



ปีแห่งการเฉลิมฉลองพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๗ รอบ
๕ ธันวาคม ๒๕๕๔



วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน Christian University of Thailand Journal

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๔ Vol.17 No.2 May-August 2011 ISSN 1685-1412

เรื่องในฉบับ

บทความ

- † ความเป็นอิสระกับคุณภาพในงานการสอบบัญชี
- † รังสี พลังงานจากนิวเคลียสที่ไม่เสถียร
- † สิทธิมนุษยชน
- † Stop Global Warming with Bioplastics

รายงานวิจัย

- † การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน
- † การศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
- † พัฒนาการ : กรณีศึกษาคณะละครในจังหวัดนครปฐม
- † ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยคริสเตียน



วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

Christian University of Thailand Journal

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๕๔ Vol.17 No.2 May - August 2011 ISSN 1685-1412

บรรณาธิการบริหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ สมพันธ์ ธิญะธีระนันท์

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.กาญจนา นาคสกุล

ศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ศิริรัศมี

ศาสตราจารย์ ดร.สันหัต เสริมศรี

รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร

รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาวี พิจิตบันดาล

รองศาสตราจารย์ เพ็ญจันทร์ ส. โมโนยพงศ์

รองศาสตราจารย์ ดร.เรืองเดช ปันเขื่อนขันธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นุกุล ชุมภูนิช

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศากุล ช่างไม้

อาจารย์ ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชาภิรักษ์

อาจารย์กาญจนา สวาทะสุข

อาจารย์ ดร.สุพัฒน์ คำสอน

เจ้าของ : มหาวิทยาลัยคริสเตียน จังหวัดนครปฐม

พิมพ์ที่ : บริษัท พี เอ ลีฟวิ่ง จำกัด

4 ซอยสิรินธร 7 เขตบางพลัด กรุงเทพฯ

10700

โทรศัพท์ 0-2881-9890

โทรสาร 0-2881-9894

จัดรูปเล่ม

กลุ่มงานพิมพ์ ฝ่ายบริการวิชาการฯ

ปก - ศิลปกรรม

ฝ่ายสื่อสารการตลาด

วัตถุประสงค์

1. เผยแพร่ผลงานวิชาการและรายงานค้นคว้าวิจัย
2. เผยแพร่ข่าวสารของมหาวิทยาลัยฯ ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ และความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

Objective

1. To publish selected academic and research reports.
2. To disseminate news of the university and related institutions.
3. To serve as a clearing house for exchanging information, knowledge and ideas within and outside the university

กำหนดออกวารสาร : ราย 4 เดือน (ปีละ 3 ฉบับ)

มกราคม-เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม

กันยายน-ธันวาคม

การบอกรับและต่ออายุสมาชิก

ประเภท 1 ปี (3 ฉบับ) 250 บาท

ประเภท 2 ปี (6 ฉบับ) 450 บาท

ประเภท 3 ปี (9 ฉบับ) 600 บาท

ติดต่อ : เลขาธิการคณะกรรมการวารสารฯ

เพื่อบอกรับและต่ออายุสมาชิกวารสารฯ

หรือส่งต้นฉบับผลงานวิชาการได้ที่ อาจารย์นิพนธ์ ทัพพะกุลธร

E-mail : ctujournal@christian.ac.th

สำนักงาน : มหาวิทยาลัยคริสเตียน

144 หมู่ 7 ตำบลดอนยายหอม อำเภอเมืองนครปฐม

จังหวัดนครปฐม 73000

โทรศัพท์ 0-3422-9480 โทรสาร 0-3422-9499

สารบัญ

บทบรรณาธิการ

Editor's Message

-
- | | | |
|--|------------------------------|-----|
| ♦ ความเป็นอิสระกับคุณภาพในงานการสอบบัญชี | ดร.พิมพารณ์ พึ่งบุญพานิชย์ | 207 |
| Independence and Audit Quality in the Auditing | Dr. Pimpaporn Pungboonpanich | |
-
- | | | |
|--|--------------------------|-----|
| ♦ รังสี พลังงานจากนิวเคลียสที่ไม่เสถียร | ศุภศิษฐ์ อรุณรุ่งสวัสดิ์ | 217 |
| Radiation - Energy From Instability of Nucleus | Suphasit Aroonrungsawadj | |
-
- | | | |
|----------------|--------------------|-----|
| ♦ สิทธิมนุษยชน | ธนพร ศรีพงษ์ | 233 |
| Human Rights | Thanaporn Saripong | |
-
- | | | |
|--|----------------------------|-----|
| ♦ Stop Global Warming with Bioplastics | Dr. Phietoon Trivijitkasem | 243 |
|--|----------------------------|-----|
-
- | | | |
|---|-------------------|-----|
| ♦ การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ | สุภัทสรา วิภากุล | 252 |
| ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน | Supatsara Vipakul | |
| A Study of Participation in Establishing Annual Strategic | | |
| Plan of Christian University of Thailand Personnel | | |
-
- | | | |
|---|---------------------------|-----|
| ♦ การศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหาร | ดร. ไพศาล จันทรังษี | 269 |
| องค์การบริหารส่วนตำบล | Dr. Phaisarn Juntarungsri | |
| Comparative Study of the Responsibility of | | |
| Administrator in Sub District Administration Organization | | |
-
- | | | |
|---|----------------|-----|
| ♦ พัฒนาการ : กรณีศึกษาละครในจังหวัดนครปฐม | สุจิรา สุวัฒน์ | 283 |
| Costume : A Case Study of Drama | Sujira Sukawat | |
| in Nakhon Pathom Province | | |
-
- | | | |
|---|----------------------|-----|
| ♦ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร | ทวัชชัย พัฒนวงศ์ | 295 |
| สังกัดมหาวิทยาลัยคริสเตียน | Twatchat Pattanawong | |
| Factors Affecting Job Performance of Fulltime | | |
| Personnel of Christian University of Thailand | | |
-

บทบรรณาธิการ

วารสารปีที่ 17 ในฉบับที่ 2 ยังเป็นฉบับพิเศษ โดยอัญเชิญพระบรมฉายาลักษณ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชและตราสัญลักษณ์เนื่องในโอกาสเฉลิมฉลองพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554 เป็นภาพปก เพื่อเป็นศิริมงคลแก่วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

สำหรับเนื้อหาในฉบับนี้ ยังคงครบถ้วน ด้วยเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ ทั้งบทความวิชาการและรายงานผลการวิจัย กองบรรณาธิการวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้มีการพิจารณาปรับอัตราค่าสมาชิกวารสาร และได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยคริสเตียนให้ปรับอัตราค่าสมาชิกได้ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 ปีที่ 17 เป็นต้นไป ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับต้นทุนการผลิต โดยท่านผู้อ่านสามารถดูรายละเอียดในใบสมัครท้ายเล่ม จึงขอแจ้งให้สมาชิกวารสารทุกท่านทราบอีกครั้งหนึ่ง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เขียนผลงานวิชาการ และผู้อ่านทุกท่านที่ได้กรุณาสับสนุนการจัดทำวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียนด้วยดีตลอดมา และขอเชิญอาจารย์ นักวิชาการที่สนใจร่วมส่งบทความวิชาการและบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฯ ตามรายละเอียดที่ปรากฏท้ายเล่ม ทั้งนี้ วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียนได้รับการรับรองโดยมีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Center : TCI)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง

บรรณาธิการบริหาร

และ

รองศาสตราจารย์ สมพันธ์ หิณชิระนันท์

บรรณาธิการ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความทางวิชาการ
(Peer Review)

- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| 1. ศาสตราจารย์ เกริกเกียรติ | พิพัฒน์เสรีธรรม |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.ชัยวัฒน์ | ต่อสกุลแก้ว |
| 3. ศาสตราจารย์ ดร.สันหัต | เสริมศรี |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา | แก้วเทพ |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.ชาย | โพธิสิตา |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.ปราณี | จิตกรณกิจศิลป์ |
| 7. รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศรี | ศรีมรกต |
| 8. รองศาสตราจารย์ ดร.มลิวรรณ | บุญเสนอ |
| 9. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย | ชินะตังกูร |
| 10. รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต | วงศ์ประทีป |
| 11. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล | กิริติพิบูลย์ |
| 12. รองศาสตราจารย์ สมประสงค์ | น่วมบุญลือ |
| 13. รองศาสตราจารย์ อัจฉรา | ชีวตระกูลกิจ |
| 14. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์องค์การ | เรืองรัตน์อัมพร |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เปรมฤดี | ชอบผล |
| 16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสงี่ยม | โตรัตน์ |
| 17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ | ธารทัศนวงศ์ |
| 18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มีชัย | เอี่ยมจินดา |
- 

ความเป็นอิสระกับคุณภาพในงานการสอบบัญชี

Independence and Audit Quality in the Auditing

ดร.พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์*

บทคัดย่อ

ภายหลังการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจทั่วโลกใน ค.ศ.1997 ส่งผลให้กิจการต่างๆหันมาให้ความสนใจแนวคิดการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate governance) โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการมีผู้สอบบัญชี 3 ระดับ คือ 1) ผู้สอบบัญชีภายนอก (External auditor) 2) ผู้ตรวจสอบภายใน (Internal auditor) และ 3) คณะกรรมการตรวจสอบ (Audit committee) ที่มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อว่าบริษัทต่างๆ ที่ประสพภาวะการณ์ล้มละลายจนทำให้มีผู้ได้รับความเสียหายจำนวนมากนั้น เป็นผลมาจากการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ มีการทุจริตและไม่มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน ด้วยเหตุนี้ธุรกิจต่างๆจึงให้ความสนใจศึกษาวิจัยบทบาทหน้าที่และงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีในระดับต่างๆ เพื่อศึกษากลยุทธ์ที่หลากหลายที่จะนำมาปรับใช้ในการควบคุมการบริหารงานของตนให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยให้ผู้บริหารทราบ

ล่วงหน้าเกี่ยวกับฐานะการเงินและสภาพการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนองานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นอิสระกับคุณภาพในงานการสอบบัญชี ได้แก่ การกำหนดให้หมุนเวียนผู้สอบบัญชี (Mandatory auditor rotation) การหมุนเวียนผู้สอบบัญชีต่างสำนักงาน (Auditor rotation in difference office) ผลกระทบจากมาตรการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชีของ Sarbanes-oxley act คุณภาพในการสอบบัญชีและระยะเวลาในการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Audit quality and audit tenure) และความมีสาระสำคัญ (Materiality) ไว้พอเป็นสังเขป นอกจากนี้ได้นำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้สอบบัญชีที่มีต่อตลาดทุนสำหรับผู้วิจัยที่มีความสนใจในงานการสอบบัญชี

Abstract

After the severity of global economic downturn in 1997, all business sectors have closely paid attention toward a concept of corporate governance. This emphasizes on the importance of effective 1) internal auditor, 2) external auditor and 3) audit committee. This based on the belief which is stated that many

firms went bankrupt is because of corruption and none transparency in the operating firm. Thus, many firms are interested in studying about the auditor: role and audit work. They have studied various strategies for each level of auditor in order to bring it in a control of administration. This should bring

* อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะบัญชี ธุรกิจและมัลติมีเดีย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

transparency and warning signals to the executives a head of time whether in financial, operating status and what lies a head.

The purpose of this article is to present a research of independence and audit quality in the auditing include: a mandatory auditor rotation, auditor rotation, auditor rotation in difference

office, effects from the measure changes the auditor of Sarbanes-Oxley Act, audit quality and audit tenure, and Materiality in brief. On the other hand, suggestions for the future research on the studies of the role of the auditor toward capital markets are provided for any audit scholars.

บทนำ

การสอบบัญชีเป็นวิธีการควบคุมที่สำคัญในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยให้ผู้บริหารองค์กรทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับฐานะการเงินและสภาพการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บทความนี้จึงมุ่งเน้นที่จะนำเสนองานวิจัยในด้านการสอบบัญชีให้แก่นักวิจัยที่สนใจในงานการสอบบัญชีในมุมมองต่างๆ เพื่อให้งานการสอบบัญชีออกมาดีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และเชื่อมั่นในระบบการเงินที่ตรวจสอบ และนอกจากนี้ยังให้แนวทางการทำวิจัยด้านการสอบบัญชีเพื่อนำไปใช้พัฒนาต่อยอดในงานวิจัยการสอบบัญชีในมุมมองด้านอื่นๆ ต่อไป

การสอบบัญชีมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิ สมาชิวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ไม่ได้ให้ความหมายของการสอบบัญชีไว้ชัดเจน แต่ได้กำหนดกรอบมาตรฐานการสอบบัญชีไว้ 2 ประเด็น คือ 1) เพื่อให้ได้มาซึ่งความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผลว่างบการเงินได้แสดงข้อมูลที่ถูกต้อง และ 2) เพื่อรายงานตามข้อเท็จจริงที่ผู้สอบบัญชีตรวจพบ นอกจากนี้สมาคมการบัญชีอเมริกัน (The American accounting association : AAA) ได้ให้คำจำกัดความของการสอบบัญชี (Auditing) ไว้ว่า “การสอบบัญชี หมายถึง กระบวนการของการรวบรวมเอกสาร และการประเมินหลักฐานเพื่อระบุและรายงานเกี่ยวกับความสอดคล้องต้องกันของหลักฐานต่างๆ กับหลัก

เกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการสื่อสารข้อมูล ข้อสรุปต่างๆ ให้ผู้ใช้ได้รับทราบ การสอบบัญชีควรกระทำโดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน” จากคำจำกัดความข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสอบบัญชีมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปลีกย่อยต่างๆ ดังนี้ 1) การรวบรวมเอกสารและการประเมินหลักฐานต่างๆ (Accumulating and evaluating evidence) 2) หลักฐานกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Information and standard criteria) 3) บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นอิสระ (Omniscient, Competent and independent person) 4) การรายงาน (Reporting) ซึ่งจัดเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ 1) เกี่ยวกับผู้สอบบัญชี (Related with auditor) และ 2) คุณลักษณะของการสอบบัญชี (Audit characteristics) ซึ่งคุณลักษณะของการสอบบัญชี Mansi et al (2004) ได้แบ่งเป็น 2 ประเภดังนี้ 1) คุณภาพของการสอบบัญชี (Audit quality) หมายถึงระดับที่มีคุณภาพในงานของผู้สอบบัญชีที่สามารถตรวจพบสิ่งผิดปกติด้อยมีสาระสำคัญในงบการเงิน และมีความเป็นอิสระในการรายงานสิ่งที่ตรวจพบได้อย่างถูกต้อง เพียงพอ และเหมาะสม (Daniels and Booker, 2011) และ 2) ระยะเวลาการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Audit tenure) ซึ่งหมายถึง ระยะเวลาหรือจำนวนปีที่กิจการสอบบัญชีให้บริการแก่ลูกค้า

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ดังนั้นจะขอก้าวถึงในประเด็นเกี่ยวกับผู้สอบบัญชี และ คุณลักษณะของการสอบบัญชีตั้งแต่ปี 1988-2007 ให้ไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางการประยุกต์ใช้ในการทำงานวิจัยเกี่ยวกับการสอบบัญชีต่อไป เพื่อให้งานการสอบบัญชีมีคุณภาพ (Audit Quality) ได้แก่ การกำหนดให้มีการหมุนเวียนผู้สอบบัญชี (Mandatory auditor rotation) การหมุนเวียนผู้สอบบัญชีต่างสำนักงาน (Auditor rotation in difference office) ผลกระทบจากมาตรการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชีของ Sarbanes-oxley act คุณภาพในการสอบบัญชีและระยะเวลาในการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Audit quality and audit tenure) และความมีสาระสำคัญ (Materiality) เป็นต้น

การกำหนดให้มีการหมุนเวียนผู้สอบบัญชี (Mandatory auditor rotation)

การหมุนเวียนผู้สอบบัญชีเกิดขึ้นจากความกังวลเกี่ยวกับความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี และ คุณภาพการสอบบัญชี ที่จะลดลงเมื่อระยะเวลาที่ใช้บริการตรวจสอบของผู้สอบบัญชีเป็นระยะเวลาเพิ่มขึ้น Mansi et al (2004) กล่าวว่าความสัมพันธ์ของผู้สอบบัญชีและลูกค้าจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี เนื่องจากวัตถุประสงค์การตรวจสอบลูกค้าจะใช้เวลาลดลงเมื่อเวลาผ่านไป เช่นเดียวกับ Metcalf Committee States กล่าวว่า “การหมุนเวียนผู้สอบบัญชีเป็นแนวทางในการเพิ่มความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี ส่งผลให้งานการสอบบัญชีมีคุณภาพมากขึ้น” (U.S. Senate, 1976: p21) และเมื่อเร็วๆ นี้ นักกฎหมายได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างเวลาที่ใช้บริการสอบบัญชี และการลดลงของคุณภาพกำไร และได้กล่าวเป็นนัยว่า การหมุนเวียนผู้สอบบัญชีอาจเป็นวิธีการแก้ปัญหาคุณภาพการสอบบัญชี (U.S. Senate, 1977; AICPA 1978; Berton 1991; SEC 1994) ได้มีการกล่าวว่าการลดลงของความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีอาจทำให้ผู้สอบบัญชีให้การสนับสนุนการเลือกใช้วิธีการบัญชีที่ไม่เหมาะสม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของ

การสอบบัญชี โดยการขยายขอบเขตของมาตรฐานการบัญชี (Push the boundaries of GAAP) ซึ่งเป็นผลให้สรุปผลที่ผิดพลาดในการตรวจพบรายการทุจริต และ/หรือการแสดงรายการผิดพลาด (Misstatements) ที่เป็นสาระสำคัญ ผู้ที่เสนอให้มีการกำหนดให้มีการหมุนเวียนผู้สอบบัญชีกล่าวว่า การกำหนดระยะเวลาตรวจสอบ จะช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับการถูกทำลายของความเป็นอิสระและคุณภาพการสอบบัญชี (Deis and Girous, 1992 อ้างใน Myers et al., 2003)

Carey and Simnett (2006) ได้ทำการศึกษาในประเทศออสเตรเลีย ในขณะที่ยังไม่ได้กำหนดให้มีการหมุนเวียนผู้สอบบัญชี โดยทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพงานสอบบัญชีกับระยะเวลาที่ให้บริการสอบบัญชี ซึ่งตัววัดค่า 3 ตัวที่ใช้ทำการทดสอบคือ 1) การรายงานความเห็นของผู้สอบบัญชีเรื่องความอยู่รอดของกิจการ (Going concern) สำหรับบริษัทที่กำลังประสบปัญหา 2) รายการคงค้างในการดำเนินงานที่ผิดปกติ (Abnormal working capital accruals) 3) ทำให้ผลประกอบการสูงกว่า/น้อยกว่าที่ควรจะเป็น (Benchmarks) ผลการวิจัยพบว่าการใช้บริการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีเป็นระยะเวลาที่ยาวนานจะทำให้ผู้สอบบัญชีขาดคุณภาพในการแสดงความเห็นเกี่ยวกับความอยู่รอดของกิจการ และทำให้ผลประกอบการสูงกว่าหรือน้อยกว่าที่ควรจะเป็น และถึงแม้จะไม่พบหลักฐานของความสัมพันธ์ของการให้บริการสอบบัญชีที่ยาวนาน กับรายการคงค้างในการดำเนินงานที่ผิดปกติ แต่ก็สามารถสรุปได้ว่าการลดลงของคุณภาพงานสอบบัญชีมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาที่ให้บริการสอบบัญชีที่ยาวนาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeong et al (2005) สรุปได้ว่าการกำหนดให้มีการหมุนเวียนผู้สอบบัญชีจะช่วยเพิ่มคุณภาพการสอบบัญชี ดังนั้นจึงทำให้ความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงินเพิ่มขึ้น

แต่อย่างไรก็ตามมีผู้คัดค้านการกำหนดให้หมุนเวียนผู้สอบบัญชี กล่าวว่า การกำหนดให้หมุนเวียน

ผู้สอบบัญชีจะเพิ่มต้นทุนการสอบบัญชี และเพิ่มความเสี่ยงของความผิดพลาดในการตรวจสอบผู้สอบบัญชีใหม่ ซึ่งไม่มีความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของความเสี่ยงในธุรกิจที่ตรวจสอบ จะเพิ่มความผิดพลาดในการสอบบัญชี ข้อโต้แย้งดังกล่าวเป็นไปในทางเดียวกับงานวิจัยของ Hatfield et al (2007) ที่ระบุว่า การให้บริการสอบบัญชีลูกค้ารายใหม่ จะเพิ่มสัดส่วนความผิดพลาดของการสอบบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับ Nelson (2006) ที่กล่าวว่าในปีแรกๆ ที่ให้บริการสอบบัญชี จะมีความเสี่ยงของความผิดพลาดในการตรวจสอบมากกว่าปีต่อๆ มา มีหลักฐานสนับสนุนเกี่ยวกับระยะเวลาการให้บริการสอบบัญชีกับคุณภาพสอบบัญชีโดยคณะกรรมการ AICPA's Quality Control Inquiry Committee ของหน่วยงาน SEC Practice Section คณะกรรมการได้วิเคราะห์ข้อกล่าวหาที่ 406 กรณีของการสอบบัญชีผิดพลาดในระหว่างปี 1979-1991 โดย AICPA (1992) สรุปว่า ข้อกล่าวหาของการสอบบัญชีผิดพลาดจะมีความถี่ในการเกิดขึ้นเป็นจำนวนสามครั้งเมื่อสำนักงานสอบบัญชีให้บริการสอบบัญชีในปีแรก หรือปีที่สอง และ Pricewaterhouse Coopers (2002) กล่าวว่า ความไม่รู้เกี่ยวกับลักษณะของธุรกิจของลูกค้า จะเพิ่มความน่าจะเป็นในการสอบบัญชีผิดพลาดในช่วงแรกๆ ของความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีกับลูกค้า

การหมุนเวียนผู้สอบบัญชีต่างสำนักงาน (Auditor rotation in difference office)

Jennings et al. (2006) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการหมุนเวียนสำนักงานสอบบัญชี กับการรับรู้ความเป็นอิสระ และคตินิยมฟ้องร้องทางกฎหมาย ได้ผลการศึกษาว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการหมุนเวียนสำนักงานสอบบัญชี จะเพิ่มการรับรู้ ความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี และคตินิยมฟ้องร้องทางกฎหมายของผู้สอบบัญชีเกี่ยวกับความผิดในการแสดงงบการเงินในทาง

ทุจริตจะน้อยลง ถ้าการหมุนเวียนสำนักงานสอบบัญชีเป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดขั้นต่ำของการปฏิบัติตามการกำกับดูแลกิจการที่ดี Jennings et al. (2006) ได้อ้างว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นซึ่งสนับสนุนว่า การหมุนเวียนสำนักงานสอบบัญชีจะทำให้ผู้สอบบัญชีมีความเป็นอิสระมากขึ้น เช่น งานวิจัยของ Arel et al., (2005); Brody and Moscovice (1998); Kemp et al. (1983); Ramsey (2001); Winters (1978) และ Wolf et al. (1999)

Lynn Turner (2002) ดำรงตำแหน่ง Chief Accountant ใน Securities and Exchange Commission (SEC) ได้กล่าวในการประชุม United States Senate Committee on Banking, Housing and Urban Affairs เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2002 ว่าเพื่อปกป้องความเป็นอิสระ (independence) และความซื่อสัตย์ (Integrity) ของผู้สอบบัญชี สภานิติบัญญัติ (Congress) ควรกำหนดให้มีการหมุนเวียนสำนักงานสอบบัญชี โดยเชื่อว่าการหมุนเวียนผู้สอบบัญชีต่างสำนักงานจะส่งผลให้คุณภาพของงานการสอบบัญชีมีคุณภาพมากขึ้น

ผลกระทบจากมาตรการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชีของ Sarbanes-oxley act

สำนักงานตรวจสอบภาครัฐของสหรัฐอเมริกา (United States General Accounting Office : GAO) (2005) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของมาตรการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชีของ Sarbanes-oxley act โดยการแจกแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการฝ่ายการบัญชีและคณะกรรมการตรวจสอบ ของบริษัทผู้รับการตรวจสอบ จำนวน 1,000 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีมีผลกระทบต่อความเสี่ยงจากการตรวจไม่พบข้อผิดพลาดในการสอบบัญชี เนื่องจากบริษัทผู้รับการตรวจสอบคิดว่า ผู้สอบบัญชีคนใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับบริษัทของตนในปีแรกที่มีการตรวจสอบ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ผลการวิจัยของสำนักงานตรวจสอบภาครัฐของสหรัฐอเมริกา ได้ระบุถึงปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อความเสี่ยงจากการตรวจไม่พบข้อผิดพลาดในการสอบบัญชี ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านการศึกษาของผู้สอบบัญชี (2) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมของผู้สอบบัญชี และ (3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้สอบบัญชี ผลสรุปจากงานวิจัยนี้พบว่า บริษัทผู้รับการตรวจสอบเชื่อว่าความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีมีผลทำให้ความเสี่ยงจากการตรวจไม่พบข้อผิดพลาดในการสอบบัญชีเพิ่มสูงขึ้นในปีที่มีการเปลี่ยนผู้สอบบัญชี

นอกจากผลกระทบในส่วน of ความเสี่ยงจากการตรวจไม่พบข้อผิดพลาดในการสอบบัญชีแล้ว จากผลงานวิจัยของสำนักงานตรวจสอบภาครัฐของสหรัฐอเมริกา ทำให้ทราบว่ามีมาตรการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชีที่มีผลกระทบต่อบริษัทผู้รับบริการงานสอบบัญชี นั่นคือ ค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีที่เพิ่มสูงขึ้น ต้นทุนทางบัญชีของกิจการที่สูงขึ้น เวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนมากขึ้น อีกทั้งการอธิบายถึงรายละเอียดในวิธีการบันทึกบัญชีที่กิจการเลือกใช้ให้กับผู้สอบบัญชีรายใหม่ ที่เข้ามาตรวจสอบให้กับบริษัทในปีแรกที่มีเปลี่ยนผู้สอบบัญชี

McCarthy (2004) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนำ Sarbanes-oxley act มาใช้ในเรื่องการเปลี่ยนผู้สอบบัญชี โดย McCarthy ได้กล่าวถึงสิ่งที่ผู้สอบบัญชีรายใหม่ควรต้องระมัดระวัง คือ เมื่อมีการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชี ผู้สอบบัญชีรายใหม่ต้องมีความรู้ในลักษณะการดำเนินงานของบริษัทผู้รับการตรวจสอบเป็นอย่างดี และควรจะมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบริษัทผู้รับการตรวจสอบบัญชี และผู้สอบบัญชีในเรื่องของการวางแผนงานตรวจสอบ นโยบายการบัญชีที่เลือกใช้ เพื่อป้องกันความเข้าใจผิด และความเสี่ยงจากการตรวจไม่พบข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Nashwa (2005) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสื่อสารระหว่างผู้สอบบัญชี

ภายนอก กับคณะกรรมการตรวจสอบของบริษัทผู้รับการตรวจสอบเกี่ยวกับการเลือก และเปลี่ยนนโยบายการบัญชี การปรับปรุงแผนงาน การตรวจสอบ หรือการเปลี่ยนแปลงรายงานการสอบบัญชี ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ และช่วยป้องกันความเสี่ยงจากการตรวจไม่พบข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

งานวิจัยของ Nashwa (2005) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับมาตรการการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชีของ Sarbanes-oxley act กับคุณภาพของงานสอบบัญชี โดยการแจกแบบสอบถามไปยังบริษัทที่มีรายชื่ออยู่ใน Wall Street Journal Index จำนวน 90 บริษัท ผลการศึกษาพบว่า จากมาตรการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชีของ Sarbanes-oxley act นั้น มีผลทำให้ความเสี่ยงจากการตรวจไม่พบข้อผิดพลาดในงานสอบบัญชีมีเพิ่มสูงขึ้นในปีที่มีการเปลี่ยนผู้สอบบัญชี เนื่องจากจากผู้สอบบัญชีรายใหม่ ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับธุรกิจที่ตนได้ทำการตรวจสอบ และความเสี่ยงจะลดลงเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีกับกิจการที่รับการตรวจสอบมีระยะเวลาที่ยาวนานประมาณ 7 ปีหรือมากกว่านั้น ในส่วนของคุณภาพงานสอบบัญชียังนั้น ผู้วิจัยพบว่า จากมาตรการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชียังนี้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพงานสอบบัญชีลดลง หรือเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

คุณภาพในการสอบบัญชีและระยะเวลาในการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Audit quality and audit tenure)

Mansi et al (2004) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้สอบบัญชีมีบทบาท 2 ส่วนคือ 1) บทบาทในการให้ข้อมูล (Information role) และ 2) บทบาทในการรับประกันความน่าเชื่อถือของรายงาน (Insurance role) โดยที่คุณภาพของการสอบบัญชี (Audit quality) ทำให้การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินมีความน่าเชื่อถือและทำให้ต้นทุนของเงินทุนลดลง ส่วนบทบาทในการรับประกันความน่าเชื่อถือของรายงานวัดจากการตอบสนองของตลาด (Market reaction) ต่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้สอบบัญชี โดยงานวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นที่คุณภาพของการสอบบัญชี (Audit quality) ซึ่งวัดจากขนาดของกิจการสอบบัญชี (Size) และ ระยะเวลาในการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Audit tenure) เพื่อเชื่อมโยงกับบทบาทในการให้ข้อมูล (Information role) และบทบาทในการรับประกันความน่าเชื่อถือของรายงาน (Insurance role) ของผู้สอบบัญชี งานวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8,529 firm-years ในปี 1974-1998 จากฐานข้อมูล Compustat จากการวิจัยพบว่าบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่มีคุณภาพการสอบบัญชี (Audit quality) มากกว่า เนื่องจากมีความสามารถในการสั่งการมากกว่า ประกอบกับต้องการรักษาคุณภาพในการตรวจสอบให้อยู่ในระดับสูง เนื่องจากมีความสูญเสียชื่อเสียงมาก หากเกิดความล้มเหลวในการตรวจสอบรวมทั้งผู้สอบบัญชีที่มีขนาดใหญ่จะช่วยลดต้นทุนของดอกเบี้ยได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Watt & Zimmerman (1986); DeAngelo (1981) อ้างใน Mansi et al (2004) ที่พบว่าขนาดของกิจการสอบบัญชี (Size) ใหญ่จะส่งผลให้มีคุณภาพของงานการสอบบัญชี (Audit quality) จำนวนมาก นอกจากนี้ระยะเวลาที่ยาวนานในความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีกับลูกค้าจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพของการให้ข้อมูล และลดความไม่เท่าเทียมกันของข้อมูลระหว่างผู้สอบบัญชีและลูกค้าโดยในช่วงระยะเวลาปีแรกๆ ในการสอบบัญชี การตกแต่งกำไรหรือการบริหารกำไร (Earnings management) จะลดลงถ้าระยะเวลาในการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Audit tenure) เพิ่มขึ้น ดังนั้นขนาดของกิจการสอบบัญชี (Size) และการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Audit Tenure) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการสอบบัญชี (Audit quality) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Geiger & Raghunandan (2002) ที่พบว่าระยะเวลาในการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า ถ้ามีระยะเวลายาวนานจะส่งผลให้มีคุณภาพของการสอบบัญชี (Audit quality) สูง นอกจากนี้การฟ้องร้องดำเนินคดีเกี่ยวกับผู้สอบบัญชีจะสูงในบริษัทที่มีความเสี่ยงสูง ดังนั้นคุณภาพของ

งานการสอบบัญชี (Audit quality) ของผู้สอบบัญชีจะต้องยิ่งสูงมากในบริษัทที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Carcello & Palmrose (1994) อ้างใน Mansi et al (2004) ที่พบว่าการฟ้องร้องผู้ตรวจสอบบัญชีในบริษัทที่มีความเสี่ยงสูงต้องมีการสอบบัญชีที่มีคุณภาพสูง (Audit quality)

ความมีสาระสำคัญ (Materiality)

การประเมินความเสี่ยงควมมีการพิจารณาถึงความมีสาระสำคัญของแต่ละรายการด้วย เนื่องจากความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ต่อความมีสาระสำคัญ กล่าวคือ รายการที่มีความมีสาระสำคัญสูง ย่อมมีความเสี่ยงสูงกว่ารายการที่มีความมีสาระสำคัญต่ำ

รายการในงบการเงินมีสาระสำคัญเมื่อพิจารณาในสภาพแวดล้อมที่รายการนั้นปรากฏอยู่ และพบว่ารายการนั้นมีจำนวนเงินสูงเมื่อเทียบกับรายการอื่นๆ ในงบการเงินเดียวกัน ซึ่งจำนวนเงินที่สูงในระดับนี้มีผลให้การตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินต่อรายการนั้นแตกต่างไปจากการตัดสินใจต่อรายการแบบเดียวกัน แต่มีจำนวนเงินน้อยกว่า ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องความมีสาระสำคัญนี้มีผลกระทบโดยตรงต่อการสอบบัญชีในทุกเรื่อง ดังนั้น การพิจารณาว่าเรื่องใดมีสาระสำคัญหรือไม่จึงต้องอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (Professional judgment)

สาระสำคัญที่มีต่อรายการหนึ่งอาจไม่มีความสำคัญต่ออีกรายการหนึ่งก็ได้ การพิจารณาความมีสาระสำคัญควรกระทำในขั้นตอนการวางแผนการตรวจสอบ ขณะที่ทำการตรวจสอบ และในขั้นตอนการประเมินและสรุปผลสิ่งที่พบจากการตรวจสอบ การพิจารณาความมีสาระสำคัญนี้ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมุ่งเน้นเฉพาะการตรวจสอบ เรื่องที่สำคัญมากกว่าการตรวจสอบ เรื่องที่ไม่สำคัญ และยังช่วยให้สามารถกำหนดวิธีการตรวจสอบซึ่งเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ โดยปกติแล้วไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอนที่กำหนดว่าควรพิจารณาความมีสาระสำคัญในระดับงบการเงินหรือระดับแต่ละรายการในงบการเงิน

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

อย่างไรก็ตาม เพื่อช่วยให้การตัดสินใจง่ายขึ้น ควรพิจารณาถึงลักษณะของรายการ ความสำคัญและความสัมพันธ์ต่อการเงิน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้สอบบัญชีที่มีต่อตลาดทุน

การศึกษาการสอบบัญชีจากงานวิจัยในอดีตส่วนใหญ่เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากบริษัทโดยทั่วไป ไม่ได้เจาะกลุ่มตัวอย่างโดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันตลาดทุน (Capital market) ซึ่งเป็นบริษัทซื้อขายหลักทรัพย์นั้นวันจะมีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากการดำเนินงานของธุรกิจจำเป็นต้องใช้เงินทุนจำนวนมากและมีระยะเวลาการใช้คืนเกินกว่า 1 ปีมีจำนวนมากขึ้น ซึ่งธุรกิจเหล่านี้มีการบริหารงานที่ซับซ้อน สุ่มเสี่ยงต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดได้ง่ายของผู้สอบบัญชี นอกจากนี้งานวิจัยเหล่านี้ยังชี้ให้เห็นถึงคุณประโยชน์และคุณค่าของงานสอบบัญชีที่มีต่อกิจการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวนมาก ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้สอบบัญชีควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบเกี่ยวกับบทบาทของผู้สอบบัญชีในการช่วยผ่อนคลายปัญหาตัวแทน (Agency problem) ซึ่งเป็นปัญหาระหว่างผู้บริหารกับผู้ถือหุ้นหรือผู้มีส่วนได้เสียในกิจการ ที่มีอยู่ในตลาดทุนในมุมมองต่างๆ ได้แก่ การทำสัญญาของบริษัทกับกิจการร่วมค้า และปัญหาตัวแทนในโครงสร้างกิจการที่มีนักลงทุนมาจากต่างประเทศ เป็นต้น

2) ตรวจสอบเกี่ยวกับบทบาทของผู้สอบบัญชีที่มีต่อตลาดทุน ได้แก่ การตอบสนองของตลาดทุนที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้สอบบัญชี และความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีกับนักลงทุนในตลาดทุน เป็นต้น

3) ตรวจสอบเกี่ยวกับบทบาทของผู้สอบบัญชีที่มีต่อตลาดทุนในประเด็นการป้องกันการทุจริตในงบการเงินของกิจการ ตรวจสอบบทบาทของขนาดกิจการสอบบัญชีที่มีต่อตลาดทุน เป็นต้น ซึ่งประเด็น

นี้มีผู้ยกตัวอย่างและศึกษาวิจัย กรณีศึกษาบริษัทเลแมน บราเธอร์ส ในสหรัฐอเมริกาเป็นจำนวนมาก ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องทำให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความเสียหายจำนวนมาก จึงเห็นควรศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าว

บทสรุป

การสอบบัญชีเป็นวิธีการควบคุมที่สำคัญในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยให้ผู้บริหารองค์กรทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับฐานะการเงินและสภาพการดำเนินงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การสอบบัญชี จึงหมายถึง กระบวนการของการรวบรวมเอกสารและการประเมินหลักฐานเพื่อระบุและรายงานเกี่ยวกับความสอดคล้องต้องกันของหลักฐานต่างๆ กับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และทำการสื่อสารข้อมูล ข้อสรุปต่างๆ ให้ผู้ใช้ได้รับทราบ การสอบบัญชีควรกระทำโดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การสอบบัญชีจึงมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่สำคัญ 2 ประเด็น คือ 1) เกี่ยวกับผู้สอบบัญชี (Related with auditor) และ 2) คุณลักษณะของการสอบบัญชี (Audit characteristics) ซึ่งคุณลักษณะของการสอบบัญชี ได้แบ่งเป็น 2 ประเภทดังนี้ 1) คุณภาพของการสอบบัญชี (Audit quality) ซึ่งหมายถึง ระดับที่มีคุณภาพในงานของผู้สอบบัญชีที่สามารถตรวจพบสิ่งผิดปกติอย่างมีสาระสำคัญในงบการเงิน และมีความเป็นอิสระในการรายงานสิ่งที่ตรวจพบได้อย่างถูกต้องเพียงพอ และเหมาะสม และ 2) ระยะเวลาการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Audit tenure) ซึ่งหมายถึง ระยะเวลาหรือจำนวนปีที่กิจการสอบบัญชีให้บริการแก่ลูกค้า ดังนั้นบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวกับความเป็นอิสระกับคุณภาพการสอบบัญชีในมุมมองต่างๆ ของงานการสอบบัญชี ให้แก่นักวิจัยรุ่นใหม่ที่มีความสนใจในงานการสอบบัญชี ได้แก่ การกำหนดให้หมุนเวียนผู้สอบบัญชี (Mandatory auditor rotation) การหมุนเวียนผู้สอบบัญชีต่างสำนักงาน (Auditor rotation in difference office)

ผลกระทบจากมาตรการสับเปลี่ยนผู้สอบบัญชีของ Sarbanes-oxley act คุณภาพในการสอบบัญชีและระยะเวลาในการมีความสัมพันธ์กับลูกค้า (Audit quality and audit tenure) และความมีสาระสำคัญ (Materiality) บทความนี้จึงมุ่งเน้นที่จะนำเสนองานวิจัยในการสอบบัญชีในมุมมองต่างๆ เพื่อให้งานการสอบบัญชีออกมามีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ และเชื่อมั่นในงบการเงินที่ตรวจสอบ และนอกจากนี้ยัง

ให้แนวทางเพื่อนำไปใช้พัฒนาต่อยอดในงานวิจัยการสอบบัญชีในมุมมองด้านอื่นๆ ต่อไป ตลอดจนได้นำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคตที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้สอบบัญชีที่มีต่อตลาดทุนไว้เป็นแนวทางให้นักวิจัยที่สนใจในงานการสอบบัญชีได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านี้จะชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและควมมีคุณค่าของงานการสอบบัญชี

บรรณานุกรม

- ชาญชัย ตั้งเรื่อนรัตน์. (2551). ความเสี่ยงในการสอบบัญชี. **วารสารวิชาชีพบัญชี**. 4, 9 (เมษายน 2551) : 89-96.
- คิลปพร ศรีจันทเพชร. (2547). Sarbanes-oxley act ส่งผลกระทบต่อผู้สอบบัญชีได้อย่างไร. **วารสารนักบัญชี**. 50, 2 (ธันวาคม 2546 - มีนาคม 2547) : 91-98.
- Ashbaugh-Skaife, Hollis, Collins, Daniel W., Kinney Jr., William R. (2007). "The discovery and reporting of internal control deficiencies prior to SOX-mandated audits." **Journal of Accounting & Economics**, (44) : 166-192.
- Bobbie W. Daniels and Quinton Booker. (2011). "The effects of audit firm rotation on perceived auditor independence and audit quality." **Research in Accounting Regulation**. 23(1) : 78-82.
- Cames, Gregory A., Englebecht, Ted D. (1995). "An investigation of the effect of effect of detection risk perceptions penalty sanctions, and income visibility on tax compliance." **The Journal of the American Taxation Association**. 17(1) : 26.
- Carey Peter and Simnett Roger. (2006). "Audit partner tenure and audit quality." **The Accounting Review**. 81(3) : 653-676.
- Daniels W. Bobbie., and Booker Quinton. (2011). "The effects of audit firm rotation on perceived auditor independence and audit quality." **Research in accounting regulation**. 23(1) : 78-82.
- Deloitte & Touche LLP. (2005). **Sarbanes-oxley section 404 : Lessons learned and the road ahead**. [online]. available from : [http://www.deloitte.com/dtt/cda/doc/content/us_assur CFO% Roundtable.pdf](http://www.deloitte.com/dtt/cda/doc/content/us_assur_CFO%20Roundtable.pdf). (Access 4 October 2011).

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

- Ernst & Young. (2004). **“Emerging trends in internal controls : Second survey.”** [online]. available from : http://Sarbanes-oxley.be/Sarbanesoxley_AABS_Emerging_Trends_survey2.pdf. (Access 4 November 2010).
- Financial Executive International (FEI). (2005). **“Sarbanes-oxley compliance costs exceed estimates.”** [online]. available from : <http://www.fei.org/news/press.cfm>. (Access 4 November 2010).
- Geiger, M., and K. Raghunandan. (2002). “Auditor tenure and audit report failures.” **Auditing, A Journal of Theory and Practice**. 21 : 67-78.
- Hatfield C. Richard, Jackson B. Scott, and Vandervelde D. Scott. (2007). **“The effects of auditor rotation and client pressure on proposed audit adjustments.”** Working Paper, University of Alabama, Tuscaloosa, AL. [online]. available from : http://aaahq.org/audit/midyear/08midyear/papers/35_Hatfield_EffectsAudtorRotation.pdf. (Access 4 October 2011).
- Hermanson, Heather M., Hermanson Dana R., and Carcello, Joseph V. (1996). “An analysis of multinational audit failures.” **The International Journal of Accounting**. 31(3) : 281-291.
- Hill, C. J. and Neeley, S.E. (1988). “Differences in the consumer decision process for professional & generic services.” **Journal of Services Marketing**. 2(1) : 17-23.
- Jennings Moody Marianne, Pany J.Kurt and Reckers M.J. Philip. (2006). “Strong corporate governance and audit firm rotation : Effects on judge’s independence perceptions and litigation judgments.” **Accounting Horizons**. 20(3) : 253-270.
- Jeong, S. W., K. Jung, and S. Lee. (2005). “The effect of mandatory auditor assignment and non-audit service on audit fees : Evidence from Korea.” **International Journal of Accounting**. 40(3) : 233-248.
- Kulizick, Raymond S. (2004). “Sarbanes-oxley act : Effects on financial transparency.” **Advanced Management Journal**. 69(1) : 43-49.
- Mansi et al. (2004). “Does auditor quality and tenure matter to investors? evidence from the bond market.” **Journal of Accounting Research**. 42(4) : 755-793.
- Margheim, L. (2004). “Further evidence on external auditors reliance on internal auditors.” **Journal of Accounting Research**. 24(2) : 194-205.

- McCarthy, Ed. (2004). "Tips for the sarbanes-oxley learning curve : The act has brought more complexity to firm management: Here's some broad-based help." **Journal of Accountancy**. June 1. [online]. available from : <http://www.journalofaccountancy.com/Issues/2004/Jun/TipsForTheSarbanesOxleyLearningCurve.htm>
- Myers, J.: L. Myers: and T. Omer. (2003). "Exploring the term of the auditor-client relationship and the quality of earnings : A case for mandatory auditor rotation?." **The Accounting Review**. 78 : 779-99.
- Nashwa, George. (2005). "Auditor Rotation and the Quality of Audits." **The CPA Journal**. 74 : 22-26.
- Nelson, M. (2006). "Ameliorating conflicts of interest in auditing : Effects of recent reforms on auditors and their clients." **Academy of Management Review**. 31(1) : 30-42.
- Nikkines, Jussi, and Sahlstrom, Petri. (2003). "Do auditors assess the systematic market risk in their audit pricing decisions? International evidence." **Advances in Accounting**, 20 : 233-244.
- Oxera Consulting Ltd. (2006). "**The cost of capital : An international comparison.**" London stock exchange.
- Schneider, A. (1984). "Modeling external auditors' evaluations of internal auditing." **Journal of Accounting Research**, 22(2) : 657-678.



รังสี พลังงานจากนิวเคลียสที่ไม่เสถียร

Radiation – Energy from Instability of Nucleus

ศุภศิษย์ อรุณรุ่งสวัสดิ์*

บทนำ

รอบตัวเราทุกวันนี้แวดล้อมไปด้วยรังสีต่างๆ มากมายทั้งในรูปของคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า เช่น คลื่นวิทยุ รังสีความร้อน แสงที่ตามองเห็น รังสีอัลตราไวโอเลต รังสีเอกซ์ และรังสีแกมมา เป็นต้น หรือรังสีที่แผ่ออกมาในรูปกระแสอนุภาคที่เคลื่อนที่ด้วยความเร็วสูง เช่น รังสีแอลฟา และรังสีบีตา

รังสีทั้ง 2 ประเภทนี้ (คลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า หรืออนุภาคที่เคลื่อนที่ด้วยความเร็วสูง) เราได้รับอยู่แล้วจากธรรมชาติ จากอาหารที่บริโภค หรือจากเครื่องมือทางการแพทย์ แต่ถ้าหากได้รับในปริมาณที่มากเกินไป

ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ต้องทำงานหรืออาศัยอยู่ในบริเวณที่มีความเสี่ยงต่อการได้รับรังสีเหล่านี้ ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้ควรได้รับคำแนะนำเพื่อความปลอดภัยต่อสุขภาพหรือสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ทันเวลาที่ ตัวอย่างเช่น อุบัติเหตุการระเบิดของโรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ที่ทำให้เกิดการรั่วไหลของสารกัมมันตรังสี ไอโอดีน-131 ปนเปื้อนในน้ำประปาหรือในพืชผลทางการเกษตร เป็นต้น

Abstract

Nowadays, there are many kinds of radioactivity around us in the form of electromagnetic wave, for instance, radio wave, infrared, visible light, ultraviolet, x-ray and γ -rays or the rays in high speed moving particle current, such as, α -rays and β -rays.

We received both kinds of rays (electromagnetic wave or high speed moving particle) from nature, food or medical instruments in safety quantity.

However, getting them too much in short or long period is too dangerous. Especially, the people who work or live in the area which risk to these rays should be recommended for their health safety and the way to solve the problems in time. For examples, the nuclear power plant explosion which cause of the leakage of iodine-131 radioactivity contaminated in taps water or agricultural crops.

*อาจารย์ประจำ คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

บทนำ

ข่าวการเกิดแผ่นดินไหวขนาด 9.0 ริกเตอร์ ที่จังหวัดมิยาจิ (Miyagi) ประเทศญี่ปุ่น ณ เวลาท้องถิ่น 14.46 น. วันศุกร์ที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมามีรายงานว่าหลังเหตุแผ่นดินไหวได้เกิดคลื่นสึนามิพัดพาอาคารบ้านเรือนและรถยนต์ให้จมเสียหายอยู่ใต้น้ำแล้ว วันต่อมาบริษัทโตเกียวอิเล็กทริกพาวเวอร์ (Tokyo Electric Power Company, TEPCO) ได้ยืนยันว่า โรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ฟูกูชิมะ หมายเลข 1 (The Fukushima I Nuclear Power Plant) ในเมืองโอกูมะ เขตฟูกูชิมะ จังหวัดฟูกูชิมะ ทางตะวันออกเฉียงเหนือของญี่ปุ่นห่างจากกรุงโตเกียว 250 กิโลเมตร เกิดเหตุระเบิดและกำแพงได้ถล่มลงมา ซึ่งตามปกติ เมื่อเกิดเหตุแผ่นดินไหว โรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์จะปิดระบบอัตโนมัติ จากนั้นระบบหล่อเย็นจะช่วยลดอุณหภูมิของแท่งเชื้อเพลิงซึ่งเป็นตัวป้องกันความร้อนให้เตาปฏิกรณ์นิวเคลียร์ แต่ปรากฏว่าระบบหล่อเย็นไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่เตาปฏิกรณ์นิวเคลียร์จะร้อนถึงขั้นหลอมละลาย และจะทำให้เกิดการรั่วไหลของสารกัมมันตรังสี มีการประกาศให้ประชาชนที่อาศัยอยู่ในรัศมี 20 กิโลเมตรรอบโรงไฟฟ้าอพยพโดยด่วน โดยผู้เชี่ยวชาญเรื่องนิวเคลียร์ได้เข้าตรวจสอบการระเบิดของโรงไฟฟ้า และตรวจพบการแพร่กระจายของสารกัมมันตรังสี ซีเซียม-137 (^{137}Cs) และไอโอดีน-131 (^{131}I) โดยรังสีมีความรุนแรงสูงกว่าระดับปกติถึง 1,000 เท่า และหลังจากเกิดเหตุระเบิดแล้ว 1 เดือนได้พบการปนเปื้อนสารกัมมันตรังสีในน้ำประปา บริเวณเขตเมืองโตเกียวซึ่งอยู่ห่างจากจุดระเบิดมากกว่า 200 กิโลเมตร อีกทั้งพืชผลการเกษตรจากบริเวณใกล้เคียงก็พบการปนเปื้อนเช่นเดียวกัน

ท่ามกลางความกังวลของนานาชาติที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งในประเทศไทยด้วย ประชาชนเกิดความตระหนักถึงการแพร่กระจายและการปนเปื้อนของสารกัมมันตรังสีดังกล่าว ตลาดสินค้าอาหารทะเลหยุดชะงักทันที อีกทั้งมีการกว้านซื้อยาเม็ดไอโอดีนรวมทั้ง

ยาทาแผลทิงเจอร์ไอโอดีนมารับประทานหรือทาบริเวณคอจนสินค้าขาดตลาดไปอย่างรวดเร็ว อาจเป็นเพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสารกัมมันตรังสี เพราะเป็นเรื่องใหม่ในสังคมไทย ดังนั้นเพื่อป้องกันความสับสนและการตื่นตระหนกของประชาชนที่ในอนาคตอาจเกิดเหตุการณ์ในทำนองนี้อีก ผู้เขียนเห็นว่าควรอธิบายและสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว ซึ่งควรจะมีความรู้ตั้งแต่การแบ่งประเภทของสสารอนุภาคพื้นฐานภายในอะตอม ธาตุหรือไอโซโทปที่แผ่รังสีออกมาได้เองโดยธรรมชาติ รังสีชนิดต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเรา หรือรังสีที่ได้รับจากการตรวจวินิจฉัยด้วยเครื่องมือทางการแพทย์ การรักษาโรคมะเร็งชนิดด้วยการฉายรังสี รวมทั้งการป้องกันเบื้องต้นหากต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับหรืออาศัยอยู่ในบริเวณที่มีการใช้หรือการรั่วไหลของสารกัมมันตรังสีชนิดต่างๆ เป็นต้น

ธาตุ สสารและอนุภาคพื้นฐาน

สสาร (Matter) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวของเรา ซึ่งเราสามารถสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 มีมวล มีรูปร่าง มีปริมาตร ต้องการที่อยู่ และมีการเปลี่ยนแปลง ส่วนคำว่า สาร (Substances) หมายถึง “เนื้อของสสารที่นำมาศึกษาหรือสิ่งที่นำมาศึกษา” เพราะฉะนั้นจึงสามารถใช้คำว่าสารแทนสสารได้ ตัวอย่างสารที่อยู่รอบๆ ตัวเราและพบเห็นเป็นประจำ เช่น น้ำ ทองคำ เงิน ทองแดง เหล็ก น้ำมันเชื้อเพลิง เกลือแกง น้ำปลา หิน ทราย คอนกรีต ปูนซีเมนต์ เป็นต้น

ปัจจุบันมนุษย์รู้จักสารมากกว่าสองล้านชนิด ซึ่งสารบางอย่างก็มีสมบัติคล้ายกัน บางอย่างก็มีสมบัติแตกต่างกัน เพื่อสะดวกในการศึกษาค้นคว้าจึงต้องมีการจำแนกหรือจัดหมวดหมู่ของสารโดยอาศัยสมบัติต่างๆ ของสารเป็นเกณฑ์ เช่น การนำไฟฟ้า สถานะองค์ประกอบทางเคมี การละลาย ลักษณะเนื้อของสาร และขนาดอนุภาค เป็นต้น ถ้าใช้สถานะเป็นเกณฑ์จะแบ่งสสารออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ของแข็ง ของเหลว และก๊าซ แต่ถ้าใช้เนื้อสารเป็นเกณฑ์สามารถ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

จัดเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ ของผสม (Mixture) และ สารบริสุทธิ์ (Pure substances) โดยที่ของผสม แบ่งย่อยออกเป็น ของผสมเนื้อเดียว (Homogeneous mixtures) เป็นสารที่มีองค์ประกอบภายในเหมือนกัน มองเห็นเป็นเนื้อเดียวกัน ตัวอย่างเช่น น้ำเกลือ เป็นต้น กับ ของผสมเนื้อผสม (Heterogeneous mixtures) เป็นของผสมที่มองเห็นไม่เป็นเนื้อเดียวกัน หรือไม่บริสุทธิ์ ทุกๆ ส่วนมีสมบัติที่ไม่เหมือนกัน โดยแต่ละส่วนนั้นยังมีสมบัติของสารเดิมเหลืออยู่ ตัวอย่าง เช่น พริกเกลือ ดิน คอนกรีต เป็นต้น

สารบริสุทธิ์ (Pure substances) หมายถึง สารเนื้อเดียวที่ประกอบไปด้วยสารเพียงชนิดเดียวไม่มีสารอื่นเจือปน เช่น โลหะทองแดง (Cu) ประกอบด้วยอะตอมของทองแดงเพียงอย่างเดียว เพชรและแกรไฟต์ (C) ประกอบด้วยอะตอมของคาร์บอนเพียงอย่างเดียว น้ำกลั่น (H_2O) ประกอบด้วยโมเลกุลของน้ำเพียงอย่างเดียว น้ำตาลกลูโคส ($C_6H_{12}O_6$) ประกอบด้วยโมเลกุลของกลูโคสเพียงอย่างเดียว สารบริสุทธิ์แต่ละชนิดมีองค์ประกอบต่างกัน บางชนิดประกอบด้วยอะตอมเพียงชนิดเดียว เรียกว่า ธาตุ (Elements) แต่สารบริสุทธิ์บางชนิดที่ประกอบด้วยอะตอมต่างชนิดกันเรียกว่า สารประกอบ (Compounds) ธาตุ (Elements) จึงเป็นสารบริสุทธิ์ที่ประกอบด้วยอะตอม (atom) เพียงชนิดเดียว ธาตุจึงเป็นสารที่ไม่สามารถแบ่งย่อยลงไปได้อีก เนื่องจากอะตอมทั้งหมดในสารนั้นเป็นสารชนิดเดียวกัน อะตอมจึงเป็นหน่วยย่อยที่เล็กที่สุดที่แสดงสมบัติของธาตุนั้นๆ ได้ เช่น ธาตุเหล็ก (Fe) ธาตุทองคำ (Au) เป็นต้น และคำว่า อะตอม ก็มีที่มาจากภาษากรีกว่า *átomos* หมายถึง ไม่สามารถแบ่งได้อีกต่อไป แต่เมื่อประมาณ 100 ปีที่ผ่านมา นักวิทยาศาสตร์ค้นพบว่า อะตอมที่คิดว่าไม่สามารถแบ่งได้อีกแล้วยังมีส่วนประกอบย่อยๆ เล็กลงไปอีก ส่วนประกอบย่อยของอะตอมหรือที่เรียกเป็นภาษาเฉพาะว่า อนุภาคพื้นฐาน (Fundamental particles) นั้นพบว่ามีในอะตอมทุกอะตอมจะประกอบด้วยอนุภาคย่อยๆ 3 ชนิด คือ

โปรตอน (Proton) นิวตรอน (Neutron) และอิเล็กตรอน (Electron)

โปรตอน (Proton, p) อยู่ในส่วนที่เป็นแกนกลางของอะตอม (นิวเคลียส) มีประจุบวก

นิวตรอน (Neutron, n) ไม่มีประจุ มีน้ำหนักใกล้เคียงกับโปรตอน

อิเล็กตรอน (Electron, e) มีประจุลบ เบากว่าโปรตอนและนิวตรอนมากและเคลื่อนที่อย่างรวดเร็วรอบๆ นิวเคลียส

อะตอมของธาตุที่มีโปรตอนเพียงตัวเดียวนักวิทยาศาสตร์ตั้งชื่อว่า ไฮโดรเจน (Hydrogen) ชื่อนี้มีที่มาจากภาษากรีกว่า *'hydro'* หมายถึง น้ำ กับคำว่า *'genes'* หมายถึง ทำให้เกิด รวมกันเป็น *'hydrogen'* หรือ 'ผู้ทำให้เกิดน้ำ' เวลาเขียนถึงธาตุชนิดใดจะเขียนด้วยตัวอักษรภาษาอังกฤษตัวพิมพ์ใหญ่ ในกรณีของธาตุไฮโดรเจนที่มีจำนวนโปรตอน 1 ตัว จะเขียนแทนด้วย H เรียกว่า สัญลักษณ์ธาตุ (elements symbol) และธาตุที่มีโปรตอน 2 ตัวก็ตั้งชื่อว่าธาตุนั้นว่า ฮีเลียม (Helium) ซึ่งมาจากคำในภาษากรีกว่า *'helios'* แปลว่าดวงอาทิตย์ และเขียนเป็นสัญลักษณ์ธาตุได้ด้วยอักษรสองตัวคือ He เพราะถ้าเขียนด้วยอักษรตัวเดียวจะซ้ำกับธาตุไฮโดรเจนอีกตัวอย่างหนึ่ง ถ้าธาตุนั้นมีโปรตอน 6 ตัว ก็ตั้งชื่อว่าคาร์บอน (Carbon) สัญลักษณ์ธาตุก็คือ $6C$ เป็นต้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งอะตอมของธาตุชนิดเดียวกันจะมีจำนวนโปรตอนเท่ากันนั่นเอง ถ้าโปรตอนต่างกันก็คือธาตุคนละชนิดกัน และตัวเลขที่อยู่ด้านหน้าก็คือจำนวนโปรตอนนั่นเองหรือเรียกเป็นศัพท์เฉพาะทางว่า เลขอะตอม (Atomic number)

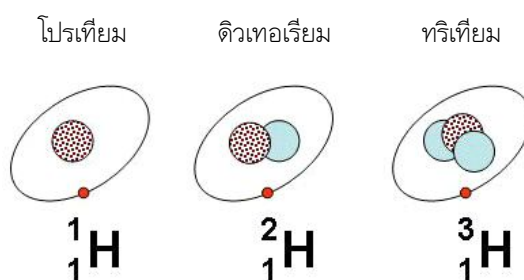
ไอโซโทป กัมมันตรังสี และกัมมันตภาพรังสี

อะตอมของธาตุชนิดเดียวกันที่เป็นกลางทางไฟฟ้าจะมีจำนวนโปรตอนและอิเล็กตรอนเท่ากัน แต่จำนวนนิวตรอนอาจมีได้หลายค่า ทำให้อะตอมของธาตุเดียวกัน (มีจำนวนโปรตอนเท่ากันหรือมีเลขอะตอมเหมือนกัน) มีมวลแตกต่างกัน นักวิทยาศาสตร์เรียก

อะตอมของธาตุเดียวกันที่มีมวลต่างกัน ว่า ไอโซโทป (Isotope)

ไอโซโทปจึงเป็นอะตอมของธาตุเดียวกันมีจำนวนโปรตอนและจำนวนอิเล็กตรอนเท่ากัน แต่มีจำนวนนิวตรอนต่างกัน การที่มีจำนวนนิวตรอนต่างกันในแต่ละไอโซโทป หมายถึง การมีประจุที่เท่ากัน แต่มีมวลต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นตัวเลขด้านบนซ้ายในสัญลักษณ์ธาตุเป็นการแสดงถึงผลรวมของจำนวนโปรตอนกับจำนวนนิวตรอนของแต่ละไอโซโทป ตัวอย่างเช่น ดิวเทอเรียม (Deuterium) ซึ่งเป็นไอโซโทปหนึ่งของธาตุไฮโดรเจน เขียนเป็นสัญลักษณ์

ได้คือ ${}^2_1\text{H}$ หมายถึงมีจำนวนโปรตอนและนิวตรอนอย่างละ 1 ตัว มีมวลประมาณ 2 เท่าของไฮโดรเจนหรือโปรเทียม (Protium ${}^1_1\text{H}$) ขณะที่ ทริเทียม (Tritium) ซึ่งก็เป็นไอโซโทปอีกชนิดหนึ่งของธาตุไฮโดรเจน มี 2 นิวตรอน และมีมวลประมาณ 3 เท่าของโปรเทียม เขียนเป็นสัญลักษณ์ได้คือ ${}^3_1\text{H}$ ดังนั้น ธาตุไฮโดรเจน (ธาตุที่มีจำนวนโปรตอน 1 ตัว) ในธรรมชาติพบว่ามีอยู่ 3 ชนิดหรือ 3 ไอโซโทป คือ โปรเทียมหรือไฮโดรเจนธรรมดา (ไม่มีนิวตรอน) ดิวเทอเรียม (มี 1 นิวตรอน) และทริเทียม (มี 2 นิวตรอน) เป็นต้น



ภาพที่ 1 ไอโซโทปทั้ง 3 ชนิดของธาตุไฮโดรเจน

(ที่มา: <http://www.tint.or.th/nkc/nkc51/nkc5101/nkc5101t.html>)

ตัวอย่างธาตุอื่นๆ ที่มีหลายไอโซโทป เช่น ออกซิเจนมี 3 ไอโซโทปคือ ${}^{16}_8\text{O}$, ${}^{17}_8\text{O}$, ${}^{18}_8\text{O}$ อาร์กอน (Ar) มี 3 ไอโซโทป คือ ${}^{36}_{18}\text{Ar}$, ${}^{38}_{18}\text{Ar}$, ${}^{40}_{18}\text{Ar}$ เป็นต้น

การเขียนชื่อไอโซโทปของธาตุ ให้เขียนชื่อธาตุและตามด้วยเลขมวล หรือ เขียนสัญลักษณ์ธาตุตามด้วยเลขมวล หรือ เขียนแบบตัวยกก็ได้ ดังตัวอย่างธาตุออกซิเจน กับ ธาตุคาร์บอน สามารถเขียนได้ 3 แบบ คือ

ออกซิเจน-18 หรือ O-18 หรือ ${}^{18}\text{O}$
คาร์บอน-14 หรือ C-14 หรือ ${}^{14}\text{C}$ เป็นต้น

ธาตุที่มีหลายไอโซโทปจะมีลักษณะหนึ่งคือ จะมีบางไอโซโทปที่มีการสลายตัวตามเวลาที่ผ่านไป ซึ่งสารหรือธาตุที่มีการสลายตัวนี้เกิดจากนิวเคลียสที่ไม่เสถียร พยายามปรับสภาพตนเองให้กลายเป็นไอโซโทป (ธาตุ) ชนิดอื่นที่เสถียรขึ้น และในขณะที่มีการสลายตัวจะปลดปล่อย (แผ่) พลังงานออกมาซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของรังสี (Radiation) หรือ ปลดปล่อยพลังงานออกมาในรูปของ อนุภาค (Particles) เรียกสารหรือธาตุชนิดนี้ว่า ธาตุกัมมันตรังสี (Radioactive)

รังสีหรืออนุภาคจึงเป็นพลังงานรูปหนึ่งที่ถูกปลดปล่อยหรือแผ่ออกมาจากสารหรือธาตุที่แกนกลาง

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

หรือนิวเคลียสไม่เสถียร พลังงานที่แผ่ออกมาแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ พลังงาน (รังสี) ที่แผ่ออกมาในรูปของคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า กับ พลังงาน (รังสี) ที่แผ่ออกมาในรูปของกระแสอนุภาคที่เคลื่อนที่เร็ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

พลังงาน (รังสี) ที่แผ่ออกมาในรูปของคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า เป็นพลังงานที่ไม่มีมวลและไม่มีประจุที่รู้จักกันดี ได้แก่ คลื่นวิทยุ (Radio waves) คลื่นไมโครเวฟ (Microwaves) รังสีความร้อนหรือรังสีอินฟราเรด (Infrared) แสงสว่างที่ตามองเห็น (Visible light) รังสีอัลตราไวโอเลต (Ultraviolet) รังสีเอกซ์ (X-rays) และรังสีแกมมา (Gamma rays, γ -ray) โดยมีขนาดของความยาวคลื่นมากน้อยแตกต่างกันดังภาพที่ 2

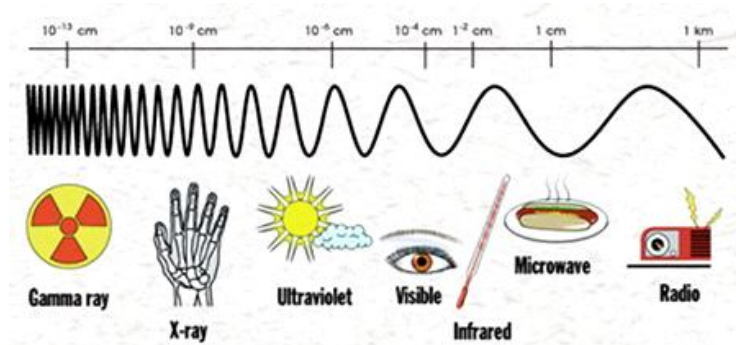
พลังงาน (รังสี) ที่แผ่ออกมาในรูปของกระแสอนุภาคที่เคลื่อนที่ด้วยความเร็วสูง เป็นพลังงานที่มีมวลและประจุ ได้แก่ รังสีแอลฟา (α -rays) และ รังสีบีตา (β -rays) เป็นต้น

นอกจากนี้ยังจำแนกรังสีตามคุณสมบัติทางกายภาพได้เป็น 2 กลุ่ม คือ รังสีชนิดก่อให้เกิดไอออน (Ionizing radiation) กับ รังสีชนิดไม่ก่อให้เกิดไอออน (Non-ionizing radiation)

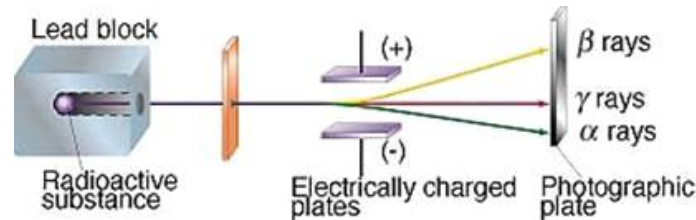
รังสีชนิดก่อให้เกิดไอออน เมื่อเคลื่อนที่ผ่านตัวกลางไม่ว่าจะเป็นอากาศหรือตัวกลางใดๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต จะทำให้ตัวกลางเกิดการแตกตัวเป็นไอออนได้ทั้งโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อมในตัวกลางที่เคลื่อนที่ผ่าน รังสีกลุ่มนี้ได้แก่ รังสีแอลฟา รังสีบีตา รังสีแกมมา รังสีเอกซ์ รังสีนิวตรอน อิเล็กตรอนที่มีความเร็วสูง โปรตอนที่มีความเร็วสูง รังสีเหล่านี้อาจทำให้เกิดอันตรายต่อเนื้อเยื่อของสิ่งมีชีวิตได้

รังสีชนิดไม่ก่อให้เกิดไอออน เมื่อเคลื่อนที่ผ่านตัวกลางจะไม่ทำให้ตัวกลางเกิดการแตกตัวเป็นไอออน ได้แก่ คลื่นวิทยุ คลื่นไมโครเวฟ รังสีอินฟราเรด แสงสว่างที่ตามองเห็น และรังสีอัลตราไวโอเลต เป็นต้น

เมื่อนำสารหรือธาตุกัมมันตรังสีใส่ลงในแท่งตะกั่วที่เจาะรูเอาไว้เพื่อให้รังสีแผ่ออกมาทางช่องทางเดียวแล้วผ่านเข้าไปในสนามไฟฟ้า พบว่า รังสีหนึ่งจะเบนเข้าหาขั้วบวก คือ รังสีบีตา อีกรังสีหนึ่งเบนเข้าหาขั้วลบ คือ รังสีแอลฟา ส่วนอีกรังสีหนึ่งเป็นกลางทางไฟฟ้าจึงไม่ถูกดูดหรือผลักด้วยอำนาจแม่เหล็กหรืออำนาจนำไฟฟ้า เรียกชื่อรังสีนี้ว่า รังสีแกมมา (ภาพที่ 3)



ภาพที่ 2 รังสีในรูปของคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า



ภาพที่ 3 การเบี่ยงเบนรังสีชนิดต่างๆ ในสนามไฟฟ้า

(ที่มา : ภาพที่ 2 http://www.thaigoodview.com/files/u41062/electromagnetic_spectrum.jpg&imgrefurl=http

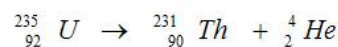
ภาพที่ 3 http://www.rmutphysics.com/physics/oldfront/102/1/nuclear1/nuclear_23.htm)

ดังนั้นคำว่า **กัมมันตรังสี (Radioactive)** จึงหมายถึง สารหรือธาตุหรือไอโซโทปที่มีการสลายตัวของนิวเคลียสอยู่ตลอดเวลา โดยปลดปล่อยหรือแผ่พลังงาน (รังสี/อนุภาค) ออกมา และเรียกปรากฏการณ์ที่สารหรือธาตุเหล่านี้ที่มีสมบัติในการปลดปล่อยพลังงานออกมาได้เองว่า **กัมมันตภาพรังสี (Radioactivity)**

รังสีแอลฟา รังสีบีตา และรังสีแกมมา

รังสีแอลฟา เกิดจากการสลายตัวของนิวเคลียสที่มีขนาดใหญ่และมีมวลมากเพื่อเปลี่ยนแปลงให้เป็นนิวเคลียสที่มีความเสถียรสูงขึ้น ซึ่งรังสีนี้จะถูกปล่อยออกมาจากนิวเคลียสด้วยพลังงานต่างๆ กัน ปัจจุบันทราบแล้วว่ารังสีแอลฟาเป็นนิวเคลียสของธาตุฮีเลียม เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ ${}^4_2\text{He}$ มีประจุบวก ขนาดเป็น 2 เท่าของประจุอิเล็กตรอน คือเท่ากับ $+2e$ และมีนิวตรอน อีก 2 ตัว มีมวลเท่ากับนิวเคลียสของฮีเลียม เนื่องจากมีมวลมากจึงไม่ค่อยเกิดการเบี่ยงเบน เมื่อวิ่งไปชนสิ่งกีดขวางต่างๆ เช่น ผิวหนัง (ฝ่ามือ) หรือ แผ่นกระดาษ จะไม่สามารถผ่านทะลุไปได้ และจะถูกดูดซับได้อย่างรวดเร็วแล้วถ่ายโอนพลังงานเกือบทั้งหมดออกไป ทำให้อิเล็กตรอนของอะตอมที่ถูกรังสีแอลฟาชนหลุดออก ทำให้เกิดกระบวนการที่เรียกว่า การแตกตัวเป็นไอออน (ionization)

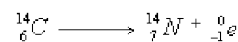
ตัวอย่างการสลายตัวที่ให้รังสีแอลฟา เช่น นิวเคลียสของธาตุยูเรเนียม -235 (${}^{235}_{92}\text{U}$) สลายตัวกลายเป็นธาตุทอเรียม (Thorium, Th) พร้อมทั้งแผ่รังสีแอลฟา (${}^4_2\text{He}$) ออกมา ดังสมการ



รังสีบีตา เกิดจากการสลายตัวของธาตุที่มีจำนวนโปรตอนมากเกินไปหรือน้อยเกินไป แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ รังสีบีตาลบ กับ รังสีบีตาบวก

รังสีบีตาลบ เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ ${}^0_{-1}\text{e}$ หรือ ${}^0_{-1}\text{e}^-$ เกิดจากการสลายตัวของนิวเคลียสที่มีนิวตรอนมากกว่าโปรตอน ($n > p$) ดังนั้นจึงต้องลดจำนวนนิวตรอนลงเพื่อให้นิวเคลียสมีเสถียรภาพขึ้น

ตัวอย่างการสลายตัวที่ให้รังสีบีตาลบ เช่น คาร์บอน-14 (${}^{14}_6\text{C}$) สลายตัวกลายเป็นธาตุไนโตรเจน (N) พร้อมทั้งแผ่รังสีบีตาลบ (${}^0_{-1}\text{e}$) ออกมา ดังสมการ

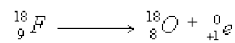


รังสีบีตาบวก หรือ โพสิตรอน (Positron) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ ${}^0_{+1}\text{e}$ หรือ ${}^0_{+1}\text{e}^+$ เกิดจากการสลายตัวของนิวเคลียสที่มีโปรตอนมากกว่านิวตรอน ($p > n$) ดังนั้นจึงต้องลดจำนวนโปรตอนลงเพื่อให้นิวเคลียสมีเสถียรภาพขึ้น

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

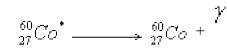
ตัวอย่างการสลายตัวที่ใหัรังสีบีตาบวก เช่น ฟลูออรีน-18 (^{18}F) สลายตัวกลายเป็นธาตุออกซิเจน 18 (^{18}O) พร้อมทั้งแผ่รังสีบีตาบวก (^0_+e) ออกมา ดังสมการ



เนื่องจากอิเล็กตรอนนั้นเบามาก จึงทำใหัรังสีเบตาเกิดการเบี่ยงเบนได้ง่าย สามารถเบี่ยงเบนในสนามไฟฟ้าและสนามแม่เหล็กได้ และมีความเร็วสูงมาก คือ มากกว่าครึ่งของความเร็วแสง (แสงมีความเร็วประมาณ 300,000 กิโลเมตรต่อวินาที) มีอำนาจในการทะลุทะลวงมากกว่ารังสีแอลฟา แต่น้อยกว่ารังสีแกมมา

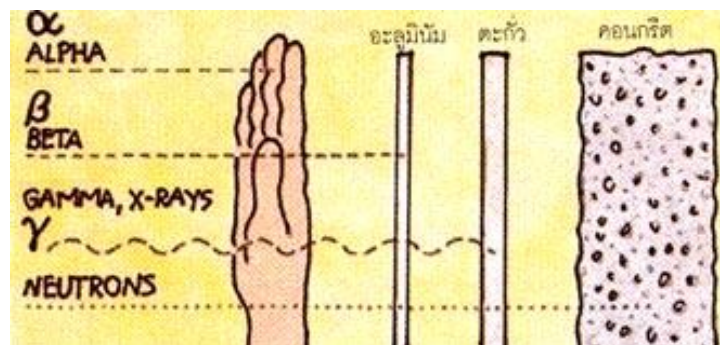
รังสีแกมมา เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ γ เกิดจากการที่นิวเคลียสที่อยู่ในสถานะกระตุ้นกลับคืนสู่สถานะพื้นฐานโดยการปลดปล่อยรังสีแกมมาออกมา เช่นเดียวกับรังสีเอกซ์แต่มีความยาวคลื่นสั้นกว่าและมีอำนาจในการทะลุทะลวงสูงกว่ารังสีเอกซ์ ไม่มีประจุ

ไฟฟ้าและมวล ไม่เบี่ยงเบนในสนามไฟฟ้าและสนามแม่เหล็ก และเคลื่อนที่ด้วยความเร็วเท่ากับความเร็วแสง ตัวอย่างการสลายตัวที่ใหัรังสีแกมมา เช่น ธาตุโคบอลต์-60 (^{60}Co)

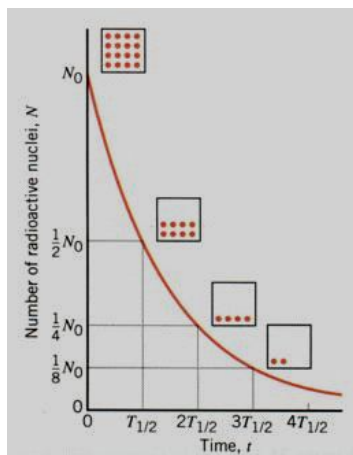


การสลายตัวของธาตุกัมมันตรังสีชนิดหนึ่งๆ จะแสดงลักษณะที่แตกต่างกันด้วยเวลาของการสลายตัว หรือที่เรียกกันเป็นศัพท์เฉพาะทางว่า ครึ่งชีวิต (Half-Life) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $T_{1/2}$ ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาที่ธาตุกัมมันตรังสีหนึ่งๆ จะสลายตัวไปแล้วเหลือเพียงครึ่งหนึ่งของปริมาณที่มีอยู่เดิม (N_0)

ธาตุกัมมันตรังสีต่างๆ จะมีครึ่งชีวิตไม่เท่ากัน เช่น คาร์บอน-14 (^{14}C) ใช้เวลามากกว่า 5 พันปีกว่าจะสลายตัวไปครึ่งหนึ่งของจำนวนเริ่มต้น ส่วนไอโอดีน-131 (^{131}I) มีครึ่งชีวิตประมาณ 8 วัน เป็นต้น



ภาพที่ 4 แสดงการทะลุทะลวงของรังสีชนิดต่างๆ ผ่านฝ่ามือ แผ่นตะกั่ว และคอนกรีต
(ที่มา: http://www.rmutphysics.com/physics/oldfront/102/1/nuclear1/nuclear_23.htm)



ภาพที่ 5 กราฟการสลายตัวของธาตุกัมมันตรังสี

(ที่มา : http://www.rmutphysics.com/physics/oldfront/102/1/nuclear1/nuclear_23.htm)

ผลของการได้รับรังสี

ตามปกติมนุษย์จะได้รับรังสีจากแหล่งต่างๆ อยู่แล้วรอบๆ ตัว หรือจากอาหารที่บริโภค ซึ่งปริมาณที่ได้รับจะแตกต่างกันไปสรุปได้ในตารางที่ 1 และเนื่องจากรังสีเป็นพลังงานรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นเมื่อกระทบต่อวัสดุต่างๆ และต่อสิ่งมีชีวิตก็ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบขึ้น ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ชนิดของรังสี ระดับพลังงานปริมาณรังสีและชนิดของอวัยวะที่รังสีตกกระทบ รังสีชนิดที่ก่อให้เกิดไอออน

จะมีผลต่อสิ่งมีชีวิตโดยทำให้อะตอมหรือโมเลกุลภายในเซลล์และระบบการทำงานของเซลล์เปลี่ยนแปลงไป และเกิดอาการผิดปกติขึ้นในร่างกาย จากการศึกษาผลกระทบของรังสีจากกรณีที่มีการทิ้งระเบิดปรมาณูสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 และจากกรณีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับพลังงานนิวเคลียร์ เช่น ในโรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ ผลกระทบที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับรังสีในปริมาณที่แตกต่างกัน สรุปไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 1* ปริมาณรังสีที่มนุษย์ได้รับจากแหล่งต่างๆ

แหล่งกำเนิดรังสี	ปริมาณที่ได้รับ
จากธรรมชาติ 0.39 มิลลิซีเวิร์ต	** ต่อปี (รังสีคอสมิก)
พื้นดิน (ยูเรเนียม/ทอเรียม/โพแทสเซียม) 0.46 มิลลิซีเวิร์ต ต่อปี	
ก๊าซเรดอน 1.30 มิลลิซีเวิร์ต ต่อปี	
อาหารและเครื่องดื่ม 0.23 มิลลิซีเวิร์ต ต่อปี	
จากต้นกำเนิดรังสีที่มนุษย์สร้างขึ้น รังสีทางการแพทย์ 0.30 มิลลิซีเวิร์ต ต่อปี	
รังสีจากฝุ่นกัมมันตรังสี 0.006 มิลลิซีเวิร์ต ต่อปี	
รังสีจากการเดินเครื่องโรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ 0.008 มิลลิซีเวิร์ต ต่อปี	
รังสีจากสินค้าอุปโภค 0.0005 มิลลิซีเวิร์ต ต่อปี	
รังสีจากกรณีอื่นๆ 0.001 มิลลิซีเวิร์ต ต่อปี	

**มิลลิซีเวิร์ต (Millisievert: mSv) เป็นหน่วยวัดปริมาณรังสีที่ร่างกายได้รับ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ตารางที่ 2* ค่าความเสี่ยงและอันตรายของการได้รับรังสีในปริมาณต่างๆ

ปริมาณที่ได้รับ	ผลกระทบ
10,000 มิลลิซีเวิร์ตในหนึ่งชั่วโมง	ผิวหนังพองบวม ผื่นผิวหนังทำให้เกิดความเจ็บปวดเฉียบพลันภายใน 2-3 สัปดาห์
6,000 มิลลิซีเวิร์ตในหนึ่งชั่วโมง	อ่อนเพลีย อาเจียน ท้องร่วงภายใน 2 ชั่วโมง เม็ดเลือดแดงอย่างรวดเร็วจนถึง 50% ภายใน 2-6 สัปดาห์
3,000 มิลลิซีเวิร์ตในหนึ่งชั่วโมง	อ่อนเพลีย อาเจียน ท้องเสีย เม็ดเลือดขาวลดลง ผื่นผิวหนัง บวม ท้องผูก ท้องร่วง มีไข้
1,000 มิลลิซีเวิร์ตในหนึ่งชั่วโมง	อาเจียนแต่ไม่ถึงตายและอาจเกิดมะเร็งได้
500 มิลลิซีเวิร์ต	เม็ดเลือดขาวลดลงเล็กน้อย
50 มิลลิซีเวิร์ต	เกณฑ์สูงสุดที่อนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานทางรังสีได้รับ
20 มิลลิซีเวิร์ต	เกณฑ์สำหรับผู้ปฏิบัติงานทางรังสีเฉลี่ย 5 ปีติดต่อกัน
13 มิลลิซีเวิร์ต	เกณฑ์สำหรับคนงานในเหมืองแร่ยูเรเนียม
1 มิลลิซีเวิร์ต	เกณฑ์สำหรับประชาชนทั่วไป
0.05 มิลลิซีเวิร์ต	(ไม่รวมที่ได้รับจากการตรวจรักษาด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์)
	เกณฑ์กำหนดระดับรังสีรอบรั้วโรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์

*ตารางที่ 1-2 เรียบเรียงจาก: http://www.rmutphysics.com/physics/oldfront/102/1/nuclear1/nuclear_23.htm
และ <http://www.nppdo.go.th/node/131>

ดังนั้นการดำเนินการเพื่อลดระดับรังสีที่ได้รับ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับรังสี จะอาศัยกลยุทธ์ 3 อย่างคือ เวลา ระยะทาง และเครื่องกำบังรังสี

เวลา (Time) ใช้เวลาปฏิบัติงานให้สั้นที่สุด ปริมาณรังสีที่ได้รับนั้นขึ้นกับเวลา เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติงานอยู่ในห้องที่มีรังสี 2 ชั่วโมง ย่อมได้รับรังสีสูงเป็น 2 เท่า ของผู้ที่เข้าไปอยู่เพียง 1 ชั่วโมง เป็นต้น ดังนั้นวิธีป้องกันประการแรกคือ อย่าเข้าใกล้

สารกัมมันตรังสีหรือบริเวณที่มีรังสีเป็นเวลานาน แต่ถ้าจำเป็นต้องเข้าไปทำงานควรใช้เวลาสั้นที่สุดหรืออาจใช้หุ่นยนต์ที่ถูกสร้างมาปฏิบัติงานแทนมนุษย์

ระยะทาง (Distance) รักษาระยะทางให้ห่างจากต้นกำเนิดรังสีให้มากที่สุด เนื่องจากความเข้มรังสีจะลดลงเป็นอัตราส่วนผกผันกับระยะทางกำลังสอง

เครื่องกำบังรังสี (Shielding) จัดให้มีเครื่องกำบังรังสีให้เหมาะสม รังสีมีหลายชนิดจำเป็นต้องเลือก

เครื่องกำบังรังสีให้เหมาะสม เช่น ถ้าจะกันรังสีบีตาควรใช้แผ่นไม้ พลาสติก หรือแผ่นอะลูมิเนียม ถ้าจะกันรังสีแกมมา รังสีเอกซ์ ควรใช้คอนกรีต หรือแผ่นตะกั่ว เป็นต้น

การประยุกต์ใช้สารกัมมันตรังสีและการป้องกันเบื้องต้น

การนำเอาสารกัมมันตรังสีมาใช้ในงานด้านต่างๆ มีจุดเริ่มต้นจากการที่นักวิทยาศาสตร์ได้ค้นพบคุณสมบัติการแผ่พลังงานหรือรังสีในปี พ.ศ.2477 และการใช้สารกัมมันตรังสีไอโอดีน-131 (Iodine-131, ^{131}I) ในการรักษาโรคต่อมไทรอยด์ (Thyroid cancer) ในปี พ.ศ.2489 ที่เผยแพร่โดยวารสารสมาคมแพทย์อเมริกา (American Medical Association) ซึ่งต่อมาได้จัดตั้งเป็นสมาคมเวชศาสตร์นิวเคลียร์ขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี พ.ศ.2497 และการใช้สารกัมมันตรังสีเทคนิคเนียม-99 เอ็ม (Tc-99m) ในการสร้างภาพอวัยวะภายในร่างกายในอีก 20 ปีต่อมา และในปี พ.ศ.2523 สามารถตรวจวินิจฉัยโรคหัวใจได้โดยวิธีการสร้างภาพ 3 มิติด้วยเครื่องมือเฉพาะที่มีชื่อว่า SPECT หรือ Single Photon Emission Computed Tomography ที่ต่อมาได้พัฒนาเป็นเครื่องสแกนที่มีชื่อว่า PET-Scan หรือ Positron Emission Tomography Scanner และได้มีการรวมกันระหว่างเครื่อง PET-Scan กับเครื่องเอกซเรย์คอมพิวเตอร์ (Computed Tomography, CT) เป็นเครื่อง PET/CT-Imaging ในปี พ.ศ.2541 การประยุกต์ใช้สารกัมมันตรังสี ที่ควรกล่าวถึง มีดังต่อไปนี้

ซีเซียม-137 (^{137}Cs)

ซีเซียม-137 (^{137}Cs) เป็นไอโซโทปกัมมันตรังสีของธาตุซีเซียม (Cesium) ที่ได้จากปฏิกิริยานิวเคลียร์ฟิชชัน (Nuclear Fission) มีครึ่งชีวิต 30.17 ปี ร้อยละ 94.6 ของไอโซโทปนี้จะสลายตัวโดยการปลดปล่อยรังสี (อนุภาค) บีตา พลังงาน 0.512 ล้านอิเล็กตรอนโวลต์ (MeV) กลายเป็นธาตุกึ่งเสถียรแบบเรียม-137m ($^{137\text{m}}\text{Ba}$) ส่วนอีกร้อยละ 5.4 สลาย

ตัวไปเป็นไอโซโทปที่มีความเสถียรโดยตรงคือแบบเรียม-137

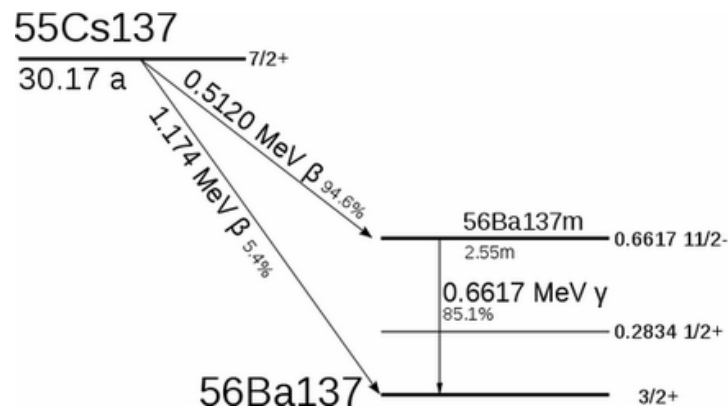
แบบเรียม-137m มีครึ่งชีวิต 2.55 นาที จะสลายตัวให้รังสีแกมมา พลังงาน 0.6617 ล้านอิเล็กตรอนโวลต์ (MeV) ตามลำดับ ดังภาพที่ 6 รังสีที่ได้ใช้ประโยชน์ในถนอมอาหารด้วยการอบหรือฉายรังสีและการรักษาโรคด้วยรังสีหรือรังสีรักษา (Radiotherapy) สำหรับผู้ป่วยโรคมะเร็ง

การเกิดอุบัติเหตุทางนิวเคลียร์ จะมีไอโซโทปกัมมันตรังสีซีเซียม-134 และซีเซียม-137 ถูกปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อม และในเดือนเมษายน พ.ศ.2554 ที่ผ่านมา (1 เดือน หลังจากการเกิดแผ่นดินไหวที่ประเทศญี่ปุ่น) มีการพบไอโซโทปกัมมันตรังสีเหล่านี้ในฝุ่นควัน (Plume) ที่รั่วไหลออกมาจากเครื่องปฏิกรณ์นิวเคลียร์ของโรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ฟูกูชิมะประเทศญี่ปุ่น ปนเปื้อนในน้ำประปาบริเวณเขตเมืองโตเกียวซึ่งอยู่ห่างจากโรงงานมากกว่า 200 กิโลเมตร เพราะว่าสารซีเซียมสามารถทำปฏิกิริยากับน้ำและกลายเป็นซีเซียมไฮดรอกไซด์ (Cesium hydroxide) ซึ่งเป็นสารประกอบที่ละลายน้ำได้

ซีเซียมมีคุณสมบัติในทางชีววิทยาคลายกับโพแทสเซียม (Potassium, K) และรูบิเดียม (Rubidium, Rb) เมื่อเข้าสู่ร่างกายซีเซียมจะกระจายไปทั่วโดยมีความเข้มข้นสูงที่กล้ามเนื้อและกระดูก ถ้าได้รับซีเซียม-137 เข้าไปในร่างกาย ควรรับประทานปรัสเซียนบลู (Prussian blue) ชนิดแคปซูล ซึ่งจะ去做ปฏิกิริยาเคมีกับซีเซียมทำให้ขับออกจากร่างกายได้เร็วขึ้น

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔



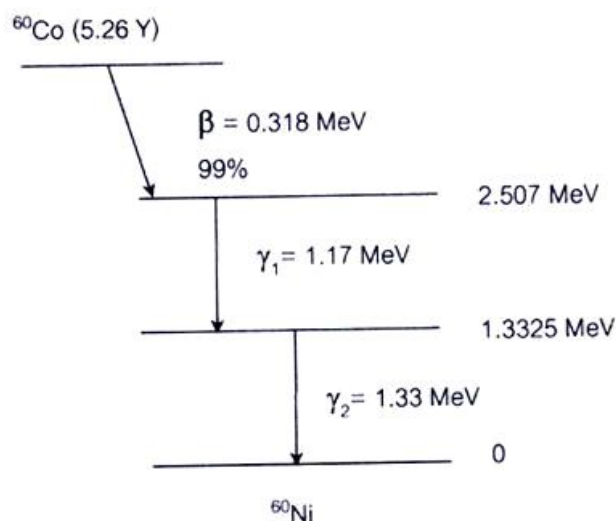
ภาพที่ 6 รังสีบีตาและรังสีแกมมาจากการสลายตัวของซีเซียม-137



ภาพที่ 7 ปรีสเขียนบลูชนิดแคปซูล ชื่อ RADIOGARDASE®
(ที่มา <http://www.nst.or.th/article/article54/article54-004.html>)

โคบอลต์-60 ($\text{Cobalt-60}, ^{60}\text{Co}$)

ธาตุโคบอลต์กัมมันตรังสี หรือโคบอลต์-60 มีครึ่งชีวิต 5.26 ปี จะสลายตัวไปเป็นนิกเกิล-60 (^{60}Ni) โดยการปลดปล่อยรังสี (อนุภาค) บีตา พลังงาน 0.318 ล้านอิเล็กตรอนโวลต์ (MeV) รังสีแกมมาพลังงาน 1.17 ล้านอิเล็กตรอนโวลต์ (MeV) และ 1.33 ล้านอิเล็กตรอนโวลต์ (MeV) ตามลำดับ ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 รังสีบีตาและรังสีแกมมาจากการสลายตัวของโคบอลต์-60

รังสีแกมมาจากโคบอลต์-60 นำไปใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมการแปรรูปอาหาร ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยโดยศูนย์ฉายรังสีอาหารและผลิตผลการเกษตร (Thai Irradiation Center, TIC) สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ หรือ สทท. (องค์การมหาชน) เปิดบริการฉายรังสีแก่ผู้ผลิตและจำหน่ายอาหารและผลิตผลทางการเกษตร เช่น ยี่ออายุ การเก็บรักษาโดยชะลอการเน่าเสียของผลไม้ เช่น สตรอเบอรี่ แอปเปิ้ล พีช และแพร์ หรือในผักหลายชนิด เช่น แครอท ขึ้นฉ่าย ดอกกะหล่ำ และหอมหัวใหญ่ รวมทั้งยี่ออายุการเก็บรักษาเนื้อสัตว์และอาหารทะเล เช่น เนื้อหมู เนื้อไก่สด ปลาหูหนึ่ง กุ้งและปลาหมึกสด เป็นต้น ชะลอการสุกของผลไม้ เช่น มะม่วงหิมพานต์ กล้วยหอมทอง รวมทั้งกำจัดจุลินทรีย์ที่ทำให้เกิดโรค เช่น เชื้อซัลโมเนลลาที่ทำให้เกิดโรคท้องร่วง ใน

ผลิตภัณฑ์แฮม ไช้สด และกะปิ เป็นต้น โดยสถาบันฯ ได้รับการรับรองให้ฉายรังสีผลไม้ส่งออกหลายชนิด เช่น ลำไย มังคุด มะม่วง เงาะ และสับปะรด ที่จะส่งออกไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา และเครื่องเทศที่จะส่งออกไปในประเทศต่างๆ ในเครือสหภาพยุโรป (Europe Union, EU) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา และตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง อาหารฉายรังสี ลงวันที่ 14 กันยายน 2553 กำหนดให้มีการแสดงฉลากของอาหารฉายรังสี ซึ่งประกอบด้วย ชื่อที่ตั้งของผู้ผลิตอาหารและผู้ฉายรังสี ชื่อความว่า “ผ่านการฉายรังสีแล้ว” หรือข้อความในทำนองเดียวกัน เช่น มันฝรั่งฉายรังสี หรือมันฝรั่งผ่านการฉายรังสีแล้ว เป็นต้น ระบุวัตถุประสงค์ของการฉายรังสี “เพื่อ.....” เครื่องหมายการฉายรังสี และวัน เดือนและปีที่ฉายรังสี ดังตัวอย่างในภาพที่ 9

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔



ภาพที่ 9 ตัวอย่าง ฉลากของอาหารที่ฉายรังสี

(ที่มา: www.tint.or.th/application/apply-ferment-pork.html)

เครื่องโคบอลต์ 60 ที่ใช้สารกัมมันตรังสี โคบอลต์-60 เป็นต้นกำเนิดรังสีแกมมาถูกใช้ในการรักษามะเร็งผู้ป่วยที่อยู่ลึกใต้ผิวหนัง นิยมใช้สำหรับรักษามะเร็งบริเวณศีรษะและลำคอ ช่องอก หรืออวัยวะที่มีความหนาไม่มาก ซึ่งเครื่องกำบังรังสียังคงใช้กัน ตะกั่ววางให้เป็นไปตามลักษณะของรอยโรค เพื่อป้องกันเนื้อดีที่อยู่รอบรอยโรคไม่ให้โดนรังสีเกินที่กำหนด และปัจจุบันเครื่องฉายรังสีแกมมามีการพัฒนาเป็น เครื่องแกมมาไนฟ์ (Gamma knife) ที่ประกอบด้วยรังสีจากต้นกำเนิดรังสีโคบอลต์-60 จำนวน 201 ลำแสง ทำให้การฉายรังสีไปยังเซลล์มะเร็งได้ตรงจุด และใช้เวลาในการรักษาน้อยลง โดยเฉพาะผู้ป่วยที่มี

การกระจายของเซลล์มะเร็งไปยังสมอง หรือ เซลล์มะเร็งในสมองที่มีขนาด 1 มิลลิเมตร ถึง 3 เซนติเมตร (แกมมาไนฟ์มีชื่อเป็นภาษาไทยว่า การผ่าตัดด้วยรังสีศัลยกรรม) การรักษาโรคทางสมองด้วยรังสีศัลยกรรมหรือการทำแกมมาไนฟ์ นอกจากใช้รักษาโรคมะเร็งบริเวณศีรษะและลำคอแล้วยังใช้รักษาโรคเนื้องอกในสมอง โรคเส้นสันนิบาตหรือโรค พาร์กินสัน (Parkinson's disease) รวมทั้งการผ่าตัดเส้นเลือดขดในสมอง เป็นต้น (ดูวิดีโอคลิปเรื่องแกมมาไนฟ์ในรายการกระจกหกด้านได้ที่ <http://video.dmc.tv/media/6d/511124.wmv.html>)



ภาพที่ 10 เครื่องแกมมาไนฟ์ (Gamma knife) เป็นเครื่องฉายรังสีแกมมาจากโคบอลต์-60

จำนวน 201 ลำแสง

(ที่มา : <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/3-54/page1-3-54.html>)

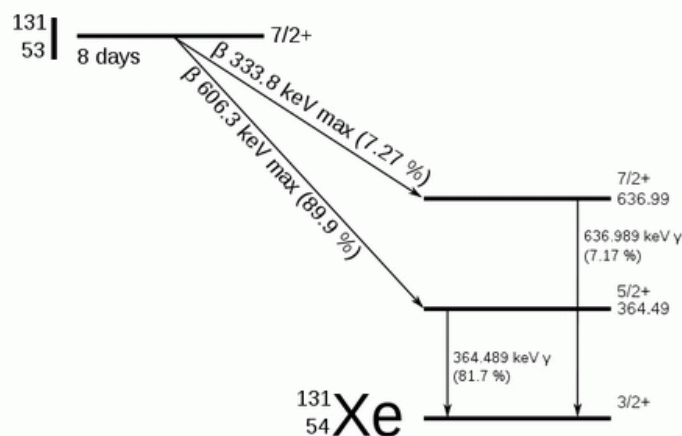
ไอโอดีน-131 (Iodine-131, ^{131}I)

ไอโอดีน-131 (^{131}I) เป็นไอโซโทปกัมมันตรังสี มีครึ่งชีวิตประมาณ 8 วัน ไอโอดีน-131 เป็นไอโซโทปกัมมันตรังสีที่เกิดจากปฏิกิริยานิวเคลียร์ฟิชชันในเตาปฏิกรณ์นิวเคลียร์ เนื่องจากเป็นไอโซโทปที่มีผลต่อสุขภาพเมื่อแพร่ไปในอากาศ เช่น อุบัติเหตุที่โรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ เซอร์โนบิล ประเทศรัสเซีย ในอดีตรวมทั้งอุบัติเหตุจากเหตุแผ่นดินไหวที่โรงไฟฟ้านิวเคลียร์ฟูกูชิมะของญี่ปุ่น ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมา

การสลายตัวของไอโอดีน-131 ส่วนใหญ่ร้อยละ 89.9% จะให้รังสีบีตาพลังงาน 606.3 กิโลอิเล็กตรอนโวลต์ (keV) และรังสีแกมมาบางส่วนอีกร้อยละ 7.27 เป็นรังสีบีตาพลังงาน 333.8 กิโลอิเล็กตรอนโวลต์ (keV) ดังภาพที่ 11 อนุภาคหรือรังสีบีตาจากการสลายตัวนี้มีพลังงานสูง จึงสามารถเคลื่อนที่เข้าไปเนื้อเยื่อได้ลึกประมาณ 0.6-2 มิลลิเมตร จึงนำไอโอดีน-131 มาใช้ในการตรวจวินิจฉัยโรคและบำบัดรักษาโรคต่อมไทรอยด์ทำงานมากเกินไป (hyperthyroidism) โดยให้คนไข้ดื่มน้ำละลายที่มีไอโอดีน-131 เข้าไป แล้วใช้เครื่องวัดรังสีวางไว้ใกล้กับ

ต่อมไทรอยด์ ถ้าต่อมไทรอยด์ปกติจะสามารถจับไอโอดีนไว้ได้ประมาณร้อยละ 30 ของที่ดื่มเข้าไป โดยร้อยละ 60 จะถูกขับออกไปกับน้ำปัสสาวะ และอีกร้อยละ 10 จะกระจายอยู่ตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย สำหรับรายที่เป็นโรคต่อมไทรอยด์ทำงานมากเกินไปนั้นต่อมไทรอยด์จะดูดจับไอโอดีนไว้ได้ถึงประมาณร้อยละ 70 ถ้าตรวจพบว่าเป็นมะเร็งแพทย์ก็จะทำการรักษาโดยใช้ไอโอดีน-131 ในปริมาณที่มากกว่าเมื่อตอนวินิจฉัยโรค ไอโอดีน-131 จะให้รังสีหลายชนิดรวมถึงรังสีบีตาด้วยที่สามารถทำลายเนื้อเยื่อต่อมไทรอยด์ทั้งส่วนที่เป็นมะเร็งและส่วนที่ปกติ แต่เนื่องจากเนื้อเยื่อที่เป็นมะเร็งจะดูดจับไอโอดีน-131 ไว้ได้ด้วยปริมาณที่สูงกว่าเนื้อเยื่อปกติ เซลล์มะเร็งจึงถูกทำลายไป

ถ้าไอโอดีน-131 ในสิ่งแวดล้อมมีระดับสูงขึ้น เช่น จากการรั่วไหลที่เกิดจากอุบัติเหตุในประเทศญี่ปุ่น ไอโอดีนนี้จะถูกดูดซึมและปนเปื้อนในอาหารและเมื่อร่างกายได้รับก็จะไปสะสมที่ต่อมไทรอยด์ ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อต่อมไทรอยด์ได้ถ้าระดับของไอโอดีน-131 มีปริมาณสูง รังสีบีตาจากการสลายตัวของไอโอดีน-131 อาจทำให้เกิดมะเร็งของต่อมไทรอยด์ในภายหลัง หรืออาจทำให้มีอาการไทรอยด์เป็นพิษ (thyroiditis) ได้



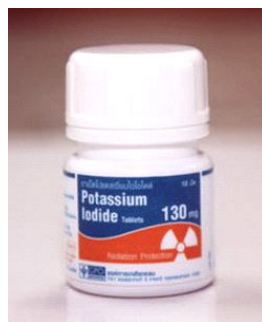
ภาพที่ 11 รังสีบีตาจากการสลายตัวของไอโอดีน-131

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ความเสี่ยงจากการได้รับรังสีปีตาจาก ไอโอดีน-131 สามารถลดลงได้โดยการรับไอโอดีน ปกติเข้าไปก่อน เพื่อเพิ่มปริมาณรวมของไอโอดีนใน ร่างกาย เป็นการลดการรับเข้าและปิดกั้นไอโอดีนที่กัมมันตรังสี อุบัติภัยจากแผ่นดินไหวและคลื่นสึนามิที่โรงไฟฟ้า พลังงานนิวเคลียร์ฟูกูชิม่า ประเทศญี่ปุ่น ดังกล่าว ทำให้ ระดับไอโอดีน-131 ปนเปื้อนในอาหารมีค่าสูงขึ้นอย่าง มีนัยสำคัญทั้งในพืชผลทางการเกษตรและในน้ำประปา ระดับรังสีที่สูงขึ้นนี้ตรวจวัดได้ทั้งในบริเวณใกล้เคียงกับ โรงไฟฟ้าและในบริเวณที่ห่างไกลออกไปกว่า 200 กิโลเมตร เช่น กรุงโตเกียว เป็นต้น

วิธีการป้องกันการได้รับสารกัมมันตรังสี ไอโอดีน-131 ทำได้ด้วยการทำให้ปริมาณไอโอดีนใน ร่างกายอิ่มตัวโดยการรับประทานไอโอดีน-127 ซึ่งเป็น สารปกติไม่ใช่สารกัมมันตรังสีในรูปของเกลือไอโอดีน กล่าวคือให้รับประทานโปแตสเซียมไอโอไดด์ (potassium iodide) แต่ให้เฉพาะในผู้ที่มีความเสี่ยง ประชาชนที่อาศัยอยู่ใกล้เคียงหรือพนักงานที่ต้องเข้าไป ปฏิบัติงานในบริเวณที่เกิดการรั่วไหลของสารกัมมันตรังสีนี้ เมื่อต่อมไทรอยด์อิ่มตัวด้วยไอโอดีนปกติแล้วจะดูดกลืน ไอโอดีน-131 ได้น้อยมาก จึงเป็นการหลีกเลี่ยงการ เกิดอันตรายจากการได้รับไอโอดีนกัมมันตรังสี



ภาพที่ 12 ไอโอดีน-127 ในรูปของเกลือโปแตสเซียมไอโอไดด์ (KI) ขององค์การเภสัชกรรม

สรุป

มนุษย์ใช้ประโยชน์จากสารกัมมันตรังสีได้ ก็เพราะอาศัยการศึกษาค้นคว้าของนักวิทยาศาสตร์ พื้นฐานที่สะสมองค์ความรู้มานานกว่า 300 ปีที่ผ่านมา ทั้งในเรื่องฟิสิกส์ เคมี วิศวกรรมและทางการแพทย์ ทั้งนี้ตั้งแต่ความรู้เรื่ององค์ประกอบของธาตุและ อนุภาคพื้นฐานภายในอะตอม ไอโซโทปธรรมชาติและ ไอโซโทปกัมมันตรังสีที่แผ่พลังงานออกมาในรูปของ คลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าหรือในรูปของกระแสนิวเคลียร์ ที่เคลื่อนที่เร็ว ซึ่งปัจจุบันนำมาประยุกต์ใช้ได้ ในอุตสาหกรรมอาหาร และการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรค

ด้วยรังสี แต่ถ้าขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องอาจ ก่อให้เกิดความตระหนกตกใจได้ หากเกิดเหตุการณ์ ฉุกเฉินขึ้น หรืออาศัยอยู่ในบริเวณที่เกิดการรั่วไหลของ สารกัมมันตรังสี ซึ่งภาครัฐควรเผยแพร่ความรู้พื้นฐาน ที่จำเป็นต่อประชาชนเพื่อลดปัญหาต่างๆ ดังที่เกิดขึ้น แล้ว ทั้งการซื้ออกกตุณยาเม็ดไอโอดีนหรือยาทาแผล หิงเจอร์ไอโอดีนดังที่ผ่านมา รวมทั้งเพื่อให้ประชาชนรู้ วิธีการป้องกันหรือแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงทีใน อนาคตหากเกิดเหตุการณ์ทำนองเดียวกันขึ้นใน ประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- ดิตถพงษ์ บุญอำพล. (2550). **แกมมาในพื้นวัตรกรรมรักษาโรคมอง**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.stou.ac.th/study/sumrit/3-54/page1-3-54.html>.
(วันที่ค้นข้อมูล 26 กรกฎาคม 2554).
- นิวเคลียร์แห่งประเทศไทย, สมาคม. (ม.ป.ป.). **ไอโอดีน-131 (Iodine-131)**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.nst.or.th/article/article54/article54-005.html>.
(วันที่ค้นข้อมูล 26 กรกฎาคม 2554).
- นิวเคลียร์แห่งประเทศไทย, สมาคม. (ม.ป.ป.). **ซีเซียม-137 (Cesium-137)**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.nst.or.th/article/article54/article54-004.html>.
(วันที่ค้นข้อมูล 26 กรกฎาคม 2554).
- พัฒนาโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์, สำนักงาน กระทรวงพลังงาน. (2552). **โคบอลต์-60**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.nppdo.go.th/node/131>.
(วันที่ค้นข้อมูล 26 กรกฎาคม 2554).
- พัฒนาโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์, สำนักงาน กระทรวงพลังงาน. (2552). **อันตรายจากรังสีและการป้องกัน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.nppdo.go.th/node/125>.
(วันที่ค้นข้อมูล 8 กรกฎาคม 2554).
- เทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ, สถาบัน. (ม.ป.ป.). **อาหารฉายรังสี**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.tint.or.th/tic/HOME.htm> (วันที่ค้นข้อมูล 26 กรกฎาคม 2554).
- เทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ, สถาบัน. (ม.ป.ป.). **เวชศาสตร์นิวเคลียร์**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://www2.tint.or.th/index.php?option=com_content&view=article&id=530&Itemid=858&lang=th.
(วันที่ค้นข้อมูล 22 กรกฎาคม 2554).
- รังสีรักษาและมะเร็งวิทยา, สาขาวิชา คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ม.ป.ป.). **โคบอลต์ 60**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.chulacancer.net/newpage/machines/cobalt-60.html>. (วันที่ค้นข้อมูล 28 กรกฎาคม 2554).
- วิเชียร รัตนธงชัย. (ม.ป.ป.). **ไอโซโทปเสถียรทางธรณีเคมี**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.tint.or.th/nkc/nkc51/nkc5101/nkc5101t.html>.
(วันที่ค้นข้อมูล 8 กรกฎาคม 2554).
- Google Crisis Response, A google.org project. (2011). **Japan Earthquake 2011**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.google.com/crisisresponse/japanquake2011.html>.
(วันที่ค้นข้อมูล 8 กรกฎาคม 2554).



สิทธิมนุษยชน

Human Rights

ธนพร ศรีพงษ์*

บทคัดย่อ

สิทธิมนุษยชน หมายถึง คัดค้านความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย สิทธิมนุษยชนมีที่มาจากแนวคิดในเรื่องกฎหมายธรรมชาติและปรัชญาสิทธิธรรมชาติ และมีวิวัฒนาการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับสากล โดยสหประชาชาติได้ประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2491 เพื่อแสดงเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางสำหรับบรรดาประเทศสมาชิกที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลภายในประเทศของตน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 ประกอบด้วยข้อความ 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สิทธิทางการเมืองหรือทางแพ่ง (Political or civil rights) ได้แก่ บทบัญญัติข้อที่ 1-21 และสิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม (Economic and social rights) ได้แก่ บทบัญญัติข้อที่ 22-30

สำหรับประเทศไทยมีการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยได้ร่วมลงมติรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และได้พัฒนากรอบภายในประเทศ เพื่อช่วยสนับสนุนให้การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนประสบผลสำเร็จ เช่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 คณะกรรมการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นองค์กรอิสระ นโยบายสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ส่วนความร่วมมือระหว่างประเทศ ประเทศไทยได้ตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศหรือแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

เรื่องของสิทธิมนุษยชนได้ทวีความสำคัญมากขึ้นโดยเฉพาะในกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ค่านิยมสากลในเรื่องประชาธิปไตย กระแสสิทธิมนุษยชน การร่วมกันปกป้องทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สิทธิชุมชน ได้เข้ามามีบทบาทอย่างสูงในสังคมไทย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คนไทยและสังคมไทยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ประกันสิทธิพลเมืองและสิทธิมนุษยชนไว้ค่อนข้างครบถ้วน แต่ยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่บ้าง และการส่งเสริมคุ้มครองสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เพื่อให้คนไทยได้มีข้อมูลและเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าร่วมกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

Abstract

Human rights refer to human dignity, rights, freedom and equality of every individual, which are guaranteed

and protected by the Constitution of the Kingdom. Human rights are derived from the concepts of natural law and philosophy

* ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและสหกิจศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน

of natural rights, which evolved to promote and protect universal human rights. The United Nations proclaimed the Universal Declaration of Human rights on December 10, to show its intent to protect human rights and to use it as the standard for all member countries as guidelines to achieve its purpose. The Universal Declaration of Human Rights in 1948 consists of 30 articles which are divided into classes. These are: (1) Political or Civil Rights in Articles 1 - 21; and, Economic and Social Rights in Articles 22 - 30.

Thailand protects human rights and promotes the Universal Declaration of Human Right by (parliamentary) vote and developed mechanism within the country to achieve human rights and to

promote it such as, the Constitution of the Kingdom of Thailand in BE 2550, the Office of the National Human Rights Commission of Thailand which is an independent organization, and the National Human Rights Policy. On the international cooperation, Thailand agreed to cooperate directly or indirectly internationally with issues regarding human rights. Globalization changes rapidly the universal values on democracy, human rights and cooperation for environmental protection. However, the community rights have great function in Thai society. Therefore, it is essential that Thai people should have knowledge of human rights in order to prepare themselves to adapt to such changes.

ตามที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หรือ กสม. ออกแถลงการณ์กรณีคนไทย 7 คนถูกทหารกัมพูชาจับกุมบริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ในวันที่ 12 มกราคม 2554 การจับตัวรัฐบาลใช้ พ.ร.ก. ฉุกเฉินหลังคณะรัฐมนตรีมีมติวันที่ 6 กรกฎาคม 2553 ให้บังคับใช้ พ.ร.ก. ฉุกเฉิน ซึ่งกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนและสิทธิมนุษยชน การประณามเหตุยิงกันในวันที่ 13 พฤษภาคม 2553 เรียกร้องให้รัฐบาลและแกนนำ นปช. กลับมาสู่การเจรจาโดยเร็ว หรือการแถลงการประณามมือบแดง (นปช.) บุคลากรโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อ้างมีกองกำลังทหารประจำการอยู่บริเวณชั้น 3 หรือ กรณีสาวมหาลัยอยุธยาธรรมศาสตร์ฮึดสู้โรคจิตใช้โทรศัพท์มือถือแอบถ่ายรูปใต้กระโปรงขณะขึ้นบันไดเลื่อนบนสถานีรถไฟฟ้าพร้อมพวงค์หรือกรณีวัยรุ่นหนุ่มโหมเด็กหญิงวัย 14 เลียนแบบพฤติกรรมในซีดี หรือการค้ามนุษย์ที่มหาชัย และแก๊ง

ค้ามนุษย์โปะยากลางหมอชิตเมื่อพื้นที่ขึ้นกลางเรือดงเกแล้วโดนบังคับทำงาน 8 เดือน

จากแถลงการณ์และการพาดหัวข้อข่าวดังกล่าวล้วนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการรับรองและคุ้มครองจากการถูกละเมิดสิทธิ ถ้าในสังคมและประเทศที่ทุกคนต่างเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพซึ่งกันและกัน สังคมและประเทศนั้นจะไม่มีปัญหาความขัดแย้งแย่งชิง ช่มเหง รังแก เอาัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน หรือหากมีก็จะน้อยและแก้ไขได้ง่าย เรื่องของสิทธิมนุษยชนนั้นมีที่มาจากแนวคิดในเรื่องกฎหมายธรรมชาติ ซึ่งเป็นแนวคิดในสังคมตะวันตกในศตวรรษที่ 16 เป็นยุคสมัยของกลุ่มชนชั้นกลางที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจเทียบเท่ากับกลุ่มขุนนางเก่า โดยใช้หลักกฎหมายธรรมชาติ และปรัชญาสิทธิธรรมชาติ (Natural rights) ในการต่อสู้กับอำนาจของรัฐหรือ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ผู้ปกครอง ซึ่งถือว่ามนุษย์เกิดมาเท่าเทียมกันและมีสิทธิบางอย่างติดตัวมาแต่กำเนิด และไม่อาจโอนให้แก่กันได้ ส่วนกฎหมายธรรมชาติ (Natural law) มีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ เป็นกฎหมายที่ใช้ได้โดยไม่จำกัดเวลา ใช้ได้ทุกแห่งไม่จำกัดว่าต้องใช้ในรัฐใดรัฐหนึ่ง และอยู่เหนือกฎหมายของรัฐนั้นรัฐจะตรากฎหมายอื่นที่ขัดแย้งกับกฎหมายธรรมชาติไม่ได้ ส่วนสิทธิธรรมชาติ (Natural rights) เป็นแนวคิดที่สืบเนื่องมาจากกฎหมายธรรมชาติซึ่งเป็นเรื่องของอุดมคติ เป็นแนวคิดที่ว่ามนุษย์เกิดมาเท่าเทียมกัน สิทธิไม่อาจโอนให้แก่กันได้ และไม่มีใครจะล่วงละเมิดได้ ได้แก่สิทธิในชีวิต เสรีภาพและสิทธิที่จะแสวงหาความสุข และรัฐจะต้องทำทุกอย่างเพื่อให้มนุษย์มีสิทธิเหล่านี้อย่างเต็มที่ ซึ่งมีนักปราชญ์ที่สำคัญที่เสนอแนวความคิดที่สนับสนุนกฎหมายธรรมชาติและสิทธิตามธรรมชาติ ได้แก่ เฮรัลิตัส (Heralitus) กล่าวว่ากฎหมายธรรมชาติเป็นกฎหมายที่ไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีหลักอยู่ว่าทุกสิ่งเกิดขึ้นตามที่มีนัยจะเป็น ส่วนเพลโต (Plato) ได้ยืนยันความแตกต่างระหว่างกฎหมายธรรมชาติกับกฎหมายที่รัฐบาลบัญญัติขึ้น โดยสรุปแนวคิดของนักปราชญ์ที่สนับสนุนในเรื่องกฎหมายธรรมชาติและสิทธิตามธรรมชาติส่วนใหญ่จะมุ่งรับรองสิทธิที่มีอยู่ประจำตัวของบุคคลซึ่งมีอยู่แล้วตามธรรมชาติ ในศตวรรษที่ 20 คำว่า “สิทธิธรรมชาติ” (Natural rights) หมายความว่า สิทธิในชีวิต สิทธิในเสรีภาพ และสิทธิในทรัพย์สิน ใครจะละเมิดมิได้แม้แต่รัฐหรือผู้มีอำนาจ คำว่า “สิทธิมนุษยชน” (Human rights) ในวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรีได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นแนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์ที่ว่า มนุษย์นั้นมีสิทธิหรือสถานะสากล ซึ่งไม่ขึ้นอยู่กับขอบเขตของกฎหมาย หรือปัจจัยท้องถิ่นอื่นใด เช่น เชื้อชาติ หรือสัญชาติ ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนข้อ 1 กล่าวว่า “มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระเสรี เท่าเทียมกันทั้งศักดิ์ศรีและสิทธิ ทุกคนได้รับการประสิทธิประสาทเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันอย่างจันทนพี่น้อง” และตามพระราชบัญญัติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่าสิทธิมนุษยชน หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร นอกจากนี้ ชำนาญจันทร์เรื่อง ได้ให้ความหมายและสาระสำคัญของสิทธิมนุษยชนคือสิทธิประจำตัวของมนุษย์ทุกคน ที่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนที่ต้องได้รับในฐานะที่เป็นมนุษย์ ซึ่งทำให้คนๆ นั้นมีชีวิตอยู่ได้อย่างมีความเหมาะสมแก่ความเป็นมนุษย์และสามารถมีการพัฒนาตนเองได้ ที่ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนที่ต้องได้รับในฐานะที่เป็นมนุษย์ก็เพื่อให้คนๆ นั้นมีชีวิตอยู่รอดและมีพัฒนาการ สิทธิมนุษยชนมี 2 ระดับ ระดับแรก เป็นสิทธิที่ติดตัวทุกคนตั้งแต่เกิด ไม่สามารถถ่วงโอนให้กันได้ อยู่เหนือกฎหมายและอำนาจใดๆ ของรัฐทุกรัฐ สิทธิเหล่านี้ได้แก่ สิทธิในชีวิต ห้ามฆ่าหรือทำร้ายชีวิต ห้ามการค้ามนุษย์ ห้ามการทรมานอย่างโหดร้ายทารุณ คนทุกคนมีสิทธิในความเชื่อ มโนธรรมหรือสิทธิทางศาสนา ทางการเมือง มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและแสดงออกหรือการสื่อความหมายโดยวิธีอื่นใด สิทธิมนุษยชนเหล่านี้ไม่ต้องมีกฎหมายรับรอง สิทธิเหล่านี้ดำรงอยู่อย่างน้อยก็คือมโนธรรมสำนึกในบาปบุญคุณโทษที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน เช่น จะมีหรือไม่ก็มีกฎหมายบัญญัติว่าการฆ่าคนเป็นความผิดตามกฎหมายก็ตาม แต่ทุกคนย่อมมีสำนึกรู้ได้เองว่าการฆ่าคนย่อมเป็นสิ่งต้องห้ามหรือเป็นบาปทางศาสนา ระดับที่สอง เป็นสิทธิที่ต้องได้รับการรับรองในรูปแบบของกฎหมายหรือต้องได้รับการคุ้มครองโดยรัฐ ได้แก่ การได้รับสัญชาติ การมีงานทำ การได้รับการคุ้มครองแรงงาน ความเสมอภาคของหญิงชาย สิทธิของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ การได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันการว่างงาน การได้รับการบริการทางสาธารณสุข การแสดงความสามารถทางวัฒนธรรมอย่างอิสระ การได้รับความเพลิดเพลินจากศิลปวัฒนธรรมในกลุ่มของตน ซึ่งสิทธิมนุษยชนระดับที่สองต้องเขียนรับรองในรูปแบบของกฎหมาย หรือรัฐธรรมนูญหรือแนว

นโยบายพื้นฐานของรัฐแต่ละประเทศ เพื่อเป็นหลักประกันว่าคนทุกคนที่อยู่ในรัฐนั้นจะได้รับความคุ้มครองชีวิตความเป็นอยู่ให้มีความเหมาะสมแก่การเป็นมนุษย์

วิวัฒนาการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในระดับสากล สหประชาชาติได้ประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2491 เพื่อแสดงเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และเพื่อใช้เป็นมาตรฐานกลางสำหรับบรรดาประเทศสมาชิกที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้เกิดผลภายในประเทศของตน เช่น การจัดทำอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม นอกจากนี้สหประชาชาติเข้าไปมีบทบาทโดยตรงและต่อเนื่อง เพื่อดำเนินการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมทั้งการยุติเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเทศต่างๆ ทั้งในทวีปยุโรป เอเชีย กลุ่มละตินอเมริกาและแอฟริกา โดยใช้มาตรการทางการทูต เศรษฐกิจ หรือทางทหาร เพื่อจัดการกับปัญหาความรุนแรง รวมทั้งการจัดตั้งศาลอาญาระหว่างประเทศ เพื่อดำเนินคดีอาญากับผู้มีส่วนร่วมในการกระทำความผิดในการฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ แนวความคิดเรื่องการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเดิมถือเป็นเรื่องภายในรัฐใดรัฐหนึ่ง ต่อมาในศตวรรษที่ 17 ได้เริ่มเปลี่ยนแปลงมาเป็นความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อหาทางคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้ดีขึ้น เช่น การเคลื่อนไหวเพื่อยุติการค้าทาส การวางกฎเกณฑ์การทำสงคราม และการคุ้มครองนักโทษ หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 (ค.ศ. 1914 - 1918) ได้จัดทำกติกาสันนิบาตชาติ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของชนกลุ่มน้อย ยกเลิกการมีทาส ก่อตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาเกี่ยวกับการค้าผู้หญิงและเด็ก หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (ค.ศ. 1939 - 1945) เกิดความเสียหายมาสู่ชีวิตและทรัพย์สินของพลเมืองโลก และชาวโลกได้ประจักษ์ถึงภัยจากสงคราม

ดังกล่าว ประธานาธิบดีรูสเวลท์จึงได้จัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้นเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมเสรีภาพ และได้มีการตั้งคณะกรรมการร่างปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและได้รับการรับรองปฏิญญานี้เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ.1948 จึงถือเป็นวันสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ.1948 ประกอบด้วยข้อความ 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สิทธิทางการเมืองหรือทางแพ่ง (Political or civil rights) ได้แก่ บทบัญญัติข้อที่ 1-21 ของปฏิญญา ได้กล่าวถึงสิทธิตามธรรมชาติที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิม เช่น สิทธิในการดำรงชีวิต เสรีภาพ ทรัพย์สิน ความเสมอภาค ความยุติธรรม และการแสวงหาความสุข และสิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม (Economic and social rights) ได้แก่บทบัญญัติข้อที่ 22-30 ของปฏิญญา เช่น สิทธิในการศึกษา สิทธิที่จะจัดตั้งสหพันธกรรมกร สิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนและครอบครัว สิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่างรวมทั้งจำกัดเวลาทำงานและวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง

จึงกล่าวได้ว่า เรื่องสิทธิมนุษยชนไม่ใช่เรื่องของรัฐใดรัฐหนึ่งแต่มีวิวัฒนาการมาจาก “สิทธิระหว่างประเทศ” (International rights) ซึ่งรัฐที่เป็นภาคีข้อตกลงระหว่างประเทศ อาจจะเข้ามาตรวจสอบหรือมีมติให้ใช้มาตรการเพื่อยุติการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ประเทศไทยกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนประเทศไทยได้ร่วมลงมติรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนตั้งแต่ต้น และได้พยายามปฏิบัติการให้เป็นไปตามหลักกฎหมาย โดยการสร้างและพัฒนากลไกภายในประเทศ เพื่อช่วยสนับสนุนให้การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนประสบผลสำเร็จ เช่น ในปี พ.ศ. 2519 ได้มีการเพิ่มเติมกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพื่อรับรองสิทธิของหญิงให้เท่าเทียมชาย ปี พ.ศ. 2539 ประกาศใช้ พ.ร.บ. ป้องกันปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ในปี พ.ศ.2540 ประกาศใช้ พ.ร.บ. การค้าเด็กและสตรี พ.ศ. 2540 โดยเฉพาะ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

อย่างยิ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 3 ได้บัญญัติถึงสิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย และได้จัดตั้งกลไกใหม่ที่มีหน้าที่ในการสอดส่องตรวจสอบ และวินิจฉัยกรณีที่มีการละเมิดสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญและเป็นการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทางอ้อม ได้แก่ ผู้ตรวจราชการของรัฐสภา (มาตรา 196 - 198) ศาลรัฐธรรมนูญ (มาตรา 255 - 270) และศาลปกครอง (มาตรา 276 - 280) ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ได้เพิ่มประเภทสิทธิและเสรีภาพให้มากขึ้นกว่าเดิม สิทธิและเสรีภาพที่เพิ่มขึ้น ได้แก่ แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ให้สิทธิและเสรีภาพตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยรับรอง มีผลผูกพันเช่นเดียวกับสิทธิและเสรีภาพที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ (มาตรา 82) การคุ้มครองบุคคลจากการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากข้อมูลส่วนบุคคล (มาตรา 35) การเพิ่มสิทธิในกระบวนการยุติธรรม โดยการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว ทั้งถึงโดยเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและทุพพลภาพได้รับการคุ้มครองในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตัวอย่างเหมาะสม (มาตรา 40) การให้สิทธิด้านแรงงานที่ได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน ได้รับการบัญญัติไว้เป็นครั้งแรก (มาตรา 44) การให้ประชาชนได้รับการศึกษาฟรีไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยเพิ่มให้ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษา (มาตรา 49) เด็ก เยาวชน สตรี และบุคคลในครอบครัว มีสิทธิได้รับการคุ้มครองจากการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม และหากเกิดเหตุดังกล่าวขึ้น ย่อมได้รับการบำบัดฟื้นฟูจากรัฐ (มาตรา 52) บุคคลที่ไร้ที่อยู่อาศัยและไม่มีรายได้

เพียงพอ มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ เป็นครั้งแรก (มาตรา 55) การให้ความสำคัญกับสิทธิสตรีมากขึ้น โดยได้กำหนดไว้เป็นหลักการไว้ว่าให้ชายและหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกัน (มาตรา 30) โดยรัฐต้องให้ความสำคัญเสริมความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง และการให้ประชาชนมีสิทธิฟ้องศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้คำวินิจฉัยว่ากฎหมายขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญได้โดยตรงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิและเสรีภาพที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ (มาตรา 212) ต่อมาใน ปี พ.ศ. 2551 รัฐบาลไทยได้ตราพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 สารสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดความผิดเกี่ยวกับการค้าหญิงและเด็ก การแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลที่มีได้จำกัดเฉพาะหญิงและเด็กและการกระทำความผิดด้วยการบังคับตัวอวัยวะเพื่อการค้า หรือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ซึ่งเป็นการกระทำในลักษณะข้ามชาติ นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งการปรับปรุงสวัสดิภาพของผู้เสียหายให้เหมาะสม โดยบทลงโทษของกฎหมายฉบับนี้ ได้เพิ่มโทษแก่ผู้กระทำความผิดหนักขึ้น นอกจากนี้ยังมีการกำหนดโทษผู้กระทำหรือจัดให้มีการบันทึกภาพ แพร่ภาพ พิมพ์รูป หรือบันทึกเสียง แพร่เสียง หรือสิ่งอื่นที่สามารถแสดงว่าบุคคลกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ การโฆษณาหรือเผยแพร่ข้อความ ซึ่งปรากฏในทางสอบสวนของพนักงานสอบสวนหรือในทางที่ทำให้บุคคลอื่นรู้จักชื่อตัว ชื่อสกุลของผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และการโฆษณาหรือเผยแพร่ข้อความ ภาพหรือเสียงไม่ว่าด้วยสื่อสารสนเทศประเภทใด เปิดเผยที่ทำงาน หรือสถานศึกษาของบุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 6 หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

องค์กรระดับชาติที่มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยตรงคือคณะกรรมการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นองค์กรอิสระ

ที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 199 และมาตรา 200 และพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประกอบด้วยประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอื่นอีก 10 คน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา โดยวุฒิสภาเป็นผู้คัดเลือกตามรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาได้คัดเลือกและนำเสนอ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 6 ปี และให้ดำรงตำแหน่งได้วาระเดียว มีอำนาจหน้าที่ภารกิจหลัก 3 ด้านดังนี้

1. ส่งเสริมเผยแพร่ความคิด ความเข้าใจสิทธิมนุษยชนเพื่อให้รัฐบาล สังคมและบุคคลเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ การเผยแพร่ความคิดสิทธิมนุษยชนให้มองคนเป็นคน ไม่ใช่ปฏิบัติต่อกันเหมือนสัตว์หรือสิ่งของ และมองถึงมาตรฐานขั้นต่ำของคนในการดำรงชีพด้านปัจจัยสี่

2. ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีและเสนอมาตรการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำหรือละเลยการกระทำดังกล่าว

ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านการทำร้ายร่างกาย ถูกทุบ ตบ ตี ทำทารุณ ถูกฆ่า ถูกไล่ที่ ห้ามพูด ห้ามแสดงความเห็น เป็นต้น ให้ผู้ที่ถูกละเมิดหรือผู้แทนและผู้พบเห็นการละเมิด สามารถร้องเรียนโดยยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการหรือสำนักงาน อาจเป็นด้วยวาจา ทางโทรศัพท์หรือร้องเรียนด้วยตนเองหรือทำเป็นหนังสือ เมื่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติดำเนินการตรวจสอบเสร็จสิ้นแล้ว มีมติได้เป็นสองแนวทางคือ ถ้าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการสิทธิฯ จะทำรายงานเสนอมาตรการแก้ไข ปัญหาให้หน่วยงานหรือบุคคลที่มีหน้าที่ไปปฏิบัติภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่มีการแก้ไขจะรายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อสั่งการต่อไป ถ้ายังไม่มีการดำเนินการ

อีกก็จะรายงานต่อรัฐสภาโดยอาจให้มีการเผยแพร่ต่อสาธารณชนด้วย กรณีที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นธรรม คณะกรรมการสิทธิฯ อาจกำหนดแนวทางแก้ไขและแจ้งให้บุคคลหรือหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ หากไม่มีการแก้ไขจะรายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อสั่งการต่อไป ถ้ายังไม่มีการดำเนินการอีกก็จะรายงานต่อรัฐสภา

3. เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อรัฐสภาและคณะรัฐมนตรีเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นการผลักดันหรือการขับเคลื่อนในเชิงนโยบาย

นอกจากนี้รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ บนพื้นฐานแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการได้แก่

1. ความเป็นสากล เป็นสิทธิของทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือความเชื่อทางอื่นใด นอกจากนั้นยังเป็นสิทธิที่ยอมรับกันในระดับระหว่างประเทศ โดยปรากฏอยู่ในตราสาร อนุสัญญา กฎหมายระหว่างประเทศต่างๆ ในด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่ไทยร่วมเป็นภาคี และยังไม่ได้เป็นภาคี

2. ความสมบูรณ์ ทั้งในแง่ของการส่งเสริมและคุ้มครองโดยครอบคลุมสิทธิมนุษยชนในทุกๆ ด้านและทุกกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย

3. ความสมดุล โดยไม่เน้นเฉพาะการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเพียงลำพัง แต่เน้นความรับผิดชอบ จริยธรรม และหน้าที่ของพลเมืองควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

4. ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับสภาพสังคม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของคนไทย ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไป เพื่อให้แผนพัฒนาสามารถปฏิบัติได้จริง

เป้าหมายหลักของนโยบายสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่สำคัญ มี 4 ประการได้แก่

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

1. การมีสังคมที่มีสันติสุขอย่างแท้จริง ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร มีเมตตาเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนควรผสมผสานเข้าไปเป็นวัฒนธรรม ที่สำคัญของสังคมไทยในอนาคต

2. การมีสังคมที่มีการเคารพกฎหมาย ยึดหลักนิติธรรม ควบคู่ไปกับหลักจริยธรรม โดยไม่ใช้หลักการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเป็นเงื่อนไขในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือมุ่งร้ายซึ่งกันและกัน

3. การมีสังคมที่มีความเป็นประชาธิปไตย สร้างโอกาส ความเสมอภาค และความยุติธรรมให้แก่บุคคลที่ด้อยโอกาสในสังคม ส่งเสริมหลักการธรรมาภิบาลทั้งในภาครัฐและประชาสังคม

4. การมีสังคมที่การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด

ส่วนความร่วมมือระหว่างประเทศนั้นประเทศไทยได้ตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศหรือแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ในส่วนของสิทธิมนุษยชนทางอ้อมได้แก่ ข้อตกลงระหว่างประเทศทางด้านมนุษยธรรม คือ อนุสัญญาเจนีวา 1949 เช่น อนุสัญญาเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อเชลยศึก การคุ้มครองบุคคลพลเมืองในเวลาสงบศึก ส่วนสิทธิมนุษยชนทางตรงที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีสันติสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งสหประชาชาติถือเป็นสนธิสัญญาหลักจำนวน 7 ฉบับ ได้แก่

1. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (Convention on the rights of child 1989-CRC) ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2535 (ค.ศ.1992) ประกอบด้วยบทบัญญัติ 54 ข้อ ได้แก่เรื่องเกี่ยวกับสิทธิของเด็กโดยตรง ซึ่งเน้นหลักพื้นฐานและแนวทางในการตีความอนุสัญญาทั้งฉบับได้แก่

1.1 การห้ามเลือกปฏิบัติต่อเด็ก และการให้ความสำคัญแก่เด็กทุกคนเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของเด็กในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ชาติพันธุ์ หรือ สังคม ทรัพย์สิน ความทุพพลภาพ การเกิด หรือสถานะอื่นๆ ของบิดามารดา หรือผู้ปกครองทางกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้เด็กมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน

1.2 การกระทำหรือการดำเนินการทั้งหลายต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นอันดับแรก

1.3 สิทธิในการมีชีวิต การอยู่รอด และการพัฒนาทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม

2. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979 (Convention on the elimination of all forms of discrimination against women 1979-CEDAW) ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2528 (ค.ศ.1985) มีวัตถุประสงค์หลักคือ การจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ รวมทั้งการประกันว่าสตรีและบุรุษมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติและดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคกัน ได้แก่

2.1 คำจำกัดความของคำว่าเลือกปฏิบัติต่อสตรีพันธกรณีของรัฐภาคี มาตรการที่รัฐภาคีต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของสตรี มาตรการเร่งด่วนชั่วคราวเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีอย่างแท้จริง ซึ่งจะไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศ การปรับเปลี่ยนทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและการปราบปรามการลักลอบค้าและแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากสตรี

2.2 ความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีในด้านการเมืองและการดำรงชีวิต ทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ เช่น สิทธิในการเลือกตั้ง การสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ความเท่าเทียมกันในกฎหมายว่าด้วยสัญชาติและการศึกษา

2.3 การที่สตรีจะได้รับการดูแลทางเศรษฐกิจ โดยได้รับความเท่าเทียมกันในด้านสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานและสิทธิด้านแรงงาน รวมถึงการป้องกันความรุนแรงต่อสตรีในสถานที่ทำงาน ความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพโดยเฉพาะสตรีมีครรภ์และหลังคลอดบุตร การที่รัฐภาคีจะประกันความเป็นอิสระของสตรีด้านการเงินและความมั่นคงด้านสังคมและการให้ความสำคัญแก่สตรีในชนบททั้งในด้านแรงงานและความเป็นอยู่

2.4 ความเท่าเทียมกันของบุรุษและสตรีในด้านกฎหมาย โดยเฉพาะในด้านกฎหมายแพ่งและกฎหมายครอบครัว ซึ่งเป็นการประกันความเท่าเทียมในชีวิตส่วนบุคคล

2.5 การจัดตั้งคณะกรรมการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ พันธกรณีในการจัดทำรายงานของรัฐภาคี การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.6 การมีให้ตีความข้อบ่งชี้ของอนุสัญญาที่จะขัดต่อกฎหมายภายในที่ดำเนินการมากกว่าที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาและกฎหมายระหว่างประเทศที่มีอยู่ การนำพันธกรณีไปปฏิบัติในระดับประเทศ การเปิดให้ลงนามและกระบวนกรเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา การแก้ไขอนุสัญญา เงื่อนไขการมีผลบังคับใช้ของอนุสัญญา การตั้งข้อสงวน การขัดแย้งในการตีความระหว่างรัฐภาคี

3. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International covenant on civil and political rights 1966-ICCPR) ได้แก่

3.1 สิทธิในการกำหนดเจตจำนงตนเอง (Right of self-determination)

3.2 พันธกรณีของรัฐที่รับรองจะเคารพและประกันสิทธิของบุคคล รวมถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง

สัญชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม ถิ่นกำเนิด หรือสภาพอื่นใด โดยจะดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติภายในประเทศ ประกันว่าบุคคลที่ถูกละเมิดจะได้รับ การเยียวยา ไม่ว่าบุรุษหรือสตรีจะได้รับสิทธิพลเมือง และการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน การลิดรอนสิทธิใน สถานการณ์ฉุกเฉินและการห้ามการตีความกติกาในอัน ที่จะไปจำกัดสิทธิและเสรีภาพอื่นๆ

สาระของสิทธิในส่วนที่เป็นสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ได้แก่ สิทธิในการมีชีวิตอยู่ เสรีภาพจากการทรมาน การห้ามบุคคลมิให้ตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาส การห้ามบุคคลมิให้ถูกจับกุมโดยตามอำเภอใจ การปฏิบัติต่อผู้ถูกลิดรอนเสรีภาพอย่างมีมนุษยธรรม การห้ามบุคคลถูกจำคุกด้วยเหตุที่ไม่สามารถชำระหนี้ตามสัญญาได้ เสรีภาพในการโยกย้าย ถิ่นฐาน ความเสมอภาคของบุคคลภายใต้กฎหมาย การห้ามมิให้มีการบังคับใช้กฎหมายย้อนหลัง สิทธิการได้รับรองเป็นบุคคลตามกฎหมาย การห้ามแทรกแซง ความเป็นส่วนตัว การคุ้มครองเสรีภาพทางความคิด เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก การห้ามการโฆษณาชวนเชื่อเพื่อการสงครามหรือก่อให้เกิดความเกลียดชังทางเชื้อชาติ สิทธิที่จะชุมนุมอย่างสันติ การรวมกันเป็นสมาคม สิทธิของชายหญิงที่อยู่ ในวัยที่เหมาะสมในการมีครอบครัว การคุ้มครองสิทธิเด็กและการที่พลเมืองทุกคนมีสิทธิที่จะมีส่วนในกิจการสาธารณะ การรับรองว่าบุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมายและได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน การรับรองสิทธิของชนกลุ่มน้อยทางเผ่าพันธุ์ ศาสนาและภาษาภายในรัฐ

การจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติตามพันธกรณีที่กำหนดไว้ในกติกา รวมถึงพันธกรณีในการเสนอรายงานของรัฐภาคี การยอมรับอำนาจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและขั้นตอนการพิจารณาข้อร้องเรียน

ห้ามการตีความไปในทางขัดกับกฎหมายอื่นๆ รวมทั้งการมีให้ตีความในการที่จะลิดรอนสิทธิที่จะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

4. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International covenant on economic, social and cultural rights-ICESCR) ได้แก่

สิทธิในการกำหนดเจตจำนงตนเอง (Right of self-determination)

พันธกรณีของรัฐบาลที่จะดำเนินการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมตามลำดับขั้นนับตั้งแต่การเคารพ ส่งเสริม และทำให้เป็นจริงอย่างเต็มที่ตามที่ทรัพยากรมีอยู่เพื่อให้มีความคืบหน้า โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรี การจำกัดสิทธิ ตามกติกา รวมทั้งการห้ามตีความใดๆ ในกติกา ที่จะทำลายสิทธิหรือเสรีภาพตามที่รับรองไว้ใน กติกานี้

สาระของสิทธิ ได้แก่ สิทธิในการทำงานและ มีเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมเป็นธรรม สิทธิที่จะ ก่อตั้งสหภาพแรงงานและสิทธิที่จะหยุดงาน สิทธิที่จะได้ รับสวัสดิการและการประกันด้านสังคม การคุ้มครองและ ช่วยเหลือครอบครัว สิทธิที่จะมีมาตรฐานชีวิตที่ดี พอเพียง สิทธิที่จะมีสุขภาพร่างกายและใจที่ดีที่สุดที่ เป็นไปได้ สิทธิในการศึกษา สิทธิในวัฒนธรรมและ ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์

พันธกรณีในการจัดทำรายงานของรัฐบาลถึง บทบาทของคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมในการ ตรวจสอบการปฏิบัติตามพันธกรณีร่วมกับกลไกอื่นๆ ของสหประชาชาติ รวมถึงการให้ข้อคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามพันธกรณี

การเข้าเป็นภาคี และการแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติของกติกา

5. อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติทาง เชื้อชาติในทุกรูปแบบ (International convention on the elimination of all forms of racial discrimination -ICERD) ได้แก่

กล่าวถึงคำจำกัดความการเลือกปฏิบัติทาง เชื้อชาติ หมายถึง การจำแนก การกีดกัน การจำกัด หรือการเอื้ออำนาจพิเศษเพราะเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสาย

Christian University of Thailand Journal

Vol.17 No.2 (May – August) 2011

หรือชาติกำเนิด หรือเผ่าพันธุ์ โดยไม่รวมถึง การปฏิบัติที่แตกต่างระหว่างบุคคลที่เป็นพลเมืองและไม่ใช่พลเมือง นโยบายของรัฐบาล และการดำเนินการ มาตรการเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ ในทุกรูปแบบ

คณะกรรมการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ และการจัดทำรายงานของรัฐบาล การปฏิบัติงานและการรับเรื่องร้องเรียนของ คณะกรรมการ

กระบวนการเข้าเป็นภาคี และการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของอนุสัญญา

6. อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการ ปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยี ศักดิ์ศรี (Convention against torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment – CAT) ได้แก่

กำหนดเกี่ยวกับคำนิยามของการทรมาน บทบัญญัติว่าด้วยการกำหนดให้การทรมานเป็น ความผิดที่ลงโทษได้ตามกฎหมายอาญา เขตอำนาจที่ เป็นสากลเกี่ยวกับความผิดการทรมาน และหลักการส่ง ผู้ร้ายข้ามแดน

กำหนดเกี่ยวกับการนำบทบัญญัติไปใช้โดย การจัดตั้งคณะกรรมการต่อต้านการทรมานเป็นองค์กร กำกับดูแล ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญอิสระจำนวน 10 คน ที่แต่งตั้งโดยภาคีสมาชิกและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ บัณฑิตบุคคลตามความสามารถ

กำหนดเกี่ยวกับกระบวนการเข้าเป็นภาคี ผลใช้บังคับการแก้ไขอนุสัญญา

7. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the rights of persons with disabilities)

เรื่องของสิทธิมนุษยชนได้ทวีความสำคัญ มากขึ้นโดยเฉพาะในกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คำนิยามสากลในเรื่อง ประชาธิปไตย กระแสสิทธิมนุษยชน การร่วมกันปกป้อง ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สิทธิชุมชน ได้เข้ามามี

บทบาทอย่างสูงในสังคมไทย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่คนไทยและสังคมไทยจะต้องมีความรู้ความเข้าใจถึง ความสำคัญของสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ ซึ่ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ประกันสิทธิ

พลเมืองและสิทธิมนุษยชนไว้ค่อนข้างครบถ้วน แต่ยังคงมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่บ้าง และการส่งเสริม คุ้มครองสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เพื่อให้คนไทย ได้มีข้อมูลและเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าร่วมกับ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

บรรณานุกรม

- กุลพล พลวัน. (2543). **สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักอัยการสูงสุด.
คณะกรรมการว่าด้วยการจัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติการแม่บทด้านสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2554).
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : www.ariation.go.th/ (วันที่สืบค้นข้อมูล 20 ตุลาคม 2554).
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
คณะกรรมการกฤษฎีกา. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
จรัล ดิษฐาอภิชัย. (2550). **คู่มือสิทธิมนุษยชน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ.
ชำนาญ จันทรเรือง. (2554). **สิทธิมนุษยชนกับความมั่นคงของชาติ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก
www.midnightuniv.org/forum/index.php. (วันที่สืบค้น 10 กรกฎาคม 2554).
มติชนออนไลน์. (2554). กฎหมายป้องกันคำมนุษย์ใช้แล้ว-หากแพร่ภาพ เสียงชื่อเหยื่อมีโทษจำคุก.
วันพฤหัสบดีที่ 7 กุมภาพันธ์ 2551.
วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2554). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://th.wikipedia.org/wiki/>
(วันที่สืบค้น 10 กรกฎาคม 2554).
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2554). **พันธกรณีระหว่างประเทศ**. [ออนไลน์].
เข้าถึงได้จาก : www.nhrc.or.th/ (วันที่สืบค้น 10 ตุลาคม 2554).
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2546). **เส้นทางสู่สิทธิมนุษยชนศึกษา**.
กรุงเทพฯ : บริษัทสร้างสื่อจำกัด.



Stop Global Warming with Bioplastics

Associate Professor Dr. Phietoon Trivijitkasem *

Today, the phrase “stop global warming” which refers to the environmental conservation by reducing the emission of greenhouse gas (GHG) and “go green” which refers to conservation of the world’s natural resources through sustainable consumption. In doing so, the international 3R’s rule must be followed: Reduce (use raw material as little as possible), Reuse (use the product again and again) and Recycle (convert used materials into new product).

In logistics and supply chain management, the words “green logistics” and “green packaging” are also used. Big corporations that focus on their images, in particular, will have such a policy to show their social and environmental responsibilities. For example, Walmart has a campaign on packaging made of compostable bioplastics.

Therefore, designing or preparing packaging to suit the global situation and trend cannot be overlooked, and there should be a good understanding of

bioplastic products, which come in different types, including the compostable and the non-compostable ones, in order to compete in the world stage.

History of Bioplastic Development for Plastic Waste Disposal

In the past 15 years, many western countries have attempted to produce degradable plastics that are made from petroleum by mixing in corn starch. But there were many problems with such method, so it was suspended. Instead of helping to reduce waste, it created difficulties in managing small plastic debris that cannot be degraded at the same time as the corn starch.

Since then there has been an attempt to find a new method that can break down all components by using additives to expedite the degradation process of the microorganism. The degradation of the plastics that are mixed with an additive relies on the sunlight; however, the degrading process is still

*Former Deputy Dean of Science Faculty, Chulalongkorn University

Honorary President (Charter) : Thai Bioplastics Industry Association

Vice Chairman : Biotech Industry Club, The Federation of Thai Industries

Council’s Vice Chairman : Thai National Shippers’ Council

not entirely effective because it solely depends on the sunlight. If the waste materials are buried underground, it will not decay. Such method is known as “photodegradation,” which is suitable for developing countries that use solid waste disposal by landfill. It’s done by leaving the waste on the ground; therefore, plastic waste that is on the outside of the pile will disintegrate. And it may look as if it has degraded completely while it’s actually still not being decomposed. If those remainders are consumed by human or animals and there’s an excessive amount of toxins left in their bodies, it could be harmful.

Since then, there has been continuous development to improve the

method so that it doesn’t rely on the sun. In this method, additives with heavy metal are used to speed up the process under a high temperature and with enough oxygen or “oxodegradation,” in which plastics can break down and eventually completely disintegrated by microorganism; the process is called “biodegradation.” However, the method is still far from perfect because there are still traces of toxins that are harmful to living things.

At present, there is an advance method in which heavy metals are not used as an additive to speed up the chemical reactions. Figure 1 shows a comparison of the degradation process for conventional plastics and those mixed with additives.



Figure 1 Degradation of HDPE film strip that has no additives and Cyberplast film strip with biodegradable additives.

However, there is still being a problem. If the remaining components are consumed before they are completely degraded, they can be harmful to living things. Thus, for safety, the method in which waste materials are buried and sealed tightly is introduced to make sure that there's no harmful residue left in the environment. This method is allowed to use and is suitable for large countries with huge size of land such as the United States, Canada, Australia, and China; however, it doesn't help reduce global

warming effects because GHG comprised of carbon dioxide (CO₂) and methane (CH₄) etc. are still emitted to the atmosphere.

Having been developed Bioplastics

There are two main types of bioplastics: non compostable and compostable. Both types can be divided further into petrobased and biobased plastics, depending on the raw materials used, as shown in Table 1.

Table 1 Classification of Bioplastics

BIOPLASTICS					
NONCOMPOSTABLE				COMPOSTABLE	
PETROBASE		BIOBASE		PETROBASE	BIOBASE
COMPOUND		GREEN PLASTIC			
PHOTO	D E G R A D A B L E	LDPE	N O N D E G R A D A B L E	PBS	PLA
OXO		HDPE		PBSA	PHA
BIO		etc.		PBAT	PHB
				PCL	etc.
DR.PHIETOON 2009					

DR. PHIE TOON
2009

The petrochemical-based plastic is conventional plastics or “compound plastic” that is mixed with additives to enable the breakdown for degradation. The process is known as “biodegradation”. However, this process still has flaws and can be harmful to the environment as described above.

The other type is made from plants and cannot become compost because it is not compostable. It is as durable as other types of conventional plastics and is also called “green plastic.” It is environmental-friendly and has carbon credit value, which is in demand for future market.

Table 1 shows that compostable plastics are also classified into petro-based and bio-based plastics that are compostable. The petro-based plastic is made from upstream materials

derived from petroleum by producing bio polymers PBS PBSA PBAT PCL, and there have been efforts in producing those from plants in the future. For the bio-based plastics that are made from plants with starch or glucose as upstream materials such as corn starch, potato starch, cane sugar, etc, and can produce compostable polymers such as PLA PHA PHB.

Therefore, these bioplastics have carbon credit value and can later become compost, which is used for planting. And plants use carbon dioxide generated from the compost in the photosynthesis process, which converts carbon dioxide into oxygen and releases it back to the atmosphere. Figure 2 shows an example of the compostable biopolymer compound names of an EcoAbsolute film strip during a period in which the bio plastic becomes compost.



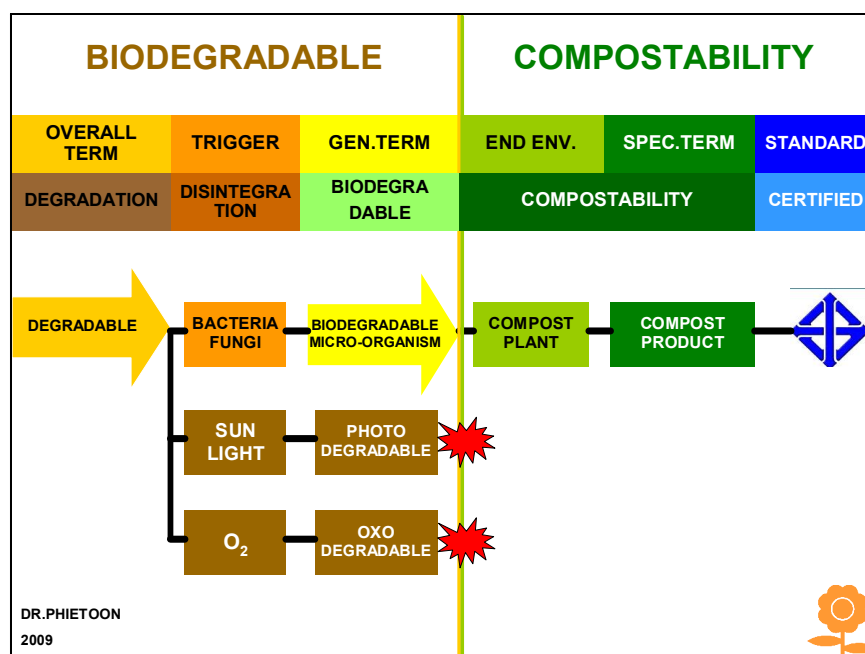
Figure 2 Biodegradation process of EcoAbsolute film strip until the completion of composting process

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

Not only does the data above offer a good understanding of the classification of bioplastics, it also helps to understand the differences of the biodegradation process and the compostability process more clearly, as summarized in Table 2.

Table 2 Comparison of the Biodegradation and Compostability



The data in Table 2 can be summarized as follows: “The compostable plastics undergo the biodegradation process first, then completed at the composting process.” Plastics that are made by using additives to speed up the break-down process will end at this point and cannot decompose further because they are non-composable.” In other words, plastics that are biodegradable do not need to be compostable but those that are compostable must be biodegradable.

Bioplastic Standard

At this point, the difference between the terms bioplastics, compostable bioplastics, and biodegradable plastics should be clear already.

These bioplastics have an impact on nature and the environmental balance. In order to manage and eliminate plastic waste efficiently and resourcefully, it is important to have a good understand of the meaning and the standard of practice.

Therefore, a standard for compostable plastics has been established, on a global level, because it is a flawless innovation and the answer to environmental conservation as well as it will not emit GHG excess to the atmosphere. It is called "Standard Specification for Compostable Plastics," which is adopted by organizations in Europe, the United States, Japan, Australia, etc. and is being developed to become a global standard or ISO 17088 in the future. In Thailand, an ISO-based standard is adopted and will soon be implemented to show the country's ability in meeting the world standard as the total value of the country's exporting goods is higher than 65 percent of the GDP.

Recommendations for Suitable Plastic Waste Management

One of the big environmental issues nowadays is "waste". Domestic waste has increased rapidly, at about one kilogram-per-person-per-day rate. And there is more than 30% of plastic waste in the landfill, of which 60% is contaminated with wet garbage. Therefore, it is almost impossible to separate waste efficiently by using the old method as it is hard to clean plastic waste from the oily from food scrap for recycling to make profitable, quality and safe resin.

The perfection of compostable plastic disposal process enables us to use a new method to manage "waste," as shown in Figure 3

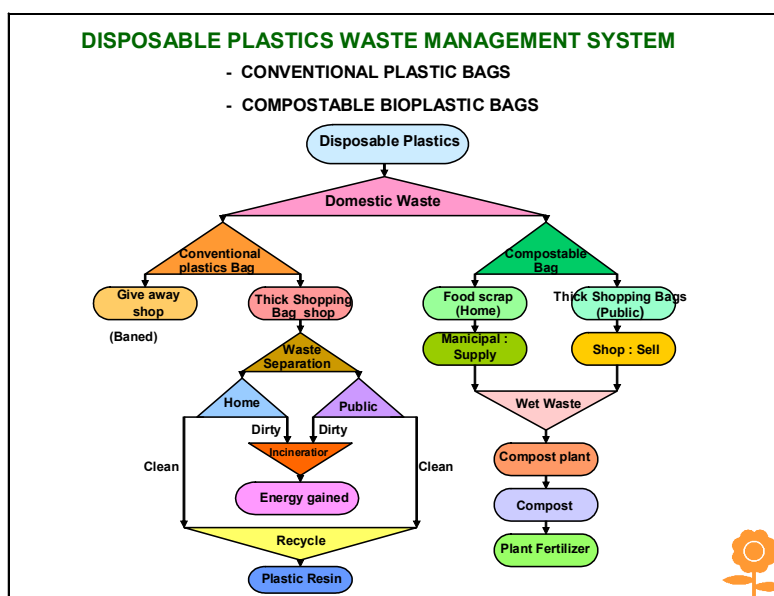


Figure 3 Flow chart of Disposable Plastic Packaging Management

Figure 3 shows domestic waste collection including wastes from homes, shops, schools, hospitals, etc.

1. Use compostable bioplastic bags for wet garbage and have it collected 2–3 times a week. The bag should be placed outside of the house to keep off unpleasant smell and to make it easier for the collector to separate and transport it to a composting plant, which uses aerated systems.

2. Use regular plastic bags that are recyclable for other types of dry garbage: one for paper/plastics; one for cans/bottles; and the other for hazardous wastes (if available);

Those bags do not have to be outside the house. The collector will pick them up every 10–15 days and take them to the recycling site.

The waste management systems discussed above need to be promoted to the public through all types of media to create a good understanding. At the beginning, a big budget may be needed to achieve the goal until the practice has been adopted and followed appropriately. Separating garbage will result in quality recycle product of high value economically and environmentally.

If compostable bioplastics can be used without flaws in the future, waste management will become more efficient as a result. And if disposable food packaging is more widely used, they should only made from compostable

bioplastics, so that the regular plastic garbage will not be contaminated with oil from food any more and can be recycled afterward.

Marketing Limitations and Obstacles

Limitations in marketing compostable plastic include:

1. It is an innovative product that has not yet been used widely.
2. Its price is three times as high as a regular plastic, but if there is more demand price should be lower.
3. There is still a small supply in the market because it is an emerging market, and consumers do not have enough knowledge or good understanding about it.

The marketing trend today should not only focus on quality and design but also corporate social and environment responsibility (CSER); compostable bioplastic products will serve such purpose perfectly. Developed countries that give high importance to compostable bioresins include the European Union nations and Japan. For the United States and Australia, biodegradable plastics are still being used because they are large countries and can still use solid waste disposal by sealed landfill. Therefore, additives for oxobiodegradation are still allowed as long as there are no heavy metal and the bury site is securely closed.

Thailand is a biomass resource country that produces a lot of agricultural products. More than 50% of the garbage in landfill is wet garbage; therefore, it is suitable for waste separation method discussed earlier by using compostable bioplastic bags, especially for food packaging.

Encouraging more bioplastic productions from cassava will benefit farmers economically. When being a surplus, also the price will not be affected. It seems freezing potatoes by converting them into polymers for exporting. In the future, it is predicted that there will be more demand of cassava because there is still a big market for them. The overall production of bioplastics in global market is only 1: 1,000 of regular plastics.

Summary of Economical, Social and Environmental Benefits

Compostable bioplastic has several benefits for many sectors as follows:

1. Enables efficient domestic waste management and recycle products of good value.
2. If waste separation is practised, the environment will be better because the bad smell from the landfill / open dump will be eliminated.
3. Helps reduce global warming effects by not producing excessive GHG to the atmosphere.

4. Helps cassava farmers economically with more stable price.

5. Increases exporting value because there is still demand in the world market to increase trade balance.

6. Thailand is abundant with biomass resources; therefore, it should position as a bioplastic production hub for Asia and attract investors to increase economic value

7. In the future, the value of carbon credit produced from bioplastics will increase, and Thailand will greatly benefit from it.

Need to Know 1

There are biobased and petrobased bioplastics. They resemble polymer like regular plastics and can be melt and manufactured using the same extraction machine used for the regular plastics that might require some small modifications as needed.

There are two types of bioplastics : compostable bioplastics and non-compostable bioplastics.

- Compostable bioplastics means plastics that are made from plants or petroleum that can be converted into many products like regular plastics. But the most important feature is to be compostable through the process of biodegradation, in which carbon dioxide and compost are given back to the soil that plants can be used in photosynthesis and growth processes respectively. They

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

are therefore certified this products under worldwide standard.

- Non-compostable bioplastics are only made from plants, which is a renewable substituting resource. They have the same durability as the regular conventional plastics but cannot compostable into biomass/compost. They are called "green plastics," which have a lot of benefits because they help conserve oil resources, and a small amount of carbon dioxide released less in the production process than that of the conventional plastics. Because the fermentation process does not require a lot of energy, it is also made from plants, so it is renewable be reused and can

help to reduce carbon emissions or what's known "carbon credit."

Need to Know 2

Oxobiodegradable or biodegradable (some time) plastics are made by adding additives in conventional plastics to break polymer structure down into small fragments that can damaged by microorganism. However, they end up leaving some residues that is not compostable and are not certified by any worldwide standard since on the other hand, plants that grow with compostable bioplastics should be able to grow as well as those grown in natural soil.

**การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์
ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน**
**A Study of Participation in Establishing Annual Strategic Plan
of Christian University of Thailand Personnel***

สุภัทสร วิชากุล**
นันท์ดา แคน้อย***
อิทธิพร ขำประเสริฐ***

บทคัดย่อ

การมีส่วนร่วมในการทำงาน การวางแผน โครงการหรือกิจกรรมของหน่วยงาน มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและกำลังใจของบุคคลในองค์กรโดยรวมอันจะก่อให้เกิดการยอมรับและมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างบุคลากรด้วยกันและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมและศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะรวมทั้งแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2552 - ธันวาคม 2553 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยคริสเตียนจำนวน 159 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษาในภาพรวมและทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22, S.D. = 0.73$) เมื่อพิจารณาการจัดลำดับการมีส่วนร่วมเป็นรายด้านกลุ่มตัวอย่างมี

ส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการปฏิบัติตามแผนฯ ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.74$) อยู่ในลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผน ($\bar{X} = 3.28, S.D. = 0.74$) ด้านการติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ($\bar{X} = 3.17, S.D. = 0.73$) และด้านการเตรียมวางแผน ($\bar{X} = 3.14, S.D. = 0.73$) ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ยังมีความรู้ ความเข้าใจน้อย และมีการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ และเวลาเตรียมวางแผนน้อย คณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการยังไม่ได้มีการทำความเข้าใจในกลยุทธ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างจริงจัง ทำให้ไม่สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้ง มีการประเมินผลการดำเนินงานที่เกินกรอบเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ดังนั้น จึงควรมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดและอุปสรรคในการจัดทำแผนของแต่ละส่วนงาน การพัฒนาคู่มือการเขียนแผนปฏิบัติการให้เกิดความชัดเจน ควรจัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดทำและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการฯ โดยมีบุคลากรที่มีประสบการณ์เป็นผู้ให้คำแนะนำ รวมทั้งควรเน้นการให้ความสำคัญกับการ

*ได้รับทุนสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีการศึกษา 2553

** ผู้อำนวยการสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** เจ้าหน้าที่แผนและพัฒนา งานแผนและพัฒนา สำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานที่ตรงตามตัวบ่ง
ชี้และเกณฑ์การบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ ตาม
กรอบเวลาที่กำหนด

Abstract

Participation in working and planning projects or activities of the section has a direct effect on the improvement of the efficiency of the overall performance and the spirit of employees in the organization, which can lead to more acceptance and better relationship between individuals and lead to changes in the same direction. A Study of Participation in Establishing Annual Strategic Plan of Christian University of Thailand aimed to study the degree of participation, problems and suggestions including guidelines for resolving problems in establishing such annual strategic plan of staff of Christian University of Thailand. The period of this study was from July 2009 to December 2010, The data was collected by submitting questionnaires to 159 samples which were the target group within the university and the statistics used including frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of this study revealed that the samples participated in establishing the annual strategic plan in all aspects at the moderate level ($\bar{x} = 3.22, S.D. = 0.73$). When separately considered each aspect, the samples participated in acting upon the strategic plan

as the first priority ($\bar{x} = 3.31, S.D. = 0.74$). The second priority was to establish the annual strategic plan ($\bar{x} = 3.28, S.D. = 0.74$). The third priority was to follow up the plan evaluation ($\bar{x} = 3.17, S.D. = 0.73$) and the planning of the annual strategic plan was considered to be the fourth priority ($\bar{x} = 3.14, S.D. = 0.73$).

The results also revealed problems and barriers in establishing such strategic action plan which were the little understanding about the strategic action plan of the lower level administrators and the limited amount of time for meeting to clarify the establishing and planning of the strategic action plan. Moreover, faculty members and staff of the colleges and academic support sections had not seriously studied on the university's strategies which were the important issues, so they could not take those strategies into concrete action. Besides, the evaluation of the action plan which exceeded the time frame of the university was also mentioned in this study.

Therefore, the analysis of factors that would limit in establishing the strategic action plan of each section was required. Also handbook was needed in order clarify how to write the action plan

and the meeting to raise the awareness in preparation and implementation of action plan by experts was suggested. There should be a need to emphasize the importance of monitoring and

evaluating the achievement according to the indicators and criteria to meet the goals of the university by a specified time frame.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวางแผนบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่ดีนั้น ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) ซึ่งแตกต่างกับแผนที่วางไว้ซึ่งในการดำเนินงานที่มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการดำเนินงานทำให้งานโครงการของสถาบันอุดมศึกษาบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่แผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการวางแผนจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ การกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคต การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อนำองค์กรไปสู่ภาพลักษณ์และสถานะที่ต้องการในอนาคต (นงนุช บุญยัง 2554:2) การได้มาซึ่งแผนกลยุทธ์ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งต้องมีการดำเนินงานวิเคราะห์ศึกษาข้อมูลในหลายด้านจากทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อกำหนดกลยุทธ์ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา แบ่งเป็นการวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และภาวะคุกคาม (Threats) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัยฯ (External factor analysis) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่วนการวิเคราะห์

จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในมหาวิทยาลัยฯ (Internal factor analysis) ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นและแก้ไขจุดอ่อนให้เข้มแข็งขึ้น

การกำหนดตำแหน่งทางกลยุทธ์ (TOWS MATRIX)

เป็นการวิเคราะห์หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว โดยนำมาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix โดย TOWS Matrix เป็นตารางการวิเคราะห์ที่นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ประเภทต่างๆ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด ทำให้ได้ผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดหรือกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ 1)กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) 2)กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) 3)กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) 4)กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

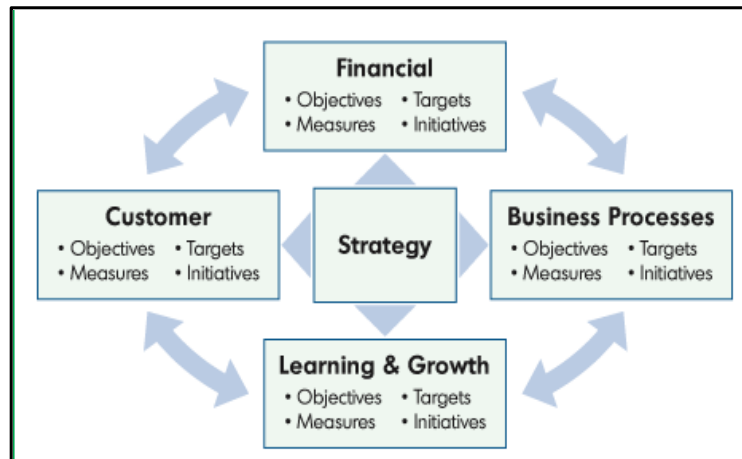
ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔



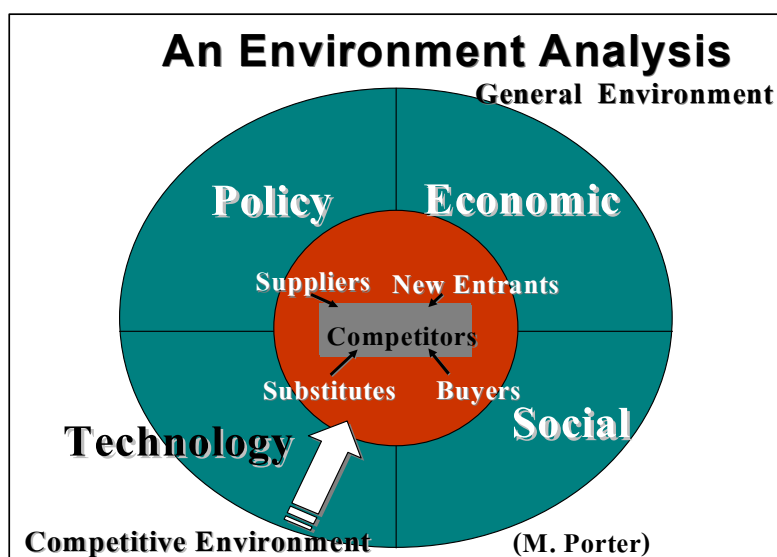
ภาพที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis)
ที่มา : Armstrong.M. Management Processes and Functions. 1996,
London CIPD ISBN 0-85292-438-0)

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	1. 2. 3.	1. 2. 3.	1. 2. 3.
โอกาส (O)	1. 2. 3.	SO กลยุทธ์เชิงรุก ใช้จุดแข็งเกาะกุมโอกาส	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข เอาชนะจุดอ่อนโดยอาศัยโอกาส
อุปสรรค	1. 2. 3.	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน ใช้จุดแข็งหลีกเลี่ยงอุปสรรค	WT กลยุทธ์เชิงรับ ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

ภาพที่ 2 การกำหนดตำแหน่งทางกลยุทธ์ (TOWS MATRIX)
ที่มา : เอกกมล เอี่ยมศรี (2554)



ภาพที่ 3 การวัดผลการดำเนินงานแบบสมดุล (Balanced Scorecard)
ที่มา : Cobbold, I. and Lawrie, G. (2002).



ภาพที่ 4 การวิเคราะห์สภาพการแข่งขันเชิงธุรกิจ (Porter's five forces model)
ที่มา : Porter, M.E. (2008)

การวัดผลการดำเนินงานแบบสมดุล (Balanced Scorecard)

ระบบวัดผลแบบสมดุลเครื่องมือในการจัดการที่ช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implement) โดยอาศัยวัดหรือประเมิน (Measurement) ที่จะช่วยทำให้องค์กรเกิดความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมุ่งเน้นในสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรโดยครอบคลุมการวัดผลการปฏิบัติงานในมุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา โดยในแต่ละมุมมองจะประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ (Objective) 2) ตัวชี้วัด (Measures หรือ Key Performance Indicators : KPIs) 3) เป้าหมาย (Target) และ 4) แผนงานที่จะจัดทำ (Initiatives)

การวิเคราะห์สภาพการแข่งขันเชิงธุรกิจ (Porter's five forces model)

การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสภาพการแข่งขันจะทำให้ทราบถึงที่มาของความรุนแรงในการแข่งขันและอิทธิพลอันเกิดจากภาวการณ์แข่งขันเหล่านี้การวิเคราะห์นี้มีความจำเป็น สำหรับการจัดทำกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถที่จะจัดทำกลยุทธ์ที่ประสบความสำเร็จโดยไม่มีข้อมูลถึงลักษณะที่สำคัญของการแข่งขันได้ ในการวิเคราะห์สภาวะการแข่งขันในอุตสาหกรรมนั้น Michael E. Porter ได้เสนอแนวคิดว่ามีปัจจัยสำคัญห้าประการที่ส่งผลต่อสภาวะในการแข่งขันหรือที่เราเรียกกันว่า Five-Forces Model ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพการณ์ของการแข่งขัน (Rivalry) อำนาจการต่อรองของผู้บริโภค (Bargaining Power of Customers) อำนาจการต่อรองของผู้ผลิต (Bargaining Power of Suppliers) การเข้ามาของผู้ประกอบการรายใหม่ (Threat of new Entrants) โดยการวิเคราะห์ว่ามีความยากง่ายในการเข้ามาของผู้ประกอบการรายใหม่มากน้อยเพียงใด ถ้าการเข้ามาของผู้ประกอบการใหม่สามารถทำได้ง่ายและ

สะดวกก็จะต้องทำให้บริษัทอาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจได้ง่าย และการมีสินค้าและบริการอื่นทดแทน (Threat of Substitute)

หลังจากการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎีที่เลือกใช้ดังกล่าวแล้วจะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ ปรัชญา เป้าหมายหลัก กลยุทธ์ ตัวบ่งชี้การบรรลุเป้าหมาย แนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ รวมทั้งผู้รับผิดชอบในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาด้วยทิศทางที่ชัดเจน

สำหรับมหาวิทยาลัยคริสเตียน ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีการบริหารงานด้านการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยที่เป็นระบบชัดเจนโดยมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวมาข้างต้นเพื่อนำมาใช้จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะยาว 3-5 ปี การจัดทำแผนกลยุทธ์การดำเนินพันธกิจอุดมศึกษา รายปีการศึกษาโดยมีการแปลงแผนกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่แผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ (Action Planning) ทั้งในระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัยซึ่งจะประกอบด้วยโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายหลักในการพัฒนามหาวิทยาลัย รวมทั้งได้กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในแผนกลยุทธ์ การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ในทุกภาคและปีการศึกษา นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมประจำปีของทุกคณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการที่เกิดขึ้นจากการประชุมควบคุมคุณภาพของแต่ละส่วนงาน การดำเนินงานตามระบบขั้นตอนดังกล่าวมานี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยฯ ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯจึงได้กำหนดให้บุคลากรทุกส่วนงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการเป็นประจำปีการศึกษาโดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวมีการดำเนินการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญา วัตถุประสงค์

เป้าหมายหลัก และที่สำคัญคือแผนกลยุทธ์การดำเนินงานพันธกิจอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในแต่ละปี โดยแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีมหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้ส่วนงานต่างๆ จัดทำขึ้นจะแสดงให้เห็นถึงขอบเขตในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงาน ปรากฏเป็นรูปธรรมจากโครงการและกิจกรรมที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจากผู้บริหารโดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวจะประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด งบประมาณ ขั้นตอนการดำเนินการ และระยะเวลาดำเนินการในแต่ละโครงการและกิจกรรมอย่างชัดเจน สามารถที่จะนำไปใช้เป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้ (จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง และคณะ, 2552)

การจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาของมหาวิทยาลัยคริสเตียน จึงเป็นสิ่งที่คณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการได้แปลงแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติ และแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ยังเป็นเอกสารที่ระบุผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจงที่มหาวิทยาลัยฯ ต้องการบรรลุผลภายในเวลา 1 ปีการศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ในให้นำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จด้วยวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ

แม้ว่าการดำเนินงานด้านการวางแผนและพัฒนาซึ่งมีอยู่อย่างเป็นระบบ แต่อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยฯ เกิดปัญหา และอุปสรรคบ้างในการดำเนินการ จากการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลของกลุ่มงานแผนและพัฒนา สังกัดสำนักอธิการบดี ในรอบปี 2550 พบว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนงานต่างๆ เกิดปัญหาในการดำเนินงานหลายด้าน อาทิ

1. ด้านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา พบว่า การเขียนแผนปฏิบัติการในเรื่องของการระบุวัตถุประสงค์ และตัวบ่งชี้และเกณฑ์การบรรลุเป้าหมาย การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่วนงานกำหนดขึ้น หลายส่วนงานยังกำหนดไม่ชัดเจนครอบคลุม รวมทั้งการกำหนดกรอบระยะเวลาในการ

ดำเนินงานของแต่ละโครงการและกิจกรรมยังคลุมเครือไม่แน่นอน นอกจากนี้ ยังพบปัญหาความล่าช้าในการดำเนินงานจัดทำแผนจากสถิติการจัดส่งแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนงานมายังกลุ่มงานแผนและพัฒนาเพื่อดำเนินการตรวจสอบและสรุปผล ตัวอย่างเช่น กำหนดการจัดส่งแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุง) ในภาคการศึกษาที่ 2/2550 ซึ่งกำหนดให้ทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยฯ จัดส่งภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2550 ปรากฏว่ามีส่วนงาน 20 ส่วนงาน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ที่จัดส่งหลังวันที่กำหนดจากจำนวนส่วนงานทั้งหมด 35 ส่วนงาน

2. ด้านการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน พบว่า ในด้านการนำเสนอขออนุมัติโครงการหลายส่วนงานยังเขียนเอกสารเสนอโครงการที่ไม่ตรงตามหลักวิชาการ ความไม่ชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการขั้นตอนการดำเนินงานที่มีการเขียนอย่างสั้นๆ ไม่ชัดเจน รวมทั้งปัญหาการใช้แบบฟอร์มโครงการที่ผิดรูปแบบการจัดเอกสารประเมินผลโครงการก็พบปัญหาในทำนองเดียวกัน และพบว่าหลายส่วนงานจัดทำการประเมินผลโครงการล่าช้ากว่าวันที่ส่วนงานนั้นระบุไว้ในโครงการ

3. ด้านการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของส่วนงานต่างๆ ได้แก่

3.1 การจัดทำรายงานการควบคุมคุณภาพการดำเนินงานประจำเดือน (QCC) ของแต่ละส่วนงาน จากการตรวจสอบของกลุ่มงานแผนและพัฒนา พบว่า ในส่วนของการเขียนรายงานมีหลายส่วนงานที่มีการรายงานผลไม่ตรงตามแผนปฏิบัติการของส่วนงานที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังไม่ระบุเหตุผลของการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่ได้ดำเนินการ ตลอดจนปัญหาและ อุปสรรคในการดำเนินงาน กลุ่มงานแผนและพัฒนาได้ได้ติดตามให้มีการชี้แจงเหตุผลของการไม่ดำเนินโครงการ/กิจกรรมทุกเดือน และนำไปสู่การที่กลุ่มงานแผนและพัฒนาได้จัด

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ทำโครงการ “การสร้างความสำเร็จในการจัดทำรายงานควบคุมภาพการดำเนินงาน” เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรของทุกส่วนงานในการเขียนรายงานอย่างถูกต้องในปีที่ผ่านมา

นอกจากปัญหาการเขียนรายงานการควบคุมคุณภาพที่ไม่ถูกต้องแล้ว หลายส่วนงานยังดำเนินการจัดส่งรายงานมายังกลุ่มงานแผนและพัฒนาล่าช้า ทำให้มีผลต่อการตรวจสอบเพื่อนำสรุปรายงานเสนอผู้บริหารล่าช้าตามไปด้วย

3.2 การจัดทำรายงานประเมิน

ผลการดำเนินการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ พบว่ามีหลายส่วนงานที่มีการเขียนรายงานผลโดยไม่ระบุว่าการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนบรรลุผลหรือไม่ และการไม่ให้เกิดผลที่โครงการ/กิจกรรมไม่ได้ดำเนินการ ความไม่สอดคล้องของการระบุการบรรลุเป้าหมาย และไม่บรรลุเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมจากตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ และปัญหาการจัดส่งรายงานล่าช้า

จากปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานดังกล่าวมานี้ นับเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการดำเนินงานด้านแผนงานของมหาวิทยาลัยฯ ทำให้เข้าใจได้ว่าบทบาทของบุคลากรแต่ละส่วนงานที่จะมีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานด้านแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดทำแผนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับต่างๆ จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับมหาวิทยาลัยฯ ที่จะสามารถดำเนินไปอย่างก้าวหน้า ดังที่ ประชุม รอดประเสริฐ (2539:234) และอนันต์ เกตุวงศ์ (2539:10) อธิบายถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรว่า จะช่วยส่งผลดีต่อการบริหารโดยรวมทำให้ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานสูง ทำให้ระบบการวางแผนขององค์กรโดยส่วนรวมมีประสิทธิภาพ บังคับให้ผู้บริหารต้องจัดลำดับความสำคัญ และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจถึงบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

ฝ่ายบริหารและบุคลากรทั่วไปควรกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นเครื่องมือของกระบวนการควบคุมและช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในอนาคต ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจ และทำงานมีความเป็นไปได้อีก

เมื่อการมีส่วนร่วมในการวางแผนองค์การ มีนัยสำคัญที่จะนำพามหาวิทยาลัยคริสเตียนในฐานะองค์กรแห่งหนึ่งไปถึงเป้าหมายและความสำเร็จได้ คณะผู้วิจัยในฐานะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานวางแผน และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยฯ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน ตามแนวทางในคู่มือการเขียนแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยคริสเตียน (2550) ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือตั้งแต่ขั้นการเตรียมการวางแผน การจัดทำแผน การปฏิบัติตามแผน และการติดตามประเมินผล เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษานี้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ อีกทั้งช่วยให้บุคลากรได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้น ตลอดจนแสวงหาแนวทางแก้ไขในการเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนในการจัดทำแผนและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยฯ มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษา
2. ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษา

นิยามศัพท์

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษา

2. ระยะเวลาที่มีประสบการณ์ในการจัดทำแผน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรได้มีโอกาสมีประสบการณ์ หรือมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ

3. การศึกษาแผนกลยุทธ์และคู่มือการจัดทำแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยฯ หมายถึง การศึกษาแผนกลยุทธ์การดำเนินพันธกิจอุดมศึกษา และคู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยฯ ของบุคลากรก่อนลงมือ และระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาของแต่ละส่วนงาน

4. รูปแบบความรู้ความเข้าใจที่ได้รับเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจที่บุคลากรได้รับเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความเข้าใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการ

5. การให้คำแนะนำในการจัดทำแผนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรได้รับคำแนะนำในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์จากผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือกว่า

6. การขอคำแนะนำในการจัดทำแผนจากกลุ่มงานแผนและพัฒนา หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ได้ทำการสอบถามรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ของส่วนงาน

7. การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน หมายถึง การเข้าร่วมมีบทบาทในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนจากส่วนงานต่างๆ ทั้งหมด 25 ส่วนงาน ซึ่งครอบคลุม 4 ขั้นตอน ตั้งแต่ การเตรียมวางแผน การจัดทำแผน การปฏิบัติตามแผนและการติดตามการประเมินผลแผนฯ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน

8. ปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการ และการให้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

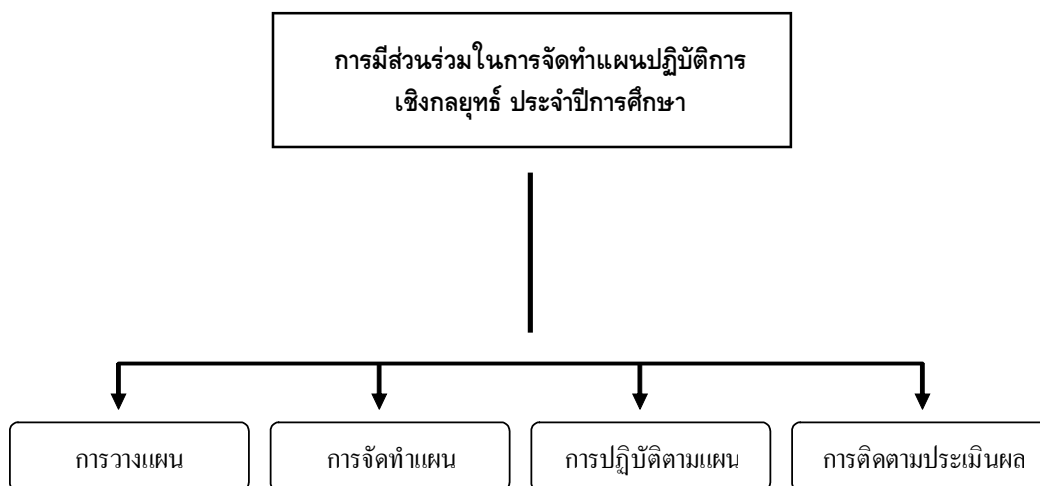
ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษา รวมทั้งศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาตามกรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์จากคู่มือการเขียนแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์มหาวิทยาลัยคริสเตียน (2551) ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ การเตรียมวางแผน การจัดทำแผน การปฏิบัติตามแผน และการติดตามประเมินผล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2552-ธันวาคม 2553

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ขอบเขตการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึงระดับของการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษา ของบุคลากรในสังกัดทุกคณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยคริสเตียน รวมทั้งทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรในสังกัดทั้งในการกำหนดนโยบายและการปรับปรุงการดำเนินงานด้านวางแผนในการพัฒนางานของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนผู้บริหารบุคลากรปรับปรุง บทบาทในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีการศึกษา 2551 จำนวน 270 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2551 จากหนังสือฉลองครบรอบ 25 ปี มหาวิทยาลัย คริสเตียน) โดยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของเครซี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้อย่างน้อย จำนวน 159 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ตอบ ในแต่ละส่วนงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ประกอบไปด้วยข้อมูลจำนวน 9 ด้าน ซึ่งเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่ง ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการจัดทำแผน การได้รับคำแนะนำในการจัดทำแผนจากผู้บังคับบัญชา และการขอคำแนะนำในการจัดทำแผนจากกลุ่มงานแผนและพัฒนา โดยข้อคำถามดังกล่าวเป็นแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปี

การศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน ประกอบไปด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

การมีส่วนร่วมด้านการเตรียมวางแผน

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

การมีส่วนร่วมด้านการจัดทำแผน

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

การมีส่วนร่วมด้านการปฏิบัติตามแผน

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

การมีส่วนร่วมด้านการติดตาม การประเมินผล

ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

การดำเนินงานตามแผน

ข้อคำถามทั้งหมดรวม จำนวน 31 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) ทั้งหมดโดยคณะผู้วิจัยได้สร้างเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's rating Scale) เป็นมาตรวัดที่ประกอบไปด้วยข้อความชุดหนึ่งสำหรับให้กลุ่มที่ศึกษาแสดงความรู้สึกเห็นด้วยมากน้อยแค่ไหนกับ"ประเด็น"ในแต่ละข้อความโดยคณะผู้วิจัยได้กำหนดเป็นมาตรวัดระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาออกเป็น 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นและการแปลความหมายคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

ระดับคะแนน	ค่าระดับคะแนน
มีส่วนร่วมมากที่สุด	5
มีส่วนร่วมมาก	4
มีส่วนร่วมปานกลาง	3
มีส่วนร่วมน้อย	2
มีส่วนร่วมน้อยที่สุด	1
คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.51 - 5.00	มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีส่วนร่วมในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีส่วนร่วมในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีส่วนร่วมในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นใน 2 ประเด็น คือ

ปัญหา และข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษาของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การทดสอบความแม่นยำตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของมาตรวัด ดังนี้

1. การทดสอบความแม่นยำตรง (Validity)

การทดสอบความแม่นยำตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของมาตรวัด ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational definition) ภายใต้กรอบแนวคิด (Conceptual definition) และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของแต่ละประเด็นที่นำมาศึกษา จากนั้นจึงสร้างมาตรวัดขึ้น โดยมาตรวัดดังกล่าวได้รับการพิจารณา ตรวจสอบแก้ไข และผ่านการวิจารณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ท่าน

2. ความเชื่อถือได้ (Reliability)

ในการวิจัยครั้งนี้ มีมาตรวัดจำนวน 1 ชุด การมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 4 ด้าน คือ การเตรียมวางแผน การจัดทำแผน การปฏิบัติตามแผน และการติดตามการประเมินผลแผน ซึ่งผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นมาตรวัดตามหลักการของลิเคิร์ต โดยผู้วิจัยได้นำมาตรวัดดังกล่าวไปทำการทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-test) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้ตัวแปรดังกล่าว และได้้นำโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติมาใช้ในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งภาพรวม 4 ด้านได้ค่า $\alpha = .9850$ โดยเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมวางแผน ค่า $\alpha = .9438$ ด้านการจัดทำแผน ค่า $\alpha = .9708$ ด้านการปฏิบัติตามแผน ค่า $\alpha = .9653$ และด้าน

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

การติดตามการประเมินผลแผน ค่า $\alpha = .9506$ โดยทั้งหมดมีค่าที่สูงพอจึงสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน” ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยกรอกข้อมูล ซึ่งมีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ส่งหนังสือถึงผู้บริหารส่วนงานแต่ละส่วนเพื่อขอความร่วมมือให้บุคลากรภายใต้สังกัดตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบ กรอกข้อมูล และทำการนัดหมายในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประมวลผลข้อมูลจัดทำตารางสถิติเพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามกำหนดดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร โดยใช้ร้อยละ (Percent)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ แนวทาง

แก้ไขของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาใช้วิธีสรุปสังเคราะห์ข้อความจากข้อความปลายเปิด (Content analysis)

สรุปผลการศึกษา

1. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาเมื่อวิเคราะห์ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษา พบว่า

1.1 กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษายู่ในระดับปานกลาง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษามากกว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มอายุอื่น

1.3 กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอก มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท

1.4 กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษายู่ในระดับปานกลาง

1.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และนักวิชาการ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษามากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ และเจ้าหน้าที่

1.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 1-15 ปี มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษายู่ในระดับปานกลาง

1.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ

เชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษามาก มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ความเข้าใจ ปานกลางและน้อย

1.8 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษาตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ มากกว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น

1.9 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษา จากการประชุมอบรมสัมมนา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้รับความรู้จากการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ

1.10 กลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษาแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะ 5 ปี แผนกลยุทธ์ การดำเนินพันธกิจอุดมศึกษา และคู่มือการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาก่อนลงมือจัดทำแผนปฏิบัติการฯ โดยศึกษาทุกครั้งมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบางครั้ง

1.11 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีการศึกษาทุกครั้งที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ อยู่ในมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้รับคำแนะนำเฉพาะกรณีเมื่อเกิดปัญหาไม่เข้าใจและปฏิบัติเองก่อนแล้ว ผู้บังคับบัญชามาตรวจสอบภายหลัง

2. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษา

2.1 ด้านการเตรียมวางแผนจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่รับผิดชอบการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ยังขาดความรู้เข้าใจ ขาดการประชุมชี้แจง

เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ รวมทั้งการมีระยะเวลาในการเตรียมวางแผนน้อย

2.2 ด้านการจัดทำแผน จากการศึกษาพบว่า คณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการไม่ได้มีการศึกษากลยุทธ์ที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดไว้อย่างจริงจัง โดยมักจะใช้ข้อมูลซึ่งเป็นงานประจำมาระบุให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ จึงทำให้กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผนฯ จากการศึกษาพบว่า ยังไม่มีการใช้กลยุทธ์ใดตามแผนฯ กลยุทธ์ฯ ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามความเคยชินตามงานในรูปแบบเดิมๆ

2.4 ด้านการติดตาม และประเมินผล จากการศึกษาพบว่า คณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการบางส่วนงานยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามกรอบเวลาที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดไว้ จึงควรมีการสรุปปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลให้การติดตาม และการประเมินผลของแต่ละคณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการที่ไม่เป็นไปตามกำหนดเพื่อนำเสนอผู้บริหารพิจารณาดำเนินการต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ฯ ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน ภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน
ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

มีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติตามแผนฯ ด้านการจัดทำแผน ด้านการติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและด้านการเตรียมวางแผน นั้นหมายความว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ ได้มุ่งเน้นการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการมากกว่าด้านอื่นๆ โดยเป็นที่น่าสังเกตว่าในด้านการเตรียมวางแผนซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนเริ่มแรกที่สำคัญของการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ แต่อยู่ในลำดับท้ายสุด ซึ่งการเตรียมวางแผนถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการบริหารองค์กร สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2537:19) ที่กล่าวไว้ว่า การเตรียมวางแผนถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งของการบริหารและจัดการของหน่วยงานและระบบบริหารทั้งระบบ เป็นการพยายามขององค์กรและหน่วยงานในการกำหนดสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำเพื่อให้ตอบสนองต่อภารกิจเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับคู่มือการเขียนแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ฯ ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน (2550) ได้ระบุไว้ว่า การสร้างแผน (Plan Formulation) เป็นขั้นตอนในการกำหนดแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นโดยรวบรวมข้อมูลต่างๆ และนำมาประมวลวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนในการกำหนดคุณภาพ มาตรฐานที่จะปฏิบัติ การพิจารณาทางเลือกในการวิเคราะห์ทางเลือก การประเมินและตัดสินใจเลือกทางเลือก การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกำหนดทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเขียนแผนให้มีความชัดเจน และเมื่อพิจารณาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยในทุกด้านได้แก่ ด้านการเตรียมวางแผน ด้านการจัดทำแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนฯ และด้านการติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน คณาจารย์และเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมอยู่ใน

ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติยา พรสัจจา (อ้างในวุฒิชัย ประเสริฐสุข 2537:55) ที่ศึกษาระบบการวางแผนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ผู้บริหารตั้งแต่รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา คณะกรรมการต่างๆ เป็นผู้ตัดสินใจขั้นสุดท้ายเกี่ยวกับการวางแผน ส่วนอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในคณะมีส่วนน้อยมากหรือไม่มีเลยในกิจกรรมการวางแผน

2. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษา ซึ่งภาพรวมจากการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ทั้งในด้านการเตรียมวางแผน ด้านการจัดทำแผน ด้านการปฏิบัติตามแผนฯ และด้านการติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน พบปัญหาซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ การที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประสพการณ์ในการจัดทำแผน การได้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา การมีระยะเวลาที่จำกัดในการจัดทำแผน ปัญหาการกำหนดเป้าประสงค์ การกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การบรรลุเป้าหมาย การไม่ได้กำหนดงบประมาณไว้ การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และขาดการนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประเมินผลมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของประยุทธ์ ชูสอน (2532:บทคัดย่อ) ที่ศึกษารูปแบบการวางแผนในระดับคณะของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวุฒิชัย ประเสริฐสุข (2537:บทคัดย่อ) ที่ศึกษากระบวนการวางแผนของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของชำนาญ บุรณ์โอสธ (2547:119) ที่ศึกษากระบวนการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประมวลปัญหาเกี่ยวกับการจัด

แผนพัฒนาสถาบันและหน่วยงาน ได้แก่ บุคลากรขาดความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำแผน การขาดข้อมูลสารสนเทศในการจัดแผน ระยะเวลาการดำเนินงานไม่เหมาะสม ขาดการกำกับควบคุมติดตามและประเมินผล รวมทั้งขาดการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารและหน่วยปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในระหว่างการศึกษาและเสร็จสิ้นการศึกษาในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่น่าสนใจที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียนในการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในมิติต่างๆ ซึ่งสามารถที่จะนำมาพัฒนาเป็นโจทย์เพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไปได้ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษาในเชิงลึกเพิ่มเติม เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้กรอกข้อมูลส่วนใหญ่ไม่แสดงความคิดเห็นในส่วนที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหายุ่งเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยคณะผู้วิจัยคาดหวังว่าจะได้รับข้อมูลในส่วนนี้เป็นจำนวนมากพอที่จะสรุปสังเคราะห์เป็นประเด็นเพื่อชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากทุกคณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและหรือส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะในส่วนของการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการ ตามประเด็นต่างๆ เช่น ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมต่อการจัดโครงการการให้บริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยฯ การส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการ

พัฒนาชุมชน การสำรวจประเมินประสิทธิภาพอุปกรณ์วัสดุเทคโนโลยี สื่อโสตทัศนูปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยฯ การให้บริการนักศึกษาของแต่ละส่วนงาน เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาภาพรวมทั้งในระดับมหาวิทยาลัยฯ และแต่ละส่วนงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ประจำปีการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน ภาพรวมพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการยังอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ดังนี้

1. งานแผนและพัฒนา ควรพิจารณาจัดตั้งชุมชนการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ของมหาวิทยาลัยฯ วิเคราะห์สิ่งที่จำเป็นข้อจำกัดหรืออุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในมหาวิทยาลัยฯ เพื่อจะได้ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ รวมทั้งป้องกันปัญหาและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นด้านการบริหารจัดการในปีการศึกษาต่อไป

2. ควรสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานด้านแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยฯ แห่งอื่นๆ ทั้งมหาวิทยาลัยในสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบ วิเคราะห์ ประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์กับมหาวิทยาลัยฯ

3. งานแผนและพัฒนา สำนักอธิการบดี ควรพัฒนาคู่มือการเขียนแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ประจำปีที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมที่สามารถให้แต่ละส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยฯ นำไปศึกษาและใช้เป็นแนวทาง

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนงาน

4. คณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการควรมีคู่มือในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ และทุกครั้งที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ คณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการควรมีการประชุมบุคลากรภายในส่วนงานเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนปฏิบัติการ และเมื่อมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสร็จเรียบร้อยแล้วได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยแล้ว ให้มีการประชุมบุคลากรภายในส่วนงาน เพื่อรับทราบและร่วมพิจารณาแนวทางการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

5. คณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการควรจัดให้บุคลากรที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัด

ทำแผนปฏิบัติการมาก่อนของแต่ละส่วนงานควรถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ให้กับบุคลากรโดยเฉพาะที่ยังมีอายุการทำงานน้อย และไม่มีประสบการณ์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการ

6. คณะวิชาและส่วนงานสนับสนุนวิชาการ ควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานตน โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมาย/เป้าประสงค์และตัวบ่งชี้และเกณฑ์การบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ รวมทั้งเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลของแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาส่วนงานให้ก้าวหน้าขึ้นในปีการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง และคณะ. (2550). **คู่มือการเขียนแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
-(2552). **แผนกลยุทธ์การดำเนินพันธกิจอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีการศึกษา 2552**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
-(2552). **แผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ปีการศึกษา 2552**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ชำนาญ บุรณโอสถ. (2547). **การศึกษาระบบการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช บุญยัง. (2554). **การวางแผนกลยุทธ์ทางการพยาบาล**. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545)**.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2532). **รูปแบบการวางแผนในระดับคณะของมหาวิทยาลัยขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วุฒิชัย ประเสริฐสุข. (2537). **กระบวนการวางแผนของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (อุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2537). **การวางแผนการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เอส ดี เพรส.
- เอกกมล เอี่ยมศรี. (2554). **การใช้ TOWS matrix**. [online]. available from:
<http://www.oknation.net>. (วันที่ค้นข้อมูล 3 ตุลาคม 2554).
- Cobbold, I. and Lawrie, G. (2002a). "The development of the balanced scorecard as a strategic management tool". Performance measurement association 2002.
- Krejcie, R.V. and Morgan, V.D. (1970). "Determining sample size for research Activities". **Educational and Psychological Measurement**. p80,607-610.
- Porter, M.E. (2008). **The five competitive forces that shape strategy**,
Harvard business Review, January 2008.
- Wikipedia. (2011). **SWOT Analysis**. [online]. available from : <http://en.wikipedia.org>.
(วันที่ค้นข้อมูล 3 ตุลาคม 2554).



การศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบล

Comparative Study of the Responsibility of Administrator
in Sub District Administration Organization

ดร. ไพศาล จันทวังษ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและเพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 390 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบประเมินความรับผิดชอบในการบริหาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน ร้อยละ t-test ANOVA และทดสอบรายคู่โดยใช้ Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการรับรู้ความรับผิดชอบในการบริหารของ ผู้บริหาร อบต. อยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหาร อบต. ที่มีกลุ่มอายุต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) โดยเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 46 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบในการ

บริหาร สูงกว่า กลุ่มผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และกลุ่มผู้บริหารที่มีอายุ 31-45 ปี ผู้บริหาร อบต. ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) โดยเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบในการบริหาร สูงกว่า กลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ผู้บริหาร อบต. ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบในการบริหารสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารที่มีสถานภาพสมรสโสดหรือหย่า/แยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$) และผู้บริหาร อบต. เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบในการบริหารสูงกว่าผู้บริหาร เพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$)

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล/ความรับผิดชอบในการบริหาร/องค์การบริหารส่วนตำบล

*อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

The purposes of this descriptive research were to investigate the perceive management responsibility of the administrators of the Sub district Administration Organizations (SOA) and to compare the management responsibility of the administrators of SOA regarding their personal factors including age group, education level, marital status, and gender. The samples were 390 administrators of the Sub district Administration Organizations. The questionnaire was composed of personal factors and management responsibility. The statistics used to analyze the collected data were percentage, t-test, ANOVA and Least Significant Difference (LSD).

The research findings revealed that the perceive management responsibility of the administrators of SOA was at the high level. The administrators of SOA, who had differences in age group, had significantly different mean score of management responsibility ($p < 0.05$).

According to that, 46 years or over among the administrators had higher mean score of management responsibility than the administrators who had 30 years or lower and 31-45 years. The mean score of management responsibility of the administrators of SOA classified by educational level was different in significant level at 0.05. According to that, the administrators in the level of lower bachelor degree group had higher mean score of management responsibility than bachelor degree group and master degree group. The administrators who were married in marital status had significantly higher management responsibility mean score than single or divorced/separated administrators ($p < 0.05$). Moreover, the male administrators had significantly higher management responsibility mean score than female administrators ($p < 0.05$).

Keywords : personal factors/responsibility /Sub district Administration Organization

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) คือ องค์กรกำหนดให้มีการกระจายอำนาจหน้าที่ไปสู่หน่วยงานต่างๆรวมทั้งพนักงานในระดับต่างๆซึ่งจะทำให้องค์กรเกิดความคล่องตัวในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง รวมทั้งสามารถตรวจสอบ

การทำงานของฝ่ายบริหารที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาดำเนินกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยการปกครองตนเองในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานพัฒนาชนบทให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยัง

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้นความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุดมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมาย อบต.มีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่น และเป็นกลไกสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติ ในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท เป็นองค์กรที่มีพลังของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและทรัพยากรต่างๆ ในชนบทจึงน่าจะรู้ปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมในชุมชน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2536)

การบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้าน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตยและแนวโน้มองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของประชาชนในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น การนำธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย การจัดการความขัดแย้ง การจัดการทรัพยากรและความรับผิดชอบในการบริหารเป็นแนวทางในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี (โกวิท พวงงาม, 2544)

ความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งหมายถึง ความมุ่งมั่น และตั้งใจ

ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องตามกฎระเบียบขององค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ สังคม ประชาชนและประเทศชาติ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการและส่วนรวมเป็นสำคัญ รวมทั้งยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานดังกล่าวทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ทดลองจนพร้อมแสดงข้อเท็จจริงในการประกอบการกิจการต่อสาธารณชนสามารถชี้แจงเหตุผลได้ และพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะตามแนวทางในการดำเนินการตามหลักความรับผิดชอบ ซึ่งผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยการยกย่องและส่งเสริมความประพฤติของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยใช้การมีส่วนร่วมในองค์กร มีระบบตรวจสอบและการประเมินผลที่น่าเชื่อถือได้ ส่งเสริมผู้มีความสามารถโดยการให้รางวัลรวมทั้งการจูงใจด้วยค่าตอบแทนและอื่นๆ (สำนักงาน ก.พ., 2543)

จากการศึกษางานวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในการบริหารจัดการของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้ การประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลโดยตนเองและจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ก่อนการตัดสินใจ ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากประสบการณ์ของตนเอง ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากผู้นำชุมชนทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ อบต. เกิดจากประชาชนในท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน การจัดทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของบริบทสังคม การกำหนดแผนปฏิบัติการโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้

คนสำหรับองค์กรที่มีความแตกต่างในช่วงอายุจึงต้องให้
ความสนใจทั้งในระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการ
การจัดการความแตกต่างของช่วงอายุจึงเป็นทักษะใหม่
ของทั้งผู้บริหารและมีอาชีพด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล (สรพงษ์ มาลี, 2553)

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สังคมที่มีความหลากหลายทางด้านความคิดและการแข่งขัน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุดมีความสำคัญต่อการพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและเพศกับความรับผิดชอบต่อการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถคัดเลือกผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากที่สุด

การเปลี่ยนแปลงกำลังคนในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของสังคมและของโลก การจัดการความแตกต่างของช่วงอายุทุกช่วงอายุมีความแตกต่าง เหตุที่มีความแตกต่างนั้นก็เพราะว่าแต่ละช่วงอายุได้เห็นประสบการณ์ของคนรุ่นก่อนตนเอง ผนวกกับประสบการณ์ในชีวิตทำงาน ทำให้เขาพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะของช่วงวัยตนเองขึ้นมาเป็นเรื่องปกติที่คนวัยหนึ่งจะมองคนวัยก่อนตนในเชิงวิพากษ์วิจารณ์และมีแนวโน้มจะเป็นไปในทางลบและทุกช่วงอายุมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน ดังนั้นฝ่ายบริหารขององค์กรต้องรู้จักดึงจุดแข็งและศักยภาพของคนแต่ละช่วงวัยมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารกำลัง

The diagram consists of two rectangular boxes connected by a horizontal arrow pointing from left to right. The left box contains the text 'ปัจจัยส่วนบุคคล' (Individual Factors) followed by a bulleted list: '– กลุ่มอายุ' (Age Group), '– ระดับการศึกษา' (Education Level), '– สถานภาพสมรส' (Marital Status), and '– เพศ' (Gender). Below this box is the label 'ตัวแปรต้น' (Independent Variable). The right box contains the text 'ความรับผิดชอบในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล' (Responsibility in the Management of the Local Administrative Organization). Below this box is the label 'ตัวแปรตาม' (Dependent Variable).

```
graph LR; A[ปัจจัยส่วนบุคคล<br/>– กลุ่มอายุ<br/>– ระดับการศึกษา<br/>– สถานภาพสมรส<br/>– เพศ] --> B[ความรับผิดชอบในการบริหาร<br/>องค์การบริหารส่วนตำบล];
```

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

กรอบแนวคิดการวิจัย การศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและเพศ กับความรับผิดชอบในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ การประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุผลสำเร็จ การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลโดยตนเองและจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ก่อนการตัดสินใจ ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากประสบการณ์ของตนเอง ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากผู้ร่วมชนทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ อบต. เกิดจากประชาชนในท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน การจัดทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของบริบทสังคม การกำหนดแผนปฏิบัติการโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของ อบต. การมีตัวกลางในการประสานความขัดแย้ง การปรับระเบียบข้อบังคับโดยใช้หลักประชาธิปไตยตามเหตุผลเพื่อลดความขัดแย้งและการให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อลดความขัดแย้ง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมดใช้เป็นฐานข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นฐานข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

คำถามของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ

สมรสและเพศ กับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

สมมติฐานการวิจัย

ความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและเพศแตกต่างกัน

การแปลผลงานวิจัย

การแปลผลใช้ค่าเฉลี่ยที่มีค่าตั้งแต่ 1.00 - 5.00 โดยถือเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความสำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความสำคัญต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1 - 1.80 หมายถึง มีความสำคัญต่ำที่สุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาสำหรับการเลือกคุณลักษณะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านความรับผิดชอบการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กในประเทศไทย รวม 3,869 แห่ง จากข้อมูล อบต. ทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้จาก

การสุ่มอย่างมีระบบเลือกจาก ผู้บริหาร อบต. ตามภูมิภาคของประเทศ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ภาค ตามเขตการปกครอง ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ใช้แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 400 ชุด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถามพบว่า ข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 390 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารจัดการที่ดีในการบริหารงาน อบต. สามารถนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการบริหาร ประกอบด้วย การประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลโดยตนเองและจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ก่อนการตัดสินใจ ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากประสบการณ์ของตนเอง ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากผู้นำชุมชนทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ อบต. เกิดจากประชาชนในท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน การจัดทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของบริบทสังคม การกำหนดแผนปฏิบัติการโดยคำนึงถึง

ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของ อบต. การมีตัวกลางในการประสานความขัดแย้ง การปรับระเบียบข้อบังคับโดยใช้หลักประชาธิปไตยตามเหตุผลเพื่อลดความขัดแย้งและการให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อลดความขัดแย้ง

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ระดับปริญญาเอกจำนวน 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.8 - 1.0 ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ของข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.9 - 1.0 และทำการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับผู้บริหาร อบต. ในจังหวัดราชบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความสัมพันธ์รายข้อของแบบสอบถามคำนวณหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.9638

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับ ความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้สถิติ t-test ANOVA และ LSD

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย 247 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 และเป็นเพศหญิง 143 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 กลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (Generation Y) มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 กลุ่มอายุระหว่าง 31-45 ปี (Generation X) มีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 กลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี (Baby boomer) มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 การศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับปริญญาโทมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.8 สถานะสมรสโสดหรือหม้าย มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 สถานะสมรส มีจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย 14 รายการ จำแนกเป็นรายชื่อตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลด้านหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุผลสำเร็จ	4.41	.62	มากที่สุด
2	มอบหมายอำนาจในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	4.20	.71	มาก
3	แสวงหาข้อมูลโดยตนเองและจากแหล่งข้อมูลอื่นๆก่อนการตัดสินใจ	4.21	.65	มากที่สุด
4	ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากประสบการณ์ของตนเอง	3.97	.74	มาก
5	ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากผู้นำชุมชนทั้งภายในและภายนอกพื้นที่	4.20	.68	มาก
6	ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ อบต. เกิดจากประชาชนในท้องถิ่น	4.41	.71	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลด้านหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการจำแนก เป็นรายชื่อและโดยรวม (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
7	เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน	4.26	.78	มากที่สุด
8	เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน	4.40	.71	มากที่สุด
9	จัดทำกิจกรรม ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของบริบทสังคม	4.20	.68	มาก
10	กำหนดแผนปฏิบัติการโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.31	.67	มากที่สุด
11	ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของ อบต	4.15	.73	มาก
12	มีตัวกลางในการประสานความขัดแย้ง	3.78	.82	มาก
13	ปรับระเบียบข้อบังคับโดยใช้หลักประชาธิปไตยตามเหตุตามผลเพื่อลดความขัดแย้ง	3.98	.82	มาก
14	ให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อลดความขัดแย้ง	3.98	.83	มาก
หน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการ		4.18	.50	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.50)

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.62) ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ อบต. เกิดจากประชาชนในท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.71)

เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.71) กำหนดแผนปฏิบัติการโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67) เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.78) แสวงหาข้อมูลโดยตนเองและจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ก่อนการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.65)

นอกนั้นอยู่ระดับมากจำนวน 8 ข้อ คือ ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากผู้นำชุมชนทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .68)

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

จัดทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของบริบทสังคม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.71) มอบหมายอำนาจในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.96) ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของ อบต. ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) ปรับระเบียบข้อบังคับโดยใช้หลักประชาธิปไตยตามเหตุตามผลเพื่อลดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.82)

ให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อลดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.83) ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74) มีตัวกลางในการประสานความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.82)

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ดังแสดงตามตารางดังนี้

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบกลุ่มอายุ กับ ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบในการบริหาร

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	SD	F	p-value
อายุ ≤ 30 ปี	3.9822	.60268	5.299	.005
อายุ 31-45 ปี	4.0964	.66096		
อายุ > 46 ปี	4.3106	.56159		

จากตารางที่ 2 ผู้บริหาร อบต. ที่มีกลุ่มอายุ ≤ 30 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.9822 สำหรับผู้บริหาร อบต. ที่มีกลุ่มอายุ 31-45 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.0964 และผู้บริหาร อบต. ที่มีกลุ่มอายุ > 46 ปี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.3106 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหาร อบต. พบว่า กลุ่มอายุต่างกันมีคะแนนเฉลี่ย

ความรับผิดชอบในการบริหารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 5.299$, $p\text{-value} = .005$)

การเปรียบเทียบกลุ่มอายุรายคู่ พบว่าผู้บริหาร อบต. ที่อยู่ในกลุ่มอายุ > 46 ปี (Baby boomer) มีความรับผิดชอบในการบริหารมากกว่าผู้บริหาร อบต. ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 31-45 ปี (Generation Y) และกลุ่มอายุ ≤ 30 ปี (Generation X) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการศึกษา กับ ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบในการบริหาร

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD	F	p-value
ต่ำกว่าปตรี	4.3626	.57753	4.833	.008
ปตรี	4.0806	.64274		
ปโท	4.1525	.64118		

จากตารางที่ 3 ผู้บริหาร อบต. ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.3626 สำหรับผู้บริหาร อบต.ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.0806 และผู้บริหาร อบต.ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.1525 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหาร อบต. พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมี

คะแนนเฉลี่ยความรับผิดชอบในการบริหารต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 4.833$ $p\text{-value} = .008$) การเปรียบเทียบระดับการศึกษารายคู่พบว่า ผู้บริหาร อบต.ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบในการบริหารมากกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.08

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสถานภาพสมรส กับ ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบในการบริหาร

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	SD	t	p-value
โสดหรือหย่า	4.0176	.67028	-2.455	.015
สมรส	4.1954	.62072		

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหาร อบต.ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรับผิดชอบในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -2.455$, $p\text{-value} = .015$)

โดยพบว่า ผู้บริหาร อบต. ที่สมรสแล้วมีความรับผิดชอบในการบริหารดีกว่าผู้บริหาร อบต.ที่เป็นโสดหรือหย่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.015

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบเพศ กับ ค่าเฉลี่ยของความรับผิดชอบในการบริหาร

เพศ	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ชาย	4.2180	.62157	2.891	.004
หญิง	4.0258	.65105		

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหาร อบต.ที่มีเพศต่างกันมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรับผิดชอบในการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.891$, $P\text{-value} = .004$) โดยพบว่า

ผู้บริหาร อบต.เพศชายมีความรับผิดชอบในการบริหารดีกว่า ผู้บริหาร อบต.เพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.004

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและเพศ กับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้หลักทฤษฎีการรับรู้ด้านหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการ อบต. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูล ลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้บริหาร อบต. และข้อคำถามเกี่ยวกับหลักทฤษฎีการรับรู้ด้านความรับผิดชอบ ในการบริหาร อบต. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวนร้อยละ t-test ANOVA และทดสอบรายคู่โดยใช้ LSD จากผลการวิจัยสามารถนำเสนอประเด็นมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ประชากรซึ่งเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 390 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 247 คน คิดเป็นร้อยละ 63.3 มากกว่าเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 กลุ่มอายุระหว่าง 31-45 ปี มีมากที่สุดมีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 กลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีน้อยที่สุดจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 การศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากที่สุดจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ส่วนระดับปริญญาโทมีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 สถานะสมรสผู้บริหารที่สมรสแล้ว มีจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 มากกว่าผู้บริหารที่อยู่คนเดียวซึ่งเป็นโสดหรือหม้าย ซึ่งมีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร อบต. ที่มีกลุ่มอายุต่างกันมีความรับผิดชอบในการบริหารแตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี

มีความรับผิดชอบในการบริหารมากกว่าผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 31-45 ปี (Generation Y) และกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (Generation X) แสดงว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าจะสามารถรับผิดชอบในการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารที่อายุน้อยกว่า ผู้บริหาร อบต. ที่มีการศึกษาต่างกันมีความรับผิดชอบในการบริหารแตกต่างกันโดยผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบในการบริหารมากกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท แสดงว่า ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารที่อาศัยประสบการณ์ในการบริหารงานซึ่งส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้บริหาร อบต. ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความรับผิดชอบในการบริหารแตกต่างกันโดยผู้บริหารที่สมรสแล้วมีความรับผิดชอบในการบริหารดีกว่าผู้บริหารที่โสดหรือหม้าย แสดงว่า ผู้บริหารที่สมรสแล้วผ่านความรับผิดชอบในชีวิตสมรสซึ่งจะต้องดูแลรับผิดชอบครอบครัวมีจิตสำนึกของความรับผิดชอบได้ดีกว่าคนโสดหรือหม้าย ในขณะที่ผู้บริหาร อบต. ที่มีเพศต่างกันมีความรับผิดชอบในการบริหารแตกต่างกัน โดยผู้บริหารเพศชายมีความรับผิดชอบในการบริหารดีกว่าผู้บริหารเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศชัย คชสิทธิ์ (2553) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลางจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา จังหวัดที่ตั้งสถานประกอบการ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานชายให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมากกว่าพนักงานหญิง ในด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) เช่นเดียวกับ Sheahan, P. (2005) ได้กล่าวถึง การจัดการความแตกต่างของช่วงอายุจำเป็นต้องทราบความจริง 4 ประการ คือ (1) ทุกช่วงอายุมีความแตกต่าง (2) เหตุที่มีความแตกต่างนั้นก็เพราะว่าแต่ละช่วงอายุได้เห็นประสบการณ์ของคนรุ่นก่อนตนเอง ผนวกกับประสบการณ์ในชีวิตทำงาน ทำให้เขาพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะของช่วงวัยตนเองขึ้นมา

(3) เป็นเรื่องปกติที่คนวัยหนึ่งจะมองคนวัยก่อนตนในเชิงวิพากษ์วิจารณ์และมีแนวโน้มจะเป็นไปในทางลบ และ (4) ทุกช่วงอายุมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน ดังนั้นฝ่ายบริหารขององค์กรต้องรู้จักดึงจุดแข็งและศักยภาพของคนแต่ละช่วงวัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย กลุ่มอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและเพศ กับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญ และเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 กำหนดให้คุณสมบัติของผู้สมัครนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ผู้สมัครนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากเดิมที่ไม่มีการกำหนด ทำให้ในอนาคตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ซึ่งปัจจุบันผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น แต่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร อบต. ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความรับผิดชอบในการบริหารมากกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท แสดงว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทซึ่งมีความรู้สูงขึ้นแต่อาจขาดความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะได้รับการอบรมเพิ่มเติมในด้านความรับผิดชอบในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับ การประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิบัติตามกิจให้บรรลุผลสำเร็จ การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลโดยตนเองและจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ก่อนการตัดสินใจ ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากประสบการณ์ของตนเอง ข้อมูลที่ใช้ในการบริหารจัดการมาจากผู้นำชุมชนทั้งภายในและภายนอกพื้นที่ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของ อบต. เกิดจากประชาชนในท้องถิ่น การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชน

ตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงาน การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของบริบทสังคม การกำหนดแผนปฏิบัติการโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานของ อบต. การมีตัวกลางในการประสานความขัดแย้ง การปรับระเบียบข้อบังคับโดยใช้หลักประชาธิปไตยตามเหตุผลเพื่อลดความขัดแย้งและการให้มีการเจรจาต่อรองเพื่อลดความขัดแย้ง ซึ่งผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทอาจขาดประสบการณ์ในด้านความรับผิดชอบในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว

ผู้บริหาร อบต. จึงควรต้องดำเนินนโยบายตามกระบวนการบริหารงานใน อบต. ด้วยความรับผิดชอบในการบริหาร โดยสนับสนุนให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนามาตรฐานการให้บริการอยู่ตลอดเวลา บริหารการใช้งบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชน สามารถจัดบริการสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างสัมพันธภาพภายในชุมชน ใช้เหตุผลในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตรงตามความต้องการของประชาชน มีการวางแผนสำรองสำหรับป้องกันความเสี่ยงหรือแก้ไขความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยจัดระบบการตรวจสอบการบริหารจัดการโดยบุคคลภายนอกที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งปัจจุบันระเบียบการบริหารงานเปิดโอกาสให้มีการประเมินผลการทำงานจากคณะกรรมการจากภายนอกได้ หลีกเลี่ยงการบริหารจัดการที่อาจก่อให้เกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งหลีกเลี่ยงการบริหารจัดการในระบบอุปถัมภ์ที่สำคัญก่อนที่จะมาทำหน้าที่บริหารท้องถิ่นควรเตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจของครอบครัวก่อนเพื่อความพร้อมในการบริการประชาชน รวมทั้งการสร้าง

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ความเข้าใจให้ทุกคนในครอบครัวสนับสนุนการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. หน่วยงานที่มีหน้าที่คัดเลือกผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า 46 ปีที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ผู้บริหารองค์การควรเป็นผู้ที่สมรสแล้วและเป็นเพศชาย ซึ่งมีผลต่อความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทต้องได้รับการอบรมเพิ่มเติมในด้านความรับผิดชอบในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 3 ประเด็น ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความรับผิดชอบในการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรนำเรื่องประสบการณ์ในตำแหน่งการทำงาน จำนวนบุตรและรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือนมาร่วมพิจารณาด้วย

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลในกลุ่มผู้ปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับหลักธรรมาภิบาลในองค์ประกอบด้านอื่นๆ เช่น ความเป็นธรรม ความโปร่งใส การจัดการความขัดแย้ง การจัดการตามสถานการณ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการทรัพยากร การมีส่วนร่วมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม. (2544). **การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2553). **องค์ประกอบของธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์การจัดการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2536). **การบริหารงานพัฒนาชนบท การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงานพัฒนาสภาพตำบล: สาเหตุและแนวทางแก้ไข**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เลิศชัย คชสิทธิ์. (2551). **ทักษะการบริหารและคุณลักษณะของผู้บริหารระดับกลาง กรณีศึกษาบริษัทผลิตคอมเพรสเซอร์ในภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สำนักงาน ก.พ. (2543, ธันวาคม). **เอกสารรายงานผลการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง ความสำเร็จและบทเรียนในการสร้างธรรมาภิบาลในส่วนราชการ**. ณ ห้องประชุมสุมนัยประดิษฐ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, นนทบุรี.

- สุรพงษ์ มาลี. (2553). **กระแสน กระแสโลก**. มติชนสุดสัปดาห์ 29 สิงหาคม - 4 กันยายน พ.ศ. 2551.
- Sheahan, P. (2005). **Generation Y**. Prahran, Victoria : Hardie Grant Books.



พัสดราภรณ์ : กรณีศึกษาคณะละครในจังหวัดนครปฐม
Costume : A Case Study of Drama
in Nakhon Pathom Province

สุจิรา สุขวัญ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการประดิษฐ์พัสดราภรณ์และการนำไปใช้ โดยศึกษากรรมวิธีการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ รูปแบบและลวดลาย เทคนิคการปักเย็บ งบประมาณ ช่างประดิษฐ์ และศึกษาความต้องการและการบริการให้เช่าพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า

1. กระบวนการประดิษฐ์พัสดราภรณ์และโอกาสที่นำไปใช้ของคณะละครในจังหวัดนครปฐมพบว่า กรรมวิธีการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ 2) รูปแบบและลวดลาย 3) เทคนิคการปักเย็บ 4) งบประมาณ 5) ช่างประดิษฐ์ ส่วนกรรมวิธีการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ที่แตกต่างจากวิธีทั่วไปแยกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) รูปแบบการตัดเย็บ พบว่าชุดพัสดราภรณ์มีการตัดเย็บให้มีรูปทรงสำเร็จรูปสามารถสวมใส่ด้วยตนเอง 2) วัสดุ พบว่า การปักเย็บชุดพัสดราภรณ์นิยมใช้เลื่อมและลูกปัดแทนการใช้ดิ้น

2. ความต้องการใช้พัสดราภรณ์และการบริการให้เช่าพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏศิลป์ไทยของโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม พบว่า เป็นกระบวนการที่กำหนดจากกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนและประเพณีวัฒนธรรมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาโดยแสดงออกทางศิลปวัฒนธรรม ส่วนราคาชุดพัสดราภรณ์ผู้ให้เช่าบริการจะกำหนดเครื่องแต่งกายหลายราคาไว้ให้เลือกตามความต้องการของลูกค้า และประเภทชุดที่ผู้จัดการแสดงนิยมเลือกใช้มากที่สุด คือ ชุดไทยสมัยต่างๆ เนื่องจากสามารถที่จะนำมาประยุกต์กับการแสดงได้หลากหลายประเภท และรูปแบบชุดพัสดราภรณ์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยสามารถนำไปประยุกต์เข้ากับการแสดงได้หลายประเภท สำหรับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเช่าชุดพัสดราภรณ์ลักษณะชุดจะต้องอยู่ในสภาพที่ดีครบสมบูรณ์ ผู้ประกอบการต้องบริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ให้คำแนะนำที่ดีกับผู้ใช้บริการ

Abstract

This research aimed to study the costume invention and its application by studying the invention processes including the preparation of materials, patterns, embroidery techniques, budget,

and costumers. Moreover, the research also studied the demand and the costume rental services for Thai traditional performance in Nakhon Pathom Province.

The findings of this study were described as follows :

1. In the factors of the costume invention processes and the occasion for applying the costumes of drama troupes in Nakhon Pathom Province, the researcher findings revealed that there were five procedures in inventing costume including: 1) material preparation, 2) patterns, 3) embroidery techniques, 4) budget and 5) costumers. Regarding the costume invention processes which were different from the processes in general it could be divided into two categories such as : 1) sawing patterns, the researcher finding revealed that those costumes were designed as a ready-made style which was easy to wear; and, 2) materials, the finding revealed that the dressmakers preferred to use sequin and bead instead of lace in embroidering the costumes.

2. Regarding the demands of costume application and the costume rental services for Thai traditional

performances of primary schools and secondary schools in Nakhon Pathom Province, the finding revealed that the processes were specified by teaching and learning activities or traditions which were inherited from the previous times. Considering to the costume rental fee, the costume rental service providers had set the price in variety according to the customer's demand. Moreover, the favorite type of costumes that performance organizers selected the most was Thai traditional costume of various periods, because those costumes could be easily apply with various shows. Besides, the style of the costumes had to bring up to date according to the period's change, and they could be applied with various performances. For the aspect of customer satisfaction towards costume rental services, the customers preferred good condition costumes and the costume rental service providers were required to provide service with smile, and also gave a good suggestion to service receivers.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้ชื่อว่าเป็นประเทศที่มีอารยธรรมมายาวนาน มีศิลปวัฒนธรรมที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ จนเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศที่ได้พบเห็น มีความประณีตงดงามตามแบบศิลปะไทย ถึงแม้ว่าในสังคมไทยปัจจุบันได้รับอิทธิพลทางด้านวัฒนธรรมจากต่างชาติที่หลั่งไหลเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของคนไทยในหลายๆ ด้าน เช่น การไว้ทรงผม การแต่งกาย และการรับประทานอาหาร เป็นต้น ซึ่งวัฒนธรรมต่างชาติเหล่านั้นทำให้

วัฒนธรรมไทยค่อยๆ ถูกกลืนเลือนไปที่ละเล็กละน้อย แต่ศิลปวัฒนธรรมแขนงหนึ่งที่ยังคงสืบทอดมาจนปัจจุบันนี้คือ “นาฏยศิลป์ไทย”

ผู้วิจัยเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสนใจงานทางด้านศิลปวัฒนธรรม เกี่ยวกับ “นาฏยศิลป์ไทย” และมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการแสดง นาฏยศิลป์ไทย เห็นว่าการประติษฐ์พัสดารามณ์ นั้น เป็นงานที่ต้องอาศัยความประณีต และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการจัดการแสดงให้ออกมา

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

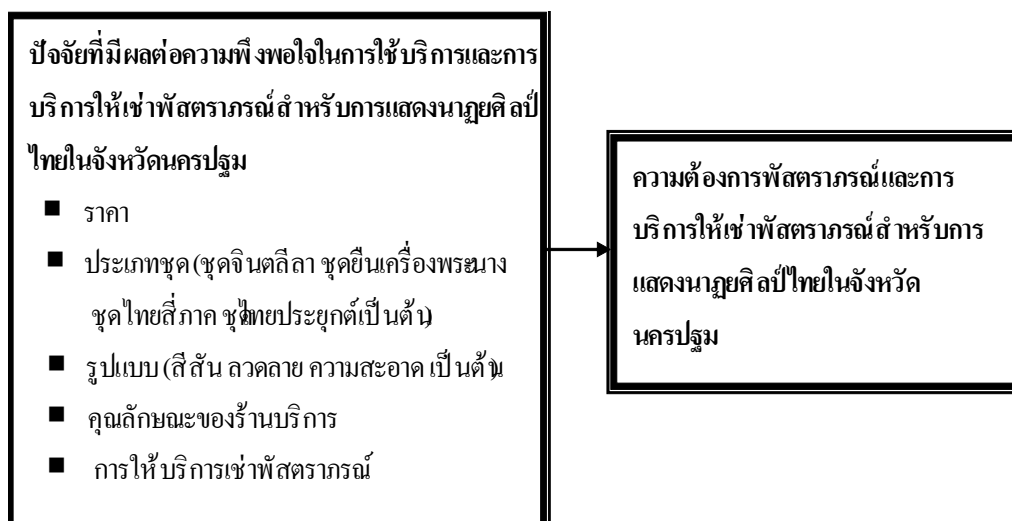
ตามรูปแบบที่ต้องการ การประดิษฐ์พัสดุภัณฑ์จึงอยู่เบื้องหลังของการแสดงนาฏยศิลป์ไทยที่หลายคนไม่ได้คำนึงถึง เนื่องจากการแสดงนาฏยศิลป์ไทยนั้นเป็นการแสดงที่สร้างความบันเทิงให้กับผู้ชมหน้าเวทีการแสดง ฉะนั้นผู้ชมก็จะได้เห็นเฉพาะการแสดงที่มีความอ่อนช้อย และสวยงามสมบูรณ์แบบอยู่บนเวทีเท่านั้น โดยไม่ทราบถึงกระบวนการจัดเตรียมงานที่เป็นเบื้องหลังของการจัดการแสดง ซึ่งกว่าจะได้มาของชิ้นงานแต่ละส่วนต้องมีความพิถีพิถัน ความละเอียด ความบรรจง และความประณีตในการประดิษฐ์อย่างสูง ขั้นตอนการจัดการแสดงนาฏยศิลป์ไทยที่เป็นส่วนงานเบื้องหลังนี้จะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้การแสดงด้านหน้าเวทีที่มีความสมบูรณ์ สร้างความวิจิตร งดงาม เกิดความประทับใจให้กับผู้ชม ด้วยความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาการประดิษฐ์พัสดุภัณฑ์และการ

นำไปใช้ในการแสดงนาฏยศิลป์ไทย และศึกษาความต้องการพัสดุภัณฑ์ในจังหวัดนครปฐม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และแนวทางในการอนุรักษ์ เผยแพร่ และพัฒนาสืบทอดวัฒนธรรมแขนงนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการการประดิษฐ์พัสดุภัณฑ์และการนำไปใช้สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม โดยศึกษากรรมวิธีขั้นตอนการประดิษฐ์พัสดุภัณฑ์ ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ รูปแบบและลวดลาย เทคนิคการปักเย็บงบประมาณ และช่างประดิษฐ์
2. เพื่อศึกษาความต้องการใช้พัสดุภัณฑ์และการบริการให้เช่าพัสดุภัณฑ์สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม

กรอบแนวคิดการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

พัสดุภัณฑ์ หมายถึง เสื้อผ้าเครื่องแต่งกายสำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทย ได้แก่ โขน ละคร ระบำ รำ ฟ้อน ที่มีการปักด้วยวัสดุสังเคราะห์ (ดิน เลื่อม เพชร พลอย เงิน ฯ) ให้เป็นลวดลายมีแสงแวววับระยิบ

เป็นประกาย เช่น เสื้อตัวพระ ผ้าหม่นนาง เสื้อเกาะอก ผ้านุ่ง สนับเพล ห้อยหน้า ห้อยข้าง รัดสะเอว สไบ กรองคอ เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคณะละครและกลุ่มผู้ประกอบการประดิษฐ์ให้เข้าพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม จำนวน 8 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) และกลุ่มผู้ใช้บริการเข้าพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทยที่อยู่ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย โรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 257 โรงเรียน และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 31 โรงเรียน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ซึ่งใช้เกณฑ์การเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% และใช้วิธีการคำนวณด้วยสูตรของ Yamané ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 โรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้ประกอบการประดิษฐ์พัสดราภรณ์และการบริการให้เข้าพัสดราภรณ์และแบบการสังเกตกรรมวิธีการประดิษฐ์พัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม โดยจำแนกกรรมวิธีขั้นตอนการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ รูปแบบและลวดลายเทคนิคการปักเย็บ งบประมาณ และช่างประดิษฐ์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการใช้พัสดราภรณ์และการบริการให้เข้าพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการและการ

บริการให้เข้าพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม ลักษณะแบบสอบถามเป็นตรวจสอบรายการ (Check-list) และแบบจัดอันดับ (Ranking question) โดยมีเกณฑ์การกำหนดการจัดอันดับความต้องการใช้พัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ประกอบการและผู้ใช้บริการพัสดราภรณ์เพื่อการแสดงนาฏยศิลป์ไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วนมีขั้นตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิที่เก็บรวบรวมได้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกต ตำราหนังสือ ฐานข้อมูลออนไลน์และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยการแจกแจงและจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ และสรุปผลข้อมูลนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะของการอธิบายเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 2 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลแบบวิธีเชิงพรรณนา (Qualitative statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา การจัดเรียงลำดับ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ประกอบการและผู้ใช้บริการพัสดราภรณ์เพื่อการแสดงนาฏยศิลป์ไทย จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่มีลักษณะแบบปลายเปิด (Open-ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency)

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ผลการวิจัย

การศึกษาพัสดราภรณ์ : กรณีศึกษา คณะละครในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยสามารถสรุปผล การศึกษาค้นคว้าการวิจัยตามวัตถุประสงค์แบ่งได้ 2 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 กระบวนการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ และการนำไปใช้เพื่อการแสดงนาฏยศิลป์ไทยในจังหวัด นครปฐม โดยศึกษากรรมวิธีการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ รูปแบบและลวดลาย เทคนิคการปักเย็บ งบประมาณ และช่างประดิษฐ์ ซึ่งสามารถจัดลำดับขั้นตอนกรรมวิธีการประดิษฐ์ ดังนี้

1.1 การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์

จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับประดิษฐ์ พาสตราภรณ์ให้พร้อม และจัดเตรียมสะดึง จากนั้น ผู้ประดิษฐ์ดำเนินการขึ้นสะดึงตามขั้นตอน

1.2 รูปแบบและลวดลาย

การกำหนดรูปแบบตามความต้องการ ของผู้ประดิษฐ์ว่าต้องการพัสดราภรณ์ หลักการกำหนด เบื้องต้น 4 หลัก คือ 1) ประดิษฐ์พัสดราภรณ์ชุดอะไร 2) ขนาดชุดพัสดราภรณ์ 3) ลวดลายที่จะปักลง บนพัสดราภรณ์ตามบทบาทของตัวละครที่ใช้แสดง 4) วัสดุที่นำไปใช้ในการปัก



ภาพ 38 ปีกินรีที่ปักโดยเลื่อม

ลวดลายที่ใช้ในการปักเย็บบนพัสดราภรณ์ เพื่อการแสดงจะเป็นไปตามลักษณะของตัวละคร เช่น ลายนก ลายประจายาม ลายเครือเถา ลายดอกลอย เป็นต้น

1.3 เทคนิคการเย็บปัก

เมื่อกำหนดรูปแบบและลักษณะที่ต้องการ ได้แล้ว ผู้ประดิษฐ์จะนำลายที่ใช้ในการปักเนาติดกับ สะดิง แล้วจึงเริ่มปักตามรูปแบบที่กำหนดไว้ ตามลำดับ 3 ขั้นตอน 1) เน้าผ้าติดกับสะดึง 2) นำลายที่เขียน เสร็จเนาติดกับสะดึง 3) เริ่มปักตามแบบที่เนาติดกับ สะดิง ซึ่งผู้ปักจะใช้วัสดุที่เป็นเลื่อมและลูกปัด หรือดิน ตามความต้องการ

เมื่อทำการปัก ตัด เย็บพัสดราภรณ์เสร็จตาม ที่ออกแบบไว้แล้ว จากนั้นก็นำพัสดราภรณ์มาทำการ กรุด้านหลัง เพื่อความคงทน เรียบร้อยก่อนที่จะนำไป ใช้งาน

1.4 งบประมาณ

ในการปักเย็บพัสดราภรณ์ ผู้ประดิษฐ์ที่ปัก พาสตราภรณ์ด้วยดินจะมีต้นทุนค่าวัสดุที่สูงกว่าการปัก ด้วยเลื่อม พาสตราภรณ์ที่ใช้วัสดุปักด้วยดินราคาชุดละ 13,000-15,000 บาท ส่วนพัสดราภรณ์ที่ใช้วัสดุปักด้วย เลื่อมและลูกปัดราคาชุดละ 5,000-7,000 บาท

1.5 ช่างประดิษฐ์

ผู้ที่เย็บปักพัสดราภรณ์ของคณะละคร นั่นคือ นักแสดง นักดนตรีไทยหรือผู้ที่มีส่วนร่วม ในคณะละคร

นั่นเอง โดยมีความผูกพันคลุกคลีอยู่ในวงการแสดง คณะละคร ซึ่งได้ซึมซับขั้นตอนกระบวนการประดิษฐ์ พัสดราภรณ์โดยอัตโนมัติ เหตุผลอันเนื่องจากวิถีชีวิตที่ต้องประกอบอาชีพนักแสดงในคณะละคร จึงส่งผลให้ต้องเป็นช่างปักเย็บพัสดราภรณ์โดยปริยาย

เมื่อกระบวนการประดิษฐ์ชุดพัสดราภรณ์เสร็จสิ้น คณะละครจะได้ชุดพัสดราภรณ์ ที่พร้อมจะนำไปใช้ในการแสดง นอกจากชุดพัสดราภรณ์ที่สมบูรณ์แล้วยังมีถินนิมพิมภาภรณ์ และศิราภรณ์ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญช่วยให้นักแสดงแสดงได้สมบทบาทและสวยงาม ซึ่งการจัดการแสดงจะเป็นโอกาสที่คณะละครหรือผู้ประดิษฐ์ชุดพัสดราภรณ์ได้แสดงความสามารถและผลงานของตนเองสู่สายตาผู้ชม ตลอดจนเกิดการบริการให้เช่าชุดพัสดราภรณ์ตามมาเป็นลำดับ ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความสำคัญของการที่นำไปใช้และการให้บริการเช่าพัสดราภรณ์ อีก 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 โอกาสที่นำไปใช้

เมื่อดำเนินการปัก ตัดเย็บพัสดราภรณ์เป็นชุดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็สามารถนำพัสดราภรณ์ไปใช้ในโอกาสต่างๆ เช่น การพ้อนรำทางนาฏศิลป์ไทย การแสดงละคร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของแต่ละโอกาสที่นำไปใช้

ประเด็นที่ 2 การบริการเช่าพัสดราภรณ์

พัสดราภรณ์ที่ประดิษฐ์เพื่อใช้ในคณะละครแล้วยังมีบริการให้เช่าแก่ผู้ที่สนใจมีความต้องการนำไปใช้ในโอกาสต่างๆ โดยราคาค่าเช่าขึ้นอยู่กับลักษณะรูปแบบและสภาพเก่า - ใหม่ของชุดพัสดราภรณ์ที่ลูกค้าต้องการ เช่น ชุดทั่วไปค่าเช่าบริการชุดละ 250 บาท ชุดยืนเครื่องพระ-นาง ค่าเช่าบริการชุดละ 350-500 บาท

ตอนที่ 2 ความต้องการพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม

ผู้วิจัยสามารถจำแนกรายละเอียดความต้องการพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏศิลป์ไทยจากการศึกษา ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ร้อยละ 65.00 ของครูผู้แทนด้านนาฏศิลป์ไทยโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนอายุพบว่า ร้อยละ 51.20 ของครูผู้แทนด้านนาฏศิลป์ไทยโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาสอนนาฏศิลป์ไทยมีอายุระหว่าง 51-59 ปี รองลงมาร้อยละ 28.80 มีอายุระหว่าง 40-50 ปี ส่วนระดับการศึกษาร้อยละ 67.50 ของครูผู้แทนโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาด้านนาฏศิลป์ไทย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ข้อมูลด้านความต้องการพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏศิลป์ไทยในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมในรอบหนึ่งปี พบว่าร้อยละ 51.20 ของโรงเรียนมีความต้องการใช้พัสดราภรณ์ในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมจำนวน 1-3 ครั้งในรอบ 1 ปี

โอกาสที่นำพัสดราภรณ์ไปใช้สำหรับการแสดงทางวัฒนธรรม โดยการเรียงลำดับความสำคัญ พบว่า อันดับหนึ่ง ร้อยละ 66.50 ของโรงเรียนมีความต้องการใช้พัสดราภรณ์เพื่อการแสดงทางวัฒนธรรมในงานกิจกรรมภายในโรงเรียนมากที่สุด และร้อยละ 55.00 ของจำนวนนักแสดงที่จัดแสดงในกิจกรรมแต่ละครั้งมีความต้องการใช้นักแสดงจำนวน 7-12 คน ส่วนร้อยละ 67.50 ของปริมาณพัสดราภรณ์ที่ต้องการใช้จัดการแสดงแต่ละครั้งไม่เพียงพอ

แหล่งบริการให้เช่าพัสดราภรณ์พบว่าร้อยละ 65.00 ของครูผู้รับผิดชอบการแสดงในโรงเรียนจัดหาพัสดราภรณ์จากร้านบริการให้เช่าภายในจังหวัดเป็นแหล่งแรก และร้อยละ 52.50 ใช้วิธีเช่าพัสดราภรณ์จากแหล่งที่เพื่อนๆ บอกต่อๆ กันมา ส่วนร้อยละ 27.50 ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองมีความต้องการใช้พัสดราภรณ์เพื่อการแสดงทางวัฒนธรรมมากกว่าเขตอำเภออื่นๆ และร้อยละ 47.50 ปริมาณร้านบริการให้เช่าพัสดราภรณ์ที่ใช้บริการสำหรับการแสดงทางวัฒนธรรมในจังหวัดนครปฐม จำนวน 1-2 ร้าน

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

ปัจจัยที่เลือกเช่าหรือซื้อพัสดราภรณ์เพื่อการแสดงทางวัฒนธรรม พบว่า อันดับหนึ่ง ร้อยละ 42.50 ของโรงเรียนที่สามารถเลือกรูปแบบ และลดค่าใช้จ่ายได้ตามความต้องการ โดยร้อยละ 35.00 ประเภพัสดราภรณ์ที่โรงเรียนมีความต้องการใช้เพื่อการแสดงมากอันดับหนึ่ง ได้แก่ ชุดไทยสมัยต่างๆ และร้อยละ 45.00 ของลักษณะพัสดราภรณ์ที่ต้องการใช้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปตามยุคสมัย

การให้บริการของร้านบริการให้เช่าพัสดราภรณ์อันดับแรก ร้อยละ 45.00 ต้องมีชุดพัสดราภรณ์ที่อยู่ในสภาพที่ดี สมบูรณ์ และวิธีแก้ปัญหาของครูผู้รับผิดชอบจัดการแสดงหากพัสดราภรณ์ไม่เพียงพอกับความต้องการร้อยละ 71.20 ใช้วิธีการเช่าพัสดราภรณ์ตามร้านบริการ และราคาค่าเช่าพัสดราภรณ์ร้อยละ 60.00 ราคาค่าเช่าพัสดราภรณ์ค่อนข้างแพง ส่วนผู้เช่าร้อยละ 55.00 มีความพึงพอใจกับราคาค่าเช่าพัสดราภรณ์ และร้านบริการให้เช่าพัสดราภรณ์ร้อยละ 52.50 สามารถเลือกร้านใช้บริการได้มีอยู่ทั่วไปในบริเวณพื้นที่ตั้งของโรงเรียน และร้อยละ 38.80 ผู้ใช้บริการมีความต้องการให้ร้านบริการเช่าพัสดราภรณ์มีการปรับปรุงในเรื่องการให้บริการแก่ลูกค้า เช่น การดูแลเอาใจใส่ลูกค้า การให้คำแนะนำที่ดี เป็นต้น

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง “พัสดราภรณ์ : กรณีกรณีศึกษาคณะละครในจังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ และการนำไปใช้สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม โดยศึกษากรรมวิธีขั้นตอนการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ ได้แก่ การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ รูปแบบและลดทอน เทคนิคการปักเย็บงบประมาณ และช่างประดิษฐ์ และศึกษาความต้องการใช้พัสดราภรณ์และการบริการให้เช่าพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏยศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม ซึ่งได้อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

กระบวนการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ของคณะละครในจังหวัดนครปฐม มีกรรมวิธีการประดิษฐ์พัสดราภรณ์ที่แตกต่างจากวิธีทั่วไปแยกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. รูปแบบการตัดเย็บ พบว่า ชุดพัสดราภรณ์มีการตัดเย็บให้มีรูปทรงสำเร็จรูป เนื่องด้วยเวลาจะนุ่งทางหงส์นั้น ผู้นุ่งจะต้องมีผู้ช่วยนุ่ง เพราะมีการนุ่งจับจีบที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน ดังนั้นช่างประดิษฐ์ของคณะละครจึงคิดประดิษฐ์เป็นทางหงส์สำเร็จรูปมีตะขอ รูดซิป ลักษณะเหมือนกางเกงทั่วไป มีจีบด้านข้าง ด้านหน้า ด้านหลัง และมีทางหงส์ เหมือนกับการนุ่งแบบทางหงส์ทั่วไป และยังมีสนับเพลาที่ประยุกต์โดยใช้กางเกงวอร์มในการตัดเย็บ ตลอดจนเสื้อตัวพระตัดเย็บโดยใช้ซิป เพื่อให้สะดวกกับนักแสดงเวลาสวมใส่ด้วยตัวเอง เป็นไปตามทฤษฎีของ นิตยา จามรมาน (2542) ที่กล่าวว่าการแต่งกายโขน-ละคร ได้วิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยผู้ออกแบบคำนึงถึงความเหมาะสมคล่องตัวในการแสดงควบคู่ไปกับความงดงามของตัวละคร ทั้งนี้เนื่องจากมาจากเหตุผลบางประการกล่าวคือ 1) วิวัฒนาการตามรูปแบบการแสดงประเภทต่าง ๆ ที่คิดประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ 2) ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมต่างชาติและ 3) ดัดแปลงจากเครื่องแต่งกายของกษัตริย์ที่ทรงในโอกาสพิเศษ หรือในงานพระราชพิธี เช่น ประดิษฐ์ดัดแปลง รัตตะเภา ชายไหว ชายแครง มาจากผ้าคาดเอวปล่อยทิ้งชายแบบสามัญชน หรือ ขมูลอมพอก เทร็ด มาจากวิธีการแต่งประดับทรงผมเกล้าสูงด้วยเกี้ยวดอกไม้ และเครื่องทองเงินประดับอัญมณี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนาวรัตน์ เทพศิริ (2539) ที่ศึกษาพบว่าเครื่องแต่งตัวชุดพระและนางนั้นต่างมี “รูปแบบ” ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละชุดมาตั้งแต่สมัยอยุธยาตอนปลาย ซึ่งยังคงยึดถือเป็น “แบบฉบับ” มาจนถึงทุกวันนี้ แม้จะมีการเพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลงไปบ้างในช่วงสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นและตอนกลาง ซึ่งก็เป็นเพียงส่วนเล็กน้อยในรายละเอียด แต่ในที่สุดก็กลับไปใช้ “รูปแบบ” เดิม ดังนั้นสิ่งที่เห็นได้ในการเปลี่ยนแปลง

จึงไม่ได้อยู่ที่ “รูปแบบ” หากแต่อยู่ที่ “รูปทรง” และ “รายละเอียด” รวมทั้ง “ความงาม” ที่เกิดจากการสร้างและการแต่งที่เบี่ยงเบนไปจากเดิม

2. วัสดุ พบว่า มีการปักเย็บชุดพัสดราภรณ์ โดยการใช้เส้นไหมและลูกปัดเป็นวัสดุหลักในการปักเย็บแทนการใช้ดิน เหตุผลที่คณะละครเลือกใช้ไหมและลูกปัดในการปักเย็บนั้น มีเหตุผล 2 ประเด็นคือ 1) อายุการใช้งานเนื่องจาก “ดิน” เป็นวัสดุดั้งเดิมที่ใช้ปักเย็บมีอายุการใช้งานน้อย การดูแลรักษามีความยากเพราะดินจะดำคล้ำเก่าเร็วและ สีหม่นหมองง่าย ส่งผลให้ชุดพัสดราภรณ์มีอายุการใช้งานสั้น ในขณะที่เย็บชุดพัสดราภรณ์ที่ปักด้วยไหมและลูกปัดนั้น การดูแลรักษาง่ายกว่าดิน ทนต่อสภาพภูมิอากาศ และความเค็มจากเหงื่อไคลของผู้สวมใส่เอง ทำให้มีอายุการใช้งานนานกว่าชุดพัสดราภรณ์ที่ปักเย็บด้วยดิน ตลอดจนชุดพัสดราภรณ์ที่ปักเย็บด้วยไหมและลูกปัดนั้น ก็มีความคงทนสวยงาม 2) ต้นทุนการผลิตในการปักเย็บชุดพัสดราภรณ์ที่ปักด้วยดินจะมีต้นทุนที่สูงกว่าชุดที่ปักเย็บด้วยไหมและลูกปัด กล่าวคือ ดินซึ่งขายราคาปอนด์ละ 120 - 150 บาท มีปริมาณน้อยกว่าไหมและลูกปัดที่ราคาขายถุงละ 200 - 300 บาท และเมื่อทำการประดิษฐ์ปักเย็บพัสดราภรณ์เสร็จครบ 1 ชุด ราคาของชุดพัสดราภรณ์ที่ปักด้วยดินอยู่ที่ 13,000 - 15,000 บาท ส่วนราคาชุดพัสดราภรณ์ที่ปักด้วยไหมและลูกปัดอยู่ที่ 5,000 - 7,000 บาท ซึ่งเห็นได้ว่าราคาของชุดพัสดราภรณ์ที่ปักด้วยไหมและลูกปัดนั้น มีราคาที่ถูกกว่าชุดพัสดราภรณ์ที่ปักด้วยดิน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปราณี สำราญวงศ์ (2543) ที่ศึกษาพบว่า งานประดิษฐ์โขนผู้ที่สามารถทำได้ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ล้วนแต่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในศิลปะหลายสาขาร่วมกัน จะเห็นได้ว่าศิลปะการสร้างหัวโขนนั้น ได้รวมเอาช่างฝีมือทุกแขนงวิชามาใช้ได้หมด และจากผลงานหัวโขนที่ตกทอดมามีความงามซึ่งทำให้ทราบว่าจะมีขั้นตอนการสร้างแต่ละขั้นอย่างละเอียดและประณีต อีกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่เลือกใช้นับเป็นภูมิปัญญาของคนไทยแต่โบราณจริงๆ ครั้นต่อมา

ภายหลังวัสดุบางอย่างหาได้ยาก แต่ผู้ประดิษฐ์หัวโขนก็สามารถหาวัสดุอื่นมาทดแทน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเนาวรัตน์ เทพศิริ (2539) ที่ศึกษาพบว่า รูปแบบและวัสดุที่ใช้มีผลต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงเรื่องของวัสดุที่ใช้และวิธีการสร้างเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างเครื่องแต่งกาย คือ ขนาดของชิ้นส่วน รองลงมาคือ วัสดุที่ใช้ในการปักรวมทั้งวิธีการปัก ซึ่งวัสดุที่ใช้ในบททรงเครื่องของบทละครพระราชพิธีในรัชกาลที่ 1 และรัชกาลที่ 2 ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องละครในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นมีวัสดุที่ใช้ในการปัก ได้แก่ ไหม เงิน ดุน ปักแมงทับ ไหมสี ไหมทอง รวมทั้งแถบไหมดและริ้วทองต่างๆ แต่ในปัจจุบันจะลดวัสดุที่ใช้ในการปักลงเหลือแค่ ดินโป่ง ดินซ้อ และไหมเท่านั้น ซึ่งทั้ง 3 ชนิดนี้ใช้แต่สีเงินอย่างเดียว

ดังนั้น ในปัจจุบันคณะละครในจังหวัดนครปฐมจึงเลือกที่จะใช้ไหมและลูกปัดเป็นวัสดุในการประดิษฐ์พัสดราภรณ์แทนการใช้ดิน

ส่วนความต้องการใช้พัสดราภรณ์และการบริการให้เช่าพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏศิลป์ไทยในจังหวัดนครปฐม ซึ่งได้อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ความต้องการชุดพัสดราภรณ์สำหรับการแสดงนาฏศิลป์ไทยของโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐมนั้น เป็นกระบวนการที่กำหนดจากกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนและประเพณีวัฒนธรรมที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา โดยแสดงออกในลักษณะศิลปวัฒนธรรมไทย เช่น เทศกาลลอยกระทงและงานนมัสการองค์พระปฐมเจดีย์ จังหวัดนครปฐม ซึ่งโรงเรียน หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ให้ความร่วมมือจัดกิจกรรมกับจังหวัดสืบทอดประเพณี อาทิ การจัดขบวนแห่ กระทงและการแสดงทางวัฒนธรรมตลอดงาน เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน องค์กรและจังหวัดที่ร่วมสืบสานประเพณีไทย จึงเหตุปัจจัยที่โรงเรียน หน่วยงานและองค์กรมีความต้องการชุดพัสดราภรณ์เพื่อการแสดงวัฒนธรรมไทยในจังหวัดนครปฐม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช (2546) สรุปไว้ว่า ความต้องการเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่มาจากการจูงใจอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งสืบเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงผลักดัน ให้สู่จุดหมายที่คาดหวังไว้ และทฤษฎีความต้องการ ของ มาสโลว์ (อ้างถึงใน NovaAce: Knowledge Base, 2553) ที่กล่าวว่าความต้องการทางสังคม (Social needs) คนเราต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม และ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem needs) คนเราต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน และโอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ส่วนราคาชุดพัสดุราภรณ์เพื่อการแสดงทางวัฒนธรรมที่โรงเรียน หน่วยงาน และองค์กรได้จัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมในแต่ละครั้ง ผู้จัดจะต้องตั้งงบประมาณสำหรับการจัดการแสดง ซึ่งจะต้องมีค่าเช่าชุดพัสดุราภรณ์ กรณีที่โรงเรียน หน่วยงาน และองค์กรมีชุดพัสดุราภรณ์ไม่เพียงพอและราคาเช่าชุดพัสดุราภรณ์ต้องไม่แพงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญวงศ์ วงศ์วิรัตน์ (2551) ที่ศึกษาล้างเครื่องแต่งกายโขนละคร : กรณีศึกษาบ้านเครื่องคุณรัตน พบว่า เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่ จัดสร้าง จัดเก็บ ดูแล บำรุงรักษา เครื่องทรงของพระมหากษัตริย์และเครื่องแต่งกายโขนและละครจะมีผู้รับผิดชอบตามหน้าที่ต่างๆ ซึ่งมีการกำหนดราคาค่าบริการไว้ และบ้านเครื่องคุณรัตนจะให้ความสะดวกทุกเรื่อง เช่น ให้เช่าเครื่องแต่งกาย บริการแต่งหน้าทำผม แต่งตัว เป็นต้น โดยบ้านเครื่องคุณรัตนดำเนินการที่เป็นระเบียบ ถูกต้อง

และรวบรวมเครื่องแต่งกายหลายราคาไว้ให้เลือกซึ่งจะเป็นผลดีตรงกับความต้องการของลูกค้า ทำให้มีผู้ใช้บริการหลากหลายกลุ่มและรวบรวมเครื่องแต่งกายหลายราคาไว้ให้เลือกซึ่งจะเป็นผลดีตรงกับความต้องการของลูกค้า ทำให้มีผู้ใช้บริการหลากหลายกลุ่ม

ส่วนประเภทชุดพัสดุราภรณ์เพื่อการแสดงทางวัฒนธรรมที่โรงเรียน หน่วยงานและองค์กรใช้สำหรับการแสดงอันดับแรกนิยมใช้ชุดไทยสมัยต่างๆ เหตุผลเนื่องจากชุดไทยสมัยต่างๆ สามารถที่จะนำมาประยุกต์ให้เข้ากับการแสดงได้ง่ายและใช้ได้หลายโอกาส เช่น รำอวยพร ระบำประยุกต์ ชุดจินตลีลา เป็นต้นรวมทั้งมีปริมาณการให้เลือกที่หลากหลายกว่าชุดประเภทอื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารมย์ จันทมาลา (2552) ที่ศึกษาพบว่า ในอดีตสมาชิกชุมชนอีสานจะตัดเย็บเครื่องแต่งกายใหม่ไว้ใช้ในงานประเพณีงานรื่นเริงเป็นประจำทุกปี ต่อมาปี พ.ศ. 2552 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมประกอบการเรียนการสอนวิชาดนตรี-นาฏศิลป์ เพื่อฟื้นฟูประเพณี ศิลปวัฒนธรรมทั้งนาฏศิลป์ไทยและนาฏศิลป์พื้นเมืองเพิ่มมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และธุรกิจบริการด้านเครื่องแต่งกายได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ลักษณะของธุรกิจบริการด้านเครื่องแต่งกาย ได้แก่ บริการเช่าชุดเครื่องแต่งกาย บริการเช่าชุดเครื่องแต่งกายและแต่งหน้าทำผม เป็นต้น 2) ลักษณะเครื่องแต่งกายที่ให้บริการ ได้แก่ชุดไทย ชุดแดนเซอร์ และชุดนานาชาติ เป็นต้น

ส่วนรูปแบบ ชุดพัสดุราภรณ์ ที่โรงเรียน หน่วยงานและองค์กรต้องการใช้สำหรับการแสดงทางวัฒนธรรม อันดับแรกคือ ชุดพัสดุราภรณ์ที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เช่น ยุคปัจจุบันนิยมผ้าลูกไม้ ซึ่งลักษณะชุดไทยในปัจจุบันจะต้อง มีส่วนประกอบด้วยผ้าลูกไม้ นั่นคือ สไบ เพราะผ้าลูกไม้ทำให้ผู้สวมใส่ดูอ่อนหวานนุ่มนวลมีเสน่ห์เพิ่มขึ้น อันดับรองลงมา คือ ลวดลาย สีล้น และเรื่องความสะดวกในการซักรีดชุดพัสดุราภรณ์ภายหลังจากการ

ใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รจนา สุนทรานนท์ (2544) พบว่า กรรมวิธีการประดิษฐ์เครื่องแต่งกายโขน เพื่อใช้ในการแสดงละครเป็นการแต่งกายตามสีต่างๆ เพื่อบ่งบอกสีกายอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของละครนั้นๆ แต่เดิมเสื้อของโขน ตัวเสื้อกับแขนจะใช้สีต่างกัน เนื่องจากเน้นสีตามแขนเสื้อ คือ สีกายของตัวละคร ส่วนสีของตัวเสื้อ เป็นสีของเสื้อเกราะที่ใช้สวมเพื่อออกรบ ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้เปลี่ยนมาใช้ตัวเสื้อและแขนเสื้อเดียวกัน แสดงสีกายของตัวละครชัดเจนยิ่งขึ้น

สำหรับความต้องการในคุณลักษณะของร้านบริการให้เข้าพัสดรามณ์และการให้บริการ อันดับแรกผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในการใช้บริการเข้าชุดพัสดรามณ์ที่อยู่ในสภาพดี ครบสมบูรณ์ ส่วนการให้บริการของร้านเข้าชุดพัสดรามณ์ผู้ประกอบการต้องบริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ ดูแลและเอาใจใส่ลูกค้า ตลอดจนการให้คำแนะนำที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญวงศ์ วงศ์วิรัตน์ (2551) ที่ศึกษาพบว่า บ้านเครื่องคุณรัตนเป็นบ้านหนึ่งที่ได้ประกอบกิจการ ทางด้านเครื่องแต่งกายโขนละคร จะให้บริการในด้านต่างๆ อย่างครบวงจร เช่น ให้เช่าเครื่องแต่งกาย บริการแต่งหน้าทำผม แต่งตัว บ้านเครื่องคุณรัตนจะมีการดำเนินการที่เป็นระเบียบ ถูกต้อง และรวบรวมเครื่องแต่งกายหลายราคาไว้ให้เลือกตามความต้องการของลูกค้า

แนวทางในการอนุรักษ์ เผยแพร่ และพัฒนา สืบทอดการประดิษฐ์พัสดรามณ์และศิลปะการแสดงทางวัฒนธรรมของคณะละครในจังหวัดนครปฐม เกิดจากการสืบทอดประเพณีวัฒนธรรม ซึ่งเป็นโอกาสที่โรงเรียน หน่วยงาน และองค์กร สามารถนำชุดพัสดรามณ์ไปใช้แสดงทางวัฒนธรรม ได้แก่ งานประเพณีประจำปีของจังหวัดนครปฐม งานเฉพาะของแต่ละองค์กร และงานเบ็ดเตล็ดอื่นๆ ดังนี้

1. งานประเพณีสำคัญที่จังหวัดนครปฐม จัดขึ้น ซึ่งมีทั้งงานประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดนครปฐมเอง ตลอดจนงานประเพณีสำคัญของไทย ได้แก่

- 1.1 งานมหาธีรราชเจ้ารำลึก ช่วงเดือน มกราคม
- 1.2 เทศกาลอาหารและผลไม้ ช่วงต้นเดือน กุมภาพันธ์
- 1.3 ประเพณีสงกรานต์ ระหว่างวันที่ 13 - 15 เมษายน ของทุกปี
- 1.4 งานมนัสการองค์พระปฐมเจดีย์ ช่วงเดือนพฤศจิกายน
- 1.5 เทศกาลลอยกระทง ช่วงเดือน พฤศจิกายน

2. งานเฉพาะของแต่ละองค์กร กล่าวคือ การที่แต่ละองค์กร ส่วนงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนได้จัดกิจกรรมขึ้นในส่วนงานของตนเอง และในกิจกรรมต่างๆ เหล่านั้นที่จัดขึ้นนั้น ก็จะมีส่วนส่งเสริมในการใช้ชุดพัสดรามณ์ประกอบในการจัดงาน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสี กิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา งานเลี้ยงหรือกิจกรรมภายในองค์กรเอกชน

3. งานเบ็ดเตล็ดอื่นๆ ได้แก่ งานที่บุคคลทั่วไปจัดกิจกรรมหรือจัดงานส่วนตัวและมีส่วนที่ส่งเสริมให้มีการใช้พัสดรามณ์สำหรับการแสดงนาฏศิลป์ เช่น จัดงานบวชพระ ต้องใช้ผู้หญิงใส่ชุดไทยเดินถือเครื่องบวชพระในขบวนแห่ จัดงานแก้บนกับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ตนเองนับถืออาจจะแก้บนด้วยนางรำใส่ชุดละครรำ ถวายมือ เป็นต้น

สำหรับการโอกาสที่ใช้พัสดรามณ์เพื่อการแสดงนาฏศิลป์ไทย โดยช่วงเวลาที่มีการใช้ชุดพัสดรามณ์มากที่สุด ได้แก่ ช่วงเทศกาลงานมนัสการองค์พระปฐมเจดีย์ และคาบเกี่ยวกับเทศกาลลอยกระทง ซึ่งเป็นช่วงที่มีระยะเวลาจัดงาน 9 วัน 9 คืน ก็จะมีทุกภาคส่วนในจังหวัดนครปฐมเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภาคกลางวันและกลางคืน

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้

1. เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางสำหรับการพัฒนาภูมิปัญญาไทยด้านกระบวนการประดิษฐ์พัสดรามณ์ให้คงอยู่ในท่ามกลางความหลากหลายทาง

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

วัฒนธรรมที่หล่อหลอมเข้าสู่สังคมไทยปัจจุบัน

2. หน่วยงานทางวัฒนธรรมประจำจังหวัดได้มีฐานข้อมูลของคณะละคร ผู้ประกอบการร้านเช่าบริการพัสดราภรณ์ ตลอดจนสถาบันการศึกษาในจังหวัดที่มีความต้องการใช้บริการพัสดราภรณ์เพื่อการแสดงทางวัฒนธรรมของจังหวัดในรอบปี เพื่อประกอบการวางแผนกลยุทธ์ปริมาณงานทางวัฒนธรรมประจำจังหวัดให้มีความเหมาะสมกับประเพณีและวัฒนธรรม

3. ควรมีศูนย์ส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากคณะละครผู้ประกอบการหรือผู้ที่มีความรู้ทางด้านการประดิษฐ์

พัสดราภรณ์มาให้ความรู้ ฝึกทักษะแก่เยาวชนหรือผู้สนใจ เพื่อศึกษาพัฒนาและต่อยอดศิลปะอันเป็นเอกลักษณ์ไทยต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดให้มีหน่วยงานหลักดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทยด้านการประดิษฐ์พัสดราภรณ์สำหรับการแสดงทางวัฒนธรรมไทยในยุคสมัยต่างๆ เป็นฐานข้อมูลเพื่อให้เยาวชนได้ศึกษาและฟื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมต่อไป

บรรณานุกรม

- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2543). **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์นุช ไพโรพินุลยกิจ. (2541). **ลายศิลป์ไทย**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ฐานการพิมพ์ จำกัด.
- นิตยา จามรมาน. (2542). เอกสารประกอบการสอน **การแต่งกายและการแต่งหน้า**. เอกสารอัดสำเนา, วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร.
- เนาวรัตน์ เทพศิริ. (2539). **เครื่องแต่งตัวชุดพระและนางของละครรำ (พ.ศ.2325-2539)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญมา แห่งฉายา. (2545). **ศิลปะไทย**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ปราณี ลำราญวงศ์. (2543). **สำรวจกรรมวิธีการประดิษฐ์และประดิษฐ์เครื่องแต่งกายโขนเพื่อใช้ในการแสดง**. วิทยานิพนธ์, คณะนาฏศิลป์และดุริยางค์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ปัญญา ทรงเสรีย์ และคณะ. (2520). **ศิลปวิจิตร**. กรุงเทพมหานคร : ภูมิปัญญาการพิมพ์.
- พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช. (2546). **แรงจูงใจกับการโฆษณา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรเทพ บุญจันทร์เพชร. (2540). **ระบำโบราณคดี**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์.
- พวงผกา คุโรวาท. (2535). **ประวัติเครื่องแต่งกาย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- มัลลย์ นิลพงษ์ และคณะ. (2546). **วิวัฒนาการเครื่องแต่งกายละครไทย**. บทความ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- รจนา สุนทรานนท์. (2544). **การศึกษากรรมวิธีการประดิษฐ์เครื่องแต่งกายโขนเพื่อใช้ในการแสดง**. วิทยานิพนธ์, คณะนาฏศิลป์และดุริยางค์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- เรณู โกตินานนท์. (2545). **นาฏศิลป์ไทย**. กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ลัดดา พันธ์นอก. (2542). **สุนทรีย์ทางนาฏศิลป์ไทย**. สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- วราณี สุวรรณานนท์. (2547). **เครื่องแต่งกายประจำชาติไทย**. บทความ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วิจิตรา เขียนนอก และคณะ. (2543). **หุ่นละครเล็ก : กรณีศึกษาการเชิด**. ศิลปินแห่งชาติคณะศิลปศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.

- สิทธิ์ประกอบ วินยางค์กุล. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าศึกษาต่อระดับ บัณฑิตศึกษาของ นักศึกษามหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์** มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมลมาลย์ นิเมเนตพันธ์. (2543). **การละครไทย. กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.**
- สุมิตร เทพวงษ์. (2541). **นาฏศิลป์ไทย : นาฏศิลป์สำหรับครูประถมและมัธยม กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์.**
- สุรพล วิรุฬห์รักษ์. (2538). **นาฏศิลป์ปริทรรศน์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เสรี หวังในธรรม. (2532). **การแสดงดนตรีและนาฏศิลป์ไทย. กรุงเทพมหานคร : เรือนแก้วการพิมพ์.**
- อุรารมย์ จันทมาลา. (2552). **การสร้างและพัฒนาเครือข่ายธุรกิจบริการด้านเครื่องแต่งกายเพื่อการแสดง ในชุมชนอีสาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร*
สังกัดมหาวิทยาลัยคริสเตียน

**Factors Affecting Job Performance of Fulltime Personnel
of Christian University of Thailand**

ธวัชชัย พัฒนวงศ์**
สุพัตรา กอบกิจสุขสกุล***
พจมาลย์ ดะนูดิษฐ์****
นิติกร ศรีโปดก****
อาภาภรณ์ โพธิ์เย็น****

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยคริสเตียน ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลแสดงความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยคริสเตียนจำนวน 254 คน การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19, SD = 0.56$) ตามลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและระยะเวลาในการทำงาน ด้าน

นโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ กลุ่มคณาจารย์และกลุ่มเจ้าหน้าที่/พนักงานส่วนสนับสนุน จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานต่างกันโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในระยะเวลา 3-6 ปี กับกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในระยะเวลา มากกว่า 6 ปีพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05 เช่นกัน

* ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยคริสเตียน

** รองผู้จัดการสำนักทรัพยากรบุคคล

*** ผู้จัดการสำนักทรัพยากรบุคคล

**** เจ้าหน้าที่สำนักทรัพยากรบุคคล

Abstract

The purpose of this research was to study the levels of satisfaction in the work of full time personnel of Christian University of Thailand. The data were collected from 254 personnel. The statistics analysis used in this research were descriptive statistics such as Percentage, Mean and Standard Deviation, The t-test was used to test hypothesis and One-way Annalysis of Variance. Least Significant Difference (LSD) method was used to compare the difference in pairs.

This research revealed that the levels of job satisfaction of personnel at Christian University of Thailand were at the middle range ($\bar{x} = 3.19, SD = 0.56$), respectively from very much to very little, the results were as follow the relationship with the superior and colleague,

environment at work place, type of works, policy and administration, progress in the work , and payment and the welfare.

In comparing the work satisfaction of six variables such as age, gender, marital status ,education level, and work experience, it was revealed that there was not significantly statistical difference at .05. But in comparing of the two groups of personel with difference type of work showed it was revealed that there was significantly statistical difference at .05. And in comparing of the two groups of personnel with difference work experiences it was showed that the group with more than 6 years of work experience and had another group with less than 6 years of work significantly statistical difference at .05.

บทนำ

การจัดองค์กรในภาวะการณ์ปัจจุบันจำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินงานขององค์กรในรูปแบบของ “การปรับปรุงและจัดการระบบคุณภาพในองค์กร” ซึ่งเป็นการสร้างมาตรฐานการดำเนินการให้สูงขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพ และบริการ มหาวิทยาลัยคริสเตียนเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างและพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ในองค์กร เพราะเรื่อง “คุณภาพ” ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษานั้น มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงานประกันคุณภาพอย่างมาก ซึ่งตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาได้ระบุไว้ชัดเจนว่า ให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน และรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากภายนอก เพื่อยืนยันว่าระบบประกันคุณภาพที่ใช้อยู่เป็นไปตามเกณฑ์ และข้อกำหนดมาตรฐานประกันคุณภาพการศึกษาของชาติ

มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้เริ่มดำเนินงานในการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2540 โดยได้เริ่มนำ วงจรการควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle : QCC.) มาใช้

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

เฉพาะกับ ส่วนงาน สนับสนุนวิชาการ และได้ใช้วงจรการควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle : QCC.) ครอบคลุมงานทั้งคณะวิชา/ส่วนงาน สนับสนุนวิชาการ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 และเมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษา ปีพุทธศักราช 2542 หมวดที่ 6 ซึ่งได้กำหนดให้สถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ มหาวิทยาลัยคริสเตียนจึงได้นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามแนวทางของทบวงมหาวิทยาลัยมาใช้ในปีการศึกษา 2542 โดยได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน ขึ้น และได้มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยตลอดจนถึงปัจจุบัน (จันทร์จิรา, 2550)

ในปี 2549 มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้นำระบบคุณภาพ ISO 9001-2000 มาประยุกต์เพื่อการบริหารงานให้มีระบบที่เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือขั้นตอนในการดำเนินการในระบบคุณภาพดังกล่าว นั้น ต้องอาศัยบุคลากรขององค์กรเป็นปัจจัยในการขับเคลื่อน หากบุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการระบบคุณภาพก็เป็นไปโดยง่าย ด้วยเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร ดังที่ เพญธิดา สาครมณี (2547 : 1) กล่าวว่าคนหรือมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร และตราบดีที่ยอมรับว่าความสำเร็จขององค์กรต้องอาศัยแรงงาน หรือพนักงานดังนั้น องค์กรที่มุ่งความสำเร็จทั้งหลาย ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานเป็นอันดับแรกเพราะการทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ตามไปด้วย

การสร้างขวัญและแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กร จึงนับว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความร่วมมือในการทำงานระหว่างบุคลากรในองค์กรเดียวกัน นอกจากนี้ขวัญและแรงจูงใจยังมีส่วนทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นส่วนที่จะช่วย

ผลักดันและกระตุ้นให้บุคคลเกิดกำลังใจ มีความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะทำงาน คนที่มีความสามารถสูง มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทน มีวิจรณ์ญาณ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่มีความสามารถสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ แต่ขาดขวัญและกำลังใจ ย่อมทำให้การทำงานด้อยลงได้ (เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร 2547 : 104, สร้อยตระกูล ดิวนานนท์ อรรถมานะ, 2541 : 10) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจและไม่พอใจในงานส่งผลเป็นวงกว้าง เมื่อบุคคลมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ อาจเนื่องมาจากความคับข้องใจที่เขาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม นอกจากแรงจูงใจแล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน

ในส่วนของมหาวิทยาลัยคริสเตียนมีการปรับมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยมีการออกแบบระบบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรซึ่งในปัจจุบันต้องมีการปรับปรุงระบบการดำเนินงานให้มีความเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้นในอนาคต ดังที่ สุนันทา เลาพันธ์ (2542 : 15-18) กล่าวว่าภารกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถือเป็นหัวใจหลักขององค์กรที่ต้องจัดให้ตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ทางธุรกิจ ในความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยคริสเตียนซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการ กระตุ้นให้บุคคลเกิดกำลังใจ มีความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะทำงาน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยคริสเตียน
2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยคริสเตียน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

แนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยคริสเตียน ผู้วิจัยได้แยกตัวแปรสำหรับการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน ปัจจุบัน อัตราเงินเดือน

ปัจจัยจุใจ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและปริมาณงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

- ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ด้านลักษณะและปริมาณงาน
- ด้านความก้าวหน้าในงาน
- ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็นบุคลากรในส่วนของอาจารย์จำนวน 108 คน และในส่วนสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยคริสเตียนจำนวน 146 คน รวมทั้งสิ้น 254 คน (ข้อมูลจากสำนักทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยคริสเตียน 2551)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยพิจารณาถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ หรือเลือกตอบ (Check list) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและปริมาณงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน เป็นแบบสอบถามประเภทมาตรประมาณค่าวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) โดยได้กำหนดคะแนนไว้ดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	=	5	คะแนน
พึงพอใจมาก	=	4	คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	=	3	คะแนน
พึงพอใจน้อย	=	2	คะแนน
พึงพอใจน้อยที่สุด	=	1	คะแนน

โดยมีคำถามทั้งหมด 30 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก 6 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ลักษณะงานและปริมาณงาน 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) นโยบายและการบริหาร

Christian University of Thailand Journal

Vol.17 No.2 (May – August) 2011

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและแยกใช้เฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

2. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นค่าสถิติพื้นฐาน คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (t – test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.2 มีอายุ 25 – 35 ปี ร้อยละ 58.4 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 54.5 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 50.0 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี ร้อยละ 46.8

2. บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ด้านค่า

ตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน โดยมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.68$) และมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.74$)

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

3.1 เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05

3.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05

3.4 บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05

3.5 บุคลากรที่ประสบการณ์การทำงานในระยะเวลาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน 2 กลุ่มใหญ่ได้แก่กลุ่มคณาจารย์และกลุ่มเจ้าหน้าที่/พนักงานส่วนสนับสนุน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05 สำหรับการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานต่างกัน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มได้แก่กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในระยะเวลา 3-6 ปี กับกลุ่มบุคลากรที่มี

ประสบการณ์ทำงานในระยะเวลามากกว่า 6 ปีพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .05 เช่นกัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด มหาวิทยาลัยคริสเตียน” ผู้วิจัยพบประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยที่กำหนดเป็นกรอบในการศึกษามีจำนวน 6 ด้านได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานและปริมาณงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยคริสเตียน มีความพึงพอใจต่อบ้างปัจจัยด้านต่างๆในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณี พงษ์ตระกูล (2550) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรม แปรรูปผักผลไม้บรรจุกระป๋อง ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อบ้างปัจจัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ณัฐจิรา เพชรปาณวงศ์ (2549) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตร ในนิคมอุตสาหกรรมลำพูน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อบ้างปัจจัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้อง กับ อภิวัฒน์ มหาวัง (2549) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อบ้างปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อเรียงลำดับความพึงพอใจในการทำงานที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าบุคลากร

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๑๗ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม) ๒๕๕๔

มีความพึงพอใจในระดับ มาก ต่อ การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

สำหรับด้าน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรให้รายได้และสิ่งตอบแทนแก่พวกเขาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) ก็ยังกล่าวถึงปัจจัยด้านรายได้ว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ค่าตอบแทนที่มากเพียงพอกับความต้องการจึงสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าจำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกันความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 - 6 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะและปริมาณมากกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 6 ปี

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานได้แก่ตำแหน่งอาจารย์และตำแหน่งเจ้าหน้าที่พนักงานพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านนโยบายและการบริการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ มากกว่าเจ้าหน้าที่พนักงาน แต่ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะและปริมาณงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พนักงาน มากกว่าอาจารย์

ในส่วนปัญหาที่กระทบกระเทือนการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ พบว่าเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชามากที่สุด ตัวอย่างเช่น หัวหน้าไม่ติดตามงานที่ลูกน้องทำ ทำให้ไม่เข้าใจวิธีปฏิบัติงาน เวลาลูกน้องมีปัญหาบางครั้งไม่สามารถให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำ เมื่อผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานไปประชุมมาและมีข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน ผู้บริหารไม่ค่อยแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับการทำงาน และหัวหน้าไม่รับฟังข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกันเป็นต้น นอกจากนี้พบว่ามีปัญหาในเรื่องการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ในนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานที่สังกัดยังไม่ชัดเจน ทั้งจากระดับบน ไประดับล่างและระดับล่างไประดับบน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยคริสเตียน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในภาพรวม มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตข้างต้น หมายความว่ายังอยู่ในระดับที่มหาวิทยาลัยฯ ควรปรับปรุง เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจให้สูงขึ้น เพราะการที่มหาวิทยาลัยจะดำเนินการใดๆ ในส่วนต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เกิดจากตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัยคริสเตียนดังนี้

1. บุคลากรส่วนใหญ่ควรสนใจที่จะรับรู้และเข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานที่สังกัดอย่างชัดเจน โดยควรมีการปรับปรุงระบบการสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน ทั้งจากระดับบนไประดับล่างและระดับล่างไประดับบน

2. ประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานและเพื่อนร่วมงานนั้น ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารจัดการในงานที่รับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภายหลังจากที่มหาวิทยาลัยคริสเตียนได้มีการปรับปรุงระบบการสื่อสาร ค่าตอบแทน และสวัสดิการเป็นระยะๆ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เอกชนอื่นเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรต่างมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- จันทร์จิรา วงชมทอง. (2551). **คู่มือคุณภาพ**. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ณัฐจรี เพชรปาณีวงศ์. (2549). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2539). **การบริหารงานบุคคลแนวใหม่**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2533). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร. (2547). **จิตวิทยามนุษย์เชิงธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิงอักษร
- ภิญญา สาร. (2536). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช
- สุพรรณิ พงษ์ตระกูล. (2550). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมแปรรูปผักและผลไม้บรรจุกระป๋อง ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุบิน รักเหล่า. (2545). **ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหลังการนำ ISO 9002 มาใช้ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญมณี บุญถนอม. (2546). **“การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์”**
วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ 1 มกราคม - มิถุนายน

อภิวัฒน์ มหาวัจน์. (2549). **ความพึงพอใจในงานของพนักงานสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

Barnard, C. I. (1968). **The function of the executive.** Combridge : Harvard University Press,

Gillmer, B von Haller. (1971). **Industrial and organization psychology.** (3nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Herzerg's , F.Benard, M'and Barara,B.S. (1959). **The Motivation to work.** New York : JohnWilling and son.

Milton, C.R. . (1981). **Human behavior in organization : Three livels of behavior.** New Jersey : Prentice Hall.



**คำแนะนำในการเขียนผลงานวิชาการและส่งต้นฉบับ
ตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**

กองบรรณาธิการวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน มีความยินดีที่จะขอเรียนเชิญสมาชิก วารสาร และผู้ที่สนใจทุกท่านส่งบทความวิชาการหรือรายงานการวิจัย เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ความรู้และความก้าวหน้าทางวิชาการในวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน ทั้งนี้บทความที่ส่งมาให้พิจารณาต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ในระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารอื่น ทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจทานและแก้ไขต้นฉบับ และจะพิจารณาลงตีพิมพ์โดยเรียงลำดับก่อนหลังของการได้รับเรื่องแต่ละประเภทตามความเหมาะสม

ประเภทของผลงานวิชาการ

1. ประเภทบทความวิชาการ

บทความวิชาการ : เน้นสาระความรู้เกี่ยวข้องกับการบริการการศึกษา การวิจัย และวิชาการหรือเป็นการนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ในทางวิชาการที่น่าสนใจ การวิเคราะห์ประเด็นกลุ่มงานวิจัยเพื่อให้เห็นประเด็นความรู้ที่ได้และแนวในการทำวิจัยต่อไป

2. ประเภทรายงานการวิจัย

รายงานวิจัย : เรื่องที่ส่งไปตีพิมพ์จะต้องเป็นเรื่องที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน หรือไม่อยู่ในระหว่างส่งไปตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

การเตรียมและส่งต้นฉบับ

1.บทความวิชาการและรายงานการวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง : ให้มีทั้งชื่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นข้อความสั้นๆ และสื่อความหมายบ่งชี้ให้เห็นสาระสำคัญของเนื้อหา

1.2 ชื่อผู้เขียน : ให้ใส่ชื่อตัวและชื่อสกุลเต็มทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มุมขวาใต้ชื่อเรื่อง กรณีผู้แต่งหลายคนให้เรียงลำดับความสำคัญตามวุฒิหรือตำแหน่งวิชาการในงานนั้นๆ โดยให้ทำเครื่องหมาย * ไว้ท้ายนามสกุล และพิมพ์ Footnote ไว้ท้ายในหน้าแรกของบทความวิชาการ ดังตัวอย่างหน้า 4-5

พร้อมทั้งให้ข้อมูลสถานที่ติดต่อ โทรศัพท์/โทรสาร หรือ E-mail เพื่อสะดวกในการติดต่อ

1.3 บทคัดย่อ : (Abstract) จะปรากฏหน้าหน้าเนื้อหา บทความภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษจะต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้ภาษาอังกฤษขึ้นก่อนมีความยาวไม่เกิน 200 คำ (ผลงานเป็นภาษาอังกฤษต้องแสดงชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน บทคัดย่อ เป็นภาษาไทยด้วย)

1.4 การอ้างอิงในเนื้อหา : ให้ใช้การอ้างอิงในรูปแบบนาม-ปี-เลขหน้า ดังตัวอย่าง (คาทูล ช่างไม้, 2550 : 21) (Fawcett and Downs, 2206 : 10)

1.5 ต้นฉบับ : ใช้กระดาษ (A 4) พิมพ์ หน้าเดียว พิมพ์บรรทัดเว้นบรรทัด (Double spacing) ใช้โปรแกรมและตัวพิมพ์มาตรฐาน (Font 16 ของ Angsana new เท่านั้น) มีเลขหน้ากำกับทุกหน้า เนื้อเรื่องจำนวนไม่ต่ำกว่า 9 หน้า และไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ A4 **ถ้าเป็นรายงานการวิจัย** ให้เรียงลำดับเรื่องดังนี้

- 1) บทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) บทนำความสำคัญของปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3) กรอบแนวความคิดการวิจัย
- 4) วิธีการดำเนินการวิจัย (กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) สรุปผลการวิจัย และวิเคราะห์ผลการวิจัย
- 6) วิวิจารณ์และอภิปรายผลการวิจัย

1.6 ตารางงานวิจัย : ให้จัดพิมพ์ในรูปแบบตารางเปิด ทั้งสองข้าง ดังตัวอย่าง ตารางที่ 1

1.7 การเขียนการอ้างอิงท้ายเรื่อง : ใช้การอ้างอิงระบบเอพีเอ APA (American Psychological Association) ดังตัวอย่าง

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.//
ครั้งที่พิมพ์.// เมืองที่พิมพ์.// สำนักพิมพ์.
เรวดี ธรรมอุปการณ. (2530). การ**ใช้ยา**
บำบัดอาการ.พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ
: ไทยวัฒนาพานิช.

2. บทความวารสาร

ชื่อผู้เขียน.// (ปีที่พิมพ์).// "ชื่อบทความ".//
ชื่อวารสาร.// ปีที่ (ฉบับที่).// หน้า
แรกถึงหน้าสุดท้ายของบทความ.
ธวัช โลพันธ์ศรี. (2530). "เรื่องเสียงแหบ".
วารสารพยาบาล. 5(6) : 216-226.

ตาราง 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญของความคิดเห็นของนักท่องเที่ยว
ที่มีต่อการจัดการท่องเที่ยวเกาะเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านจำแนกตามตัวแปร
เพศ (n=384)

ความคิดเห็น	ชาย (n=169)		หญิง (n=215)		t	p
	X̄	S.D.	X̄	S.D.		
ด้านการจัดดำเนินการ	3.89	.63	3.87	.64	.31	.842
ด้านสถานที่, อุปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวก	3.69	.60	3.67	.67	.22*	.047
ด้านแหล่งท่องเที่ยว	3.90	.55	3.94	.59	-.80	.112
ด้านสินค้าของที่ระลึก	3.69	.68	3.71	.62	-.37	.300
รวม	3.79	.50	3.80	.50	-.18	.686

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. วิทยานิพนธ์

ชื่อผู้เขียน.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.//
เมืองที่พิมพ์.// สถาบันศึกษา.
สมหมาย ธีรวิทย์คม. (2547). **ประสบการณ์**
การนอนท้าวหน้าของผู้ป่วยหลังผ่าตัด
โรคจอประสาทตาลอกในโรงพยาบาล
เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง).
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

4. ข้อมูลออนไลน์บนอินเทอร์เน็ต

ชื่อผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// [ประเภทสื่อ].//
รายละเอียดทางการพิมพ์ (ถ้ามี).// เข้าถึงได้จาก.//
แหล่งสารนิเทศ.// (วันที่ค้นข้อมูล.// วัน/เดือน/ปี).

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2544). **ความสงสัยในการ**
เดินทางปฏิรูปการศึกษา. [ออนไลน์].
เข้าถึงได้จาก : [http://www.moe.go.th/
article-somsak11.htm/](http://www.moe.go.th/article-somsak11.htm/).
(วันที่ค้นข้อมูล 31 พฤษภาคม 2545).

5. บทความหนังสือพิมพ์

ชื่อผู้เขียนบทความ.// "ชื่อบทความ".// ชื่อหนังสือ
พิมพ์.// หน้า.
คึกฤทธิ์ ปราโมช, ม.ร.ว. (12 มกราคม 2537).
"ข้าวไกลนา". สยามรัฐ : 3.

2. หลักเกณฑ์การประเมินผลงานวิชาการ เพื่อการตอบรับการตีพิมพ์และส่งต้นฉบับ

2.1 กองบรรณาธิการจะพิจารณาผลงานวิจัย
เบื้องต้นเกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าผ่านการ
พิจารณาจะเข้าสู่การประเมินจากภายในและภายนอก เมื่อ

ผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไขต้นฉบับ
จะแจ้งผลให้ผู้เขียนแก้ไขข้อมูลตาม ข้อเสนอแนะของ
ผู้ประเมิน เพื่อส่งต้นฉบับจริงพร้อมแผ่นซีดี หรือไฟล์
ที่ถูกต้องอีกครั้ง โดยเลขานุการฯ จะเป็นผู้ประสานงาน
กับผู้เขียนโดยตรง

2.2 บทความที่ไม่ได้รับพิจารณาตีพิมพ์จะ
ไม่ส่งต้นฉบับคืน

2.3 บทความที่ได้รับการพิจารณาตีพิมพ์แล้ว
กองบรรณาธิการจะส่งวารสารให้ผู้เขียน จำนวน 1 เล่ม
พร้อมหนังสือรับรองการตีพิมพ์

2.4 ลิขสิทธิ์การพิมพ์ต้นฉบับที่ได้รับการ
ตีพิมพ์ในวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียนถือเป็น
กรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน

2.5 ส่งเอกสารต้นฉบับพร้อมแผ่นซีดีด้วย
ตนเองหรือส่งทางไปรษณีย์ไปตามที่อยู่ด้านล่าง

เลขานุการคณะกรรมการวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน
อาจารย์นิพนธ์ ทักทิมกุลธร
144 หมู่ 7 ถนนพระประโทน - บ้านแพ้ว ตำบลดอนยายหอม
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000
โทรศัพท์ 0-3422-9480 ต่อ 3102-03 โทรสาร. 0-3422-9499
E-mail : ctujournal@christian.ac.th



ตัวอย่างบทความวิชาการ

ภาษาพูดกับภาษาวิชาการ

A Spoken Language and Academic Writing in Thai

ดร. เรืองเดช ปิ่นเชื้อนขัติย์ *

บทคัดย่อ

บทความนี้ นำเสนอความหมายของภาษา ภาษาพูดกับภาษาถิ่น ภาษาวิชาการกับภาษาถิ่น ภาษามาตรฐานกับภาษาถิ่น ความแตกต่างระหว่างภาษาพูดกับภาษาวิชาการ ความแตกต่างระหว่างภาษาไทยถิ่น กรุงเทพฯ กับภาษาไทยมาตรฐาน และภาษาพูดกับภาษาวิชาการที่ใช้เป็นทางการและใช้เชิงวิชาการ รวมทั้งเสนอแนวทางการเขียน และข้อควรระวังในการใช้ภาษาเขียนเชิงวิชาการด้วย

ABSTRACT

This article presents the definition of language, spoken language and dialect, as well as, academic writing and Thai dialect. The differences of the standard Thai and Bangkok Thai dialect, the different usage of the spoken Bangkok Thai dialect and academic writing in standard Thai is also presented. Awareness of writing in academic usage in Thai is given as well.

1. บทนำ

ชนชาติไทยมีภาษาพูดใช้มานานแล้ว แต่จะนานสักแค่ไหนไม่มีหลักฐานปรากฏ แต่ถ้าจะให้สันนิษฐานในฐานะที่เป็นนักภาษาศาสตร์คนหนึ่งก็ต้องสันนิษฐานว่า มีมานานตั้งแต่ก่อนกำเนิดของชนชาติไทยหรือไม่ก็หลังจากนั้นไม่นานนัก ถ้าถามว่าแหล่งกำเนิดของชนชาติไทยอยู่ที่ไหน ปัญหานี้มีคำตอบอยู่หลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีว่าคนไทยอพยพจากเหนือลงใต้ ทฤษฎีว่าคนไทยอพยพจากใต้ขึ้นเหนือ ทฤษฎีว่าคนไทยอยู่ประเทศไทยมานานแล้วไม่ได้อพยพไปไหนหรือมาจากไหน ทฤษฎีเหล่านี้ต่างก็อาศัยหลักฐานทางภาษา และโบราณคดีมาประกอบทฤษฎี ใครจะเชื่อทฤษฎีไหนไม่มีใครห้าม แต่ถ้าจะเชื่อทฤษฎีทางภาษาของนักภาษาศาสตร์เป็นหลัก แหล่งกำเนิดของชนชาติใดหรือชนชาติไหนจะอยู่บริเวณทางตอนเหนือของลาวกับเวียดนาม

* รองศาสตราจารย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ตัวอย่างการเขียนรายงานการวิจัย

ภาวะสุขภาพและความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของผู้พิการ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี*

Health Status and Activity of Daily Living of Disabled Persons at Tamuang District in Kanchanaburi Province

ดร. ศากุล ช่างไม้*

สุปราณี แสงวงษ์**

จิณณพัต ธนกิจวรรณกุล***

บทคัดย่อ

ความพิการเป็นสถานะทางสุขภาพอย่างหนึ่ง ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของการสูญเสียความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ในการดำรงชีวิตแต่ละวัน ซึ่งเป็นผลมาจากปัญหาสุขภาพอื่นๆ เช่น การเจ็บป่วย และการได้รับการบาดเจ็บ ดังนั้นการมีข้อมูลพื้นฐาน ภาวะสุขภาพและภาวะพึ่งพาของผู้พิการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่ง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพและความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของผู้พิการที่อาศัยอยู่ในวัดวังขนายทวยการาม ตำบลท่าม่วง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี ประชากรเป็นผู้พิการอายุระหว่าง 34-50 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคม พ.ศ. 2553 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของผู้พิการ แบบประเมินภาวะสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้า

ของกรมพัฒนาสุขภาพจิต แบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน และเครื่องตรวจระดับน้ำตาลในเลือดโดยการเจาะปลายนิ้ว

ผลการวิจัยพบว่าผู้พิการส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 85.96 มีปัจจัยเสี่ยงของโรคเบาหวานชนิดที่ 2 อยู่ในกลุ่มเสี่ยงสูงมาก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 ส่วนใหญ่ไม่มีภาวะซึมเศร้า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีภาวะซึมเศร้า คือจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 สำหรับความรุนแรงของความพิการจนมีภาวะพึ่งพาพบว่า ผู้พิการส่วนใหญ่ไม่มีความต้องการพึ่งพาทางกาย แต่อาจมีการปฏิบัติกิจกรรมที่ไม่เป็นปกติมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 และผู้พิการที่มีความพิการปานกลางจนถึงมีความพิการรุนแรงอย่างมาก มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10

* คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย อาจารย์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน

**อาจารย์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ใบสมัคร/ต่ออายุ สมาชิกวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

(กรุณาเขียนให้ชัดเจน)

ชื่อ - นามสกุล.....

ที่อยู่ (ที่ต้องการให้ส่งวารสาร).....

.....

.....

มีความประสงค์ ☐ สมัครสมาชิกใหม่ ☐ ต่ออายุสมาชิก

ประเภท สมาชิกรายปี (3 ฉบับ) เป็นเงิน 250 บาท

สมาชิกราย 2 ปี (6 ฉบับ) เป็นเงิน 450 บาท

สมาชิกราย 3 ปี (9 ฉบับ) เป็นเงิน 600 บาท

เริ่มฉบับที่ ☐ 1. (มกราคม - เมษายน) ☐ 2. (พฤษภาคม - สิงหาคม) ☐ 3. (กันยายน-ธันวาคม)

โดยได้ส่งเงินค่าสมาชิกเป็น ☐ เงินสด ☐ ธนาณัติ ☐ ตัวแลกเงินไปรษณีย์

จำนวนเงิน..... บาท (.....)

ต้องการให้ออกใบเสร็จในนาม.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้สมัคร

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หมายเหตุ : การส่งจ่ายทางไปรษณีย์กรุณาส่งจ่าย ปณจ. นครปฐม ในนาม มหาวิทยาลัยคริสเตียน
144 หมู่ 7 ตำบลดอนยายหอม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

หรือ ตู้ ป.ณ. 33 อำเภอเมือง นครปฐม 73000

(วงเล็บมุมของ "วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน")



สำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายสมาชิก

ใบเสร็จเล่มที่.....เล่มที่.....ลงวันที่.....

วารสารเล่มแรกที่จ่ายไป.....

อัตราค่าลงโฆษณาในวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

พื้นที่โฆษณา					ราคาต่อฉบับ	ราคาต่อปี (3 ฉบับ)
หน้าด้านใน	เต็มหน้า	พิมพ์	4 สี		6,000 บาท	17,000 บาท
ปกหน้าด้านใน	เต็มหน้า	พิมพ์	1 สี		4,000 บาท	10,000 บาท
ปกหลังด้านใน	เต็มหน้า	พิมพ์	4 สี		5,500 บาท	16,000 บาท
ปกหลังด้านใน	เต็มหน้า	พิมพ์	1 สี		3,500 บาท	9,000 บาท
ปกหลังด้านนอก	เต็มหน้า	พิมพ์	4 สี		7,000 บาท	19,000 บาท
ในเล่ม	เต็มหน้า	พิมพ์	1 สี		2,500 บาท	6,000 บาท
ใบแทรกในเล่ม					1,500 บาท	3,000 บาท

ใบตอบรับ

ข้าพเจ้าตำแหน่ง
 สถานที่ทำงาน..... มีความประสงค์ที่จะสนับสนุนการพิมพ์วารสาร
 มหาวิทยาลัยคริสเตียนดังนี้ (กรุณาใส่เครื่องหมายในช่องที่ต้องการ)

พื้นที่โฆษณา					ราคาต่อฉบับ	ราคาต่อปี (3 ฉบับ)
หน้าด้านใน	เต็มหน้า	พิมพ์	4 สี		6,000 บาท	17,000 บาท
ปกหน้าด้านใน	เต็มหน้า	พิมพ์	1 สี		4,000 บาท	10,000 บาท
ปกหลังด้านใน	เต็มหน้า	พิมพ์	4 สี		5,500 บาท	16,000 บาท
ปกหลังด้านใน	เต็มหน้า	พิมพ์	1 สี		3,500 บาท	9,000 บาท
ปกหลังด้านนอก	เต็มหน้า	พิมพ์	4 สี		7,000 บาท	19,000 บาท
ในเล่ม	เต็มหน้า	พิมพ์	1 สี		2,500 บาท	6,000 บาท
ใบแทรกในเล่ม					1,500 บาท	3,000 บาท

โดยส่ง Fax ใบตอบรับไปยังบรรณาธิการวารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียนที่หมายเลข 034-229499
 มหาวิทยาลัยคริสเตียน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000

❶ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
144 หมู่ 7 ต.ดอนยายหอม
อ.เมือง จ.นครปฐม
โทรศัพท์ 0-3422-9480-97

❷ ศูนย์ศึกษาสยามคอมเพล็กซ์
อาคารสำนักงานสภาคริสตจักรในประเทศไทย
328 ถนนพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์ 0-2214-6303-6

❸ สถาบันกรุงเทพคริสตศาสนศาสตร์
71 ซอยวชิรธรรมสาธิต 37 ถนนสุขุมวิท 101/1
แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์ 0-2746-1103-4

www.christian.ac.th