ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือเราต้องเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดจากอะไร เพื่อที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหานั้นให้ตรงจุด

หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาถึงแม้จะรู้ แต่ถ้าไม่รู้จักนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์มันก็ยากที่จะทำให้คนในสังคมสื่อสารกันให้เข้าใจได้ คนไทยถือว่าโชคดียที่มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ดังนั้นอย่าปล่อยให้พระพุทธศาสนาเป็นเพียงศาสนาที่เรานับถือตาม ๆ กันมา เพราะคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นหลักธรรมที่จะทำให้เราสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขได้ โดยไม่ต้องอาศัย ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ใด แค่ว่า “พอ” แค่นี้ทุกคนก็จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขได้ ประเทศชาติก็จะร่มเย็นเพราะอาศัย

หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจเราควรที่จะทำการปลูกฝังให้ทุกคนมีความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ก็เป็นอีกนัยหนึ่งที่จะช่วยทำให้ประเทศชาติของเรา ลดปัญหาการคอร์รัปชันได้มาก

ธัชฐชาพัฒน์ ยุกตานนท์ (2562) ได้อธิบายว่า การแก้ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันโดยอาศัยหลักธรรมนั้น ซึ่งได้แก่ มรรคมีองค์ 8 โดยการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันสำหรับข้าราชการ ผู้เขียนมองว่าข้าราชการจะต้องมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาปรับใช้ในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน จึงต้องนำหลักธรรมมรรคมีองค์ 8 เข้ามาปรับใช้ ซึ่งจะนำมาใช้อยู่ 5 องค์ที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน ได้แก่

1. ความดำริชอบ ได้แก่ ดำริในการไม่เบียดเบียนผู้อื่น หมายความว่า การจะคิดอ่านหรือทำอะไร ทั้งหมดที่เกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะและการดำเนินชีวิตของตน จะต้องไม่เบียดเบียนหรือสร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น ข้าราชการจะต้องมีความคิดดี คิดชอบ มองประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีความรับผิดชอบ และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ ไม่กระทำการใด ๆ อันจะนำมาซึ่งความขัดแย้ง และผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสาธารณะชน

2. เจรจาชอบ ได้แก่ การไม่ประทุษร้ายซึ่งทางวาจาอันได้แก่ ไม่พูดเท็จ ไม่พูดส่อเสียด ยุยงให้เขา แทรกร้ายกัน ไม่พูดคำหยาบคาย ไม่พูดเพ้อเจ้อเหลวไหลไร้สาระ การเจรจาปราศรัยเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับข้าราชการ การพูดจาโดยใช้คำพูดที่ส่อเสียด ยุยงให้เขาแทรกร้ายกัน หยาบคายไม่เป็นอริยะต่อกัน จะทำให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงและเกิดรอยร้าวลึกยากเกินกว่าจะแก้ไข

3. กระทำชอบ ได้แก่ กายสุจริต ทำการงานชอบ โดยประกอบการทำงานที่ไม่ผิดประเพณี ไม่ผิด กฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม และเว้นจากการทุจริต 3 อย่าง ได้แก่ การเบียดเบียนฆ่าสัตว์ตัดชีวิต การลักขโมย และฉ้อฉลคดโกง แกล้งทำลายผู้อื่น การประพฤติผิดในกาม สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวเนื่องกับการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ไม่ฉ้อฉล คดโกง ไม่แกล้งทำลายผู้อื่น ซึ่งข้าราชการจะต้องกระทำการใด ๆ ด้วยความชอบทำ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ยึดหลักของกฎหมายและประโยชน์ที่จะเกิดกับประชาชนเป็นหลักใหญ่

4) พยายามชอบ ได้แก่ มีความเพียรชอบ 4 ประการ ได้แก่ เพียรระวังมิให้บาปหรือความชั่วเกิดขึ้น เพียรละบาปหรือความชั่วที่เกิดขึ้นแล้ว เพียรทำกุศลหรือความดีให้เกิดขึ้น เพียรรักษากุศลหรือความดีที่เกิดขึ้นแล้วให้คงอยู่ การเพียรระวังมิให้บาปหรือความชั่วเกิดขึ้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน หมายความว่า หากข้าราชการป้องกันตนหรือจิตใจของตนมิให้ประพฤติ ปฏิบัติชั่วได้แล้วนั้น ก็จะไม่นำพาให้เกิดการกระทำผิดใด ๆ ได้ การละเว้นไม่กระทำการใดที่เป็นบาป ก็จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคมและต่อประเทศชาติ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น หากข้าราชการไม่



คิดที่จะกระทำการใด ๆ ไม่ดีหรือประพฤติปฏิบัติตนไปในทางชั่วตั้งแต่เริ่มต้นแล้ว การทุจริตคอร์รัปชันก็จะไม่เกิดขึ้น

5) ตั้งจิตมั่นชอบ ได้แก่ ฌาน 4 คือ ตั้งใจชอบ ทำจิตให้สงบระงับจากกิเลส เครื่องเศร้าหมอง ให้มี อารมณ์แน่วแน่เป็นอันเดียว เพื่อให้จิตจดจ่อไม่ฟุ้งซ่าน หากอารมณ์อันไม่มีโทษให้จิตยึด จะได้ไม่พร่าไปหลาย ทาง ได้แก่ การเจริญฌานทั้ง 4 คือ ขำราขการจะต้องทำจิตให้สงบระงับจากกิเลส ความโลภ ที่เกิดจากความอยากได้อีกมี ซึ่งจะเป็หนทางลดการหาช่องทางในการสร้างประโยชน์ให้กับตนและพวกพ้อง จากช่องว่างในกระบวนการด้านการดำเนินนโยบายสาธารณะ ซึ่งนั่นก็หมายถึง การทุจริตคอร์รัปชันทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในทางพระพุทธศาสนา การแสวงหาเกิดจากความต้องการ แต่ความต้องการที่ปั่นป่วนด้วยกิเลส นั้นเป็นความต้องการที่ไม่ดี ความไม่สงบในจิตใจจากความต้องการที่ครอบงำด้วยกิเลส จะทำให้ ขำราขการถูกครอบงำด้วยกิเลส และจะกระทำการใด ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือกิเลส ในใจตน โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ชั่วดี และไม่สนใจกระบวนการ ขอเพียงให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการเป็นพอ กิเลสในใจจึงเป็นต้นตอของการหาช่องทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนพอใจ และเมื่อใดที่ไม่สามารถได้สิ่งเหล่านั้นมาอย่างถูกต้องตามครรลองครองธรรมก็จะหาทางทุจริตคอร์รัปชันด้วยวิธีต่าง ๆ

สรุป สภาพระบอบราชการไทยปัจจุบันมีการทุจริตจำนวนมากเป็นสนิหร้ายต่อประเทศ ลักษณะมือใครยาวสาวได้สาวเอา มีการแย่งอาหารกันกิน แย่งถิ่นกันอยู่ แย่งคู่กันพิศวาส แย่งอำนาจกันเป็นใหญ่ ฉะนั้นเราต้องนำหลักธรรมะเข้ามาขัดเกลาจิตใจ เพื่อให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมลดการทุจริตคอร์รัปชันภาครัฐ เช่น หลักธรรมาธรรม 4 ได้แก่ สัจจะ คือ ซื่อสัตย์ สุจริต ทมะ คือ การฝึกฝนอบรมตนเอง ขันติ คือ ความอดทน จาคะ คือ การสละ ตลอดจนหลักหิริโอตตปปะ คือ ความละลายต่อบาป ความเกรงกลัวต่อบาป และหลักมรรคมืองค์ 8 เป็นต้น

บทสรุป

การทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาในสังคมไทยมายาวนาน ทำให้ประเทศชาติต้องสูญเสียเงินงบประมาณเป็นจำนวนมาก เพราะการใช้จ่ายเงินงบประมาณของข้าราชการภาครัฐบางคนทำการทุจริตคอร์รัปชัน โดยใช้อำนาจในการอนุมัติโครงการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องมากกว่าไปสร้างผลประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความมั่นคงของประเทศ และเป็นการบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าของสังคมไทยเป็นอย่างมาก

ข้าราชการไทยเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศไปสู่เป้าหมายและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการไทยจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่สังคมต้องการ

เพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการสร้างจิตสำนึกต่อการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานภาครัฐ ให้ตระหนักถึงปัญหาการทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้ในการปฏิบัติงาน เพื่อหลีกเลี่ยงและป้องกัน รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ละอายต่อการทุจริตคอร์รัปชันภายในหน่วยงานของภาครัฐ

การสร้างจิตสำนึกต่อการป้องกันการทุจริตด้วยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางขัดเกลาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ โดยใช้หลักธรรม ได้แก่ “หิริโอตตปเป” เป็นหลักธรรมอันสำคัญที่ข้าราชการควรใช้ควบคุมจิตใจให้อยู่ในความดี ซึ่ง “หิริ” หมายถึง ความละอายต่อบาปละอายต่อการทำความชั่ว และ “โอตตปเป” หมายถึง การเกรงกลัวต่อบาป การเกรงกลัวต่อความชั่ว ซึ่งหลักธรรมข้อนี้เป็นสิ่งที่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ภาครัฐควรมีประจำใจ และเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้รู้จัก ผิด ชอบ ชั่ว ดี อันจะส่งผลให้ข้าราชการทำงานด้วยความโปร่งใสและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้อย่างแท้จริง ทำให้ประเทศชาติบ้านเมืองเกิดความสงบสุขและเจริญรุ่งเรือง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ สัตย์ธน์และคณะ. (2564). รูปแบบการทุจริตคอร์รัปชันและปัจจัยที่ส่งผลต่อการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรภาครัฐ. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(1), 302-303.
- กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐและคณะ. (2557). การทุจริตในวงราชการไทย : การสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาจากผู้นำและบุคคลสำคัญของประเทศไทย. วารสาร มจร.วิชาการ, 18(35)
- ชัยพฤกษ์ พูนสวัสดิ์. (2560). การป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของ กท. เรียกใช้เมื่อ 5 กรกฎาคม 2564. จาก https://sd.mod.go.th/km_sd/km60/Anti-CorruptionConcepts60.aspx.
- ชุมศักดิ์ นรารัตน์วงศ์และคณะ. (2562). การแก้ปัญหาคอร์รัปชันตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในสังคมไทย. วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 1(2), 5.
- ณเทวัญ เสาะสิทธิ์ ภัทรธนกร. (2561). การประเมินความเสี่ยงเรื่องการทุจริตสมาคมอาปนกิจสงเคราะห์ลูกเสือชาวบ้าน จังหวัดนครราชสีมา. ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการตรวจสอบภายใน. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.



- เดชชาติ ตริทรัพย์. (2561). แนวทางการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้. วารสาร มหาจุฬานาครทรรศน์, 5(2).
- ธัญชาพัฒน์ ยุกตานนท์. (2562). พุทธจริยศาสตร์: ทางเลือกของการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(ฉบับพิเศษ), 630-631
- นภธร ศิวารัตน์ และ ภักดี โพธิ์สิงห์. (2561). ทิศทางการคอร์รัปชันในประเทศไทย. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(2).
- นิพล แสงศรี. (2560). คอร์รัปชัน (การทุจริตที่ต้องห้าม). เรียกใช้เมื่อ 6 กรกฎาคม 2564. จาก <https://www.islammore.com/view/3434>.
- ประเสริฐ พงศ์สิริวรรณ. (2560). การป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. เรียกใช้เมื่อ 5 กรกฎาคม 2564. จาก [http://thachangnyk.go.th/UserFiles/File/041158/E-learning\(EXT\).pdf](http://thachangnyk.go.th/UserFiles/File/041158/E-learning(EXT).pdf).
- ปิยะธิดา อภัยภักดี. (2561). แนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานภาครัฐ. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 13(1), 7.
- พรเทพ จันทรนิภ. (2558). การพัฒนารูปแบบการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในภาครัฐเพื่อการบริหารจัดการ. วารสารเกษมบัณฑิต, 16(1), 90.
- พรพิทักษ์ เข็มบาสัตย์ และ วรณพล พิมพะสาสิทธิ์. (2563). แนวทางการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทย. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 9(2), 75-77.
- พระครูพิศาลจริยากร และ สุขชน ประวัติติ. (2562). จริยธรรม: ปัญหาพฤติกรรมและการจัดการในปัจจุบันของสังคมไทย. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(2), 131.
- มกราพันธ์ จุฑารส และ ศุภกิจ เจริญสุข. (2562). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 19(4), 169.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). คลังกลางความรู้ด้าน HR. เรียกใช้เมื่อ 6 กรกฎาคม 2564. จาก <http://wiki.ocsc.go.th/>.
- วสันต์ ยังสังข์. (2564). โครงการจิตอาสาพอเพียงด้านทุจริต. สำนักงานสาธารณสุข อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง.
- ศิลป์ ชื่นนิรันดร์. (2560). การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 6(2), 216.
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2560). ผลกระทบจากคอร์รัปชัน. เรียกใช้เมื่อ 5 กรกฎาคม 2564. จาก <http://student.nu.ac.th/56660871/syn3.html>.
- สัมฤทธิ์ น่วมศิริ. (2561). การทุจริตคอร์รัปชันกับสังคมไทย. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 16(2), 280-281.



- อนุวัฒน์ จงยินดี. (2562). การต่อต้านการคอร์รัปชัน. เรียกใช้เมื่อ 6 กรกฎาคม 2564. จาก <https://audit.redcross.or.th/>.
- อัจฉรา ไชยปัทมภ์. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างความเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาในเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาเขตภาคกลาง. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 46(3), 270.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2552). การตรวจสอบภายในสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 9-12.

การศึกษากลวิธีการโค้ชเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีน*

The Study of Coaching Technique for Developing Teaching and Learning Chinese Language

เบญจมาภรณ์ ฤไชย

Benjamaporn Ruechai

ลลิตพรรณ ปัญญานาค

Lalitphan Panyanak

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Instituto de Gestión Panyapiwat, Thailand.

Email: r.benjamaporn@gmail.com

บทคัดย่อ

ผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ต้องไม่เพียงแค่บรรยายหรือถ่ายทอดความรู้เท่านั้น ดังที่ นันทนา กะหมายสม 2559 กล่าวไว้ว่า หน้าที่ของครูที่แต่เดิมเป็นเพียงผู้ให้ความรู้จะถูกปรับเปลี่ยนไปสู่กระบวนการให้ทักษะ บทบาทของครูเปลี่ยนจากครูเป็นหลัก เป็นผู้เรียนเป็นหลักแทน การสอนให้น้อยแต่ให้เกิดการเรียนรู้ที่มาก (TEACH LESS, LEARN MORE) นี่ก็คือ ปัญหาที่อาจารย์ผู้สอนยุคเปลี่ยนผ่านสู่ศตวรรษที่ 21 จะต้องหาคำตอบให้ได้ว่าเราควรจะทำอย่างไร บทควมวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดกลวิธีการโค้ช (Coaching) และการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดกลวิธีการโค้ช 2) เพื่อนำแนวคิดการจัดการเรียนการสอนภายใต้กลวิธีการโค้ช มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน จากการศึกษาผู้เขียนพบว่า กลวิธีการโค้ชสามารถสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความกระตือรือร้นของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี หากใช้แนวคิดกลวิธีการโค้ชมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน จะส่งผลให้ผู้เรียนจะเกิดแรงบันดาลใจและเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาจีน โดยต้องอาศัยการพัฒนาาร่วมกัน 3 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทของผู้สอน ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นเพียงครูหรือผู้บรรยาย (Teacher) มาเป็นโค้ช (Coach) 2) ด้านบทบาทของผู้เรียน ผู้เรียนภาษาจีนยุคใหม่ต้องถือคติ “3 ป 4 ก” 3 ป คือ เปิดใจ ปรับตัว และเปลี่ยนแปลง 4 ก คือ กล้าคิด กล้าสงสัย กล้าถาม และกล้าแลกเปลี่ยน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยการเปลี่ยนห้องเรียน (Classroom) ให้เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Space)

คำสำคัญ: กลวิธีการโค้ช, รูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีน, ภาษาจีน

* Received 18 October 2021; Revised 15 November 2021; Accepted 20 December 2021

Abstract

Lecturer in 21st-century should not only be a speaker or a deliver knowledge as Nantana Kamaisom (2016) mentioned that recent teacher has to change from a lecturer to a skill provider, and from teacher-centered learning to student-centered learning. The difficulties of become a transition teacher in the 21st-century is how to apply to teach less learn more concept. This article aims to 1) study coaching technique and teaching model under the concept of coaching technique, and 2) develop teaching Chinese model under the concept of coaching technique. The results of the study show that coaching techniques are able to encourage students to become enthusiastic and active learners and encourage Chinese-language students to become inspired learners and have positive attitudes to Chinese-language by relying on 3 areas of joint development which are 1) area of the teacher, teacher has to change from a lecturer or a deliver to become a coach, 2) area of the student, new generation of Chinese-language learners has to believe in “OAA and 4D”. “OAA” are open-minded, adaptive and alterable. “4D” are dare to think, dare to doubt, dare to ask and dare to exchange, and 3) area of teaching method by providing a classroom as a knowledge-sharing space.

Keywords: Coaching, Chinese learning method, Chinese-language

บทนำ

ภาษาจีนเป็นภาษาต่างประเทศที่ได้รับความนิยมมากในปัจจุบัน ซึ่งจะเห็นได้จากสถาบันภาษา โรงเรียน มหาวิทยาลัยหรือแม้กระทั่งในโลกโซเชียลก็ทยอยเปิดการเรียนการสอนภาษาจีนมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ผู้เรียนภาษาจีนนับวันยิ่งเพิ่มมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็ยังต้องเผชิญปัญหาอีกมากเช่นกัน โดยเฉพาะปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาจีนให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เปลี่ยนไปตาม Generation และกระแสโลกาภิวัตน์ การเรียนรู้ในปัจจุบันของผู้เรียน Generation Z มีลักษณะชอบกระบวนการเรียนการสอนผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำ (Active Learning) ซึ่ง กิจกรรมการเรียนรู้ต้องสะท้อนความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนและเน้นการนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตจริงของผู้เรียน พร้อมทั้งสามารถสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม มีกิจกรรมการเจรจาโต้ตอบที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอนและเพื่อนในชั้นเรียน รวมถึงจัดสภาพการเรียนรู้แบบร่วมกันปฏิบัติมากกว่าการฟังบรรยาย ดังนั้น ผู้สอนจึงต้องเน้นจัดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Learning by Doing) เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการเรียนรู้ด้วยความกระตือรือร้น มีความใฝ่รู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้



ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน ดังที่ จำรัส อินทลาภาพร (2561) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้สอนปรับเปลี่ยนจากการบรรยายและควบคุมกิจกรรม มาเป็นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ การชี้แนะ การแนะนำ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การเสริมแรงทางบวก ตลอดจนการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์สำหรับผู้เรียน ปัจจุบันเราเรียกบทบาทดังกล่าวว่า “การโค้ช (Coaching)”

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาแนวคิดกลวิธีการโค้ช (Coaching) และรูปแบบการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดกลวิธีการโค้ช (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน สำหรับผู้สอนภาษาจีนในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนภาษาจีนมีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ภาษาจีนระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์และสามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้เขียนเชื่อว่าการใช้กลวิธีการโค้ช (Coaching) พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีน สามารถสร้างคุณค่าอย่างเห็นได้ชัด 2 ด้าน 1) สร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียน ผู้เรียนจะได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพทางภาษาที่ตัวเองมีเพื่อให้เพื่อนยอมรับ ในขณะเดียวกันผู้เรียนจะดึงคุณค่าของผู้เรียนด้วยตนเอง โดยสามารถระบุได้ว่าเพื่อนแต่ละคนมีจุดเด่นในการเรียนรู้เรื่องใด 2) สร้างคุณค่าให้แก่ผู้สอน ผู้สอนจะมีโอกาสเรียนรู้วิธีคิดของผู้เรียน เทคนิคในการเรียนรู้ภาษาของผู้เรียนที่หลากหลาย ผ่านการเรียนรู้นี้ผู้สอนจะสามารถพัฒนาการสอนของตนเองได้อย่างเข้าใจผู้เรียนมากยิ่งขึ้น

รูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีนในปัจจุบัน

รูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีนในปัจจุบันมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยต่างมุ่งเน้นการบูรณาการการเรียนรู้ และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อสามารถพัฒนาทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาจีนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายการเรียนรู้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แต่ละรูปแบบการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาทักษะที่แตกต่างกันไป อาทิ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเน้นภาระงาน (Task-Based Learning) มีประสิทธิภาพมากกับผู้เรียนที่มีความสามารถระดับกลางขึ้นไป โดยเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีโอกาที่จะใช้ภาษาในชั้นเรียนมากขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่กลัวการผิดพลาด

อภิสร่า พรรัตนานุกูล และ โจว คัง (2562) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการเรียนการสอนแบบเน้นงานปฏิบัติเป็นรูปแบบที่แพร่หลายในแวดวงการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศมากขึ้น เพราะเป็นรูปแบบที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติทำให้ได้ใช้ภาษานั้นๆจริง ผู้เรียนจึงสามารถเรียนรู้ภาษาได้ดีและเป็นธรรมชาติมากขึ้น หัวใจสำคัญของการเรียนภาษาคือการฝึกทักษะทั้ง 4 ด้าน (การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน) ยิ่งฝึกฝนมากผู้เรียนจะยิ่งเกิดความคุ้นชินกับภาษาและกล้าใช้ภาษามากขึ้น

ทิตนา แชมมณี (2550 อ้างถึงใน ศุภาวิณี โลหะประเสริฐ, 2556) ได้กล่าวถึงวิธีสอนโดยใช้การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing Model) คือ กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการให้ผู้เรียนสวมบทบาทในสถานการณ์ซึ่งมีความใกล้เคียงกับความเป็นจริง และแสดงออกมาตามความรู้สึกนึกคิดของตน จะเห็นได้ว่าการนำวิธีการสอนโดยใช้บทบาทสมมติ (Role Playing Model) ให้ผู้เรียนได้ฝึกการทักษะการพูดให้เหมาะสมตามบริบทต่างๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

Learning Xiaolin Yang และ Nipaporn Chalemnirundorn (2019) ได้ศึกษาการพัฒนาการอ่านภาษาจีนโดยใช้เกมส์คำศัพท์ประกอบแบบฝึกทักษะสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยเก็บข้อมูลก่อนและหลังการสอน ซึ่งผลการวิเคราะห์คือเกมส์สามารถพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาจีนได้จริงเนื่องจากนักเรียนมีผลการทดสอบหลังการเรียนรู้ (Post-test) ที่แตกต่างจากผลการทดสอบก่อนการเรียนรู้ (Pre-test) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คุณิดา เดชะโชติและจาง ชูคุน (2018) ก็ได้ใช้เกมส์ศึกษาเพื่อพัฒนาความจำด้านคำศัพท์ภาษาจีนสำหรับงานบริการในธุรกิจโรงแรม จากนักศึกษาสาขาวิชาการท่องเที่ยวและบริการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ที่ได้เลือกเรียนรายวิชาภาษาจีนระดับกลาง 3 จำนวน 43 คน พบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการด้านการจำภายหลังการใช้เกมส์ศึกษาสูงกว่าก่อนการใช้เกมส์โดยมีผลคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70 ขึ้นไป จากลักษณะการเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียนในปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้เลยว่าทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านการเล่นเกมส์ (Game Based Learning) เป็นหนึ่งสิ่งที่สามารถดึงดูดให้ผู้เรียนเกิดการตื่นตัว อยากเรียนรู้และไม่เบื่อหน่าย ทฤษฎีเกมส์ (Game Based Learning) โดยผู้ที่บุกเบิกทฤษฎีนี้ คือจอห์น ฟอนน์ นิวแมน และ ออสการ์ มอร์กินสเตอร์น ในปี 1944

ทั้งนี้การเลือกรูปแบบการเรียนการสอนและกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้ในชั้นเรียน แต่การเรียนรู้ในปัจจุบันยังมุ่งเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองนอกห้องเรียน และมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นนักเรียนรู้อย่างตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในรูปแบบการศึกษาด้วยตนเอง เป็นอีกหนึ่งรูปแบบการเรียนการสอนที่น่าสนใจและสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากในห้องเรียน

วิษณุสุตา ภูษณะวิวัฒน์, Zhou Pinsheng และ สหทัยา สิทธิพิเศษ (2559) ได้ดำเนินการวิจัยในเรื่องการศึกษาผลการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบการศึกษาด้วยตนเองเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ทางภาษา เช่น ฟัง พูด อ่าน และเขียน และผู้เรียนยังมีโอกาสแก้ปัญหาด้วยตนเอง จากผลวิจัยทำให้ทราบว่า หลังการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบของการศึกษาด้วยตนเองทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาภาษาจีนสูงขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบนี้ทำให้ผู้เรียนเกิดความเป็นอิสระในการศึกษาคนควาผู้เรียนมีโอกาสหาความรู้จากแหล่งวิชาด้วยตนเองนอกเหนือจากหนังสือเรียน



ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขสนุกสนานในการเรียนทำให้สามารถเข้าใจเนื้อหาในบทเรียนและสามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสำคัญแก่การเลือกรูปแบบการเรียนการสอนที่จะใช้ในแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้ ซึ่งผู้สอนในศตวรรษที่ 21 ต้องไม่เพียงแค่บรรยายหรือถ่ายทอดความรู้เท่านั้น หากแต่ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการเรียน และอำนวยความสะดวกในชั้นเรียนได้ ดังที่ นันทนา กะหมายสม (2559) กล่าวไว้ว่าหน้าที่ของครูที่แต่เดิมเป็นเพียงผู้ให้ความรู้จะถูกปรับเปลี่ยนไปสู่กระบวนการให้ทักษะ บทบาทของครูเปลี่ยนจากครูเป็นหลัก เป็นผู้เรียนเป็นหลักแทน การสอนให้น้อย แต่ให้เกิดการเรียนรู้ที่มาก (TEACH LESS, LEARN MORE) นี่ก็คือปัญหาที่ครูผู้สอนยุคเปลี่ยนผ่านสู่ศตวรรษที่ 21 จะต้องหาคำตอบให้ได้ว่าเราควรจะทำอย่างไรกัน เพื่อพัฒนารูปแบบและเทคนิคการสอนที่ไม่ใช่แค่เพียงพูด อธิบาย และให้ไปจำกันไปมาเท่านั้นเอง

การจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดกลวิธีการโค้ช (Coaching)

การจัดการเรียนการสอนตามกรอบแนวคิดการโค้ช (Coaching) คือ การให้ผู้สอนได้ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนแบบเดิมจากที่เน้น “ความรู้ (Knowledge)” โดยผู้สอนเป็นผู้บรรยายมาเน้น “ทักษะ (Skill)” ที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้สอนคอยเป็นโค้ช (Coach) ให้กับผู้เรียน สร้างจุดเด่นของผู้สอน เน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการ ผู้สอนและผู้เรียนต่างมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ด้วยกัน ผู้สอนเป็นผู้ริเริ่มสร้างบรรยากาศ ผู้เรียนเป็นผู้ตอบสนองและเพิ่มสีสันให้กับชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจใคร่รู้ และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาจีน กระตุ้น ยั่วยุให้ผู้เรียนอยากที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รู้จักวิธีที่จะเรียนรู้ คือ มีทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) พร้อมกับมีทักษะชีวิต (Life Skill) ที่ดีด้วย (บทความมิติใหม่แห่งการเรียนการสอนภาษาจีนในศตวรรษที่ 21, 2560)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่านักวิชาการหลายท่านได้ใช้กลวิธีการโค้ช (Coaching) มาพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนมากขึ้น วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์ (2559) เลือกใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring ในการทำวิจัยในชั้นเรียนในหัวข้อ การพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตสาขาวิชาภาษาไทยชั้นปีที่ 3 โดยใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring โดยกล่าวว่า การ Coaching เป็นเทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยปรากฏว่า นิสิตสาขาวิชาภาษาไทยชั้นปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring โดยมีนิสิตสาขาวิชาภาษาไทยชั้นปีที่ 4 เป็นผู้ดูแล มีความสามารถด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้ตามเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้ทุกคน และมีความพึงพอใจต่อการเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

เพลินตา พรหมบัวศรี และอรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์ (2017) นำกลวิธีการโค้ช (Coaching) มาพัฒนาอาจารย์พยาบาล จากการที่ทำหน้าที่สอน (Teach) มาเป็นครูโค้ช (Coach) ที่สามารถปฏิบัติการโค้ชเพื่อพัฒนานักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกล่าวถึงครูโค้ชในศตวรรษที่ 21 ว่า ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจาก Teaching มาเป็น Coaching ด้วยการชี้แนะ และใช้พลังคำถามที่เป็นคำถามกระตุ้นการคิดขั้นสูงต่อผู้เรียน ให้ข้อมูลเพื่อกระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้ การตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในระหว่างทำกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้พลังคำถาม และการให้ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา โดยกระบวนการพัฒนาครูโค้ช มี 5 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ขั้นที่ 2 เรียนรู้สิ่งใหม่ (New Learning) ขั้นที่ 3 ขยายสู่การปฏิบัติ (Practice) ขั้นที่ 4 ถอดบทเรียน (Lesson learned) และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ขั้นที่ 5 กำหนดเป้าหมายของครูโค้ชที่สูงขึ้น (Higher goal setting) เป็นการสรุปการเรียนรู้ของอาจารย์

สมาพร มณีออน (2560) กล่าวไว้เช่นกันว่า วิธีโค้ชที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 มีด้วยกัน 6 ประเภท ได้แก่ การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching) การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชแบบพี่เลี้ยง (Mentor Coaching) การโค้ชเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Coaching) และการโค้ชทางปัญญา (Cognitive Coaching)

กลวิธีการโค้ช (Coaching) กับการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ภาษา

หากกล่าวถึงกลวิธีการโค้ช (Coaching) หลายท่านคงนึกถึงการโค้ชนักกีฬาหรือการโค้ชด้านการใช้ชีวิต หากแต่การนำกลวิธีการโค้ชมาปรับใช้ในการเรียนการสอนด้านภาษายังไม่แพร่หลายนัก จากศึกษาผู้เขียนพบว่ามีผู้นำแนวคิดกลวิธีการโค้ชมาปรับใช้กับการเรียนภาษาได้อย่างน่าสนใจ อาทิ ลัดดา หวังภษิต (2016) ได้โน้มน้าวบทความการโค้ชเพื่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างมีความสุขว่า การเรียนรู้ภาษาอังกฤษในปัจจุบันจำต้องพัฒนาความสามารถในการปรับตัวของผู้เรียนให้รู้วิธีการในการเรียนรู้ (Learn how to learn) และสามารถนำภาษาไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมั่นใจการสร้างความสุขในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียนครูมีหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และผลักดัน เพื่อตั้งศักยภาพ สร้างแรงบันดาลใจและเสริมพลังแห่งการเรียนรู้ให้เกิดแก่ผู้เรียน การให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแล้วผู้เรียนควรได้รับการโค้ช (Coaching) เพื่อชี้แนะ กระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ แสวงหาความรู้ กระตุ้นให้คิดและถาม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของตน ในปีต่อมา ลัดดา หวังภษิต (2017) ได้ใช้กลวิธีการโค้ชเพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษของนิสิตศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ครู 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยขั้นตอนการโค้ชการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างความ



เข้าใจ (Understanding) ผู้สอนในฐานะผู้โค้ชและผู้เรียนในฐานะผู้ถูกโค้ช ผู้สอนมีบทบาทในการรับฟัง ใช้คำถามที่เสริมพลังในการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนประเมินความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถและมีทักษะหรือประเด็นใดที่ต้องพัฒนาและเรียนรู้เพิ่มเติม ขั้นที่ 2 ขั้นสร้างสรรค์ (Co-Creation) สร้างสรรค์ผลงานที่ได้จากการแนะนำแลกเปลี่ยนระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ขั้นที่ 3 ขั้นฝึกฝน (Practicing) มีกระบวนการฝึกฝนเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะภาษา ขั้นที่ 4 ขั้นนำเสนอ (Presentation) สามารถนำเสนอได้ ขั้นที่ 5 ขั้นให้ข้อมูลย้อนกลับ (Providing Feedback) จากการประเมินตนเอง จากเพื่อน และผู้สอนต่อไป โดยผลวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนรวมของทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษทั้งทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลเพื่อการสื่อสาร (Productive Skill) และทักษะในการรับข้อมูลเพื่อการสื่อสาร (Receptive Skill) ของนิสิตกลุ่มตัวอย่างหลังทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้สูงกว่าก่อนทดลอง และพบว่าหลังทดลองใช้รูปแบบการโค้ชที่เสริมสร้างทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ชัดว่าการจัดการเรียนการสอนภาษาภายใต้แนวคิดกลวิธีการโค้ช นอกจากผู้เรียนจะเกิดทักษะทางภาษาแล้ว ยังเกิดการพัฒนาทักษะอื่นๆ ร่วมด้วย การแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากผู้เรียนต่อผู้เรียนด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนกล้าแลกเปลี่ยนมากขึ้น เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านความต่างทางอายุ (Gap)

แนวทางการใช้กลวิธีการโค้ชเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีน

จากการศึกษาการจัดการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดกลวิธีการโค้ช (Coaching) และรูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีนในข้างต้น ทำให้ผู้เขียนตระหนักถึงการปรับเปลี่ยน บทบาทของผู้สอน บทบาทของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และรูปแบบการสอนภาษาจีน โดยต้องยึด “ผู้เรียน” เป็นศูนย์กลาง ผู้สอนต้องหมั่นแสวงหารูปแบบและกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะกับยุคสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาจีน เกิด Passion และแรงบันดาลใจในการเรียน ดังที่ รศ.ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ และ รศ.ดร.มารุต พัฒผล (2562) กล่าวว่า การกระทำให้สำเร็จใดให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการทำสิ่งนั้นแล้ว ยังต้องมีแรงผลักดัน (Passion) ในการทำสิ่งนั้นด้วย ผู้เรียนที่จะเรียนรู้สิ่งใดๆ ให้สำเร็จ จำเป็นต้องมีแรงผลักดัน (Passion) ในการเรียนรู้สิ่งนั้น เพื่อให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคด้วยความอดทน มุ่งมั่น พยายาม ไม่ย่อท้อ จนประสบความสำเร็จในที่สุด Passion เป็นมากกว่า Inspiration ตรงที่นอกจากจะมีแรงบันดาลใจ (inspiration) เป็นจุดเริ่มต้นในการทำสิ่งนั้นแล้ว ยังต้องมีแรงผลักดัน (Passion) หรือพลังที่จะต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรค ด้วยจิตใจที่มั่นคงและยืนหยัดที่จะทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จให้ได้อีกด้วย ซึ่ง “ผู้สอน” คือบุคคลสำคัญในการกระตุ้นผู้เรียนให้มีแรงผลักดัน (Passion) ในการเรียนรู้

ซึ่งการนำกลวิธีโค้ช (Coaching) มาพัฒนาการสอนภาษาจีน ผู้เขียนมองว่าอาจต้องคำนึงถึงการนำแนวคิดมาปรับให้สอดคล้องต่อขั้นตอนการเรียนรู้ภาษาจีนในฐานะภาษาที่สอง ฉัณญรัตน์ มะลาศรี และ Wei Jingru (2560) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในฐานะภาษาที่สอง มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนการรับรู้** (感知阶段 ganzhi jieduan) คือความสามารถในการจดจำเนื้อหาต่างๆของผู้เรียน **ขั้นตอนทำความเข้าใจ** (理解阶段 lijie jieduan) คือการนำความรู้ที่ได้รับมาทำความเข้าใจโดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ และเชื่อมโยงความรู้เก่ากับความรู้ใหม่ **ขั้นตอนการทบทวน** (巩固阶段 gonggu jieduan) ต้องสามารถเชื่อมโยงระหว่างความรู้ที่ได้จากความจำและทักษะการคิดวิเคราะห์สู่การปฏิบัติจริง ต้องฝึกปฏิบัติจนกลายเป็นความสามารถในการใช้ภาษา และข้อมูลเหล่านั้นจะกลายเป็นความจำระยะยาว สุดท้ายคือ **ขั้นตอนการนำไปใช้** (运用阶段 yunyong jieduan) เป็นขั้นตอนที่ใช้วัดความสำเร็จในการเรียนภาษาของผู้เรียน ขั้นตอนนี้ผู้สอนจะต้องจัดหาสิ่งแวดล้อมจริงหรือคล้ายกับของจริงมาให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเป็น ขั้นตอนที่ต้องการพัฒนาความสามารถด้านจินตนาการและการสร้างสรรค์ของผู้เรียน หากสามารถนำกลวิธีโค้ชมาออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับขั้นตอนการเรียนรู้ข้างต้น การเรียนการสอนจะเกิดประสิทธิผลที่สุด

จากการศึกษางานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้อง ผู้เขียนขอเสนอแนวทางการใช้กลวิธีโค้ชเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านบทบาทของผู้สอน

1) ผู้สอน ปรับบทบาทจาก ผู้บรรยาย เป็นโค้ช (Coach) ต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาจีน กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิด Passion ในการเรียนภาษาจีน ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและอยากเรียน ผู้สอนสามารถชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนได้

2) ผู้สอนต้องรู้เป้าหมาย หาความความสนใจของผู้เรียนก่อนเป็นอันดับแรก เพื่อที่จะสามารถชี้แนะผู้เรียนไปสู่เป้าหมายได้ถูกต้อง

3) ผู้สอนต้องช่างสังเกต รู้จักสังเกตข้อดีและจุดเด่นของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อสามารถดึงศักยภาพของผู้เรียน และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อผู้เรียนได้

4) ผู้สอนต้องเป็นนักตั้งคำถามและนักกระตุ้นที่ดี ผู้สอนต้องรู้จักตั้งคำถามที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการคิด และต่อยอดความรู้ได้ด้วยตนเอง ผู้สอนต้องรู้จักกระตุ้นให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

5) ผู้สอนต้องมีหัวใจ 3 Learn อยู่เสมอ คือ Learn (การเรียนรู้สิ่งใหม่) Unlearn (การไม่ยึดติดกับสิ่งที่เคยเรียนรู้มา) และ Relearn (การเรียนรู้สิ่งที่เคยรู้ด้วยมุมมองใหม่ๆ)



ด้านบทบาทของผู้เรียน

เพื่อตอบรับการเรียนการสอนภาษาจีนภายใต้แนวคิดกลวิธีการโค้ช (Coaching) ผู้สอน เปลี่ยนบทบาทเป็นโค้ช (Coach) แล้ว ผู้เรียนเองก็ต้อง รับบทบาทผู้ถูกโค้ช (Coachee) ที่ดีด้วย โดยผู้เรียนภาษาจีนยุคใหม่ควรถือคติ “3 ป 4 ก” 3 ป คือ เปิดใจ ปรับตัว และเปลี่ยนแปลง 4 ก คือ กล้าคิด กล้าสงสัย กล้าถาม และกล้าแลกเปลี่ยน

ด้านการจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนที่เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ภายใต้แนวคิดการโค้ช (Coaching) คือการเปลี่ยนห้องเรียน (Classroom) ให้เป็นพื้นที่ แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Space) กล่าวคือ

- 1) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแบบการเรียนรู้ของตน
- 2) ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน
- 3) ให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบบทเรียน ออกแบบการประเมินผลการเรียนของตนเองและผู้อื่น
- 4) หมั่นให้ผู้เรียนตั้งคำถามด้วยตนเอง ร่วมกันอภิปราย และสร้างหัวข้อที่น่าสนใจเพื่อแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ

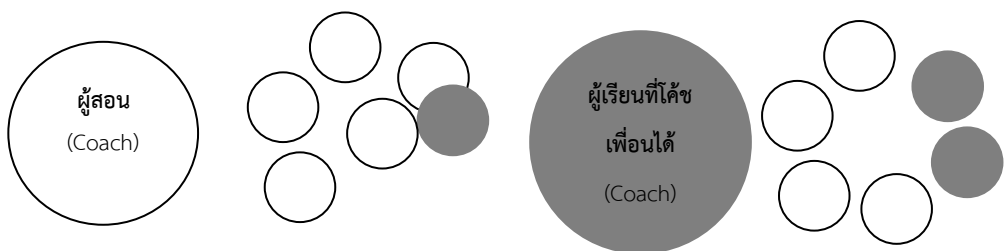
บทสรุป

การเรียนรู้ภาษาต้องอาศัยการฝึกทักษะเพื่อให้เกิดความคุ้นชินในการใช้ภาษา เกิดทักษะการสื่อสาร และความชำนาญในการนำภาษาไปใช้งาน การเลือกรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแต่ละขั้นตอนมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง การบรรยาย การท่องจำ จึงเป็นการเรียนที่ไม่เหมาะสมต่อลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน หากแต่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้มากกว่า การเปลี่ยนการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แปรผันตามกระแสโลกาภิวัตน์จึงส่งผลต่อบทบาทของผู้สอนจำเป็นต้องเปลี่ยนไปเช่นกัน กลวิธีการโค้ช (Coaching) เป็นกลวิธีการสอนที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความใฝ่รู้ ความกระตือรือร้น และสามารถดึงศักยภาพของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี หากใช้แนวคิดกลวิธีการโค้ช (Coaching) ในการจัดการเรียนการสอนภาษาจีน จะสามารถส่งผลให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจ เกิด passion และเจตคติที่ดีต่อการเรียนภาษาจีน โดยต้องอาศัยการพัฒนาาร่วมกันของ 3 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทของผู้สอน โดยผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นเพียงครูหรือผู้บรรยาย (Teacher) เป็นผู้โค้ช (Coach) 2) ด้านบทบาทของผู้เรียน ผู้เรียนภาษาจีนยุคใหม่ต้องถือคติ “3 ป 4 ก” 3 ป คือ เปิดใจ ปรับตัว และเปลี่ยนแปลง 4 ก คือ กล้าคิด กล้าสงสัย กล้าถาม และกล้าแลกเปลี่ยน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียน

การสอนที่เป็นหัวใจสำคัญของการเรียนรู้ภายใต้แนวคิดการโค้ช (Coaching) คือการเปลี่ยนห้องเรียน (Classroom) ให้เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing Space)

องค์ความรู้ใหม่

บทความเรื่องกลวิธีการโค้ชเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีนนี้เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีแนวคิดเกี่ยวกับโมเดลที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านหรือผู้ที่สนใจการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนภาษาจีน โดยผู้เขียนขอเรียกโมเดลนี้ว่า “โมเดลโค้ชสร้างโค้ช”



“โมเดลโค้ชสร้างโค้ช” หมายถึง ผู้สอนทำหน้าที่เป็นโค้ช (Coach) โดยทำหน้าที่มากกว่าการเป็นเพียงผู้บรรยายหรือผู้ให้ความรู้ หากแต่ต้องสามารถตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนพยายามหาคำตอบ สร้างความตื่นตัวในการเรียนรู้ สร้างแรงผลักดันในการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน จากการเรียนรู้แบบกลุ่มและหัวข้อที่ผู้สอนซึ่งทำหน้าที่เป็นโค้ชได้มอบหมาย ผู้เรียนจะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ภายใต้กิจกรรมที่ผู้เรียนแลกเปลี่ยนระหว่างกันจะเกิดการตั้งศักยภาพด้านการเป็นผู้นำของผู้เรียนบางคน ผู้เรียนที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อนและมีความเป็นผู้นำจะมีแนวโน้มสูงที่จะสามารถทำหน้าที่โค้ชในกลุ่มผู้เรียนด้วยกันเองได้ ข้อดีคือ การสร้างความตื่นตัวในการเรียนรู้ สร้างแรงผลักดันในการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจระหว่างผู้เรียนต่อผู้เรียนด้วยกันเองจะไม่มีกำแพงด้านอายุหรือความเกรงใจในการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน แต่ผู้สอนก็ควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้แก่ผู้เรียนที่เป็นโค้ชไปด้วย เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ถูกต้อง แนะนำและบอกแนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนที่เป็นโค้ชสามารถโค้ชเพื่อนด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ขอเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับ

- 2.1 ความสนใจในการเรียนภาษาจีนผ่านกิจกรรมภายใต้แนวคิดกลวิธีการโค้ช
- 2.2 การใช้แนวคิดกลวิธีการโค้ชเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรต่อผู้เรียน



2.3 การนำแนวคิดกลวิธีการโค้ชเพื่อพัฒนารูปแบบการสอนภาษาจีนไปใช้กับการเรียนการสอนภาษาจีนในระดับอุดมศึกษา ทั้งกับนักศึกษาที่เรียนสาขาภาษาจีนและนักศึกษาที่เรียนภาษาจีนเป็นวิชาเลือก

เอกสารอ้างอิง

- คุณिता เดชะโชติ และ จาง ชู่คุน. (2561). การใช้เกมการศึกษาเพื่อพัฒนาความจำด้านคำศัพท์ภาษาจีนสำหรับงานบริการในธุรกิจโรงแรม การประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นานาชาติ ครั้งที่ 1. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. วันที่ 20-21 สิงหาคม 2561. 673-682.
- จำรัส อินทลาภาพร (2561). การโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของนักศึกษาวิชาชีพครู. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. 8(1). 260-268.
- ัญญารัตน์ มะลาศรี และ Wei Jingru. (2560). การจัดเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการฟังและการพูดภาษาจีน สำหรับผู้เรียนชาวไทย. วารสารวิจัยราชภัฏภูเก็ต. 4(3). 80-88.
- นันทนา กะหมายสม. (2559). บทบาทอาจารย์ผู้สอนในบริบทใหม่ที่เปลี่ยนไปในศตวรรษที่ 21 กับการสอนภาษาจีนในสถาบันอุดมศึกษาไทย. พิษณุพนธ์สาร, 12(2). 188-197.
- เปี่ยมจิต ชรจันทร์ศรี. (2561). Active Learning กับการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์. วารสารการจัดการความรู้มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2561. 9-22.
- เพลินตา พรหมบัวศรี และ อรพิน สว่างวัฒนเศรษฐ์. (2560). การพัฒนาครูโค้ชในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 11(1). 110-121.
- ลัดดา หวังภักษิต. (2559). การโค้ชเพื่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างมีความสุข. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 18(3). 351-363.
- ลัดดา หวังภักษิต. (2562). การพัฒนารูปแบบการโค้ชเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษของนิสิตการศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ครู 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 21(1). 183-195.
- วิษณุสุดา ภูษณะวิวัฒน์ & Zhou Pinsheng. (2559). สหทัยาสหวิทยพิเศษ3 การจัดการเรียนการสอนภาษาจีนในรูปแบบการศึกษาดูด้วยตนเองกรณีศึกษานักศึกษารายวิชาภาษาจีนชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์, 10(4). 204-213.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มาร์ต พัฒนาผล. (2562). สร้าง Passion ในการเรียนรู้. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. เรียกใช้ข้อมูลวันที่ 29 เมษายน 2563 จาก www.curriculumandlearning.com
- ศุภาวิณี โลหะประเสริฐ (2556). การพัฒนาพฤติกรรมกรการกล้าแสดงออก โดยใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติ ของนักศึกษาชั้น ปีที่1 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวในรายวิชา

- อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ภาคเรียนที่ 1/2556. ยะลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. 2556. เรียกใช้ข้อมูลวันที่ 30 พฤษภาคม 2563. จาก http://qa.yru.ac.th/chega/qadoc/Manage/QA_Doc_2556/elements-2/indicat-2.6/2.6-5.2.pdf
- วิมลรัตน์ สุนทรโรจน์. (2559). การพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิต สาขาวิชาภาษาไทยชั้นปีที่ 3 โดยใช้กระบวนการ Coaching และ Mentoring. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(4). 166-176.
- สมาพร มณีออน. (2560). การพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 โดยใช้เทคนิคการโค้ช. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 15(2). 61-73.
- อภิสร่า พรรัตนานุกุล และ โจว คัง. (2562). การศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการเรียนการสอนภาษาแบบเน้นงานปฏิบัติกับการสอนภาษาจีนสำหรับผู้เรียนชาวไทย. วารสารจีนศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 12(1). หน้า 140-162.
- Xiaolin Yang & Nipaporn Chalemnirundorn. (2562). การพัฒนาการอ่านออกเสียงภาษาจีนโดยใช้เกมคำศัพท์ประกอบแบบฝึกทักษะสำหรับนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วันที่ 2 สิงหาคม 2562. 118-125.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความทวิภาคีหนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารที่คณะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 2 ฉบับ (ราย 6 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี

- 1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

- 1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและ

ตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่ต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

- 2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก
- 3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน
- 4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 300-350 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 ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) **บทคัดย่อ (Abstract)** เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ
- 2) **บทนำ (Introduction)** ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3) **วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)** ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) **ผลการวิจัย (Results)** เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ
- 5) **อภิปรายผล (Discussion)** เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 6) **องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge)** ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

7) สรุป (Conclusion) /ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุดูสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

8) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) บทคัดย่อ (Abstract)
- 2) บทนำ (Introduction)
- 3) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 4) สรุป (Conclusion)
- 5) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง 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 เป็นการพัฒนาคอนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559) โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ /เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย

รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภูิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอัตตาแล้วไซ้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาธ” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

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

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

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

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปัจจุบันมากที่สุด (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 :

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

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

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

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑุวงศ์. (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 :

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

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

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

ตัวอย่าง :

สนิทาอาจพันธ์. (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). ประชาชนเศรษฐกิจพอเพียง. 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 ภาคภูมิ. (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 จริงจิตร. (2555). กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <http://www.tpsoc.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

กระทรวงสาธารณสุข. (2558). คู่มือเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็กปฐมวัย Developmental Surveillance and Promotion Manual (DSPM) Promotion Manual (DSPM). เชียงใหม่: สยามพิมพ์นานาชาติ.

ประภัสสร ปรีเอี่ยม และธรรมนุญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุตรักษ์ วิสุทโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชน ในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุณณนโท (ร่ำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา.

- วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 3(2), 16-31.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2535). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2500. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ. (2560). รายงานการก้น้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPM ปีงบประมาณ 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.
- Elizabeth, 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) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี ได้ที่ <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/issue/view/25> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : manichettharam@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารมติเชษฐาราม วัดจอมมณี

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 บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารลั้งค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16.pt).....วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย 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 (อ้างอิงงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....

.....

4.สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (16 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



องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

...(16 pt).....สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับรัดกุมได้ใจความ.....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-นามสกุลผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด (อังกฤษ) (12 pt)

E-mail: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300-350 คำ)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

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

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

(16 pt)

(16 pt)



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

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)