



IJISS



วารสาร สหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

(INTERDISCIPLINARY JOURNAL IN SOCIAL SCIENCES)

ISSN : (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2

มีนาคม - เมษายน 2566

Vol 1 No. 2

March - April 2023

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



วารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

(INTERDISCIPLINARY JOURNAL IN SOCIAL SCIENCES : IJISS)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน 2566

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์
- ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน
- ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน
- ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม
- ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม
- ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน - ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ วิจัย และงานสร้างสรรค์ อื่น ๆ ของคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป อันครอบคลุมไปถึงศาสตร์ต่าง ๆ ด้านสังคมศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมผลงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคม สังคมสงเคราะห์ นิติศาสตร์ การจัดการ บริหารธุรกิจ การตลาด และศาสนา เป็นต้น โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ปรีกษาวารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพปวรเมธี, รศ.ดร.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ. ดร.

พระเทพเวที, รศ.ดร.

พระมหาสมบุญ ฐุฑฺฒิกโร, รศ.ดร.

พระมหาสุรศักดิ์ ปัจจนตเสโน, ผศ.ดร.

พระมหาชำนาญ มหาชาโน, ดร.

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผศ.ดร.หัตถุภรณ์ แก่นทั่ว	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ

ผศ.ดร.เดช ชูจันทร์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
--------------------	---

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

พระปลัดวีระศักดิ์ ธีรังกูโร, ดร.	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
----------------------------------	---

ทีมบรรณาธิการ

รศ.ดร.ดวงตา สราญรมย์	มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ชัยยุทธ ชีโนกุล	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อาจารย์ ดร.ลำพอง กล่อมกุล	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ไชยา ประดิษฐ์ธรรม	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

กองจัดการ

พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ปริญญา นิกรกุล	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดาวเหนือ บุตรสีทา	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปกรรม :

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
นายถาวร ภูษา	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน

สำนักงานวารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารเรียนรวม โชน B ชั้น M เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสารสหวิทยาการทางสังคมศาสตร์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| 1. พระสุธีรัตนบัณฑิต,รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 2. พระอุดมสิทธินายก,รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 3. พระครูสุธีภิตติบัณฑิต, รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 4. รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 5. รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 6. พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 7. รศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 8. รศ.ดร.โกนิภูษิต ศรีทอง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 9. ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 10. ผศ.ดร.ผดุง วรรัตนทอง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 11. ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 12. ผศ.ดร.สมบัติ อรรถพิมล | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 13. อาจารย์ ดร.ลำพอง กล่อมกุล | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. พระเมธาวิเชียร รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 2. รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 4. รศ.ดร.ชัยยุทธ ชีโนกุล | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| 5. รศ.ดร.ดวงตา สราญรมย์ | มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ |
| 6. รศ.ดร.นงเยาว์ อุทุมพร | มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 7. รศ.ดร.มนตรี วิวัฒน์สุข | มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 8. รศ.ดร.ภูมิ โชคเหมาะ | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 9. รศ.ดร.ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฐติกาล | มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต |
| 10. ผศ.ดร.พลปลื้ม คงชนะ | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 11. ผศ.ดร.ชุมพล รอดแจ่ม | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 12. ผศ.ดร.นฤมล อนุสนธิพัฒน์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 13. ผศ.ดร.ปิ่นฉัตร หอมบุญมา | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 14. ผศ.ดร.สุธี โกสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา |
| 15. ผศ.ดร.พงษ์พันธ์ นารีน้อย | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 16. ผศ.ดร.คณกร สว่างเจริญ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 17. ผศ.ดร.อนันต์ อูปสอด | มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง |
| 18. ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 19. ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 20. อาจารย์ ดร.พรพรรณ โปรงจิตร | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 21. อาจารย์ ดร. สุพรรณนิกา ศรีพูล | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 22. อาจารย์ ดร.ไชยา ประดิษฐ์ธรรม | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| 23. อาจารย์ พีรพัฒน์ พันศิริ | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม |

บทบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 2 ประจำปี 2566 (มีนาคม - เมษายน) และเป็นวารสารที่ตีพิมพ์บทความวิจัย และบทความวิชาการด้านสังคมศาสตร์ ดังนั้น กองบรรณาธิการมีความเข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพวารสารตามกรอบการประเมินคุณภาพวารสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยได้รับการคัดเลือกและคัดกรองอย่างเข้มข้นโดยผู้เขียนเพื่อตีพิมพ์บทความตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อปรับปรุงคุณภาพของวารสารให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ กองบรรณาธิการยังได้ปรับปรุงรูปแบบและรายละเอียดของเนื้อหา ในปริมาณที่จะทำให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำปี 2566 (มีนาคม - เมษายน) ประกอบด้วยบทความวิชาการ และงานวิจัยจำนวน 4 บทความ สุดท้ายนี้ บรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความวิชาการและบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านตามความเหมาะสม หากผู้อ่านให้คำแนะนำในการปรับปรุงวารสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ด้านการศึกษาไทย กองบรรณาธิการขอขอบคุณและยินดีรับไว้เพื่อการปรับปรุงวารสารต่อไป



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดช ชูจันทร์

บรรณาธิการวารสาร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(3)
บทบรรณาธิการ	(5)
สารบัญ	(6)
บทความวิชาการและบทความวิจัย	
ความเหลื่อมล้ำ : ทางออกจากแนวคิดรัฐสวัสดิการถ้วนหน้า <i>วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์, เยาวภา รุ่งเรือง, ณัฐกฤต ชัยอริยมณี</i>	1-22
อิทธิพลกำกับของอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้ และความตั้งใจ ใช้โมบายแบงก์กิ้งของผู้สูงอายุ <i>ศรัณยพงศ์ เทียงธรรม</i>	23-38
แนวทางการพัฒนาทีมเวิร์คของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย <i>พระมหาอรุณพล นริสโร</i>	39-48
พรหมวิหาร 4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล <i>สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิมปนาคทอง</i>	49-59

ความเหลื่อมล้ำ : ทางออกจากแนวคิดรัฐสวัสดิการถ้วนหน้า

INEQUALITY: A WAY OUT OF THE CONCEPT OF A UNIVERSAL WELFARE STATE

วิสุทธินันท์ นิลพัฒน, Yeowapha Rungruang, Natthakit Chairiyamethee

Wisutthinan Ninlaphat, Yaowapha Rungruang, Natthakit Chairiyamethee

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง

Angthong Provincial Office of Buddhism

Corresponding Author E-mail: Natthakit.c@rbru.ac.th

บทคัดย่อ

เวลาพูดถึงความเหลื่อมล้ำ เหมือนเรากำลังพูดถึงอะไรสักอย่าง คือเรารู้แหละว่าความเหลื่อมล้ำมีอยู่จริง แต่รู้สึกว่าการเหลื่อมล้ำก็เป็นเรื่องของโลกทุนนิยม เราพยายามจะแก้ปัญหา นี่กันมาอย่างเนิ่นนาน นานจนดูเหมือนว่าเราไม่น่าจะแก้เรื่องนี้ได้ ปัญหามีแต่จะใหญ่โต เหลื่อมล้ำกันมากขึ้นทุกวัน รัฐเสรีนิยมสมัยใหม่แสดงให้เห็นแล้วว่าแม้เศรษฐกิจจะฟื้นตัว แต่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นก็ไม่เคยกระจายได้ทั่วถึงคนทั้งประเทศ มีเพียงคน 1% ของประเทศที่ครอบครองทรัพย์สินทั้งประเทศกว่า 80% ในปัจจุบัน โครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งขึ้น ทำให้ชนชั้นล่างต้องรับภาระจ่ายมากยิ่งขึ้น เกิดความเหลื่อมล้ำมากขึ้น เป็นสังคมที่แปลกแยกมากขึ้น เราก็ไม่รู้ว่าจะชีวิตเป็นของเราเอง เวลาว่างก็รู้สึกว่าการ “เราพอ” เราต้องพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เกิดเป็นสังคมทารก (infantalization) ที่คิดว่าเราอ่อนแอ คิดถึงแต่ตัวเอง สังคมที่รู้สึกผิด เครียด เหนื่อย ล้า สิ้นหวัง (เลี้ยงพ่อแม่ได้ไม่ดี) สังคมที่ถวิลหา (who need me?) แม้ว่าเราจะมีเสรีภาพแต่ก็ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงได้ยังไง “รัฐสวัสดิการ ถ้วนหน้าครบวงจร” คือฉันทามติให้รัฐต้องมีอยู่เพื่อดูแลประชาชน เราจำเป็นต้องมีรัฐสวัสดิการ เพื่อความเสมอภาคในการดำรงอยู่ในฐานะมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ยกตัวอย่างจากประเทศสวีเดน ที่ในปี 1940 เปลี่ยนไปเป็นรัฐสวัสดิการ เพียงภายในไม่กี่ทศวรรษกลายเป็นประเทศที่มีความมั่งคั่ง ประชากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่สุดประเทศหนึ่ง ประเทศสวีเดนต่อสู้กับ Artificial Intelligence ด้วยการสร้างห้องสมุด ให้คนมีเวลา ให้คนว่าง และมีปฏิสัมพันธ์กันมากพอ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการเก็บภาษีที่ไม่เอื้อประโยชน์ให้ชนชั้นบนเช่นกลุ่มทุนใหญ่ แต่ต้องมากระจายรายได้ให้ชนชั้นล่างมากขึ้น “ระบบรัฐสวัสดิการ

แบบถ่วงน้ำหนัก” อาจจะช่วยสร้างบรรทัดฐานใหม่ในสังคม ยืนยันว่าช่วยสร้างความมั่นคงของมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจได้ และประชาชนสามารถทำตามความฝัน ทำสิ่งที่อยากทำได้มากขึ้น

คำสำคัญ: ความเหลื่อมล้ำ; รัฐสวัสดิการ; ทางออก

Abstract

When talking about inequality like we're talking about something That is, we know that inequality exists. But I feel that inequality is also a matter of the capitalist world. We have been trying to solve this problem for a long time. So long that it seems unlikely that we can fix this. The problem only gets bigger. more and more overlapping every day the modern liberal state has shown that even if the economy recovers. But the well-being has never been spread evenly across the entire country. Only 1% of the country's people own more than 80% of the country's wealth at present. A stronger economic structure. making the lower class must bear even more burdens and more disparity It's a more alienated society. We do not know that life is our own. Free time, I don't feel that "we are enough" We must develop ourselves all the time. born as a baby society (infantilization) that thinks that we are weak and think only of ourselves A society that feels guilty, stressed, tired, hopeless (poor parenting), a longing society (who needs me?). Even though we have freedom, we don't know how to change it. "Welfare state Universal Comprehensiveness" is a consensus that the state must exist to take care of the people. We need a welfare state. for equality in existence as equal human beings for example, Sweden, in 1940 turned into a welfare state. Within a few decades, it became a prosperous country. Its population has one of the best living conditions in any country. Sweden fights artificial intelligence by building libraries, allowing people to have time, free people and interact enough. There is a change in the taxation structure that does not favor the upper classes such as the big capitalists. but had to distribute more income to the lower classes The "universal welfare state" may create a new norm in society. Confirmed that it

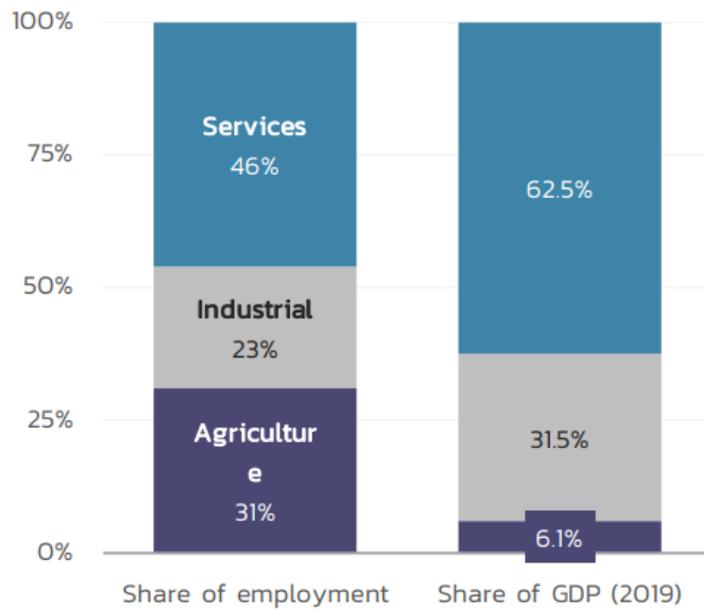
helps to increase human stability. can generate economic growth and people can follow their dreams Do more of the things you want to do.

Keywords: inequality; welfare state; Way out

บทนำ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำด้านความมั่งคั่งมากที่สุดในโลก และมีแนวโน้มสูงชันเร็ว เมื่อเทียบกับประเทศอื่นCredit Suisse ประเมินว่า คนรวยที่สุด 10% ของไทยถือครองสินทรัพย์มากถึงกว่า 77% ของคนทั้งประเทศ และสัดส่วนสินทรัพย์ที่ถือครองโดยคน 1% ที่รวยที่สุดเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดระหว่างปี 2008-2018 ความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของไทยในความเป็นจริง อาจสูงกว่าตัวเลขทางการ ตัวเลขความเหลื่อมล้ำไทยทางด้านรายได้ มักอ้างอิงจากข้อมูลแบบสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งมีความครบถ้วนที่สุด อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในแบบสำรวจมีแนวโน้มเป็นกลุ่มคนรายได้น้อยและไม่รวมคนรายได้สูงทำให้เลขความเหลื่อมล้ำต่ำกว่าความเป็นจริงเศรษฐกิจไทยในช่วงที่ผ่านมาโตแบบไม่ทั่วถึง รวยกระจุกจนกระจาย ในมิติการเติบโตของรายได้ ข้อมูลสะท้อนภาพชัดเจนว่ากลุ่มคนรายได้สูงมีรายได้ที่เติบโตสูงชันเร็วกว่าคนรายได้น้อย สาเหตุสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยยังมีความเหลื่อมล้ำที่สูงเกิดจากทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยเชิงนโยบาย และโครงสร้างเศรษฐกิจ คือ

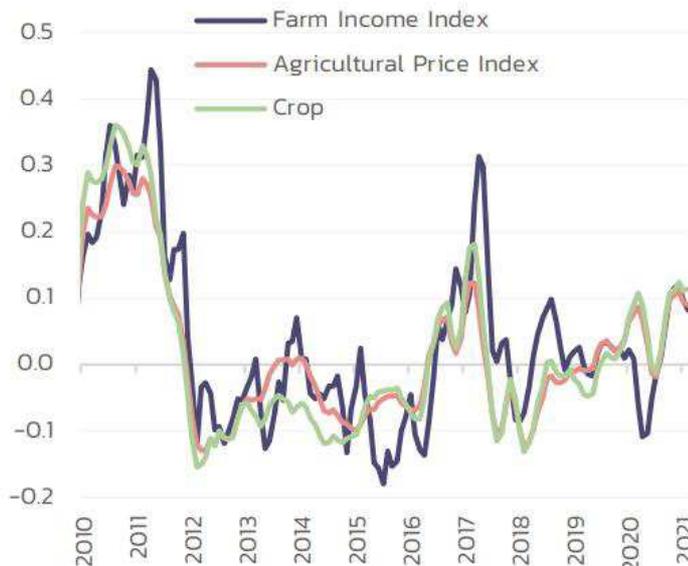
1) สาเหตุจากราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ แม้ว่าความเหลื่อมล้ำไทยจะลดลงมาอย่างต่อเนื่องในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา จากเศรษฐกิจที่มีพัฒนาการตามลำดับ แต่ในปี 2015ภาพรวมความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของไทยกลับแย่ลงอีกครั้ง สาเหตุสำคัญเกิดจากคนไทยสัดส่วนกว่า 31% ทำงานอยู่ในภาคเกษตร ในขณะที่ภาคเกษตรสร้างรายได้เพียง 7% ให้กับประเทศ ซึ่งกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนรายได้น้อยที่ถูกกระทบจากปัจจัยภายนอกในปี 2015 เป็นช่วงเวลาที่ราคาน้ำมันตกต่ำทั่วโลกและดึงให้ราคาสินค้าโภคภัณฑ์อื่น ๆ รวมทั้งราคาสินค้าเกษตรตกต่ำลงไปด้วย และยังไม่สามารถฟื้นตัวได้ดีในช่วงหลังจากนั้น ผลกระทบที่สำคัญเกิดขึ้นกับเกษตรกรที่มีรายได้น้อยอยู่แล้ว ยิ่งมีรายได้น้อยลงไปกว่าเดิมสะท้อนจากการชะลอตัวของรายได้ภาคเกษตร (ภาพที่ 1 และ ภาพที่ 2)



ที่มา: Labor force survey, NESDC, KKP Research



ภาพที่ 1 คนไทยทำอาชีพเกษตรกว่า 30% แต่คนกลุ่มนี้สร้างรายได้เพียง 6% ของรายได้รวมทั้งประเทศเท่านั้น

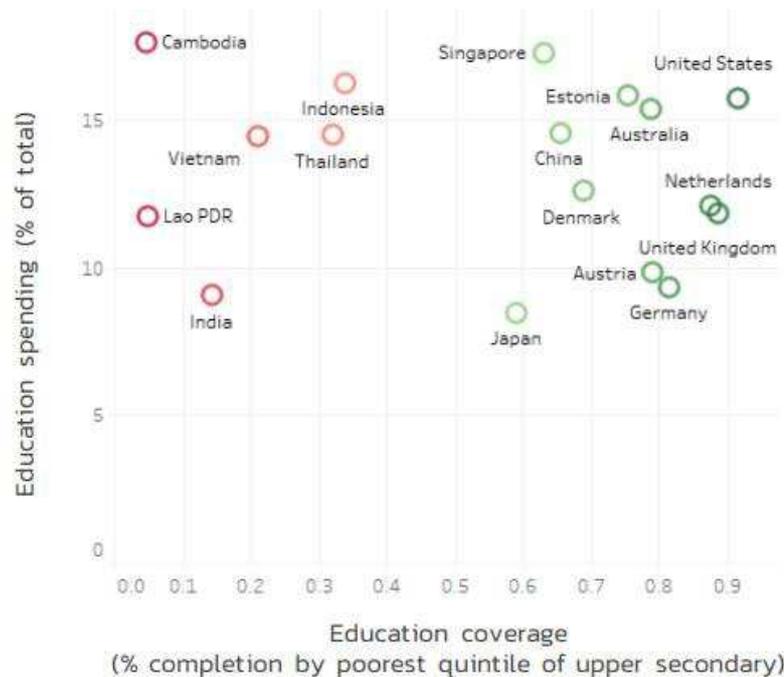


ที่มา: BoT, CEIC, KKP Research



ภาพที่ 2 ตั้งแต่ปี 2011 เป็นต้นมา รายได้ภาคเกษตรเริ่มลดลงตามราคาสินค้าเกษตรโลก

2) การขาดการเข้าถึงโอกาสด้านการศึกษาอย่างเท่าเทียม ในช่วงชีวิตวัยเด็กและวัยเรียน คนรายได้น้อยไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพได้ นอกเหนือจากประเด็นด้านคุณภาพการศึกษาที่เราทราบกันดีว่าไทยอยู่ในระดับค่อนข้างแย่ การเข้าถึงการศึกษายังมีความไม่เท่าเทียมกันอยู่สูงซึ่งเกิดขึ้นทั้งในมิติของความครอบคลุมทางการศึกษาที่คนรายได้น้อยยังมีสัดส่วนการจบการศึกษาระดับสูงที่ต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แม้ว่าการใช้จ่ายภาครัฐด้านการศึกษาของไทยจะอยู่ในระดับที่ทัดเทียมกับหลายประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งสะท้อนว่าปัญหาไม่ได้อยู่ที่งบที่น้อยเกินไปแต่เป็นการไม่ได้ถูกนำไปใช้แก้ไขปัญหการศึกษาอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกันกับตัวเลขคะแนนสอบ O-net ในแต่ละกลุ่มโรงเรียนที่สะท้อนภาพความเหลื่อมล้ำในมิติของคุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำเชิงคุณภาพจะยิ่งส่งเสริมให้ครัวเรือนรายได้สูงสามารถส่งลูกหลานไปเรียนพิเศษและสามารถเข้ามหาวิทยาลัยชั้นนำของไทยได้ จึงทำให้แม้คนจะได้รับการศึกษาในระดับเดียวกันแต่คนที่เกิดมาในครอบครัวที่รวยกว่าจะมีแนวโน้มได้งานที่ดีกว่าและรายได้สูงกว่าตามไปด้วย ปัญหการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกันในลักษณะนี้จึงเป็นหนึ่งในต้นตอของความเหลื่อมล้ำทางรายได้ของไทยที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง

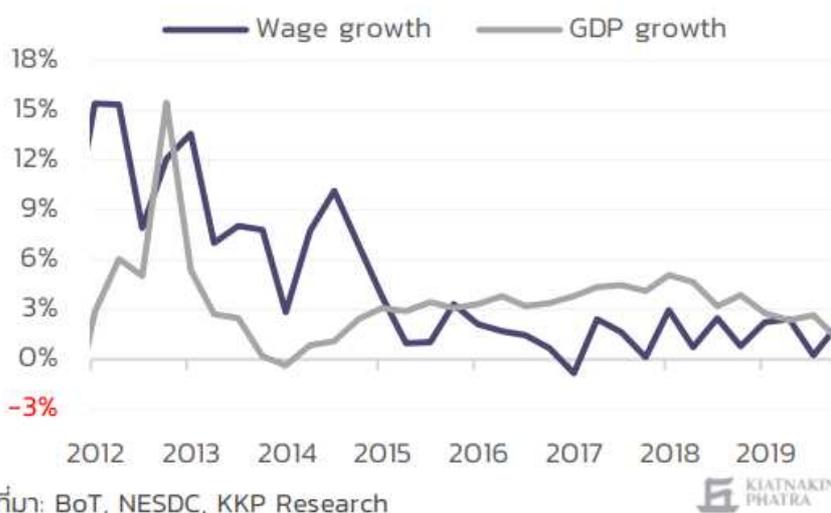


ที่มา: Development Finance International and Oxfam International, SDG4 monitoring, KKP Research



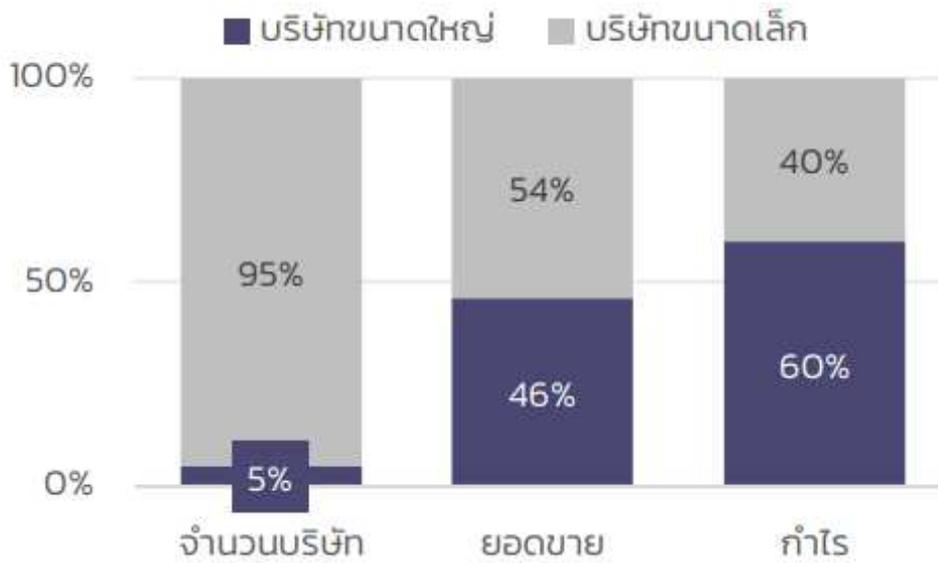
ภาพที่ 3 การใช้จ่ายด้านการศึกษาของไทยอยู่ในระดับสูงแต่ความทั่วถึงทางการศึกษายังต่ำ

3) แรงงานไม่มีอำนาจต่อรอง ธุรกิจรายเล็กแข่งขันยาก ในชีวิตวัยทำงานหลังจากเรียนจบ หากคนหนึ่งคนเลือกเข้าไปทำงานรับค่าแรงจะเติบโตได้ช้ามาก ตั้งแต่หลังปี 2015 เป็นต้นมาที่เศรษฐกิจไทยเริ่มชะลอตัวลงส่งผลให้ค่าจ้างแรงงานแทบไม่เติบโตขึ้นเลย และอยู่ในระดับต่ำกว่าการเติบโตของ GDP ซึ่งส่วนหนึ่งสะท้อนภาพการเติบโตทางเศรษฐกิจที่กระจุกตัวอยู่ในกลุ่มทุนและไม่ส่งผ่านมาถึงแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยยังขาดกฎหมายที่กำกับการแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นระบบ ทำให้ธุรกิจหลายแห่งสามารถเพิ่มกำไรผ่านการผูกขาด ในขณะที่แรงงานมีอำนาจต่อรองที่ลดลง ที่น่ากังวลไปกว่านั้นคือเรายังขาดกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมและขาดนโยบายช่วยเหลือและสร้างโอกาสให้กับคนรายได้น้อย



ภาพที่ 4 ค่าจ้างของไทยแทบไม่เติบโตเลยในระยะหลังและโตน้อยกว่าการเติบโตของ GDP

อีกทางเลือกหนึ่งที่เป็นไปได้สำหรับคนทำงาน คือการเลือกที่จะออกไปประกอบธุรกิจ งานวิจัยของสถาบันวิจัยเศรษฐกิจป๋วยอิ้งภากรณ์ ให้ข้อมูลว่าบริษัทที่ใหญ่ที่สุด 5% มีสัดส่วนกำไรกว่าถึง 60% ของรายรับทั้งหมดซึ่งเป็นความเหลื่อมล้ำในมิติของธุรกิจที่น่ากังวลมากเช่นกัน ซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาถึงธุรกิจรายเล็ก ๆ ให้ไม่สามารถแข่งขันได้เต็มที่ ยิ่งไปกว่านั้นการเข้าถึงบริการทางการเงินของไทยยังไม่ทั่วถึง โดยบริษัทรายใหญ่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้มากกว่า และหลากหลายช่องทางกว่าซึ่งสะท้อนภาพชัดเจนขึ้นในช่วงการระบาดของโควิด-19

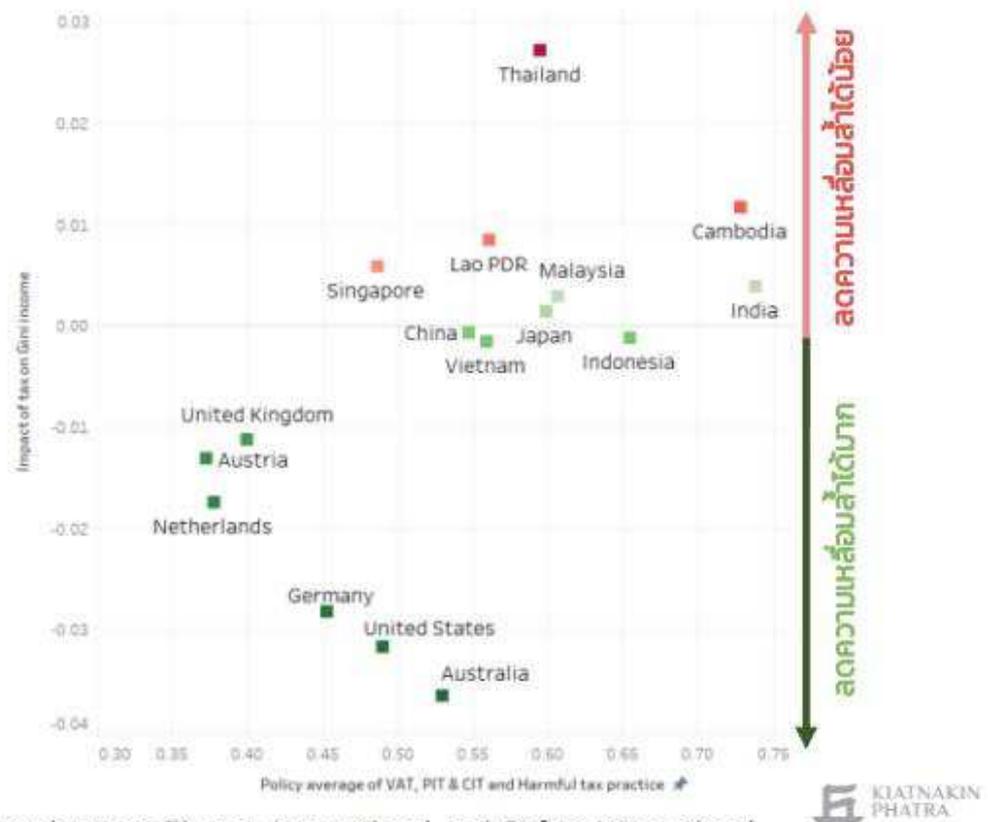


ที่มา: 2020 BoT symposium "ไม่แบ่ง ยิ่งแพ้ อำนาจตลาดกับการยกระดับ
ศักยภาพธุรกิจไทย", KKP Research



ภาพที่ 5 ในฝั่งภาคธุรกิจกำไรส่วนใหญ่มักกระจุกตัวอยู่เฉพาะกลุ่มบริษัทขนาดใหญ่

4) ขาดระบบสวัสดิการและกลไกลดความเหลื่อมล้ำ การใช้ชีวิตในช่วงวัยเกษียณ ไทยยังขาดสวัสดิการจากรัฐที่เพียงพอเพื่อ คุณภาพชีวิตที่ดีในชั้นปลายชีวิต แม้อัตราสาธารณสุขที่ประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในประเทศที่มีระบบรองรับที่ดีมากซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนรายได้น้อยและคนชรา แต่เรายังขาดนโยบายสวัสดิการอื่น ๆ โดยเฉพาะการกระจายรายได้ผ่านการเก็บภาษีคนรวยและช่วยเหลือคนจน (Redistributive Policy) อย่างเป็นทางการ โดยแม้ อัตราภาษีไทยจะอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูงแต่ผลต่อการนำไปใช้เพื่อลดความไม่เท่าเทียมทางรายได้นั้นต่ำ ทั้งที่การให้โอกาสผ่านการสนับสนุนเงินเป็นสิ่งจำเป็นและจะเป็นการช่วยให้ครัวเรือนเข้าถึงปัจจัยการดำรงชีวิตพื้นฐานได้ดีขึ้นและสามารถพัฒนาตัวเองเพื่อเพิ่มโอกาสในการหลุดออกจากความยากจนอย่างยั่งยืนได้

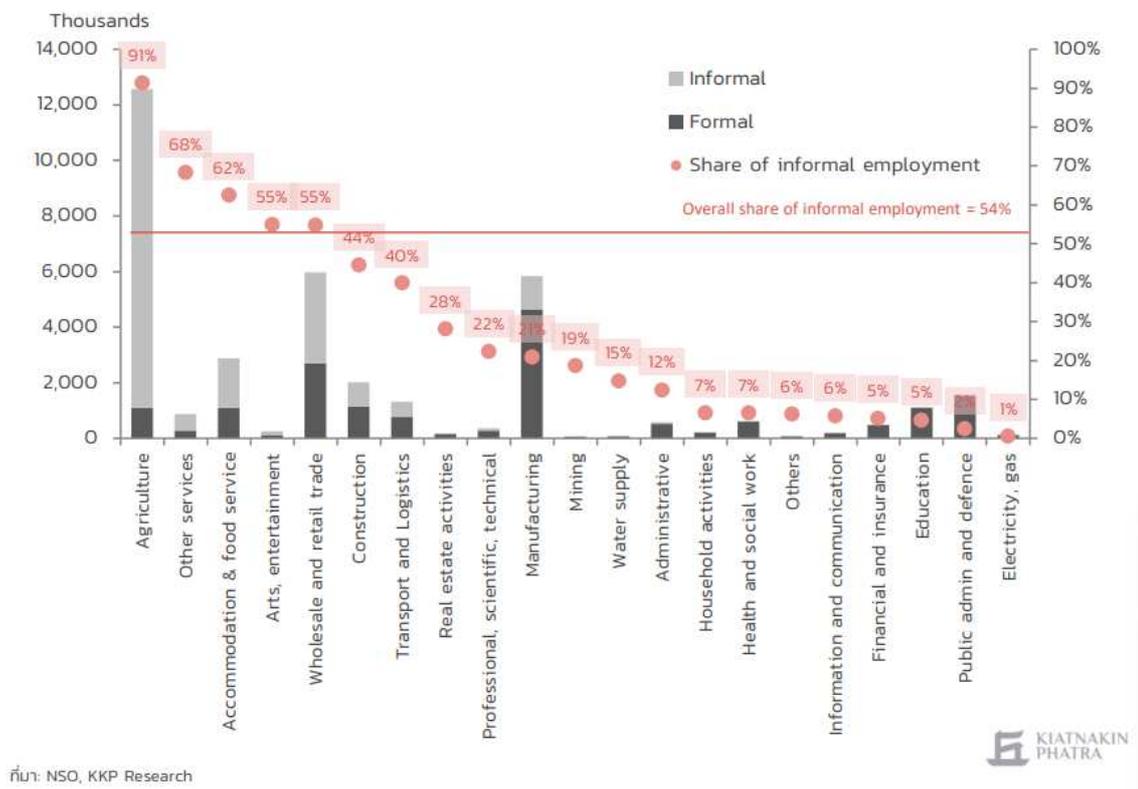


ที่มา: Development Finance International and Oxfam International, IMF, World Bank, EuroStat and various UN databases, KKP Research

ภาพที่ 6 ค่าเฉลี่ยอัตราภาษีไทยอยู่ในระดับใกล้เคียงกับประเทศพัฒนาแล้วแต่ผลของนโยบายภาษีต่อการลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้อยู่ในระดับต่ำ

5) โควิด-19 กระทบรายได้ของกลุ่มฐานของปิรามิดรุนแรงกว่ากลุ่มบน กลุ่มแรงงานรายได้น้อย ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้าง อาชีพรับจ้างทั่วไป ค่าขายหาบเร่แผงลอย ล้วนเป็นกลุ่มเปราะบางที่มักได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์โควิด -19 มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เพราะส่วนใหญ่เป็นอาชีพที่ไม่สามารถ work from home ได้ ปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานได้ยาก จึงมีโอกาสที่จะตกงาน ถูกให้พักงาน สูญเสียรายได้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อีกทั้งแรงงานรายได้น้อยยังมักไม่มีเงินเก็บออมมากพอและไม่มีสินทรัพย์อื่น ๆ ที่สามารถสร้างรายได้ทดแทนได้นอกจากนี้ มาตรการของทางการไม่ว่าจะเป็นคำสั่งให้ปิดสถานที่ต่าง ๆ กลับไม่มีมาตรการช่วยเหลือเยียวยาให้กับผู้ประกอบการและแรงงานที่ได้รับผลกระทบ ส่งผลต่อผู้ประกอบการรายเล็กที่มีสายป่านสั้นมากกว่ารายใหญ่ อาจถึงขั้นต้องเลิกกิจการและปลดพนักงาน สร้างความเสียหายถาวรต่อธุรกิจและชีวิตคนจำนวนมาก

6) แรงงานนอกระบบมีจำนวนมาก ขาดรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็งพอ ระบบคุ้มครองทางสังคมของไทยอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบกับในระดับสากล โดยรัฐบาลไทยใช้เงินในเรื่องการคุ้มครองทางสังคมคิดเป็น 3.7% ของ GDP ต่ำกว่าหลายประเทศในภูมิภาค เช่นเวียดนาม 6.3% ไต้หวัน 9.7% เกาหลีใต้ 10.1% ญี่ปุ่น 23.1% ส่วนหนึ่งมาจากการที่แรงงานไทยอยู่นอกระบบประกันสังคมในสัดส่วนที่สูง (54% ของแรงงานทั้งหมด) โดยเฉพาะการจ้างงานในภาคการค้า การโรงแรม และภาคบริการต่าง ๆ ซึ่งได้รับผลกระทบรุนแรงจากโควิด-19 อยู่แล้ว การขาดโครงข่ายคุ้มครองทางสังคม (social safety net) ในกรณีว่างงานหรือสูญเสียรายได้ ยิ่งทำให้มีความเสี่ยงที่โควิด-19 จะส่งผลกระทบต่อรายได้และคุณภาพชีวิตของแรงงานกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

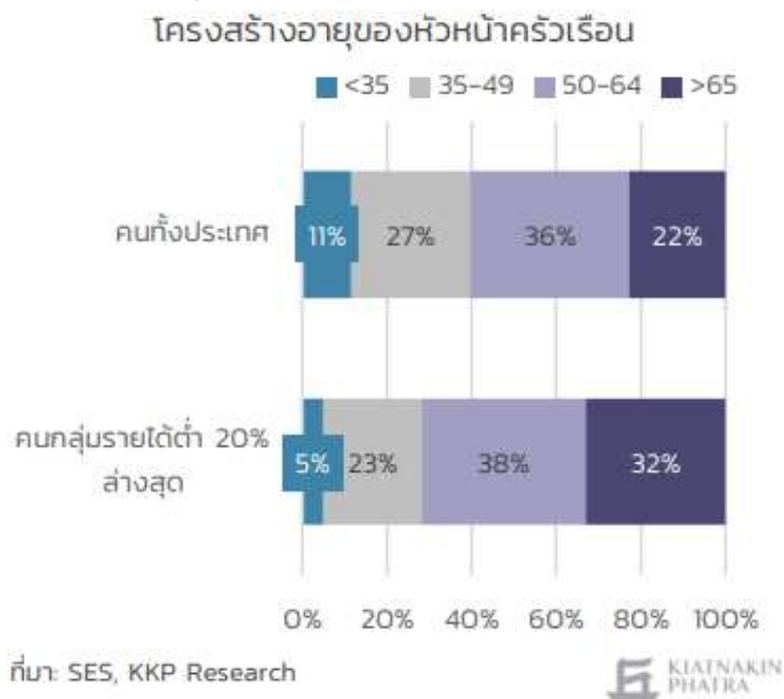


ภาพที่ 7 แรงงานไทยสัดส่วนใหญ่ทำงานอยู่ใน Informal Sector ทำให้ขาดรัฐสวัสดิการและระบบคุ้มครองทางสังคมที่เหมาะสม

7) ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยีที่ถูกเร่งจากโควิด-19 ยิ่งซ้ำเติมความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาส โควิด-19 ทำให้โลกแห่งอนาคตมาถึงเร็วขึ้น ความเสี่ยงจากโรคระบาดทำให้ธุรกิจเร่งปรับตัวไปใช้เครื่องจักรและ automation แทนแรงงานผู้ประกอบการบางส่วนปรับตัวไปทำธุรกิจออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ มากขึ้น ภายใต้เทรนด์การเปลี่ยนแปลงด้าน

เทคโนโลยีนี้ ความไม่เท่าเทียมกันด้านดิจิทัล (digital divide) ไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงอุปกรณ์สื่อสารดิจิทัล คอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต ที่แตกต่างกัน ยิ่งทำให้กลุ่มคนที่ไม่สามารถเข้าถึงและขาดทักษะทางดิจิทัล ซึ่งมีแนวโน้มจะเป็นครัวเรือนรายได้น้อย ยิ่งถูกทิ้งห่างออกไปทั้งในด้านโอกาสในการสร้างอาชีพและรายได้ และโอกาสในการเรียนรู้และแข่งขัน ผลกระทบอาจไม่ได้ตกอยู่กับแค่กลุ่มคนวัยทำงานในตอนนี้อย่างนั้น แต่ยังรวมถึงเด็กวัยเรียนที่ปัญหา digital divide ในด้านการเรียนการสอนยุคโควิด-19 จะยิ่งส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษาเป็นปัญหารุนแรงขึ้น

8) การก้าวเข้าสู่สังคมสูงอายุต่อเศรษฐกิจไทย ปัญหาแก่ก่อนรวยมีโอกาสสูงที่จะเกิดขึ้นรุนแรงกว่าในกลุ่มคนจน เนื่องจากกลุ่มคนจนมีรายได้ที่ต่ำ การสะสมความมั่งคั่งที่ต่ำ และปัญหาหนี้ครัวเรือนที่สูง เมื่อคนกลุ่มนี้เข้าสู่วัยชราในภาวะที่ยังไม่ได้เตรียมพร้อมทางการเงินที่เพียงพอ จะยิ่งทำให้มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองที่ลดลงและอาจเป็นตัวเร่งให้ความเหลื่อมล้ำสูงขึ้นในอนาคตได้ นอกจากนี้ ข้อมูลโครงสร้างอายุของหัวหน้าครัวเรือนในกลุ่มคนรายได้น้อยที่สุด 20% แรกของประเทศยังสะท้อนว่าครัวเรือนรายได้น้อยมีโอกาสเจอปัญหาจากสังคมสูงวัยรุนแรง เพราะหัวหน้าครัวเรือนของครัวเรือนรายได้น้อยอยู่ในกลุ่มคนอายุมากกว่า 65 ปีและอายุระหว่าง 50-64 ปี ในสัดส่วนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของทั้งประเทศ



ภาพที่ 8 โครงสร้างอายุของหัวหน้าครัวเรือนในกลุ่มคนจนเป็นคนที่สูงอายุมากกว่าครัวเรือนโดยเฉลี่ย

9) การเมือง หนึ่งในรากลึกปัญหาความเหลื่อมล้ำการขาดกลไกที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำ เป็นหนึ่งในผลพวงที่เกิดจากสถาบันการเมืองที่มีลักษณะ ไม่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (Accountability) แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ถูกนำเสนอโดย Daron Acemoglu นักเศรษฐศาสตร์ชื่อดัง ซึ่งเสนอว่าในระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์ที่ทุกคนมีอำนาจทางการเมืองเท่าเทียมกัน การกำหนดนโยบายของภาครัฐจะเอื้อต่อการกระจายรายได้ให้กับคนทุกกลุ่มในสังคมมากกว่า และสร้างการเติบโตอย่างทั่วถึง (Inclusive growth) เนื่องจากประชาชนมีอำนาจในการออกเสียงเลือกตั้งและแสดงความคิดเห็น มีการตรวจสอบถ่วงดุลในการทำงานของภาครัฐ อย่างอิสระและเป็นระบบ และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องซึ่งทั้งหมดนี้จะสร้างแรงกดดันให้รัฐต้องพยายามผลักดันนโยบายที่กระจายผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ในกรณีของไทย จะพบว่าระบบการเมืองไทยมีการพัฒนาช้ากว่าประเทศอื่น ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงไปมาหลายครั้งแตกต่างจากประเทศ เช่น ไต้หวันและเกาหลีที่มีการพัฒนาระบบการเมืองเข้าสู่ความเป็นประชาธิปไตยอย่างชัดเจน ซึ่งพัฒนาการของสถาบันการเมืองที่ช้าและอ่อนคุณภาพของไทยเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่วัฏจักรของการกระจุกตัวของอำนาจทางการเมืองและความเหลื่อมล้ำ

รูปแบบนโยบายที่ไม่เป็นธรรม ยิ่งทำให้เหลื่อมล้ำข้อมูลจาก World Competitiveness Report 2019 แสดงให้เห็นผลลัพธ์หลายอย่างที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากระบบการเมืองที่ขาดประสิทธิภาพของไทย (1) เสรีภาพของสื่อ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและตรวจสอบการทำงานของรัฐไทยอยู่ลำดับที่ 113 จาก 141 ประเทศสะท้อนการจัดสรรอำนาจทางการเมืองที่ไม่เท่าเทียม และส่งผลไปถึง (2) ด้านความปลอดภัยของประชาชนและการคอร์รัปชันได้คะแนนที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากรัฐไม่มีความจำเป็นต้องปกป้องประชาชนที่ไม่มีอำนาจการเมืองจากความหละหลวมในการบังคับใช้กฎหมาย และการขาดระบบการตรวจสอบและถ่วงดุลนำไปสู่นโยบายที่ไม่เป็นธรรม (3) การปกป้องทรัพย์สินทางปัญญาที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ดีนัก และ (4) กฎหมายกำกับการแข่งขันที่ไม่สามารถใช้อย่างเต็มที่ เอื้อให้เกิดการผูกขาดโดยธุรกิจบางกลุ่ม ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในไทยแย่ง

ความเหลื่อมล้ำสูงจุดการเติบโต

ปัญหาความเหลื่อมล้ำสูงจะสร้างวงจรอุบาทว์ที่ทำให้เศรษฐกิจโตต่ำต่อเนื่อง นอกเหนือไปจากปัจจัยเชิงโครงสร้างหลายอย่างที่เป็นความท้าทายที่ไทยกำลังเผชิญไม่ว่าจะเป็นการเข้าสู่สังคมสูงวัย อุตสาหกรรมไทยยังอยู่ในรูปแบบเก่า การพึ่งพาอุปสงค์ภายนอกประเทศในยุคที่

โลกาภิวัตน์เริ่มอึดตัว ความเหลื่อมล้ำยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สร้างผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้ไทยไม่หลุดออกไปจากการอยู่ในกับดักรายได้ปานกลาง (Middle income trap) จาก (1) ความไม่แน่นอนทางการเมือง ซึ่งนำไปสู่ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย และลดความเชื่อมั่นในแง่ของการลงทุนของทั้งบริษัทไทยและต่างชาติลงในระยะยาว และ (2) การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะคนที่มีความสามารถไม่สามารถก้าวขึ้นมาทำประโยชน์ต่อการเติบโตของประเทศได้อย่างเต็มที่

แนวคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำ

ความเหลื่อมล้ำในสังคมด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจนั้นเป็นปัญหา ที่เราต้องหาทางแก้ไข และควรใช้วิธีอะไร เป็นคำถามที่ขึ้นอยู่กับอุดมการณ์หรือจุดยืนของคนในสังคม ปัจจุบันมีสำนักคิดใหญ่สามแห่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและวิวัฒนาการในกรอบของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ได้แก่ เสรีนิยม(Liberalism) ความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice) และสมรรถภาพมนุษย์(Capabilities Approach) ความแตกต่างระหว่างสำนักคิดทั้งสามส่วนใหญ่อยู่ที่การให้น้ำหนักกับ "เสรีภาพของปัจเจก" และ "ความยุติธรรมในสังคม" ไม่เท่ากัน ซึ่งมีแนวคิดในส่วนที่เกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำ (สฤณี อาชวานันทกุล, 2553) สรุปได้ดังนี้

แนวคิดของ ลุดวิก วอน มิเชส (Ludwig Von Mises) นักเศรษฐศาสตร์เสรีนิยมคลาสสิก ผู้ทรงอิทธิพล เสนอในปี ค.ศ. 1949 ว่า นักเสรีนิยมที่รณรงค์ความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย นั้นตระหนักดีว่า มนุษย์เกิดมาไม่เท่าเทียมกัน และความไม่เท่าเทียมกันนี้เองที่เป็นบ่อเกิดของการร่วมมือกันทางสังคมและอารยธรรม ความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายถูกออกแบบมาเป็นเครื่องมือที่จะรับประกันว่ามนุษยชาติทั้งหมดจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากความไม่เท่าเทียมซึ่งความเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมายนั้นดีเพราะมันตอบสนองความต้องการของทุกคนได้ดีที่สุด ปล่อยให้พลเมืองผู้มีสิทธิเลือกตั้งตัดสินใจเองว่าใครควรดำรงตำแหน่งทางการเมือง และปล่อยให้ผู้บริโภครัดสติใจเองว่าใครควรมีอำนาจกำหนดกิจกรรมการผลิต

แนวคิดของ มิลตัน ฟรีดแมน (Milton Friedman) นักเศรษฐศาสตร์สำนักเสรีนิยมคลาสสิก มองว่ารัฐโดยธรรมชาตินั้นด้อยประสิทธิภาพกว่าเอกชนและมักจะลู่อ่อนกว่า ดังนั้นจึงเชื่อว่าหากรัฐทำอะไรก็ตามเพื่อพยายามสร้างความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจ เมื่อนั้นเสรีภาพทางการเมืองของผู้คนก็จะถูกบั่นทอน เขากล่าวอย่างโด่งดังว่า สังคมที่กำหนดความเท่าเทียมเป็นเป้าหมายเหนือเสรีภาพจะไม่มีทั้งสองอย่างสังคมที่ตั้งเป้าหมายที่เสรีภาพก่อนความเท่าเทียมจะมีทั้งสองอย่างค่อนข้างสูง

แนวคิดของ แพทริก ไดมอนด์ (Patrick Diamond) และนักสังคมวิทยา แอนโทนี กิดเดนส์ (Anthony Giddens) มองว่าสังคมแบบ "คุณธรรมนิยมสมบูรณ์" (Pure Meritocracy) หมายถึงสังคมที่สมาชิกทุกคนเลื่อนฐานะได้ด้วยความสามารถของตนเองล้วน ๆ ไม่ใช่ด้วยอภิสิทธิ์หรือเส้นสายใด ๆ ที่ปราศจากการกระจายความมั่งคั่งไม่ใช่สังคมที่พึงปรารถนา เนื่องจากกลุ่มบุคคลที่ประสบความสำเร็จในรุ่นของตัวเองจะกลายเป็น "ชนชั้น" ที่ฝังรากลึกสำหรับคนรุ่นต่อไป เก็บความมั่งคั่งที่ตนสะสมเอาไว้เป็นทุนสำหรับลูกหลาน เมื่อเป็นอย่างนี้ลูกหลานของคนจนก็จะยิ่งเสียเปรียบคนรวยและความเหลื่อมล้ำก็จะยิ่งถ่างกว้างขึ้นเรื่อย ๆ นี่คือการยุติธรรมทางสังคมที่ต้องการทางบรรเทาหรือกำจัดให้ได้มากที่สุดนอกจากจะมองว่าสังคมที่ความเหลื่อมล้ำถ่างกว้างขึ้นเรื่อย ๆ นักคิดอย่างไดมอนด์และกิดเดนส์จึงมองว่า สังคมต้องพยายามสร้างคุณธรรมหรือบรรเทาความยุติธรรมทางสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการกระจายรายได้และความมั่งคั่งให้ตกถึงมือประชาชนในวงกว้างที่สุด เพื่อ "ตอบแทนคนทุกภาคส่วนในสังคมที่มีส่วนสร้างความมั่งคั่ง" และดังนั้นพวกเขาจึงมักจะสนับสนุนแนวคิด "รัฐสวัสดิการ" อย่างเต็มรูปแบบที่จัดสวัสดิการถ้วนหน้าให้กับประชาชนทุกคน ในฐานะ "สิทธิพลเมือง" ที่พึงได้รับอย่างเสมอภาค

แนวคิดของ อมาตยา เซน (Amartya Sen) นักเศรษฐศาสตร์สวัสดิการเจ้าของรางวัลโนเบลเศรษฐศาสตร์ปี 1998 คือ ผู้พัฒนาแนวคิดที่ตั้งอยู่บนสมรรถภาพของมนุษย์ (Capabilities) ซึ่งบางคนก็เรียกแนวคิดนี้ว่า วิธีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Approach) แนวคิดนี้มองว่าทั้งความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและความยากจนเป็น "การลดทอนสมรรถภาพ" ของมนุษย์ และมองว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจและรายได้เป็นเพียง "เครื่องมือ" ที่นำไปสู่เป้าหมาย ไม่ใช่ "เป้าหมาย" ในตัวมันเอง แนวคิดนี้แตกต่างจากแนวคิดเสรีนิยมใหม่ที่มองว่า "ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) คือ การบรรลุเป้าหมายสูงสุด (Maximum Utility)" และเป้าหมายสูงสุดนี้จะบรรลุได้ก็ต่อเมื่อประชาชนมีรายได้และมีความมั่นคงมั่งคั่งในชีวิตสูงที่สุด ซึ่งสิ่งที่อมาตยา เซน ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาบนสมรรถภาพของมนุษย์ก็คือ อิสรภาพ นั่นเอง ได้แก่ การมีอิสรภาพทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม เป็นต้น

ถึงเวลาแก้ไขความเหลื่อมล้ำอย่างเป็นระบบ

เมื่อนำภาพทั้งหมดมาประกอบกันจะเห็น "เบื้องหลังกลไกความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย" ซึ่งดูเหมือนกลายเป็นวงจรไม่รู้จบหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมจากภาครัฐ และจะต้องเผชิญความท้าทายนี้แบบรุนแรงขึ้นอีกในยุคหลังจากนี้ไป

ภาพรวมความเหลื่อมล้ำในประเทศไทย



ภาพที่ 9 กลไกความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย

แม้สังคมที่เท่าเทียมกันทุกคนอาจฟังดูเป็นอุดมคติที่เป็นไปไม่ได้ เพราะความเหลื่อมล้ำย่อมเกิดขึ้นจากความสามารถและความพยายามที่แตกต่างกันของแต่ละคนด้วย แต่จากข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่ารัฐไทยยังสามารถช่วยเหลือเพิ่มเติมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำได้ โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำที่เกิดจากโอกาสที่ไม่เท่าเทียม ซึ่งควรถูกเร่งแก้ไขโดยเร็ว KKP Research ประเมินว่าหัวใจหลักของการแก้ปัญหาอยู่ที่การแก้ไขกลไกในระบบเศรษฐกิจที่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำ โดยเฉพาะในด้านโอกาส ซึ่งจากหลักฐานความเหลื่อมล้ำที่เพิ่มมากขึ้นและแนวโน้มที่กำลังแย่งลงจากเหตุการณ์โควิด - 19 ชัดเจนว่ากลไกลดความเหลื่อมล้ำในระบบเศรษฐกิจไม่ทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่ต้องหันกลับมาทบทวนและออกแบบกลไกทางเศรษฐกิจและสังคมใหม่เพื่อแก้ไขกลไกที่ยังบกพร่องในแต่ละมิติกลไกลดความเหลื่อมล้ำที่สำคัญ สามารถแบ่งได้เป็น 5 กลุ่มคือ (1) กลไกทางเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรมสร้างเวทีที่เปิดโอกาสให้ทุกคนแข่งขันบนความเท่าเทียม ปฏิรูปกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ที่เอื้อให้บางกลุ่มได้ประโยชน์จาก

ระบบผูกขาด อันจะนำไปสู่การกระจุกตัวของทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (2) กลไกทางภาษีในการกระจายรายได้และความมั่งคั่งโดยใช้ระบบภาษีรายได้ในอัตราก้าวหน้า และภาษีที่เก็บบนฐานของความมั่งคั่ง เช่น ภาษีที่ดิน รายได้จากทรัพย์สินและมรดก (3) กลไกสวัสดิการของรัฐ ที่ทำให้คนเข้าถึงการศึกษา บริการทางสาธารณสุข สินเชื่อ ที่มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งการมีโครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม (social safety net) ที่เข้มแข็งเพื่อประกันคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงมีในทุกช่วงเวลาของชีวิต (4) กลไกบังคับใช้กฎหมายที่เข้มแข็ง ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันทั้งทางตรงและคอร์รัปชันเชิงนโยบาย เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในด้านการเข้าถึงอำนาจทางการเมืองซึ่งเป็นหนึ่งในรากฐานสำคัญของความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมและ (5) กลไกกระจายอำนาจทางการเมืองและการคลัง โดยมีการจัดสรรทั้งอำนาจทางการเมืองและอำนาจทางการคลังไปสู่รัฐบาลท้องถิ่นอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความครอบคลุมของการกระจายรายได้สู่ทุกพื้นที่ในประเทศในทางเศรษฐศาสตร์ เครื่องมือทางนโยบายในการสร้างกลไกลดความเหลื่อมล้ำที่ใช้กันอยู่ในต่างประเทศนั้น มีอยู่หลากหลายให้สามารถพิจารณานำมาใช้ตามความเหมาะสมในบริบทของแต่ละประเทศ

ตัวอย่างนโยบายในแต่ละขั้นของการกระจายทรัพยากรทางเศรษฐกิจ				
		Pre-production	Production	Post-production
กลุ่มคนตามระดับรายได้และความมั่งคั่ง	ระดับล่าง	นโยบายการให้บริการสาธารณสุขและการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ นโยบายประกันรายได้พื้นฐาน	นโยบายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ การรับประกันการมีงานทำ	เงินโอนคนจนประเภท Earned income tax credit (EICT) ระบบแรงจูงใจให้แรงงานเข้ามาอยู่ในระบบ
	ระดับกลาง	การลงทุนของภาครัฐเพื่อสนับสนุนการศึกษาขั้นสูงที่มีคุณภาพ	กฎหมายแรงงานที่ส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรม การสร้างอำนาจต่อรองให้กับกลุ่มลูกจ้าง	โครงข่ายความคุ้มครองทางสังคม เช่น สิทธิประโยชน์การว่างงาน สวัสดิการชราภาพ ระบบแรงจูงใจการออม
	ระดับบน	ภาษีมรดก ภาษีที่ดินสิ่งปลูกสร้าง	กฎเกณฑ์สนับสนุนการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม การบังคับใช้กฎหมายป้องกันการผูกขาด	การจัดเก็บภาษีที่เข้มงวด ลดการหลีกเลี่ยงภาษี ภาษีความมั่งคั่ง

ที่มา: KKP Research



ภาพที่ 10 เครื่องมือทางนโยบายในการสร้างกลไกลดความเหลื่อมล้ำ

การนำนโยบายรัฐสวัสดิการเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา

ความพยายามที่ผ่านมาของรัฐบาลจะนำนโยบายรัฐสวัสดิการมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย ที่เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาความยากจน ของประชาชนในประเทศ ซึ่งการพัฒนาแก้ไขปัญหาคความยากจนตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้จัดสรรด้านงบประมาณเพื่อดำเนินการนโยบายรัฐสวัสดิการแก่ประชาชน เพื่อช่วยเหลือด้านสวัสดิการต่างๆ ซึ่งยังไม่ครอบคลุม

คลุมตรงกับกลุ่มเป้าหมายในการช่วยเหลือประชาชนยากจน ผู้มีรายได้น้อย ภาคการเกษตร (วิชาญ ทราญอ่อน, 2560: 196) รัฐพยายามมีมาตรการเสริมสร้างให้ประชาชนได้อยู่ภายใต้สวัสดิการ ตามหลักสิทธิเสรีภาพของบุคคลการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิสวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ยากจนที่เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานการให้ความช่วยเหลือในภาพรวมด้านนโยบายเสริมสร้างรัฐสวัสดิการยังไม่เข้าถึงกลุ่มประชาชนเป้าหมายอย่างแท้จริง ในระบบกลไกของรัฐที่ได้ดำเนินการ กล่าวถึงประเทศที่มีนโยบายสังคมในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม โดยการที่รัฐมีนโยบายโครงการบริการสังคมให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เป็นการสร้างระบบกลไกที่สร้างความมั่นคง (รพีพรรณ คำหอม, 2545: 167)

สำหรับประเทศไทยได้นำแนวคิดการเสริมสร้างด้านนโยบายรัฐสวัสดิการรัฐ ที่ให้ความช่วยเหลือมุ่งพัฒนาให้ประชาชนสังคมไทยมีคุณภาพ จะเห็นได้ว่ามาตรการของรัฐที่ให้ความช่วยเหลือการลดความเหลื่อมล้ำแก่ประชาชนยังอยู่ในระดับหนึ่ง รัฐพยายามยกระดับบทบาทจัดสวัสดิการทางสังคมมากขึ้นเพียงใด ที่ประชาชนที่อยู่ภายใต้ นโยบายรัฐสวัสดิการของรัฐ (Kumlin, 2002: 189) รัฐสวัสดิการอาจจะประเมินในแง่ลักษณะบทบาทรัฐดำเนินการผ่านระบบกลไกรัฐ รัฐต้องเน้นการจัดการสวัสดิการต้องคำนึงความเป็นธรรมความเท่าเทียมกันจากการจัดสรรในการพิจารณา ระดับความเข้มข้นสิ่งที่สำคัญให้เห็นว่า รัฐนั้นนโยบายเสริมสร้างความเป็นรัฐสวัสดิการหรือไม่นั้นต้องพิจารณาด้านนโยบายสังคมไทย อันนำไปสู่เงื่อนไขของรัฐที่ผ่านกระบวนการกระจายความเจริญทางสังคมให้กับประชาชนได้ทั่วถึง ถ้าไม่มีนโยบายรัฐสวัสดิการย่อมมีผลต่อกลุ่มเดียวที่ได้ประโยชน์ที่ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับความเดือดร้อนที่มีการแข่งขันเสรีมากเกินไป รัฐต้องมีอำนาจทางนโยบายที่จะต้องเสริมสร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชนในสังคม ให้เกิดขึ้นความเป็นอยู่ภายใต้หลักที่ว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (อัลมาร สยามวาลา และสมชัย จิตสชน, 2550: 165)

ในระบบรัฐสวัสดิการความพยายามของรัฐที่นำระบบรัฐสวัสดิการมาใช้เพื่อเน้นแก้ไข ปัญหาความยากจน ด้านการศึกษา สิทธิรักษาพยาบาล และเพื่อลดความเหลื่อมล้ำสร้างโอกาส การเข้าถึงบริการของรัฐเป็นไปตาม (อนุสรณ์ ธรรมใจ, 2558: 1) การประกาศนโยบายประชารัฐ ที่เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการทางเศรษฐกิจและสังคมของรัฐโดยกำหนดยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาที่เป็นอย่างระบบเพื่อเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชาชนได้รับการขยาย คุ้มครองทางสังคม และสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมสำหรับสร้างคามกินดีอยู่

ดีให้แก่ประชาชน ตรงต่อความต้องการและสิ่งจำเป็นที่แท้จริงมีศักยภาพเพียงพอในการจัดสรร
สนับสนุน ความต้องการพื้นฐานของประชาชนได้อย่างเป็นธรรมอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า รัฐได้กำหนดนโยบายระบบรัฐสวัสดิการมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และ
เครื่องมือต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในการสนับสนุนให้รัฐ มุ่งเสริมความกินดีมีความสุขให้ประชาชนใน
ประเทศแต่รัฐยังมีข้อจำกัดนโยบายรัฐสวัสดิการถ่วงหน้าหลายประการ เพราะรัฐอยู่ท่ามกลาง
ระบบทุนนิยมยากที่จะเสริมสร้างนโยบายสวัสดิการแบบยั่งยืน รวมทั้งรัฐต้องให้นายทุนสนับสนุน
ระบบรัฐสวัสดิการให้เป็นระบบช่วยเหลือซึ่งเป็นแนวทางที่จะลดภาระลงไปได้ ในระบบรัฐ
สวัสดิการในประเทศไทยปัจจุบันต้องมีรากฐานการพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่เป็นรูปแบบสวัสดิการ
สังคม ที่เป็นกระแสหลักซึ่งรัฐเป็นศูนย์กลางให้บริการแก่ประชาชน ที่มีความหลากหลายความ
ต้องการของสังคม ผสมผสานหลายวิชาชีพ หน่วยงาน องค์กรภาคี ทุกภาคส่วนร่วมกันแก้ไข
ปัญหาบนฐานความสำคัญเสมอภาค

การเสริมสร้างระบบรัฐสวัสดิการให้เกิดความเที่ยมกัน

หลักการระบบรัฐสวัสดิการ ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันก็ขึ้นอยู่กับ รัฐผู้ใช้อำนาจ
เพื่อการปกครองประเทศ มีความสามารถจัดระบบให้รัฐสวัสดิการที่ดีย่อมสามารถหาวิธีการ
ป้องกัน บรรเทาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เพราะระบบรัฐสวัสดิการ มีประโยชน์ต่อประชาชน
ในสังคม หากพิจารณาโดยภาพรวมแล้วการนำระบบรัฐสวัสดิการนี้มา ปรับใช้กับประชาชน
สังคมไทยโดยรัฐกำหนดนโยบายสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม สามารถผลักดันด้านนโยบายแห่ง
รัฐ ที่เป็นหลักแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564 และนำ
ระบบรัฐสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความยากจนให้สอดคล้องกับ
บริบทสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการกรรมกรเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 154) เพราะ
ปัจจุบันรัฐมีการจัดรูปแบบภาษีจากประชาชนในอัตราพอสมควร การเปลี่ยนแปลงระบบภาษี
แบบอัตราก้าวหน้า เพื่อให้เกิดความชอบธรรมระหว่างคนรวยกับคนจน โดยรัฐต้องเปิดเผยข้อมูล
ทั้งหมดที่จำเป็นเพื่อการตัดสินใจของประชาชน รวมถึงระบุปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการนำ
นโยบายมาใช้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อช่วยเหลือประชาชน
ควบคู่ไปกับการทำงานของภาครัฐด้วย (กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, 2544: 88)

อย่างไรก็ตาม นโยบายรัฐสวัสดิการสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในทุกพื้นที่ทางสังคม
ในประเทศที่เป็นเงื่อนไขการดูแลประชาชน ขึ้นอยู่กับว่ารัฐเข้ามาจัดการด้านสวัสดิการหรือ
ให้บริการในเรื่องใดแก่ประชาชนหลังจากรัฐได้มีแนวนโยบายเข้ามามีบทบาทในการจัดการด้าน

สวัสดิการ มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงที่รัฐ ได้ดำเนินการตกลงทำความเข้าใจกับประชาชน เพราะรัฐมีโอกาสให้เอกชนหรือองค์กรอื่นที่มีองค์กรของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนควบคู่การทำงานร่วมกับรัฐ แม้จะมีเสียงคัดค้านถูมมองว่าการเสริมสร้างนโยบายรัฐสวัสดิการจะทำให้ประชาชนเกิดความเกียจคร้าน ได้แต่คอยรับการสนับสนุนความช่วยเหลือจากรัฐบาล ตามหลักสิทธิพลเมืองที่รัฐจะต้องจัดให้แก่ประชาชน (สุรพล ปธานวนิช, 2547: 267) แม้รัฐสวัสดิการยังห่างไกลความเป็นไปได้ในระบบรัฐสวัสดิการก็ตาม เพราะการจัดการด้านรัฐสวัสดิการให้แก่ประชาชนยังไม่ทั่วถึง อย่างเห็นได้ชัดเจน เช่น ด้านสิทธิหลักประกันสังคมที่ครอบคลุม เฉพาะลูกจ้างในระบบเท่านั้น นโยบายแบบประชารัฐที่พยายามจะเสริมสร้างให้เป็นรัฐสวัสดิการ แต่ยังมีข้อจำกัดที่เป็นเรื่องยากที่ภาครัฐจะกำหนดนโยบายให้สังคมมีลักษณะเป็นระบบสวัสดิการ ผู้มีอำนาจส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนายทุน กลุ่มธุรกิจที่ไม่ต้องเสียผลประโยชน์ ด้านภาษี อีกทั้งการคัดค้านรูปแบบกฎหมายภาษีที่ดิน ภาษีมรดกและภาษีอัตราก้าวหน้า ที่เป็นรายได้ของรัฐเพื่อนำไปจัดสวัสดิการถ้วนหน้าให้แก่ประชาชน รวมทั้งต้องทำให้ประชาชนได้ตระหนักถึง ความเป็นพลเมืองและความรับผิดชอบของตนอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายมากที่สุด

สรุป

การเสริมสร้างนโยบายรัฐสวัสดิการแห่งรัฐนี้ถือเป็นนโยบายหนึ่ง ในการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจของประชาชนในประเทศ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวหากรัฐบาลมุ่งใช้นโยบายดังกล่าวเพียงเพื่อเป็นประชานิยมแล้ว การพัฒนาที่ยั่งยืนที่รัฐบาลได้ตั้งเป้าไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีก็คงจะไม่เกิดขึ้น แต่ถ้ารัฐใช้นโยบายดังกล่าวเพื่อใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างจริงจังแล้ว จะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนที่สมบูรณ์แบบสอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศที่ว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" ถึงแม้ว่ารัฐจะมีการพัฒนารูปแบบ รัฐสวัสดิการแห่งรัฐให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อการใช้งานของประชาชน แต่ก็ไม่มีสิ่งใดรับประกันได้ว่าความยากจนจะหมดไปจากสังคมไทย ในการดำเนินตามนโยบายของรัฐที่เน้นการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างหลักประกันการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ อย่างน้อยในระดับพื้นฐานแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียม เพื่อบรรเทาผลกระทบที่ประชาชนได้รับจากนโยบายการพัฒนาประเทศนั้น ไม่ได้มีข้อกำหนดอย่างชัดเจนถึงกฎเกณฑ์ที่จะตัดสินว่าแนวนโยบายเช่นใดจึงจะจัดว่าเป็นหรือไม่เป็นรัฐสวัสดิการ แต่ก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า รัฐสวัสดิการสามารถเป็นเครื่องมือของรัฐในการ

สร้างความเป็นธรรมทางสังคมและความชอบธรรมทางการเมืองโดยอาศัยวิธีการกระจายอำนาจทรัพยากร และเกณฑ์เรื่องความเป็นสิทธิของพลเมืองที่จะต้องได้รับอย่างเท่าเทียมและสร้างความเป็นธรรม ตามนโยบายรัฐสวัสดิการแห่งรัฐ ดำเนินการขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้าน เศรษฐกิจฐานราก ด้านสังคม ตามนโยบายภาครัฐที่ได้เสริมสร้างระบบสาธารณสุขให้แก่ประชาชนได้เข้าถึงสวัสดิการด้านต่าง ๆ

เพื่อใช้แก้ไขปัญหาลดความยากจน ในการช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อยให้พ้นปัญหาความยากจนขึ้น รัฐสวัสดิการถือเป็นอีกหนทางในรูปแบบหนึ่งที่สามารถกำหนดด้านนโยบายของประเทศ ซึ่งเน้นการดำเนินการเพื่อเป็นไปตามระบบหลักประกันสุขภาพของประชาชน ในการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพในระดับพื้นฐานแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อบรรเทาผลกระทบที่ประชาชนได้รับ ซึ่งการนำนโยบายรัฐสวัสดิการมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยนั้น เพื่อต้องการการสนับสนุนภาครัฐเพื่อมุ่งเสริมสร้างความกินดีมีความสุขให้ประชาชนภายในประเทศ และสามารถผลักดันขับเคลื่อนด้านนโยบายรัฐสวัสดิการถ่วงหน้าตามแนวนโยบายประชารัฐ ให้เกิดเป็นรูปธรรมสามารถนำแนวคิดทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้จริง เข้าถึงในทุกพื้นที่ทางสังคมภายในประเทศที่เป็นเงื่อนไขการดูแลประชาชน ตามกรอบแนวนโยบายรัฐเข้ามาจัดการด้านสวัสดิการให้เข้าถึงบริการสาธารณสุข เพื่อสามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างถ่วงหน้าเท่าเทียมทุกระดับชนชั้นต่อไป

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การขับเคลื่อนนโยบายรัฐสวัสดิการมาประยุกต์ใช้ เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศ แม้ไม่อาจหลีกเลี่ยงข้อถ้อยที่ต้องเกิดควบคู่กับประโยชน์ที่ได้รับจากระบบ แต่หากนำหลักการบริหารรัฐกิจที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการดำเนินการตามระบบรัฐสวัสดิการได้เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของระบบรัฐสวัสดิการ โดยสามารถแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจระดับรากหญ้า แม้ไม่หมดไปโดยสิ้นเชิง อาจลดลงได้ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ทั้งนี้โดยที่ประเทศไทยต้องจัดสรรงบประมาณมารองรับระบบรัฐสวัสดิการ โดยการปฏิรูประบบภาษี เพื่อสร้างความมั่นคงยั่งยืนตามระบบรัฐสวัสดิการ ควบคู่กับการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐมีความพร้อมในการบริหารระบบรัฐสวัสดิการ และสามารถจัดการในการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับภาระทั้งระดับเป็นชุมชน ซึ่งการนำนโยบายรัฐสวัสดิการมาใช้เป็นแนว

ทางแก้ไขปัญหาลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยนั้น เพื่อต้องการการสนับสนุนภาครัฐ เพื่อมุ่งเสริมสร้างความกินดีมีความสุขให้ประชาชนภายในประเทศ และสามารถผลักดันขับเคลื่อนด้านนโยบายรัฐสวัสดิการก้าวหน้าตามแนวนโยบายประชารัฐให้เกิดเป็นรูปธรรมสามารถนำแนวคิดทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้จริง เข้าถึงในทุกพื้นที่ทางสังคมภายในประเทศที่เป็นเงื่อนไขการดูแลประชาชน ตามกรอบแนวนโยบายรัฐเข้ามาจัดการด้านสวัสดิการให้เข้าถึงบริการสาธารณสุข เพื่อสามารถให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างถ้วนหน้าเท่าเทียมทุกระดับชนชั้นต่อไป ตามแผนภาพที่ 1 องค์ประกอบการจัดการองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 11 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้อ

เอกสารอ้างอิง

- กิติพัฒนา นนทปัทมะคุณ.(2544).นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลเดช ปิ่นประทีป. (2558). วิเคราะห์ความต่างประชานิยม-ประชารัฐ. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน
2566, https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parcy_train/ewt_dl_link.php?nid=31862
- พัชรกันย์ เรียรชุนันท์ และคณะ. (2562). นโยบายสาธารณะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อย ผ่านบัตร สวัสดิการแห่งรัฐ. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 6(2), 333-347.
- รพีพรรณ คำหอม. (2545). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- วิชาญ ทรายอ่อน. (2560). โครงการลงทะเบียนเพื่อสวัสดิการแห่งรัฐ. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน
2566, จาก <http://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/hi2560-014.pdf>.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2562). ก้าวข้ามความเหลื่อมล้ำ: ความท้าทายของสังคมไทย.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- สถณี อาชวานันทกุล. (2554). ความเหลื่อมล้ำ ฉบับพกพา: แนวคิดหลักกว่าด้วยความเหลื่อมล้ำ.
นนทบุรี:เป็นไท พับลิชชิ่ง.
- สุรพล ปธานวนิช. (2547). นโยบายสังคมเส้นทางสู่รัฐสวัสดิการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการกรรมกรเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562) รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์
ความยากจนและเหลื่อมล้ำของประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2561). พุทธรัฐศาสตร์สำหรับการส่งเสริมความมั่นคงแห่งพลเมือง.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี. 10(2), 287-966.
- อนุสรณ์ ธรรมใจ. (2558). ประชาธิปไตย และรัฐสวัสดิการ. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน
2566, จาก<http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/635795>

อัมมาร สยามวาลาและสมชัย จิตสุชน. (2550). แนวทางการแก้ปัญหาความยากจน: เสรีนิยม
ประชานิยม หรือรัฐสวัสดิการ. เอกสารประกอบการสัมมนา. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิ
สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย.

Kumlin, S. (2002). Institutions-experiences-preferences: How welfare state design
affectspolitical trust and ideology. In B. Rothstein & S. Steinmo. (Eds.),
Restructuring thewelfare state: Political institutions and policy change. New
York: Palgrave Macmillan.

อิทธิพลกำกับของอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้
และความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งของผู้สูงอายุ

THE MODERATING EFFECT OF AGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED
EASE OF USE AND INTENTION TO USE MOBILE BANKING OF ELDERLY PEOPLE

ศรัณยพงศ์ เทียงธรรม

Saranyapong Thiangtam

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Bangkok University

Corresponding Author E-mail: saranyapong.t@bu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้และความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งของผู้สูงอายุ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่ใช้หรือสนใจจะใช้โมบายแบงก์กิ้งที่ได้จากการสุ่มเลือกแบบสะดวกจำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่ใช้คำถามปิดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงโดยมีค่า Cronbach's Alpha อยู่ในช่วง .90-.92 ใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญ .05 ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผลของการรับรู้ความง่ายในการใช้ต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งถูกกำกับโดยอายุ โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการรับรู้ความง่ายในการใช้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งของกลุ่มอายุ 60-64 ปี และ 65-69 ปี แต่การรับรู้ความง่ายในการใช้ของกลุ่มอายุมากกว่า 69 ปีขึ้นไปไม่ได้ส่งผลต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง

คำสำคัญ: อิทธิพลกำกับของอายุ; การรับรู้ความง่ายในการใช้; ความตั้งใจใช้; โมบายแบงก์กิ้ง

Abstract

The research objective was to study the moderating effect of Age on the relationship between Perceived ease of use (PEOU) and Intention to use mobile banking (INT) of elderly people. Consumers who had used or interests in using mobile banking were selected as research sample by convenience sampling. The sample size was 140. The research tool was the structured, close-ended questionnaire that passed both validity and reliability tests, with Cronbach's Alpha ranged from .90 to .92. The research used descriptive statistics in analyzing data, and applied Multiple Regression Analysis (MRA), at .05 significance level, in testing the hypotheses.

Results from the hypothesis testing reveal that the effect of PEOU on Intention to use is moderated by Age. The interaction between PEOU and Age affects the intention to use mobile banking of people aged 60-64 years and 65-69 years. PEOU has no influence on the intention to use mobile banking of people aged more than 69 years.

Keywords: moderating effect of age, perceived ease of use, intention to use, mobile banking

บทนำ

โมบายแบงก์กิ้ง (Mobile Banking) คือบริการของธนาคารบนโทรศัพท์มือถือของลูกค้าที่ในปัจจุบันกล่าวได้ว่าเป็นบริการมาตรฐานทั่วไปบริการหนึ่งของทุกธนาคารหรือสถาบันการเงินต่างๆ โดยบริการนี้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการลูกค้าเพื่อให้ลูกค้าสามารถทำธุรกรรมทางการเงิน เช่น การรับโอนหรือโอน เงินหรือจ่ายเงินให้บุคคลอื่น การตรวจสอบยอดเงินคงเหลือในบัญชี การจ่ายบิล ฯลฯ เป็นต้น ได้ทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง แต่ก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมของอินเทอร์เน็ตหรือการเชื่อมต่อข้อมูลกับอุปกรณ์มือถือด้วย (Mobile Banking, 2022) โดยจากข้อมูลของ “We Are Social” และ “Hootsuite” รายงานว่า คนไทยทำธุรกรรมผ่านโมบายแบงก์กิ้งเป็นอันดับ 1 ของโลก ในปี พ.ศ. 2563 (ไทยรัฐ, 2564) ด้านสถิติจากธนาคารแห่งประเทศไทย (2565) ประเทศไทยมีจำนวนบัญชีโมบายแบงก์กิ้ง 84.3 ล้านบัญชี เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2563 คิดเป็นร้อยละ 22.7 และเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2562 คิดเป็นร้อยละ 40.3 ด้านจำนวน

รายการและมูลค่ารวมการโอนและชำระเงินในปี พ.ศ. 2564 มีจำนวนรายการเพิ่มขึ้นร้อยละ 67.2 และมูลค่ารวมการโอนและชำระเงินเพิ่มขึ้น ร้อยละ 68.5 จากปี พ.ศ. 2563 จึงกล่าวได้ว่า โฆษณาแบบคึกกิงเป็นบริการและเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่สำคัญมากของประเทศไทยและยังคงเติบโตสูง จึงเป็นเรื่องที่ควรทำวิจัยเพื่อขยายองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้และการประยุกต์ใช้ประโยชน์ทางธุรกิจจากผลวิจัย

ประเทศไทยมีจำนวนผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 12.1 ล้านคนคิดเป็นร้อยละ 18.3 ของประชากรไทยในปี 2565 จากข้อมูลนี้จึงกล่าวตามนิยามของสังคมผู้สูงอายุได้ว่า ประเทศไทยได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบ (Aged Society) แล้ว โดยผู้สูงอายุกว่าครึ่งหนึ่งคิดเป็นร้อยละ 56.5 มีอายุ 60-69 ปี ส่วนที่เหลือร้อยละ 29.1 มีอายุ 70-79 ปี และกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 80 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนร้อยละ 14.4 ของผู้สูงอายุทั้งหมด (กรมการปกครอง, 2565) จากสถิตินี้ในอีกด้านหนึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้สูงอายุในฐานะตลาดกลุ่มใหญ่สำหรับสินค้าและบริการต่างๆ ที่ควรศึกษาวิจัยเพื่อความเข้าใจพฤติกรรม

การขยายตลาดการใช้งานโฆษณาแบบคึกกิงในกลุ่มผู้สูงอายุนั้น ธนา เจริญอัจฉริยะ (2561) ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารแห่งหนึ่งซึ่งเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้ธนาคารมุ่งเข้าถึงกลุ่มลูกค้าที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปให้ใช้งานโฆษณาแบบคึกกิงให้มากขึ้น ได้ชี้ประเด็นปัญหาทางธุรกิจของเรื่องนี้ว่าผู้บริโภคกลุ่มสูงอายุไม่กล้าใช้เทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้นหากได้รับการแนะนำเรียนรู้ พีเจอร์ (คุณสมบัติ) ต่างๆ ของโฆษณาแบบคึกกิงของธนาคาร ก็ย่อมจะทำให้มีความมั่นใจและจะใช้มากขึ้น จากข้อมูลนี้จึงชี้ว่าตัวแปรความตั้งใจที่จะใช้ (Intention to Use) เป็นตัวแปรที่ควรศึกษาทำความเข้าใจและพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการขยายตลาดการใช้งานโฆษณาแบบคึกกิงในกลุ่มผู้สูงอายุ โดยตัวแปร “ความตั้งใจใช้” ตามทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศนี้ Technology Acceptance Model หรือ TAM Model (Davis, 1986 ; 1989) ชี้ว่าความตั้งใจใช้เทคโนโลยีเป็นผลจากการรับรู้ความมีประโยชน์ของเทคโนโลยี และการรับรู้ความง่ายในการใช้ หมายถึงระดับที่บุคคลเชื่อว่าการใช้ระบบ นั้นสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องใช้ความพยายาม

งานวิจัยในอดีตหลายชิ้นมีข้อสรุปว่าการรับรู้ความง่ายในการใช้ส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการใช้ Mobile Banking (วิสุทธิ วิมลธรรม และ ชาทยา นิลพลับ, 2021 ; บัญชา หมั่นกิจการ, 2017) นอกจากนี้ ทฤษฎีรวมเป็นหนึ่งเรื่องการรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology-UTAUT) ของ Venkatesh, Morris, Davis and Davis (2003) มีเรื่องลักษณะส่วนบุคคลหรือปัจจัยประชากรศาสตร์เข้ามามีอิทธิพลใน

ฐานะตัวแปรกำกับ (Moderation Variables) จึงสรุปในเบื้องต้นได้ว่าการพัฒนาความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กึ่งต้องให้ความสำคัญกับการรับรู้ความง่ายในการใช้และจำเป็นต้องวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปรลักษณะทางประชากรด้วย จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นคำถามนำในการวิจัยว่า ตัวแปรอิสระการรับรู้ความง่ายส่งผลอย่างไรต่อตัวแปรตามคือความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กึ่งของผู้สูงอายุและอายุเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามหรือไม่อย่างไร จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของอายุต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้และความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กึ่งของผู้สูงอายุ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระคือ การรับรู้ความง่ายในการใช้ (Perceived ease of use: PEOU) ตัวแปรกำกับหรือตัวแปรปรับคืออายุ (Age) และตัวแปรตามคือ ความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กึ่ง (Intention to use: INT) ของผู้สูงอายุ

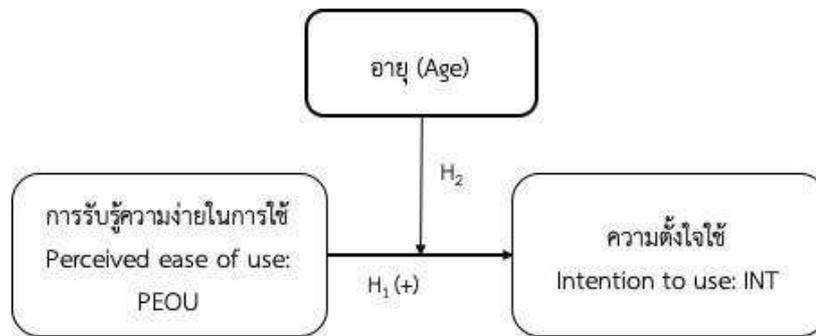
ขอบเขตด้านประชากร

ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริโภคที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปที่ใช้โมบายแบงก์กึ่งอย่างน้อย 1 ธุรกรรม (Transaction) ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาหรือมีความสนใจจะใช้โมบายแบงก์กึ่งภายใน ระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือนข้างหน้าและช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลคือเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยอ้างอิงทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศนี้ Technology Acceptance Model หรือ TAM Model (Davis, 1986 ; 1989) และอ้างอิงจากผลการวิจัยที่มีข้อสรุปว่าการรับรู้ความง่ายส่งผลต่อความตั้งใจใช้ แอปพลิเคชันธุรกรรมทางการเงินของผู้สูงอายุของ Sukassathit and Luenam (2021) งานวิจัยที่มีผลการศึกษา ว่าอายุเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการรับเทคโนโลยีนวัตกรรม และส่งผลต่อทัศนคติและการยอมรับและใช้โมบายแบงก์กึ่ง (Cruz, Neto, Munoz-Gallego & Laukkanen, 2010 ; Laukkanen, 2016) และใช้ทฤษฎีรวม

เป็นหนึ่งในเรื่องการรับและการใช้เทคโนโลยี (Unified Theory of Acceptance and Use of Technology-UTAUT) ของ Venkatesh, Morris, Davis and Davis (2003) ที่ให้ความสำคัญกับอายุในฐานะตัวแปรกำกับ นำมาพัฒนาเป็นกรอบความคิดที่มีตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ตัวแปรกำกับ 1 ตัวแปรและตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน H₁: การรับรู้ความง่ายในการใช้ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง

สมมติฐาน H₂: อายุมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้และความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริโภครุ่นที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปที่ใช้โมบายแบงก์กิ้งอย่างน้อย 1 ธุรกรรม (Transaction) ในระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา หรือผู้ที่สนใจจะใช้โมบายแบงก์กิ้งภายในระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือนซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power v3.1 กำหนดเงื่อนไขการทดสอบของการวิจัย (Test Family) เป็น F-test Linear Multiple Regression, Fixed Model R² Deviation from Zero โดยมีพารามิเตอร์ (Input Parameter) คือจำนวนตัวแปรอิสระในการประมวลผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (Number of Predictors) เท่ากับ 3 คือ อายุ การรับรู้ความง่ายในการใช้ และปฏิสัมพันธ์ของอายุการรับรู้ความง่ายในการใช้ และกำหนดค่า Alpha และค่า 1-Beta ที่ค่ามาตรฐานคือ .05 และ 95 ตามลำดับ และใช้การเทียบเคียงค่า R ของงานวิจัยในอดีตเพื่อคำนวณและ กำหนดค่าขนาดของผล (Effect Size) โดยเลือกใช้งานวิจัยของบัญชา หมั่นกิจการ

(2017) ที่สรุปว่าคุณภาพสารสนเทศและตัวแปรอื่นร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจเชิงพฤติกรรมเกี่ยวกับระบบ e-payment ของผู้สูงอายุได้ 61 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในช่วง 50-70 คือระดับปานกลาง (Moderate or Medium) (Moore et al., 2013, p. 138) ดังนั้นจึงใช้ค่า Effect Size ตามที่โปรแกรม G*Power แนะนำโดยอ้างอิงจาก Cohen (1988, p. 407) คือกรณีค่า R or Square Multiple Correlation อยู่ในช่วงระดับกลาง โดยโปรแกรมแนะนำให้ใช้ค่า Effect Size= 15 มีผลให้ได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลตามกรอบความคิดของการวิจัยนี้คือ 107 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ว่าผลการวิเคราะห์จะให้ค่า R ที่แตกต่างจากศูนย์ (Deviation from Zero) อย่างมีนัยสำคัญ (G*Power Manual, 2017, March, 1)

เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของผลวิจัยลงอีก ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็น 140 ตัวอย่าง

การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่างแบบสะดวกโดยกำหนดคำถามคัดคุณสมบัติผู้ตอบได้แก่อายุ การใช้หรือความสนใจจะใช้โมบายแบงก์กิ้งในระยะเวลา 6 เดือน เพื่อคัดเลือกเฉพาะผู้บริโภคที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ที่ใช้คำถามปิด (Close-ended Questions) โดยใช้มาตราวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale) และแบบประเมินค่า (Rating or Interval Scale) ตามวิธีของ Likert 5 ระดับตั้งแต่ระดับ 1 เมื่อผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ ไปจนถึง ระดับ 5 เมื่อผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความ เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่สามารถวัดได้จากการเก็บข้อมูล แล้วพัฒนารายการวัดคือข้อคำถามแต่ละข้อให้สอดคล้องกับนิยาม เชิงปฏิบัติการที่กำหนดไว้ ดังมีรายละเอียดได้แก่

ความตั้งใจใช้ เป็นความโน้มเอียงที่ผู้บริโภคจะใช้สินค้าหรือบริการที่เฉพาะเจาะจงภายใต้เงื่อนไขหนึ่ง โดยเป็นความตั้งใจเชิงพฤติกรรม (Ajzen, I., and Fishbein, M., 1975) ที่บ่งชี้ว่าบุคคลมีความพร้อมวางแผนและเตรียมพร้อมที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการใช้โดยจะยังคงอยู่จนกระทั่งถึงเวลาและโอกาสที่เหมาะสมที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมคือการใช้

ในงานวิจัยนี้มุ่งวัดความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง โดยวัดจากข้อความที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้แก่ วางแผน ไว้แล้วว่าจะใช้โมบายแบงก์กิ้ง เคยแจ้งเจ้าหน้าที่ธนาคารแล้วว่าสนใจจะใช้หรือต้องการเปิดใช้โมบายแบงก์กิ้งใช้โมบายแบงก์กิ้งอยู่และตั้งใจจะชวนคนใกล้ชิดให้ใช้โมบายแบงก์กิ้งเพื่อทำธุรกรรมด้วยกัน และใช้โมบายแบงก์กิ้งอยู่และตั้งใจจะใช้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง

การรับรู้ความง่ายในการใช้ หมายถึง ระดับที่บุคคลเชื่อว่าการใช้ระบบนั้นสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้อง ใช้ความพยายาม โดยคำสำคัญคือ “ง่าย” หรือ “ปราศจากความยากหรือความพยายาม (Davis, 1989) และ เพื่อการใช้แล้ว ผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญมาก่อน

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามที่ได้พัฒนาเสร็จในขั้นแรก ถูกนำเสนอเพื่อขอความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิสาขาการตลาด 1 ท่านเพื่อให้ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความที่ใช้ในเครื่องมือนี้ตรง กับตัวแปรที่ต้องการวัด แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเพื่อนำมาประมวลผลหาค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบัก ได้ค่าครอนบักอัลฟาของตัวแปรทุกตัวอยู่ในช่วง 90-92 (n=30) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ 70 ทั้งสองตัวแปร จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Reliability) สูงเพียงพอที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้ (Nunnally, 1978) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ตัวแปร/มิติตัวแปร	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าความเชื่อมั่น (n=30)
1. การรับรู้ความง่ายในการใช้ (PEOU)	3	.90
2. ความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง (INT)	4	.92

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้สถิติในการอธิบายผลการศึกษและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรด้านคุณสมบัติของตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ และ อาชีพซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวจวัดแบบนามบัญญัติที่ไม่สามารถวัดเป็นมูลค่าได้และผู้วิจัยต้องการบรรยายเพื่อให้ทราบถึงจำนวนตัวอย่างจำแนกตาม คุณสมบัติเท่านั้น สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (จำนวน) และค่าร้อยละ

2. ตัวแปรที่วัดระดับความคิดเห็น ได้แก่ การรับรู้ความง่ายในการใช้ และความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวจวัดอันตรภาค เนื่องจากได้มีการกำหนดค่าคะแนนให้แต่ละระดับคือ 1 - 5 และต้องการทราบค่าเฉลี่ยคะแนนของความคิดเห็น สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้การคำนวณค่าสูงสุดของค่าตอบที่เป็นไปได้ ลบด้วย ค่าต่ำสุดหารด้วย จำนวนช่วงที่ต้องการแปลความหมายค่าเฉลี่ย กำหนดเป็น 5 ช่วง ได้เป็นช่วงความกว้างละ $(5-1)/5 = .8$ จากนั้นจึงนำมากำหนดเป็นเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
1.00 – 1.80	ระดับน้อย
1.81 – 2.60	ระดับค่อนข้างน้อย
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับค่อนข้างมาก
4.21 – 5.00	ระดับมาก

3. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความมีอิทธิพลหรือการส่งผลกระทบต่อกันระหว่างตัวแปรอิสระคือการรับรู้ความง่ายในการใช้ต่อตัวแปรตามคือความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง โดยทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามใช้มาตรวจวัดอันตรภาคชั้นโดยในโมเดลสมมติฐานต้องมีวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของตัวแปรอายุซึ่งเป็นนามบัญญัติ สถิติ วิเคราะห์ที่เลือกใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้ เครื่องมือ Process-Macro SPSS Moderation Analysis

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและหญิงมีจำนวนเท่ากันร้อยละ 50:50 ข้อมูลจำแนกแต่ละกลุ่มอายุคือ 60-64 ปีมีจำนวน 56 คนคิดเป็นร้อยละ 40.0 กลุ่มอายุ 65-69 ปีมีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 และ กลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไปมีจำนวน 32 คนคิดเป็นร้อยละ 22.9 ผู้ตอบ

แบบสอบถามกลุ่มใหญ่ที่สุดระบุว่าเป็นผู้ เกษียณอายุการทำงาน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 23.6 รองลงไประบุว่าประกอบธุรกิจส่วนตัว 32 คนคิดเป็นร้อยละ 22.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ความง่ายในการใช้โมบายแบงก์กิ้งค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 66) และมีความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 62) รายละเอียดแสดงดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรและการแปลความหมาย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. การรับรู้ความง่ายในการใช้โมบายแบงก์กิ้ง	3.66	1.00	ค่อนข้างมาก
2. ความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง	3.49	1.01	ค่อนข้างมาก

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่มีตัวแปรตามในสมการถดถอยคือความตั้งใจซื้อที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้ Process-Macro SPSS Moderation Analysis ได้ค่า $R = 0.55$, $F\text{-value} = 33.00$, $p\text{-value} = .00$ ซึ่งน้อยกว่า 05 จึงสรุปได้ว่าการรับรู้ความง่ายในการใช้โมบายแบงก์กิ้งที่มีอายุเป็นตัวแปรกำกับอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามคือความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งได้ร้อยละ 55.19 โดยการรับรู้ความง่ายในการใช้มีสัมประสิทธิ์น้ำหนักอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งเท่ากับ .84 ($p\text{-value} .00$) ส่วนค่า W , แสดงเครื่องหมายติดลบ คือ -1.12 ($p\text{-value} = .00$) สรุปว่าสำหรับกลุ่มอายุกลุ่มสุดท้ายใน 3 กลุ่มอายุซึ่งก็คือผู้ที่มีอายุ 70 ปีขึ้นไปนั้น การรับรู้ความง่ายส่งผลบวกต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งน้อยกว่า เมื่อเทียบกับกลุ่มอายุกลุ่มแรกคือผู้สูงวัยที่มีอายุ 60-64 ปี

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการรับรู้ความง่ายมีผลให้ค่า R^2 เปลี่ยนแปลงไป .07 โดยมีค่า $F\text{-value} = 9.75$, $p\text{-value} = .00$ สรุปได้ว่าการรับรู้ความง่ายในการใช้เมื่อมีอิทธิพลของอายุเป็นตัวแปรกำกับ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ (หรือกล่าวโดยง่ายคือพยากรณ์การเกิด) ความตั้งใจใช้ได้โมบายแบงก์กิ้งได้มากขึ้น

ในรายละเอียดพบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งของกลุ่มอายุ 1 คือ 60-64 ปีมากที่สุด (Effect = 84) รองลงไปคือกลุ่มอายุ 2 คือ 65-69 ปี (Effect = .81) และส่งผลน้อยที่สุดกับกลุ่มอายุ 3 คือ 70 ปีขึ้นไป (Effect = 10) สมการถดถอยอย่างง่าย 3 สมการที่แสดงความสัมพันธ์แบบเส้นตรงของตัวแปรตาม (Y) คือความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งที่มีตัวแปรอิสระ (X) คือการรับรู้ความง่ายของแต่ละกลุ่มอายุ คือ

$$\text{(กลุ่มอายุ 60-64 ปี)} Y_1 = .51 + .84X$$

$$\text{(กลุ่มอายุ 65-69 ปี)} Y_2 = .46 + .81X$$

$$\text{(กลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไป)} Y_3 = 2.14 + .10X$$

รายละเอียดแสดงดังตาราง 3 และ 4

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

	Coeff.	SE.	t	Sig.	LLCI.	ULCI.
(ค่าคงที่)	3.63	.11	33.74	.00	3.41	3.84
PEOU	.84	.10	7.99	.00	.63	1.04
W ₁	-.13	.16	-.87	.39	-.44	.17
W ₂	-1.11	.19	-5.96	.00	-1.49	.75
Interaction ₁	-.02	.16	-.14	.87	-.34	.29
Interaction ₂	-.74	.18	-4.13	.00	-1.09	.38

R = .74 R² = .55 MSE = .64 F = 33.00 df₁ = 5.00 df₂ = 134.00, P-value = .00

X*W -> R²-change = .07, F = 9.75 df₁ = 2.00 df₂ = 134, P-value = .00

ตารางที่ 4 ผลกระทบแบบมีเงื่อนไขตามค่าของตัวแปรกำกับ

อายุ	Effect	SE.	t	Sig.	LLCI.	ULCI.
1 (60-64 ปี)	.84	.10	7.99	.00	.63	1.04
2 (65-69 ปี)	.81	.12	6.69	.00	.57	1.05
3 (70 ปีขึ้นไป)	.10	.14	.68	.50	-1.88	.38

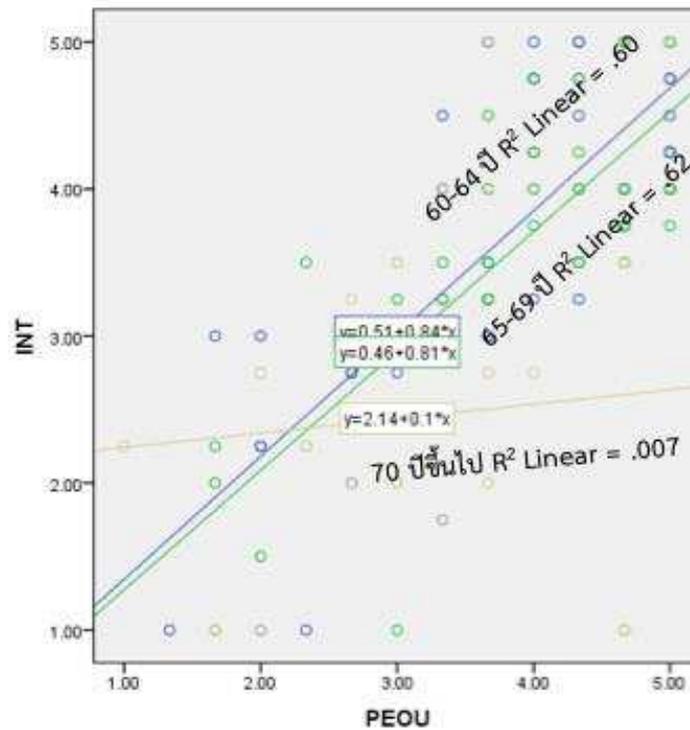
สมการถดถอยอย่างง่าย 3 สมการที่แสดงความสัมพันธ์แบบเส้นตรงของตัวแปรตาม (Y) คือความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กึ่งที่มีตัวแปรอิสระ (X) คือการรับรู้ความง่ายของแต่ละกลุ่มอายุ คือ

$$\text{(กลุ่มอายุ 60-64 ปี)} Y_1 = .51 + .84X$$

$$\text{(กลุ่มอายุ 65-69 ปี)} Y_2 = .46 + .81X$$

$$\text{(กลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไป)} Y_3 = 2.14 + .10X$$

แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 เส้นถดถอยการรับรู้ความง่ายในการใช้ที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งของผู้สูงอายุ

จากค่านัยสำคัญของตัวแปร (Sig.) ดังรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้างต้น จึงสรุปผลการทดสอบ สมมติฐานได้ดังตาราง 5

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการตรวจสอบ
H1 การรับรู้ความง่ายในการใช้ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง	ยอมรับ
H2 อายุมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้และความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง	ยอมรับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งของผู้สูงอายุหมายความว่าหากผู้สูงอายรรู้มากขึ้นว่าโมบายแบงก์กิ้งใช้งานได้ง่ายจะส่งผลให้เกิดความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งมากขึ้นในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อผู้บริโภคกลุ่มผู้สูงอายทราบว่ามีเมนูภาษาไทยที่เข้าใจง่ายและผู้ใช้จำนวนมากสามารถใช้งานได้แม้จะไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยี ก็ยอมส่งผลให้ผู้บริโภคกลุ่มนี้ตั้งใจจะใช้โมบายแบงก์กิ้ง ตั้งใจแจ้งพนักงานหรือผู้เกี่ยวข้องว่าตนเอง ต้องการเปิดใช้บริการโมบายแบงก์กิ้งไปจนถึงตั้งใจจะเริ่มใช้และใช้อย่างต่อเนื่องมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎี Technology Acceptance Model หรือ TAM Model (Davis, 1986 ; 1989) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sukassathit and Luenam (2021) ที่สรุปว่าการรับรู้ความง่ายส่งผลต่อความตั้งใจใช้แอปพลิเคชันธุรกรรมทางการเงินของผู้สูงอายุในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 และงานวิจัยของ Wongkittichaiikul and Akkawanittha (2020) ที่พบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจใช้บริการ Krungthai Next ของกลุ่มวัยสี่เงินในกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ บัญชา หมั่นกิจการ (2017) ที่พัฒนาแบบจำลองเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (E-payment) ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานครที่พบอิทธิพลเชิงบวกของการรับรู้ความง่ายในการใช้ต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรม งานวิจัยของ Chawla and Joshi (2020) ที่พบว่า การรับรู้ความง่ายส่งผลต่อการยอมรับและใช้กระเป๋าเงินบนโทรศัพท์มือถือ (Mobile Wallet) และงานวิจัยของ Arenas, Peral and Ramón (2015) ที่ใช้ทฤษฎี UTAUT ตรวจสอบการยอมรับและใช้โมบายแบงก์กิ้งของผู้บริโภคแล้วพบว่าความคาดหวังเรื่องความพยายามในการใช้ (Effort Expectancy) ส่งผลต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง

จากผลการวิจัยพบว่าอายุมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้โมบายแบงก์กิ้งกับความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้ง หมายความว่าปฏิสัมพันธ์ของอายุกับตัวแปรอิสระได้แก่การรับรู้ความง่ายในการใช้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งหรือกล่าวในอีกแบบหนึ่งว่าการรับรู้ความ ง่ายในการใช้ส่งอิทธิพลต่อความตั้งใจใช้โมบายแบงก์กิ้งแตกต่างกันไปในกลุ่มอายุที่แตกต่าง สอดคล้องกับผลวิจัยของ Chawla and Joshi (2018) ที่พบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์เรื่องอายุมีอิทธิพลกำกับต่อการยอมรับโมบายแบงก์กิ้ง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Alsswey and Al-Samarraie (2020) ที่สรุปว่าอายุมีอิทธิพลกำกับความ

สัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้และความตั้งใจใช้โมบายแอปด้านสุขภาพ m-Health ของ ผู้บริโภคกลุ่มอาหรับ และงานวิจัยของ Kim (2016) ที่ศึกษาความตั้งใจใช้แท็บเล็ตแอปการให้บริการของ โรงแรมของลูกค้าแล้วพบว่าอายุเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้และความตั้งใจใช้แอป โดยในรายละเอียดของผลวิเคราะห์ของงานวิจัยนี้ที่พบว่า การรับรู้ความง่ายในการใช้ของกลุ่มอายุ 60-64 ปี และ 65-69 ปีส่งผลต่อความตั้งใจใช้โมบาย แอปค์กิ้งในระดับสูงกว่าการรับรู้ความง่ายในการใช้โมบายแอปค์กิ้งของกลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไป หรือ ก็คือสำหรับกลุ่มอายุ 70 ปีขึ้นไปแล้ว การรับรู้ความง่ายในการใช้โมบายแอปค์กิ้งในระดับมาก หรือน้อยก็ส่งผลน้อยต่อความตั้งใจจะใช้โมบายแอปค์กิ้ง สอดคล้องกับผลวิจัยของ Rajaobelina, Brun, Line and Cloutier-Bilodeau, C. (2021) ที่พบว่ากลุ่มผู้สูงอายุแต่ละกลุ่มอายุมีความ ต้องการเกี่ยวกับโมบายแอปค์กิ้งแตกต่างกัน

จากการวิจัยโดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 รายที่ได้จากการสุ่มเลือกแบบ สะดวกโดยใช้ แบบสอบถามที่มีโครงสร้างเป็นคำถามปิดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพความตรง และความเที่ยงแล้วในครั้งนี้นี้สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้ตั้งไว้คือ การรับรู้ ความง่ายและเงื่อนไขสนับสนุนของการใช้โมบายแอปค์กิ้งส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความ ตั้งใจใช้โมบายแอปค์กิ้งของผู้สูงอายุและอายุมีอิทธิพล กำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความ ง่ายในการใช้และความตั้งใจใช้โมบายแอปค์กิ้ง โดยการรับรู้ความง่าย และปฏิสัมพันธ์ของการ รับรู้ความง่ายกับอายุให้ค่าสัมประสิทธิ์ที่แสดงถึงความแม่นยำในการพยากรณ์ (Coefficient of determination) ที่สูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีที่มีเพียงตัวแปรอิสระคือการรับรู้ความง่าย ในการใช้โมบายแอปค์กิ้งเพียงตัวเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัยที่พบว่าอายุมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความง่ายในการใช้และความตั้งใจใช้โมบายแอปค์กิ้งของผู้สูงอายุ จึงเสนอให้ผู้เกี่ยวข้องกำหนดผู้สูงอายุที่เป็น กลุ่มเป้าหมายหลักของการใช้บริการโมบายแอปค์กิ้งคือกลุ่ม 60-69 ปี และมุ่งสาธิตการใช้งาน หรือให้บริการแนะนำด้านการใช้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายรับรู้ถึงความง่ายในการใช้ มีเมนูภาษาไทย ที่เข้าใจง่ายและใช้ง่ายซึ่งจะส่งผลให้มีความตั้งใจใช้โมบายแอปค์กิ้ง

2. ด้านข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากงานวิจัยนี้พบว่า การรับรู้ความ ง่ายในการใช้ ส่งผลน้อยต่อความตั้งใจใช้โมบายแอปค์กิ้งของกลุ่มผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป จึงเสนอให้การทำวิจัยครั้งต่อไปควรกำหนดตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจใช้โม

บายแบงก์กึ่งของผู้สูงอายุกลุ่มนี้ ได้แก่ เงื่อนไขสนับสนุน ความเชื่อถือไว้วางใจหรือชื่อเสียงของธนาคาร และ ความปลอดภัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2565). *สถิติประชากรไทย*. สืบค้น 31 มกราคม 2565, จาก https://stat.bora.dopa.go.t/new_stat/webPage/statByAgeMonth.php
- ไทยรัฐ. (2564). *ไทยใช้โมบายแบงก์กึ่งอันดับหนึ่งของโลก*. สืบค้น 31 มกราคม 2565, จาก <https://www.thairath.co.th/business/finance/2031096>
- ธนา เขียวอัจฉริยะ. (2561). *Digital Banking*. สืบค้น 31 มกราคม 2565, จาก <https://today.line.me/th/pc/article/>
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). *ธุรกรรมการชำระเงินผ่านบริการ Mobile banking และ Internet banking*. สืบค้น 31 มกราคม 2565, จาก https://www.bot.or.th/App/BTWS_STAT/statistics/ReportPage.aspx?reportID=949&language=t
- บัญชา หมั่นกิจการ. (2560). *แบบจำลองเชิงโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (e-payment) ของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้น 31 มกราคม 2565, จาก <http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/4084>.
- วิสุทธิ วิมล ธรรม และชาตยา นิลพลับ. (2021). *ความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีโมบายแบงก์กึ่งกรณีศึกษาลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัด ชัยภูมิ*. *Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 8(2), 93-109.
- Ajzen, I., and Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological bulletin*, 82(2), 261.
- Alsswey, A., and Al-Samarraie, H. (2020). Elderly users' acceptance of mHealth user interface (UI) design-based culture: the moderator role of age. *Journal on multimodal user interfaces*, 14, 49-59.
- Arenas Gaitán, J., Peral Peral, B., and Ramón Jerónimo, M. (2015). Elderly and internet banking: An application of UTAUT2. *Journal of Internet Banking and Commerce*, 20(1), 1-23.

- Chawla, D., and Joshi, H. (2018). The moderating effect of demographic variables on mobile banking adoption: an empirical investigation. *Global Business Review*, 19(3_suppl), S90-S113.
- Chawla, D., and Joshi, H. (2020). The moderating role of gender and age in the adoption of mobile wallet. *foresight*, 22(4), 483-504.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cruz, P., Neto, L.B.F., Munoz-Gallego, P. and Laukkanen, T. (2010), Mobile banking rollout in Emerging markets: evidence from brazil. *International Journal of Bank Marketing*, 28(5), 342-371.
- Davis, F. D. (1986). *A technology acceptance model for empirically testing new end-User information systems: theory and results*. Ph.D. dissertation, MIT Sloan School of Management, Cambridge, MA.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13, 319-340.
- G*Power Manual*. Retrieved 1 March 2017, <https://rdo.psu.ac.th/Research Standards/animal/assets/document/GPower3-2.pdf>
- Kim, J. (2016). An extended technology acceptance model in behavioral intention toward hotel tablet apps with moderating effects of gender and age. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1535-1553.
- Laukkanen, T. (2016), Consumer adoption versus rejection decisions in seemingly similar service innovations: the case of the internet and mobile banking, *Journal of Business Research*, 69(7), 2432-2439.
- Mobile Banking*. Retrieved 14 March 2022, https://en.wikipedia.org/wiki/Mobile_banking
- Moore, D. S., Notz, W. I, and Flinger, M. A. (2013). *The basic practice of statistics* (6th ed.). W. H. Freeman and Company.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.

Rajaobelina, L., Brun, I., Line, R., and Cloutier-Bilodeau, C. (2021). Not all elderly are the same: fostering trust through mobile banking service experience. *International Journal of Bank Marketing*, 39(1), 85-106.

Sukassathit, P., and Luenam, P. (2021). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจใช้แอปพลิเคชันธุรกรรมทางการเงินในกลุ่มผู้สูงอายุในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19. *Journal of Information Science and Technology*, 11(2), 62-71.

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., and Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS quarterly*, 425-478.

Wongkittichaikul, P., and Akkawan itcha, C. (2020). *Factors affecting the use of Krungthai Next among silver age in Bangkok* (Doctoral dissertation). Bangkok: Silpakorn University.

แนวทางการพัฒนาทีมเวิร์คของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

GUIDELINES FOR TEAMWORK DEVELOPMENT OF
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

พระมหาอรรรถพล นริสสรโร

Phramaha Atthapol Narissaro

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Attaphon_kt@hotmail.com

บทคัดย่อ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นสถานบันการศึกษาในกำกับของรัฐ มี ศักดิ์และสิทธิในการจัดการศึกษาและได้รับงบประมาณจากรัฐเท่าที่ภาครัฐจัดสรรให้ แต่ถึง อย่งไรก็ตามโครงสร้างการบริหารองค์กรถูกกำหนดด้วยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.2540 ซึ่งมีการขยายพื้นที่เพื่อให้การบริการทางการศึกษาทั่วประเทศ ทั้ง วิทยาเขต วิทยาาลัยสงฆ์ หน่วยวิหะบริการ ห้องเรียน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ แต่ ภาระนั้น โครงสร้างการบริหารแม้ว่าจะถูกกำหนดตามพระราชบัญญัติดังกล่าวสามารถจัดการ บริหารในส่วนของสถาบันภูมิภาคได้หลากหลายรูปแบบซึ่งขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้น การ บริหารแบบทีมเวิร์คถือว่ามีควมสำคัญอย่างมากในปัจจุบันส่งผลต่อควมร่วมมือทั้งทีมผู้บริหาร และทีมบุคลากรที่อยู่หน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งสามารถมีแนวทางการทีมเวิร์คได้แก่ 1) การสร้าง วัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานให้สามารถยึดโยงกับนโยบายขององค์กรได้ 2) มุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรให้มากขึ้น 3) กำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ 4) การสร้างความไว้ใจ เชื่อใจ เพื่อลดควมขัดแย้งให้มากที่สุด และ5)การสร้างกรอบการทำงาน ให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาทีมเวิร์ค; มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

Mahachulalongkornrajavidyalaya University is an autonomous educational institution. Has the dignity and right to provide education and receive a budget from the state as allocated by the state. However, the organizational management structure was determined by the Mahachulalongkornrajavidyalaya University Act, 1997, which expanded the area to provide educational services throughout the country, including campuses, monastic colleges, academic service units, classrooms both inside and outside the country. However, the administration building project, even though it is stipulated by the Act, can manage a variety of regional institutions depending on the department. To the cooperation of both the management team and the personnel team in that department, which can have teamwork guidelines, including 1) creating a team-based work culture that can be attached to the organization's policy 2) focusing on development Talented personnel in the organization 3) Determine main and secondary policies for work that can coordinate work in all dimensions. 4) Building trust and trust to reduce conflicts as much as possible. and 5) creating a clear working framework both within the team and outside the organization.

Keywords: Teamwork Development; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทนำ

การทำงานในระบบทีมที่ดีนั้นควรมีผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ยอดเยี่ยมไปพร้อมๆ กัน ผู้นำที่ดีนั้นนอกจากจะมีความสามารถในการทำงานแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่บริหารคนและงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย คุณลักษณะสำคัญที่ดีอีกอย่างของการเป็นผู้นำก็คือการเป็นคนที่กำลังตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น และต้องมีความเป็นธรรม ซึ่งหากผู้นำสร้างความน่าเชื่อถือให้ผู้ตามได้ ผู้ตามก็จะเกิดการไว้วางใจและให้ความร่วมมือที่ดี ในขณะที่เดียวกันผู้ตามที่ดีนั้นไม่ใช่ทำงานดีเพียงอย่างเดียว แต่ผู้ตามควรมีวินัยที่ดี ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา รับผิดชอบงานในหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด และให้ความช่วยเหลือคนอื่นได้ด้วย การมีวินัยที่ดี ปฏิบัติติดตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด เมื่อทุกคนทำได้มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้ทีมมีประสิทธิภาพในที่สุด ทั้งนี้ การทำงานระบบทีม (Team) จะเป็นการทำงานที่มีสมาชิกมากกว่า 1 คน มารวมตัวทำงาน

ร่วมกัน แต่หัวใจสำคัญก็คือจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน มีการวางแผนงานตลอดจนวางระบบการทำงานที่ดี ทุกคนรู้ภาระหน้าที่ของตนเอง มีแรงผลักดันร่วมกัน มุ่งมั่นที่จะทำภาระกิจให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีการร่วมมือกัน ช่วยเหลือกัน ส่งเสริมกัน ตลอดจนมีการประเมินผล แก้ไขปัญหา อุดรอยรั่ว เพื่อให้การทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด ท้ายที่สุดแล้วทุกคนทำเพื่อผลสำเร็จเดียวกันที่เป็นภาพรวมของทีม (HREX Thailand,ออนไลน์) แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาทีมงานมีอุปสรรคและปัญหามากมาย เช่น การพุดจาและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อไป มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็ได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผลดุงประสิทธิภาพของทีม ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตนตามที่ตกลงกันไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกัน ขาดการวางแผนทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก และขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนั้นไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551 : 191-192)

เพราะฉะนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีพันธกิจที่สำคัญ ได้แก่ ผลิตคนดีและเก่ง อย่างมีสมรรถภาพ เป็นการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม จัดการศึกษาและวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ เพราะจัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้าวิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล และสันติสุข การบริการวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา แก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชน

ในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา การบริหารตัวอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งพัฒนาการบริหารจัดการ ตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ออนไลน์) จะสามารถยืดหยัดภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร หากสามารถพัฒนาการทำงานได้จะสามารถผ่านอุปสรรคและเกิดการบรรลุพันธกิจดังกล่าวได้ด้วย การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงาน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง กำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด และการสร้างกรอบการทำงานให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร ซึ่งจะได้ขยายความในหัวข้อถัดไป

แนวทางการพัฒนาทีมเวิร์คของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะเวลา 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ฉบับนี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็น “มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่และสร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม” หมายถึง การเป็นมหาวิทยาลัยที่ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการขับเคลื่อนพันธกิจเพื่อสร้างพุทธนวัตกรรมในการพัฒนาจิตใจ และสังคม อันเป็นผลที่ได้มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ โดยได้จัดให้มีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย ในการกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ ตามนโยบายของผู้บริหาร และกำหนดยุทธศาสตร์ภายใต้พันธกิจ และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี โดยมีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการอุดมศึกษา สอดคล้องกับการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษากลุ่มที่ 4 กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา โดยยังคงเป็นไปตามปรัชญา ปณิธาน ตลอดจนพันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ใหญ่ ๆ ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษา พัฒนาบัณฑิตให้มีสติ ปัญญาและคุณธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนางานวิจัยและสร้างพุทธนวัตกรรมให้มีคุณภาพทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริม และสนับสนุน ชุมชน วัดและสังคมสันติสุข และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 อนุรักษ์ สืบสาน ส่งเสริมพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (พระ

เมธีธรรมาจารย์, 2565) ดังนั้น การขับเคลื่อนงานด้านยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะแยกปฏิบัติการจะยากมากยิ่งขึ้นซึ่งต้องอาศัยทีมที่มีประสิทธิภาพที่สามารถมีแนวทางดังนี้

1) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานให้สามารถยึดโยงกับนโยบายขององค์กรได้ ได้แก่ 1. ทุกคนมีความสามารถ เฉพาะตัว มีความรับผิดชอบส่วนตัวสูง สามารถทำได้เสร็จตามกำหนดและเป้าหมายของตัวเอง แต่ยังมีช่องว่างเกิดขึ้น เมื่องานนั้นไม่มีความชัดเจนว่าเป็นของใคร หากมองเป็นทีมหรือแผนก ก็จะทำให้เกิดปัญหาว่า งานนี้เป็นงานของทีมใด 2. การทำงานแบบเชื่อมต่อไร้รอยตะเข็บ การทำงานเป็นขั้นตอน มีการส่งต่อกันอย่างลงตัว และราบรื่นต่อเนื่องกันไปตลอด หากทุกคน หรือทุกทีม มีความสามารถพอกๆกันและทุกทีมพร้อม ไม่มีใครเข้มแข็งและมีความสามารถเหนือกว่ากัน การทำงานลักษณะนี้จะได้ประสิทธิผล แต่หากบุคคลใด หรือทีมใดเริ่มมีปัญหาจะทำให้เกิดผลกระทบกับภาพรวมทันที 3. การทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การทำงานแบบแทนกันได้ในบางกรณีแบบชั่วคราว แต่ทุกคน ทุกทีมยังรับผิดชอบในส่วนของตัวเอง หากมีปัญหาเกิดขึ้นกับบุคคลหรือทีม ณ จุดใด ส่วนที่เหลือก็จะเข้าไปช่วยเหลือ เพื่อให้ปัญหานั้นผ่านได้ แล้วก็กลับมาทำหน้าที่ของตัวเองเหมือนเดิม สามารถใช้กับทีมที่เข้มแข็ง หรือมีปัญหาในบางจุดได้อย่างลงตัว ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ควรมุ่งเน้นให้มีการทำงานที่ทับซ้อนการบ้าง เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้อย่างเป็นธรรมชาติ เพราะบุคคลและทีมงานย่อมไม่สมบูรณ์ทั้งหมด การได้รับการช่วยเหลือย่อมทำให้เกิดการส่งเสริม (Synergy) ซึ่งกันและกันเพราะ"การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Team Working Culture)" เป็นสุดยอด ประารถนาขององค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ (สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทอร์เน็ท, ออนไลน์) แผน 13 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอาจต้องกล่าวและยึดโยงกับบริบทการทำงานเป็นทีมใหม่ขึ้นผ่านกลไกของหน่วยงานต้นสังกัดตามภูมิภาคต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมเมื่อละครโรงต่อผลงานในปี 2570

2) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรให้มากขึ้น ได้แก่ 1.การปั้นหัวหน้าให้เป็นโค้ช (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) ส่งผ่านความรู้ ทักษะ ความเข้าใจต่าง ๆ ด้วยการให้คำปรึกษาและลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง แล้วให้ฝึกแบคกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งองค์กรต้องให้การสนับสนุนและจูงใจให้หัวหน้า หรือผู้จัดการดำเนินงานนี้ด้วย เพราะจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโดยตรง 2. สร้างความตระหนักให้พนักงานอยากเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานเข้าใจและรักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อประโยชน์ต่อตัวเอง และการทำงาน ฝึกฝนและ

พัฒนาวิธีการใหม่ๆในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในเวลาอันสั้น ประหยัดทรัพยากร และแรงงาน และเมื่อพนักงานเก่งขึ้น ทำงานประสิทธิภาพสูงขึ้น องค์กรมีการสนับสนุนด้านทรัพยากร เงิน หรือโบนัสพิเศษแบบต่าง ๆ ที่ไม่ใช่แค่เงินเท่านั้น 3. สนับสนุนและยืดหยุ่นในการเรียนรู้และพัฒนา พนักงานแต่ละคนมีความถนัดในการเรียนรู้ไม่เหมือนกัน องค์กรและพนักงานต้องมีส่วนร่วมด้วยช่วยกันในการคิดหาโปรแกรมการพัฒนา รวมทั้งยืดหยุ่นเรื่องเวลา บางบริษัททำงานประจำเต็มเวลาแล้วยังไม่เสร็จต้องทำล่วงเวลาอีกไม่มีแม้แต่เวลาจะให้เป็นฝึกฝนพัฒนาตัวเองแต่อย่างไร 4. ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างในการพัฒนาตัวเอง ปกติหัวหน้าหรือผู้นำจะถูกจับตามองจากทุกสายตาของลูกน้องอยู่แล้ว ดังนั้นหากต้องการให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง หัวหน้าต้อง "นำโดยตัวอย่าง" ทำให้เป็นตัวอย่างก่อน และ 5. เลือกสื่อเรียนรู้ให้เหมาะสมกับช่วงวัย ปัจจุบันมีสื่อการเรียนรู้มากมาย ที่เป็นช่องทางลัดในการพัฒนาตัวเอง ทั้งยูทูป สื่อออนไลน์ คอร์สฝึกอบรมแบบ public ไปพบผู้เชี่ยวชาญตัวจริง โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ต มากมายให้เลือกมาใช้ในการพัฒนาตัวเอง (บริษัท อี-บิซิเนส พลัส จำกัด และบริษัท บิซิเนส แอนด์เทคโนโลยี จำกัด, ออนไลน์) ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะต้องตั้งเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ รวมทั้งครอบคลุมยุทธศาสตร์ดังกล่าวอย่างรวดเร็ว โดยมองไปที่ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรหรือบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานให้เกิดแรงจูงใจต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการจัดสรรงบประมาณไปที่การพัฒนาคนให้เก่งขึ้น

3) กำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ เพราะการบริหารจัดการในองค์กรจึงเข้าสู่ยุคการบริหารสมัยใหม่ซึ่งองค์กรจะต้องปรับรูปแบบและโครงสร้างให้เกิดมูลค่าการดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะแข่งขันและปรับเปลี่ยน ซึ่งเป็นลักษณะเด่นในการบริหารสำหรับองค์กรในปัจจุบัน อาทิเช่น จะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนสอดคล้องกับธุรกิจการเมืองและมีความยืดหยุ่นสูงสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นผู้นำเชิงบริหารและการจัดการ (Manager Leader Ship & Management) มีการปรับปรุงพัฒนาหาวิธีใหม่ ๆ มาปรับปรุงอยู่เสมอ รู้จักวิธีการจูงใจและกระตุ้นให้ทีมงานด้วยความตั้งใจและมีความมุ่งมั่น มุ่งเข้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีเครื่องมือที่ทันสมัยสามารถติดตามและวัดผลงานได้ทันที่เพื่อทำการแก้ไขและปรับปรุงก่อนที่จะเกิดผลกระทบต่อเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ทำงานเชิงรุกและกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์กร เพื่อนำไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างบูรณาการโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมมีความรู้และทักษะใน

กิจการงานที่ทำอย่างรอบด้านเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารและตัดสินใจเชิงบูรณาการ ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรแบบบูรณาการ เป็นการนำเอาการบริหารจัดการที่มีการคิดและการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์และการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์การนำระบบการบริหารจัดการ ที่เกี่ยวข้องภายในกรอบความคิดเชิงนโยบายการบริหาร มาดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม และสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการได้ทันที่ (ยุคกร บ่มไต่, มปป. ออนไลน์) ซึ่งการเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะเป็นผู้บริหารในลักษณะที่พึงประสงค์ของ CEO หรือ ผู้บริหารแบบบูรณาการ คือจะต้องสามารถผสมผสานทรัพยากรภายใต้การบริหารงานของตนได้เป็นอย่างดี อาทิทรัพยากรบุคคล (human resources) ทรัพยากรที่เป็นทุน (capital) เวลา (time) เพื่อนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวัง (purpose) และเกิดการพัฒนานวัตกรรมที่ดีขึ้น ประกอบกับคุณลักษณะของผู้บริหารแบบบูรณาการ จึงต้องมีทั้งศาสตร์ คือความรู้ ภูมิปัญญา ความชำนาญ และมีศิลป์คือความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ของคนและทรัพยากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ให้สามารถปฏิบัติงานไปได้ด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ (efficiency) และเกิดประสิทธิผล (effective) (จรัสวัลย์ ภักดีวุฒิ,ออนไลน์) เพราะฉะนั้น ด้วยความที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีวิทยาเขต วิทยาลัย ห้องเรียน และหน่วยงานการศึกษาสมทบจะต้องมีความพร้อมในการทำงานเชิงบูรณาการได้มากขึ้นทุกมิติของการทำงานร่วมกันภายใต้วิสัยทัศน์เดียวกันจึงสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ในยุคใหม่ได้

4) การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด เพราะความไว้วางใจในองค์กร หรือ Organizational Trust เป็นความเชื่อมั่นที่พนักงานมีต่อการดำเนินการขององค์กร ซึ่งส่วนมากจะมาจากความมั่นใจในตัวผู้นำ ผู้จัดการ หรือสมาชิกในทีมแต่ละคน และยังรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กร เช่น พันธกิจขององค์กร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หรือ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความไว้วางใจในองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีของพนักงาน หากพนักงานไม่มีความไว้วางใจในองค์กร สิ่งนี้อาจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง และอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งความไว้วางใจในองค์กรนั้นเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จของธุรกิจทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ เพราะความไว้วางใจในองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้น องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความไว้วางใจ มักจะมีแนวโน้มที่จะผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพมากกว่า เนื่องจากองค์กรเหล่านี้สามารถคัดเลือกและ

รักษาพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงและมักจะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่สำคัญผู้บริหารคงปฏิเสธไม่ได้เลยว่า ความไว้วางใจในองค์กร เป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะความไว้วางใจนี้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่สูงขึ้นและช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน โดยผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมหลักในการสร้างความไว้วางใจในองค์กรให้กับพนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องเริ่มจากการทำให้พนักงานรู้สึกไว้วางใจในตัวผู้นำ (Suchanya Tangwancharoenchai, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น การสร้างความไว้วางใจของบุคลากรที่ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเป็นที่สำคัญในการผลักดันพันธกิจให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างไรจึงเป็นเรื่องผู้บริหารควรวางแผนทางการพัฒนาความไว้วางใจระหว่างให้มากขึ้นและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างศูนย์กลางการบริหาร วิทยาเขต วิทยาลัย และหน่วยงานในสังกัดอื่น ๆ ได้จะช่วยให้เกิดความเสมอภาคและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันได้มาก

5) การสร้างกรอบการทำงานให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร เพราะ “การทำงานเป็นทีม” คือ อีกหนึ่งรูปแบบการทำงานในฝันของใครหลายคน เพราะผลลัพธ์ของการทำงานรูปแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งนี้เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันบุคลากรให้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพราะหากในทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเข้าหากัน ตลอดจนมีความสนิทชิดเชื้อกัน ทำผลงานเป็นที่น่าพอใจ ก็มีสิทธิได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือเงินเดือนขึ้นพร้อม ๆ กันทั้งทีม โดยลักษณะและแนวทางของการทำงานเป็น Teamwork อย่างมีประสิทธิภาพ มี 6 ข้อ ดังนี้ 1) เข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น แรกของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพนั่นก็คือ “ผู้ปฏิบัติงาน” แม้จะเป็นหน่วยเล็กที่สุดของทีม แต่ก็สำคัญที่สุดเช่นกัน เพราะการที่ทีมมีบุคลากรที่ดีมารวมตัวกัน รวมทั้งมีความเข้าใจถึงการทำงานของผู้อื่นในทีม โดยอาศัยข้อดีเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน หากมีจุดไหนที่แตกต่างกันมาก ก็พร้อมจะเข้าใจ 2. สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน เมื่อทำงานเป็นทีมก็ควรเริ่มวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อโฟกัสเป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ 3. สร้างทีมด้วยความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน เมื่อกำหนดหน้าที่ และภาระงานของแต่ละคนตามความสามารถ ตำแหน่ง และประสบการณ์แล้ว หัวหน้าทีมก็ควรมองหาจุดเด่นของแต่ละคน ทั้งในเรื่องการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ เพื่อต่อชิ้นส่วนจิ๊กซอว์แต่ละอันให้เข้ากันประสานเป็นหนึ่งเดียว 4. ตรงไปตรงมา จริงใจต่อกัน ให้การสนับสนุนกัน เมื่อการทำงานร่วมกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกันแล้ว ก็ควรเปิดใจต่อกัน

ตรงไปตรงมาทั้งในเรื่องของงาน และความจริงใจระหว่างกันในทีม มีข้อเสนอแนะ เห็นพ้องเห็นต่างในจุดไหนอย่างไรก็กล้าที่จะพูดออกไปตามตรงโดยไม่ใช้อารมณ์หรือเรื่องส่วนตัว 5. เพิ่มความสนิทสนม สานสัมพันธ์ ฝ่ายบุคคลหรือหัวหน้างานในหลายๆ องค์กร มีนโยบายละลายพฤติกรรมของทีม เช่น การไปเที่ยว Outing กิจกรรมสนุกสนานร่วมกันต่างๆ เพื่อหนุนให้เกิดความสนุกสนานสานสัมพันธ์กันในองค์กร และ 6. เป็นผู้นำที่ดี และเป็นผู้ตามที่มีวินัย บุคคลในทีมที่มี Teamwork ดี มักจะประกอบด้วยคนที่มีลักษณะภาวะความเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามในขณะเดียวกัน คำว่าผู้นำในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงการเป็นหัวหน้าแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น รู้หน้าที่ของตนเอง ไม่ต้องรอให้ใครมาบังคับ มีข้อเสนอแนะที่ดีให้เพื่อนร่วมทีมอยู่เสมอ และในขณะเดียวกัน เมื่อผู้อื่นในทีมแสดงภาวะความเป็นผู้นำบ้าง ก็สามารถเป็นผู้ตามที่มีวินัย เปิดกว้าง ยอมรับข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงตนเองได้ ให้สมาชิกในทีมได้พัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา (Krungsri Academy, ออนไลน์) เพราะฉะนั้น บทบาทของทีมจะชัดเจนขึ้นได้ก็ด้วยอาศัยความเข้าใจของผู้บริหาร บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยร่วมกันไม่ก้าวท้าวในงานของผู้อื่น ๆ หรือหลีกเลี่ยงการทำงานที่ไม่ได้มอบหมายออกไปเพื่อมุ่งเป้าประสงค์ไปที่การบรรลุภาระกิจของตนเองภายในทีม

สรุป

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ดำเนินกิจกรรมทางด้านการศึกษาผ่านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการภายใต้บริบทของที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ บุคลากรมีทั้งพระสงฆ์และคฤหัสถ์ที่คอยสนองงานคณะสงฆ์อารังไว้ซึ่งคำสอนทางพระพุทธศาสนา อีกนัยหนึ่งจะทำงานพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการทำงานในลักษณะทีมงานหรือทีมเวิร์คอันเป็นข้อจำกัดอยู่บ้างเพราะการตั้งหน่วยงานที่อยู่ทั่วประเทศภายใต้พันธกิจและยุทธศาสตร์เดียวกันอาจจะทำให้ความเข้าใจและเข้าถึงหัวใจแห่งการพัฒนาผิดพลาดได้ง่าย แต่ถึงอย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะสามารถบรรลุกรอบวิสัยทัศน์ผ่านการทำงานที่มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมงานให้สามารถยึดโยงกับนโยบายขององค์กรได้ สามารถมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีความเก่ง ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรให้มากขึ้น เกิดกำหนดนโยบายหลักและนโยบายรองเพื่อการทำงานที่สามารถประสานการทำงานได้ทุกมิติ รวมทั้งการสร้างควมไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อลดความขัดแย้งให้มากที่สุด และการสร้าง

กรอบการทำงานให้เกิดความชัดเจนทั้งภายในทีมและภายนอกองค์กร จึงจะกล่าวไปสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกภายใต้เงื่อนไขเดียวและทิศทางการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

จรีวัลย์ ภัคดีวุฒิ. *บูรณาการคืออะไร*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.gotoknow.org/posts/74693>

บริษัท อี-บิซิเนส พลัส จำกัด และ บริษัท บิซิเนส แอนด์เทคโนโลยี จำกัด. *5 วิธีพัฒนาลูกน้องให้เก่งขึ้น*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <http://oldweb.mcu.ac.th/site/philosophy.php>

พระเมธีธรรมาจารย์. "พระเมธีธรรมาจารย์" เผย "มจร" ประกาศใช้แผนพัฒนาระยะที่ 13 แล้ว. หนังสือพิมพ์บ้านเมือง. ฉบับวันศุกร์ ที่ 01 เมษายน พ.ศ. 2565.

ยศกร บ่มไล่. (มปป.). *การบริหารและการจัดการองค์กรแบบบูรณาการ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=1336§ion=17&issues=80>

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : ปณณรัชต์.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *สุภาชิต ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ*.

สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <http://oldweb.mcu.ac.th/site/philosophy.php>

สถาบันฝึกอบรมเอ็นเทรนนิ่ง. *การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.entraining.net/article/การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม/>

HREX Thailand. *สร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190509-team-work/>

Suchanya Tangwancharoenchai. *ผู้นำสร้างความไว้วางใจในองค์กรให้กับพนักงานได้อย่างไร*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://blog.happily.ai/th/how-leaders-create-organizational-trust/>

Krungsri Academy. *Teamwork อย่างไรให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 16 มิถุนายน 2566 จาก, <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/effective-result-of-perfect->

พรหมวิหาร 4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล

PROMVIHARN 4: BUDDHIST HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND DIGITAL CITIZENSHIP

สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลิมปนาททอง

Suchavadee Dejthongjun Limpananarkthong

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Dhurakij Pundit University

Corresponding Author E-mail: suchavadee.dej@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนมีความมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยการนำหลักพรหมวิหาร 4 เข้ามาประยุกต์ใช้ถือเป็นการศึกษาในเชิงวิชาการด้วยวิธีการในเชิงคุณภาพ (qualitative research) ด้วยการทบทวนวรรณกรรม จากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง (documentary research) อันประกอบด้วย หนังสือ ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล และหลักธรรมพรหมวิหาร 4 โดยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ (analysis and synthesis) เรียบเรียงขึ้นใหม่ในลักษณะของบทความวิชาการ ทั้งนี้ ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมาก ทั้งการสื่อสาร การดำรงชีวิต การทำธุรกรรมต่างๆ หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ที่ทำให้คนปฏิบัติเกิดแนวทางประเสริฐในการดำรงชีวิตทั้งต่อตนเองและผู้อื่น จะมีส่วนช่วยให้สังคมดิจิทัลและความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีความสุข ไม่เบียดเบียนกัน ทั้งกายกรรม วาจากรรม และมโนกรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ; พลเมืองดิจิทัล; พรหมวิหาร 4

Abstract

This article is an academic paper. The author aims to create an understanding of the principles and concepts of Buddhist-based human resource development and digital citizenship. by applying Promviharn 4 principles. This article is a qualitative study in the form of literature review, as documentary research including books, textbooks, academic articles, and related. The data will be analyzed and synthesized and rewrite in the form of academic paper. The results of the study revealed that nowadays, digital technology plays a huge role in human life: communication, living, doing various activities. Promviharn 4 principles will help the digital society and digital citizenship to be happy and not encroach on each other in terms of action, speech and mental.

Keywords: Buddhist Human Resource Development; Digital Citizenship; Promviharn 4

บทนำ

ปัจจุบัน สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของคนทั้งโลก โดยเฉพาะช่วงต้นปี พ.ศ. 2566 Datareportal (2023) ได้รายงานสถิติผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย จำนวน 61.21 ล้านคน (Users) โดยคิดเป็นจำนวน 85.3 เปอร์เซ็นต์จากจำนวนประชากรทั้งประเทศ จำนวนประชากรที่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อใช้งานโซเชียลมีเดีย 52.25 ล้านราย คิดเป็น 72.8 เปอร์เซ็นต์ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีความสำคัญต่อยุคสมัยปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากหากผู้ใช้ไม่สามารถรู้เท่าทันเทคโนโลยีทั้งประโยชน์และโทษ อาจส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตทั้งปัจเจกบุคคล ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล จึงถูกหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงอย่างแพร่หลาย เนื่องมาจากการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มประชากรมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อรองรับการใช้งานที่มีความก้าวหน้าทำให้การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย ทุกสถานที่ ทุกช่วงเวลา อาทิเช่น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต เป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้การพัฒนาทางเทคโนโลยีจะมีพัฒนาที่ก้าวหน้าไปมาก แต่สิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาตามไปด้วย คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง หรือการสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลและการสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพ

การมุ่งเน้นการพัฒนาพลเมืองดิจิทัลที่ฉลาด รู้เท่าทันข้อมูล และมีความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และยกระดับคุณภาพชีวิตของคนทุกกลุ่ม จนนำไปสู่ก้าวเข้าสู่ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลอย่างมีคุณภาพเต็มรูปแบบ

การพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมทางกาย ทางใจ ของมนุษย์ เป็นศาสตร์ที่ถูกนำมาประยุกต์กับการพัฒนาในแต่ละเรื่อง เพื่อให้การพัฒนานั้นเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สร้างประโยชน์สูงสุดให้เกิดขึ้นได้ ดังนั้น การสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลต้องนำศาสตร์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้ควบคู่กันไป โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสถานะการณ์ปัจจุบัน สิ่งที่ยังเป็นจุดอ่อนหรือข้อเสียที่มักพบเห็นได้อยู่บ่อยครั้งในเชิงประจักษ์ คือ การนำความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในทางที่ผิด จนนำไปสู่การเกิดอาชญากรรมไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวมทั้งสิทธิเสรีภาพ ชีวิต และทรัพย์สิน ซึ่งเหตุที่เกิดขึ้นนั้นต้องได้รับการพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรมมากกว่าการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี

บทความวิชาการนี้จึงเกิดขึ้น ด้วยผู้เขียนมีความประสงค์จะนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ซึ่งถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพการในทุกช่วงวัย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกในการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์สุดท้ายคือ การมีสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพและมีความสุข

หลักการ แนวคิด และสาระสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนา จากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งหมายหลักแต่เพียงอย่างเดียว เป็นการเน้นให้คนเป็นศูนย์กลาง หรือเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา โดยในส่วนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพของคนไทย ของแผนดังกล่าว ได้มีใจความตอนหนึ่งกล่าวไว้ว่า (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544), 2540 : 9) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของคนไทยไว้ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาร่างกายและการพัฒนาจิตใจ คือ “การพัฒนาศักยภาพของคนที่ยังปรารถนา จะต้องพัฒนาให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญาและทักษะฝีมือ เพื่อให้คนเป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจิตสำนึกและมีบทบาทในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ดั่งาม

ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยทำให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย”

ปัจจุบันนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคนในระดับประเทศ ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ทักษะ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม ดังที่กำหนดไว้ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) หมวดหน้าที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งเป้าหมายที่ 1 ของหมวดหมายดังกล่าว ได้กำหนดไว้ว่า “เป้าหมายที่ 1 คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข”

ในขณะเดียวกัน หนึ่งในประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาเร่งด่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งทุกคนเห็นพ้องกัน คือ ปัญหาด้านจริยธรรม ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญยิ่งในประเทศไทยในปัจจุบันนี้ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมทรามทางด้านศีลธรรม การขาดคุณธรรม จริยธรรม ประชาชนคนไทยจำนวนมากไม่สามารถแยกแยะความชั่วกับความดีได้ (จำเนียร จวงตระกูล, 2563 : 38)

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมของประชาชน ควรนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมาประยุกต์ใช้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา นับตั้งแต่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสรู้อนุตรสัมโพธิญาณ จนกระทั่งตัดสินพระทัยที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ปรากฏแก่ชาวโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิด ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา (พระมหากาฬ คุณงกโร, 2559: 395)

อีกทั้ง ปรัชญาหรืออุดมการณ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธนั้นเน้นที่การลดกิเลสตัณหา เพราะมุ่งให้ทำประโยชน์ให้ตนเอง และทำประโยชน์ให้ผู้อื่น ไม่ให้เห็นแก่ตัว (พระครูปลัดสมชาย อภิวัฒน์ (เฮาลี), 2557: 76)

ดังนั้น การพัฒนาจิตใจ ให้เปรียบพร้อมไปด้วยศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม จึงควรนำหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมาประยุกต์ใช้ โดยในบทความนี้คือการนำหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งจะกล่าวในหัวข้อต่อไป

หลักการ แนวคิด และสาระสำคัญของความเป็นพลเมืองดิจิทัล

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้มากมาย ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มความหมายของพลเมืองดิจิทัลที่น่าสนใจ 2 ประเด็น คือ

กลุ่มที่ 1 ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ถือเป็นบรรทัดฐานและหลักการปฏิบัติที่เหมาะสมในการใช้เทคโนโลยี

Ribble (2011 อ้างถึงใน อุษา บิ๊กกินส์, 2566 : 22) ได้กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือบรรทัดฐานที่เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ ซึ่งมีสมรรถนะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship Competency) ในการสามารถเลือกใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทางดิจิทัลได้ เป็นพื้นฐานความสามารถของคนที่จะใช้เทคโนโลยีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ประสบความสำเร็จ มีความรับผิดชอบต่อโลกดิจิทัล (ซึ่งจะกล่าวถึงทักษะและสมรรถนะของพลเมืองดิจิทัลในหัวข้อต่อไป)

อรรถพล หล่อพันธุ์ (2565 : 7) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีความรับผิดชอบและเหมาะสม

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561 : 8) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (digital citizenship) คือ แนวคิดและแนวปฏิบัติที่สำคัญซึ่งจะช่วยให้พลเมืองเรียนรู้ว่าจะใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและปกป้องตนเองจากความเสี่ยงต่างๆ ใดๆ รวมทั้งรู้จักเคารพสิทธิของตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคมในโลกสมัยใหม่ ไปจนถึงเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม และใช้มันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวก

กลุ่มที่ 2 ความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมในการใช้เทคโนโลยี

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (2561 : 21) แนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล รวมถึงความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อมีส่วนร่วมในสังคมเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และปลอดภัย การปฏิวัติเทคโนโลยีการสื่อสารได้เปิดโอกาสและหยิบยื่นความท้าทายใหม่ๆ ให้กับพลเมืองดิจิทัล เราสามารถเข้าถึงข้อมูลโดยไร้ข้อจำกัดเชิงภูมิศาสตร์ เข้าร่วม

ชุมชนที่มีความสนใจร่วมกัน สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหา และทำให้เสียงของพลเมืองดังขึ้นในสังคม แต่เราก็ต้องเผชิญกับความเสี่ยงใหม่ๆ เช่น การสอดแนมความเป็นส่วนตัว อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ดังนั้นเราในฐานะพลเมืองดิจิทัลจึงต้องตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยงในโลกดิจิทัล พัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในโลกใหม่ และเข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบในโลกออนไลน์

สุวรรณณี ไวก์, สุวัฒน์ รักขันโท และ สิริวัฒน์ ศรีเครือดง (2565 : 344) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) คือ การเป็นพลเมืองผู้ฉลาดในการใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสม มีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดนสมาชิกของโลกออนไลน์ คือ ทุกคนที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบนโลกใบนี้ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรม พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจ และเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วมและมุ่งเน้นความเป็นธรรมในสังคม ตลอดจนจนถึงการทำความเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม และใช้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกได้

อพัชชา ช่างขวัญยืน, รุจโรจน์ แก้วอุไร, วินัย วงษ์ไทย และเอี่ยมพร หลินเจริญ (2563 : 452) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม มีความรับผิดชอบและปลอดภัย ตระหนักถึงโอกาสและความเสี่ยง ในโลกดิจิทัล มีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้และปฏิบัติตามกฎหมายและทักษะการคิดขั้นสูง

วรยุทธ วิลามาต (2563: 13) การเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีทักษะและความรู้ทั้งในเชิงเทคโนโลยีและการคิดขั้นสูง เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารในโลกไซเบอร์ รู้จักป้องกันตนเองจากความเสี่ยงต่างๆ ในโลกออนไลน์ เข้าใจถึงสิทธิ์ ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรมที่สำคัญในยุคดิจิทัล และใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม-วัฒนธรรม ทั้งเพื่อตนเอง ชุมชน ประเทศ และโลก

จึงอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) เป็นผู้ที่มีความฉลาดใช้ดิจิทัล ความสามารถและความรับผิดชอบในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นสมาร์ตโฟน คอมพิวเตอร์ หรือแท็บเล็ตในชีวิตประจำวัน รวมถึงการร่วมกันตระหนักและยึดถือเป็นบรรทัดฐานหรือแนวทางในการ

ประเพณีปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ อันนำไปสู่การสร้างสังคมดิจิทัลที่มีคุณภาพต่อไป

ทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล

Ribble (2011 อ้างถึงใน อุษา บิ๊กกินส์, 2566 : 22-26) ได้กำหนดทักษะหรือสมรรถนะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship Competency) ได้ 9 ประการ (ภาพที่ 1) ได้แก่



ภาพที่ 1 สมรรถนะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship Competency)

ของ Ribble (2011 อ้างถึงใน อุษา บิ๊กกินส์, 2566 : 22-26)

จากภาพที่ 1 อุษา บิ๊กกินส์ (2566 : 22-26) ได้อธิบายเพิ่มเติม ประกอบกับการวิเคราะห์สังเคราะห์ของผู้เขียน สรุปได้ดังนี้

ประการแรก การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลโดยสมบูรณ์ คือ การที่ภาครัฐของทุกประเทศต้องจัดให้มีการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ประชาชนหรือพลเมืองประเทศนั้น สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล และสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งคนที่อยู่พื้นที่เดียวกันและต่างพื้นที่ ถือเป็นการส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสในการใช้เทคโนโลยีอย่างเท่าเทียมกัน

ประการที่สอง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน คือ พลเมืองดิจิทัล มีหลากหลายช่วงวัย ดังนั้น ควรมีการเลือกสรรเนื้อหาที่พลเมืองดิจิทัลควรรู้ให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย ซึ่งทักษะหนึ่งที่พลเมืองดิจิทัลควรมีคือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรู้เท่าทัน (Digital Literacy) หรือการรู้เท่าทันคอมพิวเตอร์ (Computer Literacy)

ประการที่สาม สิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีโดยรู้จักขอบเขตและความรับผิดชอบของตนเองในสังคมออนไลน์ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และปกป้องความเป็นส่วนตัว โดยคำนึงถึงสิทธิในการแสดงออกอย่างเสรี

ประการที่สี่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อดิจิทัล คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่มีอยู่มากมาย พร้อมด้วยวัตถุประสงค์ในการสื่อสารที่แตกต่างกัน เช่น การสื่อสารอย่างมีส่วนร่วม หรือการสร้างสรรค์เนื้อหา เพื่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยคำนึงถึงการสื่อสารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่ได้เกิดประโยชน์เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสังคม เป็นต้น

ประการที่ห้า มารยาทในการใช้สื่อดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลด้วยภาษาสุภาพ และสร้างสรรค์ เนื้อหาไม่กระทบกับความรู้สึก หรืออัตลักษณ์ของผู้อื่น

ประการที่หก การป้องกันตนเองเพื่อความปลอดภัยในโลกดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีโดยรู้จักวิธีการป้องกันตัวเองจากผู้คิดร้าย เช่น ไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัว สำรองข้อมูล ติดตั้งโปรแกรมป้องกันไวรัส เป็นต้น เพื่อบริหารความเสี่ยงและป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ตนเอง

ประการที่เจ็ด กฎหมายและจริยธรรมเกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและเคารพกฎหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ผู้อื่น และสังคม จึงควรศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายลิขสิทธิ์ กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น

ประการที่แปด สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในโลกดิจิทัล คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจของตนเองและผู้อื่น โดยเลือกใช้ข้อมูล อุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประโยชน์ต่อสุขภาพตนเอง รู้จักจักสรรเวลาและรักษาสมดุลในการใช้งานดิจิทัล

ประการสุดท้าย ธุรกรรมทางดิจิทัล คือ ปัจจุบันมีการทำธุรกรรมออนไลน์จำนวนมาก จึงควรมีกติกาในการทำธุรกรรมออนไลน์ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบ ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน

พรหมวิหาร 4 : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธกับความเป็นพลเมืองดิจิทัล

หลักธรรมพรหมวิหาร 4 เป็นหลักในการครองใจคน ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตทุกช่วงวัย โดยเฉพาะกับการสื่อสารในยุคสังคมดิจิทัล สอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า คนมีคุณแก่ส่วนรวม (สมาชิกที่ดีของสังคม) มีธรรมคือหลักความประพฤติดังนี้ มีพรหมวิหารคือธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้ที่มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพระพรหม 4 อย่างดังต่อไปนี้เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลางบำเพ็ญการสงเคราะห์ (วรยุทธ พลศรี, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และ สุนทร สายคำ, 2565 : 318)

กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์ (2559: 38) ได้กล่าวไว้ว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมอันประเสริฐ ถือเป็นคุณสมบัติประจำใจสำหรับผู้มุ่งสู่ธรรมสูงส่งดุจพรหม ประกอบด้วย

1) เมตตา ความรัก ปราบปรามดิ้อยากให้เขามีสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3) มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้น

4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ

ดังนั้น หากนำหลักดังกล่าวมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยเฉพาะสมรรถนะในด้านสิทธิและความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล และ มารยาทในการใช้สื่อดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ประการแรก เมตตา ความรัก ปราบปรามดิ้อยากให้เขามีสุข และ กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้พ้นทุกข์ เมื่อพบเห็นผู้ใดมีความทุกข์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่ว่าจะแสดงออกจากกายกรรม วาจากรรม หรือมโนกรรม เราควรแนะนำแนวทางที่ถูกต้องในการใช้เทคโนโลยีที่ชาญฉลาด ซึ่งอาจนำสมรรถนะเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในโลกดิจิทัล เสริมสร้างและปลูกฝังให้กับบุคคลนั้นได้ เพื่อให้ผู้นั้นมีความสุขพ้นจากความทุกข์ โดยเฉพาะในปัจจุบัน มีการใช้คำพูด

ที่ไม่ถูกต้องมากมายในการสื่อสารทางโลกดิจิทัล ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและสร้างความทุกข์ ความขุ่นเคืองใจ ให้แก่บุคคลที่รับสาร ส่วนบุคคลที่ส่งสารนั้น ก็จะมีคามทุกข์อยู่เป็นทุนเดิมแล้ว ที่สำคัญการใช้วาทกรรมแบบ Hate Speech หรือการ “วาทะที่สร้างความเกลียดชัง” ซึ่งถือเป็นปรากฏการณ์ใหม่ที่กำลังเกิดขึ้นในสังคมไทยขณะนี้ ส่งผลให้มีการแบ่งกลุ่มก้อนพวกพ้อง และต่อสู้กันด้วยวาทกรรมที่สร้างความทุกข์ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงควรปลูกฝังความเมตตาและกรุณาให้เกิดขึ้นในการเป็นพลเมืองดิจิทัล ก่อนสื่อสารใดก็ตาม ต้องคำนึงถึงสิ่งที่เกิดขึ้นว่า คือความสุขของทุกคน หรือความสุขของตนเองแต่คือความสุขของผู้อื่น การเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เพิ่มขึ้นกับทุกคนดังกล่าว เพื่อให้สังคมดิจิทัลกลายเป็นสังคมที่มีความสุข

ประการที่สอง มุทิตา ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข เมื่อเห็นผู้ใดมีความสุขในทางถูกต้องทั้งศีลธรรม จริยธรรม ควรร่วมแสดงความยินดีด้วยถ้อยคำที่แสดงความจริงใจ อย่างนำออกดีส่วนบุคคลมากแล้วด้วยวาจาเหยียดหยาม ประชดประชันกัน แทนการแสดงความยินดี

ประการสุดท้าย อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง หากมีวาทกรรมใดที่ไม่เป็นไปตามที่เราปรารถนา ควรเริ่มต้นด้วยการวางเฉยเป็นครั้งแรก เพื่อให้บุคคลนั้นเกิดสติและปัญญา จากนั้น จึงพาตนเองย้อนกลับไปสู่การสร้างกายกรรม วาจากรรม มโนกรรม ด้วยความเมตตาและกรุณาได้

จึงอาจกล่าวได้ว่า หากทุกคนยึดหลักพรหมวิหาร 4 ในการดำรงตนเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมสร้างสังคมคุณภาพที่มีความสุข ไม่มีการละเมิดสิทธิของผู้อื่น และไม่สร้างความทุกข์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น ผลลัพธ์สุดท้ายคือ การมีสังคมดิจิทัลที่มีความสุขและมีคุณภาพอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์พงษ์ นามเสนห์. 2559. การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2559, 38-49
- จำเนียร จวงตระกูล. 2563. *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- พระครูปลัดสมชาย อภิวณโณ (เฮาลี). 2557. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2557, 74-80

- พระมหากำพล คุณงุฑโร. 2559. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (ฉบับพิเศษ) พฤษภาคม-สิงหาคม 2559, 387-369
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. 2561. *คู่มือพลเมืองดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
- วรยุทธ พลศรี, พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส และ สุนทร สายคำ. 2565. *แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. *Journal of Modern Learning Development*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 6, 316-327
- วรยุทธ วิลามาต. 2563. *ความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี*. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ อดุสากรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- สุวรรณณี ไวท์, สุวัฒน์ รักขันโท และ สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. 2554. มนุษย์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *Journal of MCU Humanities Review Vol.7 No.2 (July – December) 2021*, 339-355
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2540. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2566. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)*
- อพัชชา ช่างขวัญเย็น, รุจโรจน์ แก้วอุไร, วินัย วงษ์ไทย และเอี่ยมพร หลินเจริญ. 2563. การจัดการเรียนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร* ปีที่ 23 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน 2564, 452-465
- อรรถพล หล่อพันธุ์. 2565. การสร้างแบบวัดความเป็นพลเมืองดิจิทัล ด้านมารยาททางดิจิทัล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดประเมิน และวิจัยการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อุษา บิ๊กกินส์. 2566. *พลเมืองฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์